

# Váš průvodce lepším Řízením rizik v rozšířené EU

Ve spolupráci se skupinou Economist Intelligence Unit

## Ochrana zaměstnanců

**KAŽDOROČNĚ** je v Evropské unii promarněno okolo 500 miliónů pracovních dnů a dochází k ztrátě 3% HDP členských zemí v důsledku pracovních úrazů. Není proto divu, že úřady EU energicky usilují o snížení ztrát vzniklých v důsledku pracovních úrazů a nemocí.

Pohovory prováděné pro účely této zprávy odhalily, že manažeři ve střední Evropě mají obecně důvěru ve svou schopnost plnit nové evropské standardy Bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců (OSH). Další výzkum však upozorňuje na to, že mezi podniky snažícími se porozumět příčinám, rozsahu nákladů a nápravným opatřením v souvislosti s problematikou bezpečnosti práce nadále zůstávají velké rozdíly v jejich činnosti v oblasti řízení rizik. V praxi to znamená, že organizace, které si přejí vyhnout se riziku ztráty dobré pověsti na svých trzích, získat a udržet si talentované zaměstnance a odrazit hrozící nebezpečí soudních sporů, musí usilovat nejenom o splnění nýbrž o překročení standardů OSH v rozšířené EU. Jinými slovy řídit zaměstnanecké riziko dobře má pro zachování konkurenceschopnosti ústřední význam.

Výzkum ve střední Evropě naznačuje následující skutečnosti:

- Špatné plnění nových evropských standardů OSH je běžnější u menších firem
- Větší místní a nadnárodní firmy dovážejí dobrou praxi v oblasti OSH ze zahraničí
- Plnění OSH a dobré uplatňování OSH v praxi se zaměřuje primárně na pracovní úrazy a méně pak na nemoci z povolání
- Většina společností nepovažuje ztrátu produktivity vyplývající z nemocnosti svých pracovníků, stresu, nízké pracovní morálky a fluktuace za významná rizika ohrožujícím jejich podnikatelskou činnost. Toto je v rozporu s vnímáním rizika v západní Evropě.

S tím jako nové členské státy a kandidátské země<sup>1</sup> zakotví zásady OSH do svých podniků, rizika chování budou vnímána jako ve vzrůstající míře významná. Řízení těchto rizik se stane prostředkem zlepšování produktivity a tudíž konkurenční výhodou.



<sup>1</sup> Bulharsko a Rumunsko budou dalšími kandidátskými zeměmi, které přistoupí k EU, s největší pravděpodobností k 1. lednu 2007. Chorvatsko začalo s přístupovými rozhovory v říjnu 2005 a mělo by přistoupit v roce 2009 nebo 2010.

## Souhrnný přehled informací

### Co musejí ředitelé společnosti vědět:

---

- Podmínky bezpečnosti práce a zdraví zaměstnanců, jak v nových členských státech tak v kandidátských zemích, zůstávají pod úrovní standardů EU.
- Malé firmy s omezenými zdroji čelí tomu nejtěžšímu problému v oblasti vyhovění předpisům; jsou značně pozadu v úpravě pracovních podmínek tak, aby odpovídaly novým standardům. Větší společnosti obecně plní předpisy v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců (OSH).
- Směrnice v oblasti OSH se v EU nadále mění s tím, jak se objevují nové iniciativy ohledně nemocí a stresu v souvislosti s podmínkami na pracovišti.
- Kontrolní mechanismy v oblasti OSH jsou ve střední a východní Evropě poměrně slabé. Kontrolní orgány a odbory stojí v boji se špatnou praxí před velkým problémem.
- Obchodní riziko OSH lze příliš obtížně kvantifikovat, avšak je jisté, že roste. Vedení soudních sporů se zaměstnavateli a uvalování pokut ze strany vlád nejsou běžnou praxí, avšak lze očekávat, že dojde k jejich nárůstu s tím, jak se vynucování a monitorování zlepší.
- Pozornost vedení věnovaná riziku chování se zvýší. Riziko vyplývající z nemocnosti pracovníků, stresu, nízké pracovní morálky a nemocí z povolání není v současné době vnímáno jako vysoké. Toto se pravděpodobně změní s tím, jak budou normy v oblasti bezpečnosti a zdraví EU absorbovány a vědomí jejich dopadu na konkurenceschopnost vzroste.
- Efektivní řízení a péče o zaměstnance často povede ke zvýšení produktivity

## Stav OSH v kandidátských zemích

### NEBEZPEČÍ NA PRACOVÍŠTI

a únava představují ve střední a východní Evropě významné problémy. Nejnovější průzkum<sup>2</sup> provedený (v letech 2000-2001) Evropskou nadací pro zlepšování životních a pracovních podmínek podává, jak se obecně soudí, přesnější obrázek podmínek, než jaký poskytují vládní statistiky. Odhalil následující skutečnosti:

- Přes 40% pracovníků ve střední a východní Evropě (která zahrnovala Bulharsko a Rumunsko, nikoliv však Chorvatsko) považuje své zaměstnání za škodlivé pro své zdraví v porovnání s pouhými 27% v 15 členských zemích EU.
- 40% pracovníků ve střední a východní Evropě trpí únavou v důsledku dlouhé pracovní doby nebo jiných faktorů ve srovnání s 23% pracovníků v 15 členských zemích EU.
- 12% zaměstnanců ve střední a východní Evropě hlásilo absenci v zaměstnání v důsledku nemoci z povolání ve srovnání s 8% pracovníků v 15 členských zemích EU.
- Naopak, poněkud méně pracovníků ve střední a východní Evropě hlásilo stres v souvislosti se zaměstnáním než v 15 členských zemích EU (27% ku 28%).
- Méně pracovníků ve střední a východní Evropě (4% všech dotazovaných) nebylo více než pět dní ročně v práci v důsledku pracovních úrazů, než tomu bylo v 15 členských zemích EU (6%).
- Ve střední a východní Evropě rovněž nepřišlo do práce méně pracovníků (20%) v důsledku nemoci obecně (24% dotázaných pracovníků v 15 členských zemích EU).

Další průzkum Evropské nadace mapující vývoj ve střední a východní Evropě, který bude rovněž zahrnovat Chorvatsko, bude publikován koncem roku 2006. Mezitím několik dalších průzkumů z poslední doby zaměřených na konkrétní země a schválených Nadací naznačuje, že podmínky se v některých oblastech mohou zlepšovat. Například v Bulharsku studie z roku 2005 hlásila, že počet pracovníků trpících únavou se více než na polovinu snížil během čtyř let (z 51% v roce 2001 na 22% v roce 2005). Avšak dlouhá pracovní doba je dosud běžná: jak bulharský průzkum tak nedávný průzkum v České republice uvedly, že průměrný pracovní týden se pohybuje mezi 40 a 44 hodinami ve srovnání s 38 hodinami v 15 členských zemích EU.

Toto ukazuje na rozpor v očekávání pracujících. Mnoho zaměstnanců ve střední a východní Evropě je dosud ochotno pracovat delší dobu a více se unavit a přitom tolerovat někdy nebezpečné pracovní podmínky. Výklad naznačuje reálné riziko, že četnost pracovních úrazů, nemocí a přidružených nákladů po připojení k 15 členských zemích EU poroste.

<sup>2</sup> Průzkum týkající se Pracovních podmínek v kandidátských zemích a Evropské unii, Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek, 2002.

## Právní změny a plnění požadavků společnostmi

---

**NOVÉ ČLENSKÉ** státy nyní plně přijaly veškeré směrnice EU týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví. Klíčový právní dokument—již uplatňovaný v Bulharsku a Rumunsku—je Směrnice Rady 89/391 z června 1989, známá pod názvem Rámcová směrnice. Ta vymezuje všeobecné zásady Unie týkající se bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců, zatímco přidružené směrnice se zaměřují na konkrétnější záležitosti vztahující se k jednotlivým průmyslovým odvětvím, typům pracovního rizika nebo nemocí a jiným oblastem.

Prevence prostřednictvím hodnocení rizik a předběžných opatření jsou určující vlastností Rámcové směrnice. Přijetí “kultury prevence” je relativně nedávným vývojem v mnoha kandidátských zemích a právní úprava požaduje od místních podniků některé dosud neznámé odpovědnosti. Například zaměstnavatelé jsou povinni zajistit a zaplatit veškerá opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Další klíčové odpovědnosti zaměstnavatele se soustředí na systematické hodnocení rizik a konzultace:

- Je nutné provádět periodická hodnocení rizik v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců a na jejich výsledky přiměřeným způsobem reagovat s cílem zabránit výskytu úrazů/nemocí.
- Zaměstnavatelé jsou povinni informovat pracovníky o výsledcích takovýchto hodnocení a preventivních opatření. Musí je rovněž informovat o plánovaném uplatnění nových technologií na pracovišti nebo využití nových výrobků.
- Školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí být poskytnuto pracovníkům při přijetí, když jsou přeřazeni nebo přemístěni, když se změní vybavení a když jsou zavedeny nové technologie.

## Náklady na plnění požadavků

**PRŮMYSLOVÁ ODVĚTVÍ**, jejichž činnosti představují největší hrozbu pro bezpečí a zdraví pracovníků si pravděpodobně vyžádají nejvyšší náklady na plnění požadavků. K nim patří důlní odvětví a výrobci chemikálií, kovových a strojrenských výrobků a vybavení.

Zavedení směrnic EU přidá málo k nákladům již určeným na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví u nadnárodních a velkých místních firem odhadovaných na 2% až 3% obrátu.

- Viru Keemia Group, privatizovaný estonský výrobce chemikálií, považuje OSH související s každodenní prací a s tím spojené náklady za málo významné ve srovnání s opatřeními v oblasti životního prostředí nařízené EU.
- Lietuvos Energija, velký výrobce a distributor elektřiny, spatřuje ve výdajích na OSH zdroj konkurenční výhody.
- Polská loděnice Maritim investovala značné částky do zajištění splnění požadavků v oblasti OSH, neboť, jako je tomu u mnoha vývozců,

vítá přísné standardy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, které pomohou diferencovat firmu od asijských konkurentů při pronikání na západoevropské trhy.

- Právní úprava EU měla mnohem menší efekt u malých firem, kde existuje vyšší míra výskytu úrazů, než je tomu u větších firem. Náklady na zavádění nových standardů tedy teprve budou vynaloženy. Vzhledem k tomu, že zdroje u takových podniků již jsou omezené, zvýšení regulační zátěže u malých firem by bylo z politického hlediska nepřijatelné. Evropští představitelé uvažují o vhodných vzdělávacích kampaních a jiných snahách zvýšit povědomí o dané problematice.

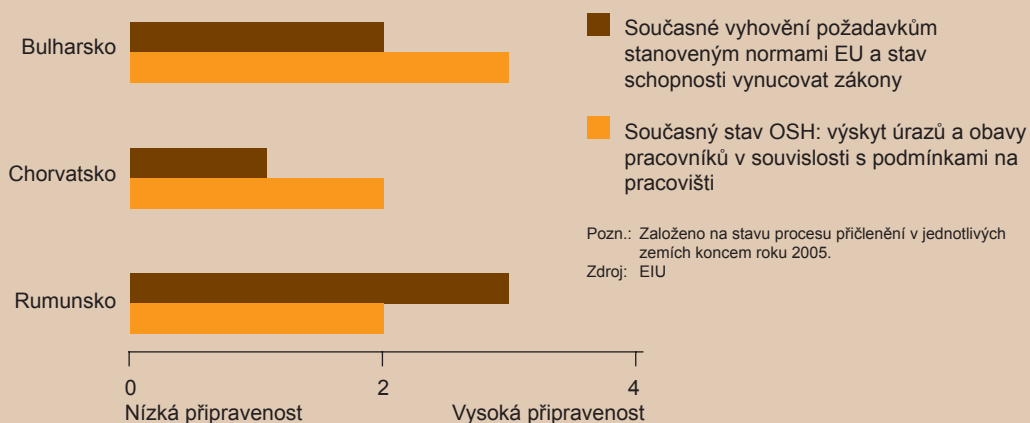


## Schopnost vynuocovat a monitorovat zákony

**KONTROLNÍ** a monitorovací orgány jsou pod úrovní standardů EU. U národních inspektorátů jednotlivých zemí přetrvávají deficity, a to zejména v oblasti vybavení personálem, finančních zdrojů a školení.

- Konflikty zájmů tam, kde inspektoři nebo dokonce inspektoráty poskytují smluvní služby podnikům, které monitorují, jsou jedním důvodem k obavám. Přímá korupce je dalším důvodem; inspektoři odjíždějící z inspekci s kufry automobilů plnými výrobků společnosti jsou i nadále běžnou praxí v některých zemích střední a východní Evropy.
- Větší koordinace je požadována mezi pracovními inspektoráty a ministerstvy zdravotnictví, které vyšetřují riziko vzniku nemocí z povolání a chemické riziko. Slabá koordinace s mezinárodními protějšky rovněž připravuje inspektoráty o zkušenost na základě porovnávání.
- Odbory a výbory na pracovišti jsou ve střední a východní Evropě slabé. Síla odborových svazů se liší v rámci regionu od 15% pracovníků v Litvě a Bulharsku až k přibližně 40% v České republice. Kromě Rumunska, kde členství v odborech zůstává silné na více než 60%, odbory v regionu zaznamenaly v posledních letech silný úbytek členské základny.
- Mezinárodní odborová organizace zjistila pozitivní vazbu mezi přítomností odborů a nižší mírou výskytu úrazů v podnicích ve střední a východní Evropě.
- Pouze okolo 25% zaměstnanců v kandidátských zemích pracuje v zaměstnáních, kde existují oficiální struktury (např. společné výbory zaměstnavatelů a zaměstnanců), v jejichž rámci je možné diskutovat o bezpečnosti práce.

### PŘIPRAVENOST NA ODPOVĚDNOST V SOUVISLOSTI S OCHRANOU ZAMĚSTNANCŮ V KANDIDÁTSKÝCH ZEMÍCH



## Budování kultury prevence

### **STRUKTURÁLNÍ PROBLÉMY**

značně zhoršují zakořeněné kulturní postoje vůči bezpečnosti práce. Obecně přístup k bezpečnosti práce ve střední a východní Evropě zdůrazňuje dodržování pravidel a postupů na straně zaměstnanců spíše než aktivní opatření, která by zabránila výskytu úrazů/nemocí z povolání. To vede k zaměření spíše na pracovní úrazy než na riziko nemocí z povolání. Region skutečně trpí znepokojujícím nedostatkem lékařské kvalifikace v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců.

Zaměstnanci i zaměstnavatelé projevují takovéto postoje. Ve společnosti Maritim, loděnici se sídlem v Gdaňsku, vedoucí pracovník odpovědný za problematiku bezpečnosti zjistil, že největší překážkou zlepšování OSH je zastaralá pracovní kultura u zaměstnanců odmítajících přijmout moderní bezpečnostní postupy a ochranné vybavení. Úroveň chápání pracovního rizika je obdobně nízká u pracovních inspektorátů a praktických lékařů.

Zaměstnavatelé a pracovní síly ve střední a východní Evropě rovněž doposud ctí zásadu rizikového příplatku u činností považovaných za nebezpečné. Například v Maďarsku, navzdory zákazu zavedenému v roce 1993, tato praxe v roce 2000 dosud existovala na 25% pracovišť. V říjnu 2005 Evropská komise vyslovila obavy, že Bulharsko zpomaluje zavedení zákazu svého systému odměňování za špatné pracovní podmínky, což je něco, co bude muset zavést před přistoupením. Rizikový příplatek je ve střední a východní Evropě nadále uplatňován, protože zaměstnavatelé a zaměstnanci ho chtějí a odbory nejsou proti. Zatímco EU shledává tuto praxi nepřijatelnou, její ukončení bude komplikované (a tato praxe přetrvává dodnes i v některých zemích 15 členských zemí EU).

Nepřekvapuje tudíž, že manažeři ve střední a východní Evropě nepovažují méně konkrétní rizika spojená s nemocemi souvisejícími s pracovním stresem, nízkou morálkou a nemocnost za kritické problémy pro své společnosti.

## Řízení rizika ochrany zdraví a bezpečnosti práce

**DOBŘE ŘÍZENÉ** společnosti vykazují pozoruhodné podobnosti v uplatňování praxe v oblasti OSH:

- Přijímají OSH jako součást dobré obchodní praxe. Všichni jsou si vědomi rizik spojených s nevyhověním požadavkům, ale v žádném případě nepovažují nevyhovění požadavkům za možnost.
- Běžně importují režimy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a upravují je pro místní podmínky. Nadnárodní společnosti zavádějí praxi mateřské společnosti, která obvykle překračuje minimální požadavky EU.
- Nezávislé místní firmy se, pokud jde o bezpečnost práce, častokrát uchylují k nějaké formě mezinárodní certifikace, jako je OHSAS 18001. Tak tomu bylo zejména v případě České republiky, Estonska, Maďarska a Slovenska.

- Zaměřují se na měření dosaženého zlepšení a uvědomují si, že řízení chování zaměstnanců a míry výskytu úrazů zlepšuje konkurenceschopnost.

Dva příklady klientů společnosti Marsh v Evropské unii:

- Letecká společnost snížila četnost vzniku úrazů o 43% za jeden rok zavedením nového programu ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, čímž ušetřila 900 000 Eur.
- Výrobce potravin použil metody hodnocení rizik s cílem zlepšit nemocnost pracovníků. Za jeden rok nemocnost v jeho podniku poklesla z 9% na 4% a s tím spojené náklady se snížily z 13 mil. Eur na 7 mil. Eur.

# Kontrolní seznam klíčových doporučených opatření

Seznam opatření uvedený níže poskytuje užitečný rámec, s nímž je možné se poměřovat.

## Systémy řízení

- Zajistit, aby na nejvyšší úrovni vrchní vedení akceptovalo OSH jako součást dobré obchodní praxe, aby si uvědomilo, že investice do OSH zlepšuje produktivitu společnosti a chrání dobrou pověst podniku. Dosáhnout toho prostřednictvím pravidelných porad představenstva
- Písemně sdělovat, že představenstvu záleží na OSH, a stanovovat cíle v oblasti OSH v rámci celé organizace
- Centralizovat odpovědnost za veškerou činnost související se zaměstnaneckým rizikem s cílem měřit celkový dopad odchylek ve výkonu zaměstnanců
- Vytvořit komisi pro bezpečnost a ochranu zdraví, která se bude pravidelně scházet a připravovat písemné zápisy z jednání
- Zvážit přijetí praxe mateřské společnosti, pokud jste nadnárodní společností, vzhledem k tomu, že ta častokrát překračuje minimální požadavky EU
- Zvážit mezinárodní certifikaci, jako je OHSAS 18001 v oblasti bezpečnosti, jste-li nezávislou místní společností
- Zavést oficiální struktury pro vztahy mezi vedením a zaměstnanci
- Zahrnout aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví do strategického a provozního rozhodování, např. pokud jde o investice do nového vybavení.

## Proces hodnocení rizik

- Zajistit, že máte ve společnosti kvalifikované lidi, kteří jsou schopni provádět pravidelné audity/hodnocení rizik
- Provádět audit stávajících postupů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a zejména kontrolovat různé místní výklady písemných standardů
- Provádět audit postupů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví u externích partnerů s cílem zajistit optimální úroveň produktivity a ochranu pověsti vašeho podniku
- Poměřovat se se sesterskými společnostmi a konkurenty
- Oficiálně požadovat zpětnou vazbu od zaměstnanců v oblasti opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví – včetně aspektů, jako je morálka pracovníků

## Školení

- Vzdělávat vedoucí oddělení a pracovníky dohledu ohledně finančních nákladů/nákladů vynaložených na produktivitu u úrazů a nemocí A ROVNĚŽ

ohledně dobré pověsti podniku

- Zavést pravidelné (alespoň každoroční) školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví pro pracovníky, které se bude týkat jak strategie tak praxe
- Zajistit, aby se školení zaměřovalo na každé oddělení v rámci pracoviště na základě rizik, kterým čelí. Nespoléhat se na jediný, obecný typ školení
- Zajistit, aby zaměstnanci dostávali poradenství a podporu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví
- Provádět průzkum účastníku v návaznosti na školení s cílem měřit jak jednotlivci pochopili své odpovědnosti (a s cílem vytipovat další potřeby v oblasti školení).

## Vedení evidence

- Monitorovat veškeré výsledky auditů/hodnocení rizik a sledovat realizaci doporučených zlepšení
- Monitorovat a zaznamenávat veškeré nehody a případy, kdy téměř došlo k nehodě
- Monitorovat a vést záznamy o veškerých hlášeních o nemocech
- Vypracovávat plány zlepšení osobní bezpečnosti pro pracovníky dozoru a zaměstnance.

## Komunikace

- Vytvořit a zveřejnit dokumentaci o strategii v oblasti OSH pro pracovníky, která je dobře srozumitelná
- Dát pomocné materiály týkající se OSH k dispozici v řadě formátů – použijte papír, vývěsky, články v podnikových časopisech, formáty na internetu, jsou-li k dispozici, atd.
- Realizujte interní kampaně v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví tam, kde je vysoká četnost výskytu nehod. Soutěže týkající se snížení četnosti výskytu nehod mezi divizemi se ukázaly být efektivní.

## Monitoring

- Vypracujete standardy auditu a používejte auditorské nástroje s cílem zajistit jejich důsledné uplatňování
- Poměřujte se s optimální praxí v rámci svého odvětví
- Analyzujte veškerá shromážděná data s cílem vytipovat slabé stránky a hlaste je představenstvu spolu s doporučeními.

## Důsledky pro pojištění

**□ PŘETRVÁVAJÍ ROZDÍLY** v praxi a vnímání ochrany zaměstnanců mezi mnoha firmami ze střední a východní Evropy a západními firmami. S tím, jak se legislativní a kulturní prostředí mění, roste potenciální riziko zaměstnavatele, že proti němu budou zaměstnanci vznášet nároky v souvislosti s úrazem, jak fyzickým tak nefyzickým.

Toto bude mít zajisté dopad na pojistné krytí a pojistné placené zaměstnavateli s cílem toto riziko kryt. V současnosti se pojišťovací produkty v jednotlivých zemích liší. Obecně platí, že v rámci celého regionu jsou uplatňovány systémy Odměňování státních zaměstnanců. Informace o historických ztrátách u těchto rizik jsou velmi omezené. Došlo však pouze k několika málo velkým pojistným událostem. Je téměř nevyhnutelné, že se kultura odměňování bude vyvíjet, a tím dojde k zvýšení jak četnosti tak závažnosti pojistných událostí. Místní pojistné trhy se budou muset adaptovat, aby udržely krok s těmito změnami. Jedním ze zřejmých způsobů bude importovat západoevropské produkty a služby vztahující se k prostředí zaměstnanosti včetně řízení pojistných událostí.

Přestože je obtížné předvídat, jak přesně bude pojistný trh reagovat na změny v prostředí zaměstnanosti ve střední a východní Evropě, lze řídit vývoj pojistných událostí. Minimalizace závažnosti pojistných událostí, prostřednictvím programů zdravotní péče a rehabilitace, se stane významnou složkou celkové strategie řízení rizik podniků.

V dlouhodobém výhledu behaviorální a sociální rizika, jako je riziko stresu a sexuální diskriminace, rovněž získají na významu pro zaměstnavatele ze střední a východní Evropy. Pojistné krytí těchto rizik spadá pod název Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (EPL), což je ve větší části EU nákladný a specializovaný produkt. Hodnocení dopadu tohoto typu behaviorálního rizika na produktivitu a zkoumání možností přenosu rizika, jakým je EPL, je něčím, co společnosti v kandidátských zemích budou chtít časem zvážit.



## Další zdroje informací – nové členské státy EU

### ČESKÁ REPUBLIKA

Delegace Evropské komise v České republice	Mise České republiky při EU v Bruselu	Svaz průmyslu České republiky (SPČR)	Český úřad bezpečnosti práce
Tel: +(420) 2243 12835	Tel: +(322) 2130 111	Tel: +(420) 22 49 34 088	Tel: +(420) 2 2192 4239
Fax: +(420) 2243 12850	Fax: +(322) 21 30 185	Fax: +(420) 22 49 34 597	Fax: +(420) 2 2221 1498
Web: www.evropska-unie.cz	Email: Podatelna@mfcz.cz	Web: www.spcr.cz	Email: cubp@cubp.cz

### ESTONSKO

Delegace Evropské komise v Estonsku	Mise Estonska při EU v Bruselu	Estonská konfederace zaměstnavatelů (ETTK)	Národní komise pro inspekci práce Estonské republiky
Tel: +(372) 6264 400	Tel: +(322) 2273 910	Tel: +(372) 6 99 9301	Tel: +(372) 6409080
Fax: +(372) 6264 439	Fax: +(322) 2273 925	Fax: +(372) 6 99 9310	Fax: +(372) 6409085
Web: www.euroopalit.ee	Email: info@fin.ee	Web: www.ettk.ee	Email: priit.siiatan@ti.ee

### MAĎARSKO

Delegace Evropské komise v Maďarsku	Mise Maďarska při EU v Bruselu	Konfederace maďarských zaměstnavatelských organizací pro mezinárodní spolupráci (CEHIC)	Odbor ochrany práce
Tel: +(361) 2099 700	Tel: +(322) 234 1200	Tel: +(361) 322 0469	Tel: +(361) 472 8228
Fax: +(361) 4664 221	Fax: +(322) 372 0784	Fax: +(361) 322 0469	Fax: +(361) 472 8225
Web: www.eudelegation.hu		Web: www.cehic.hu	Email: bekes.andras@fmm.gov.hu

### LOTYŠSKO

Delegace Evropské komise v Lotyšsku	Mise Lotyšska při EU v Bruselu	Svobodná odborová federace Lotyšska (LBAS)	Ministerstvo sociálních věcí, práce a zdravotnictví Státní inspekce práce
Tel: +(371) 70 85 400	Tel: +(322) 2820 360	Tel: +(371) 2 270 351	Tel: +(371) 702 1702
Fax: +(371) 70 85 448	Fax: +(322) 2820 369	Fax: +(371) 2 276 649	Fax: +(371) 702 1569
Web: www.eiropainfo.lv			Email: vad@vdi.lv

### LITVA

Delegace Evropské komise v Litvě	Mise Litvy při EU v Bruselu	Litvská konfederace průmyslníků (LPK)	Litvská státní inspekce práce
Tel: +(370) 5231 3191	Tel: +(322) 7710 140	Tel: +(370) 5 212 5217	Tel: +(370) 5213 9753
Fax: +(370) 5231 3192	Fax: +(322) 7714 597	Fax: +(370) 5 212 5209	Fax: +(370) 5213 9751
Web: www.eudel.lt	Web: www.users.skynet.be/lt-mission-eu	Web: www.lpk.lt	Email: mpluktas@vdi.lt

### POLSKO

Delegace Evropské komise v Polsku	Mise Polska při EU v Bruselu	Polská konfederace soukromých zaměstnavatelů (PKPP)	Národní inspektorát práce
Tel: +(4822) 5208 200	Tel: +(322) 7777 200	Tel: +(4822) 845 9550	Tel: +(4822) 661 9323
Fax: +(4822) 5208 282	Fax: +(322) 7777 297	Fax: +(4822) 845 9551	Fax: +(4822) 661 8915
Web: www.europa.delpol.pl		Web: www.prywatni.pl	Email: ahintz@gjp.pl

### SLOVENSKO

Delegace Evropské komise v Slovenské republice	Mise Slovenské republiky při EU v Bruselu	Asociace zaměstnavatelských svazů a sdružení Slovenské republiky (AZZZ SR)	Národní inspektorát práce
Tel: +(421) 2544 31718	Tel: +(322) 7436 811	Tel: +(4212) 4923 1210	Tel: +(421) 2 572 9 1300
Fax: +(421) 2544 32980	Fax: +(322) 7436 888	Fax: +(4212) 4425 8530	Fax: +(421) 2 572 9 1304
Web: www.europa.sk		Web: www.azzz.sk	Email: semelak@safework.gov.sk

### SLOVINSKO

Delegace Evropské komise v Slovinsku	Mise Slovinska při EU v Bruselu	Asociace zaměstnavatelů Slovinska (AES)	Ministerstvo práce, rodiny a sociálních věcí Divize inspekce
	Tel: +(322) 5124 466	Tel: +(3861) 563 4880	Tel: +(3861) 280 3660
	Fax: +(322) 5120 997	Fax: +(3861) 432 7214	Fax: +(3861) 280 3676
Web: www.evropska-unija.si		Web: www.zds.si	Email: borut.brezovar@gov.si

## Další zdroje informací – kandidátské země EU

### BULHARSKO

Mise Bulharska při EU v Bruselu	Delegace Evropské komise v Bulharsku	Bulharská průmyslová asociace	Ministerstvo práce a sociální politiky Generální inspektorát práce
Tel: +(322) 3752 234	Tel: +(359 2) 9335 252	Tel: +(359 2) 9320 911	Tel: +(359 2) 8119443
Fax: +(322) 3749 188	Fax: +(359 2) 9335 233	Fax: +(359 2) 9872 604	
Web: www.evropa.bg		Web: www.bia-bg.com	E-mail: mlsp@misp.government.bg

### CHORVATSKO

Mise Chorvatska při EU v Bruselu	Delegace Evropské komise v Chorvatsku	Chorvatská asociace zaměstnavatelů	Státní inspektorát - inspekce práce
Tel: +(322) 5000 931	Tel: +(385) 1 4896 500	Tel: +(385) 1 489 75 55	Tel: +(385) 1 616 9220
Fax: +(322) 6465 664	Fax: +(385) 1 4896 555	Fax: +(385) 1 489 75 56	
Web: www.delhrv.cec.eu.int	E-mail: vse@vse.hr	Web: www.hup.hr/hup	E-mail: fran.marovic@mrss.hr

### RUMUNSKO

Mise Rumunska při EU v Bruselu	Delegace Evropské komise v Rumunsku	Cartel Alfa – Národní odborová konfederace	Rumunský inspektorát práce
Tel: +(322) 7000 640	Tel: +(4021) 2035 400	Tel: +(4021) 212 6638	Tel: +(4021) 302 7036
Fax: +(322) 7000 641	Fax: +(4021) 2302 453	Fax: +(4021) 312 3481	
Web: www.infoeuropa.ro		Web: www.cartel-alfa.ro	E-mail: silviat@inspectmun.ro

## O společnosti Marsh

Marsh je přední světová firma poskytující služby v oblasti rizik a pojištění, má téměř 30 000 zaměstnanců a roční výnosy ve výši 5 miliard USD. Tato firma poskytuje svým klientům poradenské služby a služby v oblasti transakcí ve více než 100 zemích. Marsh je hlavní obchodní firmou MMC, celosvětové poradenské firmy s ročními výnosy přesahujícími 12 miliard USD. MMC je rovněž mateřskou společností následujících firem: Guy Carpenter, přední světová odborná firma změřená na oblast rizik a zajištění; Kroll, přední světová poradenská firma působící v oblasti rizik; Putnam Investments, jedna z největších společností zabývajících se řízením investic ve Spojených státech; Mercer, velký globální poskytovatel poradenských služeb. Přibližně 55 000 zaměstnanců těchto firem poskytuje klientům analytické a poradenské služby a služby v oblasti transakcí ve více než 100 zemích. Akcie MMC (dálnopisný symbol: MMC) jsou kotovány na newyorské, chicagské, tichomořské a londýnské burze cenných papírů. Webová stránka MMC má adresu: [www.mmc.com](http://www.mmc.com).

Tento dokument shrnuje zjištění obsažená ve čtyřech zprávách publikovaných společností Marsh ve spolupráci se skupinou Economist Intelligence Unit. Tyto referáty zkoumají rizikové dopady pro společnosti působící v nových členských státech Evropské unie a v kandidátských zemích. Každá zpráva se zabývá jinou oblastí obchodního rizika:

- Právní odpovědnost výrobce za výrobek (zajištění toho, aby výrobky odpovídaly předpisům chránícím práva spotřebitele)
- Odpovědnost za škody v oblasti životního prostředí (plnění požadavků právní úpravy EU v oblasti životního prostředí)
- Ochrana zaměstnanců (plnění předpisů v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví)
- Odpovědnost ředitelů a vedoucích pracovníků (odpovědnost "ŘVP") (zahrnující firemní právo EU a optimální praxi správy a řízení obchodních společností EU)

Pokud byste si přáli prodiskutovat se společností Marsh své problémy a potřeby v oblasti rizik a pojištění, obraťte se prosím na někoho z níže uvedených pracovníků.

#### **Bulharsko**

Krassimir Stankov  
Telefon: +(359) 2 40 20 000  
E-mail: krassimir.stankov@marsh.com

#### **Chorvatsko**

Svanimir Steiner  
Telefon: +(385) 1 60 60 400  
E-mail: svanimir.steiner@marsh.com

#### **Česká republika**

Dominik Stros  
Telefon: +(420) 221 418 111  
E-mail: dominik.stros@marsh.com

#### **Estonsko**

Mart Mere  
Telefon: +(372) 681 1000  
E-mail: mart.mere@marsh.com

#### **Maďarsko**

Thomas Papathanasziu  
Telefon: +(36) 1 461 4200  
E-mail: thomas.papathanasziu@marsh.com

#### **Lotyšsko**

Zaneta Jaunzeme  
Telefon: +(371) 709 5095  
E-mail: zaneta.jaunzeme@marsh.com

#### **Litva**

Rimantas Chaleckas  
Telefon: +(370) 5 252 6170  
E-mail: rimantas.chaleckas@marsh.com

#### **Polsko**

Wojciech Woznica  
Telefon: +(48 22) 456 4200  
E-mail: wojciech.woznica@marsh.com

#### **Rumunsko**

Cristian Fugaciu  
Telefon: +(40) 21 232 1874  
E-mail: cristian.fugaciu@marsh.com

#### **Slovensko**

Tomas Zuffa  
Telefon: +(421) 2 592 054 11  
E-mail: tomas.zuffa@marsh.com

#### **Slovinsko**

Gregor Dostal  
Telefon: +(386) 1 569 21 60  
E-mail: gregor.dostal@marsh.com

**cee.cis@marsh.com**

Informace zde obsažené vycházejí ze zdrojů, které považujeme za spolehlivé, a měly by být vnímány jako všeobecné informace pouze pro účely řízení rizik a pojištění. Marsh, The Economist Intelligence Unit Limited a jejich zdroje neposkytují žádná prohlášení ani žádné záruky, vyjádřené výslovně nebo implicitně, ohledně správnosti informací obsažených v tomto materiálu ani ohledně finanční situace, platební schopnosti nebo uplatnění znění pojistných smluv pojistitelů nebo zajišťitelů. Tyto informace nejsou zamýšleny jako rada pro účely jakékoliv individuální situace a nelze se na ně jako na takové spoléhat. Pojištění by se mělo poradit se svými poradci v oblasti pojištění a práva o jednotlivých problémech pojistného krytí. Tento dokument ani žádná část informací v něm obsažených nesmějí být kopírovány ani reprodukovány v jakékoliv podobě bez povolení společnosti Marsh Europe SA a The Economist Intelligence Unit Limited, s výjimkou toho, že klienti společnosti Marsh Europe SA nemusejí takové povolení získat, pokud zprávu užívají pro své interní účely. V takových případech se použité informace musejí zřetelně označovat následovně: © Copyright 2006 The Economist Intelligence Unit Limited and Marsh Europe SA.

