

ESENER 2019

Co vypovídá o bezpečnosti a ochraně zdraví na evropských pracovištích?

OBSAH

1 STRANA 5

Co znepokojuje evropská pracoviště?

11 | Muskuloskeletální poruchy

13 | Psychosociální rizika

2 STRANA 23

Digitalizace – vznikající problém v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

3 STRANA 31

Kdo ví nejvíce o bezpečnosti a ochraně zdraví na evropských pracovištích?

4 STRANA 39

Proč pracoviště řídí bezpečnost a ochranu zdraví? A proč ji naopak neřídí?

5 STRANA 47

Jaké se projevují problémy při řízení bezpečnosti a ochrany zdraví?

6 STRANA 53

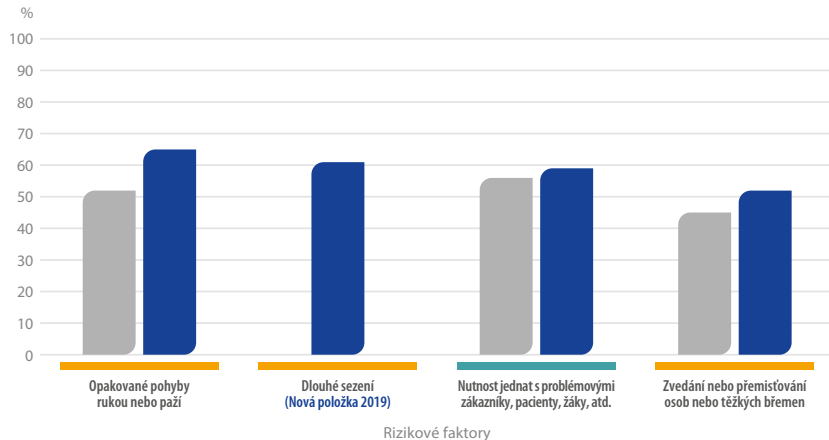
A jakou roli hrají pracovníci?





Co znepokojuje evropská pracoviště?

Nejčastěji zjištěné rizikové faktory (procentní podíl pracovišť), 2014 a 2019



● Riziko muskuloskeletálních poruch

● Psychosociální riziko

● 2014

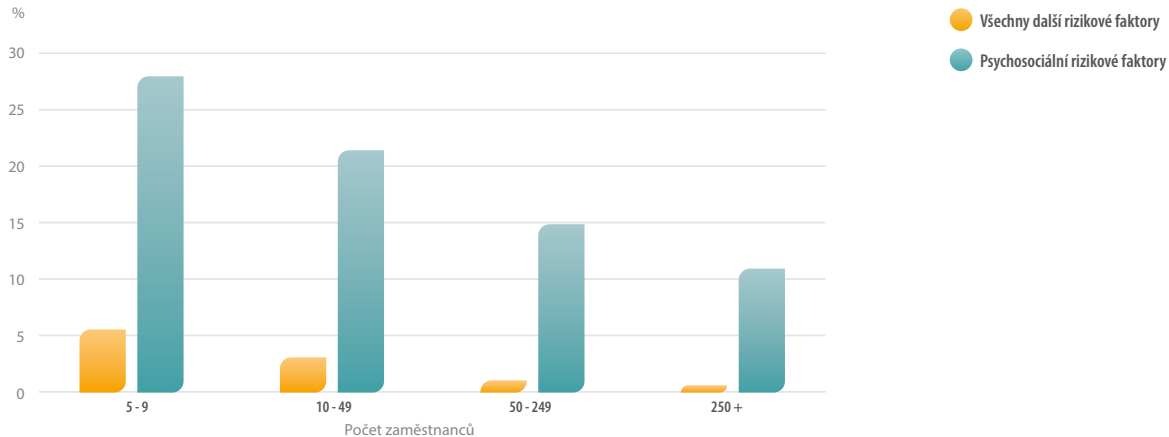
● 2019

	2014 %	2019 %
Riziko pracovního úrazu při práci se zařízeními nebo ručními nástroji	48	48
Časová tíseň	43	45
Riziko pracovního úrazu s vozidly během práce	46	44
Horko, chlad nebo průvan	36	37
Chemické nebo biologické látky	36	36
Zvýšené riziko uklouznutí, zakopnutí a pádů	34	34
Únavné nebo bolestivé polohy	-	31
Hluk	30	30
Dlouhá nebo nepravidelná pracovní doba	21	21
Špatná komunikace nebo spolupráce v rámci organizace	16	18

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, z průzkumu ESENER 2014 a ESENER 2019.
„Dlouhé sezení“ je novou položkou v průzkumu ESENER 2019.

Evropská pracoviště jsou nejvíce znepokojena muskuloskeletálními poruchami a psychosociálními riziky

- Evropská pracoviště jsou nejvíce znepokojena muskuloskeletálními poruchami (MSD) a psychosociálními riziky.
- K muskuloskeletálním poruchám mohou vést tři ze čtyř nejčastěji zjištěných rizikových faktorů. Jsou uváděny často ve většině odvětví.
- „Dlouhé sezení“ je v Evropském průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER 2019) novou položkou (nahradila předchozí položku „únavné nebo bolestivé polohy“). Jedná se o druhý nejčastěji uváděný rizikový faktor, což naznačuje, že povědomí o sezení jako rizikovém faktoru pro zdraví roste. V členění podle odvětví je tento faktor nejčastěji uváděný v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví (93 % pracovišť v tomto odvětví v EU27_2020), informačních a komunikačních činností (92 %) a veřejné správy (91 %).
- Psychosociální rizikové faktory jsou nejčastěji uváděny v odvětvích služeb, a proto je obzvláště závažný třetí největší problém, „nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty, žáky atd.“. Členění podle zemí poskytuje zajímavé informace: „časová tíseň“ je hlavním rizikovým faktorem ve Finsku, Švédsku (74 % v obou zemích) a Dánsku (73 %) a představuje druhý nejzávažnější rizikový faktor v Nizozemsku (64 %). Bude třeba provést další analýzu, aby se zjistilo, zda je tato vysoká míra obav způsobena rozsahem rizika nebo mírou povědomí o daných rizicích na pracovištích v těchto zemích.
- Větší pracoviště uvádějí přítomnost všech rizikových faktorů častěji než menší.

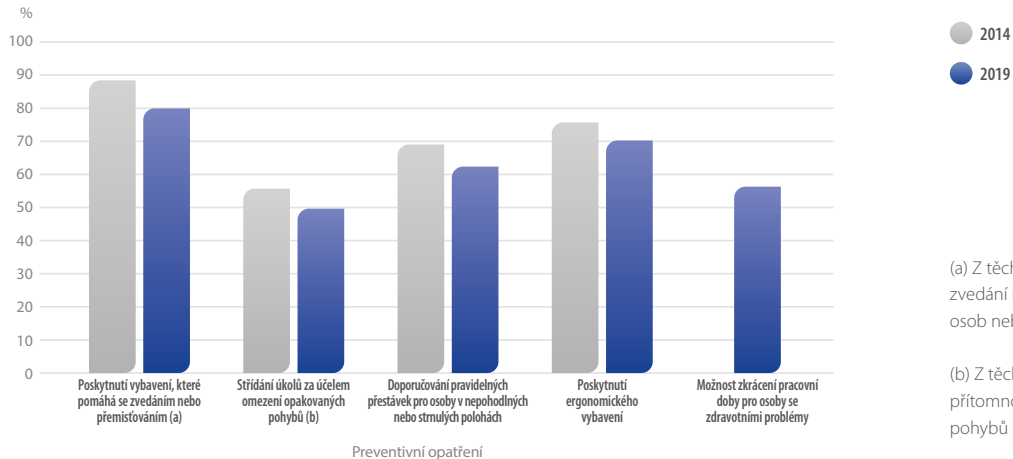
Pracoviště, která uvádějí nulová rizika, podle velikosti (počtu zaměstnanců), 2019

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, z průzkumu ESENER 2019.

Uvádění nulových
rizik pravděpodobně
naznačuje spíše
nedostatečné
povědomí o rizicích
než bezpečné a
zdravé pracoviště

- Čím menší je pracoviště, tím pravděpodobnější je, že uvede nulové rizikové faktory, zejména psychosociální. To neznamena, že zde rizikové faktory neexistují; jde jen o hodnocení ze strany respondenta a je pravděpodobné, že v mnoha případech si jednoduše není vědom toho, co představuje riziko pro bezpečnost a zdraví pracovníků. Tento problém je obzvláště znepokojivý na nejmenších pracovištích.
- V členění podle zemí je podíl pracovišť, která neuvedla žádné psychosociální rizikové faktory, nejvyšší v Itálii (50 %), na Slovensku (44 %), v Litvě (37 %) a v Bulharsku (36 %).
- Na druhé straně a v souladu s výše uvedenými zjištěními o „časové tísní“ je u pracovišť v Dánsku (9 %), Švédsku (10 %) a Finsku (12 %) méně pravděpodobné, že neuvedou žádné psychosociální rizikové faktory. Opět by to mohlo být způsobeno vyšší prevalencí rizika nebo vyšším povědomím o psychosociálních rizicích v severských zemích.
- Zpracovatelský průmysl (39 %) a zemědělství (37 %) jsou odvětví s nejvyšším podílem pracovišť, která neuvádějí žádné psychosociální rizikové faktory.

Pracoviště, která uvádějí opatření k prevenci muskuloskeletálních poruch, 2014 a 2019



(a) Z těch pracovišť, která uvádějí zvedání nebo přemísťování osob nebo těžkých břemen.

(b) Z těch pracovišť, která uvádějí přítomnost opakovaných pohybů rukou nebo paží.

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, z průzkumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Došlo k mírnému poklesu podílu pracovišť, která uvádějí přijetí opatření k prevenci muskuloskeletálních poruch

Muskuloskeletální poruchy související s prací – jaká opatření jsou zavedena?

- S ohledem na vysoký podíl evropských pracovišť, která uvádějí, že muskuloskeletální poruchy ovlivňují bezpečnost a zdraví jejich pracovníků, je logické zabývat se stávajícími opatřeními, která jim mají zabránit.
- Při srovnání zjištění průzkumu ESENER 2019 se zjištěními předchozího průzkumu v roce 2014 je prvním nápadným rysem, že došlo k mírnému poklesu podílu pracovišť, která uvádějí přijetí těchto opatření.
- Do průzkumu ESENER 2019 bylo zařazeno nové preventivní opatření, a sice možnost zkrácení pracovní doby pro osoby se zdravotními problémy, což je opatření, které uvádí 54 % dotazovaných pracovišť v EU27_2020. Zatímco ostatní čtyři položky se zaměřují na muskuloskeletální poruchy, tato nová položka představuje širší preventivní opatření a ve spojení s ostatními poskytuje jasnější představu o rozsahu přijímání preventivních opatření zaměřených na podporu udržitelného pracovního života.
- Situace v jednotlivých odvětvích je velmi různorodá. Pokud jde o možnost zkrácení pracovní doby pro osoby se zdravotními problémy, nejčastěji ji uvádějí podniky v oblasti zdravotní a sociální péče a v odvětví ostatních činností. Stavebnictví je jedním z hlavních odvětví, v němž je poskytováno vybavení, které pomáhá se zvedáním nebo přemísťováním břemen, a kde se uplatňuje střídání úkolů za účelem omezení opakovaných pohybů.

Země, které uvádějí,
že řízení těchto druhů
rizik je obtížnější,
jsou zároveň
zeměmi, které se
nejvíce angažují
v jejich řešení

Stres a psychosociální rizika?

Co věci brzdí?

- Ze získaných údajů vyplývá, že povědomí o psychosociálních rizicích stále není dostatečně vysoké. Budeme-li tuto otázku zkoumat hlouběji, zjistíme, že v průzkumu ESENER 2019 byl na pracovištích, která uvádějí přítomnost psychosociálních rizik, položen dotaz, zda považují za obtížnější je řídit než jiná rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).
- Země, které uvádějí, že řízení těchto druhů rizik je obtížnější, jsou zároveň zeměmi, které se nejvíce angažují v jejich řešení. Jsou to tytéž země, v nichž respondenti obvykle uvádějí vyšší přítomnost psychosociálních rizik a opatření a postupů k jejich řešení.

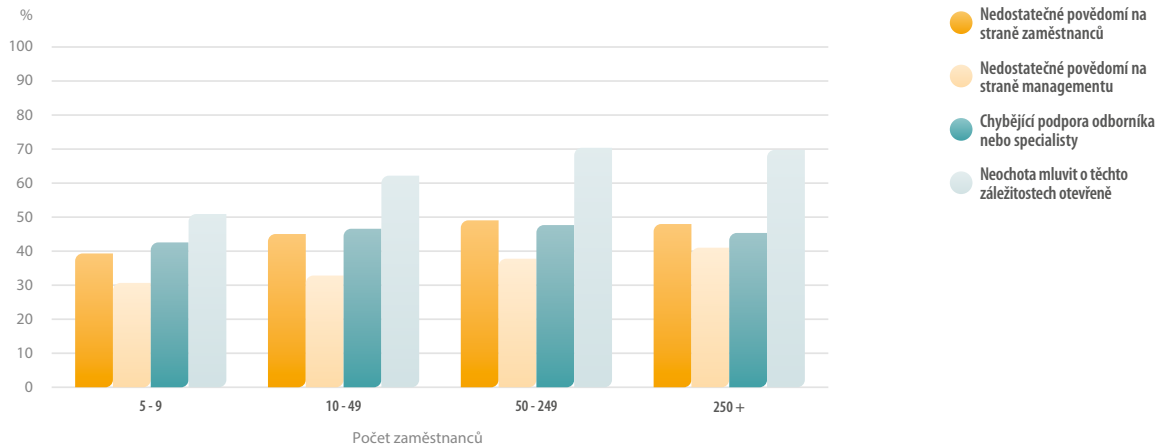


Ze zjištění vyplývá,
že povědomí
o psychosociálních
rizicích stále není
dostatečně vysoké

- Pokud jde o velikost pracoviště, bylo zjištěno, že čím větší je daný podnik, tím roste i podíl respondentů, kteří považují řízení psychosociálních rizik za obtížnější než řízení jiných rizik BOZP.
- A v členění podle odvětví výsledky ukazují, že pracoviště v oblasti zdravotní a sociální péče a v oblasti vzdělávání, a to právě ta, u kterých je nejpravděpodobnější, že uvedou přítomnost postupů pro prevenci psychosociálních rizik, obvykle považují jejich řízení za obtížnější. Naproti tomu pracoviště v odvětví těžby a dobývání a

v odvětví ubytování, stravování a pohostinství nepovažují řízení psychosociálních rizik za obzvláště obtížné a uvádějí zřídka přítomnost opatření k jejich prevenci.

- Z průřezového průzkumu, jako je ESENER, nelze vyvodit žádné jednoznačné závěry o příčinných účincích, ale z těchto zjištění vyplývá, že řízení psychosociálních rizik je hodnoceno osobami, které tato rizika ve skutečnosti řídí, jako obtížnější.

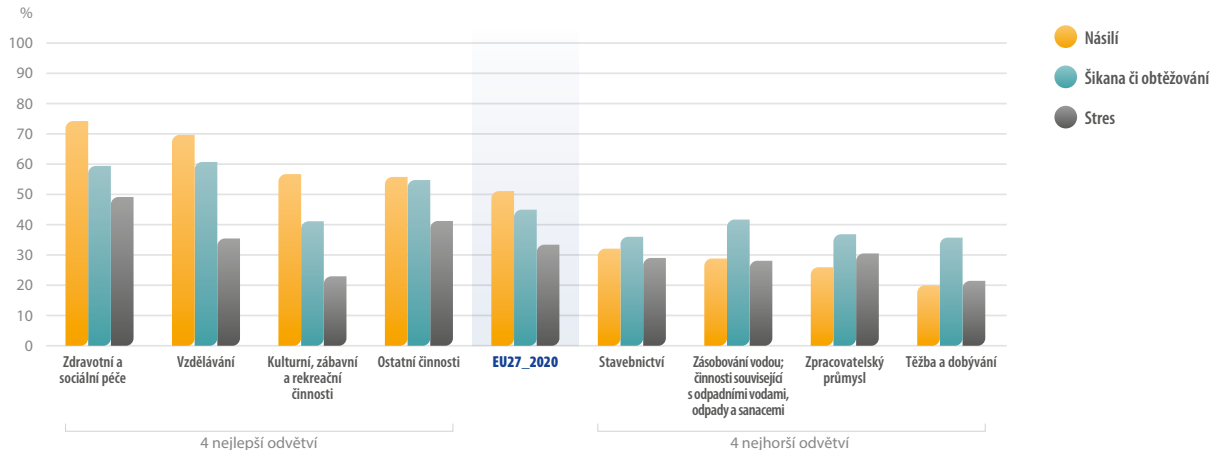
Pracoviště, která uvádějí faktory ztěžující řízení psychosociálních rizik, podle velikosti (počtu zaměstnanců)

Poznámka: údaje se týkají pracovišť v EU27_2020, která uvádějí přítomnost alespoň jednoho psychosociálního rizikového faktoru a která považují psychosociální rizika za obtížněji řešitelná než jiná rizika, z průzkumu ESENER 2019.

Neochota mluvit o těchto záležitostech otevřeně je jednoznačně hlavní problém při řešení psychosociálních rizik

- Neochota mluvit o těchto záležitostech otevřeně je jednoznačně hlavní problém při řešení psychosociálních rizik.
- Zjištění v členění podle zemí opět ukazují několik výjimek a nejčastěji uváděnými problémy na pracovištích v Bulharsku, Chorvatsku, Portugalsku a Rumunsku je nedostatečné povědomí na straně zaměstnanců, zatímco na Kypru a v Řecku to je chybějící podpora odborníka nebo specialisty.
- V členění podle odvětví se neochota mluvit o těchto záležitostech otevřeně projevuje nejméně často na pracovištích v oblasti vzdělávání a v oblasti zdravotní a sociální péče, i když stále přetrvává jako hlavní problém.

Procentní podíl pracovišť, která uvádějí uplatňování postupů pro prevenci psychosociálních rizik, podle odvětví, 2019

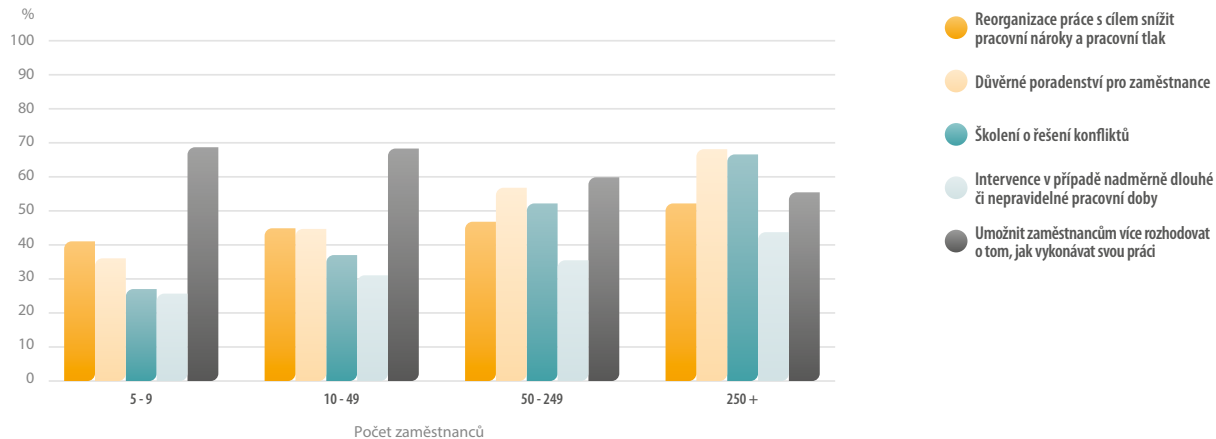


Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, která zaměstnávají 20 a více lidí, z průzkumu ESENER 2019. Pouze ta pracoviště, která uvádějí jako rizikový faktor „nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty, žáky atd.“, byla dotázána, zda mají zavedeny postupy pro prevenci násilí.

Odvětví zdravotní a sociální péče a odvětví vzdělávání jsou aktivní při řešení psychosociálních rizik

Jaké kroky jsou podnikány?

- V rámci průzkumu ESENER 2019 byla pracoviště, která zaměstnávají 20 či více pracovníků, dotázána, zda mají zavedeny akční plány nebo postupy pro řešení psychosociálních rizik. Nejčastěji uváděné postupy se zaměřovaly na násilí; tyto postupy byly zavedeny na 51 % pracovišť, která uváděla jako riziko „nutnost jednat s problémovými zákazníky, pacienty, žáky, atd.“
- Zjištění se samozřejmě liší podle odvětví, ale pracoviště v oblasti zdravotní a sociální péče a v oblasti vzdělávání jsou neaktivnější, pokud jde o zavedení postupů pro řešení psychosociálních rizik.
- V členění podle zemí jsou tyto postupy nejčastěji uváděny na pracovištích v Irsku a severských zemích.

Pracoviště, která uvádějí opatření k prevenci psychosociálních rizik, podle velikosti (počtu zaměstnanců), 2019

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, z průzkumu ESENER 2019.

Pouze 29 % společností
uvádí, že by zasáhly,
aby zabránily
zaměstnancům
pracovat nadměrně
dlouhou pracovní dobu

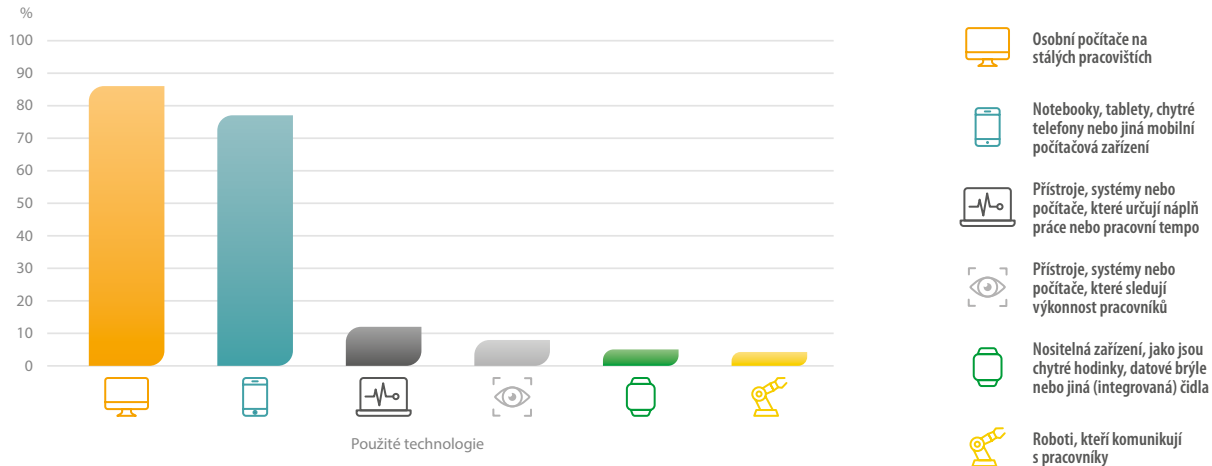
- Nejčastěji uváděným opatřením, které pracoviště využívají k ověřování a prevenci psychosociálních rizik, zejména v mikropodnicích a malých podnicích, je poskytnutí volnosti zaměstnancům při výkonu jejich práce – což je nová položka v průzkumu ESENER 2019. Zajímavé je, že toto je jediné ze všech opatření, u něhož se s rostoucí velikostí pracoviště snižuje podíl pracovišť, která uvádějí jeho používání.
- V členění podle zemí vykazují nejvyšší podíl pracovišť, která uvádějí tato opatření, Finsko (91 %), Malta (85 %) a Švédsko (82 %), zatímco nejnižší připadá na Itálii (49 %), Česko (54 %) a Slovensko (56 %).
- Ve všech kategoriích velikosti podniku je nejméně často uváděným opatřením k prevenci psychosociálních rizik intervence v případě nadměrně dlouhé či nepravidelné pracovní doby (29 % pracovišť). Nejnížší podíl pracovišť, která uvádějí používání tohoto opatření, je na Slovensku (10 %), v Polsku (12 %) a ve Slovinsku a Bulharsku (14 %), zatímco nejvyšší je v Německu (47 %) a Irsku (45 %).
- Na rozdíl od odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu, budou tato opatření s největší pravděpodobností zavedena na pracovištích v oblasti zdravotní a sociální péče.





Digitalizace – vznikající problém v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Pracoviště, na kterých se používají digitální technologie, 2019

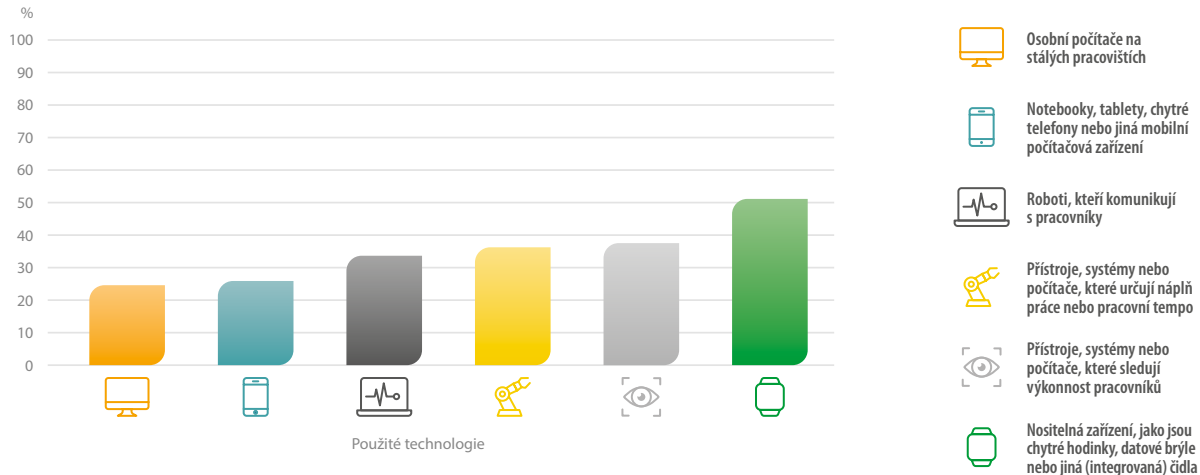


Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, z průzkumu ESENER 2019.

Pouze 6 % pracovišť
 uvedlo, že nepoužívají
 žádnou z digitálních
 technologií
 zmiňovaných v
 dotazníku

- Průzkum ESENER 2019 obsahoval nový oddíl o dopadu digitalizace na bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků. Jak se očekávalo, projevuje se velká rozmanitost, pokud jde o druhy digitálních technologií, o nichž respondenti informovali. Ve všech odvětvích a ve všech kategoriích velikosti podniků jsou často uváděny osobní počítače na stálých pracovištích a notebooky, tablety, chytré telefony nebo jiná mobilní zařízení.
- Větší pracoviště častěji uvádějí jiné (sofistikovanější) technologie.
- Pouze 6 % pracovišť, která byla v rámci EU27_2020 dotazována, uvedlo, že nepoužívají žádnou z digitálních technologií uvedených v dotazníku.
- Probíhají diskuse o možném dopadu používání těchto technologií na bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků? Tyto diskuse uvádí méně než jedno ze čtyř pracovišť (24 %), přičemž nejvyšší podíl připadá na Maďarsko (58 %) a Rumunsko (42 %). V členění podle odvětví byl tento druh diskusí častěji uváděn na pracovištích v oblasti informačních a komunikačních činností (31 %) a peněžnictví a pojišťovnictví (31 %).

Pracoviště, která uvádějí diskusi, podle druhů technologie, 2019



Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, která uvádějí používání alespoň jednoho druhu digitálních technologií, z průzkumu ESENER 2019.

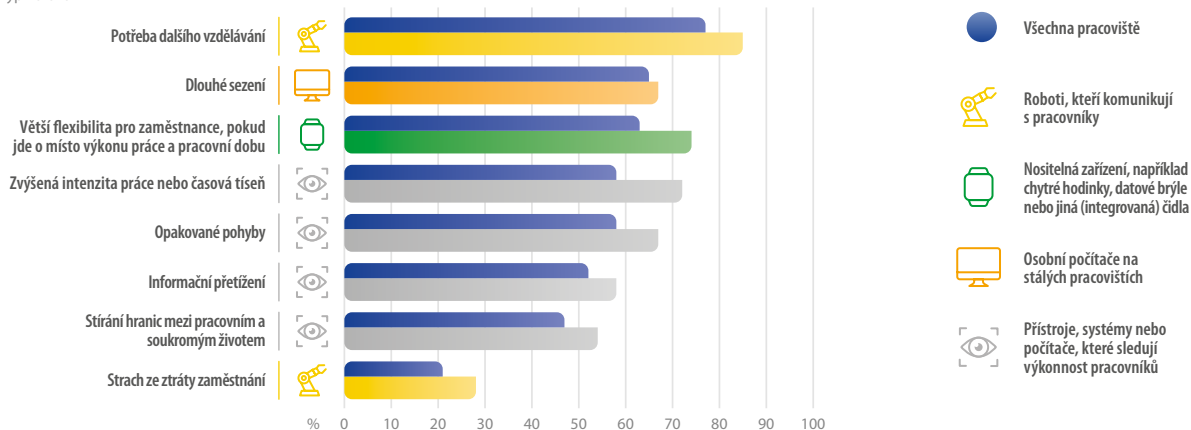
Vyšší intenzitu práce
nebo časovou tíseň
zmiňovali zejména
respondenti, kteří
uváděli používání
přístrojů, systémů nebo
počítačů, které sledují
výkonnost pracovníků

Diskuse o možném dopadu digitálních technologií na BOZP

- Diskuse o možných dopadech na BOZP nejčastěji zmiňují pracoviště, která uvádějí používání nositelných zařízení (51 %) a přístrojů, systémů nebo počítačů, které sledují výkonost pracovníků (38 %).
- A jaké jsou tyto možné dopady? Nejčastěji uváděným faktorem je potřeba dalšího vzdělávání za účelem zdokonalování dovedností. 77 % dotazovaných pracovišť v EU27_2020 uvedlo, že tento faktor má největší dopad ve všech odvětvích, přičemž jeho význam roste s velikostí podniků. Dalšími nejvýraznějšími dopady jsou dlouhé sezení (65 %) a větší flexibilita pro zaměstnance, pokud jde o místo výkonu práce a pracovní dobu (63 %).

Nejčastěji diskutované dopady na bezpečnost a ochranu zdraví podle druhů technologie, 2019

Typ nárazu

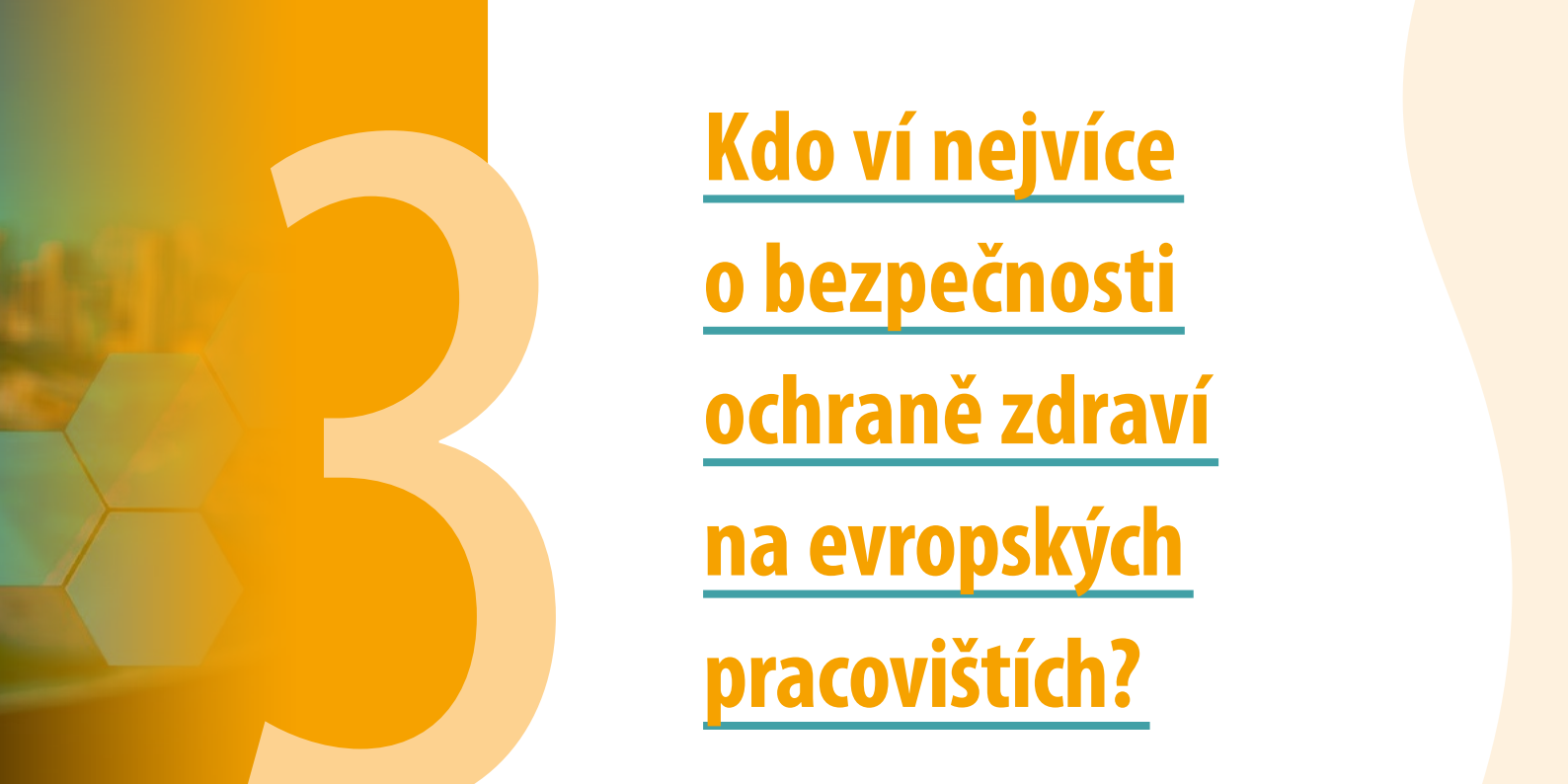


Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, která uvádějí 1) používání alespoň jedné digitální technologie a 2) diskutují o dopadu digitálních technologií na bezpečnost a ochranu zdraví svých pracovníků, z průzkumu ESENER 2019.

85 % pracovišť, kde
jsou roboti používáni,
uvádí potřebu
dalšího vzdělávání,
neboť využívání
těchto technologií
ovlivňuje BOZP

- Dlouhé sezení, potřeba zdokonalovat dovednosti a informační přetížení jsou poměrně obvykle uváděny v souvislosti se všemi druhy technologií, zatímco zvýšenou intenzitu práce nebo časovou tíseň zmiňovali zejména respondenti, kteří uváděli používání přístrojů, systémů nebo počítačů, které sledují výkonnost pracovníků.

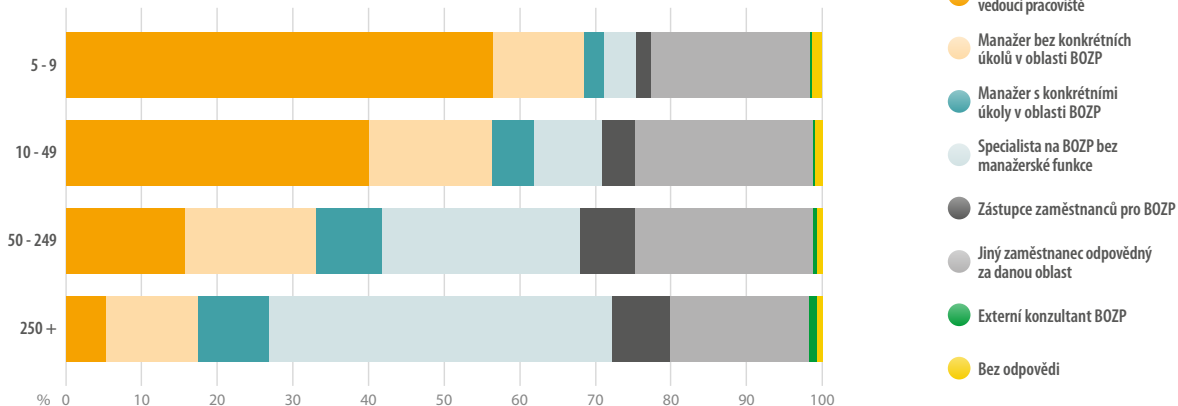




Kdo ví nejvíce
o bezpečnosti
ochraně zdraví
na evropských
pracovištích?

Kdo ví nejvíce o BOZP na pracovištích, podle velikosti pracoviště (počtu zaměstnanců)

Počet zaměstnanců

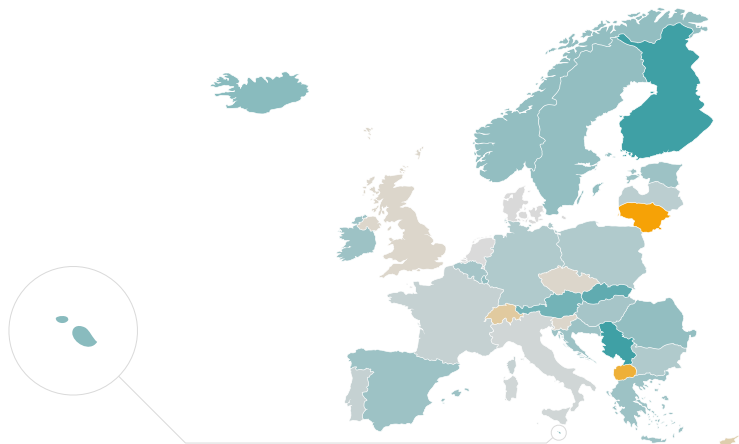


Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, z průzkumu ESENER 2019.

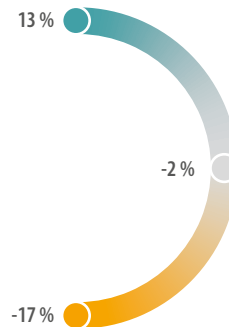
Na nejmenších
pracovištích má
BOZP a většinu dalších
funkcí v rámci činnosti
organizace na starosti
obvykle majitel,
výkonný ředitel nebo
vedoucí zaměstnanec

- Při posuzování procesu řízení BOZP je důležité zjistit „osobu, která zná BOZP na pracovišti nejlépe“. Tato osoba je také v rámci průzkumu ESENER dotazována a ze zjištění vyplývají jednoznačné (a logické) rozdíly podle velikosti pracoviště.
- Na nejmenších pracovištích má BOZP a většinu dalších funkcí v rámci činnosti organizace na starosti obvykle majitel, výkonný ředitel nebo vedoucí zaměstnanec. S tím, jak se zvyšuje velikost pracoviště, odpovědnost za BOZP je obvykle delegována na někoho, kdo zastává specializovanější funkci, jako je manažer pro BOZP, což je vcelku logické.
- „Zástupci zaměstnanců pro BOZP“ jsou malá, ale velmi zajímavá skupina, neboť z informací o nich si můžeme udělat představu o zapojení pracovníků do BOZP, a zejména o tom, jak jsou jmenováni (více informací o zástupcích zaměstnanců pro BOZP viz strana 60).
- Zajímavým zjištěním je skutečnost, že téměř jeden respondent z pěti – ve všech čtyřech kategoriích velikosti podniku – charakterizoval sebe sama jako „jiného zaměstnance, který odpovídá za BOZP“. To je důležité nejen z hlediska vysokého podílu těchto případů, ale také proto, že to vypovídá něco o kultuře prevence na těchto pracovištích, kde není k dispozici žádný pověřený odborník na BOZP, který by mohl zodpovědět otázky v rámci průzkumu (a pravděpodobně by měl zkušenost s řešením otázek BOZP v každodenní praxi). Je třeba poukázat na to, že stejná situace je i na největších pracovištích.

Procentní změna na pracovištích, která provádějí pravidelná hodnocení rizik, podle zemí, 2014 a 2019



Změna



EU27_2020

1%

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť ve všech 33 zemích, z průzkumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Všechny podniky by měly být schopny provádět základní hodnocení rizik pouze prostřednictvím vlastních zaměstnanců

Provádějí pracoviště hodnocení rizik?

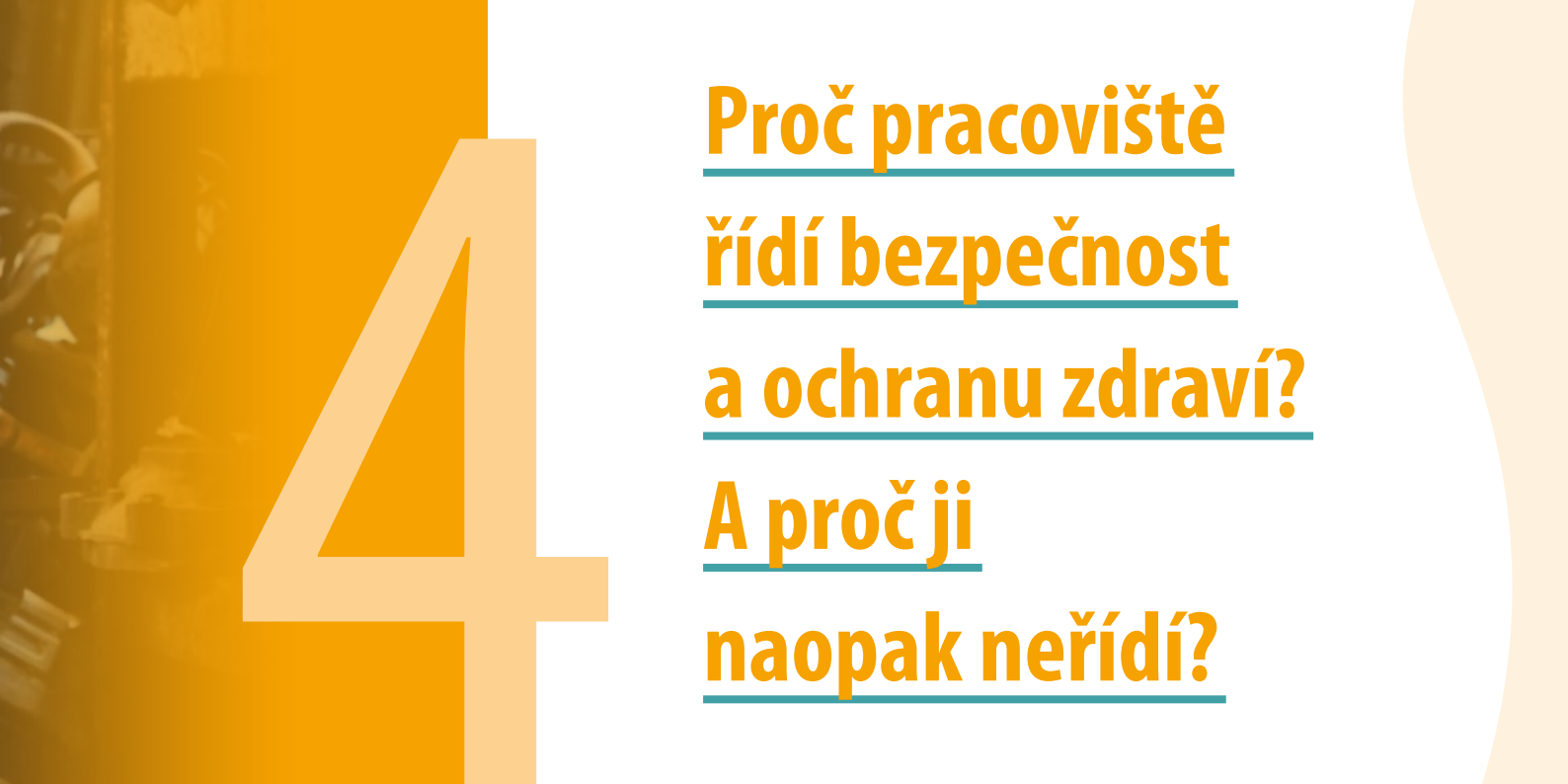
- Se zřetelem k předloženým informacím o rizikových faktorech (strana 6) je důležité zjistit, do jaké míry pracoviště provádějí hodnocení rizik, což je podle [rámcové směrnice EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci \(směrnice 89/391/EHS\)](#) základem evropského přístupu k BOZP.
- Podle zjištění, která odpovídají výsledkům průzkumu z roku 2014, tři čtvrtiny (75 %) dotazovaných pracovišť v EU27_2020 pro průzkum ESENER 2019 uvedly, že provádějí hodnocení rizik pravidelně. Jak lze očekávat, existuje pozitivní korelace s velikostí pracoviště.



Zjištění ESENER týkající
se hodnocení rizik, i když
neobsahují zprávy o kvalitě,
naznačují preventivní kulturu
na evropských pracovištích

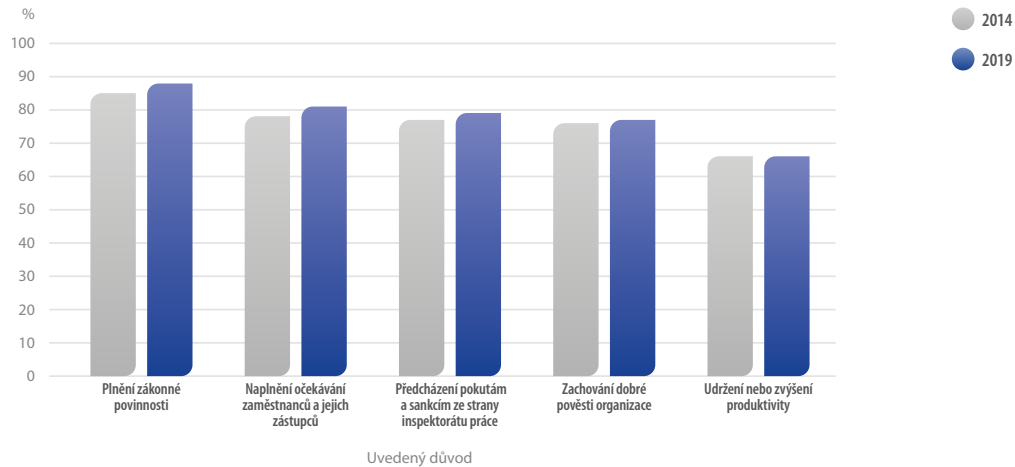
- Stejně jako v minulosti existují značné rozdíly, pokud jde o podíl pracovišť, na kterých hodnocení rizik provádějí zejména vlastní zaměstnanci. Pořadí zemí se významným způsobem mění, přičemž v čele je Švédsko (85 % pracovišť, nárůst oproti 66 % v roce 2014) a následuje Dánsko (80 %, nárůst ze 76 %). Na druhé straně nejnižší podíl byl zjištěn ve Slovinsku (10 %), Španělsku (10 %) a Maďarsku (14 %).
- Nevyplynou z toho však žádné závěry o kvalitě těchto hodnocení rizik – v některých zemích může být ze zákona povinné najímat si na takové úkoly služby BOZP. V zásadě a za předpokladu, že ti, kdo práci řídí, jsou nejvíce povolání kontrolovat rizika, by všechny podniky měly být schopny provádět základní hodnocení rizik pouze s využitím svých vlastních zaměstnanců.





4

Proč pracoviště
řídí bezpečnost
a ochranu zdraví?
A proč ji
naopak neřídí?

Důvody, které pracoviště uvádějí jako argument, proč řeší otázky bezpečnosti a ochrany zdraví, 2014 a 2019

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, z průzkumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Téměř devět z deseti pracovišť v EU uvádí jako hlavní motivaci pro řízení bezpečnosti a ochrany zdraví plnění zákonné povinnosti

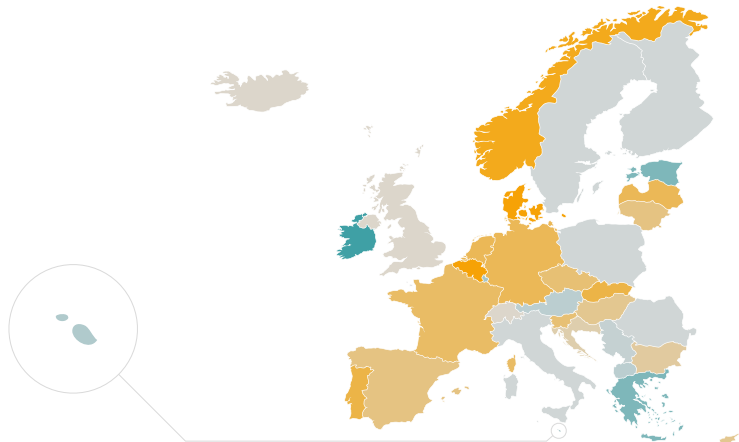
Proč pracoviště řídí bezpečnost a ochranu zdraví?

- Pokud jde o důvody, které pracoviště motivují k řízení BOZP, jako nejčastější důvod uvádí plnění zákonné povinnosti téměř devět z deseti pracovišť v EU27_2020, což představuje oproti 85 % v roce 2014 mírný nárůst. Existuje pozitivní korelace s velikostí podniku, zatímco podle zemí se hodnoty pohybují od 70 % pracovišť v Dánsku, až po 97 % v Portugalsku.
- Druhou nejvýznamnější motivací k činnosti v oblasti BOZP je „naplňování očekávání zaměstnanců nebo jejich zástupců“. To je do značné míry v souladu s výsledkem průzkumu

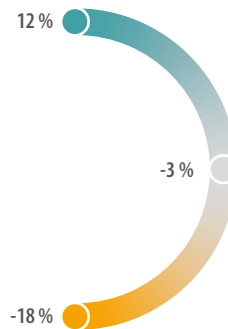
ESENER 2019, ze kterého vyplývá, že 80 % pracovišť, která provádějí pravidelná hodnocení rizik, zapojuje své zaměstnance do navrhování a provádění opatření v návaznosti na hodnocení rizik.

- Ačkoli se zdá, že „předcházení pokutám a sankcím ze strany inspektorátu práce“ je důležitou motivací pro řízení BOZP, je zajímavé toto zjištění interpretovat v souvislosti s pracovišti, která informovala, že u nich proběhla inspekce ze strany inspektorátu práce, jak je uvedeno na straně 42.

Procentní změna na pracovištích, která uvádějí inspekce ze strany inspektorátu práce, 2014–2019



Změna



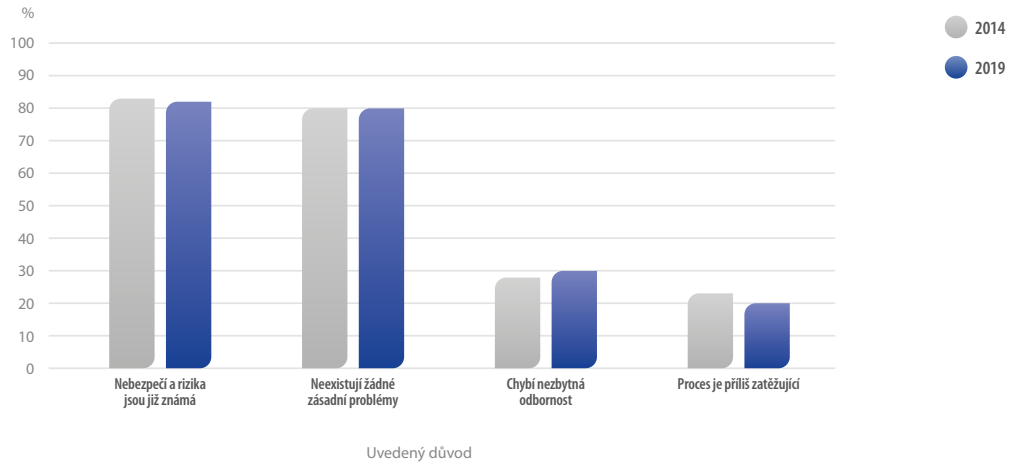
EU27_2020 -8%

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť ve všech 33 zemích, z průzkumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Mezi lety 2014 a 2019 se podíl pracovišť, u kterých v předchozích třech letech proběhla inspekce ze strany inspektorátu práce, snížil téměř ve všech zemích

- Předcházení pokutám a sankcím ze strany inspektorátu práce je sice důležitou motivací pro řízení BOZP, od roku 2014 však došlo ke snížení podílu pracovišť, která uvádějí, že u nich v období tří let před provedením průzkumu proběhla inspekce ze strany inspektorátu práce: 41 % v roce 2019, což je pokles oproti 49 % v roce 2014.
- Největší pravděpodobnost, že pracoviště uvedou inspekci ze strany inspektorátu práce, připadá na odvětví těžby a dobývání (67 %), na rozdíl od profesních, vědeckých a technických činností (21 %) a peněžnictví a pojišťovnictví (22 %).
- Ve skutečnosti totiž pět zemí zaznamenalo vzestupný trend: Irsko, Řecko, Estonsko, Lucembursko a Malta. K nejvýraznějšímu snížení došlo v těchto státech: Belgie a Dánsko. Snížení je patrné ve všech kategoriích velikosti podniků a ve všech odvětvích.

Důvody, které pracoviště uvádějí jako argument, proč neprovádějí pravidelná hodnocení rizik, 2014 a 2019

Poznámka: údaje se týkají pracovišť v EU27_2020, která neprovádějí pravidelná hodnocení rizik, z průzkumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Pracoviště nejmenší velikosti uvádějí méně často než jejich větší protějšky, že hodnocení rizik je příliš zatěžující

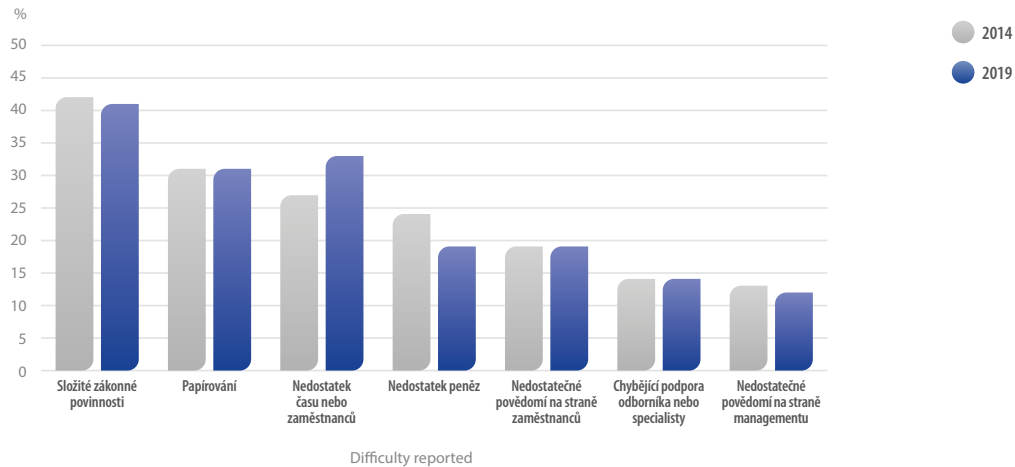
Hodnocení rizik není potřeba? Z jakého důvodu?

- Pracoviště, která neprovádějí pravidelná hodnocení rizik, to odůvodňují zejména tím, že rizika a nebezpečí jsou již známá (83 % pracovišť) a že neexistují žádné zásadní problémy (80 %), stejně jako v případě průzkumu z roku 2014.
- Týká se to 23 % dotazovaných pracovišť a vyvstává otázka, zda tato pracoviště, a zejména ta nejmenší z nich, skutečně mají méně problémů, nebo si jsou jen méně vědoma rizik na pracovišti. To je do značné míry v souladu s výše uvedenými otázkami týkajícími se povědomí o rizikových faktorech (nebo absence tohoto povědomí).
- Je zajímavé, že pracoviště nejmenší velikosti uvádějí méně často než jejich větší protějšky, že tento postup je příliš zatěžující.
- Výsledky jsou obecně konzistentní napříč odvětvími, ačkoli pracoviště v odvětví vzdělávání, v odvětví veřejné správy a obrany, povinného sociálního zabezpečení a v odvětví kulturních, zábavních a rekreačních činností uvádějí ve větší míře než ostatní, že chybí nezbytná odbornost (téměř 50 % pracovišť v každém ze tří odvětví).





Jaké se projevují
problémy při řízení
bezpečnosti
a ochrany zdraví?

Pracoviště, která uvádějí závažné problémy při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví, 2014 a 2019

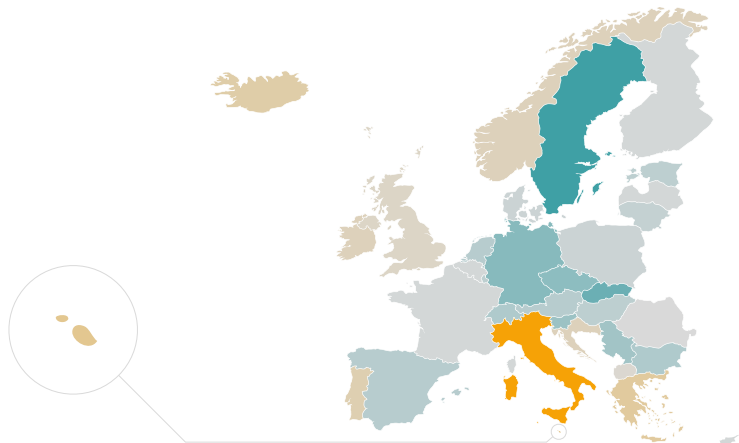
Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, z průzkumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Více než třetina
pracovišť uvádí jako
překážku řízení BOZP
nedostatek času nebo
zaměstnanců, přičemž
tento problém se
prohlubuje

Co ztěžuje řízení bezpečnosti a ochrany zdraví?

- Složité zákonné povinnosti jsou stále uváděny jako hlavní problém při řešení otázek BOZP u 41 % pracovišť v EU27_2020, což představuje oproti 42 % v roce 2014 mírný pokles. Zvlášť cenné informace pro analýzu však opět poskytuje členění podle zemí.
 - uváděným faktorem. To platí zejména pro pracoviště v Nizozemsku (39 %) a Lucembursku (36 %).
- V členění podle odvětví se neprojeví žádné významné rozdíly.
- I když došlo k mírnému poklesu podílu pracovišť, která uvádějí většinu faktorů jako překážky, nedostatek času nebo zaměstnanců vykazuje nárůst z 27 % na 33 % a stává se druhým nejčastěji

Procentní změna na pracovištích, která uvádějí složité zákonné povinnosti jako zásadní problém při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví, podle zemí, 2014–2019



Rozdíl



EU27_2020

-2 %

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť ve všech 33 zemích, z průzkumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

V Itálii došlo k pozoruhodnému oslabení postoje, že složité zákonné požadavky ztěžují řízení BOZP

- Zjištění v členění podle zemí dokládají různorodou podobu postojů ke složitým zákonným povinnostem. A to navzdory společnému právnímu rámci, který v Evropské unii stanoví [rámcová směrnice EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci \(směrnice 89/391/EHS\)](#).
- Zatímco více než polovina pracovišť v Belgii a Francii považuje zákonné povinnosti za hlavní problém při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví, v Lotyšsku, Litvě a Finsku je podíl pracovišť s tímto postojem podstatně nižší.
- V tomto ohledu leccos napovídá výrazný pokles, k němuž došlo v Itálii (snížení z 67 % pracovišť v roce 2014 na 43 % v roce 2019), což může být užitečné při výkladu tohoto ukazatele. Možná, že tato otázka spíše než k posuzování složitosti zákonných povinností jako takových míří ke změnám a aktualizaci právních předpisů, jež

mohou respondenti považovat za obtížné, jelikož jsou nuceni se přizpůsobovat novým požadavkům. Pokud jde o Itálii, zjištění z roku 2014 pravděpodobně souvisela s prováděním zásadních revizí italských právních předpisů, které vstoupily v platnost od roku 2011.

- Na druhé straně došlo k významnému nárůstu ve Švédsku, který lze vysvětlit předpisy upravujícími organizační a sociální pracovní prostředí ([AFS 2015:4](#)), jež vstoupily v platnost dne 31. března 2016. Vyžaduje však další analýzu, aby se potvrdila příčina (y) hlášeného nárůstu od roku 2014.

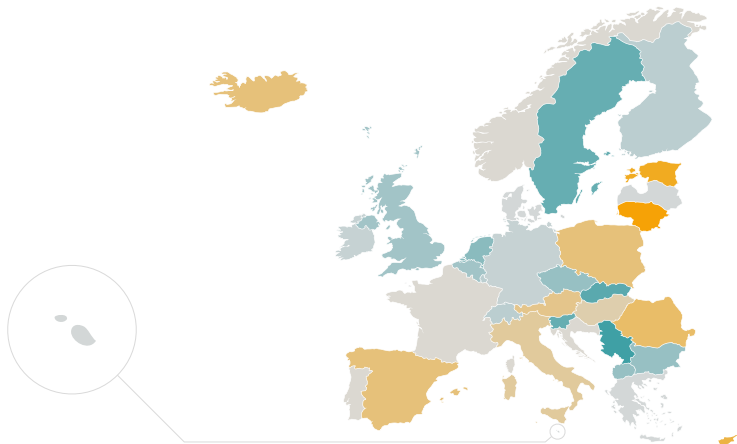




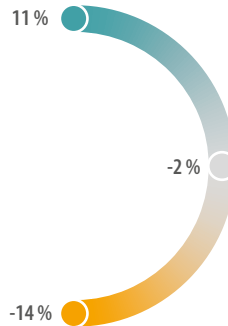
6

A jakou roli
hrají pracovníci?

Procentní změna v počtu pracovišť, která zapojují pracovníky do opatření k řešení psychosociálních rizik, podle zemí, 2014–2019



Rozdíl



EU27_2020

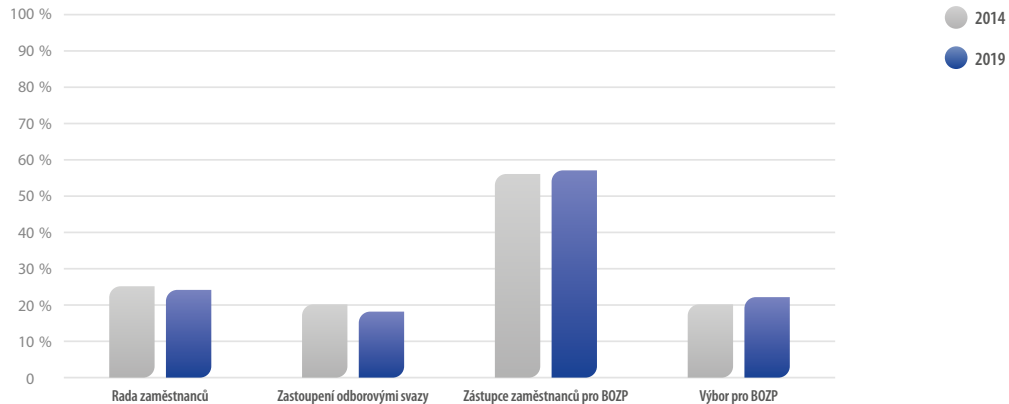
-1 %

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť, která uvádějí uplatňování opatření k prevenci psychosociálních rizik v období tří let před průzkumem, z průzkumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Pouze 61 %
pracovišť uvedlo,
že do navrhování
opatření k prevenci
psychosociálních
rizik jsou zapojeni
pracovníci

- Pokud jde o účast zaměstnanců, a v rámci zaměření na pracoviště, která uvedla, že v období tří let před průzkumem uplatňovala opatření k prevenci psychosociálních rizik, 61 % respondentů v EU27_2020 odpovědělo, že do navrhování a zavádění těchto opatření byli zapojeni zaměstnanci, což představuje mírný pokles oproti 63 % v roce 2014.
- Tato zjištění se opět liší podle zemí a navzdory tomu, že od roku 2014 došlo v několika zemích k nárůstu, v jiných, například v Litvě, Estonsku a na Kypru, se v průběhu uplynulých pěti let jednoznačně projevily poklesy.
- Vzhledem k povaze psychosociálních rizik by do opatření v této oblasti měli být přímo zapojeni pracovníci a rovněž je potřebná obzvlášť vysoká míra spolupráce ze strany všech zúčastněných na pracovišti. Ze zjištění však vyplývá, že se to důsledně neděje.
- Nejnižší podíl zapojení pracovníků vykazuje odvětví těžby a dobývání (37 %), na rozdíl od zdravotní a sociální péče (77 %).

Procentní podíl pracovišť, která uvádějí nějakou podobu zastoupení zaměstnanců, 2014 a 2019

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť v EU27_2020, přičemž velikost pracoviště se odvíjí od vnitrostátních prahových hodnot pro dané podoby zastoupení, z průzkumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Zdaleka nejčastěji uváděnou podobou zastoupení zaměstnanců bylo jmenování zástupce zaměstnanců pro BOZP

- Zástupce zaměstnanců pro BOZP je jednoznačně nejčastěji uváděnou podobou zastoupení zaměstnanců, uvedlo jej 57 % pracovišť v EU27_2020, což je o něco více než v roce 2014.
- Zastoupení zaměstnanců v nějaké podobě uvádějí nejčastěji tato odvětví: výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (71 %), vzdělávání (67 %) a těžba a dobývání (67 %).
- Podle očekávání tato zjištění velmi úzce souvisejí s velikostí pracoviště.
- Následující pasáže této zprávy ovšem ozřejmí, že je zajímavé se o těchto zástupcích zaměstnanců pro BOZP dozvědět podrobnější informace, a to zejména o způsobu jejich jmenování.

Procentní podíl pracovišť, která postrádají zastoupení zaměstnanců v jakékoli podobě, podle zemí

ZEMĚ	%
Portugalsko	68
Lotyšsko	63
Polsko	61
Řecko	60
Belgie	57
Francie	56
Slovinsko	52
Nizozemsko	51
Švýcarsko	50
Maďarsko	49
Kypr	43
Severní Makedonie	43

ZEMĚ	%
Španělsko	42
Malta	36
EU27_2020	36
Česko	34
Srbsko	34
Estonsko	33
Chorvatsko	33
Island	32
Lucembursko	28
Rakousko	27
Německo	26
Slovensko	26

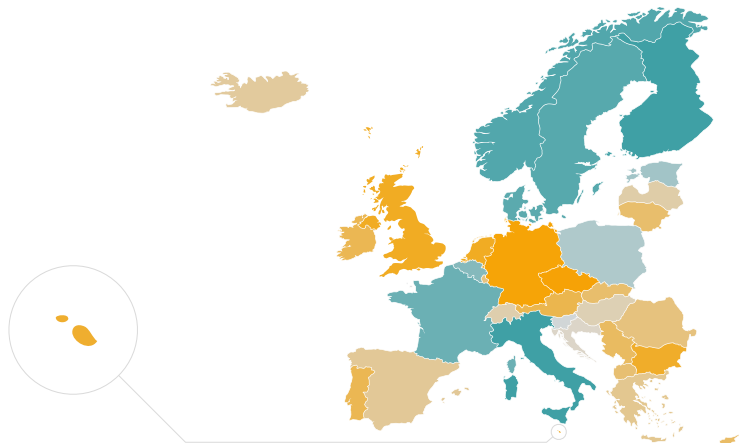
ZEMĚ	%
Finsko	25
Švédsko	23
Dánsko	22
Irsko	22
Spojené království	22
Itálie	16
Norsko	14
Bulharsko	11
Litva	11
Rumunsko	11

Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť ve všech 33 zemích, přičemž velikost pracoviště se odvíjí od vnitrostátních prahových hodnot pro dané podoby zastoupení, z průzkumu ESENER 2019.

Více než třetina
pracovišť v EU uvedla,
že nemá zastoupení
zaměstnanců
v oblasti BOZP
v žádné podobě

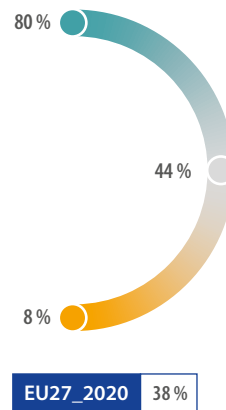
- Zajímavé je, že více než třetina pracovišť v EU27_2020 (36 %) neměla žádnou z těchto podob zastoupení zaměstnanců, přičemž tento podíl byl nejvyšší v Portugalsku (68 %), Lotyšsku (63 %) a Polsku (61 %).
- V členění podle odvětví je absence zastoupení zaměstnanců v jakékoli podobě nejčastěji uváděna na pracovištích v odvětví činností v oblasti nemovitostí (50 %), profesních, vědeckých a technických činností (49 %) a ubytování, stravování a pohostinství (48 %), na rozdíl od vzdělávání (19 %).

Procentní podíl pracovišť, na kterých jsou zástupci zaměstnanců pro BOZP voleni zaměstnanci, podle zemí



Poznámka: údaje se týkají všech pracovišť ve všech 33 zemích, přičemž velikost pracoviště se odvíjí od vnitrostátních prahových hodnot pro dané podoby zastoupení, z průzkumu ESENER 2019.

Voleni zaměstnanci



Na více než polovině pracovišť v EU vybírá zástupce zaměstnanců pro BOZP zaměstnavatel

- Jak je uvedeno výše, průzkum ESENER 2019 se snažil získat více informací o zástupcích zaměstnanců pro BOZP tím, že se na pracovištích dotazoval na způsob jejich jmenování. Ze zjištění vyplývá, že situace v jednotlivých zemích je velmi různorodá a odráží odlišné vnitrostátní rámce.
- Více než polovina (52 %) pracovišť v EU27_2020 uvádí, že zástupce zaměstnanců pro BOZP byl vybrán zaměstnavatelem, přičemž nejvyšší podíl připadá na Německo a Česko (83 % pracovišť).
- Přibližně třetina dotazovaných pracovišť (38 %) uvedla, že jejich zástupce zaměstnanců pro BOZP volí zaměstnanci, přičemž tento podíl je nejvyšší ve Finsku a Itálii (80 %) a Švédsku (75 %).
- Je důležité tato zjištění vzít v potaz, chceme-li náležitě pochopit povahu zástupců zaměstnanců pro BOZP, která se v jednotlivých zemích značně liší; nejedná se vždy přísně vzato o zástupce pracovníků, kteří jsou vybíráni svými spolupracovníky.

Metodika průzkumu ESENER 2019

- Práce v terénu: jaro a léto 2019 na pracovištích s pěti nebo více zaměstnanci ze soukromých i veřejných organizací ve všech odvětvích činnosti.
- 33 zemí: 27 členských států EU, Island, Severní Makedonie, Norsko, Srbsko, Švýcarsko a Spojené království.
- Celkem bylo do průzkumu zahrnuto 45 420 pracovišť a respondentem byla „osoba, která toho o BOZP ví v podniku nejvíce“.
- Vnitrostátní referenční vzorky podpořily, tedy financovaly příslušné vnitrostátní orgány, ve třech zemích: Irsko (+ 1 250), Norsko (+ 450) a Slovinsko (+ 300).
- Data byla shromažďována zejména prostřednictvím telefonického pohovoru pomocí počítače (CATI).

Chcete se dozvědět víc?

Seznamte se s vizualizací údajů
průzkumu ESENER na adrese:
<https://esener.eu>



Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci
C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, ŠPANĚLSKO
Email: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu>



Publications Office
of the European Union

ISBN 978-92-9479-530-4