

ESENER 2019

Mit tudunk meg a felmérésből Európa munkahelyeinek munkavédelméről?

TARTALOM

1 OLDAL 5

Mi nyugtalanítja Európa munkahelyeit?

- 11 | Mozgásszervi megbetegedések
- 13 | Pszichoszociális kockázatok

2 OLDAL 23

Digitalizáció – egy újonnan megjelenő munkavédelmi probléma

3 OLDAL 31

Ki tud a legtöbbet a munkavédelemről az európai munkahelyeken?

4 OLDAL 39

Miért foglalkoznak a munkahelyek a biztonsággal és az egészségvédelemmel? És miért nem?

5 OLDAL 47

Milyen nehézségek merülnek fel a munkavédelem kezelése során?

6 OLDAL 53

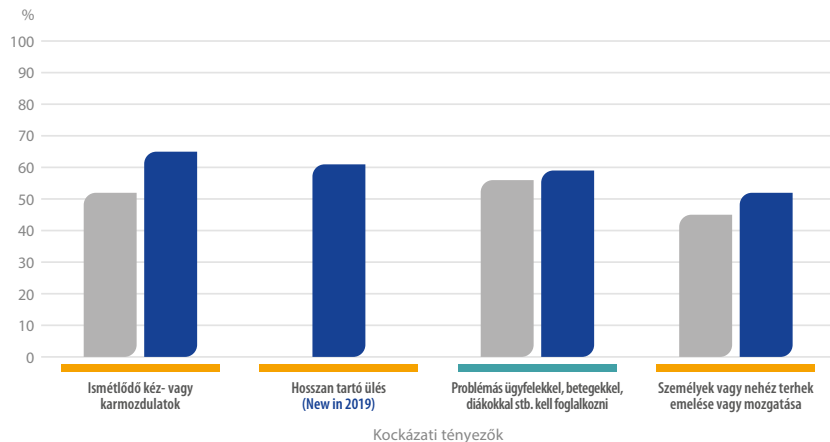
Mi a helyzet a munkavállalókkal?





Mi nyugtalanítja Európa munkahelyeit?

A leggyakrabban azonosított kockázati tényezők (munkahelyek százalékaránya), 2014 és 2019



Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes munkahelyre vonatkoznak, és a 2014. és a 2019. évi ESENER-ből származnak. A „hosszan tartó ülés” új elem a 2019. évi ESENER-ben.

Mozgásszervi megbetegedések kockázata

2014

Pszichoszociális kockázat

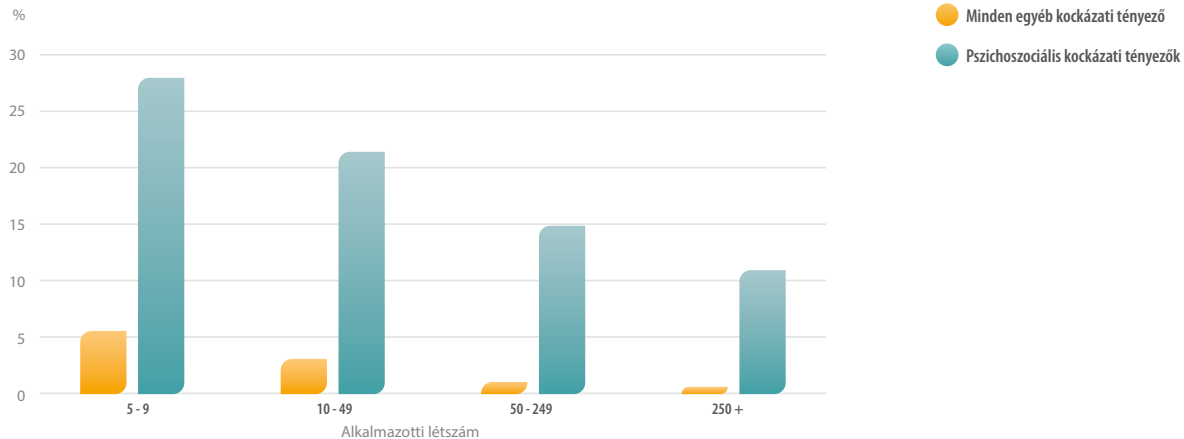
2019

	2014 %	2019 %
Gépek vagy kéziszerszámok okozta balesetek kockázata	48	48
Időszűke	43	45
Járművek okozta balesetek kockázata a munkavégzés során	46	44
Hőhatás, hideg vagy szárazság	36	37
Kémiai vagy biológiai anyagok	36	36
Fokozott csúszás-, botlás- és esésveszély	34	34
Fárasztó vagy fájdalommal járó testhelyzetek	-	31
Erős zaj	30	30
Hosszú vagy rendszertelen munkaidő	21	21
Nem megfelelő kommunikáció vagy együttműködés a szervezeten belül	16	18

Az európai munkahelyeket leginkább a mozgásszervi megbetegedések és a pszichoszociális kockázatok nyugtalanítják

- Az európai munkahelyeket leginkább a mozgásszervi megbetegedések és a pszichoszociális kockázatok nyugtalanítják.
- A négy leggyakrabban azonosított kockázati tényezőből három a mozgásszervi megbetegedésekkel kapcsolatos. Az ágazatok többségében gyakran említik ezeket.
- A „hosszan tartó ülés” az új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló 2019. évi európai vállalati felmérés (ESENER) új eleme (korábban ez a „fárasztó vagy fájdalmas testhelyzetek” része volt). Ez a második leggyakrabban említett kockázati tényező, ami annak egyre nagyobb mértékű tudatosulását jelzi, hogy az ülés egészségi kockázati tényezőt jelent. Ha az ágazatokat tekintjük, a leggyakrabban a pénzügyi és biztosítási ágazatban (a 27 tagú EU-ban [2020-tól] az ágazat munkahelyeinek 93%-a), az információs és kommunikációs ágazatban (92%) és a közigazgatásban (91%) számolnak be róla.
- A pszichoszociális kockázati tényezőket leggyakrabban a szolgáltatási ágazatokban említik, és ezzel ezek képezik összességében a harmadik legnagyobb problémát; különösen jellemző elem a „problémás ügyfelekkel, betegekkel, diákokkal stb. kell foglalkozni”. Az országonkénti bontás érdekes információkkal szolgál: az „időszűke” Finnországban, Svédországban (mindkét helyen 74%) és Dániában (73%) az első számú kockázati tényező, Hollandiában pedig a második helyen áll (64%). További elemzésre lesz szükség annak megmutatásához, hogy a probléma ilyen jelentős mértéke a kockázat nagyságrendjével vagy inkább az ezen országok munkahelyeire jellemző tudatosság mértékével függ-e össze.
- A nagyobb munkahelyek valamennyi kockázati tényező jelenlétéről gyakrabban számolnak be, mint a kisebbek.

A nulla kockázatról beszámoló munkahelyek, méret (alkalmazotti létszám) szerint, 2019

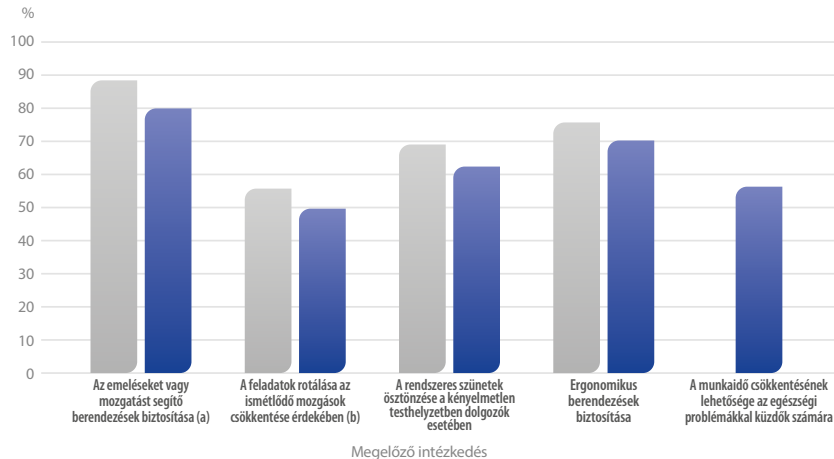


Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes munkahelyre vonatkoznak, és a 2019. évi ESENER-ből származnak.

A nulla kockázatról való beszámolás valószínűleg inkább a tudatosság hiányát jelzi, semmint a munkahely biztonságát és egészségességét

- Minél kisebb egy munkahely, annál nagyobb valószínűséggel számol be nulla kockázati tényezőkről, különösen nulla pszichoszociális kockázati tényezőkről. Ez nem azt jelenti, hogy nincsenek jelen ezek a kockázatok; inkább a válaszdó felfogását tükrözi, és valószínű, hogy a válaszdók sok esetben egyszerűen nincsenek tisztában azzal, hogy mi jelent kockázatot a munkavállalók biztonságára és egészségére nézve. A probléma különösen aggasztó a legkisebb munkahelyek esetében.
- Országoként vizsgálva a pszichoszociális kockázati tényezők hiányát jelentő munkahelyek aránya Olaszországban (50%), Szlovákiában (44%), Litvániában (37%) és Bulgáriában (36%) a legnagyobb.
- Másfelől – összhangban az „időszűke” tekintetében fent említett megállapításokkal – a dán (9%), svéd (10%) és finn (12%) munkahelyek számolnak be legkisebb valószínűséggel nulla pszichoszociális kockázati tényezőkről. Ezt megint csak arra lehet visszavezetni, hogy az északi országokban vagy nagyobb a kockázat prevalenciája, vagy jobban tudatában vannak a pszichoszociális kockázatoknak.
- A feldolgozóipar (39%) és a mezőgazdaság (37%) az a két ágazat, ahol a legnagyobb az aránya azon munkahelyeknek, amelyek nem neveznek meg pszichoszociális kockázati tényezőket; a humánegészségügyi és szociális ellátási ágazatban viszont a munkahelyek mindössze 9%-a számol be arról, hogy nincsenek pszichoszociális kockázatok

A mozgásszervi megbetegedések megelőzését célzó intézkedésekről beszámoló munkahelyek, 2014 és 2019



● 2014

● 2019

(a) Azon munkahelyek körében, amelyek arról számoltak be, hogy a munkavégzés személyek vagy nehéz terhek emelésével vagy mozgásával jár.

(b) Azon munkahelyek körében, amelyek arról számoltak be, hogy a munkavégzés ismétlődő kéz- vagy karmozdulatokkal jár.

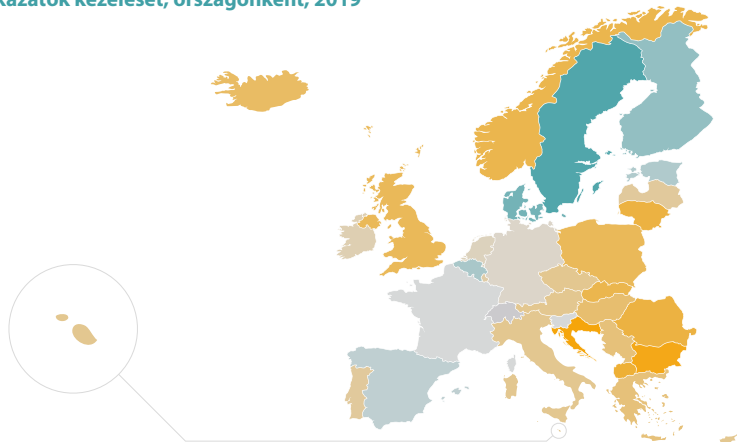
Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes munkahelyre vonatkoznak, és a 2014. és a 2019. évi ESENER-ből származnak.

Kismértékben csökkent azoknak a munkahelyeknek az aránya, amelyek a mozgásszervi megbetegedések megelőzését célzó intézkedések bevezetéséről számoltak be

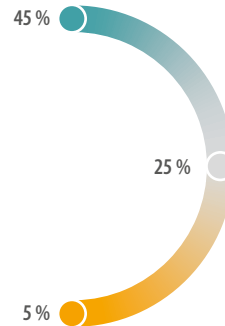
Munkával összefüggő mozgásszervi megbetegedések – milyen intézkedéseket vezettek be és alkalmaznak?

- Tekintettel azoknak az európai munkahelyeknek a nagy arányára, amelyek arról számolnak be, hogy a mozgásszervi megbetegedések károsan érintik munkavállalóik biztonságát és egészségét, teljesen logikus megvizsgálni, hogy milyen intézkedéseket vezettek be és alkalmaznak ezek megelőzése érdekében.
- A 2019. évi ESENER megállapításainak a korábbi, 2014-es felmérés megállapításaival való összehasonlításakor először is az tűnik fel, hogy kismértékben csökkent azoknak a munkahelyeknek az aránya, amelyek ilyen intézkedések bevezetéséről számoltak be.
- A 2019. évi ESENER-be egy új megelőző intézkedést vettek fel, mégpedig annak a lehetőségét, hogy az egészségi problémákkal küzdők csökkenthetik a munkaidejüket – erről a 27 tagú EU (2020-tól) felmérésbe bevont munkahelyeinek 54%-a számolt be. Míg a többi négy tétel a váz- és izomrendszeri megbetegedésekre összpontosul, ez az új tétel egy tágabb megelőző intézkedés, amely – a többi intézkedéssel együttesen – világosabb jelzést ad arról, hogy milyen mértékben vezettek be a munkával töltött életszakasz meghosszabbítását célzó megelőző intézkedéseket.
- Az ágazatonkénti kép nagyon sokszínű. Annak lehetőségét tekintve, hogy az egészségi problémákkal küzdők csökkentsék a munkaidejüket, a humánegészségügyi és szociális ellátás, valamint az egyéb szolgáltatási tevékenységek állnak a rangsor élén. Az emelést vagy mozgatást segítő felszerelések biztosítása és a feladatoknak az ismétlődő mozgások csökkentése érdekében történő rotálása terén az építőipar az egyik vezető ágazat.

Azok a munkahelyek, amelyek különösen nehéznek találják a pszichoszociális kockázatok kezelését, országoként, 2019



Nehezebb



EU27_2020 22 %

Megjegyzés: A 2019. évi ESENER-ből származó adatok a 33 ország azon munkahelyeire vonatkoznak, amelyek legalább egy pszichoszociális kockázati tényező jelenlétét jelentették.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Azok az országok foglalkoznak a legintenzívebben az ilyen típusú kockázatok kezelésével, amelyek nehezebben kezelhetőnek tartják e kockázatokat

Stressz és pszichoszociális kockázatok?

Mi hátráltatja az előrelépést?

- Az adatok arra engednek következtetni, hogy a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatban még mindig nem elég nagy a tudatosság. A 2019. évi ESENER mélyrehatóbban vizsgálva a kérdést megkérdezte azokat a munkahelyeket, amelyek pszichoszociális kockázatok jelenlétéről számoltak be, hogy e kockázatok kezelését nehezebbnek tartják-e, mint más munkavédelmi kockázatok kezelését.
- Azok az országok foglalkoznak a legintenzívebben az ilyen típusú kockázatok kezelésével, amelyek nehezebben kezelhetőnek tartják e kockázatokat. Azok az országok, amelyekben a válaszadók a pszichoszociális kockázatok nagyobb mértékű jelenlétéről számolnak be, megegyeznek azokkal az országokkal, amelyek a kockázatok kezelését célzó intézkedések és eljárások nagyobb mértékű jelenlétét is említik.



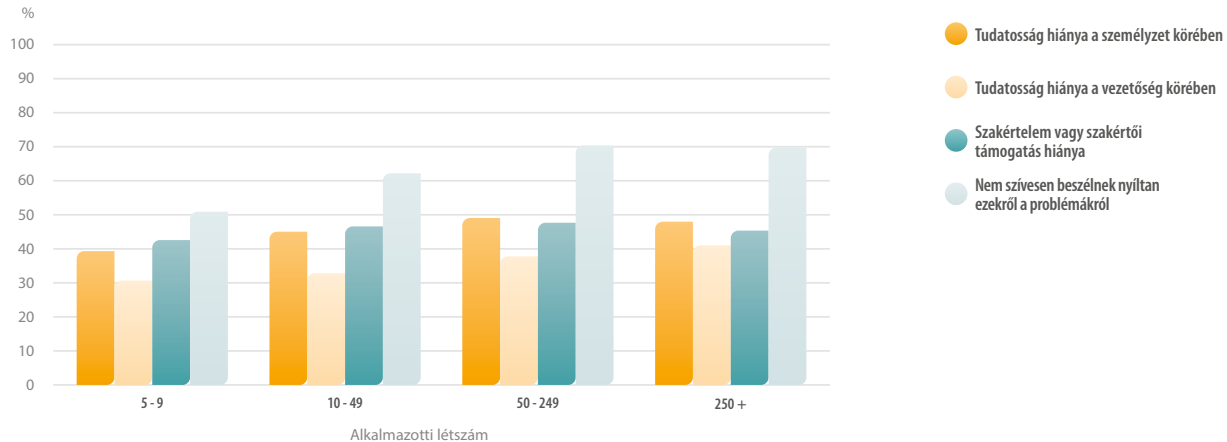
A megállapítások arra engednek következtetni, hogy a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatban még mindig nem elég elterjedt a tudatosság

- Ami a munkahelyek méretét illeti, a vállalkozás méretének növekedésével együtt nő azoknak a válaszadóknak az aránya, akik úgy érzik, hogy a pszichoszociális kockázatok nehezebben kezelhetők más munkavédelmi kockázatoknál.
- Ha ágazatonként vizsgáljuk, az eredmények azt mutatják, hogy e kockázatok kezelését a humánegészségügyi és szociális ellátási ágazatban és az oktatásban működő munkahelyek tartják rendszerint nehezebbnek – azaz pontosan azon ágazatok munkahelyei, amelyek a legnagyobb valószínűséggel számolnak be arról, hogy rendelkeznek a pszichoszociális kockázatok megelőzésére szolgáló eljárásokkal.

Ezzel szemben a bányászat és külszíni fejtés, valamint a vendéglátóipar munkahelyei nem tartják különösebben nehéznek a pszichoszociális kockázatok kezelését, és ritkán számolnak be arról, hogy a megelőzésükre szolgáló intézkedéseket vezettek be és alkalmaznak.

- Egy olyan keresztmetszeti felmérésből, mint az ESENER, nem vonhatók le határozott következtetések az ok-okozati összefüggésekre vonatkozóan, de ezek a megállapítások arra utalnak, hogy a pszichoszociális kockázatok kezelését azok érzékelik nehezebbnek, akik valóban kezelik e kockázatokot.

A pszichoszociális kockázatok kezelését megnehezítő tényezőket említő munkahelyek, méret (alkalmazotti létszám) szerint

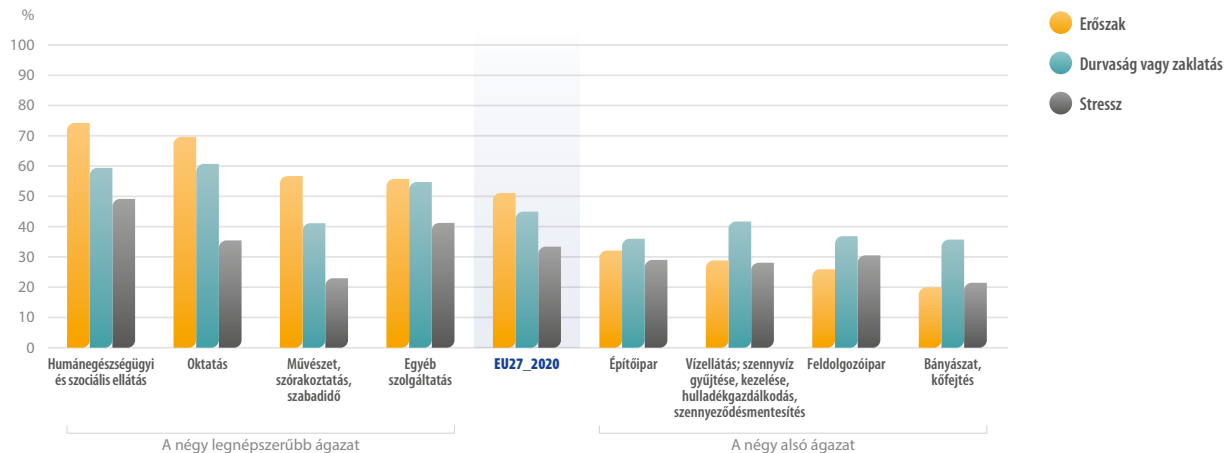


Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) azon munkahelyekre vonatkoznak, amelyek legalább egy pszichoszociális kockázati tényező jelenlétét megadták, és amelyek e kockázatok kezelését más kockázatokhoz viszonyítva nehezebbnek tartják; az adatok a 2019. évi ESENER-ből származnak.

A pszichoszociális kockázatok kezelése terén egyértelműen a problémák nyílt megbeszélésétől való vonakodás jelenti a fő nehézséget

- A pszichoszociális kockázatok kezelése terén egyértelműen a problémák nyílt megbeszélésétől való vonakodás jelenti a fő nehézséget.
- Az országokra bontott megállapítások ismét rávilágítanak néhány kivételre, és a bulgáriai, horvátországi, portugáliai és romániai munkahelyeken a leggyakrabban említett nehézség a tudatosság hiánya a személyzet körében, Cipruson és Görögországban pedig a szakértői támogatás hiánya.
- Ami az egyes ágazatokat illeti, az oktatási és a humánegészségügyi és szociális ellátási ágazat munkahelyei ritkábban jelölték meg a problémák nyílt megbeszélésétől való vonakodást, noha még így is ez jelenti a fő nehézséget.

Azoknak a munkahelyeknek a százalékarányai, amelyek a pszichoszociális kockázatok megelőzését célzó eljárások bevezetéséről és alkalmazásáról számoltak be, ágazatok szerint, 2019

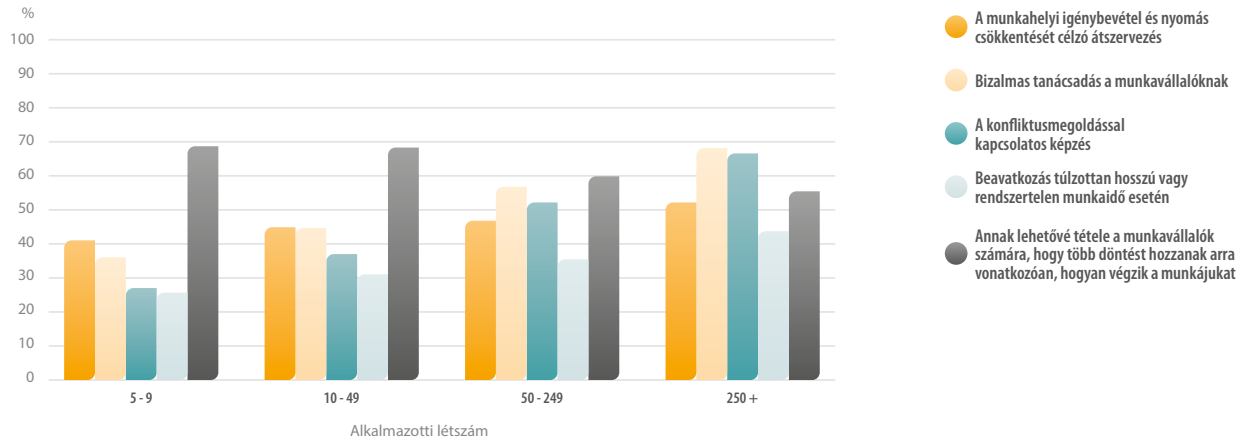


Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes olyan munkahelyre vonatkoznak, amely legalább 20 főt foglalkoztat, és a 2019. évi ESENER-ből származnak. Csak azokat a munkahelyeket kérdezték meg, hogy bevezettek és alkalmaznak-e erőszak megelőzését célzó eljárásokat, amelyek arról számoltak be, hogy „problémás ügyfelekkel, betegekkel, diákokkal stb. kell foglalkozni”.

A humánegészségügyi és szociális ellátási, valamint az oktatási ágazat proaktívan kezeli a pszichoszociális kockázatokat

Milyen lépések történnek?

- A 2019. évi ESENER megkérdezte a legalább 20 főt foglalkoztató munkahelyeket, hogy rendelkeznek-e cselekvési tervvel vagy eljárásokkal a pszichoszociális kockázatok kezelése céljából. A leggyakrabban említett eljárások célkeresztjében az erőszak állt; azon munkahelyek 51%-a, amelyek a kockázatok között megnevezték, hogy „problémás ügyfelekkel, betegekkel, diákokkal stb. kell foglalkozni”, bevezetett és alkalmazott ilyen eljárásokat.
- A megállapítások természetesen ágazatonként eltérőek, de a pszichoszociális kockázatok kezelését célzó eljárások bevezetését és alkalmazását illetően a legproaktívabb ágazatként a humánegészségügy és a szociális ellátás, valamint az oktatás emelhető ki.
- Ha országonként vizsgáljuk az eredményeket, leggyakrabban Írország és az északi országok munkahelyei számolnak be ilyen eljárásokról.

A pszichoszociális kockázatok megelőzését célzó intézkedésekről beszámoló munkahelyek, méret (alkalmazotti létszám) szerint, 2019

Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes munkahelyre vonatkoznak, és a 2019. évi ESENER-ből származnak.

A vállalatok
csupán 29%-a
nyilatkozott úgy,
hogy beavatkozik,
hogy a munkavállalók
ne dolgozzanak túl
hosszú munkaidőben

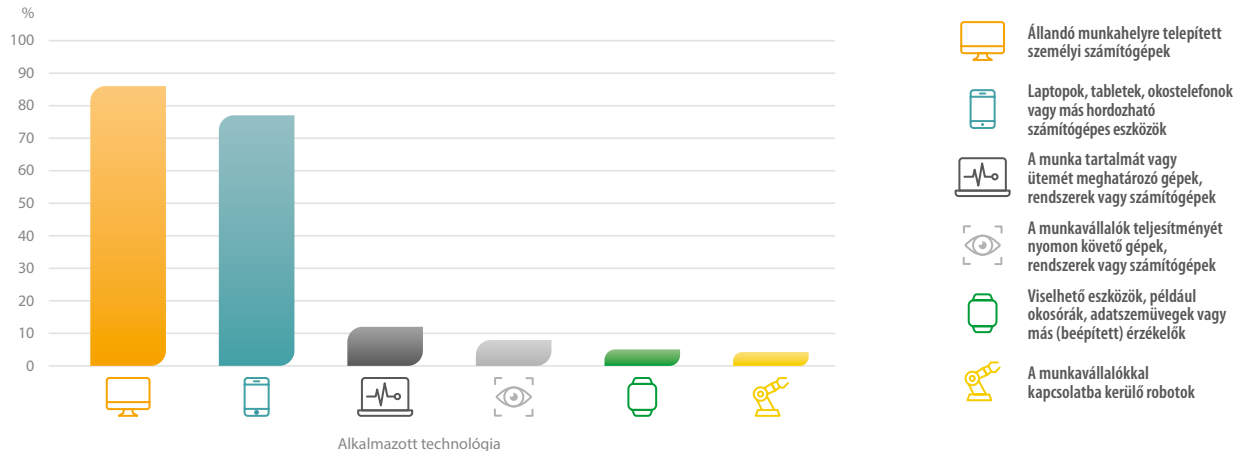
- A pszichoszociális kockázatok megelőzése céljából a munkahelyek által leggyakrabban alkalmazott intézkedés, különösen a mikro- és kisvállalkozások körében, annak lehetővé tétele a munkavállalók számára, hogy maguk döntsék el, hogyan végzik a munkájukat – ez a 2019. évi ESENER egyik új eleme. Érdekes módon az összes intézkedés közül ez az egyetlen, amelynek az alkalmazásáról beszámoló munkahelyek aránya a munkahely méretének növekedésével párhuzamosan csökken.
- Országokként vizsgálva ilyen intézkedésekről legnagyobb arányban Finnország (91%), Málta (85%) és Svédország (82%) munkahelyei, a legkisebb arányban pedig Olaszország (49%), Csehország (54%) és Szlovákia (56%) munkahelyei számoltak be.
- A pszichoszociális kockázatok csökkentését célzó intézkedések közül a legkisebb gyakorisággal említett intézkedés valamennyi méretkategóriában a „beavatkozás túlzottan hosszú vagy rendszertelen munkaidő esetén” (a munkahelyek 29%-a). Ezen intézkedés alkalmazásáról a munkahelyek legkisebb arányban Szlovákiában (10%), Lengyelországban (12%), valamint Szlovéniában és Bulgáriában (14%), a legnagyobb arányban pedig Németországban (47%) és Írországban (45%) számoltak be.
- A humánegészségügyi és szociális ellátási ágazat munkahelyein alkalmaznak a legnagyobb valószínűséggel ilyen intézkedéseket, szemben a villamosenergia-, gáz-, gőzellátási és légkondicionálási, valamint a mezőgazdasági, erdőgazdálkodási és halászati ágazattal.





Digitalizáció – egy újonnan megjelenő munkavédelmi probléma

Digitális technológiákat alkalmazó munkahelyek, 2019

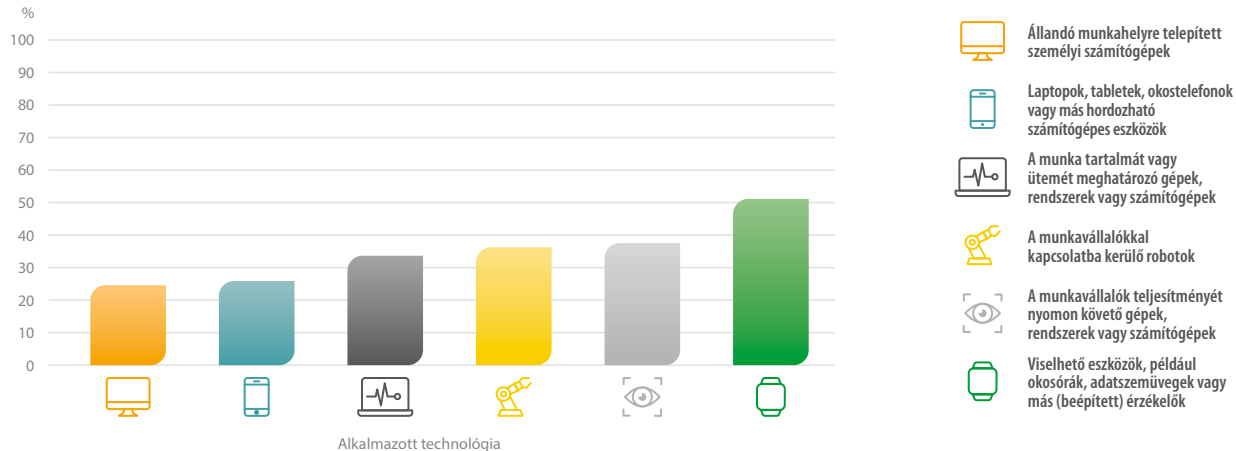


Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes munkahelyre vonatkoznak, és a 2019. évi ESENER-ből származnak.

Mindössze a munkahelyek 6%-a nyilatkozott úgy, hogy a kérdőívben említett digitális technológiák egyikét sem használja

- A 2019. évi ESENER tartalmazott egy új részt, amely a digitalizáció munkavállalók munkavédelmére gyakorolt hatásával foglalkozott. Mint várható volt, a válaszadók által említett digitális technológiák típusai nagyon sokszínűek. Valamennyi ágazatban és minden méretkategóriában gyakran számolnak be állandó munkahelyeken elhelyezett PC-ről, valamint laptopokról, tabletekről, okostelefonokról és más mobil eszközökről.
- Egyéb (kifinomultabb) technológiákat a nagyobb munkahelyek neveznek meg gyakrabban.
- A 27 tagú EU (2020-tól) felmérésbe bevont munkahelyeinek mindössze 6%-a nyilatkozott úgy, hogy a kérdőívben említett digitális technológiák egyikét sem használja.
- Folyik-e bármilyen vita az ilyen technológiák használatának a munkavállalók biztonságára és egészségére gyakorolt lehetséges hatásáról? A munkahelyek kevesebb mint negyede (24%) jelezte, hogy ilyen viták folynak, a legnagyobb arányban Magyarországon (58%) és Romániában (42%). Ha az egyes ágazatokat vizsgáljuk, ilyen jellegű vitáról gyakrabban számoltak be az információs és kommunikációs ágazat (31%) és a pénzügyi és biztosítási ágazat (31%) munkahelyei.

Vitáról beszámoló munkahelyek technológiatípusonként, 2019



Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes olyan munkahelyre vonatkoznak, amely a digitális technológia legalább egy típusának alkalmazásáról beszámolt, és a 2019. évi ESENER-ből származnak.

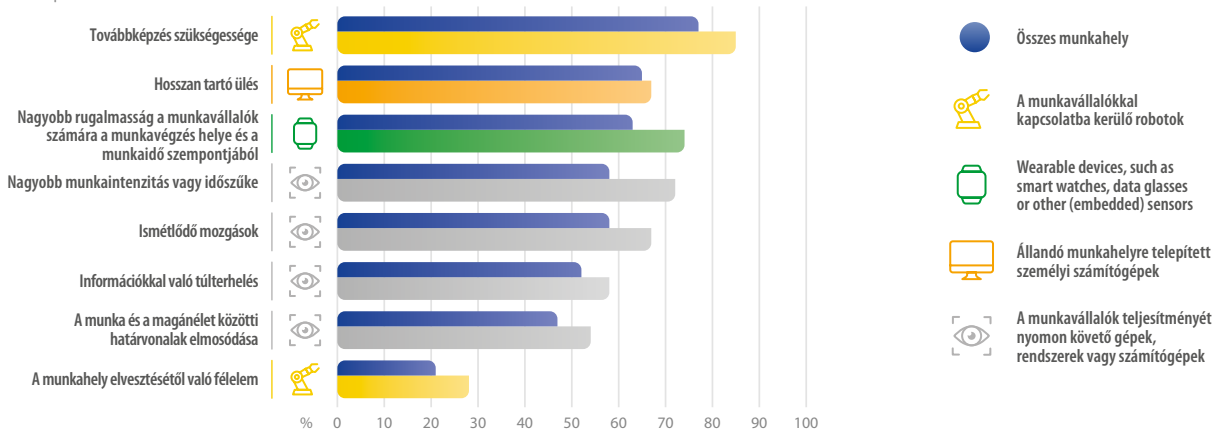
A fokozott munkaintenzitást vagy az időszűkét különösen azok a válaszadók említették, akik arról számoltak be, hogy gépek, rendszerek vagy számítógépek segítségével nyomon követik a munkavállalók teljesítményét

A digitális technológia munkavédelemre gyakorolt lehetséges hatásának megvitatása

- A munkavédelemre gyakorolt lehetséges hatások megvitatását leggyakrabban azok a munkahelyek jelezték, amelyek viselhető eszközök (51%) és a munkavállalók teljesítményének nyomon követésére szolgáló gépek, rendszerek és számítógépek (38%) használatáról is beszámoltak.
- És melyek a lehetséges hatások? Első helyen a készségek naprakészen tartását célzó továbbképzés szükségessége áll. Valamennyi ágazatban ez az első számú hatás, amelyről a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) a felmérésbe bevont munkahelyek 77%-a beszámol, és e hatás a vállalkozás méretével növekszik. A második legnagyobb hatás a hosszan tartó ülés (65%) és a munkavégzés helyét és a munkaidőt illetően az alkalmazottak rendelkezésére álló nagyobb rugalmasság (63%).

A munkavédelemre gyakorolt, leggyakrabban megvitatott hatások a technológia típusa szerint, 2019

Az ütés típusa



Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes olyan munkahelyre vonatkoznak, amely 1) a digitális technológia legalább egy típusának alkalmazásáról beszámolt, és 2) e technológiák munkavédelemre gyakorolt hatását megvitatta; az adatok a 2019. évi ESENER-ből származnak.

A robotokat használó
munkahelyek 85%-a
számolt be arról,
hogy technológiahasz-
nálatuk munkavédelmi
hatásaként folyamatos
továbbképzésre
van szükség

- A hosszan tartó ülést, a készségek naprakészen tartásának szükségességét és az információkkal való túlterheltséget valamennyi technológiával kapcsolatban meglehetősen gyakran említik, míg a fokozott munkaintenzitást vagy az időszűkét különösen azok a válaszadók említették, akik arról számoltak be, hogy gépek, rendszerek vagy számítógépek segítségével nyomon követik a munkavállalók teljesítményét.

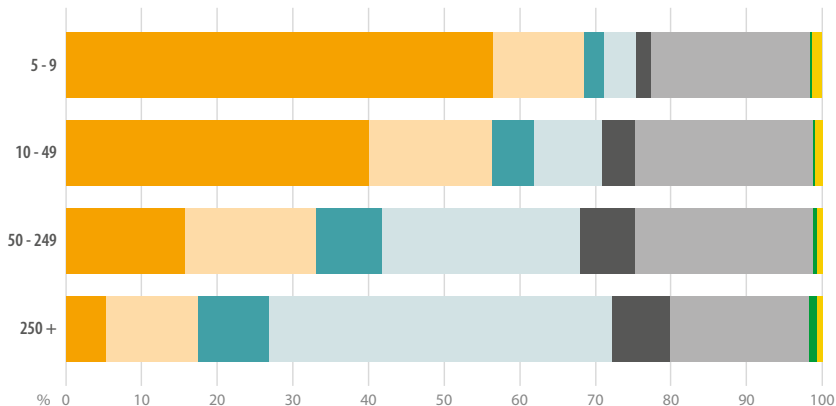




**Ki tud a legtöbbet
a munkavédelelemről
az európai
munkahelyeken?**

Ki tud a legtöbbet a munkavédelemről, a munkahelyek mérete (alkalmazotti létszám) szerint

Alkalmazotti létszám



- Cégtulajdonos, ügyvezető igazgató, telephelyvezető
- Külön munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi feladatokkal meg nem bízott vezető
- Külön munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi feladatokkal megbízott vezető
- Vezetői funkció nélküli munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakértő
- A munkahelyi biztonságért és egészségvédelemért felelős munkavállalói képviselő
- A témakörért felelős más alkalmazott
- Külső munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó
- Nincs válasz

Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes munkahelyre vonatkoznak, és a 2019. évi ESENER-ből származnak.

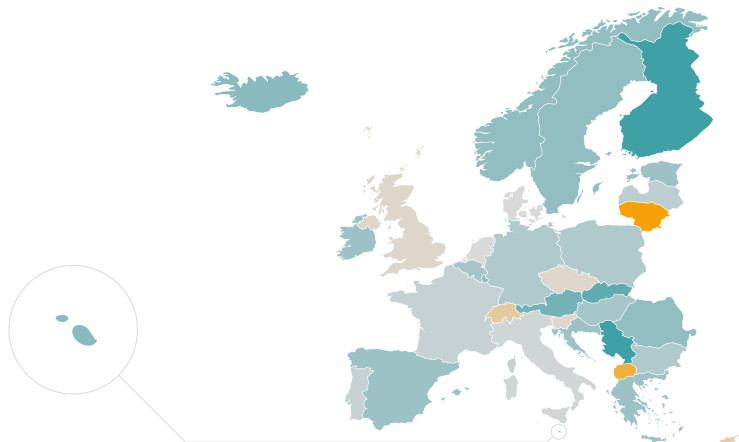
A legkisebb munkahelyeken rendszerint a tulajdonos, az ügyvezető igazgató vagy a telephelyvezető gondoskodik a munkavédelemről

- A munkavédelem kezelését vizsgálva fontos megtudni, hogy ki „az a személy, aki a legtöbbet tud a munkahelyen folyó biztonsági és egészségvédelmi tevékenységről”. E személyt kérdezik meg az ESENER keretében, és a megállapítások a munkahelyek méretének megfelelően világos (és logikus) eltéréseket mutatnak.
- A legkisebb munkahelyeken rendszerint a tulajdonos, az ügyvezető igazgató vagy a telephelyvezető gondoskodik a munkavédelemről – mint ahogyan a legtöbb egyéb vállalati funkcióról is. A munkahely méretének növekedésével a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet rendszerint egy szűkebb részterületért felelős személyre, például a munkavédelmi szakemberre bízák, mint ahogyan az várható is.
- A „munkahelyi biztonságért és egészségvédelemért felelős munkavállalói képviselők” kis csoportot alkotnak, amely ugyanakkor nagyon érdekes abból

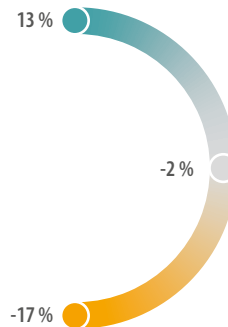
a szempontból, hogy a rá vonatkozó információk, különösen az, hogy hogyan nevezik ki e képviselőket, sokat elárulnak nekünk a munkavállalók munkahelyi biztonságba és egészségvédelembe való bevonásáról (a munkavédelmi képviselőkre vonatkozó további információkat lásd a(z) 60. oldalon).

- Beszédes, hogy a válaszadók csaknem ötöde (mind a négy méretkategóriában) úgy nevezte meg magát, mint „a munkahelyi biztonságot és egészségvédelemért felelős más alkalmazott”. Ez nemcsak a nagy arány szempontjából lényeges, hanem azért is, mert sokat elmond e munkahelyek prevenciók kultúrájáról, amelyek esetében nem áll rendelkezésre kinevezett munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakértő, hogy válaszoljon a felmérésre (és valószínűleg ahhoz sem, hogy napi szinten foglalkozzon munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kérdésekkel). Érdemes hangsúlyozni, hogy még a legnagyobb munkahelyek esetében is ez a helyzet.

A rendszeres kockázatértékelést végző munkahelyek számában bekövetkezett százalékos változás országok szerint, 2014 és 2019



Változás



EU27_2020 1 %

Megjegyzés: Az adatok a 33 ország összes munkahelyére vonatkoznak, és a 2014. és 2019. évi ESENER-ből származnak.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Minden vállalkozásnak
képesnek kellene
lennie arra, hogy csak
a saját személyzetére
támaszkodva
alapszintű
kockázatértékelést
végezzen

Végeznek-e a munkahelyek kockázatértékeléseket?

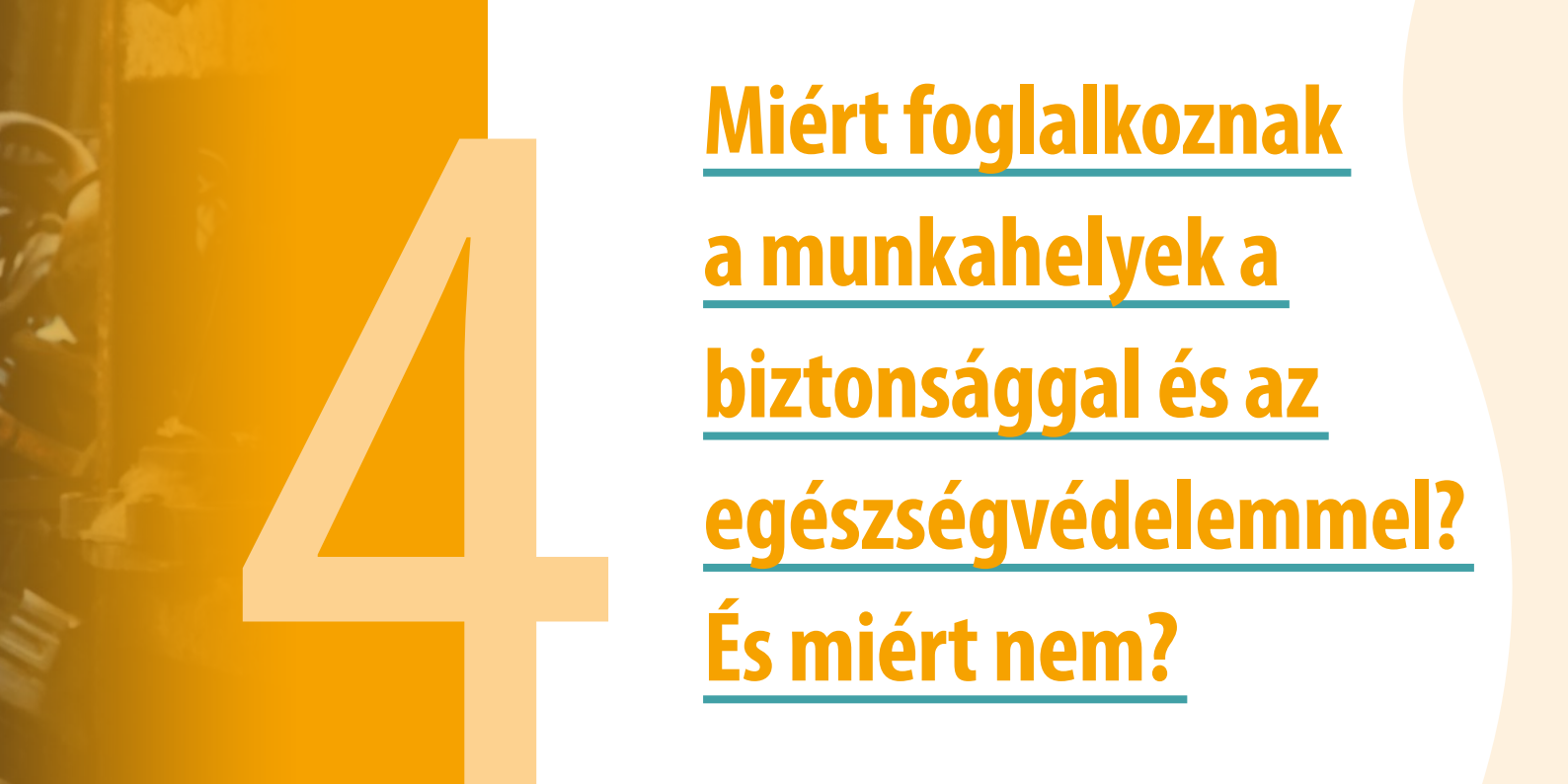
- A kockázati tényezőkre vonatkozóan ismertetett információkat szem előtt tartva fontos megállapítani, hogy a munkahelyek milyen mértékben végeznek kockázatértékeléseket, amelyek – mint azt a [munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló uniós keretirányelv \(89/391/EGK irányelv\)](#) meghatározza – a munkahelyi biztonság és egészségvédelem európai megközelítésének sarokkövei.
- A 2014-es megállapításokkal is összhangban a 2019. évi ESENER keretében a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) megkérdezett munkahelyek háromnegyede (75%) jelezte, hogy rendszeresen végez kockázatértékelést. Amint az várható volt, az eredmény pozitív korrelációt mutat a munkahelyek méretével.



Az ESENER
kockázatértékelésekre
vonatkozó megállapításai
ugyan nem számolnak
be a minőségről, de jelzik
az európai munkahelyek
megelőző kultúráját

- Mint korábban is, jelentős eltérések vannak azon munkahelyek arányában, ahol a kockázatértékelést elsősorban belső személyzet végzi. Az országok rangsora jelentősen megváltozott, és annak élén Svédország (a munkahelyek 85%-a; 2014: 66%) és Dánia (80%; 2014: 76%) áll. Ez az arány Szlovéniában (10%), Spanyolországban (10%) és Magyarországon (14%) a legalacsonyabb.
- Ez semmit nem árul el számunkra a kockázatértékelések minőségéről; egyes országokban jogszabály írhatja elő, hogy munkavédelmi szolgáltatót kell szerződtetni a feladatok elvégzésére. Elvben, azt a feltételezést alapul véve, hogy helyzetüknél fogva a munka elvégzéséért felelős személyek ellenőrizhetik a legjobban a kockázatokat, minden vállalkozásnak képesnek kellene lennie arra, hogy csak a saját személyzetére támaszkodva alapszintű kockázatértékelést végezzen.

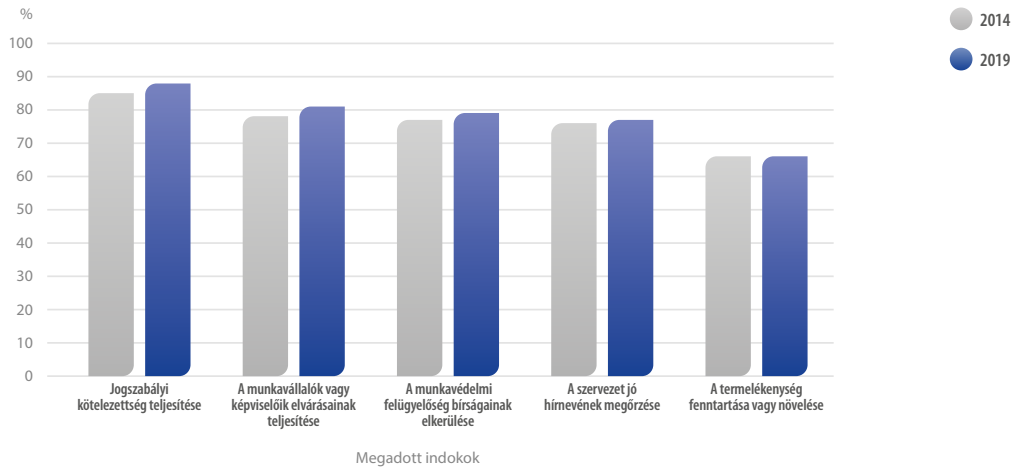




4

Miért foglalkoznak
a munkahelyek a
biztonsággal és az
egészségvédelemmel?
És miért nem?

A biztonság és az egészségvédelem kezelésének a munkahelyek által megadott indokai, 2014 és 2019



Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes munkahelyre vonatkoznak, és a 2014. és a 2019. évi ESENER-ből származnak, és a 2014. és a 2019. évi ESENER-ből származnak. A „hosszan tartó ülés” új elem a 2019. évi ESENER-ben.

Az EU-ban 10- ből
csaknem 9 munkahely
jelentős indokként
nevezi meg a munka-
védelem kezelésével
kapcsolatban a
jogszabályi kötelezett-
ségek teljesítését

Miért foglalkoznak a munkahelyek a biztonsággal és az egészségvédelemmel?

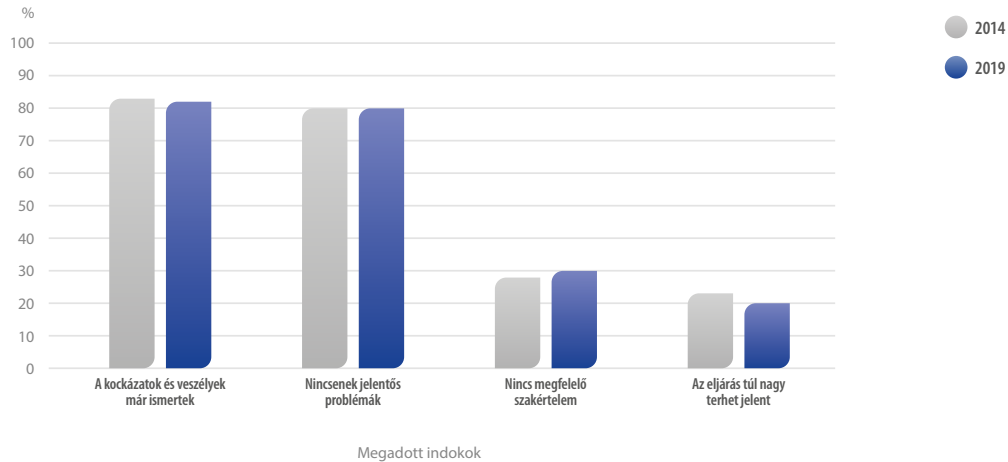
- Rátérve azokra az indokokra, amelyek miatt a munkahelyek a munkavédelemmel foglalkoznak, a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) 10-ből csaknem 9 munkahely jelentős indokként említi a jogszabályi kötelezettségnek való megfelelést, ami kis emelkedést jelent a 2014-es 85%-hoz képest. Pozitív korreláció áll fenn a munkahelyek méretével, az országonkénti arány pedig a dániai 70% és a portugáliai 97% között mozgott.
- A munkavédelemmel kapcsolatos intézkedések második legfontosabb mozgatórugója „az alkalmazottak vagy képviselők elvárásainak teljesítése”. Ez szoros összhangban van a 2019. évi ESENER azon eredményével, amely szerint a rendszeres kockázatértékelést végző munkahelyek 80%-a arról számol be, hogy a kockázatértékelést követően bevonja az alkalmazottakat az intézkedések megtervezésébe és végrehajtásába.
- Jóllehet „a munkavédelmi felügyelőség bírságainak elkerülése” is fontos motíváló tényezőnek tűnik a munkavédelem kezelése tekintetében, érdekes ezt a megállapítást azokkal a munkahelyekkel összefüggésben értelmezni, amelyek a munkavédelmi felügyelőség által náluk tett látogatásról számolnak be (lásd: a(z) 42. oldal).

A munkavédelmi felügyelőség által az előző három évben felkeresett munkahelyek aránya 2014 és 2019 között csaknem valamennyi országban csökkent

Az új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló 2019. évi európai felmérés

- Jóllehet a munkavédelmi felügyelőség bírságainak elkerülése fontos motiváló tényező a munkavédelem kezelése tekintetében, 2014 óta csökkent azoknak a munkahelyeknek az aránya, amelyek arról számolnak be, hogy a felmérést megelőző 3 évben ellenőrzést kaptak a munkavédelmi felügyelőségtől: az ilyen munkahelyek aránya a 2014-es 49%-ról 2019-re 41%-ra csökkent.
- Ami azt illeti, öt ország számolt be növekedésről: Írország, Görögország, Észtország, Luxemburg és Málta. A csökkenés Belgiumban és és Dániában a legjelentősebb. A csökkenés valamennyi méretkategóriában, minden ágazatban nyilvánvaló.
- A munkavédelmi felügyelet látogatásáról legnagyobb valószínűséggel a bányászat és külszíni fejtés ágazatának munkahelyei számolnak be (67%), szemben a szakmai, tudományos és műszaki tevékenységekkel (21%), valamint a pénzügyi és biztosítási tevékenységekkel (22%).

A munkahelyek által arra vonatkozóan adott indokok, hogy miért nem végeznek rendszeres kockázatértékelést, 2014 és 2019



Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU (a 2020-as Brexit után) azon munkahelyeire vonatkoznak, amelyek nem végeznek rendszeresen kockázatértékelést, és a 2014. és a 2019. évi ESENER-ből származnak.

A legkisebb mé-
rettartományokba
tartozó munkahe-
lyek a nagyobbakhoz
képest ritkábban
jelezték, hogy a
kockázatértékelés túl
megterhelő lenne

Nincs szükség kockázatértékelésre? Miért?

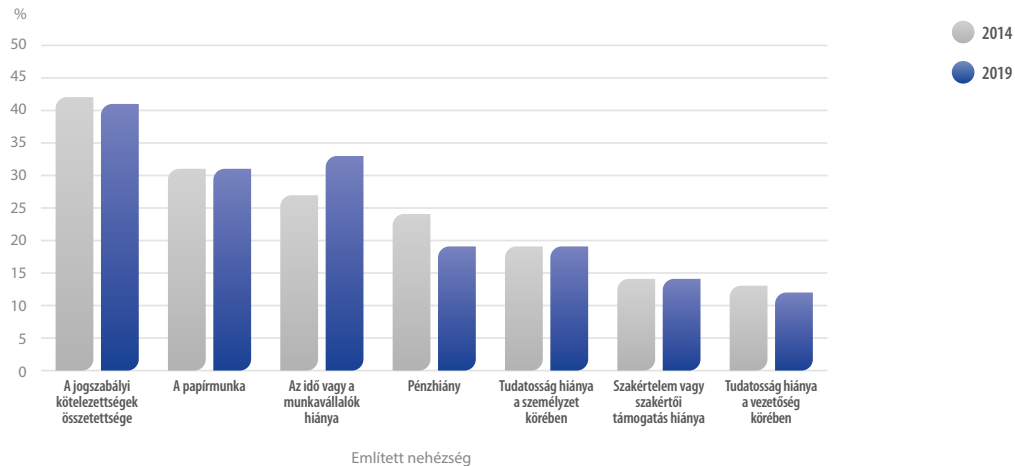
- A rendszeres kockázatértékelést nem végző munkahelyek – ahogy 2014-ben is – főként azzal indokolják a kockázatértékelés hiányát, hogy a kockázatok és veszélyek már ismertek (a munkahelyek 83%-a), illetve nem állnak fenn jelentős problémák (80%).
- Ezek az eredmények a felmérésben részt vevő munkahelyek 23%-ára vonatkoznak, és felvetik a kérdést, hogy vajon ezek a munkahelyek, különösen a legkisebbek, valóban kevesebb problémával szembesülnek-e, vagy egyszerűen kevésbé vannak tudatában a munkahelyi kockázatoknak. Ez szoros összhangban van a kockázati tényezők tudatosságával (vagy annak hiányával) kapcsolatban fent ismertetett problémákkal.
- Érdekes módon a legkisebb mérettartományokba tartozó munkahelyek a nagyobbakhoz képest ritkábban jelezték, hogy az eljárás túl megterhelő lenne.
- Az eredmények általánosságban hasonlóak az egyes ágazatokban, noha az oktatás, a közigazgatás és a védelem, a kötelező társadalombiztosítás, valamint a művészet, szórakoztatás és szabadidő ágazatában más ágazatoknál többen számolnak be arról, hogy hiányzik a szükséges szakértelem (a három ágazat mindegyikében a munkahelyek közel 50%-a).





**Milyen nehézségek
merülnek fel a
munkavédelem
kezelése során?**

A munkavédelem kezelése során jelentős nehézségekről beszámoló munkahelyek, 2014 és 2019



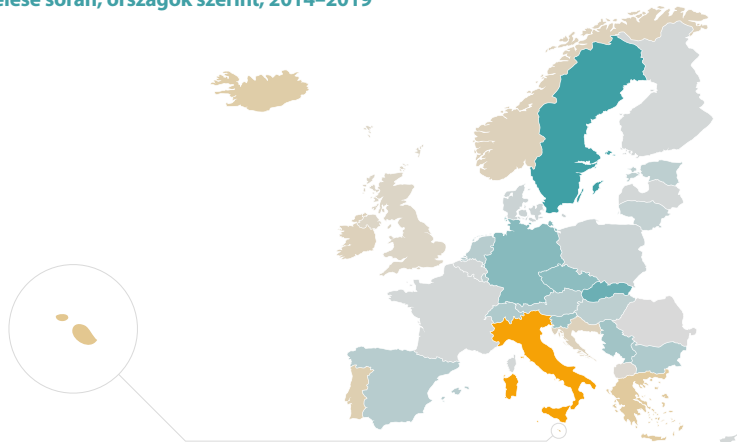
Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található összes munkahelyre vonatkoznak, és a 2014. és a 2019. évi ESENER-ből származnak.

A munkahelyek több mint egyharmada számol be az idő vagy a munkavállalók hiányáról mint a munkavédelem kezelésének akadályáról, ami növekvő tendenciát tükröz

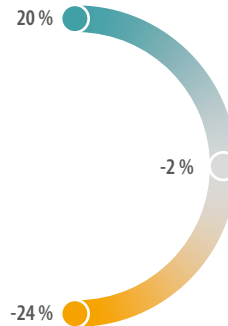
Milyen tényezők nehezítik meg a munkavédelem kezelését?

- A jogszabályi kötelezettségek összetettségét a 27 tagú EU (a 2020-as Brexit után) munkahelyeinek 41%-a még mindig jelentős nehézségként említi a munkavédelem kezelése során, ami csekély csökkenés a 2014-es 42%-hoz képest. E tekintetben ismét csak az országokénti bontás szolgál különösen hasznos információkkal az elemzéshez.
- Míg a legtöbb tényező esetében az adott tényezőt mint akadályt említő munkahelyek aránya valamelyest csökkent, az idő vagy a munkavállalók hiánya esetében 27%-ról 33%-ra nőtt ez az arány, és ezzel a második leggyakrabban említett tényezővé vált. Ez a helyzet különösen a hollandiai (39%) és a luxemburgi (36%) munkahelyek esetében.
- Jelentős ágazatonkénti különbségek nem figyelhetők meg.

Azon munkahelyek számának százalékos változása, amelyek a jogszabályi kötelezettségek összetettségét említik mint jelentős nehézséget a munkavédelem kezelése során, országok szerint, 2014–2019



Különbség



EU27_2020 -2 %

Megjegyzés: Az adatok a 33 ország összes munkahelyére vonatkoznak, és a 2014. és 2019. évi ESENER-ből származnak.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Olaszországban figyelemre méltóan zsugorodott azoknak a száma, akik úgy érzik, hogy az összetett jogszabályi követelmé- nyek nehezítik a mun- kavédelem kezelését

Az új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló 2019. évi európai felmérés

51

- Az országokénti megállapítások heterogén képet festenek a jogszabályi kötelezettségek összetettségének érzékelését illetően. Annak ellenére ez a helyzet, hogy az Európai Unióban [a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló uniós keretirányelv \(89/391/EGK irányelv\)](#) által meghatározott közös jogszabályi keretet alkalmazzák.
- Miközben a belgiumi és franciaországi munkahelyek több mint fele jelentős nehézségnek tekinti a biztonság és az egészségvédelem kezelése során a jogszabályi kötelezettségeket, az arányok Lettországon, Litvániában és Finnországban lényegesen alacsonyabbak.
- Sokatmondó az Olaszországban tapasztalt jelentős csökkenés (2014-ben a munkahelyek 67%-a, majd 2019-ben 43%-a), amely segít ennek a mutatónak az értelmezésében. Lehetséges, hogy ez a kérdés a jogszabályi kötelezettségek önmagukban vett összetettségének mérése helyett inkább a jogszabályok módosításaira és frissítéseire reflektál, azaz azokra a változásokra, amelyeket a válaszdók az új követelményekhez alkalmazkodva bonyolultnak érzékelnek. Olaszország esetében a 2014-es eredményekben valószínűleg az olasz jogszabály 2011-től hatályos jelentős módosításainak a végrehajtása tükröződött.
- Svédországban viszont jelentős növekedés figyelhető meg, amely a szervezési és szociális munka környezetére vonatkozó, 2016. március 31-étől hatályos rendelkezésekkel [\(AFS 2015:4\)](#) magyarázható. Ez összhangban lenne azzal a fenti értelmezéssel, amely szerint a „változás” hatással van az érzékelt nehézségre, de a 2014 óta megfigyelhető növekedés okának (okainak) megerősítése további elemzést igényel.

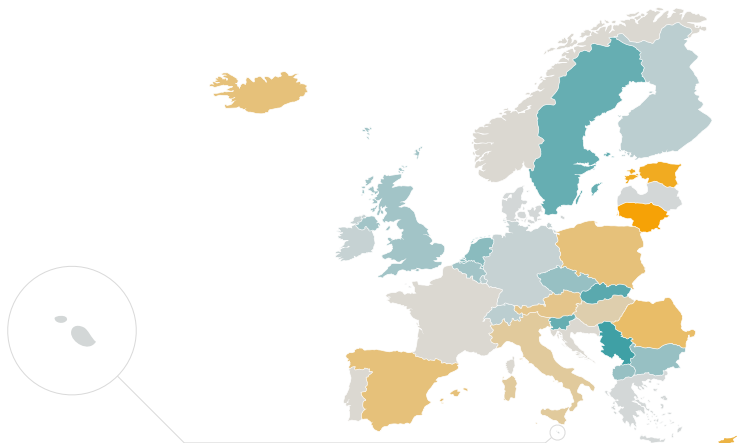




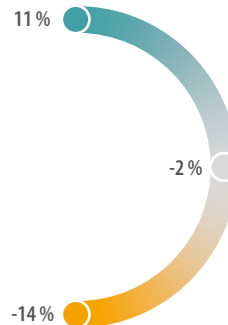
6

Mi a helyzet a
munkavállalókkal?

A pszichoszociális kockázatok kezelését célzó intézkedésekbe a munkavállalókat bevonó munkahelyek számának százalékos változása országok szerint, 2014–2019



Különbség



EU27_2020 -1 %

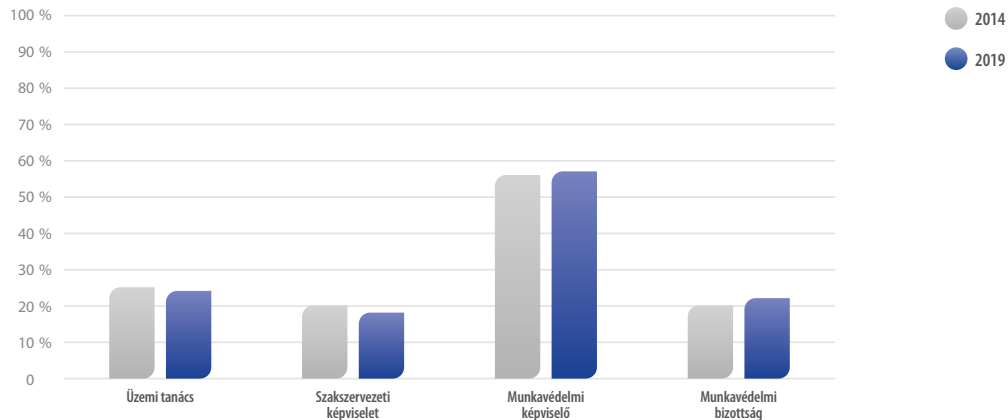
Megjegyzés: Az adatok az összes olyan munkahelyre vonatkoznak, amely arról számolt be, hogy a felmérést megelőző 3 évben intézkedéseket alkalmazott a pszichoszociális kockázatok megelőzése érdekében; az adatok a 2014. évi ESENER-ből és a 2019. évi ESENER-ből származnak.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Mindössze a munkahelyek 61%-a nyilatkozott úgy, hogy bevonja a munkavállalókat a pszichoszociális kockázatok megelőzését célzó intézkedések kialakításába

- Ami a munkavállalói részvételt illeti, a felmérést megelőző három évben a pszichoszociális kockázatok megelőzését célzó intézkedések alkalmazásáról beszámoló munkahelyekre összpontosítva a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) a válaszadók 61%-a jelzi, hogy az alkalmazottak szerepet kaptak ezen intézkedések kialakításában és végrehajtásában, ami a 2014-es 63%-hoz képest kismértékű csökkenést jelent.
- Újfennt megjegyezzük, hogy ezek a megállapítások országonként változók, és jóllehet 2014 óta több országban növekedés figyelhető meg, más országokban – például Litvániában, Észtországban, Lengyelországban és Cipruson – az elmúlt 5 évben egyértelmű visszaesés tapasztalható.
- A pszichoszociális kockázatok jellegéből adódóan az e területen hozott intézkedésekbe közvetlenül be kellene vonni a munkavállalókat, és a munkahely valamennyi szereplője részéről különösen nagy fokú együttműködésre lenne szükség, ám a megállapítások arra engednek következtetni, hogy nem mindig ez a helyzet.
- A munkavállalói részvétel mértéke a bányászat és külszíni fejtés területén (37%) a legkisebb, a humánegészségügyi és szociális ellátás területén (77%) pedig a legnagyobb.

A munkavállalói képviselet valamilyen formájáról beszámoló munkahelyek százalékaránya, 2014 és 2019



Megjegyzés: Az adatok a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) található valamennyi munkahelyre vonatkoznak; a munkahely mérete az e képviseleti formákra vonatkozó nemzeti küszöbértékektől függ; az adatok a 2019. évi és a 2014. évi ESENER-ből származnak.

A munkavállalói
részvétel messze
leggyakrabban jelen-
tett formája a munkavédelmi képviselő
kijelölése volt

- A munkavédelmi képviselő kijelölése egyértelműen a munkavállalói képviselet leggyakrabban említett formája, amelyről a 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) a munkahelyek 57%-a beszámol, ami 2014-hez képest némi emelkedést jelent.
- Az eredmények a várakozásoknak megfelelően szorosan összefüggenek a munkahelyek méretével.
- Mint alább bemutatjuk, érdekes többet megtudni ezekről a munkavédelmi képviselőről, és különösen arról, hogy hogyan jelölik ki őket.
- A munkavállalói képviselet valamilyen formájáról legnagyobb valószínűséggel a villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás (71%), az oktatás (67%), valamint a bányászat és külszíni fejtés (67%) ágazatában számolnak be.

A munkavállalói képviselet semmilyen formájával nem rendelkező munkahelyek százalékaránya országok szerint

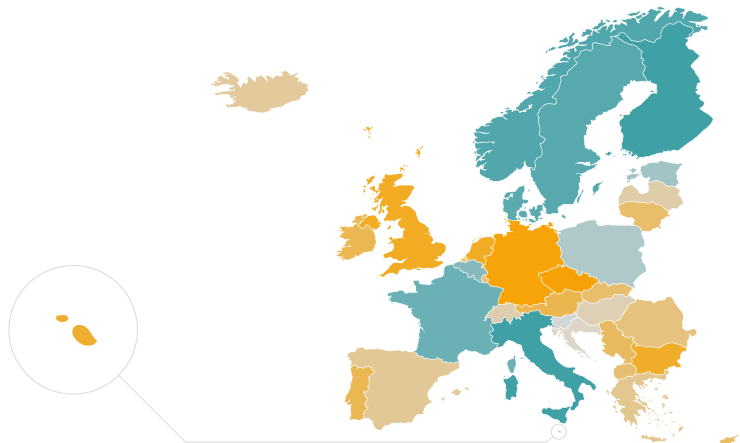
ORSZÁG	%	ORSZÁG	%	ORSZÁG	%
Portugália	68	Spanyolország	42	Finnország	25
Lettország	63	Málta	36	Svédország	23
Lengyelország	61	EU27_2020	36	Dánia	22
Görögország	60	Csehország	34	Írország	22
Belgium	57	Szerbia	34	Egyesült Királyság	22
Franciaország	56	Észtország	33	Olaszország	16
Szlovénia	52	Horvátország	33	Norvégia	14
Hollandia	51	Izland	32	Bulgária	11
Svájc	50	Luxemburg	28	Litvánia	11
Magyarország	49	Ausztria	27	Románia	11
Ciprus	43	Németország	26		
Észak-Macedónia	43	Szlovákia	26		

Megjegyzés: Az adatok a 33 ország valamennyi munkahelyére vonatkoznak; a munkahely mérete az e képviseleti formákra vonatkozó nemzeti küszöbértékektől függ; az adatok a 2019. évi ESENER-ből származnak.

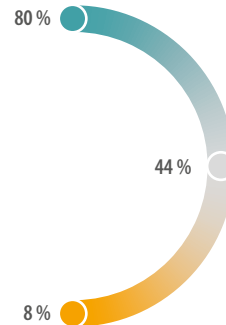
Az uniós munkahelyek több mint harmada számol be arról, hogy a munkavállalói képviselet semmilyen formájával nem rendelkezik a munkavédelem területén

- Érdekes módon a 27 tagú EU (a 2020-as Brexit után) munkahelyeinek több mint egyharmada (36%) a munkavállalói képviselet e formáinak egyikével sem rendelkezett; az ilyen munkahelyek aránya Portugáliában (68%), Lettországbán (63%) és Lengyelországban (61%) a legnagyobb.
- Ha az egyes ágazatokat tekintjük, az ingatlanügyletek (50%), a szakmai, tudományos és műszaki tevékenységek (49%), valamint a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás (48%) azok az ágazatok, amelyekben a leggyakrabban számolnak be arról, hogy a munkavállalói képviselet semmilyen formája nincs jelen, szemben az oktatással (19%).

Azoknak a munkahelyeknek a százalékaránya, amelyek esetében a munkavédelmi képviselőt az alkalmazottak választják meg, országok szerint



Az alkalmazottak választják meg



EU27_2020 38 %

Megjegyzés: Az adatok a 33 ország valamennyi munkahelyére vonatkoznak; a munkahely mérete az e képviseleti formákra vonatkozó nemzeti küszöbértékektől függ; az adatok a 2019. évi ESENER-ből származnak.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Az uniós munkahelyek több mint fele esetében az alkalmazotti munkavédelmi képviselőt a munkáltató választja ki

- Mint fent említettük, a 2019. évi ESENER azzal igyekezett többet megtudni a munkavédelmi képviselőről, hogy megkérdezte a munkahelyeket a kijelölésükről. A megállapításokból nagyon sokszínű kép bontakozik ki az országokról, amely a különböző nemzeti kereteket tükrözi.
- A 27 tagú EU-ban (a 2020-as Brexit után) a munkahelyek több mint fele (52%) arról számol be, hogy a munkáltató által kiválasztott munkavédelmi képviselővel rendelkezik, és ez a legnagyobb arányban Németországban és Csehországban van így (a munkahelyek 83%-a).
- A felmérésbe bevont munkahelyek körülbelül harmada (38%) számolt be arról, hogy munkavédelmi képviselőjét az alkalmazottak választják meg; e módszert Finnországban és Olaszországban (80%) és Svédországban (75%) alkalmazzák a legnagyobb arányban.
- Ahhoz, hogy megérthessük a munkavédelmi képviselői pozíció országonként jelentősen eltérő jellegét, fontos szem előtt tartani e megállapításokat; nem mindig a munkatársaik által választott, szigorúan vett munkavállalói képviselőkről van szó.

A 2019. évi ESENER felmérési módszertana

- Terepmunka: 2019 tavaszán és nyarán, magán- és a közsférába tartozó szervezetek öt vagy több alkalmazottat foglalkoztató munkahelyein, valamennyi tevékenységi ágazatban.
- 33 ország: 27 uniós tagállam, valamint az Egyesült Királyság, Észak-Macedónia, Izland, Norvégia, Svájc és Szerbia.
- 45 420 munkahelyet vizsgáltak; a válaszadó mindig az a személy volt, aki „a legtöbbet tud az intézménynél folyó biztonsági és egészségvédelmi tevékenységről”.
- A nemzeti referenciamintákat három országban bővítették, az érintett nemzeti hatóságok finanszírozásával: Írország (+ 1250), Norvégia (+ 450) és Szlovénia (+ 300).
- Az adatgyűjtés főként számítógéppel támogatott telefonos interjúk segítségével történt.

Szeretne többet megtudni?

Nézze meg az ESENER adatainak vizualizációját a következő címen:
<https://esener.eu>



Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség
C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPANYOLORSZÁG
Email: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu>



Publications Office
of the European Union

ISBN 978-92-9479-534-2