

ESENER 2019

Čo nám hovorí o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci na pracoviskách v Európe?

OBSAH

1 STRANA 5

Čo trápi pracoviská v Európe?

- 11 Poškodenia podporno-pohybovej sústavy
- 13 Psychosociálne riziká

2 STRANA 23

Digitalizácia – nová téma v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

3 STRANA 31

Kto vie najviac o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci na európskych pracoviskách?

4 STRANA 39

Prečo pracoviská riadia bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci? A naopak, prečo ju neriadia?

5 STRANA 47

Aké ťažkosti sa vyskytujú pri riadení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci?

6 STRANA 53

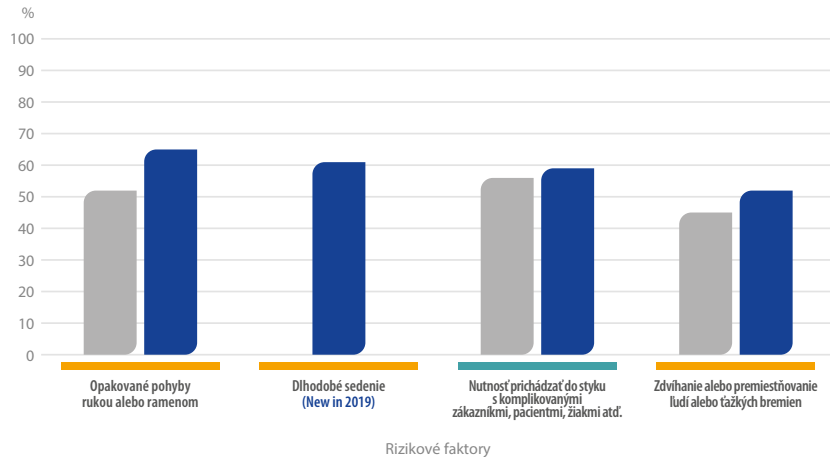
A čo zamestnanci?





Čo trápí pracoviská v Európe?

Najčastejšie identifikované rizikové faktory (percentuálny podiel pracovísk), 2014 a 2019



Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk v EÚ27_2020 a pochádzajú z prieskumu ESENER 2014 a ESENER 2019. Dlhodobé sedenie je nový bod v prieskume ESENER 2019.

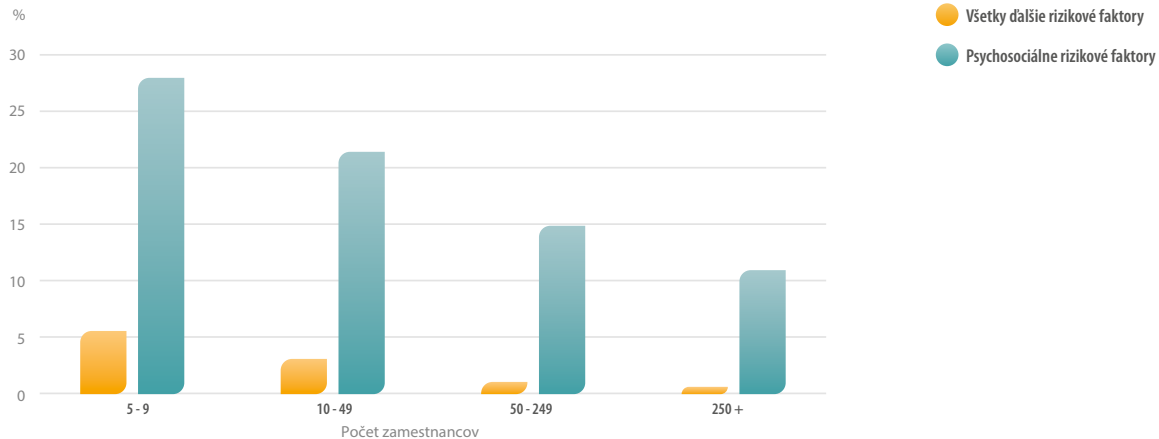
● Riziko PPPS
● Psychosociálne riziká
● 2014
● 2019

	2014 %	2019 %
Riziko úrazov spôsobených strojmi alebo ručným náradím	48	48
Časová tieseň	43	45
Riziko úrazov v súvislosti s vozidlami počas práce	46	44
Teplo, chlad alebo prievan	36	37
Chemické alebo biologické látky	36	36
Zvýšené riziko pošmyknutia, zakopnutia alebo pádu	34	34
Únavné alebo bolestivé polohy	-	31
Hluk	30	30
Dlhý alebo nepravidelný pracovný čas	21	21
Zlá komunikácia alebo spolupráca v rámci organizácie	16	18

Najväčšie obavy európskych pracovníkov vyvolávajú poruchy podporno-pohybovej sústavy a psychosociálne riziká

- Najväčšie obavy európskych pracovníkov vyvolávajú poruchy podporno-pohybovej sústavy (PPPS) a psychosociálne riziká.
- Tri zo štyroch najčastejšie identifikovaných rizikových faktorov sú riziká v súvislosti s poškodeniami podporno-pohybovej sústavy. Uvádzajú sa často vo väčšine sektorov.
- „Dlhodobé sedenie“ je nový bod európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER) 2019 (predtým súčasť bodu „únavné alebo bolestivé pozície“). Je to druhý najčastejšie uvádzaný rizikový faktor, čo naznačuje, že informovanosť o sedení ako zdravotnom riziku sa zvyšuje. Pokiaľ ide o jednotlivé sektory, najčastejšie sa uvádza v sektore financií a poistenia (93 % pracovníkov v sektore v EÚ27_2020), informačných a komunikačných činností (92 %) a verejnej správy (91 %).
- Psychosociálne rizikové faktory sa najčastejšie uvádzajú v sektoroch služieb, a preto je celkovo tretí najväčší zdroj obáv, ktorým je „nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, žiakmi, pacientmi“, osobitne významný. Zaujímavé informácie poskytuje prehľad podľa jednotlivých krajín: „časová tieseň“ je najvyšším rizikovým faktorom vo Fínsku a Švédsku (v oboch krajinách 74 %) a v Dánsku (73 %), pričom v Holandsku je na druhom mieste (64 %). Bude potrebná ďalšia analýza, aby sa preukázalo, či je táto vysoká úroveň obáv spôsobená rozsahom rizika alebo úrovňou informovanosti o daných rizikách na pracoviskách v týchto krajinách.
- Väčšie pracoviská častejšie uvádzajú prítomnosť všetkých rizikových faktorov ako menšie pracoviská.

Pracoviská, ktoré neuviedli žiadne riziká, podľa veľkosti (počet zamestnancov), 2019

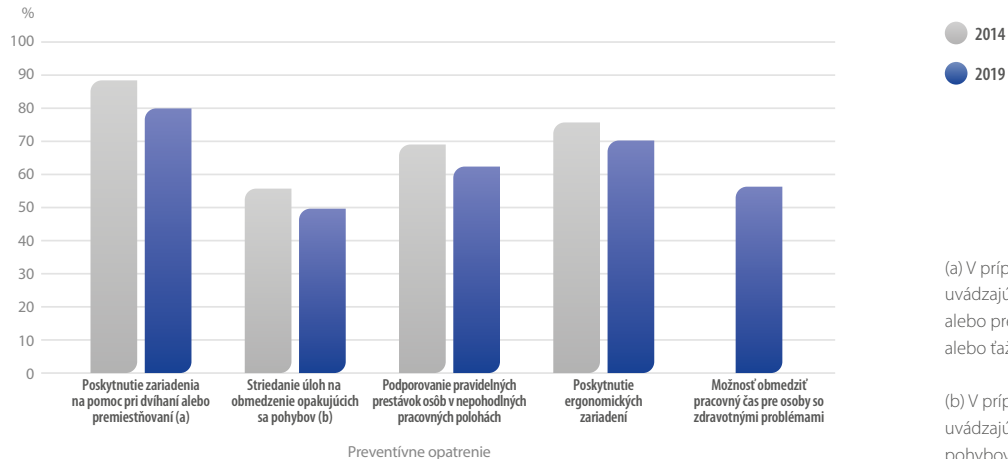


Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk v EÚ27_2020 a pochádzajú z prieskumu ESENER 2019.

Uvádzanie nulových rizík pravdepodobne naznačuje skôr nedostatočnú informovanosť, a nie bezpečné a zdravé pracovisko

- Čím menšie pracovisko, tým väčšia je pravdepodobnosť, že uvedie nulové rizikové faktory, a to najmä psychosociálne rizikové faktory. To neznamená, že rizikové faktory sa tam nevyskytujú; ide len o hodnotenie zo strany respondenta a je pravdepodobné, že v mnohých prípadoch ide jednoducho o nedostatočnú informovanosť o tom, čo predstavuje riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov. Táto otázka vzbudzuje obavy najmä v prípade najmenších pracovísk.
- Podľa jednotlivých krajín sú pomery pracovísk, ktoré neuvádzajú žiadne psychosociálne riziká, najvyššie v Taliansku (50 %), na Slovensku (44 %), v Litve (37 %) a Bulharsku (36 %).
- Na druhej strane a v súlade s uvedenými zisteniami týkajúcimi sa „časovej tiesne“ je menšia pravdepodobnosť, že pracoviská v Dánsku (9 %), vo Švédsku (10 %) a Fínsku (12 %) neuvedú žiadne psychosociálne rizikové faktory. Môže to byť opäť spôsobené prítomnosťou vyššieho rizika alebo lepšou informovanosťou o psychosociálnych rizikách v severských krajinách.
- Výroba (39 %) a poľnohospodárstvo (37 %) sú sektory s najvyššími podielmi pracovísk, ktoré neuvádzajú žiadne psychosociálne rizikové faktory.

Pracoviská, ktoré uvádzajú opatrenia na predchádzanie poškodeniam podporno-pohybovej sústavy, 2014 a 2019



(a) V prípade pracovísk, ktoré uvádzajú vykonávanie zdvíhania alebo premiestňovania ľudí alebo ťažkých bremien.

(b) V prípade pracovísk, ktoré uvádzajú vykonávanie opakovaných pohybov rukou alebo ramenom.

Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk v EÚ27_2020 a pochádzajú z prieskumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Podiel pracovníkov,
ktoré uvádzajú
opatrenia na
predchádzanie PPPS,
sa mierne znížil

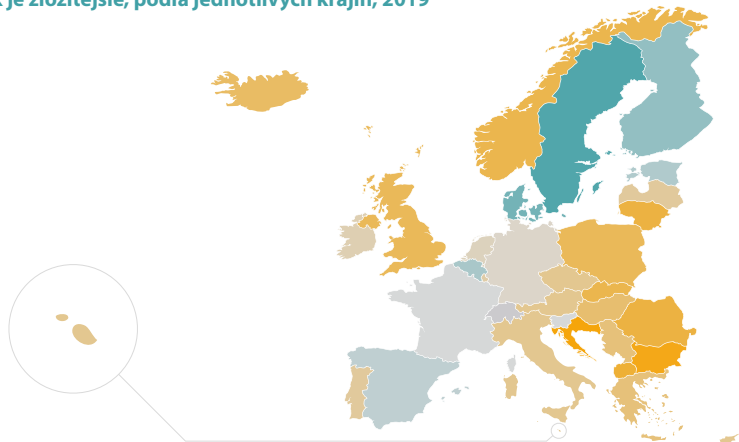
Poškodenia podporno-pohybovej sústavy súvisiace s prácou – aké opatrenia sú zavedené?

- Vzhľadom na vysoký podiel európskych pracovníkov, ktoré uvádzajú, že PPPS ovplyvňujú bezpečnosť a ochranu zdravia ich zamestnancov, je len logické pozrieť sa na zavedené preventívne opatrenia.
- Pri porovnaní zistení prieskumu ESENER 2019 so zisteniami z predchádzajúceho prieskumu z roku 2014 je v prvom rade prekvapivé, že došlo k miernemu poklesu podielu pracovníkov, ktoré uviedli prijatie takýchto opatrení.
- Do prieskumu ESENER 2019 bolo zahrnuté nové preventívne opatrenie, konkrétne možnosť skrátiť pracovný čas ľuďom so zdravotnými problémami, čo uvádza 54 % pracovníkov v EÚ-27_2020, ktoré sa zúčastnili na prieskume. Zatiaľ čo ďalšie štyri body sa

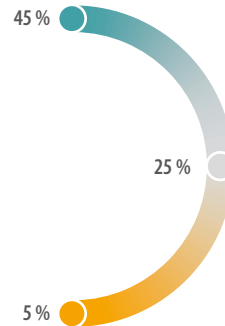
zameriavajú na PPPS, tento nový bod je širším preventívnym opatrením a v kombinácii s ostatnými predstavuje jasnejší ukazovateľ rozsahu prijatia preventívnych opatrení zameraných na podporu udržateľného pracovného života.

- Situácia v jednotlivých sektoroch je veľmi rôznorodá. Činnosti v oblasti zdravotníctva a sociálnej práce a iné činnosti v oblasti služieb sa umiestnili na popredných miestach, pokiaľ ide o poskytovanie možnosti skrátiť pracovný čas ľuďom so zdravotnými problémami. Stavebníctvo je jedným z hlavných odvetví, kde je poskytované vybavenie na pomoc pri dvíhaní alebo premiestňovaní bremien a striedanie úloh s cieľom obmedziť opakujúce sa pohyby.

Pracoviská, ktoré uvádzajú, že riadenie psychosociálnych rizík je zložitejšie, podľa jednotlivých krajín, 2019



Zložitejšie



EU27_2020

22 %

Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskumu ESENER 2019 a týkajú sa pracovísk vo všetkých 33 krajinách, ktoré uvádzajú prítomnosť aspoň jedného psychosociálneho rizikového faktora.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Krajiny, ktoré
uvádzajú, že riadenie
týchto druhov rizík
je zložitejšie, sú
krajiny, ktoré sa
najviac zapájajú do
ich riešenia

Stres a psychosociálne riziká

Čo bráni zlepšeniu?

- Údaje naznačujú, že informovanosť o psychosociálnych rizikách stále nie je dostatočne vysoká. Na účel podrobnejšieho skúmania tejto otázky bola v rámci prieskumu ESENER 2019 pracoviskám, ktoré uviedli prítomnosť psychosociálnych rizík, položená otázka, či ich riadenie považujú za zložitejšie v porovnaní s inými rizikami v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP).
- Krajiny, ktoré uvádzajú, že riadenie týchto druhov rizík je zložitejšie, sú krajiny, ktoré sa najviac zapájajú do ich riešenia. Ide o tie isté krajiny, v ktorých respondenti najčastejšie uvádzajú vyššiu prítomnosť psychosociálnych rizík a opatrení a postupov na ich riešenie.



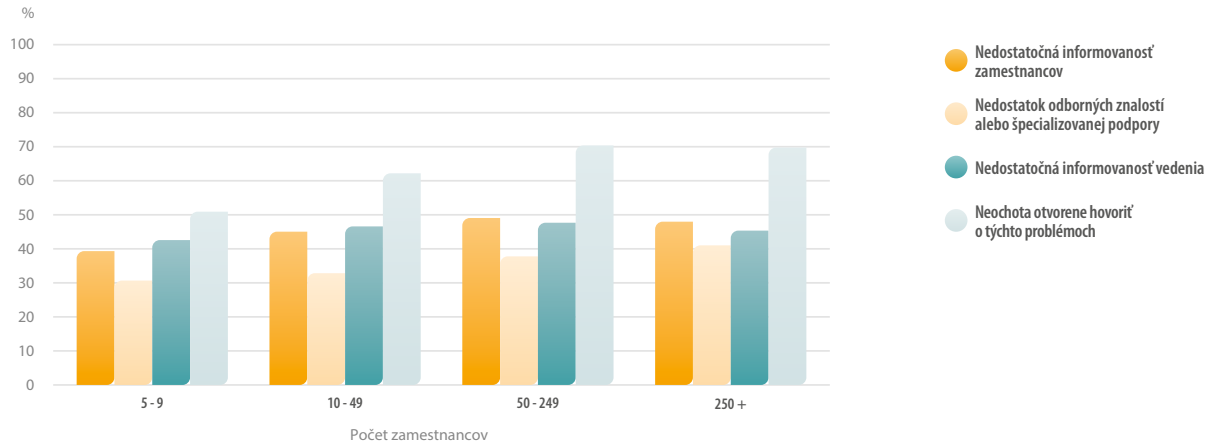
Z existujúcich údajov
vyplýva, že informovanosť
o psychosociálnych
rizikách ešte stále nie je
dostatočne vysoká

- Pokiaľ ide o veľkosť pracovísk, čím väčší je podnik, tým väčší je podiel respondentov, ktorí vnímajú riadenie psychosociálnych rizík ako zložitejšie v porovnaní s inými rizikami v oblasti BOZP.
- V členení podľa odvetví výsledky ukazujú, že pracoviská v sektore zdravotníctva a sociálnej práce a vo vzdelávaní, teda práve tie, ktoré s najväčšou pravdepodobnosťou uvádzajú, že majú zavedené postupy na predchádzanie psychosociálnym rizikám, ich riadenie takisto považujú za zložitejšie. Naopak pracoviská v sektore ťažby a dobývania a v sektore ubytovacích a

stravovacích služieb nepovažujú riadenie psychosociálnych rizík za osobitne zložité a len zriedka uvádzajú, že majú zavedené opatrenia na ich prevenciu.

- Z prierezového prieskumu, akým je ESENER, nemožno vyvodiť žiadne jednoznačné závery o príčinných účinkoch, ale tieto zistenia naznačujú, že riadenie psychosociálnych rizík považujú za zložitejšie tí, ktorí ich v skutočnosti riadia.

Pracoviská, ktoré uvádzajú faktory sťažujúce riadenie psychosociálnych rizík, podľa veľkosti (počtu zamestnancov)



Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskum ESENER 2019 a týkajú sa pracovísk v EÚ27_2020, ktoré uvádzajú prítomnosť najmenej jedného psychosociálneho rizikového faktora a ktoré ich riešenie považujú za zložitejšie v porovnaní s inými rizikami.

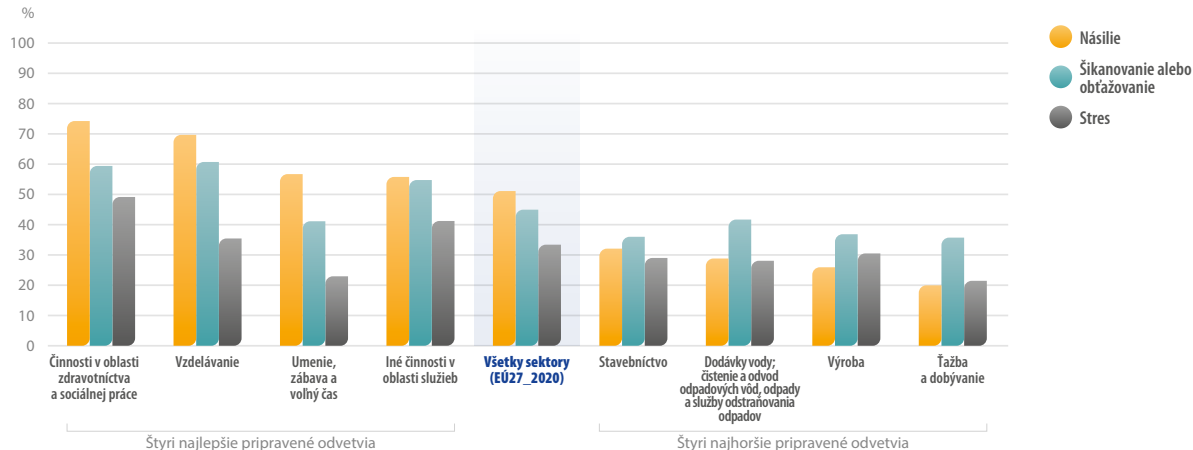
Neochota hovoriť otvorene o týchto problémoch je jednoznačne hlavným problémom pri riešení psychosociálnych rizík

- Neochota hovoriť otvorene o týchto problémoch je jednoznačne hlavným problémom pri riešení psychosociálnych rizík.
- Zistenia podľa jednotlivých krajín opäť odhaľujú niekoľko výnimiek, pričom najčastejšie uvádzanými ťažkosťami na pracoviskách v Bulharsku, Chorvátsku, Portugalsku a Rumunsku je nedostatočná informovanosť zamestnancov, zatiaľ čo na

Cypre a v Grécku je to chýbajúca podpora odborníka alebo špecialistu.

- V sektorovom členení neochotu hovoriť otvorene o problémoch uvádzajú najmenej často pracoviská v oblasti vzdelávania a v oblasti zdravotníctva a sociálnej práce, hoci stále ide o hlavný problém.

Pracoviská, ktoré uvádzajú, že majú zavedené postupy na predchádzanie psychosociálnym rizikám, podľa jednotlivých sektorov, 2019



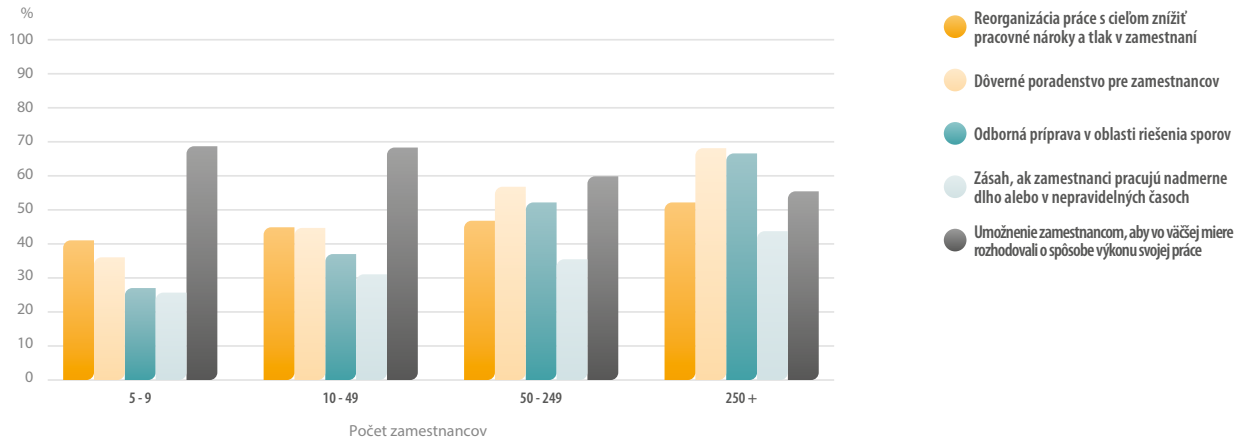
Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskumu ESENER 2019 a týkajú sa všetkých pracovísk v EÚ27_2020, ktoré zamestnávajú 20 alebo viac osôb. Len tým pracoviskám, ktoré uvádzajú ako rizikový faktor „nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď.“, bola položená otázka, či majú zavedené postupy na predchádzanie násiliu.

Sektory zdravotníctva
a sociálnej
práce a vzdelávania
sú proaktívne,
pokiaľ ide o riešenie
psychosociálnych
rizík.

Aké kroky sa prijímajú?

- V rámci prieskumu ESENER 2019 mali pracoviská zamestnávajúce 20 a viac zamestnancov uviesť, či majú zavedené akčné plány alebo postupy na riešenie psychosociálnych rizík. Najčastejšie uvádzané postupy boli zamerané na násilie; tieto postupy malo zavedených 51 % pracovísk, ktoré uviedli ako riziko „nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď.“
- Zistenia v jednotlivých sektoroch sa, samozrejme, líšia, ale pracoviská v sektore zdravotníctva a sociálnej práce a v sektore vzdelávania sú najaktívnejšie, pokiaľ ide o zavedenie postupov na riešenie psychosociálnych rizík.
- V členení podľa jednotlivých krajín takéto postupy najčastejšie uvádzajú pracoviská v Írsku a severských krajinách.

Pracoviská, ktoré uvádzajú opatrenia na predchádzanie psychosociálnym rizikám, podľa veľkosti (počtu zamestnancov), 2019



Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk v EÚ27_2020 a pochádzajú z prieskumu ESENER 2019.

Len 29 %
spoločností
uvádza, že by
zasiahlo a zabránilo
zamestnancom
pracovať
nadmerne dlho

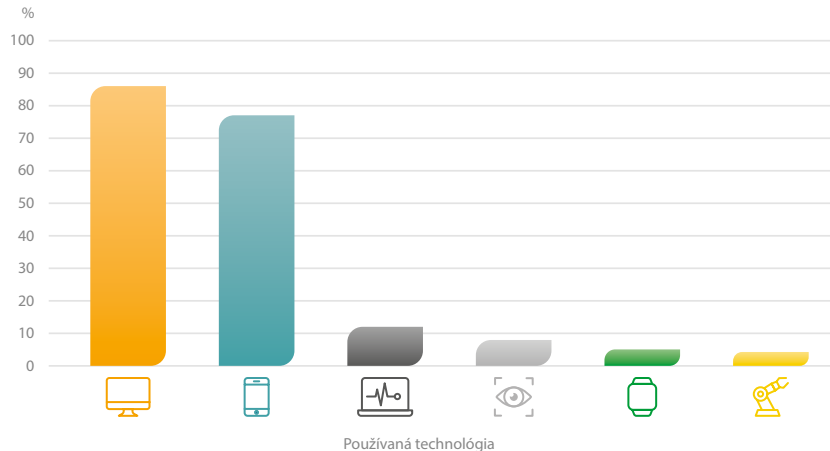
- Umožniť zamestnancom rozhodovať o tom, ako vykonávajú svoju prácu – nový bod v prieskume ESENER 2019 – je najčastejšie uvádzaným opatrením, ktoré pracoviská využívajú v snahe predchádzať psychosociálnym rizikám, najmä v prípade mikropodnikov a malých podnikov. Zaujímavým zistením je, že spomedzi všetkých opatrení je toto jediné opatrenie, pri ktorom sa podiel pracovísk, ktoré uvádzajú jeho používanie, znižuje s rastúcou veľkosťou pracovísk.
- Vo všetkých veľkostných triedach podnikov je najmenej často uvádzaným opatrením na predchádzanie psychosociálnym rizikám zasahovanie v prípade nadmerne dlhého alebo nepravidelného pracovného času (29 % pracovísk). Najmenšie podiely pracovísk, ktoré uvádzajú používanie tohto opatrenia, sú na Slovensku (10 %), v Poľsku (12 %) a Slovinsku a Bulharsku (14 %), zatiaľ čo najvyššie sú v Nemecku (47 %) a Írsku (45 %).
- Takéto opatrenia sú najpravdepodobnejšie zavedené na pracoviskách v sektore zdravotníctva a sociálnej práce na rozdiel od sektora dodávok elektriny, plynu, pary a klimatizovaného vzduchu a poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu.





Digitalizácia – nová téma v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Pracoviská, kde sa používajú digitálne technológie, 2019



Osobné počítače na stálych pracoviskách



Notebooky, tablety, smartfóny alebo iné mobilné počítačové zariadenia



Stroje, systémy alebo počítače určujúce pracovnú náplň alebo pracovné tempo



Stroje, systémy alebo počítače monitorujúce výkonnosť zamestnancov



Nositeľné zariadenia, ako sú inteligentné hodinky, dátové okuliare alebo iné (zabudované) senzory



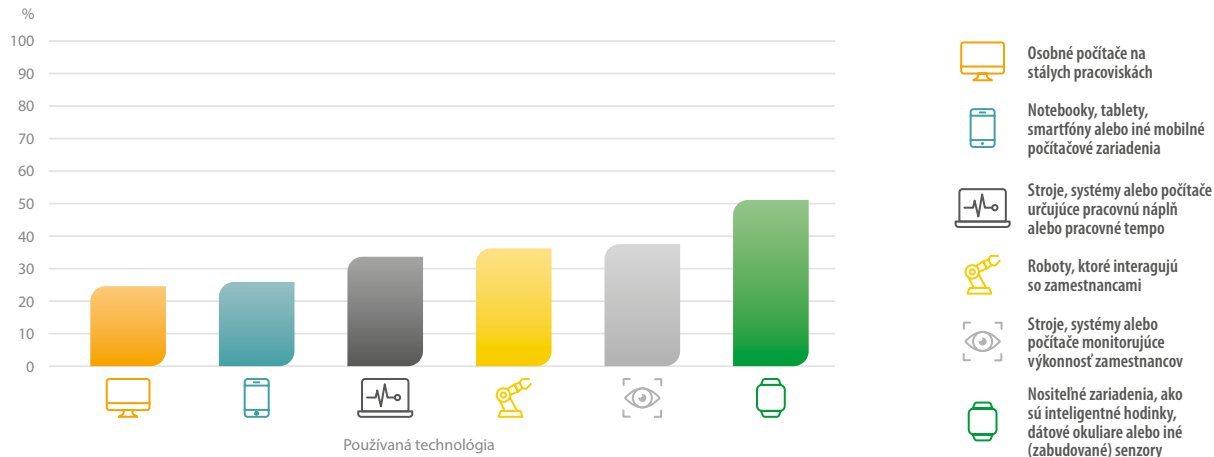
Roboty, ktoré interagujú so zamestnancami

Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk v EÚ27_2020 a pochádzajú z prieskumu ESENER 2019.

Len 6 % pracovníkov
uviedlo, že
nepoužíva žiadne
digitálne
technológie
spomínané v
dotazníku.

- Do prieskumu ESENER 2019 bol zahrnutý nový oddiel o vplyve digitalizácie na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov. Podľa očakávaní je v typoch digitálnych technológií, ktoré uviedli respondenti, veľká rozmanitosť. Všetky sektory a veľkostné triedy často uvádzajú počítače na stálom pracovisku a notebooky, tablety, smartfóny alebo iné mobilné zariadenia.
- Iné (sofistikovanejšie) technológie častejšie uvádzajú väčšie pracoviská.
- Len 6 % pracovníkov v EÚ27_2020, ktoré sa zúčastnili na prieskume, uvádza, že nepoužíva žiadne digitálne technológie spomínané v dotazníku.
- Diskutuje sa o potenciálnych vplyvoch používania týchto technológií na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov? Menej ako jedno zo štyroch pracovníkov (24 %) uvádza, že takéto diskusie prebiehajú, pričom najvyššie podiely uviedlo Maďarsko (58 %) a Rumunsko (42 %). V členení podľa jednotlivých sektorov tento typ diskusie uviedli častejšie pracoviská v sektore informačných a komunikačných činností (31 %) a financií a poisťovníctva (31 %).

Pracoviská, ktoré uvádzajú diskusiu, podľa typu technológie, 2019



Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskumu ESENER 2019 a týkajú sa všetkých pracovísk v EÚ27_2020, ktoré uvádzajú používanie aspoň jedného typu digitálnej technológie.

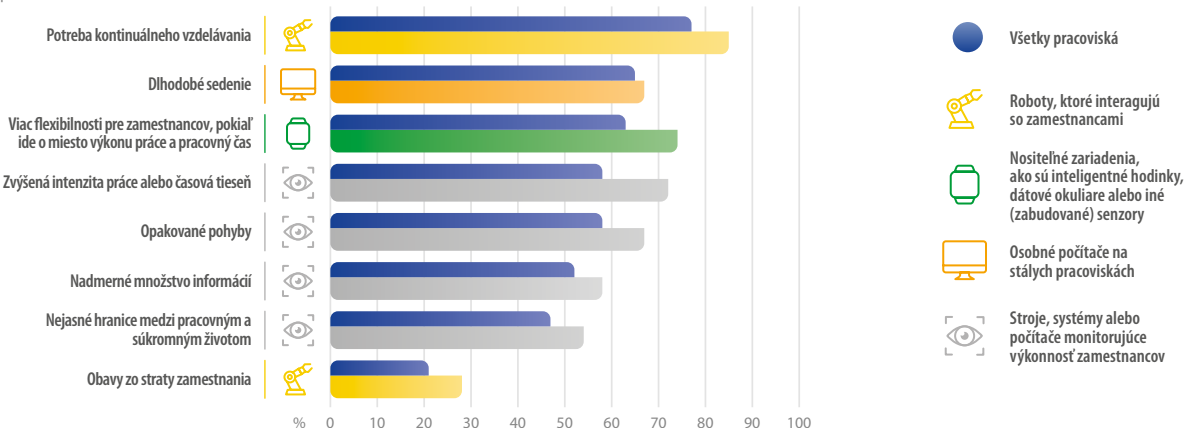
Zvýšenú intenzitu
práce alebo časovú
tíeseň spomínali najmä
respondenti, ktorí uvádzali
používanie strojov,
systémov alebo počítačov
na monitorovanie
výkonnosti zamestnancov

Diskusia o potenciálnych vplyvoch digitálnych technológií na oblasť BOZP

- Diskusiu o potenciálnych vplyvoch na oblasť BOZP najčastejšie uvádzajú pracoviská, ktoré používajú nositeľné zariadenia (51 %) a stroje, systémy alebo počítače na monitorovanie výkonnosti zamestnancov (38 %).
- O aké potenciálne vplyvy ide? Na prvom mieste je potreba kontinuálneho vzdelávania s cieľom zlepšovať si zručnosti. Ide o najväčší vplyv vo všetkých sektoroch, ktorý uviedlo 77 % pracovísk v EÚ27_2020, ktoré sa zúčastnili na prieskume, pričom čím väčší je podnik, tým väčší je vplyv. Medzi ďalšie významné vplyvy patrí dlhodobé sedenie (65 %) a viac flexibilitnosti pre zamestnancov, pokiaľ ide o miesto výkonu práce a pracovný čas (63 %).

Vplyvy na oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia rozčlenené podľa typu technológie, o ktorých sa najčastejšie diskutuje, 2019

Typ efektu



Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskumu ESENER 2019 a týkajú sa všetkých pracovísk v EÚ27_2020, ktoré uvádzajú 1. používanie aspoň jedného typu digitálnej technológie a 2. ktoré diskutujú o jej vplyve na bezpečnosť a ochranu zdravia svojich zamestnancov.

85 % pracovnísk,
kde sa používajú
roboty, hlási potrebu
odbornej prípravy,
keďže používanie
tejto technológie má
vplyv na BOZP

- Dlhodobé sedenie, potreba zlepšovania zručností a nadmerné množstvo informácií sú pomerne často uvádzané v súvislosti so všetkými typmi technológií, pričom zvýšenú intenzitu práce alebo časovú tieseň spomínali najmä respondenti, ktorí uvádzajú používanie strojov, systémov alebo počítačov na monitorovanie výkonnosti zamestnancov.

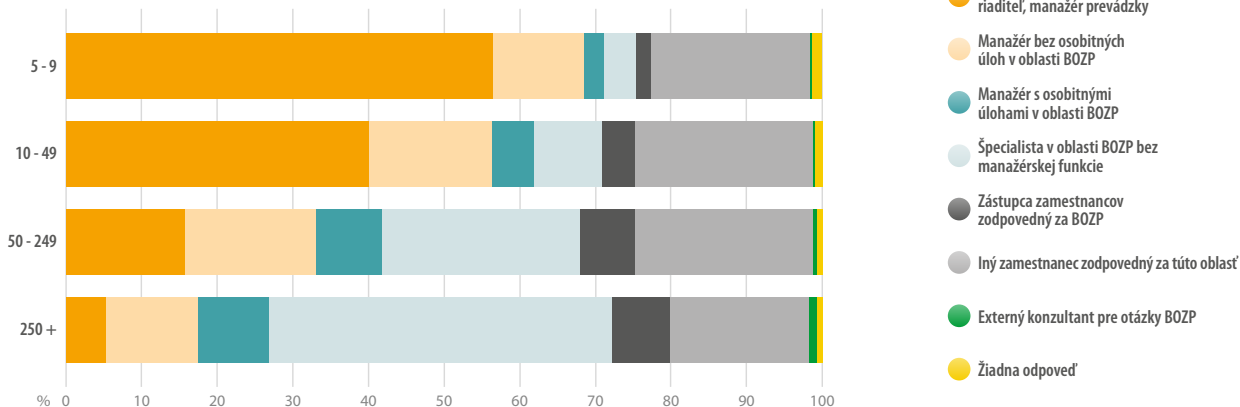




Kto vie najviac
o bezpečnosti a
ochrane zdravia pri
práci na európskych
pracoviskách?

Kto vie najviac o BOZP na pracoviskách, podľa veľkosti pracoviska (počet zamestnancov)

Počet zamestnancov



Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk v EÚ27_2020 a pochádzajú z prieskumu ESENER 2019.

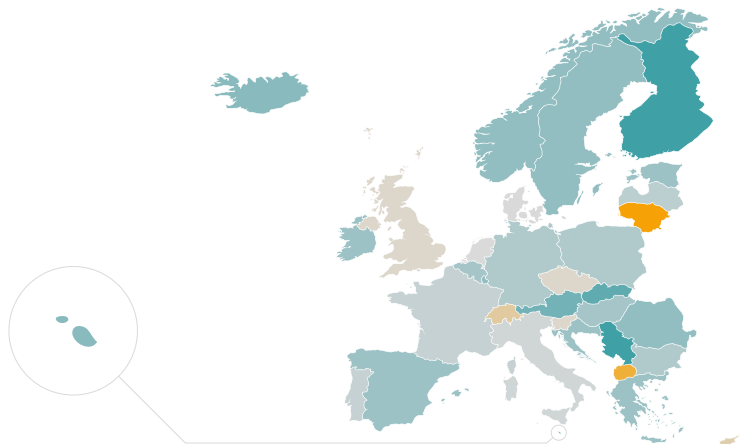
Na najmenších pracoviskách sa o oblasť BOZP zvyčajne stará majiteľ, výkonný riaditeľ alebo vedúci prevádzky

- Pri skúmaní riadenia oblasti BOZP je dôležité zistiť, „kto vie najviac o BOZP na pracovisku“. Ide o osobu, s ktorou bol vedený rozhovor v rámci prieskumu ESENER, pričom zo zistení vyplývajú jasné (a logické) rozdiely v závislosti od veľkosti pracoviska.
- Na najmenších pracoviskách sa o oblasť BOZP, ako aj o ďalšie prevádzkové funkcie zvyčajne stará majiteľ, výkonný riaditeľ alebo vedúci prevádzky. Čím väčšie pracovisko, tým skôr sa oblasť BOZP prenáša do rúk niekoho s osobitnejšou úlohou, ako je napríklad zamestnanec zodpovedný za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, čo nie je prekvapivé.
- „Zástupcovia zamestnancov zodpovední za BOZP“ predstavujú malú, ale veľmi zaujímavú skupinu vzhľadom na to, čo nám

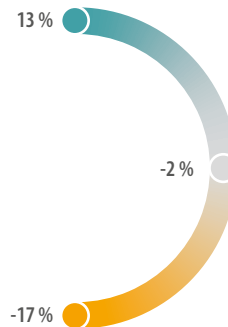
to môže prezradiť o zapájaní zamestnancov do BOZP a osobitne o spôsoboch ich menovania (ďalšie informácie o zástupcoch pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú k dispozícii na strane 60).

- Ukazuje sa, že takmer jeden respondent z piatich – vo všetkých štyroch veľkostných triedach – sa označil za „iného zamestnanca zodpovedného za BOZP“. Je to významné nielen z hľadiska vysokého podielu, ale aj preto, že to vypovedá o preventívnej kultúre na týchto pracoviskách, kde nie je k dispozícii vymenovaný odborník na BOZP, ktorý by sa mohol zúčastniť na prieskume (a pravdepodobne by sa zaoberal oblasťou BOZP na každodennej báze). Treba zdôrazniť, že to platí aj v prípade najväčších pracovísk.

Pracoviská, ktoré vykonávajú pravidelné posúdenia rizík, podľa jednotlivých krajín, 2014 a 2019 (zmena v percentuálnych bodoch)



Zmena



EU27_2020 1%

Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk vo všetkých 33 krajinách, ktoré sú zahrnuté v prieskume ESENER 2014 a ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Všetky podniky by
mali byť schopné
vykonávať základné
posúdenie rizík s
použitím len svojich
zamestnancov

Vykonávajú pracoviská posúdenia rizík?

- Vzhľadom na uvedené informácie o rizikových faktoroch je dôležité zistiť, do akej miery pracoviská vykonávajú posúdenie rizík, čo je základný kameň európskeho prístupu k BOZP, ako sa uvádza v [rámcovej smernici EÚ o bezpečnosti a ochrane zdravia pracovníkov pri práci](#) (smernica 89/391/EHS).
- Zistenia, ktoré sú konzistentné so zisteniami z roku 2014, ukazujú, že tri štvrtiny (75 %) pracovísk, ktoré sa v EÚ27_2020 zúčastnili na prieskume ESENER 2019, pravidelne vykonávajú posúdenia rizík. Podľa očakávania je tu pozitívna súvislosť s veľkosťou pracoviska.



Zistenia ESENER o
hodnotení rizík, hoci
neobsahujú správy
o kvalite, naznačujú
preventívnu kultúru na
európskych pracoviskách

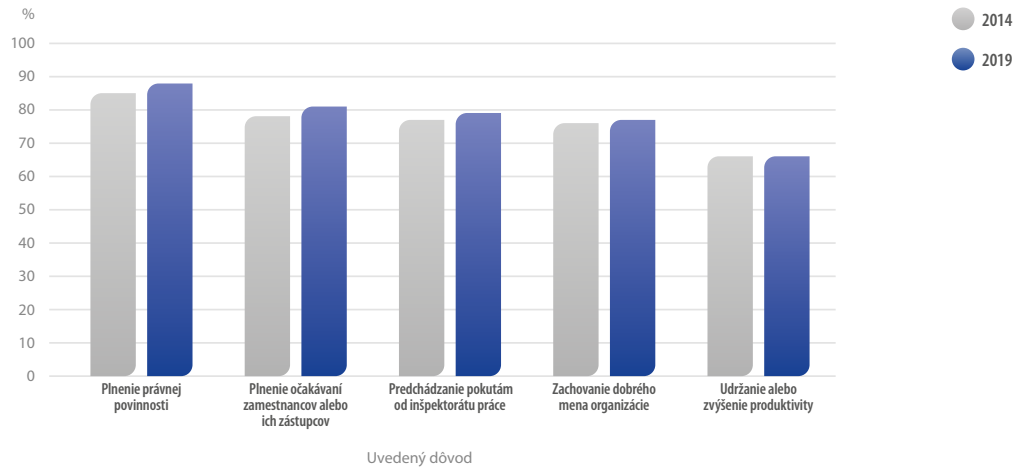
- Podobne ako v minulosti, existujú výrazné rozdiely, pokiaľ ide o podiel pracovísk, na ktorých posúdenie rizík vykonávajú prevažne interní zamestnanci. Poradie krajín sa výrazne líši, pričom na prvom mieste sa umiestnilo Švédsko (85 % pracovísk, nárast zo 66 % v roku 2014), nasledované Dánskom (80 %, nárast zo 76 %). Na druhej strane najnižšie podiely sú v Slovinsku (10 %), Španielsku (10 %) a Maďarsku (14 %).
- To však nevypovedá nič o kvalite týchto posúdení rizík; v niektorých krajinách môže byť stanovená právna povinnosť uzatvoriť zmluvu na služby BOZP, v rámci ktorej sa takéto úlohy budú vykonávať. V zásade a za predpokladu, že osoby zodpovedné za túto prácu majú najlepšiu pozíciu na kontrolu týchto rizík, všetky podniky by mali byť schopné vykonávať základné posúdenie rizík s použitím len svojich zamestnancov.





Prečo pracoviská
riadia bezpečnosť
a ochranu zdravia pri
práci? A prečo túto
oblasť neriadia?

Dôvody riešenia otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré uviedli pracoviská, 2014 a 2019



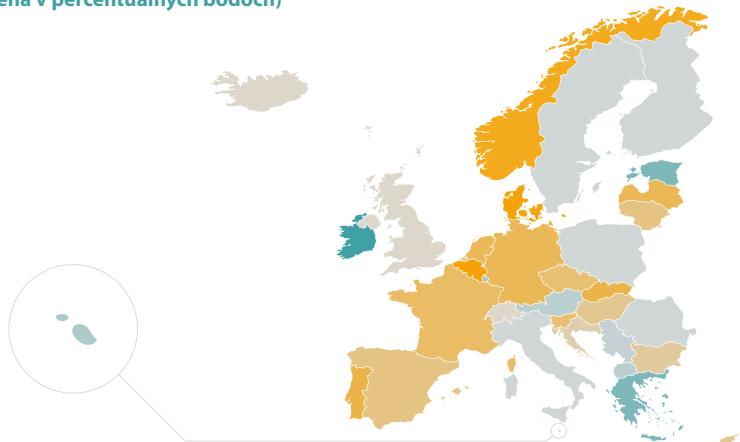
Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk v EÚ27_2020 a pochádzajú z prieskumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Takmer 9 z 10
pracovnísk v EÚ uvádza
plnenie právnej
povinnosti ako hlavnú
motiváciu pre riadenie
bezpečnosti a ochrany
zdravia pri práci

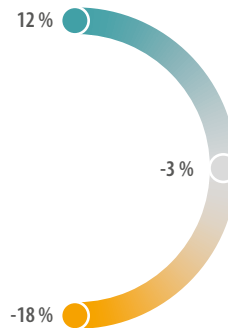
Prečo pracoviská riadia bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci?

- Pokiaľ ide o dôvody, ktoré motivujú pracoviská, aby riadili BOZP, plnenie právnej povinnosti ako hlavný dôvod uvádza takmer 9 z 10 pracovísk v EÚ27_2020, čo je mierne zvýšenie oproti 85 % v roku 2014. Existuje tu pozitívna súvislosť s veľkosťou pracoviska, pričom v členení podľa krajín sa tieto hodnoty pohybujú od 70 % pracovísk v Dánsku po 97 % v Portugalsku.
- Druhým najdôležitejším stimulom pre opatrenia v oblasti BOZP je splnenie očakávaní zamestnancov alebo ich zástupcov. To je do veľkej miery v súlade s výsledkom prieskumu ESENER 2019, podľa ktorého 80 % z pracovísk, ktoré pravidelne vykonávajú posúdenie rizík, zapája svojich zamestnancov do navrhovania a vykonávania opatrení na základe posúdenia rizík.
- Hoci „predchádzanie pokutám od inšpektorátu práce“ sa zdá byť dôležitým motivačným faktorom pre riadenie BOZP, zaujímavé je vykladať toto zistenie v kontexte pracovísk, ktoré už mali kontrolu z inšpektorátu práce, ako sa uvádza na strane 42.

Pracoviská, ktoré uvádzajú kontroly z inšpektorátu práce, 2014 – 2019 (zmena v percentuálnych bodoch)



Zmena



EU27_2020 -8%

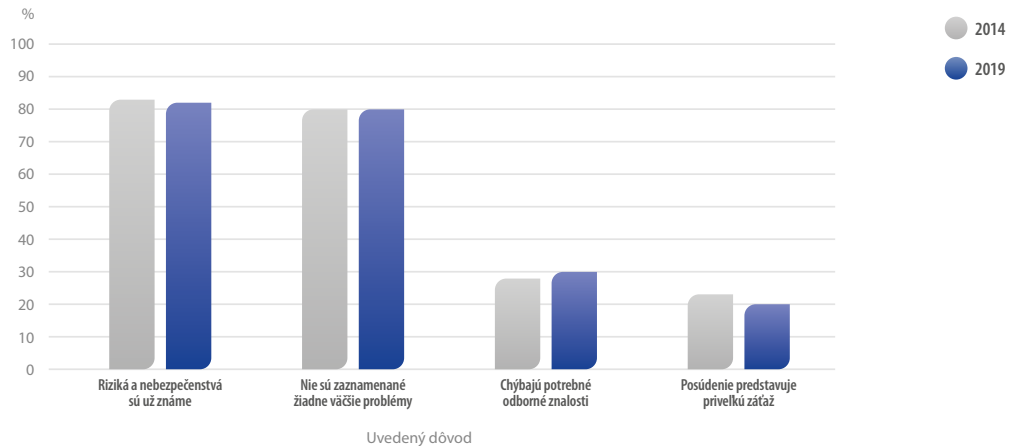
Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskumu ESENER 2014 a ESENER 2019 a týkajú sa všetkých pracovísk vo všetkých 33 krajinách.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

V rokoch 2014 až
2019 klesol takmer
vo všetkých krajinách
podiel pracovísk,
ktoré uviedli kontrolu
z inšpektorátu práce
v posledných
troch rokoch

- Hoci predchádzanie pokutám od inšpektorátu práce je dôležitým motivačným faktorom pre riadenie BOZP, od roku 2014 došlo k zníženiu podielu pracovísk, ktoré uviedli kontrolu z inšpektorátu práce počas troch rokov pred vykonaním prieskumu: 41 % v roku 2019, čo je pokles zo 49 % v roku 2014.
- V skutočnosti došlo v piatich krajinách k nárastu: Írsko, Grécko, Estónsko, Luxembursko a Malta. Pokles bol najvýraznejší v Belgicku a Dánsku. Tento pokles je zrejmý vo všetkých veľkostných triedach a všetkých sektoroch.
- Najčastejšie uvádzajú kontrolu z inšpektorátu práce pracoviská v ťažbe a dobývaní (67 %) v porovnaní s odbornými, vedeckými a technickými činnosťami (21 %) a činnosťami v oblasti financií a poisťovníctva (22 %).

Dôvody nevykonávania pravidelných posúdení rizík, ktoré uviedli pracovníci, 2014 a 2019



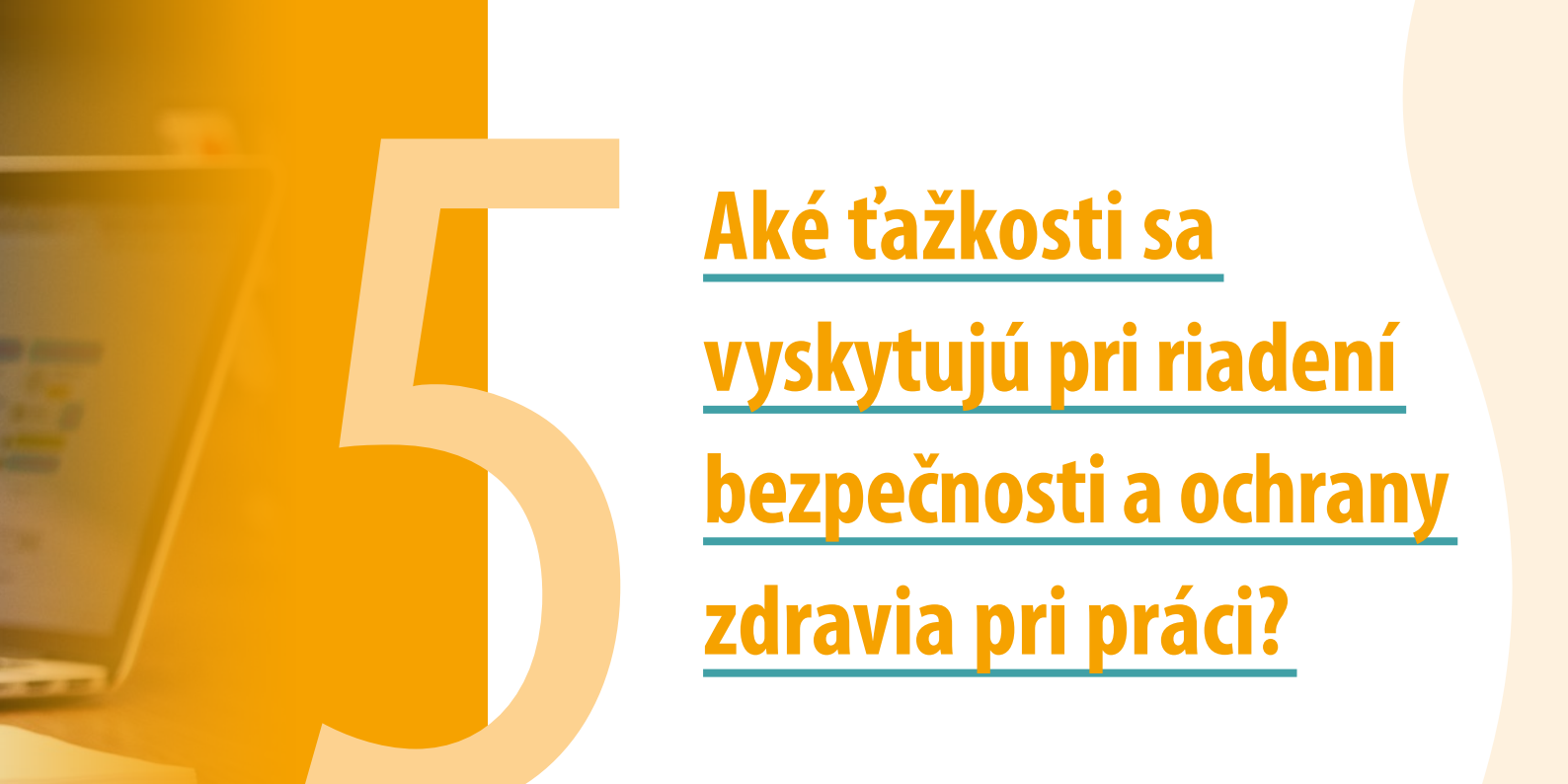
Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskumu ESENER 2014 a ESENER 2019 a týkajú sa pracovníkov v EÚ27_2020, ktoré nevykonávajú pravidelné posúdenia rizík.

V porovnaní s
pracoviskami vo väčších
veľkostných triedach
pracoviská v najmenších
triedach menej často
uvádzajú, že posúdenia
rizík predstavujú
prívetkú záťaž

Nie je potrebné posudzovať riziká? Prečo nie?

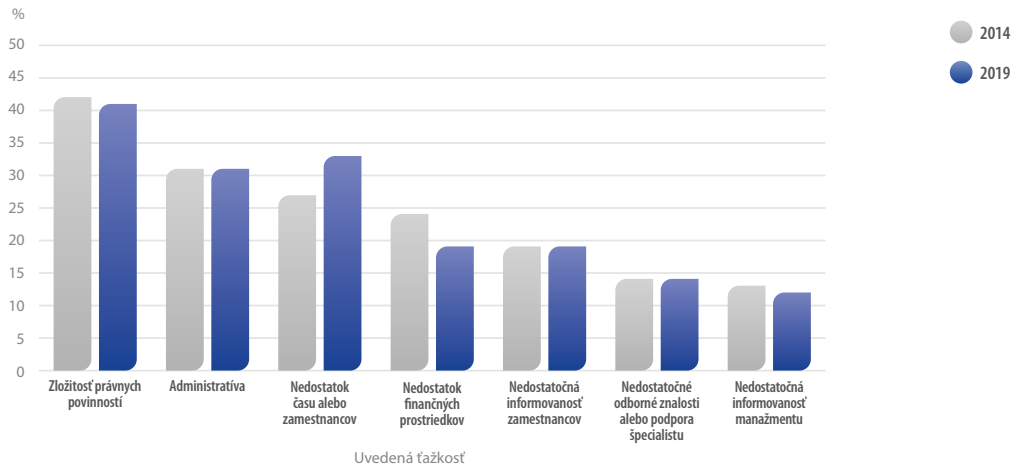
- Pokiaľ ide o pracoviská, ktoré pravidelne nevykonávajú posudzovanie rizík, ich hlavnými dôvodmi je skutočnosť, že tieto riziká a nebezpečenstvá sú už známe (83 % pracovísk) a že neboli zaznamenané žiadne vážne problémy (80 %), rovnako ako v roku 2014.
- Tieto výsledky sa týkajú len 23 % z pracovísk, ktoré sa zúčastnili na prieskume, ale prinášajú otázku, či tieto pracoviská (najmä tie najmenšie) naozaj majú menej problémov alebo či nejde len o menšiu informovanosť o rizikách na pracovisku. Je to do veľkej miery v súlade s problematikou týkajúcou sa informovanosti (resp. jej nedostatočnosti) o rizikových faktoroch uvedených vyššie.
- Zaujímavé je, že v porovnaní s pracoviskami vo väčších veľkostných triedach pracoviská v najmenších triedach menej často uvádzajú, že tento postup predstavuje prívetkú záťaž.
- Výsledky sú vo všeobecnosti konzistentné vo všetkých sektoroch, hoci najmä pracoviská v oblasti vzdelávania, verejnej správy a obrany, povinného sociálneho zabezpečenia a umenia, zábavy a rekreácie uvádzajú, že im chýbajú potrebné odborné znalosti (takmer 50 % pracovísk v každom z týchto troch sektorov).





Aké ťažkosti sa
vyskytujú pri riadení
bezpečnosti a ochrany
zdravia pri práci?

Pracoviská, ktoré uvádzajú vážne ťažkosti pri riešení otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, 2014 a 2019



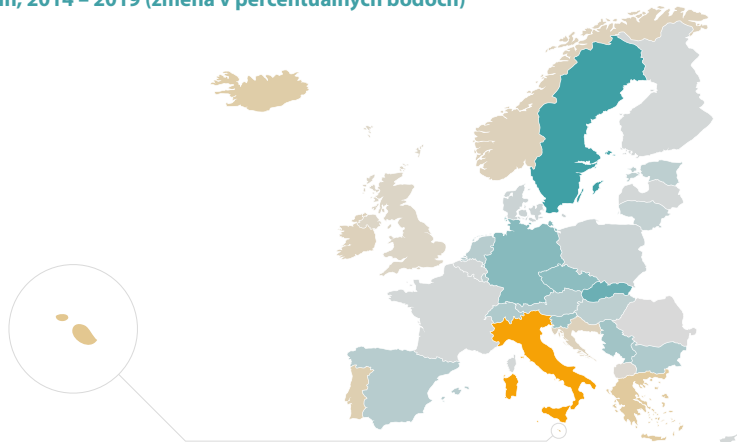
Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk v EÚ27_2020 a pochádzajú z prieskumu ESENER 2014 a ESENER 2019.

Viac ako tretina
pracovnísk uvádza
nedostatok
času alebo
zamestnancov ako
prekážku v riadení
BOZP, čo predstavuje
rastúci trend

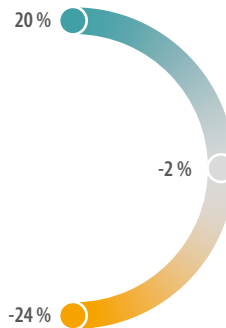
Čo sťažuje riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci?

- 41 % pracovnísk v EÚ27_2020 stále uvádza zložitosť právnych povinností ako hlavný problém pri riešení BOZP, čo predstavuje mierne zníženie v porovnaní so 42 % v roku 2014. Ale je to opäť členenie krajín, ktoré poskytuje mimoriadne cenné informácie pre analýzu.
- Zatiaľ čo došlo k miernemu poklesu podielu pracovnísk, ktoré uviedli ako prekážku väčšinu faktorov, v prípade nedostatku času alebo zamestnancov došlo k nárastu z 27 % na 33 %, čo predstavuje druhý najčastejšie uvádzaný faktor. Platí to najmä pre pracoviská v Holandsku (39 %) a Luxembursku (36 %).
- V rámci jednotlivých sektorov neboli zaznamenané výrazné rozdiely.

Pracoviská, ktoré uvádzajú zložitosť právnych povinností ako hlavný problém pri riešení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, podľa jednotlivých krajín, 2014 – 2019 (zmena v percentuálnych bodoch)



Rozdiel



EU27_2020 -2%

Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk vo všetkých 33 krajinách, ktoré sú zahrnuté v prieskume ESENER 2014 a ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

V Taliansku bolo
zaznamenané
výrazné zníženie
vnímania, že zložité
právne požiadavky
sťažujú riadenie BOZP

- Zistenia podľa jednotlivých krajín poskytujú rôznorodý obraz vnímania zložitosti právnej povinnosti. To aj napriek tomu, že v Európskej únii je zavedený spoločný právny rámec, ako sa stanovuje v [rámcovej smernici \(EÚ\) o bezpečnosti a ochrane zdravia pracovníkov pri práci \(smernica 89/391/EHS\)](#).
- Zatiaľ čo v Belgicku a vo Francúzsku považuje právne povinnosti za hlavný problém pri riešení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci viac ako polovica pracovísk, tieto podiely sú podstatne nižšie v Lotyšsku, Litve a vo Fínsku.
- Obrovský pokles, ktorý bol zaznamenaný v Taliansku (pokles zo 67 % pracovísk v roku 2014 na 43 % v roku 2019), môže pomôcť pri výklade tohto ukazovateľa. Namiesto merania samotnej zložitosti právnych

povinností sa táto otázka zameriava skôr na úpravy a aktualizácie právnych predpisov, ako aj zmeny, ktoré respondenti môžu vnímať ako náročné pri prispôbovaní sa novým požiadavkám. V prípade Talianska zistenia z roku 2014 pravdepodobne súvisia s vykonávaním rozsiahlych revízií talianskych právnych predpisov, ktoré nadobudli účinnosť od roku 2011.

- Na druhej strane vo Švédsku došlo k výraznému nárastu, ktorý možno vysvetliť ustanoveniami o organizačnom a sociálno-pracovnom prostredí ([AFS 2015:4](#)), ktoré nadobudli účinnosť 31. marca 2016. Vyžaduje si to však ďalšiu analýzu, aby sa potvrdila príčina (-y) hláseného nárastu od roku 2014.

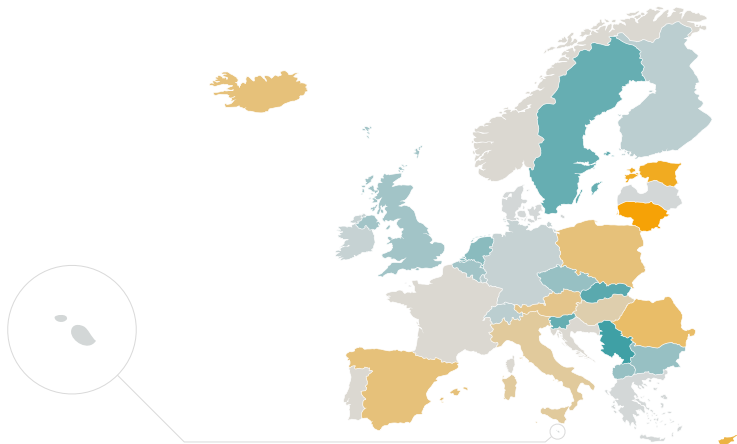




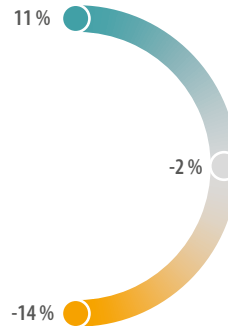
6

A čo
zamestnanci?

Pracoviská zapájajúce zamestnancov do opatrení na riešenie psychosociálnych rizík podľa jednotlivých krajín, 2014 – 2019 (zmena v percentuálnych bodoch)



Rozdiel



EU27_2020

-1 %

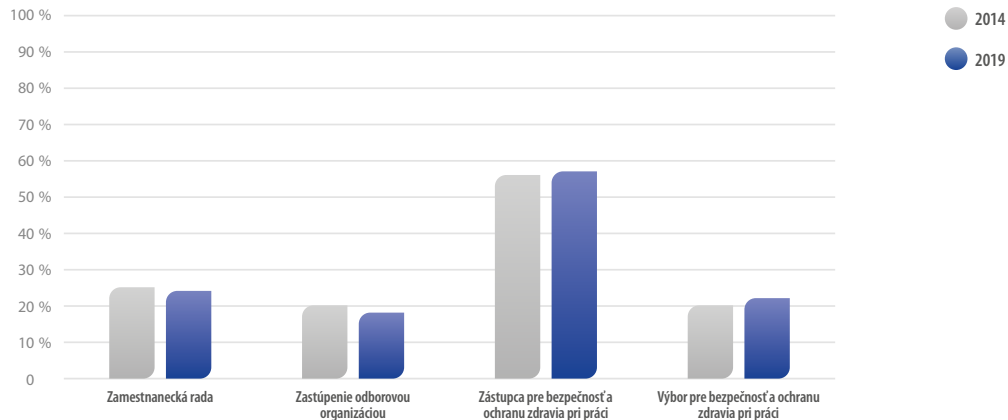
Poznámka: Údaje sa týkajú všetkých pracovísk, ktoré uvádzajú používanie opatrení na predchádzanie psychosociálnym rizikám počas troch rokov pred vykonaním prieskumu, vo všetkých 33 krajinách, ktoré sú zahrnuté v prieskume ESENER 2014 a ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Len 61 % pracovníkov
uviedlo, že do
navrhovania opatrení
na predchádzanie
psychosociálnym
rizikám zapája
zamestnancov

- Pokiaľ ide o účasť zamestnancov, v prípade pracovníkov, ktoré uviedli používanie opatrení na predchádzanie psychosociálnym rizikám počas troch rokov pred vykonaním prieskumu, 61 % respondentov v EÚ27_2020 uvádza, že zamestnanci zohrávali úlohu pri navrhovaní a príprave takýchto opatrení, čo predstavuje mierny pokles zo 63 % v roku 2014.
- Tieto zistenia sa opäť v jednotlivých krajinách líšia a hoci od roku 2014 došlo vo viacerých krajinách k nárastu, iné zaznamenali za posledných päť rokov jasný pokles, ako napríklad Litva, Estónsko a Cyprus.
- Vzhľadom na povahu psychosociálnych rizík by opatrenia v tejto oblasti mali zahŕňať priame zapojenie zamestnancov a mimoriadne vysokú mieru spolupráce všetkých aktérov na pracovisku, ale zistenia naznačujú, že to tak vždy nie je.
- Zapojenie zamestnancov je najnižšie v ťažbe a dobývaní (37 %) a naopak najvyššie je v oblasti zdravotníctva a sociálnej práce (77 %).

Percentuálny podiel pracovísk, ktoré uvádzajú formy zastúpenia zamestnancov, 2014 a 2019



Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskumu ESENER 2014 a ESENER 2019 a týkajú sa všetkých pracovísk v EÚ27_2020, pričom veľkosť pracoviska závisí od národných prahových hodnôt pre tieto formy zastúpenia.

Zďaleka najčastejšie uvádzanou formou zastúpenia zamestnancov bolo vymenovanie zástupcu pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Európsky prieskum o nových a vznikajúcich rizikách

57

- Zástupca pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je jednoznačne najčastejšie uvádzanou formou zastúpenia zamestnancov, a to v prípade 57 % pracovísk v EÚ27_2020, čo je mierny nárast v porovnaní s rokom 2014.
- Podľa očakávania sú tieto zistenia do veľkej miery podmienené veľkosťou pracoviska.
- Ako sa však uvádza ďalej, je zaujímavé zistiť viac o týchto zástupcoch pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a najmä o spôsobe ich vymenovania.
- Sektory, ktoré najčastejšie uvádzajú nejakú formu zastúpenia zamestnancov, zahŕňajú dodávku elektriny, plynu, pary a klimatizovaného vzduchu (71 %), vzdelávanie (67 %) a ťažbu a dobývanie (67 %).

Percentuálny podiel pracovísk bez akejkoľvek formy zastúpenia zamestnancov, podľa jednotlivých krajín

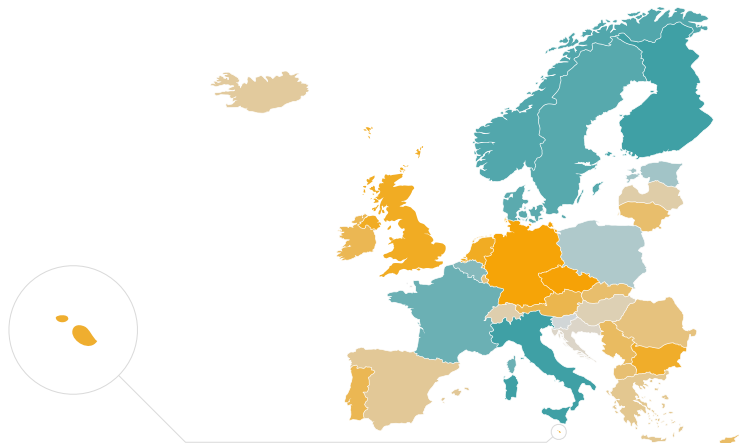
KRAJINA	%	KRAJINA	%	KRAJINA	%
Portugalsko	68	Španielsko	42	Fínsko	25
Lotyšsko	63	Malta	36	Švédsko	23
Poľsko	61	EU27_2020	36	Dánsko	22
Grécko	60	Česko	34	Írsko	22
Belgicko	57	Srbsko	34	Spojené kráľovstvo	22
Francúzsko	56	Estónsko	33	Taliansko	16
Slovinsko	52	Chorvátsko	33	Nórsko	14
Holandsko	51	Island	32	Bulharsko	11
Švajčiarsko	50	Luxembursko	28	Litva	11
Maďarsko	49	Rakúsko	27	Rumunsko	11
Cyprus	43	Nemecko	26		
Severné Macedónsko	43	Slovensko	26		

Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskumu ESENER 2019 a týkajú sa všetkých pracovísk vo všetkých 33 krajinách, pričom veľkosť pracoviska závisí od národných prahových hodnôt pre tieto formy zastúpenia.

Viac ako tretina
pracovnísk v EÚ
uviedla, že nemá
žiadnu formu
zastúpenia
zamestnancov pre
oblasť BOZP

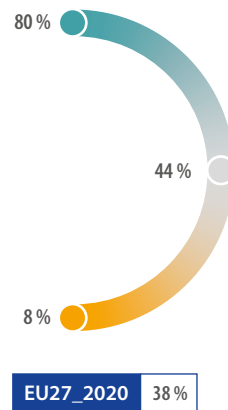
- Je zaujímavé, že viac ako tretina pracovnísk v EÚ27_2020 (36 %) nemá žiadnu z týchto foriem zastúpenia zamestnancov, pričom tento podiel bol najvyšší v Portugalsku (68 %), Lotyšsku (63 %) a Poľsku (61 %).
- V členení podľa jednotlivých sektorov neexistenciu zastúpenia zamestnancov uvádzali najčastejšie pracoviská v oblasti realitných činností (50 %), odborných, vedeckých a technických činností (49 %) a ubytovacích a stravovacích služieb (48 %) na rozdiel od vzdelávania (19 %).

Percentuálny podiel pracovísk, kde sú zástupcovia pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci volení zamestnancami, podľa jednotlivých krajín



Poznámka: Údaje pochádzajú z prieskumu ESENER 2019 a týkajú sa všetkých pracovísk vo všetkých 33 krajinách, pričom veľkosť pracoviska závisí od národných prahových hodnôt pre tieto formy zastúpenia.

Volení zamestnancami



V prípade viac ako polovice pracovísk v EÚ zástupcu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vyberá zamestnávateľ

- Ako už bolo uvedené, v rámci prieskumu ESENER 2019 sa pozornosť sústredila aj na zástupcov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom sa pracoviskám položila otázka o ich vymenovaní. Zistenia ukazujú veľmi rôznorodú situáciu v jednotlivých krajinách, čo odráža rôzne národné rámce.
- Viac ako polovica (52 %) pracovísk v EÚ27_2020 má zástupcu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorého vybral zamestnávateľ, pričom najvyšší podiel bol zaznamenaný v Nemecku a Česku (83 % pracovísk).
- Približne tretina pracovísk, ktoré sa zúčastnili na prieskume (38 %), uviedla, že ich zástupcov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci volia zamestnanci, pričom najvyšší podiel je vo Fínsku a v Taliansku (80 %) a vo Švédsku (75 %).
- Tieto zistenia je dôležité mať na pamäti, aby bolo možné správne pochopiť podstatu funkcie zástupcov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá sa v jednotlivých krajinách výrazne líši; nejde vždy v pravom zmysle slova o zástupcov zamestnancov, ktorých vyberajú ich kolegovia.

Metodika prieskumu ESENER 2019

- Práca v teréne: jar a leto 2019 na pracoviskách s piatimi alebo viacerými zamestnancami súkromných aj verejných organizácií vo všetkých sektoroch činností.
- 33 krajín: 27 členských štátov EÚ, Island, Severné Macedónsko, Nórsko, Srbsko, Švajčiarsko a Spojené kráľovstvo.
- Na prieskume sa zúčastnilo spolu 45 420 pracovníkov, pričom respondentom bola „osoba, ktorá vie najviac o BOZP v danej organizácii“.
- Národné referenčné vzorky sa zvýšili v troch krajinách a boli financované príslušnými vnútroštátnymi orgánmi: v Írsku (+ 1 250), Nórsku (+ 450) a Slovinsku (+ 300).
- Údaje boli získané najmä prostredníctvom telefonického pohovoru s pomocou počítača (CATI).

Chcete vedieť viac?

Navštívte webové sídlo esener.eu.
Prečítajte si viac a preskúmajte údaje
z prieskumu ESENER na webovom sídle:
<https://esener.eu>



Európska agentúra pre bezpečnosť
a ochranu zdravia pri práci
C/Santiago de Compostela 12 48003 Bilbao, ŠPANIELSKO
Email: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu>

TE-RO-19-007-SK-N



Publications Office
of the European Union

ISBN 978-92-9479-539-7