

Třetí Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER 2019)

Jak evropská pracoviště řídí bezpečnost a ochranu
zdraví

Shrnutí

Ani Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ani žádná jiná osoba jednající jménem agentury není odpovědná za případné využití těchto informací.

© Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2023

Reprodukce povolena s uvedením zdroje.

O povolení použití nebo reprodukce fotografií nebo jiného materiálu, na který se nevztahují autorská práva agentury EU-OSHA, je třeba žádat přímo držitele autorských práv.

Více informací o Evropské unii je k dispozici na internetu (<http://europa.eu>).

Úvod

V návaznosti na dvě předchozí vlny průzkumu (v roce 2009 a 2014) shromáždil třetí Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER 2019) odpovědi od 45 420 podniků všech velikostních kategorií a z nejrůznějších odvětví ve 33 zemích, tj. v zemích EU-27, jakož i na Islandu, v Severní Makedonii, Norsku, Srbsku, Švýcarsku a ve Spojeném království.

Průzkum ESENER byl vytvořen jako hlavní monitorovací nástroj pro řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) v Evropě. Je vyhledávaným zdrojem informací pro evropské a vnitrostátní tvůrce politik, pokud jsou zapotřebí klíčové důkazy pro tvorbu politik nebo pro zvolení vhodného přístupu k dalšímu výzkumu.¹

Tyto výsledky se zveřejňují v době, kdy je nezbytně nutné posílit přístup k řízení BOZP. Pandemie covidu-19 rychle změnila pracovní prostředí, což vyžaduje přehodnocení rizik, jimž pracovníci čelí, a přijetí opatření přizpůsobených novým okolnostem.

Ačkoli výsledky průzkumu ESENER 2019 nelze interpretovat jako jasný ukazatel míry dodržování právních předpisů, nabízí přehled kroků a opatření přijatých k zajištění bezpečného pracovního prostředí v podnicích. Odpovědi z průzkumu lze vyhodnotit s ohledem na směrnici Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (nazývanou také evropská rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci²) a na podpůrné právní předpisy, jejichž cílem je podpořit zavádění opatření ke zlepšení BOZP, a to při zohlednění skutečnosti, že pravidla BOZP se v jednotlivých zemích, odvětvích a u různých kategorií pracovníků liší. V souladu s tím mají výsledky průzkumu ESENER přispět k dosažení přístupu „vize nula“ týkajícího se úmrtí souvisejících s prací v EU³, jelikož průzkum poskytne údaje, které pomohou zvýšit povědomí o rizicích a v konečném důsledku podpoří prosazování stávajících pravidel a pokynů.

Přístup a rozsah průzkumu ESENER 2019 se ve značné míře shoduje s přístupem a rozsahem průzkumu ESENER 2014, což nabízí příležitost k měření dlouhodobých trendů. Výsledky proto pomáhají upozornit na jakékoli měnící se tendence v průběhu času v klíčových oblastech, jako je informovanost o zdravotních a bezpečnostních rizicích, řízení BOZP, včetně psychosociálních rizik, motivační faktory a překážky v oblasti BOZP a zapojení zaměstnanců. Průzkum ESENER 2019 má však širší záběr, neboť se věnuje některým novým tématům týkajícím se řízení BOZP: patří mezi ně digitalizace, vnímání kvality externích služeb v oblasti prevence a hodnocení absencí z důvodu úrazů nebo nemoci.

Přehledová zpráva průzkumu ESENER 2019 se zaměřuje na doplnění důkazů z průzkumu ESENER o další primární a sekundární zdroje údajů. Obsahuje kapitoly, které se věnují úloze právních předpisů při rozvoji řízení BOZP (jako motivačního faktoru i jako potenciální překážky) a dopadu účasti zaměstnanců na řízení BOZP. Za tímto účelem byla provedena rešerše odborné literatury a průzkum mapující právní stav s cílem shromáždit informace o klíčových právních a politických prvcích zavedených na vnitrostátní úrovni. Kromě toho bylo provedeno 11 rozhovorů s kontaktními místy agentury EU-OSHA⁴, které měly pomoci interpretovat výsledky průzkumu a objasnit úlohu právních předpisů jako motivačního faktoru a zároveň překážky bránící dodržování předpisů.

Kromě toho se přehledová zpráva průzkumu ESENER 2019 řídí přístupem, který se uplatnil rovněž u předchozích analýz údajů v rámci průzkumu ESENER, a přináší porovnání výsledků podle jednotlivých zemí, odvětví a velikostí podniků. Dále byly provedeny regresní analýzy s cílem prozkoumat faktory, které predikují přijetí opatření pro řízení BOZP, a to na základě posouzení síly vztahů mezi různými proměnnými, jež průzkum ESENER sledoval. Výsledky podle očekávání potvrzují, že jsou-li

¹ Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12673-Health-&-Safety-at-Work-EU-Strategic-Framework-2021-2027-en>.

² Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (směrnice 89/391/ EHS): <https://osha.europa.eu/da/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>

⁴ Národní kontaktní místa: <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points>.

zavedeny správné přístupy k řízení BOZP, je pravděpodobnější, že podniky přijmou kroky k zajištění bezpečnějšího pracovního prostředí.

Klíčová zjištění a doporučení pro politiku

Ze zjištění průzkumu ESENER vyplývá, že zaměření na různé druhy rizik a přijatá opatření se liší, což může být do značné míry spojeno s velikostí podniku, odvětvím činnosti a danou zemí.

Výsledky zdůrazňují potřebu lepší BOZP vzhledem k technologickým změnám v ekonomice, rostoucímu zaměření na význam psychosociálních aspektů pracovního prostředí pro podporu celkové pohody a produktivity a s ohledem na pandemii covidu-19, která přinesla změny pracovních postupů, z nichž některé budou pravděpodobně trvalé. Kromě toho pravděpodobně vzrostou rizika spojená s řízením BOZP, například kvůli rozšíření dodavatelských řetězců o menší organizace, které mají relativně méně formální pracovní postupy a rozdělení odpovědnosti, a vlivem zavedení nových obchodních modelů.

Proto je vhodné zamyslet se nad některými identifikovanými klíčovými výzvami. V průzkumu ESENER 2019 se potvrdilo, že rizika potenciálně vedoucí k muskuloskeletálním poruchám patří mezi ta, která jsou odhalována nejčastěji. „Opakujících se pohybů rukou nebo paží“ a „dlouhého sedění“ si je vědoma přibližně 60 % podniků – a toto povědomí roste. Nicméně paradoxně se využívání opatření ke „zlepšení pracovního života“, včetně zavedení „ergonomického vybavení“, mezi lety 2014 a 2019 mírně snížilo.

Z vícerozměrných analýz plyne, že identifikace bezpečnostních, ergonomických a chemických rizik a využívání služeb BOZP ze strany podniků spolu souvisí. To naznačuje, že využívání těchto služeb může zvýšit míru povědomí o rizicích. Identifikace rizik se rovněž zlepšuje, pokud podniky jmenovaly zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Doporučení pro politiku

Zvyšování povědomí o bezpečnosti a ochraně zdraví a o nových a vznikajících rizicích je i nadále nezbytné, zejména mezi mikropodniky a malými podniky. Pro velké společnosti by bylo prospěšné, kdyby měly větší povědomí o rizicích v oblasti BOZP v jejich dodavatelském řetězci a o souvislosti těchto rizik s jejich vlastním dobrým jménem. Zvyšování povědomí o rizicích by mělo být spojeno s upozorňováním na to, kde lze získat podporu, a s příklady konkrétních opatření, která mohou rizika zmírnit. Propojení povědomí o rizicích a řízení BOZP s příslušnými právními povinnostmi by mohlo pomoci podpořit pozitivní reakce. Povědomí o rizicích se může zlepšit, pokud se do činností v oblasti řízení BOZP zapojí zástupci zaměstnanců a bude podporováno zapojení pracovníků.

Psychosociální rizika, zejména „nutnost jednat s náročnými zákazníky, pacienty a žáky“, zůstávají rovněž jedním z klíčových rizikových faktorů mnoha organizací. Zatímco respondenti průzkumu ESENER patrně považují za nejvýznamnější problém „externí osoby“, interní metody práce jsou uváděny překvapivě méně často, například „dlouhá nebo nepravidelná pracovní doba“ a „špatná komunikace nebo spolupráce v rámci organizace“.

Nezdá se, že by podniky v zemích EU-27 upřednostňovaly řízení psychosociálních rizik ve svých systémech řízení BOZP. V letech 2014 až 2019 nedošlo k nárůstu opatření k řízení psychosociálních rizik na pracovištích, jako je reorganizace práce nebo intervence v případě příliš dlouhé pracovní doby. Více pracovišť však oznamovalo postupy pro řešení šikany nebo obtěžování spolu s možnými případy výhrůžek, zneužívání a útoků ze strany externích osob, jakož i akční plány pro předcházení pracovnímu stresu.

Z vícerozměrných analýz vyplývá, že zapojení zaměstnanců a právní povinnosti jako důvod pro řízení BOZP souvisí s vyšším počtem hlášených psychosociálních rizik, což potvrzuje, že tyto dva faktory mají zásadní význam pro identifikaci rizik a zavedení zmírňujících opatření. Je třeba poznamenat, že podmínky v dané zemi mají zásadní význam pro identifikaci psychosociálních rizik, což poukazuje na význam vnitrostátních právních rámců a kultury.

Doporučení pro politiku

Podniky by měly prospěch z většího zaměření na psychosociální pracovní prostředí. Inspektoráty práce mohou případně hrát roli tím, že zajistí, že psychosociální pracovní prostředí bude také předmětem inspekci podniků.

Odborné poradenství, podpora přijímání klíčových opatření a metody podněcující zapojení zaměstnanců pravděpodobně posílí řízení psychosociálních rizik v podnicích.

Výsledky průzkumu ESENER 2019 naznačují, že základem pro řízení BOZP je i nadále rámcová směrnice 89/391/EHS. Posouzení rizik pravidelně provádí přibližně tři čtvrtiny podniků v zemích EU-27, obdobně jako v případě výsledků předchozích vln průzkumů. To znamená, že tento přístup je jako celek dobře zavedený a potenciálně poskytuje stabilní přístup k zajištění bezpečnějšího pracovního prostředí.

Zatímco však většina velkých organizací provádí posouzení rizik pravidelně, u menších organizací, zejména mikropodniků, tato pravděpodobnost klesá. Z výsledků průzkumu ESENER plyne, že v menších organizacích je běžné používání méně formalizovaných postupů řízení BOZP, což naznačuje, že existují alternativní způsoby (v některých případech nedostatky), pokud jde o řízení pracovního prostředí v podnicích této velikosti.

Od dokončení terénní práce na průzkumu ESENER 2019 je nevyhnutelně další obavou možná reakce v oblasti řízení BOZP na nedávnou transformaci pracovního prostředí v souvislosti s onemocněním covid-19 vzhledem k tomu, že čtvrtina společností uvedla, že posouzení rizik pravidelně neprovádí. Jako hlavní důvod, proč se neprovádí posouzení rizik, se uvádí to, že „rizika jsou již známá“: nejčastěji to uváděly podniky v odvětvích, která čelí vážným zdravotním a bezpečnostním rizikům, jako je těžba a dobývání a zemědělství, rybolov a lesnictví. Kromě toho mnohá posouzení rizik zcela nepokrývají všechny příslušné pracovní prostory, jako jsou domovy, ani všechny osoby ohrožené nebezpečím v pracovním prostředí.

Z vícerozměrné analýzy vyplynulo, že možnost pravidelného hodnocení rizik se zvyšuje, pokud je v podniku přítomen zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví. Aby se zlepšilo zahrnování domácích pracovišť do pravidelného posuzování rizik, je rovněž důležité, aby byli do provádění opatření v oblasti BOZP zapojeni zaměstnanci – to svědčí o tom, že zaměstnanci hrají klíčovou funkci v rámci přístupu „zdola nahoru“ při zajišťování úplnosti činností v oblasti řízení BOZP.

Doporučení pro politiku

Aby se zlepšila kultura ochrany zdraví a bezpečnosti, je třeba se zaměřit na podniky, které pravidelně neprovádějí hodnocení rizik. Klíčem ke změně chování je zpochybnění představy, že „rizika jsou již známá“.

Reakce v oblasti BOZP na onemocnění covid-19 by měla být využita k dalšímu začlenění praxe pravidelného posuzování rizik v organizacích a k zajištění toho, aby do ní byly zahrnuty všechny příslušné lokality a ohrožené osoby.

Hlavním návrhem na zlepšení řízení BOZP (např. zahrnutí všech pracovišť do posouzení rizik) je širší zapojení zaměstnanců, například prostřednictvím přítomnosti zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví nebo zapojení zaměstnanců do navrhování opatření poté, co byla posouzena rizika.

Metody podniků na zajištění účasti zaměstnanců pomáhají nejen identifikovat rizika, ale také podporují přijetí vhodných opatření ke zmírnění rizik.

Porovnáním zjištění z předchozích vln průzkumů, ESENER 2019 ukázal, že v oblasti BOZP docházelo k menší spolupráci s veřejnými institucemi. To dokládá snížení počtu inspekci inspektorátů ve všech zemích EU-27 a pokles počtu žádostí o poradenství od inspektorátů a oficiálních institucí působících v oblasti BOZP. Doufáme, že od pandemie covidu-19 využívají podniky aktualizované pokyny a další podporu, kterou nabízejí inspektoráty a jiné veřejné organizace.

Doporučení pro politiku

Výsledky průzkumu ESENER 2019 jsou relevantní pro politické diskuse o budoucím rozsahu režimů inspekcí. Mnoho organizací neprovádí posouzení rizik pravidelně, zejména mikropodniky a malé podniky, a odvětví, u nichž lze konstatovat, že mají „nízká bezpečnostní rizika“, někdy vykazují méně odhodlání a zavádějí méně opatření. Přínosy poskytování poradenství spolu s kontrolami dodržování předpisů pravděpodobně podpoří identifikaci rizik a kulturu bezpečnosti a ochrany zdraví.

Může nám být útechem, že pokud jde o úroveň angažovanosti vedení, ve všech zemích EU-27 došlo k mírnému nárůstu na více než 60 %, pokud jde o diskuse vrcholného vedení o BOZP, a na přibližně 70 %, pokud jde o podíl podniků, kde vedoucí týmů nebo přímí nadřízení i nadále procházejí odbornou přípravou. Je však znepokojivé, že „osoby, které mají o BOZP nejlepší znalosti“, v podnicích vybraných k rozhovoru v rámci průzkumu ESENER nyní s menší pravděpodobností podstupují odbornou přípravu a o BOZP se pravidelně diskutuje na schůzkách týmů pouze asi ve třetině podniků.

Ve vícerozměrné analýze se zdůraznil význam závazků v oblasti BOZP. Pravidelná diskuse o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví na úrovni vrcholného vedení, jakož i odborná příprava na téma řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v týmech, kterých se účastní vedoucí týmů a přímí nadřízení, pozitivně souvisejí s přijetím dalších postupů v oblasti BOZP, jako je pravidelné posuzování rizik a jmenování zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví.

Doporučení pro politiku

Je třeba posílit angažovanost vedení v oblasti BOZP, aby se zlepšilo každodenní řízení. Vrcholné vedení by mělo jednat o způsobech, jak mohou rozvíjet dynamičtější kulturu bezpečnosti, například prostřednictvím pravidelných týmových diskusí o BOZP. Hrozí, že osoba, která ví o BOZP v daném podniku nejvíce, bude tuto kvalifikaci ztrácet; je třeba obecně zavést mnohem lepší podporu odborné přípravy.

Podle očekávání jsou digitální technologie jedním z klíčových rysů pracoviště v zemích EU-27, přičemž 86 % společností potvrdilo používání osobních počítačů na stálých pracovištích a 77 % přenosných počítačů. Je třeba zdůraznit, že existují i další technologie s potenciálními riziky v oblasti BOZP, které se používají (i když v mnohem menší míře), jako jsou systémy pro kontrolu obsahu nebo tempa práce, monitorování výkonnosti pracovníků a nositelná zařízení a roboti, kteří mohou s pracovníky komunikovat. Vzhledem k rychlému přechodu na práci z domova a sledování zaměstnanců na dálku od pandemie covidu-19 v roce 2020 je možné, že tyto trendy průzkum ESENER 2019 plně nezachytil.

V roce 2019 však pouze asi čtvrtina společností diskutovala o dopadu těchto technologií na pracovišti na BOZP.

Doporučení pro politiku

Vzhledem k pravděpodobným rizikům pro pracovní prostředí musí řízení BOZP jednoznačně držet krok s trendy v oblasti digitalizace. To je důležité i s ohledem na významný přechod na práci z domova a zavedení nových obchodních modelů. Je zřejmé, že služby, pokyny a inspekce v oblasti BOZP mohou hrát roli při upozorňování podniků na jejich povinnosti v oblasti zajišťování bezpečného pracovního prostředí.

Z multivariační analýzy rovněž plyne, že při diskusi o možných dopadech digitálních technologií hraje úlohu zastoupení zaměstnanců (zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví). Proto může být vhodným řešením pro řízení nově se objevujících digitálních rizik také přímé zapojení zaměstnanců.

Dodržování právních povinností v oblasti BOZP může být pro některé organizace náročné; složitost pravidel BOZP byla považována za jednu z klíčových překážek při plnění povinností v oblasti BOZP u přibližně 40 % podniků, mezi jednotlivými zeměmi však existují významné rozdíly.

Zjednodušení pravidel BOZP nemusí být proveditelné, pokud se tím sníží možnost účinně kontrolovat všechna rizika v pracovním prostředí. Proto jsou zapotřebí řešení na podporu podniků při plnění jejich

povinností, zejména pak mikropodniků a malých organizací. Mezi tato řešení by mohly mimo jiné patřit on-line postupy posuzování rizik, pokyny, poradenství a linky pomoci zaměřené na BOZP.

Doporučení pro politiku

Za klíčové pro posílení dodržování předpisů, zejména v případě mikropodniků a malých podniků, by měly být považovány metody usnadňující řízení BOZP, například on-line metody navržené tak, aby uživatelům umožnily provádět posouzení rizik a podle potřeby je aktualizovat, jako je nástroj [OiRA](#) (on-line interaktivní hodnocení rizik).

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)

přispívá k cíli učinit z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci. Agentura se zabývá výzkumem, vývojem a šířením spolehlivých, vyvážených a nestranných informací v oblasti BOZP a pořádá celoevropské osvětové kampaně. Agentura, kterou Evropská unie zřídila v roce 1994 a která sídlí ve španělském Bilbao, umožňuje spolupráci zástupců Evropské komise, vlád členských států, organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců i předních odborníků ze všech členských států Evropské unie i dalších zemí.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Santiago de Compostela 12, 5. patro
48003 – Bilbao, Španělsko
E-mail: information@osha.europa.eu
<http://osha.europa.eu>