

Tretja evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER 2019)

Kako se v Evropi upravljata varnost in zdravje na delovnem mestu

Povzetek

Niti Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za uporabo podatkov iz te publikacije.

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2023

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Za vsako uporabo ali reprodukcijo fotografij ali drugega gradiva, ki ni zaščiten z avtorskimi pravicami Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, je treba pridobiti dovoljenje neposredno od imetnikov pravic.

Dodatne informacije o Evropski uniji so na voljo na internetu (<http://europa.eu>).

Uvod

Med tretjo evropsko raziskavo podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER-3, 2019), ki je sledila predhodnima raziskavama iz let 2009 in 2014, so bili zbrani odgovori 45.420 podjetij različnih velikosti in iz različnih dejavnosti v 33 državah, ki so vključevale države EU-27 ter Islandijo, Severno Makedonijo, Norveško, Srbijo, Švico in Združeno kraljestvo.

Raziskava ESENER velja za vodilno orodje za spremljanje upravljanja varnosti in zdravja pri delu v Evropi. Je glavni vir podatkov za evropske in nacionalne oblikovalce politik, kadar so potrebni ključni dokazi za oblikovanje politik ali izbiro pristopa k nadaljnjim raziskavam¹.

Rezultati raziskave so objavljeni v trenutku, ko se je pojavila velika potreba po okrepitvi pristopa k upravljanju varnosti in zdravja pri delu. Pandemija covid-19 je povzročila hitro preobrazbo delovnega okolja, zaradi česar je treba znova oceniti tveganja, s katerimi se soočajo delavci, in sprejeti ukrepe, prilagojene novim okoliščinam.

Čeprav rezultatov raziskave ni mogoče razlagati kot jasen pokazatelj obsega skladnosti z zakonodajo, raziskava ESENER 2019 zagotavlja vpogled v korake in ukrepe, sprejete za zagotavljanje varnega delovnega okolja v podjetjih. Odgovore na vprašanja, pridobljene med raziskavo, je mogoče obravnavati v okviru Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (znane tudi kot evropska okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu²) ter podpiranja zakonodaje, ki je namenjena spodbujanju uvedbe ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu, obenem pa se priznava, da se predpisi glede varnosti in zdravja pri delu med državami, dejavnostmi ter kategorijami delavcev razlikujejo. Rezultati raziskave ESENER naj bi v skladu s tem prispevali k uresničitvi „vizije nič“ glede smrti v EU, povezanih z delom³, in sicer z zagotavljanjem podatkov, ki pomagajo krepiti ozaveščenost o tveganjih ter navsezadnje podpirati izvajanje veljavnih predpisov in smernic.

Pristop in obseg raziskave ESENER 2019 sta večinoma enaka kot pri raziskavi ESENER 2014, kar omogoča merjenje trendov skozi čas. Zato rezultati pomagajo prepoznati morebitne spreminjajoče se vzorce skozi čas na ključnih področjih, kot so ozaveščenost o zdravstvenih in varnostnih tveganjih, upravljanje varnosti in zdravja pri delu, vključno s psihosocialnimi tveganji, gonilne sile in ovire varnosti in zdravja pri delu ter vključenost zaposlenih. Vendar pa raziskava ESENER 2019 podrobneje obravnava nekatere nove teme, ki se nanašajo na upravljanje varnosti in zdravja pri delu, kot so digitalizacija, dojetanje kakovosti zunanjih preventivnih storitev ter ocena odsotnosti zaradi nezgod pri delu ali bolezni.

Pregledno poročilo o raziskavi ESENER 2019 je osredotočeno na dopolnjevanje dokazov v okviru raziskave ESENER z drugimi primarnimi in sekundarnimi viri podatkov. Vsebuje poglavja, ki proučujejo vlogo zakonodaje pri razvoju upravljanja varnosti in zdravja pri delu (kot gonilna sila in morebitna ovira) ter učinek sodelovanja zaposlenih pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu. V ta namen sta bila izvedena pregled literature in proučitev zakonodaje, da bi zbrali informacije o ključnih nacionalnih zakonskih in političnih značilnostih. Opravljenih je bilo tudi 11 razgovorov z nacionalnimi informacijskimi točkami EU-OSHA⁴, da bi omogočili lažjo razlago rezultatov ter izpostavili vlogo zakonodaje kot gonilne sile in ovire skladnosti.

Poleg tega pregledno poročilo o raziskavi ESENER 2019 sledi pristopu iz predhodnih analiz podatkov v okviru raziskav ESENER, saj rezultate primerja po državah, dejavnostih in velikosti podjetij. Izvedene so bile tudi regresijske analize, da bi proučili dejavnike, ki napovedujejo sprejetje ukrepov s področja upravljanja varnosti in zdravja pri delu, z oceno moči povezav med različnimi spremenljivkami iz raziskave ESENER. Rezultati so pričakovano potrdili, da ob uvedbi pravih pristopov k upravljanju

¹ Strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu (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 Okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu (Direktiva 89/391/EGS): <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 Nacionalne informacijske točke EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points>.

varnosti in zdravja pri delu obstaja večja verjetnost, da bodo podjetja sprejela ukrepe za zagotavljanje varnejšega delovnega okolja.

Ključne ugotovitve in smernice politike

Ugotovitve v okviru raziskave ESENER kažejo razliko v osredotočenosti na različne vrste tveganj in sprejete ukrepe, kar je mogoče v veliki meri povezati z velikostjo podjetja, dejavnostjo ter državo.

Rezultati opozarjajo na potrebo po izboljšanju varnosti in zdravja pri delu zaradi tehnoloških sprememb v gospodarstvu, vse večjega poudarka na pomembnosti psihosocialnega delovnega okolja pri podpiranju splošnega dobrega počutja in produktivnosti ter ob upoštevanju pandemije covid-19, ki je povzročila spremembo delovnih praks, pri čemer bodo nekatere prakse tudi ostale spremenjene. Poleg tega se bodo tveganja v zvezi z upravljanjem varnosti in zdravja pri delu verjetno povečala z npr. širitvijo dobavnih verig na manjše organizacije, ki imajo v primerjavi z večjimi bolj neformalne delovne prakse in delitev odgovornosti, ter z uvedbo novih poslovnih modelov.

V ta namen je primerno razmisliti o nekaterih ključnih opredeljenih izzivih. V okviru raziskave ESENER 2019 je bilo potrjeno, da tveganja, ki bi lahko povzročila kostno-mišična obolenja, spadajo med najpogostejše omenjena. O „ponavljajočih se gibih rok“ in „dolgotrajnem sedenju“ poroča približno 60 % podjetij, pri čemer se ta delež veča. Pa vendar je uporaba ukrepov za „izboljšanje poklicnih življenj“, vključno z uvedbo „ergonomske opreme“, med letoma 2014 in 2019 presenetljivo rahlo upadla.

Multivariatne analize so pokazale, da sta opredelitev varnostnih, ergonomskih in kemijskih tveganj ter uporaba storitev s področja varnosti in zdravja pri delu v podjetjih medsebojno povezani. To nakazuje, da je raven ozaveščenosti o tveganjih mogoče povečati z uporabo takih storitev. Opredelitev tveganj se prav tako izboljša, če podjetja določijo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

Smernica politike

Še naprej je potrebno dvigati raven ozaveščenosti o varnosti in zdravju pri delu ter novih in nastajajočih tveganjih, zlasti med mikro- in malimi podjetji. Velikim podjetjem bi koristila večja ozaveščenost o tveganjih za varnost in zdravje pri delu znotraj lastnih dobavnih verig ter o tem, kako je to povezano z njihovim ugledom. Krepitev ozaveščenosti o tveganjih bi bilo treba povezati z izkazovanjem podpore in primeri konkretnih ukrepov, ki lahko blažijo tveganja. S povezovanjem ozaveščenosti o tveganjih ter upravljanja varnosti in zdravja pri delu z ustreznimi pravnimi obveznostmi bi lahko spodbujali pozitivne odzive. Ozaveščenost o tveganjih se lahko izboljša, če predstavniki delavcev sodelujejo pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu ter se spodbujajo vključevanje delavcev.

Psihosocialna tveganja, zlasti „ukvarjanje s težavnimi strankami, pacienti in učenci“, so še naprej ključni dejavniki tveganja za številna podjetja. Anketiranci v okviru raziskave ESENER sicer menijo, da so največja težava „tretje osebe“, interne metode dela, na primer „dolgi ali neredni delovni časi“ in „slaba komunikacija ali sodelovanje znotraj organizacije“, pa so presenetljivo redkeje navedene.

Ni videti, da bi v sistemih upravljanja varnosti in zdravja pri delu v podjetjih v državah EU-27 imelo prednost upravljanje psihosocialnih tveganj. Med letoma 2014 in 2019 ni bilo krepitve ukrepov za upravljanje psihosocialnih tveganj na delovnih mestih, kot je reorganizacija dela ali intervencije v primeru prekomerno dolgega delovnega časa. Vendar so na več delovnih mestih poročali o postopkih za obravnavanje trpinčenja ali nadlegovanja z morebitnimi primeri groženj, zlorab in napadov s strani tretjih oseb, pa tudi o akcijskih načrtih za preprečevanje stresa na delovnem mestu.

Multivariatne analize so pokazale, da so vključevanje zaposlenih in pravne obveznosti kot razlog za upravljanje varnosti in zdravja pri delu povezani z večjim številom sporočenih psihosocialnih tveganj. To potrjuje, da sta ta dejavnika ključna za opredelitev tveganja ter obravnavanje ukrepov za njihovo blaženje. Opozoriti je treba, da je kontekst države ključni za opredelitev psihosocialnih tveganj, kar kaže na pomembnost nacionalnih pravnih okvirov in kulture.

Smernica politike

Podjetjem bi koristila večja osredotočenost na psihosocialno delovno okolje. Kadar je to primerno, lahko inšpektorati za delo k temu prispevajo z obravnavanjem psihosocialnega delovnega okolja med obiski podjetij.

S strokovnim svetovanjem, spodbujanjem sprejetja ključnih ukrepov in metodami vključevanja zaposlenih se bo upravljanje psihosocialnih tveganj v podjetjih najbrž izboljšalo.

Rezultati raziskave ESENER 2019 kažejo, da je okvirna direktiva 89/391/EGS ohranila temelje za upravljanje varnosti in zdravja pri delu. Kot so pokazali tudi rezultati predhodnih raziskav, približno tri četrtine podjetij v državah EU-27 redno ocenjujejo tveganja. To kaže, da je pristop na splošno uspešen in lahko omogoča stabilen pristop k zagotavljanju varnejšega delovnega okolja.

Čeprav večina velikih organizacij redno ocenjuje tveganja, pa to redkeje počnejo manjše organizacije, zlasti mikropodjetja. Uporaba manj formaliziranih praks upravljanja varnosti in zdravja pri delu v manjših organizacijah je pogosto zaznana v okviru rezultatov raziskave ESENER, kar kaže, da obstajajo alternativni načini (v nekaterih primerih pomanjkljivosti) upravljanja delovnega okolja pri podjetjih take velikosti.

Od zaključka anketiranja v okviru raziskave ESENER 2019 je prisoten tudi nadaljnji pomislek glede morebitnega odziva upravljanja varnosti in zdravja pri delu na nedavno preobrazbo delovnega okolja zaradi pandemije covid-19. Četrtnina podjetij je namreč poročala, da ocenjevanja tveganja ne izvaja redno. Glavni razlog za neizvajanje ocen tveganja je bil, da „so tveganja že znana“: ta razlog so najpogosteje navedla podjetja v dejavnostih, ki se soočajo z resnimi zdravstvenimi in varnostnimi tveganji, kot sta rudarstvo in delo v kamnolomih, ter v kmetijstvu, ribištvu in gozdarstvu. Poleg tega v številnih ocenah tveganja niso v celoti obravnavani vsi delovni prostori, kot so domovi, v katerih poteka del poslovne dejavnosti, prav tako pa tudi ne vse osebe, ki jih ogrožajo nevarnosti v delovnem okolju.

Multivariatna analiza je pokazala, da se možnost rednih ocen tveganja poveča, kadar je v podjetju prisoten delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu. Da bi v rednih ocenah tveganja izboljšali vključenost tistih delovnih mest, ki se nahajajo na domu delavcev, je pomembno, da so delavci vključeni v izvajanje ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu. To kaže, da imajo zaposleni ključno vlogo pri zagotavljanju celovitega upravljanja varnosti in zdravja pri delu „od spodaj navzgor“.

Smernica politike

Da bi dvignili raven kulture varnosti in zdravja pri delu, se je treba osredotočiti na podjetja, ki ocen tveganja ne izvajajo redno. Opustitev prepričanja, da „so tveganja že znana“, je ključna za spreminjanje vedenja.

Odziv na področju varnosti in zdravja pri delu na pandemijo covid-19 bi bilo treba izkoristiti za nadaljnjo vključitev prakse rednih ocen tveganja v organizacije ter zagotavljanje, da so vanje zajeta vsa delovna mesta in vse ogrožene osebe.

Glavni predlog za izboljšanje upravljanja varnosti in zdravja pri delu (kot je vključitev vseh delovnih mest v ocene tveganja) je povečati vključenost zaposlenih, na primer s prisotnostjo delavski zaupnikov za varnost in zdravje pri delu ali vključitvijo zaposlenih v oblikovanje ukrepov, ki se sprejemajo na podlagi ocene tveganja.

Metode sodelovanja zaposlenih v podjetjih pomagajo opredeliti tveganja in podpirajo sprejetje ustreznih ukrepov za blažitev tveganja.

Raziskava ESENER 2019 je s primerjavo ugotovitev iz predhodnih raziskav pokazala, da je bilo sodelovanje z javnimi ustanovami na področju varnosti in zdravja pri delu manjše. To je razvidno iz manjšega števila obiskov inšpektoratov v državah EU-27 ter redkejšega pridobivanja nasvetov od inšpektoratov in uradnih ustanov, pristojnih za varnost in zdravje pri delu. Upati je, da so podjetja po pandemiji covid-19 izkoristila posodobljene smernice in drugo podporo, ki jo zagotavljajo inšpektorati ter druge javne organizacije.

Smernica politike

Rezultati v okviru raziskave ESENER 2019 so pomembni za razprave o politikah v zvezi s prihodnjim obsegom in usmeritvijo inšpekcijskih pregledov. Številne organizacije, zlasti mikro- in mala podjetja, ocen tveganja ne izvajajo redno. Dejavnosti, ki se lahko štejejo za dejavnosti z nizkim varnostnim tveganjem, so včasih manj zavezane varnosti in uvajajo manjše število ukrepov. Koristi zagotavljanja svetovanja poleg preverjanj skladnosti verjetno spodbujajo opredelitev tveganja ter krepijo kulturo varnosti in zdravja pri delu.

V zvezi z ravno zavezanostjo v državah EU-27 je spodbudno, da je prišlo do rahlega povečanja deleža podjetij (preko 60 %), v katerih na ravni višjega vodstva potekajo razprave o varnosti in zdravju pri delu, medtem ko se v približno 70 % podjetij vodje skupin ali nadrejeni še naprej usposabljujejo. Pa vendar je zaskrbljujoče, da se „osebe, ki so najbolj seznanjene z varnostjo in zdravjem pri delu“ v podjetjih, ki so bile izbrane za razgovor v okviru raziskave ESENER, zdaj manj verjetno udeležujejo usposabljanj, o varnosti in zdravju pri delu pa se na srečanjih skupin redno razpravlja v le približno tretjini podjetij.

Multivariatna analiza je opozorila, kako pomembna je zavezanost varnosti in zdravju pri delu. Redne razprave na ravni višjega vodstva o vprašanih, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, ter usposabljanje v zvezi z upravljanjem zdravja in varnosti v skupinah, ki se ga udeležujejo vodje skupin in nadrejeni, so pozitivno povezani s sprejetjem drugih praks na področju varnosti in zdravja pri delu, kot so redne ocene tveganja ter imenovanje delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

Smernica politike

Zavezanost varnosti in zdravju pri delu je treba okrepiti za boljše vsakdanje upravljanje. Višjemu vodstvu bi bilo treba predstaviti načine, na katere lahko razvijejo bolj dinamične kulture varnosti, na primer z rednimi razpravami o varnosti in zdravju pri delu v skupinah. Obstaja tveganje, da oseba, ki o varnosti in zdravju pri delu v podjetju ve največ, postane manj usposobljena, zato je treba na splošno veliko bolj poskrbeti za spodbujanje usposabljanja.

Digitalne tehnologije so pričakovano ključna lastnost delovnih mest v državah EU-27, pri čemer 86 % podjetij potrjuje, da zaposleni na stalnih delovnih mestih uporabljajo osebne računalnike, 77 % pa, da uporabljajo prenosne računalnike. Poudariti bi bilo treba, da se uporabljajo dodatne tehnologije z morebitnimi tveganji za varnost in zdravje pri delu (čeprav v veliko manjšem obsegu), kot so sistemi, ki nadzorujejo vsebino ali hitrost dela, spremljanje uspešnosti delavcev ter nosljive naprave in roboti, ki se lahko sporazumevajo z delavci. Ti trendi v uporabi morda še niso bili v celoti zajeti v raziskavi ESENER 2019, saj je po pandemiji covid-19 v letu 2020 prišlo do hitrega prehoda na delo od doma in spremljanje osebja na daljavo.

Vendar je leta 2019 le približno četrtnina podjetij razpravljala o učinku uvajanja teh tehnologij na varnost in zdravje pri delu na delovnih mestih.

Smernica politike

Pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu je treba zaradi verjetnih tveganj za delovno okolje nujno ostati v koraku z digitalizacijskimi trendi. To je pomembno tudi ob upoštevanju večjega prehoda na delo od doma in sprejetja novih poslovnih modelov. Jasno je, da imajo lahko storitve, smernice in inšpekcijski pregledi s področja varnosti in zdravja pri delu vlogo pri opozarjanju podjetij na njihovo dolžnost, da zagotavljajo varno delovno okolje.

Multivariatna analiza je pokazala tudi, da ima zastopanost zaposlenih (delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu) pomembno vlogo pri razpravi o morebitnih učinkih digitalnih tehnologij. Zato je lahko tudi neposredno vključevanje zaposlenih dobra rešitev za upravljanje nastajajočih digitalnih tveganj.

Uskladitev s pravnimi obveznostmi na področju varnosti in zdravja pri delu je lahko težavna za nekatere organizacije. Približno 40 % podjetij je navedlo kot glavno oviro pri izpolnjevanju obveznosti s tega področja kompleksnost predpisov o varnosti in zdravju pri delu, vendar obstajajo velike razlike med državami.

Poenostavitev predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu morda ni mogoča, če zmanjšuje možnost učinkovitega nadziranja vseh tveganj v delovnem okolju. Zato so potrebne rešitve za podpiranje podjetij pri izpolnjevanju obveznosti, zlasti mikro- in malih organizacij. To bi lahko med drugim zajemalo postopke za spletno ocenjevanje tveganja, smernice, svetovanje na področju varnosti in zdravja pri delu ter telefonske številke za pomoč.

Smernica politike

Metode za lažje upravljanje varnosti in zdravja pri delu bi bilo treba obravnavati kot ključne za spodbujanje skladnosti z zakonodajo, zlasti za mikro- in mala podjetja, na primer spletne metode, s katerimi lahko uporabniki izvedejo ocene tveganja ter jih po potrebi posodobljajo, kot je orodje za spletno interaktivno ocenjevanje tveganja [OiRA](#).

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)

prispeva k temu, da bi Evropa postala varnejše, bolj zdravo in produktivnejše delovno okolje. Raziskuje, razvija in razširja zanesljive, uravnotežene in nepristranske informacije o varnosti in zdravju pri delu ter organizira vseevropske kampanje za ozaveščanje. Agencija, ki jo je Evropska unija ustanovila leta 1994 in ima sedež v španskem mestu Bilbao, združuje predstavnike Evropske komisije, vlad držav članic, združenj delodajalcev in delavcev ter vodilne strokovnjake iz držav članic EU in zunaj njenih meja.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

Santiago de Compostela 12, 5th floor

48003 Bilbao, Spain

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>