

ESENER 2019

Какво ни показва за безопасността
и здравето на европейските
работни места?

Настоящият информационен документ представлява преглед на основните констатации от ESENER 2019. Във връзка с излизането на Обединеното кралство от Европейския съюз на 31 януари 2020 г. средните стойности в настоящата публикация са изчислени за 27-те държави — членки на ЕС, без Обединеното кралство, както за 2019 г., така и за 2014 г., с цел съпоставимост. Те са посочени в текста като „EU27_2020“ като съкращение за „Европейски съюз — 27 държави (от 2020 г.)“. По-подробни резултати и анализи ще бъдат представени в предстоящите публикации, които ще бъдат публикувани през 2022 г. и след това и ще бъдат достъпни на <https://esener.eu>. Що се отнася до предишни издания, наборът от данни от ESENER 2019 ще бъде достъпен чрез [GESIS](#) и [Службата за данни на Обединеното кралство \(UKDA\)](#) до края на 2020 г.

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

Print: ISBN 978-92-9479-583-0 - doi:10.2802/31439 - TE-RO-19-007-BG-C

PDF: ISBN 978-92-9479-532-8 - doi:10.2802/627222 - TE-RO-19-007-BG-N

© Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, 2021 г.

Възпроизвеждането е разрешено, при условие че се посочи източникът.

Снимки Заглавна страница: ©iStockphoto / MicroStockHub.

За използването или възпроизвеждането на снимки или други материали, за които EU-OSHA не е носител на авторското право, трябва да се иска разрешение направо от носителите на това право.

СЪДЪРЖАНИЕ

1

РПАГИНА 5

Какви са проблемите за работните места в Европа?

11 | Мускулно-скелетни увреждания

13 | Психосоциални рискове

2

РПАГИНА 23

Цифровизацията — нововъзникващ проблем за безопасността и здравето

3

РПАГИНА 31

Кой е най-запознат с безопасността и здравето на европейските работни места?

4

РПАГИНА 39

Защо се извършва управление на безопасността и здравето на работните места? И защо не?

5

РПАГИНА 47

Какви са трудностите при управлението на безопасността и здравето?

6

РПАГИНА 53

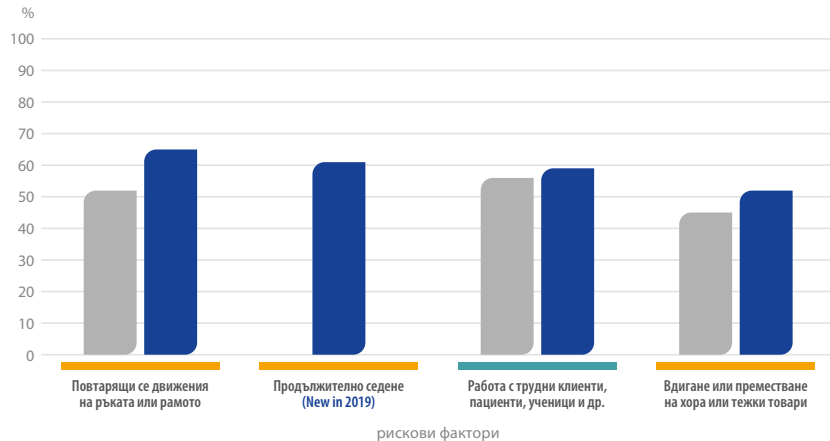
Каква е ролята на работниците?





Какви са проблемите за работните места в Европа?

Най-често посочвани рискови фактори (процент работни места), 2014 г. и 2019 г.



Бележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020, от ESENER 2014 и ESENER 2019. „Продължително седене“ е нов показател в ESENER 2019.

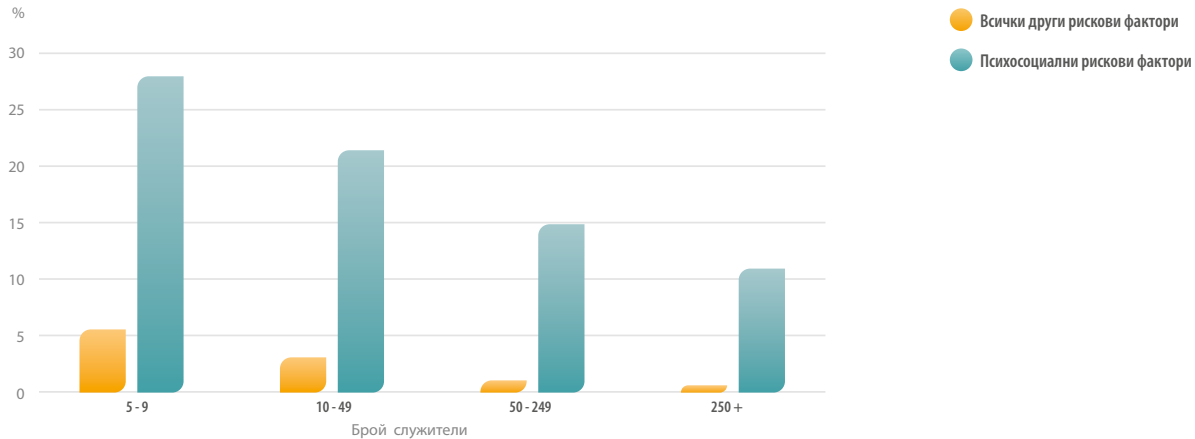
● Риск от МСУ
● Психосоциален риск

● 2014
● 2019

	2014 %	2019 %
Риск от трудови злополуки с машини или ръчни инструменти	48	48
Кратки срокове	43	45
Риск от трудови злополуки с МПС по време на работа	46	44
Горещина, студ или въздушно течение	36	37
Химични или биологични вещества	36	36
Повишен риск от подхлъзвания, спъвания и падания	34	34
Уморителни или болезнени пози на тялото	-	31
Силен шум	30	30
Продължително или нередовно работно време	21	21
Недостиг на комуникация или сътрудничество в организацията	16	18

Най-големите опасения за европейските работни места са свързани с мускулно-скелетни увреждания и психосоциални рискове

- Най-големите опасения за европейските работни места са свързани с мускулно-скелетни увреждания (МСУ) и психосоциални рискове.
- Рисковете за МСУ съставляват 3 от 4-те най-често идентифицирани рискови фактори. Те се съобщават често в повечето сектори.
- „Продължително седене“ е нов показател в Европейското проучване на предприятията относно новите и възникващите рискове (ESENER) за 2019 г. (преди това то е било класифицирано като „уморителни или болезнени позиции на тялото“). Това е вторият най-често съобщаван рисков фактор, което показва, че осъзнаването на седенето като рисков фактор за здравето се увеличава. По сектори той се съобщава най-често във финансовия и застрахователния сектор (93 % от работните места в EU27_2020), сектора на информацията и комуникациите (92 %) и публичната администрация (91 %).
- За психосоциални рискови фактори се съобщава най-често в секторите на услугите, поради което третото най-голямо опасение като цяло, „работа с трудни клиенти, пациенти, ученици и др.“, е от особено значение. В разбивката по държави е представена интересна информация: „кратки срокове“ са основният рисков фактор във Финландия, Швеция (74 % в двете държави) и Дания (73 %) и се нарежда на второ място в Нидерландия (64 %). Ще бъде необходим допълнителен анализ, който да покаже дали тази висока степен на безпокойство се дължи на мащаба на риска или на степента на осведоменост на работните места в тези държави.
- По-големите работни места по-често съобщават за наличието на всички рискови фактори, отколкото по-малките.

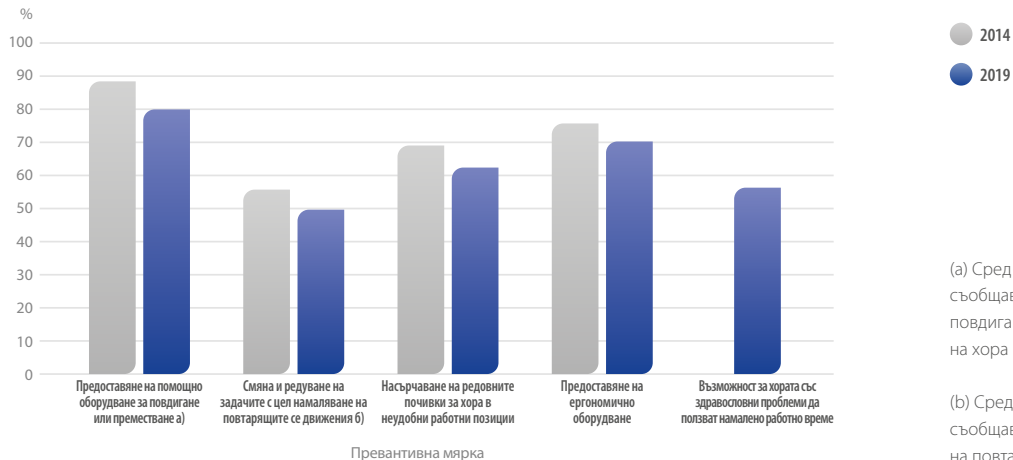
Работни места, отчитащи нулеви рискове, по размер (брой служители), 2019 г.

Бележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020, от ESENER 2019.

Отчитането на нулеви рискове по-вероятно показва липса на осведоменост, а не безопасно и здравословно работно място

- Колкото по-малко е работното място, толкова по-вероятно е да се отчитат нулеви рискови фактори, по-специално психосоциални рискови фактори. Това не означава, че няма рискови фактори; констатацията отразява възгледите на респондентите и в много случаи е вероятно те просто да не са запознати с това какво представлява риск за безопасността и здравето на работниците.
- Проблемът е особено обезпокоителен при най-малките работни места. По държави делът на работните места, съобщаващи за психосоциални рискови фактори, е най-голям в Италия (50 %), Словакия (44 %), Литва (37 %) и България (36 %).
- От друга страна и в съответствие с горепосочените констатации относно „кратките срокове“, по-малко вероятно е на работните места в Дания (9 %), Швеция (10 %) и Финландия (12 %) да не се съобщава за психосоциални рискови фактори. Това отново може да се дължи както на по-голямото разпространение на рисковете, така и на по-голямата осведоменост за психосоциалните рискове в скандинавските държави.
- Производството (39 %) и селското стопанство (37 %) са секторите, в които най-голям дял от работните места не съобщават за психосоциални рискови фактори.

Работни места, съобщаващи за мерки за превенция на МСУ, 2014 г. и 2019 г.



(а) Сред работните места, съобщаващи за наличие на повдигане или преместване на хора или тежки товари.

(б) Сред работните места, съобщаващи за наличие на повтарящи се движения на ръката или рамото.

Бележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020, от ESENER 2014 и ESENER 2019.

Има лек спад в дела
на работните места,
съобщаващи за
предприети мерки за
превенция на МСУ

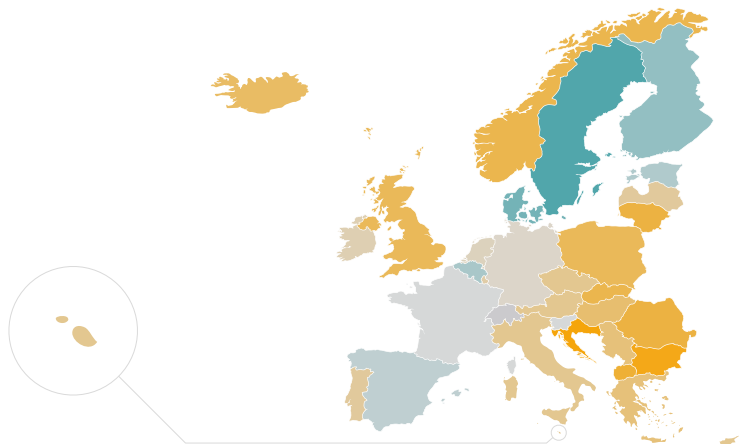
Свързани с работата мускулно-скелетни увреждания — какви мерки се прилагат?

- Като се има предвид високият дял на работните места, които съобщават, че МСУ се отразяват на безопасността и здравето на работниците, съвсем логично е да се разглеждат съществуващите мерки за тяхното предотвратяване.
- При сравняване на констатациите от ESENER 2019 с тези от предишното издание през 2014 г. първото, което прави впечатление, е, че има лек спад в дела на работните места, съобщаващи за приемането на такива мерки.
- В ESENER 2019 е включена нова превантивна мярка, а именно възможност за хората със здравословни проблеми да ползват намалено работно време, за която съобщават 54 % от проучените работни места в EU27_2020.

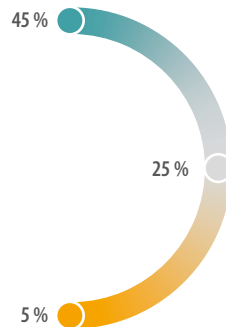
Въпреки че останалите четири показателя са насочени към МСУ, този нов показател е по-широка превантивна мярка и в комбинация с другите дава по-ясна представа за степента на приемане на превантивни мерки, насочени към насърчаване на устойчив трудов живот.

- Картината по сектори е много разнородна. Хуманната медицина и социалната работа, както и другите дейности в областта на услугите, заемат водеща позиция по отношение на възможността за хората със здравословни проблеми да ползват намалено работно време. Строителството е един от водещите сектори за предоставяне на помощно оборудване за повдигане или преместване и за смяна и редуване на задачите с цел намаляване на повтарящите се движения.

**Работни места, съобщаващи за особени трудности при справянето с психосоциални рискове,
по държави, 2019 г.**



По-трудно



EU27_2020 22 %

Бележка: Данните са за работни места във всичките 33 държави, които съобщават за наличието на най-малко един психосоциален рисков фактор, от ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Държавите, които
съобщават, че тези
видове рискове се
управляват по-трудно,
са най-ангажирани с
тяхното преодоляване

Стрес и психосоциални рискове

Какво спъва напредъка?

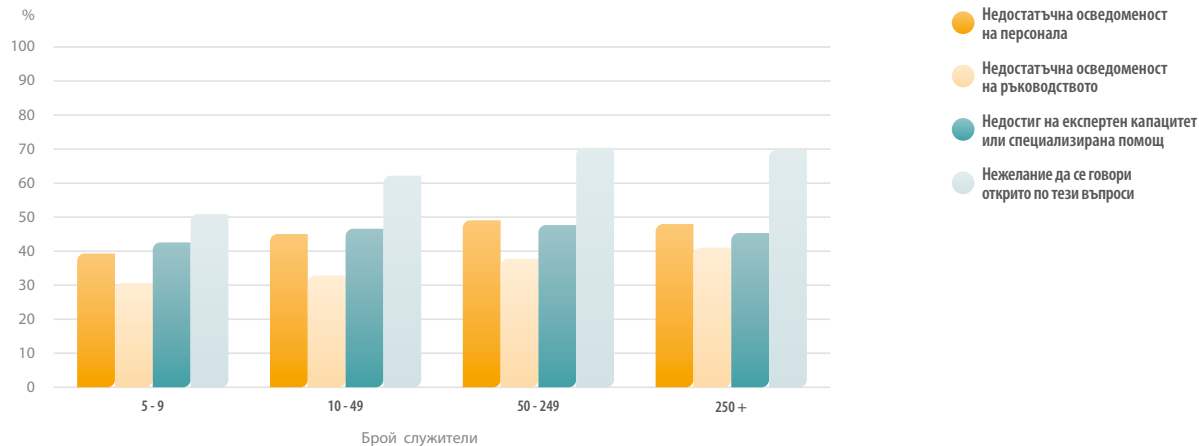
- Данните показват, че осведомеността все още не е достатъчно висока, що се отнася до психосоциалните рискове. Разглеждайки по-задълбочено този въпрос, в ESENER 2019 е отправен въпрос към работните места, съобщаващи за наличието на психосоциални рискове, дали считат, че управлението на тези рискове е по-трудно от това на другите рискове за безопасността и здравето при работа (БЗР).
- Държавите, които съобщават, че тези видове рискове се управляват по-трудно, са най-ангажирани с тяхното преодоляване. Това са същите държави, в които респондентите обикновено съобщават за по-голямо наличие на психосоциални рискове и за мерки и процедури за справяне с тях.



Данните показват, че
осведомеността за
психосоциалните рискове все
още не е достатъчно висока

- По отношение на размера на работното място, с увеличаването на големината на предприятията нараства и делът на респондентите, които считат, че справянето с психосоциалните рискове е по-трудно, отколкото с другите рискове за БЗР.
- Резултатите по сектори показват, че работните места в сектора на хуманната медицина и социалната работа и в образованието — именно тези, при които е по-вероятно да съобщават, че разполагат с процедури за превенция на психосоциални рискове — са склонни да определят управлението им за по-трудно. За разлика от това работните места в минното дело и добивната промишленост, както и в сектора на хотелиерството и ресторантьорството, не считат, че управлението на психосоциалните рискове е особено трудно и рядко съобщават, че разполагат с мерки за тяхното предотвратяване.
- От проучване на моментното състояние, каквото е ESENER, не могат да се направят категорични заключения относно причинно-следствените връзки, но констатациите показват, че управлението на психосоциалните рискове се счита за по-трудно от лицата, които действително се справят с тях.

Работни места, съобщаващи за фактори, затрудняващи управлението на психосоциалните рискове, по размер (брой служители)

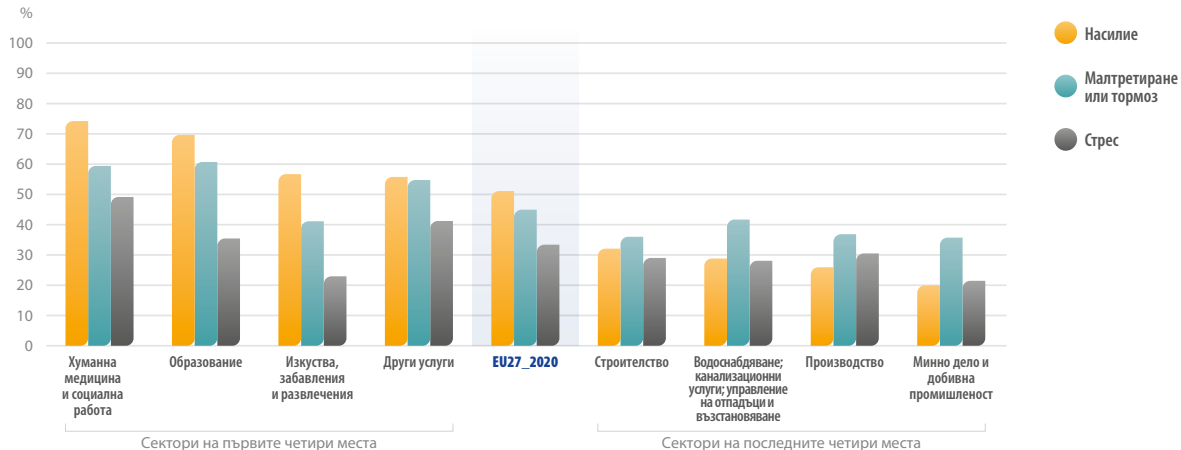


Бележка: Данните са за работните места в EU27_2020, които съобщават за наличието на най-малко един психосоциален рисков фактор и според които справянето с тях е по-трудно, отколкото с другите рискове, от ESENER 2019.

Нежеланието да се говори открито за проблемите очевидно е основната трудност при справянето с психосоциалните рискове

- Нежеланието да се говори открито за проблемите очевидно е основната трудност при справянето с психосоциалните рискове.
- Констатациите по държави отново показват няколко изключения, а най-често съобщаваната трудност на работните места в България, Хърватия, Португалия и Румъния е липсата на осведоменост на персонала, докато в Кипър и Гърция това е липсата на специализирана помощ.
- По сектори нежеланието да се говори открито за проблемите се посочва най-рядко от работни места в сектора на образованието и на хуманната медицина и социалната работа, въпреки че и в тях то продължава да бъде основната трудност.

Процент на работните места, съобщаващи, че разполагат с въведени процедури за превенция на психосоциални рискове, по сектори, 2019 г.



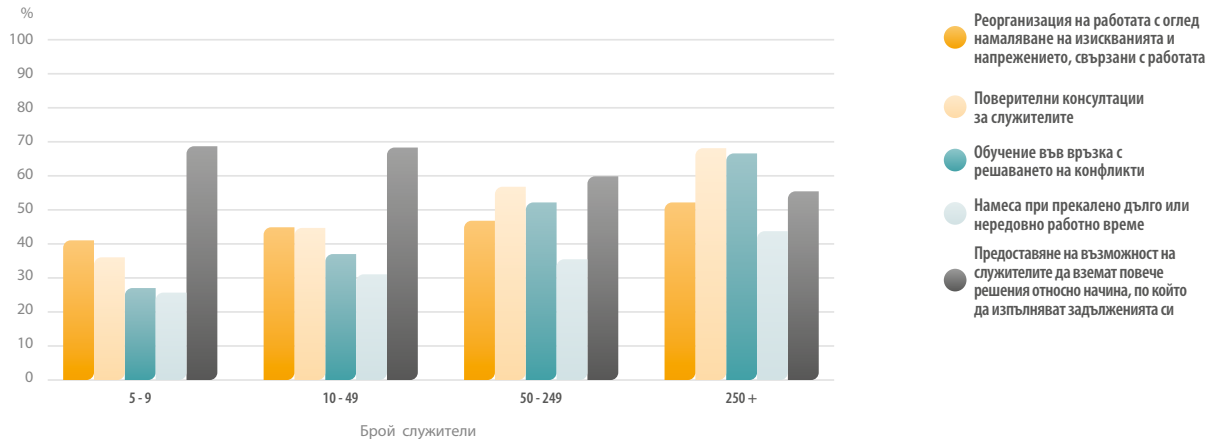
Бележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020 с 20 или повече служители, от ESENER 2019. Само работните места, които съобщават като рисков фактор „работата с трудни клиенти, пациенти, ученици и др.“, са запитани дали разполагат с процедури за предотвратяване на насилие.

Секторите на хуманната медицина и социалната работа и на образованието активно преодоляват психосоциалните рискове

Какви мерки се предприемат?

- В ESENER 2019 работните места с 20 или повече служители са запитани дали разполагат с планове за действие или процедури за справяне с психосоциалните рискове. Най-често съобщаваните процедури са насочени към насилието; такива процедури съществуват в 51 % от работните места, които съобщават като риск „работата с трудни клиенти, пациенти, ученици и др.“.
- Разбира се, констатациите се различават по сектори, но работните места в секторите на хуманната медицина и социалната работа и на образованието се открояват като най-активни по отношение на наличието на процедури за справяне с психосоциалните рискове.
- По държави за такива процедури се съобщава най-често от работни места в Ирландия и скандинавските държави.

Работни места, съобщаващи за мерки за превенция на психосоциални рискове, по размер (брой служители), 2019 г.



Бележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020, от ESENER 2019.

Едва 29 % от дружествата съобщават, че биха се намесили, за да възпрат служителите да работят извънредно

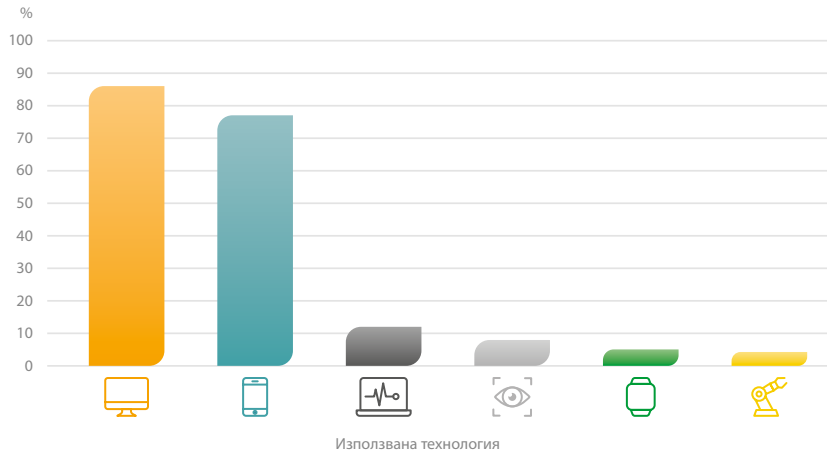
- Предоставянето на право на преценка на служителите относно начина, по който да изпълняват задълженията си — нов показател в ESENER 2019 — е най-често съобщаваната мярка, използвана от работните места в опит да предотвратят психосоциалните рискове, по-специално сред микро- и малките предприятия. Интересен е фактът, че от всички мерки това е единствената, при която делът на работните места, съобщаващи, че я използват, намалява с увеличаването на размера на работното място.
- По държави най-голям дял работни места съобщават, че използват такива мерки във Финландия (91 %), Малта (85 %) и Швеция (82 %), а в Италия (49 %), Чехия (54 %) и Словакия (56 %) делът им е най-нисък.
- Във всички класове размери най-рядко съобщаваната мярка за превенция на психосоциални рискове е намесата при прекалено дълго или нередовно работно време (29 % от работните места). Най-ниските дялове работни места, съобщаващи, че използват тази мярка, са в Словакия (10 %), Полша (12 %) и Словения и България (14 %), а най-високите са в Германия (47 %) и Ирландия (45 %).
- най-голяма вероятност да разполагат с такава мярка има при работните места в сектора на хуманната медицина и социалната работа, за разлика от секторите за доставка на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива и климатизация и на селското стопанство, горското стопанство и риболова.





Цифровизацията —
нововъзникващ
проблем за
безопасността
и здравето

Работни места, ползващи цифрови технологии, 2019 г.



Персонални компютри на стационарни работни места



Преносими компютри, таблети, смартфони или други мобилни компютърни устройства



Машини, системи или компютри, определящи естеството или темпото на работа



Машини, системи или компютри за наблюдение на ефективността на работниците



Устройства за носене, например интелигентни часовници, очила за данни или други (вградени) сензори



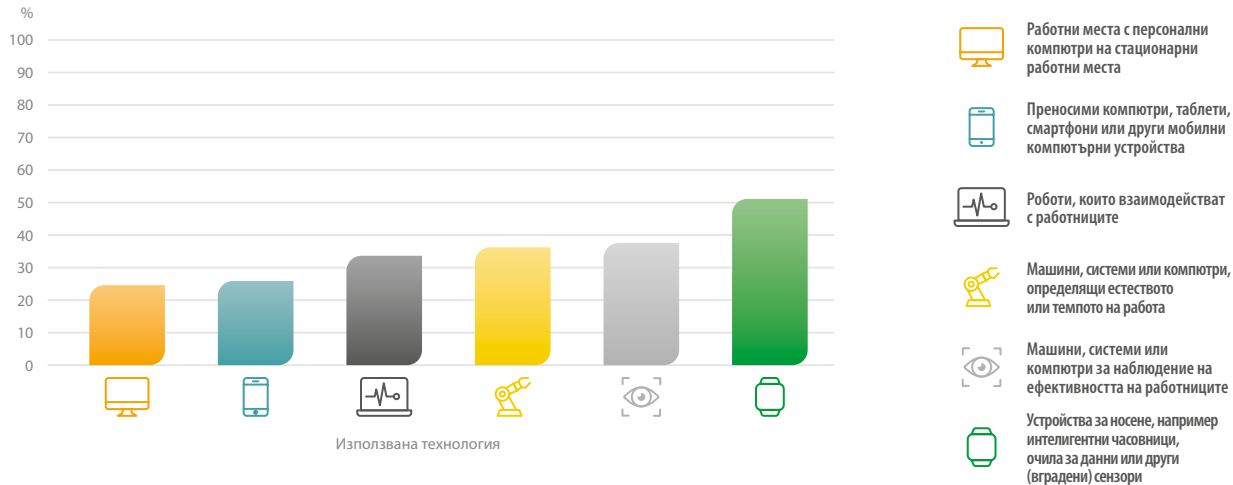
Роботи, които взаимодействат с работниците

Бележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020, от ESENER 2019.

Само 6 % от работните
места съобщават, че
не използват нито
една от цифровите
технологии, посочени
във въпросника

- ESENER 2019 включва нов раздел относно въздействието на цифровизацията върху безопасността и здравето на работниците. Както може да се очаква, има голямо разнообразие по отношение на видовете цифрови технологии, за които съобщават респондентите. Често се съобщава за персонални компютри на стационарните работни места и преносими компютри, таблети, смартфони или други мобилни устройства във всички сектори и класове размери.
- За други (по-модерни) технологии се съобщава по-често от по-големите предприятия.
- Само 6 % от проучените работни места в EU27_2020 съобщават, че не използват нито една от цифровите технологии, посочени във въпросника.
- Прави ли се обсъждане относно потенциалното въздействие на използването на тези технологии върху безопасността и здравето на работниците? По-малко от едно от всеки четири работни места (24 %) съобщават, че се прави такова обсъждане, като най-високите дялове са в Унгария (58 %) и Румъния (42 %). По сектори за такъв вид обсъждане се съобщава по-често от работните места в областта на информацията и комуникациите (31 %) и на финансите и застраховането (31 %).

Работни места, съобщаващи за обсъждане по видове технологии, 2019 г.



Забележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020, които съобщават, че използват най-малко един вид цифрова технология, от ESENER 2019.

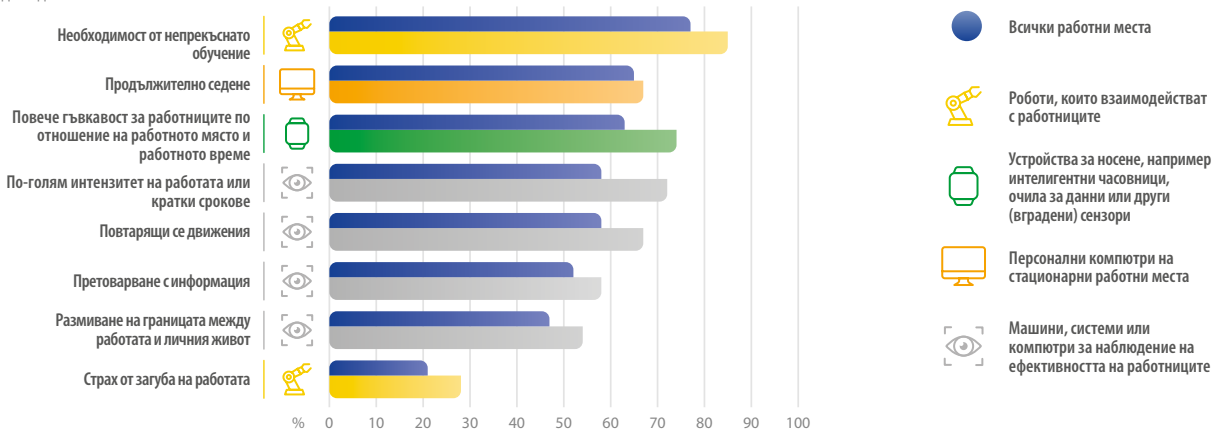
По-големият интензитет на работата или кратките срокове се посочват най-вече от респондентите, които съобщават за използване на технологии за наблюдение на ефективността на работниците

Обсъждане на потенциалното въздействие на цифровите технологии върху БЗР

- За обсъждане на потенциалното въздействие върху БЗР се съобщава най-често от работни места, съобщаващи за използването на преносими устройства (51 %) и машини, системи или компютри за наблюдение на ефективността на работниците (38 %).
- И какви са тези възможни въздействия?
На първо място е необходимостта от непрекъснато обучение за синхронизиране на уменията с актуалните изисквания. Отчитано от 77 % от проучените работни места в EU27_2020, това е водещото въздействие във всички сектори, което се увеличава с размера на предприятията. Следващите по големина въздействия са продължителното седене (65 %) и повече гъвкавост за работниците и служителите по отношение на работното място и работното време (63 %).

Най-често обсъждани въздействия върху безопасността и здравето по видове технологии, 2019 г.

Вид въздействие



Бележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020, които съобщават, че 1) използват най-малко една цифрова технология, и 2) обсъждат нейното въздействие върху безопасността и здравето на работниците, от ESENER 2019.

85 % от работните места,
на които се използват
роботи, съобщават
необходимостта от
непрекъснато обучение
като въздействие върху
БЗР от използването на
тези технологии

- Продължителното седене, необходимостта от непрекъснато обучение за синхронизиране на уменията с актуалните изисквания и претоварването с информация се съобщават относително често във връзка с всички видове технологии, като по-големият интензитет на работата или кратките срокове се посочват най-вече от респондентите, които съобщават за използване на машини, системи или компютри за наблюдение на ефективността на работниците.

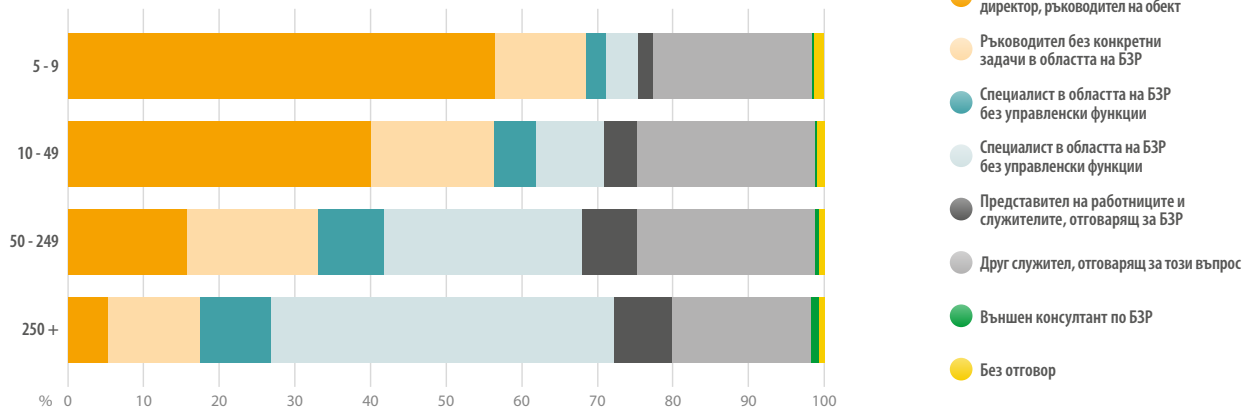




Кой е най-запознат
с безопасността
и здравето на
работните места
в Европа?

Кой е най-запознат с БЗР на работните места, по размер на работното място (брой служители)

Брой служители

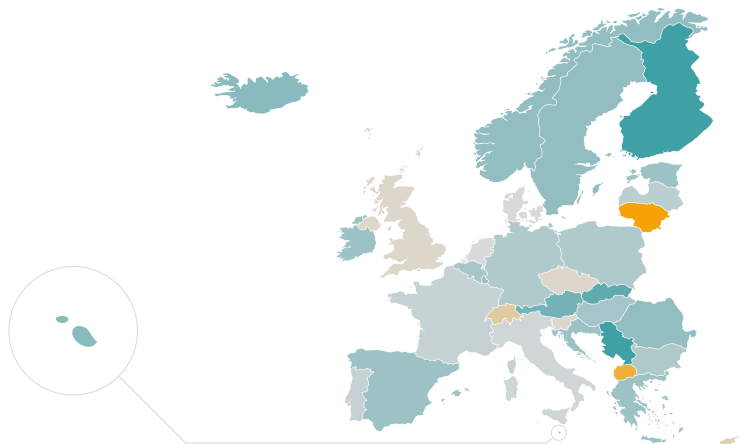


Бележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020, от ESENER 2019.

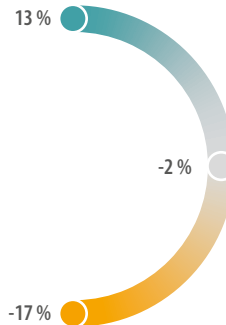
При най-малките работни места обикновено собственикът, управляващият директор или ръководителят на обекта отговарят за БЗР

- Когато се интересуваме от управлението на БЗР е важно да разберем кое е „лицето, което е най-запознато с БЗР на работното място“. Това е лицето, анкетирано за ESENER, и констатациите показват ясни (и логични) различия спрямо размера на работното място.
- При най-малките работни места обикновено собственикът, управляващият директор или ръководителят на обекта отговарят за БЗР — както и за повечето други стопански дейности. С увеличаване на размера на работното място БЗР обикновено преминава под контрола на лице с по-специализирана длъжност, например служител по безопасността и здравето при работа, както може да се очаква.
- „Представители на служителите, отговарящи за БЗР“ са малка, но много интересна група по отношение на информацията, която можем да получим за участието на работниците в БЗР, и по-специално за начина, по който се назначават (за повече информация относно представителите по здраве и безопасност вж. стр. 60).
- Показателно е, че почти един от всеки пети респондент — във всичките четири класа по размери на предприятията — описва себе си като „друг служител, отговарящ за БЗР“. Това е важно не само от гледна точка на високия дял, но и защото показва нещо за културата на превенция на тези работни места, където няма назначен експерт по БЗР, който да отговори на проучването (а вероятно и да се занимава ежедневно с БЗР). Важно е да се подчертае, че това е така дори при най-големите работни места.

Процентна промяна в работните места, където се извършват редовни оценки на риска, по държави, 2014 г. и 2019 г.



Промяна



EU27_2020 1%

Бележка: Данните са за всички работни места във всичките 33 държави, от ESENER 2014 и ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Всички предприятия
следва да могат да
извършват основна
оценка на риска само
със собствения си
персонал

Извършват ли се оценки на риска на работните места?

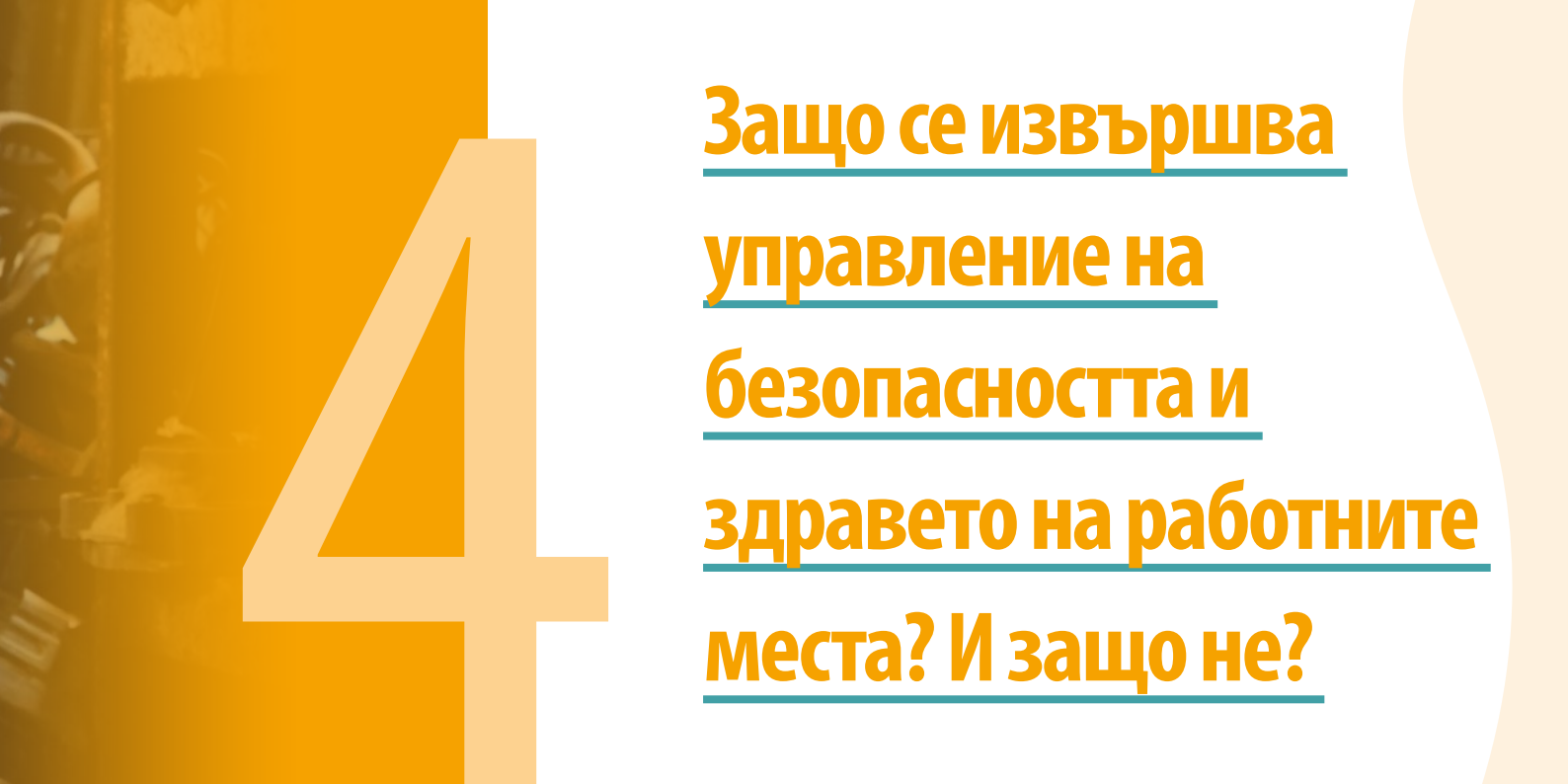
- Като се има предвид представената информация за рисковите фактори, важно е да се установи до каква степен на работните места се извършват оценки на риска, което е в основата на европейския подход към БЗР, както се определя в [Рамковата директива на ЕС за безопасността и здравето при работа \(Директива 89/391/ЕИО\)](#).
- Според констатациите, които съвпадат с тези от 2014 г., три четвърти (75 %) от анкетираните работни места в EU27_2020 за ESENER 2019 посочват, че редовно извършват оценки на риска. Както може да се очаква, налице е положителна връзка с размера на работното място.



Резултатите на ESENER за
оценките на риска, макар и да
не отразяват качеството им,
са показателни за културата
на превенция на европейските
работи места

- Както и в миналото, има значителни различия, когато става въпрос за дела на работните места, на които оценките на риска се извършват главно от собствения им персонал. Подреждането по държави се променя значително, като се оглавява от Швеция (85 % от работните места, увеличение спрямо 66 % през 2014 г.) и Дания (80 %, увеличение спрямо 76 %). От друга страна, най-ниски са процентите в Словения (10 %), Испания (10 %) и Унгария (14 %).
- Това не говори нищо за качеството на тези оценки на риска; в някои държави може да има изискване на закона за възлагане на услугите за такива задачи в областта на БЗР на външен изпълнител. По принцип, и като се приема, че лицата, които отговарят за работата, са най-подходящи за контрол на рисковете, всички предприятия следва да могат да извършват основна оценка на риска само със собствения си персонал.

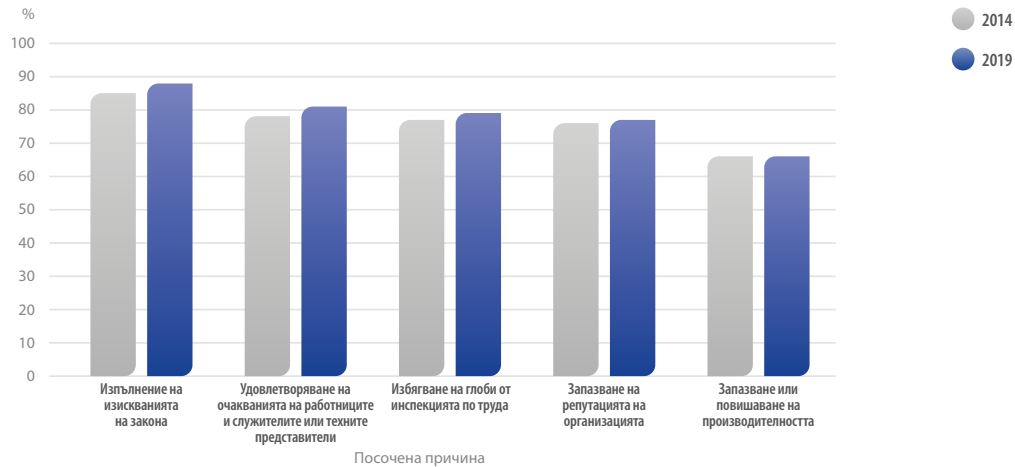




4

Защо се извършва
управление на
безопасността и
здравето на работните
места? И защо не?

Посочени от работните места причини да се полагат грижи за безопасността и здравето, 2014 г. и 2019 г.



Бележка: Данните са за всички работни места хв EU27_2020, от ESENER 2014 и ESENER 2019.

Почти 9 от всеки 10
работни места в ЕС
посочват изпълнението
на изискванията на
закона като основен
мотив за управление
на безопасността и
здравето

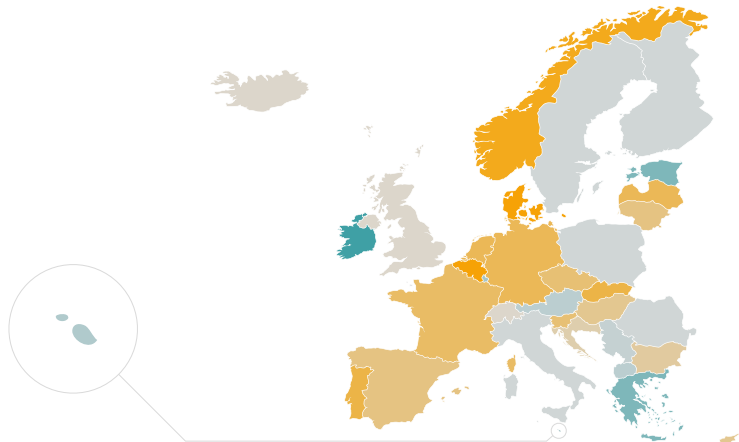
Защо се извършва управление на безопасността и здравето на работните места?

- Ако преминем към причините, които мотивират предприятията да управляват БЗР, съобразяването с изискванията на закона се посочва като основна причина от почти 9 от всеки 10 работни места в EU27_2020, което е леко повишение спрямо 85 % през 2014 г. Налице е положителна връзка с размера на работното място, докато по държави стойностите варират от 70 % за работните места в Дания до 97 % в Португалия.
- Вторият по важност стимул за действия по въпросите на БЗР е да се отговори на очакванията на работниците и служителите или техните представители. Това до голяма степен съответства на резултата от ESENER 2019,

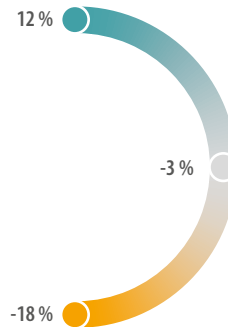
който показва, че 80 % от работните места, където се извършват редовни оценки на риска, съобщават, че са включвали своя персонал в разработването и изпълнението на мерки, произтичащи от оценката на риска.

- Въпреки че „избягването на глоби от инспектората по труда“ изглежда важен мотив за управление на БЗР, е интересно тази констатация да се тълкува в контекста на работните места, които съобщават, че са имали посещение от инспекцията по труда, както е показано на стр. 42.

Процентна промяна в работните места, съобщаващи за посещения от инспекцията по труда, 2014—2019 г.



Промяна



EU27_2020

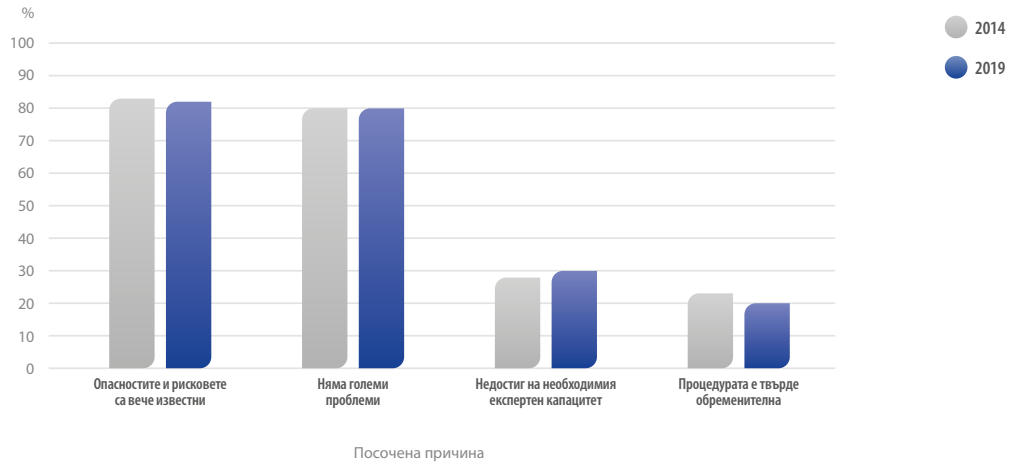
-8 %

Бележка: Данните са за всички работни места във всичките 33 държави, от ESENER 2014 и ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

В периода между 2014 и 2019 г. делът на работните места, които са били посетени от инспектората по труда през предходните три години, намалява почти във всички държави

- Въпреки че избягването на глоби от инспектората по труда изглежда важен мотив за управление на БЗР, от 2014 г. е налице намаление в дела на работните места, съобщаващи за посещение от инспектората по труда през трите години, предшестващи проучването: 41 % през 2019 г., което е намаление спрямо 49 % през 2014 г.
- В действителност пет държави отчитат тенденция към увеличаване: Ирландия, Гърция, Естония, Люксембург и Малта. Намаленията са най-значими във: Белгия и Дания. Намалението е очевидно във всички класове размери и всички сектори.
- При работните места в минното дело и добивната промишленост има най-голяма вероятност да съобщават за посещение от инспекцията по труда (67 %), за разлика от професионалните, научните и техническите дейности (21 %) и финансовите и застрахователните дейности (22 %).

Посочени от работните места причини да не се извършват редовни оценки на риска, 2014 г. и 2019 г.

Бележка: Данните са за работните места в EU27_2020, които не извършват редовно оценки на риска, от ESENER 2014 и ESENER 2019.

Работните места в класовете с най-малки размери съобщават по-често от тези с по-големи размери, че оценките на риска са твърде обременителни

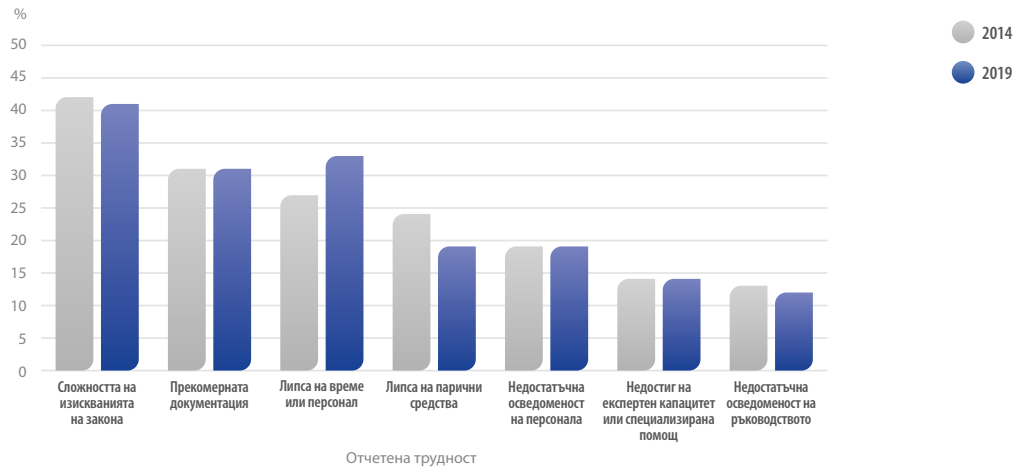
Не са необходими оценки на риска? Защо?

- Що се отнася до работните места, които не извършват редовно оценки на риска, основните посочени от тях причини са, че рискът и опасностите са вече известни (83 % от работните места) и че няма големи проблеми (80 %), както е било и през 2014 г.
- Тези резултати представляват 23 % от работните места в проучването и повдигат въпроса дали на тези работни места, особено на най-малките, наистина има по-малко проблеми или просто рисковете на работното място се осъзнават по-малко. Това до голяма степен е в съответствие с представените по-горе проблеми, свързани с осведомеността (или липсата на такава) за рисковите фактори.
- Интересен е фактът, че за работните места в класовете с най-малки размери се съобщава по-често, отколкото в тези с по-големи размери, че процедурата е твърде обременителна.
- Като цяло резултатите по сектори са постоянни, въпреки че работните места в областта на образованието, публичната администрация и отбраната, задължителното социално осигуряване и изкуствата, забавленията и развлеченията съобщават по-често от другите за недостиг на необходимия експертен капацитет (почти 50 % от работните места във всеки от трите сектора).





Какви са
трудностите при
управлението на
безопасността
и здравето?

Работни места, съобщаващи за големи затруднения при решаването на въпросите за безопасността и здравето, 2014 г. и 2019 г.

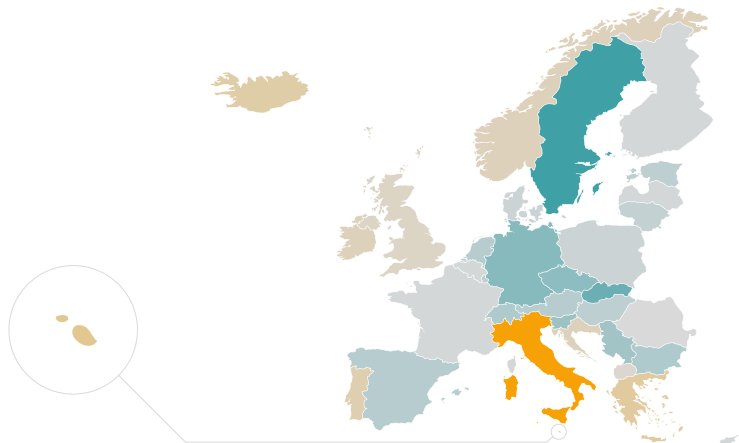
Бележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020, от ESENER 2014 и ESENER 2019.

Повече от една трета от работните места отчитат недостига на време или персонал като пречка за управлението на БЗР, което отразява тенденция към увеличение

Какво затруднява управлението на безопасността и здравето?

- Сложността на изискванията на закона все още се отчита като голяма трудност при управлението на БЗР от 41 % от работните места в EU27_2020, което е леко понижение спрямо 42 % през 2014 г. Същевременно разбивката по държави отново предоставя ценна информация за анализа.
- Въпреки лекия спад в дела на работните места, отчитащи като пречки най-много фактори, при недостига на време или персонал се наблюдава увеличение от 27 на 33 % и той се превръща във втория най-често отчитан фактор. Това важи по-специално за работните места в Нидерландия (39 %) и Люксембург (36 %).
- Няма големи разлики по сектори.

Процентна промяна в работните места, които отчитат сложността на изискванията на закона като основна трудност при решаването на въпросите за безопасността и здравето, по държави, 2014—2019 г.



Разлика



EU27_2020

-2 %

Бележка: Данните са за всички работни места във всичките 33 държави, от ESENER 2014 и ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

В Италия има забележимо намаляване на разбирането, че сложните изисквания на закона затрудняват управлението на БЗР

- Констатациите по държави показват разнородна картина на възприемането на сложността на изискванията на закона. Това е така, независимо от общата правна рамка, която съществува в Европейския съюз, определена от [Рамковата директива на ЕС за безопасността и здравето при работа](#) (Директива 89/391/ЕИО).
- Докато според повече от половината работни места в Белгия и Франция изискванията на закона са голяма трудност при решаването на въпросите за безопасността и здравето, процентите са значително по-ниски в Латвия, Литва и Финландия.
- Показателно е да се види значителният спад, който се наблюдава в Италия (от 67 % от работните места през 2014 г. до 43 % през 2019 г.), което помага при тълкуването на този показател. Може би вместо да се отнася

до самата сложност на изискванията на закона, този въпрос следва да се тълкува във връзка с измененията и актуализациите на законодателството — промени, които вероятно се възприемат от респондентите като трудност, докато се адаптират към новите изисквания. В случая с Италия констатациите от 2014 г. вероятно са свързани с осъществяването на съществени изменения на италианското законодателство, които влязоха в сила от 2011 г.

- От друга страна, в Швеция е налице значително увеличение, което може да бъде обяснено с разпоредбите относно организационната и социалната работна среда (AFS 2015:4), които влязоха в сила на 31 март 2016 г. Все пак е необходим допълнителен анализ, за да се потвърди(ят) причината(ите) за отчетеното увеличение от 2014 г.

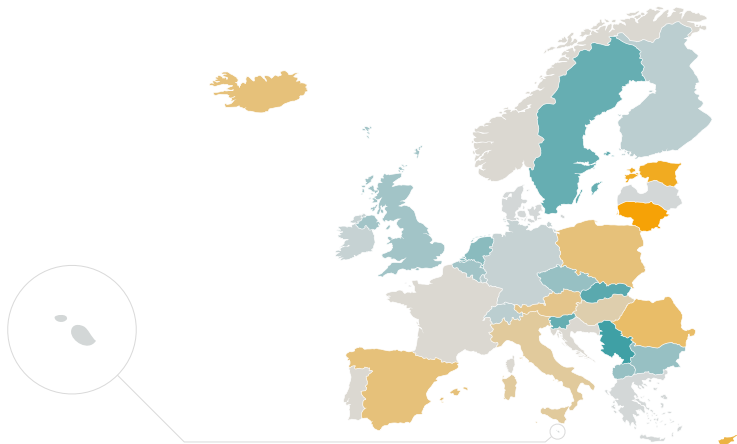




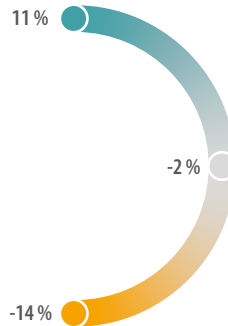
6

Каква е ролята
на работниците?

Процентна промяна в работните места, които ангажират работниците в мерките за борба с психосоциалните рискове, по държави, 2014—2019 г.



Разлика



EU27_2020

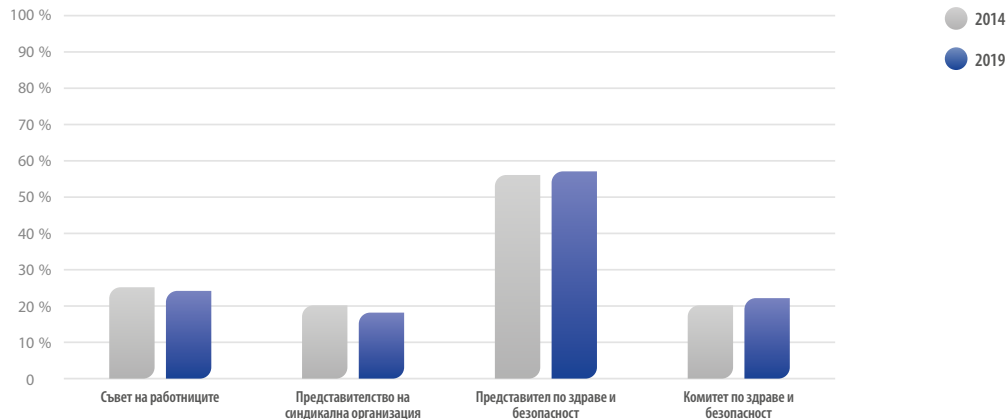
-1 %

Бележка: Данните са за всички работни места, съобщаващи за прилагането на мерки за превенция на психосоциалните рискове през трите години, предшестващи проучването, от ESENER 2014 и ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Само 61 % от работните места съобщават, че ангажират работниците в разработването на мерки за превенция на психосоциалните рискове

- Що се отнася до участието на работниците и служителите и ако се разгледат работните места, съобщаващи за прилагането на мерки за превенция на психосоциалните рискове през трите години, предшестващи проучването, 61 % от респондентите в EU27_2020 посочват, че работниците и служителите са имали роля при разработването и организирането на такива мерки, което е леко понижение спрямо 63 % през 2014 г.
- Тези констатации отново варират по държави и въпреки че в няколко държави се наблюдават увеличения след 2014 г., в други са налице очевидни спадове през последните пет години, например в Литва, Естония, Полша, и Кипър.
- Поради естеството на психосоциалните рискове мерките в тази област следва да включват пряко участие на работниците и подчертано висока степен на сътрудничество от всички субекти на работното място, но констатациите показват, че това невинаги е така.
- Най-слабо участие на работниците се отчита в минното дело и добивната промишленост (37 %), за разлика от хуманната медицина и социалната работа (77 %).

Процент на работните места, съобщаващи за форми на представителство на работниците и служителите, 2014 г. и 2019 г.

Бележка: Данните са за всички работни места в EU27_2020, като размерът на работното място зависи от националните прагове за тези форми на представителство, от ESENER 2014 и ESENER 2019.

Най-често съобщаваната форма на представителство на работниците и служителите е назначаването на представител по здраве и безопасност

Европейско проучване на предприятията относно новите и възникващите рискове

57

- Представителят по здраве и безопасност определено е най-често съобщаваната форма на представителство на работниците и служителите от 57 % от работните места в EU27_2020, което е малко по-висок процент в сравнение с 2014 г.
- Доставка на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (71 %), образованието (67 %) и минното дело и добивната промишленост (67 %) са секторите, при които е най-вероятно да се съобщава за някаква форма на представителство на работниците и служителите.
- Както се очаква, тези констатации се влияят до голяма степен от размера на работното място.
- Същевременно, както е показано по-долу, е интересно да се научи повече за тези представители по здраве и безопасност, и по-специално за начина, по който се назначават.

Процент на работните места без никаква форма на представителство на работниците и служителите, по държави

ДЪРЖАВА	%
Португалия	68
Латвия	63
Полша	61
Гърция	60
Белгия	57
Франция	56
Словения	52
Нидерландия	51
Швейцария	50
Унгария	49
Кипър	43
Северна Македония	43

ДЪРЖАВА	%
Испания	42
Малта	36
EU27_2020	36
Чехия	34
Сърбия	34
Естония	33
Хърватия	33
Исландия	32
Люксембург	28
Австрия	27
Германия	26
Словакия	26

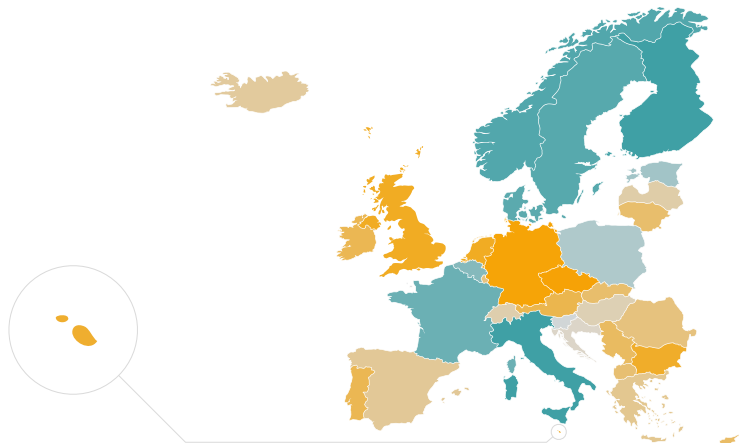
ДЪРЖАВА	%
Финландия	25
Швеция	23
Дания	22
Ирландия	22
Обединено кралство	22
Италия	16
Норвегия	14
България	11
Литва	11
Румъния	11

Бележка: Данните са за всички работни места във всичките 33 държави, като размерът на работното място зависи от националните прагове за тези форми на представителство, от ESENER 2019.

Повече от една трета
от работните места
в ЕС съобщават, че
нямат никаква форма
на представителство
на работниците
и служителите в
областта на БЗР

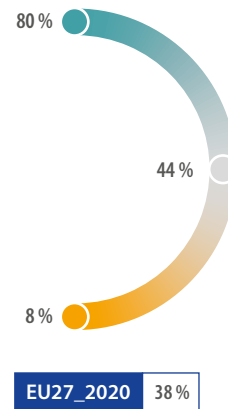
- Интересен факт, е че повече от една трета от работните места в EU27_2020 (36 %) не са имали нито една от тези форми на представителство на работниците и служителите, като процентите са най-високи в Португалия (68 %), Латвия (63 %) и Полша (61 %).
- По сектори, липсата на каквато и да е форма на представителство на работниците и служителите се отчита най-често от работни места в сектори на операциите с недвижими имоти (50 %), професионалните, научните и техническите дейности (49 %) и хотелиерството и ресторантьорството (48 %), за разлика от този на образованието (19 %).

Процент на работните места, при които представителите по здраве и безопасност се избират от служителите, по държави



Бележка: Данните са за всички работни места във всичките 33 държави, като размерът на работното място зависи от националните прагове за тези форми на представителство, от ESENER 2019.

Избрани от служителите



Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

При повече от
половината работни
места представителят
на служителите по
здраве и безопасност се
избира от работодателя

- Както е посочено по-горе, в ESENER 2019 се опитахме да научим повече за представителите по здраве и безопасност, като запитахме работните места за назначаването на тези представители. Констатациите разкриват много разнородна картина в отделните държави, която отразява различните национални рамки.
- Повече от половината (52 %) работни места в EU27_2020 съобщават, че имат избран от работодателя представител по здраве и безопасност, като най-високите дялове са в Германия и Чехия (83 % от работните места).
- Около една трета от работните места в проучването (38 %) съобщават, че техните представители по здраве и безопасност се избират от служителите, като дяловете са най-високи във Финландия и Италия (80 %) и в Швеция (75 %).
- Важно е да се отчетат тези констатации, за да се разбере правилно естеството на представителите по здраве и безопасност, което се различава значително в отделните държави; строго погледнато, те не винаги са представители на работниците и служителите, избрани от своите колеги.

Методология на проучването ESENER 2019

- Полеви проучвания: през пролетта и лятото на 2019 г. на работни места с пет или повече души персонал — както частни, така и публични организации — от всички сектори на икономическа активност.
- 33 държави: 27 държави — членки на ЕС, Исландия, Северна Македония, Норвегия, Сърбия, Швейцария и Обединеното кралство.
- Проучени бяха 45 420 работни места, като респондентът беше „лицето, което е най-добре запознато с въпросите на здравето и безопасността в предприятието“.
- Националните референтни извадки бяха подпомогнати в три държави — финансирани от съответните национални органи: Ирландия (+ 1250), Норвегия (+ 450) и Словения (+ 300).
- Данните бяха събрани основно чрез телефонни анкети с помощта на компютър (CATI).

Искате ли да научите повече?

Разгледайте визуализирането
на данни от ESENER на:
<https://esener.eu>



Европейска агенция за безопасност и здраве при работа
C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPAIN
Ел. поща: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu>

TE-RO-19-007-BG-N



Publications Office
of the European Union

ISBN 978-92-9479-532-8