

ESENER 2019

Τι μας αποκαλύπτει σχετικά με
την ασφάλεια και την υγεία στους
χώρους εργασίας της Ευρώπης;



Η ασφάλεια και η υγεία στους χώρους εργασίας μας αφορά όλους. Οφέλη για εσένα προσωπικά. Οφέλη για τις επιχειρήσεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1

ΣΕΛΙΔΑ 5

Τι ανησυχεί τους
χώρους εργασίας
της Ευρώπης;

11 | Μυοσκελετικές
παθήσεις

13 | Ψυχοκοινωνικοί
κίνδυνοι

2

ΣΕΛΙΔΑ 23

Ψηφιακή εποχή —
ένα αναδυόμενο
θέμα ασφάλειας και
υγείας στην εργασία

3

ΣΕΛΙΔΑ 31

Ποιος γνωρίζει καλύτερα
τα θέματα ασφάλειας
και υγείας στους χώρους
εργασίας της Ευρώπης;

4

ΣΕΛΙΔΑ 39

Γιατί οι χώροι εργασίας
διαχειρίζονται την
ασφάλεια και την υγεία;
Και γιατί δεν το κάνουν;

5

ΣΕΛΙΔΑ 47

Ποιες είναι οι δυσκολίες
κατά τη διαχείριση
της ασφάλειας και της
υγείας στην εργασία;

6

ΣΕΛΙΔΑ 53

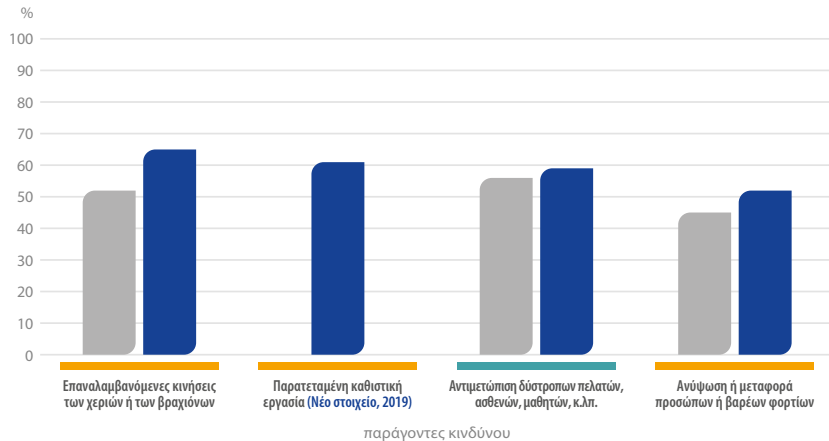
Τι συμβαίνει με τη
συμμετοχή των
εργαζομένων;





Τι ανησυχεί τους χώρους εργασίας της Ευρώπης;

Συχνότερα αναφερόμενοι παράγοντες κινδύνου (ποσοστό χώρων εργασίας), 2014 και 2019



● Κίνδυνοι ΜΣΠ
● Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι

● 2014
● 2019

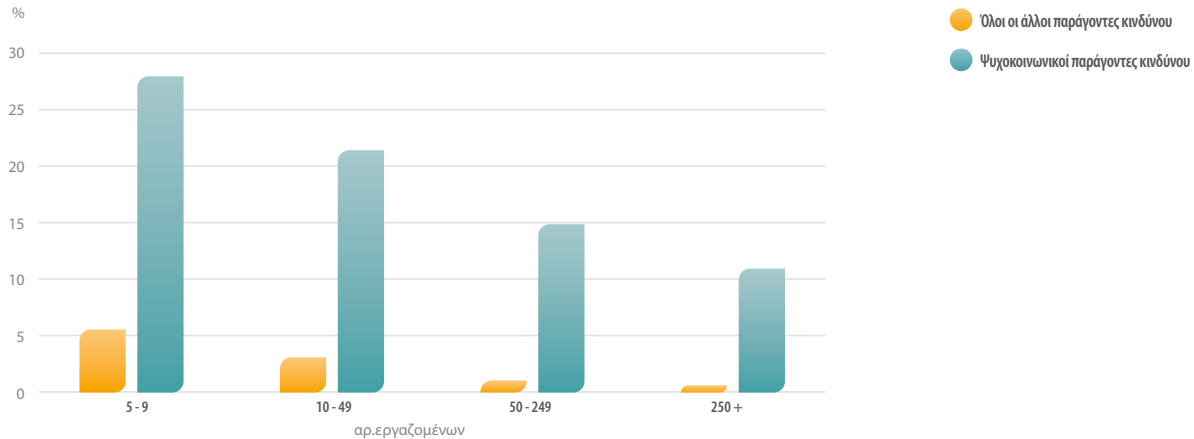
	2014 %	2019 %
Κίνδυνος ατυχημάτων κατά τη χρήση μηχανημάτων ή εργαλείων χειρός	48	48
Πίεση χρόνου	43	45
Κίνδυνος ατυχημάτων με οχήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας	46	44
Ζέστη, κρύο ή ρεύματα αέρα	36	37
Χημικές ή βιολογικές ουσίες	36	36
Αυξημένος κίνδυνος ολισθημάτων, παραπατημάτων και πτώσεων	34	34
Κουραστικές ή επίπονες στάσεις του σώματος	-	31
Δυνατός θόρυβος	30	30
Υπερβολική απασχόληση ή ακανόνιστο ωράριο εργασίας	21	21
Προβλήματα επικοινωνίας ή συνεργασίας στην επιχείρηση	16	18

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020, από την ESENER 2014 και την ESENER 2019. Ο παράγοντας κινδύνου «Παρατεταμένη καθιστική εργασία» είναι ένα νέο στοιχείο στην ESENER 2019.

Οι ευρωπαϊκοί χώροι εργασίας ανησυχούν περισσότερο για τις μυοσκελετικές παθήσεις και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους

- Οι ευρωπαϊκοί χώροι εργασίας ανησυχούν περισσότερο για τις μυοσκελετικές παθήσεις (ΜΣΠ) και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.
- Οι τρεις από τους τέσσερις συχνότερα αναφερόμενους παράγοντες κινδύνου είναι κίνδυνοι πρόκλησης ΜΣΠ. Αναφέρονται συχνά στους περισσότερους κλάδους.
- Ο παράγοντας κινδύνου «Παρατεταμένη καθιστική εργασία» είναι ένα νέο στοιχείο στην ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER) 2019 (πλαιότερα καλυπτόταν από τον παράγοντα κινδύνου «κουραστικές ή επίπονες στάσεις του σώματος, περιλαμβανομένης της πολύωρης καθιστικής εργασίας»). Είναι ο δεύτερος συχνότερα αναφερόμενος παράγοντας κινδύνου, δείχνοντας ότι αυξάνεται η θεώρηση της «καθιστικής εργασίας» ως παράγοντα κινδύνου υγείας. Σε επίπεδο κλάδου, αναφέρεται συχνότερα στον κλάδο των χρηματοπιστωτικών και ασφαλιστικών υπηρεσιών (93 % των χώρων εργασίας αυτού του κλάδου στην EE27_2020), στον κλάδο της ενημέρωσης και επικοινωνίας (92 %) και στον κλάδο της δημόσιας διοίκησης (91 %).
- Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι οι συχνότερα αναφερόμενοι παράγοντες κινδύνου στον κλάδο των υπηρεσιών και είναι, συνεπώς, ο τρίτος μεγαλύτερος λόγος ανησυχίας συνολικά, ενώ η «αντιμετώπιση δύστροπων πελατών, ασθενών, μαθητών κ.λπ.» είναι ιδιαίτερα συναφής. Η κατανομή ανά χώρα παρέχει ενδιαφέρουσες πληροφορίες: η «πίεση χρόνου» είναι ο πρώτος παράγοντας κινδύνου στη Φινλανδία, τη Σουηδία (74 % και στις δύο) και τη Δανία (73 %), και βρίσκεται στη δεύτερη θέση στις Κάτω Χώρες (64 %). Θα χρειαστεί περαιτέρω ανάλυση για να προσδιοριστεί κατά πόσο το υψηλό αυτό επίπεδο ανησυχίας οφείλεται στο μέγεθος του κινδύνου ή στο επίπεδο ευαισθητοποίησης μεταξύ των χώρων εργασίας στις χώρες αυτές.
- Οι μεγαλύτεροι χώροι εργασίας αναφέρουν την παρουσία όλων των παραγόντων κινδύνου πιο συχνά από τους μικρότερους.

Χώροι εργασίας που αναφέρουν μηδενικούς κινδύνους, ανά μέγεθος (αριθμός εργαζομένων), 2019



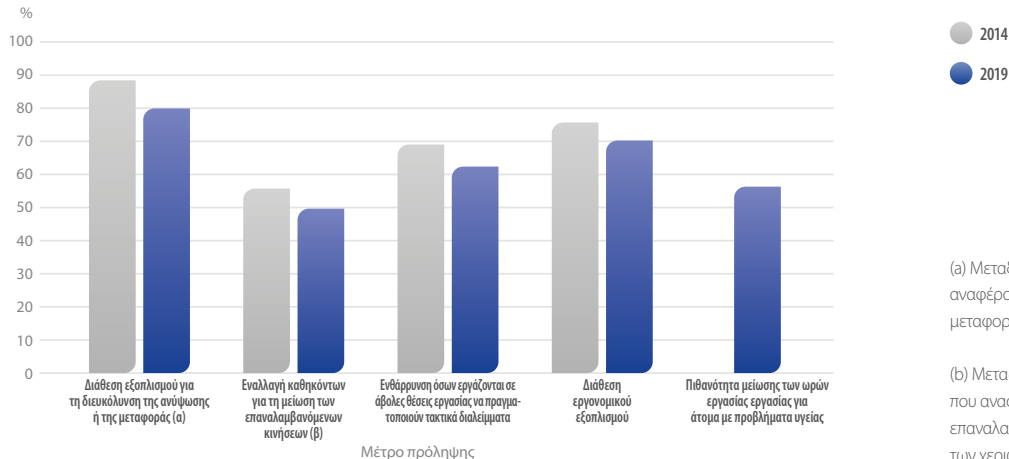
Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020, από την έρευνα ESENER 2019.

Η αναφορά μηδενικών κινδύνων πιθανότατα σχετίζεται με την έλλειψη ευαισθητοποίησης παρά με έναν ασφαλή και υγιή χώρο εργασίας

Ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (ESENER)

- Όσο μικρότερος είναι ο χώρος εργασίας τόσο πιθανότερο είναι να αναφέρει μηδενικούς παράγοντες κινδύνου, ιδίως ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου. Αυτό δεν σημαίνει ότι οι παράγοντες κινδύνου δεν υπάρχουν· δείχνει την αντίληψη του ερωτηθέντα και πιθανώς σε πολλές περιπτώσεις απλά δεν γνωρίζουν τι αποτελεί κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Το θέμα είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό μεταξύ των μικρότερων χώρων εργασίας.
- Ανά χώρα, τα υψηλότερα ποσοστά των χώρων εργασίας που ανέφεραν ότι δεν υπήρχαν ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου καταγράφονται στην Ιταλία (50 %), τη Σλοβακία (44 %), τη Λιθουανία (37 %) και τη Βουλγαρία (36 %).
- Από την άλλη πλευρά, και σύμφωνα με τα πορίσματα για την «πίεση χρόνου» που αναφέρθηκαν παραπάνω, οι χώροι εργασίας στη Δανία (9 %), τη Σουηδία (10 %) και τη Φινλανδία (12 %) είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν ότι δεν υπάρχουν ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου. Ξανά, αυτό μπορεί να οφείλεται σε υψηλότερη επικράτηση κινδύνων ή σε υψηλότερη ευαισθητοποίηση όσον αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στις σκανδιναβικές χώρες.
- Ο κλάδος της μεταποίησης (39 %) και η γεωργία (37 %) είναι οι κλάδοι με τα υψηλότερα ποσοστά χώρων εργασίας που αναφέρουν ότι δεν υπάρχουν ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου. Στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, ωστόσο, μόνο το 9 % των χώρων εργασίας αναφέρουν ότι δεν υπάρχουν ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

Χώροι εργασίας που αναφέρουν μέτρα πρόληψης των ΜΣΠ, 2014 και 2019



(α) Μεταξύ των χώρων εργασίας που αναφέρουν την ύπαρξη ανύψωσης ή μεταφοράς προσώπων ή βαρέων φορτίων.

(β) Μεταξύ των χώρων εργασίας που αναφέρουν την ύπαρξη επαναλαμβανόμενων κινήσεων των χεριών ή των βραχιόνων.

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020, από την έρευνα ESENER 2014 και την έρευνα ESENER 2019.

Υπάρχει μικρή
μείωση στο ποσοστό
των χώρων εργασίας
που αναφέρουν ότι
εφαρμόζουν μέτρα
πρόληψης των ΜΣΠ

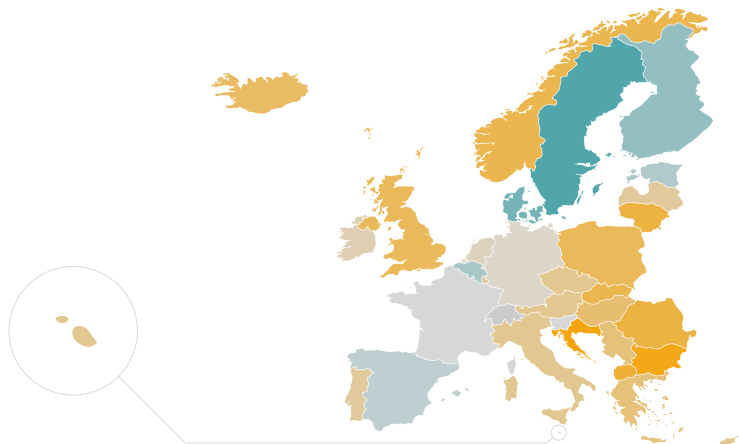
Μυοσκελετικές παθήσεις που σχετίζονται με την εργασία — ποια μέτρα εφαρμόζονται;

- Έχοντας υπόψη το υψηλό ποσοστό των ευρωπαϊκών χώρων εργασίας που αναφέρουν ότι οι ΜΣΠ επηρεάζουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων τους, είναι απόλυτα λογικό να εξετάσουμε τα μέτρα που εφαρμόζονται για την πρόληψή τους.
- Κατά τη σύγκριση των πορισμάτων της έρευνας ESENER 2019 με αυτά του προηγούμενου κύματος το 2014, το πρώτο πράγμα που εντυπωσιάζει είναι ότι υπάρχει μικρή μείωση στο ποσοστό των χώρων εργασίας που αναφέρουν ότι εφαρμόζουν τέτοια μέτρα.
- Ένα νέο μέτρο πρόληψης συμπεριλήφθηκε στην έρευνα ESENER 2019, συγκεκριμένα η πιθανότητα μείωσης των ωρών εργασίας για άτομα με προβλήματα υγείας, το οποίο αναφέρθηκε από το 54 % των χώρων εργασίας που συμμετείχαν στην έρευνα στην EE27_2020. Ενώ τα άλλα τέσσερα

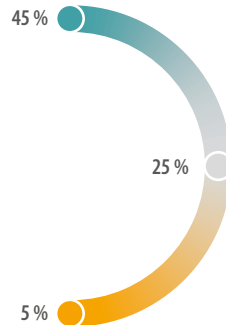
στοιχεία επικεντρώνονται στις ΜΣΠ, το νέο αυτό στοιχείο αποτελεί ευρύτερο μέτρο πρόληψης και, σε συνδυασμό με τα άλλα, δίνει μια σαφέστερη ένδειξη για την έκταση της εφαρμογής των μέτρων πρόληψης με στόχο την προαγωγή ενός βιώσιμου επαγγελματικού βίου.

- Η εικόνα ανά κλάδο παρουσιάζει μεγάλη ποικιλομορφία. Οι δραστηριότητες σχετικά με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, καθώς και άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, βρίσκονται σε υψηλή θέση όσον αφορά την πιθανότητα μείωσης των ωρών εργασίας για άτομα με προβλήματα υγείας. Οι κατασκευές είναι ένας από τους πρώτους κλάδους όσον αφορά τη διάθεση εξοπλισμού για τη διευκόλυνση της ανύψωσης ή της μεταφοράς και την εναλλαγή των καθηκόντων για τη μείωση των επαναλαμβανόμενων κινήσεων.

Χώροι εργασίας που αναφέρουν ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι ιδιαίτερα δύσκολοι στη διαχείρισή τους, ανά χώρα, 2019



Πιο δύσκολη



EU27_2020 22 %

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν χώρους εργασίας και στις 33 χώρες που ανέφεραν την παρουσία τουλάχιστον ενός ψυχοκοινωνικού παράγοντα κινδύνου, από την έρευνα ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Οι χώρες που ανέφεραν ότι αυτοί οι τύποι κινδύνων είναι οι πιο δύσκολοι στη διαχείρισή τους είναι επίσης οι χώρες που ασχολούνται περισσότερο με την αντιμετώπισή τους

Άγχος και ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι;

Τι καθυστερεί τις εξελίξεις;

- Τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι η ευαισθητοποίηση δεν είναι ακόμα σε αρκετά υψηλά επίπεδα όσον αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Εμβαθύνοντας σε αυτό το θέμα, η έρευνα ESENER 2019 ρώτησε τους χώρους εργασίας που ανέφεραν την παρουσία ψυχοκοινωνικών κινδύνων, αν θεωρούσαν ότι ήταν πιο δύσκολοι στη διαχείρισή τους σε σχέση με άλλους κινδύνους της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY).
- Οι χώρες που ανέφεραν ότι αυτοί οι τύποι κινδύνων είναι οι πιο δύσκολοι στη διαχείρισή τους είναι επίσης οι χώρες που ασχολούνται περισσότερο με την αντιμετώπισή τους. Είναι οι ίδιες χώρες στις οποίες οι ερωτηθέντες τείνουν να αναφέρουν μεγαλύτερη παρουσία ψυχοκοινωνικών κινδύνων, καθώς και μέτρων και διαδικασιών για την αντιμετώπισή τους.



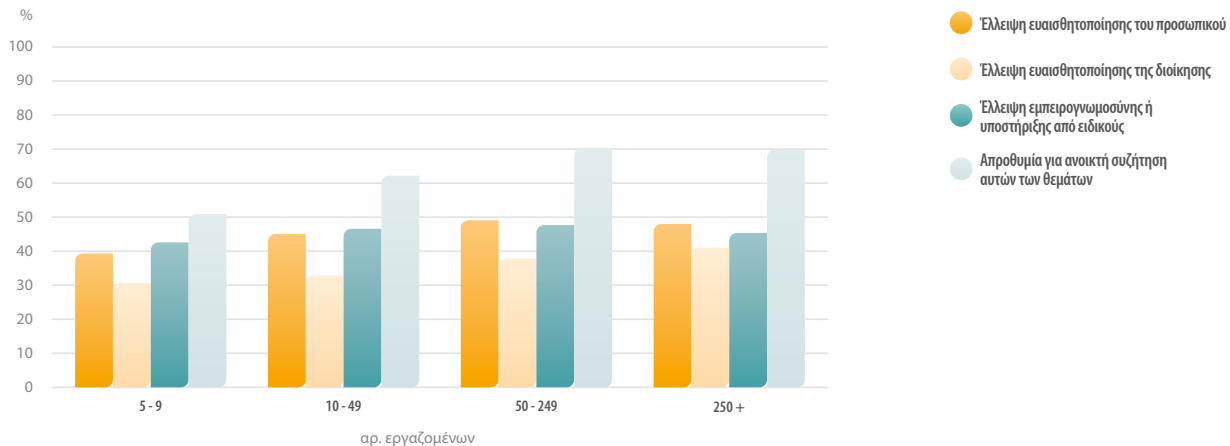
Τα δεδομένα υποδηλώνουν
ότι η ενημέρωση δεν είναι
ακόμα αρκετά ικανοποιητική
όσον αφορά τους ψυχοκοινωνι-
κούς παράγοντες κινδύνου

- Όσον αφορά το μέγεθος των χώρων εργασίας (με βάση τον αριθμό των εργαζομένων), όσο αυξάνεται το μέγεθος αυξάνεται ανάλογα και το ποσοστό των ερωτηθέντων που θεωρούν ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι πιο δύσκολοι στη διαχείρισή τους σε σχέση με άλλους κινδύνους της ΕΑΥ.
- Ανά κλάδο δε, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι χώροι εργασίας στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, καθώς και στην εκπαίδευση —ακριβώς αυτοί που είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι εφαρμόζουν διαδικασίες πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων— τείνουν επίσης να θεωρούν ότι είναι πιο δύσκολοι στη διαχείρισή

τους. Αντιθέτως, οι χώροι εργασίας στα ορυχεία και στα λατομεία, καθώς και στις υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης, δεν θεωρούν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους ως ιδιαίτερα δύσκολους στη διαχείρισή τους και σπάνια αναφέρουν ότι εφαρμόζουν μέτρα για την πρόληψή τους.

- Δεν μπορούν να εξαχθούν βάσιμα συμπεράσματα από μια μελέτη όπως η έρευνα ESENER, ωστόσο τα πορίσματα αυτά υποδεικνύουν ότι η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων θεωρείται πιο δύσκολη από αυτούς ακριβώς που τους διαχειρίζονται.

Χώροι εργασίας που αναφέρουν παράγοντες λόγω των οποίων οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι πιο δύσκολοι στη διαχείρισή τους, ανά μέγεθος (αριθμός εργαζομένων)

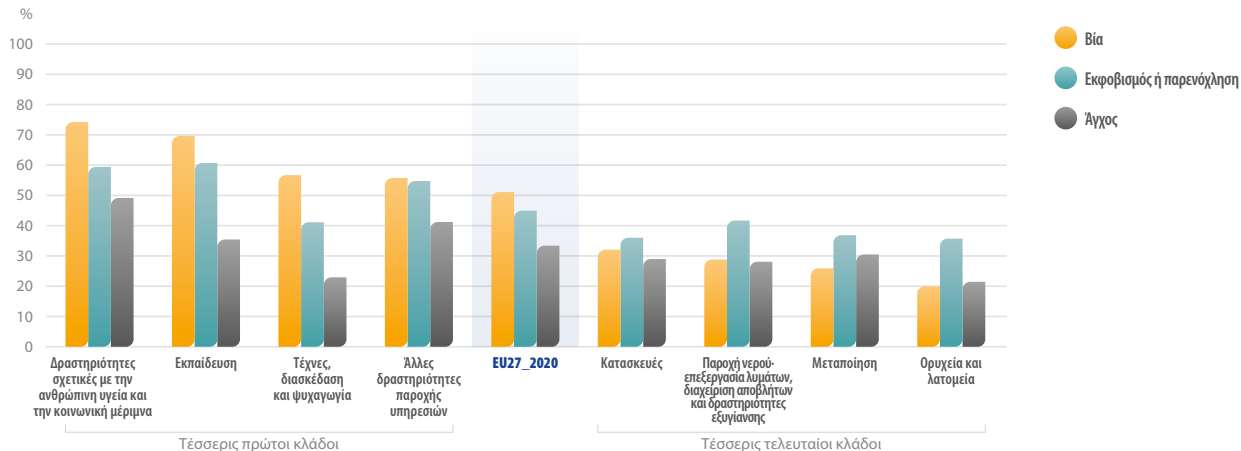


Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν χώρους εργασίας στην EE27_2020 που αναφέρουν την παρουσία τουλάχιστον ενός ψυχοκοινωνικού παράγοντα κινδύνου και που θεωρούν τους κινδύνους αυτούς πιο δύσκολους στη διαχείρισή τους σε σχέση με άλλους κινδύνους, από την έρευνα ESENER 2019.

Η απροθυμία να συζητηθούν ανοιχτά τα θέματα αυτά στους χώρους εργασίας αποτελεί την κύρια δυσκολία για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων

- Η απροθυμία να συζητηθούν ανοιχτά τα θέματα αυτά στους χώρους εργασίας, αποτελεί την κύρια δυσκολία για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Και πάλι, τα πορίσματα ανά χώρα αποκαλύπτουν κάποιες εξαιρέσεις, και η συχνότερα αναφερόμενη δυσκολία σε χώρους εργασίας στη Βουλγαρία, την Κροατία, την Πορτογαλία και τη Ρουμανία είναι η έλλειψη ευαισθητοποίησης του προσωπικού, ενώ στην Κύπρο και την Ελλάδα είναι η έλλειψη υποστήριξης από ειδικούς.
- Ανά κλάδο, η απροθυμία να συζητηθούν ανοιχτά τα θέματα εντοπίζεται λιγότερο συχνά από χώρους εργασίας στην εκπαίδευση και στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, παρότι εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια δυσκολία.

Ποσοστά χώρων εργασίας που αναφέρουν ότι εφαρμόζουν διαδικασίες για την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ανά κλάδο, 2019



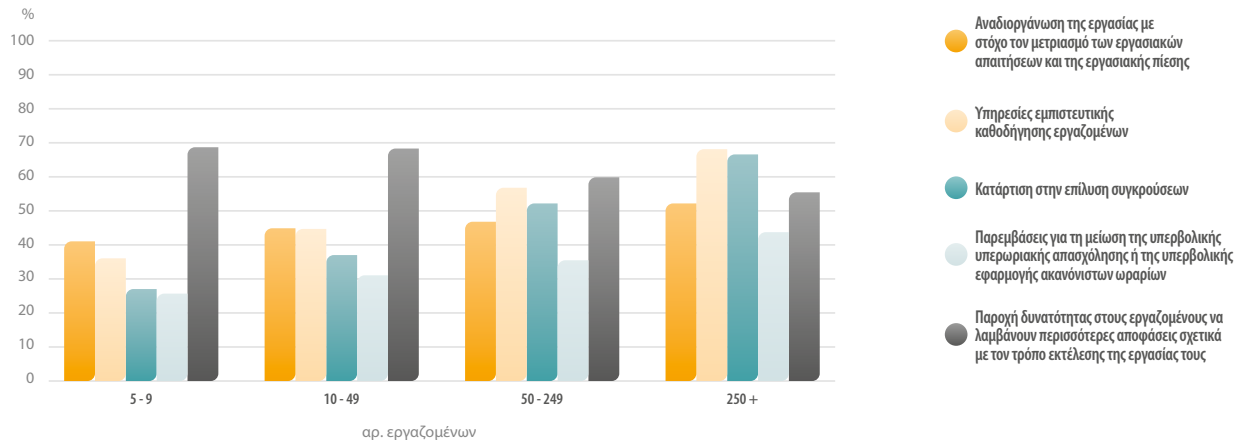
Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην ΕΕ27_2020 που απασχολούν 20 ή περισσότερους εργαζομένους, από την έρευνα ESENER 2019. Μόνο οι χώροι εργασίας που ανέφεραν την «αντιμετώπιση δύστροπων πελατών, ασθενών, μαθητών κ.λπ.» ως παράγοντα κινδύνου ερωτήθηκαν αν εφαρμόζαν διαδικασίες για την πρόληψη της βίας.

Οι κλάδοι της ανθρώπι-
νης υγείας & κοινωνικής
πρόνοιας και της εκπαί-
δευσης λειτουργούν με
βάση την πρόληψη όσον
αφορά την αντιμετώπιση
των ψυχοκοινωνικών
κινδύνων

Τι μέτρα λαμβάνονται;

- Η έρευνα ESENER 2019 ρώτησε τους χώρους εργασίας που απασχολούσαν 20 ή περισσότερους εργαζόμενους αν εφαρμόζαν οποιαδήποτε σχέδια δράσης ή διαδικασίες για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Οι συχνότερα αναφερόμενες διαδικασίες είχαν ως στόχο τη βία και εφαρμόζονταν στο 51 % των χώρων εργασίας που ανέφεραν ως κίνδυνο την «αντιμετώπιση δύστροπων πελατών, ασθενών, μαθητών κ.λπ.».
- Φυσικά, σύμφωνα με τα πορίσματα ανά κλάδο, οι χώροι εργασίας στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής πρόνοιας και στον κλάδο της εκπαίδευσης ξεχωρίζουν ως εκείνοι που δρουν περισσότερο από κάθε άλλο με βάση την πρόληψη, όσον αφορά την εφαρμογή διαδικασιών για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Ανά χώρα, οι διαδικασίες αυτές αναφέρονται συχνότερα από χώρους εργασίας στην Ιρλανδία και τις σκανδιναβικές χώρες.

Χώροι εργασίας που αναφέρουν μέτρα για την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ανά μέγεθος (αριθμός εργαζομένων), 2019

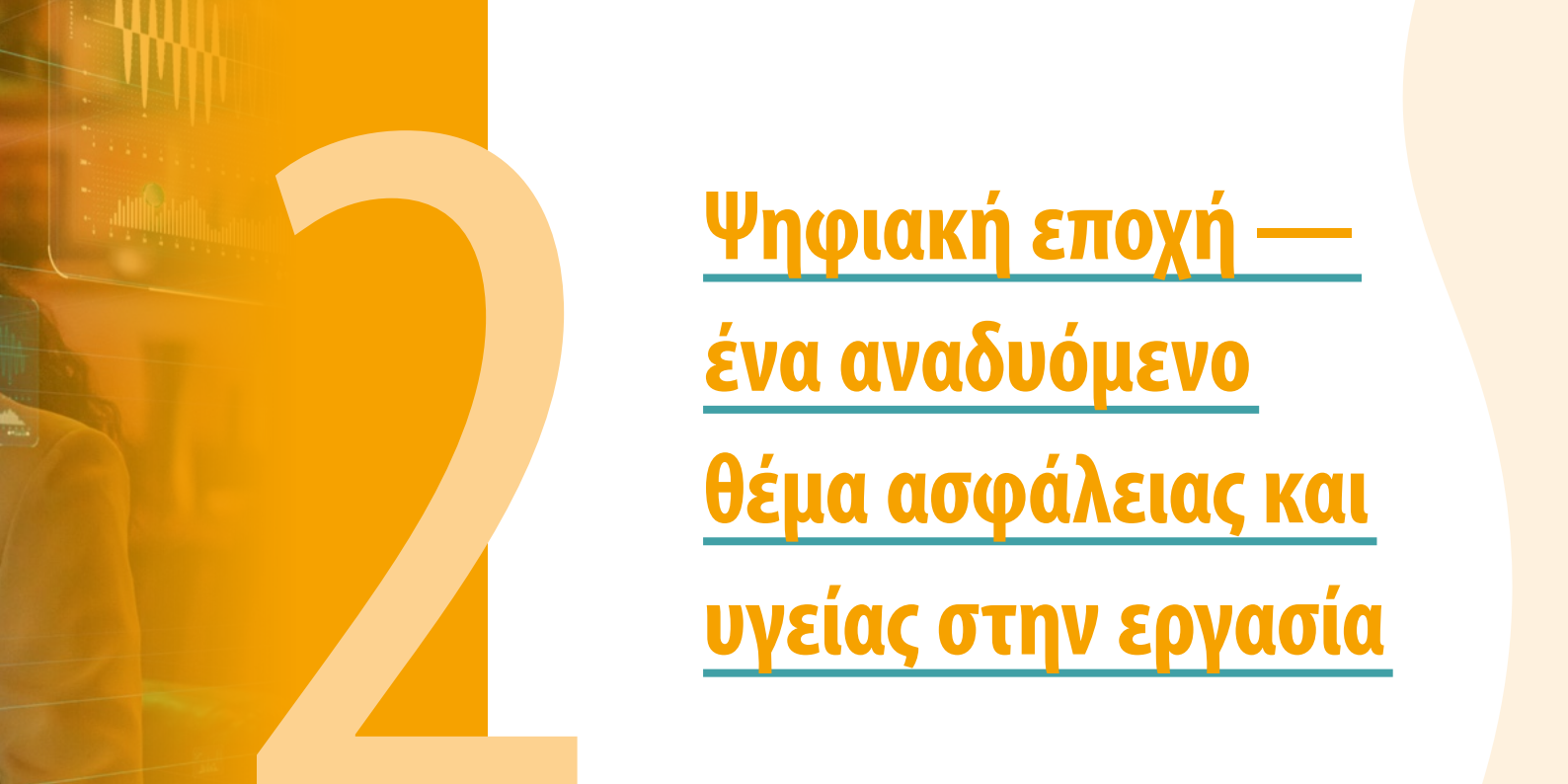


Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020, από την έρευνα ESENER 2019.

Μόνο το 29 %
των χώρων εργασίας
αναφέρουν ότι θα
παρενέβαιναν για να
εμποδίσουν τους
εργαζομένους να
εργάζονται υπερβολικά
πολλές ώρες

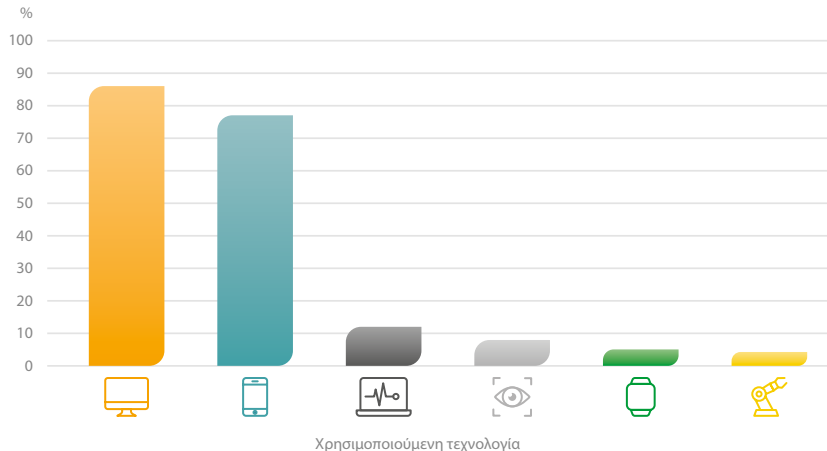
- Η παροχή δυνατότητας στους εργαζομένους να χρησιμοποιούν τη διακριτική τους ευχέρεια σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους —ένα νέο στοιχείο στην έρευνα ESENER 2019— είναι το συχνότερα αναφερόμενο μέτρο που χρησιμοποιούν οι χώροι εργασίας για την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ιδιαίτερα μεταξύ των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι από όλα τα μέτρα αυτό είναι το μοναδικό για το οποίο το ποσοστό των χώρων εργασίας που αναφέρουν τη χρήση του μειώνεται καθώς αυξάνεται το μέγεθός τους (με βάση τον αριθμό των εργαζομένων).
- Σε όλα τα μεγέθη χώρων εργασίας, το λιγότερο συχνά αναφερόμενο μέτρο πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι οι παρεμβάσεις για τη μείωση της υπερβολικής υπερωριακής απασχόλησης ή της υπερβολικής εφαρμογής ακανόνιστων ωραρίων (29 % των χώρων εργασίας). Τα χαμηλότερα ποσοστά χώρων εργασίας που αναφέρουν ότι χρησιμοποιούν το μέτρο αυτό καταγράφονται στη Σλοβακία (10 %), την Πολωνία (12 %), τη Σλοβενία και τη Βουλγαρία (14 %), ενώ τα υψηλότερα σημειώνονται στη Γερμανία (47 %) και την Ιρλανδία (45 %).
- Σχετικά με τους κλάδους, οι χώροι εργασίας στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής πρόνοιας είναι πιο πιθανό να εφαρμόζουν τέτοια μέτρα, σε αντίθεση με τους κλάδους παροχής ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού, και τους κλάδους γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας.





Ψηφιακή εποχή — ένα αναδυόμενο θέμα ασφάλειας και υγείας στην εργασία

Χώροι εργασίας όπου χρησιμοποιούνται ψηφιακές τεχνολογίες, 2019



Προσωπικοί υπολογιστές σε μόνιμο χώρο εργασίας



Φορητοί υπολογιστές, ταμπλέτες, έξυπνα τηλέφωνα ή άλλες φορητές συσκευές υπολογιστών



Μηχανήματα, συστήματα ή υπολογιστές που καθορίζουν το περιεχόμενο ή τον ρυθμό της εργασίας



Μηχανήματα, συστήματα ή υπολογιστές που παρακολουθούν τις επιδόσεις των εργαζομένων



Φορετές συσκευές, όπως έξυπνα ρολόγια, γυαλιά δεδομένων ή άλλοι (ενσωματωμένοι) αισθητήρες



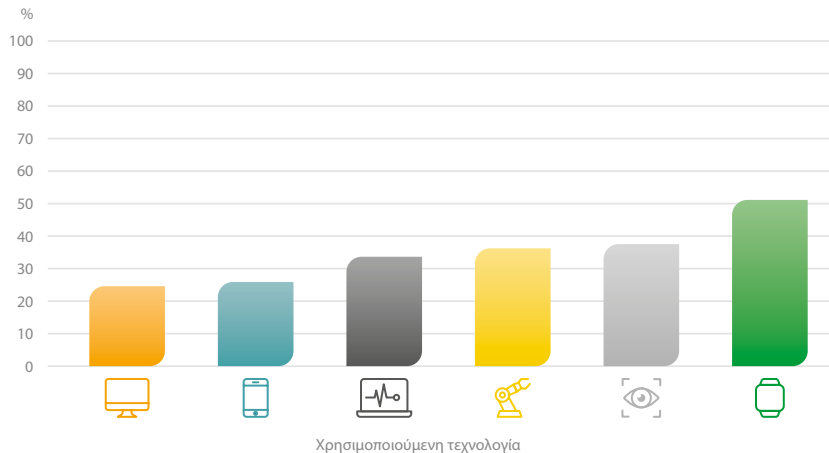
Ρομπότ που αλληλεπιδρούν με τους εργαζομένους

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020, από την έρευνα ESENER 2019.

Μόνο το 6 % των
χώρων εργασίας
ανέφεραν ότι δεν
χρησιμοποιούν καμία
από τις ψηφιακές
τεχνολογίες που
αναφέρονται στο
ερωτηματολόγιο

- Η έρευνα ESENER 2019 συμπεριέλαβε μια νέα ενότητα για τις επιπτώσεις της ψηφιακής εποχής στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Όπως αναμενόταν, υπάρχει μεγάλη ποικιλομορφία όσον αφορά τους τύπους ψηφιακών τεχνολογιών που αναφέρθηκαν από τους ερωτηθέντες. Ηλεκτρονικοί υπολογιστές σε μόνιμους χώρους εργασίας και φορητοί υπολογιστές, ταμπλέτες, έξυπνα τηλέφωνα ή άλλες φορητές συσκευές αναφέρονται συχνά σε όλους τους κλάδους και τα μεγέθη χώρων εργασίας.
- Άλλες (πιο εξελιγμένες) τεχνολογίες αναφέρονται συχνότερα από μεγαλύτερους χώρους εργασίας.
- Μόνο το 6 % των χώρων εργασίας στην EE27_2020 που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι δεν χρησιμοποιούν καμία από τις ψηφιακές τεχνολογίες που αναφέρονται στο ερωτηματολόγιο.
- Γίνεται κάποια συζήτηση σχετικά με τις δυνητικές επιπτώσεις της χρήσης των τεχνολογιών αυτών στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων; Λιγότεροι από ένας στους τέσσερις χώρους εργασίας (24 %) αναφέρουν τη διεξαγωγή τέτοιων συζητήσεων, με τα υψηλότερα ποσοστά να σημειώνονται στην Ουγγαρία (58 %) και τη Ρουμανία (42 %). Ανά κλάδο, αυτός ο τύπος συζήτησης αναφέρθηκε πιο συχνά από χώρους εργασίας στην ενημέρωση και επικοινωνία (31 %) και στις χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές υπηρεσίες (31 %).

Χώροι εργασίας που αναφέρουν σχετική συζήτηση, ανά τύπο τεχνολογίας, 2019



Προσωπικοί υπολογιστές σε μόνιμο χώρο εργασίας



Φορητοί υπολογιστές, ταμπλέτες, έξυπνα τηλέφωνα ή άλλες φορητές συσκευές υπολογιστών



Μηχανήματα, συστήματα ή υπολογιστές που καθορίζουν το περιεχόμενο ή τον ρυθμό της εργασίας



Ρομπότ που αλληλεπιδρούν με τους εργαζομένους



Μηχανήματα, συστήματα ή υπολογιστές που παρακολουθούν τις επιδόσεις των εργαζομένων



Φορετές συσκευές, όπως έξυπνα ρολόγια, γυαλιά δεδομένων ή άλλοι (ενσωματωμένοι) αισθητήρες

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020 που αναφέρουν ότι χρησιμοποιούν τουλάχιστον έναν τύπο ψηφιακής τεχνολογίας, από την έρευνα ESENER 2019.

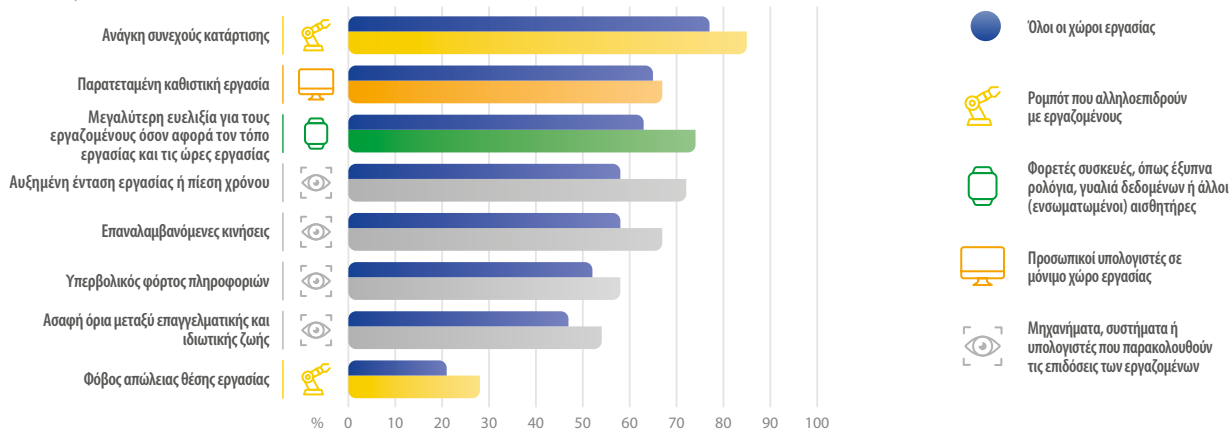
Η αυξημένη ένταση
εργασίας ή η πίεση χρόνου
αναφέρθηκαν ιδιαίτερα από
ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι
χρησιμοποιούσαν μηχανήματα,
συστήματα ή υπολογιστές για
να παρακολουθούν τις
επιδόσεις των εργαζομένων

Συζήτηση για τις δυνητικές επιπτώσεις της ψηφιακής τεχνολογίας στην ΕΑΥ

- Η συζήτηση των δυνητικών επιπτώσεων στην ΕΑΥ αναφέρεται συχνότερα μεταξύ των χώρων εργασίας που αναφέρουν ότι χρησιμοποιούν φορητές συσκευές (51 %) και μηχανήματα, συστήματα και υπολογιστές που παρακολουθούν τις επιδόσεις των εργαζομένων (38 %).
- Και ποιες είναι αυτές οι πιθανές επιπτώσεις; Η πρώτη είναι η ανάγκη συνεχούς κατάρτισης ώστε να διασφαλίζεται η συνεχής επικαιροποίηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Αναφερόμενη από το 77 % των χώρων εργασίας στην ΕΕ27_2020 που συμμετείχαν στην έρευνα, αυτή είναι η κορυφαία επίπτωση σε όλους τους κλάδους, η οποία αυξάνεται αντίστοιχα με το μέγεθος της επιχείρησης. Οι επόμενες σημαντικότερες επιπτώσεις είναι η παρατεταμένη καθιστική εργασία (65 %) και η μεγαλύτερη ευελιξία για τους εργαζομένους όσον αφορά τον τόπο εργασίας και τις ώρες εργασίας (63 %).

Συχνότερα συζητούμενες επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία ανά τύπο τεχνολογίας, 2019

Επιπτώσεις



Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020 που ανέφεραν ότι (1) χρησιμοποιούσαν τουλάχιστον μία ψηφιακή τεχνολογία και (2) συζητήσαν τις επιπτώσεις της στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων τους, από την έρευνα ESENER 2019.

Στους χώρους εργασίας όπου χρησιμοποιούνται ρομπότ, το 85 % εξ αυτών αναφέρει την ανάγκη για συνεχή κατάρτιση εξαιτίας του αντίκτυπου που έχει η χρήση της τεχνολογίας τους στην ΕΑΥ

- Η παρατεταμένη καθιστική εργασία, η ανάγκη συνεχούς κατάρτισης, ώστε να διασφαλίζεται η συνεχής επικαιροποίηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, και ο υπερβολικός φόρτος πληροφοριών αναφέρονται αρκετά συχνά σε σχέση με όλους τους τύπους τεχνολογίας, ενώ η αυξημένη ένταση εργασίας ή η πίεση χρόνου αναφέρθηκαν ιδιαίτερα από ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι χρησιμοποιούσαν μηχανήματα, συστήματα ή υπολογιστές για να παρακολουθούν τις επιδόσεις των εργαζομένων.

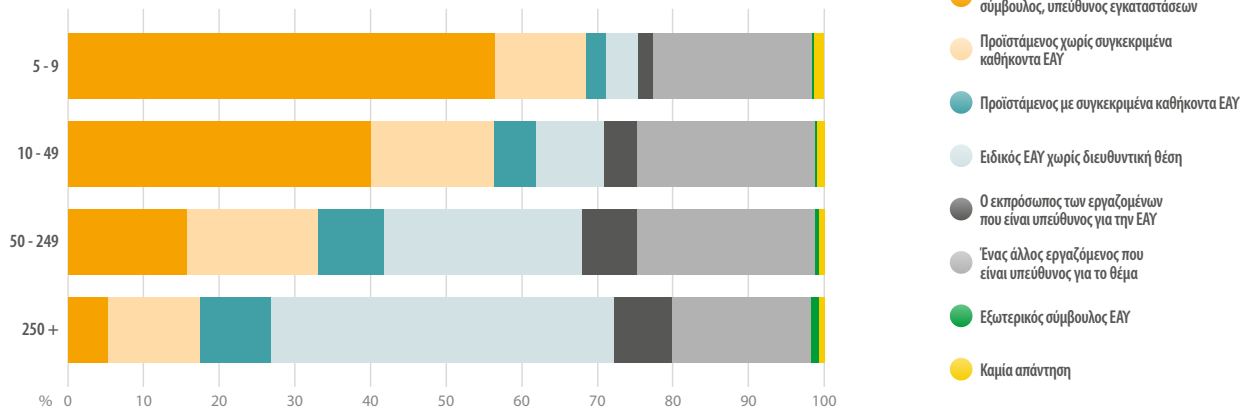




Ποιος γνωρίζει
καλύτερα τα θέματα
ασφάλειας και
υγείας στους χώρους
εργασίας της Ευρώπης;

Ποιος γνωρίζει καλύτερα τα θέματα ΕΑΥ, ανά μέγεθος χώρου εργασίας (αριθμός εργαζομένων)

αρ. εργαζομένων



Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020, έρευνα ESENER 2019.

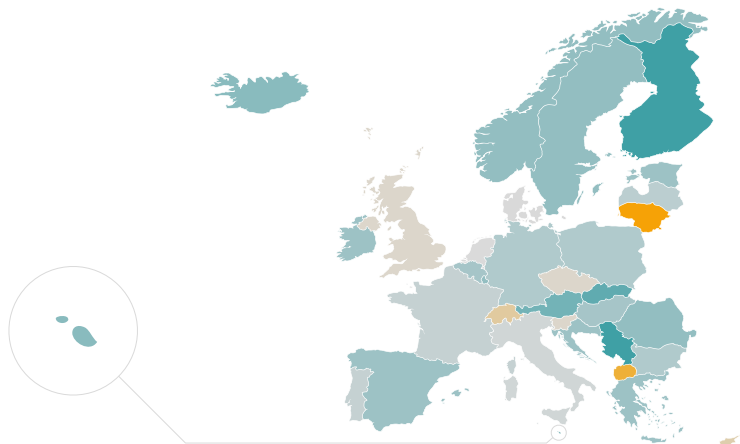
Στους μικρότερους χώρους εργασίας, συνήθως ο ιδιοκτήτης, ο διευθύνων σύμβου- λος ή ο υπεύθυνος εγκαταστάσεων αναλαμβάνει τα θέματα ΕΑΥ

Ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (ESENER)

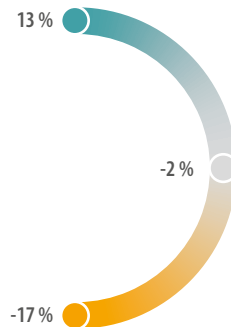
33

- Όταν εξετάζουμε τη διαχείριση της ΕΑΥ, είναι σημαντικό να μάθουμε ποιο είναι «το πρόσωπο που γνωρίζει καλύτερα τα θέματα ΕΑΥ στον χώρο εργασίας». Αυτό είναι το πρόσωπο που καλείται να δώσει συνέντευξη στην έρευνα ESENER, και τα πορίσματα δείχνουν σαφείς (και λογικές) διαφορές ανά μέγεθος χώρου εργασίας.
- Στους μικρότερους χώρους εργασίας, συνήθως ο ιδιοκτήτης, ο διευθύνων σύμβουλος ή ο υπεύθυνος εγκαταστάσεων αναλαμβάνει τα θέματα ΕΑΥ, καθώς και τα περισσότερα από τα άλλα επαγγελματικά καθήκοντα. Όσο αυξάνεται το μέγεθος του χώρου εργασίας, η ΕΑΥ τείνει να μεταβιβάζεται σε κάποιον με πιο εξειδικευμένη θέση, όπως σε έναν υπεύθυνο για θέματα ασφαλείας και υγείας, όπως είναι αναμενόμενο.
- Οι «εκπρόσωποι των εργαζομένων για τα θέματα ΕΑΥ» είναι μια μικρή αλλά πολύ ενδιαφέρουσα ομάδα για αυτά που μπορούν να μας πουν οι πληροφορίες που τους αφορούν σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΑΥ και, ειδικότερα, σχετικά με τον τρόπο ορισμού τους (βλ. σελίδα 60 για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους εκπροσώπους για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία).
- Είναι αποκαλυπτικό ότι σχεδόν ένας ερωτηθείς στους πέντε —και στις τέσσερις κατηγορίες χώρων εργασίας με βάση το μέγεθός τους— περιέγραψε τον εαυτό του ως «ένας άλλος εργαζόμενος που είναι υπεύθυνος για την ΕΑΥ». Αυτό είναι σημαντικό επειδή αποκαλύπτει κάτι για την νοοτροπία πρόληψης σε εκείνους τους χώρους εργασίας όπου δεν υπάρχει διαθέσιμος κάποιος ειδικός στην ΕΑΥ για να απαντήσει στην έρευνα (και πιθανώς, να αντιμετωπίσει τα θέματα ΕΑΥ σε καθημερινή βάση). Αξίζει να τονίσουμε ότι αυτό ισχύει ακόμα και στους μεγαλύτερους χώρους εργασίας.

Μεταβολή του ποσοστού των χώρων εργασίας που διενεργούν εκτιμήσεις κινδύνου ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ανά χώρα, 2014 και 2019



Αλλαγή



EU27_2020

1%

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας, και στις 33 χώρες, από την έρευνα ESENER 2014 και την έρευνα ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Όλοι οι χώροι εργασίας πρέπει να είναι σε θέση να διενεργήσουν μια βασική εκτίμηση κινδύνου χρησιμοποιώντας μόνο το δικό τους προσωπικό

Διενεργούν οι χώροι εργασίας εκτιμήσεις κινδύνου;

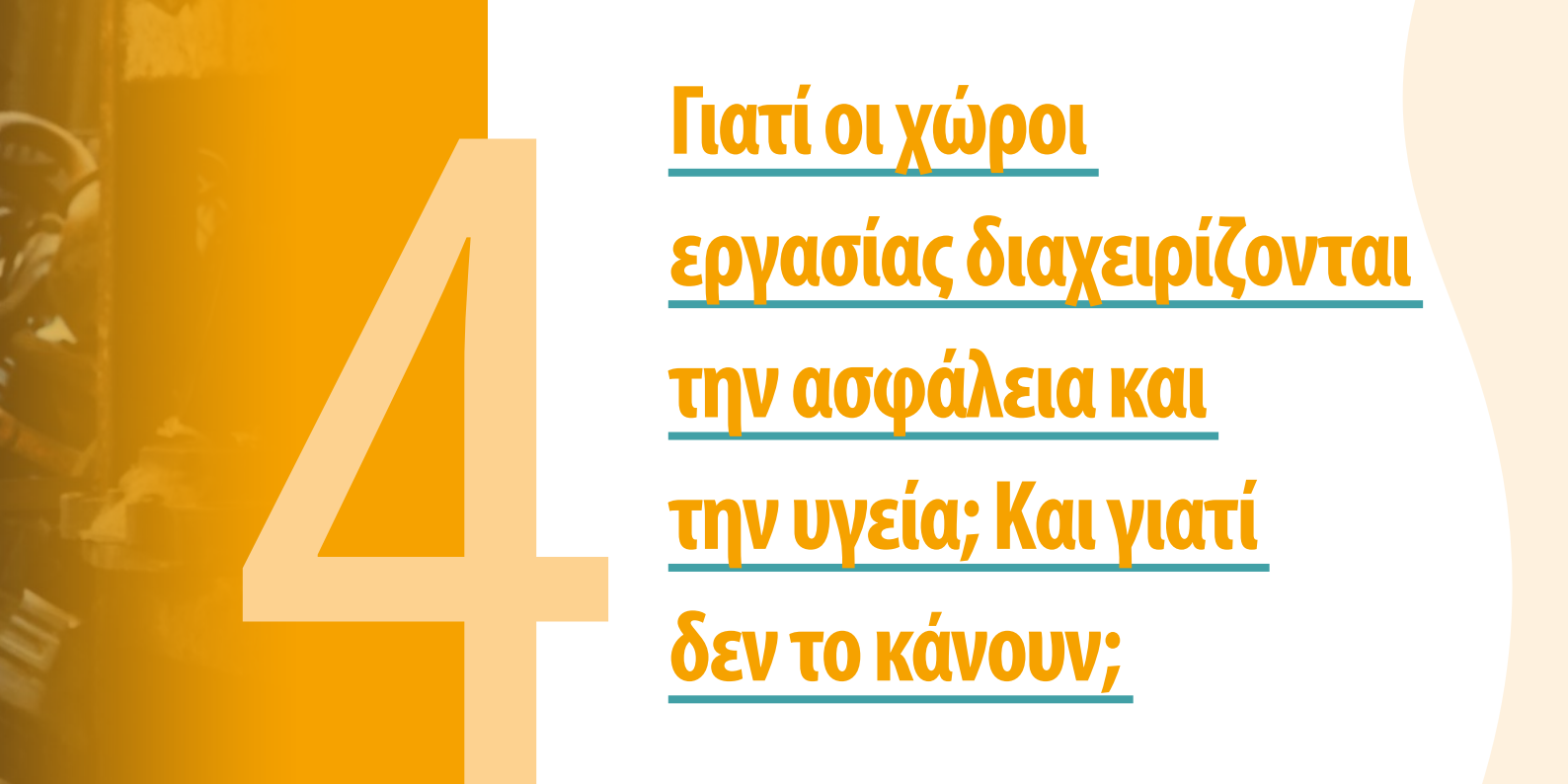
- Έχοντας υπόψη τις πληροφορίες που παρουσιάστηκαν σχετικά με τους παράγοντες κινδύνου, είναι σημαντικό να καθορίσουμε την έκταση στην οποία οι χώροι εργασίας διενεργούν εκτιμήσεις κινδύνου, διαδικασία που αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της ευρωπαϊκής προσέγγισης για την ΕΑΥ, όπως ορίζεται στην [οδηγία-πλαίσιο της ΕΕ για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία](#) (οδηγία 89/391/ΕΟΚ).
- Σε πορίσματα που συμφωνούν με εκείνα από το 2014, τα τρία τέταρτα (75 %) των χώρων εργασίας που ερωτήθηκαν στην EE27_2020 για την έρευνα ESENER 2019 δήλωσαν ότι διενεργούν τακτικά εκτιμήσεις κινδύνου. Όπως αναμενόταν, παρατηρείται θετική συσχέτιση με το μέγεθος των χώρων εργασίας.



Τα ευρήματα της ESENER
σχετικά με τις εκτιμήσεις
κινδύνου, ενώ δεν
αναφέρονται στην ποιότητα,
παρέχουν μια ένδειξη για
την νοοτροπία πρόληψης
στους ευρωπαϊκούς
χώρους εργασίας

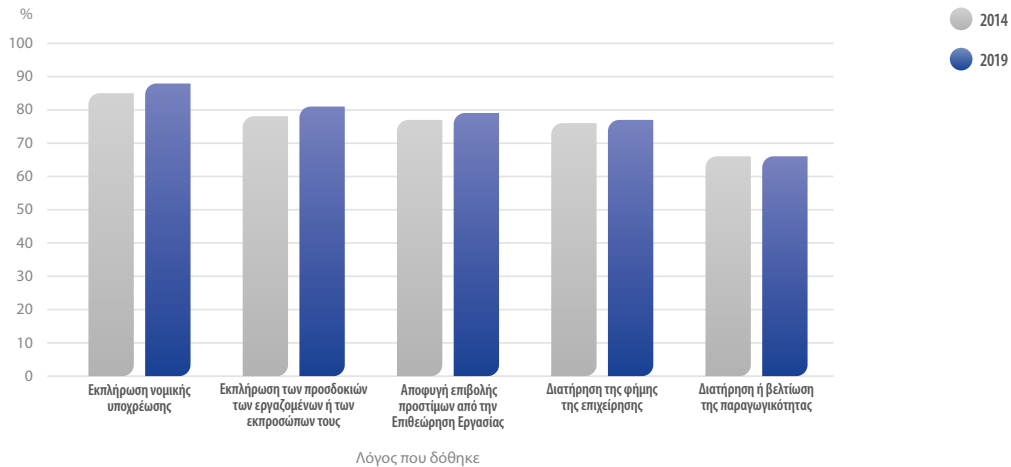
- Όπως και παλαιότερα, όπου οι εκτιμήσεις κινδύνου διενεργούνται κατά κανόνα από το προσωπικό, της επιχείρησης, καταγράφονται σημαντικές διαφοροποιήσεις όσον αφορά τα ποσοστά των χώρων εργασίας. Το ποσοστό ανά χώρα παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις. Τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στη Σουηδία (85 % των χώρων εργασίας, από 66 % το 2014) και τη Δανία (80 %, από 76 %). Από την άλλη πλευρά, τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στη Σλοβενία (10 %), την Ισπανία (10 %) και την Ουγγαρία (14 %).
- Αυτό δεν μας αποδεικνύει τίποτα για την ποιότητα των εν λόγω εκτιμήσεων κινδύνου. Σε ορισμένες χώρες, μπορεί επίσης να υφίσταται νομική υποχρέωση σύναψης σύμβασης με εξωτερικές υπηρεσίες ΕΑΥ για τέτοια καθήκοντα. Θεωρητικά, όλοι οι χώροι εργασίας πρέπει να είναι σε θέση να διενεργήσουν μια βασική εκτίμηση κινδύνου χρησιμοποιώντας μόνο το δικό τους προσωπικό, υποθέτοντας ότι αυτοί που είναι υπεύθυνοι για την εργασία στην επιχείρηση μπορούν και να ελέγξουν καλύτερα από οποιονδήποτε άλλον τους σχετικούς κινδύνους.





4

Γιατί οι χώροι
εργασίας διαχειρίζονται
την ασφάλεια και
την υγεία; Και γιατί
δεν το κάνουν;

Λόγοι που αναφέρθηκαν από τους χώρους εργασίας για τη διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας, 2014 και 2019

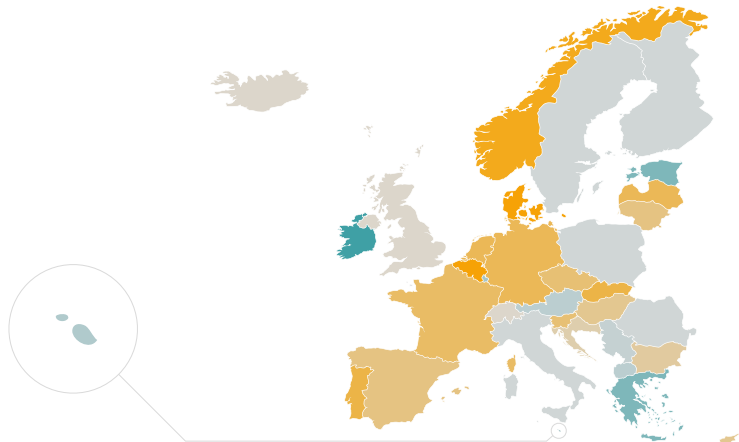
Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020, από την έρευνα ESENER 2014 και την έρευνα ESENER 2019.

Σχεδόν 9 στους 10 χώρους εργασίας στην ΕΕ αναφέρουν ότι η εκπλήρωση της νομικής υποχρέωσης αποτελεί σημαντικό κίνητρο για τη διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία

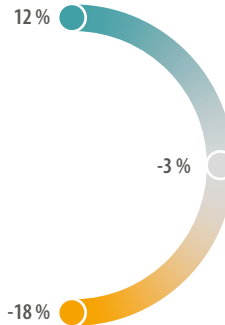
Γιατί οι χώροι εργασίας διαχειρίζονται την ασφάλεια και την υγεία;

- Προχωρώντας στους λόγους που παρέχουν κίνητρα στους χώρους εργασίας για να διαχειριστούν την ΕΑΥ, η εκπλήρωση μιας νομικής υποχρέωσης αναφέρεται ως σημαντικός λόγος από σχεδόν 9 στους 10 χώρους εργασίας στην ΕΕ27_2020, παρουσιάζοντας ελαφρά αύξηση από το 85 % το 2014. Παρατηρείται θετική συσχέτιση με το μέγεθος του χώρου εργασίας, ενώ το ποσοστό ανά χώρα κυμαίνεται από το 70 % των χώρων εργασίας στη Δανία έως το 97 % στην Πορτογαλία.
- Το δεύτερο σημαντικότερο κίνητρο για τη λήψη μέτρων στο πεδίο της ΕΑΥ είναι «η εκπλήρωση των προσδοκιών των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους». Αυτό συμφωνεί απόλυτα με το αποτέλεσμα της έρευνας ESENER 2019 που καταδεικνύει ότι το 80 % των χώρων εργασίας που διεξάγουν εκτιμήσεις κινδύνου ανά τακτά χρονικά διαστήματα αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοί τους συμμετέχουν στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των μέτρων που λαμβάνονται ως συνέπεια μιας εκτίμησης κινδύνου.
- Ενώ η «αποφυγή προστίμων από την επιθεώρηση εργασίας» εμφανίζεται ως σημαντικό κίνητρο για τη διαχείριση της ΕΑΥ, είναι ενδιαφέρον να ερμηνεύσουμε το πόρισμα αυτό στο πλαίσιο των χώρων εργασίας που αναφέρουν ότι είχαν μια επίσκεψη από την επιθεώρηση εργασίας, όπως φαίνεται στη σελίδα 42.

Μεταβολή ποσοστού σε χώρους εργασίας που αναφέρουν επισκέψεις της επιθεώρησης εργασίας, 2014-2019



Αλλαγή



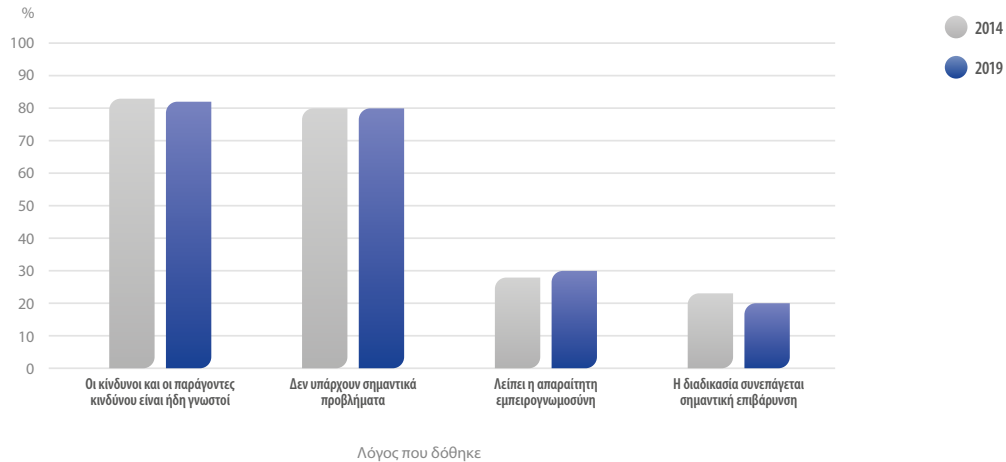
EU27_2020 -8 %

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας, και στις 33 χώρες, από την έρευνα ESENER 2014 και την έρευνα ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Στο διάστημα 2014-2019
μειώθηκε σχεδόν σε όλες
τις χώρες το ποσοστό
των χώρων εργασίας που
ανέφεραν επίσκεψη από
την επιθεώρηση εργασίας
τα τελευταία τρία χρόνια

- Ενώ η «αποφυγή προστίμων από την επιθεώρηση εργασίας» αποτελεί σημαντικό κίνητρο για τη διαχείριση της ΕΑΥ, από το 2014 έως σήμερα καταγράφεται μια μείωση του ποσοστού των χώρων εργασίας που αναφέρουν ότι είχαν μια επίσκεψη από την επιθεώρηση εργασίας τα τρία χρόνια πριν από την έρευνα: 41 % το 2019, μείωση από το 49 % το 2014.
- Στην πραγματικότητα, πέντε χώρες ανέφεραν ανοδική τάση: η Ιρλανδία, η Ελλάδα, η Εσθονία, η Λουξεμβούργο και η Μάλτα. Οι μειώσεις είναι πιο σημαντικές στις εξής χώρες: Βέλγιο και Δανία. Η μείωση είναι εμφανής σε όλα τα μεγέθη χώρου εργασίας και σε όλους τους κλάδους.
- Οι χώροι εργασίας στα ορυχεία και τα λατομεία είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι είχαν επίσκεψη από την επιθεώρηση εργασίας (67 %), σε αντίθεση με τις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (21 %) και τις χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (22 %).

Λόγοι που αναφέρθηκαν από τους χώρους εργασίας για τη μη διενέργεια εκτιμήσεων κινδύνου ανά τακτά χρονικά διαστήματα, 2014 και 2019

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν χώρους εργασίας στην EE27_2020 που δεν διενεργούν εκτιμήσεις κινδύνου σε τακτά χρονικά διαστήματα, από την έρευνα ESENER 2014 και την έρευνα ESENER 2019.

Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό των μικρότερων χώρων εργασίας που δηλώνουν ότι οι εκτιμήσεις κινδύνου συνεπάγονται σημαντική επιβάρυνση είναι μικρότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των μεγάλων χώρων εργασίας

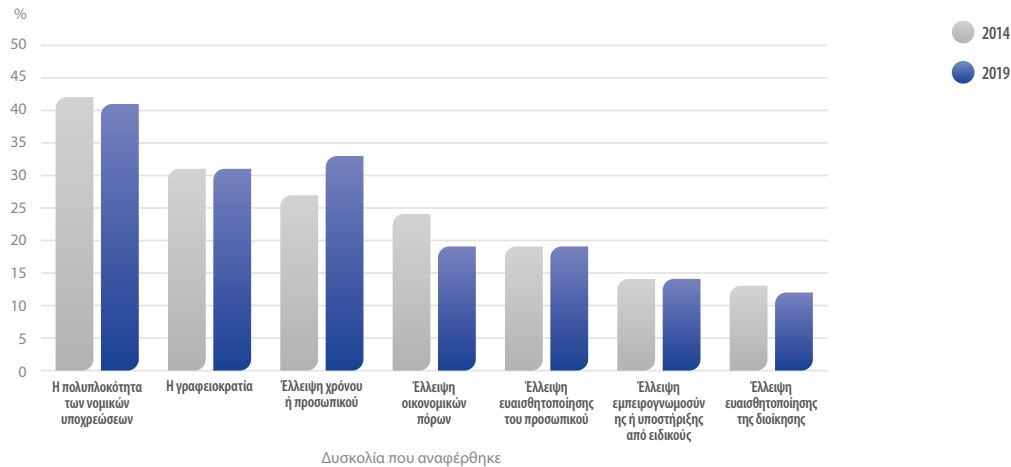
Δεν είναι απαραίτητες οι εκτιμήσεις κινδύνου; Γιατί όχι;

- Εξετάζοντας εκείνους τους χώρους εργασίας που δηλώνουν ότι δεν διενεργούν εκτιμήσεις κινδύνου σε τακτά χρονικά διαστήματα, οι κύριοι λόγοι που δίνονται για την παράλειψη αυτή είναι ότι ο παράγοντας κινδύνου και οι κίνδυνοι είναι ήδη γνωστοί (83 % των χώρων εργασίας) και ότι δεν υπάρχουν σημαντικά προβλήματα (80 %), όπως το 2014.
- Τα αποτελέσματα αυτά αντιστοιχούν μόλις στο 23 % των χώρων εργασίας που συμμετείχαν στην έρευνα και γεννάται το ερώτημα εάν αυτοί οι χώροι εργασίας, ιδίως οι μικρότεροι, αντιμετωπίζουν όντως λιγότερα προβλήματα ή εάν απλώς έχουν περιορισμένη γνώση των παραγόντων κινδύνου και των σχετικών κινδύνων στον χώρο εργασίας. Αυτό συνάδει απόλυτα με τα θέματα που σχετίζονται με την ευαισθητοποίηση (ή την απουσία της) όσον αφορά τους παράγοντες κινδύνου που αναφέρονται παραπάνω.
- Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό των μικρότερων χώρων εργασίας που δηλώνουν ότι η διαδικασία αυτή συνεπάγεται σημαντική επιβάρυνση είναι μικρότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των μεγάλων επιχειρήσεων.
- Τα αποτελέσματα αυτά καταγράφονται γενικά σε όλους τους κλάδους, παρότι οι χώροι εργασίας στην εκπαίδευση, τη δημόσια διοίκηση, την άμυνα, την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, τις τέχνες, τη διασκέδαση και την ψυχαγωγία αναφέρουν περισσότερο από τους άλλους την έλλειψη της απαραίτητης εμπειρογνωμοσύνης (σχεδόν το 50 % των χώρων εργασίας σε καθέναν από τους τρεις προαναφερθέντες κλάδους).





Ποιες είναι οι
δυσκολίες κατά
τη διαχείριση της
ασφάλειας και της
υγείας στην εργασία;

Χώροι εργασίας που ανέφεραν σημαντικές δυσκολίες στη διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας, 2014 και 2019

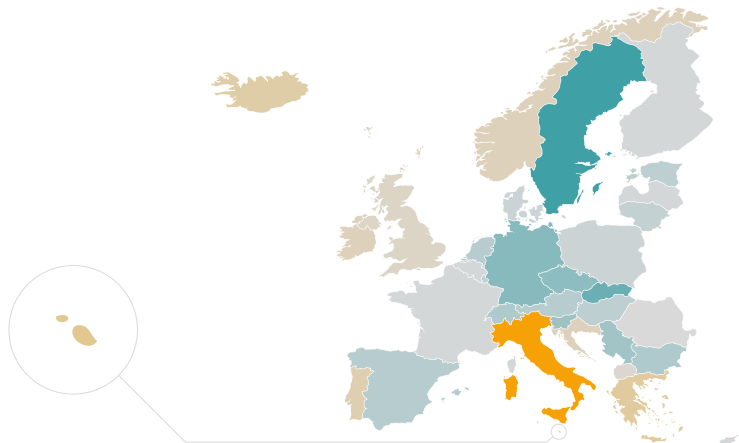
Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020, από την έρευνα ESENER 2014 και την έρευνα ESENER 2019.

Περισσότεροι από
το ένα τρίτο των χώρων
εργασίας αναφέρουν
την έλλειψη χρόνου
ή προσωπικού ως ανα-
σταλτικό παράγοντα
κατά τη διαχείριση της
ΕΑΥ, με τάση αύξησης

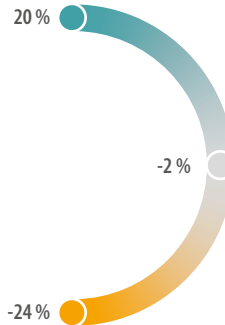
Τι καθιστά δύσκολη τη διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας;

- Η πολυπλοκότητα των νομικών υποχρεώσεων εξακολουθεί να αναφέρεται ως σημαντική δυσκολία στην αντιμετώπιση της ΕΑΥ από το 41 % των χώρων εργασίας στην ΕΕ27_2020, καταγράφοντας ελαφρά μείωση από το 42 % το 2014. Ωστόσο, για μια ακόμη φορά, είναι η κατανομή ανά χώρα που μας παρέχει ιδιαίτερα πολύτιμες πληροφορίες για την ανάλυση.
- Παρότι υπάρχει μια ελαφρά μείωση των ποσοστών χώρων εργασίας που αναφέρουν τους περισσότερους παράγοντες ως ανασταλτικούς, η έλλειψη χρόνου ή προσωπικού παρουσιάζει αύξηση από το 27 % στο 33 %, καταλαμβάνοντας τη θέση του δεύτερου συχνότερα αναφερόμενου παράγοντα. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα σε χώρους εργασίας στις Κάτω Χώρες (39 %) και στο Λουξεμβούργο (36 %).
- Δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανά κλάδο.

Μεταβολή ποσοστού σε χώρους εργασίας που αναφέρουν την πολυπλοκότητα των νομικών υποχρεώσεων ως σημαντική δυσκολία κατά τη διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας, ανά χώρα, 2014-2019



Διαφορά



EU27_2020

-2 %

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας, και στις 33 χώρες, από την έρευνα ESENER 2014 και την έρευνα ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

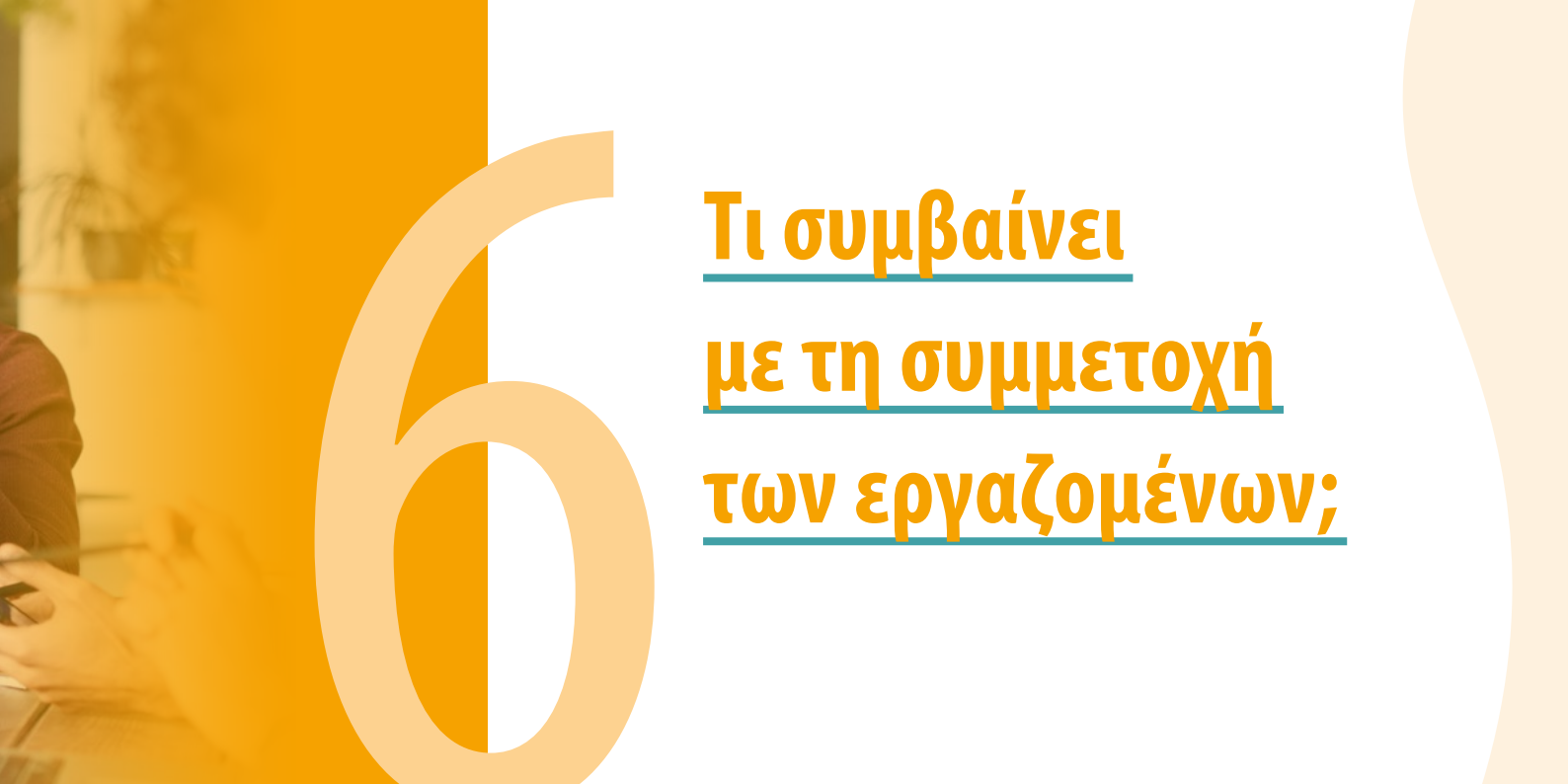
Στην Ιταλία καταγράφηκε εντυπωσιακή μείωση όσον αφορά στην αντίληψη ότι οι πολύπλοκες νομικές απαιτήσεις καθιστούν δύσκολη τη διαχείριση της ΕΑΥ

- Τα πορίσματα ανά χώρα δείχνουν μια ανομοιογενή εικόνα όσον αφορά την αντίληψη για την πολυπλοκότητα των νομικών υποχρεώσεων. Και αυτό συμβαίνει παρά το κοινό νομικό πλαίσιο που εφαρμόζεται στην ΕΕ, όπως ορίζεται στην *οδηγία-πλαίσιο της ΕΕ για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (οδηγία 89/391/ΕΟΚ)*.
- Ενώ περισσότεροι από τους μισούς χώρους εργασίας στο Βέλγιο και στη Γαλλία θεωρούν τις νομικές υποχρεώσεις ως σημαντική δυσκολία κατά τη διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, τα ποσοστά είναι σημαντικά χαμηλότερα στη Λετονία, τη Λιθουανία και τη Φινλανδία.
- Αποκαλυπτική είναι η θεαματική μείωση του σχετικού ποσοστού στην Ιταλία (από το 67 % των χώρων εργασίας το 2014 μειώθηκε στο 43 % το 2019), ένα γεγονός που μας βοηθά να ερμηνεύσουμε ορθά τον δείκτη αυτό. Μπορεί να θεωρείται ότι η ερώτηση αυτή αναφέρεται σε τροποποιήσεις και ενημερώσεις

της νομοθεσίας, δηλαδή σε αλλαγές που μπορεί να εκτιμούνται ως δύσκολες από τους ερωτηθέντες κατά τη φάση προσαρμογής τους στις νέες απαιτήσεις, αντί να θεωρείται ότι η ερώτηση αυτή αφορά την πολυπλοκότητα των νομικών υποχρεώσεων. Στην περίπτωση της Ιταλίας, τα πορίσματα από το 2014 πιθανώς να αναφέρονταν στην εφαρμογή σημαντικών αναθεωρήσεων της ιταλικής νομοθεσίας, που είχαν ξεκινήσει από το 2011.

- Από την άλλη πλευρά, στη Σουηδία καταγράφηκε σημαντική αύξηση, που μπορεί να εξηγείται από τις διατάξεις για το οργανωτικό περιβάλλον και το περιβάλλον κοινωνικής πρόνοιας (*AFS 2015:4*), που τέθηκαν σε ισχύ στις 31 Μαρτίου 2016. Αυτό συμφωνεί με την παραπάνω ερμηνεία, ότι η «αλλαγή» έχει επίδραση στην αντιλαμβανόμενη δυσκολία, ωστόσο απαιτεί περαιτέρω ανάλυση για να επιβεβαιωθούν οι λόγοι της αναφερόμενης αύξησης από το 2014 έως σήμερα.

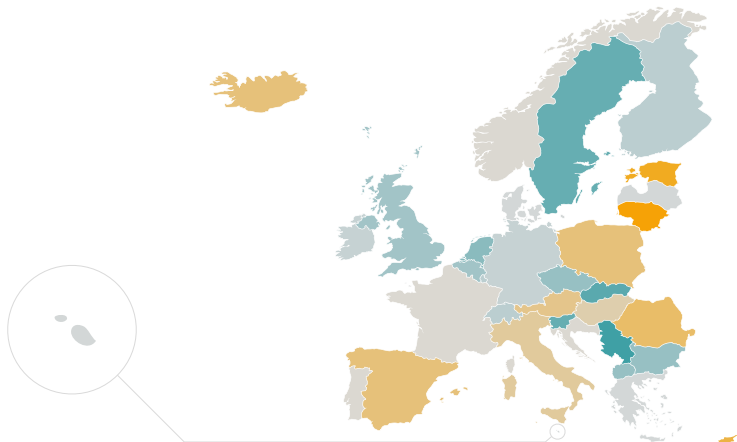




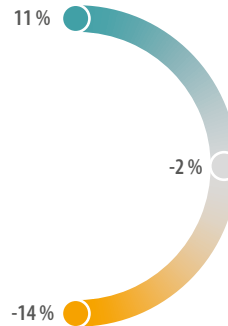
6

Τι συμβαίνει
με τη συμμετοχή
των εργαζομένων;

Μεταβολή ποσοστού στους χώρους εργασίας όπου υπάρχει συμμετοχή των εργαζομένων στα μέτρα πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ανά χώρα, 2014-2019



Διαφορά



EU27_2020

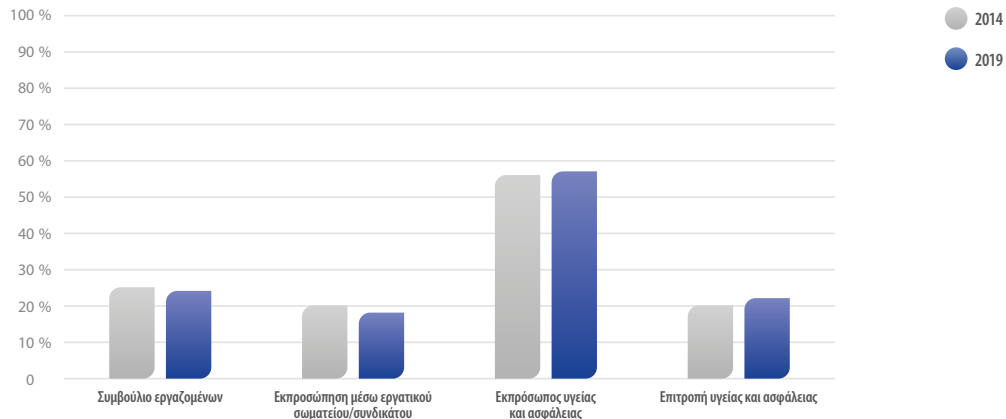
-1 %

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας, και στις 33 χώρες, που αναφέρουν ότι εφαρμόζουν μέτρα πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων τα τρία έτη πριν από τη διεξαγωγή της έρευνας, από την έρευνα ESENER 2014 και την έρευνα ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Μόνο το 61 % των
χώρων εργασίας ανέ-
φεραν συμμετοχή των
εργαζομένων στον
σχεδιασμό μέτρων
πρόληψης των ψυχο-
κοινωνικών κινδύνων

- Όσον αφορά τη συμμετοχή των εργαζομένων και εστιάζοντας σε χώρους εργασίας που ανέφεραν ότι χρησιμοποιούσαν μέτρα πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων τα τρία έτη πριν από την έρευνα, το 61 % των ερωτηθέντων στην EE27_2020 δηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι συμμετείχαν στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των εν λόγω μέτρων και ήτανελαφρώς λιγότεροι από το 63 % το 2014.
- Και πάλι, τα πορίσματα αυτά διαφέρουν ανά χώρα και παρότι έχουν σημειωθεί αυξήσεις σε αρκετές χώρες από το 2014, άλλες παρουσιάζουν σαφή μείωση τα πέντε τελευταία χρόνια, όπως η Λιθουανία, η Εσθονία, η Πολωνία και η Κύπρος.
- Λόγω της φύσης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, τα σχετικά μέτρα θα πρέπει να περιλαμβάνουν άμεση συμμετοχή των εργαζομένων και ιδιαίτερα υψηλό βαθμό συνεργασίας από όλους τους παράγοντες στον χώρο εργασίας, τα πορίσματα όμως δείχνουν ότι αυτό δεν συμβαίνει πάντα.
- Η συμμετοχή των εργαζομένων αναφέρθηκε ότι είναι μικρότερη στα ορυχεία και τα λατομεία (37 %), σε αντίθεση με τις δραστηριότητες σχετικά με την ανθρώπινη υγεία & κοινωνική μέριμνα (77 %).

Ποσοστά χώρων εργασίας που αναφέρουν μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων, 2014 και 2019

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας στην EE27_2020, το μέγεθος δε του χώρου εργασίας εξαρτάται από τα ισχύοντα εθνικά όρια για αυτές τις μορφές εκπροσώπησης, από την έρευνα ESENER 2014 και την έρευνα ESENER 2019.

Η πιο συνηθισμένη —με μεγάλη
διαφορά— αναφερόμενη
μορφή εκπροσώπησης των
εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ
ήταν ο ορισμός εκπροσώπου
ΕΑΥ [εκπρόσωπος υγείας
και ασφάλειας στην εργασία
(Ελλάδα) / αντιπρόσωπος
ασφάλειας (Κύπρος)]

Ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (ESENER)

- Ο εκπρόσωπος ΕΑΥ (εκπρόσωπος υγείας και ασφάλειας στην εργασία/Ελλάδα, αντιπρόσωπος ασφάλειας/Κύπρος) είναι σαφώς η συχνότερα αναφερόμενη μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ, κατά 57 % των χώρων εργασίας στην EE27_2020, σε ελαφρώς υψηλότερη θέση σε σχέση με το 2014.
- Η παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού (71 %), η εκπαίδευση (67 %), τα ορυχεία και τα λατομεία (67 %) αποτελούν τους κλάδους που είναι πιο πιθανό να αναφέρουν κάποια μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων.
- Όπως αναμένεται, τα εν λόγω πορίσματα συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με το μέγεθος του χώρου εργασίας.
- Όπως φαίνεται παρακάτω, ωστόσο, είναι ενδιαφέρον να μάθουμε περισσότερα για αυτούς τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ και, ειδικότερα, για τον τρόπο ορισμού τους.

Ποσοστά χώρων εργασιών χωρίς καμία μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων, ανά χώρα

ΠΑΪΣ	%
Πορτογαλία	68
Λετονία	63
Πολωνία	61
Ελλάδα	60
Βέλγιο	57
Γαλλία	56
Σλοβενία	52
Κάτω Χώρες	51
Ελβετία	50
Ουγγαρία	49
Κύπρος	43
Βόρεια Μακεδονία	43

ΠΑΪΣ	%
Ισπανία	42
Μάλτα	36
EU27_2020	36
Τσεχική Δημοκρατία	34
Σερβία	34
Εσθονία	33
Κροατία	33
Ισλανδία	32
Λουξεμβούργο	28
Αυστρία	27
Γερμανία	26
Σλοβακία	26

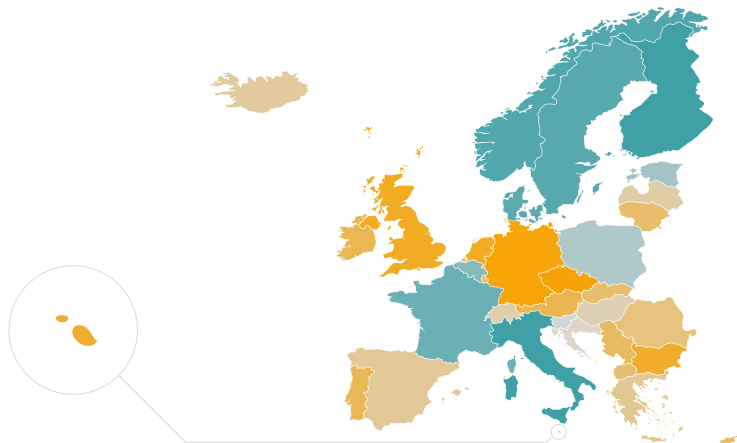
ΠΑΪΣ	%
Φινλανδία	25
Σουηδία	23
Δανία	22
Ιρλανδία	22
Ηνωμένο Βασίλειο	22
Ιταλία	16
Νορβηγία	14
Βουλγαρία	11
Λιθουανία	11
Ρουμανία	11

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας και στις 33 χώρες, το μέγεθος δε του χώρου εργασίας εξαρτάται από τα ισχύοντα εθνικά όρια για αυτές τις μορφές εκπροσώπησης, από την έρευνα ESENER 2019.

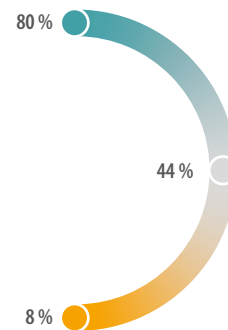
Περισσότεροι από
το ένα τρίτο των
χώρων εργασίας
ανέφερε ότι δεν
είχε καμία μορφή
εκπροσώπησης των
εργαζομένων

- Είναι ενδιαφέρον ότι περισσότερο από το ένα τρίτο των χώρων εργασίας στην ΕΕ27_2020 (36 %) δεν είχε καμία από τις εν λόγω μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων, τα υψηλότερα δε ποσοστά κατείχαν η Πορτογαλία (68 %), η Λετονία (63 %) και η Πολωνία (61 %).
- Ανά κλάδο, η απουσία κάθε μορφής εκπροσώπησης των εργαζομένων αναφέρεται συχνότερα μεταξύ των χώρων εργασίας στη διαχείριση ακίνητης περιουσίας (50 %), στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (49 %) και στις δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (48 %), σε αντίθεση με την εκπαίδευση (19 %).

**Ποσοστά χώρων εργασίας όπου οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ
εκλέγονται από τους εργαζομένους, ανά χώρα**



Εκλογή από τους εργαζομένους



EU27_2020 38 %

Σημείωση: Τα δεδομένα αφορούν όλους τους χώρους εργασίας και στις 33 χώρες, το μέγεθος δε του χώρου εργασίας εξαρτάται από τα ισχύοντα εθνικά όρια για αυτές τις μορφές εκπροσώπησης, από την έρευνα ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Σε περισσότερους από τους μισούς χώρους εργασίας στην ΕΕ, ο εκπρόσωπος των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ επιλέγεται από τον εργοδότη

- Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η έρευνα ESENER 2019 προσπάθησε να μάθει για τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ, ρωτώντας τους χώρους εργασίας σχετικά με τον τρόπο ορισμού τους. Τα πορίσματα αποκαλύπτουν μια η πολύμορφη εικόνα στις διάφορες χώρες, αντικατοπτρίζοντας τα διαφορετικά εθνικά πλαίσια.
- Περισσότεροι από τους μισούς (52 %) χώρους εργασίας στην ΕΕ27_2020 αναφέρουν ότι διαθέτουν εκπρόσωπο των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ επιλεγμένο από τον εργοδότη, τα υψηλότερα δε ποσοστά αντιστοιχούν στη Γερμανία και την Τσεχία (83 % των χώρων εργασίας).
- Περίπου το ένα τρίτο των χώρων εργασίας που συμμετείχαν στην έρευνα (38 %) ανέφεραν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ που διαθέτουν, εκλέγονται ή επιλέγονται από τους εργαζόμενους, με τα υψηλότερα ποσοστά να καταγράφονται στη Φινλανδία και την Ιταλία (80 %) και τη Σουηδία (75 %).
- Είναι σημαντικό να έχουμε υπόψη τα πορίσματα αυτά, προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα τη φύση των εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ, η οποία διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα, καθώς δεν είναι πάντα, υπό την αυστηρή έννοια του όρου, εκπρόσωποι των εργαζομένων, εκλεγμένοι ή επιλεγμένοι από τους συναδέλφους τους.

Μεθοδολογία έρευνας ESENER 2019

- Εργασία πεδίου: οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν την άνοιξη και το καλοκαίρι του 2019 σε χώρους εργασίας με πέντε ή περισσότερους εργαζομένους από τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, καλύπτοντας όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.
- 33 χώρες έλαβαν μέρος: τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ, η Ισλανδία, η Βόρεια Μακεδονία, η Νορβηγία, η Σερβία, η Ελβετία και το Ηνωμένο Βασίλειο.
- Στην έρευνα συμμετείχαν 45 420 χώροι εργασίας — τις απαντήσεις έδινε «το πρόσωπο που γνωρίζει καλύτερα τα θέματα υγείας και ασφάλειας της επιχείρησης/του οργανισμού».
- Τα εθνικά δείγματα αναφοράς έτυχαν ενίσχυσης — με χρηματοδότηση των αρμόδιων εθνικών αρχών — σε τρεις χώρες: Ιρλανδία (+ 1 250), Νορβηγία (+ 450) και Σλοβενία (+ 300).
- Τα στοιχεία συλλέχθηκαν κυρίως μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων με τη βοήθεια ηλεκτρονικού υπολογιστή (CATI).

Θέλεις να μάθεις περισσότερα;

Εξερεύνησε την απεικόνιση των δεδομένων της έρευνας ESENER στην ηλεκτρονική διεύθυνση:
<https://esener.eu>



Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία
C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, ΙΣΠΑΝΙΑ
Email: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu>

TE-RO-19-007-EL-N



Publications Office
of the European Union

ISBN 978-92-9479-525-0