

ESENER 2019

Ce ne spune despre siguranța și sănătatea
la locurile de muncă din Europa?

CUPRINS

1 PAGINĂ 5

Care sunt îngrijorările legate de locurile de muncă din Europa?

- 11 Afecțiunile musculo-scheletice
- 13 Riscurile psihosociale

2 PAGINĂ 23

Digitalizarea – o problemă emergentă de securitate și sănătate

3 PAGINĂ 31

Cine cunoaște cel mai bine aspectele legate de securitate și sănătate la locurile de muncă europene?

4 PAGINĂ 39

De ce sunt gestionate securitatea și sănătatea la locurile de muncă? Și de ce nu sunt gestionate?

5 PAGINĂ 47

Care sunt dificultățile în gestionarea securității și sănătății?

6 PAGINĂ 53

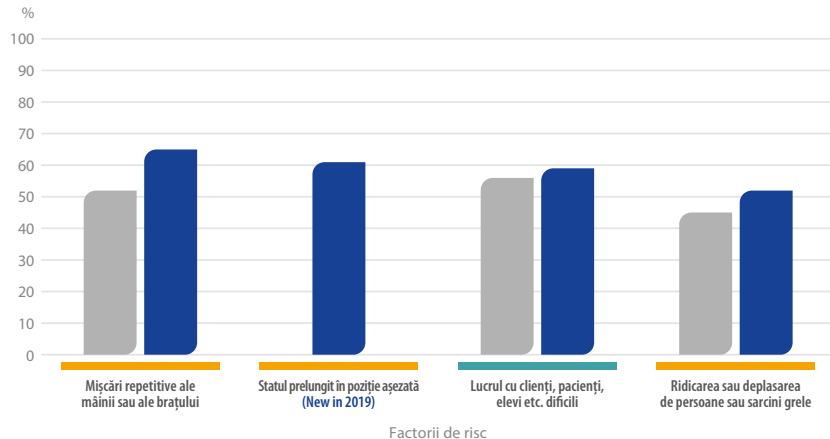
Care este situația lucrătorilor?





**Care sunt
îngrijorările legate
de locurile de
muncă din Europa?**

Factorii de risc cel mai frecvent identificați (procente locuri de muncă), 2014 și 2019

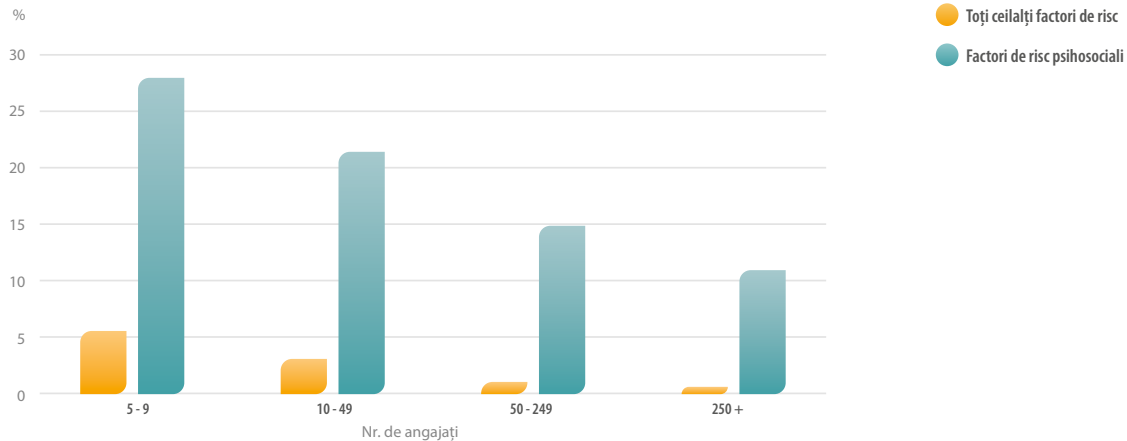


	2014 %	2019 %
Risc de accidente cu mașini-unelte sau unelte manuale	48	48
Presiunea timpului	43	45
Risc de accidente cu vehicule în cursul activității profesionale	46	44
Căldură, frig sau secetă	36	37
Substanțe chimice sau biologice	36	36
Risc ridicat de alunecare, împiedicare și cădere	34	34
Poziții obositoare sau dureroase	-	31
Zgomot puternic	30	30
Durată de lucru excesivă sau neregulată	21	21
Comunicarea sau cooperarea slabă în cadrul organizației	16	18

NB: Datele acoperă toate locurile de muncă în UE-27_2020, din sondajele ESENER 2014 și ESENER 2019.
 „Șederea prelungită în poziția așezată” este un articol nou în sondajul ESENER 2019.

Locurile de muncă europene prezintă cele mai mari îngrijorări legate de afecțiunile musculo-scheletice și de riscurile psihosociale

- Locurile de muncă europene prezintă cele mai mari îngrijorări legate de afecțiunile musculo-scheletice (AMS) și de riscurile psihosociale.
- Trei dintre cei patru factori de risc privind SSM identificați cel mai frecvent sunt riscurile de AMS. Acestea sunt raportate frecvent în majoritatea sectoarelor.
- „Șederea prelungită în poziția așezat” este un factor nou în Sondajul european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER) 2019 (acoperit anterior de „poziții obositoare sau dureroase”). Este al doilea factor de risc cel mai frecvent raportat, indicând faptul că gradul de conștientizare a șederii în poziția așezat ca factor de risc pentru sănătate este în creștere. În funcție de sector, este raportat cel mai frecvent în domeniul finanțelor și asigurărilor (93 % dintre locurile de muncă din sector în UE-27_2020), al informației și comunicațiilor (92 %) și în administrația publică (91 %).
- Factorii de risc psihosociali sunt raportați cel mai frecvent în sectoarele serviciilor și, prin urmare, a treia cea mai mare îngrijorare în general, „lucrul cu clienți, elevi, pacienți dificili”, este deosebit de relevantă. Defalcarea pe țări oferă informații interesante: „presiunea timpului” este factorul de risc principal în Finlanda, Suedia (74 % în ambele) și Danemarca (73 %) și este pe locul doi în Țările de Jos (64 %). Va fi necesară o analiză suplimentară pentru a demonstra dacă acest nivel ridicat de îngrijorare se datorează amplitudinii riscului sau nivelului de conștientizare în rândul locurilor de muncă din aceste țări.
- Locurile de muncă mai întinse ca spațiu raportează prezența tuturor factorilor de risc mai frecvent decât cele mai mici.

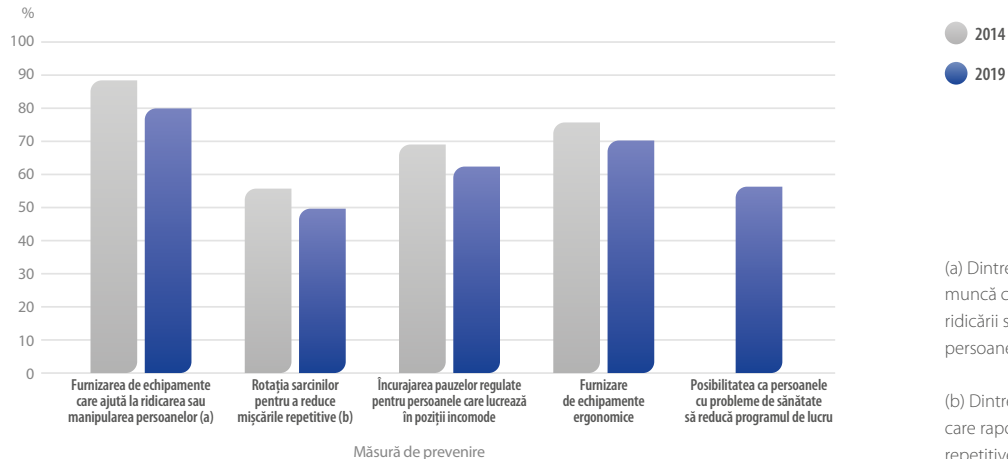
Locuri de muncă care raportează zero riscuri, după dimensiune (număr de angajați), 2019

NB: Datele acoperă toate locurile de muncă în UE-27_2020, din sondajul ESENER 2019.

O raportare de zero riscuri indică probabil mai degrabă o lipsă a conștientizării decât un loc de muncă sigur și sănătos

- Cu cât locul de muncă este mai mic, cu atât este mai probabil să raporteze zero factori de risc, în special factori de risc psihosociali. Ceea ce nu înseamnă că factorii de risc nu există; acest lucru reflectă percepția respondenților și este probabil ca, în multe cazuri, aceștia pur și simplu să nu fie conștienți de ceea ce reprezintă un risc pentru siguranța și sănătatea lucrătorilor. Problema este deosebit de îngrijorătoare în rândul celor mai mici locuri de muncă.
- În funcție de țară, proporțiile locurilor de muncă care nu raportează factori de risc psihosociali sunt cele mai ridicate în Italia (50 %), Slovacia (44 %), Lituania (37 %) și Bulgaria (36 %).
- Pe de altă parte și în conformitate cu concluziile referitoare la „presiunea timpului” menționate mai sus, locurile de muncă în Danemarca (9 %), Suedia (10 %) și Finlanda (12 %) sunt mai puțin susceptibile de a raporta factori de risc psihosociali. Din nou, acest lucru s-ar putea datora unei prevalențe mai mari a riscurilor sau unei conștientizări mai mari a riscurilor psihosociale în țările nordice.
- Producția (39 %) și agricultura (37 %) sunt sectoarele cu cele mai mari proporții de locuri de muncă care nu raportează factori de risc psihosociali.

Locuri de muncă care raportează măsuri de prevenire a AMS, 2014 și 2019



(a) Dintre acestea, locurile de muncă care raportează prezența ridicării sau manipulării de persoane sau de încărcături rele..

(b) Dintre acestea, locurile de muncă care raportează prezența mișcărilor repetitive ale mâinii sau ale brațului.

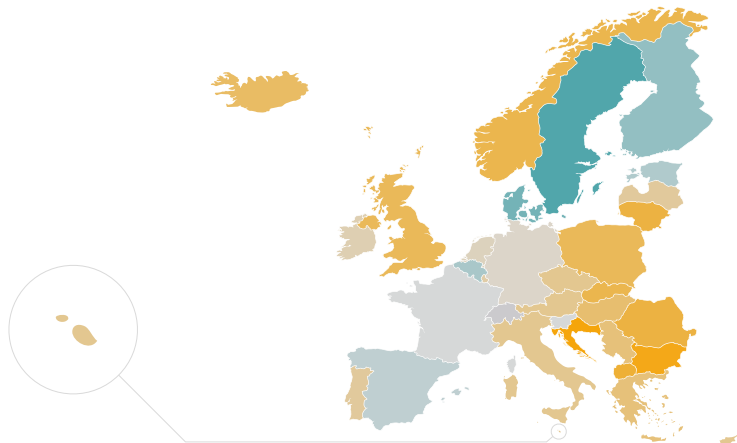
NB: Datele acoperă toate locurile de muncă în UE-27_2020, din sondajele ESENER 2014 și ESENER 2019. „Șederea prelungită în poziția așezat” este un articol nou în sondajul ESENER 2019.

A existat o
ușoară scădere
a proporției
locurilor de muncă
care raportează
adoptarea
de măsuri de
prevenire a AMS

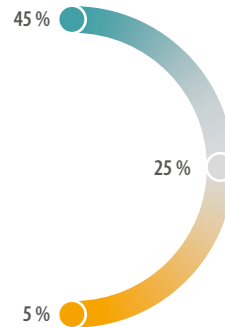
Afecțiunile musculo-scheletice de origine profesională – ce măsuri există?

- Ținând cont de proporția ridicată de locuri de muncă europene care raportează că AMS afectează siguranța și sănătatea lucrătorilor lor, este logic să analizăm doar măsurile în vigoare introduse pentru a le preveni.
- Atunci când se compară rezultatele ESENER 2019 cu cele ale valului anterior din 2014, primul aspect izbitor este că a existat o ușoară scădere a proporției locurilor de muncă care raportează adoptarea unor astfel de măsuri.
- A fost inclusă în ESENER 2019 o nouă măsură preventivă, și anume posibilitatea ca persoanele cu probleme de sănătate să își reducă programul de lucru, fapt raportat de 54 % din locurile de muncă chestionate în UE-27_2020. În timp ce celelalte patru articole se concentrează pe AMS, acest nou articol este o măsură preventivă mai largă și, combinat cu celelalte, oferă o indicație mai clară a gradului de adoptare a măsurilor preventive menite să încurajeze o viață activă durabilă.
- Imaginea pe sectoare este foarte diversă. Activitățile din domeniul sănătății umane și asistenței sociale și alte activități de servicii se clasează foarte sus atunci când vine vorba de posibilitatea ca persoanele cu probleme de sănătate să își reducă programul de lucru. Construcțiile reprezintă unul dintre sectoarele din vârful clasamentului în ceea ce privește furnizarea de echipamente care ajută la ridicare sau la manipulare și rotația sarcinilor pentru a reduce mișcările repetitive.

Locurile de muncă care raportează riscurile psihosociale ca fiind deosebit de dificil de gestionat, pe țări, 2019



Mai dificil



NB: Datele acoperă locurile de muncă din toate cele 33 de țări care raportează prezența a cel puțin unui factor de risc psihosocial, din sondajul ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Țările care raportează că aceste tipuri de riscuri sunt mai dificil de gestionat sunt țările cele mai implicate în abordarea lor

Stresul și riscurile psihosociale?

Ce ține lucrurile pe loc?

- Datele sugerează că nivelul de conștientizare nu este încă suficient de mare când este vorba de riscuri psihosociale. Privind mai profund problema, ESENER 2019 și-a propus să afle de la aceste locuri de muncă care raportează prezența riscurilor psihosociale dacă le consideră mai dificil de gestionat decât alte riscuri de securitate și sănătate în muncă (SSM).
- Țările care raportează o gestionare mai dificilă a acestor tipuri de riscuri sunt țările cele mai implicate în abordarea lor. Sunt aceleași țări în care respondenții tind să raporteze o prezență mai ridicată a riscurilor psihosociale și a măsurilor și procedurilor de combatere a acestor riscuri.



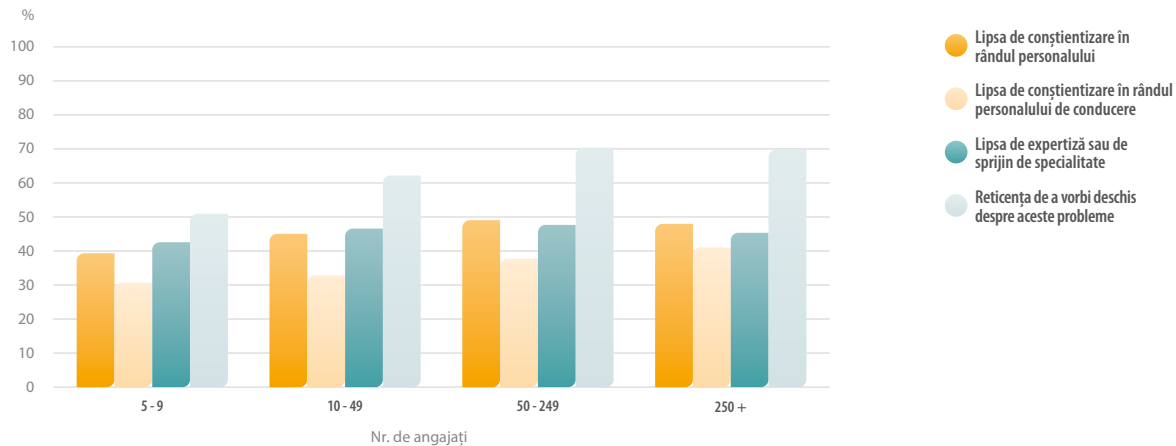
Constatările sugerează că
nivelul de conștientizare a
riscurilor psihosociale nu
este încă suficient de mare

- În ceea ce privește dimensiunea locului de muncă, pe măsură ce crește dimensiunea întreprinderii, crește și proporția respondenților care percep riscurile psihosociale ca fiind mai dificil de gestionat decât alte riscuri legate de SSM.
- Și pe sectoare, rezultatele arată că locurile de muncă din sectorul sănătății umane și asistenței sociale și din educație, tocmai cele care sunt cele mai susceptibile să raporteze că dețin proceduri de prevenire a riscurilor psihosociale, tind, de asemenea, să le considere ca fiind mai dificil de gestionat.

În schimb, locurile de muncă din industria extractivă, precum și din serviciile de cazare și alimentație nu consideră riscurile psihosociale ca fiind deosebit de dificil de gestionat și rareori raportează existența unor măsuri pentru a le preveni.

- Nu se pot trage concluzii ferme asupra efectelor cauzale dintr-un sondaj transversal, cum ar fi ESENER, însă aceste constatări sugerează că gestionarea riscurilor psihosociale este percepută ca fiind mai dificilă de către cei care le gestionează efectiv.

Locuri de muncă care raportează factori care fac riscurile psihosociale mai dificil de gestionat, după dimensiune (numărul de angajați)

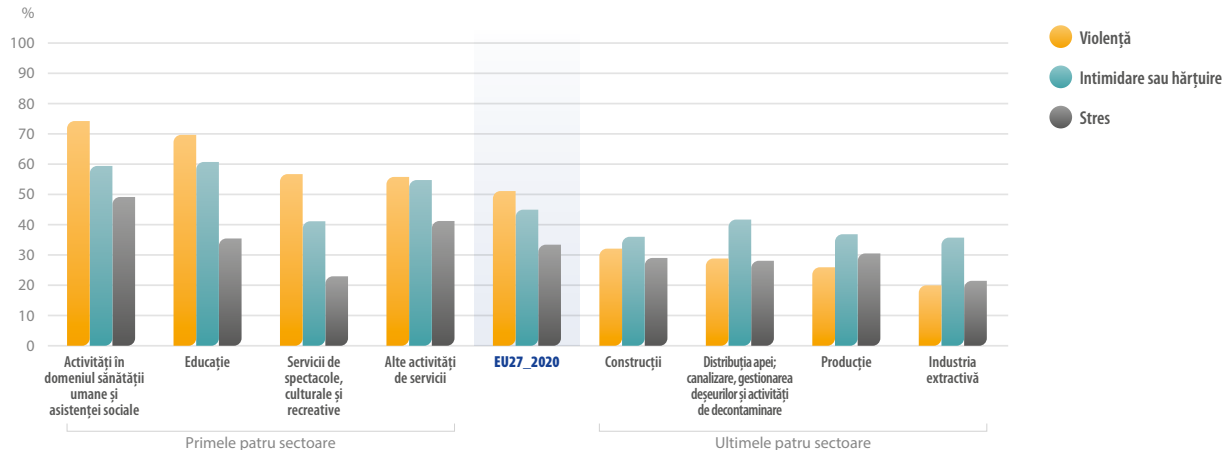


NB: Datele acoperă locurile de muncă din UE-27_2020 care raportează prezența a cel puțin un factor de risc psihosocial și care consideră că aceste riscuri sunt mai dificil de abordat decât altele, din sondajul ESENER 2019.

Reticența de a vorbi deschis despre aceste probleme este în mod clar principala dificultate în tratarea riscurilor psihosociale

- Reticența de a vorbi deschis despre aceste probleme este în mod clar principala dificultate în tratarea riscurilor psihosociale.
- Din nou, constatările pe țări relevă câteva excepții, iar dificultatea raportată cel mai frecvent la locurile de muncă din Bulgaria, Croația, Portugalia și România este lipsa de conștientizare în rândul angajaților, în timp ce în Cipru și Grecia se constată o lipsă a sprijinului de specialitate.
- Pe sectoare, reticența de a vorbi deschis despre aceste probleme este identificată cel mai rar de locurile de muncă din educație și din sectorul sănătății umane și al asistenței sociale, deși reprezintă încă principala dificultate.

Procentele de locuri de muncă care raportează că au proceduri în vigoare pentru prevenirea riscurilor psihosociale, pe sectoare, 2019



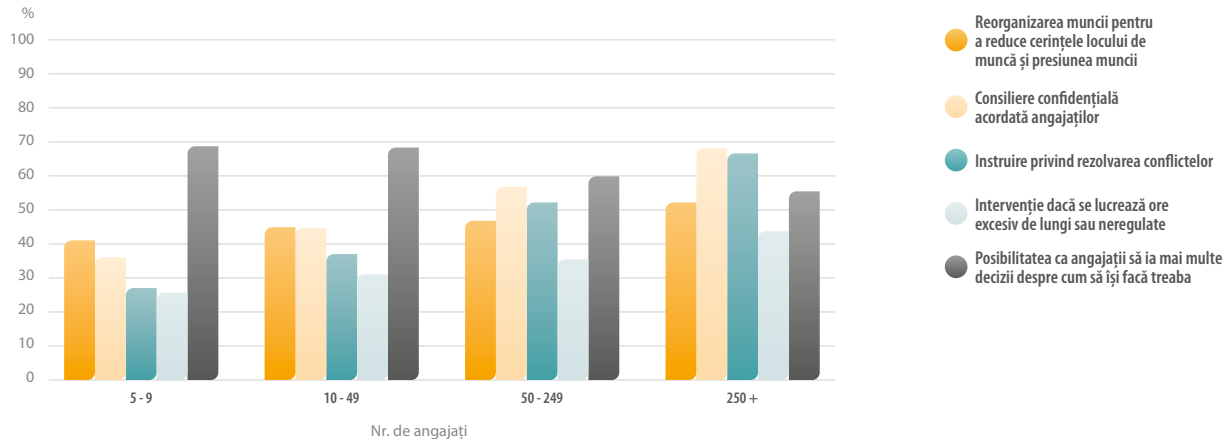
NB: Datele acoperă toate locurile de muncă în UE-27_2020, cu cel puțin 20 de angajați, din sondajul ESENER 2019. Doar locurile de muncă care raportează „lucrul cu clienți, pacienți, elevi etc. dificili” ca fiind factor de risc au fost întrebați dacă au instituit proceduri de prevenire a violenței.

Sectoarele sănătății umane, asistenței sociale și educației sunt proactive în abordarea riscurilor psihosociale

Ce măsuri se iau în prezent?

- Sondajul ESENER 2019 și-a propus să afle dacă locurile de muncă cu cel puțin 20 de angajați au instituite planuri de acțiune sau proceduri pentru a face față riscurilor psihosociale. Procedurile raportate cel mai frecvent au vizat violența; astfel de proceduri erau în vigoare în 51 % din locurile de muncă care au raportat „lucrul cu clienți, pacienți, elevi etc. dificili” ca fiind factor de risc.
- Desigur, constatările variază în funcție de sector, însă locurile de muncă din sectorul sănătății umane și asistenței sociale și din educație se remarcă drept cele mai proactive în ceea ce privește procedurile în vigoare pentru abordarea riscurilor psihosociale.
- În funcție de țară, astfel de proceduri sunt raportate cel mai frecvent în locurile de muncă din Irlanda și din țările nordice.

Locuri de muncă care raportează măsuri de prevenire a riscurilor psihosociale, după dimensiune (număr de angajați), 2019



NB: Datele acoperă toate locurile de muncă în UE-27_2020, din sondajul ESENER 2019.

Doar 29 % din
societăți declară că
vor interveni pentru
a opri angajații să
lucreze un număr
prea mare de ore

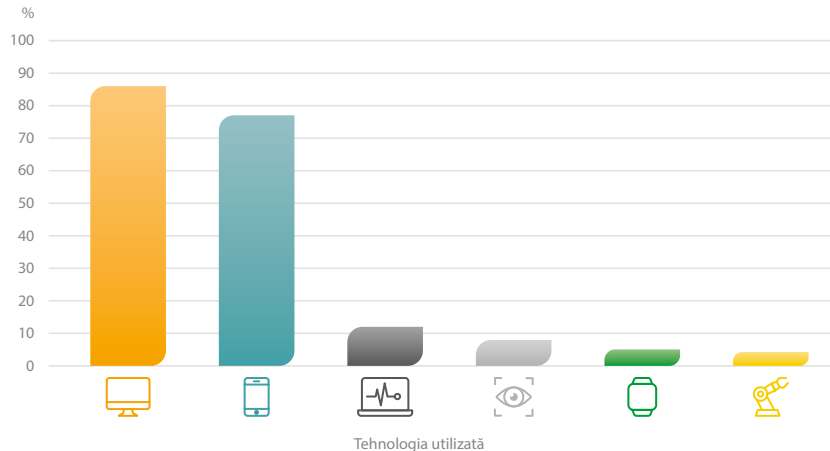
- Permitea discreției în rândul angajaților în ceea ce privește modul în care își desfășoară activitatea – un element nou în sondajul ESENER 2019 – este măsura cel mai frecvent raportată folosită la locurile de muncă pentru a încerca și preveni riscurile psihosociale, în special în rândul microîntreprinderilor și al întreprinderilor mici. Un fapt interesant este că, dintre toate măsurile, aceasta este singura pentru care proporția locurilor de muncă care raportează utilizarea sa scade pe măsură ce crește dimensiunea locului de muncă.
- În funcție de țară, Finlanda (91 %), Malta (85 %) și Suedia (82 %) au cele mai mari proporții de locuri de muncă care raportează astfel de măsuri, în timp ce Italia (49 %), Cehia (54 %) și Slovacia (56 %) înregistrează cele mai mici proporții.
- În toate clasele de mărime, măsura cel mai puțin raportată pentru a preveni riscurile psihosociale intervine dacă se lucrează ore excesiv de lungi sau neregulate (29 % din locurile de muncă). Cele mai mici proporții de locuri de muncă care raportează utilizarea acestei măsuri se înregistrează în Slovacia (10 %), Polonia (12 %) și Slovenia și Bulgaria (14 %), în timp ce cele mai mari sunt în Germania (47 %) și Irlanda (45 %).
- Locurile de muncă din sectorul sănătății umane și al asistenței sociale sunt cele mai susceptibile să aibă instituite astfel de măsuri, spre deosebire de sectoare precum producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, precum și agricultura, silvicultura și pescuitul.





Digitalizarea – o problemă emergentă de securitate și sănătate

Locuri de muncă în care sunt utilizate tehnologiile digitale, 2019



Calculatoare personale la locuri de muncă fixe



Laptopuri, tablete, smartphone-uri sau alte dispozitive computerizate mobile



Mașini, sisteme sau calculatoare care stabilesc conținutul sau ritmul activității



Mașini, sisteme sau calculatoare care monitorizează performanța lucrătorilor



Dispozitive portabile, precum ceasuri inteligente, ochelari de date sau alți senzori (încorporați)



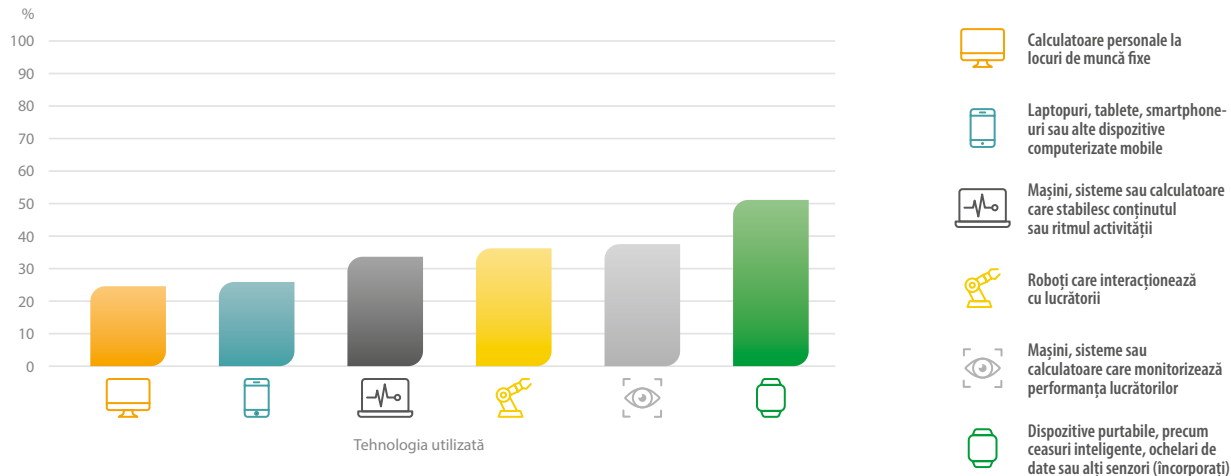
Roboți care interacționează cu lucrătorii

NB: Datele acoperă toate locurile de muncă în UE-27_2020, din sondajul ESENER 2019.

Doar 6 % din
locurile de muncă
au raportat că nu
utilizează niciuna
dintre tehnologiile
digitale menționate
în chestionar

- Sondajul ESENER 2019 a inclus o nouă secțiune privind impactul digitalizării asupra securității și sănătății lucrătorilor. Cum era de așteptat, există o mare diversitate în ceea ce privește tipurile de tehnologii digitale raportate de respondenți. Computerele de la locurile de muncă fixe și laptopurile, tabletele, smartphone-urile sau alte dispozitive mobile sunt raportate frecvent în toate sectoarele și clasele de mărime.
- Alte tehnologii (mai sofisticate) sunt raportate mai frecvent în locurile de muncă mai întinse ca spațiu.
- Doar 6 % din locurile de muncă vizate de sondaj în UE-27_2020 au raportat că nu utilizează niciuna dintre tehnologiile digitale menționate în chestionar.
- Există vreo discuție despre impactul potențial al utilizării unor astfel de tehnologii asupra siguranței și sănătății lucrătorilor? Mai puțin de unul din patru locuri de muncă (24 %) raportează că au purtat astfel de discuții, proporțiile cele mai mari corespunzând Ungariei (58 %) și României (42 %). Pe sectoare, acest tip de discuție a fost raportat mai frecvent în locurile de muncă din domeniul informației și comunicațiilor (31 %) și finanțelor și asigurărilor (31 %).

Locuri de muncă care raportează discuții în funcție de tipul de tehnologie, 2019



NB: Datele acoperă toate locurile de muncă din UE-27_2020 care raportează utilizarea a cel puțin un tip de tehnologie digitală, din sondajul ESENER 2019.

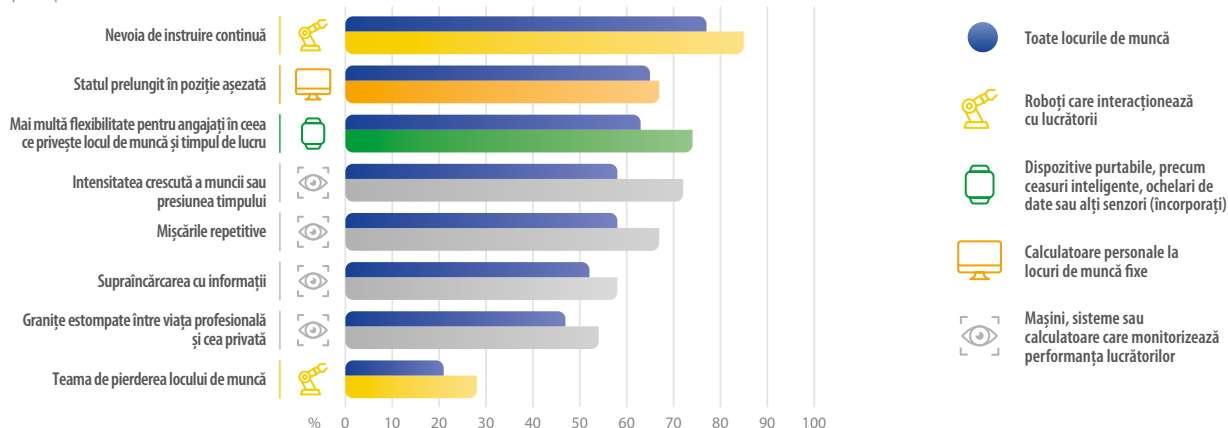
Intensitatea crescută a muncii sau presiunea timpului a fost menționată în special de respondenții care au raportat utilizarea de mașini, sisteme sau computere pentru a monitoriza performanța lucrătorilor

Discuții asupra impactului potențial al tehnologiei digitale asupra SSM

- Discutarea impactului potențial asupra SSM este raportată cel mai frecvent în rândul locurilor de muncă care raportează utilizarea de dispozitive portabile (51 %) și de mașini, de sisteme sau computere care monitorizează performanța lucrătorilor (38 %).
- Și care sunt aceste posibile impacturi? Nevoia de formare continuă pentru a menține competențele la zi este pe primul loc. Raportat de 77 % din locurile de muncă chestionate în UE-27_2020, acesta este impactul principal în toate sectoarele, care crește odată cu dimensiunea întreprinderii. Următoarele impacturi majore sunt statul prelungit în poziție așezată (65 %) și o mai mare flexibilitate pentru angajați în ceea ce privește locul de desfășurare a activității și timpul de lucru (63 %).

Impactul cel mai frecvent discutat asupra securității și sănătății în funcție de tipul de tehnologie, 2019

Tipul impactului



NB: Datele acoperă toate locurile de muncă din UE-27_2020 care raportează (1) utilizarea a cel puțin o tehnologie digitală și (2) care discută impactul acestora asupra securității și sănătății lucrătorilor lor, din sondajul ESENER 2019.

Dintre locurile de
muncă în care sunt
utilizați roboți,
85 % raportează
necesitatea formării
continue ca impact al
utilizării tehnologiei
lor asupra SSM

- Statul prelungit în poziție așezată, nevoia de a menține competențele actualizate și supraîncărcarea cu informații sunt raportate destul de frecvent în legătură cu toate tipurile de tehnologie, în timp ce intensitatea crescută a muncii sau presiunea timpului au fost menționate în special de respondenții care au raportat utilizarea de mașini, sisteme sau computere pentru a monitoriza performanța lucrătorilor.

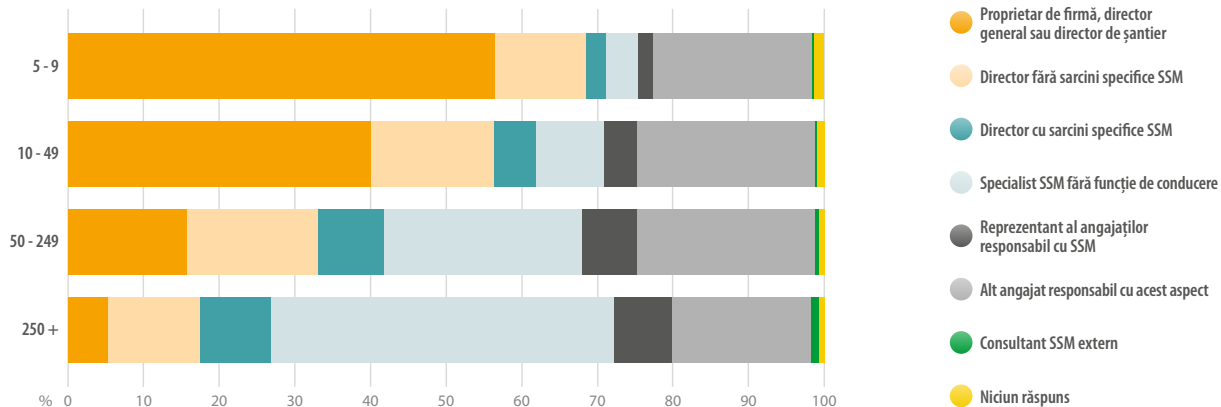




Cine cunoaște cel
mai bine aspectele
legate de securitate
și sănătate la locurile
de muncă europene?

Cine are cele mai multe cunoștințe despre SSM la locul de muncă, după dimensiunea locului de muncă (numărul de angajați)

Nr. de angajați

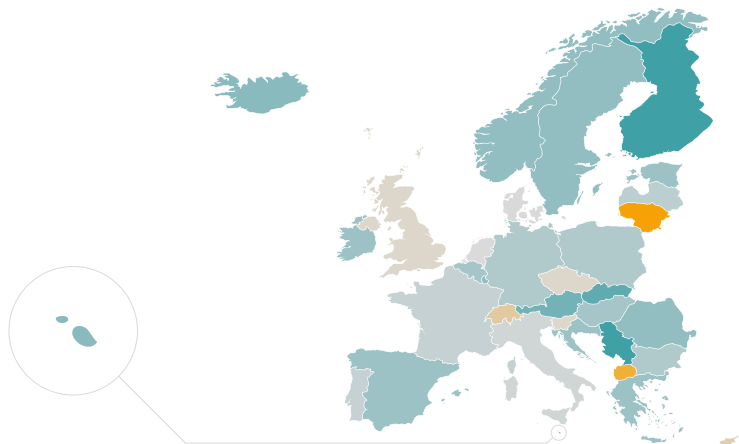


NB: Datele acoperă toate locurile de muncă în UE-27_2020, din sondajul ESENER 2019.

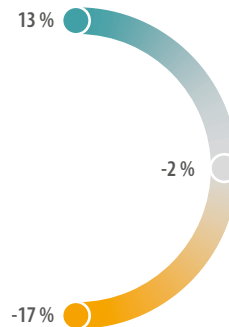
În cele mai mici
locuri de muncă, de
obicei proprietarul,
directorul general sau
directorul de șantier
se ocupă de SSM

- Analizând gestionarea SSM, este important să se știe cine este „persoana care are cele mai multe cunoștințe despre SSM la locul de muncă”. Aceasta este persoana care este interviuată pentru sondajul ESENER, iar rezultatele arată diferențe clare (și logice) în funcție de dimensiunea locului de muncă.
- În cele mai mici locuri de muncă, de obicei proprietarul, directorul general sau directorul de șantier se ocupă de SSM, precum și de majoritatea celorlalte funcții din întreprindere. Pe măsură ce crește dimensiunea locului de muncă, SSM tinde să se transfere în mâinile unei persoane cu un rol mai specializat, cum ar fi un responsabil de securitate și sănătate, cum ar fi de așteptat.
- „Reprezentanții angajaților responsabili de SSM” sunt un grup restrâns, dar foarte interesant pentru ce informații ne pot spune despre implicarea lucrătorilor în SSM și, în special, cum sunt numiți (vezi pagina 60 pentru mai multe informații privind reprezentanții pe teme de sănătate și securitate).
- Este revelator faptul că aproape un respondent din cinci – în toate cele patru clase de mărime – s-au descris ca fiind „alt angajat responsabil de SSM”. Acest lucru este semnificativ nu numai în ceea ce privește proporția ridicată, ci și deoarece spune ceva despre cultura preventivă în aceste locuri de muncă, unde nu există un expert SSM desemnat care să răspundă la sondaj (și, probabil, care să se ocupe zilnic de SSM). Merită subliniat faptul că acest lucru se întâmplă chiar și în cele mai întinse locuri de muncă.

Variația procentuală a locurilor de muncă care efectuează evaluări periodice ale riscurilor, în funcție de țară, 2014 și 2019



Variație



EU27_2020

1 %

NB: Datele acoperă toate locurile de muncă din toate cele 33 de țări, din sondajele ESENER 2014 și ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Toate întreprinderile
ar trebui să poată
efectua o evaluare
a riscurilor de
bază folosind doar
propriul personal

Se efectuează evaluări ale riscurilor la locul de muncă?

- Având în vedere informațiile prezentate cu privire la factorii de risc, este important să se stabilească măsura în care la locurile de muncă se efectuează evaluări ale riscurilor, piatra de temelie a abordării europene privind SSM, așa cum se specifică în [Directiva-cadru a UE privind securitatea și sănătatea în muncă \(Directiva 89/391/CEE\)](#).
- În concluziile care corespund cu cele din 2014, trei sferturi (75 %) din locurile de muncă sondate în UE-27_2020 pentru ESENER 2019 au indicat că efectuează evaluări de risc în mod regulat. După cum era de așteptat, există o corelație pozitivă cu dimensiunea locului de muncă.



Constatările ESENER
privind evaluările riscurilor,
deși nu raportează calitatea,
oferă o indicație despre
cultura preventivă la locurile
de muncă europene

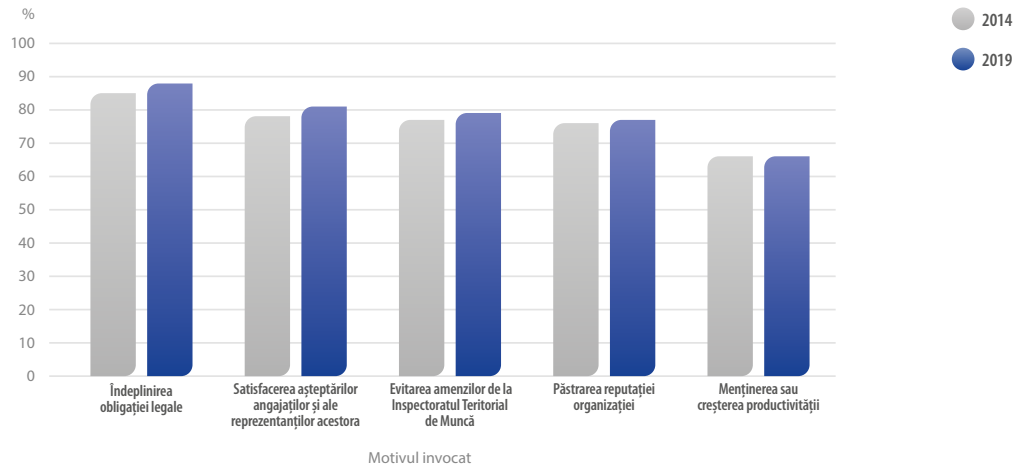
- Ca și în trecut, există diferențe semnificative când se are în vedere proporția instituțiilor în care evaluările riscurilor sunt efectuate în principal de personalul intern. Clasamentul pe țări se schimbă semnificativ, fiind dominat de Suedia (85 % din locurile de muncă, în creștere față de 66 % în 2014) și Danemarca (80 %, în creștere de la 76 %). Pe de altă parte, cele mai mici proporții se găsesc în Slovenia (10 %), Spania (10 %) și Ungaria (14 %).
- Acest lucru nu ne spune nimic despre calitatea acestor evaluări ale riscurilor; în unele țări este posibil să existe o obligație legală de a contracta servicii SSM pentru astfel de sarcini. În principiu și presupunând că cei care activează în domeniul muncii sunt cei mai în măsură să controleze riscurile, toate întreprinderile ar trebui să poată efectua o evaluare a riscurilor de bază folosind doar propriul personal.





4

De ce sunt
gestionate securitatea
și sănătatea la locurile
de muncă? Și de ce nu
sunt gestionate?

Motive invocate la nivelul locurilor de muncă pentru abordarea aspectelor de securitate și sănătate, 2014 și 2019

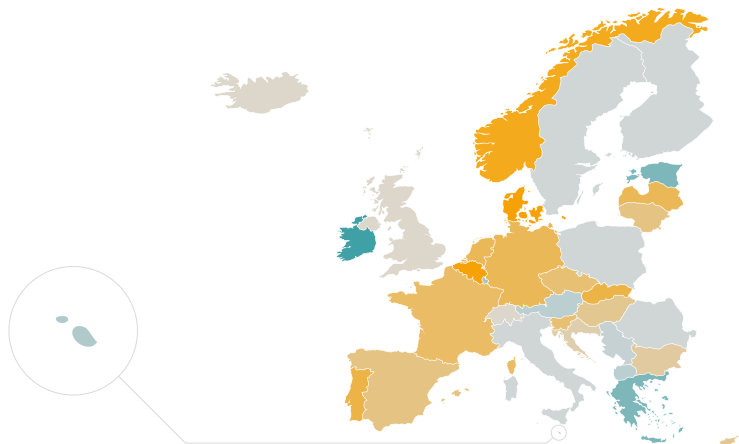
NB: Datele acoperă toate locurile de muncă în UE-27_2020, din sondajele ESENER 2014 și ESENER 2019. „Șederea prelungită în poziția așezat” este un articol nou în sondajul ESENER 2019.

Aproape 9 din 10
locuri de muncă
din UE invocă
îndeplinirea unei
obligații legale drept
motivație majoră
pentru gestionarea
securității și sănătății

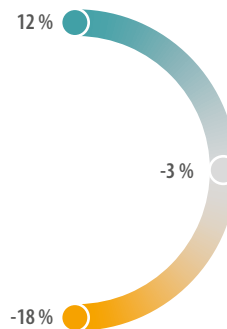
De ce sunt gestionate securitatea și sănătatea la locurile de muncă?

- Trecând la rațiunile care motivează gestionarea SSM la locurile de muncă, îndeplinirea unei obligații legale este raportată ca fiind un motiv major de aproape 9 din 10 locuri de muncă în UE-27_2020, ușor în creștere față de 85 % în 2014. Există o corelație pozitivă cu dimensiunea locului de muncă, în timp ce, pe țări, cotele variază de la 70 % pentru locurile de muncă din Danemarca la 97 % în Portugalia.
- Al doilea cel mai important stimul al acțiunii în materie de SSM îl constituie satisfacerea așteptărilor angajaților și ale reprezentanților acestora. Această constatare corespunde foarte bine cu rezultatul sondajului ESENER 2019, care arată că 80 % din locurile de muncă unde se efectuează evaluări periodice ale riscurilor raportează implicarea angajaților lor în proiectarea și implementarea măsurilor în urma unei evaluări a riscurilor.
- Deși „evitarea amenziilor din partea inspectoratului de muncă” apare ca un motiv important pentru gestionarea SSM, este interesant să interpretăm această constatare în contextul locurilor de muncă care raportează că au fost vizitate de inspectoratul de muncă, după cum se arată la pagina 42.

Variația procentuală a locurilor de muncă care raportează vizite ale inspectoratului de muncă, 2014-2019



Variație



EU27_2020 -8%

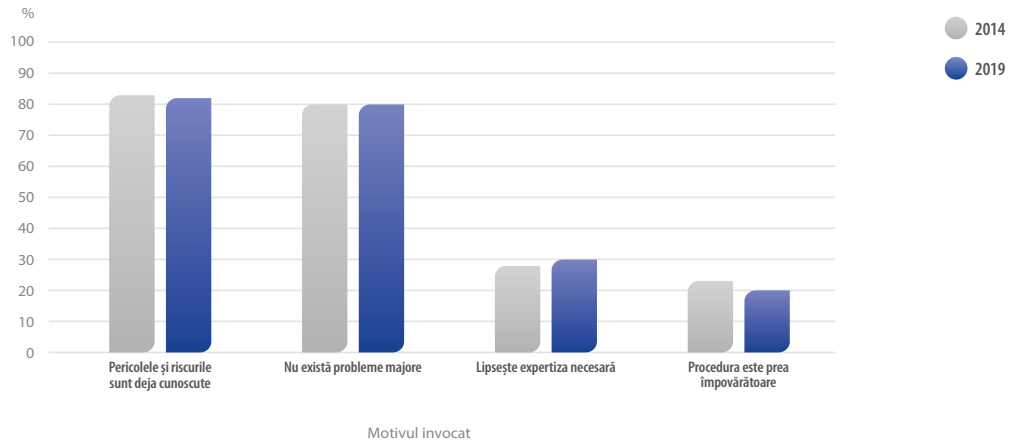
NB: Datele acoperă toate locurile de muncă din toate cele 33 de țări, din sondajele ESENER 2014 și ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Între 2014 și 2019,
procentul de locuri de
muncă care au fost
vizitate de inspectoratul
de muncă în ultimii 3
ani a scăzut în aproape
toate țările

- Deși „evitarea amenzilor din partea inspectoratului de muncă” este un motiv important pentru gestionarea SSM, din 2014 s-a înregistrat o reducere a proporției locurilor de muncă care raportează că au fost vizitate de inspectoratul de muncă în perioada de trei ani anterioară sondajului: 41 % în 2019, în scădere de la 49 %, în 2014.
- De fapt, cinci țări au raportat o tendință ascendentă: Irlanda, Grecia, Estonia, Luxemburg și Malta. Scăderile au fost cele mai semnificative în Belgia și Danemarca. Reducerea este evidentă pentru toate clasele de mărime și pentru toate sectoarele.
- Locurile de muncă din industria extractivă sunt cele mai dispuse să raporteze o vizită din partea inspectoratului de muncă (67 %), spre deosebire de activitățile profesionale, științifice și tehnice (21 %) și activitățile financiare și de asigurări (22 %).

Motivele oferite de locurile de muncă cu privire la neefectuarea de evaluări periodice ale riscurilor, 2014 și 2019



NB: Datele acoperă locurile de muncă din UE-27_2020 care nu efectuează evaluări ale riscurilor în mod regulat, din sondajele ESENER 2014 și ESENER 2019.

Locurile de muncă din cele mai mici categorii de mărime raportează mai puțin frecvent decât corespondenții lor mai mari faptul că evaluările riscurilor sunt prea împovărătoare

Nu sunt necesare evaluări ale riscurilor? De ce?

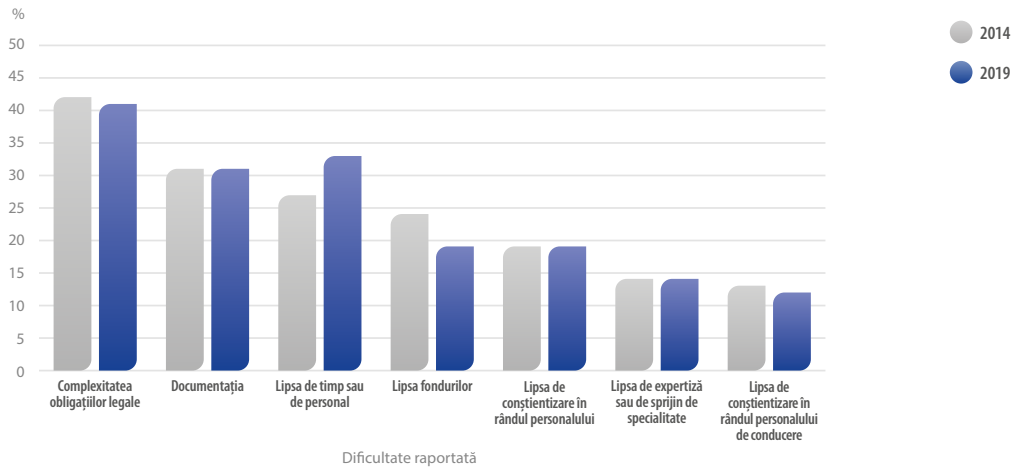
- Analizând locurile de muncă unde nu se efectuează evaluări regulate ale riscurilor, principalele motive prezentate constau în faptul că riscurile și pericolele sunt deja cunoscute (83 % din locurile de muncă) și că nu există probleme majore (80 %), cum s-a întâmplat în 2014.
- Aceste rezultate reprezintă 23 % din locurile de muncă sondate și suscită întrebarea dacă locurile de muncă în cauză, îndeosebi cele mai mici, se confruntă într-adevăr cu mai puține probleme sau, pur și simplu, sunt mai puțin conștiente de riscurile existente la locul de muncă. Aceste rezultate corespund foarte bine cu aspectele legate de gradul de conștientizare (sau lipsa acesteia) a factorilor de risc prezentați mai sus.
- Este interesant de constatat că locurile de muncă din cele mai mici categorii de mărime raportează mai puțin frecvent decât corespondenții lor mai mari faptul că procedura este prea împovărătoare.
- Rezultatele sunt în general coerente între sectoare, deși locurile de muncă din educație, administrație publică și apărare, securitate socială obligatorie și arte, divertisment și recreere raportează mai mult decât altele că expertiza necesară lipsește (aproape 50 % din locurile de muncă din fiecare dintre cele trei sectoare).





**Care sunt
difficultățile în
gestionarea securității
și sănătății?**

Locuri de muncă care raportează dificultăți majore în abordarea aspectelor de securitate și sănătate, 2014 și 2019



NB: Datele acoperă toate locurile de muncă în UE-27_2020, din sondajele ESENER 2014 și ESENER 2019.

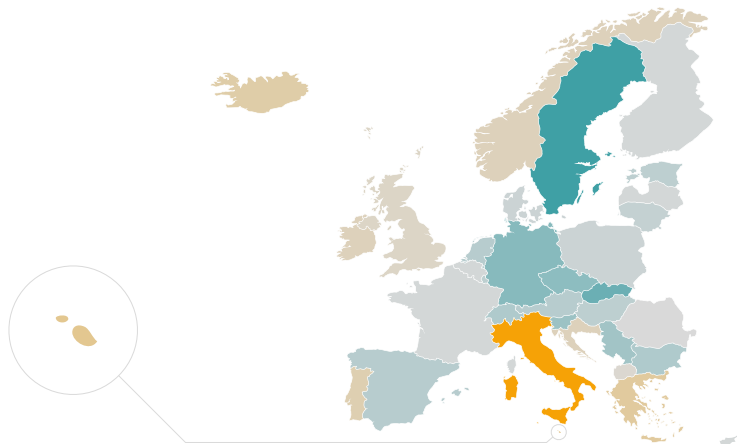
Mai mult de o treime
din locurile de muncă
raportează lipsa
timpului sau lipsa de
personal drept obstacol
în calea gestionării
SSM, reflectând o
tendință în creștere

Ce face dificilă gestionarea securității și sănătății?

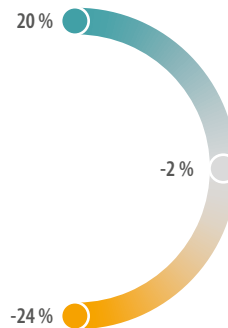
- Complexitatea obligațiilor legale este încă raportată ca fiind o dificultate majoră în abordarea SSM de 41 % din locurile de muncă din UE-27_2020, cu o ușoară scădere față de 42 % în 2014. Dar, din nou, defalcarea pe țări oferă informații deosebit de valoroase pentru analiză.
 - personal arată o creștere de la 27 % la 33 %, devenind al doilea cel mai frecvent factor raportat. Acest lucru este valabil îndeosebi în locurile de muncă din Țările de Jos (39 %) și Luxemburg (36 %).
- Deși s-a înregistrat o ușoară scădere, procentul locurilor de muncă care raportează majoritatea factorilor drept obstacole, lipsa timpului sau lipsa de

- Nu au existat diferențe majore pe sectoare.

Variația procentuală a locurilor de muncă care raportează complexitatea obligațiilor legale ca dificultate majoră în abordarea securității și sănătății, pe țări, 2014-2019



Diferență



EU27_2020 -2 %

NB: Datele acoperă toate locurile de muncă din toate cele 33 de țări, din sondajele ESENER 2014 și ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

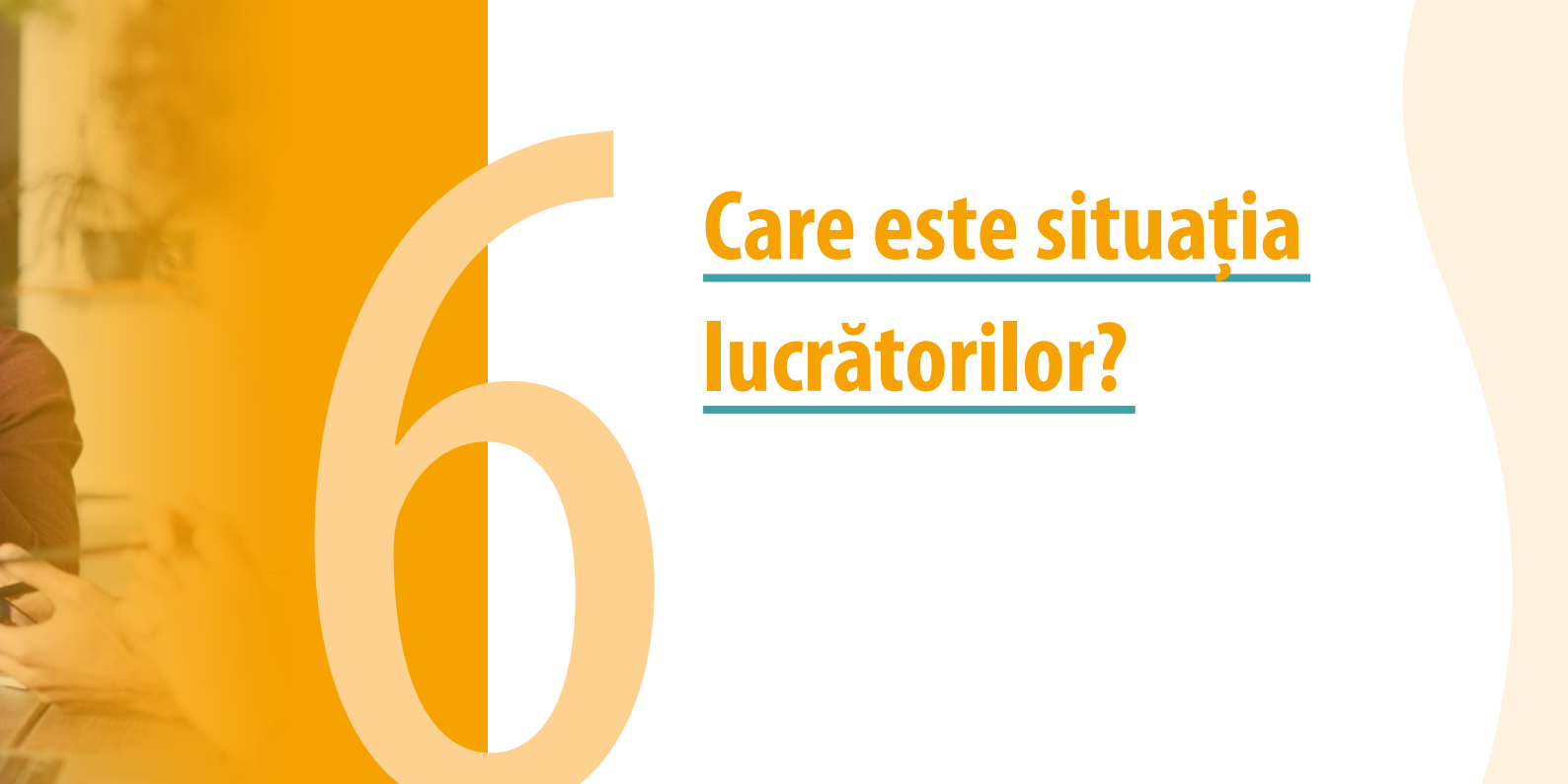
În Italia, s-a înregistrat o reducere remarcabilă a percepției conform căreia cerințele legale complexe îngreunează gestionarea SSM

- Rezultatele pe țări prezintă o imagine eterogenă a percepției complexității obligației legale. Iar acest lucru se întâmplă în pofida cadrului juridic comun care este în vigoare în Uniunea Europeană, astfel cum se menționează în [Directiva-cadru a UE privind securitatea și sănătatea în muncă \(Directiva 89/391/CEE\)](#).
- În timp ce mai mult de jumătate din locurile de muncă din Belgia și Franța consideră obligațiile legale drept o dificultate majoră în abordarea securității și sănătății, proporțiile sunt substanțial mai mici în Letonia, Lituania și Finlanda.
- Este revelator să observăm scăderea remarcabilă constatată în Italia (de la 67 % din locurile de muncă în 2014 la 43 % în 2019), ceea ce ajută la interpretarea acestui

indicator. Este posibil ca, în loc să măsoare complexitatea obligațiilor legale în sine, această chestiune să preia modificările și actualizările aduse legislației, schimbări care pot fi percepute ca fiind dificile de către respondenți pe măsură ce se adaptează noilor cerințe. În cazul Italiei, rezultatele din 2014 au preluat probabil introducerea unor revizuii majore ale legislației italiene care au intrat în vigoare în 2011.

- Pe de altă parte, în Suedia s-a observat o creștere semnificativă care poate fi explicată prin dispozițiile privind mediul de lucru organizațional și social ([AFS 2015: 4](#)) care au intrat în vigoare la 31 martie 2016. Dar este necesară o analiză suplimentară pentru a confirma cauza/cauzele creșterii raportate începând cu 2014.

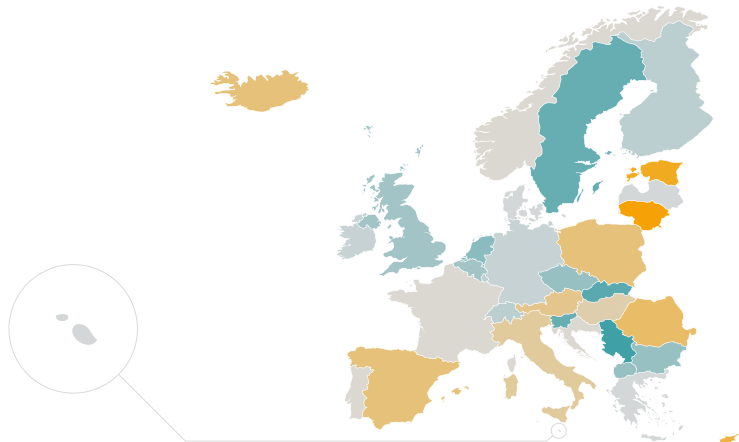




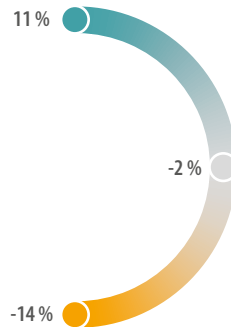
6

Care este situația
lucrătorilor?

Variația procentuală a locurilor de muncă unde sunt implicați lucrătorii în măsurile de abordare a riscurilor psihosociale, în funcție de țară, 2014-2019



Diferență



EU27_2020

-1 %

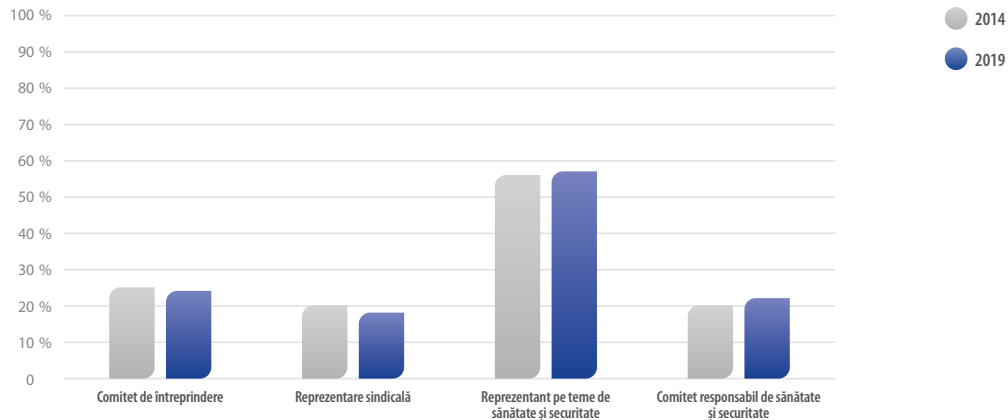
NB: Datele acoperă toate locurile de muncă care raportează utilizarea de măsuri de prevenire a riscurilor psihosociale în cei 3 ani anteriori anchetei, din sondajele ESENER 2014 și ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Doar 61 % din locurile de muncă au raportat implicarea lucrătorilor în conceperea măsurilor de prevenire a riscurilor psihosociale

- În ceea ce privește participarea angajaților și concentrându-se asupra locurilor de muncă care au raportat utilizarea măsurilor de prevenire a riscurilor psihosociale în cei 3 ani anteriori sondajului, 61 % dintre respondenții din UE-27_2020 indică faptul că angajații au avut un rol în conceperea și stabilirea acestor măsuri, cifră în ușoară scădere de la 63 % în 2014.
- Încă o dată, aceste constatări variază în funcție de țară și, deși au existat creșteri în mai multe țări începând cu 2014, altele au înregistrat scăderi clare în ultimii 5 ani, cum ar fi Lituania, Estonia și Cipru.
- Dată fiind natura riscurilor psihosociale, măsurile în acest domeniu ar trebui să includă implicarea directă a lucrătorilor și un grad deosebit de ridicat de colaborare din partea tuturor actorilor la locul de muncă, însă concluziile sugerează că acest lucru nu se întâmplă în mod consecvent.
- Implicarea lucrătorilor este raportată a fi cea mai scăzută în industria extractivă (37 %), spre deosebire de activitățile din domeniul sănătății umane și asistenței sociale (77 %).

Procentaje ale locurilor de muncă care raportează anumite forme de reprezentare a angajaților, 2014 și 2019



NB: Datele acoperă toate locurile de muncă din UE-27_2020, dimensiunea locului de muncă depinzând de pragurile naționale pentru aceste forme de reprezentare, din sondajele ESENER 2014 și ESENER 2019.

De departe, cel mai
frecvent raportată
formă de reprezentare
a angajaților a fost
desemnarea unui
reprezentant pe teme
de sănătate și securitate

- Existența unui reprezentant pe teme de sănătate și securitate este în mod clar cel mai frecvent raportată formă de reprezentare a angajaților, de 57 % din locurile de muncă din UE-27_2020, cifră în ușoară creștere față de 2014.
- Furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (71 %), educația (67 %) și industria extractivă (67 %) sunt sectoarele cele mai predispuse să raporteze o formă de reprezentare a angajaților.
- Cum era de așteptat, aceste rezultate sunt în mare parte determinate de dimensiunea locului de muncă.
- După cum se arată mai jos, este totuși interesant de aflat mai multe detalii despre acești reprezentanți pe teme de sănătate și securitate și, în special, despre cum sunt numiți.

Procentaje ale locurilor de muncă fără nicio formă de reprezentare a angajaților, pe țări

ȚARĂ	%
Portugalia	68
Letonia	63
Polonia	61
Grecia	60
Belgia	57
Franța	56
Slovenia	52
Țările de Jos	51
Elveția	50
Ungaria	49
Cipru	43
Macedonia de Nord	43

ȚARĂ	%
Spania	42
Malta	36
EU27_2020	36
Cehia	34
Serbia	34
Estonia	33
Croația	33
Islanda	32
Luxemburg	28
Austria	27
Germania	26
Slovacia	26

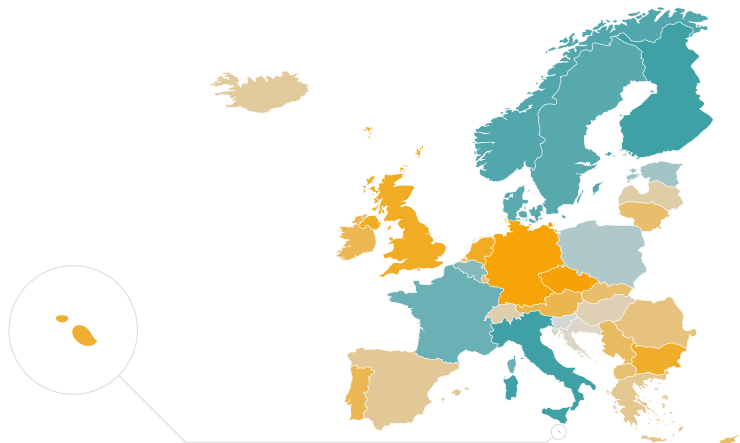
ȚARĂ	%
Finlanda	25
Suedia	23
Danemarca	22
Irlanda	22
Regatul Unit	22
Italia	16
Norvegia	14
Bulgaria	11
Lituania	11
România	11

NB: Datele acoperă toate locurile de muncă din toate cele 33 de țări, dimensiunea locului de muncă depinzând de pragurile naționale pentru aceste forme de reprezentare, din sondajul ESENER 2019.

Mai mult de o treime
din locurile de muncă
din UE au raportat
că nu au nicio formă
de reprezentare a
angajaților privind SSM

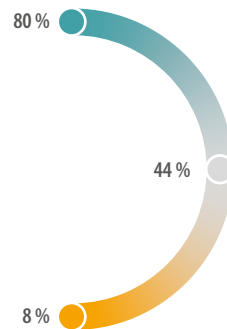
- Interesant este faptul că mai mult de o treime din locurile de muncă din UE-27_2020 (36 %) nu au avut niciuna dintre aceste forme de reprezentare a angajaților, proporțiile fiind cele mai mari în Portugalia (68 %), Letonia (63 %) și Polonia (61 %).
- Pe sectoare, lipsa formei de reprezentare a angajaților este raportată cel mai frecvent la locurile de muncă din domeniul activităților imobiliare (50 %), profesionale, științifice și tehnice (49 %) și din domeniul activităților de cazare și alimentație (48 %), spre deosebire de educație (19 %).

Procentaje ale locurilor de muncă în care reprezentanții pe teme de sănătate și securitate sunt aleși de angajați, în funcție de țară



NB: Datele acoperă toate locurile de muncă din toate cele 33 de țări, dimensiunea locului de muncă depinzând de pragurile naționale pentru aceste forme de reprezentare, din sondajul ESENER 2019.

Aleși de angajați



EU27_2020 38%

În mai mult de jumătate din locurile de muncă din UE, reprezentantul responsabil cu sănătatea și securitatea angajaților este selectat de angajator

- După cum s-a menționat mai sus, ESENER 2019 a încercat să afle mai multe despre responsabilii cu sănătatea și securitatea, întrebând la locurile de muncă cu privire la numirea lor. Concluziile relevă o imagine foarte diversă la nivelul țărilor, care reflectă diferențele cadre naționale.
- Mai mult de jumătate (52 %) din locurile de muncă din UE-27_2020 raportează că un reprezentant pe teme de sănătate și securitate este selectat de angajator, proporțiile cele mai mari corespunzând Germaniei și Cehiei (83 % din locurile de muncă).
- Aproximativ o treime din locurile de muncă chestionate (38 %) au raportat că reprezentanții lor pe teme de sănătate și securitate sunt aleși de angajați, proporțiile fiind cele mai mari în Finlanda, Italia (80 %) și Suedia (75 %).
- Este important să se țină cont de aceste constatări pentru a înțelege în mod corespunzător natura reprezentanților pe teme de sănătate și securitate, care diferă semnificativ de la o țară la alta; ei nu sunt întotdeauna, strict vorbind, reprezentanți ai lucrătorilor aleși de colegii lor de muncă.

Metodologia sondajului ESENER 2019

- Muncă pe teren: primăvara și vara anului 2019 la locurile de muncă cu cinci sau mai mulți angajați din organizații publice și private din toate sectoarele de activitate.
- 33 de țări: 27 de state membre ale UE, Elveția, Islanda, Macedonia de Nord, Norvegia, Regatul Unit și Serbia.
- Au fost chestionate 45 420 de locuri de muncă – respondentul fiind „persoana care cunoaște cel mai bine aspectele legate de sănătate și securitate din unitate”.
- Eșantioane naționale de referință extrapolate în trei țări – finanțate de autoritățile naționale respective: Irlanda (+1 250), Norvegia (+450) și Slovenia (+300).
- Date colectate în principal prin interviuri telefonice asistate pe calculator (CATI).

Doriți să aflați mai multe?

Explorați vizualizarea datelor
sondajului ESENER la adresa:
<https://esener.eu>



Agenția Europeană pentru Securitate și
Sănătate în Muncă
C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPANIA
E-mail: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu>

TE-RO-19-007-RO-N



Publications Office
of the European Union

ISBN 978-92-9479-538-0