

Securitatea și sănătatea în muncă - preocuparea noastră, a tuturor. În avantajul tău. În beneficiul companiilor.

Rezumat

Al doilea sondaj european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente – ESENER-2

Al doilea sondaj EU-OSHA la nivel european urmărește să sprijine întreprinderile în abordarea mai eficientă a sănătății și securității și promovarea sănătății și stării de bine a angajaților. Sondajul furnizează informații transnaționale comparabile, pertinente pentru conceperea și punerea în aplicare de noi politici în domeniu.

Cuprins

Context	1
Constatări principale	2
Gestionarea SSM	3
Riscurile psihosociale și gestionarea acestora	10
Factori de stimulare și obstacole	12
Participarea angajaților	14
Metodologia sondajului	16
Informații suplimentare	17

Context

Al doilea sondaj european efectuat de Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA) în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER-2) solicită celor care cunosc cel mai bine aspectele privind securitatea și sănătatea în întreprinderi informații cu privire la modul în care sunt gestionate riscurile de securitate și sănătate la locul de muncă, în special riscurile psihosociale, și anume stresul, violența și hărțuirea la locul de muncă. În vara și toamna anului 2014, au participat la sondaj în

total 49 320 de întreprinderi – din toate sectoarele de activitate ⁽¹⁾ și care angajează cel puțin cinci persoane – din cele 36 de țări care fac obiectul sondajului: statele membre ale UE-28, precum și Albania, Islanda, Muntenegru, fosta Republică iugoslavă a Macedoniei, Serbia, Turcia, Norvegia și Elveția.

Directiva-cadru privind securitatea și sănătatea la locul de muncă a UE (Directiva 89/391/CEE) și directivele sale individuale oferă cadrul pentru ca lucrătorii din Europa să se bucure de un nivel ridicat de sănătate și securitate la locul de muncă. Punerea în aplicare a acestor dispoziții variază de la o țară la alta, iar aplicarea lor practică diferă în funcție de sectorul de activitate, de categoriile de lucrători și de mărimea întreprinderii. Acest lucru a fost confirmat de sondajul ESENER-1, care a oferit o comparație a practicilor de la o țară la alta și a contribuit la o mai bună înțelegere a modului în care caracteristicile unei întreprinderi și contextul mai larg influențează procedurile acestora de gestionare a aspectelor privind sănătatea și securitatea.

Urmărind să valorifice aceste constatări și fiind elaborat cu sprijinul guvernelor și al partenerilor sociali la nivel european, sondajul ESENER-2 își propune să sprijine întreprinderile din Europa printr-o mai bună înțelegere a nevoilor acestora de sprijin și expertiză, precum și prin identificarea factorilor care încurajează sau împiedică acțiunea. ESENER explorează în detaliu patru domenii de securitate și sănătate la locul de muncă (SSM):

1. abordarea generală în cadrul întreprinderii pentru gestionarea SSM;
2. modul de abordare a domeniului „emergent” al riscurilor psihosociale;

⁽¹⁾ Cu excepția gospodăriilor private (NACE T) și a organizațiilor extrateritoriale (NACE U).

3. principalii factori de stimulare și principalele obstacole în gestionarea SSM;
4. modul în care participarea lucrătorilor la gestionarea SSM este pusă în aplicare în practică.

Prezentul raport de sinteză oferă o imagine de ansamblu asupra principalelor concluzii ale ESENER-2 pentru fiecare dintre cele patru domenii. Rezultate și analize mai detaliate vor fi prezentate în raportul general, care urmează să fie publicat ulterior în cursul anului 2015.

Constatări principale

Locurile de muncă europene sunt în continuă evoluție sub influența modificărilor condițiilor economice și sociale. Unele dintre aceste schimbări sunt evidente în ESENER-2, în măsura în care 21 % din întreprinderile din UE-28 indică faptul că angajații în vârstă de peste 55 de ani reprezintă peste un sfert din forța lor de muncă, procentele cele mai mari corespunzând Suediei (36 %), Letoniei (32 %) și Estoniei (30 %). În același timp, 13 % din întreprinderile din UE-28 raportează că au angajați care lucrează la domiciliu în mod regulat, Țările de Jos (26 %) și Danemarca (24 %) având cele mai mari procente. De asemenea, trebuie remarcat faptul că 6 % din întreprinderile din UE-28 raportează că au angajați care prezintă dificultăți în a înțelege limba vorbită la sediu. Cea mai mare cifră în acest sens se înregistrează în Luxemburg și Malta (ambele 16 %) și în Suedia (15 %). Astfel de situații de muncă reprezintă noi provocări care necesită măsuri pentru a asigura un nivel ridicat de sănătate și securitate la locul de muncă.

- Constatările ESENER-2 reflectă creșterea continuă a sectorului serviciilor. Factorul de risc cel mai frecvent identificat este lucrul cu clienți, elevi, pacienți dificili (58 % din întreprinderile din UE-28), acesta fiind urmat de poziții obositoare sau dureroase (56 %) și mișcări repetitive ale mâinii sau ale brațului (52 %).
- Factorii de risc psihosocial sunt percepuți ca fiind mai dificili decât alții; aproape una din cinci întreprinderi care declară că lucrează cu clienți dificili sau se confruntă cu presiunea timpului menționează, de asemenea, că nu dispune de informațiile sau de instrumentele adecvate pentru a aborda riscul în mod eficace.
- ESENER-2 indică faptul că 76 % din întreprinderile din UE-28 efectuează o evaluare a riscurilor în mod regulat. Astfel cum era de așteptat, există o corelație pozitivă cu mărimea întreprinderii, iar în funcție de țară valorile variază de la 94 % din întreprinderi în Italia și în Slovenia până la 37 % în Luxemburg.
- Majoritatea întreprinderilor din UE-28 care au participat la sondaj și care efectuează evaluări periodice ale riscurilor consideră ca acestea reprezintă un mod util de gestionare

a aspectelor privind sănătatea și securitatea (90 %), o constatare consecventă pentru toate sectoarele de activitate și întreprinderile de toate mărimile.

- Există diferențe semnificative atunci când vine vorba despre procentul întreprinderilor în care evaluările riscurilor sunt efectuate în principal de personalul intern. Clasificarea țărilor se modifică în mod semnificativ, fiind condusă de Danemarca (76 % din întreprinderi), Regatul Unit (68 %) și Suedia (66 %). Procentele cele mai scăzute se regăsesc în Slovenia (7 %), Croația (9 %) și Spania (11 %).
- În ceea ce privește întreprinderile care nu efectuează evaluări periodice ale riscurilor, principalele motive invocate pentru neefectuarea evaluărilor sunt că riscurile și pericolele sunt deja cunoscute (83 % din întreprinderi) și că nu există probleme majore (80 %).
- Majoritatea întreprinderilor din UE-28 (90 %) raportează că dețin un document care explică responsabilitățile și procedurile privind sănătatea și securitatea, în special pentru întreprinderile mai mari. Nu există diferențe semnificative în funcție de sectorul de activitate, în timp ce, în funcție de țară, cele mai mari procente corespund Regatului Unit, Sloveniei, României, Poloniei și Italiei (98 % în toate); la polul opus se situează Muntenegru (50 %), Albania (57 %) și Islanda (58 %).
- Problemele de sănătate și securitate sunt discutate în mod regulat la nivelul superior al conducerii în 61 % din întreprinderile din UE-28, procentul crescând odată cu mărimea întreprinderii. În funcție de țară, acest aspect este raportat mai frecvent în Republica Cehă (81 %), Regatul Unit (79 %) și România (75 %), în timp ce procentele inferioare corespund Muntenegrului (25 %), Estoniei (32 %), Islandei și Sloveniei (ambele 35 %).
- Aproape trei sferturi din întreprinderile din UE-28 care au participat la sondaj (73 %) raportează că oferă liderilor lor de echipă și superiorilor ierarhici cursuri de formare cu privire la modul de gestionare a SSM în echipele lor, procentele crescând odată cu mărimea întreprinderii și fiind raportate cel mai frecvent de întreprinderile din domeniile construcțiilor, gestionării deșeurilor, alimentării cu apă și energie electrică (82 %) și din agricultură, silvicultură și pescuit (81 %). În funcție de țară, cursuri de formare sunt oferite cel mai frecvent în Republica Cehă (94 %), Italia (90 %), Slovenia și Slovacia (ambele 84 %), spre deosebire de Islanda (38 %), Luxemburg (43 %) și Franța (46 %).
- Trecând la motivele pentru care întreprinderile gestionează SSM, îndeplinirea obligației legale este raportată ca fiind un motiv major de 85 % din întreprinderile din UE-28. Există o corelație pozitivă cu mărimea întreprinderii, în timp ce, în funcție de țară, procentele variază de la 68 % din întreprinderi în Danemarca la 94 % în Portugalia. În unele țări, în special cele care au aderat la Uniunea Europeană în 2004 și unele dintre țările candidate, factorul determinant raportat cel

mai frecvent ca fiind un motiv major pentru abordarea aspectelor de sănătate și securitate este menținerea reputației organizației.

- Al doilea factor ca importanță care determină acțiuni cu privire la SSM este satisfacerea așteptărilor angajaților sau ale reprezentanților acestora. ESENER-2 indică faptul că mai mult de patru din cinci întreprinderi care efectuează în mod regulat evaluări ale riscurilor în UE-28 (81 %) raportează implicarea angajaților în elaborarea și punerea în aplicare a unor măsuri luate ca urmare a unei evaluări a riscurilor.
- ESENER-2 arată că reticența de a vorbi deschis despre aceste probleme pare a fi principala dificultate pentru abordarea riscurilor psihosociale (30 % din întreprinderile din UE-28). Acest aspect, la fel ca toate celelalte dificultăți, este raportat mai frecvent odată cu creșterea mărimii întreprinderii.
- Puțin peste jumătate din toate întreprinderile din UE-28 care au participat la sondaj (53 %) raportează că dețin suficiente informații cu privire la modul de includere a riscurilor psihosociale în evaluările riscurilor. Astfel cum era de așteptat, procentul variază în funcție de mărimea întreprinderii mai degrabă decât în funcție de sector, precum și, în special, în funcție de țară, cele mai mari cifre provenind din Slovenia (75 %) și Italia (74 %), spre deosebire de Malta (35 %) și Slovacia (40 %).
- Utilizarea serviciilor de sănătate și securitate arată că cel mai frecvent se apelează la medici de medicina muncii (68 %), medici generaliști în domeniul sănătății și securității (63 %) și experți în prevenirea accidentelor (52 %). Cu axare asupra

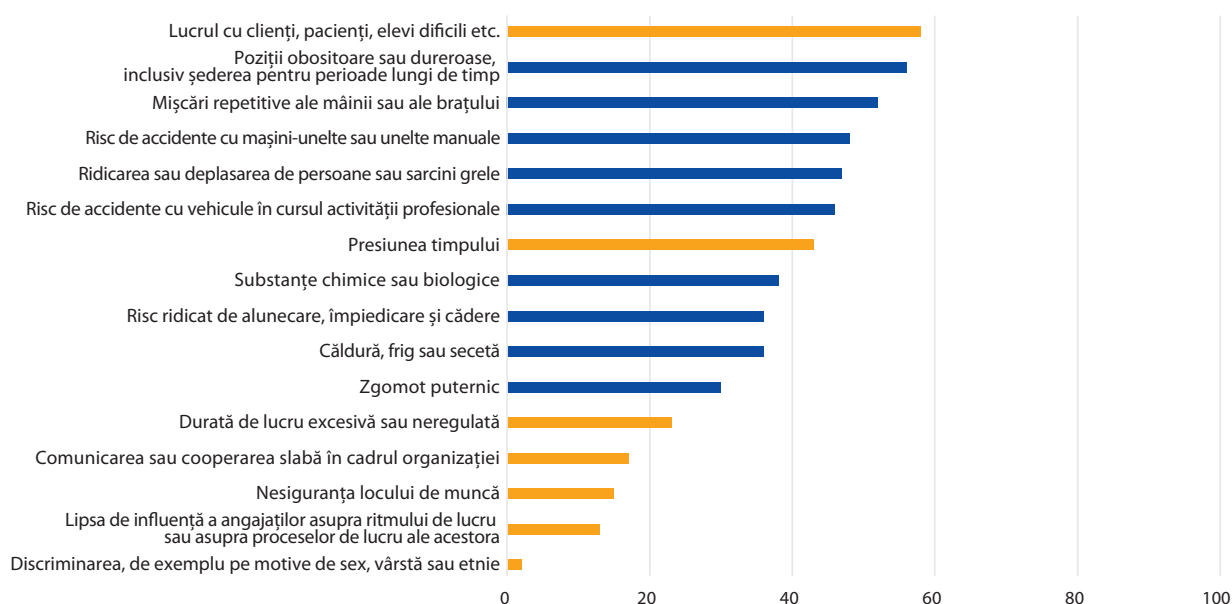
riscurilor psihosociale, utilizarea unui psiholog este raportată de numai 16 % din întreprinderile din UE-28.

- În ceea ce privește formele de reprezentare a angajaților, existența unui responsabil cu sănătatea și securitatea a fost forma raportată cel mai frecvent: 58 % din întreprinderile din UE-28, procentele fiind cele mai ridicate în rândul întreprinderilor cu activități în învățământ, sănătate umană și asistență socială (67 %), industria prelucrătoare (64 %) și administrația publică (59 %). Astfel cum era de așteptat, aceste constatări sunt determinate în mare măsură de mărimea întreprinderii.
- Cu axare asupra întreprinderilor care au declarat că au utilizat măsuri pentru a preveni riscurile psihosociale în cei trei ani anteriori sondajului, 63 % din întreprinderile din UE-28 indică faptul că angajații au participat la conceperea și instituirea unor astfel de măsuri. Aceste constatări variază în funcție de țară, de la 77 % din întreprinderi în Danemarca și Austria până la 43 % în Slovacia. Din cauza naturii riscurilor psihosociale, ar fi de așteptat ca măsurile în domeniu să conducă la implicarea directă a lucrătorilor și la un grad deosebit de mare de colaborare din partea tuturor actorilor de la locul de muncă.

Gestionarea SSM

Securitatea și sănătatea în muncă (SSM) reprezintă un domeniu interdisciplinar care se referă la protecția securității, a sănătății și a stării de bine a angajaților. Procesele și schimbările tot mai complexe în ceea ce privește condițiile de muncă, împreună cu tipuri de pericole noi sau în schimbare necesită o abordare nouă și sistematică a securității și sănătății în muncă. Sunt necesare

Figura 1 – Factori de risc prezenți în întreprinderi (% din întreprinderi, UE-28)



Baza: Toate întreprinderile din UE-28.

Notă: Factorii de risc psihosocial sunt reprezentați cu portocaliu.

Tabelul 1 – Primii doi factori de risc cel mai frecvent raportați în întreprindere, în funcție de sectorul de activitate (% din întreprinderi, UE-28)

Sectorul de activitate	Factorii de risc cel mai frecvent raportați (% din întreprinderile din sector, UE-28)	
	Primul	Al doilea
A: Agricultură, silvicultură și pescuit	Risc de accidente cu mașini-unelte sau unelte manuale (78 %)	Risc de accidente cu vehicule în cursul activității profesionale (73 %)
B, D, E, F: Construcții, gestionarea deșeurilor, aprovizionarea cu apă și energie electrică	Risc de accidente cu mașini-unelte sau unelte manuale (82 %)	Ridicarea sau deplasarea de persoane sau sarcini grele (71 %)
C: Industria prelucrătoare	Risc de accidente cu mașini-unelte sau unelte manuale (77 %)	Mișcări repetitive ale mâinii sau ale brațului (58 %)
G, H, I, R: Activități comerciale, transporturi, alimentație publică/cazare și servicii recreative	Lucrul cu clienți, pacienți, elevi dificili etc. (62 %)	Mișcări repetitive ale mâinii sau ale brațului (49 %)
J, K, L, M, N, S: Activități de servicii în tehnologia informațiilor, finanțe, imobiliare și alte activități de servicii tehnice, științifice sau personale	Poziții obositoare sau dureroase, inclusiv șederea pentru perioade lungi de timp (64 %)	Lucrul cu clienți, pacienți, elevi dificili etc. (56%)
O: Administrație publică	Poziții obositoare sau dureroase, inclusiv șederea pentru perioade lungi de timp (76 %)	Lucrul cu clienți, pacienți, elevi dificili etc. (68 %)
P, Q: Activități de învățământ, sănătate umană și asistență socială	Lucrul cu clienți, pacienți, elevi dificili etc. (75 %)	Poziții obositoare sau dureroase, inclusiv șederea pentru perioade lungi de timp (61 %)

Bază: toate întreprinderile din UE-28.

soluții care să permită angajatorilor să țină seama de principiile de securitate și sănătate la toate nivelurile operaționale și pentru toate tipurile de activitate și să le transforme în măsuri corespunzătoare în mod regulat.

Riscuri privind sănătatea și securitatea

- În acest context al schimbărilor societale, constatările ESENER-2 reflectă creșterea continuă a sectorului serviciilor. Factorul de risc identificat cel mai frecvent (figura 1) este lucrul cu clienți, elevi, pacienți dificili (58 % din întreprinderile din UE-28), acesta fiind urmat de pozițiile obositoare sau dureroase (56 %) și mișcările repetitive ale mâinii sau ale brațului (52 %).
- Rezultatele în funcție de sectorul de activitate prezintă unele diferențe interesante, astfel cum era de așteptat. Tabelul 1 prezintă primii doi factori de risc raportați cel mai frecvent de întreprinderile din sector – factorul de risc raportat cel mai puțin frecvent în toate sectoarele este discriminarea.
- Riscul de accidente cu mașini-unelte sau unelte manuale este factorul de risc cel mai frecvent raportat în construcții, gestionarea deșeurilor, alimentarea cu apă și energie electrică (82 % din întreprinderile din sector în UE-28), agricultură, silvicultură și pescuit (78 %) și industria prelucrătoare (77 %).
- Lucrul cu clienți, pacienți, elevi dificili etc. este factorul de risc cel mai frecvent în activitățile de învățământ, sănătate umană și asistență socială (75 %) și în activitățile comerciale, transporturi, alimentație publică/cazare și servicii recreative (62 %). La fel precum în cazul celorlalți factori de risc psihosocial, aceștia sunt raportați cel mai frecvent în rândul întreprinderilor din administrația publică și în sectoarele de servicii.
- Pozițiile obositoare sau dureroase, inclusiv șederea pentru perioade lungi de timp, sunt cei mai importanți factori de risc în administrația publică (76 %) și în activitățile de servicii în tehnologia informațiilor, finanțe, imobiliare și alte activități de servicii tehnice, științifice sau personale (64 %). Este interesant faptul că, la fel precum mișcările repetitive ale mâinii sau ale

Tabelul 2 – Factorii de risc și sectorul de activitate în care sunt raportați cel mai frecvent (% din întreprinderi, UE-28)

Factor de risc (% din întreprinderile din UE-28 din toate sectoarele)	Sectorul de activitate în care este raportat cel mai frecvent (% din întreprinderile din UE-28 din sector)
Lucrul cu clienți, pacienți, elevi dificili etc. (58 %)	P, Q: Activități de învățământ, sănătate umană și asistență socială (75 %)
Poziții obositoare sau dureroase, inclusiv șederea pentru perioade lungi de timp (56 %)	O: Administrație publică (76 %)
Mișcări repetitive ale mâinii sau ale brațului (52 %)	A: Agricultură, silvicultură și pescuit (63 %)
Risc de accidente cu mașini-unelte sau unelte manuale (48 %)	B, D, E, F: Construcții, gestionarea deșeurilor, aprovizionarea cu apă și energie electrică (82 %)
Ridicarea sau deplasarea de persoane sau sarcini grele (47 %)	B, D, E, F: Construcții, gestionarea deșeurilor, aprovizionarea cu apă și energie electrică (71 %)
Risc de accidente cu vehicule în cursul activității profesionale (46 %)	A: Agricultură, silvicultură și pescuit (73 %)
Presiunea timpului (43 %)	P, Q: Activități de învățământ, sănătate umană și asistență socială (50 %)
Substanțe chimice sau biologice (38 %)	A: Agricultură, silvicultură și pescuit (63 %)
Risc ridicat de alunecare, împiedicare și cădere (36 %)	B, D, E, F: Construcții, gestionarea deșeurilor, aprovizionarea cu apă și energie electrică (63 %)
Căldură, frig sau secetă (36 %)	A: Agricultură, silvicultură și pescuit (65 %)
Zgomot puternic (30%)	B, D, E, F: Construcții, gestionarea deșeurilor, aprovizionarea cu apă și energie electrică (61 %)
Durată de lucru excesivă sau neregulată (23 %)	A: Agricultură, silvicultură și pescuit (35 %)
Comunicarea sau cooperarea slabă în cadrul organizației (17 %)	O: Administrație publică (26 %)
Nesiguranța locului de muncă (15 %)	O: Administrație publică P, Q: Activități de învățământ, sănătate umană și asistență socială (19 %)
Lipsa de influență a angajaților asupra ritmului de lucru sau asupra proceselor de lucru ale acestora (13 %)	O: Administrație publică (18 %)
Discriminarea, de exemplu pe motive de sex, vârstă sau etnie (2 %)	P, Q: Activități de învățământ, sănătate umană și asistență socială (4 %)

Baza: Toate întreprinderile din UE-28.

brațului, acestea sunt raportate frecvent în întreprinderile din toate sectoarele, confirmând faptul că factorii de risc fizici pentru afecțiunile musculo-scheletice (AMS) sunt comuni tuturor activităților.

- Pe baza analizei, în funcție de factorii de risc, a sectorului de activitate situat în fruntea clasamentului în ceea ce privește procentul întreprinderilor care îi raportează ca fiind prezenți, agricultura, silvicultura și pescuitul raportează cele mai mari procente pentru cinci dintre factorii de risc luați în considerare: căldură, frig sau secetă (65 % din întreprinderile din sector în UE-28), substanțe chimice sau biologice (63 %), mișcări repetitive ale mâinii sau ale brațului (63 %), durată de lucru excesivă sau neregulată (35 %) și riscul menționat anterior de accidente cu vehicule în cursul activității profesionale (73%). Aceste rezultate evidențiază condițiile de muncă solicitante fizic din sectorul respectiv – a se vedea tabelul 2.
- Construcțiile, gestionarea deșeurilor, alimentarea cu apă și energie electrică se află pe primele locuri în clasamentul riscurilor de accidente cu mașini-unelte sau unelte manuale (82 %), ridicarea sau deplasarea de persoane sau sarcini grele (71 %), riscul ridicat de alunecare, împiedicare și cădere (63 %) și zgomotul puternic (61 %). Administrația publică și activitățile de învățământ, sănătatea umană și asistență socială conduc în ceea ce privește ceilalți șapte factori de risc rămași.

Evaluarea riscului

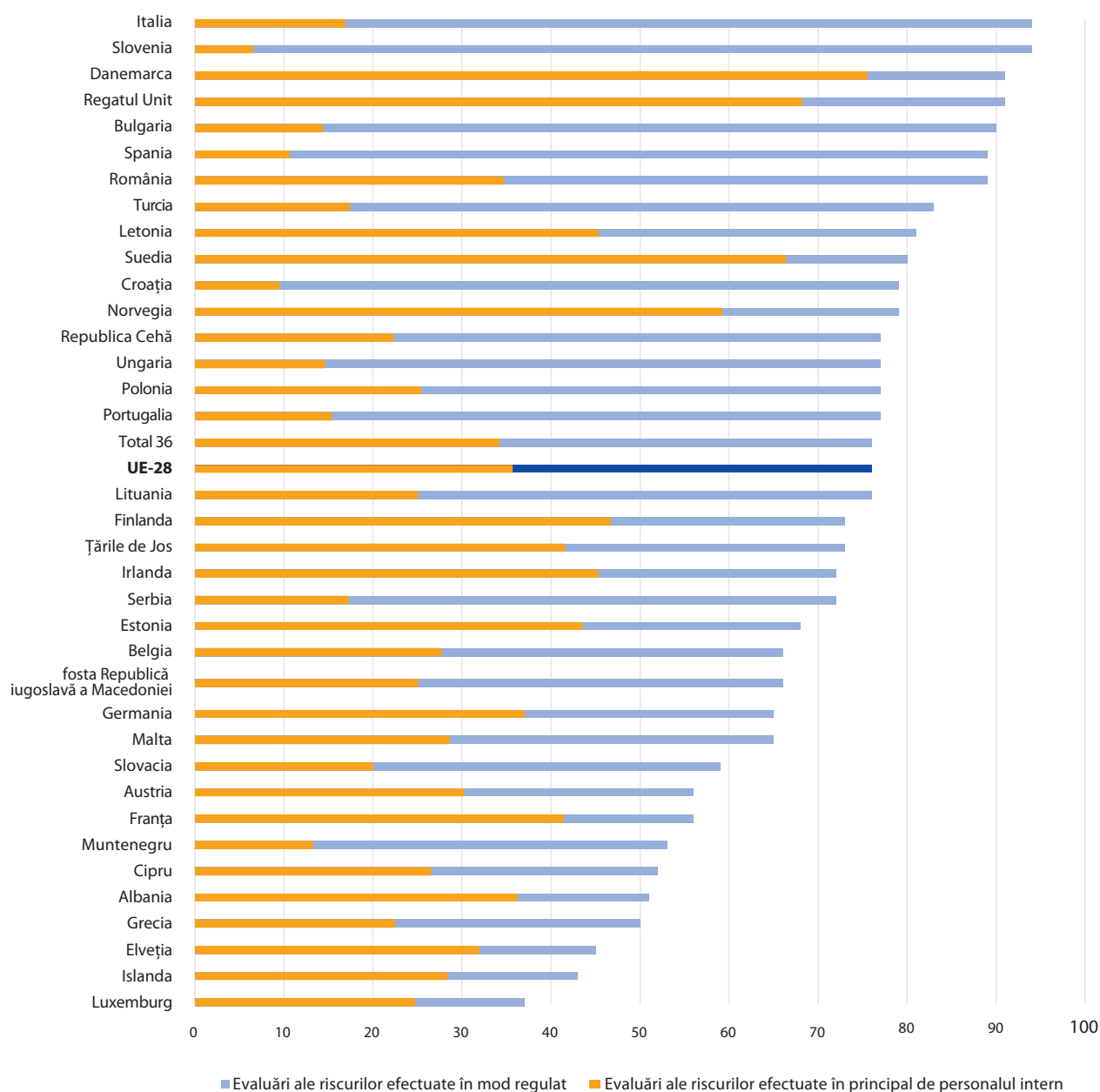
Un aspect important legat de SSM explorat de ESENER-2 este dacă locurile de muncă sunt verificate în mod regulat în ceea ce privește securitatea și sănătatea, ca parte a unei evaluări a riscurilor, piatra de temelie a abordării europene a SSM, astfel cum se specifică în Directiva-cadru privind securitatea și sănătatea la locul de muncă a UE (Directiva 89/391/CEE).

- ESENER-2 arată că 76 % din întreprinderile din UE-28 efectuează evaluări ale riscurilor în mod regulat ⁽²⁾ și majoritatea declară că dețin evaluările într-o formă documentată (92 %). Astfel cum era de așteptat, efectuarea de evaluări ale riscurilor este corelată pozitiv cu mărimea întreprinderilor, variind de la 69 % din microîntreprinderile care angajează 5-9 lucrători până la 96 % din întreprinderile care angajează peste 250 de lucrători.
- În funcție de țară, valorile variază de la 94 % din întreprinderi în Italia și Slovenia până la 37 % în Luxemburg. În funcție de sector, cele mai mari procente corespund celor mai periculoase sectoare, cum ar fi industria prelucrătoare (85 %), agricultura, silvicultura și pescuitul (84 %) și construcțiile, gestionarea deșeurilor, alimentarea cu apă și energie electrică (83 %).

⁽²⁾ Nivelurile absolute de evaluare a riscurilor indicate de ESENER-2 ar putea fi, într-o anumită măsură, supraestimări. Acest tip de „eroare de măsurare” este comun pentru toate sondajele și ESENER-2 a depus toate eforturile să îl mențină la un nivel minim. Cel mai important, metodologia asigură faptul că nivelurile pot fi utilizate pentru comparații valabile între țări și pentru analiză în raport cu alte variabile, acestea fiind principalele obiective ale anchetei.

- De remarcat faptul că, astfel cum se arată în figura 2, există diferențe semnificative atunci când vine vorba despre procentul întreprinderilor în care evaluările riscurilor sunt efectuate în principal de personalul intern. Clasificarea țărilor se modifică în mod semnificativ, pozițiile superioare fiind ocupate de Danemarca (76 % din întreprinderi), Regatul Unit (68 %) și Suedia (66 %). Cele mai mici procente se regăsesc în Slovenia (7 %), Croația (9 %) și Spania (11 %).
- Se pare că există o corelație cu mărimea întreprinderii, întrucât procentul întreprinderilor în care evaluările riscurilor sunt efectuate în principal de personalul intern crește odată cu mărimea. Acest lucru nu spune nimic despre calitatea evaluărilor riscurilor – în unele țări poate exista o obligație legală de a contracta servicii de SSM pentru astfel de sarcini –, dar, în principiu și în ipoteza în care persoanele care controlează activitatea se află în cea mai bună poziție pentru a controla riscurile, toate întreprinderile ar trebui să poată efectua o evaluare de bază a riscurilor doar cu ajutorul propriului personal.
- Aspectele incluse cel mai frecvent în evaluările riscurilor la locul de muncă sunt siguranța mașinilor, utilajelor și instalațiilor (84 %), urmate de pozițiile de lucru, solicitările activității fizice și mișcările repetitive (75 %).
- Este interesant de observat că, dintre întreprinderile care efectuează evaluări ale riscurilor și care declară că au angajați care lucrează la domiciliu, doar 29 % din acestea indică faptul că evaluările riscurilor includ locurile de muncă la domiciliu, cel mai mare procent fiind constatat în rândul întreprinderilor din administrația publică (40 %). Chiar dacă rezultatele reprezintă doar 13 % din eșantionul total de întreprinderi care au participat la sondaj, este totuși util ca acestea să fie luate în considerare ca o indicație a practicilor de gestionare a aspectelor SSM ca urmare a confruntării cu noi modele de organizare a muncii.
- În mod similar, cu axare asupra întreprinderilor care au alte tipuri de lucrători în afară de persoane angajate direct, cum ar fi lucrătorii temporari, subcontractanții și persoanele care desfășoară activități independente, printre altele, 62 % din întreprinderile din UE-28 care efectuează evaluarea riscurilor raportează că includ aceste alte tipuri de lucrători în propriile evaluări ale riscurilor.
- Majoritatea întreprinderilor din UE-28 care au participat la sondaj și care efectuează evaluări regulate ale riscurilor le consideră un mod util de gestionare a sănătății și securității (90 %), o constatare consecventă pentru toate sectoarele de activitate și pentru întreprinderile de toate mărimile.
- Analiza întreprinderilor care nu efectuează evaluări regulate ale riscurilor arată că principalele motive invocate pentru neefectuarea evaluărilor sunt că riscurile și pericolele sunt deja cunoscute (83 % din întreprinderi) și că nu există probleme majore (80 %). Aceste rezultate reprezintă 24 %

Figura 2 – Evaluări ale riscurilor la locul de muncă efectuate în mod regulat și evaluări ale riscurilor efectuate în principal de personalul intern, în funcție de țară (% din întreprinderi)



Baza: Toate întreprinderile, toate cele 36 de țări.

Notă: Date privind evaluările riscurilor efectuate în principal de către personalul intern solicitate întreprinderilor care declară că efectuează în mod regulat evaluări ale riscurilor. Procentele din grafic au fost recalculat în raport cu baza totală a tuturor întreprinderilor.

din întreprinderile care au participat la sondaj, dar se ridică totuși întrebarea dacă întreprinderile respective, în special cele mai mici, au în realitate mai puține probleme sau sunt pur și simplu mai puțin conștiente de riscurile la locul de muncă.

- De remarcat faptul că întreprinderile din cele mai mici clase de mărime raportează mai puțin frecvent decât întreprinderile mai mari că procedura este prea complicată: 22 % din întreprinderile care angajează 5-9 persoane, spre deosebire de 31 % din întreprinderile care angajează peste 250 de persoane (a se vedea figura 3).

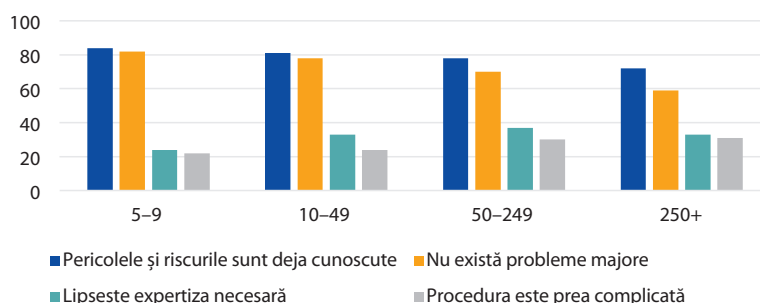
Gestionarea generală a aspectelor privind sănătatea și securitatea în cadrul întreprinderii

- Un document care explică responsabilitățile și procedurile privind sănătatea și securitatea este disponibil pentru lucrătorii din 90 % din întreprinderile din UE-28, cu o prevalență mai mare observată în rândul întreprinderilor mai mari. Nu există diferențe semnificative între sectoarele de activitate, în timp ce, în funcție de țară, cele mai mari procente corespund Regatului Unit, Sloveniei, României, Poloniei și Italiei (98 % în toate acestea), spre deosebire de Muntenegru (50 %), Albania (57 %) și Islanda (58 %).
- În fiecare an, un buget specific pentru măsurile și echipamente de securitate și sănătate este stabilit de către 41 % din întreprinderile din UE-28, procentul crescând odată cu mărimea întreprinderii. În funcție de sector, cifra este în mod clar mai mare în rândul întreprinderilor din administrația publică (63 %). Rezultatele în funcție de țară arată că România (66 %), Turcia (64 %) și Lituania (62 %) raportează cele mai mari procente, spre deosebire de Danemarca (15 %), Islanda (19 %) și Austria (23 %).
- Implicarea conducerii în aspectele SSM este un factor-cheie pentru punerea în aplicare a măsurilor în vederea soluționării

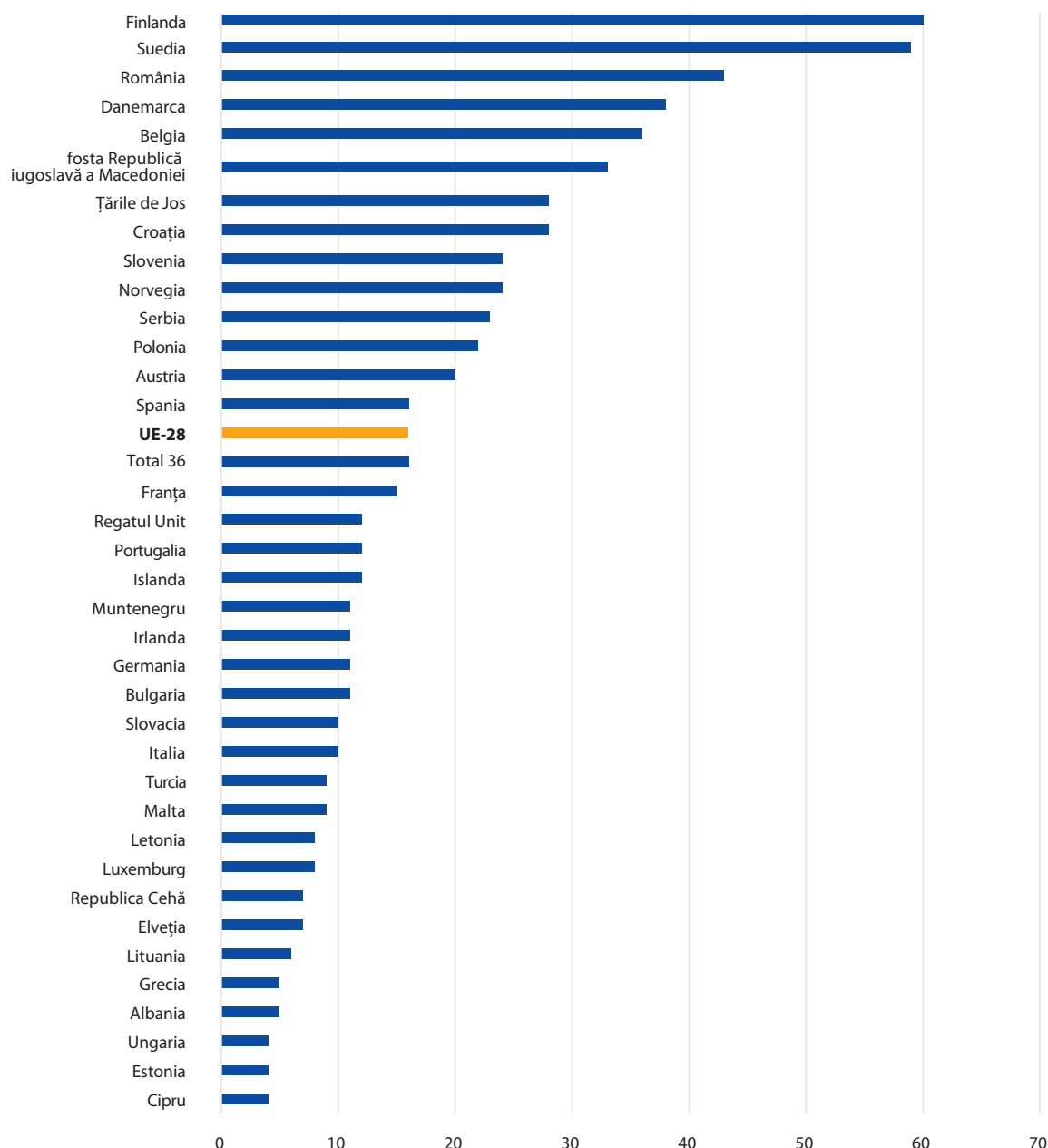
problemelor SSM. ESENER-2 arată că 61 % din întreprinderile din UE-28 indică faptul că problemele de sănătate și securitate sunt discutate în mod regulat la nivelul superior al conducerii, procentul crescând odată cu mărimea întreprinderii. În funcție de țară, acest aspect este raportat mai frecvent în Republica Cehă (81 %), Regatul Unit (79 %) și România (75 %), în timp ce procente mai scăzute corespund Muntenegrului (25 %), Estoniei (32 %), Islandei și Sloveniei (35 %).

- Liderii de echipă și superiorii ierarhici beneficiază de cursuri de formare cu privire la modul de gestionare a aspectelor SSM în echipele lor, procente crescând odată cu mărimea întreprinderii și fiind raportate cel mai frecvent de întreprinderile din domeniile construcțiilor, gestionării deșeurilor, alimentării cu apă și energie electrică (82 %) și din agricultură, silvicultură și pescuit (81 %). În funcție de țară, cursurile de formare sunt furnizate cel mai frecvent în Republica Cehă (94%), Italia (90 %), Slovenia și Slovacia (84 %), spre deosebire de Islanda (38 %), Luxemburg (43 %) și Franța (46 %).
- Utilizarea serviciilor de sănătate și securitate arată că cel mai frecvent se apelează la medici de medicina muncii (68 %), medici generaliști în domeniul sănătății și securității (63 %) și experți în prevenirea accidentelor (52 %). Cu axare asupra riscurilor psihosociale, utilizarea unui psiholog este raportată de numai 16 % din întreprinderile din UE-28 (figura 4). Cu toate acestea, este interesantă existența unor diferențe importante în funcție de țară: în Finlanda și Suedia în jur de 60 % din întreprinderi raportează că apelează la serviciile oferite de psiholog, fie că este vorba despre personal intern, fie despre personal contractat extern.
- ESENER-2 a solicitat întreprinderilor date cu privire la măsurile de promovare a sănătății în rândul angajaților. Măsura raportată cel mai frecvent (35 % din întreprinderile din UE-28) este creșterea gradului de conștientizare cu

Figura 3 – Motivele pentru care evaluările riscurilor la locul de muncă nu sunt efectuate în mod regulat, în funcție de mărimea întreprinderii (% din întreprinderi, UE-28)



Baza: Întreprinderi din UE-28 care nu efectuează în mod regulat evaluări ale riscurilor.

Figura 4 – Utilizarea serviciilor oferite de un psiholog, intern sau contractat extern, în funcție de țară (% din întreprinderi)

Baza: Toate întreprinderile, toate cele 36 de țări.

privire la prevenirea dependenței (fumat, alcool, droguri), urmată de creșterea gradului de conștientizare cu privire la nutriție (29 %) și promovarea activităților sportive în afara programului de lucru (28 %). În funcție de sector, măsurile pentru promovarea sănătății sunt raportate mai frecvent de

întreprinderile cu activități în învățământ, sănătate umană și asistență socială. În funcție de țară, cele mai mari procente corespund întreprinderilor din Finlanda, acestea situându-se în fruntea clasamentului în ceea ce privește creșterea gradului de conștientizare cu privire la prevenirea dependenței (59 %

din întreprinderi) și pe locul al doilea pentru celelalte trei măsuri, cu o pondere deosebit de mare de întreprinderi (78 %) care raportează promovarea de activități sportive în afara programului de lucru (80 % în Suedia).

- Mai sus s-a subliniat faptul că factorii de risc care conduc la AMS sunt raportați în mod egal de întreprinderi din toate sectoarele de activitate. În ceea ce privește măsurile preventive, ESENER-2 a arătat că 85 % din întreprinderile care raportează prezența riscurilor privind ridicarea sau deplasarea persoanelor sau a sarcinilor grele dispun de echipamente pentru asistarea acestora sau a altor activități solicitante fizic. Procentul crește odată cu mărirea întreprinderii și este cel mai frecvent raportat, astfel cum era de așteptat, în sectoarele caracterizate de muncă mai solicitantă fizic, cum ar fi industria prelucrătoare (96 %), agricultura, silvicultura și pescuitul (93 %) și construcțiile, gestionarea deșeurilor, alimentarea cu apă și energie electrică (92 %). În funcție de țară, cifrele sunt cele mai ridicate în Finlanda (94 %), Muntenegru (93 %) și Islanda (90 %), spre deosebire de Slovacia (71 %), Croația (72 %) și Grecia (73 %).
- A doua măsură pentru a preveni AMS raportată cel mai frecvent este furnizarea de echipamente ergonomice (73 %), care crește, din nou, odată cu mărirea întreprinderii și este menționată cel mai frecvent în activitățile de servicii în tehnologia informațiilor, finanțe, imobiliare și alte activități de servicii tehnice științifice sau personale (82 %) și în administrația publică (82 %). Această măsură este cel mai des întâlnită în rândul întreprinderilor din Suedia (84 %) și Danemarca (83 %), spre deosebire de Slovacia, Lituania și Bulgaria (51 % în toate cele trei țări).

Riscurile psihosociale și gestionarea acestora

Schimbările semnificative care au loc în sectorul muncii conduc la apariția unor riscuri psihosociale emergente. Astfel de riscuri, care sunt legate de modul în care este concepută, organizată și gestionată munca, precum și de contextul economic și social al muncii, determină un nivel ridicat de stres și pot avea ca rezultat deteriorarea gravă a sănătății psihice și fizice.

- Astfel cum s-a arătat mai sus, existența unor clienți, pacienți, elevi dificili etc. (58 %) și presiunea timpului (43 %) sunt primii doi factori de risc psihosocial raportați cel mai frecvent în rândul întreprinderilor din UE-28. Ambii factori de risc au un profil de sector similar, fiind cel mai răspândiți în rândul întreprinderilor cu activități în învățământ, sănătate umană și asistență socială și administrație publică, în timp ce procentele mai scăzute corespund agriculturii, silviculturii și pescuitului și industriei prelucrătoare. Ambii factori de risc, dar mai ales presiunea timpului, cresc proporțional cu mărirea întreprinderii.
- Existența clienților, pacienților, elevilor dificili etc. este raportată mai frecvent ca un factor de risc de către întreprinderi

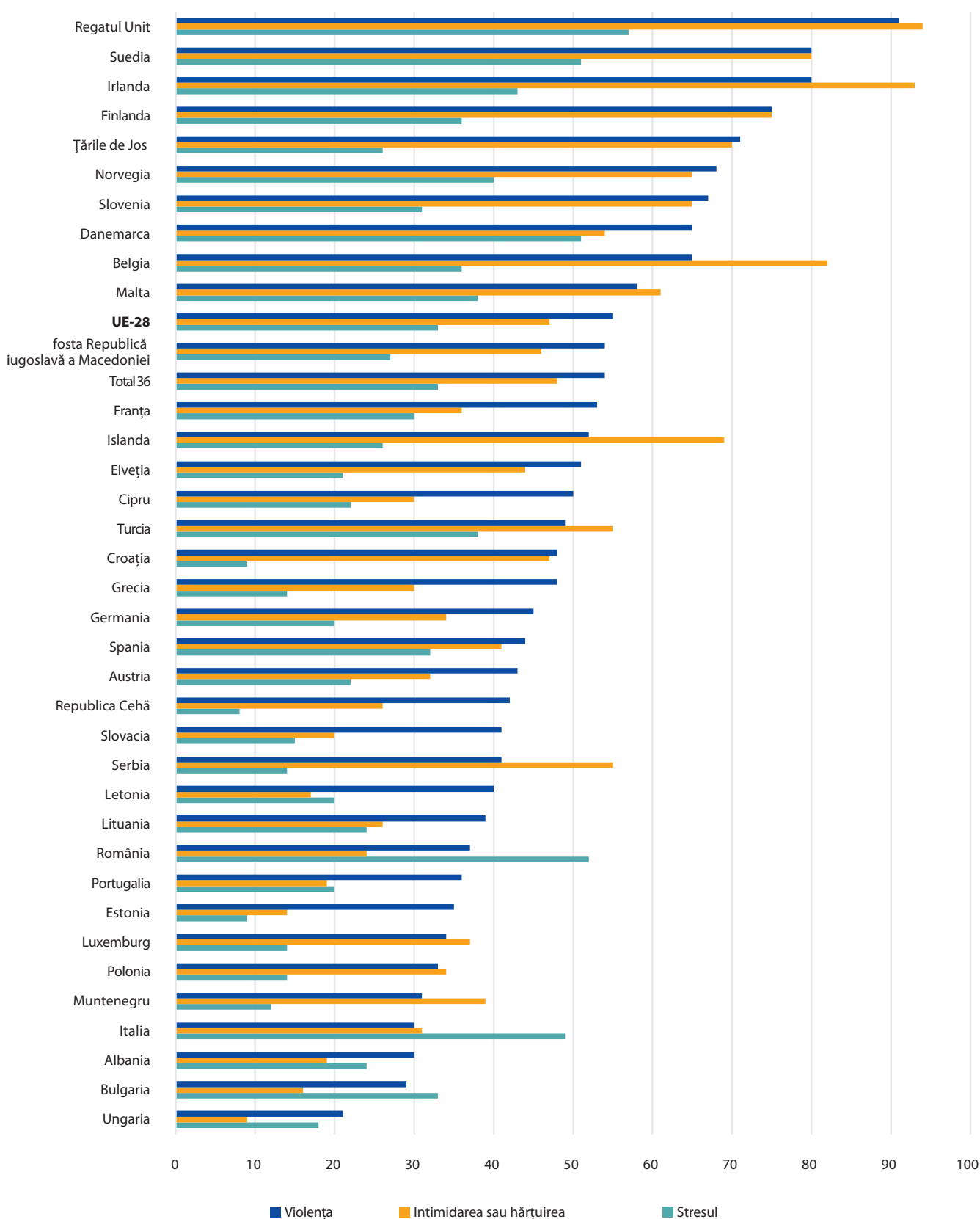
din Muntenegru (78 %), Franța și Estonia (ambele 70 %), spre deosebire de Turcia (28 %), Italia (37 %) și Lituania (39 %).

- Se pare că se distinge un grup de țări în ceea ce privește presiunea timpului, care este indicată cel mai frecvent de întreprinderile din țările nordice și la o distanță destul de mare de restul: Suedia și Finlanda (74 %) sunt urmate îndeaproape de Danemarca (73 %), Norvegia și Islanda (ambele 71 %). În acest clasament urmează Țările de Jos (62 %). Din nou, procentele cele mai scăzute corespund Turciei (15 %), Lituaniei (16 %) și Italiei (21 %).

Gestionarea riscurilor psihosociale

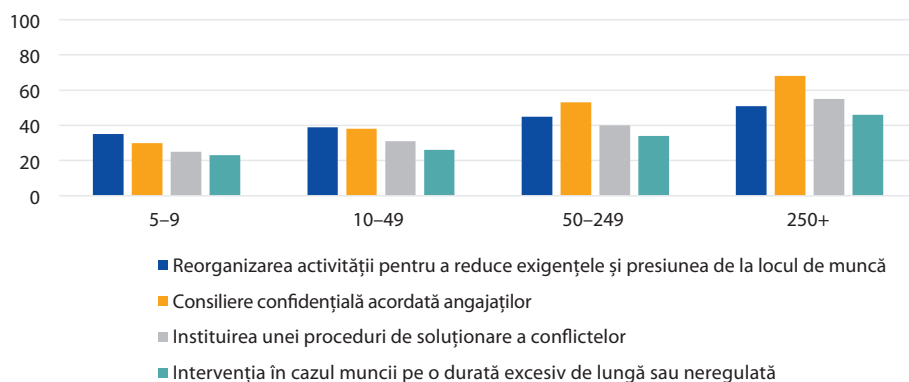
- Factorii de risc psihosocial sunt percepuți ca fiind mai dificil de gestionat decât alții; aproape una din cinci întreprinderi care raportează că au de a face cu clienți dificili sau se confruntă cu presiunea timpului indică faptul că nu dispune de informațiile sau instrumentele adecvate pentru abordarea eficace a riscurilor.
- În funcție de sector, ESENER-2 arată că cele mai mari procente de întreprinderi care raportează o lipsă de informații sau instrumente pentru gestionarea eficientă a riscurilor se regăsesc în administrația publică, urmată de finanțe, imobiliare și alte activități de servicii științifice și tehnice sau personale, pe de o parte, și activități în învățământ, sănătate umană și asistență socială, pe de altă parte.
- Pornind de la acest lucru, ESENER-2 explorează modurile în care întreprinderile gestionează riscurile psihosociale, solicitând date despre: (a) planurile de acțiune și procedurile pentru a face față stresului, intimidării sau hărțuirii și cazurilor de amenințări, abuz sau atacuri; și (b) măsurile specifice care au fost luate în ultimii trei ani.
- În jur de 33 % din întreprinderile cu peste 20 de lucrători din UE-28 raportează că dispun de un plan de acțiune pentru a preveni stresul la locul de muncă (a se vedea figura 5), iar această cifră crește odată cu mărirea întreprinderii și este în mod clar mai ridicată pentru activitățile din învățământ, sănătate umană și asistență socială. Există diferențe importante în funcție de țară, cele mai mari procente regăsindu-se în Regatul Unit (57 %), în România (52 %) și în Suedia și Danemarca (ambele 51 %), spre deosebire de Republica Cehă (8 %), Croația și Estonia (ambele 9 %).
- În mod concret, dintre întreprinderile care declară că au de a face cu clienți, pacienți sau elevi dificili, 55 % din întreprinderile care angajează cel puțin 20 de lucrători raportează că dispun de o procedură pentru abordarea acestui tip de risc (media UE-28). Procentul se ridică la 72 % din întreprinderile cu activități în învățământ, sănătate umană și asistență socială. În funcție de țară, cele mai ridicate procente corespund Regatului Unit (91 %), Suediei și Irlandei (ambele 80 %), iar cele mai scăzute se regăsesc în Ungaria (21 %) și Bulgaria (29 %).

Figura 5 – Planul de acțiune pentru prevenirea stresului la locul de muncă și procedurile existente pentru abordarea intimidării sau a hărțuirii și a cazurilor de amenințări, abuz sau atacuri (% din întreprinderi)



Baza: întreprinderi cu peste 19 lucrători din toate cele 36 de țări.

Întrebarea privind procedurile pentru abordarea cazurilor de amenințări, abuz sau atacuri ale clienților, pacienților, elevilor sau altor persoane externe a fost adresată doar celor care au raportat prezența factorului de risc „existența unor clienți, pacienți, elevi dificili etc.”.

Figura 6 – Măsuri de prevenire a riscurilor psihosociale, luate în ultimii trei ani (% din întreprinderi, UE-28)

Baza: Toate întreprinderile din UE-28.

- În ceea ce privește măsurile, reorganizarea activității pentru a reduce exigențele și presiunea de la locul de muncă (38 %), precum și consilierea confidențială acordată angajaților (36 %) sunt primele două cel mai frecvent raportate în UE-28. Astfel cum se arată în figura 6, procentele sunt mai ridicate odată cu creșterea mărimii întreprinderii. În funcție de țară, aceste măsuri par a fi raportate mai frecvent de țările nordice, dar nu există un tipar clar, în timp ce, în funcție de sector, întreprinderile cu activități în învățământ, sănătate umană și asistență socială raportează în mod clar cele mai ridicate procente.
- Puțin peste jumătate din toate întreprinderile din UE-28 care au participat la sondaj (53 %) raportează că dețin suficiente informații cu privire la modul de includere a riscurilor psihosociale în evaluările riscurilor. Astfel cum era de așteptat, procentul variază în funcție de mărimea întreprinderii mai degrabă decât în funcție de sector, precum și, în special, în funcție de țară, cele mai mari cifre provenind din Slovenia (75 %) și Italia (74 %), spre deosebire de Malta (35 %) și Slovacia (40 %).

Factori de stimulare și obstacole

Motivele pentru care întreprinderile doresc să abordeze aspectele SSM și gestionarea riscurilor psihosociale – sau pentru care nu fac acest lucru – sunt variate și includ conformitatea cu legile și reglementările, raționalitatea, înțelegerea beneficiilor sau a costurilor pentru întreprindere, orientarea către valori și norme etc. Cu toate acestea, există o serie de factori primordiali, precum nivelul de conștientizare și de stabilire a priorităților, angajamentul conducerii și implicarea angajaților, care reprezintă factori de stimulare importanți pentru gestionarea aspectelor SSM și a riscurilor psihosociale.

Factori de stimulare

- În ceea ce privește motivele care determină întreprinderile să gestioneze aspectele SSM, îndeplinirea obligației legale este raportată ca fiind un motiv major de către 85 % din întreprinderile din UE-28. Există o ușoară corelație pozitivă cu mărimea întreprinderii, în timp ce, în funcție de sector, nu există diferențe semnificative. În funcție de țară, procentele variază de la 68 % din întreprinderi în Danemarca (în afara UE-28, Muntenegru raportează cea mai scăzută pondere: 57 %) până la 94 % în Portugalia – a se vedea tabelul 3.
- Al doilea cel mai important factor de stimulare a acțiunilor privind aspectele SSM este satisfacerea așteptărilor angajaților sau ale reprezentanților acestora (79 %), cu cele mai ridicate valori printre întreprinderile cu activități în învățământ, sănătate umană și asistență socială. Nu se constată diferențe semnificative în funcție de mărime.
- În unele țări, în special cele care au aderat la Uniunea Europeană în 2004 și unele dintre țările candidate, cel mai frecvent factor de stimulare raportat ca fiind un motiv major pentru abordarea aspectelor de sănătate și securitate este menținerea reputației organizației.

Obstacole

- Constatările privind principalele dificultăți în abordarea aspectelor de sănătate și securitate relevă că obstacolul raportat cel mai frecvent ca „dificultate majoră” este complexitatea obligațiilor legale (40 % din întreprinderile din UE-28), urmat de birocrație (29 %). Ambele sunt raportate, în general, mai frecvent de întreprinderile din industria prelucrătoare, administrația publică și construcții, gestionarea deșeurilor, alimentarea cu apă și energie electrică, iar, în raport cu mărimea, întreprinderile cele mai mici par să le raporteze mai frecvent decât întreprinderile mai mari.

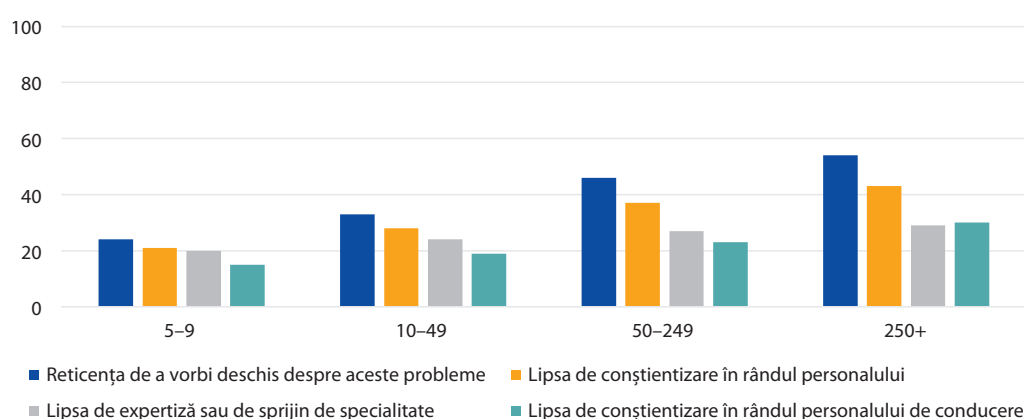
Tabelul 3 – Motive pentru abordarea aspectelor de sănătate și securitate în cadrul întreprinderii (% din întreprinderile care au raportat „motivul major”, UE-28)

Motive	Țara	
	Ridicată	Scăzută
Îndeplinirea obligațiilor legale (85 %)	Portugalia (94 %) Estonia (92 %) Norvegia (92 %)	Muntenegru (57 %) Islanda (65 %) Danemarca (68 %)
Îndeplinirea așteptărilor angajaților sau ale reprezentanților acestora (79 %)	Italia (93 %) Estonia (91 %) Norvegia (90 %)	Polonia (48 %) Slovacia (53 %) Republica Cehă (53 %)
Evitarea amenzilor de la inspectoratul de muncă (78 %)	Italia (96 %) Portugalia (93 %) Bulgaria (91 %)	Elveția (57 %) Islanda (57 %) Muntenegru (60 %)
Mentținerea reputației organizației (77 %)	Estonia (93 %) Cipru (92 %) Italia (92 %)	Polonia (39 %) Franța (61 %) Danemarca (68 %)
Mentținerea sau creșterea productivității (64 %)	Portugalia (88 %) Turcia (86 %) Cipru (86 %)	Polonia (30 %) Franța (41 %) Ungaria (51 %)

Baza: Toate întreprinderile din UE-28.

- În funcție de țară, cele mai mici procente se regăsesc în Serbia (9 %), Muntenegru (11 %), Slovenia (14 %) și Lituania (14 %), în timp ce procentul cel mai mare corespunde Italiei (67 %), Turciei (60 %) și Greciei (54 %). De remarcat faptul că în țările nordice (Danemarca, Finlanda, Norvegia și Suedia), lipsa de timp sau de personal este cea care pare să constituie principala dificultate atunci când vine vorba despre sănătate și securitate. În schimb, lipsa fondurilor este raportată cel mai frecvent ca fiind o dificultate majoră de întreprinderile din Lituania, Letonia, Muntenegru, Malta, România, Serbia, Slovenia, Slovacia, Bulgaria și Cipru.
- Astfel cum s-a arătat anterior, unii dintre factorii de risc psihosociali sunt prezenți într-un procent semnificativ din întreprinderile din UE-28, și anume existența unor pacienți, clienți și elevi dificili, precum și presiunea timpului. De asemenea, s-a subliniat faptul că factorii de risc psihosocial par a fi mai dificil de gestionat, astfel cum reiese din lipsa informațiilor sau a instrumentelor de prevenire adecvate pentru abordarea lor eficace.
- La baza acestor rezultate, ESENER-2 identifică reticența de a vorbi deschis despre aceste probleme ca fiind principala

Figura 7 – Dificultățile de abordare a riscurilor psihosociale, în funcție de mărimea întreprinderii (% întreprinderi, UE-28)



Baza: Întreprinderi din UE-28 care raportează cel puțin un factor de risc psihosocial ca fiind prezent în cadrul acestora.

dificultate pentru abordarea riscurilor psihosociale (30 % din întreprinderile din UE-28), iar aceasta, la fel precum toate celelalte dificultăți, este raportată mai frecvent odată cu creșterea mărimii întreprinderii (figura 7).

- Rezultatele în funcție de sector arată că întreprinderile din administrația publică raportează această dificultate cel mai frecvent (38 %), în timp ce, în funcție de țară, cele mai mari procente se regăsesc în Finlanda (44 %), Irlanda (40 %) și Franța (36 %), spre deosebire de fosta Republică iugoslavă a Macedoniei, Slovenia (ambele 15 %) și Ungaria (17 %). Aceasta este dificultatea raportată cel mai frecvent pentru abordarea riscurilor psihosociale în 20 de țări.
- Al doilea cel mai proeminent obstacol este lipsa de conștientizare în rândul personalului (26 %), care constituie de fapt dificultatea raportată cel mai frecvent de întreprinderile din Estonia, Spania, Croația, Ungaria, Malta, Țările de Jos, Portugalia, România, Serbia, Suedia și Turcia. Lipsa de conștientizare în rândul personalului este raportată mai frecvent odată cu creșterea mărimii întreprinderii, iar în funcție de sector cele mai mari procente se regăsesc în industria prelucrătoare (32 %).

Participarea angajaților

ESENER face distincția între participarea informală (în sensul implicării angajaților) și participarea formală a angajaților prin reprezentare de către comitete de întreprindere și prin reprezentare sindicală. Această distincție este relevantă deoarece cele două tipuri diferă în ceea ce privește gradul de participare și gradul de reglementare. Participarea informală sau „directă” poate să apară în toate tipurile de întreprinderi, indiferent de mărime

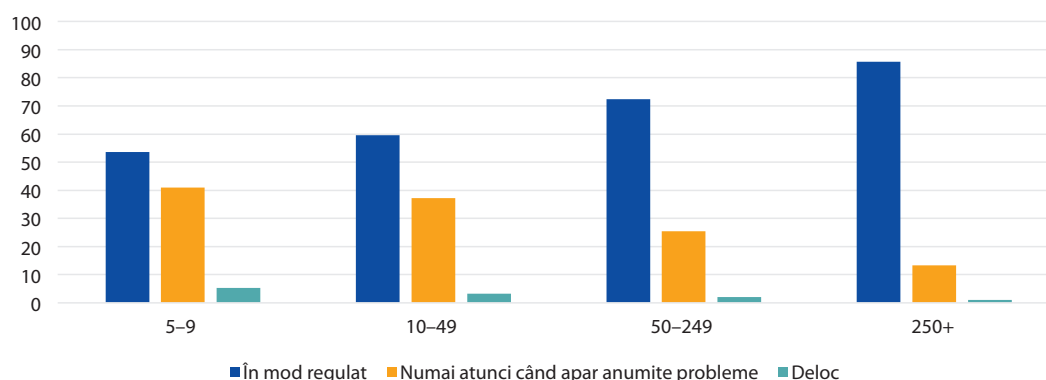
sau sector. În schimb, participarea formală sau instituțională necesită înființarea unor organisme oficiale conform cadrelor juridice naționale și tradițiilor sociale; în mod logic, acest lucru este strâns legat de mărimea întreprinderii.

O combinație a unor niveluri ridicate de participare formală și informală (în sensul dialogului social) indică o bună calitate a muncii, inclusiv calitatea gestionării aspectelor SSM în general și a riscurilor psihosociale în special.

Consultare

- Cu axare asupra întreprinderilor care declară că au folosit măsuri pentru a preveni riscurile psihosociale în cei trei ani anteriori sondajului, 63 % din întreprinderile din UE-28 indică faptul că angajații au jucat un rol în conceperea și instituirea unor astfel de măsuri. Aceste constatări variază în funcție de țară, de la 77 % din întreprinderi în Danemarca și Austria până la 43 % în Slovacia.
- Din cauza naturii riscurilor psihosociale, ar fi de așteptat ca măsurile în domeniu să conducă la implicarea directă a lucrătorilor și un grad deosebit de mare de colaborare din partea tuturor actorilor de la locul de muncă.
- Pornind de la acest lucru, ESENER-2 arată că 81 % din întreprinderile din UE-28 raportează implicarea angajaților în elaborarea de măsuri ca urmare a unei evaluări a riscurilor, fără diferențe semnificative între sectoare. De remarcat faptul că rezultatele în funcție de mărime dezvăluie o pondere în scădere lentă a întreprinderilor care implică angajații în elaborarea de măsuri în urma unei evaluări a riscurilor, de la 84 % din întreprinderile care angajează 5-9 persoane la 77 % din întreprinderile care angajează peste 250 de persoane.

Figura 8 – Cât de des discută despre sănătate și securitate reprezentanții angajaților și conducerea (% din întreprinderi, UE-28)



Baza: Întreprinderi din UE-28 care raportează o anumită formă de reprezentare a angajaților.

- ESENER-2 relevă că aspectele de sănătate și securitate sunt discutate „periodic” între reprezentanții angajaților și conducere în 56 % din întreprinderile din UE-28 care au o anumită formă de reprezentare a angajaților. Această pondere crește semnificativ în funcție de mărime. În schimb, o reacție mai ad-hoc este raportată mult mai frecvent în rândul celor mai mici întreprinderi, întrucât 41 % dintre acestea raportează că astfel de discuții au loc „numai atunci când apar anumite probleme”, această pondere scăzând odată cu mărimea întreprinderii – a se vedea figura 8.
- Atunci când au loc astfel de reuniuni, 70 % din întreprinderile din UE-28 raportează că „practic niciodată” nu apar controverse legate de SSM. Există un model clar descendent odată cu creșterea mărimii întreprinderii, ceea ce înseamnă că, cu cât este mai mare, cu atât este mai probabil să se raporteze existența unor controverse.
- Principalele domenii de controversă se referă la măsurile care trebuie luate (56 %) și la investițiile în echipamente (45 %). Aceste constatări sunt destul de consecvente pentru toate sectoarele de activitate și pentru întreprinderile de toate mărimile.

Reprezentarea oficială a angajaților

În ceea ce privește reprezentarea oficială a angajaților, un comitet de întreprindere este prezent în 25 % din întreprinderile din UE-28, în timp ce un reprezentant sindical este raportat de 15 % din întreprinderi. Astfel cum se arată în figura 9, reprezentarea oficială a angajaților crește în mod clar odată cu mărimea întreprinderii.

- În funcție de sectorul de activitate, întreprinderile din administrația publică și întreprinderile cu activități în învățământ, sănătate umană și asistență socială raportează

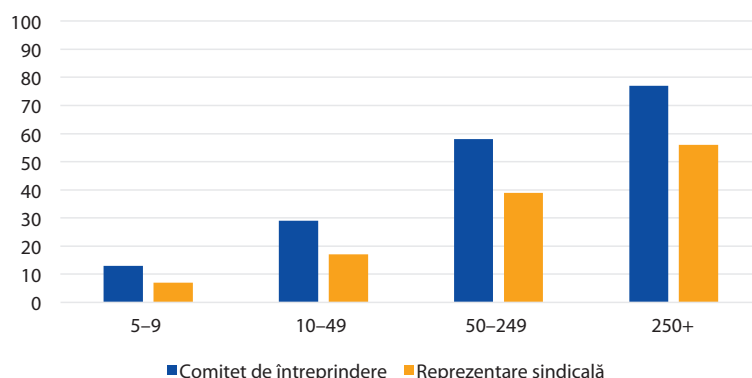
cele mai mari procente atât de comitete de întreprindere, cât și de reprezentare sindicală.

- Țările nordice raportează cele mai mari procente de reprezentare sindicală: Norvegia (71 %), Islanda (55 %) și Suedia (54 %), spre deosebire de Albania (6 %) și Estonia (7 %). În ceea ce privește comitetele de întreprindere, cele mai mari cifre corespund Luxemburgului (41 %), Franței și Slovaciei (ambele 39 %), iar cele mai scăzute procente au fost identificate în Islanda (4 %), Republica Cehă, Serbia și Portugalia (5 % în toate cele trei țări).

Reprezentarea oficială privind SSM

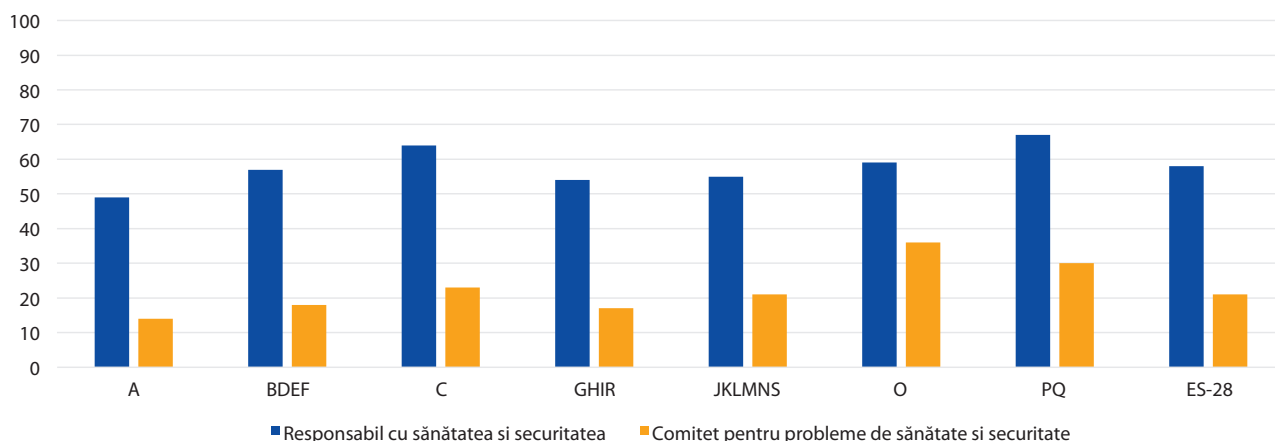
- În ceea ce privește reprezentarea oficială privind SSM (figura 10), ESENER-2 a vizat existența responsabililor cu sănătatea și securitatea și a unui comitet pentru probleme de sănătate și securitate. Responsabilul cu sănătatea și securitatea a fost forma de reprezentare raportată cel mai frecvent: 58 % din întreprinderile din UE-28, procentele fiind cele mai ridicate în rândul întreprinderilor cu activități în învățământ, sănătate umană și asistență socială (67 %), industria prelucrătoare (64 %) și administrație publică (59 %).
- Un comitet pentru probleme de sănătate și securitate a fost raportat de 21 % din întreprinderile din UE-28, iar, în funcție de sector, astfel de comitete se regăsesc, de asemenea, cel mai frecvent în rândul întreprinderilor cu activități în administrația publică (36 %) și învățământ, sănătate umană și asistență socială (30 %).
- Astfel cum era de așteptat, aceste constatări sunt determinate în mare măsură de mărime, în special în cazul comitetului pentru probleme de sănătate și securitate, care crește în mod semnificativ odată cu mărimea întreprinderii.

Figura 9 – Reprezentarea oficială a angajaților în cadrul întreprinderii: comitet de întreprindere și reprezentare sindicală, în funcție de mărimea întreprinderii (% din întreprinderi, UE-28)



Baza: Toate întreprinderile din UE-28 – date solicitate în acele țări în care formele de reprezentare sunt aplicabile.

Figura 10 – Reprezentarea oficială privind aspectele SSM în cadrul întreprinderii, în funcție de sectorul de activitate: responsabil cu sănătatea și securitatea și comitet pentru probleme de sănătate și securitate (% din întreprinderi, UE-28)



Baza: Toate întreprinderile din UE-28 – mărimea în funcție de pragurile naționale pentru respectivele forme de reprezentare.

Secțiunile NACE Rev. 2: **A:** Agricultură, silvicultură și pescuit. **B, D, E, F:** Construcții, gestionarea deșeurilor, aprovizionarea cu apă și energie electrică. **C:** Industria prelucrătoare. **G, H, I, R:** Activități comerciale, transporturi, alimentație publică/cazare și servicii recreative. **J, K, L, M, N, S:** Activități de servicii în tehnologia informațiilor, finanțe, imobiliare și alte activități de servicii tehnice științifice sau servicii personale. **O:** Administrație publică. **P, Q:** Activități de învățământ, sănătate umană și asistență socială.

- În funcție de țară, responsabilii cu sănătatea și securitatea sunt raportați cel mai frecvent în Italia (87 %), România și Lituania (ambele 78 %), iar cele mai mici procente se regăsesc în Muntenegru, Grecia (ambele 17 %) și Albania (20 %). În ceea ce privește comitetele pentru probleme de sănătate și securitate, cele mai mari procente corespund Danemarcei (50 %), Bulgariei (44 %) și Turciei (40 %), spre deosebire de Letonia (2 %), fosta Republică iugoslavă a Macedoniei și Ungaria (ambele 3 %).
- În cele din urmă, 80 % din întreprinderile din UE-28 în care există un responsabil cu sănătatea și securitatea raportează că acesta beneficiază de formare în timpul programului de lucru pentru a-l sprijini în exercitarea atribuțiilor. În timp ce rezultatele în funcție de sector nu prezintă diferențe excesive, există mai degrabă un tipar în funcție de mărime, întrucât procentul crește odată cu mărimea întreprinderii. Există unele diferențe în funcție de țară, cele mai ridicate procente fiind raportate de Slovacia (94 %), Estonia (92 %) și Republica Cehă (89 %), spre deosebire de Albania (43 %), Muntenegru (53 %) și Ungaria (64 %).
- În total, au participat la sondaj 49 320 de întreprinderi – respondentul fiind „persoana care cunoaște cel mai bine aspectele privind sănătatea și securitatea în cadrul întreprinderii”. În funcție de țară, eșantioanele au variat de la aproximativ 450 în Malta la 4 250 în Regatul Unit (a se vedea mărimile eșantioanelor naționale la adresa <http://www.esener.eu>).
- Eșantioanele naționale de referință au fost stimulate – finanțate de autoritățile naționale respective – în trei țări: Slovenia, Spania și Regatul Unit.
- Datele au fost obținute prin intermediul interviurilor telefonice asistate de calculator (CATI).
- Activitatea pe teren a fost desfășurată de TNS Deutschland GmbH și rețeaua sa de centre de teren din fiecare țară.
- Eșantioanele au fost întocmite în conformitate cu un model disproporționat de eșantion, care a fost corectat ulterior prin ponderare.

Metodologia sondajului

- Interviurile au fost realizate în vara și la începutul toamnei anului 2014 în întreprinderi cu peste cinci angajați, atât private, cât și de stat, din toate sectoarele de activitate economică, cu excepția activităților gospodăriilor private (NACE T) și a activităților organizațiilor extrateritoriale (NACE U).
- Au fost incluse 36 de țări: toate cele 28 de state membre ale UE, șase țări candidate (Albania, Islanda, Muntenegru, fosta Republică iugoslavă a Macedoniei, Serbia și Turcia) și două țări AELS (Norvegia și Elveția).
- Au fost depuse eforturi pentru a alcătui eșantioane care să ofere calitatea necesară și să asigure comparabilitatea transnațională.
- Chestionarul a fost elaborat de o echipă de experți în proiectarea de sondaje și în domeniul SSM (în special în ceea ce privește riscurile psihosociale), împreună cu personalul EU-OSHA.
- Informații suplimentare privind metodologia ESENER sunt disponibile la adresa: <http://www.esener.eu>.

Informații suplimentare

Un raport „Primele constatări” a fost publicat în februarie 2015 și este disponibil la adresa: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view> (în limba engleză). Rezultate și analize mai detaliate vor fi disponibile la adresa <http://www.esener.eu>. În cursul anului 2015, baza de date ESENER va putea fi accesată prin intermediul Arhivei de date a Regatului Unit (UKDA) din cadrul Universității Essex, la adresa: <http://ukdataservice.ac.uk/about-us.aspx>.

În perioada 2015-2016 vor fi efectuate analize suplimentare, iar rezultatele acestora vor fi publicate în 2017.

Traducere efectuată de Centrul de Traduceri (CdT, Luxemburg), pe baza textului original din limba engleză.

***Europe Direct este un serviciu destinat să vă ajute să găsiți răspunsuri
la întrebările pe care vi le puneți despre Uniunea Europeană.***

**Un număr unic gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice (unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

Numeroase alte informații despre Uniunea Europeană sunt disponibile pe internet pe serverul Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2015

ISBN: 978-92-9240-715-5

doi:10.2802/3196

© Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, 2015

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei

Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA) contribuie la a face din Europa un loc mai sigur, mai sănătos și mai productiv pentru a munci. Agenția cercetează, dezvoltă și distribuie informații fiabile, echilibrate și imparțiale privind sănătatea și securitatea și organizează campanii paneuropene de sensibilizare. Instituită de Uniunea Europeană în 1994 și având sediul la Bilbao, în Spania, agenția reunește reprezentanți ai Comisiei Europene, ai guvernelor statelor membre, ai angajatorilor și ai sindicatelor, precum și experți în fiecare dintre statele membre ale UE și în afara acestora.

Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA)

Unitatea „Prevenire și cercetare”
Santiago de Compostela 12, Etajul 5,
48003 Bilbao, Spania
Tel. +34 944358400
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



■ **Oficiul pentru Publicații**