

Европейско проучване за новите и нововъзникващите рискове в предприятията

Резюме

Проведено от Европейската агенция по безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) европейското проучване цели да помогне на предприятията да се справят по-ефективно с проблемите, свързани с безопасността и здравето при работа, и да насърчи здравето и благосъстоянието на техните работници и служители. Проучването дава на лицата, формиращи политиката, сравнителна информация, подходяща при формулирането и прилагането на новите политики в областта на новите и нововъзникващите рискове.

Съдържание

Контекст	1
Основни изводи	1
Управление на безопасността и здравето при работа	3
Психосоциалните рискове и тяхното управление	7
Мотивиращи фактори и пречки	9
Участие на работниците и служителите	12
Методология на проучването	15

Контекст

Чрез Рамковата директива 89/391/ЕИО и свързаните с нея други директиви законодателството на Европейския съюз определя правната рамка, която гарантира на работещите в Европа високи нива на безопасност и здраве при работа. Прилагането на тези разпоредби се различава в отделните държави, като на практика то варира според сектора, категорията на работещия и големината на предприятието. Все по-голямата тежест на „нововъзникващите“ рискове, като стреса, насилието и тормоза на работното място, е предизвикателство за лицата, формиращи политиката при разработване на ефективни превантивни мерки.

Европейското проучване относно новите и нововъзникващите рискове в предприятията (ESENER) на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа бе насочено към управители на фирми и представители на работниците и служителите с въпроси как се управляват рисковете за здравето и безопасността в тяхното предприятие и най-вече психосоциалните рискове (стреса, насилието и тормоза на работното място). През пролетта на 2009 г.

бяха анкетирани общо 28 649 управители на фирми и 7226 представители на работниците и служителите в обхванатите от проучването 31 държави (ЕС-27 плюс Хърватия, Турция, Швейцария и Норвегия).

Разработено с подкрепата на правителствата и организациите на работодателите и на работниците и служителите на европейско равнище, ESENER има за цел да помогне да се решат проблемите, свързани с безопасността и здравето при работа, и да се подобрят здравето и благосъстоянието на работещите. Проучването ще осигури на лицата, формиращи политиката, сравнителна информация, подходяща при формулирането и прилагането на новите политики в областта на новите и нововъзникващите рискове. Освен че посочва добри практики на управление, ESENER подробно изследва как работниците участват в управлението на безопасността и здравето при работа, което е важен фактор за успешното прилагане на превантивни мерки на работното място.

Основни изводи

Както обществото ни се развива под влиянието на новите технологии и на променящите се икономически и социални условия, така и нашите работни места, работни практики и производствени процеси се променят непрекъснато. Новата ситуация носи със себе си и нови и нововъзникващи рискове и предизвикателства, които от своя страна изискват политически, административни и технически подходи, осигуряващи високи нива на безопасност и здраве при работа.

ESENER ⁽¹⁾ заключава, че европейските предприятия използват формални (основани на определена политика или процедура) действия, за да се справят както

⁽¹⁾ В ESENER не са включени предприятия с по-малко от 10 души персонал, като не са обхванати селското стопанство, горското стопанство и рибарството (NACE A), домакинствата (NACE T) и екстериториалните организации (NACE U).

с основните проблеми на безопасността и здравето при работа (БЗР), така и с психосоциалните рискове, но действат и неформално (ad hoc), особено по отношение на психосоциалните рискове.

- За разлика от южноевропейските държави, новите държави членки и страните кандидати, формалните политики по БЗР се срещат по-често в по-големите предприятия и в страни като Ирландия, Обединеното кралство, Нидерландия и скандинавските държави. Това може би се дължи на различията в областта на осведомеността, познанието и традициите при решаването на проблеми, свързани с БЗР, там.
- Предприятията, които нямат политика по БЗР, не извършват оценка на риска или не прилагат подобни мерки ^(?), посочват, че те не са необходими или че не разполагат със специалисти, които да ги извършат. Това се среща по-често сред по-малките предприятия и в определени държави. Интересно е да се отбележи, че сложността на законодателните разпоредби не се посочва като основна пречка за приемане на политика за БЗР.
- Оценката на риска или подобни на нея мерки се извършват по-често от предприятия, в които има представител по въпросите на безопасността и здравето при работа, и в по-големите предприятия, както и в икономическите сектори с по-висок риск. Представителството на работниците и служителите изглежда е ключовият мотивиращ фактор при решаване на проблемите, свързани с БЗР.
- Повече от една трета от предприятията (най-вече по-малките) възлагат извършването на оценката на риска на външни изпълнители. Съществуват различия между отделните държави, като например в Дания, Обединеното кралство, Швеция и Естония се отчита много нисък процент на възлагане на външни изпълнители, дори и сред по-малките предприятия.
- В около 40 % от предприятията въпросите, свързани с БЗР, редовно биват обсъждани по време на заседания на високото управленско ниво, а участието на ръководния персонал на предприятието в управлението на БЗР е отчетено като много високо или сравнително високо в повечето предприятия (75 %). Това е обнадеждаващ резултат, тъй като участието на ръководния персонал е ключов фактор за прилагането на добри практики в областта на БЗР.
- Злополуките, мускулно-скелетните смущения (МСС) и свързаният с работата стрес са основните поводи за загриженост на европейските предприятия в областта на БЗР. Насилието и особено малтретирането и тормозът са отчетени като основни поводи за загриженост за сравнително голям брой предприятия.
- Управлението на психосоциалните рискове е по-често срещано в сектора на здравеопазването и социалните дейности, както и в по-големите предприятия. Южноевропейските държави, с изключение на Испания, показват по-ниски нива на осведоменост и е по-малко вероятно да предприемат действия за управление на психосоциалните рискове.
- По-формализираните процедури за управление на психосоциалните рискове са по-широко разпространени само в няколко страни, като Ирландия, Обединеното кралство, Нидерландия и скандинавските държави, както и в големи предприятия и в публичния сектор, сектора на финансовото посредничество, образованието, здравеопазването и социалните дейности.
- Обикновено предприятията се справят с психосоциалните рискове, като провеждат обучения и въвеждат промени в организацията на работата. Въпреки това, едва половината от запитаните осведомяват работниците и служителите за психосоциалните рискове и въздействието им върху безопасността и здравето.
- Спазването на законовите изисквания и исканията на работниците и служителите изглежда са главните мотивиращи фактори за обръщане внимание както на БЗР като цяло, така и на психосоциалните рискове.
- Най-важните пречки пред разглеждането на психосоциалните рискове на ниво предприятие са осъзнатата деликатност на проблема заедно с недостатъчната осведоменост и липсата на ресурси.
- Управителите признават, че участието на работниците и служителите е ключов фактор за успеха както на управлението на БЗР, така

^(?) Следва да се отбележи, че ESENER се интересува по-скоро от проверки на работното място, отколкото от оценката на риска, която е по-формална.

и на психосоциалните рискове, поради което социалните партньори запазват съществената си роля при прилагането на ефективни мерки.

Управление на безопасността и здравето при работа

Безопасността и здравето при работа (БЗР) е интердисциплинарна област, свързана с осигуряването на безопасността, здравето и благоденствието на работещите. Все по-сложните работни процеси и промените в условията на труд, заедно с произтичащите от това нови или променящи се видове опасности, предполагат нов и систематичен подход към безопасността и здравето при работа. Необходими са решения, които позволяват на работодателите да вземат под внимание принципите за безопасност и здраве на всички оперативни нива и за всички видове дейности и да ги превърнат в подходящи и рутинно прилагани мерки.

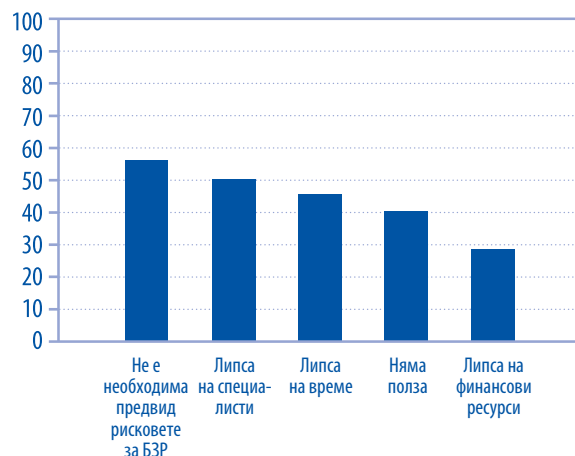
Общо управление на безопасността и здравето в предприятието

- В повечето предприятия (76 %) е отчетено наличие на документирана политика по БЗР, установена система за управление или план за действие, като те преобладават в по-големите предприятия. Разглеждано по държави най-голям процент е отчетен във Обединеното кралство (98 %), Испания (97 %) и Ирландия (96%), за разлика от Гърция (38 %), Турция (38 %) и Люксембург (46 %).
- Сред предприятията, които притежават документирана политика, около 33 % от анкетиранияте считат, че тя оказва силно въздействие върху БЗР на техните работни места, а 52 % считат, че тя оказва някакво въздействие. Тези проценти са по-големи при по-големите предприятия, като биха могли да отразяват нивото на наличните ресурси за ефективно им прилагане или за по-широкото използване на формални процедури.
- Като главна причина за липса на такава политика се посочва, че: „тя не се счита за необходима, поради рисковете за БЗР в предприятието“ (54 %) (фигура 1). Тази тенденция е най-отчетлива в сектора на финансово посредничество (69 %) и сред

малките предприятия, което може да отразява или реалната липса на рискове, или слабата осведоменост за тях в малките и средни предприятия (МСП). Разгледано по държави делът е най-голям в Чешката република (71 %) и Полша (70 %).

- Втората най-често срещана причина е „липсата на специалисти“, които да разработят такива политики (51 %), като тя е най-висока за Германия (65 %) и Франция (60 %). Това отново е интересна констатация, която показва, че дори и в по-старите държави членки могат да липсват специалисти на ниво предприятие, които да прилагат политики и системи за БЗР.
- Ангажирането на ръководния персонал с въпросите на БЗР е признато за ключов фактор за осъществяването на действия за разрешаването на проблеми от такъв характер. ESENER проучва това както на най-високо управленско ниво, така и на ниво ръководен персонал.
- Въпросите, свързани с БЗР, се отчитат като „редовно“ повдигани на заседания на **висшето управленско ниво** само в 40 % от проучваните предприятия, като процентният дял нараства пропорционално на размера на предприятието. Представено по държави се отчита по-висок процент в Швеция (66 %), Обединеното кралство (60 %) и Нидерландия (60 %), докато Литва (14 %) и Естония (22 %) са в дъното на класацията (фигура 2).

Фигура 1: Причини за липсата на разработена документирана политика, система за управление или план за действие (процент от предприятията, ЕС-27).



Предприятия, които НЕ са разработили документирана политика, система за управление или план за действие.

- Около 15 % от анкетираните отговарят, че проблемите, свързани с БЗР, практически никога не се повдигат на заседания на висшето управленско ниво.
- Ангажираността на **ръководния персонал** се приема като ключов фактор за успеха при управлението на БЗР, поради което е обнадяващо, че участието му е отчетено като голямо или много голямо в мнозинството от предприятията (75 %). Най-високите нива на участие са отчетени в Италия (92 %) и Нидерландия (90 %).
- От предоставящите услуги по БЗР в ЕС-27 най-често биват използвани специалисти по въпросите на безопасността (71 %) и лекари — специалисти в областта на професионалните заболявания (69 %). По-големите предприятия отчитат по-висок процент на използване на различните услуги по БЗР.
- Предприятията в някои държави като Финландия се ползват от услугите на широк кръг от спе-

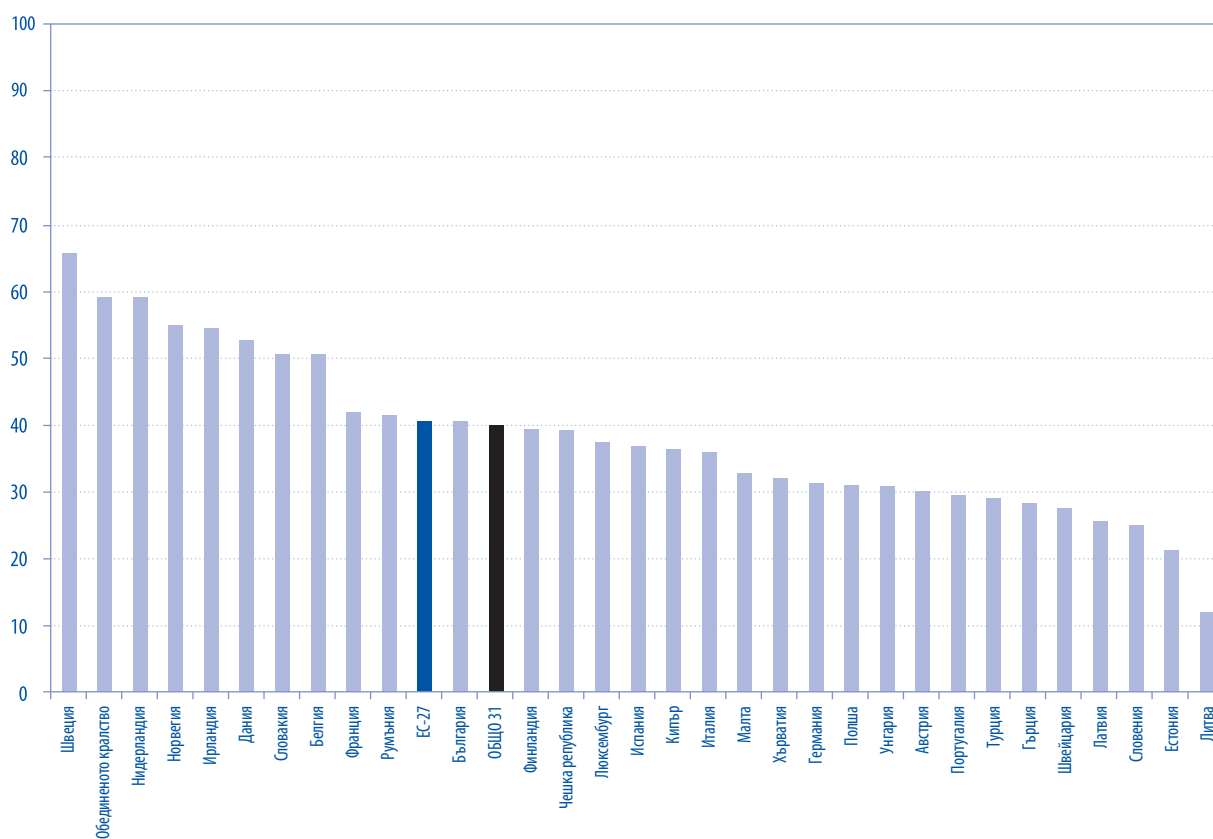
циалисти по въпросите на БЗР, докато в други обхватът на използваните специалисти е много по-тесен (например Гърция). Тези констатации могат да бъдат обяснени с редица причини, като недостатъчната осведоменост, липсата на поставяне на приоритети на тези въпроси или недостига на специалисти (таблица 1).

- Използването на „психолози“ се отчита по-често в сферата на здравеопазването, социалните дейности (37 %) и образованието (33 %), като вероятно отразява по-високите нива на осведоменост и отчитането на типични за тези сектори психосоциални рискове.

Оценка на риска или подобна мярка

- Важен въпрос във връзка с БЗР, проучен в рамките на ESENER, е дали се извършват редовни проверки на работните места във връзка с без-

Фигура 2: Проблеми със здравето и безопасността, редовно повдигани на заседания на висшето управленско ниво, представени по държави (процент от предприятията).



Всички предприятия.

Таблица 1: Използвани услуги по безопасност и здраве при работа : държави с най-високи и най-ниски процентни дялове (процент от предприятията).

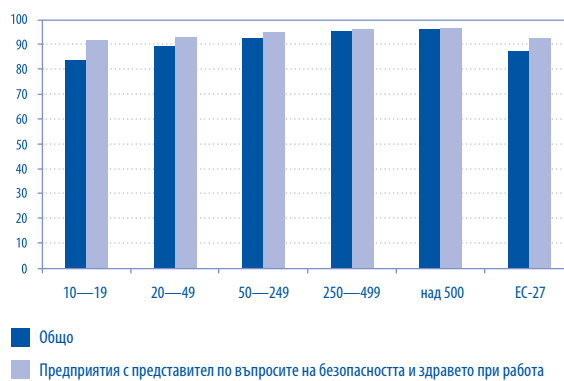
Специалист (средна процентна стойност за ЕС-27)	Държава	
	Висок процентен дял	Нисък процентен дял
Специалист по въпросите на безопасност при работа (71 %)	Италия (93 %)	Дания (15 %)
	Словакия (87 %)	Естония (21 %)
	Латвия (87 %)	Турция (23 %)
	Финландия (97 %)	Дания (13 %)
Лекар — специалист в областта на професионалните заболявания (69 %)	Унгария (97 %)	Швейцария (13 %)
	Белгия (94 %)	Литва (15 %)
	Италия (86 %)	Турция (19 %)
Общо консултиране по БЗР (62 %)	Испания (82 %)	Франция (20 %)
	Унгария (80 %)	Гърция (24 %)
	Финландия (77 %)	Гърция (7 %)
Специалист по ергономия (28 %)	Швеция (68 %)	Унгария (8 %)
	Испания (59 %)	Австрия (11 %)
Психолог (16 %)	Швеция (65 %)	Гърция (4 %)
	Финландия (52 %)	Литва (5 %)
	Дания (48 %)	Турция (6 %)

Всички предприятия.

опасността и здравето при работа или подобна мярка като част от оценката на риска ⁽³⁾.

- Мнозинството от предприятията в ЕС-27 (87 %) извършват проверки като част от оценката на риска или прилагат подобна мярка, като процентните стойности са малко по-високи сред предприятията, които имат представител по въпросите на безопасността и здравето. Тази положителна констатация визира по-малко формалните мерки, които могат да се прилагат, особено от по-малките предприятия (фигура 3).
- Разгледано по държави предприятията в Италия (99 %), Обединеното кралство (97 %) и Испания (95 %) отчитат най-високите нива на извършване на оценка на риска или на подобни мерки. По сектори най-високите процентни дялове — над 90 % — се отнасят до предприятия с по-висок риск като минната промишленост (99 %), производството (91 %) и строителството (91 %), което е в съответствие с очакванията.
- В рамките на ЕС 36 % от предприятията посочват, че възлагат извършването на оценката на риска на външни изпълнители, като данните варират в зависимост от държавата, за която се отнасят (фигура 4).

Фигура 3: Работни места в предприятието, в които безопасните и здравословни условия на труд редовно се проверяват като част от оценката на риска или от подобна на нея мярка, по големина на предприятието (процент от предприятията, ЕС-27).

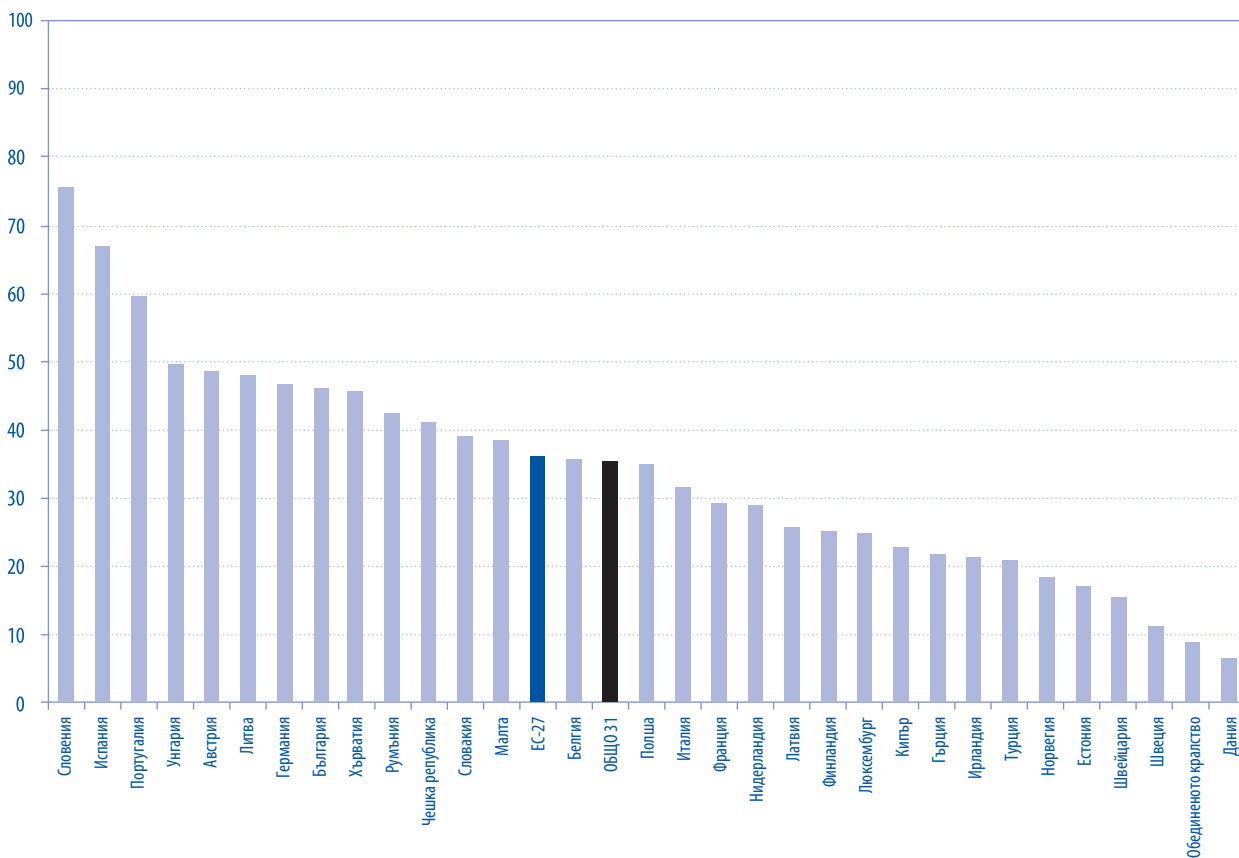


Всички предприятия.

- Като цяло, колкото по-малко е предприятието, толкова по-вероятно е то да възлага извършването на оценка на риска на външни изпълнители. В някои държави възлагането е изключение дори сред най-малките проучени предприятия (например Дания).
- Разликите между държавите могат да се дължат на начина, по който са структурирани услугите по БЗР на национално равнище, или на практиката на възлагане на външни изпълнители, но следва да се отбележи, че възлагането може да се дължи и на ниското ниво на ангажираност на ръководния персонал към проблемите на БЗР.
- Отчита се, че проверки се извършват редовно в 83 % от предприятията. Колкото по-голямо е предприятието, толкова по-вероятно е те да са извършени по „искане на работниците и служителите“, което отразява по-значимата роля на представителите по въпросите на безопасността и здравето при работа в по-големите предприятия.
- Областите, в които най-често се извършват тези проверки, са „оборудването и работната среда“ (96 %) и „организацията на работа“ (75 %), докато действията в резултат на проверките са насочени към „оборудването и работната среда“ (84 %), „провеждане на обучение“ (80 %) и „организацията на работа“ (63 %). Интересно е да се отбележи, че макар

⁽³⁾ Следва да се отбележи, че ESENER се интересува от проверки на работното място, а не от оценката на риска, която е по-формална.

Фигура 4: Оценка на риска или проверки на работното място, възлагани на външни доставчици на услуги по БЗР, представени по държави (процент от предприятията).



Предприятия, където се извършват редовни проверки на безопасността и здравето при работа.

отчетените действия да се фокусират върху по-традиционните въпроси, свързани с оборудването, работната среда и обучението, значителен дял от предприятията съобщават също за свои действия, свързани с организацията на работа.

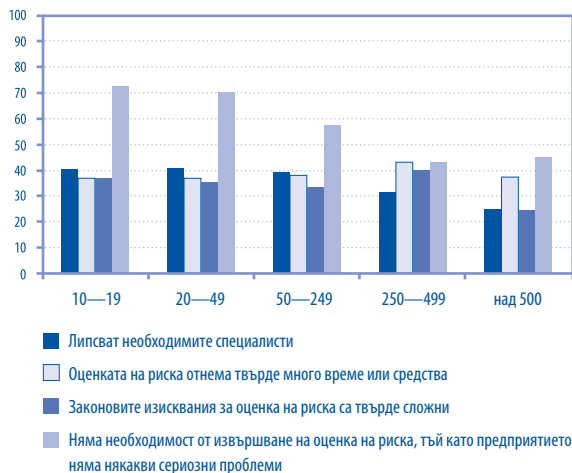
- В 12 % от предприятията, където не се извършват редовни проверки на безопасността и здравето при работа, за причина са посочва: „няма нужда от това, тъй като при нас няма никакви сериозни проблеми“ (71 %). Разгледано по държави, тази причина най-често се дава в Чешката република (95 %) и Дания (92 %), докато процентният дял в Испания (50 %) и Гърция (52 %) е под средностатистическия. Тъй като тази причина е най-често срещана сред по-малките предприятия, това поставя въпроса дали при тях е по-малко вероятно да съществуват сериозни проблеми или пък те са по-малко осведомени по въпросите на БЗР (фигура 5).

- За разлика от горепосоченото само 37 % от анкетиранияте посочват като причина за липсата на редовни проверки „твърде сложните законови изисквания“.

Рискове за безопасността и здравето при работа

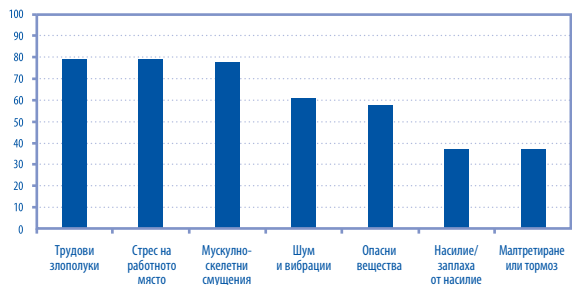
- Трудовите злополуки се определят като основен повод за загриженост сред управителите на предприятия в Европа (80 % от тях я определят като голяма или някаква загриженост), следвани от стреса на работното място (79 %) и мускулно-скелетните смущения (78 %) (фигура 6). Насилието или заплахата от насилие, малтретирането и тормоза се определят като голяма или някаква загриженост от почти 40 % от анкетиранияте, като най-високите процентни дялове са в сферата на здравеопазването, социалните дейности и образованието (таблица 2).

Фигура 5: Причини, поради които проверки не се извършват редовно, представени по големина на предприятието (процент от предприятията, ЕС-27).



Предприятия, в които не се извършват редовни проверки на здравословните и безопасни условия на работните места.

Фигура 6: Въпроси, които представляват някаква или голяма загриженост за управителите на предприятия (процент от предприятията, ЕС-27).



Всички предприятия.

- По-малко вероятно е по-малките предприятия да докладват за наличие на **някакви** рискове, които да представляват голяма или някаква загриженост, което може да се дължи на реалната липса на рискове в тях или просто на ниски нива на осведоменост относно риска.

Психосоциалните рискове и тяхното управление

Значителните промени, които настъпват в трудовите дейности, водят до нововъзникващи психосоциални рискове. Подобни рискове, които се

Таблица 2: Загриженост за здравето и безопасността и секторите, в които най-често те се определят като голяма или някаква загриженост (процент от предприятията, ЕС-27).

Проблем (средна процентна стойност за ЕС-27)	Сектор
Трудови злополуки (80 %)	Строителство (90 %)
	Електро-, газо- и водоснабдяване (87 %)
Стрес на работното място (79 %)	Здравеопазване и социални дейности (91 %)
	Образование (84 %)
Мускулно-скелетни смущения (78 %)	Електро-, газо- и водоснабдяване (87 %)
	Здравеопазване и социални дейности (86 %)
Шум и вибрации (61 %)	Миннодобивна промишленост (84 %)
	Строителство (82 %)
Опасни вещества (58 %)	Електро-, газо- и водоснабдяване (75 %)
	Миннодобивна промишленост (73 %)
Насилие/заплаха от насилие (37 %)	Здравеопазване и социални дейности (57 %)
	Образование (51 %)
Малтретиране или тормоз (31 %)	Здравеопазване и социални дейности (86 %)
	Образование (47 %)

Всички предприятия.

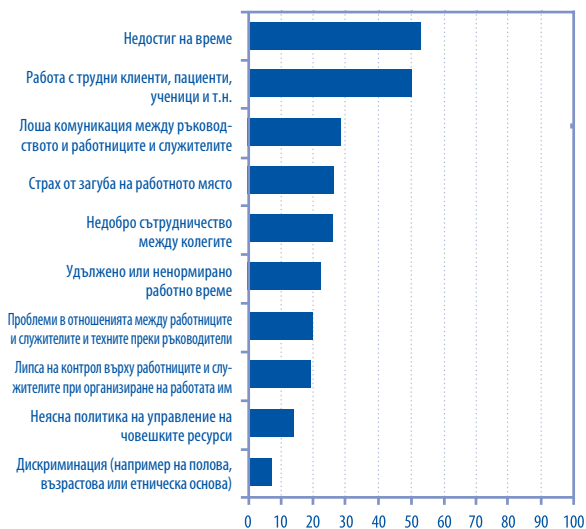
свързват с начина, по който работата се планира, организира и управлява, както и с икономическия и социалния ѝ контекст, водят до повишено ниво на стреса и могат да причинят сериозно влошаване на психическото и физическото здраве.

- По отношение на факторите, които допринасят за психосоциалните рискове, основната загриженост на управителите на предприятия са „недостигът на време“ (52 %) и „работата с трудни клиенти, пациенти и др.“ (50 %) (фигура 7). „Недостигът на време“ се отчита най-често като загриженост в по-големите предприятия и в сектора на недвижимите имоти (61 %), както и в скандинавските държави (най-висок е процентният дял в Швеция — 80 %), докато най-нисък е в Италия (31 %), Унгария (37 %) и Латвия (41 %).

Управление на психосоциалния риск

- ESENER проучва управлението на психосоциалния риск по два начина: а) дали са налице формални процедури за преодоляване на стреса, насилието и малтретирането на работното място и б) дали са предприети мерки за контрол на специфичните психосоциални рискове.

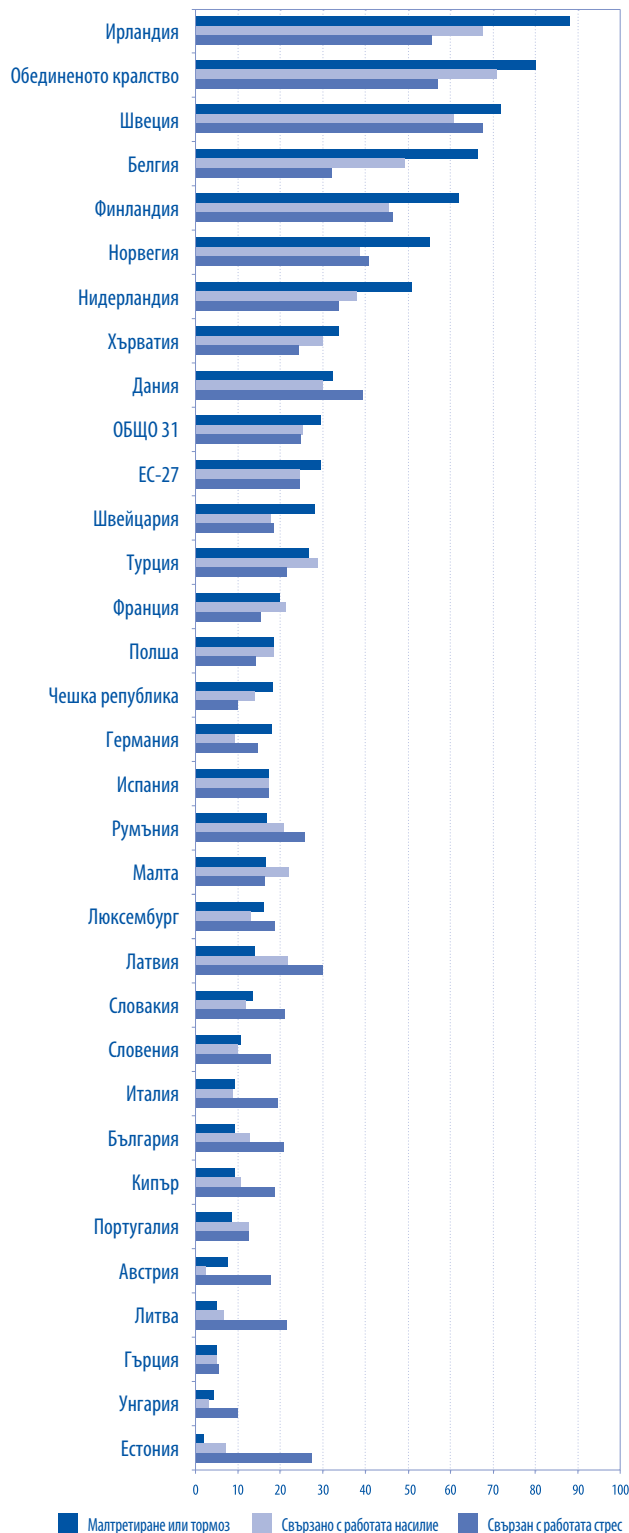
Фигура 7: Загриженост на управителите на предприятия по отношение на факторите, които допринасят за психосоциалните рискове при работа (процент от предприятията, ЕС-27).



Всички предприятия.

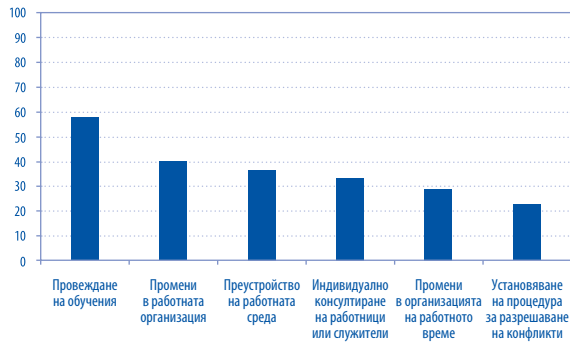
- По-малко от една трета от предприятията в ЕС-27 посочват, че прилагат **процедури**, за да се справят с малтретирането (тормоза) (30 %), насилието (26 %) или стреса на работното място (26 %). По-висок процент е отчетен в по-големите предприятия.
- По-формализираните процедури са широко разпространени само в няколко държави, като с най-голяма честота те се срещат в Ирландия, Обединеното кралство, скандинавските държави и Белгия (фигура 8). По икономически сектори тези процедури са по-често срещани в сферата на здравеопазването и социалните дейности, образованието и финансовото посредничество. Тези констатации могат да се свържат с естеството на работа в специфични сектори и с нивото на осведоменост и практиката за преодоляване на психосоциалните рискове в съответните държави.
- Сред предприетите **мерки** като най-често срещани са посочени „провеждането на обучение“ (58 %) и „промени в организацията на работата“ (40 %) (фигура 9). Процентният дял е по-висок в по-големите предприятия, като секторът на здравеопазването и социалните дейности продължава да отчита по-високи стойности сред всички изследвани категории.

Фигура 8: Процедури за разрешаване на психосоциалните рискове при работа, представени по държави (процент от предприятията).



Всички предприятия.

Фигура 9: Мерки за преодоляване на психосоциалните рискове при работа (процент от предприятията, ЕС-27).



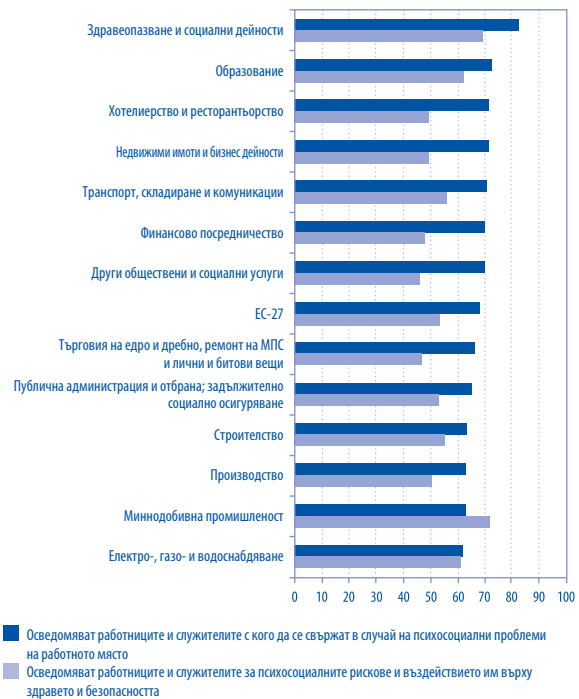
Всички предприятия.

- Отново, мерките за преодоляване на психосоциалните рискове при работа са по-често срещани в Ирландия, Обединеното кралство, скандинавските държави и Нидерландия. По-малко такива мерки се прилагат в малките предприятия, южноевропейските държави и в производствения сектор.
- 53 % от предприятията отчитат, че информират работниците и служителите си за психосоциалните рискове и тяхното въздействие върху безопасността и здравето, а 69 % ги информират с кого да се свържат в случай на психосоциални проблеми на работното място. И в двата случая по-големите предприятия посочват по-големи стойности.
- По икономически сектори осведомяването на работниците и служителите за психосоциалните рискове и въздействието им върху безопасността и здравето се определя като по-често срещано в миннодобивната промишленост (71 %), здравеопазването и социалните дейности (69 %). Информация за това към кого работниците и служителите да се обърнат в случай на психосоциални проблеми на работното място се предоставя най-често в секторите на здравеопазването и социалните дейности (83 %) и образованието (73 %) (фигура 10).

Мотивираци фактори и пречки

Причините, поради които предприятията са мотивирани да се заемат с управлението на БЗР и на психосоциалните рискове или да не го правят зависят от множество фактори, като: спазване на закони

Фигура 10: Осведомяване на работниците и служителите относно психосоциалните рискове, представено по сектори (процент от предприятията, ЕС-27).



Всички предприятия.

и регламенти, рационалност, възприемане на безопасността единствено като съотношение между печалби и загуби, ориентиране към ценности и норми и др. При все това, има редица първостепенни фактори, като нивата на осведоменост и определянето на различни приоритети, ангажираността на ръководния персонал и участието на работниците и служителите, които са значими мотивираци фактори за управление на БЗР и на психосоциалните рискове.

Управление на БЗР — мотивираци фактори

- Най-разпространената причина за разрешаването на проблеми относно безопасността и здравето при работа е „съобразяването със законови изисквания“, като тя се посочва от 90 % от представителите на ръководния персонал в ЕС-27 (таблица 3). Не се наблюдават съществени разлики в зависимост от големината на предприятието или икономическия сектор.
- Втората най-често изтъквана причина са „исканията на работниците и служителите или на техните представители“ (76 %), като в този случай най-

Таблица 3: Причини за акцентиране върху проблеми, свързани със здравето и безопасността в предприятието (процент от предприятията, които отчитат „съществена важност“).

Причина (средна процентна стойност за ЕС-27)	Държава	
	Висок процентен дял	Нисък процентен дял
Съобразяване със законите изисквания (90 %)	Унгария (97 %)	Гърция (70 %)
	Румъния (96 %)	Кипър (73 %)
	Финландия (96 %)	Латвия (74 %)
Искания на работниците и служителите или на техните представители (76 %)	Финландия (96 %)	Хърватия (23 %)
	Румъния (91 %)	България (54 %)
	Дания (90 %)	Словения (55 %)
Изисквания на клиентите или загриженост за репутацията на предприятието (67 %)	Турция (89 %)	Хърватия (12 %)
	Португалия (83 %)	Словения (40 %)
	Румъния (83 %)	Австрия (46 %)
Задържане на персонала и управление на отсъствията от работа (59 %)	Финландия (93 %)	Хърватия (10 %)
	Норвегия (91 %)	Италия (33 %)
	Нидерландия (87 %)	Полша (37 %)
Натиск от страна на инспекцията по труда (57 %)	Германия (80 %)	Хърватия (16 %)
	Турция (73 %)	Австрия (25 %)
	Румъния (68 %)	България (28 %)
Икономически причини и такива, свързани с резултатите на предприятието (52 %)	Турция (84 %)	Хърватия (15 %)
	Румъния (83 %)	Италия (35 %)
	Португалия (78 %)	Люксембург (38 %)

Всички предприятия.

ниският процентен дял е в сектора на хотелиерството и ресторантьорството (71 %), а най-високият — в миннодобивната промишленост (87 %).

- „Изискванията на клиентите или загрижеността за репутацията на предприятието“ също представляват важен мотивиращ фактор за управлението на БЗР (67 %). Той се посочва като причина от 77 % от ръководния персонал в сектора на хотелиерството и ресторантьорството, но само от 53 % от ръководителите в публичната администрация.

Управление на БЗР — пречки

- По отношение на основните трудности при преодоляване на проблемите, свързани с безопасността и здравето при работа, „липсата на ресурси (време, персонал или пари)“ е посочена като съществен фактор от 36 % от предприятията в ЕС-27 (таблица 4), като тази стойност достига до 51 % в публичната администрация. Представено по държави тази пречка

Таблица 4: Основни трудности при преодоляване на проблемите с безопасността и здравето при работа (процент от предприятията, ЕС-27).

Фактор	Процент от предприятията, ЕС-27
Липса на ресурси като време, хора или пари	36 %
Недостатъчна осведоменост	26 %
Липса на специалисти	24 %
Култура на превенция на ниво предприятие	24 %
Деликатността на проблема	23 %
Липса на техническа поддръжка или инструкции	21 %

Всички предприятия.

е най-съществена в Румъния (74 %), Португалия (61 %) и Латвия (60 %), за разлика от Австрия (19 %), Финландия (21 %) и Нидерландия (22 %).

- Вторият най-често срещан фактор, „недостатъчната осведоменост“ (26 %), е най-значима пречка в Румъния (69 %), Португалия (61 %) и Кипър (51 %), но пък не е от съществено значение за Дания (6 %), Хърватия (8 %) и Словакия (8 %). „Липсата на специалисти“ е съществена пречка за 24 % от предприятията, като варира от 5 % в Словения, Хърватия и Словакия, до 57 % в Португалия, 55 % в Турция и 54 % в Румъния.
- Резултатите по икономически сектори показват, че „недостатъчната осведоменост“ се счита за основно затруднение от 31 % от анкетираните от областта на строителството, в сравнение със 17 % от финансовото посредничество. В същото време „липсата на специалисти“ е отчетена като пречка от 28 % от анкетираните представители на публичната администрация, в сравнение с 14 % от тези в областта на финансовото посредничество.

Психосоциални рискове — мотивиращи фактори

- Сред онези предприятия, които посочват, че прилагат процедури, основната причина за разглеждане на проблемите, свързани с психосоциалните рискове е „изпълнението на правно задължение“ (63 % от анкетираните в ЕС-27), като на следващо място посочват „искания от страна на работниците и служителите или от техните представители“ (36 %) (фигура 11).

Фигура 11: Причини за преодоляване на „психосоциалните рискове (процент от предприятията, ЕС-27).



Предприятия, които докладват за процедури и мерки за преодоляване на психосоциалните рискове.

- „Съобразяването със законните изисквания“ най-често се посочва от: Испания (85 %), Ирландия (78 %) и България (77 %), в сравнение с Гърция (30 %), Словакия (33 %) и Кипър (35 %).
- „Исканията от страна на работниците и служителите или от техните представители“ се посочва като мотивиращ фактор за управление на психосоциалните рискове по-често от по-големите предприятия, отколкото от по-малките. По отношение на резултатите на ниво държави се наблюдават разлики между Финландия (63 %), Швеция (59 %) и Дания (58 %), които отчитат най-високи резултати, в сравнение с Италия (20 %), Словения (20 %) и Хърватия (23 %). Тези резултати могат да се дължат на разлики в националните системи за индустриални взаимоотношения, особено що се отнася до отвореността на предприятието към исканията, отправени от страна на работниците и служителите (или от техните представители).
- Разгледано по сектори „исканията от страна на работниците и служителите или от техните представители“ е най-често посочваният мотивиращ фактор за разглеждане на проблемите с психосоциалните рискове в сектора на здравеопазването и социалните дейности (49 %), а в строителството се посочва от 29 % от анкетираните.

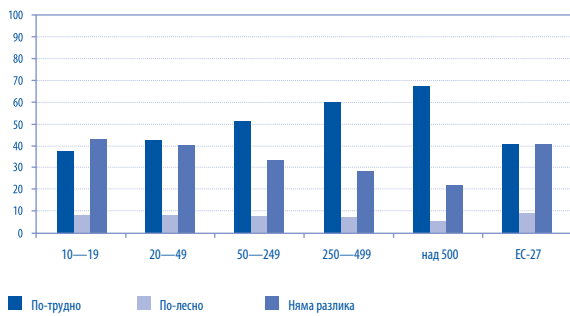
Психосоциални рискове — пречки

- 42 % от представителите на ръководствата на предприятията посочват, че е по-трудно да

преодолеят психосоциалните рискове, отколкото да се справят с другите проблеми с безопасността и здравето при работа. Противно на очакванията, по-големите предприятия посочват тези допълнителни затруднения по-често, отколкото по-малките предприятия (фигура 12).

- Най-важните фактори, които особено затрудняват преодоляването на психосоциалните рискове, са „деликатността на въпроса“, „недостатъчната осведоменост“, „липсата на ресурси (време, хора, пари)“ и „липсата на обучения“. Осъзнатата „деликатност на въпроса“ както и проблемите, свързани с „културата на превенция на ниво предприятие“, по-често са характерни за по-големите предприятия, (таблица 5).
- „Деликатността на въпроса“ по-често се среща като пречка в Турция (76 %) и Дания (68 %), докато това не е така в Австрия (18 %), Унгария (21 %) и Словакия (22 %). В същото време „недостатъчната осведоменост“ е особено висока в Турция (75 %), Естония (64 %) и Обединеното кралство (61 %).
- „Липсата на ресурси“ е по-често срещана в Турция (80 %), Португалия (65 %) и Литва (63 %), в сравнение с Нидерландия (34 %), Австрия (35 %) и Италия (38 %).
- По икономически сектори „липсата на ресурси“ е най-съществената пречка пред преодоляването на психосоциалните рискове в сферата на образованието (61 %), за разлика от финансовото посредничество (41 %). 61 % от анкетираните от сектора на финансовото посредничество посочват „недостатъчната осведоменост“ като пречка, а в сферата на здравеопазването и социалните дейности това се посочва само от 40 % от анкетираните. Що се отнася до „липсата на обучения или на специалисти“, тя се посочва като пречка от 65 % от анкетираните в сектора на финансовото посредничество и от 39 % в сферата на здравеопазването и социалните дейности.
- Средно 38 % от предприятията в ЕС-27 са използвали информация или помощ от външни източници, за да се справят с психосоциалните рискове при работа. В това отношение по-големите предприятия (64 % от тези с над 500 души персонал) са по-активни от по-малките (32 % в тези с 10—19 души персонал).
- Разгледано по държави предприятията в Австрия (21%), Естония (21 %) и Гърция (23 %)

Фигура 12: Трудност при преодоляване на психосоциалните рискове, в сравнение с другите проблеми, свързани с безопасността и здравето при работа, представени по големина на предприятието (процент от предприятията, ЕС-27).



Всички предприятия.

Таблица 5: Фактори, които затрудняват преодоляването на психосоциалните рискове (процент от предприятията, ЕС-27).

Фактор	Процент от предприятията, ЕС-27
Деликатността на въпроса	53 %
Недостатъчна осведоменост	50 %
Липса на ресурси, като време, хора или пари	49 %
Липса на обучение или специалисти	49 %
Липса на техническа поддръжка или инструкции	33 %
Култура на превенция на ниво предприятие	30 %

Предприятията посочват, че в сравнение с другите проблеми, свързани с безопасността и здравето при работа, за тях е по-трудно да преодолеят психосоциалните рискове.

по-малко разчитат на външни източници в сравнение с предприятията в Испания (68 %), Швеция (59 %) и Словения (58 %) (Фигура 13). Що се отнася до икономическите сектори, то здравеопазването и социалните дейности отчитат най-голям процент на използване на външна информация или помощ (53 %), в сравнение с производството (33 %) и строителството (33 %).

- Сред предприятията, които са използвали външна информация или помощ, 35% твърдят, че биха имали нужда от допълнителна помощ по тези въпроси, като тази потребност е най-осезаема в Кипър (64 %), Латвия (59 %) и Португалия (58 %), и по-малко необходима в Австрия (10 %), Нидерландия (15 %) и Швейцария (20%). По икономически сектори необходимостта от допълнителна помощ е най-голяма в сферата на образованието (45 %) и публичната администрация (45 %).

- Сред предприятията, които **не** са използвали външна информация или помощ, 43 % от представителите на ръководствата отчитат, че информация от този тип би била полезна за предприятието им. Що се отнася до секторите, най-висок е процентният дял в публичната администрация (61%), здравеопазването и социалните дейности (58 %) и образованието (54 %), докато разгледано по държави най-високите стойности са отчетени в Португалия (73 %), Турция (72 %) и Румъния (71 %).
- Областта, в която тази информация или помощ би била най-полезна, е „разработване и въвеждане на превантивни мерки“ (91 %), следвана от „включване на психосоциалните рискове в методологията за оценка на риска на работното място“ (83 %) и „преодоляване на специфични проблеми като насилието, тормоза или стреса“ (77 %).

Участие на работниците и служителите

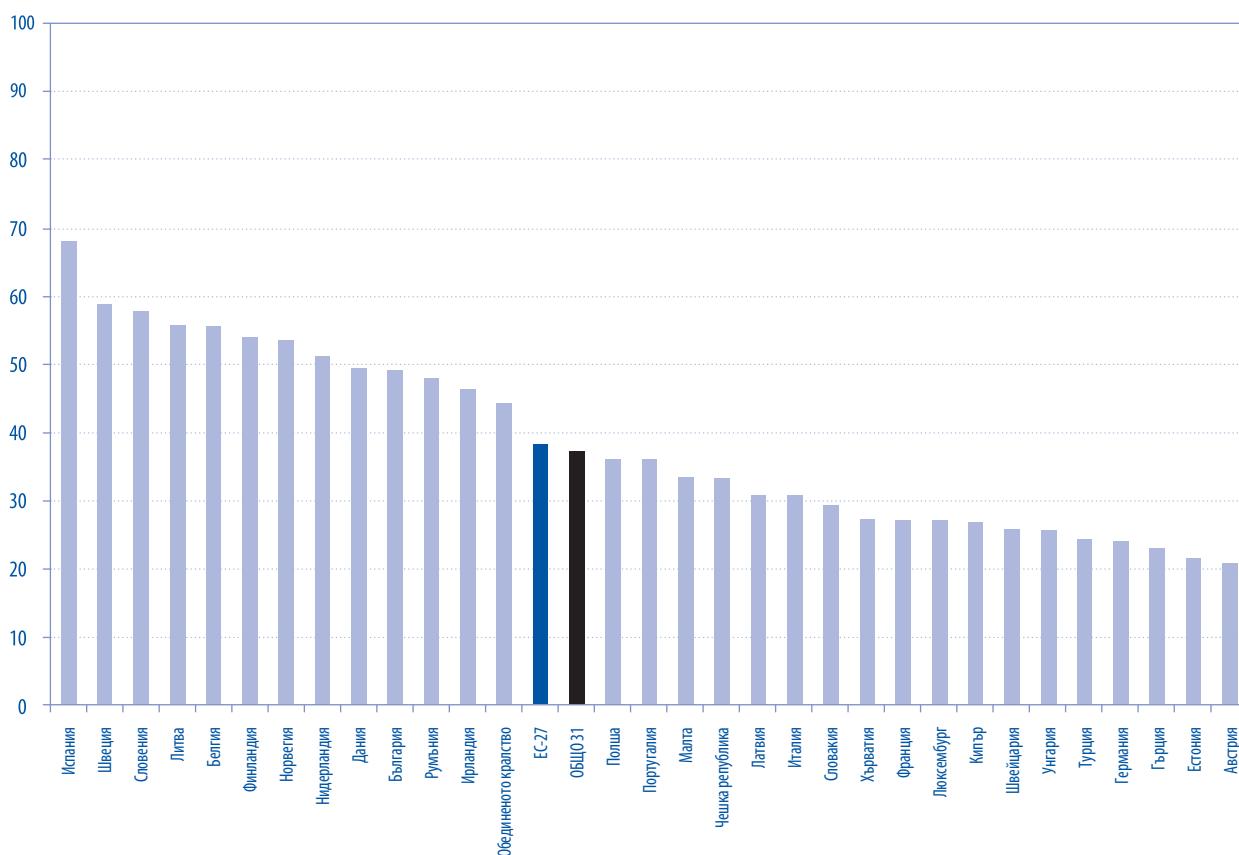
ESENER прави разграничение между неформално участие (в смисъл на ангажиране на работниците и служителите) и формално участие на работниците и служителите чрез представителството им в работнически съвети и синдикални организации на ниво предприятие. Това разграничение е уместно, тъй като двата вида се различават по отношение на обхвата на участието и степента, до която то е регулирано. Неформалното или „прякото“ участие може да има във всички видове предприятия, независимо от големината или икономическия сектор. За разлика от това формалното или „институционализирано“ участие изисква изграждането на формални органи в съответствие с националните нормативни изисквания и традиции в социалната сфера; логично, всичко това е тясно свързано с големината на предприятието.

Комбинацията от високи нива на формално и неформално участие (в смисъл на социален диалог) е показател за добро качество на работата, включително и за качеството на управлението на БЗР като цяло и най-вече на психосоциалните рискове.

Консултиране

- 54 % от анкетираните твърдят, че работниците и служителите са консултирани по отношение

Фигура 13: Използване на информация или помощ от външни източници за преодоляване на психосоциалните рискове на работното място, по държави (процент от предприятията).



Всички предприятия.

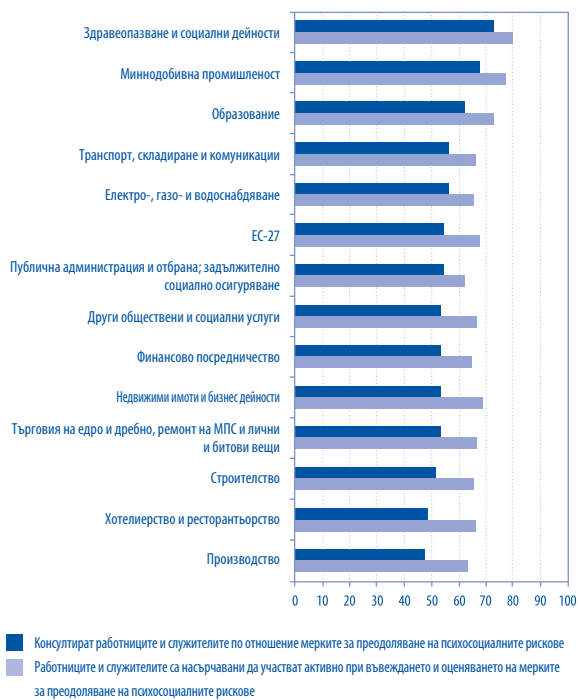
на мерките за преодоляване на психосоциалните рискове, а близо 67 % твърдят, че насърчават работниците и служителите си да участват активно при прилагането и оценяването на мерките. Процентът е по-висок в по-големите предприятия.

- Разгледано по страни, Румъния, Дания и Норвегия най-често посочват, че консултират работниците и служителите си и ги насърчават активно да участват при въвеждането на мерките, за разлика от Естония, Унгария и Люксембург.
- По икономически сектори най-висока степен на неформално участие на работниците и служителите се отчита в сферата на здравеопазването и социалните дейности, миннодобивната промишленост и образованието (фигура 14).

Формално представителство на работниците и служителите

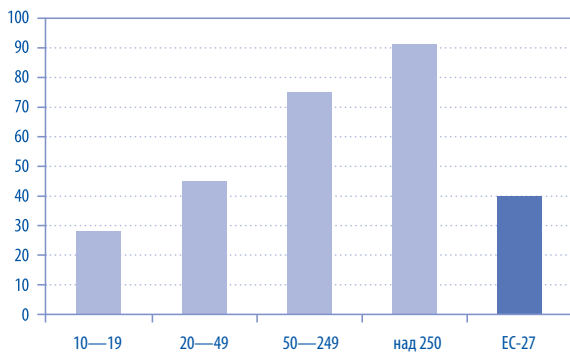
- Що се отнася до формалното представителство на работниците и служителите, над 40 % от анкетираните управители на фирми посочват, че в предприятието има съвет на работниците и служителите или представителство на синдикалните организации на ниво предприятие.
- Процентът на формалното участие на работниците и служителите видимо нараства с увеличаване големината на предприятието (фигура 15).
- По икономически сектори електро-, газо- и водоснабдяването, публичната администрация и образованието най-често отчитат наличието на някакъв вид организация или представителство на работниците и служителите (съвети на работниците и служителите или представителство на синдикални организации на ниво предприятие).

Фигура 14: Консултиране и участие на работниците и служителите по отношение на мерките за преодоляване на психосоциалните рискове, по сектори (процент от предприятията, ЕС-27).



Предприятията, които отчетат, че прилагат процедури и мерки за преодоляване на психосоциалните рискове.

Фигура 15: Формално представителство на работниците и служителите в предприятието, по големина на предприятието: съвет на работниците и служителите или представителство на синдикални организации на ниво предприятие (процент от предприятията, ЕС-27).



Всички предприятия.

Бележка: Съвет на работниците: всички държави с изключение на Кипър, Малта и Швеция.

Представителство на синдикални организации на ниво предприятие: всички държави (не са включени Германия, Австрия и Люксембург).

■ Скандинавските държави най-често отчетат наличието на някакъв вид формално представителство на работниците и служителите в предприятията, за разлика от Португалия, Гърция и Чешката република. Що се отнася до наличието на съвети на работниците и служителите, Дания отчита най-големи стойности (61%), следвана от Испания (58%) и Люксембург (57%). По отношение на представителството на синдикални организации на ниво предприятие най-високи нива се отчетат в Норвегия (87%), Швеция (73%), Дания (65%) и Финландия (59%).

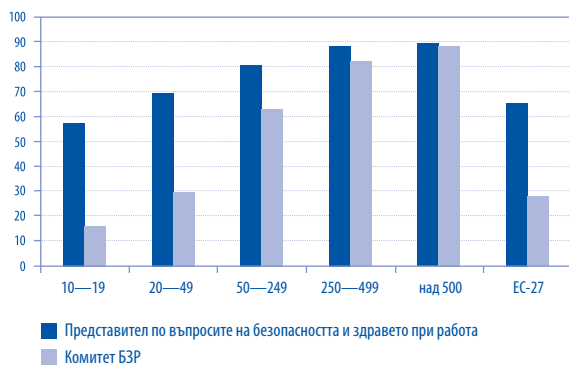
Формално представителство по въпросите на БЗР

■ В контекста на формалното представителство по въпросите на БЗР ЕSENER потърси наличието на представител по въпросите на безопасността и здравето при работа и на комитет по БЗР. Предприятията в ЕС-27 отчетат много по-голямо наличие на представители по въпросите на безопасността и здравето при работа (65%), отколкото на комитети по БЗР (28%). Според очакванията разликата е по-малка в по-големите предприятия (250—500 души персонал), които посочват съответно 87% и 83% (фигура 16).

■ Както при формалното представителство на работниците и служителите и тук е налице очевидната обвързаност с големината на предприятието, особено що се отнася до наличието на комитет по БЗР, която видимо нараства с увеличаване големината на предприятието.

■ Представено по икономически сектори, формалното представителство по БЗР се наблюдава по-често в областта на електро-, газо- и водоснабдяването, здравеопазването и социалните дейности и финансовото посредничество. По отношение на представителите по въпросите на безопасността и здравето при работа най-големи процентни дялове са отчетени в електро-, газо- и водоснабдяването (75%), здравеопазването и социалните дейности (68%) и производството (68%), докато най-малките са в миннодобивната промишленост (53%) и хотелиерството и ресторантьорството (55%). За комитети по БЗР най-често се съобщава в икономическите сектори на елек-

Фигура 16. Формално представителство по БЗР в предприятието, по големина на предприятието: представител по въпросите на безопасността и здравето при работа и комитет по БЗР (процент от предприятията, ЕС-27).



Всички предприятия.

Бележка: Представител по въпросите на безопасността и здравето при работа: всички държави (не е включена Швейцария). Специфичен вариант в Нидерландия. Комитет по БЗР: всички държави (не са включени Люксембург и Словения)

тро-, газо- и водоснабдяването (50 %), финансовото посредничество (35 %) и образованието (34 %).

- Разгледано по държави формалното представителство по БЗР е по-голямо сред предприятията в Дания, Норвегия, България и Ирландия. Наличието на представители по въпросите на безопасността и здравето при работа е особено голямо в Италия (98 %), Норвегия (92 %) и Дания (89 %), докато в Гърция (14 %), Турция (19 %) и Португалия (27 %) то е най-малко. За комитети по БЗР най-често съобщават Дания (71 %), България (68 %) и Естония (48 %), в сравнение с Латвия (3 %), Гърция (8 %) и Унгария (10 %).

Методология на проучването

- През пролетта на 2009 г. бяха проведени интервюта в предприятия с десет или повече души персонал — както частни, така и публични организации — от всички икономически сектори с изключение на селското стопанство, горското стопанство и рибарството (NACE A), частните стопанства (NACE T) и екстериториалните организации и служби (NACE U).

- Обхванати бяха 31 държави: всичките 27 държави членки на ЕС, две страни кандидатки (Хърватия и Турция) и две държави от ЕАСТ (Норвегия и Швейцария).

- Общо бяха интервюирани 28 649 управители на фирми и 7226 представители по въпросите на безопасността и здравето при работа. Бяха проучени между около 350 (Малта) и 1500 предприятия (вж. <http://www.esener.eu>). Броят и процентният дял на интервютата, проведени с представители по въпросите на безопасността и здравето при работа, варира значително в зависимост от изследваната държава.

- Данните бяха събрани чрез компютризиран телефонни интервюта (CATI).

- Полевите проучвания бяха извършени от TNS Infratest Socialforschung.

- Извадките бяха изготвени по непропорционален формат, който след това беше преработен чрез корекционни коефициенти.

- Бяха положени усилия да се направят извлечения, с които да се осигури необходимото качество и да се гарантира възможността за сравнение между отделните държави. Всичко това бе извършено в сътрудничество с Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound).

- Двата въпросника (въпросник за представител на ръководния персонал и въпросник за представителя на работниците и служителите) бяха разработени от екип от специалисти в областта на изготвяне на проучвания и от специалисти по въпросите на БЗР (по-конкретно в областта на психосоциалните рискове), заедно с екипа на EU-OSHA. Освен това при определянето на въпросите имаше съществен принос тристранната консултативна група, включваща членове на управителния съвет и на бюрото на EU-OSHA.

- По-подробна информация относно методологията на ESENER можете да намерите на: <http://www.esener.eu>



Допълнителна информация

По-подробна информация можете да намерите на: <http://www.esener.eu>, а от юни 2010 г. данните на ESENER ще бъдат достъпни чрез архива на базата данни на Обединеното кралство (UKDA) към Университета на Есекс на <http://www.data-archive.ac.uk>

През 2010 г. ще се извършат допълнителни анализи, които ще бъдат публикувани през 2011 г.

Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA)

Европейска обсерватория на риска
Gran Via 33, 48009 Bilbao, SPAIN
Тел: +34 944794360
Електронен адрес: information@osha.europa.eu