

Безопасните и здравословни условия на труд са грижа на всеки. Добре е за теб. Добре е за бизнеса.

# Проучване на осъществяването на работните места управление на безопасността и здравето, психосоциалните рискове и участието на работниците и служителите въз основа на резултатите от ESENER

## Резюме на четири доклада за вторичен анализ

### Съдържание

Основни изводи	1
Контекст	2
Управление на здравето и безопасността при работа	2
Представителство и консултиране на работниците по въпросите на здравето и безопасността	5
Фактори, свързани с ефективното управление на психосоциалните рискове	7
Управление на психосоциалните рискове — мотивиращи фактори, пречки, потребности и предприети мерки	10
Методология на ESENER и публикации	13
Информация за авторите	14

### Основни изводи

#### Управление на безопасността и здравето при работа

- Европейското законодателство изглежда насърчава достатъчно ефективно предприятията да управляват безопасността и здравето при работа (БЗР) въз основа на съгласуван и систематичен подход.
- Равнищата на управление на БЗР намаляват с намаляване на размера на предприятията, и особено в предприятията с по-малко от 100 служители. Тази зависимост варира, обаче, в отделните страни, което подсказва, че е възможно да бъде стимулирано създаването на благоприятна „среда“, в която дори най-малките предприятия по правило предприемат широкообхватни превантивни мерки.
- Дейността по управление на БЗР е като цяло по-широко разпространена в секторите, за които обикновено се приема, че

са изложени на „висок риск“, но нарастването на значението на проблеми като мускулно-скелетните смущения, стреса, насилието и тормоза налага предприемане на ефективни превантивни действия във всички сектори.

- Съществуващите различия между страните по отношение на обхвата на управлението на БЗР означават, че е налице потенциал да научим нови неща посредством по-нататъшни сравнителни проучвания на състоянието в отделните страни.

#### Представителство и консултиране на работниците по въпросите на БЗР

- Работните места, където е налице представителство на работниците по въпросите на БЗР, обикновено се характеризират в по-голяма степен с ангажираност на ръководството с въпросите за здравето и безопасността и прилагат превантивни мерки, насочени както към общите рискове, свързани с БЗР, така и към психосоциалните рискове.
- Когато представителството на работниците е съчетано с висока степен на ангажираност на ръководството по въпросите на здравето и безопасността, ефектът е особено значим; той е още по-голям, когато в предприятието е създаден работнически съвет или има синдикална организация и ако представителят получава подходящо обучение и подкрепа.
- Данните от проучването ESENER потвърждават необходимостта от предоставянето на трайна подкрепа на представителите на работниците по въпросите на БЗР.
- Необходимо е да бъдат проведени проучвания относно начините, по които представителството на работниците може да съдейства по-ефективно за намаляване на психосоциалните и други нововъзникващи рискове.

#### Управление на психосоциалните рискове

- Много предприятия в Европа осъществяват систематично управление на психосоциалните рискове, но разпространението на този подход, както и неговият обхват, варира в широки граници в отделните страни.

- Наред с мерките за насърчаване на по-широкото въвеждане на систематичен подход към превенцията на психосоциалните рискове, следва също да се полагат усилия да се гарантира, че предприятията прилагат широк набор от превантивни мерки.
- „Контекстните“ фактори — характеристиките на средата, в която функционира дадено предприятие — влияят особено силно върху степента, в която малките предприятия предприемат мерки за намаляване на психосоциалните рискове, и очертават потенциален подход за подобряване на управлението на психосоциалните рискове в цяла Европа.
- Ниското равнище на прилагане на мерки в сектори като строителството и производството в сравнение с образованието, здравеопазването и социалната работа разкрива необходимостта от по-широко въвеждане на превантивни мерки във всички сектори.

### Мотивиращи фактори, препятствия, потребности и мерки, свързани с управлението на психосоциалните рискове

- Предприятията, които осъществяват ефективно управление на БЗР, предприемат по-често превантивни мерки по отношение на психосоциалните рискове. Във всички предприятия отправените от служителите или техните представители искания, както и стремежът към намаляване на отсъствията от работа, са ключови мотивиращи фактори за предприемане на действия. По отношение на *ad hoc* мерките, икономическата обосноваваност изглежда има по-голяма тежест, което се илюстрира от придаваната значимост на запазването на производителността, намаляването на отсъствията от работа, както и на отзоваването на искания на клиентите и поддържането на имиджа на работодателя.
- Липсата на техническа подкрепа и насоки, следвана от липсата на ресурси, се посочват навсякъде като най-важните пречки пред управлението на психосоциалните рискове. Има данни, че пречки като деликатността на проблема или липсата на ресурси придобиват съществено значение за предприятията, едва след като те се ангажират с управление на психосоциалните рискове.
- Необходими са мерки за повишаване на осведомеността относно психосоциалните рискове и за предоставяне на подкрепа и насоки. Необходими са и допълнителни проучвания за аргументиране на „икономическата обосноваваност“ във връзка с дейностите по управление на психосоциалните рискове на равнището на работното място.

## Контекст

През юни 2009 г. EU-OSHA приключи работата на терен по европейско проучване на предприятията, посветено на въпросите на здравето и безопасността на работното място — Европейското проучване за новите и нововъзникващите рискове (ESENER)1. Проучването, в рамките на което бяха проведени приблизително 36 000 интервюта и което обхваща 31 страни (27 държави-членки на Европейския съюз, Норвегия, Швейцария, Хърватия и Турция), има за цел да помогне на предприятията да управляват по-ефективно въпросите на здравето и безопасността и да подобряват здравето и благополучието на служителите, като предостави на лицата, формиращи политиката, сравнителна информация за различни

страни, която е приложима при разработването и прилагането на нови политики.

В рамките на ESENER бяха проведени телефонни интервюта с ръководители и представители на работниците по въпросите за здравето и безопасността, по време на които бяха отправени въпроси за управлението на рисковете за здравето и безопасността в техните предприятия, като беше отделено специално внимание на психосоциалните рискове, т. е. на явления като свързания с работата стрес, насилието и тормоза.

Резултатите от проучването са публикувани в интернет на адрес: [www.esener.eu](http://www.esener.eu) и включват описателен обзорен доклад, в който са изложени констатациите от първоначалния двувариантен анализ ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)), и резюме на доклада, достъпно на 23 езика: ([http://osha.europa.eu/bg/publications/reports/bg\\_esener1-summary.pdf/view](http://osha.europa.eu/bg/publications/reports/bg_esener1-summary.pdf/view)).

Наред с това е изготвен интерактивен инструмент за картографиране ([http://osha.europa.eu/sub/esener/bg/front-page/document\\_view?set\\_language=bg](http://osha.europa.eu/sub/esener/bg/front-page/document_view?set_language=bg)), който представя резултатите, получени въз основа на отговорите на избрани въпроси, разбити по страни, сектори и размер на предприятията.

Въз основа на този първоначален анализ, през 2011 г. бяха реализирани четири задълбочени проекта за вторичен (многовариантен) анализ, преглед на които е представен в настоящия обзорен доклад. Четирите доклада са посветени на следните въпроси:

- управление на здравето и безопасността при работа;
- представителство и консултиране на работниците по въпросите на здравето и безопасността;
- фактори, свързани с ефективното управление на психосоциалните рискове;
- управление на психосоциалните рискове — мотивиращи фактори, препятствия, потребности и предприети мерки.

Целта на тези доклади е да се подпомогне работата на EU-OSHA по предоставяне на информация в помощ на лицата, формиращи политиката на европейско и национално равнище, с което да се изгради здрава основа за дебат по ключовите въпроси. Те ще съдействат за разработване и осъществяване на мерки на работните места посредством по-добро идентифициране на конкретни потребности (например при отчитане на размера на предприятието, сектора и неговото географско положение), а с това и за по-ефективно използване на ресурсите. Наред с това констатациите следва да допринесат за стимулиране и подпомагане на по-нататъшни изследвания.

## Управление на здравето и безопасността при работа<sup>2</sup>

Основните цели на изследователската работа, отразена в настоящия доклад, са:

1 Вж. кратката методологична бележка в края на документа.

2 Изпълнител: RANDEurope.

1. въз основа на данните от проучването ESENER да се определи набор от практики, които са свързани с ефективното управление на БЗР;
2. да се определи типология на предприятията съобразно техните характеристики (страна, размер, период на съществуване, сектор или отрасъл);
3. да се използват съществуващите научни знания и информация за нормативната и бизнес средата, за да се изяснят „характеристиките на контекста“, които имат най-голямо значение за ангажимента на предприятията за ефективно управление на БЗР;
4. да се обсъдят изводите за политиката, произтичащи от емпиричния анализ.

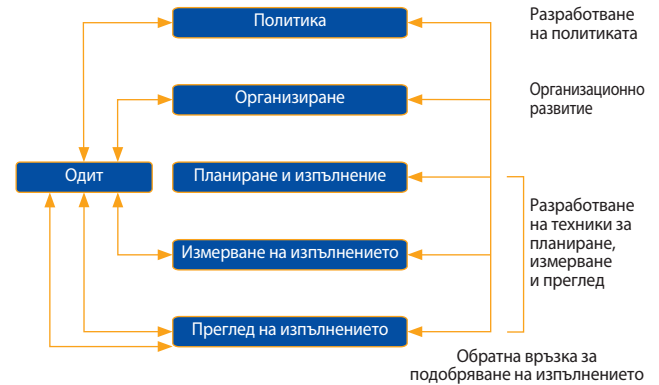
Анализът включва преглед на литературата и моделиране на данните от проучването ESENER. Прегледът на литературата беше предприет с цел да се определят зависимостите между променливите, подлежащи на проверка на етапа на моделиране, както и да се разработи концептуална рамка, която да определи параметрите на анализа, а дейността по моделиране, която беше реализирана под формата на факторен анализ, имаше за цел да се изяснят връзките между съответните аспекти на управлението на БЗР. Тези аспекти на БЗР бяха определени посредством съотнасяне на въпросите в проучването ESENER към концептуалната рамка. Въз основа на знанията за връзките беше разработен индекс на управлението на БЗР, който беше използван за проверка на набор от различни независими променливи, като размера на предприятията, географското им положение (страна), демографски променливи и промишления сектор.

#### Основни констатации от прегледа на литературата

- Въпреки намаляването на броя на нараняванията и заболяванията през изминалите няколко десетилетия, работниците съобщават за трайни и нововъзникващи свързани с работата рискове за здравето и безопасността на работното място. Освен произтичащите физически и психологически вреди, лошото състояние на здравето и безопасността на работното място се свързва със значителни разходи за отделните работници, предприятията и обществото като цяло.
- Реализирани са инициативи за насърчаване на по-ефективни подходи за управление на БЗР, в рамките на които е осъществен преход от традиционните подходи, основани на регулирането, към подходи, които интегрират аспектите на БЗР в общото управление на предприятията и създават повече възможности за поемане на отговорност от работодателите и служителите. Тези подходи могат да се характеризират като системи за управление на БЗР.
- Независимо от нарастващата популярност на концепциите за управление на БЗР и за системи за управление на БЗР сред заинтересованите участници в областта на БЗР — регулаторни органи, работодатели, работници и агенции за безопасност и здраве — липсват надеждни научни данни за тяхната ефективност по отношение на подобряването на безопасността и здравето при работа и други резултати. Въпреки това, в резултат на прегледа на литературата бяха идентифицирани някои фактори, свързани с ефективното управление на БЗР.

- Въз основа на прегледа на литературата беше разработена концептуална рамка, която да определи параметрите на емпиричния анализ. Като отправна точка в разработването на рамката бяха използвани основните стъпки при функционирането на системите за управление на БЗР: разработване на политика, организационно развитие, планиране и прилагане, измерване и оценка на основните рискове за организацията и измерване на ефективността на мерките в областта на БЗР (фигура 1).

Фигура 1: Концептуална рамка за изпълнение



Източник: HSE (1998 г.)

#### Основни резултати от емпиричния анализ

- Емпиричният анализ беше изготвен въз основа на част от въпросите, включени във въпросника по проучването ESENER за управителите, свързани с различни аспекти на управлението на БЗР (таблица 1).
- Факторният анализ разкри, че е налице изразена зависимост между всички 11 разглеждани променливи, което означава, че предприятията, които съобщават, че са въвели един аспект на концепцията за управление, обикновено съобщават и за въвеждане на други аспекти. Тази констатация показва, че предприятията като цяло изглеждат прилагат подхода на системата за управление, за да реализират управлението на БЗР, и поради това концепцията за система за управление на рисковете в областта на БЗР е емпирично обоснована.
- Освен това факторният анализ показва, че е възможно да се формулира единна променлива, изразяваща обхвата на управлението на рисковете в областта на БЗР, която позволява предприятията да бъдат характеризирани с една обща поредица от стойности. Този показател се състои от девет променливи, съответстващи на въпросите, посочени в таблица 1.

**Таблица 1:** Променливи, включени в съставната оценка на управлението на БЗР\*

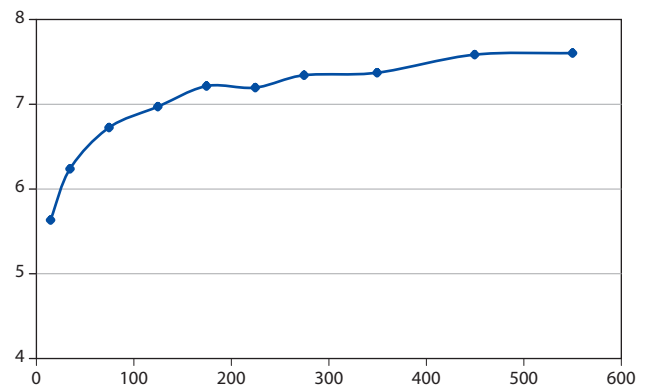
- Услугите на кои от следните специалисти ползвате, били те вътрешнофирмени или наети отвън? (MM150)
- Във Вашето предприятие анализират ли се регулярно причините за отсъствие от работа поради болест? (MM152)
- Предприемате ли някакви мерки, за да подпомагате работници и служители да се върнат на работа след дълго отсъствие поради болест? (MM153)
- Има ли във Вашето предприятие документирана политика, установена управленска система или план за действие, отнасящи се до безопасността и здравето при работа? (MM155)
- Колко често се повдигат въпроси, относно безопасността и здравето при работа по време на срещите на управителите? Дали това се случва редовно, от време на време или почти никога? (MM158)
- Като цяло, как бихте оценили степента на ангажираност на управителите и ръководителите в управлението на безопасността и здравето при работа? Дали тя е много висока, по-скоро висока, по-скоро ниска или много ниска? (MM159)
- Дали работните места във Вашето предприятие редовно са проверявани за съответствие с изискванията за безопасност и здраве при работа като част от някаква система за оценка на риска или нещо подобно? (MM161)
- Вашето предприятие ползвало ли е данни за безопасност и здраве при работа на някои от следните органи или институции? (MM173)
- Разполагали Вашето предприятие с вътрешен представител по безопасност и здраве? (този въпрос съчетава текста на въпроси MM355 и MM358)

\* „ММ“ номерът отговаря на номера на въпросите, използвани при провеждане на проучването. Въпросниците са достъпни в интернет на адрес: [www.esener.eu](http://www.esener.eu)

Източник: ESENER — Управление на здравето и безопасността при работа, EU-OSHA (2012 г.).

- Най-често съобщаваните от респондентите компоненти на индекса са: въвеждането на политика в областта на БЗР, обсъждането на въпроси на БЗР на срещите на управителите, ангажираността на ръководителите в управлението на БЗР и редовното извършване на оценки на риска.
- Размерът на предприятието, отрасълът и географското положение (страната) са променливите, които се свързват най-пряко с по-широкия обхват на управлението на БЗР. Както може да се очаква, по-малките предприятия съобщават за очевидно по-малък брой мерки за управление на БЗР в сравнение с по-големите предприятия (фигура 2). Важно е, обаче, да се подчертае, че зависимостта между мерките и размера на предприятията не е линейна и броят на мерките намалява много по-бързо в предприятията с по-малко от 100 служители.

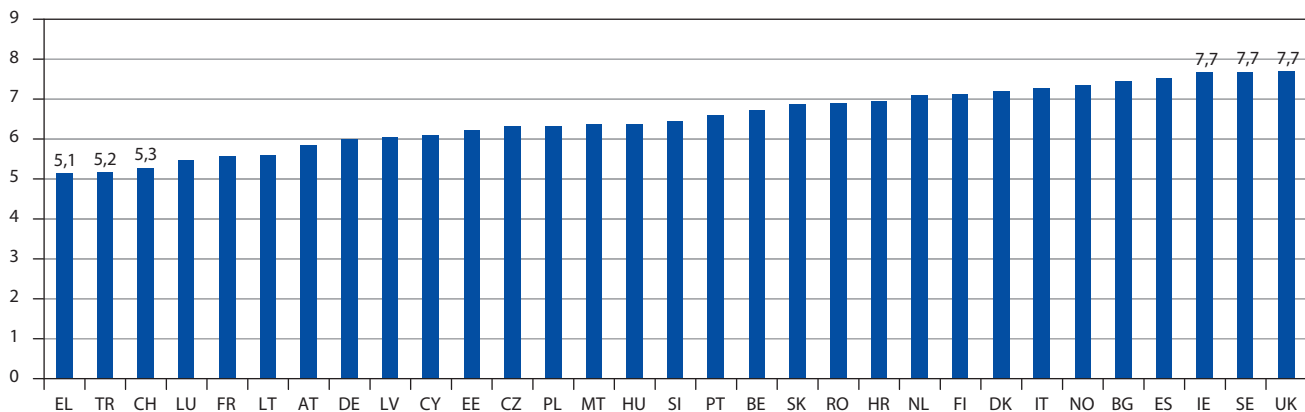
**Фигура 2:** Размер на предприятията (брой на служителите) и съставна оценка на управлението на БЗР



Източник: ESENER — Управление на здравето и безопасността при работа, EU-OSHA (2012 г.).

- Данни за показателите, свързани с управлението на БЗР, се предоставят по-често от предприятията в секторите на строителството, минната промишленост и здравеопазването и социалната работа, отколкото в секторите на публичната

**Фигура 3:** Съставни оценки за управлението на БЗР в отделните страни



Източник: ESENER — Управление на здравето и безопасността при работа, EU-OSHA (2012 г.).

администрация и търговията с недвижими имоти. По-подробен анализ разкрива, че най-важният фактор, обуславящ прилагането на превантивни мерки, са специфичните условия в отделните страни (фигура 3).

- При отчитане на ефекта от останалите фактори (като например размера на предприятията) се установяват значителни различия между страните по отношение на средния брой на показателите, който варира от един до пет в Гърция, Турция и Швейцария до почти осем в Ирландия, Швеция и Обединеното кралство.
- Обстоятелството дали дадено предприятие е независимо или е част от по-голяма организация, е по-малко важен, но все пак значим фактор, като независимите предприятия съобщават за по-малко на брой мерки за управление на БЗР в сравнение с предприятията, които са част от по-големи организации.
- Други демографски променливи като възрастовият състав или съотношението между жените и мъжете в работната сила имат малко въздействие върху броя на мерките за управление на БЗР.

#### Изводи относно политиката

- Резултатите от проучването ESENER показват, че когато предприятията предприемат мерки за управление на БЗР, обикновено те предпочитат да прилагат съгласуван и систематичен подход, вместо да реализират единични и несъгласувани мерки; тази констатация потвърждава ефективността на регулаторния подход, характеризиращ се с определяне на цели, който е залегнал в Рамковата директива на ЕС от 1989 г. (Директива 89/391/ЕИО). Макар че резултатите от ESENER разкриват, че в цяла Европа са налице високи равнища на мерки за управление на БЗР, рязкото намаляване на дела на тези мерки, което се наблюдава при по-малките предприятия, и съществените различия между страните налагат предприемане на мерки за преодоляване на тези несъответствия.
- Данните показват, че в някои страни и сектори дори най-малките предприятия съобщават за широко въвеждане на практиките на управление на БЗР, което означава, че ако може да се създаде достатъчно „благоприятна“ среда, обхващат на дейностите за управление на БЗР сред малките предприятия (и особено сред тези с по-малко от 100 служители) може да се увеличи значително. Необходими са допълнителни сравними проучвания на национално равнище за определяне на основните условия, които допринасят за създаването на такава „благоприятна“ среда.
- Практиката на управление на БЗР изглежда е съобразена с традиционните възприятия за рисковете и технологичните иновации, като предприятията в отрасли, които традиционно се свързват с „висок риск“, и такива, зависещи в голяма степен от технологии, съобщават за високи равнища на разпространение на практики на управление на БЗР. Същевременно е необходимо да се предприемат мерки във връзка със сравнително ниското разпространение на дейностите за управление на БЗР в някои (по-специално ориентирани към услугите) сектори, особено с оглед на нововъзникващи или увеличаващи значението си проблеми като мускулно-скелетни смущения, стрес, насилие и тормоз.

## Представителство и консултиране на работниците по въпросите на здравето и безопасността<sup>3</sup>

В рамките на това проучване беше предприет по-обстоятелствен анализ на данните от ESENER, отнасящи се до представителството на работниците в структури за управление на здравето и безопасността, и беше разгледана зависимостта между ефективността на мерките за управление на здравето и безопасността в предприятията и участието на представителите на работниците и служителите в тези мерки. С оглед постигане на поставената цел бяха предприети следните стъпки:

1. определяне на степента, в която ESENER потвърждава връзката на практики, установени в рамките на други проучвания, с участието на работниците в дейностите по управление на БЗР;
2. определяне на типология на предприятията съобразно техните характеристики и факторите, определящи участието на работниците;
3. изясняване, въз основа на съществуващите научни знания и информация за нормативната и бизнес средата, на „характеристиките на контекста“, които имат най-голямо значение за участието на работниците в дейностите по управление на здравето и безопасността в предприятията;
4. оценка на ефективността на участието на работниците въз основа на анализа на отговорите на съответните въпроси, включени в анкетите, проведени в рамките на ESENER;
5. анализ на възможните зависимости между участието на представителите на работниците в структурите за управление на здравето и безопасността и националните особености на нормативното регулиране в тази област;
6. обсъждане на изводите относно политиката с цел изясняване на основните движещи фактори и пречки, във връзка с които е възможно да бъдат предприети мерки с оглед стимулиране на по-високи равнища на участие на работниците и повишаване на ефективността на това участие.

#### Основни констатации от прегледа на литературата

- По-рано бяха публикувани данни от проучването ESENER<sup>4</sup> за „въздействието на формалното участие<sup>5</sup> на работниците и служителите в дейностите по управление на рисковете, свързани със здравето и безопасността“, въз основа на които беше

<sup>3</sup> Изпълнител: Кардифски център за работната среда (CWERC), Университет на Кардиф.

<sup>4</sup> Обзорен доклад е публикуван в интернет на адрес: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management). Виж също: [www.esener.eu](http://www.esener.eu)

<sup>5</sup> С термина „формално участие“ се обозначава практиката на определяне на представители (избрани лица или органи), вместо пряка комуникация между ръководството и работниците.

направена констатацията, че всички мерки за управление на общите рискове в областта на БЗР, изследвани в рамките на проучването, се „прилагат по-широко там, където е налице общо формално представителство“. Беше установена положителна зависимост между наличието на политики, системи за управление и планове за действие за БЗР и съществуването на представителство на работниците и служителите, дори и при отчитане на ефекта от размера на предприятията.

- Това показва, че по отношение на по-малките предприятия тези ефекти, свързани с наличието на представителство на работниците и служителите са още по-изразени, отколкото в по-големите предприятия. Също така беше установено, че наличието на формално представителство е свързано с възприемане за по-голям успех на мерките (например що се отнася до въздействието на политиката в областта на БЗР) за управление на рисковете в областта на БЗР и беше аргументирана тезата, че „наличието (и участието) на представители на работниците и служителите очевидно е фактор, който спомага да се гарантира практическото прилагане на такива политики и планове за действие в областта на БЗР“.
- В действителност данните, изложени в международната научна литература, изглежда обосновават като цяло тезата, че по-добри резултати в областта на здравето и безопасността могат да се постигнат, когато представителното участие на работниците е част от системата на работодателя за управление на здравето и безопасността при работа и че наличието на съвместни структури, синдикални организации и представителство на работниците по въпросите на здравето и безопасността на работното място вероятно е свързано по различни начини с постигането на такива резултати.
- Международните проучвания в голям мащаб, които включват данни относно ролята на представителството и консултирането на работниците по въпросите на БЗР, обхващащи всички държави-членки на ЕС, са обаче малко на брой<sup>6</sup>. Това означава, че резултатите от проучването ESENER имат особено значение, тъй като те се основават на значителни обеми данни, събрани от голяма извадка от респонденти от всички държави-членки на ЕС.

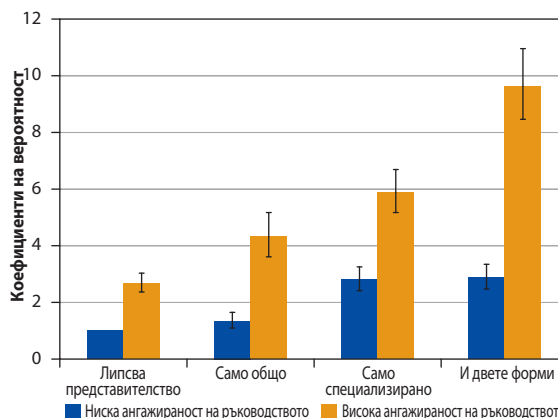
### Основни констатации от емпиричния анализ

- Факторите, свързани с наличието на представители на работниците, съответстват на данните от предишни проучвания, което означава, че представителството на работниците е по-разпространено в големите организации, публичния сектор, организациите с по-голям дял на възрастните работници, както и на работните места, където въпросите на здравето и безопасността и мненията на работниците се възприемат като приоритет.
- Също така е установено, че важно значение има наличието на ангажираност от страна на ръководството с въпросите на здравето и безопасността, която, в съчетание с представителството на работниците (и по-конкретно едновременното наличие както на общо, така и на специализирано представителство по въпросите на БЗР), се свързва и с набор от мерки за управление на БЗР, включващи наличие на политика в областта на здравето и безопасността, редовно събиране на данни за отсъствията от

работа поради болест и редовни проверки на работните места за изпълнение на изискванията за БЗР.

- Например, след отчитане на въздействието на други фактори, е установено, че респондентите, заети на работни места, където се практикуват и двете форми на представителство на работниците и е налице изразена ангажираност на ръководството с въпросите на здравето и безопасността, съобщават почти 10 пъти по-често в сравнение с респондентите, заети на работни места, където липсва представителство на работниците и е налице слаба ангажираност на ръководството с въпросите на здравето и безопасността, че тяхната организация разполага с документирана политика за здраве и безопасност (фигура 4).

**Фигура 4:** Установена зависимост, след отчитане на ефекта на други фактори, които може да окажат въздействие, между: а) формите на представителство на работниците \* и б) отговорите, че е налице документирана политика за здраве и безопасност; дадени са данни при наличие на ниска и на висока ангажираност на висшите нива на ръководството на предприятията с въпросите на здравето и безопасността



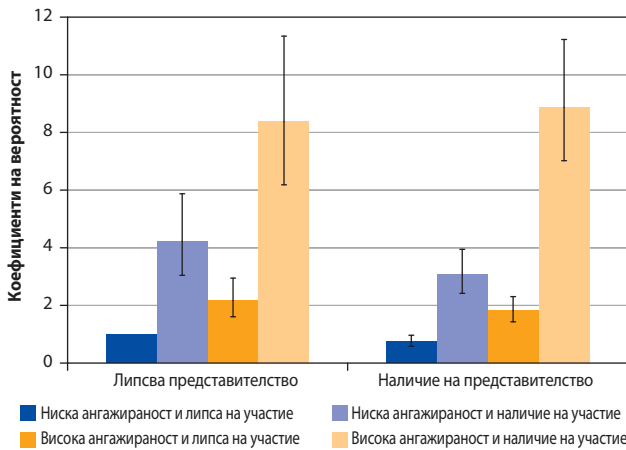
\*Форми на представителство на работниците: Общо — работнически съвет и/или синдикален представител; Специализирано представителство по въпросите на БЗР — комитет по здраве и безопасност и/или представител по въпросите на здравето и безопасността

Източник: ESENER — Представителство и консултиране на работниците по въпросите на здравето и безопасността, EU-OSHA (2012 г.).

- Мерките за управление на БЗР се оценяват по-често като ефективни на работни места, където е налице представителство на работниците, и по-специално където това представителство е съчетано с висока степен на ангажираност на ръководството с въпросите на здравето и безопасността. Наред с това анализите показват, че мерки за управление на психосоциалните рискове се осъществяват по-често на работни места, където е налице представителство на работниците, и особено където това представителство е съчетано и с висока ангажираност на ръководството с въпросите на здравето и безопасността (фигура 5).

<sup>6</sup> Както е посочено в проучването EPSARE, проведено по поръчка на Европейския синдикален институт — ETUI (Menendez и кол., 2008 г.).

**Фигура 5:** Установена зависимост, след отчитане на ефекта на други фактори, които може да окажат въздействие, между: а) участието на работниците и служителите и б) ефективното управление на психосоциалните рискове в рамките на мерките за управление на БЗР; дадени са данни при наличие на ниска и на висока степен на ангажираност на ръководството на предприятията с въпросите на здравето и безопасността и при наличие и липса на участие на работниците\*



\*Форми на представителство на работниците: Общо — работнически съвет и/или синдикален представител; Специализирано представителство по въпросите на БЗР — комитет по здраве и безопасност и/или представител по въпросите на здравето и безопасността

Източник: ESENER — Представителство и консултиране на работниците по въпросите на здравето и безопасността, EU-OSHA (2012 г.).

- Сходно разпределение на резултатите се наблюдава при извършване на сравнителни анализи на данните от интервютата с представителите по безопасност и здраве, които потвърждават изложените по-горе констатации и по-конкретно наличието на подчертана връзка със степента на ангажираност на ръководствата на предприятията с въпросите на здравето и безопасността.
- Според направените констатации, след отчитане на въздействието на други фактори, управление на БЗР се осъществява и дава ефективни резултати по-често в организации, които не само имат представители на работниците, но които предоставят на тези лица необходимите условия за работа. Това включва високи равнища на ангажираност на ръководството с въпросите на здравето и безопасността, изчерпателно обучение на представителите на работниците, наличие на система и механизми за подкрепа на политиката и практиката в областта на БЗР и активна и призната роля в ежедневните дейности по управление на здравето и безопасността, насочени както към традиционните, така и към психосоциалните рискове.
- Потвърждавайки резултатите от предишни национални проучвания, данните от сравненията между секторите разкриват по-широко разпространение на представителството в операторите в сектора на комуналните услуги, публичния сектор и в сектора на производството. Освен това се установяват високи равнища на ангажираност на ръководството с въпросите на БЗР и разпространение на структурите за участие в много от секторите, включени в категорията на „производствените отрасли“<sup>7</sup>, използвана в публикувания доклад за проучването ESENER.

<sup>7</sup> Производствени отрасли: добивна промишленост, преработваща промишленост, производство и разпределение на електрическа енергия и снабдяване с вода (комунални услуги) и строителство.

- При анализа на данните по страни се установява, че едновременно наличие на общо и специализирано представителство на работниците по въпросите на БЗР в съчетание с висока ангажираност на ръководството е пропорционално най-високо в скандинавските страни и най-ниско в малките южноевропейски страни. Като цяло страните от ЕС-15 са най-широко представени сред тези с по-голямо от средното разпространение на подобни връзки, но в тази група се включват някои нови страни като България и Румъния, които отчитат високи стойности на разглеждания показател, докато някои страни от ЕС-15 като Германия и Франция отчитат по-ниско от средното разпространение.

Тези изводи, които са направени въз основа на анализи, изготвени при отчитане и корекция на ефекта на други фактори с потенциално въздействие, съответстват и потвърждават предишни проучвания в следните отношения: а) те идентифицират представителството на работниците като основен елемент на ефективното управление на рисковете за здравето и безопасността на работното място и б) те подчертават, че средата, в която работят представителите на работниците, е важен фактор по отношение на зависимостта между представителството на работниците и управлението на рисковете за БЗР.

#### Изводи относно политиката

- Изводът за лицата, формиращи политиката, направен въз основа на допълнителния анализ на данните от проучването ESENER, е двояк. Първо, анализът потвърждава необходимостта от предоставяне на систематична подкрепа на представителите на работниците по въпросите на безопасността и здравето при работа, както и предпоставките, които способстват за определяне на добрата практика там, където има такава. Второ, ако, както се твърди в научната литература, тези предпоставки за ефективно изпълнение на задължителните изисквания за представителство на работниците по въпросите на здравето и безопасността в ЕС са налице само в малка част от предприятията, чийто брой намалява, е налице проблем, който също изисква внимание.
- Що се отнася до необходимостта от научни изследвания, много от тези последствия все още са относително слабо документирани по отношение на тяхното въздействие върху ефективното участие на работниците и техните представители в дейностите за подобряване на здравето, безопасността и благополучието на работните места. Все още предстои да бъдат изяснени много въпроси във връзка с най-ефективните начини, по които представителството на работниците може да съдейства за преодоляване на психосоциалните и други нови и нововъзникващи рискове.

## Фактори, свързани с ефективното управление на психосоциалните рискове<sup>8</sup>

Основните цели на това проучване са, както следва:

<sup>8</sup> Изпълнител: RAND Europe

- да се определи въз основа на данните от проучването ESENER набор от практики, които са свързани с ефективното управление на психосоциалните рискове;
- да се определи типология на предприятията въз основа на техните характеристики (страна, размер, период на съществуване, сектор или отрасъл);
- да се използват съществуващите научни знания и информация за нормативната и бизнес средата, за да се изяснят „характеристиките на контекста“, които имат най-голямо значение за ангажимента на предприятията за ефективно управление на психосоциалните рискове;
- да се обсъдят изводите относно политиката, произтичащи от емпиричния анализ.

За бъдат постигнати тези цели, беше предприет преглед на литературата с цел да се определят зависимостите между променливите, подлежащи на проверка на етапа на моделиране, както и да се разработи концептуална рамка, която да определи параметрите на анализа. Дейността по моделиране на данните от проучването ESENER, която беше реализирана под формата на факторен анализ, имаше за цел да се изяснят връзките между съответните аспекти на управлението на психосоциалните рискове. Тези аспекти на психосоциалните рискове бяха определени посредством съотнасяне на въпросите в проучването ESENER към концептуалната рамка с цел разработване на индекс на управлението на психосоциалните рискове. Индексът беше използван за проверка на набор от различни независими променливи, като размера на предприятията, географското им положение (страна), демографски променливи и промишления сектор.

**Основни констатации от прегледа на литературата**

- Според данните, събрани посредством специалния модул за здраве и безопасност при работа в рамките на проучването на работната сила в ЕС през 2007 г., 27,9 % от работниците или

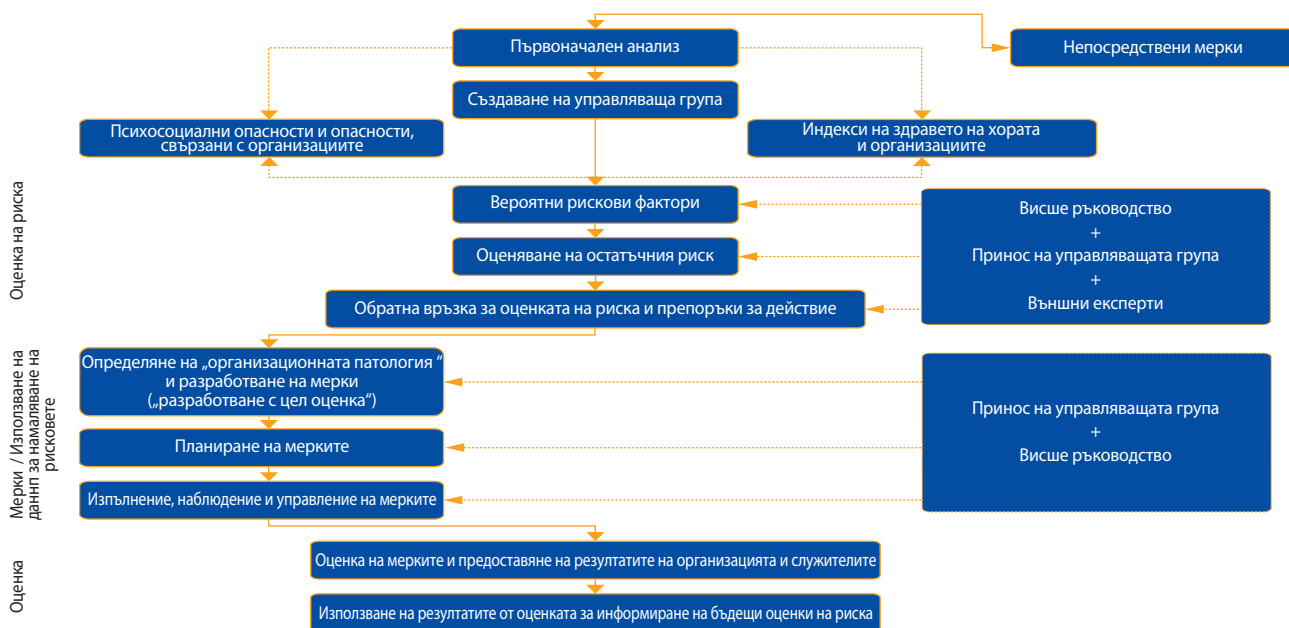
55,6 млн. работници съобщават за експозиция, засягаща психичното им благосъстояние. Около 14 % от лицата със здравословни проблеми, свързани с работата им, се оплакват от стрес, депресия или тревожност като основен здравословен проблем.

- Психосоциалните опасности и свързаните с тях рискове са основно предизвикателство пред лицата, формиращи политиката в Европа. Въпреки няколко политически инициативи, предприети на равнище ЕС и национално равнище от края на осемдесетте години на миналия век насам, се твърди, че все още е налице несъответствие между политиката и практиката.
- Нуждаем се от по-пълно изясняване на понятието за психосоциални опасности и свързаните с тях рискове, за да разработим ефективни подходи за тяхната оценка и намаляване. Съществува значителна научна литература, която предлага използване на подхода на управлението на рисковете за ефективното справяне с психосоциалните рискове. Независимо от някои затруднения, свързани с прилагането на този подход към психосоциалните рискове, наличните данни показват, че той е по-ефективен от традиционните мерки на работните места или други инструменти, например проучванията на стреса.
- В резултат на прегледа на литературата беше определена концептуална рамка за извършване на емпиричния анализ, основана на подхода за управление на рисковете. Концептуалната рамка включва редица етапи, включително: оценки на риска, използване на информацията за рисковете за изпълнение на целенасочени действия, въвеждане и управление на мерки за намаляване на рисковете и оценка на мерките и предоставяне на обратна връзка за целите на съществуващите мерки и на бъдещите планове за действие (фигура 6).

**Основни констатации от емпиричния анализ**

- Въз основа на концептуалната рамка факторният анализ разкри, че е налице изразена зависимост между осем от факторите или

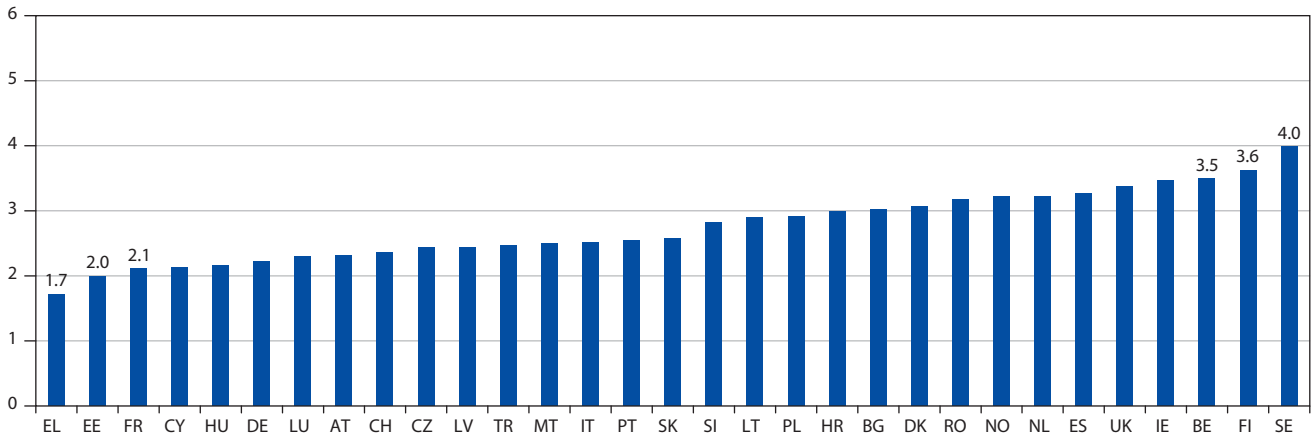
**Фигура 6:** Модел на управлението на психосоциалните рискове



Източник: Извадка от E. Rial-González (2000 г.).



**Фигура 7:** Съставна оценка на страните и управлението на психосоциалните рискове



Източник: ESENER — Фактори, свързани с ефективното управление на психосоциалните рискове, EU-OSHA (2012 г.).

променливите, разглеждани с оглед на включването им в съставната оценка на управлението на психосоциалните рискове (вж. таблица 2). Това обстоятелство позволява да се разработи съчетан индекс и да се направи заключението, че като цяло предприятията възприемат основани на системи подходи към управлението на психосоциалните рискове. Прилагането на подхода на управление на рисковете изглежда е емпирично обосновано.

- На тази основа беше разработен единен показател за обхвата на управлението на психосоциалните рискове, който позволява да бъдат характеризирани предприятията. Окончателният показател се състои от шест променливи, тъй като беше установено, че въпросите, отнасящи се до свързания с работата стрес (MM250), малтретирането и тормоза (MM251) и насилието (MM252) са толкова тясно свързани, че се наложи да бъдат обединени в една обща променлива.

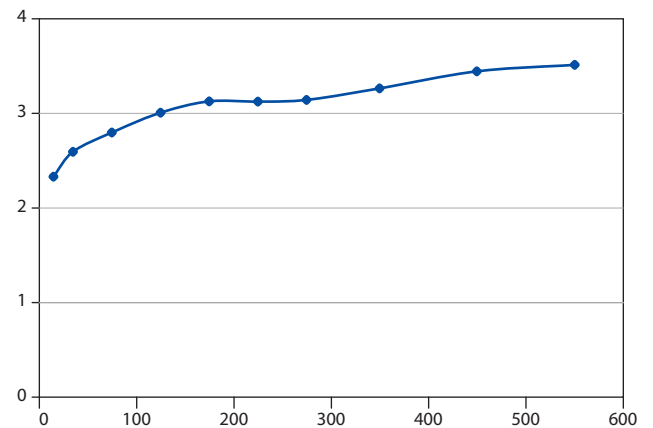
- Мястото на дейност (страна) и размерът на предприятията са най-важните фактори, обуславящи обхвата на управлението на психосоциалните рискове. Секторът на дейност има важно, но по-ограничено значение.
- Наборът от културни, икономически и нормативни аспекти, отразени в проучването в променливата „страна“, е най-важният фактор, свързан с наличието на мерки за управление на психосоциалните рискове (фигура 7).
- По-малките предприятия съобщават за значително по-малко мерки за управление на психосоциалните рискове в сравнение с големите предприятия (фигура 8).

**Таблица 2:** Променливи, включени в съставната оценка относно управлението на психосоциалните рискове.

- Услугите на кои от следните специалисти ползвате? Ползвате ли психолог? (MM150\_3)
- Има ли във Вашето предприятие някакви процедури за справяне със стреса на работното място? (MM250)
- Има ли някакви процедури за справяне с малтретиране или тормоз в работния колектив? (MM251)
- Имате ли някакви процедури за справяне с насилие на работното място? (MM252)
- През последните 3 години предприемано ли е обучение на служителите за справяне с психосоциалните рискове във Вашето предприятие? (MM253.6)
- Информирате ли работниците и служителите си за психосоциалните рискове и тяхното влияние върху здравето и безопасността? (MM259)
- Информирани ли са те за това към кого биха могли да се обърнат в случай на поява на психосоциални проблеми на работното място? (MM260)
- Ползвали ли сте информация от външни източници за това как да се справяте с психосоциалните рискове на работното място? (MM302)

Източник: ESENER — Фактори, свързани с ефективното управление на психосоциалните рискове, EU-OSHA (2012 г.).

**Фигура 8:** Размер на предприятията (брой на служителите) и съставна оценка за управление на психосоциалните рискове



Източник: ESENER — Фактори, свързани с ефективното управление на психосоциалните рискове, EU-OSHA (2012 г.).

- Секторите се различават значително по отношение на обхвата на дейностите по управление на психосоциалните рискове, като най-често за осъществяване на подобни дейности съобщават предприятията в секторите на образованието, здравеопазването и социалната работа, за разлика от предприятията в производствените отрасли.

- Както и по отношение на общото управление на БЗР, други демографски променливи, като възрастовият състав или съотношението между жените и мъжете в работната сила имат много малко въздействие върху равнището на управлението на психосоциалните рискове.
- Най-често съобщаваните мерки за намаляване на психосоциалните рискове са „информирание на служителите към кого да се обърнат по темата за психосоциалните рискове“ и „предоставяне на обучение“. Други мерки, например ангажирането на психолог и въвеждането на процедури за справяне с психосоциалните рискове, се използват по-рядко.
- Като цяло дейностите за управление на психосоциалните рискове в европейските предприятия изостават спрямо дейностите за управление на общите рискове в областта на БЗР. Предприятията, които управляват добре общите рискове в областта на БЗР, по правило управляват по-цялостно и психосоциалните рискове.

#### Изводи относно политиката

- Констатациите показват, че по правило предприятията прилагат съгласуван и основан на системи подход за управление на психосоциалните рискове, което важи и за управлението на БЗР, но също така, че определени превантивни мерки се прилагат много рядко в някои страни (като например ангажирането на психолог и въвеждането на процедури за намаляване на психосоциалните рискове). Макар че предвиденият в рамковата директива систематичен подход към управлението на рисковете изглежда обхваща ефективно мерките за намаляване на психосоциалните рискове, е необходимо да се отдели внимание на мерките, гарантиращи, че предприятията във всички страни прилагат широк набор от превантивни дейности.
- Дори малките предприятия имат възможност да въведат систематичен подход за намаляване на психосоциалните рискове, но равнището на прилагане на подобен подход варира в широки граници в отделните страни. Това подсказва, че „фактори на контекста“ като стила на нормативно регулиране, организационната култура и капацитетът на организациите имат важно значение и предлагат потенциални възможности за усъвършенстване на управлението на психосоциалните рискове на работните места в цяла Европа.
- Разпространението на дейностите за управление на психосоциалните рискове в отделните икономически сектори съответства на областите, в които са налице високи нива на рискове, както показват наличните проучвания, основани например на проучвания сред работниците. Ниското разпространение на мерки в сектори като строителството и производството в сравнение със секторите на образованието, здравеопазването и социалната работа разкрива необходимост от по-систематично въвеждане на превантивни мерки във всички сектори.

## Управление на психосоциалните рискове — мотивиращи фактори, пречки, потребности и предприети мерки<sup>9</sup>

- Целта на проекта е да идентифицира мотивиращите фактори и пречките, въздействащи на европейските предприятия по отношение на управлението на психосоциалните рискове и да изясни съществуващите потребности в тази област. По-конкретно, неговите цели са:
  - да идентифицира мотивиращите фактори, пречките и потребностите, свързани с управлението на психосоциалните рискове: въвеждане на процедури, насочени към свързания с работата стрес, малтретиране/тормоз и насилиена работното място, както и прилагането на *ad hoc* мерки за справяне с психосоциалните рискове;
  - въз основа на съществуващите научни знания и информация за нормативната и бизнес средата, да изясни „характеристиките на контекста“, които влияят в най-голяма степен на предприятията при управлението на психосоциалните рискове;
  - да обсъди прилагането на политиката с цел да се идентифицират основните мотивиращи фактори и пречки, към които да се насочат усилията.

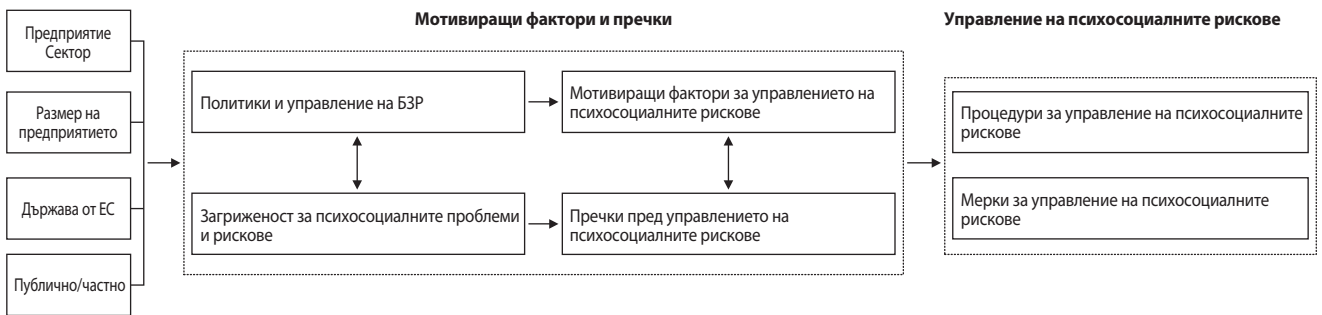
#### Основни констатации от прегледа на литературата

- В ЕС е постигнат значителен напредък по отношение на признание на значението на психосоциалните рискови фактори като цяло, и конкретно на свързания с работата стрес, тормозът и насилието на работното място. Както беше посочено по-горе, обаче<sup>10</sup>, изглежда е налице несъответствие между политиката и практиката, която затруднява управлението на психосоциалните рискове на ниво предприятия.
- Превръщането на политиките относно управлението на психосоциалните рискове в ефективни практики изисква наличието на капацитет, както на макро ниво (национално/регионално), така и на ниво предприятие. Този капацитет включва, налице на знания и експертиза у основните действащи лица (управители, работници, лица, формиращи политиката), наличие на релевантна и надеждна информация в подкрепа на процеса по вземане на решения и наличие на ефективни и лесно приложими методи и инструменти, както и поддържаща инфраструктура (експерти, консултанти, доставчици на услуги и институции, научноизследователска и развойна дейност).
- Въз основа на прегледа на литературата беше дефинирана концептуалната рамка на проучването, включително основните мотивиращи фактори и пречки, въздействащи на евро-

<sup>9</sup> Подизпълнител: консорциум, воден от Университета на Нотингам, заедно с Италианската организация за обезщетяване на работниците (INAIL), TNO Work & Employment и Финландски институт за здраве при работа (FIOH).

<sup>10</sup> Фактори, свързани с ефективното управление на психосоциалните рискове.

**Фигура 9:** Концептуален модел на мотивиращите фактори и пречките, въздействащи на европейските предприятия по отношение на психосоциалните рискове



Източник: ESENER — Управление на психосоциалните рискове — мотивиращи фактори, потребности и предприети мерки, EU-OSHA (2012 г.).

пейските предприятия по отношение на управлението на психосоциалните рискове (фигура 9). Организационните характеристики, които могат да окажат влияние върху връзката между мотивиращите фактори/пречките и управлението на психосоциалните рискове (размер на предприятието, сектор, публично/частно предприятие, държава) също са включени в анализа.

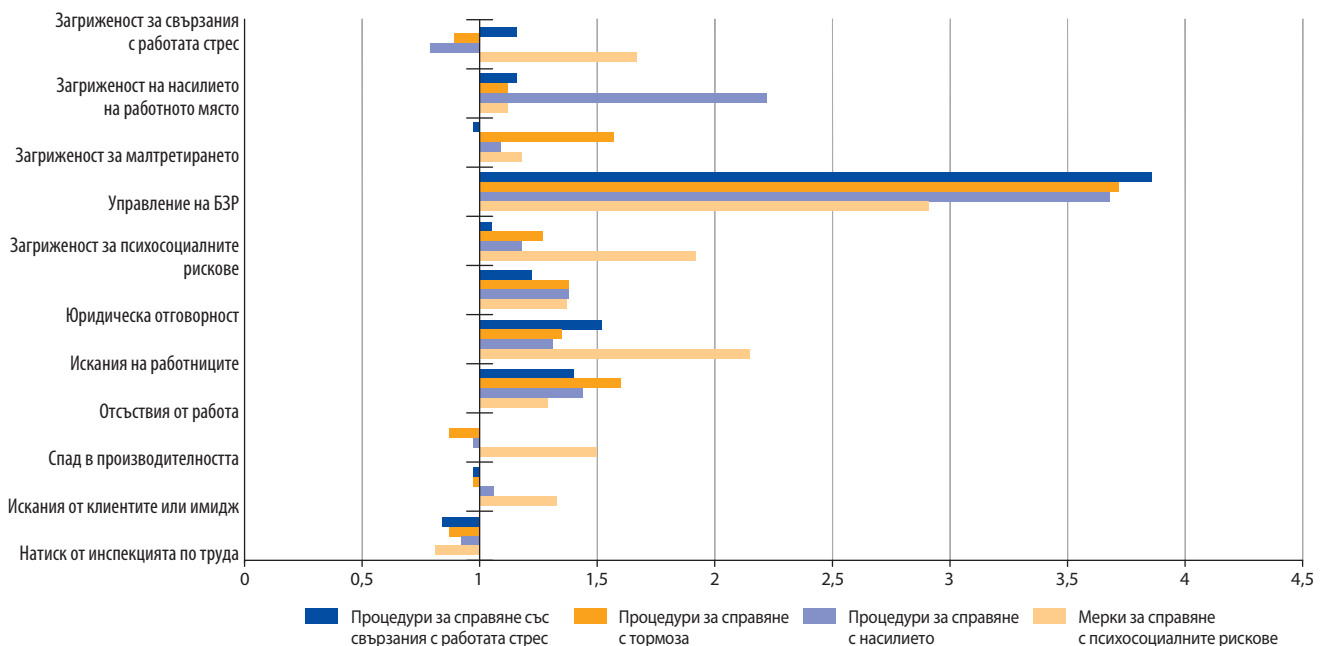
**Основни констатации от емпиричния анализ**

- Установи се, че прилагането на добра практика при управлението на БЗР, както и отделянето на внимание на свързания с работата стрес, тормоза и насилието, са пряко свързани с прилагането както на процедурите, така и на мерките *ad hoc*, насочени към тези проблеми, без разлика на секторите,

държавите или размера на предприятията. Предприятията, които съобщават високи нива на приложение на практики по управление на БЗР, също така е по-вероятно да се ангажират с по-високи нива на приложение на практики по управление на психосоциалните рискове.

- Нещо повече, исканията на служителите и отсъствията от работа са идентифицирани като ключови мотивиращи фактори, които подчертават важноста както на участието на работниците, така и на икономическата обосновааност като фактори в процеса на управление на психосоциалните рискове.
- По отношение на тормоза, който може би се смята за по-деликатен въпрос, исканията на работниците са по-слаб мотиви-

**Фигура 10:** Въздействие (коефициент на вероятност) на няколко обяснителни променливи (мотивиращи фактори) върху процедурите/мерките за управление на психосоциалните рискове в европейските предприятия.



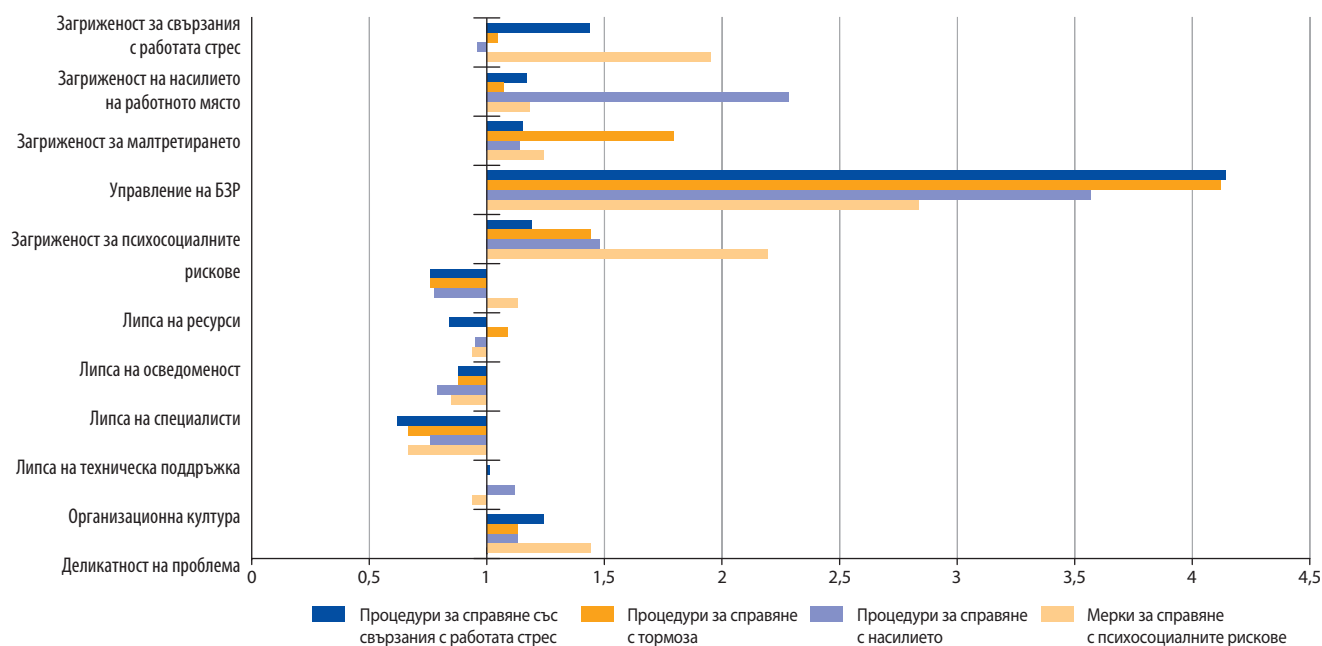
Източник: ESENER—Управление на психосоциалните рискове — мотивиращи фактори, потребности и предприети мерки, EU-OSHA (2012 г.).

рац фактор от отсъствията от работа и юридическата отговорност; що се отнася до свързания с работата стрес, исканията са по-значим фактор. По отношение на *ad hoc* мерките, икономическата обоснованост изглежда има по-голяма тежест, което се илюстрира от придаваната значимост на запазването на производителността, намаляването на отсъствията от работа, както и на отзоваването на искания на клиентите и поддържането на имиджа на работодателя.

- Колкото предприятието е по-голямо, толкова повече мотивиращи фактора е вероятно да съобщи. Единствено изключение прави факторът спад на производителността, където с нарастване на размера на предприятията намаляват съобщенията, отнасящи се до този конкретен фактор. Това подсказва, че икономическата обоснованост е от специално значение конкретно за малките предприятия.
- По отношение на секторите на дейност, степента на загриженост и нивото на управление на психосоциалните рискове са по-високи в секторите на публичната администрация, здравеопазването и социалните услуги. Както може да се очаква, частните предприятия по-често съобщават спадът в производителността като мотивиращ фактор в сравнение с публичните, което подсказва, че икономическата обоснованост се възприема по-сериозно в частния сектор.
- Що се отнася до **пречките** пред управлението на психосоциалните рискове, изглежда че най-сериозните от тях са липсата на техническа поддръжка и инструкции — следвани от липсата на ресурси — в сравнение с наличието на процедури за справяне със свързания с работата стрес, малтретирането или тормоза и насилието (фигура 11).

- Въпреки че е по-малко вероятно предприятията, които посочват като ограничение липсата на ресурси, да имат установени процедури за управление на психосоциалните рискове (стрес, тормоз и насилие), при тях е по-голяма вероятността да са предприели мерки *ad hoc* за справяне с психосоциалните рискове. Вероятното обяснение за това е, че въпреки че липсата на ресурси може да откаже предприятията от прилагане на систематичен подход към управлението на психосоциалните рискове, те въпреки всичко са принудени да предприемат мерки *ad hoc*, за да се справят с възникналите проблеми в тази област. В допълнение, липсата на ресурси може да стане очевиден едва когато се появи необходимост от предприемане на спешни мерки и бъде оценена работата, която трябва да се извърши в процеса на тяхното прилагане.
- Липсата на ресурси, техническа поддръжка и инструкции са най-често съобщаваните пречки от страна на предприятията от публичния сектор, докато сред предприятията от частния сектор по-често като пречки се посочват недостатъчна осведоменост. С увеличаването на размера на предприятията се увеличава и броят на съобщаваните пречки, като единствено изключение прави пречката липса на ресурси. Както може да се очаква, липсата на ресурси е най-често съобщаваната пречка в класа на най-малките предприятия (10—19 служители).
- Предприятията, които имат установени процедури или мерки за управление на психосоциалните рискове, е по-вероятно да съобщят като съществуваща пречка деликатността на проблема, което от своя страна е в потвърждение на разбирателно вземането на мерки — макар да не препятстват задължително вземането на мерки — придобиват по-голямо значение едва след като се предприемат определени мерки за справяне с психосоциалните рискове.

**Фигура 11:** Въздействие (коефициент на вероятност) на няколко обяснителни променливи (пречки) върху процедурите/мерките, за управление на психосоциалните рискове в европейските предприятия



Източник: ESENER—Управление на психосоциалните рискове — мотивиращи фактори, потребности и предприети мерки, EU-OSHA (2012 г.).

**Изводи относно политиката**

- Ясната връзка между общото управление на БЗР и управлението на психосоциалните рискове насочва вниманието върху нуждата да се изработят политика за безопасността и здравето при работа и план за действие или да се използва система за управление на БЗР, в която да залегне като важна част управлението на психосоциалните рискове.
- Налице е необходимост да се популяризират инициативи за повишаване на подкрепата, оказвана на предприятията за справяне с психосоциалните рискове, насочени към различни групи като отраслови организации, доставчици на услуги по безопасност и здраве при работа, и трудови инспектори. Чрез тези инициативи следва да се подчертае важността на добрите практики по управление на БЗР, в частност: повишаване на осведомеността, изработване и прилагане на превантивни мерки за справяне с психосоциалните рискове и провеждане на оценки на психосоциалните рискове.
- С цел на фирмите да се предоставят по-добри насоки и помощ следва да се подложи на разглеждане потенциалното влияние на трудовите инспектори (признато в рамките на организирана от SLIC кампания<sup>11</sup>) и значението на доброто обучение на доставчиците на услуги за БЗР в практиките по управление на психосоциалните рискове.
- Трябва да бъде повишена осведомеността на работодателите относно рентабилността на предприетите мерки за управление на психосоциалните рискове и относно фактът, че управление на психосоциалните рискове е възможно въпреки деликатността на проблема.
- Необходими са допълнителни проучвания, за да се подсилят доказателствата за наличие на взаимовръзка между психосоциалните рискове и производителността на предприятията, включително ограничаване на отсъствията от работа.

## Методология на ESENER и публикации

- Проучването включва 28 649 интервюта, проведени с висши ръководители, ангажирани със здравето и безопасността и допълнително 7226 интервюта с представители на работниците по въпросите на безопасността и здравето<sup>12</sup>. Статистическата съвкупност обхваща всички предприятия с 10 или повече работници от 31 участващи държави, като покрива всички сектори на икономическата активност с изключение на земеделието, горския сектор и рибарството. Статистическата отчетна единица на анализа е предприятие.
- Участвалите 31 държави включват всичките 27 държави-членки на ЕС, както и двете страни кандидатки (Хърватия и Турция), а също и две държави от ЕАСТ (Норвегия и Швейцария).
- Допълнителна информация е достъпна на адрес ([www.esener.eu](http://www.esener.eu)), включително преводи на това резюме на 25 езика.
- Еталонните и националните версии на въпросниците са достъпни на адрес: (<http://osha.europa.eu/bg/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>).
- Обяснителен преглед е достъпен на адрес: ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)).
- Резюме на проучването е достъпно на 23 езика на адрес: ([http://osha.europa.eu/bg/publications/reports/bg\\_esener1-summary.pdf/view](http://osha.europa.eu/bg/publications/reports/bg_esener1-summary.pdf/view)).
- Инструмент за уеб-картографиране е наличен на адрес ([http://osha.europa.eu/sub/esener/bg/front-page/document\\_view?set\\_language=bg](http://osha.europa.eu/sub/esener/bg/front-page/document_view?set_language=bg)).
- Пълната база данни на ESENER е достъпна чрез UK Data Archive (UKDA) на университета на Есекс (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). За да получат достъп до файловете с данни, потребителите трябва първо да се регистрират в UKDA. Информация за процедурата по регистрация е налична на адрес: (<http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>). По всякакви въпроси относно регистрацията или достъпът до данни, моля свържете се с [help@esds.ac.uk](mailto:help@esds.ac.uk).

<sup>11</sup> Европейската кампанията по инспекция на психосоциалните рискове 2012 г. на Комитетът на старшите инспектори по труда ([www.av.se/SLIC2012](http://www.av.se/SLIC2012)).

<sup>12</sup> За 27-те държави членки на ЕС тези стойности са, както следва: 24 680 интервюта с управители и 6694 с представители по въпросите на безопасността и здравето при работа.

## Информация за авторите

### **RAND Europe**

RAND Europe е независима организация с идеална цел, която провежда проучвания и анализи в подкрепа на процесите по вземане на решения и формиране на политики. Основана е през 1992 г. като независимо звено на американския мозъчен тръст RAND Corporation.

### **Университет на Кардиф — Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC) и Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods (WISERD)**

CWERC провежда изследвания на взаимовръзките между здравето, безопасността и благосъстоянието в работната среда. Това е съвместен изследователски център, подпомаган от факултетите по психология и социални науки на университета на Кардиф.

WISERD е съвместно финансиран от правителството на Уелс (HEFCW) и Съвета на Обединеното кралство за икономически и социални изследвания (ESRC) с цел обединяване и обогатяване на съществуващия опит в областта на количествените и качествените изследователски методи и методологии в университетите на Aberystwyth, Bangor, Cardiff, Glamorgan и Swansea.

**Консорциум, воден от Institute of Work, Health and Organisations към Университета на Нотингам (I-WHO).**

**Партньори: Италианската организация за обезщетяване на работниците (INAIL), TNO Work & Employment и Финландския институт за здраве при работа (FIOH)**

**I-WHO** е изследователски институт за обучение след завършване на висше образование по приложна психология към университета на Нотингам. Институтът се занимава с приноса на приложната психология в областта на здравето и безопасността при работа и общественото здраве и безопасност и към предоставянето на съответните здравни услуги. Институтът е определен от СЗО за център за сътрудничество в областта на здравето при работа.

**INAIL** — Италианската организация за обезщетяване на работниците — работи, наред с друго, за ограничаване броя на трудовите злополуки, застраховането на работниците и реинтеграцията на пазара на труда на жертвите на трудови злополуки.

**TNO Work & Employment** е институт за технологични и стратегически изследвания и консултиране. Като работи за въвеждане на научните достижения в практиката, TNO се стреми да оптимизира капацитета за иновации на университетите и администрацията. TNO също е определен от СЗО за център за сътрудничество в областта на здравето при работа.

**FIOH, Финландски институт за здраве при работа**, е специализирана изследователска организация по въпросите на безопасността и здравето при работа. Резултатите от изследователските дейности на института са достъпни за предприятията посредством предоставяните от него експертни услуги и дейности за обучение и разпространение на информация.

Резюмето е редактирано от William Cockburn, Xavier Irastorza и Malgorzata Milczarek



**Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA)** допринася за превръщането на Европа в по-безопасно, по-здравословно и много по-производително място за работа. Агенцията изследва, разработва и разпространява надеждна, балансирана и безпристрастна информация за здравето и безопасността и организира общоевропейски кампании за повишаване на осведомеността. Учредена от Европейския съюз през 1996 г. и базирана в Билбао, Испания, Агенцията събира заедно представители на Европейската комисия, правителствата на държавите-членки, работодателски и синдикални организации и водещи експерти както от всичките 27 държави-членки на ЕС, така и извън него.

**Европейска агенция за безопасност и здраве при работа**

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPAIN

Тел.: +34 944794360

Факс: +34 944794383

E: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Служба за публикации

ISBN 978-92-9191-706-8



9 789291 917068