

Sondajul european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente

Rezumat

Sondajul EU-OSHA la nivel european urmărește să sprijine întreprinderile în abordarea mai eficientă a securității și sănătății în muncă și promovarea sănătății și stării de bine a angajaților. Sondajul va furniza factorilor de decizie politică informații transnaționale comparabile pertinente pentru proiectarea și implementarea de noi politici în acest domeniu.

Cuprins

Context	1
Constatări principale	1
Managementul SSM	2
Riscurile psihosociale și managementul lor	7
Factori de stimulare și obstacole	9
Participarea angajaților	12
Metodologia sondajului	15

Context

Prin Directiva-cadru 89/391/CEE și directivele specifice, legislația Uniunii Europene oferă cadrul necesar pentru ca lucrătorii din Europa să beneficieze de un nivel ridicat de securitate și sănătate în muncă. Implementarea acestor prevederi diferă de la o țară la alta, iar punerea lor în practică variază în funcție de sector, categorii de lucrători și dimensiunea întreprinderii. Importanța crescândă a riscurilor „emergente”, precum stresul, violența și hărțuirea, constituie o provocare pentru factorii de decizie politică în ceea ce privește elaborarea unor măsuri eficiente de prevenire.

În acest context, Sondajul european al întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER), realizat de Agenția Europeană pentru SSM și E^U în Muncă, adresează întrebări atât managerilor, cât și responsabililor cu sănătatea și securitatea lucrătorilor, despre modul în care sunt gestionate riscurile legate de securitate și sănătate la locul de muncă, în special riscurile psihosociale, respectiv stresul, violența și hărțuirea asociate mun-

cii. În primăvara anului 2009, un total de 28 649 de manageri și 7 226 de responsabili cu securitatea și sănătatea lucrătorilor au fost intervievați în cele 31 de țări care fac obiectul sondajului: UE-27, precum și în Croația, Elveția, Norvegia și Turcia.

Elaborat cu sprijinul guvernelor și al partenerilor sociali la nivel european, ESENER își propune să sprijine întreprinderile din Europa în abordarea mai eficientă a securității și sănătății în muncă și să ofere factorilor de decizie informații transnaționale comparabile, relevante pentru proiectarea și implementarea de noi politici în acest domeniu. Pe lângă analiza practicilor de management, ESENER analizează în detaliu modul în care lucrătorii sunt implicați în gestionarea securității și sănătății în muncă, ceea ce reprezintă un factor important în implementarea cu succes a măsurilor preventive la nivelul întreprinderii.

Constatări principale

Pe măsură ce societatea noastră evoluează sub influența noilor tehnologii și schimbării condițiilor economice și sociale, la fel și locurile noastre de muncă, practicile profesionale și procesele de producție sunt într-o continuă schimbare. Aceste situații noi implică riscuri emergente și provocări noi care, la rândul lor, impun anumite abordări politice, administrative și tehnice ce asigură un nivel ridicat de securitate și sănătate la locul de muncă.

Concluziile sondajului ESENER⁽¹⁾ indică faptul că întreprinderile europene utilizează acțiuni formale (bazate pe politici sau proceduri) pentru a aborda atât aspectele generale privind securitatea și sănă-

(¹) ESENER nu include întreprinderi cu mai puțin de 10 lucrători și nici nu vizează sectorul activităților de agricultură, silvicultură și pescuit (NACE A), al activităților gospodăriilor private (NACE T) și al activităților organizațiilor extrateritoriale (NACE U).

tatea la locul de muncă (SSM), cât și riscurile psihosociale, dar, de asemenea, utilizează și acțiuni mai puțin formale (ad-hoc), în special în ceea ce privește riscurile psihosociale.

- Politicile SSM oficiale sunt mai frecvente în cadrul întreprinderilor mai mari și, în funcție de țară, în Irlanda, Regatul Unit, Țările de Jos și țările scandinave, comparativ cu țările din sudul Europei, statele membre mai noi și țările candidate. Aceasta s-ar putea datora diferențelor în materie de conștientizare, cunoaștere și tradiție în ceea ce privește abordarea SSM în aceste țări.
- Întreprinderile care nu au o politică SSM sau care nu realizează evaluări ale riscurilor sau alte măsuri similare⁽²⁾ invocă inutilitatea sau lipsa expertizei drept motive principale. Acest lucru pare a fi mai frecvent în rândul întreprinderilor mai mici și în anumite țări. În mod interesant, complexitatea legislativă nu este raportată drept obstacol principal în calea adoptării politicilor SSM.
- Este mai probabil ca evaluarea riscurilor sau alte măsuri similare să fie efectuate de întreprinderile care au un responsabil pentru probleme de securitate și sănătate și în unități mai mari, precum și în sectoarele mai periculoase. Reprezentarea angajaților pare a fi un factor-cheie pentru abordarea aspectelor SSM.
- Peste o treime din întreprinderi – în special cele mai mici – externalizează evaluarea riscurilor către furnizori externi de servicii. Există, totuși, diferențe semnificative la nivel de țară, foarte puține cazuri de externalizare fiind raportate în Danemarca, Regatul Unit, Suedia și Estonia, chiar și în rândul întreprinderilor mai mici.
- În aproximativ 40 % din întreprinderi, aspectele SSM sunt analizate în mod regulat în cadrul ședințelor conducerii la nivel înalt, în timp ce implicarea șefilor ierarhici în gestionarea SSM este raportată a fi foarte ridicată sau destul de ridicată în majoritatea întreprinderilor (75 %). Acest lucru este promițător întrucât implicarea șefilor ierarhici este un factor-cheie în implementarea bunelor practici SSM.
- Preocupările principale SSM pentru întreprinderile europene sunt accidentele, afecțiunile musculo-scheletice (AMS) și stresul asociat muncii.

Violența și, în special, persecuția și hărțuirea sunt raportate drept o preocupare majoră într-un număr destul de mare de întreprinderi.

- Managementul riscurilor psihosociale este mai frecvent în sectorul sănătății și al asistenței sociale, precum și în întreprinderile mai mari. Țările din sudul Europei – cu excepția Spaniei – prezintă un grad mai redus de conștientizare și sunt mai puțin susceptibile să ia măsuri pentru managementul riscurilor psihosociale.
- Proceduri mai formalizate pentru managementul riscurilor psihosociale există pe scară largă doar în câteva țări precum Irlanda, Regatul Unit, Țările de Jos și țările scandinave, precum și în întreprinderile mari și în sectorul public, cel al intermediarilor financiare, învățământ, sectorul sănătății și asistenței sociale.
- În general, întreprinderile abordează riscurile psihosociale prin asigurarea formării și prin aplicarea unor schimbări în organizarea muncii. Cu toate acestea, doar aproximativ jumătate dintre respondenți își informează angajații cu privire la riscurile psihosociale și la efectul acestora asupra securității și sănătății lor.
- Îndeplinirea atribuțiilor legale și soluționarea cererilor formulate de angajați par a fi principalele motoare de abordare, atât în domeniul SSM, în general, cât și în domeniul riscurilor psihosociale.
- Cele mai importante obstacole în calea abordării riscurilor psihosociale în întreprinderi sunt sensibilitatea percepută a problemei, împreună cu lipsa conștientizării și a resurselor.
- Managerii recunosc că participarea angajaților este un factor-cheie de succes, pentru gestionarea atât a aspectelor SSM, cât și a riscurilor psihosociale și prin urmare, rolul partenerilor sociali este în continuare esențial pentru aplicarea unor măsuri eficiente.

Managementul SSM

Securitatea și sănătatea în muncă (SSM) reprezintă un domeniu interdisciplinar care se ocupă de protecția securității, a sănătății și a stării de

(2) De reținut că ESENER investighează mai degrabă controalele la locul de muncă decât evaluările riscurilor care sunt mai formale.

bine a persoanelor angajate în muncă. Procesele și schimbările tot mai complexe privind condițiile de muncă, împreună cu tipuri de pericole noi sau schimbătoare, implică o nouă și sistematică abordare a securității și sănătății în muncă. Sunt necesare soluții care să permită angajatorilor să țină seama de principiile de securitate și sănătate la toate nivelurile operaționale și pentru toate tipurile de activitate și să le transforme în măsuri corespunzătoare în mod regulat.

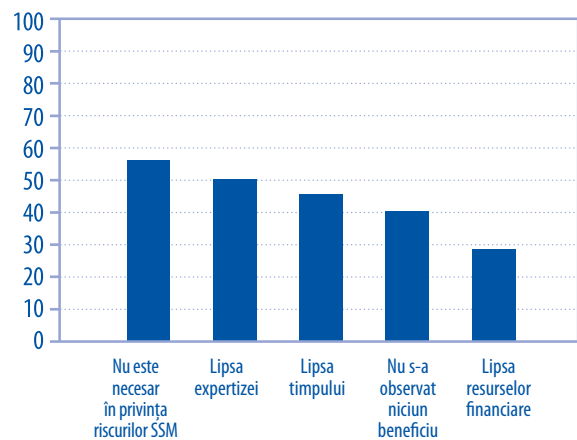
Gestionarea generală a securității și sănătății în cadrul întreprinderii

- S-a raportat existența unei politici SSM documentate, a unui sistem de management sau a unui plan de acțiune bine stabilit în majoritatea întreprinderilor (76 %), o incidență mai ridicată fiind observată în unitățile mai mari. În funcție de țară, cele mai mari procente sunt raportate în Regatul Unit (98 %), Spania (97 %) și Irlanda (96 %), spre deosebire de Grecia (38 %), Turcia (38 %) și Luxemburg (46 %).
- Dintre întreprinderile care au o astfel de politică documentată, aproximativ 33 % consideră că aceasta are un impact mare asupra SSM la locul de muncă și aproximativ 52 % consideră că aceasta are un impact moderat. Aceste procente sunt mai ridicate în rândul întreprinderilor mai mari, ceea ce ar putea reflecta nivelul resurselor disponibile pentru o aplicare eficientă sau o utilizare mai intensă a procedurilor formale.
- Principalul motiv invocat pentru a justifica lipsa unei asemenea politici constă în faptul că „nu este considerată necesară, având în vedere nivelul riscurilor SSM din întreprindere” (54 %) (Figura 1). Această cotă atinge nivelul cel mai ridicat în sectorul intermediarilor financiare (69 %), precum și în rândul întreprinderilor mici, ceea ce poate reflecta fie absența reală a riscurilor, fie niveluri mai scăzute de conștientizare a riscurilor în cadrul IMM-urilor. În funcție de țară, această categorie atinge nivelul cel mai ridicat în Republica Cehă (71 %) și Polonia (70 %).
- Al doilea motiv ca frecvență este „lipsa expertizei” în elaborarea acestora (51 %), cele mai mari

procente înregistrându-se în Germania (65 %) și Franța (60 %). Aceasta este o altă constatare interesantă, ce indică faptul că ar putea exista o lipsă de expertiză la nivel de întreprindere în aplicarea politicilor și sistemelor SSM chiar și în statele membre mai vechi.

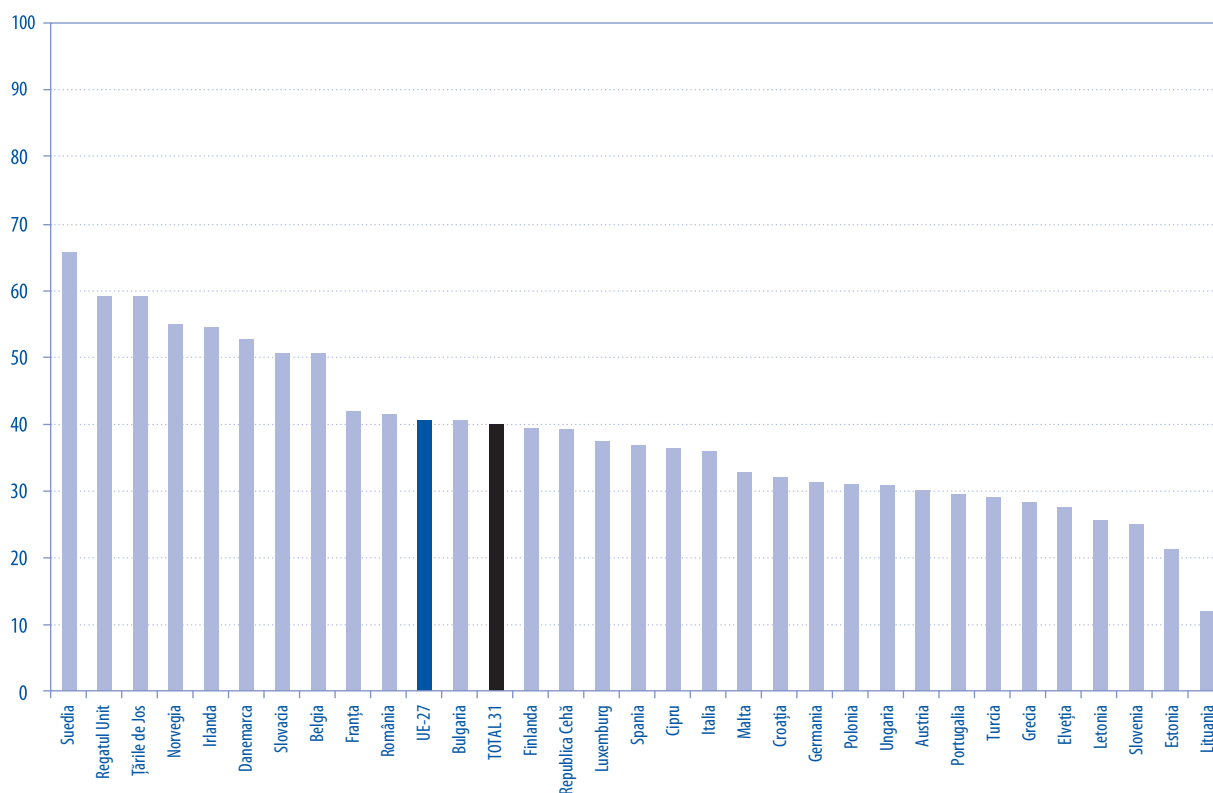
- Implicarea conducerii în SSM este recunoscută drept factor-cheie pentru aplicarea acțiunilor necesare în vederea soluționării problemelor SSM. ESENER analizează acest aspect atât la nivelul conducerii la nivel înalt, cât și la nivelul șefilor ierarhici.
- S-a raportat că aspectele SSM sunt abordate „în mod regulat” în cadrul ședințelor **conducerii la nivel înalt** doar în aproximativ 40 % din întreprinderile ce au făcut obiectul sondajului, procentul crescând odată cu dimensiunea unității. În funcție de țară, s-a raportat o frecvență mai mare în Suedia (66 %), Regatul Unit (60 %) și Țările de Jos (60 %), în timp ce pentru Lituania (14 %) și Estonia (22 %) procentele sunt mai mici (Figura 2).
- Aproximativ 15 % dintre respondenți au raportat că problemele SSM nu sunt, de fapt, abordate niciodată în ședințele conducerii la nivel înalt.
- Angajamentul **șefilor ierarhici** este considerat un factor de succes cheie în managementul

Figura 1: Motivele pentru care nu există o politică documentată, un sistem de management sau un plan de acțiune (% întreprinderi, UE-27)



Bază: întreprinderi care NU au elaborat o politică documentată, un sistem de management sau un plan de acțiune.

Figura 2: Aspecte privind securitatea și sănătatea abordate în mod regulat în cadrul ședințelor la nivel înalt, pe țară (% întreprinderi)



Bază: toate întreprinderile.

SSM, astfel este promițător că implicarea lor este raportată drept ridicată sau foarte ridicată în majoritatea întreprinderilor (75 %). Cele mai ridicate niveluri de implicare au fost raportate în Italia (92 %) și Țările de Jos (90 %).

- Serviciile experților în domeniul securității (71 %) și ale medicilor specializați în medicina muncii (69 %) reprezintă serviciile SSM cel mai frecvent utilizate în UE-27. Întreprinderile mai mari au raportat o utilizare mai mare a tuturor tipurilor de servicii SSM.
- În unele țări precum Finlanda, întreprinderile se bazează pe o gamă largă de experți în domeniul SSM, în timp ce în altele, gama de experți este mult mai redusă (de exemplu, în Grecia). Există o serie de motive, precum lipsa conștientizării, lipsa stabilirii priorităților sau lipsa expertizei necesare, care ar putea explica aceste constatări (Tabelul 1).

- Utilizarea serviciilor oferite de „psihologi” este mai frecvent raportată în sectorul sănătății și asistenței sociale (37 %), precum și în învățământ (33 %), reflectând, probabil, un nivel mai ridicat de conștientizare și de raportare a riscurilor psihosociale care sunt tipice pentru aceste sectoare.

Evaluarea riscurilor sau măsuri similare

Un aspect SSM important analizat de sondajul ESENER este măsura în care locurile de muncă sunt verificate în mod regulat în ceea ce privește securitatea și sănătatea, în cadrul unei evaluări a riscurilor sau unei alte măsuri similare⁽³⁾.

- Majoritatea întreprinderilor din UE-27 (87 %) realizează controale în cadrul unei evaluări a riscurilor sau unei alte măsuri similare, cu procente puțin mai ridicate în rândul instituțiilor care au un responsabil pentru probleme de

⁽³⁾ Trebuie remarcat faptul că ESENER investighează mai degrabă controalele efectuate la locul de muncă decât evaluările riscurilor, care au un caracter mai formal.

Tablel 1: Servicii de securitate și sănătate utilizate: țările cu procente cele mai ridicate și cele mai scăzute (% întreprinderi)

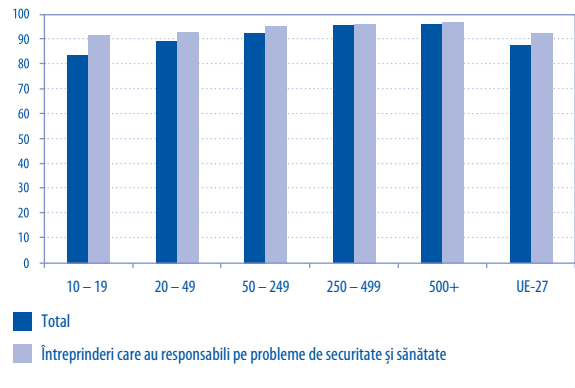
Expert (media % UE-27)	Țara	
	Ridicat	Scăzut
Expert în securitate (71 %)	Italia (93 %)	Danemarca (15 %)
	Slovacia (87 %)	Estonia (21 %)
	Letonia (87 %)	Turcia (23 %)
	Finlanda (97 %)	Danemarca (13 %)
Medic specializat în medicina muncii (69 %)	Ungaria (97 %)	Elveția (13 %)
	Belgia (94 %)	Lituania (15 %)
	Italia (86 %)	Turcia (19 %)
Consultanță generală SSM (62 %)	Spania (82 %)	Franța (20 %)
	Ungaria (80 %)	Grecia (24 %)
	Finlanda (77 %)	Grecia (7 %)
	Expert în ergonomie (28 %)	Suedia (68 %)
Psiholog (16 %)	Spania (59 %)	Austria (11 %)
	Suedia (65 %)	Grecia (4 %)
	Finlanda (52 %)	Lituania (5 %)
	Danemarca (48 %)	Turcia (6 %)

Bază: toate întreprinderile.

securitate și sănătate. Această constatare pozitivă surprinde o serie de măsuri mai puțin formale care ar putea fi utilizate în special de către întreprinderile mai mici (Figura 3).

- În funcție de țară, întreprinderile din Italia (99 %), Regatul Unit (97 %) și Spania (95 %) raportează cel mai înalt nivel de aplicare a evaluărilor riscurilor sau altor măsuri similare. În funcție de sector, cele mai ridicate cote – peste 90 % – corespund celor mai periculoase dintre acestea, cum ar fi sectorul minier (99 %), industria prelucrătoare (91 %) și construcțiile (91 %), după cum era de așteptat.
- La nivelul UE, 36 % din întreprinderi au raportat că externalizează evaluarea riscurilor către furnizorii externi de servicii; cifra însă, variază foarte mult de la o țară la alta (Figura 4).
- În general, cu cât întreprinderea este mai mică, cu atât mai mare este probabilitatea ca evaluarea riscurilor să fie externalizată către furnizori externi de servicii. Cu toate acestea, în unele țări, externalizarea este o excepție chiar și la

Figura 3: Locurile de muncă din cadrul întreprinderilor ce realizează în mod regulat controale privind securitatea și sănătatea, în cadrul unei evaluări a riscurilor sau altei măsuri similare, în funcție de dimensiunea unității (% întreprinderi, UE-27)

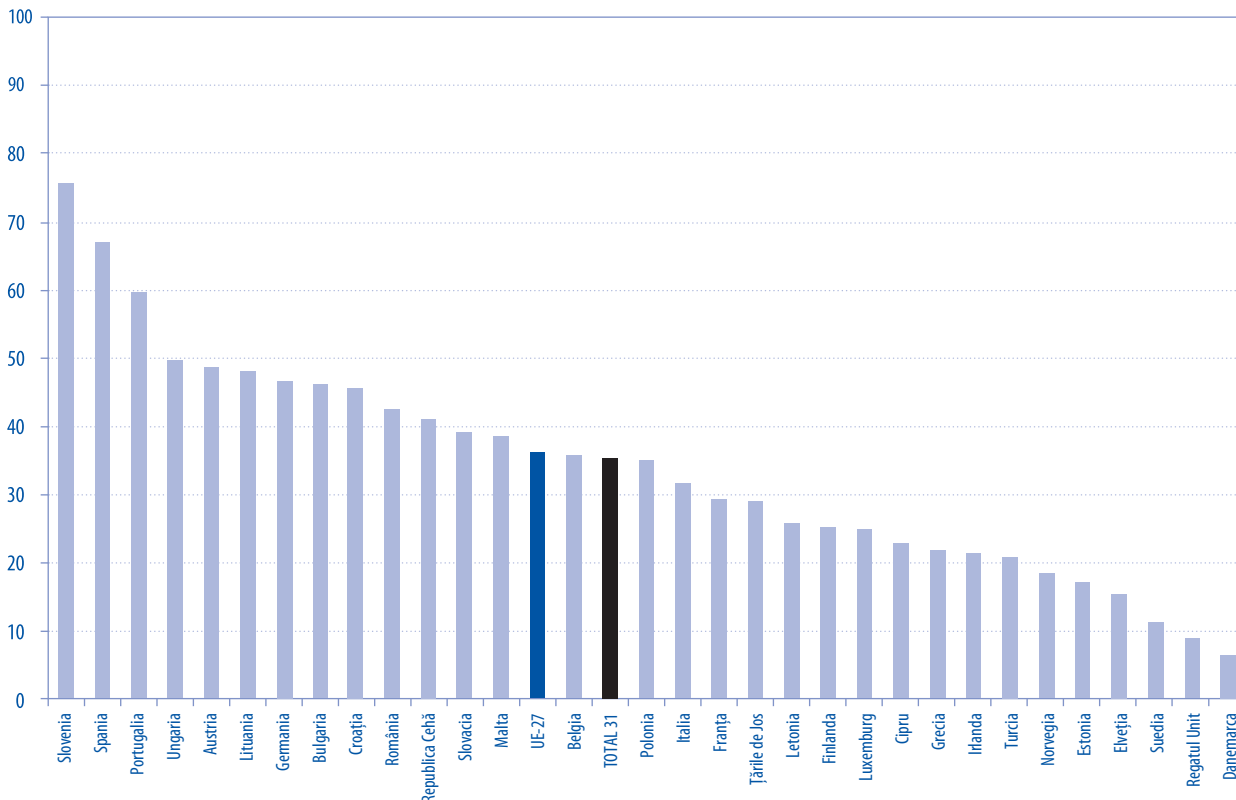


Bază: toate întreprinderile.

nivelul celor mai mici întreprinderi interogate (de exemplu, în Danemarca).

- Aceste diferențe dintre țări ar putea fi generate de modul în care sunt structurate serviciile conexe SSM la nivel național sau de modelul de externalizare, însă trebuie remarcat faptul că externalizarea poate fi asociată, de asemenea, cu un nivel scăzut de angajament al conducerii în privința SSM.
- S-a raportat că au fost efectuate controale regulate în 83 % din întreprinderi. Cu cât întreprinderea este mai mare, cu atât mai mare este probabilitatea ca aceste controale să fie efectuate ca urmare a „cererii formulate de angajați”, ceea ce ar putea reflecta o incidență mai mare a responsabililor cu securitatea și sănătatea în cadrul întreprinderilor mai mari.
- Zonele cel mai frecvent vizate de aceste controale sunt „echipamentele și mediul de muncă” (96 %) și „organizarea muncii” (75 %), în timp ce acțiunile de urmărire se axează pe „echipamente și mediul de muncă” (84 %), „cursuri de formare” (80 %) și „organizarea muncii” (63 %). În mod curios, cu toate că acțiunile raportate au tendința de a se centra pe aspectele mai tradiționale legate de echipamente, mediul de muncă și formare, un procent semnificativ de întreprinderi raportează, de asemenea, că se concentrează pe probleme de organizare a muncii.

Figura 4: Evaluarea riscurilor sau controalele la locul de muncă externalizate în mod normal către furnizorii externi de servicii, în funcție de țară (% întreprinderi)



Bază: întreprinderile în care se efectuează în mod regulat controale privind securitatea și sănătatea angajaților.

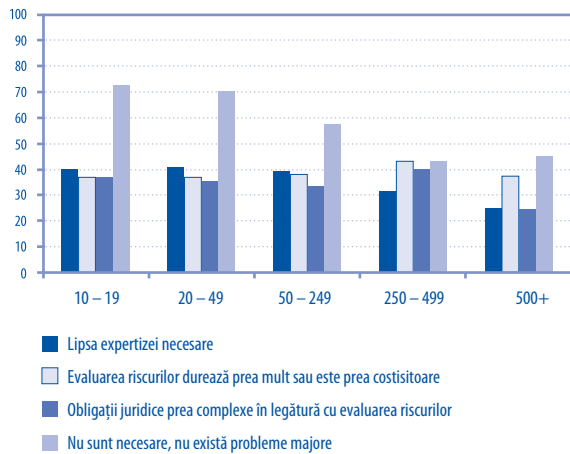
- În 12 % din întreprinderile care nu efectuează controale periodice privind securitatea și sănătatea angajaților, motivul cel mai frecvent invocat constă în faptul că „nu sunt necesare, pentru că nu ne confruntăm cu probleme majore” (71 %). La nivel de țară, acest motiv este invocat foarte frecvent în Republica Cehă (95 %) și Danemarca (92 %), în timp ce în Spania (50 %) și Grecia (52 %) se situează sub medie. Întrucât acest motiv are cea mai mare frecvență în rândul întreprinderilor celor mai mici, se pune problema dacă întreprinderile mai mici sunt mai puțin susceptibile de a avea probleme majore sau dacă sunt mai puțin conștiente de problemele SSM (Figura 5).
- În schimb, „obligațiile juridice prea complexe” sunt invocate ca motiv de a nu efectua controale doar de 37 % dintre respondenți.

Riscuri privind securitatea și sănătatea

Accidentele sunt raportate ca fiind principala preocupare pentru managerii europeni (80 % preocupare majoră sau moderată), urmate de stresul asociat muncii (79%) și de afecțiunile musculo-scheletice (78 %) (Figura 6). Violența sau amenințarea cu violența, intimidarea și hărțuirea au fost raportate ca fiind o preocupare majoră sau moderată pentru aproximativ 40 % dintre respondenți, cele mai mari cote fiind raportate în sectorul sănătății și asistenței sociale, precum și în învățământ (Tabelul 2).

- Întreprinderile mai mici sunt mai puțin susceptibile să raporteze că ar exista vreun risc care să reprezinte o preocupare majoră sau moderată, din cauza unei reale absențe a riscurilor

Figura 5: Motivele pentru care aceste controale nu sunt efectuate în mod regulat, în funcție de dimensiunea întreprinderii (% întreprinderi, UE-27)



Bază: întreprinderile în care nu există controale regulate privind securitatea și sănătatea în muncă.

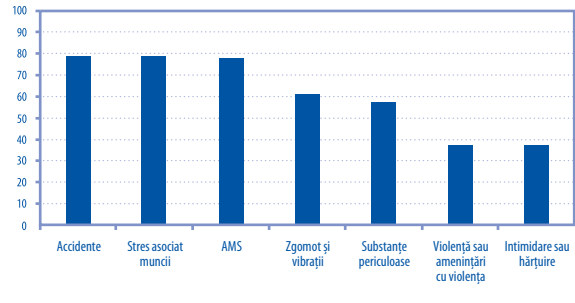
în aceste unități sau pur și simplu a unui nivel scăzut de conștientizare a riscurilor.

Riscurile psihosociale și managementul lor

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

- În ceea ce privește factorii care contribuie la apariția riscurilor psihosociale, principalele preocupări ale managerilor sunt „lucrul sub presiunea timpului” (52 %) și „contactul cu clienți, pacienți etc. dificili” (50 %) (Figura 7). „Lucrul sub presiunea timpului” reprezintă motivul de îngrijorare cel mai frecvent raportat în întreprinderile mai mari și în sectorul imobiliar (61 %), precum și în țările scandinave (cel mai mare procent în Suedia, 80 %), iar cele mai mici procente se înregistrează în Italia (31 %), Ungaria (37 %) și Letonia (41 %).

Figura 6: Probleme care reprezintă o preocupare moderată sau majoră (% întreprinderi, UE-27)



Bază: toate întreprinderile.

Tabelul 2: Preocupările privind securitatea și sănătatea și sectoarele în care acestea sunt cel mai frecvent raportate ca moderate sau majore (% întreprinderi, UE-27)

Problemă (medie % UE-27)	Sector de activitate
Accidente (81 %)	Construcții (90 %)
	Furnizare de energie electrică, gaze, apă (87 %)
	Sectorul sănătății și asistenței sociale (91 %)
Stres asociat muncii (79 %)	Învățământ (84 %)
	Furnizare de energie electrică, gaze, apă (87 %)
AMS (78 %)	Sectorul sănătății și asistenței sociale
	Minerit și exploatare în carieră (84 %)
Zgomot și vibrații (61 %)	Construcții (82 %)
	Furnizare de energie electrică, gaze, apă (75 %)
Substanțe periculoase (58 %)	Minerit și exploatare în carieră (73 %)
	Sectorul sănătății și asistenței sociale (57 %)
Violență sau amenințare cu violența (37 %)	Învățământ (51 %)
	Sectorul sănătății și asistenței sociale (47 %)
Intimidare sau hărțuire (37 %)	Sectorul sănătății și asistenței sociale (47 %)
	Învățământ (47 %)

Bază: toate întreprinderile.

Managementul riscurilor psihosociale

- ESENER analizează managementul riscurilor psihosociale în două moduri: (a) investigând dacă se aplică proceduri pentru abordarea în mod formal a stresului, violenței și intimidării asociate muncii și (b) dacă au fost luate măsuri pentru a controla riscurile psihosociale specifice.

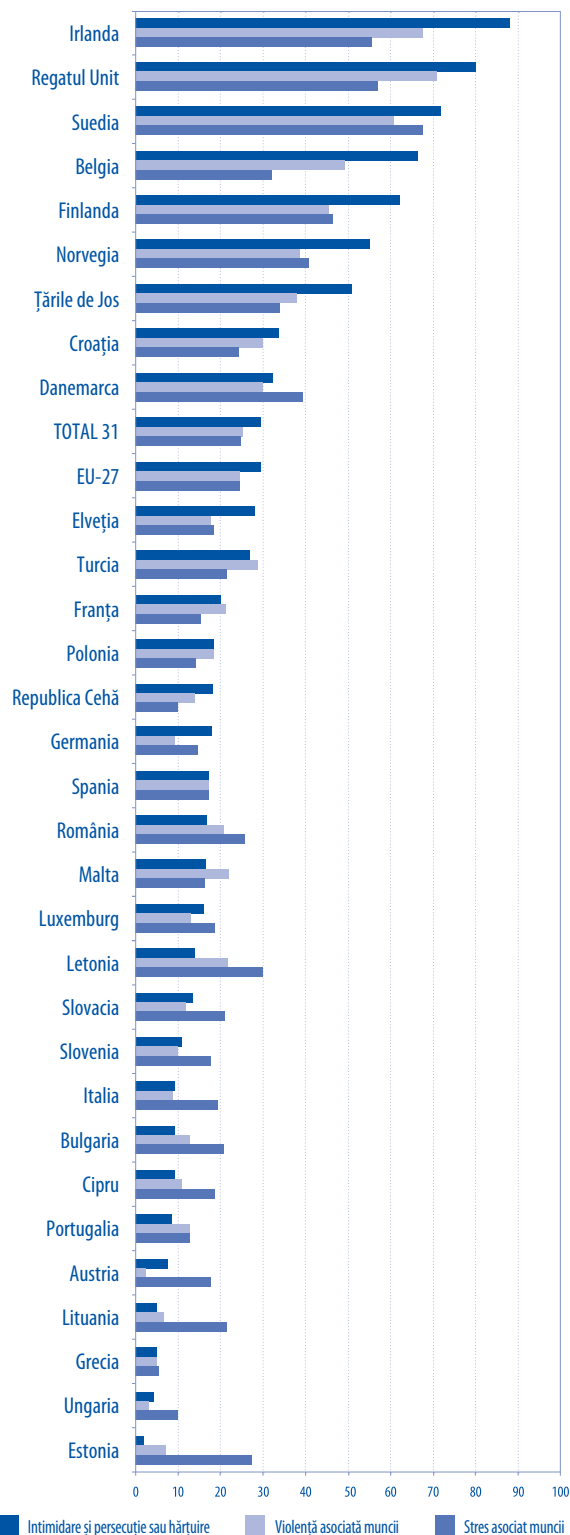
Figura 7: Preocupările managerilor privind factorii ce contribuie la apariția riscurilor psihosociale la locul de muncă (% întreprinderi, UE-27)



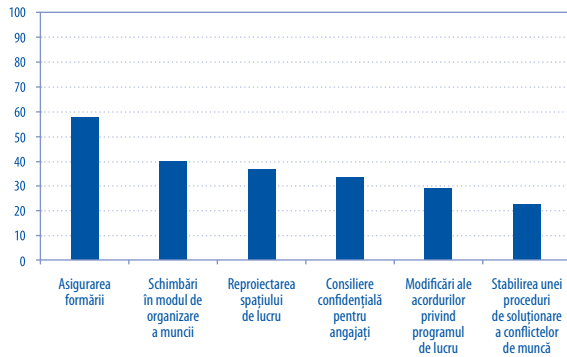
Bază: toate întreprinderile.

- Mai puțin de o treime din întreprinderile din UE-27 au raportat că dețin **proceduri** pentru a aborda cazurile de intimidare sau hărțuire (30 %), violență asociată muncii (26 %) sau stres asociat muncii (26 %). În întreprinderile mai mari s-a raportat o incidență mai ridicată.
- Aceste proceduri mai formale sunt răspândite doar în câteva țări, cea mai mare frecvență fiind raportată în Irlanda, Regatul Unit, țările scandinave și Belgia (Figura 8). În funcție de sector, aceste proceduri sunt mai frecvente în sectorul sănătății și asistenței sociale, în sectorul învățământului și în cel al intermediarilor financiare. Aceste constatări ar putea să fie legate de natura muncii în aceste sectoare specifice, de nivelul de conștientizare și de tradițiile în abordarea riscurilor psihosociale în aceste țări specifice.
- Printre **măsurile** luate, „asigurarea formării” (58 %) și „schimbări în modul de organizare a muncii” (40 %) sunt raportate ca având cea mai mare frecvență (Figura 9). Procentul este mai ridicat în întreprinderile mari, în timp ce în sectorul sănătății și asistenței sociale se raportează în mod constant cifre mai mari la toate categoriile evaluate.

Figura 8: Proceduri de abordare a riscurilor psihosociale la locul de muncă, în funcție de țară (% întreprinderi)



Bază: toate întreprinderile.

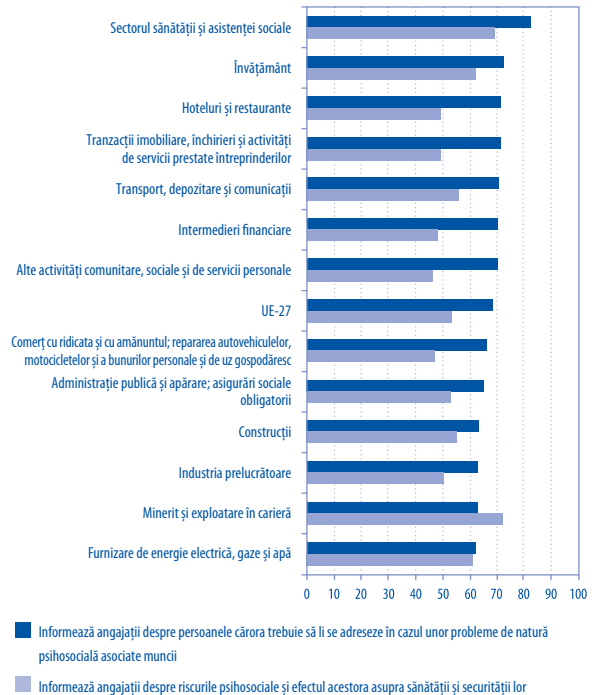
Figura 9: Măsuri pentru abordarea riscurilor psihosociale la locul de muncă (% întreprinderi, UE 27)

Bază: toate întreprinderile.

- Din nou, măsurile privind managementul riscurilor psihosociale la locul de muncă sunt raportate mai frecvent în Irlanda, Regatul Unit, țările scandinave și Țările de Jos. Mai puține măsuri psihosociale sunt luate în întreprinderile mici, în țările din sudul Europei și în sectorul industriei prelucrătoare.
- 53 % din întreprinderi au raportat că își informează angajații cu privire la riscurile psihosociale și la efectul acestora asupra sănătății și securității lor, în timp ce 69 % îi informează cu privire la persoana căreia trebuie să i se adreseze în cazul unor probleme de natură psihosocială asociate muncii. În ambele situații, întreprinderile mai mari au raportat frecvențe mai mari.
- În funcție de sector, informarea angajaților cu privire la riscurile psihosociale și efectul acestora asupra sănătății și securității lor este raportată mai frecvent în sectorul mineritului și exploatarea în carieră (71 %) și în sectorul sănătății și asistenței sociale (69 %). Informațiile privind persoanele cărora trebuie să li se adreseze angajații în cazul unor probleme de natură psihosocială asociate muncii sunt furnizate cel mai frecvent în sectorul sănătății și asistenței sociale (83 %) și în învățământ (73 %) (Figura 10).

Factori de stimulare și obstacole

Motivele pentru care întreprinderile doresc să abordeze managementul SSM și managementul riscuri-

Figura 10: Informații oferite angajaților cu privire la riscurile psihosociale, în funcție de sector (% întreprinderi, UE-27)

Bază: toate întreprinderile.

lor psihosociale – sau pentru care nu reușesc să facă acest lucru – sunt determinate de o serie de factori, precum conformitatea cu legile și reglementările, raționalitatea, înțelegerea beneficiilor sau costurilor afacerii, orientarea către valori și norme etc. Cu toate acestea, există o serie de factori primordiali, precum nivelul de conștientizare și de stabilire a priorităților, angajamentul conducerii și implicarea angajaților care reprezintă factori de stimulare importanți pentru managementul SSM și al riscurilor psihosociale.

Managementul SSM – factori de stimulare

- Motivul cel mai important pentru abordarea aspectelor de securitate și sănătate constă în „îndeplinirea obligațiilor legale”, fiind invocat de 90 % din reprezentanții conducerii în UE-27 (Tabelul 3). Nu există diferențe semnificative în funcție de dimensiunea întreprinderii sau sectorul din care face parte.

- Al doilea motiv ca frecvență este reprezentat de „cererile formulate de angajați sau de reprezentanții acestora” (76 %), cel mai mic procent revenind sectorului hotelier și al restaurantelor (71 %) și cel mai mare, sectorului de minerit și exploatare în carieră (87 %).
- „Cererile formulate de clienți sau preocuparea pentru reputația organizației” reprezintă, de asemenea, un factor important pentru gestionarea aspectelor SSM (67 %); acest motiv este invocat de 77 % din reprezentanții conducerii în sectorul hotelier și al restaurantelor, dar numai de 53 % în administrația publică.

Managementul SSM – Obstacole

- În ceea ce privește principalele dificultăți în abordarea problemelor de securitate și sănătate, „lipsa resurselor (timp, personal sau bani)” a fost raportată ca factor major în 36 % din întreprinderile din UE-27 (Tabelul 4), cifra ridicându-se la 51 % în administrația publică. În funcție de

țară, acest obstacol este cel mai important în România (74 %), Portugalia (61 %) și Letonia (60 %), spre deosebire de Austria (19 %), Finlanda (21 %) și Țările de Jos (22 %).

- Al doilea factor ca frecvență, „lipsa conștientizării” (26 %), este un obstacol extrem de relevant în România (69 %), Portugalia (61 %) și Cipru (51 %), dar de o importanță minoră pentru Danemarca (6 %), Croația (8 %) și Slovacia (8 %). „Lipsa expertizei” este un obstacol major pentru 24 % din întreprinderi, variind foarte mult de la 5 % în Slovenia, Croația și Slovacia, la 57 % în Portugalia, 55 % în Turcia și 54 % în România.
- Rezultatele specifice sectorului arată că „lipsa conștientizării” este considerată o dificultate principală de 31 % dintre respondenții din sectorul construcțiilor, comparativ cu 17 %, în sectorul intermediarilor financiare. În același timp, „lipsa expertizei” este raportată drept obstacol de 28 % din respondenții din administrația publică, comparativ cu 14 % în sectorul intermediarilor financiare.

Tabelul 3: Motive pentru abordarea aspectelor de securitate și sănătate în cadrul întreprinderii (% întreprinderi care au raportat „importanță majoră”)

Motiv (medie % UE-27)	Țara	
	Ridicat	Scăzut
Îndeplinirea obligațiilor legale (90 %)	Ungaria (97 %)	Grecia (70 %)
	România (96 %)	Cipru (73 %)
	Finlanda (96 %)	Letonia (74 %)
Cereri formulate de angajați sau de reprezentanții acestora (76 %)	Finlanda (96 %)	Croația (23 %)
	România (91 %)	Bulgaria (54 %)
	Danemarca (90 %)	Slovenia (55 %)
	Turcia (89 %)	Croația (12 %)
Cereri formulate de clienți sau preocuparea pentru reputația organizației (67 %)	Portugalia (83 %)	Slovenia (40 %)
	România (83 %)	Austria (46 %)
	Finlanda (93 %)	Croația (10 %)
	Norvegia (91 %)	Italia (33 %)
Reținerea personalului și gestionarea problemei absenteismului (59 %)	Țările de Jos (87 %)	Polonia (37 %)
	Germania (80 %)	Croația (16 %)
	Turcia (73 %)	Austria (25 %)
Presiune din partea Inspectoratului de muncă (57 %)	România (68 %)	Bulgaria (28 %)
	Turcia (84 %)	Croația (15 %)
	România (83 %)	Italia (35 %)
Motive economice sau de performanță (52 %)	Portugalia (78 %)	Luxemburg (38 %)

Bază: toate întreprinderile.

Riscuri psihosociale – Factori de stimulare

- Printre întreprinderile care au raportat că au implementat proceduri, cel mai important motiv pentru abordarea riscurilor psihosociale este „îndeplinirea obligațiilor legale” (63 % dintre respondenții din UE-27), urmat la o distanță considerabilă de „cererile formulate de angajați sau de reprezentanții acestora” (36 %) (Figura 11).

Tabelul 4: Principalele dificultăți în abordarea problemelor de securitate și sănătate (% întreprinderi, UE-27)

Factor	% întreprinderi UE-27
Lipsa resurselor: timp, personal sau bani	36 %
Lipsa conștientizării	26 %
Lipsa expertizei	24 %
Cultura întreprinderii	24 %
Sensibilitatea problemei	23 %
Lipsa suportului tehnic sau a orientării	21 %

Bază: toate întreprinderile.

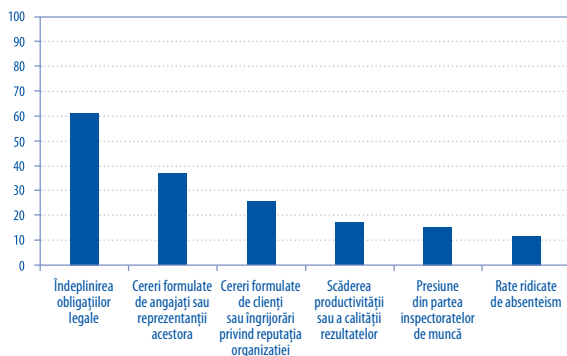


- „Îndeplinirea obligațiilor legale” este motivul raportat cel mai frecvent în Spania (85 %), Irlanda (78 %) și Bulgaria (77 %), spre deosebire de Grecia (30 %), Slovacia (33 %) și Cipru (35 %).
- „Cererile formulate de angajați sau de reprezentanții acestora” reprezintă un factor de stimulare întâlnit în mai multe țări respondente pentru gestionarea riscurilor psihosociale, în special în rândul companiilor mai mari decât în rândul celor mai mici. În ceea ce privește rezultatele în funcție de țară, se observă diferențe între Finlanda (63 %), Suedia (59 %) și Danemarca (58 %), care dețin procentul cel mai ridicat, comparativ cu Italia (20 %), Slovenia (20 %) și Croația (23 %). Aceste rezultate pot fi consecința diferențelor dintre sistemele de relații industriale, în special în ceea ce privește deschiderea întreprinderilor față de cererile formulate de angajați (sau de reprezentanții acestora).
- În funcție de sector, „cererile formulate de angajați sau de reprezentanții acestora” reprezintă factorul cel mai frecvent pentru abordarea riscurilor psihosociale în sectorul sănătății și asistenței sociale (49 %), însă este invocat doar în proporție de 29 % în sectorul construcțiilor.

Riscuri psihosociale – obstacole

- 42 % dintre reprezentanții conducerii consideră că abordarea riscurilor psihosociale este mai dificilă în comparație cu alte aspecte de securitate și

Figura 11: Motivele pentru abordarea riscurilor psihosociale (% întreprinderi, UE-27)

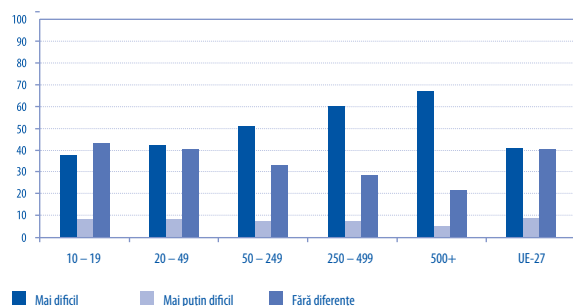


Bază: întreprinderile care au raportat că dispun de proceduri și măsuri pentru a aborda riscurile psihosociale.

sănătate. Contrar așteptărilor, societățile mai mari au raportat aceste dificultăți suplimentare mai frecvent decât întreprinderile mai mici (Figura 12).

- Cei mai importanți factori care fac ca riscurile psihosociale să fie deosebit de greu de abordat sunt „sensibilitatea problemei”, „lipsa conștientizării”, „lipsa resurselor (timp, personal sau bani)” și „lipsa formării”. „Sensibilitatea percepută a problemei” reprezintă mai des o problemă în întreprinderile mai mari, întrucât este vorba despre probleme legate de „cultura din cadrul întreprinderii” (Tabelul 5).
- „Sensibilitatea problemei” este un motiv raportat mai frecvent drept obstacol în Turcia (76 %) și Danemarca (68 %), în timp ce este mai puțin frecvent în Austria (18%), Ungaria (21 %) și Slovacia (22 %). În același timp, „lipsa conștientizării”

Figura 12: Dificultatea în abordarea riscurilor psihosociale în comparație cu alte aspecte de securitate și sănătate, în funcție de dimensiunea întreprinderii (% întreprinderi, UE-27)



Bază: toate întreprinderile.

Tabelul 5: Factorii care îngreunează abordarea riscurilor psihosociale (% întreprinderi UE-27)

Factor	% întreprinderi UE-27
Sensibilitatea problemei	53 %
Lipsa conștientizării	50 %
Lipsa resurselor: timp, personal sau bani	49 %
Lipsa formării și/sau a expertizei	49 %
Lipsa suportului tehnic sau a orientării	33 %
Cultura întreprinderii	30 %

Bază: întreprinderi care afirmă că, în comparație cu alte aspecte de securitate și sănătate, abordarea riscurilor psihosociale este mai dificilă.

este deosebit de accentuată în Turcia (75 %), Estonia (64 %) și Regatul Unit (61 %).

- „Lipsa resurselor” este un motiv mai frecvent în Turcia (80 %), Portugalia (65 %) și Lituania (63 %), spre deosebire de Țările de Jos (34 %), Austria (35 %) și Italia (38 %).
- În funcție de sector, „lipsa resurselor” este cel mai important obstacol în calea abordării riscurilor psihosociale în învățământ (61 %), comparativ cu 41 % în sectorul intermediarilor financiare. În schimb, 61 % dintre respondenții din sectorul intermediarilor financiare invocă „lipsa conștientizării” drept obstacol, comparativ cu 40 % în sectorul sănătății și asistenței sociale. În ceea ce privește „lipsa formării sau a expertizei”, acest motiv este invocat drept obstacol de 65 % dintre respondenții din sectorul intermediarilor financiare și de 39 % dintre cei din sectorul sănătății și asistenței sociale.
- În medie, 38 % din întreprinderile din UE-27 s-au folosit de informații sau sprijin din surse externe pentru a aborda riscurile psihosociale la locul de muncă. Întreprinderile mari (64 % din cele cu peste 500 de angajați) sunt mai active în acest sens decât întreprinderile mai mici (32 % din cele cu 10-19 angajați).
- În funcție de țară, este mai puțin probabil ca întreprinderile din Austria (21 %), Estonia (21 %) și Grecia (23 %) să se bazeze pe surse externe, spre deosebire de întreprinderile din Spania (68 %), Suedia (59 %) și Slovenia (58 %) (Figura 13). În ceea ce privește sectoarele, în cel al sănătății și asistenței sociale se înregistrează cel mai înalt nivel de utilizare a informațiilor sau sprijinului din surse externe (53 %), comparativ cu industria prelucrătoare (33 %) și sectorul construcțiilor (33 %).
- Dintre aceste întreprinderi care s-au folosit de informații sau sprijin din exterior, 35 % afirmă că vor avea nevoie de sprijin suplimentar în acest sens, această nevoie fiind cel mai mult pronunțată în Cipru (64 %), Letonia (59 %) și Portugalia (58 %) și cel mai puțin pronunțată în Austria (10 %), Țările de Jos (15 %) și Elveția (20 %). În funcție de sector, cea mai mare nevoie de sprijin suplimentar s-a observat în învățământ (45 %) și administrația publică (45 %).

- Referitor la întreprinderile care **nu** au utilizat informații sau sprijin din exterior, 43 % din reprezentanții conducerii au raportat că informațiile de acest tip ar fi utile pentru întreprinderile lor. În funcție de sector, cel mai mare procent se observă în administrația publică (61 %), sectorul sănătății și asistenței sociale (58 %) și în învățământ (54 %), în timp ce în funcție de țară, cele mai mari cifre sunt raportate în Portugalia (73 %), Turcia (72 %) și România (71 %).
- Domeniul în care aceste informații sau acest sprijin ar avea cea mai mare utilitate este acela reprezentat de „modul în care trebuie să se proiecteze și să se implementeze măsurile preventive” (91 %), urmat de „modul în care trebuie să se includă riscurile psihosociale în evaluarea riscurilor” (83 %) și de „modul în care trebuie abordate aspecte specifice, precum violența, hărțuirea sau stresul” (77 %).

Participarea angajaților

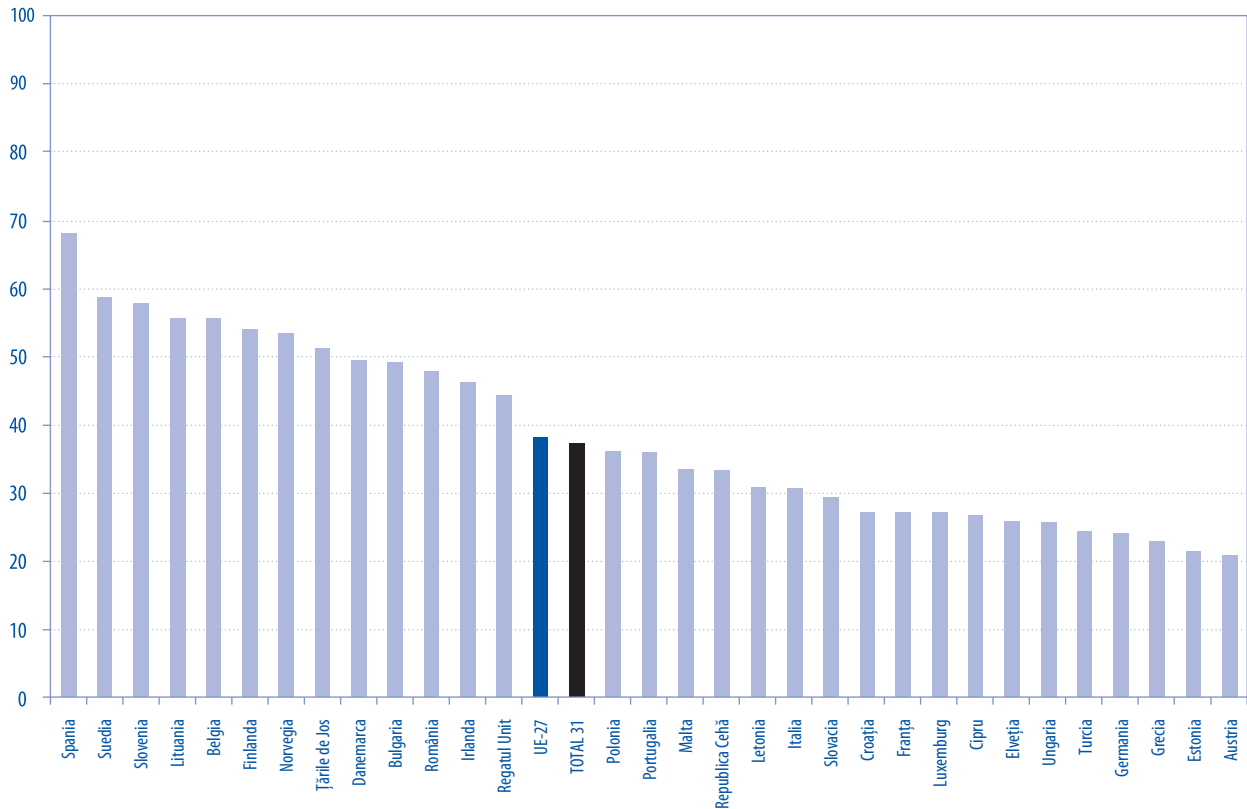
ESENER face o distincție între participarea informală (în sensul implicării angajaților) și participarea formală a angajaților prin reprezentare de către comitetele de întreprindere și prin reprezentare sindicală. Această distincție este relevantă deoarece cele două tipuri diferă în ceea ce privește gradul de participare și gradul de reglementare. Participarea informală sau „directă” poate să apară în toate tipurile de întreprinderi, indiferent de dimensiune sau sector. În schimb, participarea formală sau instituțională necesită înființarea unor organisme oficiale conform cadrelor juridice naționale și tradițiilor sociale; în mod logic, acest lucru este strâns legat de dimensiunea întreprinderii.

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

Consultare

- 54 % din respondenți precizează că angajații sunt consultați în legătură cu măsurile de abordare a riscurilor psihosociale și până la 67 % raportează că își încurajează angajații să participe în mod activ la aplicarea și evaluarea

Figura 13: Utilizarea informațiilor sau a sprijinului din surse externe cu privire la modul de abordare a riscurilor psihosociale la locul de muncă, pe țară (% întreprinderi)



Bază: toate întreprinderile.

măsurilor. Proporțiile sunt chiar mai ridicate în rândul întreprinderilor mai mari.

- În funcție de țară, România, Danemarca și Norvegia raportează cel mai frecvent că își consultă angajații și îi încurajează în mod activ să participe la aplicarea măsurilor, spre deosebire de Estonia, Ungaria și Luxemburg.
- În funcție de sector, cel mai înalt grad de participare informală a angajaților a fost raportat în sectorul sănătății și asistenței sociale, în sectorul minier și al exploatării în carieră și în învățământ (Figura 14).

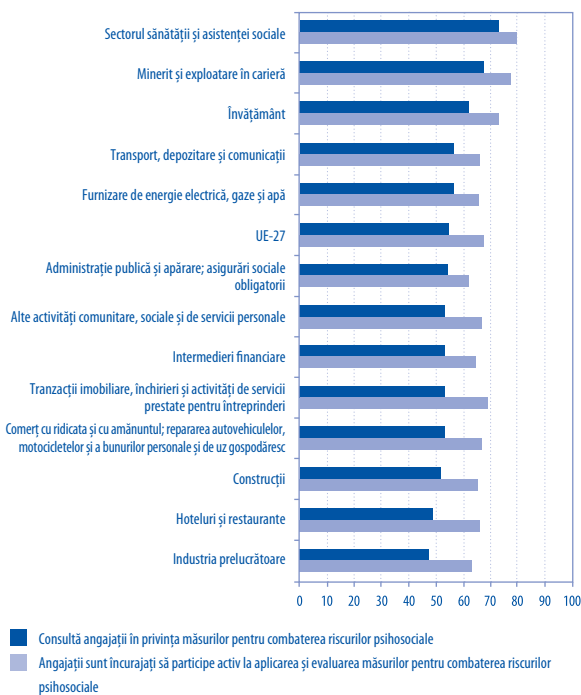
Reprezentarea oficială a angajaților

- În ceea ce privește reprezentarea oficială a angajaților, peste 40 % dintre managerii ce au

făcut obiectul sondajului au raportat că există fie un comitet de întreprindere, fie un sindicat în cadrul întreprinderii.

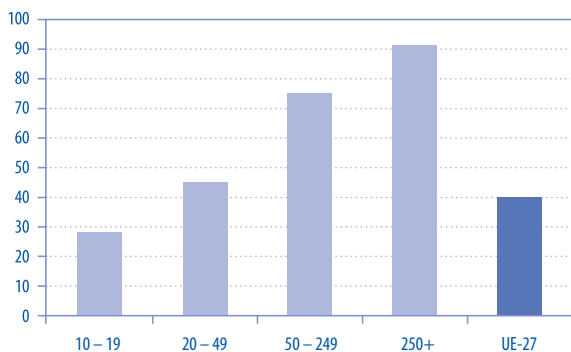
- Participarea oficială a angajaților crește în mod clar odată cu dimensiunea întreprinderii (Figura 15).
- În funcție de sector, cel al furnizării de energie electrică, gaze și apă, administrația publică și învățământul raportează cel mai frecvent un tip de reprezentare oficială a angajaților în cadrul întreprinderii – comitet de întreprindere sau reprezentare sindicală.
- Țările scandinave raportează cel mai frecvent un tip de reprezentare oficială a angajaților în cadrul întreprinderii, spre deosebire de Portugalia, Grecia și Republica Cehă. În ceea ce privește comitetele de întreprindere, Danemarca (61 %)

Figura 14: Consultarea și participarea angajaților în privința măsurilor de abordare a riscurilor psihosociale, în funcție de sector (% întreprinderi, UE-27)



Bază: întreprinderile care raportează că dețin proceduri și măsuri pentru a aborda riscurile psihosociale.

Figura 15. Reprezentarea oficială a angajaților în cadrul întreprinderii, în funcție de dimensiunea întreprinderii: comitet de întreprindere sau reprezentare sindicală (% întreprinderi, UE-27)



Bază: toate întreprinderile.

NB: Comitetul de întreprindere: toate țările, cu excepția statelor Cipru, Malta și Suedia.

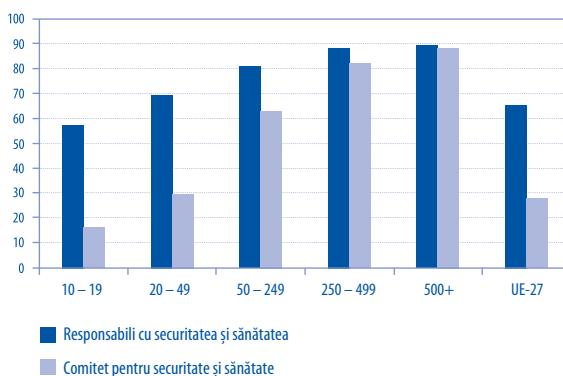
Reprezentare sindicală: în toate țările, cu excepția Germaniei, Austriei și Luxemburgului, unde corpul relevant pentru anchetă l-au constituit comitetele de întreprindere.

raportează cele mai ridicate cifre, urmată de Spania (58 %) și Luxemburg (57 %). În ceea ce privește reprezentarea sindicală, prezența acesteia a fost raportată cu cea mai mare frecvență în Norvegia (87 %), Suedia (73 %), Danemarca (65 %) și Finlanda (59 %).

Reprezentarea oficială privind SSM

- În contextul reprezentării oficiale privind SSM, ESENER a investigat existența responsabililor cu securitatea și sănătatea și a unui comitet pentru securitate și sănătate. Întreprinderile din UE-27 au raportat o prezență mult mai mare a responsabililor cu securitatea și sănătatea (65 %), decât a comitetelor pentru securitate și sănătate (28 %). Cum era de așteptat, diferența este mai restrânsă în întreprinderile mari (250-500 salariați), care raportează cote de 87 %, respectiv 83 % (Figura 16).
- Ca și în cazul reprezentării oficiale a angajaților, există o legătură clară cu dimensiunea întreprinderii, în special atunci când este vorba despre prezența unui comitet pentru securitate și sănătate, acest aspect înregistrând, în mod clar,

Figura 16: Reprezentare oficială privind SSM în cadrul întreprinderii, în funcție de mărimea întreprinderii: responsabil cu securitatea și sănătatea și comitet pentru probleme de securitate și sănătate (% întreprinderi, UE-27)



Bază: toate întreprinderile.

NB: Responsabil cu securitatea și sănătatea: toate țările, cu excepția Elveției.

Versiune specifică în Țările de Jos.

Comitet pentru securitate și sănătate: toate țările, cu excepția statelor Luxemburg și Slovenia.

o evoluție ascendentă odată cu creșterea mărimii întreprinderii.

- În funcție de sector, reprezentarea oficială SSM este raportată cu o frecvență mai mare în sectorul furnizării de energie electrică, gaze și apă, sectorul sănătății și asistenței sociale și cel al intermediarilor financiare. În ceea ce privește responsabilii cu securitatea și sănătatea, cele mai mari procente sunt raportate în sectorul furnizării de energie electrică, gaze și apă (75 %), în sectorul sănătății și asistenței sociale (68 %) și în industria prelucrătoare (68 %), iar cota cea mai scăzută corespunde sectorului mineritului și exploatarea în carieră (53 %) și sectorului hotelier și al restaurantelor (55 %). Comitetele pentru securitate și sănătate sunt raportate cu o frecvență mai mare în sectorul furnizării de energie electrică, gaze și apă (50 %), al intermediarilor financiare (35 %) și în învățământ (34 %).
- În funcție de țară, reprezentarea oficială privind SSM este mai ridicată în rândul întreprinderilor din Danemarca, Norvegia, Bulgaria și Irlanda. Prezența responsabililor cu securitatea și sănătatea este deosebit de ridicată în Italia (98 %), Norvegia (92 %) și Danemarca (89 %), în timp ce în Grecia (14 %), Turcia (19 %) și Portugalia (27 %) aceasta atinge cele mai scăzute niveluri. Comitetele pentru securitate și sănătate sunt mai frecvent raportate în Danemarca (71 %), Bulgaria (68 %) și Estonia (48 %), spre deosebire de Letonia (3 %), Grecia (8 %) și Ungaria (10 %).

Metodologia sondajului

- Interveniurile au fost realizate în primăvara anului 2009 în întreprinderi cu zece sau mai mulți angajați, atât private cât și de stat, în toate sectoarele de activitate economică, cu excepția activităților de agricultură, silvicultură și pescuit (NACE A), activităților gospodăriilor private (NACE T) și activităților organizațiilor extrateritoriale (NACE U).
- Au fost incluse 31 de țări: toate cele 27 state membre ale Uniunii Europene, două țări candidate (Croatia și Turcia) și două țări AELS (Norvegia și Elveția).

- În total au fost intervievați 28 649 de manageri și 7 226 de responsabili cu securitatea și sănătatea. În fiecare țară, au fost chestionate între aproximativ 350 (Malta) și 1 500 de întreprinderi (a se vedea <http://www.esener.eu>). Numărul și procentul de interviuri realizate cu responsabilii pe probleme de securitate și sănătate variază considerabil de la o țară la alta.
- Datele au fost culese prin intermediul interviurilor telefonice asistate de calculator (CATI).
- Activitatea pe teren a fost desfășurată de TNS Infratest Sozialforschung.
- Eșantioanele au fost întocmite în conformitate cu un model disproporționat de eșantion, care a fost ulterior corectat prin ponderare.
- Au fost depuse eforturi pentru a alcătui eșantioane care să ofere calitatea necesară și să asigure comparabilitate transnațională. Această activitate a fost realizată în colaborare cu Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound).
- Cele două chestionare (chestionarul reprezentantului conducerii și chestionarul reprezentantului lucrătorilor) au fost elaborate de către o echipă de experți în proiectarea sondajelor și în domeniul SSM (în special în ceea ce privește riscurile psihosociale), împreună cu personalul UE-OSHA. În plus, un grup consultativ tripartit, compus din membri ai Consiliului de conducere și Biroului UE-OSHA, a jucat un rol important în identificarea întrebărilor utile pentru părțile interesate.
- Informații suplimentare privind metodologia ESENER sunt disponibile la: <http://www.esener.eu>



Informații suplimentare

Rezultate mai detaliate vor fi disponibile la <http://www.esener.eu> și, începând cu iunie 2010, baza de date ESENER va putea fi accesată prin intermediul Arhivei de date a Regatului Unit (UKDA) din cadrul Universității Essex, la <http://www.data-archive.ac.uk>.

Pe parcursul anului 2010 vor fi efectuate și alte analize, iar rezultate acestora vor fi publicate în 2011.

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

Observatorul European al Riscurilor
 Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIA
 Tel: +34 944794360
 E-mail: information@osha.europa.eu

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă. Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei. Tipărit în Belgia, 2010

