

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

Înțelegerea gestionării la locul de muncă a securității și sănătății, a riscurilor psihosociale și a participării lucrătorilor, prin intermediul ESENER

Sinteză privind patru rapoarte de analiză secundară

Cuprins

Principalele mesaje	1
Context	2
Gestionarea sănătății și securității în muncă	2
Reprezentarea și consultarea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea	5
Factorii asociați gestionării eficiente a riscurilor psihosociale	7
Gestionarea riscurilor psihosociale – factori de stimulare, obstacole, nevoi și măsuri adoptate	10
Metodologia și publicațiile ESENER	13
Despre autori	14

- Gestionarea SSM tinde să fie mai larg răspândită în acele sectoare considerate de obicei „cu risc ridicat”, deși importanța tot mai mare a unor probleme precum afecțiunile musculo-scheletice, stresul, violența și hărțuirea impun măsuri preventive efective în toate sectoarele.
- Diferențele dintre țări în ceea ce privește nivelul gestionării SSM indică oportunități de învățare prin cercetări comparabile transnaționale suplimentare.

Reprezentarea și consultarea lucrătorilor privind SSM

- În cazul locurilor de muncă unde există o reprezentare a lucrătorilor privind SSM, este mai mare probabilitatea manifestării unui angajament al conducerii în ceea ce privește sănătatea și securitatea și instituirea de măsuri preventive, atât în domeniul SSM în general, cât și în domeniul riscurilor psihosociale.
- Atunci când reprezentarea lucrătorilor se combină cu un nivel ridicat al angajamentului conducerii în ceea ce privește sănătatea și securitatea, efectul este deosebit de puternic, cu atât mai mult dacă există un comitet de întreprindere sau un sindicat al lucrătorilor și dacă reprezentantul beneficiază de formare și sprijin corespunzător.
- ESENER confirmă necesitatea unui sprijin continuu pentru reprezentanții lucrătorilor în ceea ce privește SSM.
- Este nevoie de cercetări legate de modul în care reprezentarea lucrătorilor poate contribui la abordarea cea mai eficientă a riscurilor psihosociale și a altor riscuri emergente.

Gestionarea riscurilor psihosociale

- Numeroase locuri de muncă din Europa gestionează riscurile psihosociale în mod sistematic, însă prevalența acestei abordări, precum și amploarea (complexitatea) sa variază semnificativ de la o țară la alta.

Principalele mesaje

Gestionarea sănătății și securității în muncă

- Se pare că legislația europeană a avut o eficacitate rezonabilă în încurajarea întreprinderilor în sensul gestionării securității și sănătății la locul de muncă (SSM) prin utilizarea unei abordări coerente, bazată pe sisteme.
- Nivelurile gestionării SSM scad direct proporțional cu dimensiunea întreprinderilor, mai ales în cazul întreprinderilor cu mai puțin de 100 de angajați. Cu toate acestea, dimensiunea acestei scăderi diferă în funcție de țară, indicând că pot fi încurajate anumite „contexte” favorabile în care chiar și cele mai mici întreprinderi să poată lua măsuri preventive complexe.

- Pe lângă încurajarea adoptării în mai mare măsură a unei abordări sistematice în ceea ce privește prevenirea riscurilor psihosociale, atenția ar trebui îndreptată către asigurarea faptului că întreprinderile pun în aplicare o gamă largă de măsuri preventive.
- Factorii „contextuali” – caracteristicile mediului în care funcționează o întreprindere – exercită o influență deosebit de puternică asupra măsurii în care întreprinderile mici acționează în privința riscurilor psihosociale și oferă o posibilă cale de îmbunătățire a gestionării riscurilor psihosociale în întreaga Europă.
- Nivelul scăzut al măsurilor în sectoare precum construcțiile și industria prelucrătoare, comparativ cu educația, sănătatea și asistența socială, indică necesitatea adoptării măsurilor preventive într-un mod mai consecvent în toate sectoarele.

Factori de stimulare, obstacole, nevoi și măsuri adoptate în ceea ce privește gestionarea riscurilor psihosociale

- În întreprinderile care gestionează SSM cu mai mare eficacitate există o mai mare probabilitate să se adopte măsuri preventive privind riscurile psihosociale. În toate întreprinderile, solicitările angajaților sau ale reprezentanților acestora și dorința de a reduce absenteismul reprezintă importanți factori de stimulare pentru luarea de măsuri. Pentru măsurile ad-hoc, argumentele economice par a avea un efect mai puternic, după cum o dovedește importanța de a menține productivitatea, de a reduce absenteismul și de a răspunde solicitărilor clienților sau imaginii angajatorului.
- Lipsa asistenței tehnice și a orientărilor, urmată de lipsa resurselor sunt universal identificate ca fiind cele mai importante obstacole în calea gestionării riscurilor psihosociale. Există anumite date potrivit cărora obstacole precum sensibilizarea problemei sau lipsa resurselor devin deosebit de importante pentru o întreprindere numai după ce aceasta s-a „angajat” în gestionarea riscurilor psihosociale.
- Gradul de conștientizare a riscurilor psihosociale trebuie să crească, la fel și acordarea de sprijin și orientări. Sunt necesare cercetări suplimentare pentru a susține argumentele economice în favoarea gestionării riscurilor psihosociale la locul de muncă.

Context

În iunie 2009, EU-OSHA a finalizat activitatea de teren pentru un sondaj la nivel european în rândul întreprinderilor privind sănătatea și securitatea în muncă. Sondajul european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER) ⁽¹⁾. Sondajul, care a implicat aproximativ 36 000 de interviuri și a cuprins 31 de țări (27 de state membre ale Uniunii Europene, Norvegia, Elveția, Croația și Turcia), urmărește să sprijine întreprinderile în abordarea mai eficientă a sănătății și securității în muncă și promovarea sănătății și stării de bine a angajaților, oferind factorilor de decizie informații transnaționale comparabile, relevante pentru proiectarea și implementarea de noi politici în acest domeniu.

⁽¹⁾ A se vedea nota metodologică succintă de la sfârșit.

Prin interviuri telefonice separate, ESENER a adresat managerilor și reprezentanților lucrătorilor pe probleme de sănătate și securitate întrebări despre modul în care sunt gestionate riscurile legate de securitate și sănătate la locul de muncă, punând accent în special pe riscurile psihosociale, respectiv fenomene precum stresul, violența și hărțuirea asociate muncii.

Rezultatele sunt disponibile pe site-ul www.esener.eu și includ un raport descriptiv general care prezintă concluziile analizei inițiale bivariate (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management) și o sinteză a raportului disponibilă în 23 de limbi (http://osha.europa.eu/ro/publications/reports/ro_esener1-summary.pdf/view).

De asemenea, un instrument interactiv de cartografiere (http://osha.europa.eu/sub/esener/ro/front-page/document_view?set_language=ro) prezintă rezultatele întrebărilor selectate, defalcate în funcție de țară, sector și dimensiunea întreprinderii.

Plecând de la această analiză inițială, în 2011 au fost realizate patru proiecte aprofundate (variate) de analiză secundară, o prezentare de ansamblu a acestora fiind oferită în prezentul raport de sinteză. Cele patru rapoarte s-au axat pe următoarele aspecte:

- Gestionarea sănătății și securității în muncă
- Reprezentarea și consultarea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea
- Factorii asociați gestionării eficiente a riscurilor psihosociale
- Gestionarea riscurilor psihosociale – factori de stimulare, obstacole, nevoi și măsuri adoptate

Scopul acestor rapoarte este de a asista EU-OSHA în furnizarea de informații în vederea sprijinirii factorilor de decizie la nivel european și național, oferind o bază solidă de dezbateră a principalelor aspecte. Acestea vor contribui la dezvoltarea și punerea în aplicare a intervențiilor la locul de muncă prin identificarea mai corectă a nevoilor specifice (de exemplu, în funcție de dimensiune, sector și amplasament), contribuind astfel la alocarea mai eficiente a resurselor. Concluziile ar trebui să contribuie și la promovarea și stimularea continuării cercetărilor.

Gestionarea sănătății și securității în muncă ⁽²⁾

Principalele obiective de cercetare din prezentul raport au fost următoarele:

1. identificarea seturilor de practici din datele ESENER asociate gestionării eficiente a SSM;
2. stabilirea unei tipologii a întreprinderilor în funcție de caracteristicile acestora (țara, dimensiunea, vechimea, sectorul sau industria);

⁽²⁾ Contractant: RAND Europe.

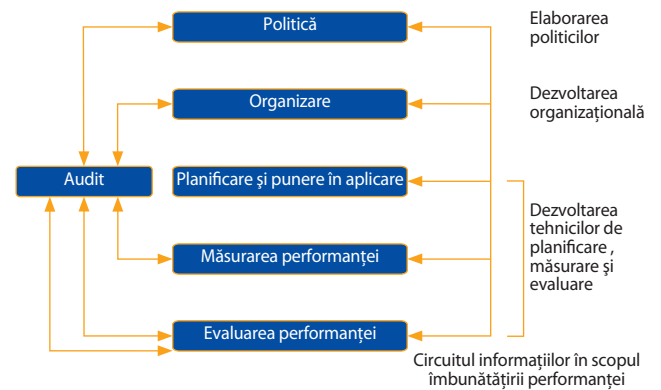
- utilizarea cunoștințelor și informațiilor științifice despre medii de reglementare și mediul de afaceri pentru explicarea „caracteristicilor contextuale” care exercită cea mai mare influență asupra angajamentului întreprinderilor privind gestionarea eficace a SSM;
- discutarea implicațiilor în materie de politici care decurg din analiza empirică.

Analiza a inclus o evaluare a literaturii de specialitate și o modelare a datelor ESENER. Evaluarea literaturii de specialitate a avut ca scop identificarea relațiilor dintre variabilele care ar putea fi testate în faza de modelare și propunerea unui cadru conceptual de orientare a analizei, în timp ce modelarea, care a luat forma unei analize a factorilor, a urmărit înțelegerea asocierilor dintre aspectele relevante ale gestionării SSM. Aceste aspecte legate de SSM au fost identificate prin cartografierea întrebărilor ESENER pe cadrul conceptual. Informațiile despre asocieri au condus la elaborarea unui indice privind gestionarea SSM în raport cu care au fost testate o serie de variabile independente, cum ar fi dimensiunea întreprinderii, locul (țara), variabilele demografice și sectorul industrial.

Principalele constatări ale evaluării literaturii de specialitate

- În pofida scăderii ratelor de accidente și îmbolnăviri în ultimele decenii, lucrătorii raportează riscuri persistente și emergente pentru sănătate și securitate la locul de muncă, asociate locului de muncă. Pe lângă daunele fizice și psihologice, sănătatea și siguranța precară prezintă importante implicații în termeni de costuri pentru persoana în cauză, locul de muncă și societatea în ansamblu.
- Inițiativele s-au concentrat pe promovarea unor abordări mai eficiente privind gestionarea SSM, existând o tranziție clară de la cele tradiționale, de reglementare, la cele în care aspectele SSM sunt incluse în administrarea generală a unei întreprinderi, permițând responsabilizarea în mai mare măsură a angajatorilor și a angajaților. Aceste abordări pot fi grupate la nivel general ca sisteme de gestionare a SSM.
- În pofida popularității în creștere a conceptelor „gestionare a SSM” și „sisteme de gestionare a SSM” în rândul părților interesate în domeniul SSM – autorități de reglementare, angajatori, lucrători și agenții de sănătate și securitate – se înregistrează o lipsă de dovezi științifice solide privind eficacitatea acestora în ceea ce privește îmbunătățirea SSM și alte rezultate. Analiza literaturii de specialitate a identificat totuși o serie de factori asociați gestionării eficace a SSM.
- Pe baza analizei literaturii de specialitate a fost dezvoltat un cadru conceptual în vederea direcționării analizei empirice. Acesta a luat ca punct de plecare măsurile de bază ale unui sistem de gestionare a SSM: elaborarea politicilor, dezvoltarea organizațională, planificarea și punerea în aplicare, măsurarea și evaluarea principalelor riscuri pentru organizație și măsurarea eficacității intervențiilor în domeniul SSM (Figura 1).

Figura 1: Un cadru conceptual de punere în aplicare



Sursa: HSE (1998).

Principalele constatări ale analizei empirice

- Analiza empirică a selectat un număr de întrebări din chestionarul ESENER adresat managerului (MM) cu privire la diverse aspecte de gestionare a SSM (Tabelul 1).
- Analiza factorilor a arătat că toate cele 11 variabile luate în considerare erau strâns corelate, ceea ce înseamnă că întreprinderile care raportează punerea în aplicare a unui aspect de gestionare tind să raporteze și alte aspecte. Această constatare sugerează că întreprinderile, în ansamblu, par să adopte abordări pe bază de sistem pentru gestionarea SSM și, ca atare, conceptul de sistem de gestionare a riscurilor SSM este justificat din punct de vedere empiric.
- În plus, analiza factorilor a indicat posibilitatea construirii unei variabile unice care să exprime sfera gestionării riscurilor SSM și care să permită caracterizarea întreprinderilor de-a lungul unui continuum. Acest indicator a constatat în nouă variabile corespunzătoare întrebărilor enumerate în Tabelul 1.

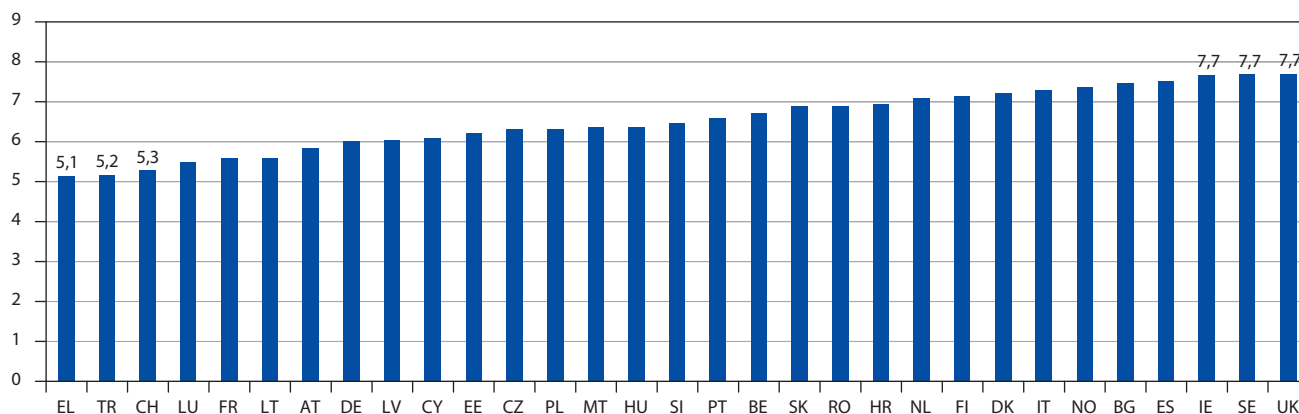
Tabelul 1: Variabile incluse în punctajul compozit privind gestionarea SSM (*)

- Ce servicii de securitate și sănătate utilizați, servicii interne sau externe? (MM150)
- Întreprinderea dumneavoastră analizează de obicei cauzele concediilor de boală? (MM152)
- Întreprindeți măsuri pentru a susține întoarcerea la serviciu a angajaților după un concediu de boală de lungă durată? (MM153)
- În întreprinderea dumneavoastră există o politică documentată în domeniul securității și sănătății în muncă, un sistem de management stabilit sau vreun plan de acțiuni cu privire la securitate și sănătate? (MM155)
- Problemele referitoare la sănătate și securitate sunt discutate în ședințele managementului la nivel înalt în mod regulat, ocazional sau practic niciodată? (MM158)
- În general, cum ați estima gradul de implicare al managerilor și supervisorilor în managementul securității și sănătății în muncă? (MM159)
- Locurile de muncă din întreprinderea dumneavoastră sunt verificate periodic cu privire la sănătate și securitate ca parte a procesului de evaluare a riscurilor sau a altei măsuri similare? (MM161)
- Întreprinderea dumneavoastră a utilizat informații referitoare la sănătate și securitate din vreuna dintre organizațiile sau instituțiile următoare? (MM173)
- Există în întreprinderea dumneavoastră reprezentanți pentru sănătate și securitate în muncă? (MM355 + MM358 combinate)

(*) Numerele „MM” corespund întrebărilor utilizate în sondaj. Chestionarele sunt disponibile la www.esener.eu.

Sursa: ESENER – Gestionarea securității și sănătății în muncă, EU-OSHA (2012).

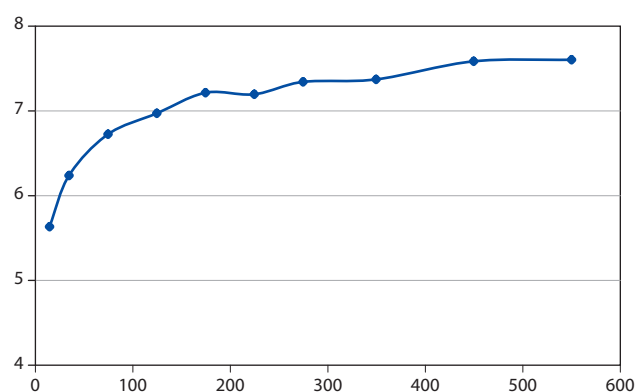
Figura 3: Țara și punctajul compozit privind gestionarea SSM



Sursa: ESENER – Gestionarea securității și sănătății în muncă, EU-OSHA (2012).

- Componentele raportate cel mai frecvent ale indicelui sunt punerea în aplicare a unei politici SSM, discutarea SSM în cadrul reuniunilor conducerii superioare, implicarea managerilor în gestionarea SSM și efectuarea de evaluări periodice ale riscurilor.
- Dimensiunea întreprinderii, industria și locul (țara) sunt variabilele cel mai puternic asociate unei sfere mai largi a gestionării SSM. Așa cum era de așteptat, întreprinderile mai mici raportează în mod clar mai puține măsuri de gestionare a SSM, comparativ cu întreprinderile mai mari (Figura 2). Cu toate acestea, trebuie menționat că numărul măsurilor scade odată cu dimensiunea întreprinderii într-un ritm mult mai rapid în cazul celor cu mai puțin de 100 de angajați.

Figura 2: Dimensiunea întreprinderilor (numărul de angajați) și punctajul compozit privind gestionarea SSM



Sursa: ESENER – Gestionarea securității și sănătății în muncă, EU-OSHA (2012).

- Indicatorii privind gestionarea SSM sunt raportați la o scară mai largă în industrii precum construcțiile, minierul și sănătatea și asistența socială, spre deosebire de administrația publică și sectorul imobiliar. O analiză mai detaliată consideră contextul național

ca fiind cel mai important factor în determinarea prezenței măsurilor preventive (Figura 3).

- Excluzând alți factori (cum ar fi dimensiunea), se înregistrează diferențe semnificative între țări în ceea ce privește numărul mediu de indicatori, acesta variind între aproximativ cinci în Grecia, Turcia și Elveția și aproape opt în Irlanda, Suedia și Regatul Unit.
- Faptul că o întreprindere este independentă sau face parte dintr-o organizație mai mare reprezintă un factor mai puțin important, însă rămâne semnificativ, deoarece întreprinderile independente raportează mai puține măsuri de gestionare a SSM față de cele care fac parte dintr-o entitate mai mare.
- Alte variabile demografice, precum structura pe vârstă sau echilibrul dintre femei și bărbați în cadrul forței de muncă au un efect foarte puțin important asupra nivelului măsurilor de gestionare a SSM.

Implicații asupra politicilor

- ESENER arată că, în abordarea aspectelor SSM, întreprinderile au tendința de a adopta o abordare coerentă, bazată pe sisteme, mai degrabă decât alegerea și selectarea unor măsuri specifice, iar acest lucru sprijină eficacitatea abordării de reglementare a Directivei-cadru a Uniunii Europene din 1989 (89/391/CEE), care stabilea anumite obiective. Deși ESENER indică niveluri în general ridicate ale gestionării SSM în Europa, trebuie abordate scăderea foarte rapidă a acestora odată cu dimensiunea întreprinderii și diferențele semnificative dintre țări.
- Datele arată că, în unele țări și sectoare, chiar și cele mai mici întreprinderi raportează niveluri ridicate de practici de gestionare a SSM, indicând că, dacă se poate crea un mediu suficient de „favorabil”, gestionarea SSM în rândul întreprinderilor mici (în special cele cu mai puțin de 100 de angajați) ar putea fi utilizată la scară mai largă. Este nevoie de cercetări suplimentare comparabile la nivel național pentru identificarea principalelor condiții care contribuie la acest mediu „favorabil”.
- Practica gestionării SSM pare să urmeze percepțiile tradiționale ale riscurilor și inovării tehnologice, întreprinderile din industriile clasificate în mod tradițional ca prezentând „un risc ridicat” și cele din industriile care se bazează foarte mult pe tehnologii raportând niveluri mai ridicate de practici în domeniul SSM. Cu toate acestea, mai ales având în vedere problemele emergente sau în creștere, cum ar fi afecțiunile musculo-scheletice, stresul, violența și hărțuirea, nivelurile relativ scăzute ale gestionării SSM în anumite sectoare (în special orientate spre servicii) trebuie să fie luate în considerare.

Reprezentarea și consultarea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea ⁽³⁾

Acest studiu a efectuat o analiză mai detaliată a datelor ESENER privind reprezentarea lucrătorilor în cadrul măsurilor privind gestionarea sănătății și securității în muncă și a examinat relația dintre eficacitatea măsurilor de gestionare a sănătății și securității în întreprinderi și implicarea reprezentanților angajaților în aceste măsuri. Pentru a atinge acest scop, etapele următoare au fost:

1. identificarea măsurii în care ESENER confirmă seturile de practici prezentate în alte studii ca fiind asociate implicării lucrătorilor în gestionarea SSM;
2. stabilirea unei tipologii a întreprinderilor în funcție de caracteristicile lor și de factorii determinanți ai implicării lucrătorilor;
3. utilizarea cunoștințelor și informațiilor științifice privind mediul de reglementare și mediul de afaceri pentru explicarea „caracteristicilor contextuale” care exercită cea mai mare influență asupra implicării lucrătorilor în gestionarea sănătății și securității în muncă în cadrul întreprinderilor;
4. evaluarea eficacității implicării lucrătorilor în funcție de analiza răspunsurilor la întrebările ESENER relevante;
5. analizarea relațiilor posibile între utilizarea reprezentării lucrătorilor în metodele de gestionare a sănătății și securității și modelele naționale de reglementare a acestor aspecte;
6. discutarea implicațiilor asupra politicilor, identificând principalii factori de stimulare și principalele obstacole care ar putea fi abordate în vederea promovării unor niveluri mai ridicate de implicare a lucrătorilor și a eficientizării implicării acestora.

Principalele constatări în urma analizei literaturii de specialitate

- Datele ESENER publicate anterior ⁽⁴⁾ au raportat „impactul participării oficiale ⁽⁵⁾ a angajaților la gestionarea riscurilor privind sănătatea și securitatea”, constatându-se că toate măsurile de gestionare a riscurilor SSM generale examinate în studiu sunt „mai frecvent aplicate în cazurile în care este instituită reprezentarea generală oficială”. Existența unor politici în domeniul SSM, a unor sisteme de management și a unor planuri de acțiune s-a dovedit a fi corelată într-un mod pozitiv cu prezența consultării angajaților, chiar și după luarea în considerare a dimensiunii întreprinderii.

⁽³⁾ Contractant: Centrul de Cercetare privind Mediul de Lucru din Cardiff (CWERC), Universitatea din Cardiff.

⁽⁴⁾ Raportul general este disponibil la http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. A se vedea, de asemenea, site-ul ESENER la: www.esener.eu

⁽⁵⁾ Termenul de „participare oficială” este utilizat pentru a desemna existența unui reprezentant (persoană sau organism ales) mai degrabă decât a unei comunicări directe între conducere și lucrători.

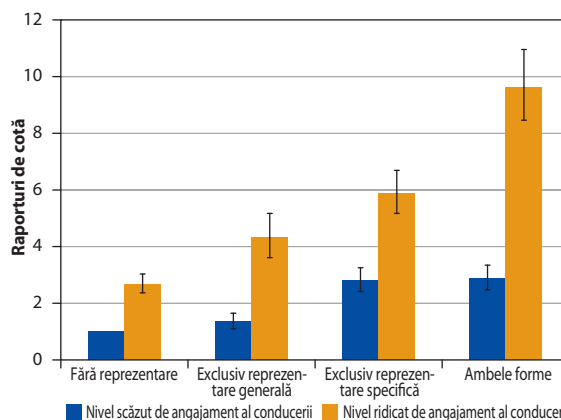
- Analiza a sugerat că, atunci când există reprezentare în întreprinderile mai mici, aceste efecte sunt și mai pronunțate decât atunci când este prezentă în întreprinderile mai mari. De asemenea, s-a constatat în urma analizei că prezența reprezentării oficiale este asociată unei mai bune percepții asupra succesului măsurilor (cum ar fi impactul politicii în domeniul SSM) pentru gestionarea riscurilor privind SSM, susținându-se că „prezența (și implicarea) reprezentării angajaților este în mod clar un factor în asigurarea punerii în practică a acestor politici și planuri de acțiune în domeniul SSM”.
- Într-adevăr, majoritatea datelor cuprinse în literatura internațională par să susțină în mare măsură ideea că probabilitatea obținerii de rezultate mai bune în ceea ce privește sănătatea și securitatea este mai mare atunci când participarea reprezentanților lucrătorilor face parte din gestionarea de către angajatori a sănătății și securității în muncă și că, în diverse moduri, măsurile comune, sindicatele și reprezentarea lucrătorilor pe probleme de sănătate și securitate la locul de muncă pot fi asociate acestor rezultate.
- Cu toate acestea, sondajele internaționale la scară largă care includ date despre rolul reprezentării și consultării lucrătorilor privind SSM din toate statele membre ale UE sunt rare ⁽⁶⁾. Prin urmare, semnificația deosebită a constatărilor ESENER este că acestea reprezintă o cantitate substanțială de date colectate de la un eșantion numeros de respondenți din toate statele membre ale UE.

Principalele constatări în urma analizei empirice

- Factorii asociați prezenței reprezentării lucrătorilor sunt în concordanță cu lucrările anterioare care sugerează că reprezentarea lucrătorilor este mai frecventă în organizațiile mai mari, în sectorul public, în organizațiile cu un procent mai ridicat de lucrători în vârstă și la locurile de muncă unde sănătatea și securitatea, precum și punctul de vedere al lucrătorilor sunt considerate o prioritate.
- Există, de asemenea, o asociere puternică între angajamentul conducerii în ceea ce privește sănătatea și securitatea și reprezentarea lucrătorilor (în special reprezentarea SSM generală și specifică împreună) care este, de asemenea, strâns asociată fiecăreia dintr-o serie de măsuri de gestionare a SSM, inclusiv prezența unei politici în domeniul sănătății și securității, colectarea de rutină a datelor legate de absențele pe motiv de boală și controalele periodice privind SSM la locul de muncă.
- De exemplu, după excluderea altor factori, în cazul respondenților de la locurile de muncă unde există atât forme de reprezentare a lucrătorilor, cât și un nivel ridicat al angajamentului conducerii față de sănătatea și securitatea în muncă, probabilitatea este aproape de 10 ori mai mare, comparativ cu cei de la locurile de muncă unde nu există reprezentare a lucrătorilor, iar nivelul angajamentului conducerii față de sănătatea și securitatea în muncă este scăzut, ca aceștia să raporteze că organizația respectivă a instituit o politică documentată în domeniul sănătății și securității (Figura 4).

⁽⁶⁾ Astfel cum se raportează în studiul EPSARE realizat pentru ETUI (Menendez et al., 2008).

Figura 4: Asocierea (după excluderea altor potențiali factori de influență) dintre: (a) formele de reprezentare a lucrătorilor* și (b) raportarea existenței unei politici documentate în domeniul sănătății și securității, prezentată la un nivel scăzut și ridicat de angajament al conducerii privind sănătatea și securitatea în muncă

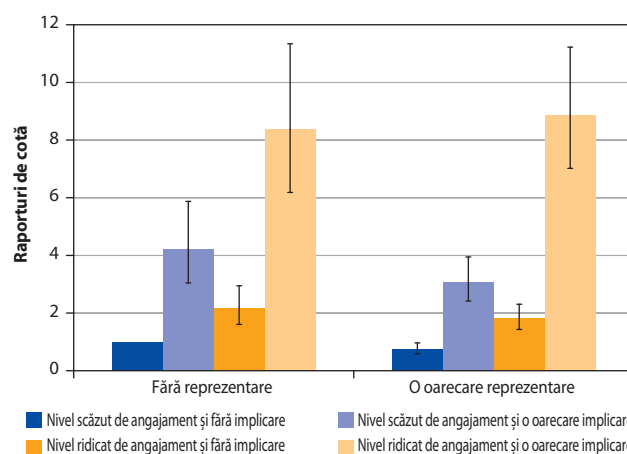


* Forme de reprezentare a lucrătorilor: Reprezentare generală – comitet de întreprindere și/sau reprezentant sindical; reprezentare specifică pentru SSM – comitet pe probleme de sănătate și securitate și/sau reprezentant pe probleme de sănătate și securitate.

Sursa: ESENER – Reprezentarea și consultarea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea, EU-OSHA (2012).

- Este mai probabil ca măsurile de gestionare a SSM să fie considerate eficiente la locul de muncă unde există o reprezentare a lucrătorilor și, mai ales, acolo unde aceasta se combină cu un nivel ridicat de angajament al conducerii față de sănătatea și securitatea în muncă. Având în vedere acest lucru, analizele sugerează în continuare că gestionarea riscurilor psihosociale este, în general, mai probabilă la locurile de muncă unde există reprezentare a lucrătorilor și, în special, unde se înregistrează și un nivel ridicat de angajament al conducerii față de sănătatea și securitatea în muncă (Figura 5).

Figura 5: Asocierea (în urma excluderii altor potențiali factori de influență) dintre: (a) implicarea angajaților și (b) gestionarea eficientă a riscurilor psihosociale în vederea SSM, prezentată la un nivel scăzut și ridicat de angajament al conducerii față de sănătatea și securitatea în muncă și în prezența și în absența reprezentării lucrătorilor*



* Forme de reprezentare a lucrătorilor: Reprezentare generală – comitet de întreprindere și/sau reprezentant sindical; reprezentare specifică pentru SSM – comitet pe probleme de sănătate și securitate și/sau reprezentant pe probleme de sănătate și securitate.

Sursa: ESENER – Reprezentarea și consultarea lucrătorilor privind sănătatea și securitatea, EU-OSHA (2012).

- Un tipar similar al rezultatelor este evident atunci când se efectuează analize comparabile utilizând setul de date provenite din interviurile cu reprezentanții pe probleme de securitate și sănătate, sprijinind constatările prezentate mai sus și confirmând, în mod deosebit, asocierea strânsă cu angajamentul conducerii față de sănătatea și securitatea în muncă.
- Constatările sugerează că, independent de alți factori, gestionarea SSM este mai probabil să fie prezentă și să fie eficace în organizații care nu doar că au un reprezentant al angajaților, ci îi și oferă persoanei respective un cadru adecvat în care să își desfășoare activitatea. Aceasta include asigurarea unui nivel ridicat de angajament al conducerii față de securitatea și sănătatea în muncă, formarea cuprinzătoare a reprezentanților angajaților, sistemul și mecanismele de sprijin pentru punerea în aplicare a politicilor și practicilor în domeniul SSM și un rol activ și recunoscut în gestionarea zilnică a sănătății și securității în muncă, atât în ceea ce privește riscurile tradiționale, cât și riscurile psihosociale.
- În conformitate cu studiile naționale anterioare, comparațiile sectoriale indică o prezență mai ridicată a reprezentării în domeniul utilităților, în sectorul public și în industria prelucrătoare. De asemenea, sunt vizibile niveluri ridicate de angajament al conducerii față de SSM și aranjamente participative în multe dintre sectoarele incluse în categoria „producătoare” ⁽⁷⁾ utilizată în raportul ESENER publicat.
- În ceea ce privește țările, prezența proporțională a celor două tipuri de reprezentare a lucrătorilor – generală și specifică SSM –, în combinație cu un nivel ridicat de angajament al conducerii, este foarte ridicată în țările scandinave și scăzută în țările mici din sudul Europei. În general, în rândul țărilor UE-15 predomină cele cu o incidență peste medie a acestor asocieri, însă există mai multe țări noi, precum Bulgaria și România, care sunt, de asemenea, destul de importante în acest grup, în timp ce unele țări din UE-15, precum Germania și Franța, înregistrează o incidență sub medie.

Aceste concluzii, care derivă din analize care au exclus alți potențiali factori de influență, sunt în concordanță cu activitatea anterioară și o susțin în sensul că: (a) identifică reprezentarea lucrătorilor ca parte importantă a gestionării eficiente a riscurilor privind sănătatea și securitatea la locul de muncă; și (b) subliniază că un factor important în relația dintre reprezentarea lucrătorilor și gestionarea riscurilor privind SSM îl reprezintă cadrul în care își desfășoară activitatea reprezentanții lucrătorilor.

⁽⁷⁾ Industrii producătoare: industria extractivă, industria prelucrătoare, furnizarea de energie electrică, gaze și apă (utilități) și construcțiile.

Implicații asupra politicilor

- Pentru factorii de decizie, mesajul care reiese din analiza detaliată a ESENER este dublu. În primul rând, se confirmă necesitatea susținerii în continuare a reprezentanților pe probleme de sănătate și securitate a lucrătorilor și condițiile prealabile care contribuie la stabilirea bunelor practici oriunde sunt constatate acestea. În al doilea rând, dacă, astfel cum se sugerează în literatura de specialitate în general, aceste condiții prealabile pentru funcționarea eficientă a cerințelor legale privind reprezentarea lucrătorilor pe probleme de securitate și sănătate în muncă în UE există numai într-un număr restrâns de locuri de muncă, iar acest număr este în scădere, aceasta este o problemă a căreia, de asemenea, trebuie să i se acorde atenție.
- În ceea ce privește necesitatea de cercetare, multe dintre aceste consecințe rămân relativ puțin documentate în ceea ce privește impactul lor asupra implicării efective a lucrătorilor și a reprezentanților acestora în aranjamentele privind îmbunătățirea sănătății, securității și stării de bine la locul de muncă. Rămân încă multe lucruri de înțeles în ceea ce privește modurile în care reprezentarea lucrătorilor ar putea aborda mai eficient riscurile psihosociale și alte riscuri noi și emergente.

Factorii asociați gestionării eficiente a riscurilor psihosociale ⁽⁸⁾

Principalele obiective de cercetare din acest studiu au fost următoarele:

- identificarea seturilor de practici din datele ESENER asociate gestionării eficiente a riscurilor psihosociale;
- stabilirea unei tipologii a întreprinderilor în funcție de caracteristicile acestora (sectorul, dimensiunea, vechimea, sectorul sau industria);
- utilizarea cunoștințelor și informațiilor științifice despre mediul de reglementare și mediul de afaceri pentru explicarea „caracteristicilor contextuale” care exercită cea mai mare influență asupra angajamentului întreprinderilor față de gestionarea eficientă a riscurilor psihosociale;
- discutarea implicațiilor în materie de politici care decurg din analiza empirică.

În vederea atingerii acestor obiective, s-a realizat o evaluare a literaturii de specialitate pentru a identifica relațiile dintre variabilele care pot fi testate în faza de modelare și pentru a propune un cadru conceptual de orientare a analizei. Modelarea datelor ESENER, care

⁽⁸⁾ Contractant: RAND Europe.

a luat forma unei analize a factorilor, a urmărit înțelegerea asocierilor dintre aspectele relevante ale gestionării riscurilor psihosociale. Aceste aspecte legate de riscurile psihosociale au fost identificate prin cartografierea întrebărilor ESENER suprapunându-le pe cadrul conceptual, astfel încât să conducă la elaborarea unui indice privind gestionarea riscurilor psihosociale. O serie de variabile independente au fost testate în raport cu indicele, precum dimensiunea întreprinderilor, țara, variabilele demografice și sectorul industrial.

Principalele constatări ale evaluării literaturii de specialitate

- Conform modulului ad-hoc referitor la sănătatea și securitatea la locul de muncă din cadrul Sondajului european în rândul forței de muncă din 2007, 27,9 % dintre lucrători au raportat o expunere care afectează bunăstarea mentală, ceea ce corespunde unui număr de aproximativ 55,6 milioane de lucrători. Aproximativ 14 % dintre persoanele cu o problemă de sănătate asociată locului de muncă au raportat ca principală problemă de sănătate stresul, depresia sau anxietatea.
- Pericolele psihosociale și riscurile asociate acestora reprezintă o problemă importantă pentru factorii de decizie din Europa. În pofida mai multor inițiative de politică lansate la nivel european și național începând cu sfârșitul anilor '80, se afirmă că încă mai există un decalaj între politică și practică.
- Este nevoie de o mai bună înțelegere a conceptului de pericole psihosociale și a riscurilor asociate acestora pentru a înțelege modul în care acestea trebuie evaluate și diminuate în mod eficient. Există un volum substanțial de literatură de specialitate care propune utilizarea paradigmei de gestionare a riscurilor pentru a gestiona cu eficacitate riscurile psihosociale. În pofida unor dificultăți în aplicarea unei astfel de paradigme în cazul riscurilor

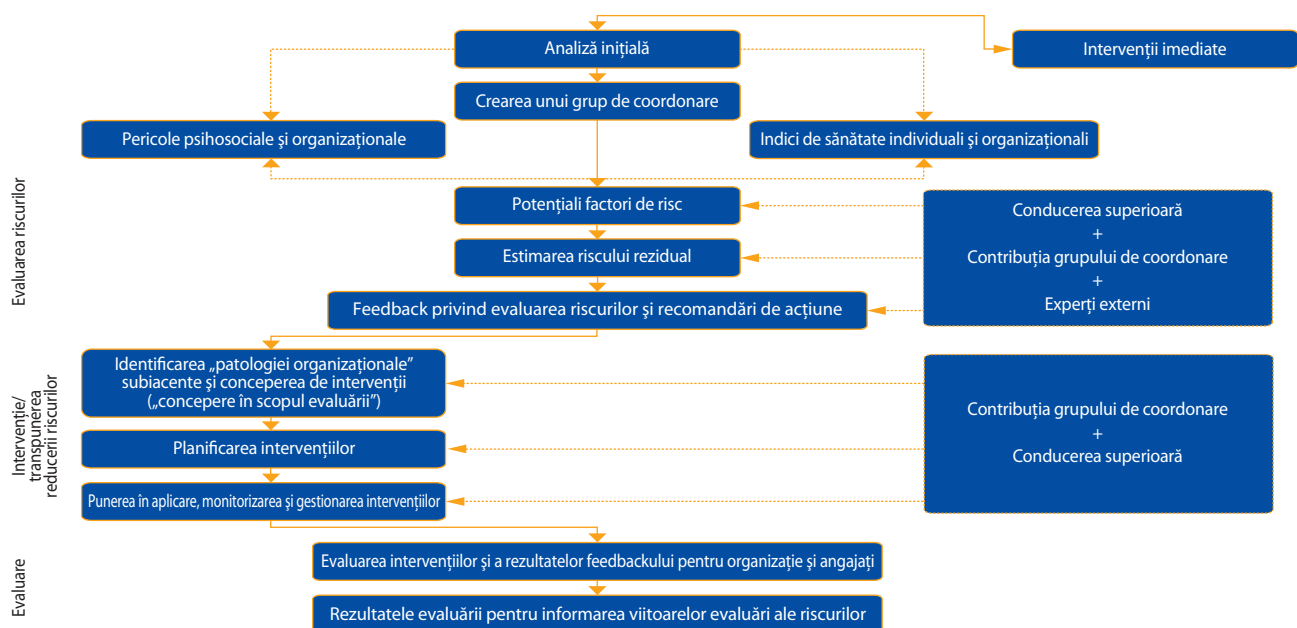
psihosociale, această metodă pare mai efecă decât simplele intervenții la locul de muncă și alte instrumente, cum ar fi anchetele privind stresul.

- Un cadru conceptual de orientare a analizei empirice a fost identificat în urma analizei literaturii de specialitate, pe baza paradigmei de gestionare a riscurilor. Cadrul conceptual presupune o serie de etape, printre care: evaluări ale riscurilor, transpunerea informațiilor referitoare la riscuri în acțiuni specifice, introducerea și gestionarea intervențiilor de reducere a riscurilor, precum și evaluarea intervențiilor și furnizarea de feedback pentru intervențiile existente, precum și pentru planurile de acțiuni viitoare (Figura 6).

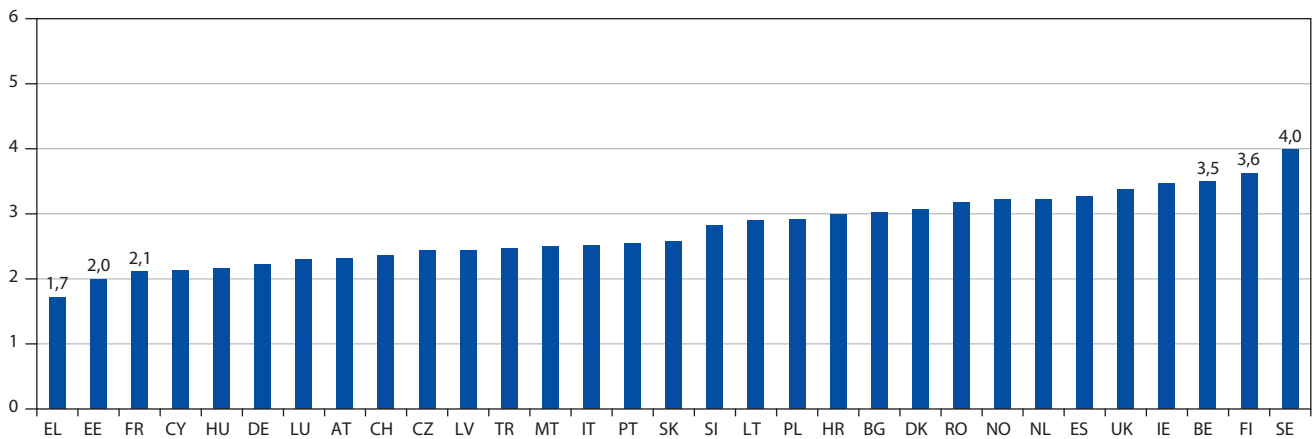
Principalele constatări ale analizei empirice

- Pe baza cadrului conceptual, analiza factorilor a arătat că opt dintre factorii sau variabilele luate în considerare pentru a fi incluse în punctajul compozit privind gestionarea riscurilor psihosociale (a se vedea Tabelul 2) sunt strâns corelate. Aceasta permite elaborarea unui indice compozit și conduce la concluzia că întreprinderile în ansamblu par să utilizeze abordări bazate pe sisteme pentru gestionarea riscurilor psihosociale. Aplicarea unei abordări bazate pe gestionarea riscurilor pare justificată din punct de vedere empiric.
- Prin urmare, a fost generat un indicator unic al domeniului de aplicare a gestionării riscurilor psihosociale care permite caracterizarea întreprinderilor. Indicatorul final a constat în șase variabile, deoarece întrebările despre stresul legat de muncă (MM250), intimidarea și hărțuirea (MM251) și violența (MM252) s-au dovedit atât de strâns corelate încât au fost combinate într-o singură variabilă.

Figura 6: Un model pentru gestionarea riscurilor psihosociale



Sursa: Adaptat după E. Rial-González (2000).

Figura 7: Țara și punctajul compozit privind gestionarea riscurilor psihosociale

Sursa: ESENER – Factorii asociați gestionării eficiente a riscurilor psihosociale, EU-OSHA (2012).

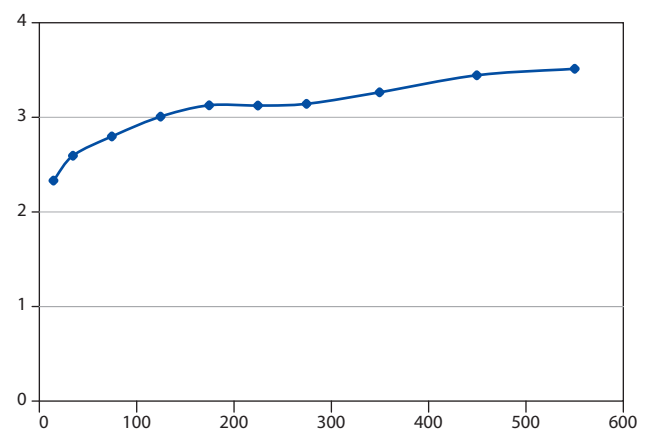
Tablelul 2: Variabilele incluse în punctajul compozit privind gestionarea riscurilor psihosociale.

- Ce servicii de securitate și sănătate utilizați? Consultați un psiholog? (MM150_3)
- În întreprinderea dumneavoastră există o procedură pentru abordarea stresului legat de muncă? (MM250)
- Există vreo procedură în vigoare care să soluționeze situațiile de intimidare sau hărțuire? (MM251)
- Aveți vreo procedură în vigoare care să soluționeze situațiile de violență la locul de muncă? (MM252)
- Pe parcursul ultimilor 3 ani, întreprinderea dumneavoastră a oferit instruirii angajaților pentru a diminua riscurile psihosociale? (MM253.6)
- Îi informați pe angajați cu privire la riscurile psihosociale și efectul lor asupra sănătății și securității? (MM259)
- Ați fost informat la cine să vă adresați în caz de probleme psihosociale legate de serviciu? (MM260)
- Ați folosit informații sau suport din surse externe pentru gestionarea riscurilor psihosociale la locul de muncă? (MM302)

Sursa: ESENER – Factorii asociați gestionării eficiente a riscurilor psihosociale, EU-OSHA (2012).

- Țara și dimensiunea întreprinderii sunt cei mai puternici factori determinanți ai sferei gestionării riscurilor psihosociale. Sectorul de activitate are un efect semnificativ, însă mai redus.
- Multitudinea de realități culturale, economice și de reglementare captată în cadrul studiului de variabila „țara” constituie cel mai important factor asociat prezenței măsurilor de gestionare a riscurilor psihosociale (Figura 7).

- Întreprinderile mai mici raportează mult mai puține măsuri de gestionare a riscurilor psihosociale în comparație cu întreprinderile mari (Figura 8).

Figura 8: Dimensiunea întreprinderii (numărul de angajați) și punctajul compozit privind gestionarea riscurilor psihosociale

Sursa: ESENER – Factorii asociați gestionării eficiente a riscurilor psihosociale, EU-OSHA (2012).

- Sectoarele prezintă diferențe semnificative în ceea ce privește sfera gestionării riscurilor psihosociale, nivelurile mai ridicate fiind raportate cel mai frecvent de instituțiile din educație, sănătate și asistență socială, în comparație cu industriile producătoare.
- La fel ca în cazul gestionării SSM în general, alte variabile demografice, cum ar fi structura pe vârstă sau echilibrul dintre femei și bărbați în cadrul forței de muncă au un efect foarte puțin semnificativ asupra nivelului de gestionare a riscurilor psihosociale.
- Măsurile utilizate cel mai frecvent pentru gestionarea riscurilor psihosociale sunt „asigurarea faptului că angajații știu cui să se adreseze pe tema riscurilor psihosociale” și „organizarea de cursuri de formare”. Alte măsuri, cum ar fi consultarea unui psi-

holog și instituirea de proceduri pentru gestionarea riscurilor psihosociale, sunt utilizate la scară mai restrânsă.

- În general, gestionarea riscurilor psihosociale în întreprinderile europene rămâne în urma gestionării riscurilor generale privind SSM. Întreprinderile care prezintă o bună gestionare a riscurilor generale privind SSM tind, de asemenea, să gestioneze riscurile psihosociale într-un mod mai cuprinzător.

Implicații asupra politicilor

- Constatările sugerează că riscurile psihosociale tind să fie gestionate prin utilizarea unei abordări coerente, bazate pe sisteme, la fel ca în cazul gestionării SSM, dar că există anumite măsuri preventive care sunt foarte rar folosite în unele țări (precum consultarea unui psiholog și adoptarea unor proceduri pentru abordarea riscurilor psihosociale). Deși abordarea sistematică a gestionării riscurilor din directiva-cadru pare să constituie un cadru eficace pentru măsurile privind riscurile psihosociale, trebuie să se acorde atenție asigurării că întreprinderile pun în aplicare o gamă largă de măsuri preventive în toate țările.
- O abordare sistematică în ceea ce privește gestionarea riscurilor psihosociale este posibilă chiar și în rândul întreprinderilor mai mici, însă măsura în care acest lucru se întâmplă diferă semnificativ de la o țară la alta. Acest lucru sugerează că factorii „contextuali”, precum modelul de reglementare, cultura organizațională și capacitatea organizațională au un rol important și oferă o posibilă cale pentru îmbunătățirea gestionării riscurilor psihosociale la locul de muncă în întreaga Europă.
- În ceea ce privește toate sectoarele de activitate, măsura în care sunt gestionate riscurile psihosociale corespunde domeniilor de incidență ridicată, astfel cum se indică în cercetările existente bazate, de exemplu, pe sondaje în rândul lucrătorilor. Nivelul scăzut al măsurilor în sectoare precum construcțiile și industria prelucrătoare, în comparație cu educația, sănătatea și asistența socială, indică necesitatea adoptării de măsuri preventive într-un mod mai consecvent la nivelul tuturor sectoarelor.

Gestionarea riscurilor psihosociale – factori de stimulare, obstacole, nevoi și măsuri adoptate ⁽⁹⁾

Proiectul a vizat identificarea factorilor de stimulare și a obstacolelor care afectează întreprinderile europene în legătură cu gestionarea riscurilor psihosociale, clarificând necesitățile existente în acest domeniu. Mai precis, obiectivele sale au fost următoarele:

- identificarea factorilor de stimulare, a obstacolelor și a nevoilor legate de gestionarea riscurilor psihosociale: punerea în aplicare a unor proceduri privind stresul asociat locului de muncă, intimidarea/hărțuirea și violența la locul de muncă, precum și luarea de măsuri ad-hoc pentru gestionarea riscurilor psihosociale;
- utilizarea cunoștințelor și informațiilor științifice despre mediul de reglementare și mediul de afaceri pentru explicarea „caracteristicilor contextuale” care exercită cea mai mare influență asupra gestionării de către întreprinderi a riscurilor psihosociale;
- discutarea implicațiilor asupra politicilor, identificând principala factori de stimulare și principalele obstacole care ar putea fi abordate.

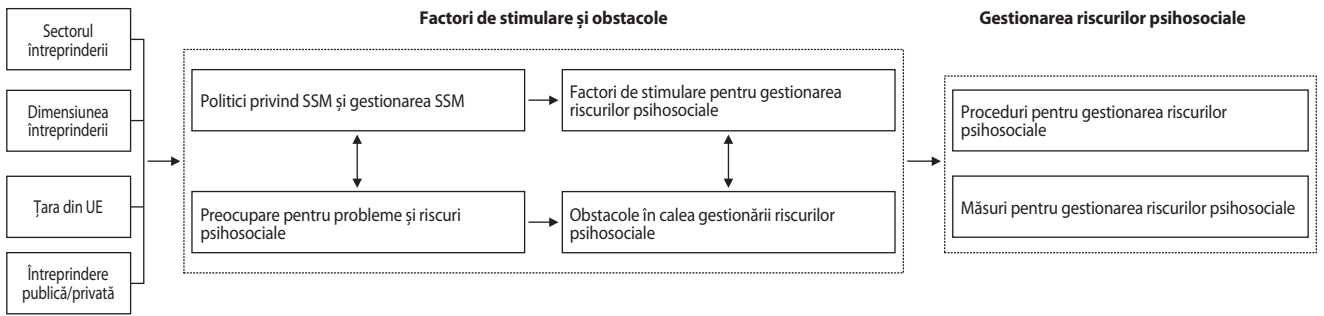
Principalele constatări în urma evaluării literaturii de specialitate

- S-au înregistrat progrese importante în UE în ceea ce privește recunoașterea relevanței factorilor de risc psihosocial, în general, și a stresului asociat locului de muncă, intimidării și violenței la locul de muncă, în special. Cu toate acestea și astfel cum s-a arătat mai sus ⁽¹⁰⁾, pare să existe un decalaj între politici și practici, ceea ce împiedică gestionarea riscurilor psihosociale la nivel de întreprindere.
- Transpunerea politicilor privind gestionarea riscurilor psihosociale în practică efectivă presupune capacități, atât la nivel macro (național/regional), cât și la nivel de întreprindere. Aceste capacități variază de la cunoștințele și expertiza agenților principali (conducere, lucrători, factori de decizie) la existența unor informații relevante și fiabile care vin în sprijinul procesului decizional și disponibilitatea unor metode și instrumente eficace și ușor de utilizat, împreună cu structurile subiacente (experți, consultanți, servicii și instituții, cercetare și dezvoltare).
- Pe baza evaluării literaturii de specialitate, a fost stabilit un cadru conceptual pentru studiu, care include factorii de stimulare și obstacolele esențiale care afectează întreprinderile europene în legătură cu gestionarea riscurilor psihosociale (Figura 9). Caracte-

⁽⁹⁾ Contractant: Un consorțiu condus de Universitatea din Nottingham, împreună cu Autoritatea Italiană pentru Compensarea Lucrătorilor (INAIL), TNO Work & Employment (TNO Muncă și Ocuparea Forței de Muncă) și Institutul Finlandez pentru Sănătate în Muncă (FIOH).

⁽¹⁰⁾ Factorii asociați gestionării eficace a riscurilor psihosociale.

Figura 9: Model conceptual pentru factorii și obstacolele care afectează întreprinderile europene în legătură cu riscurile psihosociale



Sursa: ESENER – Gestionarea riscurilor psihosociale – factori de stimulare, nevoi și măsuri adoptate, EU-OSHA (2012).

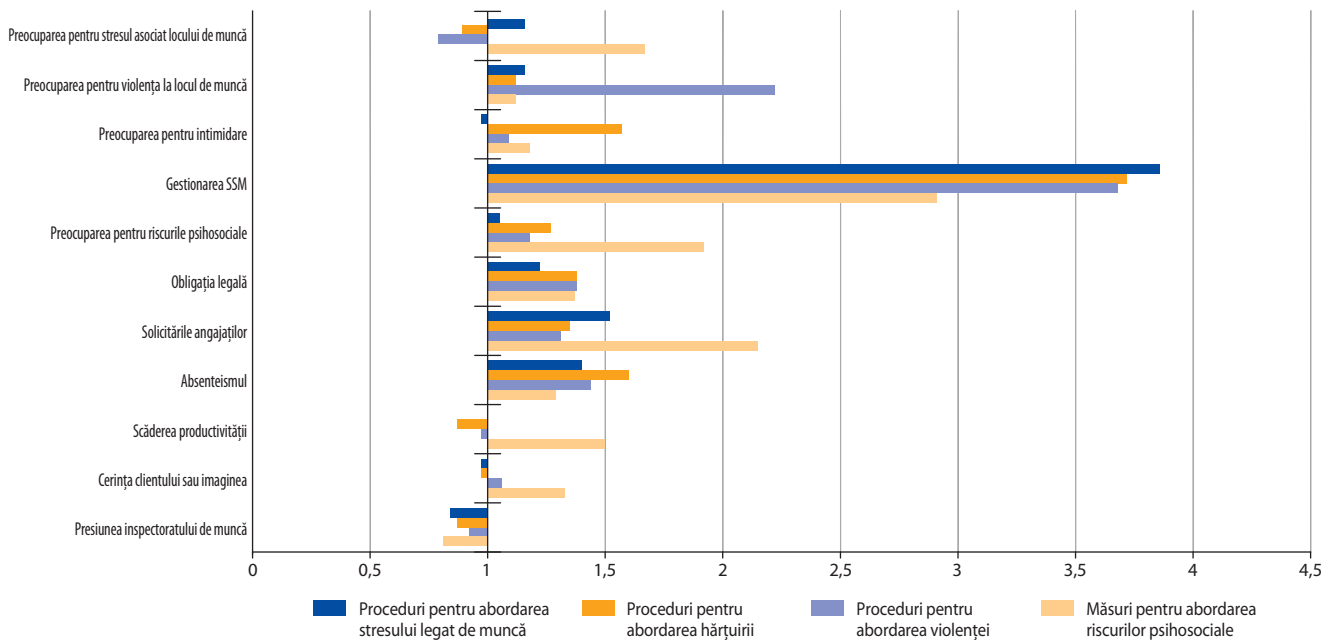
risticile organizaționale care pot influența relația dintre factori de stimulare/obstacole și gestionarea riscurilor psihosociale (dimensiunea întreprinderii, sectorul, întreprinderea publică/privată și țara) au fost, de asemenea, incluse în analiză.

Principalele constatări în urma analizei empirice

- Punerea în aplicare a bunelor practici de gestionare a SSM, precum și preocuparea pentru stresul asociat locului de muncă, hărțuirea și violența la locul de muncă par a fi puternic asociate punerii în aplicare atât a procedurilor, cât și a măsurilor ad-hoc pentru gestionarea acestor probleme, indiferent de dimensiunea întreprinderii, sector sau țară. În cazul acelor întreprinderi care raportează un nivel mai ridicat de punere în aplicare a practicilor de gestionare a SSM este, de asemenea, mai mare probabilitatea de a prezenta niveluri mai ridicate ale gestionării riscurilor psihosociale.

- De asemenea, solicitările angajaților și absenteismul sunt identificate ca factori principali, ceea ce subliniază atât importanța participării angajaților, cât și a argumentelor economice pentru gestionarea riscurilor psihosociale.
- În ceea ce privește hărțuirea, care poate fi considerată drept o problemă mai sensibilă, solicitările angajaților sunt un factor de stimulare mai puțin semnificativ decât absenteismul și obligațiile legale, fiind însă un factor mai puternic în ceea ce privește stresul asociat locului de muncă. Pentru măsurile ad-hoc, argumentele economice par să aibă un efect mai puternic, după cum o dovedește importanța de a menține productivitatea, de a reduce absenteismul și de a răspunde solicitărilor clienților sau imaginii angajatorului.

Figura 10: Impactul (probabilitatea) mai multor variabile explicative (factori de stimulare) asupra procedurilor/măsurilor de gestionare a riscurilor psihosociale în întreprinderile europene



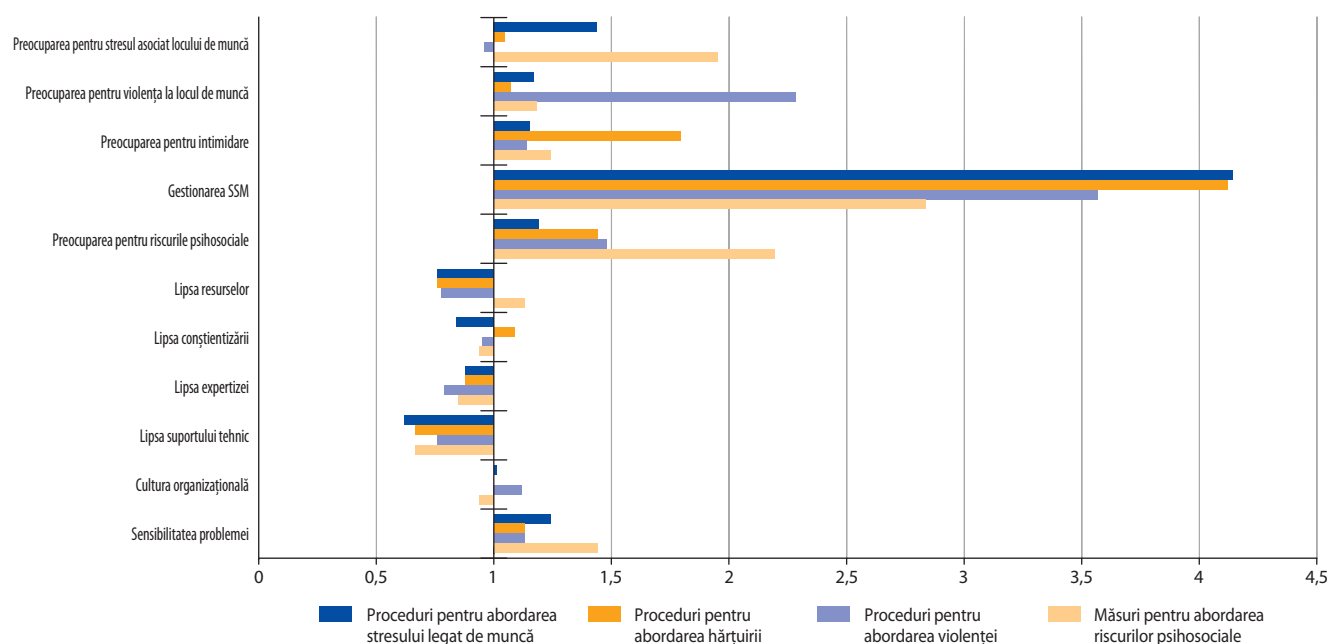
Sursa: ESENER – Gestionarea riscurilor psihosociale – factori de stimulare, nevoi și măsuri adoptate, EU-OSHA (2012).

- Cu cât întreprinderea este mai mare, cu atât crește probabilitatea ca aceasta să raporteze mai mulți factori de stimulare. Singura excepție o reprezintă scăderea productivității, unde creșterea dimensiunii întreprinderii reduce raportarea efectivă a acestui factor specific. Acest lucru poate sugera că argumentele economice au o importanță deosebită, în special pentru întreprinderile mici.
- La nivel de sector de activitate, atât nivelul de preocupare, cât și nivelul de gestionare a riscurilor psihosociale sunt mai ridicate în administrația publică, precum și în domeniul sănătății și asistenței sociale. Așa cum era de așteptat, întreprinderile private raportează scăderea productivității ca factor determinant mai frecvent decât întreprinderile publice, ceea ce sugerează că argumentele economice sunt percepute mai puternic în sectorul privat.
- În ceea ce privește **obstacolele** în calea gestionării riscurilor psihosociale, cel mai important pare să fie lipsa asistenței tehnice și a orientărilor – urmată de lipsa resurselor – în legătură cu instituirea de proceduri pentru stresul asociat locului de muncă, intimidare sau hărțuire și violență (Figura 11).
- Deși în întreprinderile care invocă lipsa resurselor ca obstacol este mai mică probabilitatea să existe proceduri de gestionare a riscurilor psihosociale (stres, hărțuire și violență), este mai mare probabilitatea să se fi adoptat măsuri ad-hoc pentru abordarea

riscurilor psihosociale. O posibilă explicație este că, deși lipsa resurselor poate descuraja întreprinderile să adopte o abordare sistematică pentru gestionarea riscurilor psihosociale, acestea vor fi nevoite totuși să adopte măsuri ad-hoc pentru soluționarea problemelor care apar în acest domeniu. Mai mult, lipsa resurselor poate deveni evidentă numai după apariția necesității de a adopta măsuri urgente și după aprecierea activității pe care o presupune punerea în aplicare a acestora.

- Lipsa resurselor, a asistenței tehnice și a orientărilor reprezintă obstacolele raportate cel mai frecvent de întreprinderile din sectorul public, în timp ce lipsa conștientizării este indicată mai frecvent ca obstacol în rândul întreprinderilor din sectorul privat. Creșterea dimensiunii întreprinderii este, de asemenea, asociată raportării mai multor obstacole, singura excepție fiind lipsa resurselor. Așa cum era de așteptat, lipsa resurselor este obstacolul cel mai frecvent raportat în categoria celor mai mici întreprinderi (10-19 angajați).
- În întreprinderile care au instituit proceduri sau măsuri de gestionare a riscurilor psihosociale este mai mare probabilitatea ca sensibilitatea problemei să fie menționată drept obstacol, ceea ce susține opinia potrivit căreia anumite obstacole – deși nu împiedică neapărat luarea de măsuri – dobândesc o mai mare importanță odată ce au fost luate măsuri pentru abordarea riscurilor psihosociale.

Figura 11: Impactul (probabilitatea) mai multor variabile explicative (obstacole) asupra procedurilor/măsurilor de gestionare a riscurilor psihosociale în întreprinderile europene



Sursa: ESENER – Gestionarea riscurilor psihosociale – factori de stimulare, nevoi și măsuri adoptate, EU-OSHA (2012).

Implicații asupra politicilor

- Legătura clară dintre gestionarea SSM în general și gestionarea riscurilor psihosociale subliniază importanța stabilirii unei politici și a unui plan de acțiune în domeniul SSM sau a utilizării unui sistem de gestionare a SSM care să includă gestionarea riscurilor psihosociale ca parte esențială.
- Este necesar să se promoveze inițiative care oferă un mai mare sprijin întreprinderilor pentru abordarea riscurilor psihosociale, vizând diferite grupuri, cum ar fi organismele sectoriale, furnizorii de servicii SSM și inspectorii de muncă. Aceste inițiative ar trebui să evidențieze importanța bunelor practici de gestionare a SSM, în special: creșterea gradului de conștientizare, proiectarea și punerea în aplicare de măsuri preventive pentru abordarea riscurilor psihosociale și realizarea de evaluări ale riscurilor psihosociale.
- Pentru a oferi întreprinderilor un mai mare sprijin și orientări îmbunătățite, trebuie analizată influența potențială a inspectorilor de muncă [așa cum s-a recunoscut într-o campanie SLIC ⁽¹¹⁾] și importanța de a avea furnizori de servicii SSM cu o formare corespunzătoare în ceea ce privește practicile de gestionare a riscurilor psihosociale.
- Ar trebui sporit gradul de conștientizare în rândul angajatorilor în ceea ce privește raportul cost-eficacitate al intervențiilor pentru gestionarea riscurilor psihosociale și faptul că gestionarea riscurilor psihosociale este posibilă în pofida sensibilității problemei.
- Sunt necesare cercetări suplimentare în vederea consolidării dovezilor pentru relația dintre riscurile psihosociale și performanța întreprinderilor, inclusiv pentru reducerea absenteismului.

Metodologia și publicațiile ESENER

- Sondajul a implicat 28 649 de interviuri cu managerul cu cel mai înalt rang responsabil pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă și alte 7 226 cu reprezentantul lucrătorilor responsabil pe probleme de sănătate și securitate ⁽¹²⁾. Populația statistică cuprinde toate întreprinderile cu 10 sau mai mulți angajați din 31 de țări participante, din toate sectoarele de activitate economică, cu excepția agriculturii, silviculturii și pescuitului. Unitatea statistică de analiză este întreprinderea.
- Cele 31 de țări participante cuprind toate cele 27 de state membre ale UE, două țări candidate (Croatia și Turcia) și două țări AELS (Norvegia și Elveția).
- Sunt disponibile informații suplimentare (www.esener.eu), inclusiv o traducere a prezentului rezumat în 25 de limbi.
- Sunt disponibile versiunea sursă și versiunile naționale ale chestionarelor (<http://osha.europa.eu/ro/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>).
- Este disponibil un raport general descriptiv (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).
- Un rezumat este disponibil în 23 de limbi (http://osha.europa.eu/ro/publications/reports/ro_esener1-summary.pdf/view).
- Un instrument interactiv de cartografiere este, de asemenea, disponibil (http://osha.europa.eu/sub/esener/ro/front-page/document_view?set_language=ro).
- Setul complet de date ESENER poate fi accesat prin intermediul Arhivei de Date a Regatului Unit (UKDA) a Universității din Essex (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Pentru a accesa fișierele de date, utilizatorii trebuie să se înregistreze mai întâi la UKDA. Informații despre procedura de înregistrare sunt disponibile la <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>. Pentru orice întrebări legate de înregistrare sau accesarea datelor, vă rugăm să contactați help@esds.ac.uk.

⁽¹¹⁾ Campania europeană de inspecție referitoare la riscurile psihosociale a Comitetului inspectorilor de muncă principali 2012 (www.av.se/SLIC2012).

⁽¹²⁾ Pentru cele 27 de state membre ale UE, aceste cifre sunt: 24 680 de interviuri cu managerii și 6 694 de interviuri cu reprezentanții responsabili pe probleme de sănătate și securitate.

Despre autori

RAND Europe

RAND Europe este o organizație independentă fără scop lucrativ care realizează cercetări și analize pentru elaborarea politicilor și procesul decizional. A fost înființată în 1992 ca unitate independentă a grupului american de reflecție RAND Corporation.

Universitatea din Cardiff – Centrul de Cercetare a Mediului de Lucru din Cardiff (CWERC) și Institutul galez de cercetare, date și metode socioeconomice (WISERD)

CWERC realizează cercetări cu privire la relația dintre sănătate, securitate și bunăstare în mediul de lucru. Este un centru comun de cercetare sprijinit de școlile de Psihologie și Științe Sociale din cadrul Universității din Cardiff.

WISERD este finanțat în comun de guvernul galez (HEFCW) și de Consiliul de cercetare economică și socială (ESRC) al Regatului Unit pentru a colecta și a utiliza expertiza existentă în ceea ce privește metodele și metodologiile de cercetare cantitative și calitative la Universitățile din Aberystwyth, Bangor, Cardiff, Glamorgan și Swansea.

Consortiu condus de Institutul pentru Muncă, Sănătate și Organizații din cadrul Universității din Nottingham (I-WHO).

Parteneri: Autoritatea Italiană pentru Compensarea Lucrătorilor (INAIL), TNO Work & Employment (TNO Muncă și Ocuparea Forței de Muncă) și Institutul Finlandez pentru Sănătate în Muncă (FIOH)

I-WHO este o școală de studii postuniversitare de cercetare în domeniul psihologiei aplicate în cadrul Universității din Nottingham. Aceasta se ocupă de contribuția psihologiei aplicate pentru sănătatea și securitatea publică și profesională și pentru furnizarea de servicii de sănătate conexe. Institutul este un centru desemnat care colaborează cu OMS în domeniul sănătății în muncă.

INAIL – Autoritatea Italiană pentru Compensarea Lucrătorilor – urmărește, printre altele, reducerea accidentelor la locul de muncă, asigurarea lucrătorilor și reintegrarea pe piața muncii a victimelor accidentelor de muncă.

TNO Work & Employment (Muncă și Ocuparea Forței de Muncă) este un institut de cercetare și consultanță tehnologică și strategică. Prin punerea în practică a cunoștințelor științifice, TNO are ca scop optimizarea capacităților de inovare ale universităților și ale guvernului. TNO este, de asemenea, un centru care colaborează cu OMS în domeniul sănătății în muncă.

FIOH, Institutul Finlandez pentru Sănătate în Muncă, este o organizație de cercetare specializată în domeniul securității și sănătății în muncă. Cercetările sale sunt puse la dispoziția întreprinderilor prin intermediul serviciilor sale de expertiză, prin activități de formare și diseminare de informații.

Rezumat editat de William Cockburn, Xabier Irastorza și Malgorzata Milczarek

Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA) contribuie la transformarea Europei într-un mediu de lucru mai sigur, mai sănătos și mai productiv. Agenția cercetează, elaborează și distribuie informații fiabile, echilibrate și imparțiale în materie de securitate și sănătate și organizează campanii paneuropene de sensibilizare. Înființată de Uniunea Europeană în 1996 și având sediul la Bilbao, Spania, agenția reunește reprezentanți ai Comisiei Europene, ai guvernelor statelor membre și ai organizațiilor patronale și sindicale, precum și experți recunoscuți din toate statele membre ale UE-27 și din alte țări.

Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIA

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Oficiul pentru Publicații

ISBN 978-92-9191-726-6



9 789291 917266