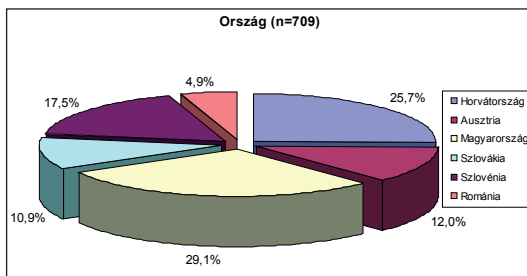


Magyarországi IOSHA országjelentés

A munkáltatói kérdőíves felmérés eredményei

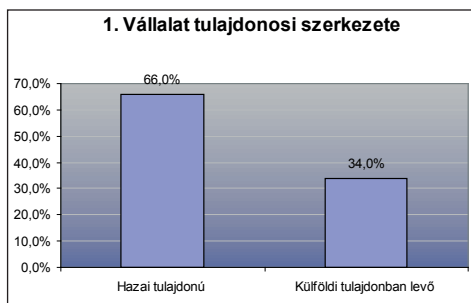
Vállalati jellemzők

Magyarországon a mintegy 2000 vállalatnak kiküldött felkérésre 206 munkáltatói képviselő töltötte ki a kérdőívet, így a kitöltési arány közel 10,3%-os volt. Az 1. ábrán megjelenített adatok szerint a legnagyobb arányban (29,1%) a magyar vállalatok vettek részt a 6 országot érintő felmérésben.

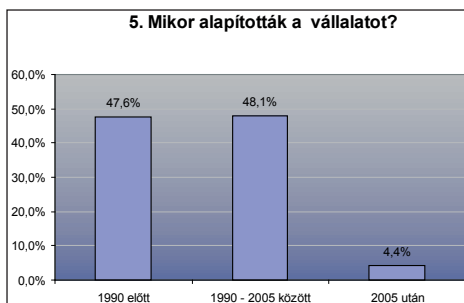


1. ábra: a kérdőív kitöltésének országonkénti eloszlása

A kérdőív kitöltését vállaló cégek 66%-ban magyar, 34%-ban külföldi tulajdonban vannak (2. ábra). A mintát közel egyenlő arányban az 1990 előtt, és az 1990 és 2005 között alapított vállalkozások alkották (3. ábra).



2. ábra: a vállalatok tulajdonosi viszony szerinti eloszlása



3. ábra: vállalatok alapításának eloszlása

A vállalatok 19,4%-a 10-49 főt, 27,1%-a 50-199 főt, a többség, 50,5% pedig 200-nál több munkavállalót foglalkoztat (1. táblázat). A feltett kérdésekre a vállalatok képviselőiben legnagyobb arányban (30,6%) a megszólított csúcsvezetők válaszoltak. 22,3%-uk a munkaegészségügyi és munkabiztonsági vezetőjét, 13,1%-uk személyzeti vezetőjét, 21,8%-uk pedig egyéb tevékenységi körben dolgozó beosztottját kérte fel a kitöltésre (2. táblázat).

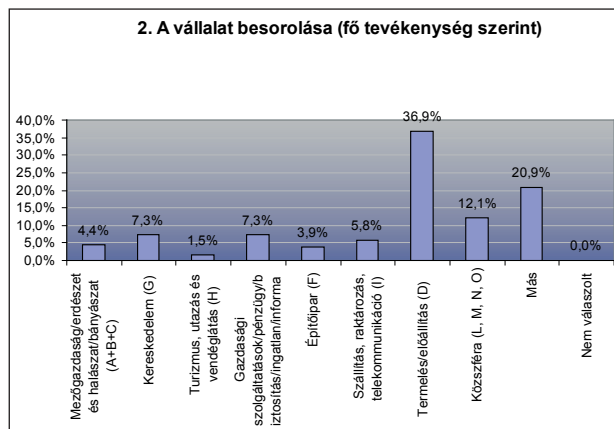
10-49	19,4%
50-99	12,1%
100-199	15,0%
200-999	33,0%
1000-4999	11,7%
5000-9999	3,4%
10000 vagy több	2,4%
Nem válaszolt	2,9%
Total	100,0%

1. táblázat

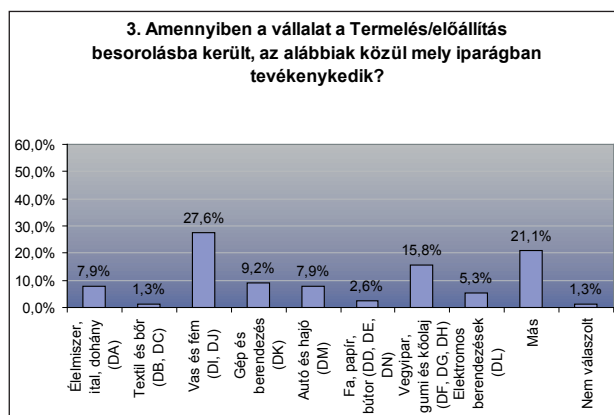
Tulajdonos/Igazgató/Ügyvezető	30,6%
Személyzeti vezető	13,1%
Munkaegészségügyi és munkabiztonsági vezető	22,3%
Más	21,8%
Nem válaszolt	12,1%
Total	100,0%

2. táblázat

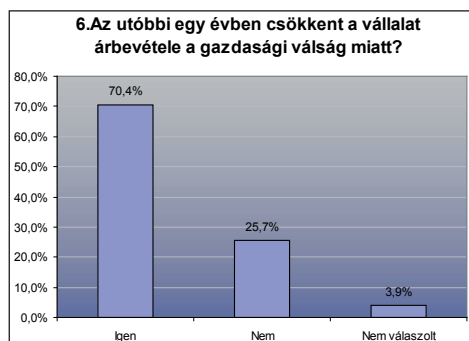
A vállalatok legnagyobb százalékban (36,9%) a termelés, előállítás szektort jelölték meg fő tevékenységük szerinti besorolásra. Közel 21% volt azoknak az aránya, akik a más kategóriát, valamint 12% a közszférát képviselte. A többi szektor kisebb százalékban ugyan (1,5-7,3%-kal), de szintén megjelent a mintában (4. ábra).



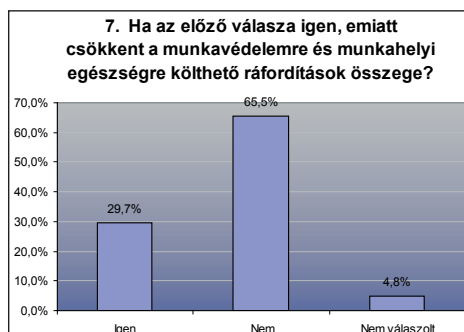
4. ábra: vállalatok fő tevékenységük szerinti eloszlása



5. ábra: a termelés/előállítás területén tevékenykedő vállalatok iparági besorolás szerinti eloszlása



6. ábra: árbevétel alakulása a gazdasági válság idején



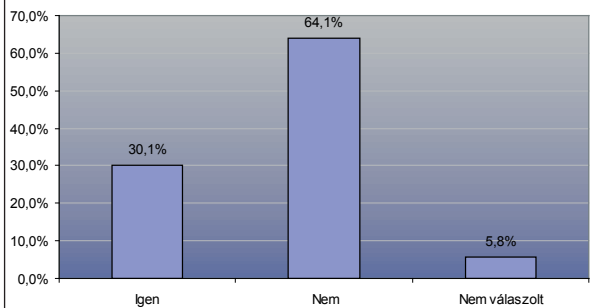
7. ábra: munkavédelemre, munkahelyi egészségre költhető ráfordítások alakulása a gazdasági válság idején

A termelés, előállítás kategórián belüli eloszlás a következőképpen alakul: legnagyobb elemszámmal a vas- és fémipar (27,6%), 21,1%-kal az egyéb, be nem sorolt ipari területek, míg 15,8%-kal a vegyi-, gumi- és kőolajipar képviseltették magukat (5. ábra).

A vállalatok 70,4%-ánál csökkent az árbevétel a gazdasági válság következtében (6. ábra), azonban mindössze 29,7%-uk csökkentett emiatt a munkavédelemre költhető anyagi ráfordításain (7. ábra).

A sokakat érintő árbevétel-csökkenés mellett a cégek kevesebb, mint harmada (30,1%) hajtott végre jelentősebb létszámcsökkentést, 64,1%-nál azonban nem volt tömeges méretű elbocsátás az elmúlt egy évben (8. ábra).

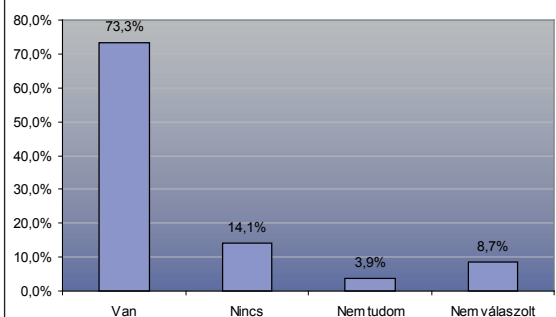
8. Volt az utóbbi 1 évben jelentősebb létszámleépítés a vállalatnál?



8. ábra: 1 éven belüli jelentős mértékű elbocsátások megoszlása

A vállalatok munkahelyi biztonság- és egészségvédelmi politikája

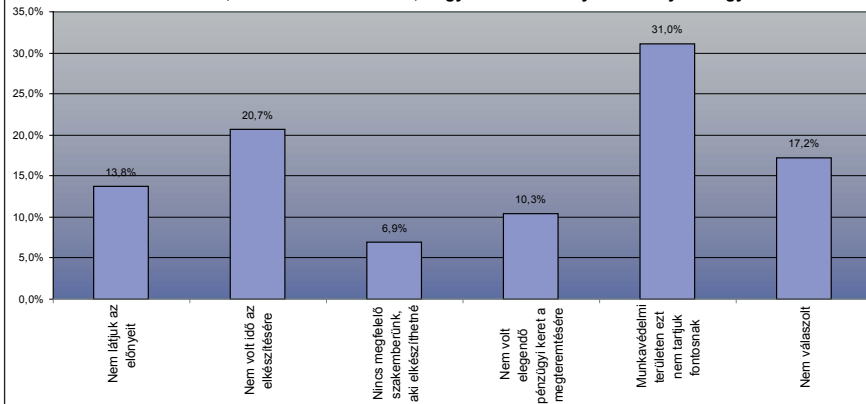
10. Van a vállalatnak MEB szabályzata vagy írott akcióterve?



9. ábra: a vállalati MEB politika meglétének gyakorisága

A fejlett vállalati kultúra működésének alapfeltétele a tervszerű, rendszerszemléletű gondolkodás, melyben a kialakított standard folyamatoknak kiemelt szerepük van. A vállalkozások 73,3%-ának van munkahelyi biztonság- és egészségvédelmi szabályzata, mely működésük alapját képezi, és csupán 14,1%-uk jelezte, hogy nem rendelkezik tervezett, vagy dokumentált stratégiával (9. ábra). Azok a vállalatok, amelyek a kérdésre nemleges választ adtak, bevallásuk szerint azért nem készítették el eddig

K11. Ha nincs, van valami oka annak, hogy nem készült ilyen szabályzat vagy terv?



10. ábra: tényezők, melyek a MEB politika elkészítését hátráltatják

ezt a dokumentációt, mert a stratégiai gondolkodásnak a munkavédelmi területen nincs számukra jelentősége, vagy nem volt idejük az elkészítésére (10. ábra).

A felmérésben résztvevő vállalatok 54,9%-a rendelkezett a megnevezett minőségirányítási rendszerek valamelyikével. 27,2% munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági, 46,6% környezetközpontú irányítási rendszert működtet. 30,6%-nál még egyik rendszert sem vezették be (3. táblázat). A kérdés kapcsán a válaszadási hiány nőtt, és 15-25% között mozgott a 28-as kérdésig.

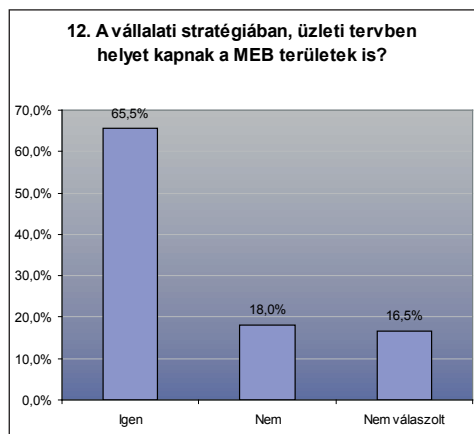
17. Működnek a vállalatnál az alábbi minőségirányítási rendszerek? (több válasz is adható)	
Igen, munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer	27,2%
Igen, környezetközpontú irányítási rendszer	46,6%
Nem	30,6%
Nem válaszolt	15,5%

3. táblázat

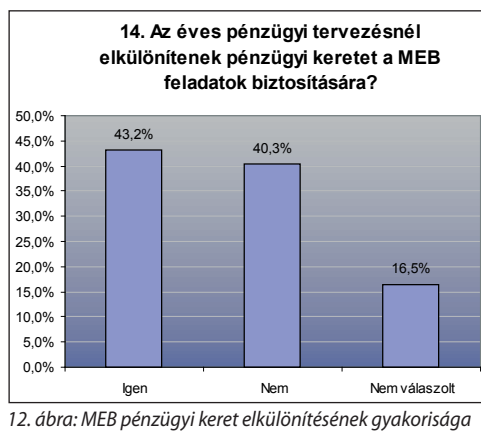
13. A vezetőségi üléseken érintett téma a MEB?	
Igen, rendszeresen	29,6%
Igen, de csak alkalmanként	32,0%
Ritkán	20,4%
Soha	2,9%
Nem válaszolt	15,0%
Total	100,0%

4. táblázat

A rendszerszemléletű gondolkodás egyfajta működési előnyt mutat, azonban az is lényeges pont, hogy a vállalatvezetés mennyire tartja fontosnak a vállalat jövőjét, működését is befolyásoló munkaegészségügyi és munkabiztonsági kérdéseket. A vezetők 65,5%-a a vállalati stratégia és az üzleti terv elkészítésében is helyet ad ennek a témának (11. ábra). A vezetőségi üléseken közel 30%-uk rendszeresen foglalkozik a munkaegészségügy és munkahelyi biztonság kérdésével, 32% alkalmanként, miközben 23,3% ritkán, vagy sohasem (4. táblázat).



11. ábra: munkahelyi biztonság és egészségvédelmi politika érintésének gyakorisága a vállalati stratégiában, üzleti tervben



12. ábra: MEB pénzügyi keret elkülönítésének gyakorisága

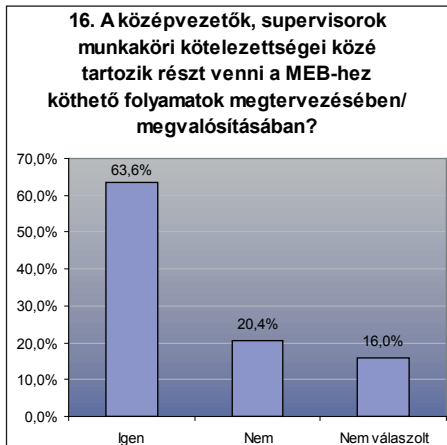
Ahhoz, hogy a munkaegészségügy és munkabiztonság zavartalanul működhessen, a munkáltatóknak külön pénzügyi keretet célszerű biztosítani az éves kiadások megtervezésénél. A felmérésben résztvevő magyar vállalatok csaknem ugyanolyan arányban rendelkeznek, illetve nem rendelkeznek ilyen kerettel (12. ábra).

A vállalatok jelentős hangsúlyt fektetnek az innovatív megoldásokra, fejlesztésekre és kutatásokra. Kérdés azonban, hogy az innovációs projektekben munkaegészségügyi és munkabiztonsági fejlesztések is megvalósulnak-e, illetve ezek a szempontok szerepet játszanak-e? A vállalatok egyötödénél teljes mértékben, ugyanakkora arányban egyáltalán nem, míg 40%-nál részben épitik be a munkavédelmi szempontokat fejlesztéseikbe (5. táblázat).

15. Az innovációs folyamatok tervezésében mekkora szerepet kap a MEB?	
Teljes mértékben szerepet kap	19,9%
Részben kap szerepet	40,3%
Nem kap szerepet	22,3%
Nem válaszolt	17,5%
Total	100,0%

5. táblázat

A munkabiztonság és munkaegészségügy célja a munkavégzésből és munkakörnyezetből származó kockázatok csökkentése a munkavállalók egészségének védelme érdekében. A munka hatékonyságát növeli, ha minél több szervezeti szintről tudnak részt venni a dolgozók a vizsgált terület folyamatainak megtervezésében. A középvezetők és felülvizsgálók (supervisorok) szerepe kiemelkedő lehet, hiszen ők állnak közvetlen kapcsolatban a dolgozókkal, és – a megfelelő tudás birtokában – odafigyeléssel és tájékoztatással növelhetik a dolgozók tudatosságát. A válaszok tanulsága szerint a legtöbb vállalati vezető (63,6 %) a középvezetőket, felülvizsgálókat is bevonja a MEB projektek megtervezésébe, megvalósításába (13. ábra).



13. ábra: középvezetői szint bevonásának gyakorisága a MEB folyamatok megtervezésébe, megvalósításába

A munkahelyi biztonság és egészségvédelmi politika monitoring folyamatai

A munkahelyi egészség- és biztonságpolitika akkor lehet sikeres, ha mód van folyamatos felülvizsgálatra, értékelésre, és megteszik a szükséges korrekciós intézkedéseket. Számos érdekelt (munkáltató, munkavállaló, munkabiztonsági szakember, foglalkozás-egészségügyi

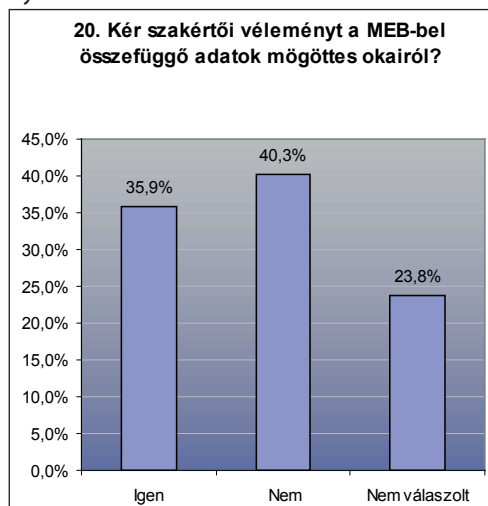
18. Munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatban a munkáltató kívül egyezteteti a stratégiai lépéseket, folyamatokat? (több válasz is adható)	
HR vezető	33,0%
Munkavédelmi vezető	60,7%
Foglalkozás egészségügyi szakember	46,1%
Egyikkel sem	2,9%
Más	17,0%
Nem válaszolt	19,4%

6. táblázat

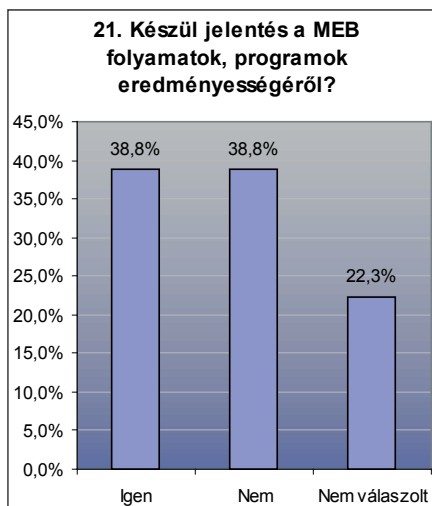
19. Milyen adatokat kér be a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatban? (több válasz is adható)	
Táppénzes napok száma	51,5%
Munkabaleseti statisztika	64,6%
Munkavállalói problémák felmérésének eredménye	35,9%
Munkavállalói igények összefoglalása	26,7%
Összesített egészségügyi adatok a munkavállalói állományról	19,9%
Elégedettség mutatók	25,2%
Nem válaszolt	22,8%

7. táblázat

orvos stb.) együtt gondolkodására és csapatmunkájára van szükség ahhoz, hogy a legjobb gyakorlat alakulhasson ki az adott cégnél. Ehhez meg kell hallgatni az akár ellentétes véleményeket is.

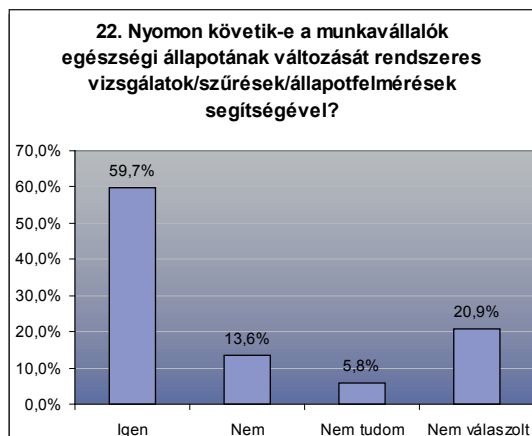


14. ábra: a MEB-bel összefüggő adatok mögöttes okainak vizsgálatának gyakorisága



15. ábra: a MEB folyamatok, programok eredményességének vizsgálatának gyakorisága

A vállalatvezetők a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területéhez köthető stratégiai kérdésekben leggyakrabban a munkavédelmi vezetőkkel és a foglalkozás-egészségügyi szak-



16. ábra: egészségi állapot nyomon követhetősége a munkavállalók számára vizsgálatok, szűrések, állapotfelmérések formájában

23. Van kiépített monitoring rendszer a MEB folyamatok nyomon követésére?

Igen, kvalitatív mérési módszerek alapján	5,3%
Igen, kvantitatív mérési módszerek alapján	6,3%
Igen, kvantitatív és kvalitatív mérési módszerek alapján	14,6%
Nincs	50,5%
Nem válaszolt	23,3%
Total	100,0%

8. táblázat

emberrel egyeztetnek, valamint harmadik helyen a HR vezetőket említik (6. táblázat). Utóbbiaktól elsősorban a munkabaleseti statisztikát, a táppénzes napok számát, valamint a munkahelyi munkavállalói problémákat feltáró felmérések eredményeit kéri be (7. táblázat).

A vállalatvezetők 35,9%-a kér, 40,3%-a nem kér szakértői véleményt a kimutatott munkaegészségügyi és munkabiztonsági adatok értelmezésére.

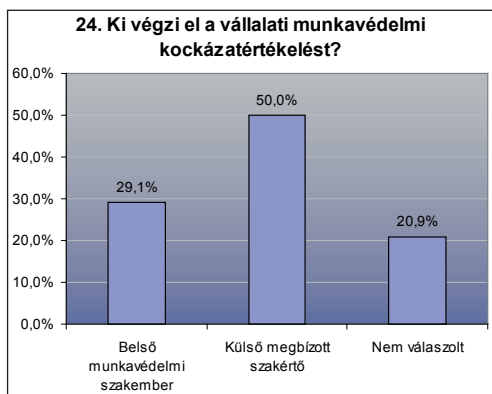
A munkáltatók egyenlő arányban (38,8-38,8%) készíttetnek, illetve nem készíttetnek jelentést a munkahelyi egészségi és biztonsági programok eredményességéről (14-15. ábra).

A vállalatok többsége törvényi kötelezettségének megfelelően – a rendeletben meghatározott gyakorisággal – alkalmassági vizsgálatokat, valamint különböző rizikózűréseket, állapotfelméréseket biztosít a munkavállalóinak, amelyek segítségével nyomon követhetik azok egészségi állapotának változását (16. ábra).

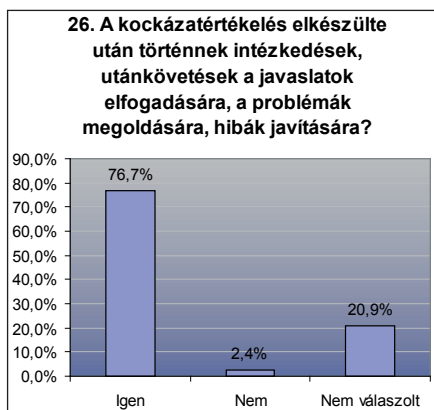
A munkahelyi biztonság- és egészségvédelmi politikára kifejlesztett monitoring rendszer a vállalatok felénél (50,5%) nem jött létre, azonban 26,2%-uk kvalitatív, kvantitatív vagy mindkét módon is monitorozza a folyamatokat (8. táblázat).

Munkahelyi kockázatbecslés és -értékelés

Minden vállalat kezében van egy eszköz, amelynek használata a munkáltató törvényben is előírt kötelezettsége. Ez a munkahelyi kockázatértékelés. Elkészítésével a vállalatok számon tarthatják azokat a munkahelyi kockázati tényezőket, amelyek veszélyeztethetik a dolgozók egészségét és biztonságát. A kvalitatív mérési eszközök felhasználásával, megfelelő méretű



17. ábra: munkahelyi kockázatbecslést és -értékelést elvégző belső/külső szakértők aránya



18. ábra: munkahelyi kockázatértékelést követő lépések a javaslatok megoldására

minta bevonásával készülő kockázatbecslés és annak értékelése a helyes problémamegoldások kidolgozására ad lehetőséget. A vállalatok felénél külső megbízott, egyharmadánál belső munkatárs végzi el a kockázatok felmérését (17. ábra).

A vállalatok – akik több választ is adhattak a kérdésre – a kockázatbecsléshez 69,4%-ban helyszíni bejárással, szemrevételezéssel gyűj-

Mérés típusa	Arány
Kvalitatív mérési módszerekkel	28,2%
Kvantitatív módszerekkel	30,1%
Bejárással, szemlével	69,4%
Nem választott	22,8%

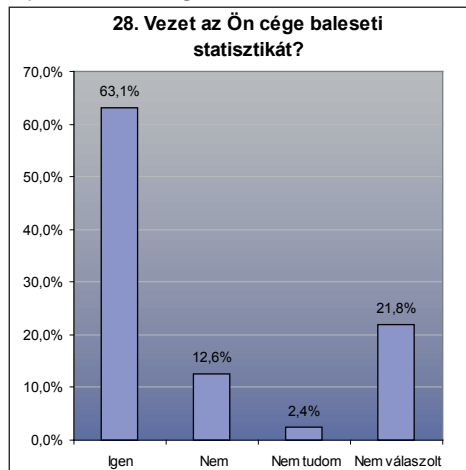
9. táblázat

Ok	Arány
Nincs, aki kézben tartsa	40,0%
Vagy túl drága lenne vagy túl időigényes munka	
Nem fontos, mert nincs nagy hibánk, amit kihozna az értékelés	20,0%
Túl bonyolult a törvényi szabályzás	
Nem választott	40,0%
Total	100,0%

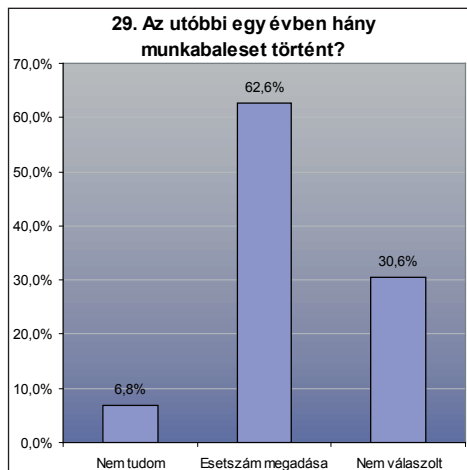
10. táblázat

tik az információkat. 28,2%-ban kvalitatív, 30,1%-ban kvantitatív mérési módszereket is felhasználnak a munka elvégzéséhez (9. táblázat).

Miután a kockázatértékelés elkészül, majdnem minden vállalat intézkedik a hibák javítása és a problémák megoldása érdekében (18. ábra).



19. ábra: baleseti statisztikát vezető cégek gyakorisága

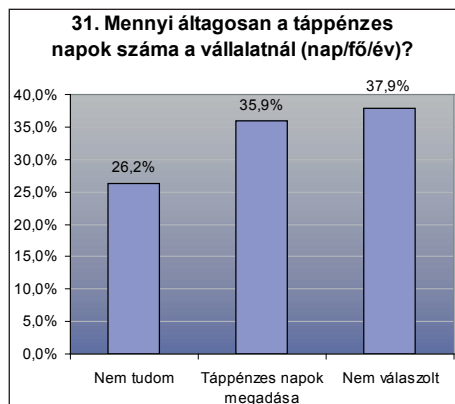


20. ábra: egy év alatt történt munkabalesetek száma

30. A munkabalesetek súlyosságára nézve határozza meg, hogy egyes súlyossági fokok milyen százalékos arányban fordultak elő?

Kisebb, nem súlyos balesetek	Átlag	91,9
	Std Dev	17,59
Súlyos, de gyógyítható balesetek	Átlag	6,7
	Std Dev	15,26
Maradandó károsodást okozó balesetek	Átlag	0,6
	Std Dev	2,51
Halálos balesetek	Átlag	0,0
	Std Dev	0,19

11. táblázat



21. ábra: vállalati átlag táppénzes napok számára választ adók aránya

A vállalatok 63,1%-a vezet baleseti statisztikát, 12,6% egyáltalán nem regisztrálja a munkával összefüggő sérüléseket, míg 2,4%-uk nem tudja, hogy készült-e jegyzőkönyv (19. ábra). Azok közül, akik vezetnek statisztikát illetve jegyzőkönyvet, 59%-uk adott értékelhető választ a kérdésre. Az általuk vezetett balesetek számának átlaga 13,75 eset/évet (szórás 50,86

- min. 0, max. 500 eset/év) tett ki. A választ elkerülők száma közel 10%-kal nőtt az előzőekhez képest a kérdés kapcsán, és közel 7%-uk vallotta be, hogy nem tudott válaszolni (20. ábra). A balesetek leírása, karakterisztikája szerint jellemzően kisebb súlyosságú (1-3 nap alatt gyógyuló) balesetek fordultak elő (91,9%), súlyos, de gyógyítható (8 napon túl gyógyuló) balesetek 6,7%-ban, maradandó károsodást okozóak pedig 0,6%-ban történtek meg az elmúlt egy évben (11. táblázat). A 29-es kérdés követően többnyire 30%-os maradt a kérdőív végéig a választ nem adók aránya.

A baleseti statisztika mellett az egyik gyakran használt mérőszám a táppénzes napok száma. Noha a felmérésben résztvevők 35,9%-a konkrét választ adott, a feldolgozás során 29% válasza volt értékelhető. Az értékelhető válaszadások eredménye szerint az elmúlt évben a táppénzes napok átlaga a résztvevő vállalatoknál 7,97 nap/fő/év (szórás: 7,99) volt. 26,2% nem tudott válaszolni a kérdésre, vagy az adatok nem voltak elérhetőek számára, és rendkívül magas, 37,9%-os volt a kérdésre nem válaszolók aránya (21. ábra).

Munkaegészségügyi és munkabiztonsági helyzetkép

Az egyén döntésén múlik, hogy a munkahelyén kívül milyen életmódot folytat, ezért természetesen nem minden kockázati tényező kezelhető a vállalaton belül.

Felmérésünk eredményei szerint a munkaadók úgy látják, hogy a fokozott stressz jelentette a legnagyobb gondot a munkavállalóknál. Ezen kívül a dohányzás, vér- és izomrendszeri megterhelés, valamint a szociális problémák is a jellemzőbb válaszok közé tartoztak. A munkaadók szerint a rossz munkakörnyezet jellemzően nem terheli a dolgozókat (12. táblázat).

32. Milyen problémákat tapasztal a munkavállalóknál az alábbiak közül? (több válasz is adható)	
Stresszterheltség	40,8%
Vér- és izomrendszeri problémák	25,2%
Életmódbeli problémák	20,9%
Hozzáállásbeli problémák	20,9%
Kommunikációs problémák	18,0%
Szociális problémák	23,3%
Munkabiztonsági problémák	5,8%
Rossz egészségi állapotú munkavállalók	9,7%
Öregedő munkavállalói kör	20,4%
Koncentráció hiánya	8,3%
Alkohol problémák	8,7%
Nem megfelelő munkakörnyezet	2,4%
Dohányzás	26,2%
Fül/szem problémák	14,1%
Nem tudok róla	3,9%
Nincs ilyen	2,4%
Nem válaszolt	30,1%

12. táblázat

33. A következők közül az elmúlt 2 évben milyen programok valósultak meg a vállalatnál a törvényben előírt kötelezettségeken felül? (több válasz is adható)	
Alap orvosi szűréseken felül történt szűrések/extra szűrések	53,9%
Szaktudást fejlesztő tréningek	40,3%
Jól-léti programok	17,5%
Közösségi programok, rendezvények	44,2%
Munkabiztonsági fejlesztés	35,9%
Eszköz, géppark csere/fejlesztés	48,1%
Munkakörnyezet korszerűsítése	48,5%
Rugalmas munkaidő bevezetése	13,1%
Egészségfejlesztő programok	16,5%
Ergonómiai fejlesztések	15,5%
Szaktanácsadás bevezetése (pl. orvosi, pszichológiai tanácsadás)	12,6%
Tornaterem/konditerem kialakítása/fejlesztése	10,7%
Vállalati étkezdé kialakítása/fejlesztése	16,5%
Stressz menedzsment programok	6,3%
Munkavédelmi felszerelések cseréje	44,7%
Nem válaszolt	28,6%

13. táblázat

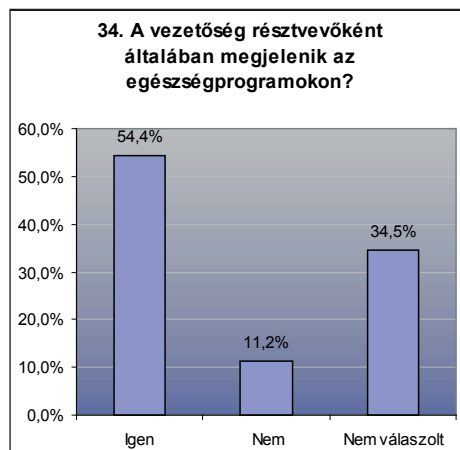
A problémák mellett megkérdeztük azt is, hogy az elmúlt két évben milyen munkahelyi egészséggel vagy biztonsággal összefüggő programokra költöttek leggyakrabban a vállalatok a felsorolt elemek közül. Az eredmények azt mutatják, hogy a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokon túl végzett egyéb vizsgálatok aránya a legmagasabb, 53,9%. Majdnem ugyanakkora százalékban a munkakörnyezet, géppark, munkavédelmi felszerelések kor-

szerűsítésére költöttek a cégek (48-48%-ban), illetve 44%-uk közösségi rendezvényekre is áldozott az elmúlt két év folyamán (13. táblázat).

35. Mennyire voltak sikeresek a 33-as kérdésben megjelölt programok?	
Nagyon sikeres	6,3%
Sikeres	55,3%
Kevésbé sikeres	8,3%
Egyáltalán nem volt sikeres	0,5%
Nem válaszolt	29,6%
Total	100,0%

14. táblázat

Az egészségprogramokon a vállalatok 54,4%-nál vettek részt vezetők (22. ábra). A szervezett munkaegészségügyi és munkabiztonsági programokat a 14. táblázat eredményei alapján a többség (55,3%) sikeresnek ítélte (14. táblázat).



22. ábra: vezetés egészségprogramokon való megjelenési gyakorisága

Munkabiztonsági és munkaegészségügyi szolgáltatásokat legnagyobb százalékban (36,9%) külső munkavédelmi, vagy egészségügyi szolgáltató cégek nyújtanak, azonban a vállalatok 26,7%-ánál külső és belső erőforrást is mozgósító programok, szolgáltatások is megjelentek (15. táblázat). Külön kérdés tért ki arra, hogy a vállalatok gyakorlatában jelen van-e olyan munkahelyi rehabilitációs program, amely a munkájukból hosszabb időre kiesett alkalmazottakat hozzásegíti a munkába való visszatéréshez. A megkérdezettek 9,2%-a rendelkezik munkahelyi rehabilitációs programmal, a többségnél (46,1 %) ilyen jellegű kezdeményezés a kötelező munkavállalói rehabilitáción felül eddig nem volt, 12,6%-uk azonban szeretne ilyen programot később létrehozni (16.táblázat).

37. A munkavédelmi és munkahelyi egészségi szolgáltatásokat belső vagy külső erőforrással végeztetik el?	
Belső	6,3%
Külső	36,9%
Mindkettő	26,7%
Egyik sem	0,5%
Nem válaszolt	29,6%
Total	100,0%

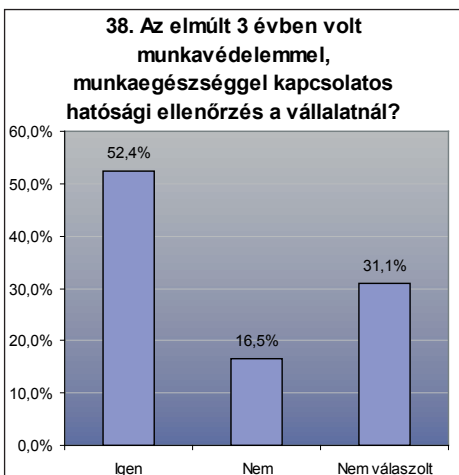
15. táblázat

36. Van a vállalatnak rehabilitációs programja, mely a hosszú távra kiesett munkavállalókat visszasegíti a munkavégzéshez?	
Igen	9,2%
Nincs, de szeretnék	12,6%
Nem	46,1%
Nem válaszolt	32,0%
Total	100,0%

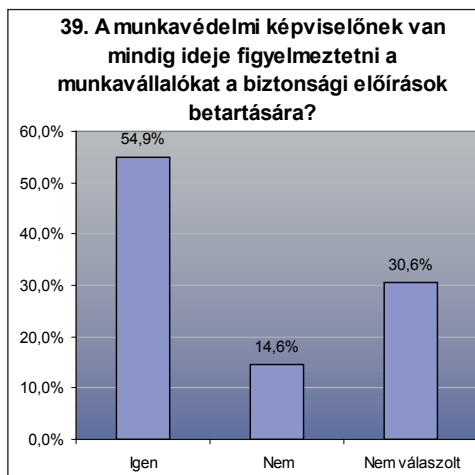
16. táblázat

A felmérésben résztvevő cégek több mint felénél az elmúlt három évben történt munkavédelmi hatósági ellenőrzés (23. ábra).

A szabályok és előírások betartására a munkavédelmi képviselők törvényi kötelezettségüket betartva figyelmeztetik a munkavállalókat, azonban 14,6%-uk szerint a feladatra kijelölt felelősöknek erre nincs idejük (24. ábra).



23. ábra: munkavédelmi hatósági ellenőrzések gyakorisága az elmúlt 3 évben



24. ábra: munkavédelmi képviselő biztonsági előírásokra való figyelmeztetésének gyakorisága

40. Mi lenne az a kedvező feltétel, ami hozzásegítené ahhoz, hogy könnyebben valósulhassanak meg a munkavédelmi vagy munkahelyi egészségfejlesztési programok? (több válasz is adható)

Adó/járulék kedvezmények	55,3%
Támogató törvényi szabályozás	44,7%
Szakemberképzés javítása	22,3%
Társadalmi támogatottság	33,5%
Nem válaszolt	61,2%

17. táblázat

A kérdések arra is kitértek, hogy mi segíthetné a vállalkozásokat a munkavédelem területén tett erőfeszítéseikben. A 17. táblázat eredményei között kimagaslott a választ elkerülő aránya, értékelhető választ csak 38,8%-uk adott. A válaszoló munkáltatók közül a legtöbben adó- és járulékkedvezményben (55,3%), valamint támogató törvényi szabályozásban (44,7%) látják fejlődésük lehetőségének kulcsát. 33,5%-uk a társadalmi támogatottság növelését, 22,3%-uk pedig a szakemberképzés javítását is fontosnak tartja.

41. Milyen lépéseket tervez a munkavédelmi és munkaegészségügyi folyamatok fejlesztése érdekében? (több válasz is adható)

Pénzügyi keret elkülönítése, vagy forrásbevonás	11,2%
Rugalmas munkaidő kialakítása	5,3%
Humán erőforrás bővítése: újabb munkaegészségügyi és munkabiztonsági pozíció kialakítása	3,9%
Humán erőforrás bővítése: releváns munkakörök bővítése munkaegészségügyi és munkabiztonsági folyamatokban való részvétellel	6,8%
Munkaegészségügyi és munkabiztonsági szakemberek motiváltságának növelése	15,5%
Munkavállalók motiválása	40,8%
A válság miatt csak olyan folyamatokra tudok koncentrálni, amelyek közvetlen profitot hoznak a vállalat számára	8,3%
Nem tervezek	17,0%
Nem válaszolt	31,6%

18. táblázat

A vállalatok a jövőre nézve legnagyobb százalékban (40,8%) a munkavállalók motivációjának javítását tűzték ki célul. 17%-uk nem tervez véghezvinni semmilyen fejlesztést a felsoroltak közül. 15,5% volt azoknak az aránya, akik a munkaegészségügyi és munkabiztonsági szakemberek proaktivitásán is javítanának. 11,2%-uk munkavédelmi célra pénzügyi keret elkülönítését, 6,8%-uk a HR munkakör bővítését, 5,3%-uk a rugalmas munkaidő kialakítását tervezi. A vállalatok 8,3% a válság miatt csak a profitáló folyamatokra kíván koncentrálni a közeljövőben. (18. táblázat)