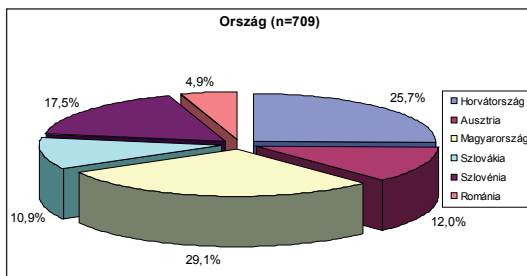


# Magyarországi IOSHA országjelentés

## A munkáltatói kérdőíves felmérés eredményei

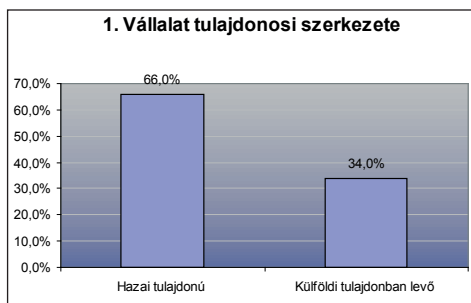
### Vállalati jellemzők

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.

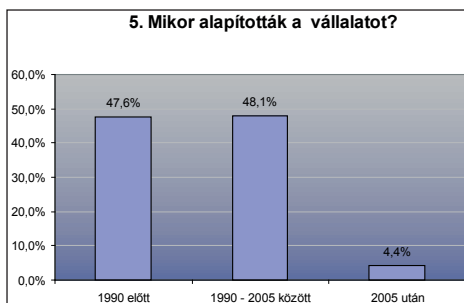


1. ábra: a kérdőív kitöltésének országonkénti eloszlása

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).

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

1. táblázat

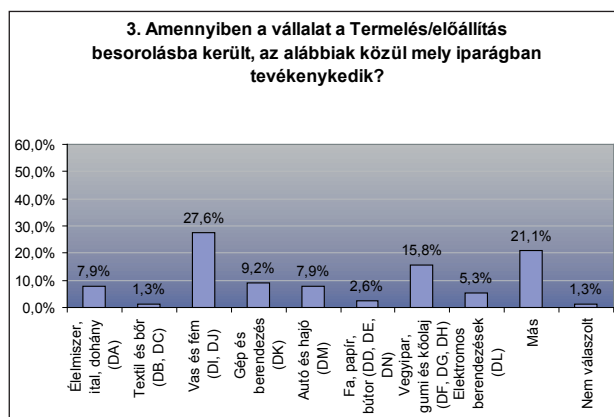
Beosztás	Arány
Tulajdonos/Igazgató/Ügyvezető	<b>30,6%</b>
Személyzeti vezető	13,1%
Munkaegészségügyi és munkabiztonsági vezető	<b>22,3%</b>
Más	21,8%
Nem válaszolt	12,1%
Total	100,0%

2. táblázat

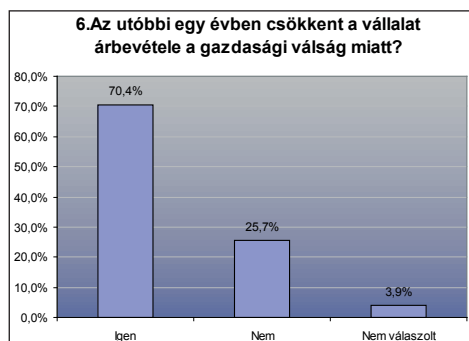
A vállalatok legnagyobb százalékban (36,9%) a termelés, előállítás szektort jelölték meg fő tevékenységük szerinti besorolásra. Közel 21% volt azoknak az aránya, akik a más kategóriát, valamint 12% a közszférát képviselte. A többi szektor kisebb százalékban ugyan (1,5-7,3%-kal), de szintén megjelent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



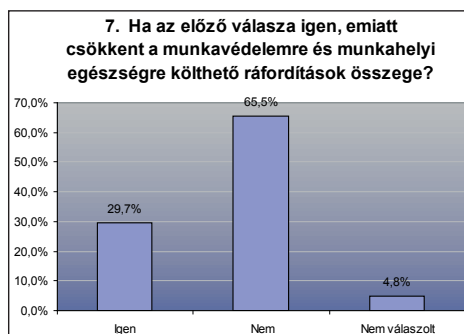
4. ábra: vállalatok fő tevékenységük szerinti eloszlása



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

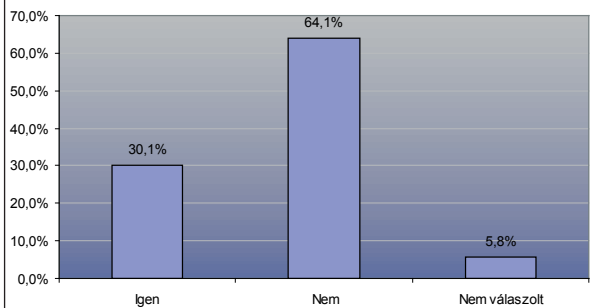


6. ábra: árbevétel alakulása a gazdasági válság idején



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

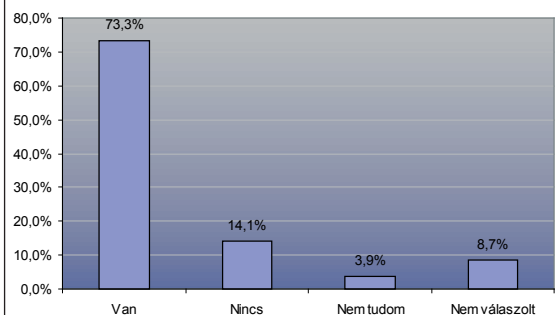
**8. Volt az utóbbi 1 évben jelentősebb létszámleépítés a vállalatnál?**



8. ábra: 1 éven belüli jelentős mértékű elbocsátások megoszlása

## A vállalatok munkahelyi biztonság- és egészségvédelmi politikája

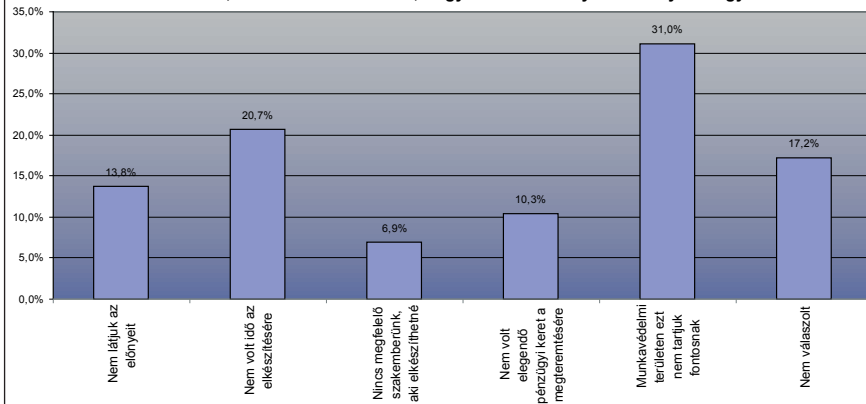
**10. Van a vállalatnak MEB szabályzata vagy írott akcióterve?**



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.

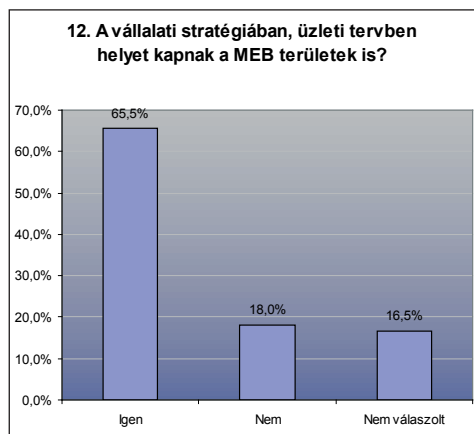
17. Működnek a vállalatnál az alábbi minőségirányítási rendszerek? (több válasz is adható)	
Igen, munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer	27,2%
Igen, környezetközpontú irányítási rendszer	46,6%
Nem	30,6%
Nem válaszolt	15,5%

3. táblázat

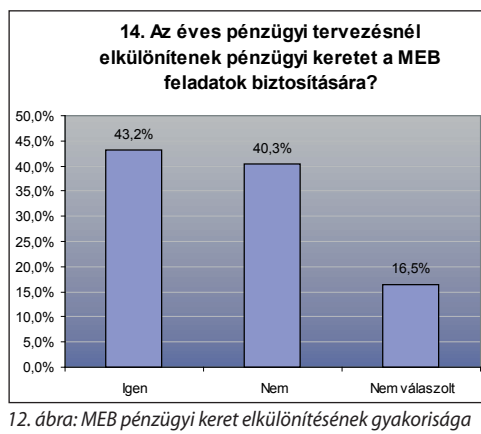
13. A vezetőségi üléseken érintett téma a MEB?	
Igen, rendszeresen	29,6%
Igen, de csak alkalmanként	32,0%
Ritkán	20,4%
Soha	2,9%
Nem válaszolt	15,0%
Total	100,0%

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

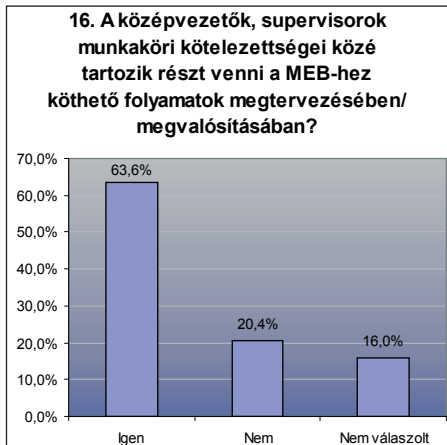
Ahhoz, hogy a munkaegészségügy és munkabiztonság zavartalanul működhessen, a munkáltatóknak külön pénzügyi keretet célszerű biztosítani az éves kiadások megtervezésénél. A felmérésben résztvevő magyar vállalatok csaknem ugyanolyan arányban rendelkeznek, illetve nem rendelkeznek ilyen kerettel (12. ábra).

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	<b>40,3%</b>
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

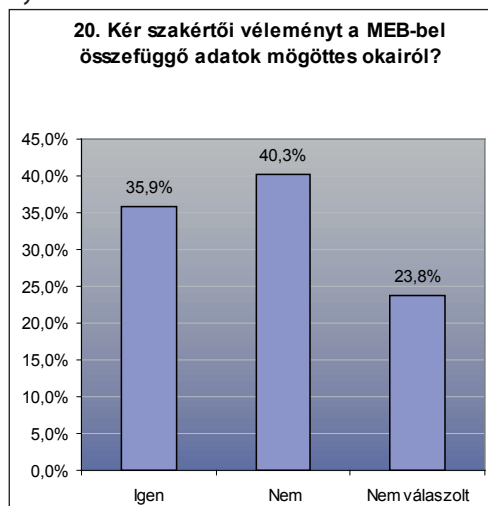
18. Munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatban a munkáltató kívül egyezteteti a stratégiai lépéseket, folyamatokat? (több válasz is adható)	
HR vezető	33,0%
Munkavédelmi vezető	<b>60,7%</b>
Foglalkozás egészségügyi szakember	<b>46,1%</b>
Egyikkel sem	2,9%
Más	17,0%
Nem válaszolt	19,4%

6. táblázat

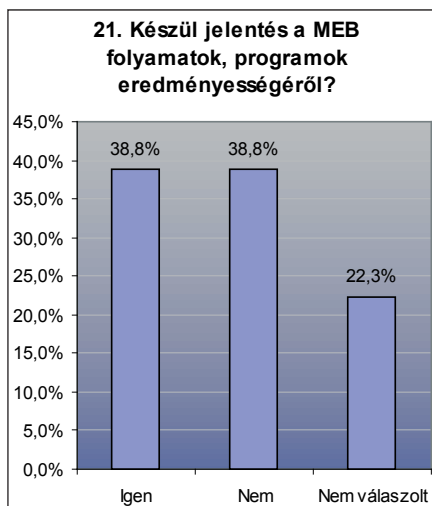
19. Milyen adatokat kér be a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatban? (több válasz is adható)	
Táppénzes napok száma	<b>51,5%</b>
Munkabaleseti statisztika	<b>64,6%</b>
Munkavállalói problémák felmérésének eredménye	<b>35,9%</b>
Munkavállalói igények összefoglalása	26,7%
Összesített egészségügyi adatok a munkavállalói állományról	19,9%
Elégedettségi 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.

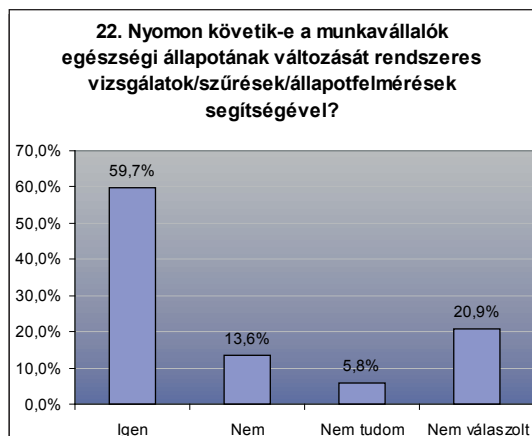


14. ábra: a MEB-bel összefüggő adatok mögöttes okainak vizsgálatának gyakorisága



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	<b>50,5%</b>
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.

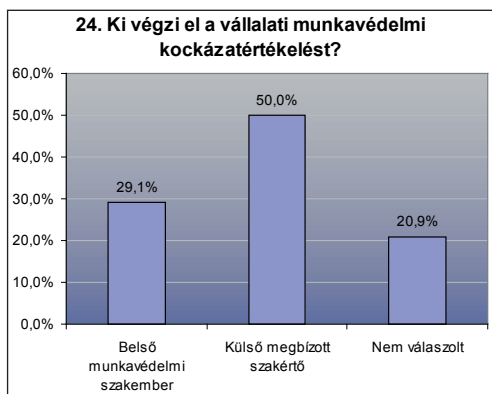
A munkáltatók egyenlő arányban (38,8-38,8%) készíttetnek, illetve nem készíttetnek jelentést a munkahelyi egészségi és biztonsági programok eredményességéről (14-15. ábra).

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).

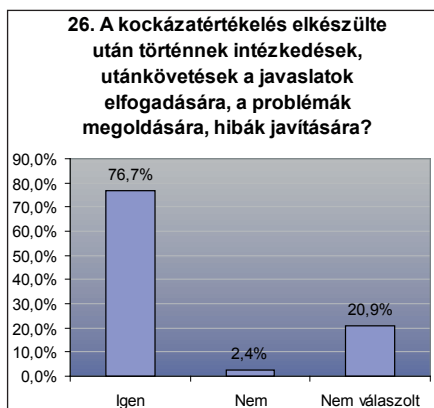
A munkahelyi biztonság- és egészségvédelmi politikára kifejlesztett monitoring rendszer a vállalatok felénél (50,5%) nem jött létre, azonban 26,2%-uk kvalitatív, kvantitatív vagy mindkét módon is monitorozza a folyamatokat (8. táblázat).

## 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	<b>69,4%</b>
Nem válaszolt	22,8%

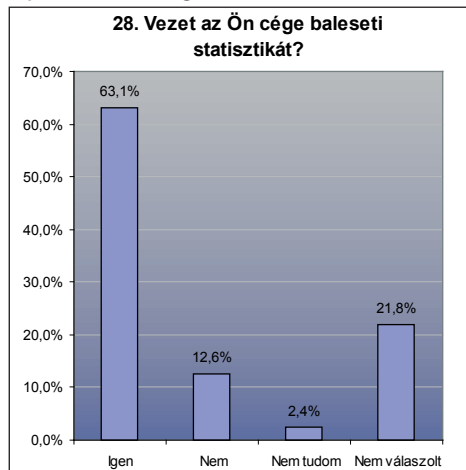
9. táblázat

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 válaszolt	40,0%
Total	100,0%

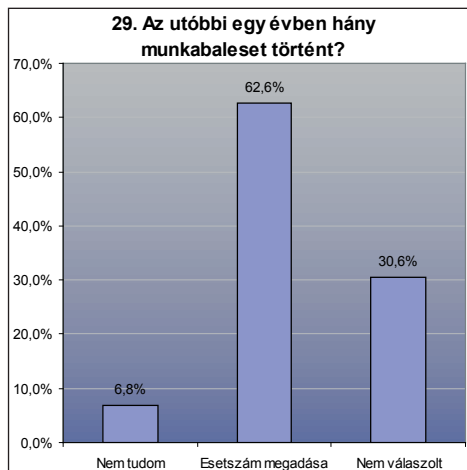
10. táblázat

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

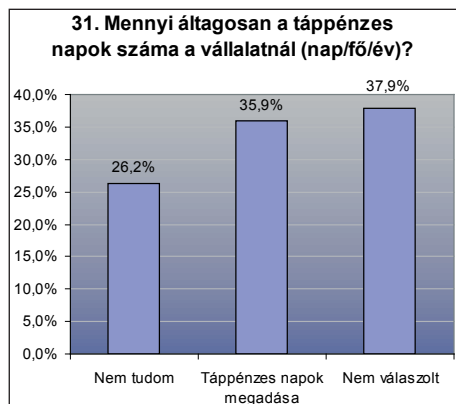


20. ábra: egy év alatt történt munkabalesetek száma

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

Kisebb, nem súlyos balesetek	Átlag	<b>91,9</b>
	Std Dev	17,59
Súlyos, de gyógyítható balesetek	Átlag	<b>6,7</b>
	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	<b>40,8%</b>
Vér- és izomrendszeri problémák	<b>25,2%</b>
Életmódbeli problémák	20,9%
Hozzáállásbeli problémák	20,9%
Kommunikációs problémák	18,0%
Szociális problémák	<b>23,3%</b>
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	<b>26,2%</b>
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	<b>53,9%</b>
Szaktudást fejlesztő tréningek	40,3%
Jól-léti programok	17,5%
Közösségi programok, rendezvények	<b>44,2%</b>
Munkabiztonsági fejlesztés	35,9%
Eszköz, géppark csere/fejlesztés	<b>48,1%</b>
Munkakörnyezet korszerűsítése	<b>48,5%</b>
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 étkezde kialakítása/fejlesztése	16,5%
Stressz menedzsment programok	6,3%
Munkavédelmi felszerelések cseréje	<b>44,7%</b>
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).

<b>35. Mennyire voltak sikeresek a 33-as kérdésben megjelölt programok?</b>	
Nagyon sikeres	6,3%
Sikeres	<b>55,3%</b>
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).

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

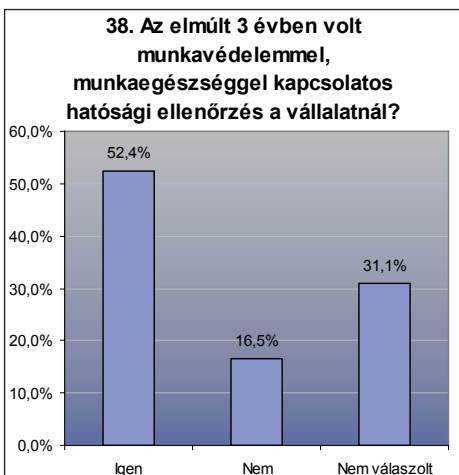
15. táblázat

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

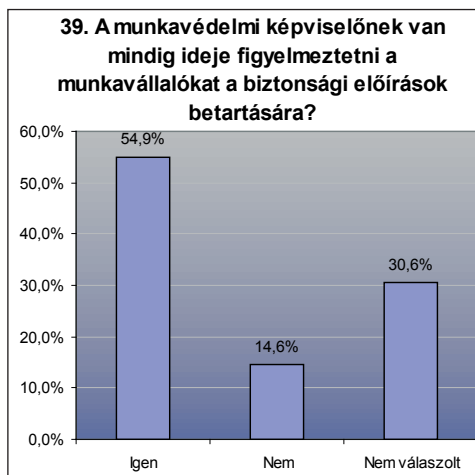
16. táblázat

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)