

Ασφάλεια και υγεία στις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις στην ΕΕ: Τελική έκθεση του τριετούς έργου SESAME

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων
Συνοπτική παρουσίαση

Συντάκτες:

David Walters και Emma Wadsworth, Κέντρο Έρευνας του Κάρντιφ για το Εργασιακό Περιβάλλον (CWERC), Πανεπιστήμιο του Κάρντιφ, Peter Hasle και Bjarke Refslund, Ερευνητική Μονάδα Βιώσιμης Παραγωγής, Τμήμα Υλικών και Παραγωγής του Πανεπιστημίου του Aalborg (Aalborg University Copenhagen), Monique Ramioul, Ινστιτούτο Έρευνας για την Εργασία και την Κοινωνία του Πανεπιστημίου της Leuven (KU Leuven).

Ευχαριστίες

Ευχαριστούμε όλους τους συνεργάτες του έργου SESAME που συνέβαλαν στη διεξαγωγή της έρευνας στην οποία έχει βασιστεί η παρούσα τελική συγκεφαλαιωτική έκθεση. Θα θέλαμε επομένως να ευχαριστήσουμε όχι μόνο τους συντάκτες της παρούσας έκθεσης SESAME, αλλά και τους παρακάτω ερευνητές για τη συνεισφορά τους στα πορίσματά μας: Laurianne Terlinden, Ινστιτούτο Έρευνας για την Εργασία και την Κοινωνία του Πανεπιστημίου της Leuven (KU Leuven), Carsten Brück και Claudia Oldenburg, Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP), Marina Jarvis, Karin Reinhold και Charles Woolfson, Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο του Τάλιν (TTU), Raluca Stera, Εθνικό Ινστιτούτο Έρευνας και Ανάπτυξης της Επαγγελματικής Ασφάλειας (INCDPM) της Ρουμανίας, Guido JL Micheli και Enrico Cagno, Πολυτεχνείο του Μιλάνου (POLIMI), Sandrine Caroly και Déborah Gaudin, Πανεπιστήμιο της Grenoble (Université Grenoble Alpes), Ann-Beth Antonsson και Cecilia Österman, Σουηδικό Ινστιτούτο Περιβαλλοντικής Έρευνας (IVL).

Θα θέλαμε επίσης να εκφράσουμε τις θερμές ευχαριστίες μας στα μέλη της διεθνούς συμβουλευτικής επιτροπής του έργου SESAME, Ellen MacEachen, Joan Eakin, Michael Quinlan και Jukka Takala, για τις εξαιρετικά χρήσιμες και εποικοδομητικές παρατηρήσεις τους σχετικά με την παρούσα έκθεση. Τέλος, ευχαριστούμε το προσωπικό του EU-OSHA για τα εύστοχα σχόλιά του.

Η παρούσα συνοπτική παρουσίαση συντάχθηκε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Το περιεχόμενό της, συμπεριλαμβανομένων τυχόν απόψεων και/ή συμπερασμάτων που διατυπώνονται σε αυτή, εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύει κατ' ανάγκη τις απόψεις του EU-OSHA.

Διαχείριση έργου: Malgorzata Milczarek, Maurizio Curtarelli, (EU-OSHA)

Η Europe Direct είναι μια υπηρεσία η οποία σας βοηθά να βρείτε απαντήσεις

στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Ορισμένες εταιρείες κινητής τηλεφωνίας δεν επιτρέπουν την πρόσβαση σε αριθμούς 00 800 ή ενδέχεται να νοείνουν αυτές τις κλήσεις.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση διατίθενται στο διαδίκτυο (<http://europa.eu>).

Υπενθυμίζεται ότι το παρόν κείμενο είναι μετάφραση του πρωτότυπου αγγλικού

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2018

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Πρόλογος

Οι πολύ μικρές και οι μικρές επιχειρήσεις (ΠΜΜΕ) αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της ευρωπαϊκής οικονομίας και καταλύτη της οικονομικής ανάπτυξης, της καινοτομίας, της απασχόλησης και της κοινωνικής ένταξης. Περίπου το ήμισυ του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης απασχολείται σε ΠΜΜΕ, στις οποίες η αποτελεσματική διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη διασφάλιση τόσο της ευημερίας των εργαζομένων όσο και της μακροπρόθεσμης οικονομικής βιωσιμότητας της επιχείρησης. Ωστόσο, σύμφωνα με στατιστικές και μελέτες, τα μέτρα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας μεγάλης μερίδας των εργαζομένων σε ΠΜΜΕ είναι πλημμελή, η δε ορθή διαχείριση της ΕΑΥ στις επιχειρήσεις αυτές εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική πρόκληση. Το πρόβλημα αυτό αναγνωρίζεται στο στρατηγικό πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά την περίοδο 2014-2020, το οποίο θεσπίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ένας από τους βασικούς στρατηγικούς στόχους που προσδιορίζονται στο εν λόγω πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία είναι η ενίσχυση της ικανότητας των ΠΜΜΕ να λαμβάνουν αποτελεσματικά και αποδοτικά μέτρα πρόληψης των κινδύνων.

Σε μια προσπάθεια να καλυφθεί το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις σε θέματα ΕΑΥ και στις σχετικές πρακτικές στους χώρους εργασίας, ο EU-OSHA ξεκίνησε ένα τριετές έργο μεγάλης εμβέλειας (2014-2017) με γενικό στόχο τον προσδιορισμό βασικών παραγόντων επιτυχίας σε επίπεδο πολιτικής, στρατηγικής και πρακτικών λύσεων για τη βελτίωση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ στην Ευρώπη. Το έργο, το οποίο ανατέθηκε σε ομάδα ερευνητών που απαρτίζουν την κοινοπραξία SESAME (Safe Small and Micro Enterprises / Ασφαλείς μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις), έχει ως στόχο να στηρίξει τη διατύπωση συστάσεων πολιτικής συνεισφέροντας στις υπό εξέλιξη συζητήσεις σχετικά με το ρυθμιστικό πλαίσιο της ΕΑΥ για τις μικρές επιχειρήσεις στην Ευρώπη. Άλλος στόχος είναι ο προσδιορισμός ορθών πρακτικών σε επίπεδο χώρου εργασίας για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής διαχείρισης της ΕΑΥ, και η διευκόλυνση της περαιτέρω ανάπτυξης υφιστάμενων ή νέων πρακτικών εργαλείων, περιλαμβανομένου του επιγραμματικού εργαλείου διαδραστικής εκτίμησης κινδύνων (OiRA).

Στην παρούσα σύνοψη παρουσιάζονται τα συνολικά πορίσματα του έργου, τα οποία έχουν αναλυθεί προκειμένου να συνεισφέρουν στη διατύπωση τεκμηριωμένων συστάσεων για την ανάπτυξη αποδοτικότερων προγραμμάτων πολιτικής και παρεμβάσεων για τη βελτίωση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Σκοπός της έκθεσης είναι να απαντήσει σε ορισμένα θεμελιώδη ερωτήματα πολιτικής όσον αφορά το τι είναι αποτελεσματικό και τι όχι, και υπό ποιες συνθήκες, λαμβανομένων υπόψη ζητημάτων όπως μορφές διακυβέρνησης και ρύθμισης, επιβολή του νόμου, συμβουλευτικές υπηρεσίες, ενημέρωση και εκπαίδευση, χρηματοοικονομική στήριξη, συλλογικές συμβάσεις και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.



Christa Sedlatschek

Διευθύντρια

Συνοπτική παρουσίαση

Στην παρούσα σύνοψη παρουσιάζεται η τελική ανάλυση του SESAME, ενός τριετούς (2014-2017), θεωρητικά τεκμηριωμένου και προσανατολισμένου στην πολιτική έργου εμπειρικής έρευνας βάσει συγκρίσεων εντός της ΕΕ σχετικά με την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (EAY) στις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις (ΠΜΜΕ). Μια ομάδα έμπειρων ερευνητών εξέτασε τις ρυθμίσεις για την EAY και το πλαίσιο τους στις ΠΜΜΕ σε εννέα κράτη μέλη της ΕΕ, και προσδιόρισε τόσο τις βασικές προκλήσεις όσο και τους παράγοντες επιτυχίας όσον αφορά πολιτικές, στρατηγικές και πρακτικές λύσεις που επιφέρουν βελτιώσεις στην EAY σε αυτές τις επιχειρήσεις στην Ευρώπη. Η έρευνα παρέχει μια νέα, συγκριτική και εντός συγκεκριμένου πλαισίου αντίληψη του «τι είναι αποτελεσματικό, για ποιους και υπό ποιες συνθήκες», καθώς και τεκμηριωμένες συστάσεις για την ανάπτυξη πιο αποδοτικών και αποτελεσματικών προγραμμάτων πολιτικής με στόχο τη βελτίωση της EAY στις ΠΜΜΕ.

Ολοκληρωμένη προσέγγιση για την έρευνα σχετικά με την EAY στις ΠΜΜΕ

Το έργο περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη επανεξέταση της υφιστάμενης γνώσης, με δευτερογενή ποσοτική ανάλυση της δεύτερης ευρωπαϊκής έρευνας για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER-2), αλλά και με ποιοτική ανάλυση δεδομένων από 162 περιπτώσιολογικές μελέτες. Το έργο υλοποιείται σε τέσσερις αλληλένδετες φάσεις έρευνας:

1. Στην πρώτη φάση αναλύθηκε η τρέχουσα κατάσταση (EU-OSHA, 2016), δηλαδή το υφιστάμενο κοινωνικοοικονομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο εντός του οποίου δραστηριοποιούνται οι ΠΜΜΕ, αξιολογήθηκαν με κριτική ματιά οι πλέον σύγχρονες έρευνες για την EAY στις ΠΜΜΕ στην ΕΕ και διενεργήθηκε στοχευμένη ανάλυση της έρευνας ESENER-2. Από τη συνδυαστική προσέγγιση προέκυψε ότι σημαντικό ποσοστό των ΠΜΜΕ αναπτύσσει οργανωτικές και επιχειρηματικές στρατηγικές που μπορούν να χαρακτηριστούν αθέμιτες, δηλαδή δέσμες οργανωτικών και επιχειρηματικών στρατηγικών που υιοθετούνται από τις ΠΜΜΕ στο πλαίσιο της προσπάθειάς τους να επιβιώσουν (η χρήση αυτού του όρου στη βιβλιογραφία και στο έργο SESAME επεξηγείται αναλυτικότερα στην ενότητα 2.2). Οι περιορισμοί ως προς τους πόρους, τις γνώσεις και τη δυνατότητα προσφυγής σε μέτρα για την προστασία των εργαζομένων που συνδέονται με αθέμιτες στρατηγικές αυτού του είδους είναι ορισμένοι από τους βασικούς παράγοντες που εξηγούν τον λόγο για τον οποίο οι εργαζόμενοι στις ΠΜΜΕ διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να αντιμετωπίσουν σοβαρά προβλήματα EAY σε σύγκριση με όσους εργάζονται σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Η ανάλυση αποκάλυψε επίσης σαφή κενά στην κατανόηση της σχέσης μεταξύ της παρέμβασης, της αποτελεσματικότητας, της δυνατότητας μεταφοράς αποτελεσμάτων και του ευρύτερου κοινωνικοοικονομικού πλαισίου και του ρυθμιστικού περιβάλλοντος εντός του οποίου δραστηριοποιούνται οι ΠΜΜΕ. Τα ζητήματα αυτά συνυπολογίστηκαν για τη διαμόρφωση της προσέγγισης όσον αφορά τις επόμενες φάσεις του έργου.
2. Στη δεύτερη φάση, για την εξέταση της EAY από την πλευρά του χώρου εργασίας (EU-OSHA, 2018α), διενεργήθηκαν συνεντεύξεις με ιδιοκτήτες-διευθυνόντες και με εργαζομένους από 162 ΠΜΜΕ σε διάφορους κλάδους σε εννέα κράτη μέλη της ΕΕ προκειμένου να καταγραφούν οι απόψεις τους σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία. Από την ανάλυση αυτών των ποιοτικών δεδομένων προέκυψε μια αναλυτική και εντός πλαισίου αντίληψη των πρακτικών, των διαδικασιών και των μηχανισμών EAY στις ΠΜΜΕ, η οποία αναγνωρίζει τόσο τον τεράστιο βαθμό ανομοιογένειας των ΠΜΜΕ στην Ευρώπη όσο και τα κοινά τους στοιχεία. Ταυτόχρονα, η ανάλυση υποστήριξε ευρέως τα πορίσματα που προέκυψαν από την επανεξέταση προηγούμενων ερευνών και έδωσε ιδιαίτερη έμφαση σε ευρείες κατηγορίες από τις οποίες μπορούν να αντληθούν ορισμένοι επεξηγηματικοί τύποι που είναι χρήσιμοι για την κατανόηση των βασικών αδυναμιών τόσο των ιδιοκτητών-διευθυνόντων των ΠΜΜΕ όσο και των εργαζομένων τους. Σε αυτό το πλαίσιο, επιβεβαιώθηκε περαιτέρω ότι η οπτική των εργαζομένων είναι σε μεγάλο βαθμό απύσχα από τις ειδικές για την EAY έρευνες στις ΠΜΜΕ και καταβλήθηκαν ορισμένες προσπάθειες για την αποκατάσταση αυτής της ανισορροπίας.

3. Στην τρίτη φάση (EU-OSHA, 2017α, β), δόθηκε έμφαση στις πολιτικές, στις στρατηγικές, στους μηχανισμούς και στα εργαλεία που χρησιμοποιούνται από τους μεσάζοντες, τις αρχές και τους φορείς ΕΑΥ για την υποστήριξη των ορθών πρακτικών ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Διενεργήθηκε συγκριτική ανάλυση 44 ορθών πρακτικών από 12 χώρες που αντιπροσωπεύουν διαφορετικά ρυθμιστικά πλαίσια, συστήματα και προσεγγίσεις της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Οι πρακτικές αυτές τονίζουν την ποικιλία των στρατηγικών, των μηχανισμών και των εργαλείων που μπορούν να βελτιώσουν αποτελεσματικά την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, καθώς και τις σημαντικές δυνατότητες άσκησης επιρροής και μάθησης σε διασυνοριακό επίπεδο. Επιπλέον, σε εργαστήρια και συνεντεύξεις με μεσάζοντες, συμπεριλαμβανομένων εκπροσώπων των εργοδοτών, εκπροσώπων των εργαζομένων, ρυθμιστικών φορέων και συμβούλων σε θέματα ΕΑΥ, συζητήθηκαν προσεγγίσεις για την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, ενώ προσδιορίστηκαν εμπόδια και παράγοντες διευκόλυνσης ώστε να γίνουν καλύτερα κατανοητοί οι μηχανισμοί ρύθμισης και διακυβέρνησης της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ.
4. Ενώ από τις τρεις πρώτες φάσεις του έργου SESAME προέκυψαν ανεξάρτητες εκθέσεις, η τέταρτη φάση, με τίτλο «Τελική ανάλυση», ενσωματώνει τα βασικά πορίσματά τους και παρουσιάζει τα γενικά συμπεράσματα του έργου συνολικά. Στην έκθεση περιγράφονται οι γνώσεις που αποκτήθηκαν όσον αφορά τη φύση και το πλαίσιο των προβλημάτων, των εμπειριών και των πρακτικών ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, καθώς και οι παράγοντες που τα καθορίζουν. Με βάση τις συγκριτικές αναλύσεις μεταξύ των χωρών της ΕΕ που συμμετέχουν στη μελέτη, οι συμπερασματικοί δείκτες πολιτικής: προσδιορίζουν τις συνθήκες για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων ρύθμισης και πολιτικής, διατυπώνουν συστάσεις σχεδιασμού για εργαλεία και μηχανισμούς, και προτείνουν πιθανούς ρόλους για διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς και μεσάζοντες.

Πέρα από τη συστηματική και συγκριτική του διάσταση σε επίπεδο ΕΕ, το έργο SESAME έλαβε υπόψη δύο περαιτέρω εννοιολογικές και αναλυτικές οπτικές, οι οποίες το διαχωρίζουν από τις προηγούμενες έρευνες για την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Πρώτον, στο έργο ελήφθη υπόψη το κοινωνικοοικονομικό και ρυθμιστικό περιβάλλον εντός του οποίου δραστηριοποιούνται οι ΠΜΜΕ, με στόχο να εξασφαλιστεί η κατανόηση της ΕΑΥ σε αυτές τις επιχειρήσεις εντός συγκεκριμένου πλαισίου. Δεύτερον, από την αρχή του έργου, υποστηρίχθηκε ότι η οπτική των εργαζομένων συχνά απουσιάζει από μεγάλο μέρος της υφιστάμενης βιβλιογραφίας ΕΑΥ, η οποία καλύπτει πρωτίστως τις εμπειρίες και τις ανάγκες των ιδιοκτητών-διευθυνόντων των ΠΜΜΕ. Ως εκ τούτου, στο έργο λαμβάνονται επίσης υπόψη οι απόψεις και οι εμπειρίες των εργαζομένων στις ΠΜΜΕ.

Στην παρούσα συνοπτική παρουσίαση, συνοψίζονται τα βασικά ερευνητικά αποτελέσματα αυτού του ολοκληρωμένου ερευνητικού έργου, με αφετηρία το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον και το ρυθμιστικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται οι ΠΜΜΕ και στο οποίο αναπτύσσουν τις στρατηγικές επιβίωσής τους. Το στοιχείο αυτό έχει ζωτική σημασία για την ένταξη της σύνθετης και διαφορετικής πραγματικότητας που αντιμετωπίζουν οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες και οι εργαζόμενοι των ΠΜΜΕ σε συγκεκριμένο πλαίσιο και για την κατανόηση των καθημερινών εμπειριών τους και των πρακτικών που σχετίζονται με την ΕΑΥ. Αυτές οι γνώσεις είναι με τη σειρά τους απαραίτητες για τη διεξαγωγή μιας εις βάθος και τεκμηριωμένης αξιολόγησης του τι είναι αποτελεσματικό, για ποιους και υπό ποιες συνθήκες. Με βάση αυτή την αξιολόγηση, διατυπώνονται προοπτικές και συστάσεις σχετικά με τρόπους βελτίωσης της ΕΑΥ για τους εργαζομένους σε αυτές τις εταιρείες.

Αθέμιτες στρατηγικές σε ένα πλαίσιο διαρρηγμένων εργασιακών σχέσεων και απορρύθμισης

Η κύρια προσέγγιση για την παρούσα μελέτη βασίζεται στην αναγνώριση του μεταβαλλόμενου κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος και των γενικών απορρυθμιστικών (ή επαναρρυθμιστικών) οικονομικών πλαισίων για την ΕΑΥ σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ, όπου μεγάλο μέρος των εν λόγω επιχειρήσεων δεν προσεγγίζεται, καθώς και των νέων και θεμελιωδών προκλήσεων που τα στοιχεία αυτά δημιουργούν ως προς τη μεταφορά βιώσιμων στρατηγικών για τη βελτίωση της ΕΑΥ, ιδιαίτερα για τους εργαζομένους σε δυσπρόσιτες ΠΜΜΕ.

Οι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν το 99 % σχεδόν των επιχειρήσεων στην ΕΕ και απασχολούν το 50 % περίπου των εργαζομένων στην ΕΕ. Παρότι η σημασία τους για την οικονομία και την απασχόληση αναγνωρίζεται ευρέως, η ανάλυση που περιλαμβάνεται στην παρούσα έκθεση δείχνει ότι διάφορες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις οδήγησαν σε μια αυξανόμενη διαρθρωτική αδυναμία, η οποία εξαναγκάζει μεγάλο μέρος των ΠΜΜΕ να εφαρμόζουν αθέμιτες οργανωτικές και επιχειρηματικές στρατηγικές προκειμένου να επιβιώσουν. Μία κυρίαρχη τάση είναι η επιμήκυνση των παγκόσμιων αλυσίδων αξίας, όπου οι ΠΜΜΕ τείνουν να βρίσκονται σε εξαρτώμενες και λιγότερο ισχυρές θέσεις σε σύγκριση με αντίστοιχες μεγαλύτερες επιχειρήσεις και να επωμίζονται την επακόλουθη μετατόπιση κινδύνων και κόστους από μεγαλύτερες επιχειρήσεις στη δική τους. Η αντίστοιχη πίεση που ασκείται στις συνθήκες εργασίας συμβάλλει στην αύξηση της επισφαλούς εργασίας και του ευάλωτου εργατικού δυναμικού, λόγω μη εξασφαλισμένων συμβάσεων, απώλειας μισθολογικών παροχών, απλήρωτων υπερωριών και κινδύνων ΕΑΥ. Η διαρκώς αυξανόμενη πολυπλοκότητα των οργανωτικών αλληλεξαρτήσεων συνεπάγεται και τη διαρκώς αυξανόμενη αποσύνδεση μεταξύ της σύμβασης απασχόλησης, της ρύθμισης της απασχόλησης και του διοικητικού ελέγχου, η οποία αποτυπώνεται στον όρο «διαρρηγμένες εργασιακές σχέσεις». Ως αποτέλεσμα αυτών των εξελίξεων, οι ΠΜΜΕ αντιμετωπίζουν γενική έλλειψη πόρων για την πρόληψη ζητημάτων ΕΑΥ και την επαρκή διαχείριση της ΕΑΥ, ενώ οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε αυτές τις εταιρείες είναι πιθανόν να αντιμετωπίζουν χειρότερες συνθήκες εργασίας, χαμηλότερη ποιότητα εργασίας και αναλογικά μεγαλύτερους κινδύνους για την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία τους.

Οι τάσεις αυτές θέτουν νέες και θεμελιώδεις προκλήσεις για τους ρυθμιστικούς φορείς, ειδικότερα όσον αφορά την προσέγγιση των εταιρειών που βρίσκονται στις πιο ευάλωτες θέσεις στην οικονομία. Οι θεσμικές διαφορές μεταξύ της δομής, της οργανωτικής λειτουργίας και του νομικού πλαισίου των επιθεωρήσεων εργασίας στις διάφορες χώρες είναι σημαντικές. Ωστόσο, παρά τη γενική μείωση των πόρων για την επιθεώρηση σε πολλά κράτη μέλη, αλλά και παρά το πολιτικό πλαίσιο που ευνοεί την άρση του αποκαλούμενου ρυθμιστικού φορτίου από τις επιχειρήσεις, αναπτύσσονται νέες πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της επιρροής των επιθεωρήσεων στις ΠΜΜΕ, συχνά σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους ή άλλους ενδιαφερόμενους φορείς.

Κατανόηση των πρακτικών ΕΑΥ στον χώρο εργασίας από την πλευρά των ιδιοκτητών-διευθυνόντων και των εργαζομένων

Σε περιπτωσιολογικές μελέτες που διεξήχθησαν σε 162 ΠΜΜΕ οι οποίες δραστηριοποιούνται σε διάφορους κλάδους σε εννέα χώρες της ΕΕ, παρουσιάζονται διεξοδικά οι πρακτικές και οι εμπειρίες που εφαρμόζουν τόσο οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες όσο και οι εργαζόμενοι. Από τα δεδομένα αυτά προκύπτουν σαφείς ενδείξεις για την πολυπλοκότητα και την ανομοιογένεια των ΠΜΜΕ, αλλά και για τα κοινά χαρακτηριστικά τους. Η ιδιαίτερη βαρύτητα που δόθηκε χωριστά στην οπτική των εργαζομένων, καθώς και σε αυτή των ιδιοκτητών-διευθυνόντων, συνέβαλε στην καλύτερη κατανόηση των πολύπλοκων μηχανισμών που εξηγούν γιατί οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι συχνά φαίνεται να έχουν κοινές αντιλήψεις για τους κινδύνους ΕΑΥ και για τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να αντιμετωπίζονται. Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία όσον αφορά τόσο τις μικρότερες εταιρείες όσο και τις ΠΜΜΕ που αναγκάζονται να εφαρμόζουν αθέμιτες επιχειρηματικές στρατηγικές.

Η έλλειψη πόρων αποτελεί κοινό χαρακτηριστικό των ΠΜΜΕ: έχει πολλές διαστάσεις και επηρεάζει τόσο τους ιδιοκτήτες-διευθύνοντες όσο και τους εργαζομένους. Ο βαθμός της συχνά εξαρτάται από τις αποφάσεις σχετικά με την οργάνωση της παραγωγής και της παροχής των υπηρεσιών, οι οποίες λαμβάνονται από πιο ισχυρούς παράγοντες στις ευρύτερες οικονομίες και επιχειρηματικές σχέσεις στις οποίες συμμετέχουν οι ΠΜΜΕ. Για τους ιδιοκτήτες-διευθύνοντες στις ΠΜΜΕ, ωστόσο, συνίσταται στην έλλειψη διαχειριστικών πόρων, στο χαμηλό επίπεδο γενικών γνώσεων διαχείρισης, στη δυσκολία πρόσβασης σε χρηματοοικονομικούς πόρους, στην αδύναμη θέση σε σχέση με τους μεγαλύτερους και ισχυρότερους πελάτες και προμηθευτές τους, και στους περιορισμένους τεχνολογικούς πόρους. Όσον αφορά συγκεκριμένα την ΕΑΥ, η έλλειψη πόρων συνοψίζεται ουσιαστικά στα χαμηλά επίπεδα κατανόησης όσον αφορά τις απαιτήσεις της ΕΑΥ, στον περιορισμένο χρόνο και στην περιορισμένη έμφαση που δίνεται στις απαιτήσεις αυτές, στη μη απόδοση προσοχής στον τρόπο βελτίωσης των ρυθμίσεων και στη μη αντιμετώπιση αυτών των βελτιώσεων ως δυναμικά αποτελεσματικών και οικονομικά αποδοτικών μέτρων. Όμως και οι εργαζόμενοι στις ΠΜΜΕ διαθέτουν εξίσου περιορισμένους πόρους με τους εργοδότες τους, με αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται ο έλεγχος των κινδύνων και των επιπτώσεών τους στην προσωπική τους ασφάλεια και υγεία. Για πολλούς εργαζομένους, στους

κινδύνους αυτούς περιλαμβάνονται πιο επισφαλείς θέσεις στην αγορά εργασίας και συμβάσεις εργασίας, συγκριτικά χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο και δεξιότητες, και φυσικά, χειρότερες δομές και ευκαιρίες διατύπωσης απόψεων και επίσημης εκπροσώπησης.

Η σημασία αυτής της αμοιβαίας έλλειψης πόρων είναι επίσης εμφανής σε ένα δεύτερο κοινό χαρακτηριστικό των ΠΜΜΕ: την κοινή αξιολόγηση των κινδύνων και των προληπτικών μέτρων από τους εργαζομένους και τους ιδιοκτήτες-διευθύνοντες, με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν την τάση να αγνοούν ακόμα και υψηλούς κινδύνους ατυχήματος, καθώς δεν έχουν προσωπική εμπειρία από ατυχήματα, αλλά και λιγότερο προφανείς κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Επιπλέον, έχουν την κοινή τάση να υπερεκτιμούν τις γνώσεις τους και το επίπεδο ελέγχου των κινδύνων ΕΑΥ. Αυτή η κοινή αξιολόγηση οφείλεται σε πολλές αιτίες, μεταξύ των οποίων η χωρική και κοινωνική εγγύτητα και ο ανεπίσημος χαρακτήρας που παρατηρείται σε αυτούς τους χώρους εργασίας. Το γεγονός ότι οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες και οι εργαζόμενοι συχνά εργάζονται ο ένας δίπλα στον άλλον μπορεί να δημιουργήσει τη δυνατότητα οι εργαζόμενοι μέσω της κοινωνικής συναναστροφής να συνταχθούν με την οπτική της εταιρείας όσον αφορά θέματα ΕΑΥ και άλλα θέματα. Αυτό με τη σειρά του οδηγεί στη διαμόρφωση μιας κοινής αντίληψης ότι για την αντιμετώπιση των κινδύνων μπορεί κανείς να βασιστεί στην «κοινή λογική». Ωστόσο, όπως φαίνεται στην ανάλυση που παρουσιάζεται εδώ, αυτό είναι πιθανό να έχει ως αποτέλεσμα είτε την υποτίμηση ή τον μη εντοπισμό των κινδύνων και των μέσων αποτελεσματικής διαχείρισής τους. Επιπλέον, με αυτό τον τρόπο μεταβιβάζεται η ευθύνη για την αντιμετώπιση των κινδύνων στον χώρο εργασίας από τον εργοδότη, ο οποίος είναι νομικά υπεύθυνος για αυτό, στους υπαλλήλους, οι οποίοι πρέπει να εργάζονται αντιμετωπίζοντας αυτούς τους κινδύνους. Όλο αυτό συμβαίνει χωρίς σημαντικές μεταβολές στην ισορροπία ισχύος μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών τους, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι, οι οποίοι μπορεί ήδη να βρίσκονται σε επισφαλείς εργασιακές σχέσεις, να επωμίζονται την ευθύνη για την προσωπική τους ασφάλεια στην εργασία, αλλά χωρίς να διαθέτουν τα μέσα για να προστατευτούν αποτελεσματικά. Ο ανεπίσημος χαρακτήρας έχει περαιτέρω ως αποτέλεσμα την κυριαρχία μιας ad hoc προσέγγισης για την οργάνωση της εργασίας και τις ρυθμίσεις για την ΕΑΥ, ενώ οι τρέχουσες ρυθμιστικές προσεγγίσεις για τις τελευταίες απαιτούν αναμφίβολα ένα βασικό επίπεδο επίσημης οργάνωσης. Ο ανεπίσημος χαρακτήρας μπορεί επίσης να υποδηλώνει ότι η ύπαρξη επίσημων σχέσεων μεταξύ ιδιοκτητών-διευθυνόντων και εργαζομένων κρίνεται περιττή (ακόμη και αντιπαραγωγική), παρά τα στοιχεία πολλών προηγούμενων ερευνών που υποδεικνύουν ότι οι επίσημες ρυθμίσεις για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σχετικά με την ΕΑΥ είναι σημαντικές για τη στήριξη μιας πιο συστηματικής διαχείρισης της ΕΑΥ. Τα ευρήματα που παρουσιάζονται στην παρούσα έκθεση υποδηλώνουν ότι οι προσεγγίσεις για την επίσημη ή ανεπίσημη συμμετοχή των εργαζομένων πρέπει να αναγνωρίζουν αυτές τις ιδιαιτερότητες στις ΠΜΜΕ, τόσο όσον αφορά τις μορφές της προτεινόμενης συμμετοχής όσο και το περιεχόμενό τους.

Ένα τρίτο βασικό χαρακτηριστικό που επηρεάζει τις επιδόσεις των ΠΜΜΕ όσον αφορά την ΕΑΥ σχετίζεται με τη χαμηλότερη θεσμική πίεση υπό την οποία γενικά δραστηριοποιούνται αυτές οι επιχειρήσεις. Αυτό είναι το αποτέλεσμα της χαμηλότερης έκθεσής τους και του χαμηλότερου βαθμού επαφής τους με την επιβολή της νομοθεσίας, της μικρότερης προσέλευσης της προσοχής του κοινού και των μέσων ενημέρωσης, καθώς και των γενικά πιο περιορισμένων επαφών τους με τη διακυβέρνηση. Επειδή η θεσμική πίεση συνήθως αποτελεί το σημείο αφετηρίας για την αντιμετώπιση των ζητημάτων ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, ενώ παράλληλα διαμορφώνει τη βάση για μεγάλο μέρος της δράσης των μεσαζόντων που συνεργάζονται με αυτές, ο ρόλος της επιβολής της νομοθεσίας είναι θεμελιώδης, όπως αναλύεται περαιτέρω στη συνέχεια.

Ένα τελευταίο κοινό στοιχείο που παρουσιάζεται στην παρούσα έκθεση είναι η σημασία της κατανόησης της ιδιαίτερης «ταυτότητας» του ιδιοκτήτη-διευθυνόντος (ιδιαίτερα στις μικρότερες) ΠΜΜΕ. Οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες είναι ταυτόχρονα επιχειρηματίες, βιοτέχνες και οικογενειάρχες. Αυτοπροσδιορίζονται ως τίμιοι άνθρωποι που φροντίζουν τους υπαλλήλους τους και αυτό το παρουσιάζουν και στους συνεργάτες/πελάτες τους. Αυτή η ισχυρή ταυτότητα μπορεί να αποτελέσει μάλιστα έναν από τους λόγους αντίστασης στην παραδοσιακή εκτίμηση κινδύνων, καθώς ο προσδιορισμός των κινδύνων μπορεί να θεωρηθεί έμμεση κριτική που υποδηλώνει αδιαφορία για την ευθύνη του εργοδότη.

Παράγοντες που διευκολύνουν και παράγοντες που παρεμποδίζουν τη ρύθμιση και διακυβέρνηση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ

Καθ' όλη τη διάρκεια των διαφόρων φάσεων της έρευνας, ο στόχος ήταν να προσδιοριστούν και να αναλυθούν οι παράγοντες που διευκολύνουν και οι παράγοντες που παρεμποδίζουν την εφαρμογή αποτελεσματικής στρατηγικής ΕΑΥ σε σχέση με τις ΠΜΜΕ, οι δυσκολίες της προσέγγισης αυτών των επιχειρήσεων και το ιδιαίτερο θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται. Για τον σκοπό αυτό, υιοθετήθηκε ένας ευρύς ορισμός της ρύθμισης, στον οποίο συμπεριλαμβάνονται όχι μόνο οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες δημόσιας ρύθμισης, αλλά και συνδυασμοί ρυθμιστικών μέτρων δημόσιου-ιδιωτικού τομέα, η ρύθμιση της εφοδιαστικής αλυσίδας και οι νέες μορφές εργασίας και διαδικασίες απασχόλησης, καθώς και οι ρόλοι των διαφόρων παραγόντων, όπως κρατική και κανονιστική επιθεώρηση, συμβουλευτικές υπηρεσίες, κοινωνικοί εταίροι, συλλογικές συμβάσεις, ασφαλιστικοί οργανισμοί, κ.ο.κ.

Το πρώτο συμπέρασμα της ανάλυσης είναι ότι ανεξαρτήτως του εφαρμοζόμενου συνδυασμού ρυθμιστικών μέτρων, ένα άρτια διαμορφωμένο και αξιόπιστο καθεστώς δημόσιας ρύθμισης αποτελεί το απαραίτητο θεμέλιο στο οποίο βασίζονται όλοι οι υπόλοιποι παράγοντες και οι διαδικασίες. Η ανάγκη ενίσχυσης και διατήρησης των κρατικών συστημάτων ρύθμισης και επιθεώρησης σε όλα τα κράτη μέλη, μέσω της διασφάλισης της επιβολής των κανονιστικών απαιτήσεων για την ΕΑΥ σε όλους τους χώρους εργασίας, είναι μία από τις βασικές συστάσεις της παρούσας μελέτης. Αυτή η σύσταση είναι ακόμη πιο σημαντική επειδή συντρέχουν λόγοι ανησυχίας ότι αυτό το δημόσιο ρυθμιστικό θεμέλιο κινδυνεύει λόγω της μείωσης των διαθέσιμων πόρων και της γενικής τάσης απορρύθμισης.

Η ανάλυση του υφιστάμενου πλαισίου πολιτικής και ρύθμισης που παρουσιάζεται εδώ προσδιορίζει ορισμένες σημαντικές και θετικές τάσεις και εξελίξεις που επηρεάζουν τον βαθμό στον οποίο η ΕΑΥ μπορεί να βελτιωθεί αποτελεσματικά στις ΠΜΜΕ. Σε επίπεδο ΕΕ, υπογραμμίζεται η σημασία των πρόσφατων πρωτοβουλιών και δηλώσεων που μπορούν να στηρίξουν τις ειδικές ευπαθείς δομές των ΠΜΜΕ και τις σχετικά χαμηλές επιδόσεις τους στην ΕΑΥ. Ωστόσο, επιστάται επίσης η προσοχή στις εξελίξεις πολιτικής που αντιβαίνουν και δύσκολα συμβαδίζουν με αυτή τη ρητή συναίσθηση της κατάστασης στις ΠΜΜΕ, όπως η γενική οικονομική ορθοδοξία και η τάση απορρύθμισης, καθώς και η μείωση των πόρων για την κανονιστική επιθεώρηση των ΠΜΜΕ σε όλα τα κράτη μέλη. Ως εκ τούτου, στις ΠΜΜΕ γενικά εξακολουθεί να δίνεται χαμηλή προτεραιότητα ως προς την εποπτεία και τη στήριξη.

Παρά την παρατήρηση αυτή σχετικά με τον κάπως διφορούμενο, ακόμη και αντιφατικό ρόλο της δημόσιας ρύθμισης, τα πορίσματα υποδεικνύουν τη σημαντική συνεισφορά διαφόρων θεσμικών φορέων στη βελτίωση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ με την εφαρμογή πληθώρας προγραμμάτων, παρεμβάσεων, συμβουλών, καθοδήγησης και πρακτικών εργαλείων. Στην τρίτη φάση του έργου SESAME, αξιολογήθηκαν 44 παραδείγματα ορθών πρακτικών, καθώς και το ειδικό πλαίσιο και οι συνθήκες υπό τις οποίες μπόρεσαν οι πρακτικές αυτές να συμβάλουν στη βελτίωση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Με τον τρόπο αυτό, προσδιορίστηκαν διάφοροι παράγοντες που συμβάλλουν στην επιτυχία αυτών των πρωτοβουλιών, συμπεριλαμβανομένης της εξειδίκευσης, της ευκολίας χρήσης, της πρόσβασης και της διαθεσιμότητάς τους για τις ΠΜΜΕ. Ωστόσο, η επιτυχία τους, όσον αφορά τον αντίκτυπο, τη μεταφορά και τη βιωσιμότητα, συνδέεται στενά με τους τρόπους πλαισίωσης αυτών των πρωτοβουλιών και των παρεμβάσεων από τη ρύθμιση, καθώς και με τις στρατηγικές των εθνικών αρχών για την επιβολή της νομοθεσίας. Σε αυτό το πλαίσιο, τα πορίσματα δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στη σημασία του κανονιστικού πλαισίου των πρωτοβουλιών για την υποστήριξη της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, ειδικότερα όσον αφορά τον συντονισμό ή την οργάνωση, τη βιωσιμότητα και τη μεταφορά τους, προκειμένου να εξασφαλιστεί ο αποτελεσματικός και εκτεταμένος αντίκτυπός τους.

Τυπολογίες και συστάσεις σχεδιασμού για την αποτελεσματική βελτίωση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ

Σε ανάλυση που διεξήχθη για τη φύση και το πλαίσιο των προβλημάτων ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, προσδιορίστηκαν αρκετές τυπολογίες, οι οποίες παρέχουν τη βάση για να εκτιμηθούν οι λόγοι για τους οποίους μπορεί να αναμένεται ότι στρατηγικές και μηχανισμοί προς υποστήριξη της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ θα έχουν αποτέλεσμα, καθώς και για ποιους και υπό ποιες συνθήκες. Ενώ αναγνωρίζεται ο ανομοιογενής χαρακτήρας της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία στις ΠΜΜΕ, ο στόχος της

δημιουργίας τυπολογιών ήταν να αποτυπωθούν καλύτερα ορισμένα κοινά στοιχεία μεταξύ τους τα οποία έχουν συνέπειες για τον σχεδιασμό των προγραμμάτων, των δράσεων και των μηχανισμών μέσω των οποίων μπορούν να εφαρμοστούν αποτελεσματικές παρεμβάσεις για τη βελτίωση της ΕΑΥ σε αυτές τις επιχειρήσεις. Οι τυπολογίες δημιουργήθηκαν με βάση τέσσερα κριτήρια: 1) εθνικά χαρακτηριστικά, 2) επιχειρηματικές πρακτικές που εφαρμόζουν οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες των ΠΜΜΕ, 3) μέγεθος επιχείρησης και 4) κλάδος στον οποίο δραστηριοποιούνται οι ΠΜΜΕ.

Η προσέγγιση αυτή επέτρεψε την ταξινόμηση των ΠΜΜΕ, για παράδειγμα σύμφωνα με τις επιχειρηματικές πρακτικές τους και την αντίδρασή τους στη ρύθμιση ΕΑΥ και σε άλλες μορφές υποστήριξης. Σε αυτό το πλαίσιο, οι ΠΜΜΕ διακρίθηκαν σε τρεις χωριστές ομάδες –στις επιχειρήσεις που αποφεύγουν, σε εκείνες που αντιδρούν και σε εκείνες που μαθαίνουν– οι οποίες διαφέρουν ουσιαστικά ως προς την προσέγγιση έναντι των κινδύνων, τη γνώση για την ΕΑΥ και τις σχέσεις με διάφορους παράγοντες και ρυθμιστικούς φορείς ΕΑΥ. Όλα αυτά έχουν, ασφαλώς, συνέπειες για τον εξατομικευμένο σχεδιασμό των δράσεων και των στρατηγικών υποστήριξης. Διαπιστώθηκε ότι πολλές από τις ορθές πρακτικές που προσδιορίστηκαν σε σχέση με τις παρεμβάσεις ΕΑΥ κατόρθωσαν να προσεγγίσουν ΠΜΜΕ που έχουν υιοθετήσει μια προσέγγιση αντίδρασης. Αυτή η κατηγορία ΠΜΜΕ σπάνια αναλαμβάνει προληπτικές δράσεις με δική της πρωτοβουλία και είναι σχεδόν απίθανο να αναζητήσει πληροφορίες ή υποστήριξη. Αντίθετα, εξαρτάται από μεσάζοντες, πελάτες ή ομολόγους τους που προτείνουν δράσεις. Ωστόσο, παρατηρήθηκε ότι οι επιχειρήσεις «που αποφεύγουν» μπορούν να ενδιαφερθούν για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντός τους, ιδιαίτερα αν η χρονική στιγμή της παρέμβασης είναι κατάλληλη και η υπηρεσία ή η βελτίωση είναι ελκυστική, για παράδειγμα όταν είναι δωρεάν ή όταν οι βελτιώσεις στην ΕΑΥ μπορούν να συσχετιστούν με βελτιώσεις στην παραγωγικότητα. Προσδιορίστηκαν επίσης και ορισμένες πιο γενικές σημαντικές πτυχές όσον αφορά τα κριτήρια σχεδιασμού, όπως προσεγγίσεις με γνώμονα τον διάλογο και συνεργασία με αξιόπιστους μεσάζοντες και συνεργάτες.

Και οι τρεις κατηγορίες ΠΜΜΕ αντιδρούν διαφορετικά στη θεσμική πίεση. Σε αυτό το σημείο επιβεβαιώθηκε και πάλι ότι οι μηχανισμοί καταναγκασμού, οι οποίοι μπορεί να έχουν τη μορφή ρυθμιστικών επιθεωρήσεων ή απαιτήσεων ΕΑΥ από τους πελάτες στην εφοδιαστική αλυσίδα, είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για τις επιχειρήσεις με τις χαμηλότερες επιδόσεις στην ΕΑΥ (που ανήκουν στην πρώτη κατηγορία). Ωστόσο, οι συντονισμένες ή οργανωμένες προσεγγίσεις, οι οποίες συνδυάζουν την καταναγκαστική πίεση με τη δεοντολογική πίεση και τους αποκαλούμενους μιμητικούς μηχανισμούς (από παρόμοιες επιχειρήσεις) καθώς και πρακτικά παραδείγματα που μεταφέρονται εύκολα, είναι εξίσου σημαντικά για τις ΠΜΜΕ σε βάθος χρόνου.

Η έρευνα επιβεβαίωσε ότι οι ιδιαιτερότητες του κάθε κλάδου και τα φυσικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν σημαντικά τόσο τους κινδύνους ΕΑΥ που κυριαρχούν σε κάποιον κλάδο όσο και τον τρόπο διαχείρισης αυτών των κινδύνων. Σε αυτό το πλαίσιο, το βασικό σημείο είναι ότι η προσαρμογή σε κάθε κλάδο είναι πολύ πιο σημαντική για τις ΠΜΜΕ παρά για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, καθώς οι τελευταίες συχνά έχουν ειδικό προσωπικό για την ΕΑΥ το οποίο μπορεί να μεταφράσει τους γενικούς κανονισμούς και τις πληροφορίες για την ΕΑΥ σε ειδικές απαιτήσεις για την επιχείρηση, ενώ οι ΠΜΜΕ εξαρτώνται από τους μεσάζοντες για τις σχετικές ενέργειες. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να χρησιμοποιείται η κατάλληλη ορολογία και γλώσσα για τον αντίστοιχο κλάδο, αρκετά συχνά και για τους επιμέρους κλάδους, ώστε οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες και οι υπάλληλοί τους να είναι σε θέση να κατανοήσουν και να αξιοποιήσουν την υποστήριξη όσον αφορά την ΕΑΥ.

Καίρια συζήτηση των επιλογών πολιτικής

Στο τελευταίο μέρος της παρούσας τελικής ανάλυσης, ο στόχος είναι να απαντηθούν ορισμένα θεμελιώδη ερωτήματα σχετικά με την πολιτική, όσον αφορά το τι είναι αποτελεσματικό και τι όχι και υπό ποιες συνθήκες, σε σχέση με τη βελτίωση των αποτελεσμάτων για την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Συμπεριλαμβάνεται μια συζήτηση σχετικά με τις συνέπειες της προηγηθείσας ανάλυσης για επιλογές πολιτικής, η οποία λαμβάνει υπόψη διάφορα ζητήματα, όπως μορφές διακυβέρνησης και ρύθμισης, επιβολή της νομοθεσίας, συμβουλευτικές υπηρεσίες, ενημέρωση και εκπαίδευση, χρηματοοικονομική στήριξη, κοινωνικό διάλογο, συλλογικές συμβάσεις/κοινωνικούς εταίρους, κ.ο.κ. Τα συμπεράσματα είναι τα εξής:

- Βάσει ανάλυσης πολιτικών και προγραμμάτων, προσδιορίστηκαν πρακτικές που φαίνεται ότι είναι ιδιαίτερα κατάλληλες για να ανταποκριθούν στις πρόσφατες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις και στην ειδική θέση που κατέχουν οι ΠΜΜΕ σε οικονομικό επίπεδο. Οι πρακτικές αυτές περιλαμβάνουν στρατηγικές για την αξιοποίηση των σχέσεων που προσδιορίζονται στις εφοδιαστικές αλυσίδες, προς όφελος της στήριξης των ρυθμίσεων για την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ που βρίσκονται στα χαμηλότερα επίπεδα των αλυσίδων ως προμηθευτές υπηρεσιών ή αγαθών, όπως πιστοποίηση προμηθευτών, συστήματα κοινής ευθύνης, κανονισμοί για σύναψη δημόσιων συμβάσεων, κανονισμοί για τον περιορισμό του αριθμού των επιπέδων υπεργολαβίας και συστήματα εμπορικού αποκλεισμού οργανώσεων που δεν συμμορφώνονται με τη νομοθεσία.
- Η θεσμική στήριξη για τους παράγοντες που προωθούν τις ορθές πρακτικές σχετικά με τις ρυθμίσεις για την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ απαιτεί κυρίως τη συμμετοχή ομάδων ρυθμιστικών φορέων με παρουσία στο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον που καταλαμβάνουν οι ΠΜΜΕ, και όχι πρωτοβουλίες μεμονωμένων φορέων. Οι εντεταλμένοι επιθεωρητές, οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι επαγγελματίες, οι εκπρόσωποι επαγγελματικών οργανώσεων, οργανώσεων κοινωνικών ασφαλίσεων ή κλαδικών οργανώσεων, οι φορείς δημόσιας και ιδιωτικής ρύθμισης, και άλλοι φορείς μπορούν να ασκήσουν πολύ ισχυρότερη επιρροή με τη συντονισμένη οργάνωση των δραστηριοτήτων τους. Αυτό το καθήκον συχνά αναλαμβάνεται από τον ρυθμιστικό φορέα.
- Είναι σημαντικό να δοθεί ακόμη μεγαλύτερη έμφαση στην κανονιστική επιθεώρηση των ΠΜΜΕ, όχι μόνο για να διασφαλιστεί η επιβολή της ισχύουσας νομοθεσίας και να εφαρμοστούν βελτιώσεις στους εργασιακούς χώρους που επιθεωρούνται, αλλά και για να θεσμοθετηθούν τα απαιτούμενα πρότυπα ΕΑΥ, έτσι ώστε και άλλοι ιδιωτικοί/δημόσιοι φορείς ΕΑΥ να εφαρμόζουν τους κανονισμούς ως πλατφόρμα για τις δραστηριότητές τους.
- Οι επιτυχημένες πολιτικές παρέμβασης εστιάζουν κυρίως στην άμεση και προσωπική επαφή με τις ΠΜΜΕ, είτε μέσω των επιθεωρήσεων εργασίας ή άλλων μορφών ελέγχου από δημόσιες αρχές που ασχολούνται με ζητήματα όπως η ασφάλεια τροφίμων ή η φορολογία, είτε μέσω διαλόγου με τους εκπροσώπους μεσαζόντων από συνδικαλιστικές οργανώσεις, επαγγελματικές οργανώσεις, ασφαλιστικούς φορείς ή υπηρεσίες πρόληψης.
- Οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες και οι εργαζόμενοι στις ΠΜΜΕ προτιμούν λύσεις που εφαρμόζονται και μεταφέρονται εύκολα, και μπορούν να εφαρμόζουν καλύτερα λύσεις προσαρμοσμένες στον εκάστοτε κλάδο παρά προσεγγίσεις που αφορούν γενικά τις ΠΜΜΕ. Ένας τρόπος που μπορεί να βοηθήσει στην επίτευξη αυτού του στόχου είναι η συζήτηση των αναγκών των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σε ΠΜΜΕ σε επίπεδο κλάδων.
- Η καλύτερη ενσωμάτωση της ΕΑΥ στο εκπαιδευτικό σύστημα του εκάστοτε κλάδου και στην εκπαίδευση για την αγορά εργασίας είναι ένας τρόπος ενίσχυσης της γνώσης και της ενημέρωσης.
- Τα προγράμματα που είναι δωρεάν για τις ΠΜΜΕ έχουν ευρύτερη απήχηση. Είναι επομένως ζωτικής σημασίας να εξεταστούν τρόποι χρηματοδότησης πολιτικών και εξασφάλισης σταθερής και βιώσιμης χρηματοδότησης. Σε ορισμένες χώρες, ως μέσο επίτευξης του στόχου αυτού χρησιμοποιούνται ασφαλιστικά προγράμματα που βασίζονται στις εισφορές.
- Η αποδοχή των πολιτικών από τους ενδιαφερόμενους φορείς αποτελεί σημαντική πτυχή της θεσμοθέτησης και της αποδοτικότητας των προτύπων ΕΑΥ. Η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων εργοδοτών στη χάραξη πολιτικών που μπορούν να προσεγγίσουν τις ΠΜΜΕ αυξάνει την πιθανότητα ευρείας αποδοχής αυτών των πολιτικών από την κοινωνία, άρα και από τις ΠΜΜΕ.
- Η πρόβλεψη για γενική εφαρμογή των αποτελεσμάτων των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της τριμερούς ρύθμισης ή η απόδοση νομικού καθεστώτος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν ισχυρούς μηχανισμούς για την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των ΠΜΜΕ στις δομές κοινωνικού διαλόγου.
- Η επιμήκυνση των αλυσίδων αξίας συνεπάγεται την αυξανόμενη ανάγκη για προσέγγιση των υψηλότερων επιπέδων της αλυσίδας αξίας προκειμένου να εξασφαλιστεί η επαφή με τους

φορείς και τις διαδικασίες που συμβάλλουν στη ρήξη των εργασιακών σχέσεων που απαντά σε επίπεδο χώρου εργασίας. Η αποτελεσματική εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων στις ΠΜΜΕ μπορεί να υπερβαίνει τις δυνατότητες οργάνων εκπροσώπησης που έχουν συσταθεί σε επίπεδο εργασιακού χώρου σε μικρότερες επιχειρήσεις, ειδικότερα σε χαμηλότερες βαθμίδες της εφοδιαστικής αλυσίδας, αλλά μπορεί να μην υπερβαίνει τις δυνατότητες εκπροσώπησης σε υψηλότερα επίπεδα ή σε επίπεδο κλάδου.

Ως τελικό συμπέρασμα, υπογραμμίζεται η σημασία της ρητής αναγνώρισης, σε σειρά πρωτοβουλιών και δηλώσεων της ΕΕ, μιας πολιτικής ΕΑΥ που απευθύνεται ειδικά στις ΠΜΜΕ και της αναγνώρισης ότι είναι εξίσου σημαντικό να συζητηθούν οι νέες τάσεις στην εργασία (όπως ορίστηκαν προηγουμένως), ακόμη και αν οι μέθοδοι της αποτελεσματικής εφαρμογής και παρακολούθησης της προόδου μπορεί να παραμένουν ασαφείς μέχρι σήμερα (βλ. για παράδειγμα, τον κοινωνικό πυλώνα, το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την περίοδο 2014-2020 και τις ανακοινώσεις της Επιτροπής σχετικά με τον κοινωνικό πυλώνα και την ασφαλέστερη και υγιέστερη εργασία για όλους). Αναγνωρίζεται ότι η επιτροπή ανώτερων επιθεωρητών εργασίας (SLIC) παρέχει ένα φόρουμ για την ανταλλαγή πληροφοριών και στρατηγικών σχετικά με την επιθεώρηση εργασίας στην ΕΕ και δραστηριοποιείται έντονα σε αυτό το πλαίσιο, δεδομένου ότι οι προκλήσεις της διασφάλισης της βελτίωσης της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ είναι από τις πρώτες προτεραιότητές της. Ωστόσο, δεδομένων των σημερινών επιπέδων επένδυσης στη SLIC αλλά και στις ρυθμιστικές ικανότητες και τις ικανότητες επιβολής σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ, δύσκολα μπορεί να γίνει αντιληπτό το πώς οι ρυθμιστικοί φορείς σε εθνικό επίπεδο θα μπορέσουν να εφαρμόσουν αποτελεσματικά τις απαιτήσεις που τους επιβάλλονται από τις πρόσφατες πολιτικές της ΕΕ. Συνεπώς, το περαιτέρω συμπέρασμα, το οποίο φαίνεται αναπόφευκτο, είναι ότι σε πολλά κράτη μέλη πρέπει να διατεθούν περισσότεροι πόροι για αυτές τις προκλήσεις, καθώς και στήριξη για συντονισμένες δράσεις σε επίπεδο ΕΕ. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το μέγεθος των επενδύσεων θα είναι πιθανότατα σχετικά μικρό. Μάλιστα οι επενδύσεις συρρικνώνονται από το κόστος για την παραγωγικότητα και από τη δημόσια δαπάνη που προκύπτει από τα τρέχοντα επίπεδα βλαβών που προκαλούνται στους εργαζομένους των ΠΜΜΕ και μπορούν να προληφθούν, στο σύνολο της ΕΕ. Ως εκ τούτου, οι εν λόγω επενδύσεις θα μπορούσαν να συμβάλουν στη μείωση του σημερινού βαθμού ανισότητας στην κατανομή των κινδύνων στους χώρους εργασίας ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, επιτυγχάνοντας παράλληλα εξοικονόμηση κόστους για την οικονομία μέσω της στήριξης πιο αποτελεσματικών στρατηγικών πρόληψης για τη διαχείριση των κινδύνων ΕΑΥ, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης.

Αποστολή του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)** είναι να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Ο Οργανισμός ερευνά, αναπτύσσει και διανέμει αξιόπιστη, ισορροπημένη και αμερόληπτη πληροφόρηση σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και διοργανώνει πανευρωπαϊκές εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης. Ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1994 και έχει την έδρα του στο Μπιλμπάο της Ισπανίας. Φέρνει σε επαφή εκπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των κυβερνήσεων των κρατών μελών, των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων,

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Santiago de Compostela 12, 5ος όροφος
48003 Μπιλμπάο, Ισπανία
Τηλ. +34 944358400
Φαξ +34 944358401
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office