

# Συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας: ποιοτικά στοιχεία από την έρευνα ESENER 2

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων  
Σύνοψη

Συντάκτες: David Walters και Emma Wadsworth, Cardiff University.

Διαχείριση έργου: Xabier Irastorza, Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία (OSHA)

Η παρούσα έκθεση συντάχθηκε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Το περιεχόμενο της παρούσας έκθεσης, συμπεριλαμβανομένων των απόψεων ή/και συμπερασμάτων που περιέχει, εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις των συγγραφέων και δεν αντανακλά κατ' ανάγκη τη γνώμη του EU-OSHA.

**Το Europe Direct είναι μια υπηρεσία που 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 χρεώνουν αυτές τις κλήσεις.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση διατίθενται στο διαδίκτυο <http://europa.eu>). Βιβλιογραφικό δελτίο υπάρχει στο οπισθόφυλλο της παρούσας έκδοσης.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2017

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

## Συνοπτική παρουσίαση

Η παρούσα έκθεση παρουσιάζει μια ποιοτική μελέτη της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY) στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) και αποτελεί συνέχεια της δεύτερης ευρωπαϊκής έρευνας για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (ESENER-2). Εξετάζει τρέχουσες πρακτικές στην ΕΕ και τι υποδηλώνουν αυτές σχετικά με τους παράγοντες που τις καθορίζουν. Η μελέτη επικεντρώνεται στην εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων ως προς την υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας, σύμφωνα με τις εμπειρίες των ίδιων των εκπροσώπων, των συναδέλφων εργαζομένων τους, καθώς και των εργοδοτών και διευθυντών τους. Βασίζεται σε διεξοδικές συνεντεύξεις με συμμετέχοντες από 143 διαφορετικές επιχειρήσεις και οργανισμούς διαφόρων μεγεθών, κατανεμημένων ισομερώς μεταξύ μικρών (10 έως 49 εργαζόμενοι), μεσαίων (50 έως 249 εργαζόμενοι) και μεγάλων (περισσότεροι από 250 εργαζόμενοι). Οι εν λόγω επιχειρήσεις και οργανισμοί προέρχονται από σε επτά κράτη μέλη της ΕΕ (Βέλγιο, Εσθονία, Ελλάδα, Κάτω Χώρες, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο) και αντιπροσωπεύουν ένα φάσμα διαφορετικών κανονιστικών πλαισίων και εργασιακών σχέσεων. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις επιλέχθηκαν μεταξύ εκείνων που είχαν συμμετάσχει στην έρευνα ESENER-2 και είχαν συμφωνήσει να λάβουν μέρος και στις έρευνες που θα ακολουθούσαν. Οι συμμετέχοντες προέρχονται ισομερώς από τρεις τομείς: ιδιωτική μεταποίηση, δημόσιος τομέας και ιδιωτικές υπηρεσίες. Η ανάλυση υποστηρίχθηκε από ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και συμπληρωματικές συνεντεύξεις με βασικά στελέχη από συναφείς οργανισμούς, καθώς και από περαιτέρω ποσοτική ανάλυση των συναφών δεδομένων της έρευνας ESENER-2.

## Βασικά πορίσματα

Τα αποτελέσματα της δευτερεύουσας ποσοτικής ανάλυσης της ESENER-2 επιβεβαίωσαν σε μεγάλο βαθμό τα αναμενόμενα βάσει της ανασκόπησης της ερευνητικής βιβλιογραφίας. Τα αποτελέσματα συνιστούν περαιτέρω εμπειρικά στοιχεία που επιβεβαιώνουν την ήδη γνωστή σύνδεση μεταξύ της ύπαρξης ρυθμίσεων για εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και υγείας και της ύπαρξης αντίστοιχων ρυθμίσεων για την ασφάλεια και την υγεία εκ μέρους της διοίκησης. Καταδεικνύουν, δηλαδή, όχι μόνο την ύπαρξη ρυθμίσεων για εκπροσώπηση των εργαζομένων σε πολλούς ευρωπαϊκούς χώρους εργασίας αλλά και την ύπαρξη μεγάλου αριθμού εκπροσώπων εργαζομένων οι οποίοι συνεισφέρουν στην εφαρμογή αυτών των ρυθμίσεων, οι οποίες συνδέονται με τη σειρά τους με βέλτιστες πρακτικές σε ό,τι αφορά τη διαχείριση της EAY γενικότερα.

Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν επομένως και είναι σύμφωνα με τα λεπτομερέστερα ποσοτικά πορίσματα της ESENER-1. Ενώ, για διάφορους λόγους που έχουν να κάνουν με τις μεθόδους της έρευνας, υπερεκτιμάται πιθανότατα η παρουσία των εκπροσώπων σε σύγκριση με τις πιο συντηρητικές εκτιμήσεις των περισσότερων εθνικών ερευνών, οι τάσεις που καταδεικνύουν είναι παρόμοιες μεταξύ των εθνικών και των ευρωπαϊκών ερευνών σε όλες τις υπό εξέταση χώρες. Ωστόσο, τα θετικά αυτά πορίσματα πρέπει να εξετάζονται παράλληλα με τα στοιχεία που υποδηλώνουν συρρίκνωση της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα EAY σε ορισμένες χώρες. Αυτό συμβαίνει την ίδια στιγμή που καταγράφεται συρρίκνωση της συνδικαλιστικής δράσης, με την οποία και πιθανώς συνδέεται. Ως αποτέλεσμα, ενώ οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι κοινές ρυθμίσεις αποτελούν σημαντική συνεισφορά στους πόρους για την προληπτική EAY στην ΕΕ, υπάρχει παρά ταύτα αξιόλογο ποσοστό εργαζομένων οι οποίοι δεν εκπροσωπούνται σε θέματα EAY στους χώρους εργασίας τους, παρά τα κατοχυρωμένα δικαιώματά τους για μια τέτοια εκπροσώπηση σε όλα τα κράτη μέλη. Επιπλέον, πολλοί εργαζόμενοι, όπως εκείνοι που απασχολούνται σε μικρότερες επιχειρήσεις, δεν καλύπτονται από τα εν λόγω κατοχυρωμένα δικαιώματα. Και στις δύο περιπτώσεις, το ποσοστό των εργαζομένων χωρίς εκπροσώπηση φαίνεται να αυξάνεται.

Κάποιοι από τους λόγους για τη μερική και ελλιπή αυτή κάλυψη των εργαζομένων με εκπροσώπηση και κοινές ρυθμίσεις μπορούν να αναζητηθούν στη φύση των νομοθετικών μέτρων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ. Όπως έχει καταδειχθεί από προγενέστερη έρευνα, τα εν λόγω μέτρα είναι ουσιαστικά επικουρικά και όχι υποχρεωτικά, ενώ

σπάνια συνεπάγονται την παρέμβαση ή δράσεις επιβολής της νομοθεσίας εκ μέρους των αρχών επιθεώρησης. Τα μέτρα βασίζονται στην επιρροή που ασκούν τα συνδικάτα, τα σωματεία εργαζομένων στους χώρους εργασίας και οι εργοδότες για την υλοποίηση και εφαρμογή τους. Η παρούσα έκθεση επιβεβαιώνει ότι αυτό εξακολουθεί να ισχύει στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ. Τα ποιοτικά πορίσματά μας υποδηλώνουν επίσης ότι, με πιθανή εξαίρεση τη Σουηδία, υπάρχει πολύ περιορισμένη, αν όχι μηδενική, επαφή μεταξύ των αρμόδιων επιθεωρητών και των εκπροσώπων των εργαζομένων σε όλες σχεδόν τις υπό εξέταση επιχειρήσεις και οργανισμούς. Ακόμη λιγότερες είναι οι ενδείξεις τυχόν κανονιστικών παρεμβάσεων υπέρ της εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Αυτό είναι ωστόσο μέρος μόνο της συνολικής εικόνας, καθώς η εξέταση και ανάλυση και των ποσοτικών μας στοιχείων έδειξε επίσης ότι, σε ορισμένες τουλάχιστον χώρες κατά τη μεταβατική αυτή περίοδο, καταγράφηκε όχι μόνο συρρίκνωση της εκπροσώπησης αλλά και παράλληλη αύξηση άλλων μεθόδων διαβούλευσης, καθώς οι εργοδότες ειδικότερα υποστηρίζουν όλο και πιο συχνά ότι έχουν καθιερώσει κάποιου είδους άμεση διαβούλευση με τους εργαζομένους σε θέματα ΕΑΥ. Οι αλλαγές αυτές υποδηλώνουν ενδεχομένως ποιοτικές αλλαγές που μπορεί να συντελούνται κατά την άσκηση της εκπροσώπησης, εγείροντας παράλληλα σειρά ερωτημάτων που δεν μπορούν να απαντηθούν από τα ποσοτικά δεδομένα. Αφορούν π.χ. την ποιότητα της εκπροσώπησης, τον τρόπο άσκησης της, την υποστήριξη και τον χαρακτήρα της εντός της επιχείρησης ή του οργανισμού, καθώς και τα χαρακτηριστικά των εμπλεκόμενων ατόμων και φορέων και τα μέσα με τα οποία εφαρμόζουν την εκπροσώπηση σε θέματα ΕΑΥ. Τα εν λόγω ζητήματα απασχόλησαν κυρίως την ποιοτική ανάλυση, η οποία εξέτασε με τη σειρά της πρότυπα εκπροσώπησης και τη σχέση τους με τις ρυθμίσεις διαχείρισης κινδύνων, τη στήριξη της εκπροσώπησης και, τέλος, εμπειρίες από την εκπροσώπηση εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ σε επιχειρήσεις και οργανισμούς όπου δεν υπήρχαν επίσημες ρυθμίσεις σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις για τέτοια θέματα.

Η μελέτη μας εντόπισε ισχυρά ποιοτικά στοιχεία που επιβεβαιώνουν την προγενέστερη έρευνα. Παρά τις διαφορές των νομοθετικών διατάξεων και των φορέων εργασιακών σχέσεων, στις περισσότερες χώρες όπου υφίστανται ορισμένες, αν όχι όλες, από τις προϋποθέσεις αποτελεσματικότητας της εκπροσώπησης των εργαζομένων που προσδιορίστηκαν στην προηγούμενη έρευνα, διαπιστώθηκε πράγματι ότι αυτές εξακολουθούν να είναι αποτελεσματικές. Ειδικότερα, εκεί όπου υπάρχει ισχυρή νομοθετική καθοδήγηση, δέσμευση εργοδοτών/διοίκησης σε συμμετοχικές προσεγγίσεις της ΕΑΥ, υποστηρικτική εργατική και συνδικαλιστική οργάνωση εντός και εκτός της επιχείρησης ή του οργανισμού και καλά εκπαιδευμένοι και ενημερωμένοι εκπρόσωποι των εργαζομένων, υπάρχουν και αδιαμφισβήτητες αυτόνομες εργατοκεντρικές προσεγγίσεις της ΕΑΥ μεταξύ των εκπροσώπων και των φορέων που εκπροσωπούν, καθώς και μια θετική σχέση μεταξύ των προσεγγίσεων αυτών και των ρυθμίσεων στις οποίες προβαίνουν οι εργοδότες για τη διαχείριση της ΕΑΥ σε αυτές τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Οι εκπρόσωποι σε αυτές τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς συμπεριφέρονταν, στις σχέσεις τους με τη διοίκηση, με τρόπους που είχαν ήδη προσδιοριστεί σε προηγούμενη έρευνα, χρησιμοποιώντας τη διαθέσιμη κανονιστική στήριξη για τις δραστηριότητές τους και αναζητώντας πληροφορίες και στήριξη προκειμένου να ανταποκριθούν στον ρόλο τους. Αυτό διαπιστώθηκε στο Βέλγιο, στις Κάτω Χώρες, στην Ισπανία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο και, σε μικρότερο βαθμό, στην Ελλάδα και στην Εσθονία.

Ωστόσο, οι περιπτώσεις επικράτησης των εν λόγω πρακτικών δεν αποτελούσαν την πλειονότητα μεταξύ των 143 επιχειρήσεων και οργανισμών. Στην πραγματικότητα αποτελούσαν εξαιρέσεις. Δεν επιχειρήσαμε να ποσοτικοποιήσουμε την παρουσία τους στις επιμέρους χώρες διότι το δείγμα δεν ήταν αντιπροσωπευτικό και, ως εκ τούτου, μια τέτοια ποσοτικοποίηση θα ήταν παραπλανητική. Ωστόσο, τα παραδείγματα εκπροσώπων εργαζομένων που μπορούσαν να λειτουργούν με αυτόν τον τρόπο ήταν περισσότερα στη Σουηδία και, πιθανώς, στο Βέλγιο και στις Κάτω Χώρες. Αυτό ενδέχεται να αντανάκλα την ανθεκτικότητα της παρουσίας των συνδικάτων σε επιχειρήσεις και οργανισμούς αυτών των χωρών, καθώς και τη συνεχιζόμενη εθνική κανονιστική στήριξη των συνδικαλιστικών θεσμών στους χώρους εργασίας, όπως τα συμβούλια εργαζομένων και οι κοινές επιτροπές ασφάλειας και υγείας. Σε γενικότερο επίπεδο, μπορεί να συνδέεται επίσης με την ανθεκτικότητα των συντεχνιακών θεσμών και της εξάρτησης σε παραλλαγές του καπιταλισμού, όπως αυτές εφαρμόζονται από τις πολιτικές οικονομίες των εν λόγω χωρών.

Ωστόσο, καταλήξαμε σε πολλά ενδιαφέροντα πορίσματα όσον αφορά τις συνέπειες των αλλαγών που έχουν συντελεστεί μετά τη θέσπιση ή την εκτενή αναθεώρηση των κανονιστικών μέτρων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY στις υπό εξέταση χώρες. Σε πολλές περιπτώσεις διαπιστώθηκε η εμφάνιση διαφορετικών προσεγγίσεων σε σχέση με εκείνες που είχαν διαπιστωθεί ως αποτελεσματικές στην προηγούμενη έρευνα. Ειδικότερα, ήταν εμφανής σε σημαντικό ποσοστό περιπτώσεων η ισχυρή επίδραση των ρυθμίσεων για την EAY εκ μέρους της διοίκησης της επιχείρησης ή του οργανισμού, στις οποίες εμφανίζεται να έχουν ενσωματωθεί σε διάφορους βαθμούς οι ρυθμίσεις για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY. Ακόμη και σε περιπτώσεις όπου η εκπροσώπηση δεν είχε ενσωματωθεί στα εν λόγω συστήματα, ήταν ωστόσο συχνά εμφανής στις ρυθμίσεις για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY και στην εφαρμογή τους η καθοδήγηση εκ μέρους της διοίκησης της επιχείρησης ή του οργανισμού. Αυτό διαπιστώθηκε ακόμη και σε πολλές περιπτώσεις με αρκετά έντονη παρουσία συνδικαλιστικών θεσμών στον χώρο εργασίας.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, η συμπεριφορά των εκπροσώπων ήταν συχνά πολύ διαφορετική από τον λεγόμενο ακτιβισμό της γνώσης που είχε προσδιοριστεί παλαιότερα από ορισμένους ερευνητές ως αντιπροσωπευτικός της πιο αποτελεσματικής μορφής δράσης των εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα EAY. Πράγματι, η συμπεριφορά τους συνοψίστηκε τις περισσότερες φορές, τόσο εκ μέρους της διοίκησης όσο και των ίδιων των εκπροσώπων, με τη φράση «τα μάτια και τα αφτιά των υπευθύνων για την ασφάλεια».. Ένα βασικό πόρισμα της ποιοτικής μας έρευνας είναι συνεπώς ότι έχει ενδεχομένως συντελεστεί μια αλλαγή με την εφαρμογή κανονιστικών διατάξεων που βασίστηκαν σε μεγάλο βαθμό σε πλουραλιστικές παραδοχές σχετικά με τον ρόλο των εργασιακών σχέσεων και την ικανότητα συνδικαλιστικής δράσης εντός και εκτός των επιχειρήσεων και οργανισμών, για τη στήριξη της αυτονομίας των εκπροσώπων των εργαζομένων στις σχέσεις τους με τη διοίκηση όσον αφορά την EAY.

## Οι καθοριστικοί παράγοντες στην πράξη

Η εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από το πλαίσιο της, το οποίο επιδρά τόσο στις σχετικές διαδικασίες και τις πρακτικές όσο και στα αποτελέσματά τους. Προγενέστερες μελέτες έχουν ταξινομήσει τους καθοριστικούς παράγοντες αυτού του πλαισίου ως εξής:

- εκείνοι που στο εσωτερικό της επιχείρησης ή του οργανισμού έχουν άμεση επίδραση στην ύπαρξη και εφαρμογή των ρυθμίσεων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY και στον τρόπο με τον οποίο ενεργούν οι εκπρόσωποι,
- άλλοι εσωτερικοί καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα της εκπροσώπησης σε θέματα EAY πιο έμμεσα, και
- άλλοι καθοριστικοί παράγοντες που εντοπίζονται κατά κύριο λόγο εκτός του χώρου εργασίας και επενεργούν ακόμη πιο έμμεσα αλλά είναι σημαντικοί από την άποψη του πώς η εκπροσώπηση των εργαζομένων καλλιεργείται αλλά και ερμηνεύεται εντός των χώρων εργασίας.

Στους εσωτερικούς καθοριστικούς παράγοντες περιλαμβάνονται:

- το μέγεθος και ο κλάδος της επιχείρησης ή του οργανισμού,
- η γνώση που διαθέτουν οι εργοδότες, οι διευθυντές, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους σχετικά με τις κανονιστικές απαιτήσεις περί εκπροσώπησης των εργαζομένων,
- τα προφίλ κινδύνων της επιχείρησης ή του οργανισμού και η δέσμευση των διευθυντικών στελεχών για τη θέσπιση και στήριξη συμμετοχικών ρυθμίσεων για την ασφάλεια και υγεία που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων,
- η σχέση αυτών των ρυθμίσεων με τις αντίστοιχες ρυθμίσεις του εργοδότη για τη διαχείριση της EAY γενικότερα,
- οι θεσμικές ρυθμίσεις για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY στους χώρους εργασίας,

- ο βαθμός στον οποίο η ΕΑΥ καλύπτεται ρητώς στις συλλογικές συμβάσεις της επιχείρησης ή του οργανισμού, ή σε άλλες συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων,
- ο βαθμός στον οποίο δίδεται προτεραιότητα στην εκπροσώπηση σε θέματα ΕΑΥ από οργανωμένους εργαζόμενους στην επιχείρηση ή τον οργανισμό, και
- η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ.

Πολλοί από αυτούς τους καθοριστικούς παράγοντες επηρεάζουν επίσης τις αποφάσεις σχετικά με την επιλογή ή τον διορισμό ανθρώπων ως εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και υγείας ή μελών επιτροπών για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, τις ειδικές δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν και την πρόσβαση που μπορούν να έχουν σε σχετική εκπαίδευση. Οι καθοριστικοί παράγοντες επηρεάζουν επίσης τα μέσα που χρησιμοποιούνται στην πράξη για την εφαρμογή των διαφόρων αρμοδιοτήτων και δικαιωμάτων που προβλέπονται για εκπροσώπους ή/και μέλη επιτροπών ΥΑΕ από καταστατικές ή άλλες διατάξεις, προκειμένου να μπορούν να ανταποκρίνονται στον ρόλο τους.

Υπάρχουν επίσης πιο έμμεσοι καθοριστικοί παράγοντες όσον αφορά την παρουσία και τον ρόλο της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, όπως:

- εκείνοι που αφορούν την οργάνωση της απασχόλησης στο εσωτερικό της επιχείρησης ή του οργανισμού (π.χ. τη χρήση προσωρινών εργαζομένων ή διατιθέμενων από εξωτερική εταιρεία, τη χρήση εργολάβων και υπεργολάβων κ.λπ.), και
- η οργάνωση της εργασίας (π.χ. προγράμματα εργασίας σε βάρδιες, εσωτερική οργάνωση των διαδικασιών εργασίας και ένταση εργασίας).

Οι εν λόγω παράγοντες επηρεάζουν την ύπαρξη και τον ρόλο των ρυθμίσεων εκπροσώπησης των εργαζομένων, όπως συμβαίνει και με τον βαθμό συνδικαλιστικής συμμετοχής και τον ρόλο της εκπροσώπησης σε θέματα ΕΑΥ στο πλαίσιο των ευρύτερων διατάξεων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην επιχείρηση ή τον οργανισμό.

Άλλοι καθοριστικοί παράγοντες, που επενεργούν εκτός της επιχείρησης ή του οργανισμού, επηρεάζουν τους τρόπους με τους οποίους λειτουργούν τα πράγματα στο εσωτερικό της. Για παράδειγμα, μακροοικονομικοί παράγοντες που σχετίζονται με την αγορά εργασίας επηρεάζουν την ασφάλεια και την ευελιξία της απασχόλησης και τη δύναμη στην αγορά εργασίας των μεμονωμένων εργαζομένων, κάτι το οποίο ενδέχεται να επηρεάζει τόσο τη φύση και την έκταση των ρυθμίσεων στις οποίες μπορούν να προβούν οι εργοδότες ώστε να εξασφαλίσουν τη συμμετοχή εκπροσώπων για την ΕΑΥ, όσο και τους τρόπους με τους οποίους οι εκπρόσωποι ασκούν τις αρμοδιότητές τους. Άλλοι εξωτερικοί παράγοντες είναι η ύπαρξη ή η απουσία δομών ή επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης, η φύση της εξωτερικής στήριξης και δέσμευσης εκ μέρους των συνδικάτων ως προς την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ, η φύση των κλαδικών ή εθνικών συμφωνιών επί των διαδικασιών των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ο βαθμός στον οποίο αυτές ή άλλες συμφωνίες σε αυτά τα επίπεδα αφορούν την ΕΑΥ, καθώς και η θέση της επιχείρησης ή του οργανισμού έναντι των πελατών/αγοραστών και των προμηθευτών του. Τέλος, παρότι οι κανονιστικές απαιτήσεις σχετικά με την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ μπορούν να θεωρηθούν καθοριστικός παράγοντας στο εσωτερικό των επιχειρήσεων ή οργανισμών, έχουν ωστόσο έναν ευρύτερο ρόλο ως στοιχεία ενός κανονιστικού συμπλέγματος που εφαρμόζεται τόσο σε θέματα ΕΑΥ όσο και στις εργασιακές σχέσεις. Οι επιπτώσεις αυτών των κανονιστικών απαιτήσεων επηρεάζονται με τη σειρά τους από τις προτεραιότητες συμμόρφωσης και τις στρατηγικές των αρχών που είναι αρμόδιες για τη διαχείριση και επιβολή τους, οι οποίες εξαρτώνται επίσης ενδεχομένως από το επικρατούν κλίμα που διέπει τη διαχείριση, τους κανονισμούς και τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και από τη δημόσια αντίληψη των κινδύνων που διέπονται από αυτούς τους κανονισμούς.

Η ακόλουθη ενότητα περιγράφει συνοπτικά τα πορίσματά μας σχετικά με την επίδραση ορισμένων από τα βασικά στοιχεία των ανωτέρω καθοριστικών παραγόντων και τους τρόπους με τους οποίους η επίδραση αυτή έχει εξελιχθεί και μεταβληθεί μετά τη θέσπιση μέτρων σχετικά με την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ.

## **Μέγεθος και κλάδος των επιχειρήσεων και των οργανισμών**

Λαμβάνοντας υπόψη την ετερογένεια των επιχειρήσεων και οργανισμών συνολικά, καθώς και των διαφορετικών εθνικών πλαισίων, η έρευνα διαπίστωσε την αναμενόμενη επίδραση του μεγέθους της επιχείρησης ή του οργανισμού στις ρυθμίσεις για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ. Στις μικρότερες επιχειρήσεις και οργανισμούς καταγράφηκε μεγαλύτερη συχνότητα χρήσης των μεθόδων απευθείας διαβούλευσης με τους εργαζομένους, καθώς και πολύ περιορισμένες επίσημες ρυθμίσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση. Σε ορισμένες μικρότερες επίσης επιχειρήσεις και οργανισμούς καταγράφηκε μια εντονότερη αίσθηση κοινωνικής συνοχής και στενές προσωπικές σχέσεις μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων. Στις λίγες σχετικά περιπτώσεις όπου υπήρχαν επίσημες ρυθμίσεις, η διοίκηση τις είχε εφαρμόσει σε συμμόρφωση προς τις προδιαγραφές πιστοποίησης ή/και τις απαιτήσεις πελατών από τους οποίους εξαρτάται η επιχείρηση για τη δραστηριότητά της. Δεν ήταν σχεδόν ποτέ αποτέλεσμα των απαιτήσεων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή τον οργανισμό και συνήθως δεν υπήρχαν εκλεγμένοι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Συχνότερα προβλέπονταν η σύγκληση συνελεύσεων με θέμα την ασφάλεια κατά την εκτέλεση των τακτικών εργασιών ή, περιστασιακά, ο διορισμός ενός «εκπροσώπου ασφάλειας» των εργαζομένων από τη διοίκηση. Σε πολλές από αυτές τις μικρότερες επιχειρήσεις και οργανισμούς, η εργασία -περιλαμβανομένων των ρυθμίσεων για την ΕΑΥ- φάνηκε να επηρεάζεται σε μεγαλύτερο βαθμό από εξωτερικούς καθοριστικούς παράγοντες που συνδέονται με τη φύση των επιχειρηματικών τους σχέσεων με πελάτες οι οποίοι ήταν εν προκειμένω μεγαλύτεροι οργανισμοί. Εξάιρεση από αυτόν τον κανόνα αποτέλεσε η Σουηδία, όπου τα συγκριτικά υψηλά επίπεδα συνδικαλιστικής συμμετοχής σήμαιναν ότι όλες σχεδόν οι μικρότερες επιχειρήσεις και οργανισμοί είχαν εργαζόμενους που ήταν μέλη συνδικάτων, με αποτέλεσμα να εφαρμόζονται και οι επίσημες ρυθμίσεις σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις.

Η επίδραση των προφίλ κινδύνων των επιχειρήσεων και οργανισμών τόσο στην ύπαρξη των ρυθμίσεων εκπροσώπησης όσο και στην εφαρμογή τους ήταν λιγότερο εμφανής. Εντοπίστηκαν σημαντικές διαφορές όσον αφορά την ύπαρξη και εφαρμογή ρυθμίσεων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων μεταξύ των επιχειρήσεων και οργανισμών του κλάδου της μεταποίησης και εκείνων που δραστηριοποιούνται στις υπηρεσίες, είτε του δημόσιου είτε του ιδιωτικού τομέα. Ωστόσο, η εξήγηση των διαφορών αυτών μόνο ως απόρροια των διαφορετικών προφίλ κινδύνων θα ήταν επαρκής για την ορθή αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης. Ενώ το προφίλ κινδύνων εμφανίστηκε να διαδραματίζει οπωσδήποτε κάποιον ρόλο σε ό,τι αφορά τους τρόπους με τους οποίους οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται σε θέματα ΕΑΥ, αυτό συνέβαινε σε συνδυασμό με άλλα χαρακτηριστικά, όπως π.χ. οι διαφορετικοί τρόποι οργάνωσης της εργασίας και της απασχόλησης, οι διαφορετικές εξωτερικές πιέσεις σε σχέση με τη διάθεση των πόρων και οι διαφορετικές προσδοκίες μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίοι ενδέχεται, π.χ., να είναι κυρίως εργάτες, διοικητικό προσωπικό ή εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις και υπηρεσίες παροχής φροντίδας, με διαφορετικά επίπεδα επαγγελματικών προσόντων, δεξιοτήτων και επαγγελματισμού. Τα εν λόγω χαρακτηριστικά συνέβαλαν στον προσδιορισμό του βαθμού στον οποίο δόθηκε στους εργαζόμενους σε διαφορετικές επιχειρήσεις και οργανισμούς η ευθύνη της διαχείρισης της ΕΑΥ και της αυτονομίας που τους παρασχέθηκε ως προς αυτό. Εντοπίστηκαν επίσης διαφορετικοί θεσμοί και παραδόσεις όσον αφορά τα μοντέλα διοίκησης και εργασιακών σχέσεων μεταξύ των διαφορετικών κλάδων, τα οποία εμφανίστηκαν να επηρεάζουν περαιτέρω τους τρόπους με τους οποίους εκπροσωπούνται οι εργαζόμενοι σε θέματα ΕΑΥ στο επίπεδο της επιχείρησης ή του οργανισμού τους. Τέλος, η ισχύς και η παρουσία της συνδικαλιστικής δράσης στους χώρους εργασίας είχε επίσης τη δική της επίδραση. Όλοι αυτοί οι παράγοντες επέδρασαν συνδυαστικά με τα προφίλ κινδύνων των επιχειρήσεων και οργανισμών σε ό,τι αφορά την ύπαρξη και εφαρμογή των ρυθμίσεων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό σχετικό με τον κλάδο και το μέγεθος ήταν οι διαφορετικές ρυθμίσεις που εντοπίστηκαν μεταξύ επιχειρήσεων και οργανισμών όσον αφορά τις εξωτερικές υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης. Αυτές συζητήθηκαν επίσης στο πλαίσιο της προγενέστερης έρευνας, η οποία κατέδειξε ποιες συνέπειες μπορεί να έχει το εθνικό κανονιστικό πλαίσιο, το προφίλ κινδύνων, το μέγεθος και ο κλάδος του χώρου εργασίας στη διαθεσιμότητα, τη φύση και την αποδοχή των υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης. Ορισμένες από αυτές τις διαφορές αντανακλώνται στις εμπειρίες που καταγράφηκαν από τη μελέτη μας, όπως και οι διαφορές ως προς τα δικαιώματα των θεσμών εκπροσώπησης στο εσωτερικό

των επιχειρήσεων και οργανισμών να επηρεάζουν τις επιλογές του εργοδότη ως προς αυτές τις υπηρεσίες. Σε γενικές γραμμές, οι εκπρόσωποι ανέφεραν μια μεικτή εικόνα όσον αφορά την επαφή τους με υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης. Ορισμένοι εκπρόσωποι εμφανίστηκαν να ασκούν ελάχιστη μόνο επιρροή στην επιλογή των παρόχων τέτοιων υπηρεσιών αλλά ήταν ικανοποιημένοι με την προσωπική επαφή που είχαν μαζί τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εξωτερικές υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης είχαν διενεργήσει μελέτες εκτίμησης κινδύνου χωρίς συμμετοχή του εκπροσώπου, του οποίου όμως η γνώμη ζητήθηκε στη συνέχεια από τη διοίκηση σχετικά με τα αποτελέσματα αυτών των δραστηριοτήτων. Συνολικά, η μεικτή εικόνα που καταγράφηκε φαίνεται να στηρίζει την ιδέα της επέκτασης, σε όλα τα κράτη μέλη, των κανονιστικών απαιτήσεων που διαπιστώθηκαν σε ορισμένα από αυτά όσον αφορά τη συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης και των θεσμών εκπροσώπησης των εργαζομένων, ιδίως ως προς το δικαίωμα της άσκησης βέτο στην επιλογή του παρόχου στον οποίο ανατίθενται οι εν λόγω υπηρεσίες.

### **Σχέσεις με συστήματα διαχείρισης της ασφάλειας στο εσωτερικό των επιχειρήσεων και οργανισμών**

Ένας αναγνωρισμένος και σημαντικός άμεσος καθοριστικός παράγοντας της εφαρμογής της εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι η σχέση της με τις ρυθμίσεις στις οποίες προβαίνουν οι εργοδότες ώστε να διαχειρίζονται την EAY στην επιχείρηση ή στον οργανισμό τους και αυτό διαπιστώθηκε πράγματι στις υπό εξέταση επιχειρήσεις και οργανισμούς. Υπάρχουν, ωστόσο, κάποιες ανησυχητικές εξελίξεις. Ένα εκ των αποτελεσμάτων της ρύθμισης της EAY βάσει διαδικασιών στα κράτη μέλη της ΕΕ είναι η αυξανόμενη υιοθέτηση προσεγγίσεων συστημάτων διαχείρισης της EAY, ιδίως μεταξύ μεγαλύτερων οργανισμών. Όπως ορθά τεκμηριώνεται, τα εν λόγω συστήματα είναι ευρέως αποδεκτά από τους εργοδότες καθώς παρέχουν το πλαίσιο για τη συμμόρφωσή τους προς τις κανονιστικές απαιτήσεις με σκοπό την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και με την κατάλληλη εμπειρογνωμοσύνη — όπως προβλέπεται από την από μακρού μεταφορά των μέτρων της ΕΕ, μεταξύ άλλων μέσω της οδηγίας-πλαίσιο 89/391 της ΕΕ. Ένα περαιτέρω αποτέλεσμα των ρυθμιστικών αυτών μέτρων φαίνεται να είναι η διαδομένη χρήση των υπηρεσιών διαφόρων επαγγελματιών της ασφάλειας και υγείας προκειμένου να εφαρμόζονται στην πράξη οι ρυθμίσεις EAY στους μεγαλύτερους οργανισμούς. Ως εκ τούτου, τόσο τα συστήματα διαχείρισης της ασφάλειας και υγείας όσο και οι άνθρωποι που ορίζονται ως υπεύθυνοι για την παρακολούθηση της λειτουργίας τους ήταν συνήθως πραγματικότητα στους μεγαλύτερους οργανισμούς που εξετάστηκαν σε όλους τους τομείς, και ιδίως στον ιδιωτικό τομέα της μεταποίησης. Σε πολλές από αυτές τις περιπτώσεις δεν αποτέλεσε έκπληξη το γεγονός ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που ασχολούνταν με την EAY συνεργάζονταν στενά με τους επαγγελματίες της ασφάλειας, έργο των οποίων είναι να διασφαλίζουν την εφαρμογή των ρυθμίσεων για τη διαχείριση της EAY. Η φύση αυτής της σχέσης εργασίας διέφερε από τη μία επιχείρηση στην άλλη, όπως και ο τρόπος με τον οποίο επηρέαζε τον ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως αυτές που αναφέρθηκαν λεπτομερώς από τη Σουηδία, οι καλές πρακτικές όσον αφορά τη συγκεκριμένη σχέση απαιτούσαν τόσο από τη διοίκηση όσο και από τους εκπροσώπους να κατανοούν απολύτως την ύπαρξη κοινών διαδικασιών για την εφαρμογή της διαχείρισης ασφάλειας στην επιχείρηση ή τον οργανισμό, καθώς και ότι αυτές έπρεπε να χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά και από τις δύο πλευρές. Ταυτόχρονα αναγνωρίστηκε ότι αυτές οι σχέσεις μπορούσαν να συνεπάγονται την υιοθέτηση διαφορετικών προοπτικών σε ό,τι αφορά τα ζητήματα της EAY και θεσπίστηκαν ως προς αυτό διαδικασίες διαβούλευσης για την επίλυση τυχόν συγκρούσεων που θα μπορούσαν να προκύψουν λόγω των συγκεκριμένων διαφορών. Σε ορισμένες περιπτώσεις που αφορούσαν τη συμμετοχή του συμβουλίου εργαζομένων της επιχείρησης σε δραστηριότητες EAY, παρόμοια προσέγγιση αναφέρθηκε ότι είχε εφαρμοστεί στις Κάτω Χώρες. Ωστόσο, παράλληλα με αυτά τα παραδείγματα, υπήρξαν και πολλές άλλες περιπτώσεις όπου η σχέση μεταξύ των εκπροσώπων, των ρυθμίσεων για τη διαχείριση της ασφάλειας και της διοίκησης που καλούνταν να τις εφαρμόσει ήταν λιγότερο ισορροπημένη. Σε αυτές τις περιπτώσεις, που αναφέρθηκαν εκτενώς από όλες τις χώρες της μελέτης, οι εκπρόσωποι λειτουργούσαν ως μέρος του συστήματος για τη διαχείριση της ασφάλειας, συνήθως ακολουθώντας το παράδειγμα των αρμόδιων επαγγελματιών της ασφάλειας και συχνά λογοδοτώντας σε αυτούς. Ερωτήματα εγείρονται σχετικά με το γιατί συνέβαινε



αυτό και τι διαμόρφωσε τις εξελίξεις προς αυτήν την κατεύθυνση, καθώς και εάν οι εν λόγω εξελίξεις οδήγησαν ή όχι στην αποτελεσματική εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων ως προς την EAY.

Σε πολλές από τις περιπτώσεις της μελέτης φάνηκε ότι οι βασικότεροι λόγοι πίσω από τους τρόπους με τους οποίους η εκπροσώπηση των εργαζομένων προσαρμοζόταν στις ρυθμίσεις για τη διαχείριση της EAY είχαν να κάνουν με τις προσωπικότητες των βασικών εμπλεκόμενων. Για παράδειγμα, ήταν σαφές ότι ορισμένοι υπεύθυνοι ασφάλειας και σύμβουλοι πρόληψης πίστευαν και οι ίδιοι ότι διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των εφαρμοζόμενων ρυθμίσεων. Οι εκπρόσωποι σε θέματα ασφάλειας και τα συμβούλια εργαζομένων της επιχείρησης είχαν ανταποκριθεί στις πρωτοβουλίες τους αναλαμβάνοντας στο πλαίσιο των εφαρμοζόμενων συστημάτων ρόλους και αρμοδιότητες που καθορίζονταν σε μεγάλο βαθμό από τη διεύθυνση του υπεύθυνου ασφάλειας ή του συμβούλου πρόληψης, οι οποίοι και είχαν το έλεγχο της εφαρμογής ολόκληρου του συστήματος που δημιουργούνταν με τον τρόπο αυτό. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι εκπρόσωποι έτειναν να μεταθέτουν στους θεωρούμενους ως προϊστάμενους τους τη γνώση και την εμπειρογνωμοσύνη του επαγγελματία της ασφάλειας, στρεφόμενοι συχνά σε αυτούς ως βασική τους πηγή ενημέρωσης και συμβουλών για θέματα EAY στην επιχείρηση ή τον οργανισμό.

Ωστόσο, είναι επίσης σαφές ότι υπήρχαν και άλλοι καθοριστικοί παράγοντες που έδιναν στους υπεύθυνους ασφάλειας και στους συμβούλους πρόληψης τη δυνατότητα να αναλαμβάνουν αυτούς του ρόλους και να ασκούν τέτοιο έλεγχο. Πρωτού συναχθούν οριστικά συμπεράσματα σχετικά με τους υποκείμενους καθοριστικούς παράγοντες, απαιτείται διεξοδικότερη ποιοτική ανάλυση από αυτήν που μπόρεσε να διενεργηθεί στο πλαίσιο της συγκεκριμένης μελέτης σχετικά με τις σχέσεις που διέπουν την πρόληψη κινδύνων στους χώρους εργασίας και τα πλαίσια στα οποία αυτή συμβαίνει. Ωστόσο, όταν οι πληροφορίες που συγκεντρώσαμε από αυτές τις περιπτώσεις συνδυάζονται με αυτές της ευρύτερης έρευνας στην πρόσφατη βιβλιογραφία σχετικά με τη δομή και την οργάνωση της εργασίας σήμερα, τη δημόσια αντίληψη για τους κινδύνους και τον ρόλο της ρύθμισης, καθώς και σχετικά με τη φύση και τον ρόλο της ισχύος στις σχέσεις στον χώρο εργασίας, ο χαρακτήρας των εν λόγω καθοριστικών παραγόντων καθίσταται ιδιαίτερα σαφής. Ενώ η σημασία των ρυθμίσεων για τη διαχείριση της EAY εξηγείται, εν μέρει, ως ένα σύνολο εργοδοτών που ανταποκρίνονται σε κανονιστικές απαιτήσεις βάσει διαδικασιών μέσω της υιοθέτησης συστημάτων διαχείρισης της EAY και του διορισμού ειδικών προκειμένου να εφαρμοστεί αποτελεσματικά η EAY, το οποίο αποτελεί επίσης κανονιστική απαίτηση, σε πολλές περιπτώσεις η ενσωμάτωση των εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας σε αυτές τις ρυθμίσεις επηρεάστηκε επίσης πιθανόν από τον ιδιαίτερο χαρακτήρα των συγκεκριμένων συστημάτων διαχείρισης της EAY. Στη μελέτη μας διαπιστώσαμε τη συχνή κυριαρχία των προσεγγίσεων βάσει συμπεριφορών, οι οποίες αντιστρατεύονται τον αυτόνομο ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων. Αυτό συνέβη ιδίως σε περιπτώσεις που χαρακτηρίζονταν επίσης από περιορισμένη συνδικαλιστική δράση τόσο στο εσωτερικό όσο και εκτός των επιχειρήσεων και οργανισμών, όπως και σε περιπτώσεις όπου οργανωτικές και διαρθρωτικές αλλαγές στη φύση τόσο της εργασίας όσο και της απασχόλησης περιόριζαν τις ευκαιρίες εκπροσώπησης. Σε αυτές τις περιπτώσεις, εμφανής ήταν επίσης η επίδραση των ευρύτερων αλλαγών στη δημόσια ερμηνεία τόσο της συλλογικής δράσης στην εργασία όσο και της ρύθμισης της EAY.

### ***Επίδραση της συνδικαλιστικής συμμετοχής και άλλων ρυθμίσεων για συλλογικές διαπραγματεύσεις στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς***

Η συνδικαλιστική συμμετοχή στο εσωτερικό των επιχειρήσεων και οργανισμών έχει εξίσου άμεση όσο και έμμεση επίδραση και αποτελεί σημαντικό καθοριστικό παράγοντα των ρυθμίσεων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY. Σε ορισμένες χώρες, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο και η Σουηδία, είχε άμεση επίδραση στις διάφορες υφιστάμενες ρυθμίσεις. Σε όλες τις χώρες, τα συνδικάτα και οι ευρύτερες ρυθμίσεις για συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες έχουν συνήθως διαμορφωθεί με τη δική τους συνδρομή, έχουν έμμεση, πλην όμως σημαντική επίδραση στη μορφή και στην πρακτική

της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα EAY. Η ερευνητική βιβλιογραφία, καθώς και η ρητορική των συνδικάτων, κάνουν λόγο για ένα «προτιμώμενο μοντέλο» στο οποίο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και υγείας ενεργούν ιδανικά στο πλαίσιο της συλλογικής οργάνωσης των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων ή οργανισμών. Ο εκπρόσωπος για την EAY βασίζεται στην ιεράρχηση, εκ μέρους της επιχείρησης ή του οργανισμού, των θεμάτων EAY στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων με τους εργοδότες, καθώς και στις δραστηριότητες των άλλων οργάνων εκπροσώπησης στην επιχείρηση ή τον οργανισμό. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, οι εκπρόσωποι εκπαιδεύονται και ενημερώνονται από τα συνδικάτα βάσει εργατοκεντρικών μεθόδων εκπαίδευσης, οι οποίες συνδυάζουν την κατανόηση του ρόλου του εκπροσώπου με εκείνη των τεχνικών και νομικών θεμάτων που άπτονται της EAY.

Διαπιστώσαμε ότι, σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς σε όλες ουσιαστικά τις χώρες της μελέτης, εκεί όπου υπήρχε ισχυρή παρουσία συνδικαλιστικής δράσης (είτε μέσω σωματείων είτε μέσω συμβουλίων εργαζομένων) και δινόταν προτεραιότητα στα θέματα EAY, εκεί υπήρχε συνήθως αποτελεσματική εκπροσώπηση ως προς αυτά τα θέματα στη διοίκηση. Ωστόσο, ο τρόπος με τον οποίο γινόταν στην πράξη αυτή η εκπροσώπηση παρουσίαζε διακυμάνσεις σε ένα φάσμα μεταξύ σύγκρουσης και συναίνεσης και, όπως υποδηλώνει και η προηγούμενη ενότητα, οι περιπτώσεις που μελετήσαμε συνιστούσαν σημαντική απόδειξη του μετριασμού της μέσω των ρυθμίσεων για τη διαχείριση της EAY που εφαρμόζονται από τους εργοδότες. Μια ακραία συνέπεια αυτής της κατάστασης ήταν η ουσιαστικά πλήρης ενσωμάτωση του ρόλου του εκπροσώπου ασφάλειας στο σύστημα διαχείρισης της ασφάλειας, αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις διαπιστώθηκαν και πιο ισορροπημένες μορφές συνεργασίας. Στη Σουηδία, για παράδειγμα, μαρτυρίες τόσο των εκπροσώπων ασφάλειας όσο και των διευθυντών τους κατέστησαν σαφές ότι, ενώ η συναίνεση στα θέματα EAY αποτελούσε τον δεδηλωμένο στόχο του διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων και της διοίκησης, οι δύο πλευρές σέβονταν ταυτόχρονα το δικαίωμα του καθενός να ενστερνίζεται διαφορετικές απόψεις σχετικά με τη φύση των προβλημάτων της EAY, όπως και σχετικά με τις βέλτιστες λύσεις. Αυτό οφειλόταν σε μεγάλο βαθμό στη δύναμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων στον συγκεκριμένο χώρο εργασίας και στον κλάδο. Οφειλόταν επίσης στο γεγονός ότι ο ρόλος των συνδικάτων εξακολουθούσε να αναγνωρίζεται στην κοινωνία εν γένει, το οποίο και συνεπάγεται την αποδοχή προτύπων σχετικά με την εκπροσώπηση των εργαζομένων. Ο παράγοντας αυτός παρέμενε σημαντικός στις περιπτώσεις που μελετήσαμε, παρά την αξιοσημείωτη υποχώρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στη Σουηδία κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Στη Σουηδία, εξίσου σημαντική από αυτή την άποψη, ήταν η βαρύτητα που αποδίδεται στις αυτόνομες ενέργειες των εκπροσώπων ασφάλειας κατά την άσκηση των κανονιστικών δικαιωμάτων τους προκειμένου να διακόπτουν την εκτέλεση επικίνδυνης εργασίας και να απευθύνονται στην αρμόδια ρυθμιστική αρχή ή οργανισμό όταν, κατά την άποψή τους, οι εργοδότες δεν λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την EAY.

Ουσιαστικά τα ίδια πρότυπα παρατηρήθηκαν και σε χώρες όπου, σε αντίθεση με τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, δεν προβλεπόταν καταστατικός ρόλος των συνδικάτων όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY. Σε χώρες όπως οι Κάτω Χώρες (όπου ο ρόλος αυτός ανατίθεται στα συμβούλια των εργαζομένων), το Βέλγιο (όπου αναλαμβάνεται από κοινή επιτροπή) και η Ισπανία (όπου οι εκπρόσωποι ασφάλειας ενεργούν παράλληλα με τους εκπροσώπους των συνδικάτων), οι περιπτώσεις που μελετήσαμε καταδεικνύουν ότι εφόσον η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας είναι ισχυρή, ο ρόλος του εκπροσώπου σε θέματα EAY υποστηρίζεται από τα συνδικάτα τόσο εντός όσο και εκτός του χώρου εργασίας. Στις περιπτώσεις όπου τα σωματεία των εργαζομένων έδιναν προτεραιότητα στις δράσεις που αφορούν την EAY, διαπιστώθηκε μικρή διαφορά μεταξύ της πρακτικής και των αποτελεσμάτων σε αυτές τις χώρες και των αντίστοιχων σε χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο και η Σουηδία, όπου η συνδικαλιστική συμμετοχή ήταν πιο άμεση. Υπήρχαν επίσης άλλες περιπτώσεις, αν και λιγότερο συνήθεις, όπου η ύπαρξη σύγκρουσης μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων και της διοίκησης αναγνωριζόταν ανοιχτά και όπου η ισχυρή συλλογική οργάνωση, με την υποστήριξη των συνδικάτων, επεδίωκε να εκπροσωπήσει και να προασπιστεί τα συμφέροντα των εργαζομένων. Φαίνεται ότι οι ισχυρές συλλογικές ρυθμίσεις συνέβαλλαν στο να μπορούν οι εκπρόσωποι να πετυχαίνουν την προστασία που επεδίωκαν για τους εργαζόμενους σε τέτοιες περιπτώσεις.

Ένα περαιτέρω πόρισμα σχετικά με την επίδραση των θεσμικών ρυθμίσεων για τις εργασιακές σχέσεις επί των ρυθμίσεων για την εκπροσώπηση σε θέματα EAY αφορά τον ρόλο των συλλογικών συμβάσεων. Η προγενέστερη ερευνητική βιβλιογραφία σχετικά με την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY τόνιζε συχνά τα δυνητικά οφέλη από τη συμπερίληψη λεπτομερειών σχετικά με τις ρυθμίσεις για την εκπροσώπηση σε θέματα EAY σε τέτοιες συμβάσεις, επιχειρησιακές ή κλαδικές. Αυτό θα έδινε τη δυνατότητα να προσδιοριστούν επακριβώς λεπτομέρειες όπως το δικαίωμα διάθεσης χρόνου για δραστηριότητες εκπροσώπησης και για εκπαίδευση, και θα καθιστούσε εφικτό τον από κοινού καθορισμό διατάξεων που ενδεχομένως θα υπερέβαιναν το πεδίο εφαρμογής των κανονιστικών απαιτήσεων. Ωστόσο, στις περιπτώσεις που μελετήσαμε διαπιστώθηκε πολύ περιορισμένη γνώση τέτοιων συμβάσεων και φάνηκε ότι, ακόμη και αν υπήρχαν σε κάποιον βαθμό, θεωρούνταν κατά κύριο λόγο ότι έχουν πολύ περιορισμένη επίδραση στις πρακτικές του χώρου εργασίας.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης το γεγονός ότι, σε πολλές περιπτώσεις από το σύνολο των χώρων και κλάδων που εξετάστηκαν, η οργάνωση στον χώρο εργασίας (συνδικαλιστική ή άλλη) δεν είχε ισχυρή παρουσία, στις ίδιες δε αυτές περιπτώσεις οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και υγείας είχαν τις περισσότερες πιθανότητες να απορροφηθούν από τις ρυθμίσεις των εργοδοτών για τη διαχείριση της ασφάλειας. Σε άλλες περιπτώσεις, όπου οι αδυναμίες συλλογικής οργάνωσης ήταν εμφανείς, οι εκπρόσωποι δεν είχαν ενσωματωθεί στις ρυθμίσεις διαχείρισης. Αντίθετα, είχαν περιθωριοποιηθεί από τους διευθυντές με αρμοδιότητες ασφάλειας και υγείας και, ταυτόχρονα, έπρεπε συχνά να προσπαθούν πολύ ώστε να διατηρήσουν την εικόνα του ρόλου τους στα μάτια των συναδέλφων τους, οι οποίοι αμφισβητούσαν τη σημασία του ρόλου αυτού. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι εκπρόσωποι είχαν επίγνωση της περιορισμένης αποτελεσματικότητάς τους και ένιωθαν συχνά απογοητευμένοι λόγω της αδυναμίας τους να κάνουν την παρουσία τους αισθητή. Η απουσία στήριξης από ένα αποτελεσματικό σωματείο στον χώρο εργασίας, σε συνδυασμό με την έλλειψη άσκησης ελεγκτικού έργου εκ μέρους των αρμόδιων επιθεωρητών στην επιχείρηση ή τον οργανισμό, τους στερούσε σημαντικούς πόρους ή μεγάλο μέρος της ικανότητάς τους να επηρεάζουν τις ρυθμίσεις για την EAY.

Ωστόσο, η ενσωμάτωση των εκπροσώπων στις ρυθμίσεις των εργοδοτών για την EAY δεν παρατηρήθηκε μόνο σε περιπτώσεις με περιορισμένη οργάνωση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας. Υπήρχαν περιπτώσεις σε όλες σχεδόν τις χώρες όπου φάνηκε ότι, παρά τη συλλογική οργάνωση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή τον οργανισμό, η εκπροσώπηση σε θέματα ασφάλειας και υγείας λειτουργούσε σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό χωριστά από αυτήν, με τον εκπρόσωπο για την EAY να συνεργάζεται πιο στενά με τον υπεύθυνο ασφάλειας ή τον σύμβουλο πρόληψης παρά με το σχετικό συνδικάτο ή σωματείο στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, στους συγκεκριμένους χώρους εργασίας είχαν υιοθετηθεί συστηματικές προσεγγίσεις της διαχείρισης της ασφάλειας, συχνά με βάση τις απαιτήσεις των προτύπων πιστοποίησης. Άλλωστε, αυτή ήταν μια κατάσταση που οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις -εκπρόσωποι, εργαζόμενοι ή υπεύθυνοι ασφάλειας- θεωρούσαν κατά κανόνα αποδεκτή. Πιστεύουμε ότι αυτό συνιστά μια ενδιαφέρουσα εξέλιξη η οποία χρήζει περαιτέρω μελέτης. Δεν είναι εφικτό να κρίνουμε από τις περιπτώσεις που μελετήθηκαν πόσο διαδεδομένη είναι αυτή η τάση ούτε τον βαθμό στον οποίο αντανάκλα την κάμψη της επιρροής των συνδικάτων ή τις συνέπειες της αποδοχής, εκ μέρους των συνδικάτων, της κυρίαρχης προσέγγισης των «εμπειρογνομημόνων» στο θέμα της EAY. Οποιαδήποτε και αν είναι η αιτία αυτής της τάσης, αντιπροσωπεύει ωστόσο, όπως έχουμε ήδη τονίσει, ένα σύνολο σχέσεων σε ό,τι αφορά την EAY, οι οποίες απέχουν παρασάγγας από τον «ακτιβισμό της γνώσης» που, σύμφωνα με την προηγούμενη έρευνα, χαρακτηρίζει τις πιο αποτελεσματικές μορφές ενεργού συμμετοχής των εκπροσώπων σε θέματα EAY.

Ως εκ τούτου, συνολικά συμπεραίνουμε ότι οι περιπτώσεις που μελετήθηκαν επιβεβαιώνουν ότι η συλλογική οργάνωση, εντός και εκτός χώρων εργασίας, παραμένει σημαντικός καθοριστικός παράγοντας της αποτελεσματικής εκπροσώπησης σε θέματα EAY. Πάντως, οι συνεντεύξεις έδειξαν ότι η παρουσία μιας τέτοιας οργάνωσης δεν ήταν σε καμία περίπτωση δεδομένη στο σύνολο των επιχειρήσεων και οργανισμών που μελετήθηκαν, και η έλλειψή της είχε συχνά ως αποτέλεσμα να αισθάνονται οι εκπρόσωποι αστήριχτοι, περιθωριοποιημένοι και, σε ορισμένες περιπτώσεις, ακόμα και ευάλωτοι. Σε άλλες περιπτώσεις, μεταξύ των οποίων και ορισμένες όπου υπήρχε παρουσία θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης των ευρύτερων συμφερόντων των εργαζομένων, τα συμφέροντα που

αφορούσαν την ΕΑΥ υπάγονταν σε μεγάλο βαθμό στα συστήματα της επιχείρησης ή του οργανισμού για τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας. Στις περιπτώσεις αυτές, η ικανότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων να παρέχουν αυτόνομη εκπροσώπηση των ξεχωριστών δικαιωμάτων των εργαζομένων ως προς την ΕΑΥ εμφανιζόταν μειωμένη.

## **Επιδράσεις από τον τύπο της σύμβασης απασχόλησης**

Πολλές από τις διαρθρωτικές και οργανωτικές αλλαγές που συνδέονται με τον συρρικνούμενο ρόλο της συλλογικής εκπροσώπησης στους χώρους εργασίας στο τρέχον οικονομικό κλίμα της ΕΕ συμβάλλουν επίσης στην αλλαγή της φύσης των κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και, ενδεχομένως, αυξάνουν την ευαλωτότητά τους. Σημαντικό μέρος της διαθέσιμης έρευνας δείχνει ότι η αυξημένη εξωτερική ανάθεση εργασιών, η αύξηση της χρήσης εξωτερικών εργολάβων, ο αυξανόμενος αριθμός των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων, το προσωρινά απασχολούμενο και το μετακινούμενο εργατικό δυναμικό, οι συμβάσεις τύπου «ώρα μηδέν» και άλλες τέτοιες πρακτικές δημιουργούν καταστάσεις στις οποίες αναδύονται νέοι κίνδυνοι με μεγαλύτερη σημασία. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που βιώνουν αυτούς τους κινδύνους και οι συνθήκες εργασίας στις οποίες εκδηλώνονται ενδέχεται να είναι λιγότερο προσπελάσιμες από τις συμβατικές μορφές προστασίας όπως η συλλογική εκπροσώπηση ή η κανονιστική επιθεώρηση. Περαιτέρω έρευνα δείχνει ότι, στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ, όπως και αλλού, η ισχύς της συνδικαλιστικής δράσης έχει συρρικνωθεί σημαντικά με παράλληλη μείωση των πόρων για επιθεωρήσεις και των ενεργειών ενίσχυσης εφαρμογής της νομοθεσίας. Πέραν αυτών των αλλαγών στην οργάνωση της απασχόλησης, εξίσου τεκμηριωμένες αλλαγές έχουν οδηγήσει σε ένταση της εργασίας και στη θέσπιση πιο απαιτητικών προτύπων εργασίας, καθώς και σε αυξημένες υποχρεώσεις λογοδοσίας και εποπτείας των επιδόσεων. Όλα αυτά φαίνονται να έχουν συμβάλει σε σημαντική αύξηση του χρόνου απουσίας από την εργασία (απουσιασμός) ως αποτέλεσμα πνευματικής και ψυχικής καταπόνησης και κόπωσης, καθώς και άλλων προβλημάτων που συνδέονται με αυξημένους ψυχολογικούς κινδύνους.

Θα προκαλούσε έκπληξη εάν αυτές οι αλλαγές δεν είχαν γίνει αισθητές από τους εργαζόμενους, τους διευθυντές και τους εργοδότες στις περιπτώσεις που μελετήσαμε, καθώς, όπως λεπτομερώς αναφέρουν οι εθνικές εκθέσεις, αποτελούν σημαντικό στοιχείο των αλλαγών που έχουν συντελεστεί στα ευρύτερα οικονομικά και κανονιστικά προφίλ των χωρών που μετείχαν στην έρευνα και οι συνέπειές τους έχουν πράγματι αναφερθεί στις συνεντεύξεις. Για παράδειγμα, ορισμένοι εκπρόσωποι ανέφεραν δυσκολίες στις σχέσεις με τους εργολάβους και τους εργαζομένους τους ή, αντίστροφα, στην πρόσβαση στον πελάτη εργοδότη, όταν ή αυτοί ήταν που δούλευαν για κάποιον εργολάβο. Εκπρόσωποι ανέφεραν επίσης δυσκολίες όταν προσπαθούσαν να εκπροσωπήσουν τα συμφέροντα εργαζομένων από γραφεία εύρεσης προσωρινής εργασίας, περιστασιακών εργαζομένων και άλλων οι οποίοι εργάζονταν σε μεγάλο βαθμό εκτός του συμβατικού θεσμικού συμπλέγματος των διαδικασιών που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις και προβλέπονται από τη σύμβαση απασχόλησης. Ανέφεραν επίσης την απογοήτευση που τους προκαλεί η έλλειψη διαβούλευσης και η ανικανότητα επίδρασης στον προγραμματισμό της εργασίας εξ αιτίας των αποφάσεων που λαμβάνονται από τους εργοδότες ώστε να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις κοστολόγησης και παράδοσης που επιβάλλονται από πελάτες ή αγοραστές. Σε ό,τι αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, ενώ αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο ότι αποτελούν σημαντικό πρόβλημα σε όλους τους κλάδους, εξακολουθούν ωστόσο να σπανίζουν οι λύσεις που επικεντρώνονται στην εκπροσώπηση των εργαζομένων. Ο κύριος λόγος για αυτό είναι ότι οι βαθύτερες αιτίες των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, οι οποίες πρέπει να αναζητηθούν στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας από τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς, εντοπίζονται σε μεγάλο βαθμό εκτός του συστήματος διαχείρισης της ασφάλειας και, ως εκ τούτου, πέρα από το πεδίο αρμοδιότητας των περισσότερων εκπροσώπων ασφάλειας και υγείας.

Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι δεν υπήρχαν παραδείγματα καλών πρακτικών ως προς τις συγκεκριμένες προκλήσεις. Για παράδειγμα, οι σουηδικές διατάξεις επεκτείνουν το πεδίο αρμοδιότητας των εκπροσώπων ασφάλειας και υγείας όχι μόνο στους εργαζόμενους που έχουν τον ίδιο εργοδότη με τους εκπροσώπους αλλά και στους εργοδότες των εργολάβων τους. Υπήρξαν επίσης περιπτώσεις εκπροσώπησης εργαζομένων οι οποίοι δεν καλύπτονταν από τη συνήθη σύμβαση απασχόλησης. Όσον

αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, καταγράφηκαν επίσης κάποιες περιπτώσεις αποτελεσματικής διαχείρισης με συμμετοχή εκπροσώπων, ακόμη και περιπτώσεις όπου οι εκπρόσωποι -και ενίοτε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τους- είχαν λάβει επιτυχείς μονομερείς πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Ωστόσο, σε γενικές γραμμές, οι συνέπειες των αλλαγών στη φύση της εργασίας και της απασχόλησης στην εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και υγείας ήταν αρκετά δύσκολο να μετρηθούν. Οι αλλαγές αυτές συντελέστηκαν σταδιακά και έγιναν αποδεκτές από τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους ως πτυχές της απασχόλησης επί των οποίων δεν είχαν καμία επιρροή. Πράγματι, η ανασφάλεια που δημιούργησαν όσον αφορά την απασχόληση συνέβαλε στο να ενταθεί η αίσθηση μεταξύ εργαζομένων και εκπροσώπων τους ότι επρόκειτο για ζητήματα που υπερέβαιναν το πεδίο της εκπροσώπησης, αίσθηση η οποία εντάθηκε ενδεχομένως περαιτέρω από τη συρρίκνωση της επιρροής της συνδικαλιστικής δράσης. Πολλές από τις συνέπειες της αλλαγής θεωρήθηκαν επίσης εκτός του συγκεκριμένου πεδίου της διαχείρισης της ασφάλειας και της εκπροσώπησης σε θέματα ΕΑΥ. Η παρατήρηση αυτή δημιουργεί κάποιον προβληματισμό, καθώς φαίνεται ότι οι προκλήσεις σχετικά με την υγεία και την ευεξία/ευημερία που έχουν προκύψει από τις αλλαγές στην εργασία και την απασχόληση κατά τις τελευταίες δεκαετίες δεν γίνονταν πάντα κατανοητές από τους εργαζόμενους ή τους διευθυντές τους ως σχετικές με την «επαγγελματική ασφάλεια και υγεία». Μια πιθανή εξήγηση για αυτό μπορεί να αναζητηθεί στη σημαντική αλλαγή που υπέστη η έννοια του συγκεκριμένου όρου τα τελευταία χρόνια.

### **Νέες αντιλήψεις σχετικά με το τι είναι σημαντικό**

Ακόμα και αν σε πρώτη φάση ενδέχεται να μη δείχνουν τόσο σχετικές με την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού, παρουσιάζουν επίσης ενδιαφέρον δύο ακόμα αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο γίνεται κατανοητή η ΕΑΥ στον ευρύτερο δημόσιο λόγο. Αφενός, όπως έχει ήδη τονιστεί, η «διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας» έχει γίνει σχεδόν συνώνυμο της «διαχείρισης της ασφάλειας» στο λεξιλόγιο των πρακτικών και των διαδικασιών που υποχρεούνται να ακολουθούν οι εργοδότες δυνάμει των κανονιστικών απαιτήσεων βάσει διαδικασιών. Οι αναδυόμενοι κίνδυνοι της αναδιάρθρωσης και της αναδιοργάνωσης προέρχονται κυρίως από ένα σύνολο χαρακτηριστικών υποβάθμισης της απασχόλησης και εντατικοποίησης της εργασίας, τα οποία εκδηλώνονται σε μια ορισμένη απόσταση από το σύνολο των δραστηριοτήτων που καλύπτονται από τις έννοιες της «διαχείρισης της ασφάλειας». Ως αποτέλεσμα, η εστίαση σε κεντρικότερα στοιχεία, όπως οι σωματικές επιπτώσεις, τα συμπεριφορικά μοτίβα, τα πρότυπα διαχείρισης και οι ασφαλείς εργασιακές πρακτικές, όπως και τα ασφαλή πρότυπα και μετρήσεις σε χώρους εργασίας, ουσιαστικά αποκλείουν την εξέταση διαρθρωτικών και οργανωτικών στοιχείων της σύγχρονης εργασιακής πρακτικής που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας και τη ευεξία/ευημερία των εργαζομένων. Η ενσωμάτωση των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εν λόγω σύστημα από τους υπεύθυνους ασφάλειας περιορίζει επίσης ή και καταργεί τελείως τη δυνατότητα των εκπροσώπων σε θέματα ΕΑΥ να προσδιορίζουν και να παρεμβαίνουν στην πρόληψη και παρακολούθηση των αναδυόμενων αυτών κινδύνων. Στην πράξη, αυτό έχει οδηγήσει σε ένα σύνολο δυνατικών ζητημάτων ΕΑΥ τα οποία απορρέουν από τους τρόπους με τους οποίους οργανώνεται η εργασία και η απασχόληση και από τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες ασκούν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα ανταποκρινόμενοι στις πιέσεις εξοικονόμησης κόστους και ανταγωνιστικότητας, οι οποίες θεωρούνται από τους εκπροσώπους και τη διοίκηση ως ζητήματα στα οποία δεν μπορεί να έχει επιρροή η εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ.

Αφετέρου, την ίδια περίοδο κατά την οποία σημειώνονταν αυτές οι εξελίξεις, και κατά μία έννοια σε συνάφεια προς αυτές, συντελέστηκε ταυτόχρονα μια βαθιά αλλαγή στη δημόσια συζήτηση σε ορισμένες χώρες σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Καθώς η δομή της εργασίας έχει μεταβληθεί από το βιομηχανικό μοντέλο προς αυτό της οικονομίας των υπηρεσιών, μειώθηκε η επίδραση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές επιταγές κατέστησαν ολοένα και πιο αποδεκτές ως πρότυπα της δημόσιας συζήτησης, ενώ έχει επικρατήσει επίσης σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό η εξατομίκευση σε πολλά στοιχεία της σχέσης απασχόλησης με παράλληλη αύξηση των

εξουσιών της διοίκησης. Ως αποτέλεσμα, και όπως έχουν επισημάνει πολλοί ερευνητές, συντελέστηκε όχι μόνο υποχώρηση της συνδικαλιστικής δράσης και των δικαιωμάτων απασχόλησης πολλών εργαζομένων, αλλά και αύξηση του βαθμού στον οποίο αυτοί έχουν καταστεί προσωπικά υπεύθυνοι έναντι των ζητημάτων της ΕΑΥ. Οι αλλαγές αυτές έχουν γίνει περισσότερο εμφανείς σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ απ' ό,τι σε άλλα και έχουν προσελκύσει επίσης μεγαλύτερο ενδιαφέρον των αναλυτών στις συγκεκριμένες χώρες. Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο ένας συνδυασμός επίδρασης των μέσων ενημέρωσης και νεοφιλελεύθερων πολιτικών στρατηγικών συνέβαλαν στην υποβάθμιση της σημασίας των ζητημάτων ΕΑΥ στη δημόσια συζήτηση, κατευθύνοντας τη δημόσια αντίληψη των κινδύνων στον χώρο εργασίας μακριά από τις ζημίες που αυτοί μπορούν να προκαλέσουν, και μάλιστα μακριά από τις τυχόν επιβλαβείς συνέπειες που μπορεί να έχει στις προσωπικές ελευθερίες η θέσπιση ρυθμίσεων. Βεβαίως, η γενικότερη πρόθεση αυτών των εξελίξεων είναι σημαντικά ευρύτερη από το να αλλάξει απλώς η φύση και ο σκοπός των ρυθμίσεων ασφάλειας και υγείας, καθώς και η επιβολή τους. Είναι μέρος ενός τρόπου σκέψης ο οποίος αποσκοπεί σε ένα είδος πολιτισμικής αλλαγής στη βρετανική κοινωνία κατά τις επιταγές του νεοφιλελευθερισμού, σύμφωνα με τις οποίες έχει συντελεστεί μια προσπάθεια να επηρεαστούν οι ισχύουσες κοινωνικές νόρμες όσον αφορά τις ελευθερίες και τις ευθύνες των ατόμων στην οικονομική και κοινωνική ζωή.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας γίνεται επί του παρόντος μέσα σε αυτό το πλαίσιο, και θα προκαλούσε οπωσδήποτε έκπληξη εάν αυτό δεν είχε κάποια επίπτωση στον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτή και εφαρμόζεται η εκπροσώπηση για την ΕΑΥ στους βρετανικούς χώρους εργασίας. Πράγματι, από πολλές απόψεις η εκπροσώπηση του συλλογικού συμφέροντος σε ό,τι αφορά τη σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων θα έμοιαζε τελείως αντιφατική με την κυρίαρχη αντίληψη στα μέσα ενημέρωσης και στην πολιτική σκέψη σχετικά με την αξία της ρύθμισης στον τομέα της ΕΑΥ. Ο προσδιορισμός της έκτασης αυτών των αλλαγών στις αξίες της δημόσιας συζήτησης περί ΕΑΥ στα κράτη μέλη της ΕΕ υπερέβαινε κατά κανόνα το πεδίο εφαρμογής και τους πόρους αυτής της μελέτης. Ωστόσο, εάν, όπως καθίσταται σαφές από τη βρετανική βιβλιογραφία, αυτές οι προσεγγίσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο έχουν γίνει αντικείμενο εκμετάλλευσης από την τρέχουσα διακυβέρνηση προς στήριξη οικονομικών πολιτικών για την τόνωση της ανάπτυξης των επιχειρήσεων, φαίνεται πολύ πιθανό να προκύψουν παρόμοια σε μεγάλο βαθμό πρότυπα και σε άλλες χώρες όπου ο σκοπός της εθνικής οικονομικής πολιτικής είναι ο ίδιος. Βεβαίως, η οργανωμένη αντίσταση των εργαζομένων έναντι τέτοιων διαδικασιών προκαλεί αναστάτωση σε όλα τα επίπεδα. Δεν περνά οπωσδήποτε απαρατήρητο από ορισμένους εργοδότες το ότι ένας απλός τρόπος να αποφεύγεται κάτι τέτοιο σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού είναι μέσω της ενσωμάτωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων στα συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ τα οποία χειρίζονται οι υπεύθυνοι ασφάλειας ή ειδικοί της πρόληψης – όπως έχει συμβεί σε πολλές περιπτώσεις μεταξύ όσων αναφέρθηκαν στο πλαίσιο της μελέτης μας, τόσο στο Ηνωμένο Βασίλειο όσο και αλλού.

## **Ο αντίκτυπος των οικονομικών κρίσεων**

Πολλές από τις ευρύτερες τάσεις στην εργασία και την απασχόληση που επισημαίνονται από την παρούσα μελέτη ισχύουν σε παγκόσμια κλίμακα και θεωρούνται ευρύτερα ως συνέπειες της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας εν γένει. Όπως αναγνωρίζεται παγκοσμίως, η οικονομική παγκοσμιοποίηση δεν έχει εξελιχθεί χωρίς πρόβλημα. Υπέστη μια ιδιαίτερα σοβαρή κρίση το 2009, γεγονός που επηρέασε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ αλλά οδήγησε σε βαθύτερες αλλαγές των πολιτικών οικονομιών σε ορισμένα κράτη μέλη σε σχέση με άλλα. Δύο από τα κράτη μέλη που επηρεάστηκαν βαθύτερα περιλήφθηκαν στην παρούσα μελέτη και είναι χρήσιμο να εξετάσουμε τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες από αυτές τις χώρες θεώρησαν ότι οι εν λόγω εξελίξεις επηρέασαν τις ρυθμίσεις για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ.

Στην Ισπανία, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θεώρησαν ότι η οικονομική κρίση είχε δύο κύριες συνέπειες: οι επιχειρήσεις έδωσαν προτεραιότητα στα ζητήματα της παραγωγής και του κόστους έναντι των αιτημάτων των εκπροσώπων της ΕΥΑ για βελτιώσεις, ήταν δε σε γενικές γραμμές λιγότερο πρόθυμες να προσχωρήσουν σε τέτοια αιτήματα. Οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις υποστήριξαν ότι το άγχος που προκαλείται από την ανασφάλεια της απασχόλησης και τον αυξημένο φόρτο εργασίας

είχαν επηρεάσει αρνητικά την υγεία των εργαζομένων. Οι εκπρόσωποι εξέφρασαν την άποψη ότι το σημαντικότερο εμπόδιο στη βελτίωση των αποτελεσμάτων ως προς την ΕΑΥ στην Ισπανία σήμερα είναι η ανάγκη των επιχειρήσεων να βελτιώσουν την παραγωγή και την παραγωγικότητά τους ώστε να ανταποκρίνονται στον παγκόσμιο ανταγωνισμό. Υποστήριξαν ότι η πίεση αυτή είχε κάνει τους εργοδότες πιο απαιτητικούς έναντι των εργαζομένων τους σε ό,τι αφορά τόσο τις υπερωρίες για μεγάλα χρονικά διαστήματα όσο και τη βελτίωση της παραγωγικότητας.

Παρομοίως, στην Ελλάδα, η αναθεώρηση της νομοθεσίας μετά την κρίση του 2009 έχει επιφέρει ουσιαστικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συμμετέχοντες στη μελέτη ανέφεραν ότι θεωρούν τις αλλαγές αυτές κατά κανόνα δυσμενείς για τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους. Τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, όπως η αβεβαιότητα, η κινητικότητα, τα ευέλικτα ωράρια, η υπεργολαβία κ.λπ. είχαν ενταθεί. Η ιδιωτικοποίηση διαφόρων δημόσιων οργανισμών είχε επίσης ξεκινήσει και οι θέσεις των δημοσίων υπαλλήλων είχαν γίνει λιγότερο ασφαλείς. Η αναδιάρθρωση και οι περικοπές δημιούργησαν πρόσθετο φόρτο εργασίας για τους εργαζόμενους και περιόρισαν τον διαθέσιμο χρόνο για δραστηριότητες εκπροσώπησης σε θέματα ΕΑΥ. Αυτό σήμανε ότι τα δοκιμαζόμενα συνδικάτα και οι εκπρόσωποί τους δεν μπορούσαν να δίνουν προτεραιότητα στα θέματα ΕΑΥ, με αποτέλεσμα να αποθαρρύνεται επίσης η συγκρότηση επιτροπών για την υγεία και την ασφάλεια. Σε ορισμένες από τις ελληνικές περιπτώσεις που επικεντρώνονταν σε μεγάλες υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, όπως νοσοκομεία ή δημοτικές αρχές, διαπιστώθηκε συρρίκνωση του προσωπικού ΕΑΥ, όπως και των αντίστοιχων προϋπολογισμών. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε αυτούς τους οργανισμούς ένιωθαν ότι είχαν πολύ μικρά περιθώρια ώστε να μπορούν να διαδραματίζουν τον ρόλο τους και η γενικότερη έντονη επικέντρωση στην εξοικονόμηση κόστους καθιστούσε απρόθυμους τους εκπροσώπους των εργαζομένων, όπως και τις διοικήσεις, στο να ζητούν περισσότερους πόρους για θέματα ΕΑΥ. Η δέσμευση των διοικήσεων σε θέματα ΕΑΥ επηρεάστηκε επίσης, καθώς τα διαθέσιμα μέσα δεν ήταν επαρκή ώστε να μπορούν να διατηρούνται οι προδιαγραφές που ίσχυαν πριν από την κρίση. Στις ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς όπου υπήρχε εκπροσώπηση των εργαζομένων, η αβεβαιότητα της εργασίας αναφέρθηκε από διάφορα συνδικάτα. Σε αυτές τις περιστάσεις, τα καθιερωμένα συνδικάτα παρέμειναν δραστήρια παρά την οικονομική κρίση, προτεραιότητα όμως για τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πολλές επιχειρήσεις είχαν τα εργασιακά ζητήματα.

Στις περισσότερες από τις χώρες της βορειοδυτικής Ευρώπης που συμμετείχαν στη μελέτη η κρίση δεν έγινε ίσως τόσο έντονα αισθητή όσο στην Ισπανία ή την Ελλάδα. Ωστόσο, οι διαδικασίες των μεταρρυθμίσεων στην εποχή μετά την έναρξη της κρίσης στις εν λόγω χώρες ήταν σε πολλές περιπτώσεις οι ίδιες με εκείνες της αναδιάρθρωσης και αναδιοργάνωσης της εργασίας, με περιορισμό των προστατευτικών ρυθμίσεων, των δικαιωμάτων των συνδικάτων και της επιβολής των κανονιστικών προβλέψεων σε όλες τις χώρες της μελέτης, αν και σε διαφορετικά ποσοστά. Ως αποτέλεσμα, πολλά δοκιμαζόμενα συνδικάτα και σωματεία εργαζομένων στους χώρους εργασίας ανέφεραν ότι είχαν λίγο χρόνο να διαθέσουν για την ΕΑΥ, διότι το πρωταρχικό τους ενδιαφέρον αφορούσε τη διάσωση των θέσεων εργασίας τους και την οργάνωση των εκάστοτε χώρων εργασίας. Εν ολίγοις, όλες αυτές οι διεργασίες απειλούν αυτό που η προηγούμενη έρευνα είχε ορίσει ως προϋπόθεση για την αποτελεσματική αντιπροσώπευση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ σύμφωνα με τα προβλεπόμενα μοντέλα και συνιστούν επομένως σοβαρό λόγο ανησυχίας.

## Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η μελέτη αυτή ήταν κατά κύριο λόγο ποιοτική και αποσκοπούσε στο να παράσχει μια λεπτομερή ανάλυση των διεργασιών που εξηγούν τα εμπειρικά της πορίσματα. Όπως συμβαίνει με όλες τις ποιοτικές μελέτες, ο στόχος της δεν ήταν να αποτελέσει μια αξιόπιστη ή αντιπροσωπευτική ποσοτική ανάλυση. Εφιστάται επομένως προσοχή έναντι της ερμηνείας της ως ποσοτικά αντιπροσωπευτικής των προτύπων εκπροσώπησης των εργαζομένων και της συμμετοχής σε θέματα ΕΑΥ που εντοπίσαμε στις περιπτώσεις που μελετήθηκαν. Παρά ταύτα, μελετήσαμε και συγκρίναμε ένα πολύ πλούσιο και ευρύ πεδίο πρακτικών όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων και εξετάζουμε τώρα πόσα από τα χαρακτηριστικά τους μπορούν να συνδεθούν με την επίδραση των υποκείμενων καθοριστικών

παραγόντων στον χώρο εργασίας και πέρα από αυτόν. Οι συνδέσεις αυτές εξακολουθούν να ισχύουν παρά τις επιφυλάξεις περί ποσοτικής αντιπροσωπευτικότητας.

Διενεργήσαμε μια συγκριτική μελέτη και καταγράψαμε διαφορές μεταξύ κανονιστικού πλαισίου και θεσμικών ρυθμίσεων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε διάφορες χώρες της Ευρώπης. Ωστόσο, αυτό που διακρίνεται μεταξύ των πορισμάτων μας δεν είναι οι διαφορές μεταξύ χωρών αλλά οι μεταξύ τους ομοιότητες στις πρακτικές στον χώρο εργασίας και στις σχέσεις που τις καθορίζουν. Αυτό ισχύει τόσο για τη φύση της στήριξης ή των προϋποθέσεων για αποτελεσματική εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY σε διάφορες χώρες όσο και για τους παράγοντες που τις υπονομεύουν, και οι οποίοι φαίνεται να συγκλίνουν προς μια αλλαγή της κατάστασης σε ό,τι αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY στις ευρωπαϊκές χώρες εν γένει.

Από αυτή την άποψη, πιστεύουμε ότι η παρούσα μελέτη προχωρά περισσότερο σε σχέση με την προηγούμενη έρευνα στο να καταδείξει τις συνέπειες των αλλαγών που έχουν συντελεστεί στο διάστημα που έχει μεσολαβήσει από την αρχική θέσπιση των κανονιστικών διατάξεων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY. Ενώ τα ευρήματά μας επιβεβαιώνουν πολλά από όσα γνωρίζαμε ήδη από προγενέστερες μελέτες, διακρίνονται ωστόσο για τον πλούτο και την ποικιλία των μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα EAY που περιγράφουν. Επιπλέον, δείχνουν ότι οι ρυθμίσεις για τη συμμετοχή εκπροσώπων που διαπιστώθηκαν από την προηγούμενη έρευνα ως αποτελεσματικές εμφανίζονται τώρα σε περιορισμένο βαθμό ή και καθόλου σε πολλές επιχειρήσεις ή οργανισμούς. Εάν δεχθούμε ότι το δείγμα μας περιείχε πιθανότατα μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό των περιπτώσεων στις οποίες οι συμμετέχοντες πίστευαν ότι είχαν κάτι θετικό να πουν σχετικά με τις ρυθμίσεις τους για εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY, το γεγονός ότι καταγράφει μια τόσο περιορισμένη παρουσία ρυθμίσεων που θεωρούνταν αποτελεσματικές σε προγενέστερες μελέτες θα μπορούσε να θεωρηθεί ιδιαίτερα αξιοσημείωτο.

Ωστόσο, δεν είναι ίσως τελικά τόσο αξιοσημείωτο, καθώς τα πορίσματά μας επιβεβαιώνουν επίσης την ύπαρξη ισχυρών δεσμών μεταξύ της φύσης των πρακτικών που φαίνονται να κυριαρχούν σήμερα στις προσεγγίσεις της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα EAY και των βασικών χαρακτηριστικών της τρέχουσας οργάνωσης της εργασίας και της απασχόλησης. Τα εν λόγω χαρακτηριστικά αφορούν όχι μόνο τις εργασιακές σχέσεις, τη διαχείριση της ασφάλειας και την οργάνωση της εργασίας και της απασχόλησης στο εσωτερικό των επιχειρήσεων ή των οργανισμών αλλά και άλλους εξίσου σημαντικούς καθοριστικούς παράγοντες της θέσης και της πρακτικής της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα EAY, οι οποίοι ασκούν επίδραση προερχόμενη εκτός των επιχειρήσεων ή οργανισμών. Στους παράγοντες αυτούς περιλαμβάνονται πρότυπα και τάσεις ως προς το περιεχόμενο και την ενίσχυση εφαρμογής του κανονιστικού πλαισίου, όχι μόνο όσον αφορά ειδικά την EAY αλλά και τις εργασιακές σχέσεις, τις συνθήκες εργασίας, τις προδιαγραφές ως προς το εργατικό δυναμικό και, γενικότερα, τις ελευθερίες των επιχειρήσεων. Περιλαμβάνονται επίσης μακροπρόθεσμες αλλαγές στη σύνθεση της εργασίας σε σχέση με τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, αυξημένη χρήση πρακτικών εξωτερικής ανάθεσης και προτύπων κατακερματισμού στην οργάνωση και τη διαχείριση της εργασίας, αύξηση του αριθμού των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, προσωρινή απασχόληση ή απασχόληση μετακινούμενων εργαζομένων και, γενικότερα, επισφαλής εργασία. Παράλληλα, σε πολλές χώρες, καταγράφεται όχι μόνο σημαντική συρρίκνωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας αλλά και μείωση εργατικών κινητοποιήσεων εκ μέρους των οργανωμένων εργαζόμενων σε όλα τα επίπεδα, όπως και σχετικές εξελίξεις. Αυτό που φαίνεται να αποτελεί την πιο προφανή συνέπεια όλων αυτών των ευρύτερων αλλαγών είναι η περαιτέρω εδραίωση της ηγεμονίας των διοικήσεων των επιχειρήσεων και των οργανισμών, η οποία είναι πλέον διαδεδομένη αν όχι καθολική, καθώς και ο μαρασμός της ιδεολογίας της αντιπαράθεσης και του πλουραλισμού, αλλά και των ρυθμίσεων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY.

Ως εκ τούτου, συμπεραίνουμε ότι τα πρότυπα που καταγράψαμε όσον αφορά την πρακτική της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα EAY στις περιπτώσεις που μελετήσαμε και οι παράλληλες αλλαγές που συντελούνται ως προς όλους αυτούς τους καθοριστικούς παράγοντες είναι αλληλένδετα. Οι τελευταίες αυτές αλλαγές είναι εμβληματικές των όσων έχουν συντελεστεί ευρύτερα στο σύνολο των πολιτικών οικονομιών και οι οποίες κυριαρχούν πλέον στα κράτη μέλη της ΕΕ. Συμπεραίνουμε επίσης ότι αυτές ακριβώς οι αλλαγές και η πολιτική στήριξη που δέχθηκαν έχουν οδηγήσει στη συρρίκνωση των



προϋποθέσεων που θεωρούνταν προηγουμένως σημαντικές για την αποτελεσματική λειτουργία της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ. Υπό αυτές στις συνθήκες, η μελέτη επιβεβαιώνει ένα είδος διευρυνόμενης απόκλισης μεταξύ κανονιστικών διατάξεων και τρεχουσών πρακτικών στους χώρους εργασίας.

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 Ευρωπαϊκός 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, καθώς και κορυφαίους εμπειρογνώμονες από κάθε κράτος μέλος της ΕΕ και από άλλες χώρες.

