

Η ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ ΠΡΟΑΓΕΙ ΤΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕ ΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΠΟΛΥ ΜΙΚΡΩΝ, ΜΙΚΡΩΝ ΚΑΙ ΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΠΜ-ΜΜΕ) (ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΡΤ4)

1. Εισαγωγή

Η προαγωγή αποτελεσματικών πρακτικών επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) είναι καίριας σημασίας για τη διασφάλιση ασφαλέστερων και υγιέστερων χώρων εργασίας. Η βελτίωση των ρυθμίσεων και των πρακτικών για τη διαχείριση της ΕΑΥ σε ένα ευρύ φάσμα βιομηχανικών κλάδων και επιχειρήσεων/οργανισμών κάθε μεγέθους —μεγάλων, μεσαίων και μικρών— ενθαρρύνεται, υποστηρίζεται και διατηρείται από μια σειρά θεσμικών φορέων και διαδικασιών, τόσο εντός όσο και εκτός αυτών των επιχειρήσεων/οργανισμών. Η επιστημονική έρευνα υπογραμμίζει, μεταξύ άλλων, τον κρίσιμο ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι κρατικές ρυθμιστικές αρχές για την ΕΑΥ, όπως οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης (EU-OSHA, 2021). Η παρούσα περιπτωσιολογική μελέτη εντάσσεται στο πλαίσιο ενός ερευνητικού έργου που πραγματοποιήθηκε στην Πορτογαλία για την παροχή περαιτέρω πληροφοριών σχετικά με το θέμα αυτό.

Ένα από τα χαρακτηριστικά της διάρθρωσης των επιχειρήσεων στην Πορτογαλία είναι η επικράτηση των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες απασχολούν τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων. Σύμφωνα με την υπηρεσία στρατηγικής και σχεδιασμού (Gabinete de Estratégia e Planeamento – GEP), έως το 2022 οι ΠΜ-ΜΜΕ αποτελούσαν το 99,6 % των επιχειρήσεων της Πορτογαλίας —εκ των οποίων το 81 % ήταν πολύ μικρές επιχειρήσεις— και απασχολούσαν το 68,8 % του εργατικού δυναμικού (GEP, 2023).

Αυτή η πραγματικότητα δημιουργεί πρόσθετες προκλήσεις για την ΕΑΥ, και συγκεκριμένα:

- i) Οι εσωτερικές υπηρεσίες ΕΑΥ στην Πορτογαλία αποτελούν εξαίρεση, καθώς είναι πιο συνηθισμένες στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.
- ii) Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις και οι ΜΜΕ συχνά δεν διαθέτουν άλλες οργανωμένες εσωτερικές δομές (π.χ. διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, έρευνα και ανάπτυξη, κ.λπ.), με αποτέλεσμα την έλλειψη τεχνογνωσίας για την ανάπτυξη διαγνώσεων, σχεδίων δράσης ή άλλων στρατηγικών από τις ίδιες τις επιχειρήσεις, όσον αφορά την ΕΑΥ και τις υπηρεσίες υποστήριξης των εργαζομένων.
- iii) Υπάρχει έλλειψη πόρων για την κατάλληλη αντιμετώπιση ορισμένων καταστάσεων (π.χ. ένα υψηλό πρόστιμο μπορεί να οδηγήσει στο κλείσιμο μιας επιχείρησης· είναι πιο δύσκολο για τους επιθεωρητές εργασίας να εγγυηθούν την ανωνυμία των καταγγελλόντων σε επιχειρήσεις με πολύ μικρό αριθμό εργαζομένων, ιδίως όταν πρόκειται για οικογενειακές επιχειρήσεις ή σε περιπτώσεις καταγγελιών για παρενόχληση· η αλλαγή θέσης εργασίας ενός εργαζομένου που έχει υποστεί τραυματισμό μπορεί να είναι δύσκολη λόγω της έλλειψης εναλλακτικών καθηκόντων που μπορούν να προσαρμοστούν στους ιατρικούς περιορισμούς του εργαζομένου).

Το μέγεθος της επιχείρησης, επομένως, ενέχει σημαντική πολυπλοκότητα. Εκτός από τους προαναφερθέντες παράγοντες, είναι σημαντικό να εξεταστεί ο ρόλος της συμμετοχής των εργαζομένων σε μικρές επιχειρήσεις. Σύμφωνα με την τρίτη ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER 2019), υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου ΕΑΥ και του βαθμού εκπροσώπησης των εργαζομένων, καθώς και του αριθμού των εργαζομένων σε μια επιχείρηση ή έναν οργανισμό (EU-OSHA, 2022). Επιπλέον, ο κλάδος στον οποίο

δραστηριοποιείται μια επιχείρηση και ο βαθμός εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων ενδέχεται να επηρεάσουν την επικράτηση και τη φύση της εκπροσώπησης των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων/οργανισμών (EU-OSHA, 2022). Η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων και η συμμετοχή των εργαζομένων αποτελούν κρίσιμα στοιχεία για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης στον τομέα της ΕΑΥ, καθώς συμβάλλουν σημαντικά στην αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με ζητήματα ΕΑΥ. Αυτό περιλαμβάνει την καλλιέργεια της ενισχυμένης αναφοράς των κινδύνων στους χώρους εργασίας, τη διενέργεια μελετών εκτίμησης κινδύνου σε τακτική βάση και την προαγωγή της μεγαλύτερης συμμετοχής των εργαζομένων σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την ΕΑΥ, όπως η λήψη μέτρων παρακολούθησης.

Τα πορίσματα της έρευνας ESENER 2019 δείχνουν ότι, συνολικά, οι διάφορες μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων δεν είναι ευρέως διαδεδομένες στην Πορτογαλία. Όσον αφορά τις άμεσες προσεγγίσεις (δηλαδή δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν οι εργαζόμενοι προσωπικά), η Πορτογαλία παρουσιάζει αποδεκτά επίπεδα συμμετοχής σε κλάδους όπως η επικοινωνία, οι έρευνες και η συμμετοχή των εργαζομένων στην αναγνώριση κινδύνων. Ωστόσο, μόλις το 19 % των πορτογαλικών επιχειρήσεων/οργανισμών που συμμετείχαν στην έρευνα ESENER ανέφεραν ότι διεξάγουν τακτικές συζητήσεις σε συναντήσεις προσωπικού ή σε επίπεδο ομάδων σχετικά με θέματα ΕΑΥ, σε σύγκριση με τον μέσο όρο του 35 % στην ΕΕ. Όσον αφορά τις έμμεσες προσεγγίσεις (επίσημες ρυθμίσεις με μέσα συλλογικής εκπροσώπησης ειδικά για την ΕΑΥ), η Πορτογαλία έχει χαμηλή παρουσία «εκπροσώπων υγείας και ασφάλειας» (αναφέρεται από το 24 % των επιχειρήσεων/οργανισμών που συμμετείχαν στην έρευνα, σε σύγκριση με τον μέσο όρο του 56 % στην ΕΕ των 27), «συμβουλίων της επιχείρησης» (4 %, σε σύγκριση με τον μέσο όρο του 24 % στην ΕΕ των 27), «επιτροπών υγείας και ασφάλειας» (13 %, σε σύγκριση με τον μέσο όρο του 22 % στην ΕΕ των 27) και «εκπροσώπησης συνδικαλιστικών οργανώσεων» (7 %, σε σύγκριση με τον μέσο όρο του 18 % στην ΕΕ των 27) (ESENER, 2022).

Οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας αποτελούν ένα καλό παράδειγμα μιας προσέγγισης που μπορεί να συμβάλει στην ευαισθητοποίηση και τη συμμόρφωση των μικρών επιχειρήσεων στον τομέα της ΕΑΥ. Στην Πορτογαλία, αν και αναφέρονται στον νόμο (Νόμος αριθ. 102/2009, της 10ης Σεπτεμβρίου), και το πώς πρέπει να συγκροτούνται, εάν υπάρχουν, οι επιτροπές αυτές δεν είναι υποχρεωτικές και, ως εκ τούτου, η εφαρμογή τους είναι περιορισμένη.

Οι προκλήσεις αυτές επηρεάζουν περαιτέρω τις πρακτικές της επιθεώρησης εργασίας. Ο ρόλος των επιθεωρητών εργασίας είναι να διασφαλίζουν την συμμόρφωση με τη νομοθεσία, και τόσο η νομοθεσία όσο και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών δεν διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης/οργανισμού. Δηλαδή, μόνο το ποινικό πλαίσιο που σχετίζεται με παραβιάσεις της νομοθεσίας εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης/οργανισμού και τα έσοδά της. Υπό αυτήν την έννοια, εναπόκειται στους επιθεωρητές εργασίας να χρησιμοποιήσουν την ευαισθησία, τις γνώσεις και την εμπειρία τους όταν υιοθετούν μια πιο διδακτική ή μια πιο τιμωρητική προσέγγιση στη δράση τους εντός των πολύ μικρών επιχειρήσεων και των ΜΜΕ. Μπορούν επίσης να αποφασίζουν ποιες ενέργειες θα πρέπει να πραγματοποιηθούν, εντός του νομικού πλαισίου για τις κυρώσεις που προβλέπεται να επιβάλλονται στις επιχειρήσεις/οργανισμούς. Σε αυτό το πλαίσιο, οι ακόλουθοι παράγοντες συμβάλλουν στην καθοδήγηση της δράσης των επιθεωρητών εντός του εν λόγω πλαισίου:

- 1) Η χρήση ορισμένων κριτηρίων κατά την εφαρμογή αναγκαστικών μέτρων (π.χ. οικονομικές κυρώσεις, νομικές γνωστοποιήσεις) εξαρτάται από το είδος της επιχείρησης/οργανισμού: οι επιθεωρητές εργασίας επιλέγουν προσεκτικά τις στρατηγικές για την επιθεώρηση των πολύ μικρών επιχειρήσεων και των ΜΜΕ. Για παράδειγμα, σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, η απόφαση για την επιβολή προστίμου ή την εντολή συμμόρφωσης εναπόκειται στον επιθεωρητή, όπως και η προθεσμία που δίνεται στον εργοδότη για να ανταποκριθεί στα μέτρα συμμόρφωσης.
- 2) Η πορτογαλική αρχή για τις συνθήκες εργασίας (Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT) παρέχει στήριξη για τη διενέργεια της μελέτης εκτίμησης κινδύνου στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και τις ΜΜΕ μέσω διαφόρων διαδικτυακών καταλόγων ελέγχου για διάφορες οικονομικές δραστηριότητες ανά κλάδο (π.χ. κατάλογος ελέγχου για κομμωτές, κατάλογος ελέγχου για την αρτοποιία, κατάλογος ελέγχου ΕΑΥ στις βιομηχανικές ΜΜΕ και μέσα εκτίμησης του ψυχοκοινωνικού κινδύνου, μεταξύ άλλων).

Η εν λόγω περιπτωσιολογική μελέτη εξετάζει τις δράσεις που υλοποιεί η ACT εντός πολύ μικρών επιχειρήσεων και ΜΜΕ για τη στήριξη της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία στον τομέα της ΕΑΥ.

2. Περιγραφή

Οι ΜΜΕ είναι παραδοσιακά πιο δύσκολο να προσεγγιστούν για την επιβολή της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία στον τομέα της ΕΑΥ ή παραβλέπονται λόγω των περιορισμένων κυβερνητικών πόρων (π.χ. περιορισμένος αριθμός επιθεωρητών εργασίας) (ΔΟΕ, 2021· EU-OSHA, 2018). Ως εκ τούτου, ιδίως λαμβάνοντας υπόψη τον πορτογαλικό επιχειρηματικό ιστό, η ανάπτυξη αποτελεσματικών εργαλείων και μεθόδων για την επιθεώρηση εργασίας και την πρόληψη των κινδύνων για την ΕΑΥ εντός των επιχειρήσεων αυτών είναι θεμελιώδους σημασίας.

Οι επιθεωρητές εργασίας αναγνωρίζουν τους περιορισμούς των πολύ μικρών επιχειρήσεων και των ΜΜΕ όσον αφορά τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και συχνά προσπαθούν να προσαρμόσουν τις ενέργειές τους στα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων [π.χ. χρησιμοποιώντας μια πιο απλή γλώσσα και μια πιο διδακτική προσέγγιση (δηλ. πιο ενημερωτική και λιγότερο τιμωρητική) όταν επισκέπτονται περιβάλλοντα χωρίς οργανωμένες εσωτερικές δομές για τη διαχείριση ζητημάτων ΕΑΥ]:

«Πρέπει να προσαρμόζουμε την επιθεώρηση στη συγκεκριμένη περίπτωση που αντιμετωπίζουμε. Θα πρέπει να είμαστε πολύ πιο απαιτητικοί σε μια επιχείρηση/οργανισμό με όλες τις δομές που έχουν δημιουργηθεί για τον σκοπό αυτόν (την ανταπόκριση στις απαιτήσεις ΕΑΥ), στην οποία έχουμε συνομιλητές που γνωρίζουν ακριβώς τι πρέπει να κάνουν και τους τομείς για τους οποίους είναι υπεύθυνοι, παρά σε μια οικογενειακή επιχείρηση που δεν διαθέτει ανάλογες δομές. Η στάση μας πρέπει να είναι εξαρχής πολύ πιο παιδαγωγική. Η γλώσσα και η προσέγγιση πρέπει να είναι διαφορετικές, πρέπει να απλοποιηθούν, διότι διαφορετικά δεν θα καταλάβουν καν τι λέμε. Πρέπει να έχουμε πολύ πιο παιδαγωγική προσέγγιση, ακόμη και όσον αφορά την παροχή πληροφοριών, ώστε να μπορούν να αυτορρυθμιστούν. Είτε όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία είτε όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, η πρώτη παρέμβαση σε μια επιχείρηση οικογενειακού τύπου πρέπει να είναι διαφορετική. Στις μεγάλες επιχειρήσεις/οργανισμούς, για παράδειγμα, μπορούμε να καταρτίζουμε έγγραφα ευκολότερα και να επιλύουμε καταστάσεις με ταχύτερο, πιο ευέλικτο τρόπο. Στις μικρές επιχειρήσεις, η δυσκολία είναι μεγαλύτερη. Επομένως, υπάρχει ανάγκη για πιο προσεκτική παρέμβαση».

(Επιθεωρήτρια εργασίας, 19 χρόνια προϋπηρεσίας)

Παρόλο που το νομικό πλαίσιο που πρέπει να εφαρμοστεί είναι το ίδιο, οι επιθεωρητές εργασίας, σε πολλές περιπτώσεις, λαμβάνουν υπόψη τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις και τείνουν να υιοθετούν, όταν είναι δυνατόν (λαμβάνοντας υπόψη το είδος της παράβασης και το ιστορικό της επιχείρησης), πιο διδακτικές και λιγότερο τιμωρητικές προσεγγίσεις ή να εξετάζουν το ενδεχόμενο λήψης μέτρων λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο κυρώσεων που πρέπει να εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις/οργανισμούς. Αυτό σημαίνει ότι οι επιθεωρητές εργασίας, εκτός από τον κύριο ρόλο τους στην επιβολή της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορούν να προσαρμόζουν τον τύπο της επιθεώρησης ανάλογα με τις ανάγκες ή τις ιδιαιτερότητες των πολύ μικρών επιχειρήσεων και των ΜΜΕ.

Στην πραγματικότητα, η νομοθεσία δεν κάνει ρητή διάκριση μεταξύ των διαφορετικών μεγεθών επιχειρήσεων/οργανισμών όσον αφορά τη νομική υποχρέωση συμμόρφωσης με ορισμένα πρότυπα. Ωστόσο, η νομοθεσία επιτρέπει στο μοντέλο οργάνωσης των υπηρεσιών ΕΑΥ να ποικίλλει ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης/οργανισμού και προσαρμόζει τα πρόστιμα με βάση τα έσοδα. Με αυτόν τον τρόπο, λαμβάνει υπόψη τις διαφορετικές κοινωνικές και οικονομικές πραγματικότητες των επιχειρήσεων/οργανισμών. Για παράδειγμα, ορισμένοι επιθεωρητές ανέφεραν στις συνεντεύξεις ότι το ελάχιστο πρόστιμο για τη μη οργάνωση υπηρεσιών ΕΑΥ ανέρχεται σε 2.040 EUR. Το ποσό αυτό ισχύει εξίσου για μια επιχείρηση με έναν μόνο εργαζόμενο και ετήσιο κύκλο εργασιών 40.000 EUR, καθώς και για μια επιχείρηση με 50 εργαζόμενους και ετήσιο κύκλο εργασιών 499.000 EUR (τα όρια

που καθορίζονται από τον νόμο). Ως αποτέλεσμα, και οι δύο επιχειρήσεις υπάγονται στο ίδιο νομικό πλαίσιο, χωρίς διαφοροποίηση βάσει του μεγέθους τους. Σε τέτοιες περιπτώσεις, και ανάλογα με τη σοβαρότητα των περιστατικών, οι επιθεωρητές εργασίας μπορούν να καθορίσουν το καταλληλότερο μέτρο για την κατάσταση και την επιχείρηση. Το ακόλουθο παράδειγμα καταδεικνύει αυτές τις πρακτικές:

«Συχνά, σε μια πολύ μικρή επιχείρηση, είμαστε σίγουροι ότι αυτή θα κλείσει εάν θέλουμε να υποβάλουμε αναφορές για όλες τις παραβάσεις. Γι' αυτό θεωρήσαμε ότι θα πρέπει να ενεργούμε ανάλογα με την επιχείρηση. Υπάρχουν ορισμένα είδη παραβάσεων που, κατά κανόνα, δεν παραβλέπω. Η μια είναι η έλλειψη ασφάλισης: δεν είναι αποδεκτό σε μια επιχείρηση υψηλού κινδύνου οι εργαζόμενοι να μην έχουν ασφάλιση. Η άλλη είναι η οργάνωση υπηρεσιών επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Θα πρέπει να καλύπτουν αυτά τα δύο, ανεξάρτητα από το μέγεθος. Για τις άλλες παραβάσεις, διαθέτουμε φορολογικές διαδικασίες που επιτρέπουν τη νομιμοποίηση, χωρίς την επιβολή προστίμων. Για παράδειγμα, όσον αφορά την ασφάλεια, έχουμε κοινοποιήσεις για τη λήψη μέτρων, με τα οποία μπορούν στην συνέχεια να συμμορφωθούν, και, εάν συμμορφωθούν, δεν επιβάλλονται πρόστιμα. Ή εκδίδουμε προειδοποιήσεις όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, ώστε [οι επιχειρήσεις] να τακτοποιήσουν [την κατάσταση], και δεν επιβάλλουμε πρόστιμα. Αυτό εξηγείται [σε αυτές] κατά τη διάρκεια της επιθεώρησης. Και αυτό μας επιτρέπει να διαφοροποιήσουμε τη μεταχείριση μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων/οργανισμών. Ωστόσο, ο νομοθέτης δεν το έκανε αυτό. Αυτό έγινε για μεγάλους οικονομικούς ομίλους και επιχειρήσεις, αλλά η πραγματικότητα στο εσωτερικό της χώρας είναι πολύ διαφορετική».
(Επιθεωρητής εργασίας, 15 χρόνια προϋπηρεσίας)

Όσον αφορά τη στήριξη των ΜΜΕ στην προαγωγή και την τήρηση της νομοθεσίας για την ΕΑΥ, η Επιτροπή Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC) βοηθά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας της ΕΕ σε εθνικό επίπεδο. Το 2007, στο πλαίσιο της 53^{ης} συνάντησης της Επιτροπής Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας, το θέμα που εξετάστηκε ήταν «Η εκτίμηση κινδύνου σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις». Όπως αναφέρεται στην αντίστοιχη έκθεση, «η ποιότητα των μεθόδων και διαδικασιών εκτίμησης κινδύνου αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ποιότητα των υπηρεσιών πρόληψης και προστασίας που ορίζονται στο άρθρο 7 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ. Η διαθεσιμότητα (κατά προτίμηση απλών) μεθόδων και εργαλείων εκτίμησης κινδύνου είναι μια άλλη πτυχή που επιτρέπει την ανταπόκριση στις εν λόγω απαιτήσεις ποιότητας. Υπό την έννοια αυτή (...) είναι απαραίτητη η στενή συνεργασία μεταξύ των ΜΜΕ και των υπηρεσιών επιθεώρησης εργασίας» (SLIC, 2007, σ. 9, 24). Η ιδέα αυτή ενισχύθηκε επίσης από έναν τεχνικό ΕΑΥ με αποκλειστικό αντικείμενο την προαγωγή της ΕΑΥ στην ACT, ο οποίος ανέφερε τον τρόπο με τον οποίο, για την υπέρβαση αυτών των περιορισμών, προσαρμόστηκαν και τέθηκαν στη διάθεση των πολύ μικρών επιχειρήσεων και των ΜΜΕ, 22 ψηφιακά εργαλεία τα οποία είχε αναπτύξει αρχικά ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)¹ και τα οποία αναθεωρήθηκαν με την υποστήριξη των εθνικών αντιπροσώπων:

«[Σχετικά με] τα εργαλεία OiRA, ξεκινήσαμε μόνο με τις νομικές απαιτήσεις. Τα [πορτογαλικά] εργαλεία μας, τα οποία δημιούργησε ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός, είναι διαθέσιμα στον δικτυακό τόπο του Ευρωπαϊκού Οργανισμού και προσαρμόστηκαν από εμάς [στην πραγματικότητα της χώρας], ενώ [ορισμένα] δημιουργήθηκαν και από εμάς. ... Ωστόσο, υπάρχουν μόνο για 20 κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Διαθέτουμε 22 ψηφιακά εργαλεία OiRA, 20 για [συγκεκριμένους] κλάδους και ένα γενικό —και αυτό το γενικό εργαλείο περιλαμβάνει τα πάντα, μεταφορές... θαλάσσιες μεταφορές, ναυοϊλικά... ... Έχουμε πολλούς χρήστες. Έχουμε περίπου 25 χιλιάδες χρήστες αυτών των ψηφιακών εργαλείων. ... Δύο ψηφιακά εργαλεία καλύπτουν όλους τους κλάδους, ένα για τον Covid και ένα γενικής εφαρμογής, και επίσης έχουμε 20 για [συγκεκριμένους] κλάδους. Τα ψηφιακά εργαλεία δημιουργήθηκαν με σκοπό την υποστήριξη πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες

¹ Βλ.: <https://oira.osha.europa.eu/pt>

είναι γνωστό ότι αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες δυσκολίες στην εφαρμογή της νομοθεσίας. Έχουν λιγότερες γνώσεις και δεν διαθέτουν τους ανθρώπινους πόρους για να υλοποιήσουν αυτήν τη διαδικασία. Έτσι, αυτό βοηθά τον εργοδότη, αλλά ακόμη και τον εργαζόμενο να διαπιστώσει αν η επιχείρηση πληροί ή όχι τις προϋποθέσεις [EAY], διότι πολλά από τα μέτρα απαιτούν επίσης να λάβει κατάρτιση ο εργαζόμενος».

(Τεχνικός EAY με αποκλειστικό αντικείμενο την προαγωγή της EAY στην ACT, γυναίκα, 30 χρόνια προϋπηρεσίας)

Τα εργαλεία αυτά διευκολύνουν την πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις νομικές απαιτήσεις στον τομέα της EAY, τις οποίες πρέπει να τηρούν οι ΜΜΕ, και έχει αποδειχτεί η πρόσβαση σε αυτά και η χρήση τους. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις αυτές στερούνται συνεχούς παρακολούθησης και υποστήριξης με την πάροδο του χρόνου, γεγονός που περιορίζει τη μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητα των ψηφιακών εργαλείων για τη διενέργεια της μελέτης εκτίμησης κινδύνου:

«Ενσωματώνουμε εκεί τις ελάχιστες [πληροφορίες], δηλαδή όλες τις νομικές απαιτήσεις. Για παράδειγμα, ο κλάδος των αισθητικών. Εάν ένας ή μια αισθητικός, μια πολύ μικρή επιχείρηση, χρησιμοποιεί το ψηφιακό εργαλείο, τουλάχιστον από την άποψη της νομικής συμμόρφωσης, θα συμμορφωθεί. Επειδή θα ξεκαθαρίσει όλα όσα πρέπει να τηρεί σε νομικό επίπεδο, αλλά δεν θα προχωρήσει παρακάτω. Δεν υπάρχει παρακολούθηση σε βάθος χρόνου, όπως απαιτείται από το πρότυπο 45001 για το Σύστημα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας. ... Θα μπορούσαμε να βελτιώσουμε πολλά τυποποιώντας και εναρμονίζοντας το σύνολο της νομοθεσίας σε ένα νέο [νομικό] έγγραφο, επειδή έχουμε ήδη επισημάνει πολλά ζητήματα που μπορούν να βελτιωθούν στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας».

(Τεχνικός EAY με αποκλειστικό αντικείμενο την προαγωγή της EAY στην ACT, γυναίκα, 30 χρόνια προϋπηρεσίας)

Στόχοι

Διασφάλιση της συμμόρφωσης των ΜΜΕ με τις νομικές απαιτήσεις EAY, παρόλο που γνωρίζουν ότι δεν διαθέτουν τους ίδιους πόρους με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις/οργανισμούς.

Ομάδα-στόχος

Πολύ μικρές επιχειρήσεις και ΜΜΕ, που αντιπροσωπεύουν την πλειονότητα των επιχειρήσεων/οργανισμών που δραστηριοποιούνται στην Πορτογαλία.

Τι έγινε και με ποιον τρόπο

Η πύλη της ACT² διαθέτει διάφορα διαδικτυακά διαδραστικά εργαλεία εκτίμησης κινδύνου (OiRA) στα πορτογαλικά για τη διάγνωση της EAY, την εκτίμηση κινδύνου και τους καταλόγους ελέγχου. Τα μέσα αυτά απευθύνονται σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και επιτρέπουν στους εργαζομένους και τους εργοδότες την εύκολη πρόσβαση και χρήση τους.

Επί του παρόντος, τα διαθέσιμα ψηφιακά εργαλεία OiRA στην πύλη της ACT καλύπτουν τους ακόλουθους κλάδους ή/και θέματα:

- Γεωργία, κτηνοτροφία και δασοκομία
- Βασικές δραστηριότητες επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας
- Δραστηριότητες που συνεπάγονται έκθεση σε αμίαντο / απομάκρυνση / συσκευασία / διάθεση αποβλήτων
- Δραστηριότητες με έκθεση σε ηλεκτρικό κίνδυνο
- Κομμωτές
- Έλεγχος φυσικού κινδύνου — ιοντίζουσα ακτινοβολία

² Βλ.: https://portal.act.gov.br/Pages/Listas_verificacao.aspx

- Έλεγχος φυσικού κινδύνου — μη ιοντίζουσα ακτινοβολία
- Έλεγχος φυσικού κινδύνου — θόρυβος
- Έλεγχος φυσικού κινδύνου — δονήσεις
- Ανύψωση και πτώση αντικειμένων
- Μηχανήματα και εξοπλισμός — Διαγνωστικό μέσο και μέσο συλλογής πληροφοριών
- Χειρωνακτική διακίνηση φορτίων
- Ταμίες
- Αρτοποιία
- Σταθμοί εργασίας με εξοπλισμό που περιλαμβάνει οθόνη
- Ελάχιστες απαιτήσεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (εργαζόμενοι)
- Πτώσεις στο ίδιο επίπεδο (εργοδότες)
- Πτώσεις στο ίδιο επίπεδο (εργαζόμενοι)
- Πτώσεις από ύψος
- Κοινωνική ευθύνη οργανισμών
- Κίνδυνοι που είναι κοινοί στα διάφορα τμήματα μιας εμπορικής επιχείρησης
- Κίνδυνοι πτώσης αντικειμένων κατά την ανύψωση φορτίων
- Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι (γενικά)
 - Παρενόχληση
 - Άγχος
 - Βία
- Ασφάλεια στο εργοτάξιο με προδιαγραφές οχημάτων, αρτηριών κυκλοφορίας και οδηγών
- Αμπελουργία-οινοποιία
- Ταφή
- ΕΑΥ σε βιομηχανικές ΜΜΕ
- Επικίνδυνες ουσίες
- Κρεοπωλεία και ιχθυοπωλεία
- Εργασίες εκσκαφής
- Εργασία σε ύψος
- Εμπορία ανθρώπων — Εργατική εκμετάλλευση
- Μεταφορές εντός ναυπηγείου

Τα ψηφιακά εργαλεία OiRA αποτέλεσαν επίσης το επίκεντρο προσπαθειών προαγωγής τους, οι οποίες είχαν ως αποδέκτες τις πολύ μικρές επιχειρήσεις και ΜΜΕ. Αυτό περιελάμβανε μια πρακτική προσέγγιση για τη συμμετοχή των επιχειρήσεων, με πρακτικές επιδείξεις χρήσης αυτών των εργαλείων, όπως επισημάνθηκε στις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν:

«Έχουμε κάνει μεγάλη προσπάθεια προαγωγής τους, διοργανώσαμε πολλά σεμινάρια. Για παράδειγμα, την επόμενη εβδομάδα θα επισκεφτούμε ένα ίδρυμα για να δείξουμε πώς εφαρμόζεται ένα ψηφιακό εργαλείο OiRA και να εκπαιδεύσουμε τους εργαζομένους σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία χρησιμοποιώντας αυτό το εργαλείο, ώστε να κατανοήσουν τη χρήση του και να αρχίσουν να το χρησιμοποιούν. Διοργανώνουμε διαδικτυακά σεμινάρια με 900 άτομα που παρακολουθούν και ενημερώνονται για αυτά τα ψηφιακά εργαλεία. Κάθε χρόνο διοργανώνουμε ένα σεμινάριο για κομμωτές και έχουμε ήδη επικοινωνία με τις οργανώσεις τους... Η Πορτογαλία έχει επτά οργανώσεις κομμωτών, οι οποίες συνεργάζονται όλες μαζί μας, και κάθε χρόνο διοργανώνουμε ένα διαδικτυακό σεμινάριο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, προκειμένου να προάγουμε το σχετικό κλαδικό εργαλείο OiRA. ... Προάγουμε συνεχώς αυτά τα ψηφιακά εργαλεία σε διάφορες εκθέσεις και σημεία πληροφόρησης, κλαδικές εκθέσεις, διαδικτυακά σεμινάρια ή διά ζώσης σεμινάρια. Συμμετείχαμε επίσης σε μια εκστρατεία τον

Φεβρουάριο, η οποία ολοκληρώνεται τώρα, μια εκστρατεία της Επιτροπής Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων ...και αυτή η πρόληψη μπορεί να επιτευχθεί μέσω των εργαλείων OiRA».
(Τεχνικός ΕΑΥ με αποκλειστικό αντικείμενο την προαγωγή της ΕΑΥ στην ACT, γυναίκα, 30 χρόνια προϋπηρεσίας)

Βαθμός καινοτομίας

Πρόκειται για μια παραδοσιακή πρακτική. Ωστόσο, η καινοτομία της έγκειται στην ικανότητά της να δημιουργεί διαδικτυακά εργαλεία προσαρμοσμένα σε αναδυόμενα φαινόμενα (π.χ. νέες μορφές εργασίας, αναδυόμενοι κίνδυνοι) και να τα διαθέτει μέσω μιας νέας διαδικτυακής πύλης.

Προσέγγιση

Η εν λόγω περιπτώσιολογική μελέτη υπογραμμίζει την ευελιξία που παρέχεται στους επιθεωρητές εργασίας όσον αφορά την προσαρμογή και την τροποποίηση των μεθοδολογιών επιθεώρησης οι οποίες διευκολύνουν τις πολύ μικρές επιχειρήσεις και τις ΜΜΕ να βελτιώσουν τις πρακτικές ΕΑΥ τους, αντί να επιβάλλουν απλώς κυρώσεις σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης.

Η δυνατότητα προσαρμογής του τύπου επιθεώρησης επιτρέπει αυτήν την επικοινωνιακή προσέγγιση (δηλαδή περισσότερο ενημερωτική και λιγότερο τιμωρητική) όσον αφορά τις πολύ μικρές επιχειρήσεις και τις ΜΜΕ, παρέχοντας καθοδήγηση σχετικά με τις νομικές απαιτήσεις συμμόρφωσης στον τομέα της ΕΑΥ και συνοδευόμενη από την παροχή ψηφιακών εργαλείων που επιτρέπουν την αυτοδιάγνωση και την ανάλυση των συνθηκών εργασίας σε σχέση με την ισχύουσα νομοθεσία.

Αποτελέσματα

Επί του παρόντος, η ACT δεν διαθέτει δεδομένα σχετικά με τον αριθμό των ενεργειών (π.χ. ειδοποιήσεις, κυρώσεις) καταναμεμένων ανά μέγεθος επιχείρησης/οργανισμού. Ως εκ τούτου, δεν υπάρχουν επί του παρόντος άλλοι δείκτες για τη μέτρηση του αντίκτυπου των ενεργειών των επιθεωρητών εργασίας μεταξύ των πολύ μικρών επιχειρήσεων και των ΜΜΕ, εκτός από τον συνολικό αριθμό ελεγκτικών διαδικασιών σχετικά με παραβάσεις στον τομέα της ΕΑΥ, οι οποίες διενεργήθηκαν από την ACT το 2023 και το 2024 (οι αριθμοί για το 2024 αφορούν τα διαθέσιμα δεδομένα έως το τέλος Αυγούστου, οπότε η ετήσια σύγκριση θα πρέπει να λάβει υπόψη το γεγονός αυτό).

Πίνακας 1: Αριθμός ελεγκτικών διαδικασιών σχετικά με παραβάσεις στον τομέα της ΕΑΥ το 2023 και το 2024 (την 1η Σεπτεμβρίου 2024)

Ελεγκτικές διαδικασίες σχετικά με παραβάσεις στον τομέα της ΕΑΥ	2023	2024 (σε εξέλιξη)
Προειδοποίηση	99	40
Αναφορά περιστατικού (επιβολή προστίμων)	6.070	3.375
Ειδοποιήσεις με απαίτηση βελτίωσης	15.966	9.816
Ποινική δίωξη	1	
Διακοπή επαγγελματικών δραστηριοτήτων	462	215

Πηγή: Σύστημα πληροφοριών ACT, κατάσταση βάσης δεδομένων την 1η Σεπτεμβρίου 2024

Ο πίνακας δείχνει σαφώς ότι η διαδικασία που εφαρμόζεται συχνότερα από τους επιθεωρητές εργασίας είναι η «Κοινοποίηση με απαίτηση βελτίωσης», κάτι που σημαίνει ότι ο τύπος επιθεώρησης που ακολουθούν δίνει προτεραιότητα στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας (εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου) έναντι πιο τιμωρητικών προσεγγίσεων.

Όσον αφορά τα ψηφιακά εργαλεία OiRA, η ACT κατέγραψε συνολικά 3.308 επισκέψεις μέσω της διαδικτυακής πύλης της το 2023 και 2.349 το 2024 έως τις 16 Σεπτεμβρίου.

Η εκτίμηση κινδύνου είναι υποχρεωτική από τον νόμο και ελέγχεται από τους επιθεωρητές εργασίας κατά τη διάρκεια των επισκέψεων επιθεώρησης (δηλαδή εάν έχει διενεργηθεί ή όχι). Σύμφωνα με την ESENER 2019, οι εκτιμήσεις κινδύνου στους χώρους εργασίας πραγματοποιούνται τακτικά από το 74 % των επιχειρήσεων στην ΕΕ κατά μέσο όρο, ενώ η Πορτογαλία βρίσκεται ελαφρώς πάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο με περίπου 78 %. Ωστόσο, το βασικό ερώτημα είναι η ποιότητα της εκτίμησης κινδύνου και οι ενέργειες που έγιναν μετά την εκτίμηση κινδύνου, ενώ δεν υπάρχουν σχετικά δεδομένα.

Παράγοντες επιτυχίας και προκλήσεις

Μεταξύ των παραγόντων επιτυχίας, ξεχωρίζει το γεγονός ότι τα μέσα αυτά είναι στα πορτογαλικά και διατίθενται με ανοικτή πρόσβαση. Επιπλέον, οι δράσεις ευαισθητοποίησης και παροχής διευκρινίσεων σχετικά με τη χρήση τους έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές, σύμφωνα με την εμπειρία των επιθεωρητών εργασίας και τον αριθμό των επισκέψεων.

Αντίθετα, οι προκλήσεις που συνδέονται με την εν λόγω πρακτική αφορούν τα εξής:

- (i) Πώς να παρεμβαίνουμε και να παρακολουθούμε τον αντίκτυπό τους. Οι διαθέσιμοι πόροι υποστηρίζουν τη διάγνωση, αλλά παραμένει το ερώτημα σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής των μέτρων συμμόρφωσης.
- (ii) Πώς να διευρύνουμε την πρόσβαση σε αυτά τα μέσα και τη χρήση τους, εξασφαλίζοντας ότι θα είναι διαθέσιμα σε όσο το δυνατόν περισσότερες πολύ μικρές επιχειρήσεις και ΜΜΕ.
- (iii) Πώς να ευαισθητοποιήσουμε τις εν λόγω επιχειρήσεις σχετικά με τη σημασία της ενσωμάτωσης πρακτικών για την ΕΑΥ με τρόπο που να υπερβαίνει την ελάχιστη νομική συμμόρφωση.

Ιδιαίτερα σε ορισμένους κλάδους, όπως ο κατασκευαστικός, ένας σημαντικός παράγοντας που εμποδίζει την αποτελεσματική εφαρμογή μέτρων ασφάλειας είναι η υφιστάμενη διάρθρωση των επιχειρήσεων στον κλάδο, η οποία αποτελείται κυρίως από μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, καθώς και από μερικές μεσαίες επιχειρήσεις. Κατά την άποψη των επιθεωρητών εργασίας, οι υπεύθυνοι για τη διοίκηση αυτών των επιχειρήσεων δεν αντιλαμβάνονται τις επενδύσεις στην ΕΑΥ ως επενδύσεις στην παραγωγικότητα και την οργανωσιακή ποιότητα. Επιπλέον, η έλλειψη προσωπικού και η περιορισμένη κατάρτιση των ατόμων που έχουν οριστεί να εποπτεύουν τα μέτρα ασφάλειας παρεμποδίζουν περαιτέρω την αποτελεσματική εφαρμογή καλών πρακτικών. Ιδιαίτερα στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι συχνά δεν διαθέτουν την απαραίτητη κατάρτιση για να εκπληρώσουν αυτά τα καθήκοντα και να δεσμευτούν για τη διασφάλιση της ΕΑΥ. Ως αποτέλεσμα, η επίτευξη συνθηκών εργασίας που προάγουν πραγματικά την ασφάλεια παραμένει μια πρόκληση.

«Ιδιαίτερα στον κατασκευαστικό κλάδο ..., όταν πρόκειται για πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι άνθρωποι δεν έχουν την κατάρτιση που θεωρώ απαραίτητη για να εφαρμόζουν αυτές τις διαδικασίες και να δεσμεύονται για την ασφάλεια και την υγεία ... καθώς και να εφαρμόζουν αποτελεσματικά καλές πρακτικές και τα αναγκαία και απαραίτητα μέτρα ασφάλειας, ώστε να έχουμε συνθήκες εργασίας που προάγουν αποτελεσματικά την ασφάλεια.»
(Τεχνικός ΕΑΥ, γυναίκα, 30 χρόνια προϋπηρεσίας)

«... Εξακολουθούμε νομίζω να έχουμε [στη χώρα] μια νοοτροπία υγείας που επικεντρώνεται στις ιατρικές εξετάσεις. Αυτό που είναι θεμελιώδες, όμως, από τη δική μου οπτική γωνία, είναι η δημιουργία συνθηκών ασφάλειας. Συνθηκών που επιτρέπουν στους ανθρώπους να εργάζονται με πραγματική ασφάλεια... Δεν είναι, για παράδειγμα, μόνο η μηχανική ασφάλεια του εξοπλισμού, αλλά και η εργονομία ή το περιβάλλον εργασίας.»
(Τεχνικός ΕΑΥ, γυναίκα, 30 χρόνια προϋπηρεσίας)

Δυνατότητα μεταφοράς σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ

Η χρήση των καταλόγων ελέγχου και των ψηφιακών εργαλείων OiRA αποτελεί ήδη κοινή πρακτική μεταξύ των διαφόρων κρατών μελών. Ωστόσο, οι στρατηγικές που χρησιμοποιούνται για την προβολή -ενίσχυση της ορατότητάς τους- και την ενθάρρυνση της χρήσης τους από τις ΜΜΕ μπορούν να μεταφερθούν και σε άλλες χώρες.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- EU-OSHA — Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, *Ασφάλεια και υγεία στις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις στην ΕΕ: Τελική έκθεση του τριετούς έργου SESAME*, 2018. Διαθέσιμη στη διεύθυνση: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Safety_and_health_MSEs_Final_report_3_yr_SESA_ME.pdf
- EU-OSHA — Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, *Βελτίωση της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία: σφαιρική ανασκόπηση*, 2021. Διαθέσιμη στη διεύθυνση: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Improving_compliance_OSH_regulations_lit%20review.pdf
- EU-OSHA — Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, *Τρίτη ευρωπαϊκή Έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER 2019): Έκθεση επισκόπησης. Πώς οι χώροι εργασίας στην Ευρώπη διαχειρίζονται την ασφάλεια και την υγεία*, 2022. Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-2019-overview-report.pdf>
- GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento. (2023). *Quadros de Pessoal*. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. <https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2022pub.pdf/9907641c-9c42-4a19-a14d-8decc807a207>
- ΔΟΕ — Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. (2021). *Επέκταση της κοινωνικής ασφάλισης στους εργαζομένους σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις: Διδάγματα από τη διεθνή εμπειρία: Συνοπτική έκθεση της ΔΟΕ*. Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας της ΔΟΕ και Τμήμα Επιχειρήσεων της ΔΟΕ. <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=16986>
- SLIC - Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας. (2007). *Εκτίμηση κινδύνου σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. 53η συνάντηση της Επιτροπής Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας*. Λισαβόνα, 29 Οκτωβρίου.

Συντάκτες:

Liliana Cunha και Sarah Maggioli, Κέντρο Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου του Πόρτο (CPUP)· Σχολή Ψυχολογίας και Επιστημών της Αγωγής του Πανεπιστημίου του Πόρτο (FPCEUP), Πορτογαλία.

Sara Ramos, Κέντρο για τη μελέτη της κοινωνικοοικονομικής αλλαγής και της εδαφικής διάστασης (DINÂMIA' CET)· Πανεπιστημιακό Ινστιτούτο της Λισαβόνας (ISCTE), Πορτογαλία.

Joana Guedes, Joana Duarte και João Santos Baptista, Εργαστήριο πρόληψης επαγγελματικών και περιβαλλοντικών κινδύνων (PROA) / Συνεργαζόμενο εργαστήριο ενέργειας, μεταφορών και αεροδιαστημικής (LAETA)· Σχολή Μηχανικών του Πανεπιστημίου του Πόρτο (FEUP), Πορτογαλία.

Διαχείριση έργου:

Dietmar Elsler, Ιωάννης Ανυφαντής, Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

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

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία και οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο ενεργεί εξ ονόματός του δεν ευθύνονται για ενδεχόμενη χρήση των παρακάτω πληροφοριών.

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2026

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Για κάθε χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών ή άλλου υλικού τα οποία δεν καλύπτονται από δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, πρέπει να ζητείται απευθείας η άδεια των κατόχων των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.