

Η ασφάλεια και η υγεία στους χώρους εργασίας μάς αφορά όλους. Οφέλη για εσένα προσωπικά. Οφέλη για τις επιχειρήσεις

Ανάλυση των παραγόντων που καθορίζουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στους χώρους εργασίας επιλεγμένων κρατών μελών της ΕΕ

Περίληψη

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	1
Μεθοδολογία.....	2
Πορίσματα.....	2
Συμπεράσματα.....	4

Εισαγωγή

Σκοπός της παρούσας ανάλυσης είναι να αποτυπώσει τον τρόπο με τον οποίο το «περιβάλλον» λειτουργίας μιας επιχείρησης επηρεάζει τη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) στους χώρους εργασίας. Η ανάλυση αυτή, αποτελεί συνέχεια του έργου που εκπονήθηκε από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), με τίτλο Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Επιχειρήσεις σχετικά με τους Νέους και τους Αναδυόμενους κινδύνους (ESENER). Τόσο από την έρευνα ESENER όσο και από τις δευτερογενείς αναλύσεις της προκύπτει ότι, παρόλο που η ευρωπαϊκή οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ προβλέπει για τους εργαζόμενους σε όλα τα κράτη μέλη ένα κοινό ελάχιστο επίπεδο προστασίας από τους κινδύνους στην εργασία, ο επακριβής τρόπος ενσωμάτωσης των συγκεκριμένων νομοθετικών διατάξεων στην πολιτική διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) ποικίλλει ανάλογα με τη χώρα, τον κλάδο και το μέγεθος των επιχειρήσεων. Επομένως, σημαντικό ρόλο στον καθορισμό της μορφής που λαμβάνει η διαχείριση της ΕΑΥ, καθώς και της σχετικής προσέγγισης, διαδραματίζει το «περιβάλλον» εντός του οποίου εκτυλίσσεται η συγκεκριμένη διαδικασία. Το «περιβάλλον» αυτό καθορίζεται από μια σειρά γενικότερων παραγόντων και, ιδίως, από το ρυθμιστικό πλαίσιο του εκάστοτε κλάδου οικονομικής δραστηριότητας, τις καθιερωμένες εργασιακές σχέσεις και το σύστημα κοινωνικής προστασίας, ανάλογα με τις εκάστοτε επικρατούσες τάσεις. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες που διαμορφώνουν το «περιβάλλον» στο οποίο λειτουργεί μια επιχείρηση είναι η υποδομή υποστήριξης της ΕΑΥ (για παράδειγμα, η διαθεσιμότητα και η αποτελεσματικότητα εξειδικευμένων υπηρεσιών παροχής στήριξης και πληροφόρησης),

καθώς και ευρύτεροι εξωγενείς παράγοντες όπως το οικονομικό κλίμα, η κατάρτιση και τα επαγγελματικά προσόντα του εργατικού δυναμικού, η δομή της αγοράς εργασίας και η οργάνωση της εργασίας.

Σημείο αφετηρίας της ανάλυσης αποτέλεσε η διαδεδομένη παραδοχή ότι τα κράτη μέλη της ΕΕ μπορούν να ταξινομηθούν σε ομάδες βάσει διάφορων συνδυασμών, προκειμένου να συγκριθούν ως προς ορισμένα χαρακτηριστικά ιδιαίτερου ερευνητικού ενδιαφέροντος. Βάσει των γνώσεων που έχουν ήδη προκύψει από τη σύγκριση των ρυθμιστικών πλαισίων της ΕΥΑ, οι ερευνητές προσδιόρισαν επτά ομάδες χωρών οι οποίες επηρεάζονται από παρόμοιους, εν πολλοίς, παράγοντες σε ό,τι αφορά το ρυθμιστικό καθεστώς τους, τις εργασιακές σχέσεις και τα οικεία συστήματα κοινωνικής πρόνοιας, καθώς και από άλλα εθνικά ρυθμιστικά, οικονομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά, τα οποία ενδεχομένως καθορίζουν την εφαρμογή των ρυθμιστικών απαιτήσεων σχετικά με τη διαχείριση της ΕΑΥ στους χώρους εργασίας. Οι ομάδες αυτές είναι:

1. Κεντρική Ευρώπη: Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Λιχτενστάιν, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Ελβετία.
2. Βόρεια Ευρώπη: Δανία, Ισλανδία, Νορβηγία, Σουηδία, Φινλανδία.
3. Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο.
4. Νότια Ευρώπη: Γαλλία, Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Πορτογαλία.
5. Ανατολική Ευρώπη: Βουλγαρία, Κροατία, Ουγγαρία, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία, Τουρκία, Τσεχική Δημοκρατία.
6. Μικρότερες χώρες της Νότιας Ευρώπης: Κύπρος, Μάλτα.
7. Βαλτικές Χώρες: Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία.

Η κατηγοριοποίηση αυτή είναι εκ των πραγμάτων πολύ ευρεία και πιθανόν η αντιστοίχιση των κρατών μελών στις παραπάνω ομάδες να μην είναι σε κάθε περίπτωση ιδανική. Παρόλα αυτά, η συγκεκριμένη ταξινόμηση αποτυπώνει στη γενικότητά της τις εφαρμοζόμενες προσεγγίσεις ως προς τη διαχείριση του επαγγελματικού κινδύνου, στοιχείο που αποτελεί τη βάση της οδηγίας-πλαισίου και παράλληλα συνιστά μέρος της ακολουθούμενης τάσης που αφορά στην διαδικασία ανάπτυξης ενός συμμετοχικού ρυθμιστικού πλαισίου για την ΕΑΥ, επιπρόσθετα της όποιας υφιστάμενης διαφορετικής παραδοσιακής προσέγγισης ρύθμισης της ΕΑΥ σε επίπεδο κρατών

μελών της ΕΕ. Στην ανάλυση συμπεριλήφθηκαν συγκεκριμένα κράτη μέλη από κάθε ομάδα, τα οποία επιλέχθηκαν από τους συντάκτες με κριτήριο το ότι ήταν ταυτόχρονα αντιπροσωπευτικά (της ομάδας τους) και αξιολογήσιμα (υπό την έννοια ότι οι σχετικές πηγές αναφοράς και οι διαθέσιμες δημοσιοποιημένες πληροφορίες μπορούσαν όντως να αποτελέσουν αντικείμενο μελέτης). Τα επιλεγέντα κράτη μέλη είναι:

1. Κεντρική Ευρώπη: Γερμανία.
2. Βόρεια Ευρώπη: Σουηδία.
3. Ηνωμένο Βασίλειο.
4. Νότια Ευρώπη: Γαλλία, Ισπανία.
5. Ανατολική Ευρώπη: Βουλγαρία.
6. Μικρότερες χώρες της Νότιας Ευρώπης: Κύπρος.
7. Βαλτικές Χώρες: Λετονία.

Μεθοδολογία

Στο πλαίσιο της συνέχειας που δόθηκε στην έρευνα ESENER, η ανάλυση βασίστηκε στους τρεις ευρύτερους τομείς που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της έρευνας, καθώς και στο πλαίσιο των επακόλουθων δευτερογενών αναλύσεων της. Οι τομείς αυτοί είναι η διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία και η συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στους δύο αυτούς τομείς. Σκοπός της έρευνας ήταν:

- Να παράσχει μια περιγραφή και μια τεκμηριωμένη ανάλυση του «περιβάλλοντος», δηλαδή των σημαντικότερων παραγόντων που επηρεάζουν τη διαχείριση της ΕΑΥ στους χώρους εργασίας.
- Να εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο το «περιβάλλον» επηρεάζει αυτούς τους τρεις ευρείς τομείς, δηλαδή την επίδραση του «περιβάλλοντος» στις εφαρμοζόμενες πρακτικές για την ΕΑΥ στους χώρους εργασίας.

Για την επίτευξη αυτών των στόχων εφαρμόστηκε ένας συνδυασμός καινοτόμων μεθόδων και μεθόδων που βασίζονται σε πραγματικά δεδομένα, περιλαμβανομένης της βιβλιογραφικής έρευνας, της δευτερογενούς ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας ESENER και της συλλογής νέων ποιοτικών δεδομένων. Ειδικότερα όσον αφορά τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων, κρίθηκε σκόπιμος ο δυναμικός συνδυασμός του διαθέσιμου έργου εμπειρογνομόνων από τα επιλεγμένα κράτη μέλη, με τις απόψεις άλλων εμπειρογνομόνων, σε επίπεδο ΕΕ αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο. Για τον σκοπό αυτό συστάθηκαν δύο ομάδες εργασίας, η Ομάδα Εθνικών Εμπειρογνομόνων και η Συμβουλευτική Ομάδα του έργου. Σε αμφότερες τις ομάδες συμμετείχαν εμπειρογνώμονες από τα κράτη μέλη που επιλέχθηκαν, στη δε Συμβουλευτική Ομάδα συμμετείχαν και οι εμπειρογνώμονες διεθνούς κύρους από χώρες εντός και εκτός ΕΕ. Η ερευνητική ομάδα του έργου εκπόνησε ένα πλαίσιο καθοδήγησης μαζί με περιλήψεις των συναφών δεδομένων της έρευνας ESENER. Το υλικό αυτό χρησίμευσε ως βοήθημα στους εθνικούς εμπειρογνώμονες για την κατάρτιση ενός παραδοτέου κειμένου (εθνική έκθεση), στο οποίο ο καθένας περιγράφει πώς τα χαρακτηριστικά του ρυθμιστικού πλαισίου, οι καθιερωμένες εργασιακές σχέσεις και άλλοι καθοριστικοί παράγοντες επηρέασαν τη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στις επιχειρήσεις της χώρας του. Τα παραδοτέα κείμενα διανεμήθηκαν στα μέλη της Συμβουλευτικής Ομάδας πριν από την έναρξη ενός

διεθνούς εργαστηρίου, στο πλαίσιο του οποίου αμφότερες οι ομάδες εμπειρογνομόνων και η ερευνητική ομάδα του έργου εξέτασαν και συζήτησαν διεξοδικότερα το περιεχόμενο των παραδοτέων κειμένων και τα θέματα της έρευνας.

Τα τελικά παραδοτέα κείμενα, ύστερα από την επεξεργασία τους στο πλαίσιο του εργαστηρίου, μαζί με την επανεξέταση των δεδομένων της έρευνας ESENER από τους ερευνητές, χρησιμοποιήθηκαν ως βάση για τα πορίσματα και το υλικό που παρουσιάζονται στην έκθεση αυτή.

Πορίσματα

Τα πορίσματα της έκθεσης επικεντρώνονται στους τρεις βασικούς τομείς ενδιαφέροντος της έρευνας ESENER, συγκεκριμένα: στη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία και στη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους. Και στις τρεις περιπτώσεις, οι συντάκτες της έκθεσης αναδεικνύουν τους παράγοντες που διαπιστώθηκε ότι επηρέασαν με καθοριστικό τρόπο τις διαφορές που προέκυψαν μεταξύ των επιλεγμένων κρατών μελών, σύμφωνα με τα δεδομένα της έρευνας ESENER.

Διαχείριση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας

Από την πρώτη εκ των τεσσάρων δευτερογενών αναλύσεων της έρευνας ESENER που προηγήθηκαν της παρούσας ανάλυσης, προέκυψε ένας σύνθετος δείκτης της έκτασης της διαχείρισης της ΕΑΥ, ο οποίος επιτρέπει τον χαρακτηρισμό των επιχειρήσεων βάσει της καμπύλης μιας συνεχούς συνάρτησης. Η εφαρμογή αυτού του δείκτη στα επιλεγμένα κράτη μέλη και στις ομάδες τις οποίες αντιπροσωπεύουν (ως προς το ρυθμιστικό πλαίσιο της ΕΑΥ) κατέδειξε σημαντικές διαφορές. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις από τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, όπως και οι επιχειρήσεις από την ευρύτερη ομάδα της Βόρειας Ευρώπης, κατέγραψαν την υψηλότερη μέση βαθμολογία, γεγονός το οποίο είναι ενδεικτικό της εφαρμογής περισσότερων μέτρων διαχείρισης της ΕΑΥ. Αντιθέτως, οι επιχειρήσεις των Βαλτικών Χωρών, της ομάδας των μικρών χωρών της Νότιας Ευρώπης και της ομάδας της Κεντρικής Ευρώπης κατέγραψαν τη χαμηλότερη βαθμολογία. Στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, η εφαρμογή μιας συμμετοχικής προσέγγισης στη διαχείριση της ΕΑΥ μέσω της θέσπισης εθνικών ρυθμιστικών προτύπων προηγήθηκε της οδηγίας-πλαίσιου κατά περίπου μία 20ετία. Αυτές οι διαφορές στα δεδομένα της έρευνας ESENER υποδεικνύουν ότι καθοριστική επίδραση στη διαμόρφωση του «περιβάλλοντος» διαχείρισης της ΕΑΥ δεν ασκεί μόνο η υποκατάσταση των νομοθετικών προσεγγίσεων από πολιτικές στοχοθεσίες. Εξίσου σημαντικός είναι ο βαθμός ενσωμάτωσης των πρακτικών αυτών στα ρυθμιστικά πλαίσια των κρατών μελών για την ΕΑΥ (δηλαδή σε ποιο βαθμό συνδυάζονται η προσέγγιση συμμετοχικής διαχείρισης της ΕΑΥ σε επίπεδο ΕΕ, με προϋπάρχοντες σε μια χώρα θεσμούς, συστήματα και δομές για την ΕΑΥ). Ειδικότερα αναδεικνύεται ότι το υφιστάμενο επίπεδο εφαρμογής πρακτικών διαχείρισης της ΕΑΥ είναι υψηλότερο και, κατ'επέκταση, η εφαρμογή της οδηγίας-πλαίσιου έχει λιγότερα να προσφέρει, όταν στο ρυθμιστικό σύστημα μιας χώρας προϋπάρχει μακρά εμπειρία όσον αφορά σε συμμετοχικές προσεγγίσεις διαχείρισης της ΕΑΥ.

Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώθηκε από τους εθνικούς εμπειρογνώμονες του έργου, οι οποίοι επεσήμαναν, ωστόσο, ότι το γενικό αυτό πλαίσιο επηρεάζεται και από άλλους παράγοντες

και χαρακτηριστικά, τα οποία επιδρούν σε πολλαπλά επίπεδα. Ενδεικτικά αναφέρονται: οι αντιλήψεις για το κόστος εφαρμογής και συμμόρφωσης των μέτρων EAY προς τις νομοθετικές απαιτήσεις, περιλαμβανομένης της σχετικής αντίληψης των εργοδοτών (κόστος λόγω των απαιτούμενων οικονομικών πόρων, των τεχνικών μέτρων/εξοπλισμού και του χρόνου), της σχετικής αντίληψης των εργαζομένων (όσον αφορά στην εργασιακή τους ασφάλεια) και της σχετικής αντίληψης των φορέων χάραξης πολιτικής σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο (από την άποψη της οικονομικής και διοικητικής επιβάρυνσης των επιχειρήσεων), οι διαθέσιμες υποδομές στήριξης των επιχειρήσεων (από την άποψη της παροχής εξειδικευμένων υπηρεσιών και πληροφοριών αλλά και της συνδρομής, εποπτείας και ελέγχου εφαρμογής των μέτρων από την επιθεώρηση εργασίας), καθώς και το ευρύτερο οικονομικό και πολιτικό κλίμα (ιδίως η οικονομική ύφεση και ο συνεπαγόμενος μετασχηματισμός της αγοράς εργασίας και των εργασιακών συμβάσεων).

Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία

Η έρευνα ESENER και οι προηγούμενες δευτερογενείς αναλύσεις της κατέδειξαν την ύπαρξη σημαντικής σχέσης μεταξύ της διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις που διαχειρίζονται αποτελεσματικά τους γενικότερους κινδύνους για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, διαχειρίζονται ικανοποιητικά —μολονότι με μικρότερο βαθμό επιτυχίας— και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία

Η ιεραρχική αυτή σχέση επιβεβαιώνεται και από τους ερευνητές που εξέτασαν τα δεδομένα της έρευνας ESENER, από τα οποία προκύπτει επίσης ότι οι επιδόσεις των χωρών ως προς τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ποικίλουν, με τις υψηλότερες επιδόσεις να καταγράφονται από τη Σουηδία και την ομάδα της Βόρειας Ευρώπης και τις χαμηλότερες από την Κύπρο και την ομάδα των μικρότερων χωρών της Νότιας Ευρώπης. Συνολικά, οι διαπιστώσεις αυτές υποδεικνύουν ότι η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία μπορεί να γίνει αντιληπτή ως μια ιδιαίτερη πτυχή ή διάσταση της διαχείρισης του συνόλου της EAY, η οποία επηρεάζεται από ανάλογους παράγοντες. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται και από τους εμπειρογνώμονες, οι οποίοι πρότειναν τρεις ακόμη αλληλοσυνδεόμενους παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τη διαχείριση της EAY στο σύνολό της, επομένως και ειδικότερα, τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία. Και οι τρεις αυτοί παράγοντες εστιάζουν στην αναγνώριση των κινδύνων και στην σπουδαιότητά τους για την ασφάλεια, την υγεία και την ευζωία (το «ευ ζην») των εργαζομένων. Κατά πρώτον, οι καθιερωμένες μέθοδοι έρευνας των χωρών τόσο σε γενικά θέματα EAY όσο και σε ειδικότερα θέματα, όπως είναι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, καθώς και η διαχείρισή τους, ασκούν καθοριστική επίδραση τόσο στον διάλογο μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής και των παραγόντων της EAY όσο και στον ευρύτερο κοινωνικό διάλογο, διαμορφώνοντας παράλληλα τους εθνικούς ορισμούς της EAY σε κοινωνικό και πολιτικό πλαίσιο. Κατά δεύτερον, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι καθοριστικός όχι μόνο για τον ευρύτερο διάλογο αλλά και για τη διευκόλυνση πρακτικής εφαρμογής στους χώρους εργασίας, της γνώσης που παράχθηκε στο πεδίο της έρευνας για την EAY. Κατά τρίτον, οι πολιτικές και η νομοθεσία για την EAY που αναπτύσσονται σε επίπεδο ΕΕ αποτελούν ορόσημα και σημεία αναφοράς για τα κράτη μέλη, ιδίως για εκείνα που στερούνται μακράς ερευνητικής και επιστημονικής παράδοσης στο θέμα.

Συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση της EAY

Η διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας —όπως και η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων— σχετίζονται στενά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση της EAY, τον τρίτο τομέα ενδιαφέροντος της έρευνας αυτής. Βάσει της προηγούμενης δευτερογενούς ανάλυσης της έρευνας ESENER ως προς την εκπροσώπηση των εργαζομένων, η θετική αποτίμηση των μέτρων διαχείρισης τόσο της γενικότερης ασφάλειας και υγείας όσο και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, συνδέεται με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σε συνδυασμό με τον υψηλό βαθμό δέσμευσης των εργοδοτών και των διοικητικών στελεχών των επιχειρήσεων σε θέματα διαχείρισης της EAY. Από τη δευτερογενή ανάλυση προέκυψε επίσης ότι ο συνδυασμός της συμμετοχής των εργαζομένων και της δέσμευσης της διοίκησης των επιχειρήσεων ήταν συχνότερος σε χώρες, στα ρυθμιστικά συστήματα των οποίων έχουν ήδη ενσωματωθεί και ακολουθούνται επί μακρόν πρακτικές συμμετοχικής διαχείρισης της EAY, από ό,τι σε χώρες στις οποίες οι προσεγγίσεις αυτές αποτελούν απόρροια πιο πρόσφατων νομοθετικών μεταρρυθμίσεων. Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνεται ομοίως από την εξέταση των δεδομένων της έρευνας ESENER. Οι ερωτηθέντες από τη Σουηδία, τις χώρες της Βόρειας Ευρώπης και από την ομάδα του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ιρλανδίας που αναφέρουν την ύπαρξη αυτού του συνδυασμού παραγόντων στην επιχείρησή τους είναι αναλογικά περισσότεροι από ότι σε άλλες χώρες.

Εντούτοις, από τις διαπιστώσεις των ερευνητών προκύπτει ότι η απόκλιση μεταξύ εθνικών συστημάτων για την EAY και του μοντέλου συμμετοχικής ρύθμισης της EAY σε επίπεδο ΕΕ, υποδηλώνει αφενός την ύπαρξη διαρθρωτικών διαφορών στα συστήματα των εργασιακών σχέσεων των διαφόρων χωρών και, αφετέρου, τον διαφορετικό βαθμό ωρίμανσης των συστημάτων αυτών. Κατά συνέπεια, σε ρυθμιστικά συστήματα για την EAY τα οποία είναι πρόσφατα ή έχουν υποστεί εκτεταμένη μεταρρύθμιση, ο ρόλος της εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαχείριση της EAY δεν έχει αναπτυχθεί ούτε υποστηρίζεται επαρκώς (π.χ. στις χώρες του πρώην Ανατολικού Μπλοκ). Από την άλλη, σε ήδη αναπτυγμένα συστήματα, η επιπρόσθετη επιβολή του μοντέλου της ΕΕ είναι δυσχερής, λόγω της διαφορετικής αντίληψης που έχει παγιωθεί για την EAY στο πλαίσιο των υφιστάμενων θεσμών, δομών και διαδικασιών (π.χ. ο κεντρικός ρόλος των συμβουλίων των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων στη Γερμανία). Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι σημαντική επίδραση που ασκούν παράγοντες όπως η διά νόμου επιβεβλημένη επιθεώρηση των χώρων εργασίας, η διάθεση πόρων για την επιμόρφωση και την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων και η παρουσία ισχυρών εργατικών σωματείων που δραστηριοποιούνται ενεργά σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Καθοριστικοί παράγοντες

Όπως προκύπτει από τα δεδομένα της έρευνας ESENER, σε συνδυασμό με τα πορίσματα των εμπειρογνομώνων στις εθνικές εκθέσεις του έργου, τα μέτρα που λαμβάνονται για την σε εθνικό επίπεδο ενσωμάτωση των απαιτήσεων της ΕΕ στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, στερούνται ομοιογένειας τόσο ως προς την εφαρμογή τους όσο και ως προς την αποτελεσματικότητά τους. Διαπιστώθηκε ότι μια σειρά παραγόντων που σχετίζονται με το γενικότερο πλαίσιο και το «περιβάλλον» μιας επιχείρησης επηρεάζουν καθοριστικά τις πρακτικές διαχείρισης της EAY, τόσο σε γενικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων, καθώς επίσης και τον ρόλο της εκπροσώπησης των

εργαζομένων και την σημασία της διαβούλευσης. Οι παράγοντες αυτοί, που λειτουργούν σε πολλαπλά επίπεδα και οδηγούν σε διαφορετικά αποτελέσματα στα διάφορα κράτη μέλη, ανάλογα με τις ιδιαίτερες συνθήκες και τις παραδοσιακές αντιλήψεις για την ΕΑΥ, διακρίνονται σε πέντε γενικές κατηγορίες:

- Κοινοτικές και υπερεθνικές επιρροές, όπως:
 - η οδηγία-πλαίσιο και άλλες κοινοτικές οδηγίες,
 - ευρύτερες επιρροές σε επίπεδο χάραξης και εφαρμογής πολιτικών (όπως η βαρύτητα που αποδίδεται στην ΕΑΥ και το επίπεδο εφαρμογής, για παράδειγμα, η εφαρμογή της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων της ΕΕ για το εργασιακό άγχος),
 - οι προϋποθέσεις «εξευρωπαϊσμού» για την προσχώρηση στην ΕΕ,
 - η οικονομική κρίση.
- Η διακυβέρνηση και το ρυθμιστικό πλαίσιο σε εθνικό επίπεδο και το Εθνικό Σύστημα ΕΑΥ, όπου περιλαμβάνονται:
 - η ρυθμιστική προσέγγιση (ειδικότερα, ο βαθμός ενσωμάτωσης συμμετοχικών συστημάτων διαχείρισης της ΕΑΥ στις καθιερωμένες προσεγγίσεις, δομές και προβλέψεις που ρυθμίζουν θέματα συμμετοχής και διαβούλευσης),
 - ευρύτερες επιρροές σε επίπεδο χάραξης και εφαρμογής πολιτικών (όπως η βαρύτητα που αποδίδεται στην ΕΑΥ, η απορύθμιση του ρυθμιστικού πλαισίου, ο ρόλος των επαγγελματιών του τομέα της επαγγελματικής υγείας, η εμπέδωση της έρευνας και ο βαθμός κάλυψης συγκεκριμένων τομέων από τις πολιτικές, όπως οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία),
 - η επιθεώρηση εργασίας (για παράδειγμα, καθιερωμένες πρακτικές και αλλαγές σε σχέση με την παρεχόμενη στήριξη, τον καθορισμό προτεραιοτήτων, τον τρόπο ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας για την ΕΑΥ και την εξεύρεση των αναγκαίων πόρων).
- Οι εργασιακές σχέσεις, τα σωματεία των εργαζομένων, οι οργανώσεις των εργοδοτών και οι σχετικές διαδικασίες, όπως:
 - η εκπροσώπηση των εργαζομένων (για παράδειγμα, οι ρυθμίσεις εκπροσώπησης των εργαζομένων και διαβούλευσης, καθώς και η ισορροπία μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου),
 - ο κοινωνικός διάλογος (συγκεκριμένα οι παραδοσιακές αντιλήψεις για τα συστήματα εργασιακών σχέσεων και η ωριμότητά τους, καθώς και η παροχή στήριξης από τους κοινωνικούς εταίρους).
- Η αναδιάρθρωση της οικονομίας, για παράδειγμα:
 - ο μετασχηματισμός της οικονομίας, του εργατικού δυναμικού και της αγοράς εργασίας,
 - το μέγεθος των επιχειρήσεων,
 - το κόστος (περιλαμβανομένου του κόστους εφαρμογής και νομοθετικής συμμόρφωσης, όπως αυτό γίνεται αντιληπτό από εργοδότες και εργαζομένους),
 - ευρύτερες επιρροές σε επίπεδο χάραξης και εφαρμογής πολιτικών (όπως η υποστήριξη της εκπροσώπησης).
- Άλλα συναφή συστήματα (π.χ. σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, σύστημα υγείας κ.λπ.), όπου περιλαμβάνονται:
 - οι προτεραιότητες της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας και η διαθεσιμότητα συναφών δεδομένων (για παράδειγμα,

- η κατανόηση της συμμετοχικής διαχείρισης της ΕΑΥ -σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο- στους χώρους εργασίας και η διαθεσιμότητα αξιόπιστων δεδομένων σε θέματα ΕΑΥ),
- εξειδικευμένες υπηρεσίες (περιλαμβανομένης της ποιότητας, της ανεξαρτησίας τους και του αντίκτυπού τους στην εμπειρογνωμοσύνη των επιχειρήσεων),
- ασφαλιστικοί και άλλοι φορείς.

Συμπεράσματα

Οι αναλυτές διέκριναν πέντε μεγάλες κατηγορίες παραγόντων οι οποίοι επιδρούν καθοριστικά σε πολλαπλά επίπεδα, παράγοντας ποικίλα αποτελέσματα ανάλογα με τις εκάστοτε περιστάσεις. Πάντως, το μοναδικό στοιχείο που ήταν κοινό όσον αφορά στο «περιβάλλον» των επιχειρήσεων όλων των υπό εξέταση χωρών ήταν η αλλαγή. Η αλλαγή αφορά ολόκληρο το φάσμα αναδιάρθρωσης και αναδιοργάνωσης της εργασίας, καθώς και το ευρύτερο οικονομικό, ρυθμιστικό, πολιτικό και πολιτιστικό πλαίσιο, επηρεάζοντας τη διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας εν γένει και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ειδικότερα, τον ρόλο της εκπροσώπησης των εργαζομένων και, κατ' επέκταση, την ασφάλεια, την υγεία και την ευζωία τους.

Προκύπτει λοιπόν ότι οι παράγοντες που καθορίζουν τις πρακτικές διαχείρισης της ΕΑΥ επενεργούν εντός ενός δυναμικού «περιβάλλοντος». Στον πυρήνα του βρίσκονται οι **διαδικασίες διαχείρισης** (του τομέα της υγείας και της ασφάλειας εν γένει και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ειδικότερα, σε συνδυασμό με τον ρόλο της εκπροσώπησης των εργαζομένων και την σημασία της διαβούλευσης), διαδικασίες που είναι εδραιωμένες στους μηχανισμούς άσκησης επιρροής στους κόλπους των **εθνικών συστημάτων υγείας και ασφάλειας** (στους μηχανισμούς αυτούς περιλαμβάνονται φορείς οι οποίοι εντάσσονται στο επιστημονικό, ιατρικό και νομικό σύστημα, φορείς εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργατικών σωματείων και των εργοδοτών σε θέματα υγείας και ασφάλειας, ομάδες εκπροσώπησης συμφερόντων σε θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, επαγγελματικές ενώσεις και μεμονωμένοι επαγγελματίες στον τομέα της ΕΑΥ, η διαδικασία εθνικής διαβούλευσης σε θέματα διαχείρισης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, περιλαμβανομένων των πολιτικών των διαφόρων παραγόντων και του δημόσιου διαλόγου σχετικά με τη μεταρρύθμιση του ρυθμιστικού πλαισίου της ΕΑΥ, καθώς και οι διαδικασίες εντοπισμού προβλημάτων και εξεύρεσης λύσεων στο πλαίσιο του υφιστάμενου επιστημονικού/ιατρικού και νομικού συστήματος αλλά και ο τρόπος με τον οποίο οι διαδικασίες αυτές επηρεάζουν τους επίσημους φορείς που συμμετέχουν στην σε εθνικό επίπεδο λήψη αποφάσεων σε θέματα ΕΑΥ). Οι εν λόγω **διαδικασίες διαχείρισης** και **τα εθνικά συστήματα υγείας και ασφάλειας** επηρεάζονται με τη σειρά τους από τρεις περαιτέρω αλληλεξαρτώμενους παράγοντες. Αυτοί είναι:

- Η **διακυβέρνηση** εν γένει. Τα στοιχεία της διακυβέρνησης, όπως η οργάνωση και η δομή της, οι πολιτικές σχετικά με τα αποδεκτά επίπεδα απόκλισης και συμμόρφωσης, τη ρύθμιση ή/ και την απορύθμιση, επηρεάζουν τόσο το ρυθμιστικό πλαίσιο όσο και τις πρακτικές διαχείρισης της υγείας και της ασφάλειας.
- Οι **σχέσεις μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας**, στις οποίες περιλαμβάνεται η δομή, η λειτουργία και ο μετασχηματισμός της αγοράς εργασίας, η εργατική νομοθεσία, η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και ο βαθμός στον οποίο διεξάγονται οι

διαπραγματεύσεις μεταξύ των συμμετεχόντων σωματειακών οργανώσεων εντός των εθνικών συστημάτων.

- Το εθνικό **οικονομικό σύστημα**, υπό την έννοια της κατάστασης της εθνικής οικονομίας, της αλλαγής του μοντέλου παραγωγής (για παράδειγμα, η μετατόπιση που διαπιστώθηκε στις υπό εξέταση χώρες, από την παραγωγή προϊόντων στην παροχή υπηρεσιών) και της οργανωτικής αναδιάρθρωσης που σηματοδότησε την οικονομική ανάπτυξη κατά την τελευταία εικοσαετία.

Όπως προαναφέρθηκε, το υπό εξέταση «περιβάλλον» δεν είναι στατικό, αλλά με την πάροδο του χρόνου υφίσταται διαρκείς μετασχηματισμούς οι οποίοι πρόσφατα υπήρξαν ραγδαίοι, επηρεάζοντας ριζικά τους παράγοντες που καθορίζουν τις πρακτικές διαχείρισης της ΕΑΥ σε όλες τις υπό εξέταση χώρες. Μεταξύ άλλων, οι μετασχηματισμοί αυτοί:

- επήλθαν λόγω της παγκοσμιοποίησης και της συνεπακόλουθης αναδιάρθρωσης της αγοράς εργασίας, των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και της υποβαθμισμένης συνδικαλιστικής δράσης,
- επηρέασαν την πολιτική σύνθεση των κυβερνήσεων, με επακόλουθες επιπτώσεις στις πολιτικές των ρυθμιστικών αρχών και στην δράση των κοινωνικών, οικονομικών και επαγγελματικών παραγόντων.

Επιπλέον, όλες αυτές οι εξελίξεις επηρεάζονται από τις διεργασίες που λαμβάνουν χώρα σε επίπεδο ΕΕ, αλλά και από άλλους υπερεθνικούς παράγοντες, οι οποίοι διαμορφώνουν τόσο τις πολιτικές για την ΕΑΥ όσο και τη σχέση αυτών των πολιτικών με τις ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές της ΕΕ. Υπενθυμίζεται, εξάλλου, ότι οι συγκεκριμένοι παράγοντες ασκούν όχι μόνο άμεση αλλά και συνδυαστική —λόγω της αλληλεξάρτησής τους— επίδραση στο «περιβάλλον» όπου λειτουργούν οι επιχειρήσεις και ενσωματώνονται οι πρακτικές διαχείρισης της ΕΑΥ.

Οι συντάκτες δηλώνουν σαφώς στην έκθεσή τους ότι έχουν επίγνωση των περιορισμών της έρευνάς τους. Κατά πρώτον, δεδομένων των προεκτάσεων πολιτικής, των χρονικών περιορισμών και της στενότητας του προϋπολογισμού του έργου, η ανάλυση έλαβε τη μορφή διερεύνησης των απόψεων των εμπειρογνομόνων σε θέματα πολιτικών διαχείρισης της ΕΑΥ και καθοριστικών παραγόντων για την ΕΑΥ. Η έκθεση, χωρίς λοιπόν να αποτελεί το αποτέλεσμα εφαρμογής κάποιας συγκεκριμένης αναλυτικής τεχνικής, συνιστά ωστόσο μια σύνθεση των απόψεων εμπειρογνομόνων, η οποία βασίστηκε περισσότερο στην αξιοποίηση μιας σειράς πηγών από ό,τι σε κάποια αυστηρώς τεκμηριωμένη ανάλυση. Κατά δεύτερον, τα ποσοτικά δεδομένα στα οποία βασίζεται το έργο έχουν με τη σειρά τους ελλείψεις. Όπως έχει αλλού αναφερθεί, τα δεδομένα της έρευνας ESENER αντλούνται γενικά από τις επιχειρήσεις «με τις υψηλότερες επιδόσεις στον τομέα της διαχείρισης της ΕΑΥ», δεν βασίζονται σε άμεσους δείκτες μέτρησης των επιδόσεων σε θέματα ΕΑΥ και δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον προσδιορισμό της ποιότητας ή την αποτελεσματικότητα των μέτρων διαχείρισης της ΕΑΥ που εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις. Σε παρόμοιους περιορισμούς υπόκεινται και άλλα δεδομένα στα οποία βασίστηκε η παρούσα έκθεση, προκειμένου να αποτυπώσει την κατάσταση της υγείας και της ασφάλειας. Τα δεδομένα αυτά αντλήθηκαν από ένα ετερόκλητο φάσμα πηγών και, ως εκ τούτου, δεν είναι άμεσα συγκρίσιμα ούτε παρέχουν πλήρη εικόνα της κατάστασης. Παρόλα αυτά, τα συμπεράσματα που εξάγονται συμφωνούν με μια σειρά άλλων πηγών και επιβεβαιώνονται από τα στοιχεία για τα εργατικά ατυχήματα στην Ευρώπη, σύμφωνα με τα οποία οι χώρες που

έχουν, βάσει της έρευνας, τις υψηλότερες επιδόσεις, συγκεκριμένα οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία, καταγράφουν χαμηλότερα ποσοστά τραυματισμών. Συνεπώς, οι συντάκτες οδηγήθηκαν στο συμπέρασμα αφενός ότι τα ευρήματα αυτά είναι έγκυρα και αξιόπιστα και, αφετέρου, ότι μπορούν να αξιοποιηθούν για την περαιτέρω ποιοτική διερεύνηση των παραγόντων και των αλληλεπιδράσεων που, όπως διαπιστώσαν στην ανάλυσή τους, διαμορφώνουν το δυναμικό και ταχέως εξελισσόμενο «περιβάλλον» διαχείρισης της ΕΑΥ.

Τέλος, οι συντάκτες εκτιμούν ότι από την ανάλυσή τους προκύπτουν δύο βασικά μηνύματα για τους φορείς χάραξης πολιτικής. Κατά πρώτον, πολλοί από τους παράγοντες που διαπιστώθηκε ότι καθορίζουν καλές πρακτικές υφίστανται αλλαγές, οι οποίες υποδηλώνουν ότι η θετική επίδραση αυτών των παραγόντων στην ΕΑΥ δεν θα είναι τόσο σημαντική στο μέλλον. Η πρόβλεψη αυτή πρέπει να ληφθεί υπόψη στις ισχύουσες και στις μελλοντικές στρατηγικές της ΕΕ για την ΕΑΥ. Κατά δεύτερον, ο αντίκτυπος των ευρωπαϊκών ρυθμιστικών, οικονομικών ή πολιτικών εξελίξεων στα κράτη μέλη ποικίλλει σημαντικά, ανάλογα με τις υφιστάμενες υποδομές και διαδικασίες σε εθνικό επίπεδο.

Όσον αφορά τη βελτίωση της καλής πρακτικής και τον περιορισμό των αρνητικών επιπτώσεων που οφείλονται την έκθεση των εργαζομένων σε ανασφαλείς εργασιακές συνθήκες, η έκθεση διαπιστώνει ότι οι ιθύνοντες για τη χάραξη πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ, καλούνται να επιδείξουν άκρα ευαισθησία στον χειρισμό των ζητημάτων αυτών κατά τον σχεδιασμό υπερεθνικών στρατηγικών. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι τα κράτη μέλη της ΕΕ δεν έχουν διαμορφώσει μια «κοινή αντίληψη» όσον αφορά τους παράγοντες που καθορίζουν την καλή πρακτική. Προκύπτει λοιπόν εύλογα το συμπέρασμα ότι για την καλύτερη πρόληψη των κινδύνων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας εκατομμυρίων ευρωπαϊών πολιτών, η ΕΕ εξακολουθεί να χρειάζεται μια άρτια και δυναμική στρατηγική πρόληψης στον τομέα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, η οποία θα δώσει σημαντική ώθηση για τη συνέχιση των εθνικών προσπαθειών στο μέλλον.

Περισσότερες πληροφορίες

Ανάλυση των παραγόντων που καθορίζουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στους χώρους εργασίας επιλεγμένων κρατών μελών της ΕΕ, 2013 — Έκθεση — Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>

Ανάλυση των παραγόντων που καθορίζουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στους χώρους εργασίας επιλεγμένων κρατών μελών της ΕΕ, 2013 — Παράρτημα — Διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/annex-analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>

Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφθείτε τον δικτυακό τόπο: www.esener.eu

Συντάκτες: David Walters, Emma Wadsworth (Cardiff University), Michael Quinlan (University of New South Wales).

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 αναζητά, αναπτύσσει και διανέμει αξιόπιστες, έγκυρες και αμερόληπτες πληροφορίες σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και οργανώνει πανευρωπαϊκές εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, με έδρα το Μπιλμπάο της Ισπανίας, ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1996 και φέρνει σε επαφή εκπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των κυβερνήσεων των κρατών μελών, οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και κορυφαίους εμπειρογνώμονες από κάθε κράτος μέλος της ΕΕ αλλά και από άλλες χώρες.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPAIN

Τηλ. +34 944794360

Φαξ +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Υπηρεσία Εκδόσεων

ISBN 978-92-9240-071-2



9 789292 400712