

Ασφάλεια και υγεία στις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις στην ΕΕ: η οπτική από την πλευρά του χώρου εργασίας

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων

Συνοπτική παρουσίαση

Συντάκτες:

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

Ευχαριστίες

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους Carsten Brück, Claudia Oldenburg και Reka Zayzon από το Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP) για τον συντονισμό της έρευνας πεδίου από την οποία αντλήθηκαν τα δεδομένα που αναλύονται στην παρούσα έκθεση.

Η παρούσα συνοπτική παρουσίαση συντάχθηκε με βάση την έρευνα πεδίου που πραγματοποιήθηκε και τις εθνικές και τομεακές εκθέσεις που συντάχθηκαν από την ερευνητική ομάδα έργου σχετικά με τις ασφαλείς μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις (Safe Small and Micro Enterprises - SESAME): David Walters και Emma Wadsworth, Κέντρο Έρευνας του Κάρντιφ για το Εργασιακό Περιβάλλον (CWERC), Πανεπιστήμιο του Κάρντιφ, Peter Hasle και Bjarke Refslund, Ερευνητική Μονάδα Βιώσιμης Παραγωγής, Τμήμα Υλικών και Παραγωγής του Πανεπιστημίου του Aalborg (Aalborg University Copenhagen), Monique Ramioul και Laurianne Terlinden, Ινστιτούτο Έρευνας για την Εργασία και την Κοινωνία του Πανεπιστημίου της Leuven (KU Leuven), Carsten Brück και Claudia Oldenburg, Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP), Marina Järvis, Karin Reinhold και Charles Woolfson, Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο του Τάλιν (TTU), Raluca Stepa, Εθνικό Ινστιτούτο Έρευνας και Ανάπτυξης της Επαγγελματικής Ασφάλειας (INCDPM) της Ρουμανίας, Guido Micheli και Enrico Cagno, Πολυτεχνείο του Μιλάνου (POLIMI), Sandrine Caroly και Déborah Gaudin, Πανεπιστήμιο της Grenoble (Université Grenoble Alpes), Ann-Beth Antonsson και Cecilia Österman, Σουηδικό Ινστιτούτο Περιβαλλοντικής Έρευνας (IVL).

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

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

Διαχείριση έργου: Malgorzata Milczarek, Marine Cavet, Maurizio Curtarelli, EU-OSHA

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

στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

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

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

Υπενθυμίζεται ότι το παρόν κείμενο είναι μετάφραση του πρωτότυπου αγγλικού

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

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Πρόλογος

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

Σε μια προσπάθεια να καλυφθεί το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις σε θέματα ΕΑΥ και στις σχετικές πρακτικές στους χώρους εργασίας, ο EU-OSHA ξεκίνησε ένα τριετές έργο μεγάλης εμβέλειας (2014-2017) με γενικό στόχο τον προσδιορισμό βασικών παραγόντων επιτυχίας σε επίπεδο πολιτικής, στρατηγικής και πρακτικών λύσεων για τη βελτίωση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ στην Ευρώπη. Το έργο, το οποίο ανατέθηκε σε ομάδα ερευνητών που απαρτίζουν την κοινοπραξία SESAME (Safe Small and Micro Enterprises / Ασφαλείς μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις), έχει τρεις βασικούς στόχους. Ένας στόχος είναι η τεκμηριωμένη συνεισφορά στη διατύπωση συστάσεων πολιτικής, η οποία θα συμβάλει στις υπό εξέλιξη συζητήσεις σχετικά με το ρυθμιστικό πλαίσιο της ΕΑΥ για τις μικρές επιχειρήσεις στην Ευρώπη. Άλλος στόχος είναι ο προσδιορισμός ορθών πρακτικών σε επίπεδο χώρου εργασίας για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής διαχείρισης της ΕΑΥ, και η διευκόλυνση της περαιτέρω ανάπτυξης υφιστάμενων ή νέων πρακτικών εργαλείων, περιλαμβανομένου του επιγραμματικού εργαλείου διαδραστικής εκτίμησης κινδύνων (OiRA). Τέλος, τα πορίσματα θα αξιοποιηθούν σε μελλοντικές έρευνες με σκοπό τη διεύρυνση των γνώσεων σχετικά με τους παράγοντες οι οποίοι καθορίζουν την επιτυχία των μέτρων ΕΑΥ σε ΠΜΜΕ που δραστηριοποιούνται σε ραγδαία εξελισσόμενες οικονομίες.

Στην παρούσα σύνοψη παρουσιάζονται τα πορίσματα από τη δεύτερη φάση του έργου, στο πλαίσιο της οποίας διερευνήθηκαν οι συμπεριφορές και οι πρακτικές ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ μέσω 362 διεξοδικών συνεντεύξεων τόσο με εργαζομένους όσο και με ιδιοκτήτες-διευθύνοντες μικρών εταιρειών σε εννέα κράτη μέλη της ΕΕ, με ιδιαίτερη έμφαση σε τομείς όπως οι κατασκευές, η μεταποίηση, η γεωργία, ο ξενοδοχειακός τομέας, ο τομέας της εστίασης και της τροφοδοσίας, το λιανικό/χονδρικό εμπόριο, οι μεταφορές και η υγειονομική περίθαλψη. Οι επιπτώσεις των συμπεριφορών αυτών θα εξεταστούν περαιτέρω στην τελική φάση του έργου που αποσκοπεί να στηρίξει τη διατύπωση συστάσεων πολιτικής και να περιγράψει τις ορθές πρακτικές για τη διευκόλυνση της καλύτερης ΕΑΥ στις περισσότερο ευάλωτες ΠΜΜΕ. Τα αποτελέσματα αυτά θα δημοσιευθούν και θα διαδοθούν από τον EU-OSHA το 2018.



Christa Sedlatschek

Διευθύντρια

Συνοπτική παρουσίαση

Στην παρούσα σύνοψη παρουσιάζονται τα πορίσματα μιας ποιοτικής μελέτης των αντιλήψεων και των εμπειριών στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) σε 162 περιπτώσεις πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων επιλεγμένων από διαφορετικούς τομείς της οικονομίας εννέα κρατών μελών της ΕΕ. Στόχος της είναι να παρουσιάσει την «οπτική από την πλευρά του χώρου εργασίας» μέσω της διερεύνησης των εμπειριών και των αντιλήψεων όσον αφορά την ΕΑΥ στο εσωτερικό των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων (ΠΜΜΕ) και της επίδρασης των πλαισίων εντός των οποίων δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις αυτές. Στην προηγούμενη ανασκόπηση της βιβλιογραφίας στο πλαίσιο του έργου SESAME (Safe Small and Micro Enterprises / Ασφαλείς μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις) αναφέρεται ότι αυτό το εργασιακό περιβάλλον ενέχει ένα σύνολο ιδιαίτερων κινδύνων οι οποίοι είναι σε μεγάλο βαθμό προϊόν των κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών των εν λόγω χώρων εργασίας και καθορίζονται από έναν συνδυασμό παραγόντων που εντοπίζονται εντός και γύρω από τους χώρους αυτούς και οι οποίοι διαμορφώνουν το προφίλ κινδύνου τους (EU-OSHA 2016). Με βάση τα πορίσματα αυτά, στόχος της παρούσας μελέτης ήταν να διερευνήσει και να αποτυπώσει τις οπτικές τόσο των ιδιοκτητών-διευθυνόντων ΠΜΜΕ όσο και των εργαζομένων τους με τέτοιο τρόπο ώστε να καταστεί δυνατή η σύγκριση μεταξύ σημαντικών και καθοριστικών πλαισίων εντός των οποίων δραστηριοποιούνται οι εν λόγω επιχειρήσεις.

Όσον αφορά τα εθνικά πλαίσια, τα κράτη μέλη χωρίστηκαν σε ομάδες με βάση διάφορα κοινά χαρακτηριστικά τους τα οποία είχαν εντοπιστεί στο πλαίσιο προηγούμενων εργασιών και τα οποία λειτουργούν ως καθοριστικοί παράγοντες των τρόπων με τους οποίους θεσπίζονται και οργανώνονται οι ρυθμίσεις ΕΑΥ στο επίπεδο του χώρου εργασίας (EU-OSHA 2013). Σε αυτά περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, τα εξής:

- ο ρυθμιστικός χαρακτήρας και η διαχείριση της εφαρμογής των διατάξεων ΕΑΥ και οι θεσμικές ρυθμίσεις για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης·
- τα συστήματα εργασιακών σχέσεων, η ιστορική τους εξέλιξη και η ισχύς των διαφόρων φορέων που τα απαρτίζουν·
- η φύση της οικονομίας, το εύρος των παραγωγικών δραστηριοτήτων και υπηρεσιών, το σχετικό μέγεθος του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, καθώς και οι οικονομικές πολιτικές· και
- τα συστήματα και οι πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας.

Επιλέχθηκε τουλάχιστον μία χώρα από καθεμία από τις ομάδες που προέκυψαν και από τις οποίες έπρεπε να επιλεγούν οι υπό εξέταση περιπτώσεις, όπως παρουσιάζονται στη συνέχεια – οι χώρες που επελέγησαν επισημαίνονται με έντονους χαρακτήρες:

1. *Δυτική ΕΕ:* **Βέλγιο**, **Γερμανία**, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες και Αυστρία·
2. *Βόρεια ΕΕ:* **Δανία**, Φινλανδία και **Σουηδία**·
3. *Ηνωμένο Βασίλειο (ΗΒ)* και *Ιρλανδία*·
4. *Νότια/Λατινική ΕΕ:* Ελλάδα, Ισπανία, **Γαλλία**, **Ιταλία**, Κύπρος, Μάλτα και Πορτογαλία·
5. *Κεντρική και Ανατολική ΕΕ:* Βουλγαρία, Τσεχική Δημοκρατία, **Εσθονία**, Κροατία, Λετονία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Πολωνία, **Ρουμανία**, Σλοβενία και Σλοβακία.

Οι περιπτώσεις που εξετάστηκαν επελέγησαν επίσης από επτά ευρείς τομείς οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους οι ΠΜΜΕ κυριαρχούν ιδιαίτερα: γεωργία, μεταποίηση, κατασκευές, χονδρικό και λιανικό εμπόριο, μεταφορές, υπηρεσίες καταλύματος και υπηρεσίες εστίασης, και υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής μέριμνας. Πρόκειται, ασφαλώς, για μεγάλους και διαφορετικούς τομείς δραστηριότητας και στόχος του ποιοτικού δείγματος δεν ήταν να είναι πλήρως αντιπροσωπευτικό της διαφοροποίησής τους. Οι επιμέρους κλάδοι στους οποίους δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις των περιπτώσιολογικών μελετών στο πλαίσιο των ευρύτερων αυτών τομέων ήταν οι εξής:

- γεωργία: φυτική παραγωγή και εκτροφή ζώων, δασοκομία·
- μεταποίηση: μεταποίηση μετάλλων, τροφίμων, ξύλου, χημικών ουσιών, χαρτιού και κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων·
- κατασκευές: κατασκευή κτιρίων και εξειδικευμένες δραστηριότητες·
- χονδρικό και λιανικό εμπόριο: χονδρικό εμπόριο, συντήρηση και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, λιανική πώληση φαρμακευτικών και ιατρικών προϊόντων και νέων προϊόντων σε εξειδικευμένα καταστήματα·
- μεταφορές: εμπορευματικές μεταφορές και μεταφορές φορτίου·

- δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης·
- ανθρώπινη υγεία και κοινωνική μέριμνα: παροχή φροντίδας σε ενήλικες και παιδιά, παροχή οδοντιατρικών και άλλου είδους κλινικών υπηρεσιών και παροχή εκπαίδευσης και δραστηριοτήτων.

Η επιλογή παραδειγμάτων ΠΜΜΕ διαφορετικού μεγέθους από τους κλάδους αυτούς κατέστησε, ωστόσο, δυνατή τη διενέργεια ορισμένων συγκριτικών αναλύσεων σε επίπεδο τομέα.

Κάθε περιπτώσιολογική μελέτη περιλάμβανε επισκέψεις στη συμμετέχουσα επιχείρηση και συνεντεύξεις με τον ιδιοκτήτη-διευθύνοντα και έναν εργαζόμενο, καθώς και παρατηρήσεις σχετικά με τις δραστηριότητες της επιχείρησης. Με τον τρόπο αυτόν συγκεντρώθηκε μεγάλος όγκος ποιοτικών εμπειρικών δεδομένων σχετικά με την ευαισθητοποίηση, την πρακτική και την εμπειρία όσον αφορά τις ρυθμίσεις για την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ και τα πλαίσια εντός των οποίων διαμορφώνονται, καθώς και σχετικά με τους παράγοντες που τις καθορίζουν, σε ένα φάσμα διαφορετικών τομέων, μεγεθών, επιχειρηματικών πρακτικών και εθνικών ρυθμιστικών και οικονομικών πλαισίων εντός της ΕΕ. Διενεργήθηκε συγκριτική ανάλυση, ώστε να αντληθούν συμπεράσματα σχετικά με τις σχέσεις ΕΑΥ στο επίπεδο του χώρου εργασίας και σχετικά με την επιρροή που ασκούν σε αυτές τα βασικά χαρακτηριστικά επιχειρηματικής πρακτικής, το μέγεθος, ο τομέας και τα εθνικά ρυθμιστικά και κοινωνικοοικονομικά πλαίσια.

Πορίσματα

Τα πορίσματα εφιστούν την προσοχή σε χαρακτηριστικά του ύφους και της φύσης των εθνικών ρυθμιστικών καθεστώτων για τη διαχείριση της ΕΑΥ και στον βαθμό εστίασής τους στις ΠΜΜΕ στις χώρες που μελετήθηκαν, και παράλληλα στον ρόλο, στη διαθεσιμότητα και στην αρμοδιότητα των υπηρεσιών ΕΑΥ, στην παροχή ενημέρωσης και κατάρτισης σε ιδιοκτήτες-διευθύνοντες και εργαζομένους σε ΠΜΜΕ, καθώς και στα πλαίσια εργασιακών σχέσεων εντός των οποίων λειτουργεί η διαχείριση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, τόσο με τη στενή έννοια των διατάξεων για την εκπροσώπηση στον χώρο εργασίας και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους σε θέματα ΕΑΥ όσο και γενικότερα από την άποψη των ευρύτερων δομών, διαδικασιών και πρακτικών που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις στα ευρύτερα πλαίσια εντός των οποίων δραστηριοποιούνται οι ΠΜΜΕ. Στα πορίσματα ελήφθη επίσης υπόψη η επίδραση των χαρακτηριστικών των εθνικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας, υγειονομικής περίθαλψης και πρόνοιας σε σχέση με εργαζομένους σε ΠΜΜΕ, καθώς και των χαρακτηριστικών της ευρύτερης εθνικής πολιτικής και οικονομικής δομής και του σχετικού κλίματος και των επιπτώσεων που έχει για την ΕΑΥ η θέση των ΠΜΜΕ στη δομή και την οργάνωση των αγορών εργασίας και απασχόλησης στη χώρα.

Είναι σαφές ότι τα εθνικά ρυθμιστικά καθεστώτα, τα συστήματα ΕΑΥ και οι φορείς και οι διαδικασίες που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις, παρότι παρουσιάζουν γενικές ομοιότητες στα κράτη μέλη της ΕΕ, διαφέρουν αρκετά ώστε να επηρεάζουν σημαντικά τον τρόπο αντιμετώπισης της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Ωστόσο, παρά τις διαφορές, από τις μαρτυρίες ιδιοκτητών-διευθυνόντων και εργαζομένων προκύπτει ότι ένα κοινό στοιχείο που αναφέρεται από τις ΠΜΜΕ όλων των κρατών μελών είναι ο βαθμός στον οποίο οι ίδιοι οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες αισθάνονται ότι, με τον έναν ή τον άλλον τρόπο, δεν εξυπηρετούνται ιδιαίτερα αποτελεσματικά από πολλές από τις ρυθμίσεις που ισχύουν για τη διακυβέρνηση και τη στήριξη της ΕΑΥ στις χώρες τους.

Οι περιπτώσεις από τους επτά τομείς που μελετήθηκαν διαμορφώνουν μια διαφοροποιημένη και ανομοιογενή ομάδα, στοιχείο το οποίο ήταν ασφαλώς αναμενόμενο, δεδομένων των πορισμάτων της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας (EU-OSHA 2016). Ωστόσο, λόγω ζητημάτων πρόσβασης, η ομάδα περιλάμβανε μεγαλύτερο ποσοστό ΠΜΜΕ που είναι εδραιωμένες επιχειρήσεις, με αυξανόμενο ή σταθερό –ως επί το πλείστον μόνιμα απασχολούμενο– εργατικό δυναμικό από ό,τι θα ανέμενε κανείς σε σχέση με το σύνολο του πληθυσμού. Σημαντικό ποσοστό αυτών έχουν επίσης κατορθώσει να μετριάσουν τον ανταγωνισμό που αντιμετωπίζουν με την προσφορά υψηλής ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών σε εξειδικευμένες αγορές και με την προσέλκυση επιχειρηματικής δραστηριότητας βάσει της φήμης τους, χωρίς να είναι υποχρεωμένες να ανταγωνίζονται μόνο με βάση την τιμή. Αυτό το είδος προφίλ επιχειρήσεων ήταν αναμενόμενο, δεδομένων των ευρέως αναγνωρισμένων δυσκολιών προσέγγισης και ένταξης των ΠΜΜΕ που εφαρμόζουν «αθέμιτες στρατηγικές»¹ σε τέτοιου είδους έρευνες. Ωστόσο, στο δείγμα συμπεριλήφθηκαν και ορισμένες ΠΜΜΕ που έχουν υιοθετήσει την προσέγγιση των αθέμιτων στρατηγικών.

¹ Οι ΠΜΜΕ που εφαρμόζουν αθέμιτες στρατηγικές είναι οι ΠΜΜΕ που υιοθετούν ευρέως αναγνωρισμένες δέσμες οργανωτικών και επιχειρηματικών στρατηγικών οι οποίες αυξάνουν την πίεση στους μισθούς, στις συνθήκες εργασίας κ.ο.κ. στο πλαίσιο της προσπάθειάς τους να επιβιώσουν.

Από την ανάλυση προέκυψε ότι υπάρχουν πολλές διατομεακές ομοιότητες, καθώς εντοπίστηκαν κοινά ευρήματα μεταξύ των ΠΜΜΕ σε περισσότερους από έναν και συχνά σε όλους τους τομείς, καθώς και ορισμένες διαφορές μεταξύ τομέων. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων, παρατηρήθηκε ένας βαθμός επίγνωσης των κινδύνων μεταξύ των ερωτηθέντων στις συμμετέχουσες ΠΜΜΕ. Ωστόσο, οι μεγαλύτερες περιόδους επώασης και οι λιγότερο ορατοί κίνδυνοι, ιδίως οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, αναγνωρίζονται σε πολύ μικρότερο βαθμό συγκριτικά με τους πιο άμεσους και ορατούς φυσικούς κινδύνους. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι αναγνωρίζονται πολύ περισσότερο σε κράτη μέλη όπου η ένταξή τους στο ρυθμιστικό πλαίσιο και η επιβολή τους είναι πιο προβλεπόμενες. Επιπλέον, οι ερωτηθέντες από τα επίπεδα της διοίκησης και του εργατικού δυναμικού των ΠΜΜΕ στον τομέα των υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής μέριμνας, ειδικότερα, ήταν πιθανότερο να αναγνωρίσουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που συνδέονται με την εργασία τους σε σύγκριση με τους αντίστοιχους ερωτηθέντες από άλλους τομείς. Ωστόσο, παρά την αναγνώριση αυτή, λιγοστά είναι τα στοιχεία που καταδεικνύουν οποιαδήποτε συστηματική απόπειρα εκτίμησης ή μετριασμού των κινδύνων αυτών. Αντιθέτως, πολλοί τους θεωρούν εγγενή στοιχεία της θέσης εργασίας και, ως εκ τούτου, στοιχεία που θα πρέπει να γίνονται αποδεκτά και ανεκτά. Η τάση αυτή, δηλαδή το να εκλαμβάνονται οι συνηθέστεροι κίνδυνοι στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι ως εγγενή στοιχεία της εκάστοτε θέσης εργασίας, είναι μια τάση που παρατηρήθηκε, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, σε όλους τους τομείς που μελετήθηκαν, και αφορά τους άμεσους, φυσικούς κινδύνους και ορισμένες φορές και τους κινδύνους που συνδέονται με τον φόρτο, την ένταση και τις ώρες εργασίας. Στις περιπτώσεις στις οποίες ίσχυε αυτό, οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες και οι εργαζόμενοι θεωρούσαν γενικά ότι οι κίνδυνοι αυτοί είναι αναπόφευκτοι και ότι ο βέλτιστος τρόπος προσέγγισής τους είναι η «κοινή λογική». Οι ερωτηθέντες χρησιμοποίησαν συχνά τον συγκεκριμένο όρο σε σχέση με την προσέγγισή τους όσον αφορά τους κινδύνους στον χώρο εργασίας γενικότερα, στοιχείο που αντικατοπτρίζει τον εν γένει ανεπίσημο και εξατομικευμένο χαρακτήρα της αντιμετώπισης της ΕΑΥ στις επιχειρήσεις του δείγματος. Η αναγνώριση σύνθετης αιτιώδους συνάφειας όσον αφορά τα ατυχήματα ήταν σπάνια μεταξύ των ερωτηθέντων. Περισσότερο παρατηρήθηκε μια τάση προς την εξατομίκευση και την ανάληψη ευθύνης, τόσο σε σχέση με συμβάντα όσο και ευρύτερα όσον αφορά την ΕΑΥ, η οποία ήταν κοινή σε όλους τους τομείς.

Συνεπώς, τα επίπεδα επίσημων τακτικών διαδικασιών ΕΑΥ (γραπτές εκτιμήσεις κινδύνων, έγγραφα πολιτικής ΕΑΥ κ.λπ.) ήταν εν γένει χαμηλά μεταξύ των επιχειρήσεων του δείγματος. Επιπλέον, σε πολλές ΠΜΜΕ εντοπίστηκαν γραπτές εκτιμήσεις κινδύνων, οι οποίες ωστόσο σπάνιας χρησιμοποιούνταν στην πράξη. Είχαν καταρτιστεί κυρίως για να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση με κάποια νομοθετική απαίτηση και δεν θεωρούνταν εργαλείο διαχείρισης της ΕΑΥ. Επομένως, σπάνια ήταν και τα σχετικά παραδείγματα συστηματικής διαχείρισης ΕΑΥ. Ωστόσο, παρατηρήθηκε επίσης συσχέτιση με το μέγεθος, καθώς τα επίπεδα επίσημων και συστηματικών διαδικασιών μειωνόταν όσο μειωνόταν το μέγεθος της επιχείρησης. Η διαπίστωση αυτή αντικατοπτρίζει επίσης το γεγονός ότι οι μικρότερες επιχειρήσεις του δείγματος έχουν λιγότερους πόρους (διαχειριστικούς, χρονικούς, χρηματοοικονομικούς, εμπειρογνώσια κ.ο.κ.) στη διάθεσή τους σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες εταιρείες, με αποτέλεσμα να είναι συνολικά περισσότερο ευάλωτες τόσο από επιχειρηματική άποψη όσο και από πλευράς ΕΑΥ. Παρότι το στοιχείο αυτό είναι κοινό μεταξύ τομέων, είναι επίσης προφανές ότι οι πιο επίσημες και συστηματικές προσεγγίσεις απαντούν συχνότερα, ανεξαρτήτως μεγέθους ΠΜΜΕ, σε τομείς υψηλότερου κινδύνου (όπως οι κατασκευές και οι μεταφορές). Ειδικότερα, αυτό παρατηρήθηκε σε τομείς (όπως οι κατασκευές) στους οποίους τα κράτη μέλη επιβάλλουν επίσης ειδικούς για τον εκάστοτε τομέα κανονισμούς, στους οποίους προβλέπονται ρητά απαιτήσεις για τέτοιου είδους προσεγγίσεις, συχνά μέσω της αλυσίδας εφοδιασμού. Τα πορίσματα αυτά, ασφαλώς, συνάδουν με τις ευρέως αναγνωρισμένες επιπτώσεις του μεγέθους και του τομέα στις πρακτικές και τις προσεγγίσεις που εφαρμόζονται στις ΠΜΜΕ όσον αφορά την ΕΑΥ.

Ορισμένες από τις συμμετέχουσες ΠΜΜΕ χρησιμοποιούν εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών για υποστήριξη σχετικά με την ΕΑΥ. Το επίπεδο αυτής της πρακτικής ποικίλλει μεταξύ κρατών μελών και αντικατοπτρίζει τις εθνικές απαιτήσεις. Ωστόσο, παρατηρούνται επίσης σαφείς διαφορές στους τρόπους με τους οποίους οι υπηρεσίες αυτές προσεγγίζουν το έργο τους και/ή χρησιμοποιούνται από τους ιδιοκτήτες-διευθύνοντες των ΠΜΜΕ, στοιχεία που είναι αμφότερα σημαντικά για τον βαθμό στον οποίο επηρεάζουν την ΕΑΥ. Σε ορισμένες περιστάσεις, ειδικότερα σε εκείνες όπου η χρήση των υπηρεσιών αυτών είναι υποχρεωτική και το ρυθμιστικό πλαίσιο γίνεται αντιληπτό περισσότερο ως πλαίσιο επιβολής κυρώσεων και λιγότερο ως πλαίσιο παροχής στήριξης, παρατηρείται η τάση οι υπηρεσίες να θεωρείται ότι προσφέρουν την ελάχιστη προσέγγιση που απαιτείται για τη συμμόρφωση. Υπό τις συνθήκες αυτές, είναι επίσης σύνηθες οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες να θεωρούν ότι η ΕΑΥ αποτελεί ευθύνη της εξωτερικής υπηρεσίας και να έχουν επομένως ελάχιστη άμεση ανάμειξη με αυτήν –καθώς, στην ουσία, έχουν αναθέσει σε εξωτερικό πάροχο την ευθύνη αυτή– με αποτέλεσμα η συμμόρφωση να περιορίζεται συχνά στη συμπλήρωση των απαιτούμενων εγγράφων. Ταυτόχρονα, εντοπίστηκαν περιπτώσεις στις οποίες οι εξωτερικές υπηρεσίες προσφέρουν πολύ εκτενέστερη υποστήριξη, με αποτέλεσμα να έχουν σημειωθεί βελτιώσεις στην ΕΑΥ οι οποίες υπερβαίνουν τα ελάχιστο επίπεδο που

απαιτείται για τη συμμόρφωση. Στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτό εξαρτάται από το ενδιαφέρον που επιδεικνύει ο ιδιοκτήτης-διευθύνων και από την ενεργό ανάμειξη του στην ΕΑΥ.

Ομοίως, εντοπίστηκαν λιγοστές περιπτώσεις επίσημων ρυθμίσεων για τη συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΑΥ στις συμμετέχουσες ΠΜΜΕ. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα κατώτατα όρια όσον αφορά τον αριθμό των μελών του προσωπικού από τα οποία αρχίζουν να ισχύουν οι ρυθμίσεις αυτές καθορίζονται βάσει κανονισμού. Επιπλέον, είναι σαφές ότι οι παραδόσεις, οι ρυθμίσεις και τα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων σε εθνικό επίπεδο (όπως η συνδικαλιστική πυκνότητα και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις) ασκούν κάποια επιρροή, καθώς ρυθμίσεις απαντούν πολύ περισσότερο στις χώρες με μακρά και ισχυρή συμμετοχική παράδοση σε συνδυασμό με συγκριτικά υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα. Και σε αυτήν την περίπτωση παρατηρούνται κάποιες διαφοροποιήσεις μεταξύ τομέων, με τα επίπεδα των επίσημων ρυθμίσεων να είναι ιδιαίτερα χαμηλά στους τομείς –όπως η γεωργία– με τις λιγότερο ανεπτυγμένες παραδόσεις εργασιακών σχέσεων και με χαμηλότερη πυκνότητα συνδικαλιστικών ενώσεων, σε σύγκριση, για παράδειγμα, με τον τομέα της μεταποίησης. Ωστόσο, σε αρκετές περιπτώσεις, σε όλους τους τομείς, από τις απαντήσεις τόσο των διευθυνόντων όσο και των εργαζομένων προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι είναι απρόθυμοι να συμμετάσχουν στην ΕΑΥ με αυτόν τον τρόπο. Αυτό συνδέεται σαφώς με το μέγεθος της επιχείρησης, καθώς πολλοί ανέφεραν ότι οι επίσημες ρυθμίσεις είναι περιττές, λόγω των καλών κοινωνικών σχέσεων και της ανοικτής και ανεπίσημης επικοινωνίας στον χώρο εργασίας τους. Οι καλές κοινωνικές σχέσεις και η ανεπίσημη επικοινωνία είναι ένα στοιχείο που αναφέρθηκε σε πολλές περιπτώσεις από τις συμμετέχουσες ΠΜΜΕ όλων των τομέων. Κατά συνέπεια, σπάνια διεξάγονται συνεδριάσεις εν γένει και ακόμη πιο σπάνια διεξάγονται συνεδριάσεις στην ημερήσια διάταξη των οποίων περιλαμβάνονται θέματα ΕΑΥ. Ωστόσο, και σε αυτή την περίπτωση, παρατηρούνται ορισμένες διαφοροποιήσεις ανά τομέα, καθώς θέματα ΕΑΥ περιλαμβάνονται σε πιο τακτική βάση στις συνεδριάσεις ομάδων σε τομείς υψηλού κινδύνου, όπως η μεταποίηση και οι κατασκευές (για τον τομέα των κατασκευών, διαπιστώθηκε και πάλι σύνδεση με ειδική για τον τομέα νομοθεσία).

Από την άποψη των παραγόντων που προάγουν την ΕΑΥ, το ρυθμιστικό πλαίσιο είναι σαφώς σημαντικό. Αναπόφευκτα, αυτό ποικίλλει μεταξύ χωρών και τομέων. Σε εθνικό επίπεδο, η συχνότητα διεξαγωγής επιθεωρήσεων και ο βαθμός στον οποίο οι επιθεωρήσεις αυτές γίνονται αντιληπτές ως πηγή υποστήριξης και/ή ως δυνητική πηγή κυρώσεων διαφοροποιούνται ανάλογα με τις παραδόσεις του εκάστοτε κράτους μέλους. Συνεπώς, σε χώρες όπως η Δανία και η Σουηδία, είναι πολύ συνηθέστερο οι επιθεωρήσεις να γίνονται αντιληπτές ως μορφή υποστήριξης, ενώ σε κράτη μέλη όπως η Ρουμανία είναι πιθανότερο να θεωρηθούν μέσο επιβολής κυρώσεων. Ωστόσο, παρατηρούνται επίσης ορισμένες σημαντικές διαφορές σε επίπεδο τομέα. Η πιθανότητα να πραγματοποιηθεί επίσκεψη από την επιθεώρηση εργασίας ποικίλλει, τουλάχιστον σε ορισμένες χώρες, ανάλογα με την ισχύουσα στρατηγική των αρχών επιθεώρησης όσον αφορά τη διεξαγωγή επιθεωρήσεων βάσει ιεράρχησης κινδύνων. Κατά γενικό κανόνα, πραγματοποιούνται περισσότερες επιθεωρήσεις σε επιχειρήσεις που ανήκουν σε τομείς υψηλότερου κινδύνου σε σύγκριση με επιχειρήσεις τομέων χαμηλότερου κινδύνου.

Ωστόσο, οι επιθεωρήσεις που διεξάγονται από ειδικούς για τον εκάστοτε τομέα φορείς, βάσει των οποίων συχνά χορηγούνται οι άδειες συνέχισης της λειτουργίας των επιχειρήσεων, συχνά επηρεάζουν εμμέσως και την ΕΑΥ. Για παράδειγμα, τα μέτρα τα οποία οφείλουν να λαμβάνουν οι επιχειρήσεις στους τομείς των υπηρεσιών τροφίμων και των υπηρεσιών υγείας του ανθρώπου και κοινωνικής μέριμνας, και τα οποία έχουν σχεδιαστεί για την προστασία των πελατών, στην πράξη, συχνά λειτουργούν εξίσου προστατευτικά και για τους εργαζομένους. Επιπλέον, οι επιθεωρήσεις αυτές (τις οποίες ορισμένοι από τους ερωτηθέντες με δυσκολία διέκριναν από τις επιθεωρήσεις που συνδέονται με την ΕΑΥ) ενδέχεται επίσης να έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της ευαισθητοποίησης των ιδιοκτητών-διευθυνόντων σχετικά με την ανάγκη συμμόρφωσης γενικότερα.

Ορισμένες από τις συμμετέχουσες εταιρείες ανήκουν σε ευρύτερες οργανωτικές δομές ομίλων και, στις περιπτώσεις αυτές, οι ρυθμίσεις τους για την ΕΑΥ συχνά επηρεάζονται από την αντίστοιχη μητρική εταιρεία. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι μητρικές εταιρείες ορισμένες φορές αναπτύσσουν συστήματα και διαδικασίες διαχείρισης ΕΑΥ και τα παραδίδουν στις θυγατρικές τους και ελέγχουν τη συμμόρφωση των θυγατρικών τους με αυτά, ενώ παράλληλα παρέχουν γνώσεις, εμπειρογνώσια και στήριξη στον τομέα της ΕΑΥ. Ωστόσο, εντοπίστηκαν επίσης παραδείγματα αρνητικού αντίκτυπου, όπως περιπτώσεις στις οποίες οι μητρικές εταιρείες ή οι διαχειριστές (στην περίπτωση των υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής μέριμνας) αρνήθηκαν να επιτρέψουν στους διευθύνοντες των ΠΜΜΕ να επενδύσουν σε ΕΑΥ.

Ομοίως, η επιρροή από την αλυσίδα εφοδιασμού όσον αφορά την ΕΑΥ μπορεί να είναι τόσο θετική (για παράδειγμα, στην περίπτωση που οι πελάτες απαιτούν την τήρηση ορισμένων προτύπων ΕΑΥ ή οι προμηθευτές παρέχουν πληροφορίες ΕΑΥ) όσο και αρνητική (όπως σε περιπτώσεις στις οποίες οι απαιτήσεις των πελατών έχουν ως αποτέλεσμα συντομότερες προθεσμίες). Και στην περίπτωση αυτή παρατηρούνται

διαφορές μεταξύ τομέων, καθώς η επιρροή φαίνεται να είναι σχετικά περιορισμένη, για παράδειγμα, στη γεωργία, αλλά μάλλον εντονότερη σε τομείς όπως οι μεταφορές και οι κατασκευές (για τις κατασκευές, αυτό συνδέεται σε ορισμένες περιπτώσεις με ειδική για τον τομέα νομοθεσία, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω). Σε σχέση με τα ανωτέρω, η πιστοποίηση EAY αποτελεί σημαντικό παράγοντα προώθησης σε ορισμένους τομείς (και πάλι, τομείς όπως οι κατασκευές και οι μεταφορές), ιδίως σε αυτούς όπου οι επιρροές από την αλυσίδα εφοδιασμού είναι ισχυρές και οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες των ΠΜΜΕ αισθάνονται ότι είναι υποχρεωμένοι να επενδύσουν σε τέτοια συστήματα απλώς για να παράσχουν στην εταιρεία τους τη δυνατότητα να ανταγωνιστεί σε επιχειρηματικό επίπεδο. Τα ατομικά χαρακτηριστικά και η συμπεριφορά του ιδιοκτήτη-διευθύνοντος γενικότερα έχουν ασφαλώς ιδιαίτερη σημασία ως παράγοντες προώθησης της EAY και το στοιχείο αυτό παρουσιάζεται με συνέπεια μεταξύ χωρών και τομέων και αντικατοπτρίζει τα πορίσματα πολλών άλλων μελετών (EU-OSHA 2016).

Πολλοί από τους ιδιοκτήτες-διευθύνοντες που συμμετείχαν σε συνεντεύξεις εξέφρασαν την έντονη επιθυμία να μεριμνούν για την ασφάλεια των εργαζομένων τους, αναφερόμενοι συχνά σε αυτούς ως «οικογένεια» (σε ορισμένες περιπτώσεις υπήρχε πράγματι συγγένεια, αλλά σε πολλές άλλες ο όρος χρησιμοποιούνταν μεταφορικά). Άλλοι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες αναφέρθηκαν σε πιο απτά κίνητρα, εξηγώντας ότι τα ανεπαρκή αποτελέσματα EAY είναι δαπανηρά, καθώς οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να απουσιάζουν περισσότερο από την εργασία με αποτέλεσμα να μειώνεται ενδεχομένως η παραγωγικότητα. Για πολλούς, η πραγματικότητα ήταν μια μείξη των δύο αυτών παραγόντων. Ωστόσο, στις περιπτώσεις όπου οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες ενδιαφέρθηκαν για την EAY και δρομολόγησαν μια συμμετοχική, χωρίς αποκλεισμούς και ανοικτή προσέγγιση, οι ρυθμίσεις, οι πρακτικές, η ευαισθητοποίηση σχετικά με την EAY κ.ο.κ. είναι εν γένει εμφανέστερες και παρουσιάζονται περισσότερο ενσωματωμένες στις καθημερινές διεργασίες, πρακτικές και διαδικασίες. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό οφείλεται εν μέρει στη θέση του ιδιοκτήτη-διευθύνοντος (για παράδειγμα, εκείνοι που συμμετέχουν στις διαδικασίες παραγωγής είναι ορισμένες φορές περισσότερο σε θέση να εκτιμήσουν τις καθημερινές εμπειρίες των εργαζομένων τους και να ακούσουν και να λάβουν υπόψη τις ανησυχίες και τις προτάσεις τους). Ωστόσο, συνδέεται επίσης στενά με την ικανότητα και τους πόρους τους.

Είναι σαφές ότι ορισμένοι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες έχουν φιλοδοξίες σχετικά με την ανάπτυξη των επιχειρήσεών τους, αλλά πολλοί προτιμούν να παραμείνουν ΠΜΜΕ, καθώς θεωρούν ότι εάν το μέγεθος της εταιρείας τους αυξηθεί υπερβολικά, θα είναι δύσκολο για αυτούς να διατηρήσουν τον έλεγχο της καθημερινής λειτουργίας. Πολλοί επίσης επιδιώκουν ενεργά να διατηρούν αφοσιωμένους και πιστούς εργαζομένους, καθώς και εργαζομένους με δυνατότητες εξέλιξης. Οι προσεγγίσεις αυτές μπορούν να συνδεθούν με την εγγύτητα σε επίπεδο χώρου και κοινωνικής σχέσης μεταξύ ιδιοκτήτη-διευθύνοντος και εργαζομένων, καθώς και με την ταυτότητα των ιδιοκτητών-διευθυνόντων. Ως εκ τούτου, κατά τη διάρκεια της έρευνας, εντοπίστηκαν συχνά ιδιοκτήτες-διευθύνοντες ΠΜΜΕ που προσπαθούν να εφαρμόσουν με τη μία ή την άλλη μορφή μια «απόλυτα θεμιτή»² στρατηγική για την επιχείρησή τους. Ωστόσο, παρότι πολλοί θέτουν αυτόν τον στόχο, δεν το κατορθώνουν πάντα, καθώς υφίστανται πίεση από την αγορά και τους ανταγωνιστές που τους υποχρεώνει να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις των πελατών, για παράδειγμα με αύξηση των ωρών εργασίας, συχνά με μειωμένη αμοιβή. Η πίεση αυτή τους υποχρεώνει να προσπαθούν να μειώσουν το κόστος που δεν συνδέεται άμεσα με τη βασική λειτουργία της επιχείρησής τους. Συνεπεία αυτού, αισθάνονται ότι πρέπει να μεταकुλίσουν την επιβάρυνση αυτή στους εργαζομένους τους από την άποψη των μισθών, της εργασιακής ασφάλειας ή των ωρών εργασίας τους, καθώς και να επιλέξουν να μην διαθέτουν χρόνο και πόρους σε θέματα όπως η EAY, τα οποία θεωρούν ότι δεν εμπίπτουν στα βασικά συμφέροντα της επιχείρησής τους. Συνεπώς, πολλοί ιδιοκτήτες-διευθύνοντες εγκλωβίζονται μεταξύ των δύο αυτών θέσεων: αφενός, της επιθυμίας τους να εφαρμόσουν μια «απόλυτα θεμιτή» στρατηγική και, αφετέρου, των μηχανισμών που τους ωθούν προς την υιοθέτηση «αθέμιτης» στρατηγικής.

Εν ολίγοις, για τους περισσότερους ιδιοκτήτες-διευθύνοντες των ΠΜΜΕ, η EAY αποτελεί ήσσονος σημασίας ζήτημα σε σύγκριση με άλλα ζητήματα τα οποία απορροφούν την προσοχή τους. Για πολλούς, το σημαντικότερο ζήτημα είναι ότι η EAY δεν θα πρέπει να παρεμβαίνει στις βασικές δραστηριότητες της επιχείρησης που είναι αναγκαίες για τη διασφάλιση της επιβίωσης της εταιρείας. Συνεπώς, δεν θεωρείται κατά κανόνα βασικό διαχειριστικό ζήτημα και δεν της δίνεται αρκετή προσοχή. Στο πλαίσιο αυτό, η EAY μοιάζει με άλλα ζητήματα που συχνά θεωρούνται δευτερεύουσας σημασίας σε σχέση με τις βασικές επιχειρηματικές δραστηριότητες στις ΠΜΜΕ, όπως η κατάρτιση και η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού εν γένει, και το στοιχείο αυτό συμβάλλει

² Με τον όρο «απόλυτα θεμιτή» νοείται η στρατηγική που βρίσκεται στον αντίποδα της «αθέμιτης» στρατηγικής και αφορά τις ΠΜΜΕ που παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά επιτυχίας από άποψη ανάπτυξης, όπως οι αποκαλούμενες «επιχειρήσεις-γαζέλες», αλλά επίσης, με ευρύτερη έννοια, μικρές επιχειρήσεις που είναι σε θέση να επενδύουν σε δεξιότητες και καινοτομία με τρόπους που υποστηρίζουν την ανάπτυξη και την επιτυχία της επιχείρησής τους.

επίσης στην εξήγηση του τρόπου με τον οποίο εξελίσσεται η διαδικασία μετάθεσης του κινδύνου σε αυτές τις εργασιακές καταστάσεις, όπου οι εργαζόμενοι επωμίζονται ολοένα και περισσότερο αυτό το βάρος.

Ερμηνεία των πορισμάτων

Παρότι, αναπόφευκτα, το δείγμα των χώρων εργασίας δεν ήταν αντικειμενικό, καθώς περιλάμβανε πολλές από τις βέλτιστες περιπτώσεις εργασιακής εμπειρίας σε ΠΜΜΕ, ωστόσο τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν υποστηρίζουν γενικά τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανασκόπηση προηγούμενων ερευνών. Από τα εν λόγω στοιχεία προκύπτει ότι η εργασία σε σημαντικό ποσοστό ΠΜΜΕ μπορεί να γίνει αντιληπτή υπό την έννοια της εμπειρίας της κοινωνικής και οικονομικής ανισότητας ως προς την κατανομή των κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία στις διαδικασίες παραγωγής και παροχής υπηρεσιών στην οικονομία της ΕΕ. Τα πορίσματα επιβεβαιώνουν ότι οι ΠΜΜΕ είναι πράγματι μια ανομοιογενής ομάδα, και μάλιστα πολύ περισσότερο από τις μεγαλύτερες εταιρείες, αλλά υποδηλώνουν επίσης ότι υπάρχουν ορισμένα γενικά κοινά σημεία. Παρότι οι γενικεύσεις όσον αφορά τα θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα ΕΑΥ σε σχέση με τις ΠΜΜΕ και τα πλαίσια στα οποία δραστηριοποιούνται παραμένουν σχετικά επικίνδυνες, από την παρούσα μελέτη προκύπτει ότι μια τυπολογία που επισημαίνει τα κοινά χαρακτηριστικά και τις διαφορές με βάση το μέγεθος, τον τομέα, την επιχειρηματική πρακτική και την εθνικότητα είναι ταυτόχρονα εφικτή και χρήσιμη. Στις μεμονωμένες ΠΜΜΕ σπανίως απαντούν όλα τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με το εκάστοτε πρότυπο επιχείρησης σε κάθε κατηγορία, αλλά η κατηγοριοποίηση εξακολουθεί να είναι χρήσιμη για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο μπορούν να αντιμετωπιστούν διάφορα κοινά ζητήματα ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ.

Οι τυπολογίες αυτές αναπτύχθηκαν με σκοπό να γίνει κατανοητό το πλούσιο και ποικίλο σύνολο πορισμάτων που συγκεντρώθηκαν από τις περιπτώσιολογικές μελέτες. Οι επιχειρήσεις κατηγοριοποιήθηκαν ανάλογα με την επιχειρηματική πρακτική, το μέγεθος, τον τομέα και το εθνικό πλαίσιο. Με βάση τις επιχειρηματικές πρακτικές προέκυψε ένα σύνολο γενικών κατηγοριών ΠΜΜΕ, στο οποίο περιλαμβάνονται η κατηγορία των επιχειρήσεων που αποφεύγουν, η κατηγορία των επιχειρήσεων που αντιδρούν και η κατηγορία των επιχειρήσεων που μαθαίνουν. Από τις επιτόπιες μελέτες που διενεργήθηκαν προέκυψαν διάφοροι προφανείς λόγοι για τους οποίους, για παράδειγμα, ορισμένοι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες ΠΜΜΕ έχουν υιοθετήσει μια προδραστική προσέγγιση όσον αφορά την ΕΑΥ και ορισμένοι την έχουν εντάξει ακόμη και στο επιχειρηματικό τους μοντέλο. Επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από ένα σύνολο παραγόντων στους οποίους περιλαμβάνονται η οικονομική και η επιχειρηματική θέση του οργανισμού τους, η εκπαίδευση και οι δεξιότητες του ιδιοκτήτη-διευθύνοντος και των εργαζομένων, η ευαισθητοποίηση των προσώπων αυτών όσον αφορά τους κινδύνους και οι ικανότητές τους, ο βαθμός στον οποίο η εταιρεία είναι ορατή στις ρυθμιστικές αρχές και άλλοι εξωτερικοί παράγοντες επιρροής. Κατά συνέπεια, πολλές ΠΜΜΕ είναι σε θέση να παραγάγουν τα παραδείγματα επιτυχημένης οικονομικής ανάπτυξης που έχουν προβλεφθεί για αυτές από πολλούς φορείς χάραξης οικονομικής πολιτικής της ΕΕ. Ωστόσο, άλλες ΠΜΜΕ εμπίπτουν σε κατηγορίες στις οποίες οι σημερινοί και οι παλαιότεροι ερευνητές κατατάσσουν τις «επιχειρήσεις που αποφεύγουν», ενώ άλλες θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν, στην καλύτερη περίπτωση, «επιχειρήσεις που αντιδρούν». Διερευνήθηκε ο τρόπος και ο λόγος για τον οποίο οι εταιρείες αυτές συχνά εφαρμόζουν «αθέμιτες» στρατηγικές στην προσέγγισή τους για την εξασφάλιση οικονομικής επιβίωσης, στο πλαίσιο των οποίων η επίτευξη βέλτιστης πρακτικής σε σχέση με την ΕΑΥ είναι απίθανο να αποτελεί προτεραιότητα της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, οι επιχειρήσεις αυτές βρίσκονται εκτός του πεδίου εμβέλειας της προαιρετικής στήριξης για τη βελτίωση των ιδίων και των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους από την άποψη της ΕΑΥ, αλλά ορισμένες φορές βρίσκονται ακόμη και εκτός του πεδίου εμβέλειας των ρυθμιστικών φορέων. Από τις διαφορές του δείγματος όσον αφορά το μέγεθος προκύπτουν διαφοροποιήσεις μεταξύ της συμπεριφοράς των πολύ μικρών επιχειρήσεων που αριθμούν λιγότερους από 10 εργαζομένους, των μικρότερων μικρών επιχειρήσεων, με 10-19 εργαζομένους, και των μεγαλύτερων μικρών επιχειρήσεων, με 20-49 εργαζομένους. Οι διαφορές αυτές φαίνεται ότι επικαλύπτονται περαιτέρω στο δείγμα από εκείνες που αφορούν ειδικά τον εκάστοτε τομέα· για παράδειγμα, τα χαρακτηριστικά ορισμένων τομέων, όπως η γεωργία και οι κατασκευές, είναι προφανές ότι αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες συγκεκριμένων συμπεριφορών μεταξύ των ΠΜΜΕ που τις διαχωρίζουν από τις επιχειρήσεις σε άλλους τομείς –όπως οι υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης έναντι των μεταφορών– που είναι παρόμοιου μεγέθους ή εφαρμόζουν παρόμοιες επιχειρηματικές πρακτικές. Όλα αυτά τα στοιχεία επηρεάζονται περαιτέρω από χαρακτηριστικά συμπεριφοράς τα οποία καθορίζονται σαφώς από το ρυθμιστικό και το οικονομικό περιβάλλον ή το περιβάλλον εργασιακών σχέσεων εντός των οποίων δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις που μελετήθηκαν στα διάφορα κράτη μέλη. Κατά συνέπεια, οι τυπολογίες συνολικά παρέχουν ορισμένους χρήσιμους τρόπους για την εξέταση των παραγόντων που καθορίζουν την πρακτική των ΠΜΜΕ όσον αφορά την ΕΑΥ και για τη διατύπωση ερωτήσεων σχετικά με τις μορφές υποστήριξης που απαιτούνται για τη βελτίωση της πρακτικής

αυτής, καθώς και ερωτήσεων που λαμβάνουν έως έναν βαθμό υπόψη τα πλαίσια εντός των οποίων προκύπτουν οι βλάβες τις οποίες υφίστανται οι εργαζόμενοι στις εταιρείες αυτές.

Προβληματισμοί

Από τη διερεύνηση των εμπειριών και των αντιλήψεων των ΠΜΜΕ που μελετήθηκαν όσον αφορά την ΕΑΥ προκύπτουν διάφορα σημεία προβληματισμού. Από τα πορίσματα των συγκρίσεων αποκαλύπτονται ορισμένες αξιοσημείωτες ομοιότητες σε διασυννοριακό και διατομεακό επίπεδο. Ειδικότερα, τα πορίσματα καταδεικνύουν τον καθοριστικό ρόλο της επιρροής του ιδιοκτήτη-διευθύνοντος στις κοινωνικές και οικονομικές σχέσεις της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ και συσχετίζουν τις σχέσεις αυτές με μια εστίαση στις επιχειρηματικές πρακτικές τις οποίες οι ΠΜΜΕ θεωρούν ότι είναι υποχρεωμένες να υιοθετούν και να θέτουν σε προτεραιότητα, προκειμένου να ανταγωνίζονται αποτελεσματικά εντός των ευρύτερων οικονομικών πλαισίων στα οποία δραστηριοποιούνται. Προκύπτει σαφώς, τόσο από την πληθώρα των περιπτώσεων όσο και από τα πορίσματα προηγούμενων μελετών, ότι η ΕΑΥ σπανίως κατέχει θέση υψηλής προτεραιότητας στις στρατηγικές που καταρτίζουν οι ιδιοκτήτες-διευθύνοντες για την κάλυψη των απαιτήσεων αυτών. Ένας από τους κύριους τρόπους με τους οποίους συμβιβάζονται οι αντιθέσεις των ρυθμιστικών απαιτήσεων (που συχνά γίνονται ελάχιστα μόνον αντιληπτές) σχετικά με την ΕΑΥ και των στρατηγικών για την απόδοση προτεραιότητας στην παραγωγικότητα στο πλαίσιο της επιχειρηματικής πρακτικής είναι η διαδικασία ανάθεσης της ευθύνης για την ΕΑΥ στις κοινωνικές σχέσεις στις οποίες βασίζεται η παραγωγή της επιχείρησης. Με τον τρόπο αυτόν οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν την ευθύνη να χρησιμοποιούν την «κοινή λογική» κατά την εφαρμογή εργασιακών πρακτικών, ώστε να εκτελούν τα καθήκοντά τους κατά τρόπο που ικανοποιεί τις απαιτήσεις της παραγωγής της επιχείρησης αλλά θεωρείται επίσης «ασφαλής» ανεξαρτήτως των κανονιστικών διατάξεων ή των επαγγελματικών ρυθμίσεων που ενδέχεται να απαιτούνται για τη διαχείριση της ΕΑΥ.

Σε τέτοιου είδους σενάρια, συνήθως μόνον όταν προκύπτουν δυσμενή συμβάντα, τραυματισμοί ή προβλήματα υγείας διαπιστώνεται ότι δεν έχουν τηρηθεί οι κανονιστικές απαιτήσεις ή οι απαιτήσεις της ευρύτερης ορθής πρακτικής και, στις περιπτώσεις αυτές, οι ενέργειες των εργαζομένων είναι συχνά εκείνες που αποτελούν τη βασική αιτία της μη τήρησης των απαιτήσεων. Παρότι το περιβάλλον και το επιχειρηματικό πλαίσιο των ΠΜΜΕ συμβάλλουν στην προώθηση αυτής της διαδικασίας ανάθεσης ευθυνών, η ίδια η διαδικασία δεν είναι νέα και έχει περιγραφεί πολλές φορές στο πλαίσιο μελέτης των κοινωνικών σχέσεων όσον αφορά τους τραυματισμούς στον χώρο εργασίας από κοινωνιολογική άποψη σε άλλες καταστάσεις, μεταξύ άλλων και σε καταστάσεις που προκύπτουν σε μεγαλύτερους οργανισμούς. Ωστόσο, στις ΠΜΜΕ, ο ευάλωτος χαρακτήρας τους όσον αφορά την επιχειρηματική δραστηριότητα στα σύγχρονα οικονομικά πλαίσια, όπως και η ανασφάλεια της απασχόλησης στις επιχειρήσεις αυτές, παράλληλα με τα συχνά χαμηλά επίπεδα γνώσεων τόσο των εργαζομένων όσο και των διευθυνόντων όσον αφορά την ΕΑΥ, έχουν συμβάλει στην προώθηση της υιοθέτησης των θέσεων αυτών από τους ιδιοκτήτες-διευθύνοντες και τους εργαζομένους των ΠΜΜΕ που μελετήθηκαν.

Πράγματι, το στοιχείο αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει στον προβληματισμό σχετικά με το αν η προσπάθεια κατανόησης του «τι είναι αποτελεσματικό» για την υποστήριξη της ΕΑΥ σε μικρές επιχειρήσεις μέσω της διεξαγωγής έρευνας με τον τρόπο που περιγράφεται στο παρόν έγγραφο είναι απολύτως επιτυχής για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανισότητας ως προς την κατανομή των κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία, διότι οι ανισότητες αυτές εμφανίζονται σε πολλές μορφές εργασίας στις οποίες οι ΠΜΜΕ συχνά κατέχουν εξέχουσα θέση και οι οποίες παρουσιάζουν τα κοινά στοιχεία της αβεβαιότητας, της ανασφάλειας και της γενικής μη προσβασιμότητας τόσο στις ρυθμιστικές επιθεωρήσεις όσο και στις προαιρετικές μορφές υποστήριξης της ΕΑΥ. Επιπλέον, είναι πιθανό ότι τέτοιου είδους καταστάσεις βρίσκονται εκτός του πεδίου εμβέλειας των καθιερωμένων στρατηγικών ΕΑΥ τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ΕΕ. Ωστόσο, όπως διαπιστώθηκε από την παρούσα έρευνα, παρότι από τα δεδομένα ερευνών μεγάλης κλίμακας προκύπτει ενδεχομένως ότι τέτοιου είδους σενάρια είναι ολοένα και περισσότερο συνήθη, στην ουσία βρίσκονται εκτός του πεδίου εμβέλειας προσεγγίσεων όπως αυτές που παρουσιάζονται στο παρόν έγγραφο για την έρευνα της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ.

Παρότι, όπως έχει υποστηριχθεί, είναι έως έναν βαθμό δυνατή η αξιολόγηση των συνεπειών των πορισμάτων από τα πιο προσβάσιμα σενάρια «βέλτιστων περιπτώσεων» που αποτελούν την πλειονότητα των περιπτώσεων που μελετήθηκαν, ο τρόπος αυτός δεν είναι απολύτως ικανοποιητικός για την κατανόηση του τι ακριβώς συμβαίνει στις περιπτώσεις που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εμβέλειας των συμβατικών μεθόδων έρευνας. Επιπλέον, η αύξηση και η συνέχιση τέτοιου είδους καταστάσεων για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα έχει συμβάλει στην αύξηση του επιπέδου κοινωνικής αποδοχής τους, στοιχείο που με τη σειρά του έχει συντελέσει στην «κανονικοποίηση» περαιτέρω πρακτικών ανασφάλειας και άτυπων μορφών απασχόλησης,

παράλληλα με τις αρνητικές επιπτώσεις τους για την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων τους οποίους αφορούν.

Τέτοιου είδους πρακτικές στην οργάνωση της εργασίας και στα μέσα προστασίας που παρέχονται στους εργαζομένους προκύπτουν ταυτόχρονα με άλλες αλλαγές, οι οποίες επισημαίνονται σε κοινωνιολογικές μελέτες της εργασίας και της απασχόλησης στη σημερινή εποχή, όπως οι μελέτες για τον ατομικισμό, την εξατομίκευση και τη μετάθεση ευθυνών εντός των χώρων εργασίας, μέσω των οποίων η μεγαλύτερη ευθύνη για την ασφάλεια και την υγεία δεν ανατίθεται σε εκείνους των οποίων οι επιχειρηματικές δραστηριότητες δημιουργούν κινδύνους, αλλά σε εκείνους που υποχρεούνται να εργάζονται εκτεθειμένοι στους κινδύνους αυτούς. Πράγματι, ακόμη και ανάμεσα στα βέλτιστα σενάρια, τα οποία αποτελούν μεγάλο ποσοστό των περιπτώσεων στις οποίες βασίστηκε η παρούσα σύνοψη, στην πλειονότητα των περιπτώσεων συχνά η ΕΑΥ δεν γίνεται αντιληπτή ως παράμετρος η οποία χρήζει ειδικής αντιμετώπισης μέσω της διαχείρισής της με τρόπους που ορίζονται στο καταστατικό. Όπως έχει παρατηρηθεί επανειλημμένως, αποτέλεσμα της προσέγγισης αυτής είναι οι κίνδυνοι να απειλούν αυτούς που εργάζονται και είναι εκτεθειμένοι στους κινδύνους αυτούς και η ευθύνη για την αποτροπή τους να αναλαμβάνεται επίσης από τους εργαζομένους, και όχι από τους φορείς που σύμφωνα με το σύστημα κανονιστικών ρυθμίσεων είναι αρμόδιοι για αυτό, δηλαδή τους εργοδότες τους. Μπορεί επίσης να υποστηριχθεί ότι αυτές οι μορφές «συμμετοχής» έχουν αυξήσει περαιτέρω την ευάλωτη κατάσταση ορισμένων εργαζομένων, καθώς συμβάλλουν επίσης στην ολοένα μεγαλύτερη εξατομίκευση της ανάληψης του κινδύνου και των επιπτώσεών του και στην ανάληψη του κινδύνου (συχνά σε δυσανάλογο βαθμό) από ευάλωτα άτομα.

Από το συμπέρασμα αυτό προκύπτουν δύο επιπλέον σημεία προβληματισμού. Το πρώτο αφορά τη φύση της «συμμετοχής» των εργαζομένων στην ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Είναι προφανές ότι ρυθμίσεις για την επίσημη αντιπροσωπευτική συμμετοχή στις περιπτώσεις που μελετήθηκαν ήταν σπάνιες και, στις περισσότερες περιπτώσεις, εντελώς ανύπαρκτες. Παρότι αυτό είναι κατανοητό, καθώς είναι ευρέως γνωστό ότι η αντιπροσωπευτική συμμετοχή στην ΕΑΥ είναι σπάνιο φαινόμενο σε τέτοιου είδους ανεπίσημα πλαίσια, σημαίνει ωστόσο ότι η συμμετοχή που παρατηρείται είναι άμεση και εξατομικευμένη. Πλην όμως, η πραγματική φύση της συμμετοχής αυτής, οι παράγοντες προώθησής της και οι παράγοντες που καθορίζουν την ποιότητά της είναι πολύ πιο δύσκολο να εντοπιστούν. Με το δεδομένο αυτό, και βάσει των ζητημάτων εξατομίκευσης και ανάθεσης ευθυνών που αναφέρθηκαν στις προηγούμενες παραγράφους, και ελλείψει αυτονομίας όσον αφορά την αντιπροσωπευτική συμμετοχή, η ανάγκη να γίνουν πραγματικά κατανοητές οι σχέσεις στον χώρο εργασίας είναι σημαντική προκειμένου να διαμορφωθεί μια πλήρως τεκμηριωμένη εικόνα του τι είναι αποτελεσματικό, για ποιους και σε ποια πλαίσια όσον αφορά την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ.

Το στοιχείο αυτό οδηγεί στο δεύτερο σημείο προβληματισμού, το οποίο αφορά τον τρόπο με τον οποίο μελετήθηκαν τόσο η συμμετοχή αυτή όσο και οι διαδικασίες και οι σχέσεις που βοηθούν στον καθορισμό της. Στην ανάλυση των πορισμάτων, αναφέρθηκε η προηγούμενη κοινωνιολογική βιβλιογραφία η οποία έχει έως έναν βαθμό διερευνήσει τα ζητήματα που περιβάλλουν την ανάληψη ευθυνών για τους κινδύνους που συνδέονται με την εργασία από τους εργαζομένους που αντιμετωπίζουν τους κινδύνους αυτούς. Το έργο αυτό θεωρήθηκε χρήσιμο για την εξασφάλιση βαθύτερων γνώσεων σχετικά με ορισμένες ποιοτικές εμπειρίες που αναφέρθηκαν στο πλαίσιο των συνεντεύξεων με τους εργαζομένους και τους διευθύνοντές τους στις περιπτώσεις που μελετήθηκαν. Ωστόσο, όπως διαπιστώθηκε επίσης από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας ΕΑΥ, παρατηρείται σχετική έλλειψη τέτοιου είδους μελετών όσον αφορά τους εργαζομένους σε ΠΜΜΕ. Παρότι η προσέγγιση της ποιοτικής έρευνας σχετικά με την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ θεωρείται ότι συνέβαλε στην αύξηση της αντιπροσωπευτικότητας των πορισμάτων της παρούσας έρευνας από την πλευρά των εργαζομένων σε σχέση με τις προηγούμενες έρευνες για την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, αναγνωρίζεται ότι στην πραγματικότητα οι μέθοδοι δεν ήταν επαρκώς αναλυτικές από κοινωνιολογική και εθνογραφική άποψη, ώστε να διερευνηθούν τα ζητήματα αυτά στο απαιτούμενο βάθος. Θα ήταν σκόπιμη η διενέργεια πιο εστιασμένης και κοινωνιολογικά τεκμηριωμένης ποιοτικής έρευνας για την ενίσχυση της καλύτερης κατανόησης των διαδικασιών και των πλαισίων αυτών που καθορίζουν τις αντιλήψεις και τις πρακτικές σε σχέση με την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ.

Στην έκθεση που ακολουθεί, συνεπώς, καταβάλλονται προσπάθειες ώστε να ερμηνευθεί ένα πλούσιο σύνολο εμπειρικών ευρημάτων από μεγάλο αριθμό περιπτώσεων πρακτικών ΕΑΥ σε ΠΜΜΕ από εννέα χώρες της ΕΕ στις οποίες πραγματοποιήθηκαν επισκέψεις κατά τη διάρκεια των επιτόπιων εργασιών. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι περιορισμοί που είναι εγγενείς στην εφαρμογή των στόχων αυτών σε μια τόσο ανομοιογενή ομάδα. Έχει γίνει αναφορά στην πρόκληση που συνιστά η κατανόηση των βασικών στοιχείων συγκρισιμότητας σε σχέση με τις πρακτικές και τα αποτελέσματα για την ΕΑΥ μεταξύ ΠΜΜΕ, ενώ ταυτόχρονα έχει αναγνωριστεί η ανομοιογένεια των επιχειρήσεων αυτών. Έγινε επίσης απόπειρα πλαισίωσης αυτών των στοιχείων συγκρισιμότητας σε σχέση με τα κοινωνικοοικονομικά πλαίσια εντός των οποίων δραστηριοποιούνται οι ΠΜΜΕ. Στην προσέγγιση αυτή ασφαλώς ενυπάρχουν κίνδυνοι αναγωγισμού. Παρά τις επισημάνσεις και τις επιφυλάξεις αυτές, ωστόσο, θεωρείται ότι οι τυπολογίες που δημιουργήθηκαν, καθώς και οι ευρείες ερμηνείες

που παρουσιάζονται για τα κοινωνικοοικονομικά και κανονιστικά πλαίσια εντός των οποίων εμφανίζονται, και για τις διαδικασίες οι οποίες συμβάλλουν στον προσδιορισμό των δράσεων που αναλαμβάνονται τόσο από τους εργαζομένους όσο και από τους ιδιοκτήτες-διευθύνοντες σχετικά με την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, βοηθούν στον προσδιορισμό της θέσης των πορισμάτων σε σχέση με προηγούμενες μελέτες και γενικά συμβάλλουν στη βελτίωση της κατανόησης σε όλους αυτούς τους τομείς. Ταυτόχρονα, θεωρείται ότι προσφέρουν ορισμένους χρήσιμους δείκτες για τη διαμόρφωση πολιτικών και στρατηγικών με σκοπό την υποστήριξη των ΠΜΜΕ ώστε να αντιμετωπίσουν τις αδυναμίες των ρυθμίσεων ΕΑΥ τις οποίες αναφέρουν. Από την άποψη αυτή, η έρευνα που περιγράφεται στην παρούσα σύνοψη και τα συμπεράσματα που παρουσιάζονται εδώ παρέχουν τις βάσεις τόσο για την ανάλυση των στρατηγικών και των εργαλείων υποστήριξης των ΠΜΜΕ (EU-OSHA 2017α, β), όσο και για τους προβληματισμούς που διατυπώνονται στην τελική έκθεση σχετικά με ολόκληρο το έργο (EU-OSHA 2018).

Αποστολή του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)

είναι να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Ο Οργανισμός ερευνά, αναπτύσσει και διανέμει αξιόπιστη, ισορροπημένη και αμερόληπτη πληροφόρηση σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και διοργανώνει πανευρωπαϊκές εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης. Ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1994 και έχει την έδρα του στο Μπιλμπάο της Ισπανίας. Φέρνει σε επαφή εκπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των κυβερνήσεων των κρατών μελών, των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και κορυφαίους εμπειρογνώμονες από κάθε κράτος μέλος της ΕΕ και από άλλες χώρες.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

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

<http://osha.europa.eu>