

Ασφάλεια και υγεία στις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις στην ΕΕ: από την πολιτική στην πράξη

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων
Συνοπτική παρουσίαση

Συντάκτες

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

Ευχαριστίες

Η παρούσα έκθεση συντάχθηκε με βάση την έρευνα που πραγματοποιήθηκε και τις συνεισφορές των εταίρων της ερευνητικής ομάδας του έργου SESAME: Laurianne Terlinden, Ινστιτούτο Έρευνας για την Εργασία και την Κοινωνία του Πανεπιστημίου της Leuven (HIVA-KU Leuven), Carsten Brück και Claudia Oldenburg, Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP), Emma Wadsworth, Κέντρο Έρευνας του Κάρντιφ για το Εργασιακό Περιβάλλον (CWERC), Πανεπιστήμιο του Κάρντιφ, 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 J.L. Micheli και Enrico Cagno, Πολυτεχνείο του Μιλάνου (POLIMI), Sandrine Caroly και Déborah Gaudin, Πανεπιστήμιο της Grenoble (Université Grenoble Alpes).

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 έκθεση. Τέλος, ευχαριστούμε το προσωπικό και τους εκπροσώπους των εστιακών πόλων του EU-OSHA για τα εύστοχα σχόλιά τους.

Διαχείριση έργου: Malgorzata Milczarek και Boglarka Bola, Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

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.

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 αυτές τις κλήσεις.

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

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2017

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

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, η ασφάλεια και η υγεία μεγάλης μερίδας των εργαζομένων σε ΠΜΜΕ δεν προστατεύονται επαρκώς και η καλή 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 ενισχυμένη ικανότητα 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 στις συστάσεις 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 καλών 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 επιγραμμικού εργαλείου διαδραστικής εκτίμησης κινδύνων (ΟiRA). 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 δυναμικά μεταβαλλόμενες οικονομίες.

Η παρούσα έκθεση παρουσιάζει τα πορίσματα από την τρίτη φάση του έργου, κατά την οποία προσδιορίστηκαν παραδείγματα καλής πρακτικής. Στην έρευνα συμμετείχαν αρχές ΕΑΥ, κοινωνικοί εταίροι και εμπειρογνώμονες του τομέα της ΕΑΥ με σκοπό τον προσδιορισμό βασικών στοιχείων επιτυχημένων πολιτικών, στρατηγικών και παρεμβάσεων στον χώρο εργασίας. Με βάση τις προηγούμενες φάσεις του έργου, στο πλαίσιο των οποίων εξετάστηκαν επικαιροποιημένες γνώσεις σε θέματα ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ και διερευνήθηκαν διεξοδικότερα οι ΠΜΜΕ με σκοπό την κατανόηση, από την οπτική των εργαζομένων και των εργοδοτών, των προβλημάτων και των ανησυχιών που σχετίζονται με την ΕΑΥ σε επίπεδο χώρου εργασίας, η παρούσα έκθεση επισημαίνει αποτελεσματικές λύσεις και παράλληλα εντοπίζει σημαντικά κενά όσον αφορά τη στήριξη που παρέχεται επί του παρόντος στις ΠΜΜΕ. Οι εν λόγω προκλήσεις θα αντιμετωπιστούν 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 περισσότερες 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 ενός ερευνητικού έργου που διερευνά τις πολιτικές, τις στρατηγικές, τις μεθόδους και τα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι μεσάζοντες, οι αρχές και οι φορείς της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) για την προσέγγιση και τη στήριξη των πολύ μικρών και των μικρών επιχειρήσεων (ΠΜΜΕ) κατά τη διαχείριση της ΕΑΥ, στο πλαίσιο του ευρύτερου έργου SESAME για τις πολύ μικρές και τις μικρές επιχειρήσεις.

Όπως διαπιστώθηκε στις προηγούμενες φάσεις του έργου SESAME, το θεσμικό, κοινωνικοοικονομικό και κανονιστικό πλαίσιο φαίνεται ότι επηρεάζει σημαντικά την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Πολλές ΠΜΜΕ αντιμετωπίζουν σοβαρές συγκυριακές προκλήσεις, όπως ανταγωνιστικές πιέσεις, ανταγωνισμό τιμών και αυξημένο κατακερματισμό της παραγωγής, μολονότι παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των ΠΜΜΕ όσον αφορά τους εν λόγω παράγοντες. Επιπλέον, πολλές ΠΜΜΕ συχνά αντιμετωπίζουν πιέσεις εξαιτίας της αδύναμης θέσης τους στην αλυσίδα εφοδιασμού. Σε πολλές ΠΜΜΕ οι πιέσεις αυτές μεταφράζονται σε ένα ευάλωτο επιχειρηματικό μοντέλο, στο πλαίσιο του οποίου τα περιθώρια λήψης αποφάσεων είναι περιορισμένα και οι οικονομικοί και διαχειριστικοί πόροι που θα μπορούσαν να διατεθούν σε άλλα ζητήματα πέραν της επιβίωσης της επιχείρησης είναι ελάχιστοι. Συχνά, αυτά τα τρωτά σημεία των επιχειρήσεων θέτουν και τους εργαζομένους σε ευάλωτη θέση, καθώς τους προσφέρονται άτυπες μορφές απασχόλησης, χαμηλά επίπεδα κατάρτισης στον χώρο εργασίας και επισφαλείς συνθήκες εργασίας.

Οι συγκυριακοί παράγοντες, σε συνδυασμό με τους ελάχιστους πόρους που διατίθενται για ζητήματα όπως η ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, έχουν ως αποτέλεσμα μεγάλο ποσοστό των ΠΜΜΕ να υιοθετούν στον τομέα της ΕΑΥ μια προσέγγιση αντίδρασης, στο πλαίσιο της οποίας συμμετέχουν σπανίως σε προδραστικές πρωτοβουλίες ΕΑΥ και κυρίως αντιδρούν σε συμβάντα όπως επιθεωρήσεις, ατυχήματα ή παρ' ολίγον ατυχήματα, ή αιτήματα από εργαζομένους ή πελάτες. Οι εξωτερικές αυτές εκκλήσεις για ανάληψη δράσης μπορεί να οδηγήσουν σε προληπτικές δράσεις για τη βελτίωση επιλεγμένων παραγόντων ΕΑΥ, παρότι συνήθως εστιάζουν σε ζητήματα ασφάλειας και σπανίως σε ζητήματα υγείας. Οι ΠΜΜΕ είναι συχνά επιχειρήσεις που πασχίζουν να επιβιώσουν, δείχνουν ελάχιστο ενδιαφέρον για την ΕΑΥ και συνήθως δεν επηρεάζονται από τις γενικότερες πολιτικές στον τομέα της ΕΑΥ ή από μεσάζοντες. Ακόμη και για τις πιο ενθουσιώδεις ΠΜΜΕ φαίνεται, γενικά, ότι είναι δύσκολη η προσέγγισή τους, ιδίως όσον αφορά την παροχή γενικών πληροφοριών για την ΕΑΥ.

Πορίσματα της έρευνας

Η μελέτη συνίστατο σε δύο χωριστές ερευνητικές εργασίες. Στο πλαίσιο της εργασίας 1 εντοπίστηκαν θετικά παραδείγματα μέτρων ΕΑΥ για τις ΠΜΜΕ. Με βάση τη διαθέσιμη βιβλιογραφία, τις συνεντεύξεις με ενδιαφερόμενους φορείς και τις πληροφορίες σχετικά με τη διάδοση, καθώς και μέσω της αξιοποίησης των θετικών παραδειγμάτων και πληροφοριών που ελήφθησαν από ΠΜΜΕ, επιλέχθηκαν 44 παραδείγματα, τα οποία περιγράφηκαν λεπτομερώς και αναλύθηκαν με σκοπό τον προσδιορισμό των βασικών παραγόντων επιτυχίας. Στο πλαίσιο της εργασίας 2 πραγματοποιήθηκαν εργαστήρια διαλόγου (σε έξι από τις συμμετέχουσες χώρες) και ομάδες εστίασης και/ή συνεντεύξεις (σε τρεις χώρες). Στα εργαστήρια διαλόγου και στις συνεντεύξεις, οι εθνικοί διαμεσολαβητές που σχετίζονται με το πλαίσιο ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ συζήτησαν προσεγγίσεις για την ΕΑΥ και προσδιόρισαν τα εμπόδια και τους παράγοντες που διευκολύνουν την ανάπτυξη ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ, μέσω της ανταλλαγής απόψεων και εμπειριών με βάση την καθημερινή αλληλεπίδρασή τους με ΠΜΜΕ. Στα εργαστήρια συμμετείχαν τέσσερις διαφορετικοί τύποι διαμεσολαβητών, συμπεριλαμβανομένων εκπροσώπων των εργοδοτών, εκπροσώπων των εργαζομένων, ρυθμιστικών φορέων και συμβούλων σε θέματα ΕΑΥ. Τα πορίσματα της παρούσας έκθεσης βασίζονται στις περιγραφές θετικών παραδειγμάτων και στα δεδομένα που συλλέχθηκαν στα εργαστήρια και στις συνεντεύξεις. Η έκθεση βασίζεται επίσης στη σχετική ερευνητική βιβλιογραφία.

Στο έργο επισημαίνεται ευρύ φάσμα θετικών παραδειγμάτων που δείχνουν ότι η ΕΑΥ μπορεί να αντιμετωπιστεί και να βελτιωθεί στις ΠΜΜΕ. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της άμεσης αλληλεπίδρασης με τους διαμεσολαβητές, καθώς και με άλλα μέσα όπως οικονομικά κίνητρα και θέσπιση απαιτήσεων στην αλυσίδα εφοδιασμού. Οι διαμεσολαβητές μπορούν να διαδραματίζουν διαφορετικούς ρόλους όσον αφορά την ΕΑΥ, όπως διάδοση πληροφοριών για την ΕΑΥ, μετάφραση της

νομοθεσίας ΕΑΥ, παροχή συμβουλών στις ΠΜΜΕ για θέματα ΕΑΥ και στήριξη των εξελίξεων στον τομέα της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Οι ΠΜΜΕ είναι μια ετερογενής και διαφοροποιημένη ομάδα ακόμη και εντός των επιμέρους τομέων, και ακόμη περισσότερο μεταξύ κλάδων, περιοχών και χωρών. Συνεπώς, δεν υπάρχουν απλές, ενιαίες λύσεις για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει στην ΕΑΥ η συγκεκριμένη ομάδα ενώ είναι πολύ σημαντικό αλλά δύσκολο να προσαρμοστούν οι πολιτικές, τα προγράμματα, τα εργαλεία και οι πρωτοβουλίες στις ειδικές ανάγκες των ΠΜΜΕ. Αυτή η προσαρμογή των πολιτικών και πρωτοβουλιών πρέπει να πραγματοποιηθεί σε όλο το φάσμα των διαδικασιών, από το εθνικό επίπεδο έως το επίπεδο κλάδου ή επιμέρους κλάδου, και σε πολλές περιπτώσεις ακόμη και στο επίπεδο των ειδικών εργασιακών διαδικασιών μιας εταιρείας. Οι κοινωνικοί εταίροι σε επίπεδο κλάδου διαδραματίζουν καίριο ρόλο στον σχεδιασμό ειδικών κλαδικών προσαρμογών.

Τα θετικά παραδείγματα που παρουσιάζονται στην έκθεση αφορούν διαφορετικούς μηχανισμούς για τη στήριξη των βελτιώσεων ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Οι εν λόγω μηχανισμοί περιλαμβάνουν δράσεις για την αύξηση της ευαισθητοποίησης όσον αφορά τους κινδύνους ΕΑΥ και κίνητρα για τη βελτίωση της ΕΑΥ στον χώρο εργασίας· στήριξη από διαμεσολαβητές του τομέα της ΕΑΥ αλλά και εκτός ΕΑΥ· πρακτικά εργαλεία που διευκολύνουν τον εντοπισμό και τον έλεγχο των κινδύνων· κατάρτιση για την αύξηση των γνώσεων σε θέματα ΕΑΥ· και οικονομική στήριξη για τη διευκόλυνση της εφαρμογής επιλεγμένων βελτιώσεων ΕΑΥ στον χώρο εργασίας. Ορισμένα θετικά παραδείγματα λαμβάνουν τη μορφή συντονισμένων προγραμμάτων τα οποία συνδυάζουν και συντονίζουν τις προσπάθειες διαφόρων διαμεσολαβητών και χρησιμοποιούν έναν συνδυασμό ρυθμιστικών πιέσεων, πληροφοριών και παροχής κινήτρων για τη δρομολόγηση βελτιώσεων ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ. Τα περισσότερα θετικά παραδείγματα βασίζονται στην εθελοντική συμμετοχή. Τα παραδείγματα και οι πρωτοβουλίες σε εθελοντική βάση επηρεάζουν θετικά την ΕΑΥ στις συμμετέχουσες ΠΜΜΕ· ωστόσο, ένας σημαντικός περιορισμός αυτών των προαιρετικών προγραμμάτων είναι ότι δεν προσεγγίζουν το μεγαλύτερο ποσοστό των ΠΜΜΕ οι οποίες αντιστέκονται και προσπαθούν να αποφύγουν την ενεργό συμμετοχή σε φορείς ΕΑΥ.

Δεδομένου ότι ακολουθούν αντιδραστική προσέγγιση, οι ΠΜΜΕ συχνά αναζητούν εύκολες και άμεσα εφαρμόσιμες λύσεις στα ζητήματα ΕΑΥ που αντιμετωπίζουν. Προτιμούν επίσης την εξατομικευμένη προσωπική επαφή για την αναζήτηση πιθανών λύσεων σε ζητήματα ΕΑΥ· ως εκ τούτου, θεωρούν ιδιαίτερως σημαντικούς τους διαμεσολαβητές που συνεργάζονται με τις ΠΜΜΕ και είναι σε θέση να βοηθούν στην αντιμετώπιση των ζητημάτων που ανακύπτουν. Οι διαμεσολαβητές μπορούν επίσης να βοηθήσουν τα ΜΠΔ τις ΠΜΜΕ να εφαρμόσουν τις πιο τεχνικές κανονιστικές απαιτήσεις στις καθημερινές πρακτικές. Οι λύσεις ΕΑΥ ενσωματώνονται πιο εύκολα όταν ευθυγραμμίζονται με τις καθημερινές εργασιακές πρακτικές των ΠΜΜΕ και είναι συνεπώς πιθανότερο να έχουν θετικό αντίκτυπο για τις ΠΜΜΕ. Οι διαμεσολαβητές μπορούν συνεπώς να συμβάλουν με πολλούς τρόπους σε σημαντικές βελτιώσεις όσον αφορά την ΕΑΥ.

Και τα τέσσερα είδη διαμεσολαβητών, δηλαδή οι εκπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων, οι ρυθμιστικοί φορείς και οι σύμβουλοι σε θέματα ΕΑΥ –μαζί με άλλους διαμεσολαβητές όπως προμηθευτές και, ειδικότερα, ασφαλιστικές εταιρείες που κατέχουν εξέχουσα θέση στο σύστημα ΕΑΥ σε διάφορες χώρες– μπορούν να έχουν θετικό αντίκτυπο στις εξελίξεις της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ επηρεάζοντας, ελέγχοντας και στηρίζοντας τις επιχειρήσεις μέσω της προσωπικής, άμεσης και συνήθως τακτικής επαφής με αυτές, ιδίως με την παροχή πρακτικών συμβουλών στις ΠΜΜΕ. Ο αντίκτυπος των διαφόρων διαμεσολαβητών ποικίλλει μεταξύ εθνικών πλαισίων, κλάδων και είδους διαμεσολαβητών. Οι επιθεωρήσεις εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε όλες τις χώρες που αποτέλεσαν αντικείμενο της έρευνας. Μολονότι η επιθεώρηση για την εξακρίβωση της συμμόρφωσης εξακολουθεί να αποτελεί το βασικό στόχο, οι επιθεωρήσεις εργασίας παρέχουν επίσης συμβουλές και στήριξη στις ΠΜΜΕ, αν και η σχέση επιθεώρησης και παροχής στήριξης κρίνεται αμφίροπη σε κάποιο βαθμό. Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ισχυρό αντίκτυπο στις χώρες με μακρά παράδοση στον εθνικό και κλαδικό κοινωνικό διάλογο, και η επιρροή των οργανωμένων εργατικών και εργοδοτικών ενώσεων συχνά εκτείνεται σε θέματα ΕΑΥ σε τοπικό επίπεδο και σε επίπεδο χώρου εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις, οι ΠΜΜΕ διατηρούν καλές σχέσεις εμπιστοσύνης με τις ενώσεις των εργοδοτών τους και με άλλες κλαδικές ενώσεις. Οι σύμβουλοι ΕΑΥ εξακολουθούν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε πολλές χώρες, αλλά η ποιότητα και η εμπειρία τους διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό, ενώ υπάρχουν επίσης και σημαντικές διαφορές στις υπηρεσίες που παρέχουν δωρεάν ή με βάση τους όρους της αγοράς. Καθώς οι περισσότερες ΠΜΜΕ διαθέτουν περιορισμένους πόρους, μπορεί να είναι δύσκολο για τους συμβούλους ΕΑΥ να συνεργαστούν με τις ΠΜΜΕ εάν αυτές πρέπει να πληρώσουν για τις υπηρεσίες τους.

Οι ρυθμιστικές απαιτήσεις και η εφαρμογή τους έχουν αποδειχθεί θεμελιώδεις για την προσέγγιση των ΠΜΜΕ. Αυτό ισχύει ιδίως για τις ΠΜΜΕ που έχουν αντιδραστική προσέγγιση και αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά το κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο στο οποίο δραστηριοποιούνται. Οι ρυθμιστικές απαιτήσεις και οι επιθεωρήσεις εργασίας εξασφαλίζουν ένα ελάχιστο βαθμό προσοχής από τις ΠΜΜΕ και ορίζουν δείκτες ΕΑΥ όχι μόνο για τους ιδιοκτήτες και διευθύνοντες των εταιρειών αλλά και για άλλους φορείς, όπως ενώσεις εργοδοτών, συνδικάτα και συμβούλους ΕΑΥ. Η ένταξη επιθεωρήσεων και ρυθμιστικών απαιτήσεων στις διάφορες πρωτοβουλίες ΕΑΥ επίσης αυξάνει την εμβέλεια των εν λόγω πρωτοβουλιών, ιδιαίτερα όσον αφορά το μεγάλο ποσοστό ΠΜΜΕ που δεν υπόκεινται σε εθελοντικά μέτρα.

Οι ΠΜΜΕ συνδέονται στενά με το κοινωνικοοικονομικό τους πλαίσιο και έχουν περιορισμένους πόρους· ως εκ τούτου, η βελτίωση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ αποτελεί σύνθετη διαδικασία που απαιτεί οργανωτικές, διαδικαστικές και τεχνικές αλλαγές στις εταιρείες. Η προσέγγιση των ΠΜΜΕ με αποτελεσματική στήριξη είναι δύσκολη και δαπανηρή· συνεπώς, θα πρέπει να αναζητηθούν ολοκληρωμένες λύσεις για την ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ από διαφορετικές οπτικές και οι λύσεις αυτές θα πρέπει να εφαρμοστούν με τη συμμετοχή διαφόρων μεσαζόντων και φορέων. Συχνά, επιτυγχάνεται αποτέλεσμα συνέργειας με τον συνδυασμό διαφόρων πολιτικών, δραστηριοτήτων και ενεργειών για την επίτευξη ισχυρού αντίκτυπου. Ο συντονισμός ή η σύνδεση πολιτικών μεταξύ των φορέων μπορεί να συμβάλει στην επίτευξη του βέλτιστου δυνατού αποτελέσματος. Ο συντονισμός των προσπαθειών μπορεί επίσης να συμβάλει στην υπέρβαση ορισμένων από τους περιορισμούς της συγκεκριμένης προσέγγισης σε πολλά από τα θετικά παραδείγματα, και να στρέψει τις πολιτικές και τα προγράμματα προς μια πιο ολιστική προσέγγιση όσον αφορά τη βελτίωση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ.

Υπάρχουν αρκετές πρωτοβουλίες χαμηλού κόστους οι οποίες είναι αποτελεσματικές για την προσέγγιση μεγάλου ποσοστού ΠΜΜΕ. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, οι δημόσιοι προϋπολογισμοί για τις αρχές και τα προγράμματα ΕΑΥ έχουν μειωθεί σε πολλές χώρες, και δεν είναι ρεαλιστικό να αναμένεται ότι θα εξασφαλιστεί η προσέγγιση της πλειονότητας των ΠΜΜΕ από τα εν λόγω προγράμματα, ιδίως των ΠΜΜΕ που λειτουργούν εκτός του ρυθμιστικού ελέγχου, χωρίς τη διάθεση περισσότερων πόρων. Καθώς έχει διαπιστωθεί ότι οι ρυθμιστικές απαιτήσεις και οι πρωτοβουλίες που υποστηρίζονται από τις επιθεωρήσεις επηρεάζουν σημαντικά τα πρότυπα ΕΑΥ και την ευαισθητοποίηση των ΠΜΜΕ, η ενίσχυση των προσπαθειών για την εφαρμογή αυτών των απαιτήσεων και των πρωτοβουλιών στις ΠΜΜΕ θα έχει θετικό αντίκτυπο. Επιπλέον, υπάρχει επιτακτική ανάγκη να προσαρμοστούν οι επιθεωρήσεις και λοιπές ρυθμιστικές δραστηριότητες στις ανάγκες των ΠΜΜΕ, διαφορετικά οι ιδιοκτήτες και διευθύνοντες των ΠΜΜΕ μπορεί να απομακρυνθούν από την ΕΑΥ.

Δείκτες πολιτικής

- Λόγω των προκλήσεων που έχει διαπιστωθεί ότι αντιμετωπίζουν οι περισσότερες ΠΜΜΕ, οι φορείς χάραξης πολιτικής και οι ενδιαφερόμενοι φορείς που είναι υπεύθυνοι για τη βελτίωση της ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ πρέπει να δώσουν υψηλότερη προτεραιότητα στις ΠΜΜΕ και στις ιδιαίτερες ανάγκες τους, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη τους περιορισμένους πόρους που διατίθενται τόσο για τις επιθεωρήσεις όσο και για τα εθελοντικά προγράμματα.
- Δεδομένου ότι οι ΠΜΜΕ υιοθετούν γενικώς μια προσέγγιση αντίδρασης όσον αφορά την ΕΑΥ, διαπιστώνεται ότι οι πολιτικές που βασίζονται σε ρυθμιστικές απαιτήσεις έχουν ευρύτερη εμβέλεια, καθώς πολλές ΠΜΜΕ δεν λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικά προγράμματα ή πολιτικές.
- Τα καλά σχεδιασμένα προγράμματα, εργαλεία και άλλες πρωτοβουλίες μπορούν να έχουν θετικό αντίκτυπο στην ΕΑΥ στις ΠΜΜΕ· ειδικότερα, η στήριξη, τα εργαλεία και οι πρωτοβουλίες που μπορούν να ενσωματωθούν στις καθημερινές εργασιακές πρακτικές και στη διαχείριση των ΠΜΜΕ μπορούν να είναι αποτελεσματικά. Ο αντίκτυπος μπορεί να ενισχυθεί σημαντικά μέσω της στήριξης από ευρύτερες πολιτικές που αφορούν τις ΠΜΜΕ και μέσω της διάθεσης πόρων σε επιθεωρητές και άλλους διαμεσολαβητές που προσεγγίζουν τις ΠΜΜΕ.
- Είναι απαραίτητο οι πολιτικές να προσαρμόζονται ειδικά στις ανάγκες, στις επιχειρηματικές συνθήκες και στο πλαίσιο των ΠΜΜΕ. Αυτό πρέπει να πραγματοποιείται σε επίπεδο κλάδου, αν και συχνά απαιτούνται δράσεις που στοχεύουν σε μικρότερα επίπεδα, όπως επιμέρους κλάδοι και εργασιακές διαδικασίες. Οι τριμερείς οργανώσεις και οι κλαδικές ενώσεις μπορούν να διευκολύνουν αυτή την προσαρμογή στις ανάγκες και τις απαιτήσεις των ΠΜΜΕ. Αυτό

μπορεί να διευκολυνθεί περαιτέρω από τη στενότερη συνεργασία (συντονισμός) μεταξύ των διαφόρων κυβερνητικών ρυθμιστικών φορέων, συμπεριλαμβανομένων οργανισμών που δεν αφορούν την ΕΑΥ.

- Οι ΠΜΜΕ συνήθως προτιμούν τους διαμεσολαβητές με τους οποίους αναπτύσσουν προσωπική επαφή. Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι διαμεσολαβητές μπορούν να αυξήσουν τον βαθμό προσέγγισης, την αποτελεσματικότητα και τη νομιμοποίηση των πολιτικών ΕΑΥ που απευθύνονται στις ΠΜΜΕ. Ωστόσο, οι προσωπικές συναντήσεις είναι επίσης δαπανηρές, και για τον λόγο αυτό είναι σημαντικό να εξευρεθούν οικονομικά αποδοτικές λύσεις που εξασφαλίζουν τον συντονισμό μεταξύ διαμεσολαβητών και αξιοποιούν τις δυνατότητες συμμετοχής διαφόρων διαμεσολαβητών που δεν έχουν σχέση με την ΕΑΥ, οι οποίοι συχνά έχουν ευρεία επαφή με τις ΠΜΜΕ.
- Οι περισσότερες ΠΜΜΕ, όπως επιβεβαιώνεται από την παρούσα μελέτη και την προηγούμενη φάση του έργου SESAME, έχουν περιορισμένους οικονομικούς και διοικητικούς πόρους, και για τον λόγο αυτόν είναι απαραίτητο να προβλεφθούν χαμηλού κόστους ή δωρεάν προγράμματα ΕΑΥ για την προσέγγιση περισσότερων ΠΜΜΕ.

Η μετάφραση πραγματοποιήθηκε από το Μεταφραστικό Κέντρο (CdT, Λουξεμβούργο).

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

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Santiago de Compostela 12, 5ος όροφος
48003 Μπιλμπάο, Ισπανία

Τηλ. +34 944358400

Φαξ +34 944358401

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office