

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

# Κατανοώντας τη διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας στους χώρους εργασίας, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία και τη σημασία της συμμετοχής των εργαζομένων, μέσω της έρευνας ESENER

## Σύνοψη τεσσάρων εκθέσεων δευτερογενούς ανάλυσης

### Περιεχόμενα

Βασικά μηνύματα	1
Γενικό πλαίσιο	2
Διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία	3
Εκπροσώπηση των εργαζομένων και διαβούλευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία	5
Παράγοντες που συνδέονται με την αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία	7
Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων — Ευνοϊκοί και ανασταλτικοί παράγοντες, ανάγκες και εφαρμοζόμενα μέτρα	10
Μεθοδολογία της έρευνας ESENER και σχετικές δημοσιεύσεις	13
Σχετικά με τους συντάκτες	14

### Βασικά μηνύματα

#### Διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία

- Η ευρωπαϊκή νομοθεσία φαίνεται ότι συνέβαλε αποτελεσματικά στο να ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις στη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) μέσω της εφαρμογής μιας συνεκτικής και συστηματικής προσέγγισης.
- Το επίπεδο διαχείρισης της ΕΑΥ μειώνεται κατ' αναλογία προς το μέγεθος των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα δε για τις επιχειρήσεις με λιγότερους από 100 εργαζομένους. Ωστόσο, το εύρος της μείωσης αυτής διαφέρει από χώρα σε χώρα, γεγονός που υποδηλώνει ότι υπάρχει η δυνατότητα ανάπτυξης ευνοϊκών «πλαισίων» εντός των οποίων ακόμη και οι μικρότερες επιχειρήσεις

μπορούν να λαμβάνουν ολοκληρωμένα μέτρα πρόληψης των κινδύνων στην εργασία.

- Η διαχείριση της ΕΑΥ είναι περισσότερο διαδεδομένη στους κλάδους που θεωρούνται συνήθως ως «υψηλού κινδύνου», ενώ η αυξανόμενη σοβαρότητα προβλημάτων όπως οι μυοσκελετικές παθήσεις, το άγχος, η βία και η παρενόχληση επιβάλλει την ανάγκη λήψης μέτρων πρόληψης σε όλους τους κλάδους.
- Οι διαφορές από χώρα σε χώρα όσον αφορά το επίπεδο διαχείρισης της ΕΑΥ υποδεικνύουν ευκαιρίες εμβάθυνσης της διαθέσιμης γνώσης, μέσω της διενέργειας περαιτέρω συγκριτικής έρευνας σε διακρατικό επίπεδο.

#### Εκπροσώπηση των εργαζομένων και διαβούλευση σε θέματα ΕΑΥ

- Στους χώρους εργασίας όπου υπάρχει εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ, το έμπρακτο ενδιαφέρον της διοίκησης για την υγεία και την ασφάλεια είναι πιο έκδηλο, όπως και για τη θέσπιση μέτρων πρόληψης για την αντιμετώπιση τόσο των γενικών κινδύνων ΕΑΥ όσο και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Όταν η εκπροσώπηση των εργαζομένων συνδυάζεται με υψηλό επίπεδο δέσμευσης εκ μέρους της διοίκησης για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, το αποτέλεσμα είναι ιδιαίτερα σημαντικό. Είναι δε ακόμη σημαντικότερο όταν υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων ή επιχειρησιακό συνδικάτο, καθώς και όταν το όργανο εκπροσώπησης λαμβάνει την κατάλληλη κατάρτιση και υποστήριξη.
- Η έκθεση ESENER επιβεβαιώνει την ανάγκη της συνεχούς υποστήριξης των εκπροσώπων των εργαζομένων για θέματα ΕΑΥ.
- Υφίσταται επίσης ανάγκη διερεύνησης των τρόπων με τους οποίους τα όργανα εκπροσώπησης μπορούν να συμβάλλουν με περισσότερο αποτελεσματικό τρόπο στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών και άλλων αναδυόμενων κινδύνων.

#### Διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων

- Συστηματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων γίνεται σε πολλούς χώρους εργασίας στην Ευρώπη, αλλά η συχνότητα εφαρμογής της εν λόγω προσέγγισης, καθώς και η έκτασή της

(πόσο ολοκληρωμένα εφαρμόζεται) διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα.

- Πέραν της ενθάρρυνσης για ευρύτερη εφαρμογή μιας συστηματικής προσέγγισης με στόχο την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, οι επιχειρήσεις πρέπει να δίνουν έμφαση στη διασφάλιση της εφαρμογής ενός μεγάλου φάσματος μέτρων πρόληψης.
- Οι παράγοντες «πλαισίου» —δηλαδή τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος στο οποίο λειτουργεί μια επιχείρηση— επηρεάζουν σημαντικά τον βαθμό στον οποίο οι μικρές επιχειρήσεις λαμβάνουν μέτρα για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και συνιστούν μια πιθανή οδό για τη βελτίωση της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε ολόκληρη την Ευρώπη.
- Το χαμηλό επίπεδο μέτρων σε κλάδους όπως η οικοδομή και η μεταποίηση, σε σύγκριση με κλάδους όπως η εκπαίδευση, η υγεία και οι κοινωνικές υπηρεσίες, υποδηλώνει την ανάγκη συνεπέστερης οικειοποίησης των μέτρων πρόληψης σε όλους συνολικά τους κλάδους.

### Ευνοϊκοί και ανασταλτικοί παράγοντες, ανάγκες και εφαρμοζόμενα μέτρα για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων

- Οι επιχειρήσεις που διαχειρίζονται αποτελεσματικά τα θέματα ΕΑΥ φαίνεται να λαμβάνουν μέτρα πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων συχνότερα. Στο σύνολο των επιχειρήσεων, οι βασικοί παράγοντες για τη λήψη μέτρων είναι τα σχετικά αιτήματα εκ μέρους των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους και η επιθυμία περιορισμού του απουσιασμού (της απουσίας από την εργασία). Όσον αφορά τα ειδικά μέτρα, το επιχειρηματικό κίνητρο φαίνεται να έχει μεγαλύτερη επίδραση, όπως καταδεικνύεται από τη σημασία της διατήρησης της παραγωγικότητας, του περιορισμού του απουσιασμού και της ανταπόκρισης σε αιτήματα πελατών ή στην εικόνα του εργοδότη.
- Η έλλειψη τεχνικής υποστήριξης και καθοδήγησης, όπως και η έλλειψη πόρων, αναγνωρίζονται συνολικά ως οι σημαντικότεροι ανασταλτικοί παράγοντες για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Σύμφωνα με ορισμένα διαθέσιμα στοιχεία, ανασταλτικοί παράγοντες όπως ο ευαίσθητος χαρακτήρας του θέματος ή η έλλειψη πόρων καθίστανται ιδιαίτερα σημαντικοί για μια επιχείρηση μόνο αφού αυτή έχει «εμπλακεί» στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Η ευαισθητοποίηση για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους πρέπει να ενισχυθεί, όπως και η παροχή υποστήριξης και καθοδήγησης. Περαιτέρω έρευνα απαιτείται επίσης προς υποστήριξη του «επιχειρηματικού κινήτρου» για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε επίπεδο χώρων εργασίας.

## Γενικό πλαίσιο

Τον Ιούνιο του 2009, ο EU-OSHA ολοκλήρωσε τις εργασίες πεδίου μιας πανευρωπαϊκής έρευνας για τις επιχειρήσεις με θέμα την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας, με τίτλο «Ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις» (ESENER) <sup>(1)</sup>. Η έρευνα, η οποία περιλαμβάνει περίπου

36 000 συνεντεύξεις και καλύπτει 31 χώρες (τα 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τη Νορβηγία, την Ελβετία, την Κροατία και την Τουρκία), αποσκοπεί στο να βοηθήσει να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικότερα τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία και να προαχθούν η υγεία και η ευημερία των εργαζομένων, παρέχοντας στους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικής συγκρίσιμες, εθνικής κλίμακας πληροφορίες, οι οποίες παρουσιάζουν ενδιαφέρον για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή νέων πολιτικών.

Μέσω ξεχωριστών τηλεφωνικών συνεντεύξεων, η έρευνα ESENER έθεσε ερωτήματα σε διευθυντικά στελέχη και εκπροσώπους των εργαζομένων για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, σχετικά με τους τρόπους διαχείρισης των κινδύνων στους χώρους εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, δηλαδή σε φαινόμενα όπως το άγχος, η βία και η παρενόχληση στην εργασία.

Τα αποτελέσματα είναι διαθέσιμα στη διεύθυνση [www.esener.eu](http://www.esener.eu), περιλαμβάνουν δε αναλυτική έκθεση επισκόπησης η οποία παρουσιάζει τα πορίσματα της αρχικής διμεταβλητής ανάλυσης ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)), καθώς και περίληψη της έκθεσης σε 23 γλώσσες ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en\\_esener1-summary.pdf/view?searchterm](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm)).

Επιπλέον, ένα διαδραστικό εργαλείο γραφικής απεικόνισης των αποτελεσμάτων μέσω διαδικτύου (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>) παρουσιάζει τα αποτελέσματα για τις επιλεγμένες ερωτήσεις, ανά χώρα, κλάδο και μέγεθος επιχείρησης.

Με βάση αυτή την αρχική ανάλυση, διενεργήθηκαν το 2011 τέσσερις διεξοδικές (πολυμεταβλητές) δευτερογενείς αναλύσεις, επισκόπηση των οποίων περιλαμβάνεται σε αυτή τη συνοπτική έκθεση. Οι τέσσερις εκθέσεις αφορούσαν τα ακόλουθα θέματα:

- Διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία
- Εκπροσώπηση των εργαζομένων και διαβούλευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία
- Παράγοντες που συνδέονται με την αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων
- Διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων — Ευνοϊκοί και ανασταλτικοί παράγοντες, ανάγκες και εφαρμοζόμενα μέτρα

Σκοπός των εν λόγω εκθέσεων είναι να συνδράμουν τον EU-OSHA στην παροχή πληροφοριών προς υποστήριξη των αρμοδίων για τη χάραξη πολιτικής σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, δημιουργώντας μια ισχυρή βάση διαλόγου επί βασικών ζητημάτων. Αναμένεται επίσης να συμβάλουν στην ανάπτυξη και την εφαρμογή παρεμβάσεων στους χώρους εργασίας μέσω του καλύτερου προσδιορισμού των ειδικών αναγκών (π.χ. αναλόγως του μεγέθους, του κλάδου και της γεωγραφικής θέσης των επιχειρήσεων), όπως και στην αποτελεσματικότερη στόχευση όσον αφορά τους διαθέσιμους πόρους. Τέλος, τα πορίσματα αναμένεται να συμβάλουν στην προαγωγή και την ανάπτυξη περαιτέρω έρευνας.

(1) Βλ. σύντομη μεθοδολογική σημείωση στο τέλος του εγγράφου.

## Διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία (2)

Οι κύριοι ερευνητικοί στόχοι της εν λόγω ανάλυσης ήταν:

1. Να προσδιοριστούν σύνολα πρακτικών, με βάση τα δεδομένα της έρευνας ESENER, τα οποία συνδέονται με την αποτελεσματική διαχείριση της ΕΑΥ.
2. Να οριστεί μια τυπολογία των επιχειρήσεων με βάση τα χαρακτηριστικά τους (χώρα, μέγεθος, ηλικία, κλάδος ή τομέας).
3. Να εξηγηθούν, με βάση την επιστημονική γνώση και τις πληροφορίες σχετικά με το ρυθμιστικό και επιχειρηματικό περιβάλλον, τα «χαρακτηριστικά πλαίσιου» που επηρεάζουν περισσότερο τη δέσμευση των επιχειρήσεων στην αποτελεσματική διαχείριση της ΕΑΥ.
4. Να συζητηθούν οι επιπτώσεις ως προς τις πολιτικές από την εμπειρική ανάλυση.

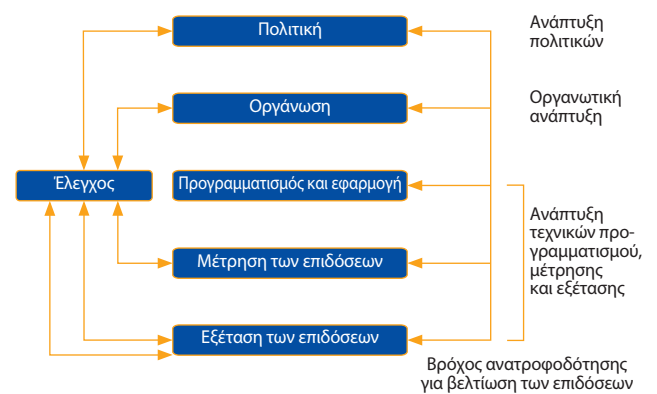
Η ανάλυση περιέλαβε ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και μοντελοποίηση των δεδομένων της έρευνας ESENER. Στόχος της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας ήταν να προσδιοριστούν σχέσεις μεταξύ μεταβλητών που θα μπορούσαν να δοκιμαστούν στο στάδιο της μοντελοποίησης και να προταθεί ένα εννοιολογικό πλαίσιο για την καθοδήγηση της ανάλυσης, ενώ η μοντελοποίηση, η οποία έλαβε τη μορφή ανάλυσης παραγόντων, αποσκοπούσε στην κατανόηση των συσχετισμών μεταξύ διαφορετικών πτυχών της διαχείρισης της ΕΑΥ. Οι εν λόγω πτυχές της ΕΑΥ προσδιορίστηκαν μέσω της απεικόνισης των ερωτημάτων της ESENER επί του εννοιολογικού πλαισίου. Η γνώση των συσχετισμών οδήγησε στην ανάπτυξη ενός δείκτη διαχείρισης της ΕΑΥ, με βάση τον οποίο δοκιμάστηκε μια σειρά από ανεξάρτητες μεταβλητές, όπως το μέγεθος της επιχείρησης, η γεωγραφική θέση (χώρα), οι δημογραφικές μεταβλητές και ο επαγγελματικός κλάδος.

### Κύρια πορίσματα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας

- Παρά τον περιορισμό των εργατικών ατυχημάτων και των βλαβών της υγείας κατά τις τελευταίες δεκαετίες, οι εργαζόμενοι αναφέρουν συνεχείς και αναδυόμενους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους, οι οποίοι σχετίζονται με την εργασία τους. Πέραν των σωματικών και ψυχολογικών επιπτώσεών τους, οι κακές συνθήκες υγείας και ασφάλειας έχουν και σημαντικές οικονομικές επιπτώσεις για τον ίδιο τον εργαζόμενο, για τον χώρο εργασίας του και για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.
- Οι σχετικές πρωτοβουλίες έχουν επικεντρωθεί στην προαγωγή πιο αποτελεσματικών προσεγγίσεων για τη διαχείριση της ΕΑΥ, οι οποίες έχουν στραφεί από την παραδοσιακή κανονιστική αντίληψη προς μια νέα αντίληψη σύμφωνα με την οποία η ΕΑΥ ενσωματώνεται στη γενική διαχείριση μιας επιχείρησης, προσφέροντας τη δυνατότητα συνεπέστερης οικειοποίησής της τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους. Οι εν λόγω προσεγγίσεις μπορούν να ομαδοποιηθούν γενικά υπό τον όρο «συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ».

- Παρά την ολοένα και πιο διαδεδομένη χρήση των εννοιών της διαχείρισης ΕΑΥ και των συστημάτων διαχείρισης ΕΑΥ μεταξύ των ενδιαφερομένων για θέματα ΕΑΥ — αρμόδιες αρχές, εργοδότες, εργαζόμενοι και οργανισμοί για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία —, διαπιστώνεται έλλειψη επιστημονικών στοιχείων σχετικά με την αποτελεσματικότητά τους ως προς τη βελτίωση της ΕΑΥ και ως προς άλλα αποτελέσματα. Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας εντόπισε, ωστόσο, ορισμένους παράγοντες που συνδέονται με την αποτελεσματική διαχείριση της ΕΑΥ.
- Με βάση την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αναπτύχθηκε ένα εννοιολογικό πλαίσιο για την καθοδήγηση της εμπειρικής ανάλυσης. Ως σημείο εκκίνησης ελήφθησαν τα βασικά στάδια της ανάπτυξης ενός συστήματος διαχείρισης ΕΑΥ: ανάπτυξη πολιτικής, οργανωτική ανάπτυξη, προγραμματισμός και εφαρμογή, μέτρηση και αξιολόγηση των κύριων κινδύνων για την επιχείρηση/οργανισμό και μέτρηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων για την ΕΑΥ (σχήμα 1).

### Σχήμα 1: Εννοιολογικό πλαίσιο εφαρμογής



Πηγή: Health and Safety Executive (1998).

### Κύρια πορίσματα από την εμπειρική ανάλυση

- Για την εμπειρική ανάλυση επιλέχθηκε μια σειρά ερωτημάτων από το ερωτηματολόγιο ESENER για τα διευθυντικά στελέχη (MM), τα οποία αφορούν διάφορες πτυχές της διαχείρισης της ΕΑΥ (πίνακας 1).
- Η ανάλυση παραγόντων έδειξε ότι το σύνολο των έντεκα μεταβλητών που μελετήθηκαν συνδέονταν στενά μεταξύ τους, γεγονός που σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις που αναφέρουν εφαρμογή μίας πτυχής της διαχείρισης αναφέρουν συνήθως και άλλες πτυχές. Το εν λόγω πόρισμα υποδηλώνει ότι οι επιχειρήσεις εμφανίζονται γενικά να υιοθετούν προσεγγίσεις συστημάτων διαχείρισης με στόχο τη διαχείριση της ΕΑΥ, και, ως εκ τούτου, η ίδια η έννοια του συστήματος διαχείρισης των κινδύνων για την ΕΑΥ είναι εμπειρικά αιτιολογημένη.
- Επιπλέον, η ανάλυση παραγόντων έδειξε ότι μπορούσε να αναπτυχθεί μία ενιαία μεταβλητή που να εκφράζει την έκταση της διαχείρισης του κινδύνου ΕΑΥ και να επιτρέπει τον χαρακτηρισμό των επιχειρήσεων βάσει της καμπύλης μιας συνεχούς συνάρτησης. Ο εν λόγω δείκτης αποτελείται από εννέα μεταβλητές που αντιστοιχούν στα ερωτήματα που περιλαμβάνονται στον πίνακα 1.

(2) Ανάδοχος: RAND Europe.

**Πίνακας 1: Μεταβλητές που περιλαμβάνονται στη σύνθετη βαθμολογία της διαχείρισης ΕΑΥ (\*)**

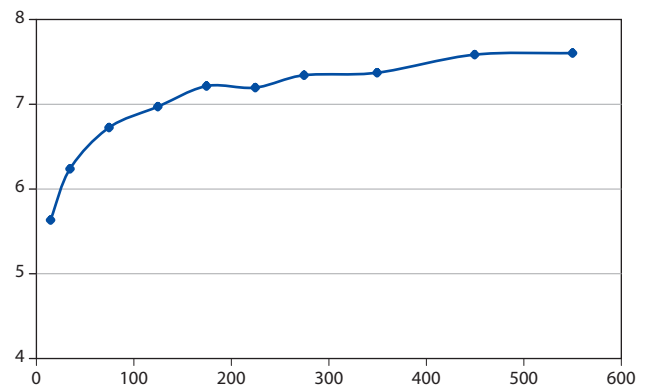
- Τι είδους υπηρεσίες υγείας και ασφάλειας χρησιμοποιείτε στην επιχείρησή σας, είτε από ενδοεπιχειρησιακές πηγές είτε από εξωτερικούς παροχείς υπηρεσιών; (MM150)
- Αναλύει η επιχείρησή σας συστηματικά τα αίτια των αδειών ασθενείας; (MM152)
- Λαμβάνετε μέτρα για να στηρίξετε την επιστροφή των υπαλλήλων στην εργασία μετά από μακρά αναρρωτική άδεια; (MM153)
- Υπάρχει καταγεγραμμένη πολιτική, καθιερωμένο σύστημα διαχείρισης ή σχέδιο δράσης για την υγεία και την ασφάλεια στην επιχείρησή σας; (MM155)
- Συζητούνται τα θέματα για την υγεία και την ασφάλεια σε συναντήσεις των υψηλόβαθμων διευθυντικών στελεχών τακτικά, περιστασιακά ή σχεδόν ποτέ; (MM158)
- Γενικά, πώς θα αξιολογούσατε τον βαθμό συμμετοχής των διευθυντών και προϊσταμένων στη διαχείριση θεμάτων υγείας και ασφάλειας; (MM159)
- Ελέγχονται οι χώροι εργασίας στην επιχείρησή σας τακτικά ως προς την ασφάλεια και την υγεία, στο πλαίσιο εκτίμησης κινδύνου ή παρόμοιου μέτρου; (MM161)
- Έχει χρησιμοποιήσει η επιχείρησή σας πληροφορίες για θέματα υγείας και ασφάλειας από οποιονδήποτε από τους ακόλουθους φορείς; (MM173)
- Διαθέτει η επιχείρησή σας εσωτερικό εκπρόσωπο υγείας και ασφάλειας; (συνδυασμός MM355 + MM358)

(\*) Οι αριθμοί «MM» αντιστοιχούν στα ερωτήματα που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα. Τα ερωτηματολόγια είναι διαθέσιμα στην ηλεκτρονική διεύθυνση [www.esener.eu](http://www.esener.eu).

Πηγή: ESENER — Διαχείριση υγείας και ασφάλειας στην εργασία, EU-OSHA (2012).

- Οι συνιστώσες του δείκτη που αναφέρονται συχνότερα είναι η εφαρμογή πολιτικής για την ΕΑΥ, η συζήτηση της ΕΑΥ σε συναντήσεις των υψηλόβαθμων διευθυντικών στελεχών, η συμμετοχή των διευθυντών στη διαχείριση θεμάτων υγείας και ασφάλειας και η τακτική διενέργεια εκτιμήσεων κινδύνου.
- Το μέγεθος της επιχείρησης, ο κλάδος και η γεωγραφική θέση (χώρα) είναι οι μεταβλητές που σχετίζονται περισσότερο με ένα ευρύτερο πεδίο της διαχείρισης της ΕΑΥ. Όπως ήταν αναμενόμενο, οι μικρότερες επιχειρήσεις αναφέρουν σαφώς λιγότερα μέτρα διαχείρισης της ΕΑΥ σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες (σχήμα 2). Αξίζει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι ο αριθμός των μέτρων μειώνεται κατ’ αναλογία προς το μέγεθος της επιχείρησης και μάλιστα πολύ πιο έντονα στις επιχειρήσεις με λιγότερους από 100 εργαζομένους.

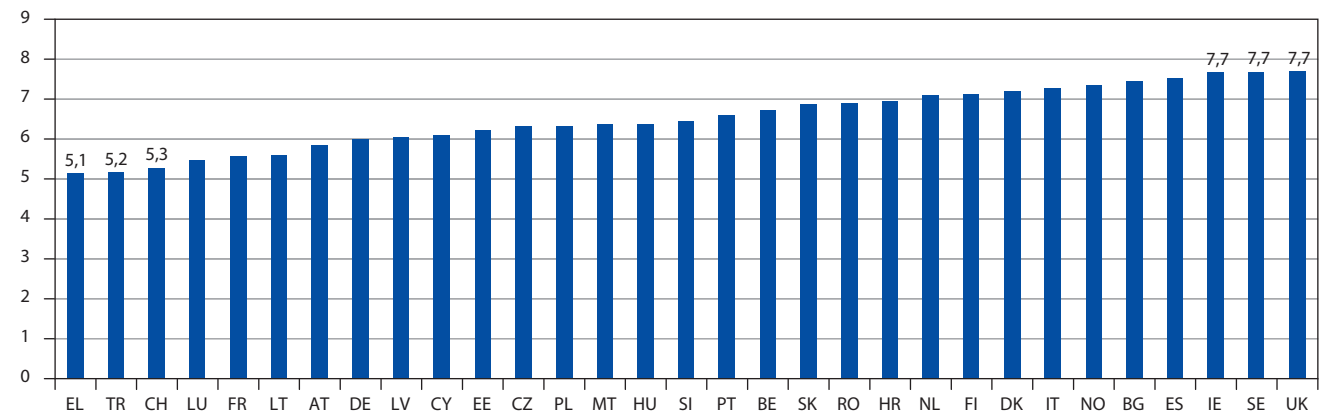
**Σχήμα 2: Μέγεθος επιχείρησης (αριθμός εργαζομένων) και διαχείριση της ΕΑΥ, σύνθετη βαθμολογία**



Πηγή: ESENER — Διαχείριση υγείας και ασφάλειας στην εργασία, EU-OSHA (2012).

- Οι δείκτες διαχείρισης της ΕΑΥ χρησιμοποιούνται εκτενέστερα σε κλάδους όπως η οικοδομή, η μεταλλευτική βιομηχανία, η υγεία και οι κοινωνικές υπηρεσίες, σε σύγκριση με τομείς όπως η δημόσια διοίκηση και οι κτηματομεσιτικές υπηρεσίες. Μια λεπτομερέστερη

**Σχήμα 3: Χώρα και διαχείριση της ΕΑΥ, σύνθετη βαθμολογία**



Πηγή: ESENER — Διαχείριση υγείας και ασφάλειας στην εργασία, EU-OSHA (2012).



ανάλυση εμφανίζει το «πλαίσιο» της χώρας ως τον σημαντικότερο παράγοντα που καθορίζει την ύπαρξη μέτρων πρόληψης (σχήμα 3).

- Από τον έλεγχο άλλων παραγόντων (όπως το μέγεθος) προκύπτουν σημαντικές διαφορές μεταξύ χωρών όσον αφορά τον μέσο όρο των δεικτών, οι οποίοι κυμαίνονται από περίπου πέντε μονάδες στην Ελλάδα, στην Τουρκία και την Ελβετία έως σχεδόν οκτώ μονάδες στην Ιρλανδία, στη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.
- Το εάν μια επιχείρηση είναι αυτόνομη ή μέρος μεγαλύτερου οργανισμού έχει μικρότερη σημασία, αλλά εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό παράγοντα, με τις αυτόνομες επιχειρήσεις να εμφανίζουν λιγότερα μέτρα διαχείρισης της ΕΑΥ σε σχέση με εκείνες που αποτελούν μέρος ευρύτερου οργανισμού.
- Άλλες δημογραφικές μεταβλητές, όπως η ηλικιακή σύνθεση ή η ισορροπία των φύλων μεταξύ του εργατικού δυναμικού, έχουν πολύ μικρή επίδραση στο επίπεδο των μέτρων διαχείρισης της ΕΑΥ.

#### Επιπτώσεις ως προς τις πολιτικές

- Από την έρευνα ESENER προκύπτει ότι, όταν οι επιχειρήσεις επιλαμβάνονται θεμάτων ΕΑΥ, το πράττουν μέσω μιας συνεκτικής και συστηματικής προσέγγισης παρά μέσω της εφαρμογής ειδικών και μεμονωμένων μέτρων, κάτι που συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα της κανονιστικής προσέγγισης βάσει στόχων που θεσπίστηκαν μέσω της οδηγίας-πλαισίου του 1989 (89/391/ΕΟΚ). Ενώ η έρευνα ESENER εμφανίζει γενικά υψηλά επίπεδα διαχείρισης της ΕΑΥ σε ολόκληρη την Ευρώπη, εξακολουθεί να υπάρχει ανάγκη αντιμετώπισης της απότομης μείωσή τους κατ' αναλογία προς το μέγεθος των επιχειρήσεων ή ανάγκη αντιμετώπισης θεμάτων όπως οι σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ χωρών.
- Τα στοιχεία δείχνουν ότι σε ορισμένες χώρες και κλάδους ακόμη και οι μικρότερες επιχειρήσεις αναφέρουν υψηλά επίπεδα διαχείρισης της ΕΑΥ, γεγονός που υποδηλώνει ότι, εφόσον δημιουργηθεί ένα επαρκώς «ευνοϊκό» περιβάλλον, το επίπεδο της διαχείρισης της ΕΑΥ μπορεί να διευρυνθεί σημαντικά ακόμα και στις μικρότερες επιχειρήσεις (ειδικά όσων απασχολούν λιγότερους από 100 εργαζομένους). Απαιτείται περαιτέρω εθνικής κλίμακας έρευνα προκειμένου να προσδιοριστούν οι βασικοί παράγοντες που συντελούν στη δημιουργία του «ευνοϊκού» αυτού περιβάλλοντος.
- Η πρακτική εφαρμογή της διαχείρισης της ΕΑΥ φαίνεται να ευθυγραμμίζεται με τις παραδοσιακές αντιλήψεις περί κινδύνων και με την τεχνολογική καινοτομία, καθώς οι επιχειρήσεις σε κλάδους που χαρακτηρίζονται παραδοσιακά ως «υψηλού κινδύνου» και εκείνες που δραστηριοποιούνται σε κλάδους «έντασης τεχνολογίας» αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα πρακτικής εφαρμογής της ΕΑΥ. Ωστόσο, ιδίως όσον αφορά τα αναδυόμενα ή συνεχώς εντεινόμενα προβλήματα, όπως οι μυοσκελετικές παθήσεις, το άγχος, η βία και η παρενόχληση στην εργασία, πρέπει να αντιμετωπιστούν τα συγκριτικά χαμηλά επίπεδα της διαχείρισης της ΕΑΥ σε ορισμένους κλάδους (ιδιαίτερα τους προσανατολισμένους στις υπηρεσίες).

## Εκπροσώπηση των εργαζομένων και διαβούλευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία <sup>(3)</sup>

Η συγκεκριμένη μελέτη επιχειρεί μια λεπτομερέστερη ανάλυση των δεδομένων της έρευνας ESENER όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων στη διαχείριση θεμάτων υγείας και ασφάλειας και διερευνά τη σχέση μεταξύ της αποτελεσματικότητας των μέτρων διαχείρισης της υγείας και ασφάλειας στο εσωτερικό των επιχειρήσεων και της συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στα εν λόγω μέτρα. Οι βασικοί στόχοι της ανάλυσης ήταν:

1. Να προσδιοριστεί ο βαθμός στον οποίο η έρευνα ESENER επιβεβαιώνει ότι σύνολα πρακτικών που προκύπτουν από άλλες μελέτες συνδέονται με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση της ΕΑΥ.
2. Να οριστεί μια τυπολογία των επιχειρήσεων με βάση τα χαρακτηριστικά τους και τις μορφές συμμετοχής των εργαζομένων.
3. Να εξηγηθούν, με βάση την επιστημονική γνώση και τις πληροφορίες σχετικά με το ρυθμιστικό και επιχειρηματικό περιβάλλον, τα «χαρακτηριστικά πλαίσια» που επηρεάζουν περισσότερο τον βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων μιας επιχείρησης στη διαχείριση των θεμάτων υγείας και ασφάλειας στην εργασία.
4. Να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα της συμμετοχής των εργαζομένων με βάση την ανάλυση των απαντήσεων στα σχετικά ερωτήματα της έρευνας ESENER.
5. Να μελετηθούν οι πιθανές σχέσεις μεταξύ της συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαχείριση θεμάτων υγείας και ασφάλειας στην εργασία και των διαφόρων εθνικών προσεγγίσεων όσον αφορά τη ρύθμιση τέτοιων θεμάτων.
6. Να συζητηθούν οι επιπτώσεις ως προς τις πολιτικές, μέσω του εντοπισμού των κύριων ευνοϊκών και ανασταλτικών παραγόντων που θα μπορούσαν να προσεγγιστούν με σκοπό την επίτευξη υψηλότερων και αποτελεσματικότερων επιπέδων συμμετοχής των εργαζομένων.

#### Κύρια πορίσματα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας

- Τα παλαιότερα δημοσιευμένα στοιχεία της έρευνας ESENER <sup>(4)</sup> αναφέρονταν στον «αντίκτυπο της επίσημης συμμετοχής <sup>(5)</sup> των εργαζομένων στη διαχείριση των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια», ενώ ανέφεραν επίσης ότι το σύνολο των μέτρων για τη διαχείριση των υπό εξέταση γενικών κινδύνων για την ΕΑΥ

<sup>(3)</sup> Ανάδοχος: Κέντρο Έρευνας του Κάρντιφ για το Εργασιακό Περιβάλλον (CWERC), Πανεπιστήμιο του Κάρντιφ.

<sup>(4)</sup> Έκθεση επισκόπησης που διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management). Βλ., επίσης, δικτυακό τόπο ESENER ([www.esener.eu](http://www.esener.eu)).

<sup>(5)</sup> Ο όρος «επίσημη συμμετοχή» χρησιμοποιείται για να περιγράψει την ύπαρξη ενός εκπροσώπου (εκλεγμένου προσώπου ή φορέα) σε αντιπαραβολή προς την άμεση επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.

«εφαρμόζονται συνήθως περισσότερο στις περιπτώσεις όπου υπάρχει γενική επίσημη εκπροσώπηση». Η ύπαρξη πολιτικών, συστημάτων διαχείρισης και σχεδίων δράσης για την ΕΑΥ φαίνεται να επηρεάζει θετικά τη διαβούλευση με τους εργαζομένους, ακόμη και αν ληφθεί υπόψη το μέγεθος της επιχείρησης.

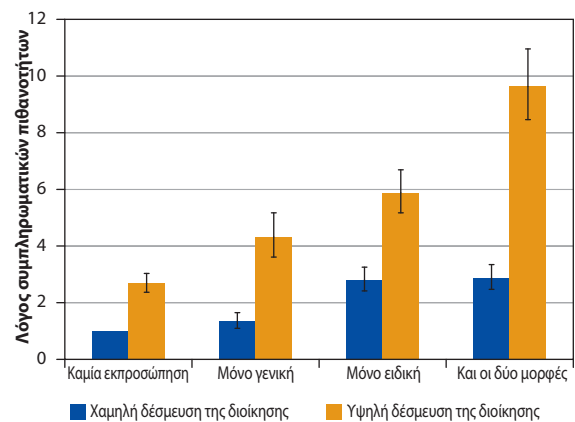
- Από τα στοιχεία προκύπτει ότι, στις περιπτώσεις όπου υφίσταται εκπροσώπηση, οι επιπτώσεις σε μικρότερες επιχειρήσεις ήταν ακόμη πιο αξιοσημείωτες σε σχέση με τις επιπτώσεις σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Προκύπτει, επίσης, ότι η παρουσία επίσημης εκπροσώπησης υποδηλώνει καλύτερη αντίληψη της επιτυχίας των μέτρων (όπως ο αντίκτυπος της πολιτικής για την ΕΑΥ) όσον αφορά τη διαχείριση των κινδύνων για την ΕΑΥ και ότι η «παρουσία (και συμμετοχή) των εκπροσώπων των εργαζομένων αποτελεί οπωσδήποτε παράγοντα που επηρεάζει την επιτυχή πρακτική εφαρμογή των πολιτικών και των σχεδίων δράσης για την ΕΑΥ».
- Πράγματι, τα στοιχεία που αντλήθηκαν από τη διεθνή βιβλιογραφία φαίνεται να τεκμηριώνουν σε μεγάλο βαθμό την ιδέα ότι πρέπει να αναμένονται καλύτερα αποτελέσματα ως προς την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία όταν στη διαχείριση των θεμάτων αυτών εκ μέρους των εργοδοτών προβλέπεται και συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς και ότι τα αποτελέσματα αυτά ενδέχεται να συνδέονται ποικιλοτρόπως με τις από κοινού ρυθμίσεις, τα συνδικάτα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.
- Σπανίζουν, ωστόσο, οι μεγάλης κλίμακας διεθνείς έρευνες που περιλαμβάνουν στοιχεία σχετικά με τον ρόλο της εκπροσώπησης των εργαζομένων και της διαβούλευσης σε θέματα ΕΑΥ για το σύνολο των κρατών μελών της ΕΕ<sup>(9)</sup>. Επομένως, η ιδιαίτερη σημασία των πορισμάτων της έρευνας ESENER έγκειται στο ότι προέρχονται από σημαντική ποσότητα δεδομένων τα οποία έχουν συγκεντρωθεί από μεγάλο δείγμα συμμετεχόντων από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ.

### Κύρια πορίσματα από την εμπειρική ανάλυση

- Οι παράγοντες που συνδέονται με την παρουσία εκπροσώπων των εργαζομένων συμβαδίζουν με αυτούς προηγούμενων μελετών οι οποίες έδειχναν ότι η εκπροσώπηση των εργαζομένων είναι συνηθέστερη στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, στον δημόσιο τομέα, στους οργανισμούς με υψηλότερο ποσοστό μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων και σε χώρους εργασίας όπου η υγεία και η ασφάλεια, όπως και οι απόψεις των εργαζομένων, θεωρούνται προτεραιότητα.
- Υπάρχει επίσης εξίσου στενή σύνδεση με τον βαθμό δέσμευσης της διοίκησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, η οποία, σε συνδυασμό με την εκπροσώπηση των εργαζομένων (ιδίως την κοινή εκπροσώπηση για θέματα τόσο γενικής όσο και ειδικής ΕΑΥ), συνδέεται επίσης σε σημαντικό βαθμό με καθένα από μια σειρά μέτρων διαχείρισης της ΕΑΥ, περιλαμβανομένης της ύπαρξης μιας πολιτικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, της συστηματικής συλλογής δεδομένων για τις άδειες ασθένειας και των τακτικών ελέγχων των χώρων εργασίας από πλευράς ΕΑΥ.

- Για παράδειγμα, μετά την εξέταση άλλων παραγόντων, οι ερωτώμενοι από χώρους εργασίας με εκπροσώπηση των εργαζομένων και με υψηλή δέσμευση της διοίκησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία είναι δέκα φορές πιθανότερο να αναφέρουν ότι η επιχείρησή τους διαθέτει καταγεγραμμένη πολιτική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σε σύγκριση με εκείνους που προέρχονται από χώρους εργασίας χωρίς καμία εκπροσώπηση των εργαζομένων και με περιορισμένη δέσμευση της διοίκησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας (σχήμα 4).

**Σχήμα 4: Σχέση, μετά την εξέταση άλλων πιθανώς καθοριστικών παραγόντων, μεταξύ: α) μορφών εκπροσώπησης εργαζομένων (\*) και β) αναφοράς περί ύπαρξης καταγεγραμμένης πολιτικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, εκφρασμένη με όρους υψηλού και χαμηλού επιπέδου δέσμευσης της διοίκησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία**



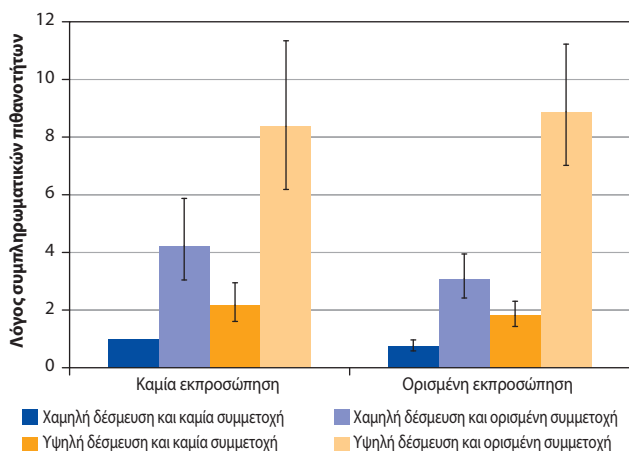
(\*) Μορφές εκπροσώπησης εργαζομένων: γενική (συμβούλιο εργαζομένων και/ή εκπρόσωπος συνδικάτου) και ειδική (επιτροπή υγείας και ασφάλειας και/ή εκπρόσωπος υγείας και ασφάλειας).

Πηγή: ESENER — Εκπροσώπηση των εργαζομένων και διαβούλευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας, EU-OSHA (2012).

- Τα μέτρα διαχείρισης της ΕΑΥ είναι πιθανότερο να θεωρούνται αποτελεσματικά σε χώρους εργασίας όπου υπάρχει εκπροσώπηση των εργαζομένων, και ιδίως όπου συνδυάζεται με υψηλή δέσμευση της διοίκησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Παράλληλα, οι αναλύσεις δείχνουν επίσης ότι η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία είναι γενικά πιθανότερη σε χώρους εργασίας όπου υπάρχει εκπροσώπηση των εργαζομένων, ειδικότερα δε εκεί όπου υπάρχει και υψηλή δέσμευση της διοίκησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία (σχήμα 5).

<sup>(9)</sup> Όπως αναφέρει η μελέτη EPSARE που διενεργήθηκε για το ETUI (Menendez et al., 2008).

**Σχήμα 5: Σχέση, μετά την εξέταση άλλων πιθανώς καθοριστικών παραγόντων, μεταξύ: α) συμμετοχής των εργαζομένων και β) αποτελεσματικής διαχείρισης της ΕΑΥ όσον αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία, εκφρασμένη με όρους υψηλού και χαμηλού επιπέδου δέσμευσης της διοίκησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία και με όρους εκπροσώπησης ή μη εκπροσώπησης των εργαζομένων (\*)**



(\*) Μορφές εκπροσώπησης εργαζομένων: γενική (συμβούλιο εργαζομένων και/ή εκπρόσωπος συνδικάτου) και ειδική (επιτροπή υγείας και ασφάλειας και/ή εκπρόσωπος υγείας και ασφάλειας).

Πηγή: ESENER — Εκπροσώπηση των εργαζομένων και διαβούλευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας, EU-OSHA (2012).

- Παρόμοια αποτελέσματα προκύπτουν και από τη διενέργεια συγκριτικών αναλύσεων του συνόλου δεδομένων από τις συνεντεύξεις με εκπροσώπους των εργαζομένων για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, τα οποία υποστηρίζουν τα πορίσματα που περιγράφονται ανωτέρω και επιβεβαιώνουν ειδικότερα τη στενή σχέση με την δέσμευση της διοίκησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.
- Τα πορίσματα υποδηλώνουν ότι, ανεξαρτήτως άλλων παραγόντων, η διαχείριση ΕΑΥ είναι πιθανότερη, και έχει περισσότερες πιθανότητες να είναι αποτελεσματική, σε επιχειρήσεις οι οποίες όχι μόνο διαθέτουν εκπρόσωπο εργαζομένων, αλλά παρέχουν επίσης σε αυτόν ένα κατάλληλο πλαίσιο εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση υψηλών επιπέδων δέσμευσης της διοίκησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, ολοκληρωμένη κατάρτιση του εκπροσώπου των εργαζομένων, σύστημα και μηχανισμούς υποστήριξης της εφαρμογής της πολιτικής ΕΑΥ, καθώς και έναν ενεργό και αναγνωρισμένο ρόλο στην καθημερινή διαχείριση τόσο των παραδοσιακών όσο και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.
- Σύμφωνα και με προηγούμενες εθνικές μελέτες, από τις συγκρίσεις μεταξύ κλάδων προκύπτει εντονότερη εκπροσώπηση σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, στον δημόσιο τομέα και στη μεταποίηση. Επιπλέον, υψηλά επίπεδα δέσμευσης της διοίκησης στην ΕΑΥ και περισσότερα συμμετοχικά συστήματα εμφανίζονται σε πολλούς από τους κλάδους που υπάγονται στη λεγόμενη κατηγορία «παραγωγής»<sup>(7)</sup>, όπως χρησιμοποιείται στη δημοσιευθείσα έκθεση ESENER.
- Σε επίπεδο χωρών, η αναλογική παρουσία τόσο της γενικής όσο και της ειδικής εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ

(7) Κλάδοι παραγωγής: μεταλλεία και λατομεία, μεταποίηση, παροχή ηλεκτρισμού, αερίου και νερού (επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας) και οικοδομή.

σε συνδυασμό με την υψηλή δέσμευση της διοίκησης εμφανίζεται με υψηλότερα ποσοστά στις σκανδιναβικές χώρες και με χαμηλότερα στις μικρότερες χώρες του ευρωπαϊκού Νότου. Γενικά, οι χώρες της ΕΕ-15 κυριαρχούν έναντι εκείνων όπου καταγράφονται τέτοιου είδους σχέσεις με ποσοστό υψηλότερο του μέσου όρου, αλλά υπάρχουν και ορισμένες «νέες» χώρες, όπως η Βουλγαρία και η Ρουμανία, οι οποίες ξεχωρίζουν στην εν λόγω ομάδα, ενώ κάποιες από τις χώρες της ΕΕ-15, π.χ. η Γερμανία και η Γαλλία, εμφανίζουν αναλογικά χαμηλότερο ποσοστό τέτοιων σχέσεων.

Τα συμπεράσματα αυτά, τα οποία προέρχονται από αναλύσεις στο πλαίσιο των οποίων έχουν ληφθεί υπόψη και άλλοι πιθανώς καθοριστικοί παράγοντες, συνάδουν με αντίστοιχα προηγούμενων ερευνών ως προς το ότι: α) αναγνωρίζουν την εκπροσώπηση και συμμετοχή των εργαζομένων ως βασική συνιστώσα της αποτελεσματικής διαχείρισης των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας, και β) υπογραμμίζουν ότι το πλαίσιο στο οποίο εργάζονται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αποτελεί σημαντικό παράγοντα της σχέσης μεταξύ εκπροσώπησης των εργαζομένων και διαχείρισης των κινδύνων για την ΕΑΥ.

#### Επιπτώσεις ως προς τις πολιτικές

- Για τους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικής το μήνυμα που προκύπτει από την περαιτέρω ανάλυση της έρευνας ESENER είναι διττό. Πρώτον, επιβεβαιώνει την ανάγκη της συνεχούς στήριξης προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων για θέματα υγείας και ασφάλειας και τις προϋποθέσεις που συμβάλλουν στον προσδιορισμό των καλών πρακτικών όπου αυτές και αν εφαρμόζονται. Δεύτερον, όπως φαίνεται και από την ευρύτερη βιβλιογραφία, οι εν λόγω προϋποθέσεις για την αποτελεσματική εφαρμογή των προβλεπόμενων απαιτήσεων σχετικά με την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία στην ΕΕ υφίστανται μόνο σε περιορισμένο αριθμό χωρών εργασίας, ο οποίος συρρικνώνεται συνεχώς, γεγονός για το οποίο απαιτείται επίσης προσοχή.
- Όσον αφορά την ανάγκη για έρευνα, πολλές από τις εν λόγω συνέπειες εξακολουθούν να μην έχουν τεκμηριωθεί αρκούντως, ιδίως σε σχέση με τον αντίκτυπο τους στην αποτελεσματική συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σε ρυθμίσεις για τη βελτίωση της υγείας, της ασφάλειας και την ευημερία στην εργασία. Παραμένουν αδιευκρίνιστα πολλά ακόμη ζητήματα σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους η εκπροσώπηση των εργαζομένων θα μπορούσε να αντιμετωπίσει με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο τους ψυχοκοινωνικούς και άλλους νέους και αναδυόμενους κινδύνους.

## Παράγοντες που συνδέονται με την αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία<sup>(8)</sup>

Οι κύριοι ερευνητικοί στόχοι της εν λόγω ανάλυσης ήταν:

- να προσδιοριστούν σύνολα πρακτικών, με βάση τα δεδομένα έρευνας ESENER, τα οποία συνδέονται με την αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία,

(8) Ανάδοχος: RAND Europe.

- να οριστεί μια τυπολογία των επιχειρήσεων με βάση τα χαρακτηριστικά τους (χώρα, μέγεθος, ηλικία, κλάδος ή τομέας),
- να εξηγηθούν, με βάση την επιστημονική γνώση και τις πληροφορίες σχετικά με το ρυθμιστικό και επιχειρηματικό περιβάλλον, τα «χαρακτηριστικά πλαίσια» που επηρεάζουν περισσότερο τη δέσμευση των επιχειρήσεων στην αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία,
- να συζητηθούν οι επιπτώσεις ως προς τις πολιτικές από την εμπειρική ανάλυση.

Η ανάλυση περιέλαβε ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας προκειμένου να προσδιοριστούν σχέσεις μεταξύ μεταβλητών που θα μπορούσαν να εξεταστούν στο στάδιο της μοντελοποίησης και να προταθεί ένα εννοιολογικό πλαίσιο για την καθοδήγηση της ανάλυσης. Η μοντελοποίηση των δεδομένων ESENER, η οποία έλαβε τη μορφή ανάλυσης παραγόντων, αποσκοπούσε στην κατανόηση των συσχετισμών μεταξύ διαφορετικών πτυχών της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία. Οι εν λόγω πτυχές των ψυχοκοινωνικών κινδύνων προσδιορίστηκαν μέσω της χαρτογράφησης των ερωτημάτων της ESENER επί του εννοιολογικού πλαισίου, με σκοπό την ανάπτυξη ενός δείκτη διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, με βάση τον οποίο εξετάστηκε μια σειρά από ανεξάρτητες μεταβλητές, όπως το μέγεθος της επιχείρησης, η χώρα, οι δημογραφικές μεταβλητές και ο επιμέρους κλάδος.

### Κύρια πορίσματα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας

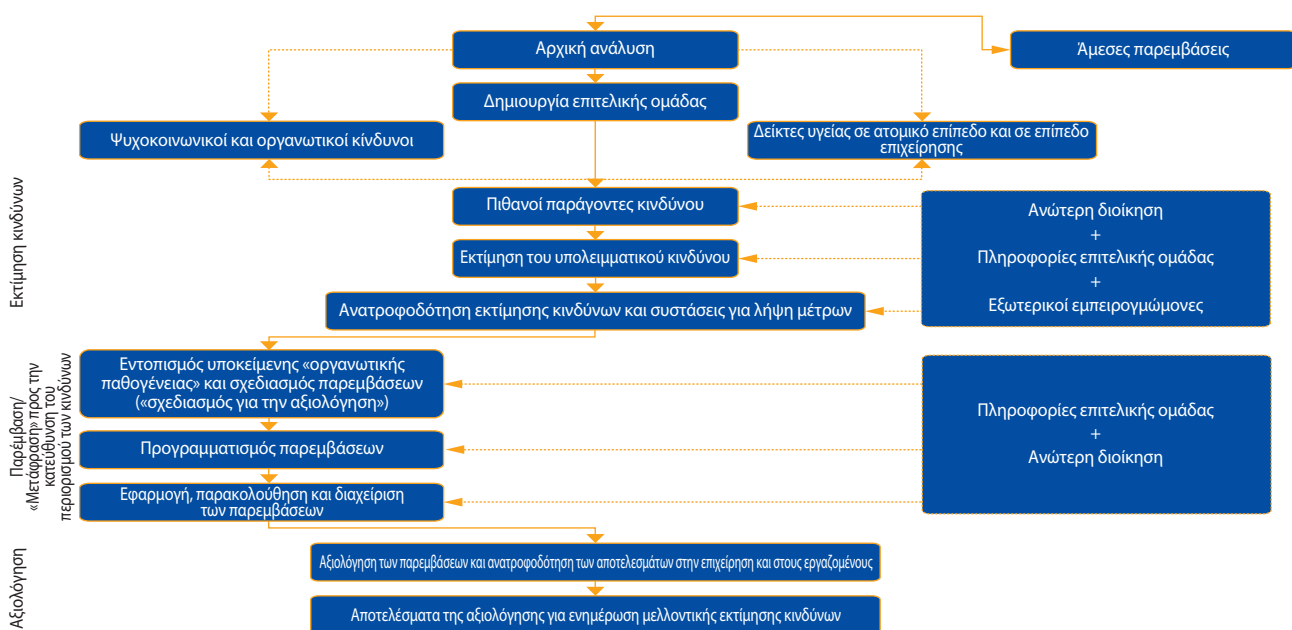
- Σύμφωνα με το ειδικό μοντέλο για την ασφάλεια και την υγεία που εφαρμόστηκε στο πλαίσιο της μελέτης του 2007 για το εργατικό δυναμικό της ΕΕ, το 27,9 % των εργαζομένων ανέφερε έκθεση σε παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική ευημερία, ποσοστό που αντιστοιχεί σε περίπου 55,6 εκατομμύρια εργαζομένων. Περίπου το 14 % των ατόμων που αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα υγείας που σχετίζεται με την εργασία ανέφερε ως κύριο πρόβλημα της υγείας του άγχος, κατάθλιψη ή νευρική κατάσταση.

- Οι πηγές ψυχοκοινωνικών κινδύνων και οι σχετικοί με αυτές κίνδυνοι στην εργασία αποτελούν βασική πρόκληση για τους αρμόδιους χάραξης πολιτικής στην Ευρώπη. Παρά τις διάφορες πρωτοβουλίες πολιτικής που αναλήφθηκαν είτε σε ευρωπαϊκό είτε σε εθνικό επίπεδο από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και έπειτα, εξακολουθεί να θεωρείται ότι υπάρχει κάποιο κενό μεταξύ των πολιτικών και της εφαρμογής τους.
- Απαιτείται καλύτερη κατανόηση της έννοιας των πηγών ψυχοκοινωνικών κινδύνων και των σχετικών με αυτές κινδύνων στην εργασία προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα τους τρόπους αξιολόγησης και αποτελεσματικού περιορισμού τους. Υπάρχει σημαντική βιβλιογραφία η οποία προτάσει την εφαρμογή του παραδείγματος της διαχείρισης κινδύνων για την αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία. Παρά τις όποιες δυσκολίες στην εφαρμογή ενός τέτοιου παραδείγματος στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, δείχνει να είναι αποτελεσματικότερο από απλές παρεμβάσεις στο εργασιακό περιβάλλον ή άλλα εργαλεία, όπως είναι οι έρευνες σχετικά με το άγχος στην εργασία.
- Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας προσδιορίστηκε ένα εννοιολογικό πλαίσιο για την καθοδήγηση της εμπειρικής ανάλυσης βάσει του παραδείγματος της διαχείρισης κινδύνων. Το εννοιολογικό πλαίσιο περιλαμβάνει μια σειρά από στάδια: εκτιμήσεις κινδύνων, αξιοποίηση των πληροφοριών σχετικά με τους κινδύνους σε στοχευμένες δράσεις, θέσπιση και διαχείριση των παρεμβάσεων για τον περιορισμό των κινδύνων, αξιολόγηση των παρεμβάσεων και παροχή σχολίων σχετικά με υφιστάμενες επεμβάσεις και μελλοντικά σχέδια δράσης (σχήμα 6).

### Κύρια πορίσματα από την εμπειρική ανάλυση

- Βάσει του εννοιολογικού πλαισίου, η ανάλυση παραγόντων έδειξε ότι οκτώ από τους παράγοντες ή μεταβλητές που μελετήθηκαν προκειμένου να συμπεριληφθούν στη σύνθετη βαθμολογία για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία (βλ. πίνακα 2) συνδέονταν στενά μεταξύ τους. Αυτό επιτρέπει την ανάπτυξη ενός σύνθετου δείκτη και οδηγεί στο συμπέρασμα ότι

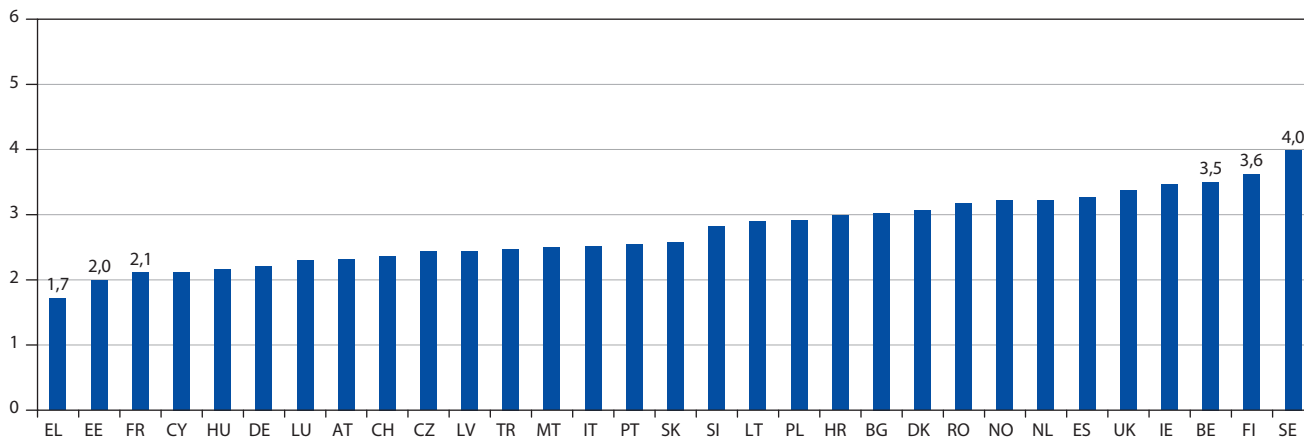
Σχήμα 6: Μοντέλο διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία



Πηγή: Προσαρμογή από E. Rial-González (2000).



**Σχήμα 7: Χώρα και διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία, σύνθετη βαθμολογία**



Πηγή: ESENER — Παράγοντες που συνδέονται με την αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, EU-OSHA (2012).

οι επιχειρήσεις εμφανίζονται γενικά να υιοθετούν προσεγγίσεις στη βάση των συστημάτων διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία. Η εφαρμογή μιας προσέγγισης που βασίζεται στη διαχείριση κινδύνου μοιάζει εμπειρικά αιτιολογημένη.

- Ως εκ τούτου, σε ό,τι αφορά το επίπεδο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία για τον χαρακτηρισμό των επιχειρήσεων, προέκυψε ένας και μόνο δείκτης. Ο τελικός δείκτης αποτελείται από έξι μεταβλητές, καθώς τα ερωτήματα σχετικά με το άγχος που σχετίζεται με την εργασία (MM250), τον εκφοβισμό και την παρενόχληση (MM251) και τη βία (MM252) αποδείχθηκαν πολύ σχετικά μεταξύ τους, με αποτέλεσμα να συγχωνευτούν σε μία ενιαία μεταβλητή.

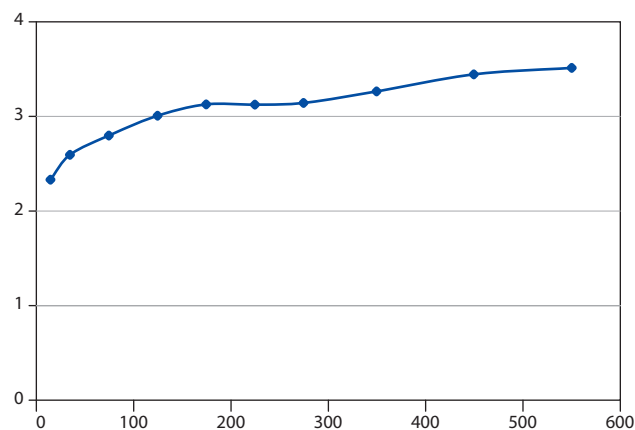
**Πίνακας 2: Μεταβλητές που περιλαμβάνονται στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, σύνθετη βαθμολογία**

- Τι είδους υπηρεσίες υγείας και ασφάλειας χρησιμοποιείτε στην επιχείρησή σας, είτε από ενδοεπιχειρησιακές πηγές είτε από εξωτερικούς παροχείς υπηρεσιών; Χρησιμοποιείτε ψυχολόγο; (MM150\_3)
- Διαθέτει η επιχείρησή σας κάποια διαδικασία για την αντιμετώπιση του άγχους στην εργασία; (MM250)
- Εφαρμόζεται κάποια διαδικασία για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού ή της παρενόχλησης στην εργασία; (MM251)
- Έχετε κάποια διαδικασία για την αντιμετώπιση της βίας που σχετίζεται με την εργασία; (MM252)
- Έχει παράσχει η επιχείρησή σας τα τελευταία τρία χρόνια εκπαίδευση στους εργαζόμενους για την αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία; (MM253\_6)
- Ενημερώνετε τους υπαλλήλους για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τον αντίκτυπό τους στην υγεία και την ασφάλεια; (MM259)
- Έχουν ενημερωθεί σχετικά με το πρόσωπο στο οποίο μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση ψυχοκοινωνικών προβλημάτων που σχετίζονται με την εργασία; (MM260)
- Έχετε χρησιμοποιήσει πληροφορίες ή υποστήριξη από εξωτερικές πηγές για το πώς να αντιμετωπίσετε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στον χώρο εργασίας; (MM302)

Πηγή: ESENER — Παράγοντες που συνδέονται με την αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, EU-OSHA (2012).

- Η χώρα και το μέγεθος της επιχείρησης είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες που καθορίζουν την έκταση της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία. Ο κλάδος οικονομικής δραστηριότητας έχει σημαντική αλλά πιο περιορισμένη επίδραση.
- Η συνιστώσα των πολιτιστικών, οικονομικών και ρυθμιστικών πτυχών που καλύπτονται στη μελέτη μέσω της μεταβλητής «χώρα» είναι ο σημαντικότερος παράγοντας που συνδέεται με την παρουσία μέτρων για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία (σχήμα 7).
- Οι μικρότερες επιχειρήσεις αναφέρουν πολύ λιγότερα μέτρα διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία σε σχέση με τις επιχειρήσεις μεγάλου μεγέθους (σχήμα 8).

**Σχήμα 8: Μέγεθος επιχείρησης (αριθμός εργαζομένων) και διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία, σύνθετη βαθμολογία**



Πηγή: ESENER — Παράγοντες που συνδέονται με την αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, EU-OSHA (2012).

- Σημαντικές διαφορές παρατηρούνται από κλάδο σε κλάδο όσον αφορά την έκταση της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, με τις επιχειρήσεις στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών να εμφανίζουν στις περισσότερες περιπτώσεις υψηλότερες επιδόσεις σε σύγκριση με τους κλάδους παραγωγής.

- Όπως συμβαίνει γενικά με τη διαχείριση της ΕΑΥ, άλλες δημογραφικές μεταβλητές, όπως η ηλικιακή σύνθεση ή η ισορροπία των φύλων μεταξύ του εργατικού δυναμικού, έχουν πολύ μικρή επίδραση στο επίπεδο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία.
- Τα μέτρα που εφαρμόζονται συχνότερα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία είναι η «διασφάλιση του ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν σε ποιον μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση ψυχοκοινωνικών κινδύνων» και η «παροχή εκπαίδευσης». Άλλα μέτρα, όπως η χρήση υπηρεσιών ψυχολόγου και η ύπαρξη διαδικασιών για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, χρησιμοποιούνται σε μικρότερη έκταση.
- Γενικά, η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις υστερεί σε σχέση με τη διαχείριση των γενικών κινδύνων ΕΑΥ. Κατά κανόνα, οι επιχειρήσεις με καλή διαχείριση των γενικών κινδύνων ΕΑΥ διαχειρίζονται και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους πιο ολοκληρωμένα.

#### Επιπτώσεις ως προς τις πολιτικές

- Τα πορίσματα δείχνουν ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι αντιμετωπίζονται κατά κανόνα μέσω της εφαρμογής συνεκτικών και συστηματικών προσεγγίσεων, όπως και για τη διαχείριση της ΕΑΥ, αλλά υπάρχουν ορισμένα μέτρα πρόληψης τα οποία εφαρμόζονται πολύ σπάνια σε ορισμένες χώρες (όπως η χρήση υπηρεσιών ψυχολόγου και η υιοθέτηση διαδικασιών αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία). Ενώ η συστηματική προσέγγιση της οδηγίας-πλαίσου όσον αφορά τη διαχείριση των κινδύνων φαίνεται να οριοθετεί αποτελεσματικά τις δράσεις για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, απαιτείται περισσότερη προσοχή προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν ένα ευρύ φάσμα δράσεων πρόληψης σε όλες τις χώρες.
- Μια συστηματική προσέγγιση της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι εφικτή ακόμη και για τις μικρότερες επιχειρήσεις, αλλά ο βαθμός στον οποίο συμβαίνει αυτό διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Αυτό υποδηλώνει ότι «παράγοντες πλαισίου», όπως η ρυθμιστική πρακτική, η οργανωτική φιλοσοφία και η οργανωτική ικανότητα, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο και συνιστούν μια πιθανή οδό για τη βελτίωση της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία, σε ολόκληρη την Ευρώπη.
- Από πλευράς κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, το επίπεδο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία είναι ανάλογο της συχνότητας εμφάνισής τους, όπως προκύπτει από τα διαθέσιμα ερευνητικά στοιχεία, π.χ. βάσει των ερευνών για τους εργαζομένους. Το χαμηλό επίπεδο μέτρων σε κλάδους όπως η οικοδομή και η μεταποίηση, σε σύγκριση με την εκπαίδευση, την υγεία και τις κοινωνικές υπηρεσίες, υποδηλώνει την ανάγκη μιας συνεπέστερης οικειοποίησης των μέτρων πρόληψης σε όλους τους τομείς.

## Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων — Ευνοϊκοί και ανασταλτικοί παράγοντες, ανάγκες και εφαρμοζόμενα μέτρα <sup>(9)</sup>

Το έργο αποσκοπούσε στον προσδιορισμό των ευνοϊκών και ανασταλτικών παραγόντων που επηρεάζουν τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις σε ό,τι αφορά τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία και στην αποσαφήνιση των αναγκών που υφίστανται στον εν λόγω τομέα. Πιο συγκεκριμένα, οι στόχοι της ανάλυσης ήταν:

- να προσδιοριστούν οι ευνοϊκοί και οι ανασταλτικοί παράγοντες, καθώς και οι ανάγκες που σχετίζονται με τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων: εφαρμογή διαδικασιών για το άγχος που σχετίζεται με την εργασία, για τον εκφοβισμό/παρενόχληση και για τη βία στην εργασία, καθώς και λήψη ειδικών μέτρων για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία,
- να εξηγηθούν, με βάση την επιστημονική γνώση και τις πληροφορίες σχετικά με το ρυθμιστικό και επιχειρηματικό περιβάλλον, τα «χαρακτηριστικά πλαισίου» που επηρεάζουν περισσότερο τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων από τις επιχειρήσεις,
- να συζητηθούν οι επιπτώσεις ως προς τις πολιτικές, με προσδιορισμό των κύριων ευνοϊκών και ανασταλτικών παραγόντων που θα μπορούσαν να εξεταστούν.

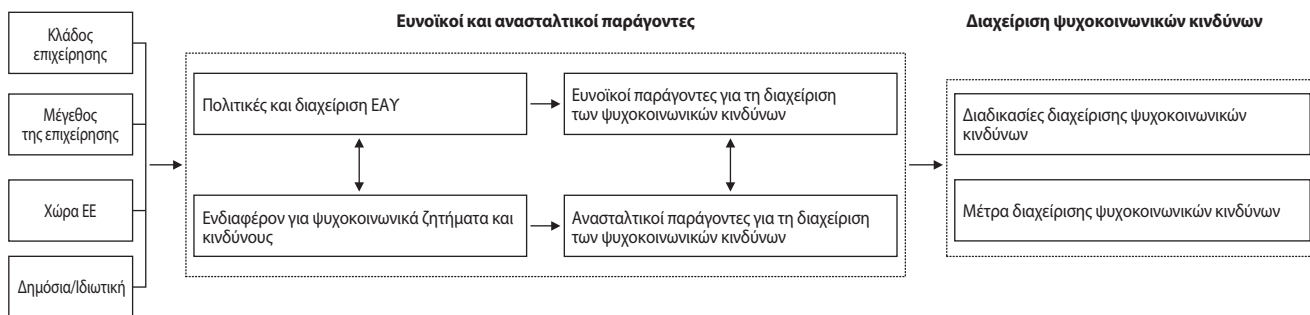
#### Κύρια πορίσματα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας

- Σημαντική πρόοδος έχει συντελεστεί στην ΕΕ όσον αφορά την αναγνώριση της σημασίας των παραγόντων ψυχοκοινωνικού κινδύνου εν γένει και, ειδικότερα, του άγχους που σχετίζεται με την εργασία, της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία. Ωστόσο, όπως έχει ήδη επισημανθεί ανωτέρω <sup>(10)</sup>, φαίνεται να υπάρχει κάποιο κενό μεταξύ των πολιτικών και της εφαρμογής τους, το οποίο και δυσχεραίνει τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε επίπεδο των επιχειρήσεων.
- Η αποτελεσματική εφαρμογή των πολιτικών για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία απαιτεί ικανότητες, τόσο σε εθνικό/περιφερειακό επίπεδο όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων. Οι ικανότητες αυτές εκτείνονται από τη γνώση και την εμπειρία σχετικά με βασικούς παράγοντες (διοίκηση, εργαζόμενοι, αρμόδιοι για τη χάραξη πολιτικών) έως την ύπαρξη συναφών και αξιόπιστων πληροφοριών προς υποστήριξη της λήψης αποφάσεων, αλλά και τη διαθεσιμότητα αποτελεσματικών και εύχρηστων μεθόδων και εργαλείων σε συνδυασμό με υποστηρικτικές δομές (εμπειρογνώμονες, συμβούλους, υπηρεσίες και φορείς, έρευνα και ανάπτυξη).

<sup>(9)</sup> Ανάδοχος: Κοινοπραξία με επικεφαλής το Πανεπιστήμιο του Νότινχαμ, σε συνεργασία με την Ιταλική Αρχή Εργατικών Αποζημιώσεων (INAIL), το Ινστιτούτο TNO Work & Employment και το Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας (FIOH).

<sup>(10)</sup> Παράγοντες που συνδέονται με την αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

**Σχήμα 9: Εννοιολογικό μοντέλο για τους ευνοϊκούς και τους ανασταλτικούς παράγοντες που επηρεάζουν τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις σε ό,τι αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία**



Πηγή: ESENER — Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων — Ευνοϊκοί παράγοντες, ανάγκες και μέτρα που λαμβάνονται, EU-OSHA (2012).

- Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας προσδιορίστηκε για τη μελέτη ένα εννοιολογικό πλαίσιο το οποίο περιλάμβανε και τους βασικούς ευνοϊκούς και ανασταλτικούς παράγοντες που επηρεάζουν τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις σε ό,τι αφορά τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (σχήμα 9). Η ανάλυση συμπεριέλαβε επίσης τα οργανωτικά χαρακτηριστικά που ενδέχεται να επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ ευνοϊκών/ανασταλτικών παραγόντων και διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (μέγεθος της επιχείρησης, κλάδος, δημόσια/ιδιωτική επιχείρηση και χώρα).

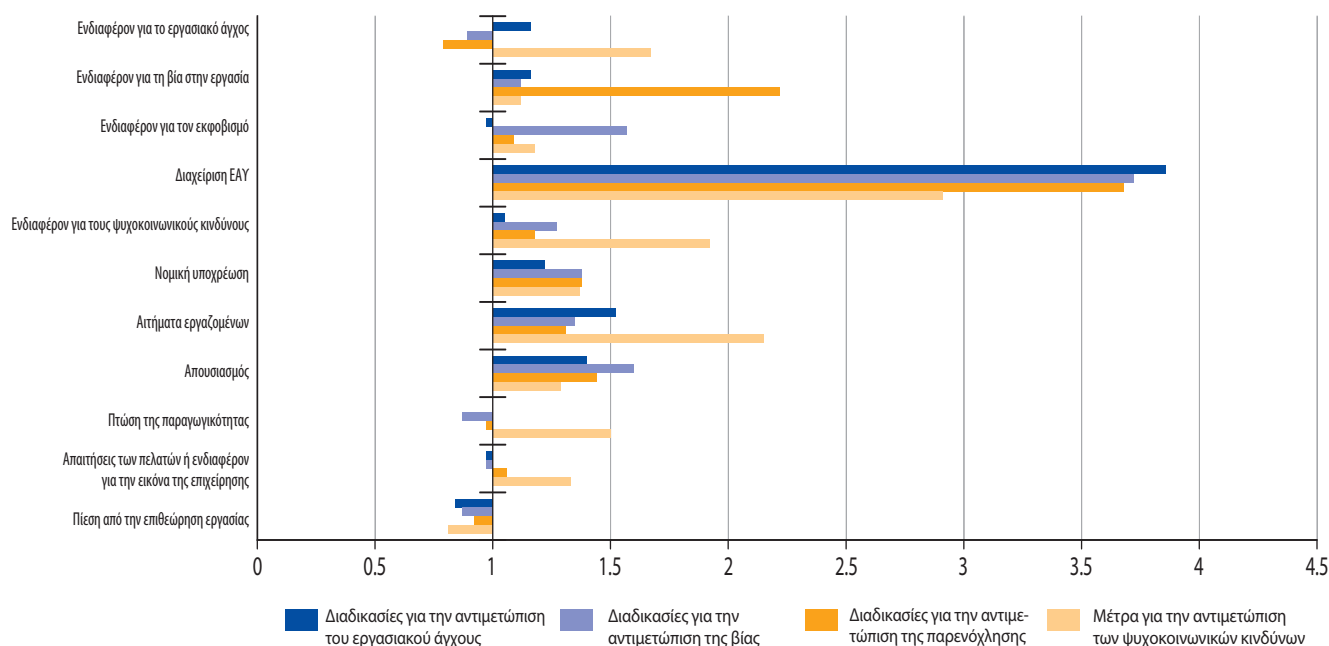
τήτως του μεγέθους της επιχείρησης, του κλάδου/τομέα ή της χώρας. Οι επιχειρήσεις που αναφέρουν υψηλότερο επίπεδο εφαρμογής των πρακτικών διαχείρισης της ΕΑΥ εμφανίζουν επίσης περισσότερες πιθανότητες να εμπλακούν σε υψηλότερο βαθμό στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

- Επιπλέον, τα αιτήματα των εργαζομένων και ο απουσιασμός προσδιορίζονται ως βασικοί παράγοντες, γεγονός που αναδεικνύει τη σημασία τόσο της συμμετοχής των εργαζομένων όσο και του επιχειρηματικού κινήτρου για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία.
- Όσον αφορά την παρενόχληση, ζήτημα το οποίο μπορεί να θεωρηθεί πιο ευαίσθητο, τα αιτήματα των εργαζομένων θεωρούνται ασθενέστερος παράγοντας σε σχέση με τον απουσιασμό και τις νομικές υποχρεώσεις, ενώ τα αιτήματα για το άγχος που σχετίζεται με την εργασία θεωρούνται ισχυρότερος παράγοντας.

**Κύρια πορίσματα από την εμπειρική ανάλυση**

- Η εφαρμογή καλών πρακτικών στη διαχείριση της ΕΑΥ, καθώς και το ενδιαφέρον για το άγχος, την παρενόχληση και τη βία που σχετίζονται με την εργασία εμφανίζονται στενά συνδεδεμένα με την εφαρμογή τόσο των διαδικασιών όσο και των ειδικών μέτρων για την αντιμετώπιση των εν λόγω ζητημάτων, ανεξαρ-

**Σχήμα 10: Ο αντίκτυπος (λόγος συμπληρωματικών πιθανοτήτων) διαφόρων εξηγηματικών μεταβλητών (ευνοϊκοί παράγοντες) στις διαδικασίες/μέτρα για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις**



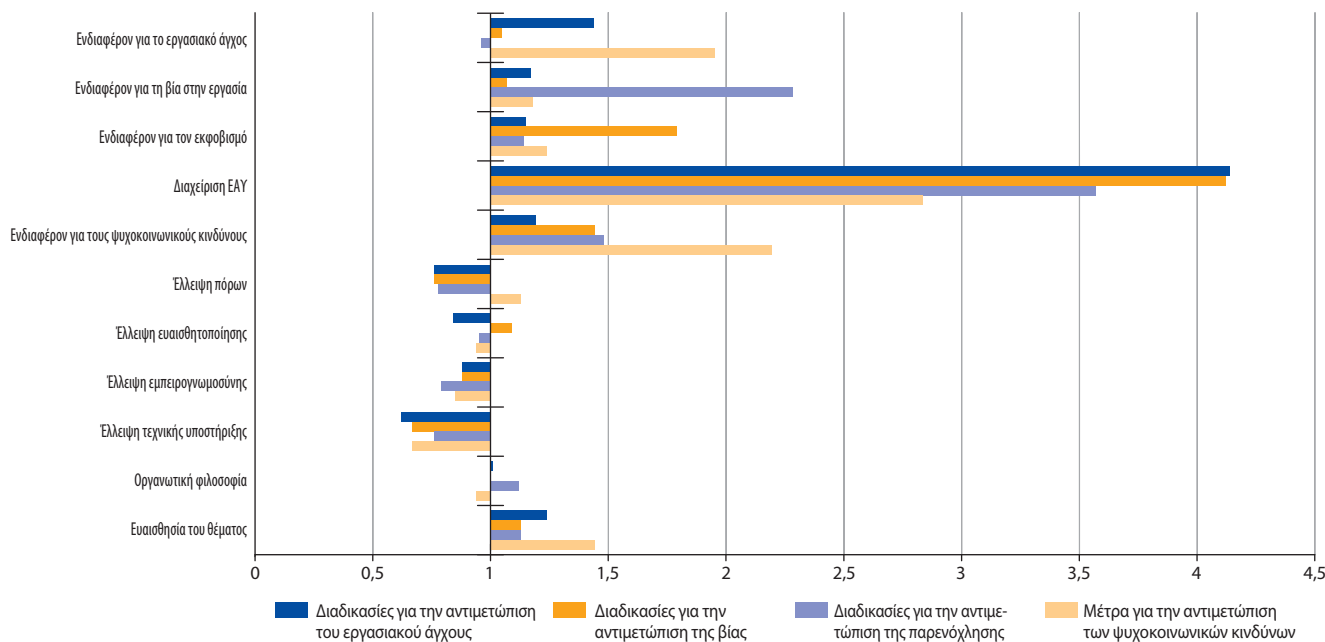
Πηγή: ESENER — Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων — Ευνοϊκοί παράγοντες, ανάγκες και μέτρα που λαμβάνονται, EU-OSHA (2012).

Για τα ειδικά μέτρα, το επιχειρηματικό κίνητρο φαίνεται να έχει μεγαλύτερη επίδραση, όπως καταδεικνύεται από τη σημασία της διατήρησης της παραγωγικότητας, του περιορισμού του απουσιασμού και της ανταπόκρισης σε αιτήματα πελατών ή στην εικόνα του εργοδότη.

- Ο αριθμός των ευνοϊκών παραγόντων που ενδέχεται να αναφέρει μια επιχείρηση είναι ανάλογος του μεγέθους της. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η μείωση της παραγωγικότητας, όπου η αύξηση του μεγέθους της επιχείρησης είναι αντιστρόφως ανάλογη του βαθμού στον οποίο δηλώνεται ο εν λόγω παράγοντας. Αυτό ενδέχεται να υποδηλώνει ότι το επιχειρηματικό κίνητρο είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις μικρές επιχειρήσεις.
- Από πλευράς κλάδου δραστηριότητας, το επίπεδο του ενδιαφέροντος και το επίπεδο διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι υψηλότερα στους τομείς της δημόσιας διοίκησης, της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών. Όπως ήταν αναμενόμενο, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις αναφέρουν τη μείωση της παραγωγικότητας πιο συχνά ως σημαντικό παράγοντα σε σχέση με τις δημόσιες επιχειρήσεις, γεγονός που υποδηλώνει ότι το επιχειρηματικό κίνητρο εκλαμβάνεται ως σημαντικότερος παράγοντας στον ιδιωτικό τομέα.
- Όσον αφορά τους **ανασταλτικούς παράγοντες** για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ο σημαντικότερος εξ αυτών φαίνεται να είναι η έλλειψη τεχνικής υποστήριξης και καθοδήγησης—και στη συνέχεια η έλλειψη πόρων— ως προς την ύπαρξη διαδικασιών για την αντιμετώπιση του άγχους που σχετίζεται με την εργασία, του εκφοβισμού ή της παρενόχλησης και της βίας (σχήμα 11).

- Ενώ οι επιχειρήσεις που αναφέρουν την έλλειψη πόρων ως ανασταλτικό παράγοντα έχουν λιγότερες πιθανότητες να διαθέτουν διαδικασίες για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (άγχος, παρενόχληση και βία στην εργασία), έχουν ωστόσο περισσότερες πιθανότητες να έχουν λάβει ειδικά μέτρα για την αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων. Μια πιθανή εξήγηση του φαινομένου αυτού είναι ότι, ενώ η έλλειψη πόρων ενδέχεται να αποθαρρύνει τις επιχειρήσεις από την εφαρμογή μιας συστηματικής προσέγγισης για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, αυτές ωστόσο πρέπει να λαμβάνουν ειδικά μέτρα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που ανακύπτουν στον συγκεκριμένο τομέα. Επιπλέον, η έλλειψη πόρων μπορεί να γίνεται εμφανής μόνο εφόσον έχει ανακύψει η ανάγκη λήψης έκτακτων μέτρων και έχει εκτιμηθεί το έργο που απαιτείται για την εφαρμογή τους.
- Η έλλειψη πόρων, τεχνικής υποστήριξης και καθοδήγησης είναι οι ανασταλτικοί παράγοντες που αναφέρονται συχνότερα από τις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, ενώ η έλλειψη ευαισθητοποίησης δηλώνεται συχνότερα ως ανασταλτικός παράγοντας από τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Αύξηση του μεγέθους των επιχειρήσεων αντιστοιχεί σε ανάλογη αύξηση των αναφερόμενων ανασταλτικών παραγόντων, με μοναδική εξαίρεση την έλλειψη πόρων. Όπως θα ήταν αναμενόμενο, η έλλειψη πόρων αποτελεί τον ανασταλτικό παράγοντα που δηλώνεται συχνότερα από τις επιχειρήσεις του μικρότερου μεγέθους (10–19 εργαζόμενοι).
- Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν διαδικασίες ή μέτρα για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία έχουν περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν ως

**Σχήμα 11: Ο αντίκτυπος (λόγος συμπληρωματικών πιθανοτήτων) διαφόρων εξηγηματικών μεταβλητών (ανασταλτικοί παράγοντες) στις διαδικασίες/μέτρα για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις**



Πηγή: ESENER — Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων — Ευνοϊκοί παράγοντες, ανάγκες και μέτρα που λαμβάνονται, EU-OSHA (2012).



ανασταλτικό παράγοντα τον ευαίσθητο χαρακτήρα του θέματος, γεγονός που τεκμηριώνει την άποψη ότι ορισμένοι ανασταλτικοί παράγοντες — ενώ δεν αποτρέπουν οπωσδήποτε την ανάληψη δράσης — προσλαμβάνουν μεγαλύτερη σημασία μόνον εφόσον ληφθούν μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

#### Επιπτώσεις ως προς τις πολιτικές

- Η σαφής σύνδεση μεταξύ της γενικής διαχείρισης της ΕΑΥ και της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων αναδεικνύει τη σημασία της θέσπισης μιας πολιτικής και ενός σχεδίου δράσης για την ΕΑΥ, ή της χρήσης ενός συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ, το οποίο να περιλαμβάνει τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία ως αναπόσπαστο τμήμα του.
- Υπάρχει ανάγκη να προωθηθούν πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της υποστήριξης προς τις επιχειρήσεις με σκοπό την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, οι οποίες θα απευθύνονται σε διάφορες ομάδες, όπως κλαδικούς φορείς, παροχείς υπηρεσιών ΕΑΥ και επιθεωρητές εργασίας. Οι πρωτοβουλίες αυτές πρέπει να αναδεικνύουν τη σημασία των καλών πρακτικών στη διαχείριση της ΕΑΥ και ειδικότερα: καλύτερη ευαισθητοποίηση, σχεδιασμό και εφαρμογή μέτρων πρόληψης για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και διενέργεια εκτιμήσεων ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Για τη διασφάλιση καλύτερης υποστήριξης και καθοδήγησης για τις επιχειρήσεις, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η πιθανή επίδραση από το έργο των επιθεωρητών εργασίας [όπως αναγνωρίζεται στο πλαίσιο της εκστρατείας SLIC <sup>(11)</sup>], καθώς και η σημασία της ύπαρξης παροχών υπηρεσιών ΕΑΥ κατάλληλα καταρτισμένων σε πρακτικές διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Απαιτείται περισσότερη ευαισθητοποίηση των εργοδοτών σε ό,τι αφορά τις δυνατότητες εξοικονόμησης δαπανών για τις παρεμβάσεις διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων αλλά και το γεγονός ότι η διαχείρισή τους είναι εφικτή παρά τον ευαίσθητο χαρακτήρα του ζητήματος.
- Περαιτέρω έρευνα είναι επίσης αναγκαία για την ανάδειξη της σχέσης μεταξύ ψυχοκοινωνικών κινδύνων και επιδόσεων της επιχείρησης, περιλαμβανομένου και του περιορισμού της απουσίας από την εργασία.

## Μεθοδολογία της έρευνας ESENER και σχετικές δημοσιεύσεις

- Η έρευνα περιέλαβε 28 649 συνεντεύξεις με τους πιο υψηλόβαθμους αρμόδιους κάθε επιχείρησης για θέματα ασφάλειας και υγείας και 7 226 συνεντεύξεις με εκπροσώπους των εργαζομένων για θέματα υγείας και ασφάλειας <sup>(12)</sup>. Ο στατιστικός πληθυσμός της έρευνας είναι όλες επιχειρήσεις με δέκα ή περισσότερους εργαζόμενους στις 31 συμμετέχουσες χώρες, οι οποίες καλύπτουν όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας εκτός από τη γεωργία, τη δασοκομία και την αλιεία. Η στατιστική μονάδα της ανάλυσης είναι η επιχείρηση.
- Οι 31 συμμετέχουσες χώρες περιλαμβάνουν το σύνολο των 27 κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δύο υποψήφιας χώρες (Κροατία και Τουρκία) και δύο χώρες της ΕΖΕΣ (Νορβηγία και Ελβετία).
- Περισσότερες πληροφορίες διατίθενται στον δικτυακό τόπο [www.esener.eu](http://www.esener.eu), όπου παρατίθεται και η παρούσα συνοπτική έκθεση σε 25 γλώσσες.
- Τα πρότυπα ερωτηματολόγια και οι εθνικές εκδόσεις τους διατίθενται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>.
- Περιγραφική έκθεση επισκόπησης διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).
- Συνοπτική έκθεση διατίθεται σε 23 γλώσσες στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en\\_esener1-summary.pdf/view?searchterm=](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=).
- Διαδραστικό εργαλείο γραφικής απεικόνισης μέσω διαδικτύου διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://osha.europa.eu/sub/esener/en>.
- Το σύνολο των δεδομένων της έρευνας ESENER διατίθεται μέσω του UK Data Archive (UKDA) του Πανεπιστημίου του Έσεξ <http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Για να αποκτήσουν πρόσβαση σε αρχεία δεδομένων, οι χρήστες πρέπει προηγουμένως να έχουν εγγραφεί στο UKDA. Πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία εγγραφής διατίθενται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>. Για οποιαδήποτε απορία σχετικά με την εγγραφή ή την πρόσβαση στα δεδομένα, επικοινωνείτε μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου [help@esds.ac.uk](mailto:help@esds.ac.uk).

<sup>(11)</sup> Ευρωπαϊκή Εκστρατεία Επιθεώρησης 2012 για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους ([www.av.se/SLIC2012](http://www.av.se/SLIC2012)) της Επιτροπής Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας.

<sup>(12)</sup> Για τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ, οι αντίστοιχοι αριθμοί είναι 24 680 συνεντεύξεις με διευθυντές και 6 694 με εκπροσώπους για θέματα υγείας και ασφάλειας.

## Σχετικά με τους συντάκτες

### RAND Europe

Η RAND Europe είναι ανεξάρτητος μη κερδοσκοπικός οργανισμός ο οποίος διεξάγει έρευνες και αναλύσεις με στόχο την ανάπτυξη πολιτικών και τη λήψη αποφάσεων. Ιδρύθηκε το 1992 ως ανεξάρτητη μονάδα της αμερικανικής ομάδας προβληματισμού RAND Corporation.

### Πανεπιστήμιο του Κάρντιφ — Κέντρο Έρευνας του Κάρντιφ για το Εργασιακό Περιβάλλον (CWERC) και Ουαλικό Ινστιτούτο Κοινωνικής και Οικονομικής Έρευνας, Δεδομένων και Μεθόδων (WISERD)

Το CWERC αναλαμβάνει έρευνες αναφορικά με τις σχέσεις μεταξύ υγείας, ασφάλειας και ευημερίας στο εργασιακό περιβάλλον. Είναι ένα κοινό κέντρο έρευνας το οποίο υποστηρίζεται από τις σχολές Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου του Κάρντιφ.

Το WISERD χρηματοδοτείται από κοινού από την Κυβέρνηση της Ουαλίας (HEFCW) και από το Συμβούλιο Οικονομικής και Κοινωνικής Έρευνας του Ηνωμένου Βασιλείου (ESRC) με σκοπό τη συγκέντρωση και εκμετάλλευση της υφιστάμενης εμπειρίας σε μεθόδους και μεθοδολογίες ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας στα πανεπιστήμια του Aberystwyth, του Bangor, του Cardiff, του Glamorgan και του Swansea.

### Κοινοπραξία με επικεφαλής το Ινστιτούτο Εργασίας, Υγείας και Οργανώσεων του Πανεπιστημίου του Νότινχαμ (I-WHO)

#### Εταίροι: Ιταλική Αρχή Εργατικών Αποζημιώσεων (INAIL), Ινστιτούτο TNO Work & Employment και Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας (FIOH)

Το **I-WHO** είναι σχολή μεταπτυχιακής έρευνας στην εφαρμοσμένη ψυχολογία, στο Πανεπιστήμιο του Νότινχαμ. Το έργο του επικεντρώνεται στη συμβολή της εφαρμοσμένης ψυχολογίας στην επαγγελματική υγεία και ασφάλεια και στη δημόσια υγεία, καθώς και στην παροχή σχετικών υπηρεσιών υγείας. Το ινστιτούτο λειτουργεί επίσης ως συνεργαζόμενο κέντρο της ΠΟΥ στον τομέα της επαγγελματικής υγείας.

Η **INAIL** —Ιταλική Αρχή Εργατικών Αποζημιώσεων— επιδιώκει, μεταξύ άλλων, τον περιορισμό των εργατικών ατυχημάτων, την ασφάλιση των εργαζομένων και την επανένταξη στην αγορά εργασίας των θυμάτων εργατικών ατυχημάτων.

Το ινστιτούτο **TNO Work & Employment** δραστηριοποιείται στον τομέα της τεχνολογικής και στρατηγικής έρευνας και στη συμβουλευτική. Μέσω της πρακτικής εφαρμογής της επιστημονικής έρευνας, το TNO αποσκοπεί στη βελτιστοποίηση των καινοτομικών ικανοτήτων των πανεπιστημίων και του κράτους. Το TNO λειτουργεί επίσης ως συνεργαζόμενο κέντρο της ΠΟΥ στον τομέα της επαγγελματικής υγείας.

Το **FIOH, το Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας**, είναι ερευνητικός οργανισμός που ειδικεύεται στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Η έρευνά του για τους χώρους εργασίας είναι διαθέσιμη μέσω των εξειδικευμένων υπηρεσιών και των δραστηριοτήτων του στους τομείς της κατάρτισης και της διάδοσης πληροφοριών.

Η επιμέλεια της συνοπτικής έκθεσης έγινε από τους William Cockburn, Xabier Irastorza και Malgorzata Milczarek.



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 των 27 αλλά και από άλλες χώρες.

**Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία**

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ΙΣΠΑΝΙΑ

Τηλ. +34 944794360

Φαξ: +34 944794383

E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Υπηρεσία Εκδόσεων

ISBN 978-92-9191-710-5



9 789291 917105