

**ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (;) ΤΟΥ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ ΤΗΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ & ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ, ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ,
ΜΕΣΩ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΠΡΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΩΝ**

Δρ. Ανναμπέλλα Παλλαδά, Ειδικός Θεμάτων Ποιότητας
pallada@otenet.gr

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι: (α) η διερεύνηση της έκτασης και του βαθμού ικανοποίησης του παράγοντα της πρόληψης στην Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΥΑΕ), στις σύγχρονες επιχειρήσεις στην Ελλάδα, μέσω των διαχειριστικών τους συστημάτων και (β) η διαμόρφωση προτάσεων ενίσχυσης του παράγοντα αυτού.

II. Σύγχρονες ανάγκες, απαιτήσεις και βασικά στοιχεία των κύριων ενδιαφερόμενων μερών που έχουν ως επίκεντρο την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, σε Ευρώπη και Ελλάδα

Τα κύρια, ενεργητικά ενδιαφερόμενα μέρη μιας επιχειρηματικής οντότητας, τα οποία αποτελούν υπερσύνολο των εμπλεκόμενων μερών, είναι:

- (α) Ο άμεσος μικρόκοσμος της επιχείρησης: μέτοχοι, Διοίκηση (Διοικητικό Συμβούλιο, Διευθύνων Σύμβουλος), εργαζόμενοι και το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον αυτών, χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, επενδυτές, δανειστές, ασφαλιστικοί φορείς, κλαδικοί σύνδεσμοι, πελάτες, προμηθευτές - υπεργολάβοι, ανταγωνιστές, άλλες επιχειρήσεις και φορείς πιστοποίησης / διαπίστευσης.
- (β) Η άμεση, τοπική, αλλά και ευρύτερη κοινωνία, μη κυβερνητικές οργανώσεις και δωρητές
- (γ) Η Πολιτεία: κυβέρνηση, πολιτικές αρχές, περιφερειακή και τοπική αυτοδιοίκηση, δικαστικές αρχές και το εθνικό σύστημα υγείας, ασφάλισης και πρόνοιας.

Κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα και επομένως κάθε στοιχείο μιας επιχειρηματικής οντότητας, όπως ο εργαζόμενος και το σύστημα διαχείρισης - διοίκησής της (στο οποίο ενσωματώνονται, σε ποικίλο βαθμό: αρχές, πρακτικές και διαδικασίες ΥΑΕ), επηρεάζει και επηρεάζεται από τους παραπάνω συντελεστές.

Για κάθε επιχειρηματική οντότητα και κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, η ΥΑΕ έχει διαφορετική θέση και σπουδαιότητα αναφορικά με τις δραστηριότητες, τις λειτουργίες και τις προτεραιότητές του. Κοινός όμως παρονομαστής όλων και παράγοντας οφέλους - επιτυχίας, είναι η πρόληψη στην ΥΑΕ.

Στη σύγχρονη εποχή μας, έχουν συντελεστεί αλλαγές στον τομέα της εργασίας [1] - [7], οι οποίες διαμορφώνουν τις σύγχρονες ανάγκες, απαιτήσεις των ενδιαφερόμενων αναφορικά με την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία. Οι αλλαγές αυτές διακρίνονται σε:

- Δημογραφικές αλλαγές της αγοράς εργασίας: Η γήρανση του πληθυσμού, η αύξηση της ποσοστιαίας αναλογίας των γυναικών στο σύνολο των εργαζόμενων και ταυτόχρονα, η διείσδυσή τους σε διαφορετικούς κλάδους και η ανέλιξή τους σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις, η αύξηση του αριθμού των οικονομικών μεταναστών (που διαμορφώνει ενδοεπιχειρησιακή πολυπολιτισμικότητα, αλλά και αρκετές δυσκολίες, μεταξύ των οποίων η γλώσσα και η στάση απέναντι στην εργασία), η μείωση της περιθωριοποίησης ατόμων με ασθένειες και αναπηρίες ή πρότερες εξαρτήσεις και η αύξηση του αριθμού επανενταγμένων στην εργασία ατόμων με αναπηρίες.
- Αλλαγές στη φύση της οικονομικής δραστηριότητας: Η παγκοσμιοποίηση του εμπορίου, η αλλαγή των κύριων τομέων οικονομικής δραστηριότητας, ο αυξανόμενος αριθμός των ΜΜΕ, η διόγκωση του τομέα των υπηρεσιών, η μεταβολή του μεγέθους του δημόσιου τομέα, οι αλλαγές στον τρόπο παραγωγής (outsourcing, downsizing), η απελευθέρωση των κλειστών επαγγελμάτων, οι μεταβολές στην ισχύ των συνδικάτων - συνδικαλιστικών οργανώσεων και την αλληλεγγύη των εργαζόμενων, οι αλλαγές στη διατήρηση εργασίας και η διαμόρφωση και αύξηση ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως η μερική και η περιστασιακή απασχόληση.
- Αλλαγές στη φύση της εργασίας: Η αύξηση της διείσδυσης των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) σε όλες σχεδόν τις εκφάνσεις της εργασίας, ακόμα και σε βαθμό πλήρους εξάρτησης, η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών στην παραγωγή, όπως η νανοτεχνολογία, οι οποίες φέρουν νέους κινδύνους στην εργασία, η εφικτή πλέον εξ αποστάσεως εργασία, οι δυνατότητες αυτοματισμού των διεργασιών εργασίας και οι διαρκείς αλλαγές στις απαιτούμενες στην εργασία δεξιότητες και γνώσεις,

η αύξηση της περιπλοκότητας των εργασιών και η αύξηση του ρυθμού εργασίας και του σχετικού στρες (work related stress).

Οι παραπάνω αλλαγές οι οποίες συνδέονται και επηρεάζουν τις αντιλήψεις και πρακτικές που αφορούν στην εργασιακή υγεία, την ασφάλεια, την ποιότητα εργασίας και την προσωπική ευζωία (well-being), έχουν ως αποτέλεσμα αλλαγές:

- Στις σκέψεις, αντιλήψεις και στρατηγικές για την υγεία, στις οποίες περιλαμβάνονται: η εστίαση στη γενική υγεία και ευζωία, η αυξανόμενη αποδοχή της σπουδαιότητας των προληπτικών στρατηγικών, το υψηλό κόστος ασθενειών - αναπηριών και το σχετικό κόστος περίθαλψης και φροντίδας υγείας.
- Σε πρακτικές ΥΑΕ, στις οποίες περιλαμβάνονται: νέοι κίνδυνοι στην εργασία, η μετατόπιση της έμφασης προς την υγεία περισσότερο παρά στην ασφάλεια, η αυξανόμενη σπουδαιότητα του στρες, η αύξηση της έμφασης στη διαχείριση απουσιών στην εργασία και η αυξανόμενη αναγνώριση της σχετιζόμενης με την εργασία ασθένειας, περιλαμβανομένης και της προσοχής στην αποκατάσταση και επανένταξη εργαζόμενων, καθώς και η προσπάθεια ανάπτυξης κατάλληλων τυποποιημένων δεικτών παρακολούθησης των παραμέτρων ΥΑΕ.

Τα προαναφερθέντα είναι πολυσύνθετα και πολύπλοκα ζητήματα τα οποία απαιτούν επεκτάσεις ή και αλλαγές της δημόσιας πολιτικής, νέες εξελίξεις στην τεχνολογία, καθώς και αλλαγές στα πλαίσια, πρότυπα και υποδείγματα διαχείρισης και διοίκησης των επιχειρήσεων. Οι περισσότερες πολιτικές με τις οποίες αντιμετωπίζονται οι παραπάνω αλλαγές παραμένουν σε σημαντικό βαθμό περιστασιακές, αποσπασματικές ή και ασυντόνιστες. Για το μέλλον απαιτείται μία πιο ολοκληρωμένη και συντονισμένη άποψη και τοποθέτηση, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι πολιτικές που θα αναπτυχθούν μελλοντικά, θα στηρίζονται σε μία κατάλληλη και επαρκή βάση.

III. Διαχειριστικά πρότυπα και υποδείγματα οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων με αντικείμενο την ΥΑΕ

Το πιο διαδεδομένο διαχειριστικό πρότυπο οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων - οργανισμών, με άμεσο αντικείμενο την ΥΑΕ, είναι το διεθνώς χρησιμοποιούμενο πρότυπο “BS OHSAS 18001 - Occupational Health and Safety Management Systems - Requirements” [8], το οποίο αποτελεί έκδοση του Βρετανικού Ιδρύματος Προτύπων (British Standards Institution - BSI). Αντικείμενό του είναι οι απαιτήσεις Συστημάτων Διαχείρισης Εργασιακής Υγείας & Ασφάλειας (ΣΔΕΥΑ). Το συγκεκριμένο πρότυπο αναπτύχθηκε συμβατά προς τα διεθνή πρότυπα ISO 9001:2000 και ISO 14001:2004, διευκολύνοντας την “ολοκλήρωση” των διαχειριστικών συστημάτων ποιότητας, περιβάλλοντος και εργασιακής υγείας και ασφάλειας.

Στην Ελλάδα, το παραπάνω πρότυπο έχει μεταφραστεί και εκδοθεί από τον ΕΛ.Ο.Τ. αρχικά το 2002 με τίτλο: “ΕΛΟΤ 1801 Συστήματα διαχείρισης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία - Προδιαγραφή” και πιο πρόσφατα, το 2008, με τίτλο: “ΕΛΟΤ 1801 (Ε2) Συστήματα διαχείρισης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία - Απαιτήσεις”. Το πρότυπο BS OHSAS 18001:2007, καθώς και το συνοδευτικό του πρότυπο BS OHSAS 18002 (“Guidelines for the Implementation of OHSAS 18001” - Κατευθυντήριες Οδηγίες για την Εφαρμογή του OHSAS 18001) αναπτύχθηκαν προκειμένου να ικανοποιηθεί η ολοένα αυξανόμενη και επιτακτικότερη ζήτηση για ένα αναγνωρίσιμο πρότυπο συστήματος διαχείρισης εργασιακής υγείας και ασφάλειας, στη βάση του οποίου θα είναι δυνατή η σχετική αξιολόγηση και πιστοποίηση συμμόρφωσης. Σκοπός των απαιτήσεων στο συγκεκριμένο πρότυπο είναι η ενσωμάτωσή τους σε οποιοδήποτε ΣΔΕΥΑ. Η έκταση της εφαρμογής τους από μία επιχειρηματική οντότητα εξαρτάται από παράγοντες όπως η Πολιτική Εργασιακής Υγείας & Ασφάλειας της επιχειρηματικής οντότητας, η φύση των δραστηριοτήτων της, οι κίνδυνοι και η περιπλοκότητα των λειτουργιών της.

Σήμερα, μία επιχειρηματική οντότητα η οποία δεν έχει ένα αποτελεσματικό σύστημα διαχείρισης της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της είναι εξαιρετικά ευάλωτη στο κόστος ασφάλειας ευθύνης και σε χαμένες ώρες εργασίας οι οποίες μπορεί να προκύψουν από ατυχήματα στην εργασία ή ασθένειες που προκύπτουν από αυτή. Ασχέτως μεγέθους, τύπου, ή ειδους και τομέα δραστηριοποίησης μιας επιχειρηματικής οντότητας, η καθιέρωση ενός ΣΔΕΥΑ δεν είναι μόνο θέμα κοινής λογικής και ανάγκης, αλλά και νομική απαίτηση σε πολλές χώρες πλέον. Η ικανότητα μιας επιχείρησης να εμπορεύεται κερδοφόρα εξαρτάται και από την ικανότητά της να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τους σχετικούς με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία κινδύνους. Το συγκεκριμένο πρότυπο αποτελεί πλαίσιο το οποίο επιτρέπει στην επιχειρηματική οντότητα να αναγνωρίζει και να ελέγχει συστηματικά τους πιθανούς κινδύνους υγείας και ασφάλειας στην εργασία, να μειώνει τις πιθανότητες ατυχημάτων και να βελτιώνει τη συνολική της επίδοση, ικανοποιώντας τις σχετικές νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις. Η πιστοποίηση ενός ΣΔΕΥΑ κατά BS OHSAS 18001 ή ΕΛΟΤ 1801 ενισχύει την υπευθυνότητα της επιχείρησης προς τους εργαζόμενούς της, τους πελάτες, την κοινωνία και γενικότερα τα ενδιαφερόμενα μέρη της. Αυτό, σε συνδυασμό με τα οφέλη ενός γνήσια αποτελεσματικού

διαχειριστικού - διοικητικού συστήματος, βοηθά την επιχείρηση να μειώνει τον χρόνο αδράνειας της (down-time) και να υποστηρίζει τη δημιουργία και λειτουργία μιας αποτελεσματικής και παραγωγικής εργασιακής δύναμης, με ισχυρά κίνητρα και καλή υγεία.

Ένα πλήρες ΣΔΕΥΑ προάγει γενικά και εξασφαλίζει ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας και κατ' επέκταση, μία υγιέστερη (τοπικά τουλάχιστο) σωματικά και ψυχικά κοινωνία. Η διαχείριση όλου του φάσματος των πιθανών κινδύνων οι οποίοι συναντώνται και σχετίζονται με τον χώρο εργασίας δίνει τη δυνατότητα σε μία επιχειρηματική οντότητα να ελέγχει το κόστος ασφάλειάς της και να αυξάνει την επίδοση των λειτουργιών της.

Ειδικότερα, κύρια πλεονεκτήματα ανάπτυξης και εφαρμογής ενός ΣΔΕΥΑ στη βάση του προτύπου BS OHSAS 18001 ή ΕΛΟΤ 1801, είναι τα εξής:

- Μείωση πιθανών κινδύνων ατυχημάτων, με συνέπεια τη μείωση του αριθμού ημερών απουσίας ανθρώπινου δυναμικού.
- Υγιέστερο και ασφαλέστερο ανθρώπινο δυναμικό, με συνέπεια την ενίσχυση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας της εργασίας του.
- Μεγαλύτερη εμπιστοσύνη του ανθρώπινου δυναμικού στην επιχειρηματική οντότητα στην οποία εργάζεται.
- Ενίσχυση της επίγνωσης του ανθρώπινου δυναμικού στα θέματα εργασιακής υγείας και ασφάλειας.
- Βελτίωση των λειτουργικών επιδόσεων της επιχειρηματικής οντότητας (με τη σχετική υποστήριξη από τις εταιρικές πολιτικές και διαδικασίες), τόσο ως σύνολο, όσο και των συντελεστών της μεμονωμένα.
- Συμμόρφωση προς τη σχετική με την εργασιακή υγεία και ασφάλεια νομοθεσία και τις σχετικές κανονιστικές διατάξεις και ρυθμίσεις.
- Περιορισμός πιθανών επισφαλειών.
- Μείωση των σχετικών εταιρικών και ατομικών ασφαλιστρών.
- Θετική εικόνα, καθώς και ενίσχυση της φήμης και προβολής της εταιρικής επωνυμίας (brand) της επιχειρηματικής οντότητας.
- Συμβολή στην προσέλκυση νέων πελατών, νέου (και ενδεχομένως υψηλότερου επιπέδου) ανθρώπινου δυναμικού - συνεργατών, καθώς και συνεργαζόμενων εταιρών και προμηθευτών / υπεργολάβων.

Τυπικές αδυναμίες ενός ΣΔΕΥΑ στη βάση του προτύπου BS OHSAS 18001 ή ΕΛΟΤ 1801, αποτελούν:

- Η ευαισθησία στον σχεδιασμό, καθώς και στον τρόπο εφαρμογής του συστήματος, δηλαδή στην έκταση και στα περιεχόμενά του.
- Η εξάρτηση από τον παράγοντα: “Δέσμευση της Διοίκησης”.

Αναφορικά με τα περιεχόμενά τους, τα πρότυπα BS OHSAS 18001 και ΕΛΟΤ 1801, δεν καλύπτουν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και εστιάζονται κυρίως στα ατυχήματα. Είναι γενικά προληπτικού χαρακτήρα, από τη φύση τους. Η διάσταση της πρόληψης αναφέρεται και ζητείται και σε ειδικές απαιτήσεις τους όπως:

- Στην § 4.3.1, όπου αναφέρεται η αναγνώριση πιθανών κινδύνων και η αξιολόγηση κινδύνων για εργαζόμενους και επισκέπτες (μόνο).
- Στην § 4.3.3, όπου αναφέρεται, μεταξύ άλλων, η δέσμευση στην πρόληψη τραυματισμών και κακής υγείας.
- Στην § 4.4.2, όπου λαμβάνονται υπόψη θέματα γλωσσικών δεξιοτήτων.
- Στην § 4.5.1δ, όπου γίνεται αναφορά σε προδραστικά μέτρα παρακολούθησης της συμμόρφωσης με προγράμματα ΥΑΕ, ελέγχους και κριτήρια λειτουργίας.
- Στην § 4.5.3.1, όπου αναφέρεται η διερεύνηση συμβάντων και η αναγνώριση ευκαιριών προληπτικών ενεργειών.
- Στην § 4.5.3.2, όπου γίνεται αναφορά σε διαδικασίες για την αντιμετώπιση εν δυνάμει μη συμμορφώσεων και η αξιολόγηση σχετικών κινδύνων.

Εκτός από τις ελλείψεις των περιεχομένων των προαναφερθέντων προτύπων, προκειμένου να ικανοποιούν τις σύγχρονες ανάγκες - απαιτήσεις στον τομέα της ΥΑΕ, τα πρότυπα αυτά δεν είναι και ιδιαίτερα δημοφιλή - ευρέως υιοθετημένα. Το 2005, παγκοσμίως, για κάθε 100 Πιστοποιητικά Συμμόρφωσης Συστημάτων Ποιότητας (ΣΠ) κατά ISO 9001 υπήρχαν 3 Πιστοποιητικά Συμμόρφωσης Συστημάτων Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (ΣΠΔ) κατά ISO 14001 και 2 Πιστοποιητικά Συμμόρφωσης Συστημάτων Διαχείρισης Εργασιακής Υγείας & Ασφάλειας (ΣΔΕΥΑ) κατά BS OHSAS 18001.

Από τα δημοσιοποιημένα δεδομένα των Πιστοποιητικών Συμμόρφωσης ως προς τα πρότυπα ISO 9001, ISO 14001 και ΕΛΟΤ 1801 τα οποία έχουν χορηγηθεί στην Ελλάδα από τον ΕΛ.Ο.Τ. [9], συνάγεται ότι σε κάθε 10 επιχειρήσεις οι οποίες έχουν Πιστοποιητικό Συμμόρφωσης Συστήματος Ποιότητας προς ISO 9001, αντιστοιχεί 1 επιχείρηση με Πιστοποιητικό Συμμόρφωσης Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης προς ISO 14001 και 1 μία επιχείρηση με Πιστοποιητικό Συμμόρφωσης Συστήματος Διαχείρισης Εργασιακής Υγείας & Ασφάλειας προς BS OHSAS 18001. Επισημαίνεται ότι η παραπάνω αναλογία αποτελεί κατά

προσέγγιση μόνο, πρακτική αναλογία, καθώς αφορά τις πιστοποιήσεις στην Ελλάδα από τον ΕΛ.Ο.Τ., ο οποίος κατέχει περίπου το 40% της αγοράς πιστοποιήσεων στην Ελλάδα.

Στο δείγμα του ΕΛΟΤ, επισημαίνεται ότι μόνο 1,9% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα με πιστοποιημένα διαχειριστικά συστήματα διαθέτει ταυτόχρονα και τα τρία Πιστοποιητικά Συμμόρφωσης (ΣΠ κατά ISO 9001, ΣΠΔ κατά ISO 14001 και ΣΔΕΥΑ κατά ΕΛΟΤ 1801), αποδεικνύοντας με τον τρόπο αυτό την εξαιρετικά περιορισμένη ολοκληρωμένη και ολιστική φιλοσοφία και πρακτική επιχειρηματικής και επιχειρησιακής διαχείρισης - διοίκησης.

Όσον αφορά στα πιο “δημοφιλή” πλαίσια, πρότυπα και υποδείγματα επιχειρηματικής διαχείρισης - διοίκησης, όπως τα διεθνή πρότυπα ISO 9001, ISO 14001 και το Μοντέλο Επιχειρηματικής Αριστείας του EFQM (European Foundation for Quality Management), αυτά βασικά έμμεσα αναφέρονται στην ΥΑΕ.

Στο διεθνές πρότυπο ISO 9001, στο οποίο επίκεντρο είναι το προϊόν, δεν υπάρχει καν αναφορά στην ΥΑΕ, πχ. στις θεματικά σχετικές § 6.2 “Ανθρώπινοι Πόροι” και § 6.3 “Περιβάλλον Εργασίας”, ούτε στις: § 7 “Παραγωγή προϊόντος”, § 7.5 “Παροχή παρεχόμενων προϊόντων / υπηρεσιών” και § 8. “Μέτρηση, Ανάλυση, Βελτίωση”, όπου θα μπορούσε να υπάρχει έστω κάποια αναφορά.

Αντίστοιχα, στο διεθνές πρότυπο 14001, στο οποίο επίκεντρο είναι το περιβάλλον, δεν υπάρχει αναφορά στην ΥΑΕ, πχ. στις θεματικά σχετικές: § 4.4.2δ “Δεξιότητες, Εκπαίδευση”, § 4.4 “Καθιέρωση & Λειτουργία (Συστήματος)”, § 4.3.2 και 4.5.2.1 “Νομικές και λοιπές απαιτήσεις” - “Συμμορφώσεις”, παρεκτός από την § 4.4.7 “Ετοιμότητα για έκτακτες ανάγκες και απόκριση” όπου γίνεται αναφορά σε ατυχήματα, εκκένωση χώρων κ.ά..

Το Μοντέλο Επιχειρηματικής Αριστείας του EFQM αναφέρεται πιο ξεκάθαρα, αλλά σε πολύ μικρή έκταση στην ΥΑΕ, στα κριτήρια: “Αποτελέσματα Ανθρώπινου Δυναμικού”, το οποίο έχει βαρύτητα 9% στο σύνολο των κριτηρίων του μοντέλου και στα “Αποτελέσματα σχετικά με την Κοινωνία”, το οποίο έχει βαρύτητα 6% στο σύνολο των κριτηρίων του μοντέλου. Παρόλα αυτά, έχει αποτελέσει βάση διαμόρφωσης των ευρωπαϊκών Κριτηρίων Ποιότητας Προαγωγής Υγείας [13], [14].

Όπως προκύπτει από τη διερεύνηση της έκτασης και του βαθμού ικανοποίησης του παράγοντα της πρόληψης στην ΥΑΕ, στις σύγχρονες επιχειρήσεις στην Ελλάδα, μέσω των διαχειριστικών τους συστημάτων:

- (α) Τα εξειδικευμένα πρότυπα για την ΥΑΕ: BS OHSAS 18001 ή ΕΛΟΤ 1801, αφενός δεν ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες – απαιτήσεις όλων των ενδιαφερόμενων μερών και χρειάζονται ενίσχυση στη διάσταση της πρόληψης και αφετέρου υιοθετούνται, προς εφαρμογή, από πολύ μικρό αριθμό επιχειρήσεων.
- (β) Τα πλέον δημοφιλή πλαίσια, πρότυπα και υποδείγματα δεν περιέχουν τις κατάλληλες και σχετικές με την ΥΑΕ απαιτήσεις και παραμέτρους πρόληψης για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

IV. Προτάσεις για την αύξηση της ικανοποίησης των σύγχρονων αναγκών και απαιτήσεων ΥΑΕ των ενδιαφερόμενων μερών, μέσω της ενίσχυσης του παράγοντα της πρόληψης

Για την αύξηση της ικανοποίησης των σύγχρονων αναγκών και απαιτήσεων ΥΑΕ των ενδιαφερόμενων μερών, μέσω της ενίσχυσης του παράγοντα της πρόληψης, προτείνεται, κατ’αρχήν:

1. Η ενίσχυση των απαιτήσεων των πιο δημοφιλών προτύπων, όπως το ISO 9001 και με απαιτήσεις σχετικές με την ΥΑΕ και τις σύγχρονες ανάγκες - απαιτήσεις οι οποίες διαμορφώνονται ή και αναδεικνύονται στον τομέα αυτό, με ενίσχυση της διάστασης της πρόληψης και
 2. Η παροχή κινήτρων εφαρμογής του ειδικού προτύπου BS OHSAS 18001 ή ΕΛΟΤ 1801 από επιχειρήσεις στην Ελλάδα
- ή εναλλακτικά:
3. Η υιοθέτηση ενός πιο ολοκληρωμένου και ολιστικού χαρακτήρα πλαισίου, προτύπου ή υποδείγματος διαχείρισης - διοίκησης, από τις επιχειρήσεις [15].

Η εταιρική διαχείριση - διοίκηση (αξίες, αρχές, φιλοσοφία, νοοτροπία και τρόπος υλοποίησης) μεταβάλλεται ανάλογα με την εξέλιξη της ανθρωπότητας και των επιτευγμάτων της, καθώς και τις κοινωνικές, πολιτικές, οικονομικές και επιχειρηματικές - λειτουργικές συνθήκες και τις επιδράσεις τους. Οι αλλαγές στον ίδιο τον άνθρωπο, οι σχετικές με τις αξίες, τις ανάγκες, τις απαιτήσεις, τις προσδοκίες που έχει, την αξία που δίνει στον εαυτό του, τη στάση ζωής που υιοθετεί και τη θέση που διεκδικεί για τον εαυτό του στον κόσμο και τον τρόπο με τον οποίο το κάνει, καθώς και οι αλλαγές στο φυσικό του περιβάλλον και τους πόρους του (εξαιτίας του) διαμορφώνουν ραγδαία μεταβαλλόμενες νέες συνθήκες και περιβάλλοντα λειτουργίας, σε ατομικό, ομαδικό, εταιρικό, γενικότερα κοινωνικό και δι-επιχειρησιακό επίπεδο.

Τα κλασικά πρότυπα διαχειριστικών - διοικητικών συστημάτων δεν ικανοποιούν πλέον τις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις των επιχειρηματικών οντοτήτων και των ενδιαφερόμενων μερών τους.

Η ικανοποίηση μίας παραμέτρου ενός εταιρικού διαχειριστικού - διοικητικού συστήματος μόνο, ή η παράλληλη ικανοποίηση περισσότερων της μίας παραμέτρου δεν αρκεί πλέον στη σύγχρονη επιχειρηματική, κοινωνική και περιβαλλοντική πραγματικότητα. Χρειάζεται μία “ανοικτά” ολοκληρώσιμη αντιμετώπιση και ικανοποίηση αναγκών, απαιτήσεων και προσδοκιών, όλων των ενδιαφερόμενων μερών, ώστε να ικανοποιούνται ταυτόχρονα όσο το δυνατό περισσότερες παράμετροι και μάλιστα με ένα ενιαίο, πλήρες, λιτό, ενιαίο σύστημα, για ευελιξία, εργονομία, βελτιστοποίηση και επιτυχία της εταιρικής λειτουργίας.

Στη σύγχρονη επιχειρηματική πραγματικότητα, με τα ισχύοντα δεδομένα για το περιβάλλον, την κοινωνία και τα άτομα, την πολιτική και την παγκόσμια οικονομία, αναδεικνύονται ως ολοένα και επιτακτικότερης και εντονότερης σημασίας - βαρύτητας ρόλου, οι έννοιες: Επιχειρηματική Αριστεία, Εταιρική Ευθύνη, Υποχρέωση Λογοδοσίας και Εταιρική Διακυβέρνηση. Ένα πλήρες εταιρικό σύστημα διαχείρισης - διοίκησης θα πρέπει να καλύπτει τις κλασικές προδιαγραφές (ποιότητας, περιβάλλοντος, εργασιακής υγείας και ασφάλειας), καθώς όμως και τα παραπάνω θεματικά αντικείμενα προκειμένου να ικανοποιεί τις ανάγκες και απαιτήσεις (κατ’ ελάχιστο), εάν όχι και τις προσδοκίες, όσο περισσότερων ενδιαφερόμενων μερών είναι εφικτό, σε όλους τους άξονες (περιβάλλον, κοινωνία, επιχειρηματικότητα - οικονομία) και τις συνθήκες της σύγχρονης πραγματικότητας.

Προς ικανοποίηση των αναγκών ολοκλήρωσης συστημάτων εταιρικής διαχείρισης - διοίκησης, αναπτύχθηκαν στην πορεία του χρόνου, από εθνικούς φορείς, πλαίσια, κατευθυντήριες οδηγίες και πρότυπα, μεταξύ των οποίων: (α) Το διεθνές πρότυπο “ISO Guide 72(2001) - Guidelines for the justification and development of management system standards” (Κατευθυντήριες οδηγίες δικαιολόγησης και ανάπτυξης προτύπων συστημάτων διαχείρισης - διοίκησης), (β) Το Πλαίσιο Ολοκληρωμένου Συστήματος Διαχείρισης - Διοίκησης (ΟΣΔΔ) του BSI (“Integrated Management System Framework - IMS”), (γ) Το πρότυπο “AS/NZS 4581(1999) - Management system integration - Guidance to business, government and community organizations” (Ολοκλήρωση Συστημάτων διαχείρισης - διοίκησης. Οδηγός προς επιχειρηματικούς, κυβερνητικούς και κοινωνικούς οργανισμούς), (δ) Ο Οδηγός Ολοκλήρωσης Συστημάτων Διαχείρισης - Διοίκησης του Ινστιτούτου Τυποποίησης των Κάτω Χωρών Netherlands Normalisatie Instituut - NEN), (ε) Το εθνικό πρότυπο ολοκλήρωσης συστημάτων διαχείρισης - διοίκησης της Δανίας “DS 8001 - Ledelsessystemer - Vejledning i opbygning af et integreret ledelsessystem”, (ζ) Το ισπανικό πρότυπο “UNE 6617(2005) - “Sistemas de gestión. Guía para la integración de los sistemas de gestión. (Συστήματα διαχείρισης - διοίκησης. Οδηγός ολοκλήρωσης διαχειριστικών - διοικητικών συστημάτων), (η) Η βρετανική προδιαγραφή “PAS 99 (2006) - Specification of common management system requirements as a framework for integration” (Προδιαγραφή κοινών απαιτήσεων συστημάτων διαχείρισης - διοίκησης, ως πλαίσιο ολοκλήρωσης).

Εστιάζοντας ειδικά στο Πλαίσιο ΟΣΔΔ του BSI, καθώς αποτελεί ένα από τα πιο χαρακτηριστικά και αναλυτικά σύγχρονα πρότυπα ΟΣΔΔ, επισημαίνονται τα εξής βασικά σημεία:

- (α) Έχει ως περιεχόμενα αυτά του προτύπου ISO 9001:2000 (το οποίο αποτελεί ξεκάθαρα τη βάση του), κατά περίπτωση πιο γενικευμένα, με ταυτόχρονες αναφορές και εξειδικεύσεις σε στοιχεία των προτύπων ISO 14001:1996 και BS OHSAS 18001:1999.
- (β) Περιορίζεται σε γενική κάλυψη και όχι πραγματική ολοκλήρωση, των προδιαγραφών των προτύπων ISO 9001:2000, ISO 14001:1996 και BS OHSAS 18001:1999. Επίσης, δεν περιλαμβάνει βασικά στοιχεία σύγχρονων αναγκών εταιρικής διαχείρισης - διοίκησης, όπως Διαχείριση Αλλαγών, Κοινωνική Ευθύνη, Επιχειρηματική Ηθική, Υποχρέωση Λογοδοσίας, Εταιρική Διακυβέρνηση, κ.ά., ούτε παρέχει - υποδεικνύει σημεία διασύνδεσης με Επιχειρηματικό - Επιχειρησιακό Σχεδιασμό και Επιχειρηματική - Επιχειρησιακή Στρατηγική [16], [17] και δεν καλύπτει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.
- (γ) Εξαιτίας της μεγαλύτερης γενικευτικότητάς του, απαιτεί έμμεσα, η επιχειρηματική οντότητα η οποία θα το χρησιμοποιήσει - εφαρμόσει να έχει σχετική εμπειρία από χρήση - εφαρμογή διαχειριστικών συστημάτων. Επίσης, δεν διευκολύνει τυχόν παραμετροποίησή του, ούτε αξιολογήσεις της εφαρμογής και των αποτελεσμάτων του, λόγω της δομής, των γενικόλογων εκφράσεων και της έλλειψης αναφορών ποσοτικοποίησης.

Με το νέο υπόδειγμα: “Υπερ-Ολοκληρώσιμο Σύστημα Εταιρικής Διαχείρισης - Διοίκησης (Hyper-Integrative Management System - HIMS®) [15], [17], επιδιώκεται η κάλυψη των περισσότερων από τις ανάγκες που προαναφέρθηκαν, κατά τρόπο δυναμικό και όχι στατικό. Το νέο αυτό υπόδειγμα Συστήματος Εταιρικής Διαχείρισης - Διοίκησης είναι ανοικτού τύπου και ολιστικού χαρακτήρα. Ειδικότερα και αντίστοιχα:

- Επεκτείνει το θεματικό εύρος των Πλαισίων ΟΣΔΔ και PAS 99 του BSI τα οποία είναι “κλειστά” ως συστήματα και συγκεκριμένου και περιορισμένου εύρους. Εμπεριέχει τις διαστάσεις της Επιχειρηματικής Αριστείας, της Εταιρικής Ευθύνης, της Εταιρικής Υποχρέωσης Λογοδοσίας, της Εταιρικής Διακυβέρνησης, περιλαμβανόμενης της Επιχειρηματικής Ηθικής, της Διαχείρισης Κινδύνων - Κρίσεων, της Διαχείρισης Αλλαγών και της ΥΑΕ, με ενισχυμένη τη διάσταση της πρόληψης.

- Έχει διαμορφωθεί κατά τρόπο που να επιδέχεται τη διαρκή προσθήκη, κατά εγγενή και ολιστικό τρόπο, νέων προδιαγραφών συμπληρωματικών θεματικών αντικειμένων, όπως προσωπικής ανάπτυξης, ποιότητας στην εργασία και ευζωίας.

Στα πλεονεκτήματά του συγκαταλέγονται τα εξής:

(α) Είναι υπόδειγμα και όχι πλαίσιο, κατευθυντήριες οδηγίες ή πρότυπο. (β) Είναι “ανοικτό”, δηλαδή επιδέχεται δυναμικά προσθήκες και τροποποιήσεις. (γ) Καλύπτει ένα πιο ευρύ και πλήρες φάσμα θεματικών αντικειμένων σύγχρονης εταιρικής διαχείρισης - διοίκησης επιχειρηματικών / επιχειρησιακών οντοτήτων και των ενδιαφερόμενων μερών τους. (δ) Τα στοιχεία - συστατικά του είναι εγγενώς διαπλεγμένα, χωρίς αντιθέσεις. (ε) Είναι απλό - ξεκάθαρο στην κατανόηση και πρακτικό στην εφαρμογή του. (ζ) Στηρίζεται σε σύγχρονες πολυδιάστατες και διατυπωμένες αρχές οι οποίες έχουν στον βασικό πυρήνα τους τις αντιλήψεις και ερχές των πιο σύγχρονων πλαισίων, προτύπων, κατευθυντήριων οδηγιών και καλών πρακτικών εταιρικής διαχείρισης - διοίκησης. (η) Έχει ως επίκεντρο τη συστημική και τη διεργασιοκεντρική προσέγγιση. (θ) Ακολουθεί εγγενώς και εμφανώς στη δομή και στα περιεχόμενά του, τον Κύκλο του Shewhart, τόσο στο σύνολό του, όσο και στις επιμέρους διεργασίες και διαδικασίες που περιλαμβάνει. (ι) Έχει λογική Διοίκησης Ολικής Ποιότητας. (κ) Έχει αρθρωτή και ξεκάθαρη δομή, με συνέπεια να είναι εύληπτο και πιο εύκολα διαχειρίσιμο και εξελίξιμο. (λ) Είναι ανθρωποκεντρικό, φέρνοντας την επιχειρηματική / επιχειρησιακή οντότητα στο μέτρο του ανθρώπου και της ομάδας, εμπεριέχοντας ακόμα και στοιχεία ευζωίας και προσωπικής ανάπτυξης. (μ) Επιτρέπει “ολοκληρωμένους” (ενιαίους) ελέγχους / επιθεωρήσεις που είναι αποδοτικότεροι, αποτελεσματικότεροι και “οικονομικότεροι”.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- [1] European Agency for Safety and Health at Work / European Risk Observatory, “Outlook 1 - New and emerging risks in occupational safety and health”, 2009, ISBN: 978-92-9191-223-0
- [2] 6th World Health Assembly, “Workers’ Health: Annex Global Plan of Action on Worker’s Health 2008 - 2017”, Agenda item 12.13, World Health Organization, 23 May 2007
- [3] General Secretariat of the national Statistical Service of Greece, “Survey on accidents at work and work related health problems”, Press Release Sep. 4th, 2008
- [4] World Health Organization, “Highlights on health in Greece”, 2004
- [5] T. Bazas, “Occupational Health Practice in Greece”, Journal of Occupational Health, 2001, vol. 43, p. 163
- [6] H. H. Konkolewsky, “Needs and priorities in occupational safety and health for the enlarged European Union”, SJWEH Suppl. 2005, no 1, p. 68.
- [7] L. Vogel, European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety, “Occupational health - Eight priority action areas for Community policy”, 2004
- [8] BSI, BS OHSAS 18001:2007 - Occupational Health and Safety Management Systems - Requirements, BSI Editions, 2007
- [9] ΕΛΟΤ, <http://www.elot.gr>
- [10] ISO, ISO 9001:2000 “Quality Management Systems - Requirements”, ISO Editions Switzerland, 2000
- [11] ISO, ISO 14001:2004 “Environmental Management Systems - Requirements with guidance for use”, ISO Editions Switzerland, 2004
- [12] EFQM, “The EFQM Excellence Model, European Foundation for Quality Management”, 2003, ISBN 90-5236-082-0
- [13] BKK, “Good Practice in Workplace Health Promotion (WHP) in Europe - Quality Criteria”, BKK, 1999
- [14] BKK, “Good Practice in Workplace Health Promotion (WHP) in Europe - Questionnaire for Self-

- [15] Παλλαδά Α., “Σύγκριση σύγχρονων πλαισίων, υποδειγμάτων και πρότυπων διαχειριστικών - διοικητικών συστημάτων και βασικά στοιχεία νέου υποδείγματος ολοκληρωμένου συστήματος εταιρικής διαχείρισης - διοίκησης”, Διπλωματική Εργασία Executive MBA Πανεπιστημίου Πειραιά, 2009
- [16] Jonker J., Karapetrovic S., “Systems thinking for the integration of management systems” Business Process Management Journal, vol. 10, no. 6, 2004, p. 608-615
- [17] Παλλαδά Α., CSR 2007 Η Πρόκληση της Ποιότητας στις Προκλήσεις της Κοινωνίας, “Επιχειρηματική Αριστεία, Εταιρική Ευθύνη, Εταιρική Υποχρέωση Λογοδοσίας και Εταιρική Διακυβέρνηση σε ένα Νέο Υπόδειγμα - Πρότυπο Ολοκληρώσιμου Συστήματος Εταιρικής Διαχείρισης - Διοίκησης”, Ξεν. ΣΤΡΑΤΟΣ ΒΑΣΙΛΙΚΟΣ - Αθήνα, 27 - 28 Απρ. 2007