

Πολιτικές οικονομικών κινήτρων για την ΥΑΕ – Παραδείγματα από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Σπύρος Δοντάς, Θεώνη Κουκουλάκη (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)

Περίληψη

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (EU-OSHA) εκπόνησε, με τη συνδρομή ευρωπαϊκών ινστιτούτων ΥΑΕ, μεταξύ των οποίων και το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., μια μελέτη για τις πολιτικές οικονομικών κινήτρων που έχουν στόχο τη βελτίωση της ΥΑΕ στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Το παρόν άρθρο παρουσιάζει τα αποτελέσματα της μελέτης, στην οποία εξετάστηκαν τόσο τα χρηματικά κίνητρα (π.χ. η διακύμανση των ασφαλιστρών, τα συστήματα επιδοτήσεων και επιχορηγήσεων, τα φορολογικά κίνητρα κ.λπ.), όσο και τα μη-χρηματικά (π.χ. βραβεία κ.λπ.). Η έμφαση δόθηκε στα πρώτα. Τα κίνητρα εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις ιδιαίτερες οικονομικές, πολιτικές, νομοθετικές και κοινωνικές δομές της κάθε χώρας. Στη μελέτη παρουσιάζονται συνοπτικά τα υπάρχοντα συστήματα οικονομικών κινήτρων και δίδονται συγκεκριμένα παραδείγματα όπου τα κίνητρα αυτά οδήγησαν στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών. Η μελέτη εκτιμά ότι τα κίνητρα, για να είναι αποτελεσματικά, θα πρέπει να ενισχύουν προσπάθειες πρόληψης, να ικανοποιούν σαφή κριτήρια και να αποφεύγουν τη γραφειοκρατία. Τα ασφαλιστικά κίνητρα είναι προτιμότερα, εάν απευθύνονται σε μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων, ενώ οι επιχορηγήσεις και οι επιδοτήσεις προτιμότερες, εάν στόχος είναι η προώθηση καινοτόμων λύσεων σε συγκεκριμένους τομείς.

Εισαγωγή

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (European Agency for Safety and Health at Work), που εδρεύει στο Μπιλμπάο της Ισπανίας, διοργανώνει κάθε χρόνο ένα ετήσιο πρόγραμμα, το οποίο ονομάζει Θεματικά Κέντρα (Topic Centres). Τα Θεματικά Κέντρα στόχο έχουν τη μελέτη προβλημάτων ΥΑΕ στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης τόσο από πολιτική όσο και από τεχνική σκοπιά, την επισκόπηση των πολιτικών που εφαρμόζονται για την αντιμετώπισή τους τόσο σε επίπεδο κράτους όσο και Ένωσης, και την ανάδειξη καλών πρακτικών που έχουν ήδη αντιμετωπίσει με επιτυχία τα σχετικά προβλήματα ΥΑΕ.

Στα πλαίσια του ετησίου προγράμματός του των Θεματικών Κέντρων (Topic Centres) του έτους 2008, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την ΥΑΕ (EU-OSHA) εκπόνησε, μαζί με μια σειρά Ευρωπαϊκών Ινστιτούτων ΥΑΕ, μεταξύ αυτών και το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., μια μελέτη για τις πολιτικές οικονομικών κινήτρων που έχουν στόχο τη βελτίωση της ΥΑΕ στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συντονιστής της μελέτης από την πλευρά του Ευρωπαϊκού Οργανισμού ήταν ο κ. Dieter Elsler. Τα ινστιτούτα και οι υπηρεσίες που συμμετείχαν ήταν οι εξής: Instituut voor Preventie en Welzijn op het (PREVENT) (Βέλγιο), Institute of Work, Health and Organisations (I-WHO) (Μεγάλη Βρετανία), The Netherlands Organisation for Applied Scientific Research (TNO) (Κάτω Χώρες), Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP – PIB) (Πολωνία), Kooperationsstelle Hamburg (KOOP)

(Γερμανία), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Bundesmedizin (BAuA) (Γερμανία), Health and Safety Laboratory (HSL) (Μεγάλη Βρετανία), Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza contro del Lavoro (ISPESL) (Ιταλία), Istituto Nazionale per l' Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) (Ιταλία), Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ) (Ελλάδα).

Παρουσίαση της μελέτης

Η μελέτη (ορθότερα: μετα-μελέτη, εφόσον εξετάζονται τα πορίσματα πρωτογενών μελετών) [1] αποτελείται από τρία τμήματα:

A) Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας (literature review): Στο τμήμα αυτό εξετάζεται η επιστημονική βιβλιογραφία που έχει ως θέμα τη βελτίωση της ΥΑΕ με τη βοήθεια οικονομικών κινήτρων.

B) Επισκόπηση πολιτικών (policy overview): Στο τμήμα αυτό παρουσιάζονται οι κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (π.χ. η νομοθεσία, η οργάνωση κ.λπ.) και αξιολογούνται οι τρέχουσες πολιτικές βελτίωσης της ΥΑΕ με την εισαγωγή οικονομικών κινήτρων.

Γ) Μελέτη περιπτώσεων (Case study report): Στο τμήμα αυτό περιγράφονται επιτυχημένα μοντέλα χρησιμοποίησης των οικονομικών κινήτρων για τη βελτίωση της ΥΑΕ και αξιολογείται η αποτελεσματικότητά τους.

Το κοινό στο οποίο απευθύνεται η συγκεκριμένη μελέτη είναι οργανισμοί που μπορούν να παράσχουν οικονομικά κίνητρα για τη βελτίωση της ΥΑΕ, όπως ασφαλιστικές εταιρίες, κοινωνικοί εταίροι και κρατικές υπηρεσίες.

Τονίζεται ότι η μελέτη διερευνά τόσο τα χρηματικά κίνητρα (π.χ. τη διακύμανση ασφαλιστρών, τις χρηματοδοτήσεις και τις επιχορηγήσεις, τα φορολογικά κίνητρα κ.λπ.) όσο και τα μη-χρηματικά κίνητρα (π.χ. τα βραβεία) που είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν από τους παραπάνω φορείς. Ωστόσο, η έμφαση δόθηκε στα πρώτα.

1. Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας

Στο τμήμα αυτό επιχειρήθηκε καταρχάς να συγκεντρωθούν μελέτες και κείμενα διεθνών οργανισμών που εξετάζουν τη δυνατότητα εισαγωγής οικονομικών κινήτρων για τη βελτίωση της ΥΑΕ, καθώς και την πιθανή αποτελεσματικότητά τους.

Η Κοινοτική Στρατηγική για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία για την περίοδο 2007 – 2012 [2] βεβαιώνει ότι εταιρίες που επενδύουν ενεργά σε προγράμματα βελτίωσης της ΥΑΕ αποκομίζουν, τελικά, αισθητά οφέλη από τη μείωση του απουσιασμού και των συνεχών αλλαγών στο προσωπικό, ικανοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό τους πελάτες τους και παρέχουν κίνητρα στους εργαζόμενους τους. Για να επιτευχθούν αυτά τα θετικά αποτελέσματα, προτείνεται, μεταξύ άλλων, και η παροχή άμεσων και έμμεσων οικονομικών κινήτρων στους εργοδότες. Τα κίνητρα αυτά μπορεί να είναι η μείωση των εισφορών ή των ασφαλιστρών, για εταιρίες που επενδύουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων, η παροχή χρηματικής βοήθειας για την εισαγωγή συστημάτων διαχείρισης της ΥΑΕ ή η εισαγωγή κριτηρίων και απαιτήσεων για την ΥΑΕ ως προϋπόθεση ανάληψης δημοσίων έργων.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) εκπόνησε το 2000 μια αναφορά με αντικείμενο τα οικονομικά κίνητρα ως μέσο για τη βελτίωση των συνθηκών ΥΑΕ [3]. Σύμφωνα με την αναφορά, ο παλαιότερος τρόπος βελτίωσης ήταν η πληρωμή υψηλότερων μισθών σε εργαζόμενους που εκτίθεντο σε πλέον επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. Στη συνέχεια εφαρμόστηκαν συστήματα υποχρεωτικής ασφάλισης εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό οι εργαζόμενοι εξασφάλιζαν μεν ένα σύστημα αποζημιώσεων, αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις έχαναν το δικαίωμά τους για υποβολή αξιώσεων έναντι του εργοδότη. Η αναφορά θεωρεί ότι τα συστήματα υποχρεωτικής ασφάλισης των εργαζομένων συνδυάζουν τις καθαρές λειτουργίες ασφάλισης με τις κυβερνητικές ρυθμίσεις. Ωστόσο, το ασθενές σημείο των συστημάτων αυτών είναι ότι δεν υπάρχει απλή συσχέτιση μεταξύ προληπτικών ενεργειών και χρηματικού οφέλους. Η αναφορά πιστεύει ότι ένα σύστημα παροχής οικονομικών κινήτρων μπορεί να την αναδείξει:

- α) τα οικονομικά κίνητρα συνδέονται άμεσα με την απόδοση της επιχείρησης και το αντίκτυπό τους είναι άμεσα ορατό από τους μάνατζερ
- β) τα οικονομικά κίνητρα μπορούν να παρακινήσουν σε συνεχείς βελτιώσεις. Αντίθετα, όπου υπάρχει απλή ρύθμιση, καθορίζεται ένα ελάχιστο επίπεδο απόδοσης. Συχνά, οι εταιρίες που καλύπτουν το επίπεδο αυτό επαναπαύονται και δεν βελτιώνονται περαιτέρω.
- γ) οι νέοι κίνδυνοι απαιτούν νέες ρυθμίσεις, αλλά η εκπόνησή τους είναι μια μακρά διαδικασία. Εστιάζοντας στο αποτέλεσμα μιας επικίνδυνης διαδικασίας και όχι στη διαδικασία την ίδια, είναι δυνατό να καλυφθούν τόσο παραδοσιακοί όσο και νέοι κίνδυνοι.
- δ) εφόσον τα οικονομικά κίνητρα βασίζονται σε αποτελέσματα και όχι μεθόδους, ενθαρρύνουν την επίλυση προβλημάτων και την καινοτομία.

Η (μετα)μελέτη του Ευρωπαϊκού Οργανισμού εξέτασε στο τμήμα αυτό και ένα πλήθος επιστημονικών μελετών που διερευνούν συγκεκριμένες παραμέτρους και συνθήκες, όπως π.χ. τα οικονομικά κίνητρα για τη βελτίωση της ΥΑΕ στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Αν και η μεθοδολογική ποιότητα των περισσότερων μελετών που εξετάστηκαν ήταν υψηλή, η δυσκολία ορισμού των εξεταζομένων κινήτρων και του πεδίου εφαρμογής τους, καθώς και το είδος της ερευνητικής μεθόδου (μετα-αναλύσεις, συνεντεύξεις κ.λπ.) καθιστούν την εξαγωγή γενικών συμπερασμάτων για την αποτελεσματικότητα των κινήτρων εξαιρετικά δύσκολη. Παρά τις δυσκολίες αυτές, η μελέτη του Ευρωπαϊκού Οργανισμού καταλήγει σε τέσσερις συστάσεις:

- α) Οι νομοθετικές ρυθμίσεις πρέπει να συνοδεύονται και να υποστηρίζονται από οικονομικές κυρώσεις ή/και κίνητρα, ώστε να καταστούν αποτελεσματικές
- β) Οι κρατικοί φόροι θεωρούνται αποτελεσματικό μέσο όχι μόνο για την επιβολή ποινών σε εταιρίες, αλλά και για την επιβράβευση αυτών που ασκούν καλές πρακτικές σε θέματα ΥΑΕ. Είναι φανερό, ότι η παραπάνω παρατήρηση ισχύει για εταιρίες που πληρώνουν εταιρικό φόρο και πραγματοποιούν κέρδη που φορολογούνται.
- γ) Οι άμεσες χρηματικές αποζημιώσεις για επαγγελματικά ατυχήματα και ασθένειες έχει αποδειχθεί ότι δεν αποτελούν την καλύτερη επιλογή. Άλλες προσεγγίσεις, όπως ο υπολογισμός των ασφαλιστρών με βάση την εμπειρία κ.λπ. αποδίδει καλύτερα αποτελέσματα, μειώνοντας τόσο τη σοβαρότητα, όσο και τη συχνότητα των επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενειών.
- δ) Τα εσωτερικά προγράμματα παροχής οικονομικών κινήτρων έχουν αποδειχθεί ιδιαίτερα αποτελεσματικά. Για παράδειγμα, έχουν αναπτυχθεί προγράμματα

ανταμοιβών σε περίπτωση που εργαζόμενοι δεν απουσιάσουν από την εργασία τους για κάποιο χρονικό διάστημα. Παρόλα αυτά ένα τέτοιο μέτρο θα μπορούσε να ωθήσει τους εργαζόμενους να μην απουσιάζουν, παρότι ασθενείς.

Όσον αφορά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η μελέτη του Ευρωπαϊκού Οργανισμού συμπεραίνει ότι απαιτούνται περισσότερο άμεσα οικονομικά οφέλη γι' αυτές, ώστε να μειωθεί ο ιδιαίτερα υψηλός αριθμός ατυχημάτων. Εξίσου σημαντικό θεωρείται να έχουν πρόσβαση οι επιχειρήσεις αυτές τόσο σε υπηρεσίες ΥΑΕ, όσο και σε σχετική πληροφόρηση. Πάντως, σε κάθε περίπτωση, η εισαγωγή μέτρων θα πρέπει να συνοδεύεται από αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους.

2. Επισκόπηση πολιτικών

Στο τμήμα αυτό παρουσιάζονται καταρχάς οι διάφοροι τύποι συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρώπη. Μια συνήθης τυπολογία ακολουθεί το σχήμα: «φιλελεύθερα» μοντέλα των Αγγλο-σαξονικών χωρών, «κορπορατιστικά» μοντέλα των χωρών της κεντρικής Ευρώπης, «σοσιαλδημοκρατικά» μοντέλα των χωρών της Σκανδιναβίας. Κάποιοι ομαδοποιούν σε μια ειδική κατηγορία τα συστήματα της μεσογειακής Ευρώπης.

Όσον αφορά στη χρηματοδότησή τους, υπάρχουν δύο κύριοι τύποι: το μοντέλο του Bismarck, που στηρίζεται στην κοινωνική ασφάλιση (εισφορές) και το μοντέλο του Beveridge, που στηρίζεται στη φορολογία. Η χώρα μας, όπως και οι άλλες μεσογειακές χώρες, ακολουθεί το δεύτερο μοντέλο, ενώ π.χ. οι πρώην σοσιαλιστικές χώρες το πρώτο.

Όσον αφορά στο είδος της υποχρεωτικής ασφάλισης των εργαζομένων υπάρχουν δύο τύποι: το κρατικό μονοπωλιακό και το ιδιωτικό ανταγωνιστικό. Η χώρα μας ακολουθεί τον πρώτο τύπο.

Το τμήμα αυτό της μελέτης εξέτασε τα οικονομικά κίνητρα για τη βελτίωση της ΥΑΕ σε διαφορετικές χώρες. Εστίασε στα χρηματικά κίνητρα (ασφαλιστικά, φορολογικά, χρηματοδοτικά κ.λπ.), αλλά εξετάστηκαν και μη-χρηματικά κίνητρα (π.χ. υποστήριξη για την πιστοποίηση σε θέματα ΥΑΕ).

Κάποιες χώρες της Ένωσης παρέχουν κίνητρα σε μακρο-οικονομικό επίπεδο, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των συνθηκών εργασίας (π.χ. η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιταλία, το Βέλγιο, η Ολλανδία κ.α.). Σε αρκετές χώρες δεν υφίστανται πραγματικά κίνητρα που να βασίζονται στο σύστημα ασφάλισης (π.χ. στη Δανία, την Ισπανία, τη Σουηδία, την Ελλάδα κ.α.). Το πολύ-πολύ, σε μερικές απ' αυτές τις χώρες τα ασφάλιστρα καθορίζονται στη βάση κάποιων κατηγοριών επικινδυνότητας. Ωστόσο, η μέθοδος αυτή δεν θεωρείται πραγματικό κίνητρο, διότι δεν παρακινεί μεμονωμένες επιχειρήσεις να πράξουν περισσότερα από τις ελάχιστες νομοθετικές τους υποχρεώσεις.

Στη χώρα μας ισχύει το Βασιλικό Διάταγμα Αριθμ. 473/1961 «Περί εισφοράς επαγγελματικού κινδύνου», που υποχρεώνει σχεδόν όλους τους εργοδότες να πληρώνουν ως ασφάλιστρο στο ΙΚΑ το 1% του συνόλου των καταβαλλομένων μισθών (Άρθρον 1. Υπόχρεοι εις καταβολήν εισφοράς επαγγελματικού κινδύνου). Το ποσοστό είναι κοινό για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από το μέγεθος, τον κλάδο και την επίδοση σε θέματα ασφάλειας. Επιπλέον, μέχρι σήμερα, το ποσό που συγκεντρώνεται δεν χρησιμοποιείται για την προώθηση της πρόληψης ή την καταβολή αποζημιώσεων. Πάγιο αίτημα της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών

Ελλάδος (ΓΣΕΕ) είναι η μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος, έτσι ώστε οι εισφορές να είναι ανάλογες προς ειδικούς δείκτες, που θα αντικατοπτρίζουν την επικινδυνότητα του κλάδου ή την επικινδυνότητα της συγκεκριμένης επιχείρησης (σύστημα bonus – malus). Η ΓΣΕΕ προτείνει, επίσης, τη δημιουργία ενός Κέντρου Αναφοράς της Επαγγελματικής Ασφάλισης, ενός διμερούς οργανισμού (εργοδότες / εργαζόμενοι) που θα διαχειρίζεται το ποσό και θα παρακολουθεί το σύστημα. Το 2008 το Ινστιτούτο Εργασίας (INE) της ΓΣΕΕ σε συνεργασία με το Εθνικό Μετσόβειο Πολυτεχνείο (ΕΜΠ) και την Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας (ΕΣΔΥ), επισκόπησαν, σε μελέτη τους που εξέδωσε το ΕΛΙΝΥΑΕ, τις πολιτικές κάλυψης του επαγγελματικού κινδύνου στην Ευρώπη και πρότειναν την εισαγωγή της αρχής της διακύμανσης των ασφαλιστρών στο ασφαλιστικό σύστημα της χώρας μας. Τέλος, η εργοδοτική εισφορά του 0,45% των ετησίων αμοιβών που καταβάλλεται στο Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ), δεν φορολογείται από το νόμο (Ν.2434/96), αλλά ασφαλώς δεν είναι δυνατό να θεωρηθεί κίνητρο.

Αρκετές χώρες έχουν εισαγάγει κάποιο σύστημα διακύμανσης ασφαλιστρών (συστήματα bonus – malus), π.χ. το Βέλγιο, η Βουλγαρία, η Τσεχία, η Γερμανία, η Γαλλία, η Ιταλία, η Ολλανδία, η Πορτογαλία και η Φιλανδία. Επιπλέον, σε κάποιες από αυτές τις χώρες υπάρχουν συστήματα μείωσης των ασφαλιστρών για εταιρίες που επενδύουν στην πρόληψη και τη βελτίωση της ΥΑΕ (στην Ιταλία, τη Γερμανία και την Ολλανδία). Κάποιες χώρες προβλέπουν διαφορετικά ασφάλιστρα, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, π.χ. η Γαλλία και η Φιλανδία. Το ασφαλιστικό σύστημα ενισχύει μικρές επιχειρήσεις με προκαταβολές και επιχορηγήσεις.

Πέραν των κινήτρων που σχετίζονται με το ασφαλιστικό σύστημα, υπάρχουν και περιπτώσεις κρατών που προσφέρουν φορολογικά κίνητρα σε περίπτωση λήψης μέτρων προστασίας της ΥΑΕ (Λετονία) ή ειδικών σχετικών μέτρων (Γερμανία).

Συστήματα χρηματοδότησης για τη βελτίωση της ΥΑΕ αναφέρονται από όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες. Οι σχετικές επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα, από την προμήθεια ειδικού εξοπλισμού μέχρι και την εφαρμογή συστημάτων διαχείρισης της ΥΑΕ. Εξαιρέση αποτελούν η Μεγάλη Βρετανία και η Ιρλανδία, χώρες που ακολουθούν το ακραία φιλελεύθερο μοντέλο.

Στην κατηγορία των μη-χρηματικών κινήτρων για την ΥΑΕ ανήκουν θεσμοί (π.χ. βραβεία) που προσφέρουν ένα συγκριτικό πλεονέκτημα σε εταιρίες που επενδύουν στην ΥΑΕ.

3. Μελέτη περιπτώσεων

Στο τμήμα αυτό παρουσιάζονται δώδεκα μελέτες περιπτώσεων (case studies) επιτυχημένης εφαρμογής οικονομικών κινήτρων για τη βελτίωση της ΥΑΕ καθώς και τέσσερα στιγμιότυπα (snapshots), δηλαδή δράσεις στο σχετικό αντικείμενο, από δέκα χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (η χώρα μας απουσιάζει). Τα κίνητρα τόσο για τις μελέτες περιπτώσεων, όσο και τα στιγμιότυπα χωρίστηκαν στις εξής κατηγορίες: διακύμανση ασφαλιστρών, κρατικές επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις, εσωτερική εκτίμηση κόστους – οφέλους.

Σε έξι από τις παραπάνω μελέτες περιπτώσεων, έχει εκτιμηθεί ποσοτικά το όφελος από την εισαγωγή των αντιστοίχων κινήτρων: Στα γερμανικά σφαγεία π.χ., στις επιχειρήσεις που συμμετείχαν σε προγράμματα διακύμανσης των ασφαλιστρών,

αναφέρεται μείωση κατά 25% των ατυχημάτων που δηλώνονται από την εποχή της εισαγωγής των κινήτρων (2001). Στη Φιλανδία, στον αγροτικό τομέα, ένα πρόγραμμα μείωσης των ασφαλιστρών μείωσε τα ατυχήματα κατά 10%. Πολωνικές επιχειρήσεις που εισήγαγαν χρηματοδοτούμενα συστήματα διαχείρισης της ΥΑΕ, ανέφεραν 70% λιγότερα ατυχήματα και κατέβαλαν χαμηλότερα ασφάλιστρα. Το Ιταλικό Εθνικό Ινστιτούτο για την Ασφάλιση έναντι Εργατικών Ατυχημάτων και Επαγγελματικών Ασθενειών (INAIL) επιδοτεί τραπεζικά δάνεια για επενδύσεις στην ΥΑΕ και αναφέρει μείωση κατά 13-25% των ατυχημάτων στις σχετικές επιχειρήσεις. Στη Γερμανία (Κάτω Σαξονία), ένα πρόγραμμα διακύμανσης των ασφαλιστρών υγείας χρησιμοποιήθηκε ως κίνητρο για την εισαγωγή ολοκληρωμένων συστημάτων διαχείρισης της υγείας, με αποτέλεσμα την αισθητή μείωση των απουσιών λόγω ασθένειας. Τέλος, στην Ολλανδία, ένα πρόγραμμα επιδότησης των επενδύσεων για νέα τεχνολογία που ενσωματώνει τις απαιτήσεις της ΥΑΕ, οδήγησε σε βελτιωμένες συνθήκες εργασίας στο 76% των επιχειρήσεων.

Συμπεράσματα

Η ύπαρξη νομοθετικών ρυθμίσεων για την προστασία της ΥΑΕ δεν εγγυάται την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Τόσο διεθνείς οργανισμοί (π.χ. η ILO), όσο και η Ευρωπαϊκή Ένωση προτείνουν σε μελέτες τους την παροχή οικονομικών κινήτρων σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, ώστε να βελτιώσουν την επίδοσή τους στον τομέα αυτό. Τρεις κυρίως μορφές λαμβάνουν τα σχετικά κίνητρα: α) κρατικές επιδοτήσεις, επιχορηγήσεις, χρηματοδοτήσεις, β) φορολογικά κίνητρα, γ) διακύμανση ασφαλιστρών.

Η μελέτη του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία καταλήγει στους παρακάτω συντελεστές επιτυχίας για τα σχετικά οικονομικά κίνητρα:

- α) Τα κίνητρα δεν θα πρέπει απλώς να επιβραβεύουν παλαιές πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της ΥΑΕ, αλλά να ενισχύουν συγκεκριμένες προσπάθειες πρόληψης που στόχο έχουν τη μείωση των ατυχημάτων και των ασθενειών
- β) Τα κίνητρα θα πρέπει να είναι διαθέσιμα σε επιχειρήσεις όλων των μεγεθών, αλλά να λαμβάνουν ιδιαίτερα υπόψη τους τις ανάγκες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων
- γ) Το ύψος των κινήτρων θα πρέπει να είναι ικανό, ώστε να ξυπνά το ενδιαφέρον των εργοδοτών να συμμετάσχουν στα σχετικά προγράμματα
- δ) Θα πρέπει να υπάρχει μια σαφής και άμεση σχέση μεταξύ της προληπτικής δράσης της επιχείρησης και της επιβράβευσης
- ε) Το σύστημα παροχής κινήτρων θα πρέπει να περιέχει σαφή κριτήρια επιβράβευσης και να είναι όσο το δυνατό απλούστερο, ώστε να περιορίζεται το διαχειριστικό κόστος, τόσο της επιχείρησης, όσο και του οργανισμού παροχής των κινήτρων
- στ) Εάν τα κίνητρα απευθύνονται σε μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων, τα ασφαλιστικά κίνητρα που παρέχονται βάσει καθορισμένων κριτηρίων είναι πιο αποτελεσματικά (κλειστό σύστημα)
- ζ) Εάν στόχος είναι η προώθηση καινοτόμων λύσεων σε συγκεκριμένους τομείς, οι επιχορηγήσεις και οι επιδοτήσεις είναι πιο αποτελεσματικές (ανοιχτό σύστημα).

Βιβλιογραφικές Πηγές

1. European Agency for Safety and Health at Work, *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European*

perspective, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010,
http://osha.europa.eu/en/topics/economic-incentives/index_html

2. European Commission (COM), *Improving quality and productivity at work. Community strategy 2007-2012 on health and safety at work*, Brussels, 62 final, 2007
3. Dorman, P., International Labour Organisation (ILO). *The Role of Economic Incentives for Occupational Safety and Health*, Geneve, 2000,
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/papers/ecoanal/index.htm>