

CONSTRUIREA DE SINERGII ÎNTRE SIGURANȚA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ ȘI PRODUCTIVITATE

*Mircea SĂRĂCUT¹, autor ing., doctorand,
Universitatea din Petroșani*

Această lucrare investighează legăturile dintre productivitate și sănătate și siguranță la locul de muncă. Datele prezentate în lucrare demonstrează în mod clar că accidentele de muncă și sănătatea profesională au un impact negativ atât la nivelul companiei, cât și la nivel macro. Au fost ilustrate impactul negativ al rezultatelor problemelor legate de muncă și corelația dintre competitivitatea națională și ratele naționale de incidență a accidentelor de muncă. Datele arată beneficiul potențial dacă aceste cazuri de accidente de muncă și probleme de sănătate legate de muncă ar fi putut fi prevenite. Astfel, prevenirea accidentelor și bolilor profesionale ar trebui să aibă un sens economic pentru societate, precum și să fie o bună practică comercială pentru companii.

***Cuvinte-cheie:** Securitate și sănătate în muncă, costuri socio-economice ale accidentelor de muncă, productivitate și sănătate în muncă*

This paper investigates the links between productivity and health and safety at work. The data presented in the paper clearly demonstrates that accidents at work and occupational health have a negative impact at both company and at macro level. The negative impact of the results of work-related problems and the correlation between national competitiveness and national incidence rates of accidents at work were illustrated. The data show the potential benefit if these cases of accidents at work and work-related health problems could have been prevented. Thus, the prevention of occupational accidents and diseases should have an economic meaning for society, as well as be a good business practice for companies.

***Keywords:** Occupational health and safety, socio-economic costs of accidents at work, productivity and occupational health*

JEL: I1, J24

Organizația Internațională a Muncii (OIM) a estimat că, la nivel global, aproximativ 2,2 milioane de oameni mor în fiecare an din cauza accidentelor și bolilor profesionale, în timp ce aproximativ 270 de milioane suferă leziuni non-fatale grave și alte 160 de milioane se îmbolnăvesc pentru perioade mai scurte sau mai lungi din cauze legate de muncă². Aceasta reprezintă o mare suferință pentru lucrători și familiile lor. Mai mult, OIM a estimat că costurile totale ale acestor accidente și probleme de sănătate se ridică la aproximativ 4% din PIB-ul mondial. Alte organizații au estimat că aproximativ 5 la sută din povara bolilor și a leziunilor pot fi atribuite muncii, care corespunde aproximativ cifrei OIM. Este, de asemenea demn de menționat un studiu al Comisiei Europene care estimează că costurile aferente accidentelor profesionale în UE15 (15 state membre ale Uniunii Europene) în anul 2000 au fost de 55 miliarde de euro pe an (OIM, 2006).

Aceste cifre reprezintă o pierdere considerabilă care are un impact negativ asupra creșterii economice și pune o povară asupra societății. Astfel, prevenirea accidentelor și bolilor profesionale ar trebui să aibă un sens economic pentru societate, și să fie o bună practică curentă pentru companii. Strategia comunitară 2007-2012 a UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă îmbunătățește calitatea și productivitatea la locul de muncă afirmă că garantarea calității și productivității la locul de muncă poate juca un rol important în promovarea creșterii economice și a ocupării forței de muncă. Acest lucru se datorează faptului că lipsa unei protecții eficiente pentru a asigura sănătatea și siguranța la locul de muncă poate duce la absentism, ca urmare a accidentelor la locul de muncă și a bolilor profesionale, și poate duce la dizabilități profesionale permanente. Aceasta nu numai că are o dimensiune umană considerabilă, dar are și un impact negativ major asupra economiei. Costurile economice enorme ale problemelor asociate sănătății și securității la locul de muncă inhibă creșterea economică și afectează competitivitatea întreprinderilor din UE. O parte considerabilă din aceste costuri revine și sistemelor de securitate socială și finanțelor publice.

Această declarație derivată din strategia UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă confirmă interacțiunea dintre sănătatea și siguranța la locul de muncă, pe de o parte, și productivitate, pe de altă parte. Investițiile în sănătate și siguranță la locul de muncă trebuie privite mai degrabă ca o investiție, nu ca un

¹ © *Mircea SĂRĂCUT*, mircea.saracut@yahoo.com

² Statistica Organizației Internaționale a Muncii <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/>

cost. Asociația Europeană pentru Centrele Naționale de Productivitate (www.eanpc.org) a emis un memorandum în 2005, *The High Road to Wealth*¹, privind productivitatea din perspectiva creării de valoare. Mai mulți factori contribuie la crearea acestei valori (figura 1). Sănătatea și siguranța la locul de muncă este unul dintre acești factori. Capitalul uman este o condiție prealabilă pentru o dezvoltare orientată spre viitor. Acesta este motivul pentru care companiile au nevoie din ce în ce mai mult de lucrători calificați, motivați și eficienți, capabili și dispuși să contribuie activ la inovațiile tehnice și organizaționale. Lucrătorii sănătoși care lucrează în condiții de muncă sănătoase sunt, prin urmare, o condiție prealabilă importantă pentru ca întreprinderea să funcționeze fără probleme și productiv.



Figura 1. Productivitatea și factorii care contribuie la aceasta

Sursa: *The Finnish Work Environment Fund (EANPC, 2005): parteneriatul social, creșterea economică, calitatea competitivă, inovația tehnologică, angajarea, organizația de muncă, securitatea și sănătatea, abilități și calificări, protecția mediului – toate influențează productivitatea*

Ca rezultat al unui studiu (Lamm, Massey, Perry, 2006²), există dovezi crescânde și convingătoare că oferirea unui mediu de lucru sănătos și sigur are potențialul de a crește productivitatea muncii și, la rândul său, de a crește profiturile afacerilor. Lamm și colab. (2006)³ se referă, de asemenea, la argumentul unor contestatari conform cărora creșterile de productivitate sunt adesea în detrimentul sănătății și siguranței lucrătorilor. Întreprinderile se străduiesc, în mod obișnuit, să devină mai productive și, în acest sens, își determină lucrătorii să lucreze mai mult, mai greu și mai multe ore, adesea în condiții extrem de periculoase, și pun în aplicare doar măsuri de sănătate și siguranță pentru a menține costurile de compensare scăzute (primele de asigurare) (Massey și Perry, 2006; Mayhew și Quinlan, 1999⁴; Dorman 2000; Quinlan, 2001). După cum s-a menționat de Lamm și colab. (2006), James (2006) observă că, în timp ce expunerea la riscurile asociate utilajelor și a muncii manuale sunt reduse, alte riscuri legate de creșterea productivității muncii sunt în creștere. Lamm și colaboratorii (2006) sugerează, de asemenea, că eforturile de creștere a productivității prin securitate și sănătate în muncă pot avea rezultate contradictorii și subliniază lacunele din literatură conform cărora, deși există dovezi că leziunile și bolile profesionale au un impact asupra pierderilor de productivitate, nu este clar dacă reducerea accidentelor și a bolilor va influența automat creșterea productivității.

Rezultatele unui alt studiu (De Greef și Van den Broek, 2004a⁵) demonstrează că măsurile de sănătate și siguranță au un impact pozitiv nu numai asupra performanței în materie de siguranță și sănătate, ci și asupra productivității companiei. Cu toate acestea, identificarea și cuantificarea acestor efecte nu este întotdeauna simplă. În plus, deși experiența arată că, în multe cazuri, se poate oferi dovada profitabilității, ar putea fi destul de dificil, într-un anumit număr de cazuri, să se dezvolte dovezi solide. Autorii afirmă, de asemenea, că ancheta din literatură a fost destul de limitată, rezultatele cercetărilor susțin existența unei legături importante între un mediu de lucru bun și performanța unei companii. Astfel, calitatea unui mediu de lucru are o influență puternică asupra productivității și profitabilității. Studiul sugerează, de asemenea, că performanța slabă a SSM poate duce la un dezavantaj competitiv care afectează statutul firmei în rândul

¹ <http://www.eanpc.org/memorandum-3.html>

² Is there a link between workplace health and safety and firm performance and productivity? F. Lamm, C. Massey, M. Perry, New Zealand Journal of Employment Relations

³ Human Empathy Through the Lens of Social Neuroscience, Jean Decety and Claus Lamm, Published online 2006 Sep 20. doi: 10.1100/tsw.2006.221

⁴ <https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4>

⁵ <http://www.osha.mdsz.gov.si/resources/files/pdf/OSH%20SME%20REPORT%20-%20FINAL%20020609.pdf>

părților interesate. Acesta este un factor motivant pentru conducerea companiei pentru a investi în SSM. Rezultatele sondajului de literatură (De Greef și Van den Broek, 2004a) au fost, de asemenea, susținute de colecția de studii de caz. Făcând legătura dintre sănătate și siguranță și performanța companiei, studiile de caz demonstrează că SSM nu ar trebui să mai fie văzută ca un cost, ci și ca un instrument de îmbunătățire a performanței generale a unei companii, ceea ce înseamnă că SSM ar trebui să fie un parametru integrat în managementul general. Prin urmare, investițiile în SSM devin profitabile. Investiția de 1 euro în bunăstarea la locul de muncă produce rentabilitate de 3-7 euro (Yrjänheikki, 2011)¹.

Impactul economic al accidentelor de muncă

Aproape 25% dintre lucrătorii din Europa (UE27) afirmă că sănătatea sau siguranța lor este expusă riscului din cauza muncii lor.

Acest lucru este demonstrat de rezultatele sondajului european privind condițiile de muncă (EWCS 2020). Aceste date din sondajul european privind condițiile de muncă privind expunerea percepută la riscurile legate de muncă sunt confirmate de statisticile privind rezultatele legate de sănătate, cum ar fi accidentele de muncă și bolile profesionale. Potrivit unui studiu Eurostat (2020), 1,77% din forța de muncă din UE-27 a raportat un accident la locul de muncă în ultimele 12 luni (datele https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Incidence_rates). Aceasta înseamnă că aproximativ 3,1 milioane de lucrători s-au confruntat cu un accident de muncă.

Statisticile europene privind accidentele la locul de muncă (ESAW) arată o evoluție îmbunătățită pentru apariția accidentelor neletale cu mai mult de trei zile de concediu medical. Aceste cifre au scăzut de la 4% în 1999 la 1,7% în 2018. De asemenea, accidentele mortale au scăzut de la 5.275 în 1999 la 3.332 în 2018. Date detaliate despre accidentele mortale sunt furnizate în graficul de mai jos, figura 2.

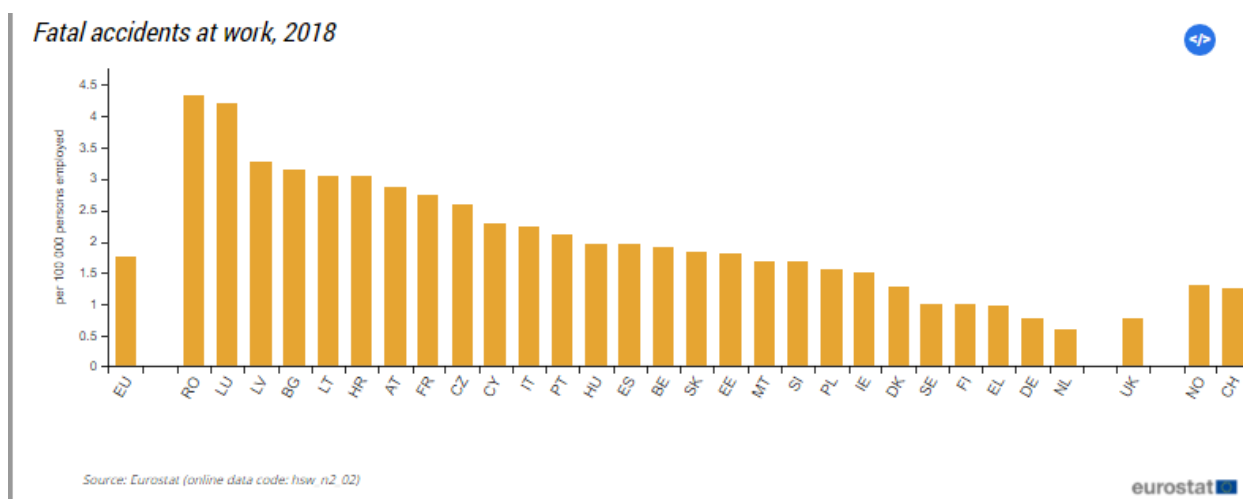


Figura 2. Accidente de muncă mortale în anul 2018

Sursa: Eurostat

Securitatea muncii și obiectivele și performanța companiilor

Figura 3 oferă o perspectivă asupra relației dintre măsurile și programele de prevenire a securității și sănătății în muncă (SSM), procesul și rezultatele. Programele de securitate și sănătate în muncă generează efecte și rezultate care influențează pozitiv performanța companiei și care contribuie la obiectivele companiei. Pentru a avea o influență eficientă asupra performanței companiei, programul de securitate și sănătate în muncă trebuie aliniat cu obiectivele companiei.

În acest sens, face parte din strategia de afaceri și, de asemenea, cercul de îmbunătățire continuă care conduce o companie către excelență. Rezultatele sunt vizibile la nivel organizațional, deoarece măsurile de securitate și sănătate în muncă duc la schimbări prin crearea unor condiții de muncă mai bune, îmbunătățirea climatului social și a procesului organizațional. Rezultatele organizaționale sunt pozitive, cum ar fi costuri mai mici, o imagine îmbunătățită a companiei, o rotație mai redusă a personalului și o productivitate mai mare. La nivel individual, un program de securitate și sănătate în muncă duce la o mai bună conștientizare

¹ Future of the Finnish engineering education: a collaborative stakeholder approach, Korhonen-Yrjänheikki, Kati, ISBN: 978-952-5633-49-8 (PDF) 978-952-5633-48-1 (printed), 2011

a sănătății (stil de viață mai sănătos) și la o motivație și un angajament îmbunătățit. Aceste schimbări au ca rezultat mai multe beneficii, cum ar fi o mai mare satisfacție la locul de muncă. Mai mult, cadrul arată că pot fi obținute efecte și rezultate suplimentare importante, deoarece există o legătură clară între diferitele rezultate și între nivelul organizațional și cel individual.

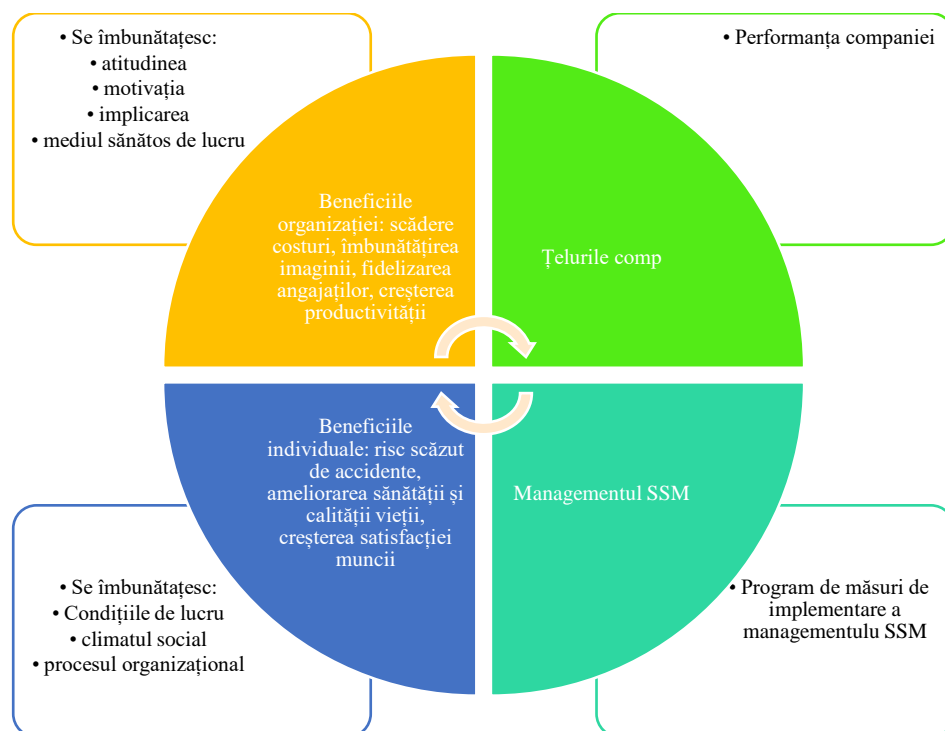


Figura 3. Managementul SSM în sprijinul performanței companiei; sursa: Making the case for workplace health promotion

Sursa: De Greef, M., Van den Broek, K., 2004

Argumentele economice care pot fi derivate din acest model de excelență sunt susținute de numeroase studii (de exemplu, Kuusela, 1997; Aldana, 2001; Barling și colab., 2003; De Greef și Van den Broek, 2004b, Ervasti și Elo, 2006; Sockoll et. al., 2009; Pot și Koningsveld, 2009b) demonstrând efectele pozitive ale investițiilor în sănătate și siguranță la locul de muncă. Astfel de investiții au ca rezultat beneficii pentru angajator precum:

- o reducere a concediilor de boală și a absenteismului;
- o reducere a fluctuației de personal;
- o creștere a productivității;
- o îmbunătățire a imaginii prezentate clienților;
- retenția personalului calificat pe termen lung.

Raportul IGA (Initiative Gesundheit & Arbeit - Health and Work Initiative) (Sockoll și colab., 2009) prezintă rezultatele unei căutări cuprinzătoare a literaturii despre eficacitatea și beneficiile economice ale promovării și prevenirii sănătății la locul de muncă. Studiul a constatat că, în domeniul intervențiilor preventive care vizează individul, există dovezi puternice că programele de exerciții fizice pot crește activitatea fizică a angajaților și pot preveni tulburările musculo-scheletice. Pentru intervențiile organizaționale și de mediu, baza evidenței este mult mai slabă decât pentru abordările de prevenire axate pe individ, dar acest lucru se datorează în principal lipsei unor studii fiabile (Sockoll și colab., 2009)¹.

Adesea studiile se concentrează pe beneficii intermediare, cum ar fi absenteismul, dar este clar că aceste beneficii sunt legate de rezultate financiare cuantificabile care afectează în mod direct costurile. O reducere a ratelor de absenteism va reduce costurile cu personalul. Sănătatea și siguranța merg astfel mână în mână cu eficiența economică. Demonstrarea unor astfel de beneficii intermediare, precum scăderea numărului de accidente și al absenteismului, este esențială pentru a arăta impactul asupra rezultatelor

¹ Effectiveness and economic benefits of workplace health promotion and prevention, Ina Sockoll, Ina Kramer, Wolfgang Bödeker, ISSN: 1612-1988 (print edition), ISSN: 1612-1996 (internet edition)

financiare cuantificabile și pentru a lega securitatea și sănătatea în muncă de performanțele economice. Dovezi din 55 de studii de caz din Marea Britanie (PriceWaterhouseCoopers, 2008) arată că programele de securitate și sănătate în muncă au ca rezultat beneficii financiare, fie prin economii de costuri (de exemplu, concedii de boală mai puține), fie prin generarea de venituri suplimentare (de exemplu, o productivitate mai mare), ca o consecință a unei game largi de măsuri de îmbunătățire.

Costurile financiare ca factor de schimbare

Miller și Haslam (2008) afirmă că costurile de prevenire în sine sunt în multe cazuri un procent relativ mic din impactul total al costurilor sănătății angajaților. Se referă la un studiu realizat de Loeppke și colab (2007), care a constatat că costurile de productivitate legate de sănătate erau de patru ori mai mari decât costurile medicale și că costul complet al unei sănătăți precare este determinat de alte condiții de sănătate decât cele care generează costurile medicale și farmaceutice. Ei adaugă totuși că există dovezi că multe organizații nu cuantifică costul sănătății angajaților și fac trimitere la un sondaj național care a concluzionat că majoritatea organizațiilor au considerat că este dificil să estimeze impactul costurilor accidentelor și niciuna dintre organizațiile studiate nu a încercat să măsoare impactul total al costurilor asupra sănătății angajaților. Aceștia explică faptul că există doi factori principali care motivează organizațiile să inițieze îmbunătățiri privind sănătatea și siguranța: teama de pierderea credibilității companiei; și credința că este necesar și moral corect să se respecte normele de sănătate și siguranță. Ei se referă, de asemenea, la un studiu al lui Antonelli și colab. (2006) care susține utilizarea analizei cost-beneficiu pentru a schimba atitudinea afacerii față de sănătate și siguranță, arătând că nu este doar o problemă de conformitate sau bunăstare a personalului și încheie cazuri de afaceri mai empirice care răspund nevoilor. Dintre factorii de decizie sunt mai predispuși să atragă investiții în activitățile de îmbunătățire a sănătății angajaților.

Abordare participativă

Ideea pe care o dezvoltăm în această secțiune se bazează pe faptul că proiectarea unui program SSM nu este suficientă. Participarea angajaților la proiectarea organizațională este la fel de importantă ca și proiectarea în sine, care va avea efecte de durată asupra performanței generale. Programele SSM pot contribui într-o manieră durabilă la obiectivele și performanța companiei numai dacă programele sunt bine concepute și se bazează pe o abordare participativă.

Memorandumul EANPC (Asociația Europeană a centrelor naționale de productivitate) definește productivitatea în sens larg. Productivitatea contribuie la crearea de valoare sau la valoarea adăugată prin utilizarea continuă îmbunătățită a resurselor pentru a contribui la creștere, inovare și ocuparea forței de muncă; nu este văzut doar ca un raport statistic. Productivitatea este o expresie a modului în care sunt produse bunuri și servicii eficiente și eficace (adică bunuri și servicii solicitate de utilizatori). Astfel, caracteristicile sale cheie sunt că este exprimat în unități fizice sau economice - în cantități sau valori (bani) - pe baza măsurătorilor care se fac la diferite niveluri: la nivelul economiei în general, la cel al unui sector sau ramură a economiei, cea a întreprinderii și a fabricilor / unităților sale individuale și cea a indivizilor (EANPC, 2005).

Eficiența sau performanța este de obicei privită în termeni de „productivitate”. Cu toate acestea, această noțiune trebuie tratată cu grijă. Performanța nu se poate baza numai pe productivitatea muncii, adesea înțeleasă ca viteza de execuție sau ca abilitatea de a asigura un volum mare de producție la cel mai mic preț. Trebuie luată în considerare productivitatea totală a factorilor. În unele situații, creșterea costului forței de muncă poate duce la creșterea eficienței capitalului. De exemplu, fiabilitatea unui parc de utilaje poate aduce un nivel de performanță mai ridicat decât pur viteza de execuție. S-ar putea lua în considerare, de asemenea, aspecte precum calitatea serviciilor sau capacitatea unei firme de a-și diversifica oferta etc. Acestea sunt toate caracteristicile unui nivel ridicat de performanță a afacerii în mediul economic actual.

Un alt comentariu se referă la relația dintre individ și interesul colectiv. Această relație este paradoxală. Performanța este inerent bazată pe colectiv: depinde de funcționarea echipelor de lucru coezive. Dar, în același timp, performanța se bazează pe implicarea subiectivă a indivizilor la locul de muncă. Dincolo de modurile manageriale, se pune în discuție o mișcare foarte profundă de individualizare a implicării în muncă. Această implicare este un factor puternic al performanței afacerii.

Un paradox este că majoritatea factorilor reali ai performanței nu sunt măsurați. Într-adevăr, în economia de astăzi performanța nu mai este măsurată ca producând un maxim de bunuri într-un timp minim. Înainte, când acesta era cazul, indicatorii de management erau relativ simpli de implementat, ceea ce nu mai este adecvat. În economia actuală, doi factori determină performanța. În primul rând, eficacitatea depinde de capacitatea unui grup de a face față evenimentului, de a reacționa la ceea ce nu a fost prevăzut în teorie. În al doilea rând, eficiența nu este legată de resurse, ci de calitate și de relația comunicativă. Cu

toate acestea, este deosebit de dificil să se măsoare contribuția acestor două concepte în raport cu performanța. Deși este tentant și sigur să respectați indicatori strict cantitativi și ușor de măsurat (cum ar fi timpul de lucru, de exemplu), riscul este de a măsura performanța și eficacitatea pe o bază incorectă.

Este necesar să se dezvolte dezbateră în companie cu privire la factorii reali ai performanței. Dacă eficacitatea unei companii depinde din ce în ce mai mult de comunicare, trebuie discutate cele mai adecvate mijloace pentru atingerea obiectivelor, precum și obiectivele în sine.

Se găsesc dovezi empirice ale avantajelor economice ale adoptării unui sistem adecvat de management al siguranței (Fernández-Muñiz și colab., 2009)¹. Rezultatele studiului arată că un sistem de management foarte dezvoltat mărește performanța în materie de siguranță, precum și competitivitatea și performanța economico-financiară. Performanța în materie de siguranță a fost legată de rezultate precum răni, daune materiale, absenteism. Performanța competitivității se leagă de elemente precum calitatea produselor și serviciilor, satisfacția clienților, reputația și imaginea. De asemenea, cu cât sistemul de management al SSM este mai avansat, cu atât aceste organizații sunt mai mulțumite de indicatorii lor economici și financiari.

Cele mai promițătoare rezultate pot fi obținute dacă performanța afacerii se integrează cu intervențiile SSM. Abordare participativă este reprezentată schematic în figura 6.

Acest lucru este demonstrat de o revizuire a optsprezece cazuri studiate de către Koningsveld. Cazurile provin din proiecte TNO (TNO Work and Employment, NL) care vizează îmbunătățirea prevenirii și performanței. Evaluările efectelor calitative și financiare fac parte din proiecte. Cazurile examinate sunt diverse, variind de la unelte manuale proiectate ergonomic, prin lucrări de asamblare și un program integrat de sănătate, până la îmbogățirea posturilor. Șapte din cele optsprezece cazuri arată o rentabilitate a investiției în mai puțin de un an, în timp ce alte două au o rentabilitate a investiției de puțin mai mult de un an (Pot și Koningsveld, 2009)².

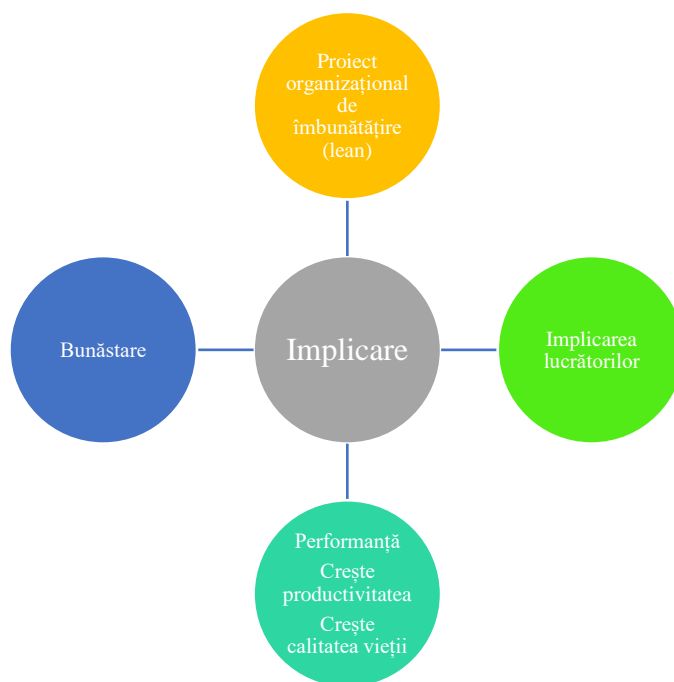


Figura 6. Abordarea participativă care implică angajații în proiectele organizaționale poate anticipa riscul de performanță (sănătate și productivitate)

Un sondaj realizat în mai mult de 1.000 de întreprinderi, pe diferite „modele de lucru” poate actualiza legătura dintre performanță și sănătatea corporativă (Lapointe și colab., 2006). Această cercetare arată existența a patru modele de implicare organizațională:

- Modelul tradițional (centralizare);

¹ Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions, Beatriz Fernández-Muñiz, José Manuel Montes-Peón, Camilo José Vázquez-Ordás, Journal of Safety Research Volume 38, Issue 6, 2007, Pages 627-641

² Quality of working life and organizational performance - two sides of the same coin? Frank D Pot, Ernst Ap Koningsveld, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2009 Dec;35(6):421-8. doi: 10.5271/sjweh.1356. Epub 2009 Oct 1

- Modelul de parteneriat (implicarea sindicatelor în domeniul organizării și schimbării muncii);
- Modelul participativ (implicarea angajaților fără parteneriat cu sindicatele pe probleme de modernizare);
- Modelul democrației organizaționale (participativ și parteneriat la un moment dat).

Modelul democrației este caracterizat de o rată de participare foarte mare (de două ori medie) la deciziile organizaționale și, de asemenea, de o intensitate foarte mare a inovației organizaționale (exact la timp, ISO, SMED, managementul instrumentelor și planificarea producției, abilități multiple, muncă în echipă și rezolvarea problemelor de grup).

Ca o indicație, în acest model sindicatele au acces la situațiile financiare din 60% din cazuri (comparativ cu modelul tradițional era de 17%). În mod similar, la 90% dintre firmele din acest model găsim un grup comun de calitate sau îmbunătățire continuă.

În plus, modelul democrației este, potrivit angajatorilor, cel mai de succes din punct de vedere economic: în ceea ce privește cifra de afaceri, calitatea (superioară celorlalte modele) și productivitatea. Modelul tradițional arată câștiguri mici pe criteriul „costurilor de producție”.

În cele din urmă, în ceea ce privește intensificarea activității de performanță socială, abilități, autonomie și sănătate (fiecare dintre aceste criterii sunt măsurate utilizând mai mulți indicatori), modelul democrației este, de asemenea, cel mai eficient. Într-adevăr, dacă acesta este modelul care arată cea mai mare intensificare a muncii din ultimii ani, acesta este și locul în care problemele de sănătate au scăzut în cea mai mare parte. Soluția paradoxului trebuie căutată în ceilalți doi indicatori: încrederea în sine și abilitățile au crescut și ele și pot explica atenuarea intensificării muncii. Această gândire este similară ipotezei lui Karasek. Modelul de control al cererii de locuri de muncă al lui Karasek (1979)¹ este unul dintre cele mai studiate modele de stres profesional (de Lange, Taris, Kompier, Houtman și Bongers, 2003)². Ideea cheie din spatele modelului de control al cererilor postului este că controlul amortizează impactul cerințelor postului asupra tulpinii și poate contribui la îmbunătățirea satisfacției angajaților la locul de muncă cu posibilitatea de a se angaja în sarcini provocatoare și de a învăța noi abilități (Karasek, 1979).

Abordarea dezvoltării locului de muncă

După cum sa menționat în secțiunea anterioară, pentru a avea o influență eficientă asupra performanței companiei, programul de securitate și sănătate în muncă trebuie să fie aliniat cu obiectivele companiei.

Abordarea face parte din strategia de afaceri și din cercul de îmbunătățire continuă care conduce o companie către excelență. Rezultatele sunt vizibile la nivel organizațional și la nivel individual (Figura 3).

Există multe studii și bune practici care arată legăturile dintre sănătate și siguranță la locul de muncă (sau bunăstarea la locul de muncă) și productivitate. Cu toate acestea, în practică, chiar dacă există dovezi coplesitoare ale beneficiilor economice ale securității și sănătății în muncă, acest lucru nu duce neapărat la o creștere a măsurilor preventive sau de promovare a sănătății la locul de muncă. Prin urmare, ar putea fi o abordare interesantă de a integra productivitatea și bunăstarea într-un singur concept: dezvoltarea locului de muncă.

Organizarea muncii are un impact semnificativ asupra relației dintre sănătate și productivitate. Într-adevăr, organizația muncii afectează deciziile corporative cu privire la eficiența și sănătatea angajaților.

Începând cu anii 80, eforturile s-au concentrat pe reproiectarea organizațiilor și a proceselor de producție prin modernizarea tehnologică (ERP, DMS, Intranet etc.), inovațiile organizaționale (Lean, ISO, exact la timp etc.), transformarea structurilor (reducerea ierarhiei, matricei, fuziunea între back office și front office etc.) și inovația managerială (raportare, gestionare în funcție de obiective, orientarea către client etc.). Între timp, evoluțiile tehnologiei informației și comunicațiilor ne-au schimbat modul de comunicare și de lucru: nu comunicăm prin e-mail așa cum facem față în față; nu căutăm informații pe internet la fel ca în catalog; o piață virtuală diferă de la o față la alta; nu funcționăm la fel cu un fișier pe hârtie decât într-o situație interactivă cu script telefonic pe ecran și fișier computerizat al clientului.

Schimbarea practicilor de management - tehnice și organizaționale - afectează în mod direct performanța și introduce un nou domeniu de mobilizare a forței de muncă cu cerințe de flexibilitate, angajament mai „subiectiv”, o reînnoire a competențelor etc.

La nivel macro, creșterea puternică a acestor procese în sectorul industrial în ultimii douăzeci de ani

¹ Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, Robert A. Karasek, Jr., *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2 (Jun., 1979), pp. 285-308 (24 pages), Published By: Sage Publications, Inc.

² The Very Best of the Millennium: Longitudinal Research and the Demand-Control-(Support) Model, October 2003 *Journal of Occupational Health Psychology* 8(4):pages 282-305, DOI:10.1037/1076-8998.8.4.282

este asociată cu o creștere ridicată a productivității și o scădere bruscă a locurilor de muncă. Cu toate acestea, ar trebui evitată o cauzalitate directă între acești factori. La nivel micro, aceste procese reînnoiesc formele de muncă, devenind mai eterogene, deoarece este necesar să se adapteze cererilor specifice ale clienților și să se integreze multiple obiective și constrângeri (cost, calitate, timp etc.). Rezultatul este că organizarea muncii are o funcție de coordonare între piață și angajatul care trebuie să gestioneze cererea clientului și volumul său de muncă.

Inovațiile organizaționale care au consecințe asupra condițiilor de muncă și a sănătății nu înseamnă neapărat că inovația provoacă o intensificare a muncii. Dimpotrivă, cercetările indică faptul că companiile care inovează cel mai mult, adică cele care adoptă, abandonează, reciclează aceste procese într-un ritm mai rapid decât altele sau mai intens, sunt și cele care sunt mai durabile. Cele mai durabile companii sunt cele care descentralizează cel mai mult și reduc ierarhia mai puternic decât altele. Sugerarea faptului că inovația duce la autonomie și / sau responsabilitate este favorabilă învățării organizaționale. În anumite condiții, schimbarea organizațională poate îmbunătăți condițiile de lucru și poate garanta continuitatea companiei.

Dezvoltarea locului de muncă are în vedere relația dintre performanță, sănătate și organizarea muncii. Dezvoltarea la locul de muncă este un concept complex care nu este doar o simplă expresie cantitativă (cantitatea de producție, cantitatea de clienți deserviți, cantitatea de timp petrecut la locul de muncă). Are mai multe dimensiuni corelate, precum subiectivitatea indivizilor, tiparele de organizare a muncii, potențialul de ajutor reciproc și reglementări colective etc. Intervențiile în dezvoltarea locului de muncă încep cu o actualizare a diferitelor sale componente: bunăstarea angajaților, performanța și organizarea muncii.

Trebuie propus un model descriptiv care să încorporeze complexitatea diferiților parametri implicați. O abordare colectivă care implică antreprenorul, conducerea și grupul de angajați ar trebui să susțină acest efort. Provocarea acestei abordări este mare: este acceptabil să efectuezi o muncă, care este satisfăcătoare, în timp ce se echilibrează între obiectivele de performanță și îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Modelul de excelență oferă o perspectivă asupra relației dintre măsurile și programele de securitate și sănătate în muncă, procesul și rezultatele. Programele de securitate și sănătate în muncă generează efecte și rezultate care influențează pozitiv performanța companiei și care contribuie la obiectivele companiei. Rezultatele sunt vizibile atât la nivel organizațional (costuri mai mici, imagine îmbunătățită a companiei, fluctuație mai redusă a locurilor de muncă și productivitate mai mare), cât și la nivel individual (stil de viață mai sănătos, motivație și angajament îmbunătățite), așa cum se observă în figura 7.

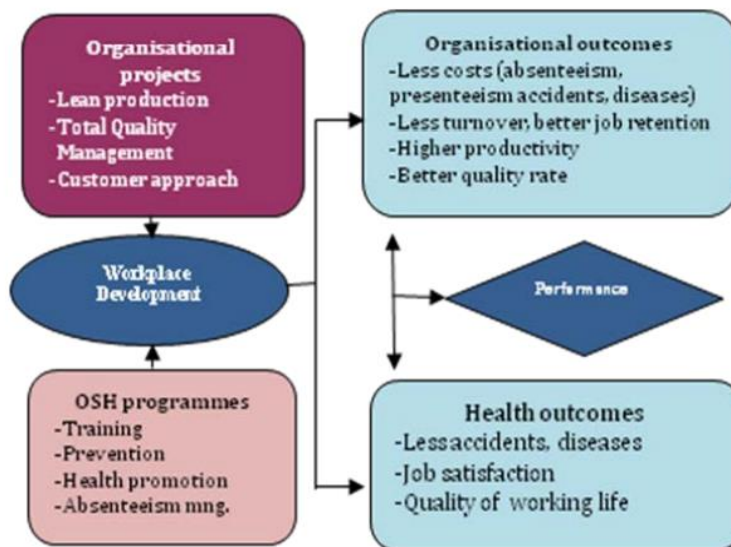


Figura 7. Dezvoltarea locului de muncă: integrarea organizării muncii și a programelor de SSM
Concluzie

Această lucrare investighează legăturile dintre productivitate și sănătate și siguranță la locul de muncă. Datele prezentate în lucrare demonstrează în mod clar că accidentele de muncă și sănătatea profesională au un impact negativ atât la nivelul companiei, cât și la nivel macro. Au fost ilustrate impactul negativ al rezultatelor problemelor legate de muncă și corelația dintre competitivitatea națională și ratele naționale de incidență a accidentelor de muncă. Datele arată beneficiul potențial dacă aceste cazuri de

accidente de muncă și probleme de sănătate legate de muncă ar fi putut fi prevenite. Astfel, prevenirea accidentelor și bolilor profesionale ar trebui să aibă un sens economic pentru societate, precum și să fie o bună practică comercială pentru companii.

Deși există unele comentarii că productivitatea poate fi în detrimentul sănătății și siguranței lucrătorilor, rezultatele cercetărilor susțin în general că măsurile de sănătate și siguranță au un impact pozitiv nu numai asupra performanței în materie de securitate și sănătate, ci și asupra productivității companiei. Cu toate acestea, identificarea și cuantificarea acestor efecte și dezvoltarea unor dovezi solide ar putea fi mai degrabă dificilă. Rezultatele cercetării susțin, de asemenea, existența unei legături importante între un mediu de lucru bun și performanța unei companii. Astfel, calitatea unui mediu de lucru are o influență puternică asupra productivității și profitabilității. Au fost clar arătate legăturile dintre programele de securitate și sănătate în muncă și efectele pozitive și rezultatele asupra performanței companiei. Sondajul din literatură subliniază, de asemenea, că SSM nu ar trebui privit ca un simplu cost, ci și ca o investiție pentru îmbunătățirea performanței generale a unei companii, ceea ce înseamnă că SSM ar trebui să fie o componentă integrală a managementului general.

Integrarea sănătății și siguranței în strategia și politica companiei face parte din strategia de afaceri și, de asemenea, cercul de îmbunătățire continuă care conduce o companie către excelență. Rezultatele sunt vizibile la nivel organizațional, deoarece măsurile de securitate și sănătate în muncă duc la schimbări prin crearea unor condiții de muncă mai bune, îmbunătățirea climatului social și a procesului organizațional. Studiile de caz, sondajele și alte studii referitoare la unele intervenții în domeniul sănătății împărtășite în acest raport susțin, de asemenea, ideea că intervențiile / măsurile SSM conduc companiile la rezultate atât individuale, cât și organizaționale, care, ca urmare, contribuie la performanța companiei.

Se subliniază ideea că dezvoltarea de programe și măsuri SSM nu este suficientă; Programele SSM pot contribui într-o manieră durabilă la obiectivele și performanța companiei numai dacă programele sunt bine concepute și se bazează pe o abordare participativă. Modelul democrației organizaționale bazat pe participare și parteneriat este discutat ca fiind cel mai bun model care trebuie adoptat în proiectarea și organizarea muncii.

În pofida prezenței multor studii și bune practici care arată legăturile dintre sănătatea și siguranța la locul de muncă (sau bunăstarea la locul de muncă) și productivitatea, aceasta nu duce neapărat la creșterea măsurilor preventive sau de promovare a sănătății la locul de muncă. Astfel, se introduce o nouă abordare: integrarea productivității și bunăstării într-un singur concept: dezvoltarea locului de muncă. Organizarea muncii are un impact semnificativ asupra relației dintre sănătate și siguranță la locul de muncă și productivitate. Modelul de excelență se bazează pe integrarea organizării muncii și a programelor de sănătate și siguranță.

Programele de securitate și sănătate în muncă împreună cu celelalte proiecte organizaționale contribuie la dezvoltarea locului de muncă și acest lucru îmbunătățește performanța companiei prin unele rezultate organizaționale și individuale. Studiile de caz ilustrează, de asemenea, beneficiile programelor participative de SSM, implicând angajații în proiecte organizaționale și abordări de dezvoltare a locului de muncă care implică măsuri și programe organizaționale. Acestea susțin ideea că măsurile și programele SSM au impact asupra performanței companiei.

Companiile ar trebui încurajate să integreze programe / măsuri de SSM în organizarea muncii, iar problemele de sănătate și siguranță ar trebui considerate a fi cruciale pentru dezvoltarea locului de muncă, care va deschide calea către performanță și productivitate. Pentru a menține acest lucru, sunt necesare mai multe cercetări în aceste subiecte care vor contribui la creșterea gradului de conștientizare a problemei.

Bibliografie

1. Is There a Link between Workplace Health and Safety and Firm Performance and Productivity? Autori: Felicity Lamm; Claire Massey; Martin Perry - New Zealand Journal of Employment Relations, 2006
2. D. Leipziger (2001), SA8000: The definitive guide to the new social standard, Financial Times Prentice Hall.
3. Agenția Europeană pentru Securitate și sănătate în muncă
4. Eurostat. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work/data/database>
5. Good practice guide on safety and health coordination in the construction sector <http://www.inspectmun.ro/site/Legislatie/ghiduri/Ghid%20coordonare%20santiere1.pdf>
6. Preocupări pentru implementarea strategiei UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă în industria de construcții din România. Studiu de caz. Autor ing. Sărăcuț Mircea. Conferința Internațională PERFORMANȚE ÎNTR-O ECONOMIE COMPETITIVĂ (ediția a VIII) International Institute of Management IMI-NOVA
7. Effectiveness and economic benefits of workplace health promotion and prevention, Ina Sockoll, Ina Kramer, Wolfgang Bödeker, ISSN: 1612-1988 (print edition), ISSN: 1612-1996 (internet edition)
8. Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions, Beatriz Fernández-Muñiz, José Manuel Montes-Peón, Camilo José Vázquez-Ordás, Journal of Safety Research Volume 38, Issue 6, 2007, Pages 627-641
9. Quality of working life and organizational performance - two sides of the same coin? Frank D Pot, Ernst Ap Koningsveld, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2009 Dec;35(6):421-8. doi: 10.5271/sjweh.1356. Epub 2009 Oct 1
10. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, Robert A. Karasek, Jr., Administrative Science Quarterly, Vol. 24, No. 2 (Jun., 1979), pp. 285-308 (24 pages), Published By: Sage Publications, Inc.
11. The Very Best of the Millennium: Longitudinal Research and the Demand-Control-(Support) Model, October 2003 Journal of Occupational Health Psychology 8(4):pages 282-305, DOI:10.1037/1076-8998.8.4.282