

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOAK BEHAR AL DU ESTANDAR PRIBATURIK? ISO 45001 ESTANDARRA AZTERGAI*

Does the Occupational Health and Safety Field Need a Private
Standard? Shedding light on the ISO 45001

.....
ANDER IBARLOZA ARRIZABALAGA

Finantza Ekonomia I Saila
UPV/EHU

.....
ERLANTZ ALLUR ARANBURU

Enpresen Antolakuntza Saila
UPV/EHU

.....
IÑAKI HERAS SAIZARBITORIA

Enpresen Antolakuntza Saila
UPV/EHU

Orcid: 0000-0003-2807-1225

Orcid: 0000-0002-4220-6942

Orcid: 0000-0002-9337-1374

DOI: 10.1387/lan-harremanak.17935

Recibido el 30 de abril de 2017

Aceptado el 1 de junio de 2017

ABSTRACT

■ *Kudeaketa eta enpresa-autorregulaziorako estandarren fenomenoak bilakae-
ra arrakastatsua izan du azken hiru hamarraldietan. Fenomeno oso konplexua da,
horniketa-kate globala artikulatzeko presioek markatutakoa eta estatuek nazioarte-*

* Artikulu hau Eusko Jaurlaritzak finantzaturiko IT1073-16 ikerketa-taldearen baitan garatu da.

ko testuinguruan hainbat esparrutan —esaterako, ingurumenari edo langileen eskubideei buruzkoetan— arautzeko erakutsi duten gabeziaren argitan gertatzen ari dena. Badira hainbat urte fenomeno hori lan arriskuen prebentzioko esparrura iritsi zela, OHSAS 18001 estandarra sortu zenean, hain zuzen ere. Egun, lan arriskuen prebentziorako kudeaketa arautuko lukeen ISO 45001 estandarraren proiektuak gaiari buruzko ezbaia areagotu du. ISO 45001en diseinu eta onarpen prozesua luzea eta gatazkatsua suertatzen ari da, eta esparru akademikotik ez zaio behar bezalako arretarik eskaini. Balizko izaera «teknikoa» duten hurbilpen soilak edota aztergai den fenomenoari nolabaiteko jarraipen akritikoa ematen dietenak dira nagusi. Eta ikuspegi horiek muzin egiten diote izaera oso konplexua duen fenomeno honen zenbait aurpegi aztertzeari. Gabezia hori betetzeko asmoz ISO 45001 estandarraren nondik-norakoa aztertzea da artikulu honen helburua. Prozesuari buruz interes-talde desberdinek dituzten desadostasunak jasotzen ditu artikulua; funtsean bi motatakoak. Batetik, forma eta eduki zehatzei dagozkien desadostasunak. Eta bestetik, sakonagoak: lan arriskuen prebentzioa gidatzeko estandar pribatu baten beharra bera ere zalantzan jartzen dutenak.

Hitz gakoak: lan arriskuen prebentzioa, autorregulazioa, kudeaketa estandarrak, OHSAS 18001, ISO 45001.

JEL deskribatzaileak: M100, F010.

El fenómeno de los estándares de gestión y de la autorregulación empresarial ha frugado con éxito en las tres últimas décadas. Se trata de un fenómeno muy complejo que se produce en un contexto globalizador marcado por presiones para articular una verdadera cadena de suministro global y por la incapacidad de los estados para ejercer una regulación pública en determinados ámbitos de actuación, como el medioambiental o el relativo a los derechos de los trabajadores. Este fenómeno hace años que llegó al ámbito de la prevención de los riesgos laborales con el estándar OHSAS 18001, pero en estos días está experimentando un nuevo auge con el proyecto de lanzamiento de la nueva ISO 45001, un estándar privado que pretende regular los mencionados aspectos. El proceso de diseño, aceptación y lanzamiento de este estándar está siendo largo y conflictivo, aunque no esté siendo analizado debidamente desde el ámbito académico. Prima las aproximaciones de carácter «técnico» o los que muestran cierto seguidismo respecto al propio fenómeno objeto de estudio, sin analizar siquiera las distintas caras de un fenómeno muy complejo y en muchas ocasiones de conflicto social. Con el fin de satisfacer la citada laguna, este artículo pretende arrojar luz sobre la norma ISO 45001. Las conclusiones evidencian dos tipos de discrepancias principales. Por una parte, las discrepancias de forma y de contenidos concretos y, por otra, discrepancias de fondo como las que ponen en duda la razón de ser del propio estándar.

Palabras clave: prevención de riesgos laborales, autorregulación, estándares de gestión, OHSAS 18001, ISO 45001.

■ *The generation and dissemination process of standards for corporate self-regulation had been a successful phenomenon in the last three decades. It's a very complex phenomenon fostered by the pressure to adopt global supply chains and in the context of the inability on the part of governments to pursue public regulation in certain areas of activity such as the environmental issues or the one of the rights and duties of workers. Indeed, several years ago, when the OHSAS 18001 was launched, this phenomenon arrives to the field of occupational health and safety. Nowadays, the process of design and launching of the ISO 45001 standard is turning out to be a complex issue and some discussions are definitely back. Nevertheless, the design and launching process of ISO 45001 has been an under researched issue in the scholarly literature as in the published analyses priority is given to those approaches of a 'technical' nature or to rather acritical perspectives that simply appear to rehash previous literature with regard to the phenomenon itself subject to study. In order to fulfill the mentioned gap this contribution aims at shedding light on the ISO 45001 standard. The article analyses the very different perspectives about the ISO 45001 standard by diverse stakeholders. Two main type of discrepancies could be pointed out. First, discrepancies in terms of form and specific content. Second, underlying discrepancies such as those that raise doubts about the final purpose of the ISO 45001 standard itself.*

Keywords: occupational safety and health, self-regulation, management standards, OHSAS 18001, ISO 45001.

SUMARIOA

Sumarioa: 1. Sarrera; 2. ISO estandarrak eta enpresen autorregulazioa; 3. Lan Arriskuen Prebentzioaren arloko estandarizazioa eta ISO 45001 sortzeko egitasmoa; 4. ISO 45001en sorkuntza: zaharra-berri?; 5. Ondorioak; 6. Eskertza; 7. Bibliografia.

1. Sarrera

Estandarizazioak koordinazio eta erregulazio tresnak dira, merkatu, erregulazio publiko, hierarkia edo antolaketa formalak bezalako tresnekin alderatu daitezkeenak. Ekonomia global batean, normalizazioa eta berak eskaintzen dituen baliabiderik gabe —estandar edo zehaztapen teknikoak— eragile desberdinen arteko trukea erabat korapilatuko litzateke. Bereziki enpresa jardueraren externalizazioa eta deslokalizazioa oinarrizko elementu estrategikotzat hartzen dituen egungo testuinguru ekonomikoan. Hala, ezinbestekoa da gutxieneko homogeneotasun gradu batera heltzea mundu mailako benetako horniketa kateak artikulatu ahal izateko. Eta kudeaketa estandarrek helburu hori dute. Bestalde, estatuek ingurumen edo langileen eskubideen inguruko jarduera esparruetan erregulazio publikoa ezartzeko duten ezintasuna dela eta, kudeaketarako estandar pribatuen inguruan interesa areagotu egin da. Izan ere, estandar hauek enpresen autorregulaziorako mekanismo gisa funtziona dezakete.

Kudeaketa estandarren arrakasta eskenatoki honetan gauzatu da azken hiru hamarkadetan. Estandar horien artean, zalantzarik gabe, kudeaketa sistemen estandarrak (*Management System Standards*, ingelesez; MSS aurrerantzean)¹ izan dute arrakastarik handiena azken urteotan, literatura akademikoan metaestandar bezala ere ezagunak direnak (Heras-Saizarbitoria eta Boiral, 2013 eta Uzumery, 1997). Brunsson eta Jacobsson-ek (2000) prozesu administratiboetarako estandar gisa definitzen dituzte, eta Furusten-ek (2000), organizazioak nola diseinatu eta kudeatu zehazten dituen estandar moduan. Aurrera genezake, Estandarizaziorako Nazioarteko Erakundeak (*International Standardization Organization*, ingelesez; ISO aurrerantzean) jaulkitako MSSek lortu dutela sona handiena.

MSSak borondatezko kode, jarraibide edo prozedurak dira, izaera oso ezberdineko kudeaketa jarduerak formalizatu, sistematizatu eta legitimatzeko en-

¹ MSS kontzeptuaren onarpenari buruz, ikus: Corbett *et al.*, 1999; Delmas, 2003; Neumayer eta Perkins, 2004.

presek erabiltzen dituztenak (Boiral eta Heras-Saizarbitoria, 2015). MSS hauek produktu edo prozesu jakinek bete beharreko eskakizun tekniko eta arauengandik desberdinu behar dira. Estandar hauek kalitatearen kudeaketa (ISO 9001), ingurumenaren kudeaketa (ISO 14001) eta enpresen gizarte erantzukizuna (SA8000, ISO 26000) bezalako alderdien estandarizazio edo homogeneizazioari lotetsita daude. Beraien sorrera, egitura, ezarpen eta hirugarrenen ebaluazio ereduari erreparatuz gero antzeko metodologia darabiltela esan genezake.

Ondorengo orrietan azalduko ditugun arrazoiak direla medio, egundaino ISOk ez du izan lan arriskuen prebentzioaren arlorako aipaturiko ezaugarriak betetzen dituen estandar proiektu sendorik. Baina, azken garai honetan aldaketak iritsi dira eta ISO 45001aren definizio prozesua martxan jarri da. Interes-talde batzuen arreta bereganatu duen prozesu konplexu eta gatazkatsua da, zinez. Bereziki, prozesu honek langileen ordezkarien aldetik jaso ditu enbata nagusiak. Gure harridurarako, ordea, gai hauei ez zaie akademia arloko lanetan arretarik eskaintzen. Praktikaren arloan, estandarraren interes komertzialaren ustezko onurak nabarmentzen dituzten lanak dira nagusi. Eta estandarraren sorrera prozesuarekin eta bere izateko arrazoiarekin erlacionatutako lan kritikoak urriak izan dira, nagusiki sindikatuetaordezkarien eskutik (Robertson, 2016; Torres, 2017). Literaturan antzeman den hutsune honetaz ohartuta, artikulua honen helburua lan arriskuen prebentziorako autorregulazio eta estandarizazio fenomenoak eta, bereziki, ISO 45001aren sorrera fenomenoak ikuspegi akademikotik aztertzea da.

2. ISO estandarrak eta enpresen autorregulazioa

Hasierako metaestandarrek kalitate kudeaketaren arloan dute jatorria; zehazki, industria militarren arloan, lehenbizi, eta automozio industriaren arloan, ondoren (autogintza multinazional handien metaestandarrekin, esaterako, Ford-en Q101 estandarra). Hirugarrenen aldetik eginiko zertifikazioan oinarritutako metaestandar hauek kudeaketa sistemen ikuskaritza eta auditoria jarduerak kanpoko enpresa independente batera externalizatzen dituzte (erakunde zertifikatzaile deitua). Hastapenetan, ikuskaritza eta auditoria lan horiek enpresa erosle edo azpikontratatzailerari zegozkion (bigarren mailako zertifikazioa deritzan jarduera), baina kostuak murrizte aldera aipatu externalizazio estrategia hobesten da.

80. hamarkadaren erdialdera fenomeno berri batekin aurkituko gara, ISO 9000 estandarraren² agerpenarekin, alegia. Estandar hau enpresetan kalita-

² 2000. urteko bertsoiaz geroztik, kudeaketa sistema bat inplantatzeko eredu zertifikagarri bakarra ISO 9001 estandarrak eskaintzen duen arren, ISO 9000 estandarrak hitz egiten da, serie bereko beste estandarrei ere erreferentzia egiteko; gauza bera gertatzen da ISO 14001 eta ISO 14000 serieekin ere.

tea bermatzeko sistemak ezarri eta zertifikatzeko oinarri bezala finkatu zen. Sorreran jatorri europarra zuen baina, denbora igaro ahala, nazioarte mailan gero eta indar handiagoa hartuz joan zen. Mundu mailako zabaltze prozesuan, Europar Batasuneko herrialdeetan hedatu zen lehen fase batean. Izan ere, Europar Batzordea bezalako erakundeek aktiboki sustatu zuten enpresek estandar hauek ezar zitzaten, bereziki, 1992an, Europako merkatu bateratua sortzeko aurrera eramandako harmonizazio prozesuaren baitan. Estandar hauen inplementazioari esker, enpresa handiek (besteak beste, automozio sektoreko multinazionalak) asko aurreztu zuten, hein batean, hornitzaile eta azpikontratututako enpresei egiten zizkieten ikuskaritza saioak nabarmen murriztu zituztelako. Geroago, ISO 9000 estandarrak izandako arrakastaren ildotik, 1996an, ISO 14000 estandar sorta sortu zen. Horien artean, bere ezarpenean izandako arrakastagatik aipamen berezia merezi du ISO 14001 estandarrak, organizazio bateko ingurumen kudeaketarako sistema batek bete beharreko baldintzak jasotzen dituen.

Garbi utzi beharra dago metaestandarrek ez diotela helburu edo emaitza jakin baten betearazpenari erreferentzia egiten. Beste hitzetan, ez dira emaitzekin lotutako estandarrak (*performance standards*). Aitzitik, enpresa kudeaketarekin erlazionatutako prozesuak aurreikusitako prozedura jakinetan sistematizatu eta formalizatzeko beharra ezartzen dute. Azalpen hau emateak badu bere arrazoia. Izan ere, behin baino gehiagotan, enpresek estandarren zertifikazioa ekoizten duten produktuaren kalitatearen etiketa bezala erabili izan dute, horrek sortu ditzakeen gaizki-ulertuekin. Bada, ISO 14001 estandarrak ez ditu ingurumen helmugak zehazten, bai ordea, ingurumenean eragina izan dezaketen jardueren inguruan enpresak bete beharreko lan sistematikaren betekizun batzuk. Hala, maiz, estandar hauei gehiegizko burokratizazio eta zurruntasunerako joeragatik kritika egin izan zaie. Aipagarria da, bestalde, estandar hauen ezarpena borondatezkoa dela, nahiz eta zenbait sektoretan, *de facto*, derrigorrezkotzat ere hartzen den. Honen haritik, enpresa handiek eta administrazio publikoek izan duten *preskribatzaile* paper garrantzitsua nabarmendu izan dute hainbat ikerketa akademikok. Lehen metaestandarrak kalitatearen arloan sortu izan baziren ere, aurrerago enpresako esparru desberdinei erreferentzia egiten dieten metaestandarrak sortzen joan dira, nahiz eta fenomeno honen jatorria dela eta, kalitate kudeaketaren arloari lotzeko joera egon den.

Metaestandarren azterketak inplikazio ugari ditu, eta horregatik, nazioarteko ekonomia, enpresa kudeaketa —eta zehazki, eragiketen zuzendaritza—, zuzenbidea edo organizazioen soziologia bezalako ezagutza esparru ezberdinetatik aztertu izan da, guztiak ere erlazionatuta egon arren (Heras-Saizarbitoria eta Boiral, 2013). Ekonomia orokorraren eta nazioartekoaren ikuspegitik, fenomenoaren enpresen autorregulazioarekin lotu izan da. Ingurumen eta langileen eskubideen esparruetan erregulazio publikoa gauzatzeko estatu ezberdinek duten ezintasuna dela eta, metaestandarren inguruko interesa gero eta nabariagoa da. Sarri askotan kontuan hartzen ez bada ere, ISO estandarren garapenak eta he-

dapenak inplikazio ugari ditu. Horrela, maiz albo batera uzten den enpresen autorregulazioaren fenomenoarekin duen lotura aipa daiteke. Brunsson eta Jacobsson (2000), Christmann eta Taylor (2001) edo O'Rourke (2006) egileek aipatzen duten modura, estatuetak gobernuek zenbait jardute esparrutan (ingurumena edo nazioz gaindiko langileen eskubide eta betebeharren arloak, esaterako) beharrezko erregulazio publikoa aurrera eramateko duten ezintasun edo borondate faltagatik enpresen autorregulazioarenganako interesa areagotu egin da. Eta honek, kudeaketa estandarren fenomenoan eragin handia izan du.

Testuinguru honetan, Potoski eta Prakash-ek (2005) argudiatzen dute borondatezko programak indartzearen arrazoietako bat, jarraipen eta kontrol-lanak egiteak administrazioari dakarkion kostu esanguratsuekin erlazionatua dagoela. Egile hauen ustez, enpresa eta erregulatzailen arteko kooperazio lana, gatazka bera baino eraginkorragoa da. Hortaz, borondatezko erregulazioa are eta aproposagoa izango da, indarrean dagoen legediarekin bat datorren neurrian. Haratago joanda, esan genezake borondatezko programen eraginkortasunak testuinguru jakin bateko baldintzak ezinbesteko dituela: garatutako sistema ekonomiko bat, enpresa edo produktuen marka identitateen existentzia, edota erregulazio zorrotzak, esaterako. Honekin guztiarekin ondoriozta daiteke erregulazio eta borondatezko praktiken sustapenaren arteko konbinazio egoki batekin, gobernuek egungo erakunde borondatezko programen bateragarritasuna bermatu beharko luketela. Egile horien iritziz, borondatezko programak, enpresa eta erregulatzailen arteko konfiantza eraikitzeke ahalegin bezala ulertu daitezke.

Boiral-entzat (2003), autorregulazioak azken bi hamarraldietako politika publikoen joerarekin bat datorren erakunde gobernatzeko modu berria erakusten du, erregelamenduzko eta konfrontaziozko kontrol ikuspegi batekin baino, betekizun ezberdinen kontziliazio logika batean oinarrituta. Bere hitzetan, bi logika hauek —bata garapen bidean dagoena, eta bestea, esku-hartzailea—, ez dira elkar-baztertzailak, erabat osagarriak, baizik. Erregelamendu edo ekimen publikoetatik ez datozen estandarrak erabiltzeak, hau da, enpresen eta merkatuko indarren arteko akordioetatik datozen erabakiek, ezin dezakete, inolaz ere, estatuak gai hauetan izan dezakeen esku-hartzerako beharra edo legezketasuna zailantzan ipini. Hargatik, zenbait egilek borondatezko erregulazioa erregimen hibrido bezala hartzen dute, erakunde publiko eta pribatuak, printzipio, estandar, programa edo sistemen sorrera eta hedapenean inplikazio altua duten ingurune batean (Clapp, 1998; Mendel, 2002). King *et al.*-entzat (2005) ingurumen edo lan arriskuen prebentzio arloko ISO estandarrak, mundu mailako autorregulazioarako estrategia zabalduenak dira, euren borondatezko izaeraz gain, parte-hartzaileak errekonozitzeko eta gainontzekoak zigortzeko ustezko arduradunak, oro har, eragile pribatuak direlako, eta ez horrenbeste, autoritate publiko bat.

Baina, esan bezala, inplikazio hauek hainbat hurbilpen espezializatu edo teknikoetan albo batera uzten dira, eta askotan ISO estandarrak bezalako fenomeno

jakinen ezagutza akademikoaren garapena moteltzen dute. Estandar berrien jaulkipena aztertzen duten ikerketen adibide konkretua bi arazoren aurrean aurkitzen da egun. Batetik, ikuspegi orokor batetik, autorregulaziorako elementu hauek aztertzen dituzten ikerketa gehienek gutxi sakontzen dute tresna propioetan. Bestetik, estandar berrien edo hauen sorrera prozesuan oinarritzen diren azterketa-lanetan, *stakeholder*-ek, estandar horien sustatzaileek, edota erakunde zertifikatzaileek azpimarratzen dituzten azaleko kontuak baino ez dira ikertzen (merkataritza interes nabarmenekin). Literatura akademikoan, ordea, aurrekoaren salbuespen gisa hartu daitezkeen lanak ere argitaratu dira, Tamm-Hallstrom (1996) eta bere jarraitzaileenak (Boström eta Hallström, 2013), kasu, nazioarteko kudeaketa estandarren sorrera prozesuaren analisia helburu dutenak. ISO 14001 estandarri dagokionez, esaterako, oso gutxi izan ziren ingurumen kudeaketarako lehen estandar honen jaulkipena aztertu zuten lanak (bereziki aipagarria, Haufler, 1999). ISO 26000 estandarren kasuan, ordea, bere sorrerak eragin zuen polemika dela eta, akademikoen arreta gune izan zen (Schmiedeknecht, 2008; Balzarova eta Castka, 2012; Helms *et al.*, 2012; Bres, 2013).

3. Lan Arriskuen Prebentzioaren arloko estandarizazioa eta ISO 45001 sortzeko egitasmoa

Lan Arriskuen Prebentzioaren³ arloko ISO estandar baten abiarazte prozesu hau bigarren saiakera da. Lehen prozesuaren abiapuntuan Lanaren Nazioarteko Erakundea (*International Labour Organization*, ingelesez; ILO aurrerantzean) eta BSIren (*British Standards Institution*, ingelesez; BSI aurrerantzean) arteko liskarra ageri zaigu. Berau 1995ean kokatzen da, garai hartan kontsideratu baitzen laneko osasun eta segurtasunaren kudeaketarako ISO estandar bat garatzea ez zela egokia (Rubio, 2002). Hala ere, kontuan hartuta arlo honetan zegoen kudeaketa estandar baten hutsunea, batetik, eta BS 5750 eta BS 7750 estandarren arrakasta, bestetik, 1996ko maiatzean, BSIk ez-zertifikagarria zen gida bat argitaratu zuen: BS 8800 gida, laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketa sistemei buruzkoa. Sektore honetako interes-taldeek (*stakeholders*) ere estandar baten eskaria gero eta ozenago planteatzen zuten, ISO 9001 eta ISO 14001 estandarrekin integragarria litzatekeen estandar batena, hain zuzen ere. Hau horrela, estan-

³ Terminologiari dagokionez aztergai dugun esparrua izendatzeko euskaraz lan arriskuen aurreikuspena edo lan arriskuen prebentzioa terminoak erabiltzen ditugu —gaztelaren (*prevención de riesgos laborales*, PRL akronimoaz ezaguna dena) eta frantsesaren (*prévention des risques professionnels*, PRP akronimoaz ezaguna) eraginez. Nazioartean, ordea, ingelesaren nagusitasunaren eraginez, oso bestelako terminoarekin izendatu ohi da esparru hau. Hain zuzen ere, laneko segurtasuna eta osasuna terminoarekin, alegia, *Occupational Safety and Health* edo *Occupational Health and Safety*, bietara (OSH zein OHS akronimoak erabiltzen direlarik).

darrak, zirriborroak, ereduak eta sistemak, eta kudeaketa-jarraibideak ugaritzen hasi ziren (Redinger eta Levine, 1998).

Egoera honetan bi ikuspegi nagusitu ziren. Lehen ikuspegi batetik, ILOren jarrera zena, sistemen ugaritzeak laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketa kontzeptuen nahasmena eragin zezakeela defenditzen zuena (Plant eta O'Reilly, 2003; Reich, 2002). Bide honetatik, 1997an, laneko osasun eta segurtasunaren kudeaketa sistemen jarraibideak garatzen hasi ziren. Ezaugarri bezala diseinu globala, integratua, borondatezkoa eta ez-zertifikagarria zituen. Azkenik, 2001. urtean argitaratu zen ILO-OSH 2001 (ILO, 2001; Knutsen, 2006). Bigarren ikuspegitik, sistema horien eskariaren handitzea ikusirik, BSIk ISO bat sortzearen aldeko jarrera hartu zuen eta, 1998an, ISO estandar zertifikagarri baten zirriborroa garatu zuen. Zirriborro hau BS 8800 gidaren egituraren oinarritua zegoen baina ez zen ISO bezala onartua izan. Horrela, OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*, ingelesez; OHSAS aurrerantzean) proiektuaren taldeak zirriborro hau prozesatu egin zuen, ikuspegi globala eman zion eta ISO 9001 eta 14001 estandarrekin erraz integratzekoa eta bateragarria izateko egokitu zuen. Horrela argitaratu zen OHSAS 18001, 1999an, ISO 18001 bihurtzeko asmo argiarekin. Hala ere, bere garaian ICFTU⁴ elkarte zena aurka jarri zen. Bere argudioa, laneko segurtasun eta osasuna enpresa handien baitan geratzearren arriskuan oinarritzen zen, azpimarratuz gai horiek landu eta jorratzeko espazio egokia ILO eremua zela (Rubio, 2002). Beraz, laneko osasun eta segurtasunaren kudeaketa estandarra egiteko ISOk gidatutako saiakerak oposizio gogorra jasan zuen nazioarteko enpresari eta sindikatuen organizazioen aldetik, elkarrizketa sozialari eman beharreko papera erreibindikatuz (Robertson, 2016).

Bi ikuspegi arteko desberdintasunak nabarmenak ziren. Alde batetik, ILOk langileen interesak egokiago babesten zituela zirudien, kudeaketan langileen parte-hartzea barneratuz eta enpresako langileen doako eta lanorduetan gauzatzen den trebakuntza gomendatuz. Planteamendu honek sindikatuen babesa lortu zuen. Beste aldetik, BSIk enpresaren kudeaketaren jarrera pragmatikoa erakusten zuen. ISO estandarrek zabaldu eta ezartzeko sare sendo bat zuten bere alde. Urteak igaro ahala, ISO 9001 eta ISO 14001 estandarren difusio zabal baten ondorioz, gero eta nabarmenagoa zen zertifikazio hirukoitzen pake-tean barneragarria litzatekeen segurtasun eta osasunaren inguruko ISO estandar baten premia. Bereziki, ISO estandarra onar zedin onura komertziala bilatzen zuten interes-taldeak ziren argudio hau balioesten zutenak. Gainera, estatu desberdinetan onarturiko OHSASen nazioarteko 40 bertsio baino gehiago zeuden, OHSMS (*Occupational Health and Safety Management Systems*, ingelesez; OHSMS aurrerantzean) oinarri zuten estandar, jarraibide eta ikuskaritzetaz gain

⁴ International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) gerora, 2006an, World Confederation of Labour (WCL)-ekin elkartu eta gaur egungo International Trade Union Confederation (ITUC) da.

(Robson *et al.*, 2007). Horrela, 2013. urtean, ISOk OHSAS Project Group-en proposamena onartu zuen eremu honetan nazioarteko estandar bat garatzen hasteko (AENOR, 2014). ISOren eta normalizaziorako organismo nazionalen (*National Standards Bodies*, ingelesez; NSBs aurrerantzean) ikuspegitik kontsideratu zen etorkizuneko ISO 45001ak ez zuela berrikuntza gehiagorik barneratuko kontzeptuen arloan, aurretik OHSAS 18001ean erabilitakoak izango zirelako. Egituraren alderditik ere ez zen aldaketarik espero. Azken finean, ISO metaestandarrekin lerrokagarriak eta bateragarriak izateko egitura amankomun batean oinarritu beharra baitzeukan (*high-level structure*), era berean SL eranskina⁵ dokumentuan oinarrituta zegoena.

Aipatu beharra dago OHSAS 18001 lehendabizikoz 1999. urtean argitaratu zela, ISO 14001 baino hiru urte geroago. Haserako unetik bateragarria zen ISO 9001 (Pheng eta Pong, 2003) eta ISO 14001 (Bernardo *et al.*, 2009) estandarrekin, nahiz eta 2007. urteko bertsioak hobekuntzak barneratu zituen, eta kalitatearen eta ingurugiroaren kudeaketari buruzko ISOekin bateragarritasuna hobetu zuen. Horrela, ISO 9001, ISO 14001 eta OHSAS 18001 Kudeaketa Sistema Integratuen pakete gisa inplementatzen hasi zen (Jorgensen, Remmen eta Mellado, 2006; Qi *et al.*, 2013; Salomone, 2008; Zeng, Shi eta Lou, 2007). Difusioari dagokionean, OHSAS 2011ko inkestaren arabera, 92.302 OHSAS 18001 zertifikazio eman ziren 2011ko abenduaren 31rako. Kopuru honek, azken bi urteetan %69ko igoera eman zela suposatzen du. Halere, ISO 14001 zertifikazioen eta, are gehiago, ISO 9001 zertifikazioen kopurura iristeko bide luzea dago egiteko.

Lehendabiziko saiakera hutsal honen ondoren, ISOren erabakia laneko arriskuen kudeaketarako estandar bat abian jartzea izango da, OHSAS 18001 estandarren erroari jarraituz. Era honetan, normalizaziorako organismo nazionalak (NSBs) denbora luzez eginiko eskabideek ere erantzuna jaso zuten. ISOk bide oztopotu honi ekiteko erabakia hartzen duen unean, lehendabiziko komunikazioa ILOri egiten dio, zeinak 2001ean prebentzioaren kudeaketarako jarraitbideak argitaratu zituen, garaiko erreferente zirenak. ILOk gonbidapena onartu eta, 2013an, osasun eta segurtasunaren kudeaketarako sistemen inguruko 45001 estandarren prozesuari ekiten zaio. Urte bereko urrian, proiektuaren batzorde teknikoa ISO/PC 283 Londresen bildu zen ISO 45001 estandarren lehen zirriborroa onartzeko, oinarrian OHSAS 18001 estandarra zeukalarik.

2014. urtean lehendabiziko zirriborroa aurkeztu zen, jarraian emendakinen fasera igaroaz. Dokumentuak 18.000 emendakin jaso zituen. Batzorde teknikoak lehen proiektu bat gauzatu zuen, eta bere inguruan bozkatu zuten 2015. urtean batzorde nazionalak. Lehendabiziko bozketa honetan proposatu-

⁵ Annex SL: ISOk 2012. urtean onarturiko dokumentua, metaestadarren egitura erregularizatu eta, bere sustatzaileen aburuz, estandarren arteko bateragarritasuna hobetzeko sortua.

riko proiektuak aldeko bozka gehiago jaso zituen kontrakoak baino. Bozka kopurua, ordea, ez zen izan testuari behin betiko izaera aintzatesteko adinakoa (Torres, 2016). Ondorioz, proiektu berri baten sortze prozesua abian jarri zen, 2016. urteko maiatzean bozkatua izan zena eta, oraingoan ere, babes nahikorik lortu ez zuena. Honen harira, gogoratu beharra dago, ISO estandarren ohiko garapen epea 3 urtekoa dela (Jones, 2015), nahikoa denbora adostasuna eta nazioarteko babesa duen estandarra lortzeko. Baina, kasu batzuetan, ISO 45001 adibide, prozesua denboran aipatu epea baino gehiago luza daiteke.

ISO 45001 estandarren zirriborroaren hitzaurrean, laneko segurtasun eta osasunaren esparruan estandar baten beharra justifikatzen da. Horrela, ILOk argitara emaniko datuak azaleratzen dira, lan arloan emaniko 2,3 milioi heriotz eta hildakorik gabeko 300.000 istripuak mahai gainean jarriz. Egoera honen aurrean, prebentzioaren eremuan eman daitezkeen aurrerapausu guztiak eman beharra nabarmen uzten da. Horretarako, laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketarako sistema bat proposatzen da, nazioarte mailako bi lan lerroak (ILO eta BSI) bateratzeko ahalegina eginez.

Alde batetik, ILOren laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketarako sistemei buruzko jarraibideak ILO-OSH 2001 leudeke (ILO, 2001). Honek, laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketarako sistema (ILO, 2011), lanaren nazioarteko arauak (laneko segurtasun eta osasunekoak barne) eta auditoretza matrize bat barneratzen ditu. Jarraibide hauek erabiliz, auditoreek OSH arloan enpresen jarduera neurtzeko aukera izango lukete, ILO-OSH 2001 estandarrean jasotako 16 balioekin alderatuz, ahultasunak identifikatu eta hobekuntzak proposatzeko xedearekin (ILO, 2013a).

Bestetik, OHSAS 18001 legoke, zeinaren erreferente zuzena BS 8800 gida den, *British Standards Institution* (BSI) delakoak garatua, ISO 9000 eta 14000-ren egile bera, alegia. Honen harira, kontutan izan beharra dago OHSAS 18001 egokitasunez integratu daitekeela ISO 9001 eta 14001 estandarretarra eta hauen osagarri dela. Gainera, praktikaren arloan, ILO-OSH estandarrek baino izen hobea duen estandarra litzateke.

Horrela, sustatzaileen aldetik adierazten denez, ISO 45001 estandarren helburua lanari lotetsiriko heriotza eta osasunaren kalteen prebentziorako erreferentziatzko marko bat ematea da (ISO/DIS 45001). Era berean, ISO 45001ak aurretiazko bideari jarraitu nahi diola azpimarratzen da eta OHSAS sareek eskaintzen dituzten baliabideak erabat erabilgarritzat jotzen dira. ILO eta BSIren artean, BSIk finkaturiko irizpideari jarraitzen dio, moldaketak erraztuz eta igarotze epe egokiak ezarriz OHSAS zertifikazioak dituzte enpresek ISO 45001 zertifikazioak lor ditzaten. Izan ere, ISO/DIS 45001ek eta OHSAS 18001 estandarrek galdatzen dituzten baldintzen artean parekotasun handiak ematen dira.

4. ISO 45001en sorkuntza: zaharra-berri?

ISO 45001en garapen prozesuan, interes-taldeek perspektiba oso ezberdineko ekarpenak egin dituzte, ISO 14001 (Haufler, 1999) eta ISO 26000arekin (Balzarova eta Castka, 2012) gertatu zen antzera. 2013an ISO/PC 283 proiektuaren batzordea osatu zenean, adostasun mailarik handiena lortzeko xedearekin, IOE (*International Organisation of Employers*, ingelesez; IOE aurrerantzean), ILO eta ITUC (*International Trade Union Confederation*, ingelesez; ITUC aurrerantzean), besteak-beste, batzordean parte hartzera gonbidatuak izan ziren. Hiruek onartu zuten, nahiz eta azken biek zuhurtzia nabarmenagoa erakutsi zuten. ILOk, estandarren lanketa prozesua garatu asmoz, 2013an, ISO eta ILOren arteko Akordio Memoranduma onartu zuen (*Memorandum of Understanding*, ingelesez MoU), zeinak ISO behartzen zuen ILOren estandarren xedapenak «errespetatu eta babesa ematera».

Aipatu dokumentuan garbi uzten da, «gatazka kasuan», ILOren estandarrak ISOren proiektuei gailenduko zaizkiela eta, ondorioz, azken hauek birformulatu beharko lirakeela (ILO, 2013b). Bere aldetik, ITUCek bere afiliatuei inoiz adierazi dienez, ITUCek ISO prozesuan parte hartzeak ez du ISO estandarren onarpen automatikoa suposatzen. Hala, zenbait kasutan objektzioak jarri izan dizkiote beraien aburuz ILOrena den eremu batean ISO barneratzeari. ITUCen parte-hartzeak langileen interesei babesa ematea du xede, aurreikusten baita, onartuz gero, lantzen ari den estandar honek erabilera zabala izango lukeela. Era berean, parte-hartze horrek esangura berezia hartzen du kasu honetan, ILOren eta IOEren inplikazioa jasotzen baitu (ITUC, 2016). Orotara, 54 estatu parte-hartzaile, 15 estatu begirale eta 17 kide bitartekari leudeke barneratuta prozesuan.

Onarpen prozesuaren epeei erreparatuz, hasieran ezarritako epeek DIS proiektua 2014. urtearen bukaerarako aurreikusten zen, FDISen azken zirriborroa 2015. urterako eta ISO estandarra 2016. urtearen bukaerarako. Baina epe hauek ez ziren bete arestian aipaturiko desadostasunak medio. 2016. urteko maiatzean bozkaturia izan zen eta ez zuen beharrezko babesik lortu. Hor-taz, ISO 45001 proiektua baztertua izan zen. Izan ere, bozkatzera deituta zeuden 58 kideetatik, %28k kontrako bozka eman zuen, %25ean ezarritako muga gaindituz. Kontrako bozka horien artean zeuden Frantzia, Alemania, Italia, Espainia, Australia, Kanada eta Estatu Batuak ordezkatzeko dituzten organizazioak (Eurogip, 2016).

Badira, ordea, ISO 45001 estandarren lanketa prozesuaren, eta baita eduki beraren, balorazio ezkorragoa egiten duten interes-taldeak. Honen harira, ondorengo lerroetan, laburki bada ere, prozesuan hautemandako arazo edo tirabira nagusiak islatuko ditugu. Arazo edo tirabira horiek bi taldetan sailkatu genitzake: batetik, formazko arazoak eta, bestetik, eduki zehatzen inguruko auziak.

Formazko arazoei gagozkielarik, kontzeptuzko eta terminologiazko zehaztapenen ingurukoa da lehendabizikoa. Lehenik eta behin, *lan arrisku* terminoaren definizioak sortarazitako auzia dugu hizpide. Interes-talde batzuen aburuz, proposaturiko definizioak argi-itzalak edukitzeaz gain, berau europar zuzentzarako markoak eta estatu gehienetako araudiek jasotakotik asko aldentzen da. Era berean, ISO/DIS 45001 dokumentuak jasotzen dituen zehaztasunen artean *langilea* «antolaketaaren kontrolpean lana egiten duen edo jarduerak gauzatzen dituen pertsona» bezala definitzen da. Baina, egun, antolaketa askotan ikus daitekeena da langileak ez direla enplegatu zuzenak soilik, azpikontraturiko langileak eta beste antolaketa batzuetako enplegatuak ere izan baitaitezke. Ildo bertsuan, eremu honetan oinarritutako den *langileen ordezkari* terminoaren inguruan ere desadostasunak nabarmendu dira, besteak beste, ILOrekin (Dunmire, 2016). Azkenik, *lantoki* terminoaren definizioa ere ez da baketsua izan, ezen ISO 45001 zirriborroak leku fisiko bati egiten baitio aipua (eraikuntza, tailer edo fabrika bezala ulertuta), prebentzio modernoak erabiltzen duen definiziotik aldenduz, langileak edozein lan gauzatzen duen lekuaren definiziotik, alegia (Torres, 2016).

Formazko auzietan sakonduz, kontzeptualak ez diren hainbat gairekin aurki gaitzke. Alor honetan, ILOk plazaraturiko kritika batzuek aipa genitzake. Hain zuzen ere, ILOk 2016ko otsailean argitaratu zuenez, kezkarriak diren alderdiak ditu proiektuak, hala nola, zertifikapena duten antolaketek langileei doako babes pertsonalerako ekipo eta trebakuntza ematearen inguruan gordetzen den isiltasuna (ILO, 2013b). Ez da garbi azaltzen noren gain joan beharko luketen babes pertsonalerako ekipamenduen kostuak, gai honetan europar araudiak enpresaren kargura doala garbi xedatzen duen arren. Antzeko isiltasun jokoak egiten da, baita ere, ISO 45001aren aplikazio eremuan langileen ordezkariak beharko luketen bermearen gain.

Edukizko auzien inguruan, aipatu beharra dago sindikatuak izan direla prozesu honekiko interes-talde kritikoa; baita estandarren lehendabiziko zirriborroekiko ere. ITUCen esanetan, kritikagarria da anbiguotasunekin jokatzeko enplegataileek arazko baldintza guztiak betetzeko duten betebeharrari buruzko aipamenak egitean eta baita ere langileen partehartze eredu zehaztean. Ildo honetan, Sindikatuen Europar Konfederakundeak (*European Trade Union Confederation*, ingelesez; ETUC aurrerantzean) ISO 45001 proiektuaren aurkako jarrerak erakutsi zuen. ETUCek azpimarratzen du OHS (*Occupational Health and Safety*, ingelesez; OHS aurrerantzean) langileen oinarritutako eskubide bat dela eta Europar Batasunak jada OHSren inguruko 24 zuzentzarako onartuta dituela, langileei beraien lantokian izan beharreko babesaren gutxieneko maila ezartzeko helburuarekin eta, era berean, langileek beraien eskubideak baliatzeko beharrezko mekanismoak aitortuz. Laburbilduz, interes-talde honek adierazi duenez, ISO 45001 eztabaidatua izan zen edukiarekin onartua izan balitz, laneko segurtasun eta osasunaren sustapenerako garaturiko arazko egiturek lorturiko aurrepausoak arriskuan leudeke.

Aurrekoetz gain, izan dira ISO 45001 proiektuaren aurka agertu diren beste interes-talde batzuk, estatu mailakoak batzuk eta nazioartekoak besteak. Horren eredu da, esaterako, Frantziako Lan Baldintzen Politika Batzordeak (*French Working Conditions Policy Board*, ingelesez)⁶ (COCT, 2016) proiektuari emaniko ezetza hasera batetik. Zehazkiago, Batzorde honen esanetan «ISO 45001 proiektuaren eztabaida prozesuak erakutsi duena da erabat beharrezkoa dela mugak ezartzea estandarrek eragin diezaieketen eremu» (COCT, 2016; p. 2). Argudio horri jarraituz, Batzordeak azpimarratu du OHSren estandarizazioak arazo demokratiko larria planteatzen duela (COCT, 2016; p. 3). Ildo berdinean, Europar Batasuneko Laneko Segurtasun eta Osasun arloko Batzorde aholkulariak⁷ (*Advisory Committee on safety and health at work*, ingelesez; ACSH) ISO 45001 proiektuari ez dio, egungo egoeran, aurrera egiteko baldintzarik ikusten (ACSH, 2016).

5. Ondorioak

ISO 45001 estandarren diseinu eta onarpen prozesuaren inguruan, adostasun falta da nagusi. Argi dago interes-taldeek defendatzea dagokien interesen araberako jarrerak hartu dituztela, sarritan adostasunari biderik utzi gabe. Kontzeptuei buruz sortzen diren desadostasunak, esaterako, ez dira hutsalak, oinarritzko kontsentsu falta bat islatzen baitute. Areago, lan arriskuen prebentzioari buruz borondatezko arau pribatu bat zertifikatuta edukitzeak sor dezakeen nahasmena eta bere benetako balio erantsiari buruzko zalantzak handiak dira zenbait eragilerentzat. Beste batzuentzat, berriz, ez da inondik zalantzarik ageri. Finean, nabarmena da enpresek, langileen ordezkariak, normalizazio erakundeak eta ISO estandarrei buruzko ikuskaritza eta aholkularitza enpresek elkarrengandik oso urrun dauden interesak dituztela eta gizarte gatazka nagusi den esparruetan, behintzat, nekez lortzen direla adostasunak.

Beste metaestandar batzuekin gertatzen den bezala, lan arriskuen prebentzioarekin eta laneko osasun eta segurtasunaren kudeaketarako sistemarekin lotutako prozedurak eta printzipio formalak betetzeak ez ditu helburu eta emaitza zehatzak edota arau jakin baten betetze eraginkorrak ziurtatzen ez eta zertifikatzen ere. Premiazkoa da, zentzu honetan, zuzenak ez diren pertzepzioei aurre egitea. Gerta daitezke, hortaz, borondatezko zertifikazioa eskuratu duen enpresa batek betebeharrezko lan-arauen neurri guztiak eraginkortasunez inplementatuta ez edukitzea. Ezin genitzake baliokidetu bi egoerak. Hauxe izan da, hain zuzen ere, jaso dugun desadostasun nagusia. Hugh Robertson, Erresuma Batuko

⁶ Osaketa aniztuna: sindikatuak, enplegatzaileen organizazioak, Lan eta Nekazaritza Ministerioak eta Lan Arriskuen Zuzendaritza

⁷ Europako Batzordearen aholkulari lanak egiten dituen batzorde honen osaketan Estatu kideen ordezkariak, sindikatuak eta enpresarien elkarteek parte hartzen dute

Sindikatuaren elkartearen osasun eta segurtasun politiken arduradunak argi asko jasotzen du aurreko ideia. Bere esanetan, ISO 45001 estandarrak Europar Batasunak laneko osasun eta segurtasunaren arloan onartuta dituen arauen indarra ahultzeko potentziala dauka: nahita nahiez bete beharrekoak ez diren estandarrek ez lukete eskurik hartu beharko nahitaez bete beharreko arauak egokiago xedatzen dituzten esparruetan (Robertson, 2016). Hortaz, sakonean dagoen eztabaida nabarmen azaleratzen da: nazioarteko negozioen erregulazio pribatuari edo *soft law*-ari dagokiona, hain zuzen ere (Vogel, 2008). Azken finean, *soft law* eta *hard law* kontzeptuen arteko talka edo gatazka dugu oinarrian, esparru publikotik autorregulazio pribatuaren sustapen politiken egokitasunaren inguruko eztabaida ere azaleratzen duena. Badirudi derrigorrez bete beharreko arauak dituen ingurune batean —nahitaezko araudien esparrua den gaietan (*hard law*), alegia—, borondatezko metaestadar pribatuak (*soft law*) diseinatu, adostu, zabaldu eta zertifikatzeak, segurtasun eza eta ziurgabetasuna sortzen dituela, eta honek gizarte gatazkek areagotu ditzakeela.

6. Eskertza

Artikulu hau Eusko Jaurlaritzak finantzaturiko IT1073-16 ikerketa taldearen emaitza da.

7. Bibliografia

- ACSH, Advisory Committee on Health and Safety at Work (2016): *The Advisory Committee on Safety and Health at Work, Draft opinion of the ACSH on standardization*, Doc. 779-EN, Adopted on 01/06/2016 <https://circabc.europa.eu/faces/jsp/extension/wai/navigation/container.jsp> [accessed 21 May 2017]
- AENOR (2014): «Norma internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en 2016», *AENOR: Revista de la normalización y la certificación*, 296, 18-19.
- BALZAROVA, Michaela A. eta CASTKA, Pavel (2012): «Stakeholders' influence and contribution to social standards development: The case of multiple stakeholder approach to ISO 26000 development», *Journal of business ethics*, 111(2), 265-279.
- BERNARDO, Merce; Casadesus, Marti; Karapetrovic, Stanislav eta Heras, Iñaki (2009): «How integrated are environmental, quality and other standardized management systems? An empirical study», *Journal of cleaner production*, 17(8), 742-750.
- BOIRAL, Olivier eta HERAS-SAIZARBITORIA, Iñaki (2015): «Managing Biodiversity Through Stakeholder Involvement: Why, Who, and for What Initiatives?», *Journal of Business Ethics*, 1-19.
- BOIRAL, Olivier (2003): «Certificar la buena conducta de las empresas. Retos, problemas y perspectivas», *Revista Internacional del Trabajo*, 122, 3.
- BOSTRÖM, Magnus eta TAMM-HALLSTRÖM, Kristina (2013): «Global Multi-Stakeholder Standard Setters: How Fragile Are They?», *Journal of Global Ethics*, 9 (1), 93-110.

- BRES, Luc Pierre (2013): «Membership strategies in pluralistic organizations: The case of ISO 26000» *Academy of Management Proceedings*, Academy of Management, 1, 15343.
- BRUNSSON, Nils eta JACOBSSON, Bengt (2000): *A world of standards*, Oxford, Oxford University Press.
- CHRISTMANN, Petra eta TAYLOR, Glen. (2001): «Globalization of the environment: Determinants of firm self-regulation in China», *Journal of International Business Studies*, 32, 439- 458.
- CLAPP, Jennifer. (1998): «The privatization of global environmental governance: ISO 14000 and the developing world», *Global Governance* 4, 3, 295-316.
- COCT, Conseil d'orientation des conditions de travail (2016): *Opinion of the COCT standing policy group on standardisation in the occupational health sector*, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/20161103_avis_gpo_coct_normalisation-en.pdf [accessed 21 May 2017]
- CORBETT, Charles J. (2006): «Global Diffusion Of ISO 9000 Certification Through Supply Chains», *Manufacturing and Service Operations Management*, 8(4):330-350.
- DELMAS, Magali (2003): *In search of ISO: An institutional perspective on the adoption of international management standards*, University of California, Santa Barbara, February 2003. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=379800.
- DUNMIRE, Thea (2016): *Insight Into ISO 45001. Significant changes to OHSMS requirements*, <http://asq.org/quality-progress/2016/05/standards-outlook/insight-into-iso-45001.html> [accessed 21 May 2017]
- EUROGIP (2016): *Negative vote on the ISO 45001 draft standard*, <http://www.eurogip.fr/en/eurogip-infos-news?id=4275> [accessed 21 May 2017]
- FURUSTEN, Staffan (2000): «The Knowledge Base of Standards», Brunsson, Nils eta Jacobsson, Bengt (Ed.), *A world of standards* Oxford, Oxford University Press, 71-84.
- HAUFLER, Virginia (1999): «Negotiating international standards for environmental management systems: The ISO 14000 standards», *UN Vision Project on Global Public Policy Networks, New York*.
- HERAS-SAZARBITORIA, Iñaki eta BOIRAL, Olivier (2013): «ISO 9001 and ISO 14001: Towards a Research Agenda on Management System Standards», *International Journal of Management Reviews*, 15, 1, 47-65.
- HELMS, Wesley S.; OLIVER, Christine eta WEBB, Kernaghan (2012): «Antecedents of settlement on a new institutional practice: Negotiation of the ISO 26000 standard on social responsibility», *Academy of Management Journal*, 55(5), 1120-1145.
- ILO, International Labour Office (2001): *Guidelines on occupational safety and health management systems*, Switzerland, ILO-OSH 2001.
- ILO, International Labour Office (2011): *OSH Management System: A tool for continual improvement*. Switzerland, ILO-OSH 2001.
- ILO, International Labour Office (2013a): «Audit Matrix for the ILO» *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems*, Switzerland, ILO-OSH 2001.
- ILO, International Labour Office (2013b): «Further developments in relation to the International Organization for Standardization», *The field of occupational safety and health (OSH)*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_222296.pdf [accessed 21 May 2017]
- ITUC (2016): *ITUC shared concerns with affiliates over ISO45001 health and safety standard*, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/draft_international_standard_on_occupational_health_and_safety_management_systems_iso_45001_.pdf [accessed 21 May 2017]

- JONES, Richard (2015): «ISO 45001 and the evolution of occupational health and safety management systems», *IOSH paper*, https://www.asse.org/assets/1/7/IOSH_Article_for_ISO_45001.pdf [accessed 21 May 2017]
- JORGENSEN, Tine H.; REMMEN, Arne eta MELLADO, M. Dolores (2006): «Integrated management systems - three different levels of integration», *Journal of Cleaner Production*, 14, 8, 713-722.
- KING, Andrew A.; LENOX, Michael J. eta TERLAAK, Ann (2005): «The strategic use of decentralized institutions: Exploring certification with the ISO 14001 management standard», *Academy of Management Journal* 48, 6, 1091-1106.
- KNUTSEN, Hege Merete (2006): «Geographies of Informalization: Conceptual Dilemmas over Social Standards and Informalization of Labor», *Enterprising Worlds: a Geographic Perspective on Economics, Environments & Ethics*, 86, 221-230.
- MENDEL, Peter J. (2002): «International Standardization and Global Governance: The Spread of Quality and Environmental Management Standards», A.J. Hoffman eta M.J. Ventresca [Ed.]: *Organizations, Policy and the Natural Environment: Institutional and Strategic Perspectives*. Stanford University Press. 407-424.
- NEUMAYER, Eric eta PERKINS, Richard (2004): «What explains the uneven take-up of ISO 14001 at the global level? A panel-data analysis», *Environment and Planning A*, 36, 5, 823-839. doi: 10.1068/a36144.
- O'ROURKE, Dara (2006): «Multi-stakeholder Regulation: Privatizing or Socializing Global Labor Standards?», *World Development*, 34, 899-918.
- PHENG, Low Sui eta PONG, Chin Young (2003): «Integrating ISO 9001 and OHSAS 18001 for construction», *Journal of Construction Engineering and Management-Asce*, 129, 3, 338-347.
- PLANT, Roger eta O'REILLY, Caroline (2003): «The ILO's special action programme to combat forced labour», *International Labour Review*, 142, 1, 73-+.
- POTOSKI, Matthew eta PRAKASH, Aseem (2005): «Green clubs voluntary governance: ISO 14001 and firms' regulatory compliance», *American Journal of Political Science*, 49, 2, 235-248.
- QI, Guoyou; ZENG, Saixing; YIN, Haitao eta LIN, Han (2013): «ISO and OHSAS certifications How stakeholders affect corporate decisions on sustainability», *Management Decision*, 51, 10, 1983-2005.
- REDINGER, Charles eta LEVINE, Steven. (1998): «Development and evaluation of the Michigan occupational health and safety management system assessment instrument: A universal OHSMS performance measurement tool», *American Industrial Hygiene Association Journal*, 59, 8, 572-581.
- REICH, Robert (2002): «The challenge of decent work», *International Labour Review*, 141, 1-2, 115-+.
- ROBERTSON, Hugh (2016): «A new ISO standard for occupational health and safety management systems: is this the right approach?», *ETUI Policy Brief, European Economic, Employment and Social Policy*, 3/2016, 1-5.
- ROBSON, Lynda S.; CLARKE, Judith A.; CULLEN, Kimberley; BIELECKY, Amber; SEVERIN, Colette; BIGELOW, Philip L.; ...MAHOOD, Quenby (2007): «The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review», *Safety Science*, 45, 3, 329-353.
- RUBIO, Juan Carlos (2002): *Gestión de la prevención de riesgos laborales; OHSAS 18001-directrices OIT para su integración con calidad y medio ambiente*, Díaz de Santos.

- SALOMONE, Roberta (2008): «Integrated management systems: experiences in Italian organizations», *Journal of Cleaner Production*, 16, 16, 1786-1806.
- SCHMIEDEKNECHT, Maud (2008): *ISO 26000. Reflecting the Process of a Multi-stakeholder Dialogue - An empirical study*. KIEM Working Paper No. 29/2008.
- TAMM-HALLSTRÖM, Kristina (1996): «The production of management standards», *Revue d'Economie Industrielle*, 75, 1, 61-76.
- TORRES, Javier (2016): «El debate sobre la norma ISO 45001 de Sistemas de gestión de salud y seguridad», *por Experiencia: Revista de Salud Laboral para delegados y delegadas de prevención de CCOO*, 74, 20-21 <http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=74&pag=20&titulo=El-debate-sobre-la-norma-ISO-45001-de-%93Sistemas-de-gestion-de-salud-y-seguridad%94> [accessed 21 May 2017]
- UZUMERI, Mustafa (1997): «ISO 9000 and Other Metastandards: Principles for Management Practice?», *The Academy of Management Executive*, 11, 1, 21-36.
- VOGEL, David J. (2008): «Private global business regulation». *Annual Review of Political Science*, 11, 261-282.
- ZENG, S.X., SHI, J. Jonathan J. eta LOU, G.X. (2007): «A synergetic model for implementing an integrated management system: an empirical study in China», *Journal of Cleaner Production*, 15, 18, 1760-1767.