



ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ 58
ΑΠΡΙΛΙΟΣ - ΜΑΪΟΣ - ΙΟΥΝΙΟΣ 2014

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Διεθνής
Οργάνωση
Εργασίας

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ ΣΤΗ ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΧΗΜΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



Παγκόσμια Ημέρα
για ασφάλεια και
υγεία στην εργασία
28 Απριλίου 2014



- Κίνδυνοι από επικίνδυνα αέρια σε υπόγεια ανθρακωρυχεία και τεχνικά έργα
- Employee Assistance Programs (EAP): στρατηγική συμβολή στην προαγωγή της Υγείας και Ασφάλειας στον εργασιακό χώρο και στη δημιουργία ανταγωνιστικών και παραγωγικών επιχειρήσεων
- Πυξίδα: Λίστες ελέγχου μηχανικών και υδραυλικών πρεσών

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Editorial	3
Τα νέα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε	
• Νέες εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	4
• Το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας ανοίγει το δρόμο για τη δημιουργία Κέντρου Αναφοράς Αμιάντου (ΚΑΑ).....	5
• Σεμινάρια βασικής εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης εργατοτεχνικού και επιστημονικού προσωπικού απασχολούμενου σε εργασίες με αμιάντο ή αμιαντούχα υλικά από το ΚΕΚ του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	7
• Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. υποστηρικτής της εξειδικευμένης κλαδικής έκθεσης SECUREXPO.....	7
• Εκπαιδευτική επίσκεψη στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. μαθητών του 2ου ΕΠΑΛ Αιγάλεω.....	8
• Εκπαιδευτική επίσκεψη στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σπουδαστών του ΤΕΙ Αθήνας.....	8
• Σεμινάριο στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για βιβλιοθηκονόμους - επιστήμονες της πληροφόρησης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	8
• Πρόγραμμα υποστήριξης Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων σε θέματα υγείας και ασφάλειας.....	9
• Περιφερειακή σύσκεψη Κύπρου - Ελλάδας για το πρόγραμμα OIRA.....	9
Άρθρα	
• Κίνδυνοι από επικίνδυνα αέρια σε υπόγεια ανθρακωρυχεία και τεχνικά έργα. <i>Του Ν. Παπαδιονυσίου</i>	10
• Employee Assistance Programs (EAP): στρατηγική συμβολή στην προαγωγή της Υγείας και Ασφάλειας στον εργασιακό χώρο και στη δημιουργία ανταγωνιστικών και παραγωγικών επιχειρήσεων. <i>Της Α. Π. Rush</i>	18
Πυξίδα	
• Λίστα ελέγχου μηχανικών πρεσών	25
• Λίστα ελέγχου υδραυλικών πρεσών	27
Διεθνές Περιεχόμενο	
• 28 Απριλίου 2014: Παγκόσμια Ημέρα για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.....	35
• Έναρξη της ευρωπαϊκής εκστρατείας για Ασφάλεια και Υγιείς Χώρους Εργασίας 2014-15, με θέμα το «εργασιακό άγχος»	35
• 12α Ευρωπαϊκά Βραβεία Καλής Πρακτικής στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας	37
• Έλληνας ιατρός εργασίας τιμώμενος στο Λονδίνο εκφώνησε αγγλική ομιλία μόνο με ελληνογενείς λέξεις ...	38
Λόγος και Εικόνα	
• Διακοπές: Ο βαθμός μηδέν της εργασίας	39
Επικαιρότητα	
• Επίσημη έναρξη ευρωπαϊκής εκστρατείας για Ασφάλεια και Υγιείς Χώρους Εργασίας 2014-15 στην Ελλάδα	40
• Εβδομάδα ηλεκτρικής ασφάλειας στη Σιβτανίδα	41
• Ημερίδα στο νοσοκομείο «ΑΤΤΙΚΟΝ» με θέμα «Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων στα Νοσοκομεία» ..	42
• Επιμορφωτικό FORUM για την ΥΑΕ από Σ.Τ.Α.Ε., Π.Σ.Σ.Α.Μ.Ε.Ε. και Π.Σ.Δ.Μ.Η.....	43
• Ευρωπαϊκό συνέδριο στο Ζάππειο με θέμα «Πολιτικές για την ΥΑΕ στο μέλλον».....	44
• Νομοθετικές εξελίξεις <i>Επιμέλεια: Κ. Καψάλη</i>	45
• Συνέδρια - Ημερίδες - Εκθέσεις <i>Επιμέλεια: Κ. Καψάλη</i> ...	46
Βιβλιογραφία	
• ΑΜΙΑΝΤΟΣ (Α΄ μέρος - Ξένη βιβλιογραφία) <i>Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη</i>	48
Βιβλιοπαρουσίαση	
• Bisesi and Kohn's Industrial Hygiene Evaluation Methods <i>Επιμέλεια: Σ. Δοντάς</i>	50
Εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιούνται από το Κ.Ε.Κ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	51



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τηλ.: 210 8200100

Φαξ: 210 8200222

E-mail: periodical@elinyae.gr

Διεύθυνση στο διαδίκτυο: <http://www.elinyae.gr>

Ταχ. διεύθυνση: Λιοσίων 143 και Θειραίου 6,
104 45 Αθήνα

ISSN: 1108-5916

Ιδιοκτήτης

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής
και Ασφάλειας της Εργασίας

Εκδότης

Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

Συντακτική Επιτροπή

Μηνάς Αναλυτής, Εύη Γεωργιάδου, Σπύρος Δοντάς, Σπύρος Δρίβας,
Εβίτα Καταγή, Κωνσταντίνα Καψάλη, Δήμητρα Πινύση

Δ.Σ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πρόεδρος: Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

Αντιπρόεδρος: Αλέξανδρος Κομίνης

Μέλη: Ιωάννης Αδαμάκης, Θεόδωρος Δέδες,

Εμμανουήλ Κοκολάκης, Ρένα Μπαρδάνη, Χρήστος Παπάζογλου,

Ευστάθιος Πολίτης

Σελιδοποίηση, γλωσσική και τεχνική επιμέλεια έκδοσης:
Εβίτα Καταγή, Τμήμα Εκδόσεων, Κέντρο Τεκμηρίωσης
και Πληροφόρησης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Οι απόψεις και οι αναλύσεις των άρθρων
και των επιστολών δεν εκφράζουν απαραίτητα τις
θέσεις του περιοδικού.

Δεν επιτρέπεται η αναπαραγωγή μέρους
ή όλου του εντύπου, με οποιονδήποτε τρόπο,
χωρίς αναφορά της πηγής.

Η φωτογραφία του εξωφύλλου είναι η αφίσα για την Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2014 (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας - μετάφραση ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.).

Τα πολυεπίπεδα παραδείγματα δράσεων στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας

Τα λεγόμενα πολυεπίπεδα παραδείγματα εφαρμογών δράσεων της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας αποτυπώνουν πλήρως το τί ακριβώς ισχύει με τους χημικούς παράγοντες επικινδυνότητας από τη θεώρηση της Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας: Στους χώρους εργασίας οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε σχετικά υψηλές συγκεντρώσεις (γι' αυτό και είναι απόλυτα απαραίτητη η πρωτογενής πρόληψη που στόχο έχει την ελαχιστοποίηση είτε την απαλοιφή της έκθεσης). Οι ίδιες ουσίες ως μέρος του τελικά παραγόμενου προϊόντος οδηγούν σε μη επαγγελματικές εκθέσεις το γενικό πληθυσμό. Η περίπτωση του μολύβδου είναι ενδεικτική: ποικίλες επαγγελματικές εκθέσεις έχουν καταγραφεί εδώ και δεκαετίες για εργαζόμενους είτε στην πρωτογενή παραγωγή είτε στη μεταποίηση, αλλά ταυτόχρονα τα τελικά παραγόμενα προϊόντα οδηγούν τόσο σε επαγγελματικές εκθέσεις και πάλη, όσο και σε έκθεση του γενικού πληθυσμού (ως χρήστη των διαφόρων προϊόντων). Εμπειρικά άλλωστε οι υψηλές συγκεντρώσεις επιπέδων μολύβδου τόσο σε εργαζόμενους, όσο και στο οικογενειακό τους περιβάλλον αναδεικνύουν μια «επιδημική» μορφή της έκθεσης. Αντίστοιχο είναι το επιστημολογικό πρότυπο και για τον αμιάντο: ξεκινώντας από την εξόρυξη, μέχρι την περιβαλλοντική έκθεση του γενικού πληθυσμού (αλλά και εργαζομένων) σε χώρους που «αποπνέουν» ίνες αμιάντου, αναδεικνύεται ο ρόλος της Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας πέρα από την Επαγγελματική Υγιεινή στην ίδια την καρδιά της Δημόσιας Υγείας. Ταυτόσημο είναι το σχήμα των επαγγελματικών και μη, εκθέσεων σε προϊόντα latex: από τη συλλογή του καουτσούκ, μέχρι τη χρήση καθετήρων σε ανύποπτους ασθενείς. Σε όλες τις περιπτώσεις αυτοί οι χημικοί παράγοντες είναι που εμπλέκονται, αλλά συχνά πρόκειται για νέες ουσίες που μαζικά περνούν στην παραγωγή χωρίς να έχουν ελεγχθεί για την ασφάλειά τους, ούτε στους εργαζόμενους, ούτε στους καταναλωτές. Έτσι η φειτηνή ανάδειξη του θέματος από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (I.L.O.) επισημαίνει ένα κείμενο εγγενές του προτύπου ανάπτυξης των λεγόμενων αναπτυγμένων κατά το βιομηχανικό πρότυπο χωρών, που προβάλλει ασφαλώς και στις αναπτυσσόμενες, καθώς «εξάγεται» η τεχνολογία μαζί με τα συνοδά προβλήματά της.

Εντός του πλαισίου αποβιομηχανοποίησης που έχει εμφανισθεί εδώ και δυο δεκαετίες στον λεγόμενο αναπτυγμένο κατά το βιομηχανικό πρότυπο κόσμο, με περιορισμό της παραγωγής και ταυτόχρονη υπερανάπτυξη των υπηρεσιών, θα μπορούσε να θεωρηθεί κανείς ότι έχει επέλθει περιορισμός των εκθέσεων σε χημικούς παράγοντες επικινδυνότητας. Κάτι τέτοιο μοιάζει να ισχύει ιδιαίτερα για τους κινδύνους επαγγελματικού χαρακτήρα, αλλά όχι για τους αντίστοιχους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται ο γενικός πληθυσμός, δεδομένης της ευρείας έκτασης εκθέσεων του πληθυσμού σε ποικίλους χημικούς παράγοντες με την εισαγωγή πλειάδας χημικών ουσιών.

Προκύπτει επομένως η αναγκαιότητα για την κατάσταση στρατηγικής πρόληψης τόσο σε εθνικό επίπεδο, όσο και σε διεθνές, τόσο για τον γενικό πληθυσμό, όσο και για ειδικές επαγγελματικές ομάδες. Στην κατεύθυνση αυτήν η *Στρατηγική Προσέγγιση της Διεθνούς Διαχείρισης των Χημικών Προϊόντων* (S.A.I.C.M.), είναι ένα πλαίσιο πολιτικής που αφορά τη διεθνή δράση για την προώθηση θεμάτων ασφαλούς διαχείρισης των χημικών, που υιοθετήθηκε από τη *Διεθνή Διάσκεψη για τη Διαχείριση των Χημικών* (I.C.C.M.) ήδη από το 2006. Η S.A.I.C.M. έχει ως στόχο την επίτευξη της ασφαλούς διαχείρισης των χημικών προϊόντων, σε όλον τον κύκλο ζωής τους έτσι ώστε, μέχρι το 2020, τα χημικά να παράγονται και να χρησιμοποιούνται με ελαχιστοποίηση των πιθανών δυσμενών επιπτώσεων στην ανθρώπινη υγεία και στο περιβάλλον. Ο «στόχος 2020» υιοθετήθηκε από την Παγκόσμια Συνάντηση Κορυφής για την Αειφόρο Ανάπτυξη του 2002, ως τμήμα του Σχεδίου Υλοποίησης του Γιοχάνεσμπουργκ.

Πρώτως έχει επισημανθεί από τον S.A.I.C.M. η αναγκαιότητα ενθάρρυνσης των Κυβερνήσεων να δημιουργήσουν ένα *Εθνικό Σύστημα Διαχείρισης Χημικών Προϊόντων*, που θα περιλαμβάνει: επαρκή νομοθεσία, συγκεντρωση και διάχυση της πληροφόρησης, ικανότητα εκπόνησης της εκτίμησης κινδύνου και ερμηνεία της, θέσπιση πολιτικής διαχείρισης του κινδύνου, ικανότητα για εφαρμογή και ενίσχυση, ικανότητα για αποκατάσταση των μολυσμένων περιοχών και ατόμων που έχουν δηλητηριαστεί, αποτελεσματικά προγράμματα εκπαίδευσης, ικανότητα αντίδρασης σε έκτακτες περιπτώσεις.

Όλα τα παραπάνω είναι ενταγμένα στην προσέγγιση της ανάπτυξης κουλτούρας πρόληψης, τόσο στο γενικό πληθυσμό, όσο και στους εργαζόμενους. Έτσι για φέτος και η *Διεθνή Οργάνωση Εργασίας* (I.L.O.) θέτει ως προτεραιότητα για την *Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία* (28 Απριλίου 2014) το ζήτημα της Ασφάλειας και Υγείας στη Χρήση των Χημικών στην Εργασία. Ακολουθώντας και παρακολουθώντας το όλο κλίμα, ταυτόσημη είναι και η δράση του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας σε εθνικό επίπεδο.

Θ.Κ. Κωνσταντινίδης
Καθηγητής Ιατρικής Δ.Π.Θ.
Πρόεδρος ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

τα νέα
ΤΟΥ

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Νέες εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

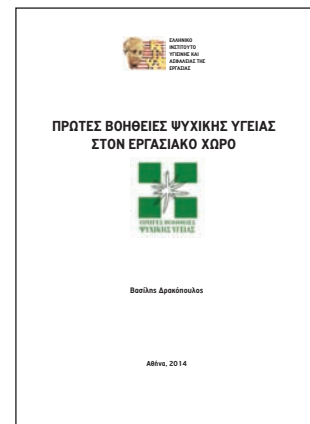
Πρώτες βοήθειες ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο

«Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο πλαίσιο του γενικότερου ενδιαφέροντός του για τα θέματα υγείας και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους προχώρησε σε μια προσέγγιση που έχει ενδιαφέρον, ειδικά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο που η βαθιά κρίση έχει ξεκινήσει από το οικονομικό επίπεδο, αλλά καλύπτει κάθε επίπεδο. Το ζήτημα των αυτοκτονιών, απότοκο επίτασης ψυχιατρικών προβλημάτων, απαιτεί ποικίλους χειρισμούς για ανάπτυξη προστατευτικών μηχανισμών εντός της κοινωνίας και διαμέσου των θεσμών της, ένας από τους οποίους είναι η εργασία. ... Το βιβλίο αποκτά και επικαιρικό χαρακτήρα, προσπαθώντας να αντιμετωπίσει ένα αντικείμενο που φαίνεται ότι δεν είχε διερευνηθεί επαρκώς στις περιόδους ευδαιμονίας... Η πρόθεση είναι προφανώς να αποτελέσει εργαλείο τόσο για τους Ειδικούς Ιατρούς Εργασίας, αλλά ταυτόχρονα και για τους εργαζόμενους, ως πρώτη προσέγγιση στους χώρους εργασίας.» με τα λόγια αυτά προλογίζει τη νέα έκδοση του Ινστιτούτου «**Πρώτες βοήθειες ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο**» ο Πρόεδρός του και Καθηγητής Ιατρικής Δ.Π.Θ., **κος Θ.Κ. Κωνσταντινίδης**.

Στο βιβλίο εξετάζονται τα προβλήματα ψυχικής υγείας και συγκεκριμένα η κατάθλιψη, οι αγχώδεις διαταραχές, οι κρίσεις πανικού, οι ψυχωσικές διαταραχές και η χρήση ουσιών.

Συγγραφέας είναι ο **Δρ Β. Δρακόπουλος**, ειδικός ιατρός εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) ενώ τα σκίτσα έκανε ο γνωστός σκισσογράφος, **κος Κ. Γρηγοριάδης**.

Η έκδοση είναι διαθέσιμη ηλεκτρονικά στον ιστότοπο του Ινστιτούτου στη διεύθυνση: http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/A_BOHTHIES.1396429782640.pdf



Ασφάλεια και υγεία κατά τη χρήση των χημικών στην εργασία

Στο πλαίσιο του εορτασμού της **Παγκόσμιας Ημέρας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία** (δες και σελ. 35 του παρόντος τεύχους) το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. μετέφρασε στα ελληνικά την ετήσια έκθεση, την οποία εξέδωσε για το 2014 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

Η έκθεση εξετάζει την τρέχουσα κατάσταση, αναφορικά με τη χρήση των χημικών προϊόντων και των επιπτώσεών τους στους εργασιακούς χώρους και στο περιβάλλον. Συμπεριλαμβάνει, δε, τις διάφορες εθνικές, περιφερειακές και διεθνείς προσπάθειες ανάδειξης των επιπτώσεων αυτών. Επίσης, η έκθεση παρουσιάζει τα στοιχεία για τη θέσπιση εθνικών και επιχειρηματικών προγραμμάτων που συμβάλλουν στη διασφάλιση της αποτελεσματικής διαχείρισης των χημικών προϊόντων στην εργασία.

Πιο συγκεκριμένα στο κείμενο της έκθεσης δίνονται απαντήσεις στα πιο κάτω ερωτήματα:

- Γιατί τα χημικά προϊόντα είναι σημαντικά στον εργασιακό χώρο;
- Πόσο διαδεδομένη είναι η χρήση των χημικών προϊόντων στον εργασιακό χώρο;
- Ποιες είναι οι επιπτώσεις της έκθεσης στην υγεία των εργαζομένων;
- Πώς μπορεί να ελεγχθεί η έκθεση σε επικίνδυνα χημικά προϊόντα στον εργασιακό χώρο;
- Ποιες είναι οι επιπτώσεις των φυσικών κινδύνων των χημικών προϊόντων στον εργασιακό χώρο;



- Θα μπορούσε ένα πλαίσιο δράσης, σε εθνικό επίπεδο

δο, να συμβάλει στην ασφαλή διαχείριση των χημικών προϊόντων;

- Πώς μπορούμε να επιτύχουμε την ασφαλή διαχείριση των χημικών προϊόντων στον εργασιακό χώρο;
 - Τι θα πρέπει να περιλαμβάνει το πρόγραμμα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας κατά τη χρήση των χημικών προϊόντων;
 - Κοινωνικός διάλογος για την ασφαλή διαχείριση των χημικών προϊόντων
 - Ποιες είναι οι επιπτώσεις των χημικών στο περιβάλλον;
 - Πώς η ασφάλεια κατά τη χρήση των χημικών προϊόντων στην εργασία συνδέεται με την προστασία του περιβάλλοντος;
 - Ποιες άλλες εξελίξεις σε διεθνές και εθνικό επίπεδο συνδέονται με την εφαρμογή της ασφαλούς διαχείρισης των χημικών προϊόντων;
- Επίσης δίνονται πληροφορίες για:
- το Σύστημα Οικουμενικής Εναρμόνισης για την Ταξινό-

μηση και την Επισήμανση των Χημικών (GHS)

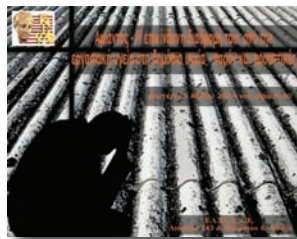
- τη Στρατηγική Προσέγγιση της Διεθνούς Διαχείρισης των Χημικών Προϊόντων (SAICM)
- τις Διεθνείς Κάρτες Χημικής Ασφάλειας (ICSC)
- την καταχώρηση, αξιολόγηση, αδειοδότηση και περιορισμούς των χημικών (REACH)
- την Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC)
- τη διάχυση της γνώσης σε διεθνές και εθνικό επίπεδο.

Το **πρωτότυπο της έκθεσης** διατίθεται ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_235085.pdf

Η **ελληνική μετάφραση** είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στη διεύθυνση: http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/Report_ILO_2014_L.1398678593890.pdf, καθώς και στον ιστότοπο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη διεύθυνση: http://www.ilo.org/safework/events/meetings/WCMS_235058/lang--en/index.htm

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ανοίγει το δρόμο για τη δημιουργία Κέντρου Αναφοράς Αμιάντου

Τη **Δευτέρα, 5 Μαΐου**, στο κεντρικό κτήριο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην Αθήνα πραγματοποιήθηκε **ημερίδα** με τίτλο **«Αμιάντος - Η επικίνδυνη διαδρομή του: από την εργασιακή υγεία στη δημόσια υγεία - Παρόν και προοπτικές»**. Η εκδήλωση



που εντασσόταν στο πλαίσιο του εορτασμού της **Παγκόσμιας Ημέρας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2014** (28 Απριλίου) είχε μεγάλη επιτυχία. Σ' αυτή, μεταξύ άλλων, παρουσιάστηκε η πρόταση του Ινστιτούτου για τη δημιουργία **Κέντρου Αναφοράς Αμιάντου (ΚΑΑ)**.

Τη διοργάνωση άνοιξε με χαιρετισμό ο Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., **Καθ. ΔΠΘ Θ.Κ. Κωνσταντινίδης**, ο οποίος μίλησε για τα **πολυεπίπεδα παραδείγματα στην υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας**.

Ο γιατρός εργασίας και υπεύθυνος του Κέντρου Υγείας - Υγιεινής της Εργασίας του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., **κος Σ. Δρίβας**, κατά την ομιλία του με θέμα **«Αμιάντος - Από την επαγγελματική έκθεση, στην έκθεση του γενικού πληθυσμού στην**

Ελλάδα και την Ευρώπη» επεσήμανε τη σπουδαιότητα του θέματος λέγοντας, μεταξύ άλλων, ότι: «Στην Ελλάδα, η οποία επί σειρά ετών ήταν η 7η αμιαντοπαραγωγός χώρα στον κόσμο, οι επαγγελματικά εκτεθειμένοι υπολογίζονται σε τουλάχιστον 100.000. Εάν συνηπολογίσουμε τους μη επαγγελματικά εκτεθειμένους, μπορούμε να κατανοήσουμε γιατί σήμερα οι κίνδυνοι που προέρχονται από τον αμιάντο και τα προϊόντα που τον εμπεριέχουν, ξεπερνώντας τα στενά όρια υγείας και της ασφάλειας του εργασιακού περιβάλλοντος, αντιμετωπίζονται διεθνώς ως μείζονα πρόβλημα Δημόσιας Υγείας.»

Ο **κος Δρίβας** τόνισε την αναγκαιότητα για τη δημιουργία ενός ΚΑΑ, στην οποία το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. μπορεί να παίξει ουσιαστικό ρόλο. Οι βασικές δράσεις του Κέντρου θα είναι: ο ιατρικός έλεγχος, η χαρτογράφηση παραγωγικών διαδικασιών με παρελθούσα ή/και σημερινή έκθεση, σε αμιαντούχα υλικά και η δημιουργία Εθνικού Μητρώου Μεσοθηλωμάτων. *(Περισσότερα για το ΚΑΑ δες Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, τεύχος 57, σελ. 11)*

Στη συνέχεια της εκδήλωσης αναπτύχθηκαν τα παρακάτω θέματα:

- **Προβλήματα και προοπτική των θεμάτων ασφάλειας**

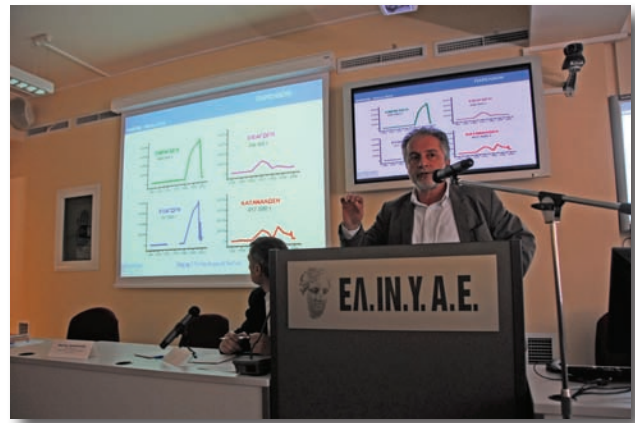


και υγείας στην εργασία στην Ελλάδα και την Ευρώπη
(Αντ. Χριστοδούλου, Αναπλ. Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης Συνθηκών & Υγιεινής της Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας)

- **Αμιάντος: Παρελθόν και μέλλον στην Ελλάδα** (Δρ. Α. Τραυλός, Διευθυντής Ερευνών, Ε.Κ.Ε.Φ.Ε, «Δημόκριτος»)
- **Μεσοθηλώμα - Ελληνική πραγματικότητα** (Ρ. Τριγγίδου, Παθολογοανατόμος, Διευθ. Παθολογοανατομικού Τμήματος, Ν.Ν.Θ.Α. «Η ΣΩΤΗΡΙΑ»)

- **Αμιάντος, μόλυνση, προφύλαξη** (Α. Αχιτύπης, Τμημ. του τμήματος Εργονομίας & Ασφάλειας της Εργασίας, Κέντρο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας)

- **Η Διαχείριση του Αμιάντου στην Ελλάδα** (Χ. Γανδός, Μηχανολόγος-Μηχανικός, Περιβαλλοντολόγος, Διευθύνων Σύμβουλος της KRD Consulting)
Η εκδήλωση έκλεισε με συζήτηση μεταξύ των παρευρισκομένων.



Σεμινάρια βασικής εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης εργατοτεχνικού και επιστημονικού προσωπικού απασχολούμενου σε εργασίες με αμίαντο ή αμιαντούχα υλικά από το ΚΕΚ του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. διοργανώνει στο πλαίσιο της ΚΥΑ 15616/398, σεμινάρια βασικής εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης εργατοτεχνικού και επιστημονικού προσωπικού απασχολούμενου σε εργασίες με αμίαντο ή αμιαντούχα υλικά. Τα σεμινάρια διεξάγονται στις εγκαταστάσεις του και εγκρίνονται από την αρμόδια Δ/ση του Υπουργείου Εργασίας, ενώ στους εκπαιδευόμενους χορηγείται πιστοποιητικό παρακολούθησης βάσει σχετικής υπουργικής έγκρισης.

Αναλυτικότερα διενεργούνται:

Α. Σεμινάρια βασικής εκπαίδευσης

Τα συγκεκριμένα σεμινάρια έχουν διάρκεια είκοσι (20) ώρες και απευθύνονται σε εργαζόμενους που δεν έχουν παρακολουθήσει εντός της τελευταίας τριετίας αντίστοιχο πρόγραμμα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Πρακτικά, πρόκειται για επαγγελματίες που δεν είναι ήδη ενταγμένοι στο μητρώο εκπαιδευθέντων του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για σεμινάρια αμιαντούχου και είναι δύο κατηγοριών:

Κατηγορία 1α: *Εργατοτεχνικό προσωπικό:* περιλαμβάνονται 10 ώρες θεωρίας και 10 ώρες πρακτικής άσκησης.

Κατηγορία 1β: *Επιστημονικό προσωπικό:* περιλαμβάνονται, 15 ώρες θεωρίας και 5 ώρες πρακτικής άσκησης.

Το θεματολόγιο ορίζεται βάσει της ΚΥΑ 15616/398.

Β. Σεμινάρια επανεκπαίδευσης

Τα σεμινάρια έχουν διάρκεια επτά (7) ώρες (5 ώρες θεωρίας και 2 ώρες πρακτικής) και απευθύνονται σε πρόσωπα που έχουν ήδη παρακολουθήσει εντός της τελευταίας τριετίας αντίστοιχο πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.



Φωτο από το σεμινάριο επανεκπαίδευσης της 8ης Μαΐου 2014

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. υποστηρικτής της εξειδικευμένης κλαδικής έκθεσης SECUREXPO

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ήταν μεταξύ των υποστηρικτών της εξειδικευμένης κλαδικής έκθεσης **SECUREXPO** που πραγματοποιήθηκε από τις **9 έως τις 11 Μαΐου** στο Ολυμπιακό Κέντρο Ξιφασκίας στο Ελληνικό.

Η έκθεση συγκέντρωσε ολοκληρωμένα όλοους τους τομείς του SECURITY & SAFETY. Ενδεικτικά:

- SECURITY & SAFETY: Εξοπλισμός, Μέσα, Διαχείριση - Υπηρεσίες ασφάλειας & προστασίας
- INFO SECURITY: Ασφάλεια πληροφοριακών συστημάτων & επικοινωνιών (IT)
- FIRE - PROTECTION: Εξοπλισμός - Μέσα - Υπηρεσίες πυροπροστασίας
- SAFETY & HEALTH: Εξοπλισμός & Μέσα ασφάλειας στην εργασία

Το **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.** συμμετείχε στην έκθεση με περίπτερο, το οποίο συγκέντρωσε το ενδιαφέρον πολλών από τους επισκέπτες. Άνθρωποι που γνώριζαν το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. μίλησαν πολύ θετικά για το έργο του και την ανάγκη για τη συνέχιση της λειτουργίας του και προμηθεύτηκαν εκδόσεις. Κάποιοι που δεν γνώριζαν την ύπαρξή του ενημερώθηκαν για τις δράσεις του, πήραν το διαθέσιμο υλικό και δεν έκρυψαν τον θαυμασμό και την έκπληξή τους για την ύπαρξη ενός

τέτοιου Ινστιτούτου στη Ελλάδα.

Στο πλαίσιο της έκθεσης πραγματοποιήθηκαν ενδιαφέρουσες ημερίδες από εξειδικευμένους ομιλητές φορέων και εταιρειών όπως το φόρουμ του Συλλόγου Τεχνικών Ασφαλείας Ελλάδος σε συνεργασία με τον Πανελλήνιο Σύλλογο Συμβούλων Ασφαλούς Μεταφοράς Επικίνδυνων Εμπορευμάτων την πρώτη ημέρα λειτουργίας της έκθεσης (*δες σελ. 43 του παρόντος τεύχους*).



Εκπαιδευτική επίσκεψη στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. μαθητών του 2ου ΕΠΑΛ Αιγάλεω

Στις **3 Απριλίου** μαθητές του **2ου ΕΠΑΛ Αιγάλεω** επισκέφθηκαν το Ινστιτούτο. Η επίσκεψη έγινε στο πλαίσιο του μαθήματος **Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός**, στο οποίο διδάσκεται ειδική ενότητα που αφορά στην ασφάλεια της εργασίας σε επαγγέλματα του κλάδου Οικονομίας και Διοίκησης.

Σκοπός της επίσκεψης ήταν η ενημέρωση των μαθητών τόσο σε θέματα ασφάλειας στο χώρο εργασίας των επιχειρήσεων και των οργανισμών όσο και σε θέματα εφαρμογής της θεωρητικής γνώσης που τα βιβλία και το σχολείο προσφέρουν.



Την παρουσίαση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., του έργου και των δραστηριοτήτων του έκανε η κα **Κ. Καψάλη**, υπεύθυνη του Κέντρου Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης του Ινστιτούτου. Η κα **Θ. Κουκουλάκη**, υπεύθυνη του Κέντρου Ασφάλειας της Εργασίας, τους μίλησε για εργονομικά θέματα ενώ ο **κος Λ. Αδαμάκης** παρουσίασε βασικές αρχές πυρασφάλειας-πυροπροστασίας και άλλα θέματα ασφάλειας. Στη συνέχεια, τα παιδιά ξεναγήθηκαν στους χώρους του Ινστιτούτου και προμηθεύτηκαν έντυπο υλικό.



Εκπαιδευτική επίσκεψη στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σπουδαστών του ΤΕΙ Αθήνας

Στις **22 Μαΐου** το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. επισκέφθηκαν 40 σπουδαστές του **Τμήματος Επισκεπτών Υγείας του ΤΕΙ Αθήνας**. Στους σπουδαστές έγινε ξενάγηση στους

χώρους του Ινστιτούτου. Επισκέφθηκαν το εργαστήριο Βιοχημίας - Τοξικολογίας καθώς και τη Βιβλιοθήκη απ' όπου και προμηθεύτηκαν έντυπο υλικό.

Σεμινάριο στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για βιβλιοθηκονόμους – επιστήμονες της πληροφόρησης

Στις **2 Ιουνίου** πραγματοποιήθηκε στο κεντρικό κτήριο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην Αθήνα, σεμινάριο με θέμα **«Υγεία και ασφάλεια της εργασίας στις βιβλιοθήκες, για τους βιβλιοθηκονόμους – επιστήμονες της πληροφόρησης»**. Το σεμινάριο διοργανώθηκε από το Κέντρο Τεκμηρίωσης - Πληροφόρησης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και την Ένωση Ελλήνων Βιβλιοθηκονόμων και Επιστημόνων Πληροφόρησης (Ε.Ε.Β.Ε.Π.).

Χαιρετισμό και εισαγωγική παρουσίαση έκανε η κα **Κ. Καψάλη**, Βιβλιοθηκονόμος, υπεύθυνη του Κέντρου Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.



Στη συνέχεια αναπτύχθηκαν τα παρακάτω θέματα:

- **Εργονομικοί παράγοντες στις βιβλιοθήκες**, **Θ. Κουκουλάκη**, Τοπογράφος Μηχανικός - Εργονόμος, υπεύθυνη Κέντρου Ασφάλειας της Εργασίας ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
- **Βλαπτικοί παράγοντες στο χώρο εργασίας**, **Σ. Δρίβας**, Ιατρός Εργασίας, υπεύθυνος Κέντρου Υγείας - Υγιεινής της Εργασίας ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
- **Έκτακτες καταστάσεις κινδύνου - Πυροπροστασία - Εκκένωση χώρων εργασίας**, **Ε. Γεωργιάδου**, Δρ. Χημικός Μηχανικός, Κέντρο Ασφάλειας της Εργασίας ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Το σεμινάριο έκλεισε με συζήτηση.



Πρόγραμμα υποστήριξης ΜικροΜεσαίων Επιχειρήσεων σε θέματα υγείας και ασφάλειας

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στο πλαίσιο της στρατηγικής του για τη στήριξη των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (ΜΜΕ) σε θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, συνεχίζει τις επισκέψεις σε επιχειρήσεις, με σκοπό την υποστήριξη τους στην εκπόνηση της εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου. Το προηγούμενο διάστημα οι επισκέψεις επικεντρώθηκαν σε εμπορικά καταστήματα και πραγματοποιήθηκαν περισσότερες από 600.

Αυτή τη χρονική περίοδο οι επισκέψεις επικεντρώνονται σε αρτοποιεία και ζαχαροπλαστεία. Το έργο υλο-

ποιείται σε ολόκληρη την Ελλάδα με τη συνδρομή των παραρτημάτων του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Ιωάννινα, Τρίπολη, Βόλος, Κομοτηνή και Ηράκλειο), στο πλαίσιο του προγράμματος «Επιχειρησιακό Πρόγραμμα: Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», που χρηματοδοτείται από το ΕΣΠΑ και εστιάζει στους κλάδους των συνεργείων, των κομμωτηρίων, των φούρνων, των ξυλουργείων και των εμπορικών καταστημάτων.

Περιφερειακή σύσκεψη Κύπρου – Ελλάδας για το πρόγραμμα OiRA

Στις **29 και 30 Μαΐου**, με πρωτοβουλία του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία**, διοργανώθηκε στη **Λευκωσία** της Κύπρου, περιφερειακή σύσκεψη για το πρόγραμμα **OiRA**. Υπενθυμίζεται ότι το OiRA (Online interactive Risk Assessment) είναι το διαδικτυακό διαδραστικό εργαλείο για την εκτίμηση των κινδύνων στην εργασία, μια εύχρηστη και δωρεάν διαδικτυακή εφαρμογή (βλ. *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, τεύχος 53*).

Στη συνάντηση συμμετείχαν από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό, ο **κος L. Munar**, συντονιστής των θεμάτων εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου και η **κα K. Palmer**. Από την Ελλάδα συμμετείχαν εκπρόσωποι από τη **Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας (κ.κ. Αν. Χριστοδούλου, Γ. Κωνσταντακόπουλος, Μ. Σουβλής και Α. Σερκεδάκης)**, από το **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ο Πρόεδρος, Θ.Κ. Κωνσταντινίδης, η κα Θ. Κουκουλάκη και η κα Ε. Γεωργιάδου**, από τη **ΓΣΕΕ ο κος Γ. Αδαμάκης** ενώ από την **ΕΣΣΕ ο κος Α. Κόνσολης**. Επίσης, συμμετείχαν εκπρόσωποι του **Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας** και των **κοινωνικών εταιρών της Κύπρου**.

Η συνάντηση είχε στόχο την ενδυνάμωση της συνεργασίας μεταξύ των δύο χωρών σε θέματα ανάπτυξης

εργαλείων εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου με την πλατφόρμα OiRA, ενώ οι εκπρόσωποι του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, αναφέρθηκαν στη στρατηγική προώθησης των εργαλείων.

Στη συνάντηση οι δύο αντιπροσωπείες από την Ελλάδα και την Κύπρο αναφέρθηκαν σε εμπειρίες σχετικές με το πρόγραμμα OiRA και τα εργαλεία που έχουν ήδη αναπτυχθεί, καθώς και σε μελλοντικές προτάσεις. Αυτή τη στιγμή έχουν αναπτυχθεί στην Ελλάδα εργαλεία OiRA για τους κλάδους των κρεπωλείων και εταιρειών τροφοδοσίας (catering), από το Υπ. Εργασίας, καθώς και εργαλεία για τους κλάδους των κομμωτηρίων, των εμπορικών καταστημάτων, των φούρνων και των ξυλουργείων από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Τα μελλοντικά σχέδια ανάπτυξης νέων εργαλείων από τους δύο φορείς αφορούν -μεταξύ άλλων- σε εργαλεία για περίπτερα, καφετέριες, εταιρείες οχημάτων μεταφοράς αγαθών, συνεργεία αυτοκινήτων, εταιρείες οργάνωσης οπτικοακουστικών εκδηλώσεων, σχολικές μονάδες, μονάδες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κ.ά. Επίσης, συζητήθηκαν τεχνικά θέματα γύρω από το εργαλείο OiRA, προκειμένου να ληφθούν υπόψη στην μετεξέλιξή του.



Κίνδυνοι από επικίνδυνα αέρια σε υπόγεια ανθρακωρυχεία και τεχνικά έργα

του Ν. Παπαδιονυσίου*

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια αλληλεπλήθηλα είναι τα ατυχήματα, με εκατοντάδες θύματα, σε υπόγεια ανθρακωρυχεία χωρών, στις οποίες δεν εφαρμόζονται ουσιαστικά ολοκληρωμένα Συστήματα Διαχείρισης της Ασφάλειας (Συ. Δι.Α). Κύρια αιτία έχουν τη μεγάλη αύξηση της τιμής του κάρβουνου (συνέπεια της τιμής του πετρελαίου και του φυσικού αερίου), τον φόβο για την πυρηνική ενέργεια και το κόστος της, ακόμα και στις ήπιες μορφές της. Αποτέλεσμα είναι η εντατικοποίηση της παραγωγής του υλικού αυτού σε χώρες με μεγάλα αποθέματα, στις οποίες όμως ο ανθρώπινος παράγοντας έρχεται σε δεύτερο επίπεδο.

Είναι εύκολο ν' αντιληφθεί κανείς ότι τέτοια ατυχήματα συμβαίνουν σε χώρες που οι ανάγκες τους σε ενέργεια πολλαπλασιάστηκαν τα τελευταία χρόνια. Μαζί με τις ανάγκες αυτές πολλαπλασιάστηκε η επιθυμία τους ν' ανέβουν οικονομικά, το ταχύτερο δυνατόν, εισπράττοντας εξαγωγικό συνάλλαγμα όπως, επίσης, να μεγιστοποιηθεί το κέρδος των ιδιωτών επιχειρηματιών. Αυτό συμβαίνει επειδή οι εκμεταλλεύσεις, είτε κρατικές είτε ιδιωτικές, δεν έχουν τον αναγκαίο κρατικό έλεγχο υψηλού επιπέδου από ανθρώπους αδιάφθορους, με γνώση του αντικείμενου και πραγματικό σεβασμό στον εργαζόμενο.

Το γεγονός αυτό έγινε πρόσφατα καταφανές και με την απρόσμενα εξοργιστική και ανόητη δήλωση του τούρκου πρωθυπουργού που θα μείνει στην ιστορία, για να δικαιολογήσει τους 282 νεκρούς, τους 150 αγνοούμενους και τους 80 -μέχρι την 16.05.2014 που γράφεται το παρόν- τραυματίες της «Σόμα Κομούρ Ισλετμελερί Α.Σ». Σύμφωνα με τη δήλωση αυτή αιτία του ατυχήματος ήταν το κισμέτ: «Υπάρχει στη βιβλιογραφία **κάτι** που ονομάζεται εργατικό ατύχημα. Ανέτρεξα στην ιστορία της Βρετανίας. Το 1838, μετά την κατάρρευση ορυχείου, πέθαναν εκεί 204 άνθρωποι. Το 1866 πέθαναν 361 ανθρακωρύχοι. Σε έκρηξη το 1894 πέθαναν 290 άνθρωποι. Πάρτε την Αμερική, με όλη της την τεχνολογία. Το 1907 υπήρχαν 361 ανθρακωρύχοι νεκροί. Αυτά είναι συνηθισμένα πράγματα. Τα δυστυχήματα είναι στη **μοί-**



Οι φωτογραφίες είναι από τον ελληνικό τύπο

ρα των ανθρακωρύχων. Σε αυτή τη δουλειά, ο θάνατος караδοκεί».



Την επικινδυνότητα της ζωής του ανθρακωρύχου τη γνωρίζω πολύ καλά. Υπήρξα μάλιστα εργαζόμενος στα μέτωπα εξόρυξης, τα long walls, σε βάθος 550 μέτρων και σε απόσταση 1 χιλιομέτρου από τα φρέατα, σ' ένα ύψος μετώπου περίπου 120 εκ. που μας ανάγκαζε να χρησιμοποιούμε επιγονατίδες μετακινούμενοι στα γόνατα, με αντιστήριξη με μετακινούμενες υδραυλικές υποστυλώσεις και την οροφή να σπάει ελεγχόμενη και να γκρεμίζεται σε σωρούς 1,5 μέτρο δίπλα μας.

Ταυτόχρονα, όμως, με όλους τους κινδύνους, εγώ, αλλά και όλοι οι ανθρακωρύχοι, αισθανόμασταν το ευνοϊκό αεράκι, την αύρα αυτή της μεγάλης προσπάθειας για την ασφάλεια και την υγεία της εργασίας (ΑΥΕ) της κρατικής εργοδοσίας, προϊόν ενός σπουδαίου Συ.Δι.Α, για το οποίο, μη έχοντας ουδεμία γνώση -όπως όλοι τότε και για πολλά χρόνια αργότερα- για οργανωμένη ΑΥΕ στην Ελλάδα, εκεί έμαθα πολλά. Κάποια απ' αυτά επιθυμώ να μεταφέρω στις επόμενες γραμμές αυτού του άρθρου: για τους ιδιαίτερους κινδύνους στα υπόγεια ανθρακωρυχεία, ίδιους, αλλά σε πολύ χαμηλότερο βαθμό και στα υπόγεια τεχνικά έργα.

Από την πρώτη μέρα που παρουσιάστηκε στο ανθρακωρυχείο για εργασία, με παρέλαβε για ειδική εκπαίδευση μιας βδομάδας στα υπόγεια ο training officer, διπλωματούχος μηχανικός τριετούς φοίτησης, παλιός εργαζόμενος, κοντά στην συνταξιοδότηση πλέον. Κι αυτό παρόλο που είχα αρκετή εμπειρία σε υπόγειες εκμεταλλεύσεις. Ήταν αυτός που με έκρινε κατάλληλο να εργαστώ στα μέτωπα.

Αξέχαστη θα μου μείνει η οργάνωση της επιθεώρησης ασφάλειας του ορυχείου με τις τακτικές επιθεωρήσεις για την τήρηση του Συ.Δι.Α και της ιατρικής της

* Ο κος Ν. Παπαδιονυσίου είναι Μεταλλειολόγος και Μεταλλουργός Μηχανικός, πρώην διευθυντής Ασφάλειας της ΠΥΡΚΑΛ Α.Ε.

εργασίας. Κάθε εβδομάδα, πλέον των αιφνιδιαστικών ελέγχων, κλιμάκιο τεχνικών, γιατρού και μικροβιολόγου -μέσων σχολών με βοηθούς- επιθεωρούσαν τις θέσεις εργασίας. Έπαιρναν δείγματα μικροβιακής μόλυνσης και από κοινόχρηστους χώρους για έλεγχο σε οργανωμένα εργαστήρια, μαζί και αεροδείγματα για εργαστηριακό προσδιορισμό επικινδύνων αερίων, ανθρακόσκονης, μικροβιακής μόλυνσης, τόσο από τους χώρους εξόρυξης όσο και τους βοηθητικούς.

Ακόμα και η οργάνωση της ζωής των ανθρακωρύχων και των οικογενειών τους εκτός εργασίας, με τις γιορτές και τις λέσχες τους, παρέπεμπε σε μια μεγάλη αδελφότητα.

Αυτά, στο ανθρακωρυχείο Silver Hill Colliery, East Midlands Division της National Coal Board στην Αγγλία όπου εργάστηκα, στα χρόνια της εργατικής κυβέρνησης, αρκετά χρόνια πριν η Θάτσερ γκρεμίσει την Επιχείρηση, μαζί και μεγάλο μέρος απ' το εθνικό σύστημα υγείας.

Θα μπορούσα να γράψω πολλά για το πιο πάνω θέμα, προτιμώ όμως να μπω στην σχετική μικρή μου προσφορά.

Πριν μπω σ' αυτήν, επιχειρώ με μόνες πληροφορίες τα όσα λίγα και ανεπαρκή αναγράφονται στον ελληνικό τύπο, να σχεδιάσω το ντόμινο που κατάληξε στο **πρόσφατο ατύχημα στην Τουρκία:**

1. Ύπαρξη εκρηκτικής ατμόσφαιρας από μεθάνιο ή και ανθρακόσκονη (διαφορετικά δεν θα γινόταν έκρηξη). Πιθανά από μη ύπαρξη ή κακή λειτουργία συστήματος μετρήσεων και ανάλογου αερισμού.

2. Η εκρηκτική ατμόσφαιρα πυροδοτείται από έκρηξη μετασχηματιστή, ο οποίος ή δεν ήταν αντιαεκρηκτικού τύπου (παρά τις απαιτήσεις για εκρηκτικές ατμόσφαιρες) ή ήταν κακής κατασκευής ή δεν είχε συντηρηθεί κατάλληλα.

Ύπαρξη των πρώτων άμεσων θυμάτων.

Ταυτόχρονα διακόπεται η λειτουργία του ανελκυστήρα (μάλλον του προσωπικού) και πιθανά, χωρίς να αναφέρεται, αυτού της ανέλκυσης προϊόντος, με αποτέλεσμα την παγίδευση των εργαζομένων στα υπόγεια, χωρίς δυνατότητα εκκένωσης.



3. Η θερμότητα από την έκρηξη δημιουργεί έναυση στον άνθρακα, στο στρώμα του κοιτάσματός του και στο πιθανά εξορυγμένο απόθεμα.

4. Με την αργή, ατελή καύση δημιουργούνται δηλητηριώδη και ασφυκτικά αέρια, CO και CO₂ (και άλλα σε πολύ μικρές ποσότητες). Ταυτόχρονα πέφτει η περιεκτικότητα του αναπνεύσιμου αέρα σε O₂ που το κλέβει η καύση και αυξάνει η περιεκτικότητά του σε ασφυκτικό N.

ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΑΠΟ ΑΕΡΙΑ ΚΑΙ ΣΚΟΝΕΣ ΣΤΑ ΥΠΟΓΕΙΑ ΑΝΘΡΑΚΩΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Το μεθάνιο (CH₄)

ΚΙΝΔΥΝΟΙ

Εκρηκτικό αέριο - εύφλεκτο
Μη τοξικό. Εκτοπίζει τον αέρα μειώνοντας έτσι την περιεκτικότητά του O₂ στο χώρο με αποτέλεσμα να λειτουργεί ως ασφυξιογόνο.

Σε μείγμα με άλλα εύφλεκτα αέρια και ειδικά υδρογονάνθρακες είναι εξ' ίσου εκρηκτικό και εύφλεκτο.

ΣΧΕΤΙΚΗ ΠΥΚΝΟΤΗΤΑ

0,60

T.L.V

- -

ΟΡΙΑ ΕΚΡΗΞΙΜΟΤΗΤΑΣ

Χαμηλότερο (LEL) 5,3% CH₄ στην ατμόσφαιρα

Υψηλότερο (UEL) 14% CH₄ στην ατμόσφαιρα

ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΙΝΔΥΝΟΥ 1

Στην περίπτωση αυτή σημαίνει ότι υφίσταται αδυναμία να συγκρατηθεί σταθερή η συγκέντρωση του CH₄ κάτω από το 0,25% στο σώμα του αέρα του υπογείου έργου με όλα τα μελετηθέντα μέσα αερισμού.

Μέτρα ασφάλειας κατά της έκρηξης

- Ο ηλεκτρικός εξοπλισμός που θα χρησιμοποιηθεί πρέπει να είναι αντιαεκρηκτικού τύπου, δηλαδή ηλεκτρικοί κινητήρες, μετασχηματιστές, φωτιστικά συστήματα, διακόπτες, κουτιά καλωδίων κ.λπ. πρέπει να είναι τόσο προστατευμένα ώστε να μην επιτρέπεται η έξοδος σπινθήρα - ρευμάτων για πυροδότηση της εκρηκτικής ατμόσφαιρας, ούτε ακόμη μετά από ζημιά από μηχανική βλάβη ή πρόσκρουση.
- Απαγόρευση χρήσης μηχανικού εξοπλισμού που μπορεί να υπερθερμανθεί ή να προκαλέσει σπινθήρες.
- Απαγόρευση χρήσης φωτιάς.
- Απαγόρευση χρήσης πηγών που προκαλούν υπερθέρμανση.
- Απαγόρευση χρήσης ηλεκτρικού τόξου.
- Απαγόρευση χρήσης κοπτικών μηχανών μετάλλων ή τροχιστικών.
- Απαγόρευση υπερφόρτωσης ηλεκτρικών γραμμών ή

γειώσεων.

- Απαγόρευση χρήσης κοπτικής μηχανής πετρωμάτων με μεγάλες ταχύτητες. Χρήση σε μικρές ταχύτητες επιτρέπεται με ταυτόχρονο ψεκασμό με νερό.
- Απαγόρευση χρήσης κραμάτων αλουμινίου, επειδή προκαλούν σπινθήρες σε τριβή με πετρώματα ή άλλα μέταλλα.
- Απαγόρευση χρήσης υλικών που παράγουν στατικό ηλεκτρισμό όπως πλαστικά, ελαστικές μεταφορικές ταινίες, των Μέσων Ατομικής Προστασίας συμπεριλαμβανομένων.
- Επαυξημένη προσοχή επιβάλλεται ώστε να μην παρουσιαστεί στατικός ηλεκτρισμός από άλλες αιτίες, όπως από αγείωτο εξοπλισμό, απότομες κινήσεις σε περιβάλλον σκόνης, σκόνη κ.λπ.
- Απαγόρευση χρήσης μηχανών εσωτερικής καύσης.
- Απαγόρευση καπνίσματος.
- Χρήση υποδημάτων από αντιστατική σόλα.
- Αερισμός στο καλύτερο δυνατό σημείο.
- Σήμανση ασφάλειας κατά τις εθνικές νομοθεσίες.

Οι βασικές οδηγίες ασφάλειας για υπόγεια τεχνικά έργα (Υ.Τ.Ε) με σοβαρό κίνδυνο από μεθάνιο, ειδικά για ανθρακωρυχεία, είναι:

1. Πολύ ισχυρές μονάδες και κύκλωμα αερισμού με σένσορες ανίχνευσης του μεθανίου εγκατεστημένους στα μέτωπα και σε όλο το μήκος του Υ.Τ.Ε, που να μεταδίδουν άμεση εντολή σ' αυτές για αύξηση της ταχύτητας (όγκου) του αέρα ανάλογα με τη μετρούμενη αύξηση στην περιεκτικότητα.
2. Ειδικά για τα ανθρακωρυχεία, χωριστές διαδρομές εισόδου του καθαρού αέρα μέχρι τα μέτωπα και εξόδου του μη καθαρού αέρα.

(Οι πιο πάνω δύο παράμετροι απαιτούν πολύ καλή μελέτη αερισμού, γνώση αντίστοιχης τεχνολογίας, που σε ανεπτυγμένα κράτη με ανεπτυγμένα Συ.Δι.Α. εφαρμόζονται πριν ακόμη τη 10ετία του '60, και σημαντικές -απαραίτητες όμως- δαπάνες.)

Η δημιουργία εκρηκτικής ατμόσφαιρας από την ανθρακόσκονη

Η κατάσταση γίνεται ευκολότερα καταστροφική με τη δημιουργία εκρηκτικής ατμόσφαιρας με την ύπαρξη ειδικά στεγνής - λεπτής ανθρακόσκονης που σε πρόσμιξη περίπου 1% σε επιβαρημένη με μεθάνιο ατμόσφαιρα γίνεται εκρηκτική.

(L.E.L για δημιουργία εκρηκτικής ατμόσφαιρας αποκλειστικά από στεγνή ανθρακόσκονη περίπου 30gr/m³ αέρα.

U.E.L περίπου μεταξύ 150 και 350gr/m³ αέρα, ανάλογα με το είδος της).

Στο Courrières, Pas-de-Calais, στη Β. Γαλλία, το 1909, 1.099 εργαζόμενοι έχασαν τη ζωή τους από παρόμοια, όπως την περιέγραψαν, έκρηξη.

Σύμφωνα με βιβλιογραφικές πηγές υπάρχει η πιο κάτω σχέση μεταξύ συγκέντρωσης CH₄ και συγκέντρωσης χαμηλού ορίου εκρηξιμότητας σκόνης άνθρακα:

Συγκέντρωση CH ₄	Συγκέντρωση κατώτερου ορίου εκρηξιμότητας σκόνης (g/m ³)
0	30-50
0,5	22,5-37,5
1,0	15-25
1,5	10,5-17,5
2,0	6,5-12,5
2,5	4,5-7,5
3,0	3-5
3,5	2,5-3,5
4,0	1,5-2,5

ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΙΝΔΥΝΟΥ 2

Στην περίπτωση αυτή παρουσιάζεται συγκέντρωση του CH₄ 1,25%.

Μέτρα ασφάλειας

Όλο το προσωπικό -εκτός αυτών που είναι επιφορτισμένοι για την ασφάλεια των υπολοίπων- πρέπει να αποσυρθεί απ' όλα τα τμήματα του υπόγειου έργου.

Απαγόρευση χρήσης εκρηκτικών υλών, νιτρελαμαξών και ηλεκτρολογικού εξοπλισμού που θα μπορούσε να προκαλέσει ζημία, μέχρι περιορισμού της συγκέντρωσης CH₄ στο 1%

ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΙΝΔΥΝΟΥ 3

Άνοδος της συγκέντρωσης CH₄ σε επίπεδο > 2 %

Μέτρα ασφάλειας

Άπαντες εγκαταλείπουν το Υ.Ε. μέχρι την αποκατάσταση των συνθηκών, σύμφωνα με το σχέδιο εκκένωσης που έχει προμελετηθεί.

Το μονοξείδιο του άνθρακα (CO)

KINΔΥΝΟΙ	Υψηλή τοξικότητα
ΣΧΕΤΙΚΗ ΠΥΚΝΟΤΗΤΑ	0,97
T.L.V's	TWA=50, STEL=300, PEAK = 400 (σύμφωνα με UK EH 40 91) TWA=35, STEL=100, PEAK =200 (σύμφωνα με USA OSHA 91)

Προέλευση στις υπόγειες εργασίες

- Από αργή - ατελή καύση του C σε περιοχές με στρώματα C και ειδικά μετά αυτανάφλεξη.
- Από καύση υλικών με C σε φωτιές με περιορισμένο αέρα (ατελής καύση)
- Η πιο συχνή πηγή: μηχανές εσωτερικής καύσης.

Οι βενζοκινητήρες εκπέμπουν καυσαέρια που μπορούν να φθάσουν να περιέχουν μέχρι 10% CO.

Οι πετρελαιομηχανές εκπέμπουν πολύ χαμηλότερες συγκεντρώσεις της ποσότητας, εξαρτώμενης από το μέγεθος της μηχανής και τον τρόπο λειτουργίας και συντήρησής της.

Τα αέρια από τις εκρήξεις των εκρηκτικών υλών αποτελούν πηγή παραγωγής CO.

Οδηγίες ασφάλειας

- Ισχύουν όλα τα αναφερόμενα στον Έλεγχο - Εντοπισμό εκρηκτικών - εύφλεκτων ατμοσφαιρών και οι Γενικές Οδηγίες Ασφάλειας για Εκρηκτικές - Εύφλεκτες ατμόσφαιρες.
- Απαγορεύεται η χρήση βενζοκινητήρων στα Υ.Τ.Ε.
- Οι πετρελαιοκινητήρες θα πρέπει να υφίστανται συχνό έλεγχο εκπομπής καυσαερίων, 1 φορά κάθε μήνα, και επομένως να συντηρούνται συχνά και επαρκώς. Η χρήση φίλτρων είναι απαραίτητη.
- Τα χρησιμοποιούμενα εκρηκτικά και ο τρόπος γόμωσης και πυροδότησης πρέπει να έχουν μελετηθεί επαρκώς.
- Σε περίπτωση υπέρβασης των ορίων θα πρέπει να σταματά η εργασία και να απομακρύνεται το προσωπικό μέχρι επανόδου σε ομαλές συνθήκες με τα συστήματα αερισμού.

Το διοξείδιο του άνθρακα (CO₂)

KINΔΥΝΟΙ	Ασφυκτικό. Εκτοπίζει τον αέρα μειώνοντας έτσι την περιεκτικότητα του O ₂ στο χώρο με αποτέλεσμα να λειτουργεί ως ασφυξιογόνο ΤΟΞΙΚΟ σε συγκέντρωση ~10%
ΣΧΕΤΙΚΗ ΠΥΚΝΟΤΗΤΑ	1,53
T.L.V's	TWA=5.000, STEL=30.000

Προέλευση στις υπόγειες εργασίες

- Συναντιέται σε ανθρακικά πετρώματα που διαπερνώνται από πυριγενή.
- Σε περιοχές όπου σε ασβεστολιθικά πετρώματα ή άλλα με ανθρακικές ρίζες επιδρούν όξινα διαλύματα.
- Στην τέλεια καύση ανθρακούχων υλικών.
- Στα καυσαέρια μηχανών εσωτερικής καύσης.

Οδηγίες ασφάλειας

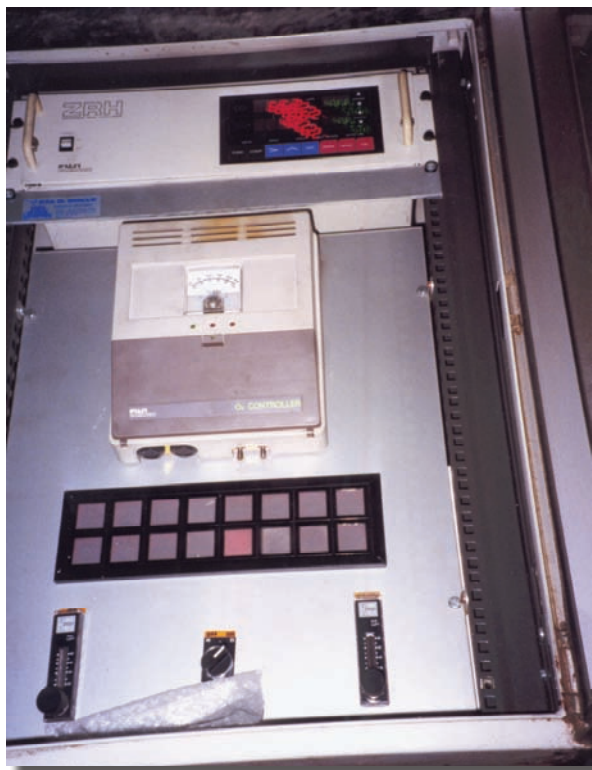
- Ισχύουν όλα τα αναφερόμενα στον Έλεγχο-Εντοπισμό Εκρηκτικών - Εύφλεκτων ατμοσφαιρών και οι Γενικές Οδηγίες Ασφάλειας για Εκρηκτικές - Εύφλεκτες ατμόσφαιρες.
- Δραστηκός έλεγχος σε χαμηλές κοιλιότητες και φρέατα είναι απαραίτητος.
- Δραστηκή χρήση του αερισμού για αποκατάσταση της συγκέντρωσης στα επιτρεπτά όρια.

ΕΚΡΗΚΤΙΚΕΣ - ΕΥΦΛΕΚΤΕΣ ΑΤΜΟΣΦΑΙΡΕΣ ΣΕ ΥΠΟΓΕΙΑ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ

Οι εκρηκτικές - εύφλεκτες ατμόσφαιρες στα Υ.Τ.Ε. δημιουργούνται από την ύπαρξη των πιο κάτω αερίων - ατμών και με τα αναφερόμενα όρια εκρηξιμότητας.

Μεθάνιο (κυρίως)	LEL= 5,3 %, UEL = 14 % στον αέρα υπογείων έργων
Υδροθείο	LEL= 4,3 %, UEL = 46% στον αέρα των υπογείων έργων (περίπτωση πολύ μικρής έως μηδενικής πιθανότητας)
Προπάνιο	LEL= 2,2 %, UEL = 9,5 % στον αέρα των υπογείων έργων
Βουτάνιο	LEL= 1,5 %, UEL = 8,5 % στον αέρα των υπογείων έργων
Ακετυλένιο	LEL= 2,5 %, UEL= 81,0% στον αέρα των υπογείων έργων
Ατμοί πετρελαιοκινητήρων (βενζίνης-diesel)	LEL= 1,5 %, UEL = 8,5 % στον αέρα των υπογείων έργων LEL= 1,3 %, UEL = 7,5 % στον αέρα των υπογείων έργων
LEL= LOWER EXPLOSIVE LIMIT = χαμηλότερο όριο εκρηξιμότητας UEL= UPPER EXPLOSIVE LIMIT = ανώτερο όριο εκρηξιμότητας	

(Περισσότερες πληροφορίες για τα πιο πάνω αέρια δίνονται μαζί με τα υπόλοιπα επικίνδυνα αέρια, ορισμένα από τα οποία είναι και τοξικά ή ασφυκτικά ή μόνο τοξικά ή ασφυκτικά, στην παρουσίαση των επικίνδυνων αερίων.)



Μόνιμα εγκατεστημένη συσκευή μέτρησης αερίων συνδεδεμένη με το σύστημα συναγερμού σε T.B.M.

ΕΛΕΓΧΟΣ - ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΕΚΡΗΚΤΙΚΩΝ-ΕΥΦΛΕΚΤΩΝ ΑΤΜΟΣΦΑΙΡΩΝ/ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Πριν την έναρξη των εργασιών, με την εξέταση των αποτελεσμάτων των γεωτρήσεων και των γεωλογικών-πετρολογικών μελετών, ανάλογα με τον βαθμό κινδύνου και τις πιθανότητες εύρεσης και του είδους των εκρηκτικών εύφλεκτων αερίων, γίνεται και η προμήθεια - εγκατάσταση των απαραίτητων οργάνων μέτρησης των αερίων, μονίμων δηλ. εγκατεστημένων σε συγκεκριμένα σημεία του εξοπλισμού (π.χ σε T.B.M) ή φορητών οργάνων για χρήση της ιεραρχίας του εργοταξίου ή και των τεχνικών ασφάλειας (T.A.).



Φορητή συσκευή μέτρησης αερίων Y.T.E για μέτρηση 4 αερίων.

Τα όργανα αυτά θα πρέπει να δείχνουν και να καταγράφουν τις αντίστοιχες ενδείξεις περιεκτικότητας και να είναι εφοδιασμένα με συστήματα συναγερμού ακουστικού και οπτικού.

➤ Ο ήχος του συναγερμού στα μόνιμα εγκατεστημένα

όργανα μετρήσεων πρέπει να ακούγεται σε όλη την περιοχή των εργασιών.

- Ο ήχος των φορητών οργάνων πρέπει να ακούγεται στη γύρω περιοχή της μέτρησης (80 dBA στο 1 μέτρο).
- Συναγερμός στο 20 % το LEL.
- Οι σένσορες των εγκατεστημένων μονίμων συσκευών ανίχνευσης εγκαθίστανται σε απόσταση τουλάχιστον 10 cm από την οροφή, τα μέτωπα εξόρυξης, τα δάπεδα ή τα τοιχώματα, όσον αφορά σε πετρελαϊκούς ατμούς, και τουλάχιστον 30 cm από τους πιο πάνω χώρους, όσον αφορά σε εκρηκτικά - αναφλέξιμα αέρια.
- Για να είναι οι μετρήσεις αξιόπιστες θα πρέπει να γίνεται πολύ συχνός έλεγχος πιστότητας των συσκευών (καθυμπράρισμα) από υπεύθυνο άτομο, είτε του κατασκευαστή ή του προμηθευτή ή και από άτομο του έργου, εφόσον είναι εφοδιασμένο με τα κατάλληλα μέσα και έχει εκπαιδευτεί ειδικά σ' αυτό. Προτιμάται το καθυμπράρισμα από τον κατασκευαστή-προμηθευτή, για ευνότου λόγους.

Πιστοποιητικό με ημερομηνία ελέγχου και παρατηρήσεις, υπογεγραμμένο από υπεύθυνο άτομο ανώτατης εκπαίδευσης (Χημικό - Χημ. Μηχανικό - Φυσικό - Μεταλλειολόγο - Μηχανολόγο) κρίνεται απαραίτητο.

➤ Ο χρόνος των μετρήσεων:

1. συνεχείς για τα μόνιμα εγκατεστημένα όργανα
2. κατά πολύ συχνά διαστήματα -ανάλογα με την αναγκαιότητα που προκύπτει- και κατ' ελάχιστον 1 φορά στην αρχή κάθε βάρδιας, όταν δεν προκύπτουν ιδιαίτερες ανάγκες
3. τακτικοί περιοδικοί έλεγχοι από τους T.A. και έλεγχοι πιστότητας των συσκευών μέτρησης με συγκρίσεις μετρήσεων των οργάνων.

➤ Τήρηση στοιχείων μετρήσεων:

1. Τα αποτελέσματα των μετρήσεων, θετικά ή αρνητικά, πρέπει να τηρούνται σε ιδιαίτερο φάκελο στο εργοτάξιο ή καλύτερα στο Βιβλίο Ελέγχου Αερισμού.
2. Τα αποτελέσματα μετρήσεων των T.A τηρούνται σε αρχείο στο γραφείο του Τμήματος Ασφάλειας - Υγείας και αντίγραφά τους στέλνονται στα αντίστοιχα εργοτάξια. Αυτές οι μετρήσεις καταχωρούνται στο Βιβλίο Ελέγχου Αερισμού.
3. Οργάνωση ειδικών εντύπων πρέπει να γίνεται με φροντίδα των T.A./ΕΣΥΠΠ για τήρηση των στοιχείων όπου να περιλαμβάνεται:
 - το εργοτάξιο όπου έγινε η μέτρηση
 - η ημερομηνία, η ημέρα και η ώρα της μέτρησης
 - η συγκεκριμένη θέση όπου έγινε η μέτρηση (θέση σε κάτοψη του έργου)
 - το αποτέλεσμα της μέτρησης
 - υποδείξεις - συστάσεις προς το εργοτάξιο, ανάλογα με τα αποτελέσματα των μετρήσεων.

➤ Συγγραφή διαδικασίας για τον έλεγχο-εντοπισμό

των επικίνδυνων αερίων-ατμών πρέπει να μελετάται και να προωθείται για εκτέλεση μέσω της Διοίκησης του έργου από τους υπεύθυνους του εργοταξίου, όπου να ορίζονται επακριβώς:

- Οι ευθύνες των εργοταξίων και της ιεραρχίας τους σχετικά με τα αποτελέσματα στις πιο πάνω παραγράφους.
- Ο ρόλος των Τ.Α. - Γιατρών Εργασίας πάνω στον συγκεκριμένο τομέα.
- Οι χρόνοι των μετρήσεων και από ποιους γίνονται πέραν των συνεχών μετρήσεων.
- Συγκεκριμένα έντυπα μετρήσεων, όπως πιο πάνω, με ειδικούς χώρους για σχόλια - οδηγίες.
- Συγκεκριμένοι τρόποι αντίδρασης κατά περίπτωση και ευθύνες από συγκεκριμένους εργαζόμενους ανά είδος, μέγεθος, επικινδυνότητα, που προκύπτει από τη μέτρηση.
- Έντυπα για την πιστοποίηση των συσκευών μέτρησης και την τήρηση αρχείου και από τους εργαζόμενους.



Φωτό διαφυγής από τοξική ατμόσφαιρα με συσκευή αυτοδιάσωσης 10" (εργαστηριακή διαφυγή).

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΑΝΑΓΚΗΣ ΔΙΑΦΥΓΗΣ ΜΕ ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΜΟΝΟΞΕΙΔΙΟΥ ΤΟΥ ΑΝΘΡΑΚΑ

Πρέπει να έχουμε σκεφθεί τη διαδρομή διαφυγής. Πώς θα φτάσουμε με τον πιο εύκολο τρόπο σε κάποια θέση όπου η ατμόσφαιρα είναι ακίνδυνη.

Η απάντηση εξαρτάται από τις εκάστοτε συνθήκες - γι' αυτό πρέπει να σκεφτούμε. Ενώ σκεπτόμαστε πώς θα διαφύγουμε, δεν πρέπει να μιλάμε. Γιατί τότε, παρόλο που διαθέτουμε φίλτρο, αναπνέουμε μονοξείδιο του άνθρακα. Πρέπει, λοιπόν, να συνεννοούμαστε με νοήματα. Αν υπάρχει πολύ μονοξείδιο του άνθρακα στην ατμόσφαιρα, η συσκευή του φίλτρου και ο αέρας που αναπνέουμε γίνονται ενοχλητικά ζεστά. Δεν πρέπει,

όμως, σε καμία περίπτωση να βγάλουμε το φίλτρο αυτοδιάσωσης, μπορεί να βάλουμε σε κίνδυνο τη ζωή μας.

Δεν βιαζόμαστε υπερβολικά, αλλά απομακρυνόμαστε ήσυχα. Όσο πιο γρήγορα τρέχουμε τόσο μεγαλύτερη αντίσταση παρουσιάζει η αναπνοή μας.

Όταν αισθανθούμε εξαντλημένοι, κάνουμε ένα μικρό διάλειμμα.

Το φίλτρο αυτοδιάσωσης είναι μόνο συσκευή για διαφυγή και δεν πρέπει να χρησιμοποιείται σε αποστολή ανίχνευσης ή ως εξοπλισμός για εργασία.

Υπόκειται στο νόμο για τα τεχνικά μέσα εργασίας: Οι εργασίες συντήρησης και αποκατάστασης στα φίλτρα αυτοδιάσωσης 950 πρέπει να γίνονται μόνο σύμφωνα με τις οδηγίες του εγχειριδίου λειτουργίας Νο 14632 της DRAGER.

(Οδηγίες διαφυγής της DRAGER)

ΓΕΝΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΕ ΕΚΡΗΚΤΙΚΕΣ - ΕΥΦΛΕΚΤΕΣ ΑΤΜΟΣΦΑΙΡΕΣ

- Ισχύουν όλα τα μέτρα ασφάλειας κατά έκρηξης - ανάφλεξης, όπως στο CH₄.
 - Η είσοδος του καθαρού αέρα του κυκλώματος αερισμού πρέπει να απέχει τουλάχιστον 30m από εύφλεκτα υλικά ή να χωρίζεται απ' αυτά με πυράντοχο φραγμό έτσι ώστε να αποφεύγεται η μεταφορά με το κύκλωμα του αέρα, θερμού αέρα ή εστιών φωτιάς στον χώρο των υπογείων εργασιών και φυσικά καυσαερίων - καπνών.
 - Απαγόρευση εισόδου στις υπόγειες εργασίες ατόμων που φέρουν οποιαδήποτε πηγή γυμνής φλόγας.
 - Απαγόρευση αποθήκευσης στους υπόγειους χώρους εύφλεκτων υλικών. Περιορισμός μικροποσοτήτων σε πυράντοχες-ασφαλείς θέσεις.
 - Ειδικές κατασκευές πρέπει να υπάρχουν ώστε να μαζεύουν τις τυχόν υπερχειλίσεις καυσίμων ή αναφλέξιμων υγρών περιορίζοντας την εξάπλωσή τους.
 - Άμεση επισκευή των διαρροών και απομάκρυνση των σταλαγμάτων, καθαρισμός των δοχείων ή των χώρων περισυλλογής τους.
 - Επιβάλλεται η χρήση μη εύφλεκτων εγκεκριμένων υδραυλικών υγρών σε μηχανήματα-συσκευές υδραυλικής κίνησης ή χρήση πυροσβεστήρων πολλαπλής χρήσης ή άλλου κατάλληλου συστήματος πυρόσβεσης.
 - Επιβάλλεται η χρήση ελάχιστων ποσοτικά καυσίμων υλικών όπως ξυλεία, λαδιών φιαλών με πεπιεσμένα αέρια για συγκεκριμένη χρήση και όχι αποθήκευση ποσοτήτων.
 - Απαγορεύεται η εκτέλεση εργασιών κοπής - συγκόλλησης ή οποιασδήποτε άλλης που απαιτεί γυμνή φλόγα χωρίς γραπτή άδεια του υπεύθυνου εργασιών.
- Στην περίπτωση εργασιών με γυμνή φλόγα επιβάλλονται:
1. Η διαθεσιμότητα επαρκών και ειδικών πυροσβεστήρων.

2. Η τοποθέτηση πυρίμαχων φραγμάτων ή παραπετασμάτων που να σταματούν σπινθήρες ή κομμάτια πάστας.
3. Ο έλεγχος του χώρου με υψηλή θερμοκρασία τόσο στη διάρκεια της εργασίας όσο και μετά από αυτή για την αντιμετώπιση τυχόν εστίας φωτιάς.
4. Επιβάλλεται ο έλεγχος της συγκέντρωσης αναφλέξιμων - εκρηκτικών αερίων στον χώρο, τόσο πριν την εργασία όσο και μετά από αυτή.
5. Για ανίχνευση αναφλέξιμου/εκρηκτικού αερίου ή πετρελαιοκίνων ατμών σε ποσοστό > του 10 % του LEL σταματούν άμεσα οι εργασίες.
6. Απαγορεύεται η εκτέλεση εργασιών κοπής, συγκόλλησης σε Υ.Τ.Ε., αν δεν μπορεί να διασφαλιστεί η δυνατότητα με αερισμό συγκέντρωσης αναφλέξιμων - εκρηκτικών αερίων σε συγκέντρωση < 20 % του LEL τους, πλέον της ικανότητας αποτροπής της αύξησης της περιεκτικότητας του O₂ της ατμόσφαιρας των εργασιών, σε ποσοστό μεγαλύτερο του 23 %.

➤ Απαραίτητα, πριν από την έναρξη των εργασιών, πρέπει να καταστρώνεται σχέδιο επέμβασης της Πυροσβεστικής Υπηρεσίας - Ομάδων Διάσωσης για περίπτωση εκτάκτων καταστάσεων.

➤ Σχέδιο πυρόσβεσης με συνεργασία της Πυροσβεστικής Υπηρεσίας της περιοχής πρέπει να μελετάται και να υλοποιείται.

➤ Η Πυροσβεστική Υπηρεσία θα ελέγχει και θα πληροφορεί επιπλέον και μετά την έναρξη των εργασιών.

➤ Στα πιο πάνω σχέδια που αφορούν και στις υπόλοιπες έκτακτες καταστάσεις που μπορεί να συμβούν στην υπόγεια εργασία θα πρέπει να περιέχονται εκτός των μέσων πυρόσβεσης, ο εξοπλισμός Α΄ βοηθειών, ο εξοπλισμός διάσωσης, η σήμανση κατά Π.Δ. 105/95, τα μέσα σήμανσης συναγερμού κ.λπ.

➤ Επαρκείς αριθμοί συσκευών αυτοδιάσωσης για περίπτωση εκκένωσης θα διατίθενται σε συγκεκριμένους χώρους των υπογείων εργασιών για χρήση του προσωπικού σε έκτακτες καταστάσεις από αέρια.

➤ Απαραίτητη είναι η εκτέλεση Ασκήσεων Αντιμετώπισης Έκτακτων Καταστάσεων ώστε να εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι στη χρήση όλων των διατιθέμενων μέσων και ειδικά των πυροσβεστικών συσκευών αυτοδιάσωσης, αλλά και στη μέθοδο διαφυγής - χώρους συγκέντρωσης κ.λπ.

Η ΕΛΛΕΙΨΗ ΟΞΥΓΟΝΟΥ ΣΤΑ Υ.Τ.Ε.

Όρια περιεκτικότητας σε O₂ του αναπνεόμενου αέρα για οποιαδήποτε στιγμιαία μέτρηση και σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο:

Ελάχιστο = 19,5% (Π.Δ 225/89, USA (OSHA 1991), 19% (UK EH 40 1991)

Μέγιστο = 23%

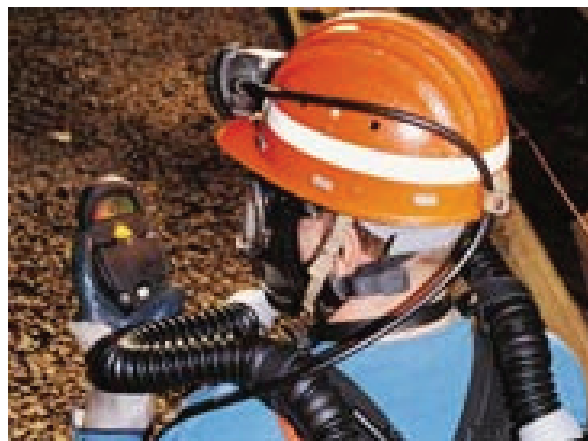
Η περίσσεια O₂ που οφείλεται σε τυχόν διαρροές από φιάλες, μεταβάλλει καύσιμα υλικά σε εύφλεκτα και εύφλεκτα σε αυταναφλεγόμενα, όπως π.χ. πετρέλαιο,

λάδια κ.λπ.

Η ελάττωση του O₂ αυξάνει δυσανάλογα το N₂ στον αναπνεύσιμο αέρα με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να χάνουν τις αισθήσεις τους.

Συναντιέται όταν το O₂ έχει απορροφηθεί σε πορώδη πετρώματα (αποθέσεις) με οργανικό υλικό λόγω καύσεων. Τότε ο αέρας έχει υποστεί μερική αποξυγόνωση.

Μεγάλη είναι η ελάττωση στην περίπτωση καύσης σε στρώμα άνθρακα, όπως αυτή η αργή πυρκαγιά σε ανθρακωρυχεία.



Εξοπλισμοί κλειστού κυκλώματος αναπνοής για μεγάλο χρόνο παραμονής σε επικίνδυνη ατμόσφαιρα από αέρια - ατμούς.





Εφοδιασμός και χρήση συσκευών αυτοδιάσωσης



Συσκευασμένη συσκευή αυτοδιάσωσης σε ανθεκτική συσκευασία.



Συσκευές μέτρησης επικίνδυνων αερίων.



Καταφύγιο (προσωρινό) διαφυγής - διάσωσης 15 ή 20 ατόμων.

Έχει σχεδιαστεί - κατασκευαστεί για επικίνδυνες καταστάσεις σε Υ.Τ.Ε ή υπόγειες εκμεταλλεύσεις, όπως **εκρήξεις, πυρκαγιά, επικίνδυνα αέρια, καταπτώσεις** με παγίδευση των εργαζόμενων που δεν μπορούν να διαφύγουν και λόγω μεγάλης απόστασης από την είσοδο του έργου και αναμένουν επέμβαση - διάσωση.

Περιλαμβάνει: χαλύβδινη κατασκευή, αεροστεγείς πόρτες, θυρίδες διαφυγής, βαλβίδες εκκένωσης αερίων, αποθηκευτικά ράφια, A/C, μετρητή υπερπίεσης, συσκευή μέτρησης O₂ και CO₂, αποθήκευση τροφής και νερού, συσκευές αυτοδιάσωσης, απόθεμα αέρα με πίνακα ελέγχου του και κυλίνδρους οξυγόνου με έλεγχο χορήγησής του (φαίνονται εξωτερικά του καταφυγίου),

φωτισμό με μπαταρίες, κουτί Α΄ βοηθειών, W.C με σάκουσ των αποβλήτων.

Μέγιστος χρόνος παραμονής: 24 h.

Ανάλογα καταφύγια έχουν σχεδιαστεί - κατασκευαστεί για ανθρακωρυχεία εργασιών σε μεγάλα βάρη για 10 άτομα και χρόνο διάσωσης μέχρι την επέμβαση που μπορεί να φτάσει τις 48 h.



Εσωτερικό καταφυγίου σε άσκηση διάσωσης.

Τα καταφύγια αυτά συνιστώνται για μεγάλης επικινδυνότητας αναμενόμενες καταστάσεις από αέρια, ατμούς, πυρκαγιές, καταπτώσεις που θα καταδείξει η αρχική ειδικά έρευνα (υπόδειξη του γράφοντος).

Γνωστά καταστροφικά ατυχήματα σε ανθρακωρυχεία

ΗΜ/ΝΙΑ	ΟΡΥΧΕΙΟ/ ΠΕΡΙΟΧΗ/ ΧΩΡΑ	ΒΑΘΟΣ ΕΚΜ/ΣΗΣ (m)	ΑΠΩΛΕΙΣ	ΥΛΙΚΟΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ
03.02	Λα Πρεσιόσα Μπογκοτά Κολομβία	400	32	Έκρηξη μεθανίου
19.03	Ουλιαλόφσκαγια Κεμέροβο Σιβηρίας, Ρωσία	270	108	Έκρηξη μεθανίου και ανθρακόσκονης
18.11	Ζασγιάνκο Νονέσκ Ουκρανία	1000	101 (άλλοι 13 σε έκρηξη του 2006)	Έκρηξη μεθανίου
06.08	Κράνταλ Κάνυον Γιούτα Η.Π.Α	460	6 (άλλοι 3 στις 17.08 από την ομάδα διάσωσης)	Πτώση στοάς
17.08	Χουαγιουάν Σαντόγκ Κίνα	:	181	Πλημμύρα από υπερχείλιση ποταμού λόγω έντονης βροχόπτωσης

(Πηγή: Μεταλλειολογικά Μεταλλουργικά Χρονικά 2007)

Employee Assistance Programs (EAP): στρατηγική συμβολή στην προαγωγή της Υγείας και Ασφάλειας στον εργασιακό χώρο και στη δημιουργία ανταγωνιστικών και παραγωγικών επιχειρήσεων

της Δρ. Αναστασίας Π. Rush*

Ορισμός και βασική τεχνολογία των EAP (Core EAP Technology)

Τα EAP διεθνώς, αποτελούν ένα ολοκληρωμένο και αυτόνομο σύστημα εξειδικευμένων υπηρεσιών ειδικά σχεδιασμένο για τη διατήρηση και την ενίσχυση της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας και την προαγωγή της υγείας, της ευεξίας και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. Η βασική τεχνολογία των EAP, επονομαζόμενη ως "Core EAP technology", σε συνδυασμό με την εφαρμογή εξειδικευμένης γνώσης στον τομέα της ανθρώπινης συμπεριφοράς και της ψυχικής υγείας αποτελούν βασικά στοιχεία του επαγγέλματος Employee Assistance (EA). Τα EAP υποστηρίζουν τον οργανισμό και τους εργαζόμενους με πολλαπλούς και πολυδιάστατους τρόπους, από την παροχή καθοδήγησης (Consultation) στη Διοίκηση σε επίπεδο στρατηγικής σε ανθρωποκεντρικά θέματα μέχρι και την παροχή ατομικής υποστήριξης στους εργαζόμενους και τα μέλη της οικογένειάς τους που αντιμετωπίζουν προσωπικές δυσκολίες. Ως προγράμματα εξειδικευμένα στον εργασιακό χώρο, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση του κάθε EAP ποικίλλει και προσαρμόζεται, ανάλογα με τη δομή, την κουλτούρα και τις ανάγκες του εκάστοτε οργανισμού (EAPA Int, 2011).

Η ιδιαιτερότητα των EAP αλλά και η αναγκαιότητα υλοποίησής τους, έγκειται στο ότι δεν αποτελούν απλά μια κοινή υποστηρικτική παρέμβαση προς το ανθρώπινο δυναμικό, αλλά ένα δομημένο, διαδραστικό και διαχρονικό μοντέλο για την επιχείρηση το οποίο:

- συμβάλλει στη δημιουργία κουλτούρας για την προαγωγή της ψυχοκοινωνικής υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο
- ενδυναμώνει τις προσωπικές και εργασιακές δεξιότητες των εργαζομένων
- υποστηρίζει τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους για την αντιμετώπιση προσωπικών/οικογενειακών και εργασιακών προκλήσεων που ενδέχεται να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα και τη λειτουργικότητά τους σε εργασιακό και προσωπικό επίπεδο
- καθοδηγεί τη Διοίκηση σε θέματα που αφορούν στην εργασιακή απόδοση, την παραγωγικότητα, την ανάπτυξη και την υγεία του ανθρώπινου δυναμικού.

Η ονομασία και η τεχνολογία των EAP έχει καθιερωθεί νομικά από τον Διεθνή Σύλλογο Employee

Assistance Professionals Association (EAPA Int.), ο οποίος ιδρύθηκε το 1971 στις ΗΠΑ, όπου και εδρεύει. Αριθμεί περίπου 100 παραρτήματα σε 40 χώρες, με περισσότερα από 7.000 μέλη διεθνώς. Βασικός του στόχος είναι η προώθηση των υψηλότερων στάνταρντ παροχής των EAP σε διεθνές επίπεδο, καθώς και η συνεχής ανάπτυξη των EAP προγραμμάτων, υπηρεσιών και επαγγελματιών για την προαγωγή της υγείας και της αποτελεσματικότητας στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, ορίζει και επιβλέπει την αυστηρή τήρηση του Κώδικα Δεοντολογίας και των Βασικών Αρχών Σχεδιασμού και Υλοποίησης των προγραμμάτων από τους EAP Παροχείς διεθνώς, σε σχέση με την αξιοπιστία, την εξειδίκευση, την εμπιστευτικότητα, την ανάπτυξη και την εφαρμογή των EAP υπηρεσιών.

Όπως ενδεικτικά αναφέρεται στο EAP Buyer's Guide (www.eapassn.org), τον οδηγό που ορίζει τα κριτήρια που οφείλουν να πληρούν οι EAP Παροχείς διεθνώς, το EAP δεν είναι: α) εφαρμογή μεμονωμένων (ad hoc) συμβουλευτικών υπηρεσιών ή ψυχοθεραπεία β) παροχή υπηρεσίας από μεμονωμένα άτομα, ομάδες/κέντρα ψυχολόγων, ψυχιάτρων ή και από ψυχιατρική κλινική γ) ασφαλιστικό πρόγραμμα υγείας, το οποίο συμπεριλαμβάνει μεμονωμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες ή υποτυπώδη πρόσβαση/παραπομπή σε φορείς υποστήριξης δ) παροχή υπηρεσιών από εταιρίες, που η κύρια δραστηριότητά τους δεν είναι τα EAP. Αντιθέτως, η ύπαρξη ενός ολοκληρωμένου EAP προγράμματος προϋποθέτει τη συστηματική και επιστημονική παροχή ενός μεγάλου εύρους υπηρεσιών για το ανθρώπινο δυναμικό και τα μέλη των οικογενειών τους, όπως ανώνυμη και απεριόριστη πρόσβαση σε 24/7/365 Τηλεφωνική Γραμμή Υποστήριξης και Κρίσης, εμπιστευτική αξιολόγηση της κάθε περίπτωσης και πρόσβαση σε βραχεία συμβουλευτική καθοδήγηση, πρόσβαση σε δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς για μακροχρόνια υποστήριξη, αν και εφόσον χρειάζεται, συνεχή υποστήριξη και επακολούθηση της κάθε περίπτωσης, υποστήριξη, εκπαίδευση και καθοδήγηση στα στελέχη των επιχειρήσεων σε ζητήματα που άπτονται του ανθρώπινου παράγοντα, υποστήριξη στη διαχείριση αιφνίδιων τραυματικών γεγονότων και κρίσεων, δίκτυο συμβούλων συμπεριφοριστικών επιστημών, εξειδικευμένο λογισμικό, μετρήσιμα αποτελέσματα χρήσης και αποτελεσματικότητας του προγράμματος (ποιοτικά και ποσοτικά), στατιστικά αποτελέσματα ικανοποίησης πελατών.

Ο EAPA Int. υποστηρίζεται και συνεργάζεται με κρατικούς οργανισμούς, ομοσπονδίες, σωματεία και

* Η Δρ. Α. Π. Rush είναι Γενική Διευθύντρια της HELLAS EAP και Πρόεδρος Hellenic Branch EAPA Int.

συλλόγους, οργανώνει μεγάλης έκτασης έρευνες σε τομείς που άπτονται της υγείας στον εργασιακό χώρο, π.χ. εργασιακό στρες, άσκηση βίας, εργασιακή απόδοση, Risk & Performance Management κ.ά. και δραστηριοποιείται στην εκπαίδευση και την προετοιμασία του ανθρώπινου παράγοντα για την αντιμετώπιση κρίσεων και αιφνίδιων τραυματικών γεγονότων (Critical Incident Stress Response).

Στην Ευρώπη, τα ΕΑΡ εξελίσσονται ραγδαία τα τελευταία 35 χρόνια. Οι παροχείς ΕΑΡ στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ίδρυσαν, το 2002, το Employee Assistance European Forum (EAEF). Ο μη κερδοσκοπικός αυτός οργανισμός, συνεργάζεται στενά με τον διεθνή Σύλλογο ΕΑΡΑ Int. αλλά και με τα παραρτήματά του στην Ευρώπη και ανά τον κόσμο. Στοχεύει στην ενημέρωση και τη διάχυση των πρακτικών του ΕΑΡ επαγγέλματος και στη δημιουργία των Βασικών Αρχών Υλοποίησης (Standards of Practice), καθώς και του Κώδικα Δεοντολογίας (Code of Ethics) και ενίσχυσης των Πολιτικών και Διαδικασιών (Policies & Procedures) για τη διασφάλιση υψηλής ποιότητας παρεχόμενων ΕΑΡ υπηρεσιών στην Ευρώπη. Επιπλέον, αποτελεί στενό συνεργάτη του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (European Agency for Safety and Health at Work) και του Ευρωπαϊκού Δικτύου Προαγωγής Υγείας στους Χώρους Εργασίας (European Network for Workplace Health Promotion) και διενεργεί έρευνες στην ευρωπαϊκή αγορά σε συνεργασία με μεγάλα πανεπιστήμια και ΕΑΡ παροχείς για την παροχή ΕΑΡ υπηρεσιών ανταποκρινόμενα στις ανάγκες και την κουλτούρα του ευρωπαϊκού εργασιακού χώρου.

Μέλος του διεθνούς ΕΑΡΑ Int. αποτελεί το Ελληνικό Παράρτημα, το οποίο ιδρύθηκε το 2003. Βρίσκεται σε συνεργασία και ευθυγράμμιση με τους στόχους του Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Συλλόγου και, επιπλέον, στοχεύει στην έρευνα και την προώθηση των ΕΑΡ στον ελληνικό ιδιωτικό επιχειρηματικό και δημόσιο τομέα και στην ανάπτυξη ΕΑΡ προγραμμάτων που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες κοινωνικοοικονομικές ανάγκες του ελληνικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Σύντομη ιστορική αναδρομή των ΕΑΡ

Τα ΕΑΡ πρωτοεμφανίστηκαν κατά τη διάρκεια του Β' Παγκόσμιου Πολέμου, έχοντας ως στόχο τη διατήρηση και την ενίσχυση ενός υγιούς και παραγωγικού ανθρώπινου δυναμικού. Το 1940, πολλές επιχειρήσεις στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, κατόπιν έρευνας και αξιολόγησης κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι είναι περισσότερο επικερδές να επενδύσουν στην αποκατάσταση εργαζομένων με προβλήματα αλκοολισμού από το να διατηρούν μια πολιτική απασχόλησης «ανοιχτής πόρτας», με συνεχή απολύσεις, προσλήψεις και αντικαταστάσεις εργαζομένων με εξαρτητικές συμπεριφορές. (Trice & Schonbrunn, 1981). Κάτω από αυτές τις συνθήκες εμφανίστηκαν τα ΕΑΡ σε μια αρχική τους μορφή, έχοντας ως επίκεντρο κυρίως την πρόληψη, τον έγκαιρο εντοπισμό και την υποστήριξη εργαζομένων με προβλήματα αλκοολισμού. Τα συ-

γκεκριμένα προγράμματα στον εργασιακό χώρο γνώρισαν ευρεία αποδοχή στις δεκαετίες 1950 και 1960. Τα ΕΑΡ κάνουν την παρουσία τους στη σημερινή τους μορφή και αναγνωρίζονται διεθνώς από τις αρχές της δεκαετίας του '70. Στη σύγχρονη μορφή τους, πέραν της παροχής εξειδικευμένων υπηρεσιών στον τομέα των εξαρτήσεων, διαχειρίζονται ένα μεγάλο εύρος θεμάτων που σχετίζεται με την υγεία, την ευεξία, τη συμπεριφορά, την αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού και την υποστήριξη των εργαζομένων και των μελών της οικογένειάς τους για τη διαχείριση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν και επηρεάζουν αρνητικά την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων. Από το 1980, η Ευρώπη τα υποδέχεται και τα υιοθετεί ως έναν αυτόνομο τομέα του Behavioral Health Care (BHC) διαφοροποιώντας τα από άλλες μεμονωμένες ψυχοκοινωνικές παρεμβάσεις.

Τα τελευταία σαράντα και πλέον χρόνια έχουν θεσμοθετηθεί σε πολλές χώρες, απασκοπώντας στην προαγωγή της ψυχοκοινωνικής υγείας και ασφάλειας και την αύξηση της παραγωγικότητας στον εργασιακό χώρο. Σε χώρες όπου τα ΕΑΡ έχουν μακρά ιστορία, όπως οι Η.Π.Α., η πλειοψηφία των μεγάλων επιχειρήσεων προσφέρουν στους εργαζόμενους και στις οικογένειές τους τα σχετικά προγράμματα (Mercer, 2008). Σύμφωνα με πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα, τα ΕΑΡ παρέχονται στο 89% των μεγάλων επιχειρήσεων (500+ εργαζόμενοι), στο 76% των μεσαίων επιχειρήσεων (100 - 499 εργαζόμενοι) και στο 52% των μικρών επιχειρήσεων (1 - 99 εργαζόμενοι) (Society for Human Resources Management, 2009). Είναι αξιοσημείωτο δε, ότι το 90% των εταιρειών στο Fortune 500 και Fortune 1000 εφαρμόζει ΕΑΡ υπηρεσίες. Έρευνα του Διεθνούς Συλλόγου των ΕΑΡ δείχνει ότι πάνω από το 97% των εταιρειών με περισσότερους από 5.000 εργαζόμενους εφαρμόζουν τα ΕΑΡ (ΕΑΡΑ Int., 2009). Αναφορικά με τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, η συνήθης τακτική είναι η υπαγωγή μικρών διαφορετικών επιχειρήσεων, που βρίσκονται στην ίδια γεωγραφική περιοχή ή αποτελούν μέλη του εμπορικού συλλόγου του τομέα τους, κάτω από την ομπρέλα ενός ενιαίου ΕΑΡ προγράμματος. Τέλος, συναντάται και η πρακτική τα ΕΑΡ να προσφέρονται στους εργαζόμενους από τα συνδικάτα (σωματεία εργαζομένων). Στην περίπτωση αυτή, το κόστος καλύπτεται αποκλειστικά από τα σωματεία ή από κοινού, σε συνεργασία των σωματείων με τον εργοδότη.

Τα ΕΑΡ επίσης, διδάσκονται σε διδακτορικό και μεταπτυχιακό επίπεδο σε χώρες όπως οι Η.Π.Α., ο Καναδάς, η Αυστραλία, η Νότια Αφρική αλλά και στην Ευρώπη. Πανεπιστήμια που παρέχουν μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στα ΕΑΡ είναι το University of Maryland και το Trinity University (USA), το University of Pretoria και University of Witwatersrand (South Africa), το Glasgow Caledonian University & Human Development (Scotland) κ.ά. Πιστοποιήσεις, διπλώματα και εξειδικεύσεις παρέχονται, επίσης, από μεγάλο αριθμό πανεπιστημίων όπως το Catholic University of America, το East Carolina University, το National University of Ireland, το ΕΑΡ Institute - Ireland κ.ά.

Διεθνείς πρακτικές υλοποίησης των ΕΑΡ

Ιστορικά, τα ΕΑΡ έκαναν την εμφάνισή τους σε περιόδους κρίσης και στη συνέχεια συνδέθηκαν με κάθε περίοδο ανάπτυξης των επιχειρήσεων προσαρμοζόμενα σε διαφορετικές προτεραιότητες κάθε χώρας και εργασιακού περιβάλλοντος. Πέραν της Αμερικής, του Καναδά και της Αυστραλίας, όπου τα ΕΑΡ υλοποιούνται από τη δεκαετία του 1970 και έχουν θεσμοθετηθεί, θα αναφέρουμε χαρακτηριστικά παραδείγματα χωρών ανά τον κόσμο, που τα υιοθέτησαν και τα θεσμοθέτησαν για την κάλυψη των συγκεκριμένων κοινωνικοοικονομικών αναγκών τους (Masi, et al., The 4th International Employee Assistance Compendium, 2010).

Στην Κίνα, από το 2002, η κυβέρνηση με τη συμβολή του Διεθνούς Συλλόγου των ΕΑΡ (EAPA Int.) έδρασε προληπτικά εντάσσοντας στην Εθνική της Στρατηγική την προώθηση των ΕΑΡ σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Κύριο σκοπό αποτέλεσε η διαχείριση των επιπτώσεων της ραγδαίας οικονομικής ανάπτυξης στην ψυχοκοινωνική υγεία του ανθρώπινου δυναμικού πριν αυτές επηρεάσουν αρνητικά τους ρυθμούς ανάπτυξης.

Στη Μάλτα και τη Φιλανδία, με πρωτοβουλία φορέων όπως τα Υπουργεία Εργασίας, Κοινωνικών Υπηρεσιών, Υγείας και το Κέντρο Έρευνας και Ανάπτυξης, Υγείας και Πρόνοιας, με τη χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και με τη συμβολή ΕΑΡ παροχέων, τα ΕΑΡ εφαρμόστηκαν αρχικά σε πιλοτικό στάδιο και στη συνέχεια θεσμοθετήθηκαν στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Στην Αργεντινή, οι πολιτικοοικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της κρίσης, με τις μαζικές απολύσεις και τις συνεχείς αναδιρθρώσεις στον επιχειρηματικό τομέα, οδήγησαν τις επιχειρήσεις στην υλοποίηση των ΕΑΡ ως στρατηγική ανάκαμψης μέσα από τη διαχείριση των δυσμενών επιπτώσεων της κρίσης και της αλλαγής στο ανθρώπινο δυναμικό και, κατ' επέκταση, στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων.

Στην Ιρλανδία, τα ΕΑΡ έχουν θεσμοθετηθεί σε όλους τους κρατικούς φορείς και κατά ένα μεγάλο ποσοστό στον ιδιωτικό τομέα. Αρχικά εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση του στρες, της βίας, της παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της διαχείρισης κρίσεων στον εργασιακό χώρο. Σήμερα, εφαρμόζονται κυρίως για τη διαχείριση της χαμηλής αποδοτικότητας των εργαζομένων και για την ενίσχυση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων μέσα από την Απόδοση της Επένδυσης (R.O.I.) σε ΕΑΡ προγράμματα.

Στη Μεγάλη Βρετανία, τα ΕΑΡ αποτελούν μία από τις πιο διαδεδομένες παροχές των εργοδοτών προς τους εργαζόμενους, με το 71% των επιχειρήσεων σήμερα να παρέχουν ΕΑΡ (The Journal of EAP, EAPA Int., 2013). Στην πλειοψηφία τους οι οργανισμοί τα χρησιμοποιούν ως ολιστική μέθοδο παρέμβασης για την αντιμετώπιση του στρες και των προβλημάτων ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Κατά ένα μεγάλο ποσοστό έχουν ενσωματωθεί σε προγράμματα διατήρησης της εργασίας (job retention services) και αποτελούν μία στρατηγική για τη διατήρηση κυρίως των ταλέντων και τη μείωση του κό-

στους από την αντικατάσταση και εκπαίδευση νέου προσωπικού. Επιτυχημένες παρεμβάσεις που έχουν εφαρμοστεί αποτελούν: έλεγχοι στρες (Stress Audits), διαχείριση χρόνιων ασθενειών (Disability Management), συμβουλευτική εντός εργασιακού χώρου (On-site Counseling) και προγράμματα ευεξίας (Wellness Programs) σε θέματα πρόληψης και διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία.

Στη Σουηδία, τα ΕΑΡ αποτελούν το μέσο για την αντιμετώπιση του στρες των εργαζομένων, των κρουσμάτων αλκοολισμού στον εργασιακό χώρο, την απόκτηση δεξιοτήτων για την καλύτερη διαχείριση των συγκρούσεων και των αιφνίδιων τραυματικών γεγονότων και κρίσεων, την εξισορρόπηση των απαιτήσεων της εργασιακής-προσωπικής ζωής κ.ά. Στόχο αποτελεί η πρόληψη (proactive action) και η έγκαιρη παρέμβαση (intervention) στον τομέα προαγωγής της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων.

Στην Πορτογαλία, έχει αναγνωριστεί ότι προβλήματα εξαρτήσεων, όπως η χρήση ναρκωτικών ουσιών και ο αλκοολισμός, οδηγούν σε χαμηλά επίπεδα παραγωγικότητας, μειωμένη ευεξία και προβλήματα υγείας. Για τη διαχείριση αυτών των προβλημάτων και άλλων προκλήσεων, όπως η διαχείριση της βίας στον εργασιακό χώρο και η πρόληψη ατυχημάτων που σχετίζονται με τον ανθρώπινο παράγοντα, εφαρμόζονται τα ΕΑΡ.

Τέλος, στην Ινδία, την Τουρκία και στον αραβικό κόσμο τα ΕΑΡ αναπτύσσονται με γρήγορους ρυθμούς ως προγράμματα υποστήριξης, καθοδήγησης και απόκτησης προσωπικών δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, συμπεριλαμβάνονται στο σύνολο των παροχών των επιχειρήσεων ως μέσο προσέλκυσης «δυνατών» στελεχών από χώρες του εξωτερικού για την υποστήριξη και την προσαρμογή τους στη νέα κοινωνική και εργασιακή κουλτούρα.

Στην Ελλάδα, με βάση τα διεθνή δεδομένα είναι δύσκολο να εκτιμήσουμε ως ικανοποιητική την εικόνα των ΕΑΡ. Τα αποτελέσματα διεθνών ερευνών και αξιολογήσεων τοποθετούν ιεραρχικά αρκετά χαμηλά τη θέση της χώρας ως προς τον βαθμό εφαρμογής αυτών των προγραμμάτων. Πιθανώς, αυτό να οφείλεται σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του ελληνικού επιχειρηματικού κόσμου, όπως η ύπαρξη πολλών μικρών και μεσαίων οικογενειακών επιχειρήσεων, η έλλειψη εξωστρέφειας, η δυσπιστία απέναντι σε μοντέλα και εργαλεία που διαφέρουν από τους παραδοσιακούς τρόπους διοίκησης, αξιολόγησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου. Είναι όμως θετικό, ότι ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός επιχειρήσεων αντιλαμβάνεται τον ρόλο και την επιχειρησιακή αξία των ΕΑΡ και στρέφεται σε καλές διεθνείς πρακτικές αναζητώντας την καινοτομία, γνώσεις και λύσεις ενάντια στην οικονομική ύφεση και την εδραίωση κουλτούρας ανταγωνιστικότητας και θετικών αποτελεσμάτων. Στην κατεύθυνση αυτή συμβάλλει και η πραγματικότητα ότι τα ΕΑΡ για πολλές δεκαετίες αποτελούν διεθνώς αναγνωρισμένο εργαλείο και βρίσκονται στην κορυφή της ατζέντας των CEOs σε ζητήματα διοίκησης του ανθρώπινου παράγοντα και προαγωγής ενός θετικού και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Ιστορικά δημοφιλή θέματα των ΕΑΡ

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται τα αποτελέσματα της ανάλυσης των θεμάτων των άρθρων που δημοσιεύτηκαν στα 25 χρόνια έκδοσης του Employee

Assistance Quarterly/The Journal of Workplace Behavioral Health: Employee Assistance Practice and Research (Maiden et al., 2010).

Πίνακας 21.3 Τα 10 πιο σημαντικά θέματα έρευνας στα ΕΑΡ

Κατάταξη	Θέμα έρευνας
1	Προβλήματα Αλκοολισμού (330) & Θεραπεία στην Κατάχρηση Αλκοόλ (193)
2	Μοντέλα και Σχεδιασμός ΕΑΡ Προγραμμάτων (189) & Επαγγελματικοί Ρόλοι και Διλλήματα (97)
3	Προβλήματα Ουσιών (160) & Θεραπεία στην Κατάχρηση Ουσιών (96)
4	Αποτελεσματικότητα των ΕΑΡ και Στατιστικά Αποτελέσματα (129) & Αξιολόγηση του Σχεδιασμού και των Μεθόδων των ΕΑΡ (102)
5	Ψυχολογικά και Συναισθηματικά Προβλήματα (171)
6	ΕΑΡ Προγράμματα για Εκπατριζόμενους και τις Οικογένειές τους (127)
7	Σχεδιασμός Προγραμμάτων για την Προαγωγή της Υγείας (123) & Οφέλη από τη Μείωση του Κόστους Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης (105)
8	Επίσημη Παραπομπή από Προϊστάμενους (120)
9	Αποφόρτιση στη Διαχείριση Κρίσιμων Συμβάντων, Διαχείριση Τραύματος και Μετατραυματικού Στρες (112)
10	Θέματα Γάμου/Σχέσεων στην Οικογένεια/ Ζεύγους (102)

Η αξία των ΕΑΡ για τις επιχειρήσεις

Διεθνείς έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα που χρησιμοποιούν τα ΕΑΡ παρουσιάζουν ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από τις υπηρεσίες (Dersch et al, 2002 Harrisetal, 2002· Attridge, 2003b Csiernik, 2003b· Philips, 2004 Csierniketal, 2007· McLeod, 2010). Τα επίπεδα ικανοποίησής τους κυμαίνονται συνήθως στο 95% ή και σε ακόμη υψηλότερα επίπεδα (Siddell, 2007· Sealy, 2011). Καθώς τα ΕΑΡ στηρίζουν όχι μόνο τους εργαζόμενους αλλά και τους οργανισμούς σε ένα διαχρονικό και διαδραστικό πλαίσιο, καταγράφονται στη διεθνή βιβλιογραφία θετικά αποτελέσματα και σε επιχειρησιακό επίπεδο. Ένας μεγάλος αριθμός ερευνών αποδεικνύει τη θετική επίδραση στον οργανισμό από την εφαρμογή υπηρεσιών όπως η Διαχείριση Κρίσεων και Αιφνίδιων Τραυματικών Γεγονότων - Critical Incident Stress Response (Attridge & VandePol, 2010), Συμβουλευτική Καθοδήγηση στους μάντζερς σε θέματα διοίκησης και απόδοσης εργασιακών ομάδων (Bidgood, Boudewyn & Fasbinder, 2005), υποστήριξη σε οργανωσιακές αλλαγές, όπως συγχωνεύσεις και απολύσεις (Ginzberg, Kilburg & Gomes, 1999) κ.ά. Επιπλέον, αναφέρεται σε σχετικές δημοσιεύσεις ότι τα ΕΑΡ επιφέρουν υψηλότερα επίπεδα αποτελεσματικότητας σε σύγκριση με άλλα μεμονωμένα προγράμματα υγείας για εργαζόμενους, λόγω της ολιστικής προσέγγισής τους και της αλληλεπίδρασης και συνέργειας μεταξύ των διαφόρων ΕΑΡ υπηρεσιών (Csiernik, 2005b).

Ερευνητικά δεδομένα αναδεικνύουν ότι τα ΕΑΡ επιφέρουν ιδιαίτερα οφέλη στους εργοδότες σε θέματα διοίκησης της απόδοσης (Performance Management), όπως μείωση απουσιασμού και βελτίωση παραγωγικότητας στον εργασιακό χώρο. Σε πρόσφατη επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, ο McLeod (2010, p. 245) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «η ΕΑΡ συμβουλευτική έχει σημαντική και συνεχή θετική επίδραση σε σημαντικές πτυχές της εργασιακής συμπεριφοράς». Τα ευρήματα αυτά, σε σχέση με τη θετική επίδραση των ΕΑΡ τόσο σε ατομικό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο, περιγράφονται παρακάτω.

Έρευνα 1

Δεδομένα συλλέχθηκαν από μεγάλο ΕΑΡ παροχέα κατά τη διάρκεια έρευνας 9 ετών, σε δείγμα 26.000 εργαζομένων σε σχέση με την εργασιακή απόδοση. Τα αποτελέσματα έδειξαν, σε μια κλίμακα από το 1-10, ότι τα επίπεδα παραγωγικότητας αυξήθηκαν σημαντικά από το 4,8 πριν την υλοποίηση των ΕΑΡ υπηρεσιών, στο 8,3 μετά την υλοποίησή τους (Attridge, Otis & Rosenberg, 2002). Επίσης, σε έρευνα σε αντιπροσωπευτικό δείγμα εργαζομένων στις Ηνωμένες Πολιτείες βρέθηκε ότι περίπου στο 50% των περιπτώσεων που διαχειρίστηκαν τα ΕΑΡ μειώθηκαν οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους, από τη χρήση του προγράμματος. Κατά μέσο όρο ο απουσιασμός μειώθηκε κατά 1,8 μέρες για κάθε εξυπηρετούμενο (Attridge, 2004).

Έρευνα 2

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε επί σειράς ετών σε εργαζόμενους στην κυβέρνηση των Η.Π.Α., συγκεντρώθηκαν δεδομένα από τις αξιολογήσεις των ΕΑΡ συμβούλων αναφορικά με τα επίπεδα παραγωγικότητας και τον απουσιασμό 59.000 περιπτώσεων που απευθύνθηκαν στα ΕΑΡ (Selvik, Stephenson, Plaza & Sugden, 2004). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το ποσοστό των εργαζομένων που χρησιμοποιούσαν τις ΕΑΡ υπηρεσίες, λόγω προβλημάτων στην παραγωγικότητά τους συνδεόμενα με θέματα ψυχικής υγείας, μειώθηκε από 30% σε μόλις 8%. Επίσης, σημειώθηκε σημαντική μείωση στον απουσιασμό και στην κόπωση των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος απουσιών όλων των περιπτώσεων μειώθηκε από 2,4 σε 0,9 μέρες σε χρονικό διάστημα μόλις 30 ημερών μετά τη χρήση των ΕΑΡ υπηρεσιών.

Έρευνα 3

Σε έρευνα, η οποία διεξήχθη από ΕΑΡ παροχέα στις ΗΠΑ, πραγματοποιήθηκε συγκριτική ανάλυση των δεδομένων πριν και μετά την υλοποίηση των ΕΑΡ, σε δείγμα άνω των 3.500 εργαζομένων (Baker, 2007). Σε περίπου 40% των εργαζομένων που αντιμετώπιζαν προβλήματα σε σχέση με την εργασιακή τους απόδοση πριν χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες ΕΑΡ, ο μέσος όρος των ημερών που παρουσίαζαν χαμηλή αποδοτικότητα μειώθηκε από το 8,0 πριν τη χρήση των ΕΑΡ σε 3,4 μετά τη χρήση τους. Σε αυτή την έρευνα βρέθηκε ακόμη ότι το 25% όλων των εξυπηρετούμενων δήλωσαν ότι απουσίαζαν τουλάχιστον μισή μέρα από την εργασία τους πριν χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες ΕΑΡ. Σε αυτή την ομάδα, ο μέσος όρος απουσιασμού μειώθηκε από 7,2 μέρες -σε διάστημα 30 ημερών πριν την υλοποίηση ΕΑΡ- σε 4,8 μέρες, σε χρονικό διάστημα 30 ημερών μετά την υλοποίησή τους.

Τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα και των τριών μεγάλου μεγέθους ερευνών που παρατέθηκαν, δείχνουν ότι κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι, οι οποίοι υλοποίησαν ΕΑΡ υπηρεσίες παρουσίασαν σε ένα μόνο μήνα μείωση του απουσιασμού κατά 1 ημέρα και 22% βελτίωση στα επίπεδα της παραγωγικότητάς τους.

ΕΑΡ και Απόδοση Επένδυσης - Return On Investment (R.O.I)

Δεκάδες έρευνες τα τελευταία 20 χρόνια έχουν αναδείξει τα πολλαπλά οφέλη/κέρδος των ΕΑΡ σε σχέση με το κόστος υλοποίησής τους (Blum & Roman, 1995· Attridge & Amaral, 2002· Christie & Harlow, 2007· Attridge, 2010b). Οι έρευνες αυτές κατέγραψαν την εξοικονόμηση χρημάτων για τις επιχειρήσεις σε τομείς όπως η μείωση του ιατροφαρμακευτικού κόστους, η μείωση νομικών διεκδικήσεων και κόστους αποζημιώσεων, η μείωση εναλλαγής και αντικατάστασης εργαζομένων, η μείωση του κόστους που συνδέεται με χαμηλή αποδοτικότητα. Ο υπολογισμός της Απόδοσης Επένδυσης (R.O.I.) υπολογίζεται σε υψηλά επίπεδα και φτάνει στην επιστροφή 3 έως και 10 δολαρίων για κάθε ένα δολάριο που ξοδεύουν οι επιχειρήσεις σε ΕΑΡ (McClellan, 1990· Blaze-Temple & Howat, 1997· Yamatani, Santangelo, Maue & Heath, 1999· Dainas & Marks, 2000· Hargrave & Hiatt, 2005· Jorgensen, 2007· Hargrave, Hiatt, Alexander & Shaffer, 2008).

Έρευνα του Davidson Trahaire Corsyach, το 2012 έδειξε ότι μια επιχείρηση κερδίζει \$10.187,99 ετησίως για κάθε εργαζόμενο που χρησιμοποιεί τα ΕΑΡ από τη βελτίωση στην παραγωγικότητά του. Βλέπουμε, δηλαδή, ότι σε κάποιες περιπτώσεις το κέρδος των επιχειρήσεων από έναν μόνο εργαζόμενο που χρησιμοποίησε τα ΕΑΡ καλύπτει το ετήσιο κόστος του ΕΑΡ προγράμματος για το σύνολο των εργαζομένων.

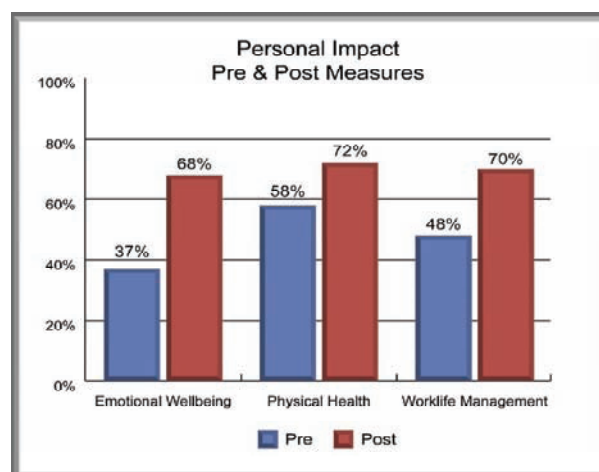
Επιπλέον στατιστικά αποτελέσματα:

R.O.I.:

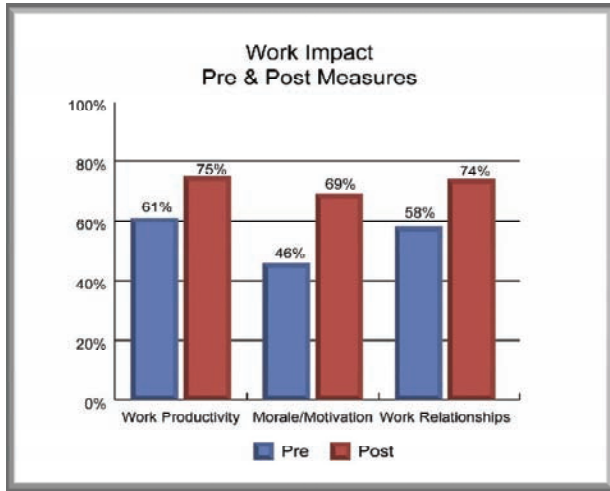
- United Airlines \$16,95: \$1,00
- Royal Bank of Canada \$14,00: \$1,00
- Bank of America \$6,00: \$1,00
- Citibank \$4,65: \$1,00
- PepsiCo \$3,00: \$1,00
- General Motors \$3,00: \$1,00
- Chevron: κατέγραψε κέρδος \$50.000, ανά περίπτωση, από τη μείωση αντικατάστασης στελεχών, λόγω της εφαρμογής των ΕΑΡ
- Το 5% των εργαζομένων που χρησιμοποιούν τα ΕΑΡ μειώνουν τα έξοδα μισθοδοσίας κατά 3,45% (Employee Assistance Report)
- Johnson & Johnson: 33,7% βελτίωση της ψυχοκοινωνικής υγείας των εργαζομένων
- 3M: το 80% των εργαζομένων σημείωσαν μείωση απουσιών από την εργασία, αύξηση παραγωγικότητας και βελτιωμένες εργασιακές σχέσεις
- Virginia Power: κατέγραψε 23% μείωση ιατρικών δαπανών για τους εργαζομένους που χρησιμοποίησαν ΕΑΡ
- General Motors: 72% μείωση των ιατροφαρμακευτικών εξόδων σχετιζόμενα με ατυχήματα και ασθένειες
- NCR Co.: το 80% των εργαζομένων και των οικογενειών τους που χρησιμοποίησαν τα ΕΑΡ, επέλυσαν το πρόβλημά τους χωρίς να χρησιμοποιήσουν το ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα της εταιρίας τους.

Στους παρακάτω πίνακες καταγράφονται οι μετρήσεις πριν και μετά τη χρήση των ΕΑΡ στην προσωπική και εργασιακή λειτουργικότητα των εργαζομένων. (EAP counseling: Outcomes, Impact and Return On Investment by Paul J Flanagan & Jeffrey Ots, 2012).

PERSONAL FUNCTIONING



WORK FUNCTIONING



Οι διεθνείς τάσεις των ΕΑΡ στον εργασιακό χώρο

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα οι έξι σημαντικότερες διεθνείς τάσεις των ΕΑΡ αναφέρονται σε διαχείριση εξαρτήσεων, διαχείριση χρόνιων ασθενειών, εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής, πρόληψη και προαγωγή της υγείας και της ευεξίας, αύξηση της δέσμευσης των εργαζομένων και ενίσχυση της υλοποίησης ΕΑΡ υπηρεσιών μέσω διαδικτύου. Παράτιθενται, συνοπτικά, οι σύγχρονες αυτές τάσεις και, επιπλέον, τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας αναφορικά με τις τάσεις των ΕΑΡ από την οπτική των επαγγελματιών του χώρου (Mark Attridge, EAP Evidence & Current Trends, 2012).

➤ Τάση Νο 1: Διαχείριση εξαρτήσεων (χρήση αλκοόλ και ουσιών)

Τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί επικέντρωση σε θέματα που απασχολούσαν τα ΕΑΡ στα πρώτα χρόνια εμφάνισής τους, όπως είναι το αλκοόλ και η χρήση ουσιών (Attridge & Wallace, 2009). Λόγω της αυξανόμενης συχνότητας εμφάνισης τέτοιων συμπεριφορών που καταγράφεται στις επιχειρήσεις σήμερα, τα ΕΑΡ καλούνται να συμβάλουν, τόσο στον έγκαιρο εντοπισμό και τη βραχυπρόθεσμη διαχείρισή τους όσο και στο να ενισχύσουν τη διαδικασία πρόσβασης των ατόμων σε μακροχρόνια βοήθεια από ειδικούς φορείς και επαγγελματίες. Η προσέγγιση Αξιολόγηση - Σύντομη Παρέμβαση - Παραπομπή σε Θεραπεία Προσέγγιση (Brief Intervention and Referral to Treatment- SBIRT Approach) χρησιμοποιείται από πολλές ΕΑΡ εταιρείες για τον εντοπισμό και τη διαχείριση του ρίσκου που άπτεται σε συμπεριφορές όπως εξαρτήσεις στον εργασιακό χώρο (McPherson et al., 2009). Επιπλέον, τα ΕΑΡ σήμερα επικεντρώνονται στην αξιοποίηση και τη χρήση έγκυρων ψυχομετρικών εργαλείων για τον εντοπισμό θεμάτων ψυχικής υγείας και καταχρήσεων (Bray et al., 2009· Goplerud & McPherson, 2011) και στην ένταξη αυτών των εργαλείων στο πλαίσιο διαχείρισης του ρίσκου στον ευρύτερο τομέα της υγείας (Health Risk Management).

➤ Τάση Νο 2: Διαχείριση χρόνιων ασθενειών -

Disability Management

Μια άλλη τάση που επικρατεί στους κόλπους των ΕΑΡ είναι η υποστήριξη εργαζομένων με χρόνιες ψυχικές ή/και σωματικές ασθένειες που βρίσκονται σε μακροχρόνια άδεια λόγω του προβλήματος που αντιμετωπίζουν (Attridge & Wallace, 2010, 2011). Διεθνώς, η Ευρώπη κατέχει το υψηλότερο ποσοστό καταγεγραμμένων χρόνιων ασθενειών. Επιπλέον, το οικονομικό κόστος των χρόνιων ψυχικών ασθενειών στην Ευρώπη υπολογίστηκε σε 3% - 4% του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος, με το κόστος της κατάθλιψης να ξεπερνά τα 118 εκ. ευρώ, ανά έτος, στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης («The Cost of Depression in Europe,» a 2004 review, Sobocki et al.). Τα ΕΑΡ προγράμματα διαχείρισης χρόνιων ασθενειών έχουν ως κύριο στόχο την προαγωγή της υγιούς εργασίας για εργαζομένους με χρόνιες ασθένειες έτσι ώστε, είτε να έχουν τη δυνατότητα να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους ενώ διαχειρίζονται αποτελεσματικά την ασθένειά τους είτε να επιστρέψουν ομαλά σε αυτήν ή σε κάποια αντίστοιχη θέση που να ανταποκρίνεται στις εκάστοτε ανάγκες/δυνατότητές τους, μετά από μία μακρά περίοδο απουσίας. Η πρακτική των ΕΑΡ στοχεύει στην ολιστική προσέγγιση για την ασφαλή και γρηγορότερη επιστροφή και διατήρηση στην εργασία και περιλαμβάνει ένα μεγάλο εύρος υπηρεσιών, όπως ανάπτυξη πολιτικών και διαδικασιών στη διαχείριση χρόνιων ασθενειών, εκπαίδευση και καθοδήγηση της Διοίκησης και των στελεχών, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ολόκληρου του ανθρώπινου δυναμικού, υποστήριξη των εργαζομένων με χρόνιες ασθένειες και των οικογενειών τους, προετοιμασία του εργασιακού χώρου (προϊστάμενοι, συνάδελφοι, εργαζόμενος) για την επιστροφή τους στην εργασία, συνεχή υποστήριξη του εργαζόμενου για την αποφυγή υποτροπής (Pomaki et al., 2010). Δεδομένης της σύνδεσης μεταξύ ψυχικών διαταραχών με άλλα ιατρικά θέματα, αρκετοί εργοδότες ζητούν από τα ΕΑΡ να προβούν και σε ψυχολογική κλινική αξιολόγηση όσων αιτούνται τα προνόμια των χρόνιων ασθενών, ανεξάρτητα εάν το κυρίαρχο πρόβλημα δεν είναι ψυχολογικό/ψυχιατρικό, για την αποτελεσματικότερη διαχείριση της περίπτωσης (The Hartford Group, 2007).

➤ Τάση Νο 3: Εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής - Work Life Programs

Τα σύγχρονα προγράμματα εξισορρόπησης προσωπικής και εργασιακής ζωής συμπεριλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών (Gornick, 2002), όπως εταιρικές πολιτικές εργασιακής ευελιξίας, αδειοδότηση, με ή χωρίς αποδοχές, φροντίδα προς εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας (παιδιά και ηλικιωμένους γονείς), εκπαίδευση, καθοδήγηση, υποστήριξη και βραχεία συμβουλευτική σε οικονομικά ή νομικά προβλήματα και δικτύωση με φορείς υποστήριξης στην κοινότητα (Lingle, 2004). Τα Work Life Programs, ως μέρος της φιλοσοφίας των ΕΑΡ, αναπτύχθηκαν στις Η.Π.Α. τη δεκαετία του '70, εξαιτίας των δημογραφικών αλλαγών της εργατικής δύναμης με τη συμμετοχή ολοένα και περισσότερων γυναικών στην εργασία. Ταυτόχρονα, άρχισε να γίνεται συνείδηση στους κόλπους των επιχειρήσεων η αναγκαιότητα για προσέλκυση και διατήρηση ικανών και πολύτιμων εργαζομένων. Για τους παραπάνω λόγους, οι εργοδότες άρχισαν

να προσφέρουν κίνητρα στους εργαζόμενους παρέχοντας επιπλέον παροχές που είχαν ως στόχο την εξισορρόπηση προσωπικής και εργασιακής ζωής. Τα EAP και Work Life Programs μοιράζονται κοινούς στόχους όσον αφορά στην υποστήριξη των εργαζομένων και των οικογενειών τους, αλλά και των αναγκών των επιχειρήσεων ως σύνολο (Jacobson & Attridge, 2010). Για τον λόγο αυτό παρέχονται ενσωματωμένα κάτω από το ίδιο συμβόλαιο ή/και EAP παροχές. Το 2011, η έκθεση Open Minds Industry Report καταγράφει μια πολύ μεγάλη αύξηση από το 2002 μέχρι και πρόσφατα στην παροχή τέτοιου είδους ενσωματωμένων μοντέλων, με τα EAP να λειτουργούν ως ένα «one-stop shop» για τους εργοδότες. Ταυτόχρονα, η ύπαρξη ενός παροχέα για τη σφαιρική κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων, τυχάνει μεγάλης αποδοχής λόγω της σημαντικής διευκόλυνσης και απλοποίησης των διαδικασιών για τους δικαιούχους των EAP. Έρευνα του Watson Wyatt το 2007 σε μεγάλο αριθμό εργοδοτών στις Η.Π.Α. απέδειξε ότι η εφαρμογή αυτών των προγραμμάτων αυξάνει κατά 77% την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Επιπλέον, απέδειξε βελτίωση της υγείας των εργαζομένων κατά 54%, ενίσχυση της παραγωγικότητάς τους κατά 54% και μείωση των ιατροφαρμακευτικών εξόδων κατά 39%.

➤ **Τάση Νο 4: Πρόληψη και προαγωγή υγείας και ευεξίας - Wellness Programs**

Ένα βασικό και αναπόσπαστο κομμάτι των EAP διεθνώς, είναι οι παρεμβάσεις στον τομέα προαγωγής της υγείας και ευεξίας στους εργασιακούς χώρους (Goetzel & Ozminowski, 2006). Θεμελιώδης αρχή των Wellness προγραμμάτων αποτελεί η πρόληψη των προβλημάτων ψυχικής και σωματικής υγείας στους χώρους εργασίας και η αποφυγή κατασταλτικών παρεμβάσεων. Σύμφωνα με τον Gold (2004) «όσο μεγαλύτερα είναι τα ρίσκα που συνδέονται με την ψυχοσωματική υγεία των εργαζομένων τόσο μεγαλύτερη θα είναι η αύξηση των επιπέδων απουσιών και οι απώλειες από την πτώση της παραγωγικότητας».

Ο βασικός πυρήνας της μεθοδολογίας των Wellness Programs περιλαμβάνει (Mulvihill, 2003):

- στρατηγικό σχεδιασμό για την πρόληψη επαγγελματικών νόσων
- μείωση των ρίσκων που συνδέονται με την ψυχική υγεία, τα υψηλά ιατροφαρμακευτικά κόστη και τις χρόνιες απουσίες
- εντοπισμό και αξιολόγηση της ψυχοσωματικής υγείας των εργαζομένων
- παρεμβάσεις για τη διαχείριση ρίσκων υγείας (άσκηση, διατροφή, διακοπή καπνίσματος, ενημερωτικά και εκπαιδευτικά έντυπα, καθοδήγηση από επιστήμονες για θέματα ψυχοσωματικής υγείας, διαχείριση χρόνιων ασθενειών κ.ά.)
- αξιολογήσεις του προγράμματος και μετρήσιμα αποτελέσματα.

Τα περισσότερα EAP σήμερα επικεντρώνονται στην υποστήριξη, την εκπαίδευση και την καθοδήγηση των εξυπηρετούμενων ως προς την αλλαγή της συμπεριφοράς και της στάσης ζωής που έχουν υιοθετήσει απέναντι στην υγεία τους, πολλές φορές μετά τη χρήση διαγνωστι-

κών εργαλείων αξιολόγησης, όπως το HRA- Health Risk Appraisal (Birkland & Birkland, 2005). Επιπλέον, στον έγκαιρο εντοπισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών που σχετίζονται με θέματα χρόνιων ψυχικών ασθενειών (κατάθλιψη, άγχος) επηρεάζουν αρνητικά και την παραγωγικότητα των εργαζομένων και την ποιότητα της ζωής τους (Caggianelli & Carruthers, 2007). Τα βασικά εργαλεία των προγραμμάτων προαγωγής υγείας και τα αποτελέσματά τους έχουν αναλυθεί και αποτιμηθεί από πολλές έρευνες σε εργασιακούς χώρους. Περισσότερες από 100 δημοσιευμένες έρευνες και μελέτες καταλήγουν σε θετικά συμπεράσματα σχετικά με τη βελτίωση του επιπέδου υγείας, την αύξηση της εργασιακής απόδοσης και την εξοικονόμηση πόρων από τη μείωση των ιατροφαρμακευτικών δαπανών (Making the Business Case For Worksite Wellness, Dan Gold, 2004).

Πρόσφατη έρευνα 200 επαγγελματιών του τομέα των EAP μας δίνει στοιχεία για τον σημαντικό ρόλο των EAP στην ενίσχυση της πρόληψης και της προαγωγής της ευεξίας στον εργασιακό χώρο. Η έρευνα έδειξε πως 1 στους 4 EAP παρόχους συστηματικά πραγματοποιεί παρεμβάσεις για την κατάθλιψη (25%), για την εργασιακή παρενόχληση/βία (23%) και για λοιπά θέματα ψυχικής υγείας όπως το άγχος (17%). Τα EAP πραγματοποιούν, επίσης, εκπαιδεύσεις και ενημερωτικές παρουσιάσεις σε επίπεδο πρόληψης για θέματα όπως η βελτίωση των σχέσεων σε εργασιακές ομάδες (32%) και η διαχείριση προσωπικών/οικογενειακών σχέσεων (15%) (Bennett & Attridge, 2008).

➤ **Τάση Νο 5: Αύξηση της δέσμευσης των εργαζομένων**

Τα EAP αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερο ρόλο στην προσπάθεια των επιχειρήσεων να αυξήσουν τη δέσμευση των εργαζομένων μέσα από την ενίσχυση του επιπέδου υγείας και ευεξίας στον εργασιακό χώρο (Seidl, 2007· Pugh & Dietz, 2008). Πολλές επιχειρήσεις, διεθνώς, δίνουν μεγάλη έμφαση στη μέτρηση της δέσμευσης των εργαζομένων τους και της ικανοποίησης από την εργασία τους, προκειμένου -με βάση τα αποτελέσματα- να ενισχύσουν τις πρακτικές της Διεύθυνσης Προσωπικού και την αποτελεσματικότητά στον εργασιακό χώρο (Attridge, 2009b). Η συγκεκριμένη τάση, παρέχει μεγάλη προοπτική και ευκαιρία στα EAP να ενισχύσουν τις εταιρείες/πελάτες τους μέσω μετρήσεων της δέσμευσης των εργαζομένων που εξυπηρετούνται από τα EAP, πριν και μετά την εισαγωγή τους στο πρόγραμμα. Τα EAP, στηριζόμενα στις αρχές της Θετικής Ψυχολογίας και με τη βοήθεια των εξειδικευμένων EAP συμβούλων, συμβάλλουν στην αλλαγή της κουλτούρας στον εργασιακό χώρο, την ενίσχυση του τρόπου ηγεσίας, τη βελτίωση της επικοινωνίας και, κατ' επέκταση, στην αύξηση της εργασιακής δέσμευσης (Taranowski, 2009). Έρευνα της DuPont το 1995 στους 18.000 εργαζομένους της επιβεβαιώνει ότι οι πιο αφοσιωμένοι εργαζόμενοι είναι εκείνοι, οι οποίοι χρησιμοποιούν EAP υπηρεσίες για την ανάπτυξη των προσωπικών και εργασιακών τους δεξιοτήτων και μάλιστα αποδείχθηκε ότι είναι κατά 45% περισσότερο πρόθυμοι να προσφέρουν περισσότερα από τα

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΡΕΣΩΝ

ΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΠΡΕΣΕΣ	Ημερομηνία:
Επιθεωρούμενο Τμήμα:	

A/A	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
1	Το έμβολο μπορεί να σταματήσει σε οποιαδήποτε φάση του κύκλου λειτουργίας του ή πρέπει να ολοκληρωθεί αυτός ο κύκλος για να σταματήσει;			
2	Σε περίπτωση μείωσης της υδραυλικής πίεσης ή της πίεσης αέρα υπάρχει εναλλακτικός τρόπος φρεναρίσματος;			
3	Υπάρχει κίνδυνος υπερθέρμανσης;			
4	Υπάρχει ασφαλιστική διάταξη για την αποφυγή εισχώρησης λιπαντικού στις επιφάνειες των φρένων τριβής;			
5	Σε περίπτωση διακοπής της ηλεκτρικής ή υδραυλικής ή αέριας παροχής, ο συμπλέκτης θα απενεργοποιηθεί και το φρένο θα λειτουργήσει αμέσως;			
6	Υπάρχει σύστημα που να εξασφαλίζει ότι η πίεση λειτουργίας των πνευματικών ή υδραυλικών συστημάτων δεν θα ξεπεράσει το επιτρεπόμενο όριο;			
7	Οι συνδέσεις των σωλήνων είναι τέτοιες ώστε να αποφεύγεται η καταστροφή τους σε περίπτωση απότομης αλλαγής της πίεσης;			
8	Το σύστημα λίπανσης των μερών ή των βαλβίδων πνευματικών συστημάτων είναι αυτόματο;			
9	Υπάρχουν ημιαυτόματοι ή αυτόματοι μηχανισμοί τροφοδότησης και αφαίρεσης υλικών;			
10	Ποια συστήματα προφύλαξης από τα παρακάτω υπάρχουν; <ul style="list-style-type: none"> • Ενδομανδάλωσης • Κλειστά εργαλεία • Σύστημα χρήσης δύο χεριών • Σταθεροί προφυλακτήρες • Χρήση φωτοκύτταρου • Σύστημα περιορισμού κίνησης των χεριών 			



A/A	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
11	Υπάρχει ποδομοχλός;			
12	Τα συστήματα προφύλαξης είναι στη σωστή απόσταση σε σχέση με το χρόνο απόκρισης (σταματήματος) της πρέσας;			
13	Τα συστήματα ελέγχου είναι ασφαλή σε καλή κατάσταση και διακριβωμένα;			
14	Υπάρχει κουμπί άμεσης παύσης λειτουργίας (μανιτάρι);			
15	Υπάρχουν οδηγίες χειρισμού και συντήρησης του μηχανήματος;			
16	Γίνεται τακτική συντήρηση σύμφωνα με τις οδηγίες του κατασκευαστή;			
17	Υπάρχει πρόγραμμα προληπτικής συντήρησης;			
18	Ενημερώνεται το βιβλίο συντήρησης;			
19	Υπάρχει γραπτή διαδικασία ρύθμισης των καλουπιών;			
20	Το μηχάνημα είναι καθαρό και σε καλή κατάσταση;			
21	Ο χειριστής είναι εκπαιδευμένος;			
	Υπάρχει τεκμηρίωση;			
22	Υπάρχουν μέσα προφύλαξης για αποφυγή κινδύνων από πτώσεις;			
23	Ο χειριστής του μηχανήματος εκτίθεται σε ακτινοβολούμενη θερμότητα;			
24	Η ένταση θορύβου είναι σε επιτρεπτά όρια;			
25	Είναι επαρκής ο φωτισμός στη θέση εργασίας;			
26	Υπάρχει εξοπλισμός ώστε να αποφεύγονται οι κίνδυνοι από το ηλεκτρικό ρεύμα;			
27	Είναι ικανοποιητικό το σύστημα εξαερισμού του μηχανήματος;			
28	Η έδραση της πρέσας απορροφά τους κραδασμούς;			
29	Το μηχάνημα είναι εργονομικά σχεδιασμένο;			

ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΥΔΡΑΥΛΙΚΩΝ ΠΡΕΣΣΩΝ

ΥΔΡΑΥΛΙΚΕΣ ΠΡΕΣΣΕΣ	Ημερομηνία:
Επιθεωρούμενο Τμήμα:	

A/A	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
1	Υπάρχει σύστημα περιορισμού της διαδρομής του εμβόλου: • μηχανικό • υδραυλικό • συνδυασμός τους			
2	Το σύστημα περιορισμού της διαδρομής του εμβόλου λειτουργεί αυτόματα;			
3	Τα υδραυλικά συστήματα επιτρέπουν στην πίεση του υγρού να ελαττώνεται όταν η μονάδα παραγωγής πίεσης αποσυνδέεται από την παροχή ισχύος;			
4	Σε περίπτωση μείωσης της υδραυλικής πίεσης υπάρχει εναλλακτικός τρόπος φρεναρίσματος;			
5	Υπάρχει κίνδυνος υπερθέρμανσης;			
6	Υπάρχει σύστημα που να εξασφαλίζει ότι η πίεση λειτουργίας των πνευματικών ή υδραυλικών συστημάτων δεν θα ξεπεράσει το επιτρεπόμενο όριο;			
7	Υπάρχει ασφαλιστική διάταξη για την αποφυγή εισχώρησης λιπαντικού στις επιφάνειες των φρένων τριβής;			
8	Οι συνδέσεις των σωλήνων είναι τέτοιες ώστε να αποφεύγεται η καταστροφή τους σε περίπτωση απότομης αλλαγής της πίεσης;			
9	Όλες οι εγκαταστάσεις σωληνώσεων, τα εξαρτήματα σύνδεσης των σωλήνων, οι αγωγοί, οι δεξαμενές αποθήκευσης είναι ελεύθερες από γρέζια και ξένες ουσίες;			
10	Το σύστημα λίπανσης των μερών ή των βαλβίδων πνευματικών συστημάτων είναι αυτόματο;			
11	Υπάρχουν ημιαυτόματοι ή αυτόματοι μηχανισμοί τροφοδότησης και αφαίρεσης υλικών;			
12	Υπάρχει ποδομοχλός;			



A/A	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
13	Ποια συστήματα προφύλαξης από τα παρακάτω υπάρχουν; <ul style="list-style-type: none"> • ενδομανδάλωσης • κλειστά εργαλεία • σύστημα χρήσης δύο χεριών • σταθεροί προφυλακτήρες • χρήση φωτοκύταρου • σύστημα περιορισμού κίνησης των χεριών 			
14	Τα συστήματα προφύλαξης είναι στη σωστή απόσταση σε σχέση με το χρόνο απόκρισης (σταματήματος) της πρέσας;			
15	Τα συστήματα ελέγχου είναι ασφαλή σε καλή κατάσταση και διακριβωμένα;			
16	Υπάρχει κουμπί άμεσης παύσης λειτουργίας (μανιτάρι);			
17	Υπάρχουν οδηγίες χειρισμού και συντήρησης του μηχανήματος;			
18	Γίνεται τακτική συντήρηση σύμφωνα με τις οδηγίες του κατασκευαστή;			
19	Υπάρχει πρόγραμμα προληπτικής συντήρησης;			
20	Ενημερώνεται το βιβλίο συντήρησης;			
21	Υπάρχει γραπτή διαδικασία ρύθμισης των καλτουπιών;			
22	Το μηχάνημα είναι καθαρό και σε καλή κατάσταση;			
23	Ο χειριστής είναι εκπαιδευμένος; Υπάρχει τεκμηρίωση;			
24	Υπάρχουν μέσα προφύλαξης για αποφυγή κινδύνων από πτώσεις;			
25	Ο χειριστής του μηχανήματος εκτίθεται σε ακτινοβολούμενη θερμότητα;			
26	Η ένταση θορύβου είναι σε επιτρεπτά όρια;			
27	Είναι επαρκής ο φωτισμός στη θέση εργασίας;			
28	Υπάρχει εξοπλισμός ώστε να αποφεύγονται οι κίνδυνοι από το ηλεκτρικό ρεύμα;			
29	Είναι ικανοποιητικό το σύστημα εξαερισμού του μηχανήματος;			
30	Η έδραση της πρέσας απορροφά τους κραδασμούς;			
31	Το μηχάνημα είναι εργονομικά σχεδιασμένο;			

Πηγή: «Εργαλεία διερεύνησης θεμάτων ασφάλειας και εργονομικών παραγόντων». Συλλογικό, ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2008, σελ. 57 - 59, ISBN: 978-960-6818-06-6

(συνέχεια από τη σελίδα 24)

αναμενόμενα (“go the extra mile”) σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Η ικανοποίηση από την εργασία, η θετική στάση απέναντι στη ζωή, η αυξημένη προσαρμοστικότητα σε μεταβατικές περιόδους και η ευεξία, ενδεχομένως να θεωρούνται μη χειροπιαστά στοιχεία, όμως, με βάση διεθνείς μελέτες διαπιστώνεται ότι επηρεάζουν την ανάπτυξη και την επιτυχημένη πορεία μιας επιχείρησης. Πρόσφατη έρευνα έδειξε, ότι η υλοποίηση EAP προγραμμάτων σε εργαζόμενους, επέφερε σημαντική αύξηση στην εργασιακή δέσμευση και την ικανοποίηση από την προσωπική και εργασιακή τους ζωή (The workplace outcomes suite: Measuring the Real Impact of EAP, 2011).

➤ **Τάση Νο 6: Αυξανόμενη αξιοποίηση της τεχνολογίας - Διαδίκτυο**

Στις μέρες μας, παρατηρείται μια ολοένα αυξανόμενη τάση για χρήση νέων τεχνολογιών στον τομέα των EAP για την υποστήριξη των εργαζομένων στη διαχείριση θεμάτων που σχετίζονται με την υγεία τους και σε συναφείς υπηρεσίες. Οι ιστοσελίδες των EAP παρόχων αναβαθμίζονται συνεχώς προσφέροντας πρόσβαση σε πληθώρα υπηρεσιών όπως καταλόγους EAP συμβούλων, φορέων παροχής φροντίδας, ενημερωτικά φυλλάδια, εκπαιδευτικά σεμινάρια, καθώς και ένα ευρύ φάσμα εργαλείων αυτο-αξιολόγησης για τους εξυπηρετούμενους (Richard, 2009). Η χρήση εφαρμογών μέσω διαδικτύου για την παροχή κλινικών υπηρεσιών είναι λιγότερο συχνή, αλλά αναπτύσσεται με γρήγορους ρυθμούς ως ένα νέο μοντέλο πρακτικής (Klison, 2011). Μεγάλος αριθμός σύγχρονων ερευνών σε διεθνές επίπεδο δείχνουν ότι η παροχή EAP υπηρεσιών μέσω διαδικτύου για διάφορα θέματα που σχετίζονται με την ψυχική υγεία είναι εξίσου αποτελεσματική με την παραδοσιακή «Πρόσωπο με Πρόσωπο» συμβουλευτική (Attridge, 2011). Δεκάδες επιστημονικές μελέτες έχουν μετρήσει την κλινική αποτελεσματικότητα της online παροχής υπηρεσιών υποστήριξης (Zack & Speyer, 2004· Griffiths & Christensen, 2006· Nissim & Shapira, 2008· Reger & Gahm, 2009) και έχουν αποδείξει υψηλούς δείκτες θετικών αποτελεσμάτων, κυρίως για θέματα ψυχικής υγείας ήπιας ή μέτριας έντασης που χαρακτηρίζουν τα αιτήματα που διαχειρίζονται οι EAP συμβουλευτικές υπηρεσίες.

Οι τάσεις των EAP στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα τα EAP εισάγονται για πρώτη φορά και εφαρμόζονται από το 2005. Οι διεθνείς τάσεις που περιγράφηκαν ανωτέρω ισχύουν και στη χώρα μας. Όμως, όπως διαπιστώνεται από την υλοποίηση των EAP σε μεγάλο αριθμό εγχώριων και πολυεθνικών εταιρειών, στον ελληνικό χώρο παρατηρούνται και επιπρόσθετες ανάγκες, περισσότερο πολύπλοκες και δυναμικά εντεινόμενες. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις και στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια είναι σημαντικές και πολύδιάστατες λόγω της παραταμένης κοινωνικοοικονομικής κρίσης και των επιπτώσεων αυτής στο ανθρώπινο δυναμικό της χώρας και στο εργασιακό περιβάλλον, γενικότερα. Οι βασικότεροι τομείς στους οποίους οι επιχειρήσεις καταγράφουν ισχυρά χτυπήματα, αναζητώντας ταυτόχρονα τη συμβολή των εξειδικευμένων EAP παρο-

χών και ειδικά διαμορφωμένων EAP υπηρεσιών στην κουλτούρα και τις ανάγκες του ελληνικού εργασιακού χώρου είναι κυρίως: η διατήρηση της συνοχής και της σταθερότητας στο εργασιακό περιβάλλον, η ενίσχυση του ηθικού και της δέσμευσης, η βελτίωση του επίπεδου υγείας και ευεξίας του ανθρώπινου δυναμικού, η διαχείριση περιπτώσεων υψηλού ρίσκου που αναδύονται εντονότερα σε ψυχοπαιστικές συνθήκες αλλά και η αύξηση της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων, τόσο σε ομαδικό όσο και σε ατομικό επίπεδο. Επιπλέον, ολοένα αυξανόμενος εμφανίζεται ο αριθμός των εργοδοτών που αντιλαμβάνονται την άμεση σύνδεση μεταξύ της ευεξίας των εργαζομένων και της αποδοτικότητας στον εργασιακό χώρο και το πώς αυτή αποτελεί τη λύση-κλειδί για ανάκαμψη σε περιόδους ύφεσης. Προσανατολίζονται έτσι στην υλοποίηση EAP προγραμμάτων πρόληψης και έγκαιρης παρέμβασης στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών ρίσκων και, γενικότερα, στη διάχυση μιας κουλτούρας “wellbeing” σε ολόκληρο τον οργανισμό (Hellas EAP, 2014).

Επιπρόσθετες τάσεις που παρατηρούνται για το 2014, με βάση την εμπειρία στον ελληνικό εργασιακό χώρο, αποτελούν:

Ενίσχυση της ανθεκτικότητας και του ηθικού - Ενδυνάμωση και υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού

Στοιχεία που συλλέγονται από την υλοποίηση υπηρεσιών EAP, αποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι σωματικά αλλά και ψυχικά έχουν εξαντληθεί από τις συνεχείς αλλαγές που συμβαίνουν σε όλα τα επίπεδα και τις αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις. Τα τελευταία δύο χρόνια στην Ελλάδα, έχει σχεδόν διπλασιαστεί ο αριθμός των αιτημάτων που καθλούνται να διαχειριστούν οι εξειδικευμένοι EAP επαγγελματίες σύμβουλοι της 24ωρης Τηλεφωνικής Γραμμής Υποστήριξης και Κρίσης και των συμβουλευτικών υπηρεσιών «Πρόσωπο με Πρόσωπο». Αυξητική τάση παρουσιάζει και η χρήση των EAP υπηρεσιών από στελέχη επιχειρήσεων και ιδιαίτερα από τους HR μάντζερς. Και αυτό διότι, εκ θέσεως, καθλούνται να υλοποιήσουν «σκληρές» αποφάσεις της επιχείρησης, να υποστηρίξουν και να διαχειριστούν αποτελεσματικά τους ανθρώπους τους και τους ίδιους, να περιορίσουν τα ρίσκα που συνδέονται με τον ανθρώπινο παράγοντα και, γενικότερα, να ανταποκριθούν στις προσδοκίες όλων, από τη στιγμή που η επιχείρηση κατά ένα μεγάλο βαθμό στηρίζεται σε αυτούς για την επίτευξη των στόχων της (Hellas EAP, 2014). Τα ανωτέρω καταδεικνύουν την αυξημένη ανάγκη, τόσο του ανθρώπινου δυναμικού όσο και των οικογενειών τους για ενδυνάμωση, υποστήριξη, αποφόρτιση, ενίσχυση ηθικού και καθοδήγηση στο πώς να διαχειριστούν τις συνεχείς αλλαγές και πιέσεις στο προσωπικό και εργασιακό τους περιβάλλον και να στηρίξουν τον οργανισμό τους στα δύσκολα.

Ευθυγράμμιση με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προαγωγή της ψυχοκοινωνικής υγείας και ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον

Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα αναγνωρίζουν συνεχώς την αναγκαιότητα να λειτουργούν σύμφωνα με τα διεθνή και ευρωπαϊκά πρότυπα και επιλέγουν, πλέον συνειδητά, τα EAP ως ένα ολιστικό σύστημα παρέμβα-

σης που ευθυγραμμίζεται με τη νομοθεσία, τις οδηγίες και τις κατευθυντήριες γραμμές που έχουν τεθεί από τον World Health Organization (WHO), International Labour Organization (ILO), European Agency For Safety and Health at Work (EU- OSHA) και από την ευρωπαϊκή (89/391 ΕΟΚ) και ελληνική νομοθεσία (Ν.3850/2010) στον τομέα διασφάλισης της υγείας, της ευεξίας και της ασφάλειας των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

Ανάπτυξη πολιτικών και διαδικασιών σε ευαίσθητα θέματα του ανθρώπινου παράγοντα

Ακολουθώντας τις σύγχρονες τάσεις και ανάγκες, αρκετές ελληνικές εταιρείες δείχνουν εμπιστοσύνη στη διεθνή τεχνογνωσία και εμπειρία των ΕΑΡ και προβαίνουν σε αξιολόγηση των συγκεκριμένων αναγκών του εκάστοτε εργασιακού χώρου και στον σχεδιασμό πολιτικών και διαδικασιών για την αντιμετώπιση ευαίσθητων θεμάτων που αφορούν στον ανθρώπινο παράγοντα, όπως διαχείριση ψυχοκοινωνικών ρίσκων, διαχείριση συμπεριφοριστικών επικινδυνοτήτων, διαχείριση χρόνιων ασθενειών, βία, παρενόχληση κ.ά. Καθίσταται ολοένα και περισσότερο επιτακτική για τις επιχειρήσεις η ανάγκη να διαχειριστούν δομημένα τα ευαίσθητα θέματα των εργαζομένων με σκοπό κυρίως την πρόληψη, την υποστήριξη των ανθρώπων τους αλλά και τη μείωση του ρίσκου νομικών διεκδικήσεων και αποζημιώσεων και του κόστους που συνεπάγονται για τη δημόσια εικόνα του οργανισμού.

Πρόληψη και διαχείριση των ψυχοκοινωνικών ρίσκων

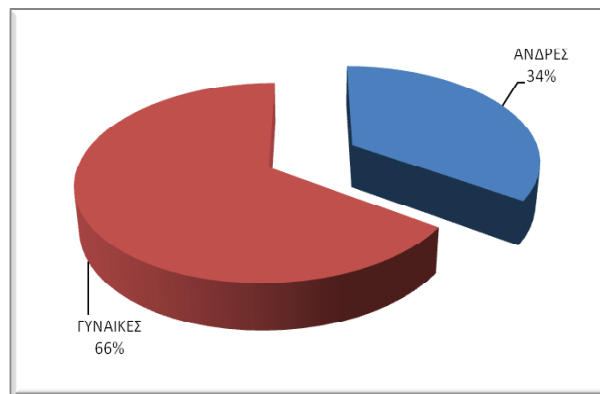
Παράγοντες όπως οι εργασιακές απαιτήσεις, ο φόρτος εργασίας, η οργανωσιακή κουλτούρα αλλά και οι συνεχόμενες αναδιαρθρώσεις στον εργασιακό χώρο, επιφέρουν άμεσα αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχοκοινωνική υγεία των εργαζομένων (ESENER, European Agency for Safety and Health at Work, 2010). Η έκθεση των ελλήνων εργαζομένων σε έντονα ψυχοπνευματικές συνθήκες, στο πλαίσιο της παρατεταμένης κρίσης, έχει άμεσο αντίκτυπο στη μείωση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των υπηρεσιών, επιτείνει κατακόρυφα την εκδήλωση λαθών, συμπεριφοριστικών επικινδυνοτήτων, ψυχικών ασθενειών και παραβατικών συμπεριφορών μέσα στον εργασιακό χώρο. Η σημαντικότερη, λοιπόν, πρόκληση για τις ελληνικές επιχειρήσεις σήμερα, είναι η προετοιμασία των στελεχών και του εργασιακού περιβάλλοντος για τη διαχείριση των επικινδυνοτήτων που συνδέονται με τον ανθρώπινο παράγοντα και αναδύονται έντονα σε συνθήκες πίεσης. Πρωταρχικής σημασίας για τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού αλλά και τα υπόλοιπα στελέχη, είναι τα εργαλεία που μπορούν να έχουν στη διάθεσή τους για τη διαχείριση αυτών των κινδύνων σε ένα αρχικό στάδιο προτού οδηγήσουν σε συμπεριφοριστικά (υψηλά επίπεδα στρες, βία, εξαρτήσεις κ.ά.) και οργανωσιακά ρίσκα (χαμηλή παραγωγικότητα, απουσίες, παρουσιασμό κ.ά.), με τα επακόλουθα «ανθρώπινα» και οικονομικά κόστη για τον οργανισμό.

Στατιστικά αποτελέσματα από την υλοποίηση ΕΑΡ στον ελληνικό εργασιακό χώρο

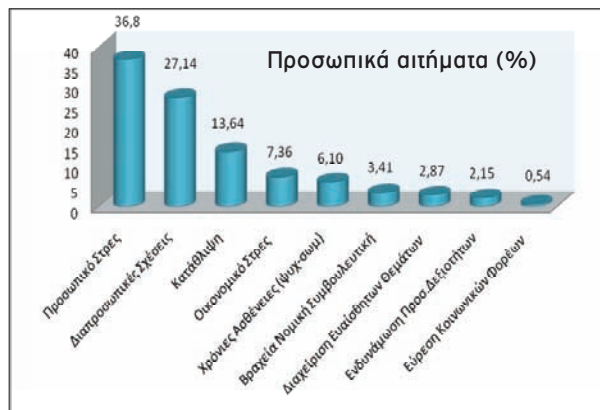
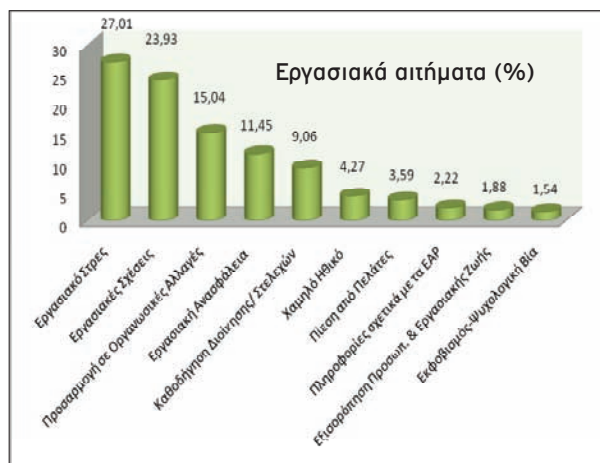
1. Αποτελέσματα από την 24/7/365 Τηλεφωνική Γραμμή Υποστήριξης και Κρίσης

Σε δείγμα 1.867 εργαζομένων από 32 ελληνικές και πολυεθνικές εταιρείες στην Ελλάδα, τα παρακάτω αποτελέσματα καταγράφηκαν αναφορικά με τα εργασιακά, προσωπικά και οικογενειακά θέματα που απασχόλησαν τους εργαζομένους και κάλεσαν στην 24/7/365 Τηλεφωνική Γραμμή Υποστήριξης και Κρίσης προκειμένου να λάβουν υποστήριξη και καθοδήγηση (Hellas EAP, 2013- 2014).

Φύλο καλούντων



Φύση αιτημάτων





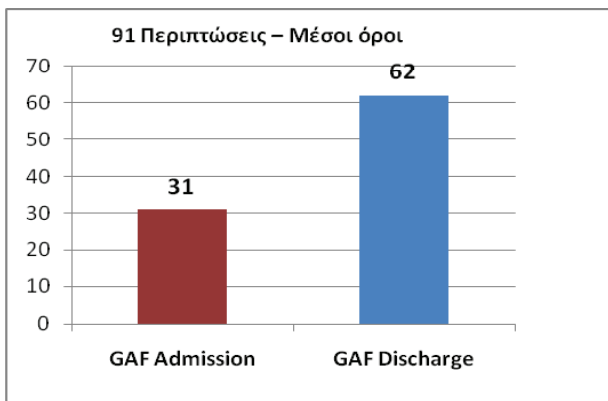
2. Αποτελέσματα από την υλοποίηση της Υπηρεσίας Disability Management - Διαχείριση ατόμων με χρόνιες ασθένειες στον εργασιακό χώρο

Σε σύνολο 91 περιπτώσεων διαχείρισης εργαζομένων με χρόνιες ψυχικές ή/και σωματικές ασθένειες από 7 ελληνικές εταιρείες του τραπεζικού, βιομηχανικού και εμπορικού κλάδου καταγράφηκαν τα παρακάτω αποτελέσματα (Hellas EAP, περίοδος 2006-2012):

Μέτρηση του δείκτη GAF (Κλίμακα Συνολικής Εκτίμησης της Λειτουργικότητας)

Αύξηση του μέσου όρου της λειτουργικότητας των ατόμων σε ψυχοκοινωνικό και εργασιακό/επαγγελματικό επίπεδο από 31, κατά την εισαγωγή τους στην Υπηρεσία, σε 62 κατά την ολοκλήρωση της παρέμβασης. Με την ολοκλήρωση της παρέμβασης 90 άτομα επέστρεψαν επιτυχώς στην εργασία τους και ένα άτομο αποφάσισε οικειοθελώς να αποχωρήσει από την εργασία του.

- GAF 31-40: ο εργαζόμενος παρουσιάζει έκπτωση του ελέγχου της πραγματικότητας ή της επικοινωνίας με το εξωτερικό περιβάλλον ή μείζονα έκπτωση σε τομείς της ζωής του, όπως την εργασία, τις οικογενειακές σχέσεις, αλλά και τις γνωστικές διεργασίες, π.χ. την κρίση, τη σκέψη του ή και τη συναισθηματική του διάθεση.
- GAF 61-70: τα θέματα που απασχολούν τον εργαζόμενο προκαλούν συμπτώματα που πιθανότατα επηρεάζουν την αποδοτικότητά του, όπως συγκέντρωση ή περιστασιακό απουσιασμό. Γενικά, η λειτουργικότητά του είναι καλή και διατηρεί κάποιες καλές σχέσεις με συναδέλφους.



Έρευνα ικανοποίησης από την υπηρεσία Disability Management

Εξυπηρετούμενοι:

- 98% δήλωσαν ότι η παρέμβαση συνέβαλε στη γρήγορη αποκατάσταση και την ασφαλή επιστροφή τους στην εργασία
- 97,4% δήλωσαν υψηλή ικανοποίηση από την ποιότητα του προγράμματος και τις υποστηρικτικές υπηρεσίες που έλαβαν
- 86% δήλωσαν βελτίωση της συναισθηματικής τους ευεξίας
- 80% δήλωσαν βελτίωση στη διαχείριση της εργασιακής και προσωπικής τους ζωής.

HR Στελέχη:

- 95,2% δήλωσαν υψηλή ικανοποίηση από την ποιότητα του προγράμματος
- 97,3% ανέφεραν ότι παρατηρήθηκε απουσία υποτροπών ένα χρόνο μετά από την επιστροφή των εργαζομένων στην εργασία
- 97,8% δήλωσαν ικανοποίηση για την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων.

3. Αποτελέσματα από την Υπηρεσία Critical Incident Stress Response (CISR) - Διαχείριση αιφνίδιων τραυματικών γεγονότων και κρίσεων

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 86 εργαζομένων από 6 ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, οι οποίοι δέχθηκαν από την Hellas EAP, τη διεθνώς πιστοποιημένη παρέμβαση Critical Incident Stress Response (CISR) - Διαχείριση Αιφνίδιων Τραυματικών Γεγονότων και Κρίσεων εντός ή εκτός εργασιακού χώρου (Hellas EAP, 2012-2013).

Σε σχέση με την υποστήριξη που έλαβαν οι εργαζόμενοι μετά την έκθεσή τους σε αιφνίδια τραυματικά γεγονότα και κρίσεις εντός ή εκτός εργασιακού χώρου (π.χ. ληστεία, ατύχημα, αιφνίδια απώλεια κ.ά.) καταγράφηκαν τα κάτωθι αποτελέσματα:

- 93% δήλωσαν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι έως εξαιρετικά ικανοποιημένοι από την υποστήριξη που έλαβαν από την παρέμβαση των εξειδικευμένων CISR EAP συμβούλων
- 83% δήλωσαν ότι η παρέμβαση τους βοήθησε πολύ, έως εξαιρετικά πολύ, στο να επιστρέψουν στο φυσιολογικό (αρχικό) επίπεδο λειτουργικότητας στα εργασιακά τους καθήκοντα
- 76% δήλωσαν ότι θεωρούν την παρέμβαση πολύ βοηθητική, έως εξαιρετικά πολύ βοηθητική, στην αποτελεσματική διαχείριση των συμπτωμάτων που βίωσαν λόγω του τραυματικού γεγονότος.

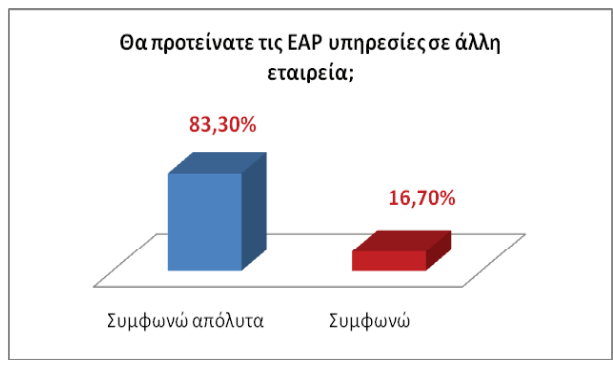
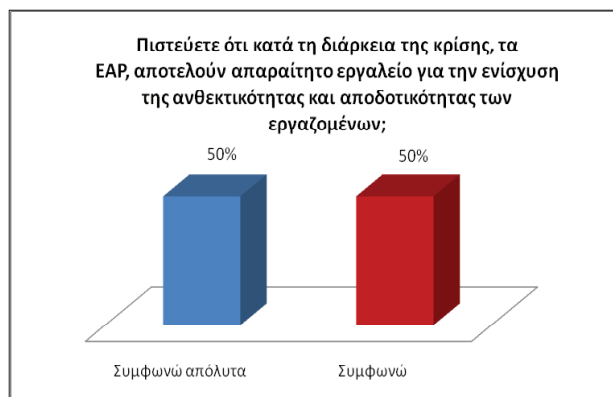
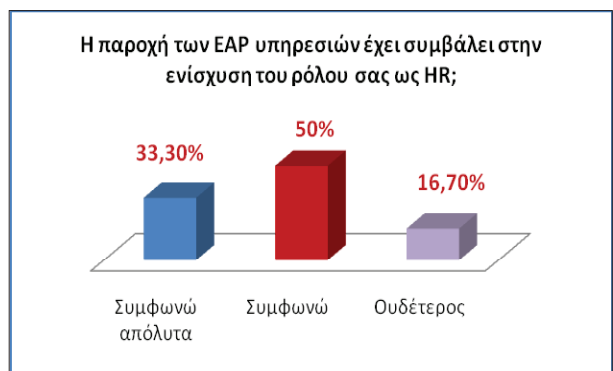
Οι εργαζόμενοι, σε follow up τρεις μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης, δήλωσαν τα κάτωθι, αναφορικά με το τί θα ήθελαν να τους προσφέρουν οι εργοδότες τους προκειμένου να διαχειριστούν αποτελεσματικότερα τις εργασιακές/προσωπικές προκλήσεις και να ενισχύσουν τα επίπεδα ευεξίας τους (ερωτήσεις πολλαπλής απάντησης):

- 96%: ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, διαχείρισης

- συγκρούσεων, διαχείρισης χρόνου, προσαρμογής στην αλλαγή κ.ά.
- 62%: ενίσχυση δεξιοτήτων ανθεκτικότητας και αισιοδοξίας
- 48%: καθοδήγηση/πρακτικές για τη διαχείριση των απαιτήσεων της εργασιακής και προσωπικής τους ζωής
- 34%: 24/7 Τηλεφωνική Γραμμή Υποστήριξης για τους ίδιους και την οικογένειά τους
- 33%: συμβουλευτική υποστήριξη «Πρόσωπο με Πρόσωπο» για τους ίδιους και την οικογένειά τους
- 26%: Ομιλίες - Ευαισθητοποίηση (προσωπική ανάπτυξη και ψυχοκοινωνική υγεία).

4. Έρευνα ικανοποίησης επαγγελματιών της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού από την υλοποίηση των EAP προγραμμάτων

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα στελέχη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε 11 ελληνικές και πολυεθνικές εταιρείες στην Ελλάδα, τα παρακάτω αποτελέσματα καταγράφηκαν σε σχέση με την υλοποίηση EAP υπηρεσιών (Hellas EAP, 2012-2013).



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Attridge, M. (2003b, November). Optum EAP client satisfaction and outcomes survey study 2002 . Presented at the Employee Assistance Professionals Association Annual Conference, New Orleans, LA.
2. Attridge, M. (2009b). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24 (1), 1-16
3. Attridge, M. (2010b). Taking the pareto path to ROI. Part 2 of 3. *Journal of Employee Assistance*, 40 (3), 12-15.
4. Attridge, M. (2011). The emerging role of e-therapy: On-line services proving to be effective. *Journal of Employee Assistance*, 41 (4), 10-13.
5. Attridge, M. (2012). Employee Assistance Programs: Evidence and Current Trends
6. Attridge, M., Otis, J., & Rosenberg, T . (2002). The impact of Optum counselor services on productivity and absenteeism: Survey results from 30,000+ employees. Unpublished report. Optum Research Brief No. 22. Golden Valley, MN: Optum.
7. Attridge, M., & Amaral, T. M. (2002, October). Making the business case for EAPs with the core technology . Paper presented at the Annual Conference of the Employee Assistance Professionals Association, Boston, MA.
8. Attridge, M., & Wallace, S. (2009). Hidden hazards: The business response to addictions in the workplace. Vancouver, BC, Canada: Homewood Human Solutions, from http://www.homewoodhumansolutions.com/docs/HSreport_09.pdf
9. Attridge, M., & VandePol, B. (2010). The business case for workplace critical incident response: A literature review and some employer examples. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25 (2), 132-145. doi: 10.1080/15555241003761001
10. Attridge, M., & Wallace, S. (2010). Able-minded: Return to work and accommodations for workers on disability leave for mental disorders. Vancouver, BC, Canada: Homewood Human Solutions, from http://www.homewoodhumansolutions.com/docs/HSreport_10.pdf
11. Baker, E. (2007, October). Measuring the impact of EAP on absenteeism and presenteeism . Presented at the Employee Assistance Professionals Association Annual Conference, San Diego, CA

12. Bennett, J. B., & Attridge, M. (2008). Adding prevention to the EAP core technology. *Journal of Employee Assistance*, 38 (4), 3-6.
13. Bidgood, R., Boudewyn, A., & Fasbinder, B. (2005). Wells Fargo's employee assistance consulting model: How to be an invited guest at every table. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 20 (3/4), 325-350. doi: 10.1300/J490v20n03_07 .
14. Birkland, S. P., & Birkland, M. S. (2005). Integrating employee assistance services with organization development and health risk management at the state government of Minnesota. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 20 (3/4), 325-350. doi: 10.1300/J490v20n03_07
15. Blaze-Temple, D., & Howat, P. (1997). Cost benefit of an Australian EAP. *Employee Assistance Quarterly*, 12 (3), 1-24. doi: 10.1300/JO22v12n03_01.
16. Blum, T. C., & Roman, P. M. (1995). Cost effectiveness and preventive impact of employee assistance programs. Washington DC: Center for Substance Abuse Prevention Monograph No. 5, Department of Health and Human Services.
17. Bray, J., Mills, M., Bray, L. M., Lennox, R., McRee, B., Goehner, D., & Higgins-Biddle, J. (2009). Evaluating webbased training for employee assistance program counselors on the use of screening and brief intervention for at-risk alcohol use. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24 (3), 307-319. doi: 10.1080/15555240903188372
18. Caggianelli, P., & Carruthers, M. (2007). An integrated approach to behavioral health. *Journal of Employee Assistance*, 37 (3), 16-18.
19. Christie, J., & Harlow, K. (2007). Presenting the business case. *Journal of Employee Assistance*, 37 (3), 21-23.
20. Csiernik, R. (2003b). Ideas on best practices for employee assistance program policies. *Employee Assistance Quarterly*, 18 (3), 15-32. doi: 10.1300/JO22v18n03_02
21. Csiernik, R. (2005b). What we're doing in EAP: Meeting the challenge of an integrated model of practice. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21 (1), 11-22. doi: 10.1300/J490v21n01_02
22. Csiernik, R., Hannah, D., & Pender, J. (2007). Change, evolution, and adaptation of a university EAP: Process and outcome at the University of Saskatchewan. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22 (2/3), 43-56.
23. Dainas, C., & Marks, D. (2000). Abbott Laboratories' EAP demonstrates cost-effectiveness through two studies and builds the business case for program expansion. *Behavioral Health Management*, 20 (4), 34-41.
24. Dersch, C. A., Shumway, S. T., Harris, S. M., & Arredondo, R. (2002). A new comprehensive measure of EAP satisfaction: A factor analysis. *Employee Assistance Quarterly*, 17 (3), 55-60. doi: 10.1300/JO22v17n03_04
25. Employee Assistance Professionals Association. (2006). EAPA standards and professional guidelines for employee assistance programs - Addendum: Toward the standardization of employee assistance measures. Arlington, VA: Author, from <http://www.eapassn.org/files/public/utilization06.pdf>
26. Employee Assistance Professional Association. (2009). EAPA code of ethics . Arlington, VA: Author, from: <http://www.eapassn.org/files/public/EAPAcod eofethics0809.pdf>
27. Employee Assistance Professionals Association. (2010). EAPA standards and professional guidelines for employee assistance programs. Arlington, VA: Author, from <http://www.eapassn.org/files/public/EAPASTANDARDS10.pdf>
28. Employee Assistance Research Foundation. (2011). Employee Assistance Research Foundation announces winners of its first grant awards program. *EASNA Research Notes*, Vol. 2, No.2, from <http://www.easna.org/publications-research-notes>
29. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks -ESENER (2010): Managing safety and health at work, Publication office of the European Union
30. Gold D. (2004, November). Making the business case for worksite health promotion. Presented at 2004 Midwest Worksite Health Promotion Conference, Bloomington, MN
31. Ginzberg, M. R., Kilburg, R. R., & Gomes, P. G. (1999). Organizational counseling and the delivery of integrated human services in the workplace: An evolving model for employee assistance theory and practice. In J. M. Oher (Ed.), *The Handbook of Employee Assistance* (pp. 439-456). New York, NY: Wiley.
32. Goplerud, E., & McPherson, T. (2011, October). Every EAP Purchaser's dream: Evidence-based SBIRT value . Paper presented at the Employee Assistance Professionals Association Annual Conference, Denver, CO.
33. Gornick, M. E. (2002). Work/Life core competencies. *EAPA Exchange* , May/June, 11.
34. Goetzel, R. A., & Ozminkowski, R. J. (2006). Integrating to improve productivity. *Journal of Employee Assistance*, 36 (4), 25-28.
35. Griffiths, K. M., & Christensen, H. (2006). Review of randomized controlled trials of Internet interventions for mental disorders and related conditions. *Clinical Psychology*, 10 (1), 16-29.
36. Harris, S. M., Adams, M., Hill, L., Morgan, M., & Soliz, C. (2002). Beyond customer satisfaction: A randomized EAP outcome study. *Employee Assistance Quarterly*, 17 (4), 53-61. doi: 10.1300/JO22v17n04_05 .
37. Hargrave, G. E., & Hiatt, D. (2005). The EAP treatment of depressed employees: Implications for return on investment. *Employee Assistance Quarterly*, 19 (4), 39-49. doi: 10.1300/JO22v19n04_03
38. Hargrave, G. E., Hiatt, D., Alexander, R., & Shaffer, I. A. (2008). EAP treatment impact on presenteeism and absenteeism: Implications for return on investment. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23 (3), 283-293. doi: 10.1080/15555240802242999 .
39. Hellas Employee Assistance Programs LTD (2014), EAP

- Provider, Athens, Greece
40. Jacobson, J. M., & Attridge, M. (2010). Employee Assistance Programs (EAPs): An allied profession for Work/Life. In S. Sweet & J. Casey (Eds.), *Work and family encyclopedia*. Sloan Work and Family Research Network: Chestnut Hill, MA
 41. Jorgensen, D. G. (2007). Demonstrating EAP value. *Journal of Employee Assistance*, 37 (3), 24-26.
 42. Jonathan Reuvid (2005) - *Business & Economics Managing Business Risk: A Practical Guide to Protecting Your Business*
 43. Klion, R. E. (2011). Making clinical assessments online. *Journal of Employee Assistance*, 41 (4), 14-15
 44. Lingle, K. M. (2004). *Work-Life. Benefits and Compensation Solutions*, 28 (12), 36-37.
 45. Maiden, R. P., Kurzman, P., Amaral, T., Stephenson, D., & Attridge, M. (2010, May). 25 years of EAP research: EASNA salutes the Employee Assistance Quarterly and the Journal of Workplace Behavioral Health. Plenary presented at the Employee Assistance Society of North America Annual Institute, Montreal, QC, Canada
 46. Masi, D., & Tisone, C. (2010). *Fourth international employee assistance compendium*. Masi Research Consultants: Boston, MA
 47. McClellan, K. (1990). Cost-benefit analysis of the Ohio EAP. *Employee Assistance Quarterly*, 5 (2), 67-85. doi: 10.1300/J022v05n02_05
 48. McLeod, J. (2010). The effectiveness of workplace counselling: A systematic review. *Counselling and Psychotherapy Research*, 10 (4), 232-248
 49. McPherson, T. L., Goplerud, E., Olufokunbi-Sam, D., Jacobus-Kantor, L., Lusby-Treber, K. A., & Walsh, T. (2009). Workplace alcohol screening, brief intervention and referral to treatment (SBIRT): A survey of employer and vendor practices. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24 (3), 285-306. doi: 10.1080/15555240903188372
 50. Mercer. (2008). *Mercer 2007 national survey of employer-sponsored health plans*. New York, NY: Author. Retrieved from: <http://www.mercer.com/home.htm>
 51. Mulvihill, M. (2003). The definition and core practices of wellness. *Journal of Employee Assistance*, 33 (3), 13-15
 52. Paul J Flanagan & Jeffrey Ots, (2012) :EAP counseling: Outcomes, Impact and Return On Investment
 53. Philips, S. (2004). Client satisfaction with university employee assistance programs. *Employee Assistance Quarterly*, 19 (4), 59-70. doi: 10.1300/J022v19n04_05
 54. Pomaki, G., Franche, R.-L., Khushrushahi, N., Murray, E., Lampinen, T., & Mah, P. (2010). *Best practices for return-to-work/stay-at-work interventions for workers with mental health conditions*. Vancouver, BC: Occupational Health and Safety Agency for Healthcare in BC (OHS-AH), from http://www.ccohs.ca/products/webinars/best_practices_rtw.pdf
 55. Pugh, S. D., & Dietz, J. (2008). Employee engagement at the organizational level. *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (1), 44-47. doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.00006.x
 56. Richard, M. A. (2009). Cyberspace: The new frontier for employee assistance programs. In M. A. Richard, W. G. Emener, & W. S. Hutchison Jr. (Eds.), *Employee assistance programs: Wellness/enhancement programming* (4th ed., pp. 288-292). Springfield, IL: Charles C Thomas.
 57. Reger, M. A., & Gahm, G. A. (2009). A meta-analysis of the effects of internet- and computer-based cognitive-behavioral treatments for anxiety. *Journal of Clinical Psychology*, 65 (1), 53-75. doi: 10.1002/jclp.20536.
 58. Sealy, R. (2011). We can all prove it! *Counselling at Work Journal*, Autumn, 25-27
 59. Selvik, R., Stephenson, D., Plaza, C., & Sugden, B. (2004). EAP impact on work, relationship, and health outcomes. *Journal of Employee Assistance*, 34 (2), 18-22.
 60. Seidl, W. (2007, October). Employee engagement and presenteeism: Two new variables in ROI calculations. Presented at the Employee Assistance Professionals Association Annual Conference, San Diego, CA
 61. Siddell, E. D. (2007, October). Using control charts to enhance EAP satisfaction. Paper presented at the Employee Assistance Professionals Association Annual Conference, San Diego, CA.
 62. Sobocki et al (2004): *The Cost of Depression in Europe review*.
 63. Society for Human Resources Management. (2009) *2008 employee benefits*, Washington, DC: Author.
 64. Taranowski, C. (2009). Advocating for a positive workplace. *Journal of Employee Assistance*, 39 (1), 7-9.
 65. The Journal of Employee Assistance. (2013), (journal@eapassn.org)
 66. The Hartford Group. (2007). *Healthier, more productive employees: A report on the real potential of employee assistance programs (EAP)*. Hartford, CT: Author.
 67. *The workplace outcomes suite: Measuring the Real Impact of EAP* (2011).
 68. Trice, H., & Schonbrunn, M. (1981). A history of job-based alcoholism programs 1900-1955. *Journal of Drug Issues*, 11 (1), 171-198.
 69. Yamatani, H., Santangelo, L. K., Maue, C., & Heath, M. C. (1999). A comparative analysis and evaluation of a university employee assistance program. *Employee Assistance Quarterly*, 15 (1), 107-118. doi: 10.1300/J022v15n01_05.



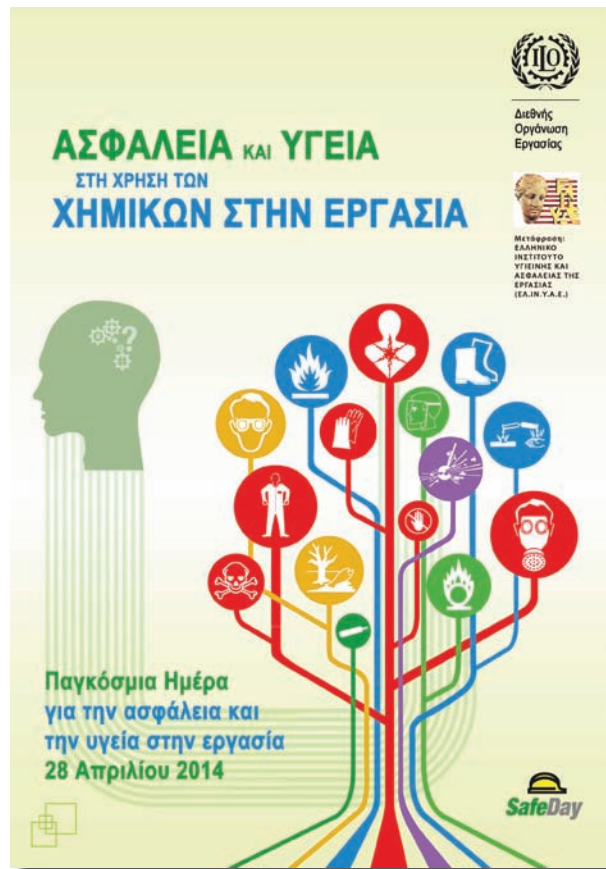
28 Απριλίου 2014: Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Η ιδέα για τον εορτασμό μιας παγκόσμιας ημέρας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία έχει τις ρίζες της στην ημέρα μνήμης των εργαζομένων, που γιορτάζαν στις 28 Απριλίου κάθε χρόνο οι Αμερικανοί και οι Καναδοί εργαζόμενοι στη μνήμη των νεκρών ή των τραυματισμένων συναδέλφων τους. Η **Διεθνής Συνομοσπονδία των Ελεύθερων Συνδικάτων (ICFTU)** και η **Ομοσπονδία Διεθνών Συνδικάτων** μετέτρεψαν την ημέρα αυτή σε μια παγκόσμια γιορτή, διευρύνοντας το περιεχόμενό της έτσι ώστε να συμπεριλάβει την ιδέα της αειφόρου εργασίας. Η Παγκόσμια Ημέρα μνήμης για τους νεκρούς και τραυματισμένους στην εργασία γιορτάζεται σήμερα σε περισσότερες από 100 χώρες.

Η **Παγκόσμια Ημέρα για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία** γιορτάζεται κάθε χρόνο στις **28 Απριλίου**. Η ημερομηνία αυτή καθιερώθηκε για πρώτη φορά από τη **Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO)** το 2001. Η πρώτη χρονιά που η μέρα γιορτάστηκε με τη σημερινή της μορφή ήταν το 2003, όταν ο ILO τη χρησιμοποίησε για να προωθήσει την ιδέα της δημιουργίας και της διαχείρισης μιας κουλτούρας με θέμα την ασφάλεια και τη υγεία στην εργασία, θέμα το οποίο επίσης προβλήθηκε το 2004.

Το φετινό θέμα της Ημέρας είναι: **«Ασφάλεια και υγεία στη χρήση χημικών στην εργασία»**.

Η Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, όπως κάθε χρόνο, δημοσίευσε την ετήσια Έκθεση και την αφίσα για το 2014. Το **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.** μετέφρασε την Έκθεση στα ελληνικά (δες σελ. 4 του παρόντος τεύχους), καθώς και την **αφίσα**. Επίσης, στο πλαίσιο του εορτασμού διοργάνωσε **ημερίδα** με θέμα **«Αμίαντος - Η επικίνδυνη διαδρομή του: από την εργασιακή υγεία στη δημόσια**



υγεία - Παρόν και προοπτικές» (δες σελ. 5 του παρόντος τεύχους).

Έναρξη της ευρωπαϊκής εκστρατείας για Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας 2014-15, με θέμα το «εργασιακό άγχος»

Στις **7 Απριλίου**, στις Βρυξέλλες, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) εγκαινίασε μια διετή πανευρωπαϊκή εκστρατεία με τίτλο **«Διαχείριση του άγχους σε ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας»**. Η πρόσφατη πανευρωπαϊκή «δημοσκοπήση για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια 2013»¹, την οποία πραγματοποίησε ο Οργανισμός έδειξε ότι το 51% των εργαζομένων θεωρούν το εργασιακό άγχος σύννηθες φαινόμενο ενώ 4 στους 10 θεωρούν

ότι η αντιμετώπισή του στην επιχείρησή τους, δεν είναι αυτή που θα έπρεπε. Στόχος της εκστρατείας είναι να βοηθήσει τις επιχειρήσεις ώστε οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι να συνεργαστούν για την επιτυχή διαχείριση και πρόληψη του εργασιακού άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Κατά την έναρξη της εκστρατείας ο ευρωπαίος επιτήροπος για θέματα απασχόλησης, κοινωνικών υποθέσεων

¹ Τα αποτελέσματα της δημοσκοπήσης είναι διαθέσιμα στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/el/safety-health-in-figur>

και ένταξης, **κ. László Andor**, ο έλληνας υφυπουργός εργασίας, κοινωνικής ασφάλισης και πρόνοιας, **κ. Βασίλης Κεγκέρογλου**, ο οποίος εκπροσωπεί την ελληνική προεδρία του Συμβουλίου της ΕΕ, και η διευθύντρια του EU-OSHA, **Δρ Christa Sedlatschek** κάλεσαν τις επιχειρήσεις της Ευρώπης (ιδιωτικές και δημόσιες) να αναγνωρίσουν την ανάγκη αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους, τονίζοντας ότι έτσι προστατεύουν την υγεία των εργαζομένων και την παραγωγικότητα των επιχειρήσεών τους.



Ο **επίτροπος Andor** δήλωσε ότι: *«Η διαχείριση του εργασιακού άγχους αποτελεί έναν από τους ακρογωνιαίους λίθους για τη διασφάλιση της υγείας, της ασφάλειας και της ευεξίας των ευρωπαίων εργαζομένων. Οι χώροι εργασίας δεν έχουν τη δυνατότητα να αγνοούν το εργασιακό άγχος, που αυξάνει την απουσία από την εργασία και μειώνει την παραγωγικότητα. Το επόμενο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την ΑΥΕ για το διάστημα 2014-20, που κατατέθηκε πρόσφατα, επισημαίνει ότι η καλύτερη προστασία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων αποτελεί βασικό παράγοντα για την πρόληψη νοσημάτων που σχετίζονται με την εργασία. Το Πλαίσιο προτείνει μια σειρά δράσεων, όπως την ανταλλαγή καλών πρακτικών για την προώθηση της ψυχικής υγείας στην εργασία. Ένα θετικό περιβάλλον εργασίας είναι σημαντικό, τόσο γιατί δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να εργάζονται περισσότερα χρόνια όσο και γιατί διασφαλίζει ότι μετά τη συνταξιοδότησή τους οι εργαζόμενοι θα εξακολουθούν να έχουν καλή υγεία.»*



*«Η εκστρατεία με τίτλο «Διαχείριση του άγχους σε Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας» 2014-15 αποτελεί εξαιρετική ευκαιρία για την προώθηση της ανάγκης για αποτελεσματική αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του εργασιακού άγχους στους ευρωπαϊκούς χώρους εργασίας», πρόσθεσε ο **κ. Κεγκέρογλου**. «Η εκστρατεία παρέχει την απαραίτητη στήριξη και καθοδήγηση σε εργοδότες, διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενους και τους εκπροσώπους αυτών.»*



Η **Δρ Sedlatschek** μίλησε για τους στόχους της εκστρατείας: *«Παρά την αυξανόμενη εμφάνιση και το κόστος του άγχους στον χώρο εργασίας, υπάρχουν ακόμα σημαντικές παρανοήσεις και ευαισθησία γύρω από το θέμα αυτό. Από την έρευνα ESENER² του EU-OSHA προέκυψε ότι πάνω από το 40 % των εργαζομένων θεωρούν ότι η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι δυσκολότερη από ό,τι η διαχείριση των κινδύνων της «παραδοσιακής» επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.»*



Η εκστρατεία για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας επιχειρεί να δείξει πώς οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι μπορούν να αντιμετωπιστούν εξίσου συστηματικά με άλλους κινδύνους για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία. Στόχος της είναι να προωθήσει τη χρήση απλών εργαλείων που μπορούν να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς στην αποτελεσματική διαχείριση αυτών των κινδύνων και να επισημάνει τα θετικά αποτελέσματα που προκύπτουν από τη χρήση τους.

² Ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις https://osha.europa.eu/el/publications/reports/el_esener1-summary.pdf/view

³ Για την Εβλήδα: <https://osha.europa.eu/el/oshnetwork/focal-points/greece>
Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας - Δ/ση Διαχείρισης της Πληροφόρησης, Επιμόρφωσης και Παρακολούθησης Ποιότητας Συνθηκών Εργασίας για θέματα Ασφάλειας και Υγείας - (Δ24)
Εθνικός Εστιακός Πόλος Πληροφόρησης για θέματα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία
Ιωάννης Κωνσταντακόπουλος, ikonstantakopoulos@ypakp.gr, τηλ.: 213 - 1516 090 - φαξ: 210 - 3214 310

Η εκστρατεία καλεί κάθε επιχείρηση, οργανισμό και ιδιώτη από κάθε επίπεδο -τοπικό, εθνικό ή ευρωπαϊκό- να συμμετάσχει. Θα συντονίζεται σε εθνικό επίπεδο από εθνικά εστιακά σημεία του EU-OSHA³ σε περισσότερες από 30 ευρωπαϊκές χώρες και θα υποστηρίζεται από επίσημους εταίρους της εκστρατείας - πανευρωπαϊκούς και πολυεθνικούς οργανισμούς- και εταίρους της εκστρατείας από τα μέσα ενημέρωσης. Υποστηρίζεται, επίσης, από τις προεδρίες του Συμβουλίου της ΕΕ, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους. Θα διαρκέσει δύο χρόνια και θα συμμετάσχουν εκατοντάδες οργανισμοί και επιχειρήσεις από όλη την Ευρώπη, περιλαμβάνοντας μια σειρά δραστηριοτήτων όπως προγράμματα κατάρτισης, συνέδρια και εργαστήρια, διαγωνισμούς αφίσας, ταινιών και φωτογραφίας, κουίζ, προγράμματα αξιοποίησης προτάσεων των εργαζομένων, διαφημιστικές εκστρατείες και συνεντεύξεις τύπου. Μια βασική

δραστηριότητα στο ημερολόγιο της εκστρατείας είναι τα **ευρωπαϊκά βραβεία καλής πρακτικής**, τα οποία πρόκειται να ξεκινήσουν στις **15 Απριλίου**. Καλούνται να δηλώσουν συμμετοχή όλοι οι ευρωπαϊκοί οργανισμοί και οι επιχειρήσεις που υλοποιούν επιτυχώς μέτρα περιορισμού και εξάλειψης του άγχους (δες και σελ. 37 του παρόντος τεύχους).



12α Ευρωπαϊκά Βραβεία Καλής Πρακτικής στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας

Ο **Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)** καλεί σε υποβολή υποψηφιοτήτων για τα **Δωδέκατα Ευρωπαϊκά Βραβεία Καλής Πρακτικής** στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Στο πλαίσιο της εκστρατείας για τους ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας 2014-15, τα βραβεία συνιστούν αναγνώριση των ιδιαίτερων και καινοτόμων προτάσεων εκ μέρους επιχειρήσεων και οργανισμών που στοχεύουν στη διαχείριση του εργασιακού άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας.

Τα Ευρωπαϊκά Βραβεία Καλής Πρακτικής είναι ένα σημαντικό στοιχείο της εκστρατείας για τους ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας, το οποίο αποσκοπεί στο να αναδείξει τα οφέλη της εφαρμογής καλών πρακτικών για την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας. Ο διαγωνισμός διοργανώνεται από τον EU-OSHA και το δίκτυο των εθνικών εστιακών πόλων του, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη και την εκάστοτε προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τα Ευρωπαϊκά Βραβεία Καλής Πρακτικής 2014-15 στοχεύουν στο να αναδείξουν αξιόλογα παραδείγματα επιχειρήσεων και οργανισμών που αντιμετωπίζουν ενεργά το εργασιακό άγχος και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στους χώρους εργασίας. Οι νικητές πρέπει να επιδεικνύουν έμπρακτο ενδιαφέρον και να εφαρμόζουν μια συμμετοχική προσέγγιση όσον αφορά στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Οι κριτές θα αναζητήσουν τα καλύτερα παραδείγματα επιχειρήσεων ή οργανισμών, οι οποίοι αξιολογούν, εξαλείφουν ή περιορίζουν επιτυχώς τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και το άγχος στην εργασία.

Ευπρόσδεκτη είναι κάθε υποψηφιότητα από ευρωπαϊούς εργοδότες και εργαζόμενους, καθώς και από ενδιά-

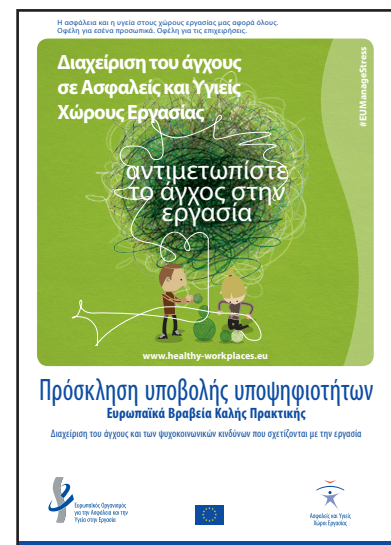
μεσους, όπως κοινωνικοί εταίρους, επαγγελματίες της ασφάλειας και της υγείας, καθώς και όσους παρέχουν βοήθεια και ενημέρωση στο επίπεδο των χώρων εργασίας.

Οι νικητές θα παραλάβουν τα βραβεία τους σε τελετή που θα γίνει την άνοιξη του 2015, κατά την οποία θα γιορταστούν τα επιτεύγματα όλων όσων θα έχουν

συμμετάσχει. Αναμένεται ότι θα βραβευθεί τουλάχιστον ένας διαχειριστής και ένας εκπρόσωπος εργαζομένων. Οι λεπτομέρειες της ξεχωριστής συνεισφοράς τους θα αποτελέσουν αντικείμενο ειδικής έκδοσης, η οποία θα διανεμηθεί ευρέως σε ολόκληρη την Ευρώπη και θα προβληθεί μέσω του δικτυακού τόπου του EU-OSHA.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την εκστρατεία παρέχονται μέσω του δικτυακού τόπου <http://healthy-workplaces.eu/el/>

Πηγή: https://osha.europa.eu/el/competitions/good-practice-award_2014-2015



Έλληνας ιατρός εργασίας τιμώμενος στο Λονδίνο εκφώνησε αγγλική ομιλία μόνο με ελληνογενείς λέξεις

Ο Δρ Θεόδωρος Μπάζας, μετά την εκλογή του στις 15 Ιανουαρίου 2014, αναγορεύτηκε σε επίσημη τελετή, στις **28 Μαΐου 2014**, Εταίρος (Fellow) της Σχολής Ιατρικής της Εργασίας (Faculty of Occupational Medicine - FOM) του Βασιλικού Κολλεγίου Ιατρών του Λονδίνου (Royal College of Physicians [RCP] of London) (κορυφαίου, ανεξάρτητου Βρετανικού Οργανισμού ιδρυθέντος το 1518 από τον Βασιλιά Ερρίκο τον 8ο), για την σημαντική και πολύπλευρη, επιστημονική και επαγγελματική συμβολή του στην ιατρική ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο - τιμή που γίνεται για πρώτη φορά σε Έλληνα ιατρό.

Κατά την ως άνω τελετή απονομής, στα πλαίσια της ετήσιας Γενικής Συνέλευσης της προαναφερθείσας Σχολής, ο Δρ Θ. Μπάζας της δώρησε ένα αυθεντικό αντίγραφο υπερμεγέθους κεφαλής Ιπποκράτους (του 2ου π.χ. αιώνα) και για να προβάλλει την Ελλάδα εκφώνησε ομιλία του στα Αγγλικά, όπου όλες οι λέξεις (πλην των «βοηθητικών») προέρχονται από τα Ελληνικά - μολονότι η έννοια ορισμένων ελληνικών λέξεων στα Αγγλικά είναι τροποποιημένη.



Μετά την αντίστοιχη ομιλία του Ξενοφώντος Ζολώτα, Διοικητού της Τράπεζας της Ελλάδος (και μετέπειτα Πρωθυπουργού της χώρας), σε συνεδρίαση της Διεθνούς Τράπεζας Ανασυγκρότησης και Ανάπτυξης, στις 2 Οκτωβρίου 1959, αυτή είναι η πρώτη φορά, μετά από 55 χρόνια, που αγγλική ομιλία αποτελούμενη αποκλειστικά από ελληνογενείς λέξεις εκφωνείται δημοσίως, σε επίσημη συνεδρίαση επαγγελματικού και επιστημονικού Οργανισμού υψηλού κύρους.

Η εν λόγω ομιλία του Δρος Θ. Μπάζα δημοσιεύθηκε στην ενημερωτική έκδοση (Newsletter) της ανωτέρω Σχολής (FOM), στο τεύχος της 18ης Ιουνίου 2014:
<http://fom.cmail2.com/t/ViewEmail/r/10DE6FECE2F223492540EF23F30FEDED/5905A2D0979F40214BD7C9066BE4161D>
<http://www.fom.ac.uk/wp-content/uploads/Dr-Bazas-presentation.pdf> και στην ιστοσελίδα της:
<http://www.fom.ac.uk/event/annual-meeting-may-2014>



Το πλήρες κείμενό της έχει ως εξής:

ADDRESS BY DR THEODORE BAZAS, MD, FFOM, TO THE FACULTY OF OCCUPATIONAL MEDICINE ANNUAL SCIENTIFIC MEETING AT THE ROYAL COLLEGE OF PHYSICIANS ON 28 MAY 2014

Madam President, distinguished colleagues!

I will now make a brief homily in Greek, which will still be English to all of you; all the words in it with the exception of the auxiliary ones are of Greek origin.

My eucharistia to you for your prologue. I eulogize you and the other archons of this School for conferring upon me the title of 'Synagonist' of this organisation, which is a hegemonic centre of its type and has megakudos in our cosmos. I will be laconic.

Periodic economic problems and crises, such as the famous crisis in Hellas now, are an anathema and a tyranny in our epoch. The epiphenomena, which stigmatize them, can be characterised also by asthenia and a plethora of somatic and psychological symptoms, agonising many technocrats, technicians and other workers¹. Policies for hygeia should thus be based symmetrically and in parallel on philanthropic and on economic criteria. Philanthropy should hyperantagonise economic scopes with pragmatism and be based also on Hippocratic axioms, ideas and dogmas.

Hippocrates of Kos is the archetypal patriarch physician. His theses about prophylaxis, diagnosis, prognosis and therapy, and about harmony in our biosis, are didactic. His deontology on unhyprocritical synergy among physicians and on their being cryptic about the asthenia of others, and also on other themes, is still a cosmopolitan paradigm of panethnic ethics for practising physicians. Some of his gnostic practices of hydropathy, psychotherapy, hygiene and ergonomics are still topical, practicable and the basis of our orthologic practice for the hygeia of all

¹ Work: Old English weorc (noun), wyrcan (verb), of Germanic origin; related to Dutch werk and German Werk, from an Indo-European root shared by Greek ergon. Source: Oxford English Dictionary

workers, that is about the aegis against any asthenia which has its aetiology or catalysts in the sphere of work, in work organisation and in work methods.

I have emphasized the charismata of Hippocrates, who was -without hyperbole- a paragon of our episteme. With enthusiasm, I would now like to proffer to Dr Olivia Carlton my trophy to this School, which is an authentic ectype of the prototype protome of Hippocrates, of the Hellenistic-Roman period, from the Museum of Kos, Hellas.

References

Angelo A. Manjos: Borrowings from the Greek, Cambridge, MA: The Greek Institute, 1994.

Merriam-Webster Dictionary. Accessed online at: <http://www.merriam-webster.com/dictionary>.



Oxford English Dictionary. Accessed online at: <http://www.oxforddictionaries.com>

ΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΕΙΚΟΝΑ

Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς

Διακοπές: Ο βαθμός μηδέν της εργασίας

Άρθρο του Γιάννη Καλαϊτζή από συλλογή κειμένων του με τίτλο «Υπάρχει ζωή μετά τα αφεντικά»;», Εκδόσεις Στιγμή, Αθήνα, 2013, σελ. 20 - 22. Το κείμενο είχε πρωτοδημοσιευτεί τον Αύγουστο του 2006. Το σκίτσο είναι του συγγραφέα (αλληλιώς: το κείμενο είναι του σκιτσογράφου).

Η εργασία είναι εφεύρεση των σκοτεινών αιώνων της Ιστορίας. Του 19ου και του 20ου. Στη φύση μόνο δύο λειτουργίες συντελούνται. Η ανταλλαγή της ύλης και η διαιώνιση των ειδών. Η εργασία είναι άγνωστη. Η προπαγάνδα της εργασίας, στην αγωνία της να εντοπίσει εργοτάξια στη φύση, κατέληξε στα έντομα. Ονόμασε «εργάτριες» εκείνες τις βουλημικές μέλισσες που αποβάλλουν στις κυψελωτές τουαλέτες τις υπερβολές της αδηφαγίας τους.

Η κοινή γνώμη ήταν πάντα κακή με όσους εργάζονταν.

Μεταξύ των ρωμαλέων εκθαμβωτικού κάλλους και αρτιμελών θεών του Ολύμπου μόνο ένας ξεχωρίζει με την αναπηρία του: ο Ήφαιστος, ο θεός της εργασίας. Σύντροφοί του οι μονόφθαλμοι Κύκλωπες. Η Εργάνη Αθηνά και η Δήμητρα προστατεύουν τους εργαζόμενους, αλλά δεν εργάζονται οι ίδιες. Οι ήρωες των Ελλήνων επιδίδονται σε άθλους, ανδραγαθήματα, κατορθώματα, αλλά ουδέποτε καταδέχτηκαν να εργαστούν. Μόνο ο Ιάσων κάποτε σπέρνει, αλλά σπέρνει τι; Δόντια δράκοντος για να φυτρώσουν πάνοπλοι γίγαντες. Κάποτε γνέθει και ο Ηρακλής, υπόδουλος της γυναικομανίας του. Τι δουλειά κάνουν ο Ορέστης, ο Οιδίποδας, η Φαίδρα, η Μήδεια, η Αντιγόνη; Ένας εργαζόμενος εμφανίζεται στην Ηλέκτρα και τον παντρεύουν με την ομώνυμη ηρωίδα για να την ταπεινώσουν. Οι βοσκοί του Οιδίποδα του σκάβουν τον λάκκο, για την ακρίβεια τον οδηγούν στην τύφλωση. Οι χειρώνακτες στην κωμωδία παρουσιάζονται άξεστοι, αγροίκοι, μοχθηροί, φοβικοί, ανασφα-

λείς και φλύαροι κορδακιζόμενοι. Τα Έργα του Ησιόδου προκαλούν στον αναγνώστη βαρεία κατάθλιψη. Ο μύθος του «Τζίτζικα και μέρμηγκα» υμνεί την εργασία, αλλά είναι προϊόν ενός ξεπεσμένου ελληνοισμού.

Οι πρωτόπληστοι τιμωρούνται με ισόβια δουλειά. Ο εργαζόμενος Χριστός αποβλέπει στη φτηνή κολλακεία των κατωτέρων τάξεων. Στη μεγάλη εικονογραφία ουδέποτε τον βλέπουμε να δουλεύει. Αυτόν και τους μαθητές του. Θαυματοποιοί και οπτασιαστές καταγίνονται με μεταμορφώσεις, αναλήψεις και αναστάσεις για να αποφύγουν το μαραγκοúdικο και το ψάρεμα. Ανάμεσα στους αγίους της Χριστιανοσύνης, στη συντριπτική τους πλειονότητα άνεργοι, προβάλλει ο κοψοχέρης Άγιος Τρύφων, που είχε την απρονοησία να αμπελοφυτεύει.

Στη μεσαιωνική μικρογραφία, ευνοούμενοι εργαζόμενοι είναι οι δεσμοφύλακες, οι βασανιστές και οι δήμιοι. Στους βασικούς τύπους της κομέντια ντελ άρτε συγκαταλέγεται το αιώνιο κορόιδο, ο ερωτοπαθής Πιερότος με την εργατική φόρμα του φούρναρη, καταγέλαστος και πάντα εξαπατημένος από τον σκανταλιάρη και τεμπέλη Αρλεκίνο.

Στο σαιξπηρικό θέατρο μόνο ένας δουλεύει επί σκηνής. Ο νεκροθάφτης της Οφηλίας. Πρέπει να φτάσουμε στους Ρομαντικούς για να υμνηθεί ο κόσμος της εργασίας. Ο Ουγκώ έγραψε τους Εργάτες της θάλασσας μετά από πολυετή εξορία, θλίψη και απομόνωση. Οι αδελφοί Καραμαζώφ, ο Ρασκόλνικωφ και ο Ηλίθιος είναι αργόσχολοι αεροκοπανιστές. Ο γκρίζος ρεαλισμός,

γέννημα του πολέμου και της φιληδονίας, επιχείρησε να παινέσει την εργασία. Αλλά Οι μοντέρνοι καιροί του Τσάπλιν έδωσαν οριστικό τέλος στην απόπειρα.

Εμπρός της γης οι κολλασμένοι... θρνηεί ο εργατικός ύμνος. Τα τάγματα εξοντώσεως του Κεμάλ ονομάζονταν τάγματα εργασίας. Στην Τσιντσιτά, ένας εργάτης πρωταγωνιστεί σε χιλιάδες μέτρα φιλμ, ο Μουσολίνι. «Η εργασία απελευθερώνει», έγραφε η εισσοδος του Νταχάου. Ο Στάλιν ανακάλυψε τον σταχανοβισμό, ένα σύστημα για να καταμετρώνται οι εργατικές επιδόσεις. Όπως κάθε σύστημα μέτρησης, έχει ανάγκη από ένα βαθμό μηδέν. Ποιος είναι; Ο χρόνος των διακοπών. Τον παγίωσε, τον επέβαλε η μεταπολεμική αναπτυξιακή φρενίτιδα. Αλλά όπως κάθε μηδέν, είναι φασματική ιδεοδηψία, κάτι ανύπαρκτο.

Για να βιωθεί ο βαθμός μηδέν της εργασίας, ο χρόνος των διακοπών δηλαδή, απαιτούνται μεγέθη Ολυμπίων, άθλοι ηρώων, θυσίες μαρτύρων, τραγική μοίρα, διονυσιακή μανία, μεσαιωνική αντίληψη, ρομαντική ουτοπία, χιτλερικά στρατόπεδα, σταλινικά γκουλάγκ. Προσπαθήστε...



ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ

Επίσημη έναρξη ευρωπαϊκής εκστρατείας για Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας 2014-15 στην Ελλάδα

Στις **6 Μαΐου** στην Αθήνα, στο αμφιθέατρο της **ΓΣΕΒΕΕ**, με τη συμμετοχή του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, **κ. Κώστα Πανταζή**, και εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων και του τύπου, ο Υφυπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, **κ. Βασίλης Κεγκέρογλου**, εγκαινίασε και στη χώρα μας, εκ μέρους του Υπουργείου και

της Ελληνικής Προεδρίας του Συμβουλίου της ΕΕ και σε συνεργασία με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), τη διετή πανευρωπαϊκή εκστρατεία **«Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας»** για την περίοδο 2014-2015.

Ο **κ. Κεγκέρογλου** παρουσίασε τους στόχους και



Ο Ειδικός Γραμματέας του ΣΕΠΕ, κος Κώστας Πανταζής.



Ο υφυπουργός, κος Βασίλης Κεγκέρογλου.

τις δράσεις της εκστρατείας και δήλωσε ότι «αποτελεί μια μοναδική ευκαιρία να αναδειχθεί το θέμα και να προαχθεί στις επιχειρήσεις η ανάγκη να αντιμετωπισθούν άμεσα οι κίνδυνοι αυτοί προς όφελος όλων: των εργαζομένων, των εργοδοτών και των εθνικών οικονομικών και κοινωνικών σε όλη την Ευρώπη». Κατόπιν ανέφερε ότι καίριος στόχος της εκστρατείας είναι «να ενημερώσουμε σωστά, να ευαισθητοποιήσουμε και να προσφέρουμε κατευθυντήριες αρχές, συμβουλές και

Περισσότερα στην επίσημη ιστοσελίδα της εκστρατείας: <http://www.healthy-workplaces.eu/el>

τεχνική υποστήριξη (με τη διάδοση καλών πρακτικών και αξιόπιστων πρακτικών εργαλείων) προς τους εργοδότες, τα διοικητικά στελέχη, τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους». Κλείνοντας κάλεσε κάθε επιχείρηση, οργανισμό και ιδιώτη από κάθε επίπεδο -τοπικό, εθνικό ή ευρωπαϊκό- να συμμετάσχει ενεργά και ζήτησε τη συμμετοχή όλων για τη διασφάλιση «περισσότερο ασφαλών, υγιών και παραγωγικών χώρων εργασίας σε όλη την Ευρώπη».

Εβδομάδα ηλεκτρικής ασφάλειας στη Σιβιτανίδειο

Στις 8, 9 και 10 Απριλίου η Σιβιτανίδειος Δημόσια Σχολή Τεχνών και Επαγγελματιών και συγκεκριμένα οι Τομείς Ηλεκτρολογίας I και II του Εργαστηριακού Κέντρου της, διοργάνωσαν τριήμεριδα ενημέρωσης στο πλαίσιο της «Εβδομάδας Ηλεκτρικής Ασφάλειας». Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε στην Αίθουσα Πολυάθλων Χρήσεων της Σ.Δ.Σ.Τ.Ε.

Η τριήμεριδα στόχο είχε να προάγει την προσπάθεια θεσμοποίησης της ηλεκτρικής ασφάλειας, με σκοπό τη διαρκή επιμόρφωση ομάδων-στόχων σε θέματα πρακτικών που θα μειώσουν το ποσοστό των θανάτων, των τραυματισμών, των πυρκαγιών και των σπληνικών περιουσιών που σχετίζονται με τον ηλεκτρισμό, καθώς και να βοηθήσει την κοινωνία, την οικογένεια, τους εργαζόμενους και τους σπουδαστές, να αποκτήσουν επίγνωση σε θεμελιώδη θέματα ηλεκτρικής ασφάλειας.

Τους χαιρετισμούς ακολούθησαν ομιλίες στις οποίες αναπτύχθηκαν τα παρακάτω θέματα:

1η ημέρα

- **Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων ηλεκτρολόγων** (Ε. Γεωργιάδου, ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)
- **Ηλεκτροπληξία: Η μόνη απειλή για τον ηλεκτρολόγο;** (Σ. Ζωχιός, Ηλεκτρ. Μηχ/κός, ABB)
- **Ηλεκτρική ασφάλεια στις ηλεκτρικές εγκαταστάσεις** (Ε. Σκάρης, Γ. Κισσανδράκης, Πανελλήνιος Σύνδεσμος Συνταξιούχων Ηλεκτρολόγων)
- **Η ηλεκτρική ασφάλεια σε χώρους θεαμάτων** (Α. Τζαμουζάκης, Ηλεκτρ. Μηχ/κός, Εθνικό Θέατρο)
- **Ελέγξατε την ηλεκτρική εγκατάσταση του σπιτιού σας;** (Γ. Σαρρής, Ηλεκτρ. Μηχ/κος, εκπρόσωπος Ελληνικού Ινστιτούτου Ανάπτυξης Χαλκού)
- **Διακόπτες Διαφυγής Ρεύματος σε μια ηλεκτρική εγκατάσταση** (Χ. Συγγενιώτης, Ηλεκτρ. Μηχ/κός, Siemens)

2η μέρα

- **Το ταξίδι του ρεύματος** (Α. Μαστρογιαννοπούλου, Δ.Ε.Η. - Δ.Ε.Δ.Δ.Η.Ε.)
- **Μέσα ζεύξης και προστασίας στα δίκτυα διανομής ηλεκτρικής ενέργειας** (Π. Μαλατέστας, Ηλεκτρ. Μηχ/κός, Πρόεδρος Τμήματος Ηλεκτρολογίας Τ.Ε.Ι. Πειραιά)
- **Πρόληψη και προστασία από τις ηλεκτρικές πυρκαγιές** (Α. Ζαφειρόπουλος, 5ος Πυροσβεστικός Σταθμός Αθηνών)

- **Γείωση και εξωτερική αντικεραυνική προστασία** (Γ. Βαθιράκης, Μηχανολόγος Μηχ/κός, ΕΛΕΜΚΟ)
- **Κεραυνικό πλήγμα: Επιπτώσεις, πρόληψη, αντιμετώπιση** (Ν. Παππάς, Ιατρός, Ελληνική Ομάδα Διάσωσης)
- **Αντικεραυνική προστασία: Προστασία ηλεκτρολογικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού από κεραυνικά ρεύματα και κρουστικές υπερτάσεις** (Α. Κώνστας, Ηλεκτρ. Μηχ/κός, Raycap)

3η μέρα

- **Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων γέφυρα από την εκπαίδευση στην απασχόληση** (Κ. Καθίσας, Σχολικός Σύμβουλος Ηλεκτρολόγων Δ' Αθήνας)
- **Το νέο Νομοθετικό Πλαίσιο για τα επαγγελματικά δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ηλεκτρολόγων και των αποφοίτων ΕΠΑ.Λ. και ΕΠΑ.Σ.** (Χ. Κωνσταντόπουλος, Ηλεκτρ., Γεν. Γραμματέας Πανελληνίας Ομοσπονδίας Σωματείων Εργοληπτών Ηλεκτρολόγων)
- **Ο τεχνικός ηλεκτρολόγος στη σύγχρονη εποχή** (Κ. Γαλάνης, Ηλεκτρ. Μηχ/κός, Εκπαιδευτικός Τ.Ε.Ε.)
- **Αναζητώντας τις επαγγελματικές προοπτικές ενός ηλεκτρολόγου** (Κ. Παππάς, Μηχ/κός Ενεργειακής





Τεχνολογίας, Εκπαιδευτικός Τ.Ε.Ε.)

- Η βιωματική διδακτική του εθελοντισμού και η εφαρμογή της στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση (Γ. Σταμούλιας, Ηλεκτρ. Μηχ/κός, Εκπαιδευτικός Τ.Ε.Ε.)
- Πρώτες βοήθειες σε περίπτωση ηλεκτροπληξίας (Σ. Λούρμπας, Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός)
- Το πρωτόκολλο φωτισμού DALI και οι εφαρμογές του στο φωτισμό ασφαλείας (Ι. Παπαχρήστου, Ηλεκτρ. Μηχ/κός, OSRAM)
- Ανακύκλωση λαμπτήρων και φωτιστικών (Ι. Αργυρός, Πρόεδρος ΦΩΤΟΚΥΚΛΩΣΗ)

Την εκδήλωση έκλεισε ο Διευθυντής Ε.Κ. της



Σ.Δ.Σ.Τ.Ε., **κος Ε. Κότσαλος**, ο οποίος παρουσίασε τα συμπεράσματα και τους μελλοντικούς στόχους των διοργανωτών.

Εκτός από την εκπροσώπηση του **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.** από την **κα Γεωργιάδου**, η οποία άνοιξε τον κύκλο των εισηγήσεων της 1ης μέρας της διοργάνωσης, στο χώρο της εκδήλωσης υπήρχε περίπτερο απ' όπου διανεμήθηκε έντυπο υλικό.

Ημερίδα στο νοσοκομείο «ΑΤΤΙΚΟΝ» με θέμα «Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στα νοσοκομεία»

Το Σωματείο Εργαζομένων και η Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου «ΑΤΤΙΚΟΝ» συνδιοργάνωσαν με τον Τομέα Δημόσιας Υγείας-Τμήμα Ιατρικής της Εργασίας και Προστασίας του Περιβάλλοντος - Τμήμα Επισκεπτών Υγείας του Γ.Ν.Ε «ΘΡΙΑΣΙΟ», ημερίδα με θέμα «Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων στα Νοσοκομεία». Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε στο Κεντρικό Αμφιθέατρο του ΠΓΝ «ΑΤΤΙΚΟΝ» την **Τρίτη 29 Απριλίου**.

Εναρκτήριοις χαιρετισμούς απύθηναν μέλη της Οργανωτικής Επιτροπής, ενώ οι εργασίες της ημερίδας ξεκίνησαν με την πρόεδρο της ΕΥΑΕ, **κα Μαρία Πλευράκη**, και τον Δ/ντή του Τομέα Δημ. Υγείας ΓΝΕ Θριάσιο, **κο Στέλιο Κωστόπουλο**.

Το **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.** εκπροσώπησε ο **κος Σ. Δρίβας**, ειδικός Ιατρός Εργασίας, με εισήγηση που είχε θέμα: «**Δομή Υπηρεσιών Ιατρικής της Εργασίας στα νοσοκομεία**».

Επίσης αναπτύχθηκαν τα εξής θέματα:

- **Εργατικά ατυχήματα στο χώρο των νοσοκομείων** (Μ. Πλευράκη -Επισκέπτρια Υγείας ΠΓΝ «ΑΤΤΙΚΟΝ»)
- **Επαγγελματική έκθεση σε ιοντίζουσες και μη ακτινοβολίες στα νοσοκομεία. Προστασία - Ιατρική παρακολούθηση** (Γ. Αντωνάκος - Ακτινοφυσικός, Σ. Σουπιώνης - Ειδικός Ιατρός Εργασίας)
- **Κίνδυνοι από χημικούς παράγοντες στα νοσοκομεία - Στρατηγική πρόληψης** (Ε. Μπακέας - καθηγητής ΕΚΠΑ-Τμήμα Χημείας, Σ.Κωστόπουλος - Διευθυντής Τμήματος Εργασίας Γ.Ν.Ε. «ΘΡΙΑΣΙΟ»)



- **Λοιμώδη Νοσήματα σε εργαζόμενους στα νοσοκομεία** (Δ. Καββαθά -Παθολόγος - Λοιμωξιολόγος Π.Γ.Ν. «ΑΤΤΙΚΟΝ»)

- **Επαγγελματικές αλλεργιοπάθειες σε εργαζόμενους στα νοσοκομεία** (Ξ. Αγγελίδης, Αλλεργιολόγος ΠΓΝ «ΑΤΤΙΚΟΝ»)
- **Προβλήματα υγείας στους εργαζόμενους σε βάρδιες** (Χ. Αλεξόπουλος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας)
- **Νοσοκομειακοί Ιατροί - Εργασία και επιπτώσεις στην υγεία** (Μ. Μπέλιτσιος, Ιατρός Ορθοπαιδικός ΓΝΕ «ΘΡΙΑΣΙΟ»)
- **Stress στην Εργασία - Burnout - Mobbing** (Α. Φλωράκης, Ψυχίατρος ΓΝΕ «ΘΡΙΑΣΙΟ»)
- **Η βία στα νοσοκομεία** (Β. Μπάμπαλη, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Νοσοκομείο «Μεταξά»)
- **Μυοσκελετική καταπόνηση των εργαζομένων στις υπηρεσίες υγείας** (Ε. Κυπριαίου, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, ΓΝΕ «ΘΡΙΑΣΙΟ»)
- **Μυοσκελετική καταπόνηση των εργαζομένων στις Υπηρεσίες Υγείας - Ασφαλής χειρισμός ασθενών** (Π. Ζήκος, Φυσιοθεραπευτής ΠΓΝ «ΑΤΤΙΚΟΝ»)
- **Τροποποιήσεις του ΠΔ/3-08-1992 (αξιολόγηση εργαζομένων). Παράγοντες συνδρόμου Modding;**



Σκέψεις - Προβληματισμοί (Μ. Ρίζος, Παθολόγος - Εντατικολόγος ΠΓΝ «ΑΤΤΙΚΟΝ»)

Η εκδήλωση έκλεισε με παρεμβάσεις και συζήτηση μεταξύ των συμμετεχόντων και εξαγωγή συμπερασμάτων.

Επιμορφωτικό FORUM για την ΥΑΕ από Σ.Τ.Α.Ε., Π.Σ.Σ.Α.Μ.Ε.Ε. και Π.Σ.Δ.Μ.Η.

Στο πλαίσιο της διεθνούς θεματικής έκθεσης **SECUREXPO** (Εκθεσιακό Κέντρο Ξιφασκίας - 9 έως 11 Μαΐου) διοργανώθηκε τριήμερο επιμορφωτικό FORUM.

Η **Παρασκευή, 9 Μαΐου**, πρώτη μέρα της εκδήλωσης, ήταν αφιερωμένη στην επαγγελματική ασφάλεια. Ο **Σύλλογος Τεχνικών Ασφάλειας Ελλάδος (Σ.Τ.Α.Ε.)** και ο **Πανελλήνιος Σύλλογος Συμβούλων Ασφαλούς Μεταφοράς Επικίνδυνων Εμπορευμάτων (Π.Σ.Σ.Α.Μ.Ε.Ε.)** διοργάνωσαν το πρώτο μέρος των εργασιών της ημέρας.

Τα **θέματα** που αναπτύχθηκαν ήταν:

- **Ασφάλεια (SECURITY) & εφαρμογή των διατάξεων για επικίνδυνα εμπορεύματα ισχυρών συνεπειών [ADR 1.10]** (Ν. Βαγιόκας)
- **Ρόλοι και καθήκοντα Τεχνικού Ασφαλείας & Συμβούλου Μεταφοράς επικίνδυνων εμπορευμάτων σε περίπτωση ατυχήματος με επικίνδυνα εμπορεύματα** (Π. Δρούγκας)
- **Safety & Security στα πιστωτικά ιδρύματα (Τραπεζών κλπ.)** (Π. Βερώνης)
- **Απρόβλεπτα & απίθανα εργατικά ατυχήματα** (Π. Χατζηδημητράκης)

Η εκδήλωση έκλεισε με συζήτηση μεταξύ των παρευρισκομένων.

Το **δεύτερο μέρος** διοργάνωσε ο **Πανελλήνιος Σύλλογος Διπλωματούχων Μηχανολόγων Ηλεκτρολόγων (Π.Σ.Δ.Μ.Η.)**



Μετά τον χαιρετισμό του Προέδρου του Π.Σ.Δ.Μ.Η., κ. **Θ. Παπαδόπουλου**, αναπτύχθηκαν τα εξής θέματα:

- **Η μελέτη πυροπροστασίας ως βοηθητικό εργαλείο στις εργασίες του Τεχνικού Ασφαλείας** (Χ. Τσαβαλόπουλος - Πυραγός, Δ/ση Προληπτικής Πυροπροστασίας Αρχηγείου Πυροσβεστικού Σώματος)
- **Το Πρότυπο OHSAS 18001 / ΕΛΟΤ 1801 ως εργαλείο στην οργάνωση και διαχείριση της ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία** (Γ. Μαθιουδάκης Μηχανικός Μεταλλείων - Μεταλλουργός Μηχανικός, IPMA Level D Project Manager Associate)
- **Νομοθετικό πλαίσιο ασφάλειας και υγείας στην εργασία - Ο ρόλος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)** (Π. Κατσακιώρη - Μηχανολόγος Μηχανικός, DEA, PhD, Επιθεωρητής Ασφάλειας και Υγείας Σ.Ε.Π.Ε.)
- **Η ποιότητα των μετρήσεων και η Υγεία - Ασφάλεια στην Εργασία** (Χ. Κώνστας - Μηχανολόγος Μηχανικός και Δρ Γ. Παπαδάκος - Μηχανολόγος Μηχανικός)

Πηγές: <http://www.stae.gr/index.php/the-news/186--securexpo> και <http://www.psdmh.gr/site/>

Ευρωπαϊκό συνέδριο στο Ζάππειο με θέμα «Πολιτικές για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία στο μέλλον»

Στις **16 και 17 Ιουνίου** στον συνεδριακό χώρο του Ζαππειού, πραγματοποιήθηκε ευρωπαϊκό συνέδριο με θέμα **«Πολιτικές για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία στο μέλλον»**. Το συνέδριο πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της **Ελληνικής Προεδρίας του Συμβουλίου της Ε.Ε.**

Τις εργασίες άνοιξε με χαιρετισμό ο **Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κος Ι. Βρούτσης**. Ο κος Βρούτσης τόνισε ότι: «η πρόληψη των κινδύνων και η προώθηση ασφαλέστερων και πιο υγιεινών συνθηκών στον χώρο εργασίας αποτελούν στοιχεία ζωτικής σημασίας, όχι μόνο για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, αλλά και για την προώθηση της ανταγωνιστικότητας. Η διατήρηση της υγείας των εργαζομέ-



νων έχει άμεσο και μετρήσιμο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα και συμβάλλει στη βελτίωση της βιωσιμότητας των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Η πρόληψη των σοβαρών ατυχημάτων ή των επαγγελματικών ασθενειών και η προαγωγή της υγείας των εργαζομένων καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου, από την πρώτη τους κιόλας δουλειά, είναι στοιχείο κλειδί που θα τους επιτρέψει να εργαστούν για όσο το δυνατόν μεγαλύτερο διάστημα. Το γεγονός αυτό συμβάλλει, επίσης, στην αντιμετώπιση των μακροπρόθεσμων επιπτώσεων της



Στην ευρωπαϊκή συνδιάσκεψη (conference) για ασφάλεια και υγεία στην εργασία συμμετείχαν σύνεδροι από όλες τις χώρες της Ε.Ε.

δημογραφικής γήρανσης...» «Σύμφωνα με πρόσφατες εκτιμήσεις, οι 'επενδύσεις' στον τομέα αυτόν μπορούν να αποφέρουν πολύ υψηλές αποδόσεις που ανέρχονται, κατά μέσο όρο, σε 2,2 φορές τους πόρους που διατέθηκαν. Δηλαδή, εάν η πολιτεία και οι εργοδότες αφιερώσουν π.χ. 100 € σε ενέργειες πρόληψης κινδύνων και βελτίωσης των συνθηκών ασφάλειας, οι 'επιστροφές' στην κοινωνία και η εξοικονόμηση κόστους λόγω αποτροπής ατυχημάτων και αύξησης της παραγωγικότητας, ανέρχονται στα 220 €» ανέφερε ο Υπουργός και συνέχισε λέγοντας ότι «στην Ελλάδα, παρότι δεν υπάρχουν πολλά διαθέσιμα στοιχεία, μελέτες υπολογίζουν το άμεσο κόστος των εργατικών ατυχημάτων σε επίπεδο πάνω από ένα 1 δισ. € ετησίως, χωρίς να υπολογίζονται δαπάνες περίθαλψης και επιδόματα μόνιμης ανικανότητας». Τέλος, ο κος Βρούτσης τόνισε ότι θα πρέπει «1ον, να βελτιώσουμε την εφαρμογή των κανόνων για την ΥΑΕ, 2ον, να βελτιώσουμε την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών, αντιμετωπίζοντας, τόσο τους υφιστάμενους όσο και τους νέους, αναδυόμενους κινδύνους... και 3ον, να συνεκτιμήσουμε στις πολιτικές μας τη γήρανση του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε.»

Το θέμα της 1ης συνεδρίας της ημέρας ήταν **«Θέτοντας το πλαίσιο - Προτεραιότητες της ΥΑΕ στην Ευρώπη σήμερα - Η ευρωπαϊκή ΥΑΕ στο μέλλον»** ενώ εκείνο της 2ης **«Βελτιώνοντας την υγεία και την ασφάλεια σε μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις»**. Η ημέρα έκλεισε με την 3η συνεδρία που περιστράφηκε γύρω από τον **«ρόλο των Εθνικών Στρατηγικών»**.

Η **δεύτερη ημέρα** άνοιξε με την 1η συνεδρία να αναδεικνύει το **«ζήτημα της δημογραφικής αλλαγής»** και έκλεισε με τη 2η συνεδρία στην οποία παρουσιάστηκαν εισηγήσεις κάτω από το γενικό θέμα **«Βελτιώνοντας την πρόληψη των ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους»**.

Από την ελληνική πλευρά, το κλείσιμο των εργασιών του Συνεδρίου κήρυξε ο **Υφυπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, κος Β. Κεγκέρογλου**.



Αναμνηστική φωτογραφία των συνέδρων στα σκαλοπάτια του Ζαππειού Μεγάρου

Ο κος Κεγκέρογλου επεσήμανε ότι «λαμβάνοντας υπόψη την τρέχουσα δυσμενή συγκυρία, τις ραγδαίες εξελίξεις στον κόσμο της εργασίας αλλά και τη διαφαινόμενη βελτιούμενη κατάσταση στη χώρα μας, καθίσταται περισσότερο από επιτακτική σήμερα η ανάγκη λήψης μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις επιχειρήσεις αλλά και η αποτελεσματική αντιμετώπιση των νέων αναδυόμενων κινδύνων στην εργασία». Συνεχίζοντας τόνισε ότι πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στη διαμόρφωση ενός κοινού στρατηγικού πλαισίου πολιτικής ΥΑΕ, τη βελτίωση της ΥΑΕ στις μικρές και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, στις δημογραφικές αλλαγές σε σχέση με την ΥΑΕ και τέλος, στη βελτίωση και την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.



Ο κ. L. Andor, Επίτροπος για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και την Κοινωνική Ένταξη, και ο κ. Α. Χριστοδούλου, Αν. Γεν. Διευθ. Υπ.Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας

Νομοθετικές εξελίξεις



Επιμέλεια: Κωνσταντίνα Καψάλη

Αριθ.οικ.29179/340/Φγ61(ΦΕΚ1275/Β΄/20.5.2014) Κανονισμός Λειτουργίας του Εθνικού Παρατηρητηρίου Ηλεκτρομαγνητικών Πεδίων.

Αριθ. 14867/825 (ΦΕΚ 1241/Β΄/15.5.2014) Απλοποίηση διαδικασιών τήρησης αρχείων για θέματα Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία στα τεχνικά έργα.

Αριθ. Η.Π. 23615/651/Ε.103 (ΦΕΚ 1184/Β΄/9.5.2014) Καθορισμός κανόνων, όρων και προϋποθέσεων για την εναλλακτική διαχείριση των αποβλήτων ειδών ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού (ΑΗΗΕ), σε συμμόρφωση με τις διατάξεις της Οδηγίας 2012/19/ΕΚ «σχετικά με τα απόβλητα ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού (ΑΗΗΕ)», του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4ης Ιουλίου 2012 και άλλες διατάξεις.

Αριθ. 11921/253 (ΦΕΚ 1130/Β΄/5.5.2014) Όροι και προϋποθέσεις τήρησης του «Ειδικού βιβλίου τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών» που καθιερώθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 14 του Ν. 4225/2 014 (Α΄ 2).

Αριθ. 9944/734 (ΦΕΚ 1104/Β΄/30.4.2014) Τροποποίηση της αριθμ. 14366/416/9-5-2013 (ΦΕΚ 1110/Β΄/ 9.5.2013) κοινής υπουργικής απόφασης των Υπουργών Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και Ναυτιλίας και Αιγαίου «Εθνικό Μητρώο Φορτοεκφορτωτών - καθορισμός δικαιολογητικών για την άσκηση του επαγγέλματος του Φορτοεκφορτωτή ξηράς και λιμένων», όπως ισχύει.

Αριθμ. Δ3/Γ/10563/2921(ΦΕΚ 1053/Β΄/29.4.2014) Τροποποίηση Κανονισμού Πυρασφάλειας για αεροδρόμια – ελικοδρόμια και πεδία προσγειώσεων αεροσκαφών.

Αριθ. 9347/15.4.2014 (ΦΕΚ 1013/Β΄/23.4.2014) Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 177/1.2.2012 απόφασης του Υπουργού Πολιτισμού και Τουρισμού «Καθορισμός τεχνικών και λειτουργικών προδιαγραφών και λοιπών όρων και προϋποθέσεων για τη δημιουργία σύνθετων

τουριστικών καταλυμάτων».

Αριθ.οικ.13935/930 (ΦΕΚ 674/Β΄/18.4.2014)Καθορισμός των αρμοδίων οργάνων και των όρων και προϋποθέσεων ίδρυσης και λειτουργίας πρατηρίων διανομής πεπιεσμένου φυσικού αερίου (CNG) και μικτών πρατηρίων υγρών καυσίμων, υγραερίου (LPG) και πεπιεσμένου φυσικού αερίου (CNG), ή υγραερίου (LPG) και πεπιεσμένου φυσικού αερίου (CNG), ή υγρών καυσίμων και πεπιεσμένου φυσικού αερίου (CNG).

ΠΡΑΞΕΙΣ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - Πράξη 13 της 14-4-2014 (ΦΕΚ 99, Α΄/16.4.2014) Σύσταση Κυβερνητικού Συμβουλίου Απασχόλησης

Αριθ. 18386 οικ. Φ.109.1 (ΦΕΚ 942/Β΄/15.4.2014) Οργάνωση, διάρθρωση και λειτουργία των Κεντρικών Υπηρεσιών του Πυροσβεστικού Σώματος.

Αριθ. 9882/694 (2) (ΦΕΚ 946/Β΄/15.4.2014) Τροποποίηση της υπ' αριθμ. υπουργικής απόφασης 49958/6532/13 «Επιτρεπόμενες αλλαγές κυρίων χαρακτηριστικών κυκλοφορούντων εκπαιδευτικών οχημάτων» (Β΄3359).

Ν. 4256 (ΦΕΚ 92/Α΄/14.4.2014) Τουριστικά πλοία και άλλες διατάξεις.

Αριθμ. 9698/456 (ΦΕΚ 894/Β΄/10.4.2014) Προγράμματα επανεκπαίδευσης απασχολούμενων σε εργασίες με αμιάντο ή αμιαντούχα υλικά.

Ν. 4254 (ΦΕΚ 85/Α΄/7.4.2014) Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις.

Ν. 4251 (ΦΕΚ 80/Α΄/1.4.2014) Κώδικας Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ένταξης και λοιπές διατάξεις.

Αριθ.οικ. Α110/11017/1509 (ΦΕΚ 501/Β΄/28.2.2014) Καθορισμός τιμής διάθεσης του εγχειριδίου «Οδική Μεταφορά Επικινδύνων Εμπορευμάτων»

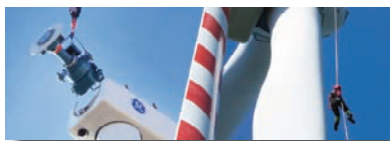
Τα πλήρη κείμενα των νομοθετημάτων και των ευρωπαϊκών οδηγιών είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του Ινστιτούτου, στη διεύθυνση: <http://www.elinyae.gr>

Συνέδρια - Ημερίδες - Εκθέσεις



**9 - 10 June 2014, ILO Offices,
4 Route des Morillons, 1211 Geneva,
Switzerland**
**14th IALI Congress & General Assembly,
International Association of Labour Inspection**

Contact: michel.gisler@etat.ge.ch,
claire.lonsdale@hse.gsi.gov.uk
Web: <http://www.iali-aiit.org/en/congress-2014.htm>



**12 June 2014, Paris La Défense,
Paris**
2nd Seminar: Wind farm Health and Safety: problems solutions and best practices

1st October 2014, UNA Hotel Roma, Rome
7th Seminar: Wind Farm health and Safety
Contact: Ing. Francesco Meduri
GE Power and Water

info@windandsafety.it

Web: <http://www.windandsafety.it/en/index.php>

16-17 June 2014, Zappeion Megaron, Athens

Conference «Occupational safety and health (OSH) - OSH policy in the future», Hellenic Presidency of the European Union



17-19 September 2014 Adelaide, South Australia

International Congress for Occupational Health and Work Organisation and Psychosocial Factors
Worker health: A basic human right for all

Organized by: The Scientific Committee on Work Organisation and Psychosocial Factors (WOPS) University of South Australia, International Commission on Occupational Health (ICOH)

Topics:

- Psychosocial factors at work and their relationship with productivity and health
- Psychosocial research in developing countries
- Integrative and interdisciplinary approaches
- Prevention and interventions for workers at risk
- 'Hot topics' such as workplace bullying, sickness absence, aging workforce
- Organisational factors that promote wellbeing
- Managing workers with chronic health disorders and mental health issues
- Focus on industries/occupations at risk e.g. health workers

Επιμέλεια: Κωνσταντίνα Καψάλη

- Worker health: From research to practice.

Contact: Ms Tessa Bailey ICOH-WOPS@unisa.edu.au

Organising Committee Chair

Web: <http://unisa.edu.au/ICOHcongress>



24 - 27 August 2014, Frankfurt am Main, Germany

XX Congress on Safety and Health at Work: 'Sharing a Vision for Sustainable Prevention' Global Forum for Prevention

Web: <https://www.safety2014germany.com>

WOS2014 Conference

30 September - 03 October 2014

Glasgow, Scotland, UK

7th international conference, WOS2014 Conference
Learning from the past to help share the future

IOSH - Institution of Occupational Safety and Health

The WOS National Organising Committee invites you to join them and health and safety colleagues from across the world to learn about new research and methods and to share successes and best practice. The conference includes networking evenings where you can enjoy the company of others who share a common goal - to reduce workplace accidents and injuries to zero!

Workingonsafety.net

Workingonsafety.net (WOS.net) is an international network of decisionmakers, researchers and professionals responsible for the prevention of accidents and trauma at work. We're supported by the **European Agency for Safety and Health at Work**.

WOS.net aims to establish a permanent network of experts in accident prevention, providing an informal forum for the exchange of experience, new findings and best practices in the prevention of accidents at work globally.

WOS Administrative Secretariat
Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)

The Grange
Highfield Drive
Wigston

Leicestershire
LE18 1NN UK

tel: +44 (0)116 257 3387

email: wos2014@iosh.co.uk

Web: <http://www.wos2014.net/>



23 - 24 September 2014, Beijing
7th China International Forum on Work Safety

"Strengthen work safety foundation and improve safety-enabling capacity"

The event is organized by the **National Centre for International Cooperation in Work Safety (NCICS)** and hosted by the **State Administration of Work Safety (SAWS)**, a cabinet-level department of the Chinese government overseeing workplace safety, and the ILO. Co-hosts are the **International Social Security Association (ISSA)** and the **International Association of Labour Inspection (IALI)**. The theme and topics of the forum are largely based on SAWS' work agenda and China's current OSH situation.

Web: <http://www.cwsforum.com/en/index.aspx>



19-21 Σεπτεμβρίου 2014,
Ξενοδοχείο Royal Olympic, Αθήνα
2η Πανελλήνια Συνάντηση "AIDS & ΗΠΑΤΙΤΙΔΕΣ"

Σκοπός της Πανελληνίας Συνάντησης «AIDS & Ηπατίτιδες» είναι η σφαιρική προσέγγιση του HIV/AIDS και των ιογενών ηπατιτίδων στη χώρα μας, αφιερώνοντας χρόνο για τα πραγματικά προβλήματα τα οποία απασχολούν επιστήμονες υγείας, ασθενείς, αρχές δημόσιας υγείας και κοινό.

Web: <http://www.mastermind.gr/content/aids-hepatitis-2014/register>



23-24 September 2014, IAEA Headquarters, Vienna, Austria
Scientific Forum 2014

"Radioactive Waste: Meeting the Challenge - Science and Technology for Safe and Sustainable Solutions"

Web: http://www-pub.iaea.org/MTCD/Meetings/PDFplus/2014/cn219/cn219_ParticipationForm.pdf



26 - 28 November 2014

Lima, Peru

Ciseo 2014

International Conference on Occupational Ergonomics and Health

The conference is organized by Universidad Científica del Sur and Centro de Ergonomía Aplicada (CENEA). The ILO is providing institutional support and will participate in this event.

Topics

1. Management of occupational ergonomics and health.
2. Health promotion in the workplace.
3. Health surveillance of musculoskeletal disorders.

4. Occupational ergonomics and workers' participative.
5. Ergonomics within specific sectors: Agriculture, fishing, mining and construction.
6. Analysis and assessment of risk, work organization and cost-benefit.
7. Prevention of work-related musculoskeletal disorders.
8. The best practices in ergonomics and successful experiences.
9. New technologies applied in occupational ergonomics.

Contact: Mr. Shengli Niu, Senior Specialist on Occupational Health, niu@ilo.org, Alicia Salinas Merino Universidad Científica del Sur secretaria@ciseo.org

Web: <http://www.ciseo.org/en/>

1-5 December 2014, Vienna, Austria

International Conference on Occupational Radiation Protection: Enhancing the Protection of Workers, Gaps, Challenges and Developments

The conference will be organized by the International Atomic Energy Agency (IAEA) and co-sponsored by the ILO, in cooperation with several other international organizations.

Objectives: The conference has the following objectives:

- to exchange information and experience in the field of occupational radiation protection;
- to review advances, challenges and opportunities since the first conference on this topic;
- to identify areas for future improvement; and
- to formulate conclusions and recommendations.

Topics

- Radiation risks and radiation health effects at the workplace;
- Changes to international recommendations and standards on occupational radiation protection and the challenges in their practical implementation;

- Dose assessment and management of occupational radiation exposures;
- Occupational radiation protection in medicine;
- Occupational radiation protection at workplaces involving exposure to natural radiation sources, including NORM and cosmic radiation;
- Occupational radiation protection at workplaces involving exposure to radon;
- Occupational radiation protection in industrial, research and educational facilities;
- Occupational radiation protection in nuclear reactors/fuel cycle facilities;
- Occupational radiation protection in emergency and existing (post-accident) exposure situations;
- Radiation protection of workers for special cases (itinerant workers, pregnant workers, miners, lens of the eye dose monitoring);
- Operational experience/lessons learned in relation to occupational radiation protection;
- Education and training in occupational radiation protection;
- Health surveillance; probability of causation of occupational harm attributable to radiation exposure; compensation;
- Occupational radiation protection networks;

- Management systems; and
- Safety culture.

<http://www-pub.iaea.org/iaea meetings/46139/orpconf2014>



21-23 Νοεμβρίου 2014, Θεσσαλονίκη, Ξενοδοχείο Porto Palace
5ο Πανελλήνιο Συνέδριο του Φόρουμ Δημόσιας Υγείας & Κοινωνικής Ιατρικής
«Η Δημόσια Υγεία σε ένα μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον»

Διοργάνωση: Εργαστήριο Υγιεινής Τμήμα Ιατρικής ΑΠΘ, Εταιρεία Ιατρικών Σπουδών

Θεματολογία: Λοιμώδη μεταδοτικά και αναδυόμενα νοσήματα, νοσοκομειακές λοιμώξεις και μικροβιακή αντοχή, Εμβολιασμοί, Τρόπος ζωής και προσδιοριστές υγείας, Επιδημιολογία των διαφόρων εντοπίσεων του καρκίνου, Επιδημιολογία χρόνιων

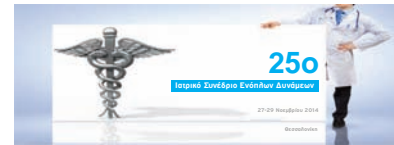
νοσημάτων, Επιδημιολογία καρδιαγγειακών, Χρήση αλκοόλ-καπνού, Διατροφή και επιπτώσεις της στη δημόσια υγεία, Εργασία και επαγγελματική υγιεινή, Ψυχική υγεία, περιβάλλον και δημόσια υγεία, Χρήση των υπηρεσιών υγείας, Οργάνωση και αναδιάρθρωση των συστημάτων υγείας.

Γραμματεία συνεδρίου: Global events

Τηλ.: 2310247743, 2310313630

e-mail: info@globalevents.gr

Web: <http://www.globalevents.gr>



27-29 Νοεμβρίου 2014, Ξενοδοχείο Porto Palace, Θεσσαλονίκη
25ο Ιατρικό Συνέδριο Ενόπλων Δυνάμεων

Γραμματεία Συνεδρίου:

Τηλ.: 2310 247734-43

Fax: 2310 247746

i nfo@globalevents.gr

web: globalevents.gr

Πληροφορίες: 424 ΓΣΝΕ Θεσσαλονίκη, Περιφερειακή Οδός, 56 429 Ν. Ευκαρπία

Τηλ.: 2310 207711

Fax: 2310 207711

E-mail: ised@otenet.gr

Web: <http://milmed2014.gr/>

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΜΙΑΝΤΟΣ (Α΄ Μέρος - Ξένη Βιβλιογραφία)

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

Η βιβλιογραφία που ακολουθεί είναι ενδεικτική. Τα παρακάτω ντοκουμέντα (βιβλία και άρθρα) υπάρχουν στη βιβλιοθήκη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Asbest: Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland/ BAUA, 2014 <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel18.html>

Asbestos : the analysts' guide for sampling, analysis and clearance procedures / HSE.- Sudbury, Suffolk : HSE, c2005.- iv, 100 σ. ISBN 0-7176-2875-2 (6230)

Asbestos : risk assessment, epidemiology and health effects / Ronald F. Dodson, Samuel P. Hammar

(eds.).- Boca Raton : CRC Press, c2006.- 425 σ. ISBN 0-8493-2829-2 (5559)

Asbestos : a status report / William J. Nicholson, Phillip J. Landrigan, Current issues in public health, 1996, 2(3), σ.118-123

Asbestos abatement in the 1990s : since the 1970s the asbestos removal industry in Britain has been dealing with the legacy of widespread asbestos use against a background of stricter controls and

conflicting expert opinion / Laurie Kazan-allen, Occupational health review, 1996, (62), σ.20-25

Asbestos and its diseases / John E. Craighead, Allen R. Gibbs (eds.).- New York : Oxford University Press, c2008.- xii, 403 σ. ISBN 978-0-19-517869-2 (5470, 5471, 5860)

Asbestos ban / Laurent Vogel, TUTB Newsletter, 2001, (17), σ. 19-34

Asbestos ban in France : too late for many / Jean-Claude Zerbib, TUTB Newsletter, 1996, 96(4), σ. 2-5

Asbestos ban : towards a European consensus (IV) : final page turned in an epic tale ? / Karola Grodski, TUTB Newsletter, 1999 (11-12), σ. 4-5

Asbestos blues : labour, capital, physicians & the state in South Africa / Jock McCulloch.- Oxford : James Currey : Indiana University Press, [x.x.]- xx, 223 σ. ISBN 0-85255-862-7 (4927)

Asbestos content of lung tissue and carcinoma of the lung : a clinicopathologic correlation and mineral fiber analysis of 234 cases / Linda L. Sanders, Victor L. Roggli, The annals of occupational hygiene, 2000, 44(2), σ. 109-117

Asbestos dust : a killer from the past / Ted Nichols, Health safety at work, 1996, 18(4), σ. 19-20

Asbestos essentials : a task manual for building, maintenance and allied trades on ono-licensed asbestos work / HSE.- Sudbury, Suffolk : HSE, c2008.- v, 139 σ. ISBN 978-0-7176-6263-0 (6222)

Asbestos exposure and laryngeal cancer / Bernard L. Gee, Kevin Browne, The annals of occupational hygiene, 2000, 44(4), σ. 239-250

Asbestos for surveyors / WJH Sanderson.- London : EG Books, c2007.- xviii, 201 σ. ISBN 978-0-7282-0512-3 (5847)

Asbestos-free Europe next stop? Asbestos ban : towards a European consensus / Karola Grodsky, TUTB Newsletter, 1998 (10), σ. 2-3

The Asbestos hazards handbook : a guide to safety at work in the community and at home .- London : London Hazards Centre.- 144 σ.- ISBN 0-948974-13-3 (2293)

Asbestos in the workplace : a difficult legacy, World of work, 2004, 50, σ.19-20

Asbestos selected cancers / Institute of Medicine of the National Academies.- Washington, DC : The National Academies Press, 2006.- xi, 327 σ. ISBN 0-309-10169-7 (5853, 6374)

Asbestos use in buildings : the hazards and their mitigation.- London : Loss Prevention Council, 1993.- 40 σ.- ISBN 0-902167-45-6 (1044)

Call for an international ban on asbestos : eliminate the burden of disease and death that is caused worldwide by exposure to asbestos, the Collegium Ramazzini calls for an immediate ban on all mining and use of asbestos, Journal of occupational and environmental medicine, 1999, 41(10), σ. 830-832

Chrysotile asbestos / International Programme on

Chemical Safety.- (Environmental Health Criteria ; 203).- Geneva : WHO, 1998.- xxi, 197 σ.-

ISBN 92-4-157203-5 (3499)

Chrysotile (white asbestos) proposed national exposure standard for the occupational environment, preliminary impact analysis of the proposed national exposure standard / National Occupational Health and Safety Commission (Australia).- Canberra : Australian Government Publishing Service, 1995.- xiv, 50 σ.- ISBN 0-644-45162-9 (1909)

Circulating natural killers cells in retired asbestos cement workers / Nitza Lahat, ...[et.al.], Journal of occupational and environmental medicine, 2000, 42(1), σ. 19-24

A comprehensive guide to managing asbestos in premises / HSE.- Sudbury, Suffolk : HSE Books, c2002.- viii, 104 σ. ISBN 0-7176-2381-5 (6291)

An epidemiological study of the respiratory health of workers in the European refractory ceramic fibre industry / H.A. Cowie, ...[et.al.], Occupational and environmental medicine, 2001, 58(12), σ. 800-810

The epidemiology of asbestos-related diseases / Jacek Niklinski, ...[et.al.], Lung cancer, 2004, (45 suppl.), σ. S7-S15, (Ειδική συλλογή άρθρων 418)

Estimating the number of asbestos-related lung cancer deaths in Great Britain from 1980 to 2000 / Andrew J. Darnton, Daniel M. McElvenny, John T. Hodgson, The annals of occupational hygiene, 2006, 50(1), σ. 29-38

Effectiveness of smoking cessation advice for asbestos worker / Andrew Johnson, Peter Farrow, Roland Jenkins, Occupational medicine, 2006, 56(1), σ.59-60

International expert meeting on new advances in the radiology and screening of asbestos-related diseases, Scandinavian journal of work, environment and health, 2000, 26(5), σ. 449-454

Introduction to asbestos essentials : comprehensive guidance on working with asbestos in the building maintenance and allied trades/ HSE.- Sudbury, Suffolk : HSE Books, c2001.- viii, 80 σ.

The management of asbestos in non-domestic premises : regulation 4 of the control of asbestos regulations 2006 : approved code of practice and guidance / HSC.- 2η εκδ.- Sudbury, Suffolk : HSE, 2006.- iv, 27 σ. ISBN 0-7176-6209-8

Microscopic identification of asbestos fibres associatef with African clay crafts manufacture / Barry Tylee, ...[et.al.], The annals of occupational hygiene, 2000, 44(2), σ.137-141

Mortality from lung cancer and population risk attributable to asbestos in an asbestos cement manufacturing town in Italy / Corrado Magnani, Massimo Leporati, Occupational and environmental medicine, 1998, 55(2), σ. 111-114

National asbestos registers : annual report 1995-96.- New Zealand : Occupational safety and health service, 1997.- 20 σ. (2636)

New technologies (telemedicine) in diagnosing occupational asbestosis / Mirjana Vujovic, Igor Vujovic, Ivica Kuzmanic, Archives of industrial hygiene and toxicology, 1998, 49(3), σ. 251-257

Occupational exposure to airborne asbestos from phenolic molding material (Bakelite) during sanding, drilling and related activities / Fionna Mowat, ... [et.al.], Journal of occupational and environmental hygiene, 2005, 2(10), σ. 497-507

100 surveying, sampling and assessment of asbestos-containing materials / HSE.- Sudbury, Suffolk : HSE, c2001.- 43 σ.- (MDHS Methods for the Determination of Hazardous Substances) ISBN 978-0-7176-2076-0 (6231)

Pathology of asbestos-associated diseases / Victor L. Roggli, Tim D. Oury, Thomas A. Sporn (eds.).- 2η εκδ.- New York : Springer, c2004.- xvi, 420 σ. ISBN 0-387-20090-8 (5945, 6184)

Pleural mesothelioma and asbestos exposure among Italian oil refinery workers / Valerio Gennaro, ...[et.al.], Scandinavian journal of work, environment and health, 1994, (20), σ. 213-215

Protocols for conducting environmental compliance audits of facilities with PCBs, asbestos and lead-based paint regulated under TSCA / EPA Office of compliance.- Rockville, Maryland : Government

Institutes, c2000.- vii, 199 σ. ISBN 0-86587-808-0 (5476)

Respiratory symptoms and functional status in workers exposed to silica, asbestos and coal mine dusts / Xiao-Rong Wang, David C. Christiani, Journal of occupational and environmental medicine, 2000, 42(11), σ. 1076-1084

The risk-based concept for carcinogenic substances developed by the Committee for Hazardous Substances : from limit-value orientation to an action-oriented approach / BAUA, 2013

http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A85.pdf?_blob=publicationFile&v=5

RPE : a false sense of security : have new generations of workers been needlessly exposed to asbestos?, Health, safety and environment bulletin, 1997, σ. 9-12

Safety in the use of asbestos : an ILO code of practice.- Geneva : ILO, 1984.- 116 σ.- ISBN 92-2-103872-6 (935)

The vital issues in the WTO asbestos dispute / Sam Zia-Zarifi, TUTB Newsletter, 2000, (13), σ. 3-5

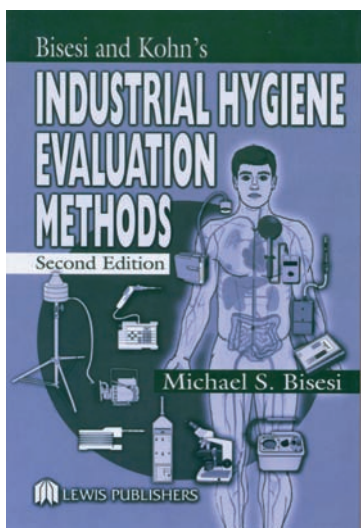
Work with materials containing asbestos : control of asbestos regulations 2006 : approved code of practice and guidance / HSE.- Sudbury, Suffolk : HSE, 2006.- viii, 100 σ.- ISBN 0-7176-6206-3 (5279)

ΒΙΒΛΙΟΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ



Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς

Bisesi and Kohn's Industrial Hygiene Evaluation Methods



Συγγραφείς:
Michael S. Bisesi,
Ph.D., CIH

Εικονογράφηση:
Erik Bork

Εκδοτικός Οίκος:
Lewis Publishers

Σελίδες: 25 κεφάλαια με ιδιαίτερη αριθμηση σελίδων το καθένα

Έκδοση: 2004
(Second Edition)

ISBN: 1-56670-595-9

Το βιβλίο περιέχει πλήρως ανεπτυγμένες μεθόδους δειγματοληψίας και προσδιορισμού φυσικών, χημικών και βιολογικών βλαπτικών παραγόντων στους εργασιακούς χώρους.

Σε κάθε μέθοδο αναφέρονται οι στόχοι, μια επισκόπηση, ο εξοπλισμός δειγματοληψίας και ανάλυσης (που συνοδεύεται από εξαιρετικά διαφωτιστικά σχέδια των διατάξεων), πηγές πληροφόρησης, μέθοδοι βαθμονόμησης του εξοπλισμού (π.χ. των αντλιών), λεπτομερείς οδηγίες εκτέλεσης του πειράματος, έντυπα για την καταγραφή των αποτελεσμάτων και παραδείγματα υπολογισμού των αποτελεσμάτων. Το φάσμα των μεθόδων είναι ευρύ: προσδιορισμός αιωρούμενων σωματιδίων, ινών αμιάντου, μεταλλικών κόνεων, οργανικών αερίων και ατμών, βιοαερολυμάτων, ηχητικών επιπέδων και δόσεων, θερμικού στρες, φωτισμού, μικροκυμάτων, ιοντιζουσών ακτινοβολιών κ.ά.

Εξαιρετικά ενδιαφέρον βιβλίο για τους βιομηχανικούς υγιεινολόγους που συλλέγουν πρωτογενή δεδομένα και κάνουν έρευνες πεδίου.

Εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιούνται από τα Κ.Ε.Κ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Το Κ.Ε.Κ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στο πλαίσιο των καταστατικών του αρχών, διενεργεί σεμινάρια κατάρτισης **εργοδοτών, εργαζομένων και ελεύθερων επαγγελματιών**, στοχεύοντας στην επιμόρφωση και την υποκίνησή τους στην εφαρμογή κανόνων και καλών πρακτικών Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας (Υ&Α). Τα σεμινάρια επαναλαμβάνονται, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, σε όλα τα παραρτήματα του Κ.Ε.Κ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Ενδεικτικοί τύποι σεμιναρίων είναι οι ακόλουθοι:

- **Ενδοεπιχειρησιακά Σεμινάρια.** Η διάρκειά τους ποικίλει. Καθορίζεται από τις προτεραιότητες και τα θεματικά πεδία, στα οποία η κάθε επιχείρηση επιθυμεί να δώσει βαρύτητα. Το βασικό πακέτο ενδοεπιχειρησιακού προγράμματος είναι 4ωρης διάρκειας και περιλαμβάνει τα εξής αντικείμενα: γενικά θέματα Υ&Α, πυροπροστασία, ηλεκτρικός κίνδυνος, εργονομία-μυοσκελετικές παθήσεις.

Το πρόγραμμα αυτό είναι μεταβλητό και μπορεί να προσαρμοστεί στις ανάγκες της επιχείρησης, καλύπτοντας ποικίλα θεματικά πεδία. Κατόπιν αιτήματος από την επιχείρηση και σχετικής συνεννόησης, **παρέχεται και υπηρεσία επί τόπου επίσκεψης κλημάκιου εμπειρογνομώνων του Ινστιτούτου**, οι οποίοι παρατηρούν το χώρο εργασίας, εντοπίζουν τις ανάγκες εκπαίδευσης και συλλέγουν υλικό, προκειμένου η εκπαίδευση να είναι το δυνατόν προσαρμοσμένη στις ανάγκες και την καθημερινότητα της επιχείρησης.

- **Τεχνικών Ασφάλειας αποφοίτων ΑΕΙ¹ διάρκειας 100 ωρών** με τίτλο **«Υγιεινή & Ασφάλεια - Πρόληψη Ατυχημάτων»**. Απευθύνεται σε στελέχη επιχειρήσεων και ελεύθερους επαγγελματίες, οι οποίοι στοχεύουν στην ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας σε **Βιομηχανίες**. Το περιεχόμενο του προγράμματος καλύπτει τις απαιτήσεις του Ν. 3144/03, εγκρίνεται από το Συμβούλιο Υ&Α της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας, ενώ με το πέρας του, **χορηγείται βεβαίωση παρακολούθησης, που αποτελεί αποδεικτικό για μείωση της απαιτούμενης προϋπηρεσίας για ανάληψη των καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας, για μεν τους αποφοίτους Πανεπιστημίων από δύο (2) σε ένα (1) έτος, για δε τους αποφοίτους ΤΕΙ από πέντε (5) σε δύο (2) έτη από κτήσεως του βασικού τίτλου σπουδών (πτυχίου).**

- **Τεχνικών Ασφάλειας αποφοίτων ΑΕΙ¹ διάρκειας 100 ωρών** με τίτλο **«Υγιεινή & Ασφάλεια - Πρόληψη Ατυχημάτων στα Τεχνικά Έργα»**. Απευθύνεται σε στελέχη τεχνικών εταιρειών και ελεύθερους επαγγελματίες, οι οποίοι στοχεύουν στην ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας σε **Τεχνικά Έργα**. Για τα συγκεκριμένα σεμινάρια ισχύουν οι ίδιες προϋποθέσεις, ενώ χορηγούνται ίδιοι τύπου βεβαιώσεις παρακολούθησης με τα σεμινάρια Βιομηχανίας.

- **Εργοδοτών επιχειρήσεων Β' και Γ' κατηγορίας επικινδυνότητας διάρκειας 35 και 10 ωρών** αντίστοιχα, με θέμα **«Ο Εργοδότης ως Τεχνικός Ασφάλειας»**. Στόχος του προγράμματος είναι η επιμόρφωση εργοδοτών μικρών επιχειρήσεων (< από 50 εργαζομένων) στην ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας στις επιχειρήσεις που διατηρούν. Τα σεμινάρια εγκρίνονται, ως προς το περιεχόμενο και τις προϋποθέσεις υλοποίησης από το Σ.Υ.Α.Ε., **ενώ χορηγείται βεβαίωση παρακολούθησης, που αποτελεί αποδεικτικό προσόντων για ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας.**

- **Σεμινάρια Επιτροπών Υ&Α της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.), διάρκειας 20 ωρών**, με τίτλο **«Υ&Α της Εργασίας - Ο ρόλος των Ε.Υ.Α.Ε.»**. Τα σεμινάρια αφορούν μέλη εκλεγμένων Επιτροπών Υ&Α επιχειρήσεων και σκοπό έχουν την ενημέρωσή τους για θέματα Υ&Α της Εργασίας, ώστε να τους καταστήσει ικανούς αρωγούς της επιχείρησης και του Τεχνικού Ασφάλειας, στην εφαρμογή κανόνων που προάγουν την ασφάλεια και την υγεία στους εργασιακούς χώρους.

- **Επιμορφωτικά σεμινάρια σε θέματα επαγγελματικής υγείας, διάρκειας 20 ή 30 ωρών**, με τίτλο **«Επαγγελματική Υγεία»**. Απευθύνονται σε ιατρούς όλων των ειδικοτήτων και σκοπό έχουν την ενημέρωσή τους για το θεσμό του Ιατρού Εργασίας και τα ζητήματα Υγιεινής & Υγείας της Εργασίας.

- **Εξειδικευμένα μικρής διάρκειας (10 ωρών)**. Στοχεύουν στην εκπαίδευση των ενδιαφερομένων σε συγκεκριμένα προεπιλεγμένα θεματικά πεδία. Τα σεμινάρια εκτελούνται σε ολιγομελή τμήματα που δεν ξεπερνούν τους 15 εκπαιδευόμενους. Ενδεικτικοί τύποι εξειδικευμένων σεμιναρίων μικρής διάρκειας είναι οι ακόλουθοι:

- **«Χρήση Ανυψωτικών Μηχανημάτων-Περονοφόρα»** (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: νομοθεσία, έλεγχοι ανυψωτικών μηχανημάτων, περονοφόρα, χειρισμός και ασφάλεια περονοφόρων κ.λπ.).

- **«Πρώτες Βοήθειες»** (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: βασική υποστήριξη ζωής, αυτόματη εξωτερική απινίδωση, κατάγματα, τραυματισμοί κεφαλής κ.λπ.).

- **«Εργονομία»** (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, μέθοδοι εκτίμησης κινδύνων, εργονομικοί παράγοντες κ.λπ.).

- **«Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου»** (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: μεθοδολογία εκτίμησης κινδύνων, λίστες ελέγχου, διακρίβωση κινδύνων Υ&Α - ποσοτικός προσδιορισμός, σχεδιασμός παρεμβάσεων-λήψη μέτρων κ.λπ.).

- **«ΣΑΥ - ΦΑΥ»** (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: μεθοδολογία σύνταξης ΣΑΥ-ΦΑΥ, υποχρεώσεις παραγόντων τεχνικού έργου, προετοιμασία εργοταξίου, μέτρα προστασίας ανά φάση του έργου κ.λπ.).

1. Σύμφωνα με το ν.2916/2001, τα ελληνικά Πανεπιστήμια, τα Πολυτεχνεία και τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι.) χαρακτηρίζονται ως Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.)

Πληροφορίες για συμμετοχή στα σεμινάρια στην ιστοσελίδα του Ινστιτούτου <http://www.elinyae.gr> και στις κατά τόπους γραμματείες των Κ.Ε.Κ.

ΑΘΗΝΑ: Λιοσίων 143 και Θεμισίου 6, Πλατεία Αττικής, Τηλ.: 210 8200136, 210 8200111, 210 8200139, φαξ: 210 8200103

ΘΕΣ/ΝΙΚΗ: 26ης Οκτωβρίου 90, Περιοχή Σφαγεία, Porto Center, Γ1 κτήριο, 1ος όροφος, Τηλ.: 2310 501020, 2310 501033, φαξ: 2310 501055

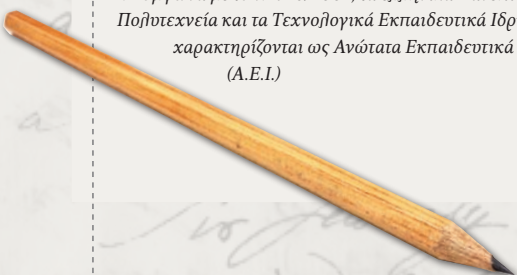
ΙΩΑΝΝΙΝΑ: Καπιδάνη 7, Τηλ.: 26510 83290, φαξ: 26510 83294

ΤΡΙΠΟΛΗ: Γρ. Λαμπράκη και Σπηλιωτοπούλου 1, Πλ. Κολοκοτρώνη, Τηλ.: 2710 221100, φαξ: 2710 221122

ΒΟΛΟΣ: Αθαμάνας 33 και Κωλέτη, Τηλ.: 24210 91670, φαξ: 24210 91671

ΚΟΜΟΤΗΝΗ: Αιβίνης Ιωαννίδου 9 & Γ. Μανούδη, Τηλ./φαξ: 25310 84603

ΗΡΑΚΛΕΙΟ: Λεωφ. Ανδρ. Παπανδρέου 61, Τηλ. 2810 215220, φαξ: 2810 215221



<http://www.elinyae.gr>