

ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΕΠΤ - ΟΚΤ - ΝΟΕ - ΔΕΚ 2022

Τετραμηνιαίο Περιοδικό

Τεύχος 87



Λιοσίων 143 & Θειρσίου 6, 104 45 Αθήνα

T.: 210 8200100, F.: 210 8200222

E.: info@elinyae.gr

www.elinyae.gr

Συνεντεύξεις

☆ **Ιωάννης Ανυφαντής:**

Ταξίδι στο ψηφιακό μέλλον και τις προκλήσεις του για την εργασία και την ΕΥΑ



☆ **Bruno Roche:**

Ο εμπνευστής των οικονομικών της αμοιβαιότητας μιλά για την αλλαγή στην αντίληψη της αξίας των επιχειρήσεων

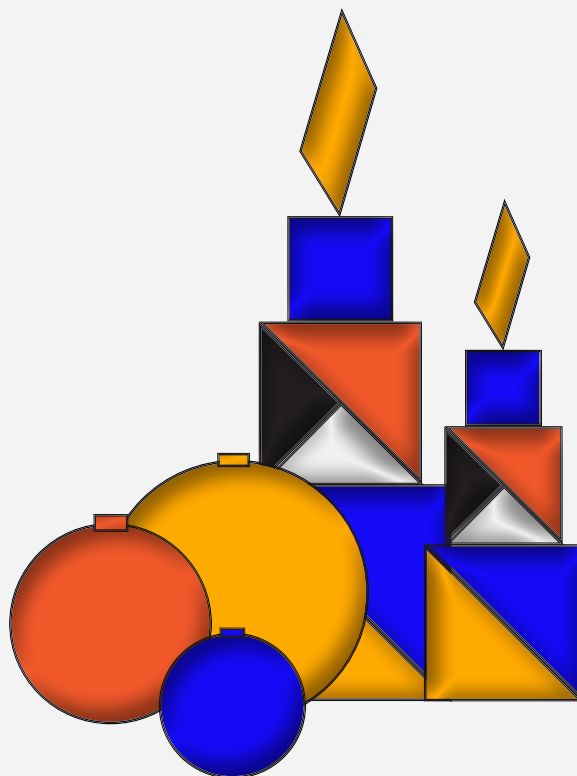


☆ **Δημήτρης Α. Μαύρος:**

Οι μεγάλες επιχειρήσεις ως πιο συνειδητοποιημένες οφείλουν να γίνουν πρεσβευτές για περισσότερη ευαισθητοποίηση στην ΥΑΕ



Η Πρόεδρος, το Διοικητικό Συμβούλιο και το Προσωπικό του ΕΛΙΝΥΑΕ σας εύχονται «Καλά Χριστούγεννα»



Άρθρα

☆ **Εργασιακός Εκφοβισμός: Μία ύπουλη μορφή βίας και τρόποι αντιμετώπισής της, της Ν. Παπαλεξανδρή**

☆ **Προκλήσεις και προτεραιότητες για την υγεία και την ασφάλεια στην Ελλάδα – Αποτελέσματα έρευνας, των Δρ Π. Γεωργιάδου, Δρ Δ. Πινότση, Θ. Κουκουλάκη, PhD, Κ. Καψάλη, MSc**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Editorial	3
Συνέντευξη	
• Ιωάννης Ανυφαντής: Ταξίδι στο ψηφιακό μέλλον και τις προκλήσεις του για την εργασία και την ΕΥΑ. Στην Α. Λεφοπούλου.....	4
• Bruno Roche: Ο εμπνευστής των οικονομικών της αμοιβαιότητας μιλά για την αλλαγή στην αντίληψη της αξίας των επιχειρήσεων. Στην Α. Λεφοπούλου.....	11
• Δημήτρης Α. Μαύρος: Οι μεγάλες επιχειρήσεις ως πιο συνειδητοποιημένες οφείλουν να γίνουν πρεσβευτές για περισσότερη ευαισθητοποίηση στην ΥΑΕ. Στην Α. Λεφοπούλου... 15	
• Είπαν για το ΕΛΙΝΥΑΕ και την ΥΑΕ.....	20
Άρθρα	
• Εργασιακός Εκφοβισμός: Μία ύπουλη μορφή βίας και τρόποι αντιμετώπισής της. Της Νάνσυ Παπαλεξανδρή.....	29
• Προκλήσεις και προτεραιότητες για την υγεία και την ασφάλεια στην Ελλάδα – Αποτελέσματα έρευνας. Των: Π. Γεωργιάδου, Δ. Πινότση, Θ. Κουκουλάκη, Κ. Καψάλη.....	37
Τα νέα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	
• 3ο Συνέδριο ΕΛΙΝΥΑΕ για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Με ανθρωποκεντρική ματιά και διεπιστημονικές προσεγγίσεις.....	46
• Ετήσια έρευνα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για τις σύγχρονες προκλήσεις και προτεραιότητες για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία.....	53
• Έρευνα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για την ενσωμάτωση του γυναικείου φύλου στις πολιτικές υγείας και ασφάλειας της εργασίας	54
• Χρήση προβλεπτικών μοντέλων για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων.....	55
• Συνεργασία ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. - ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α. για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων με ρευματικές παθήσεις.....	55
• 30 χρόνια ΕΛΙΝΥΑΕ.....	57
• Το ΕΛΙΝΥΑΕ συμμετέχει στην υλοποίηση Σχεδίου Προγράμματος SETOFF ERASMUS+ KA220 σε συνεργασία με το ΔΙΠΑΕ.....	57
• Παρουσίαση έρευνας και οδηγού για την ΥΑΕ στον κλάδο Απεντομώσεων – Μυοκτονιών – Απολυμάνσεων	58
• Πρωτόκολλο Συνεργασίας του ΕΛΙΝΥΑΕ με την Ανεξάρτητη Αρχή - Επιθεώρηση Εργασίας.....	59
• Μνημόνιο Συνεργασίας του ΕΛΙΝΥΑΕ με την Ολυμπία Οδό	59
• Μνημόνιο Συνεργασίας του ΕΛΙΝΥΑΕ με τον ΔΕΣΦΑ	60
• Οι προκλήσεις στα θέματα υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας από την Πρόεδρο του ΕΛΙΝΥΑΕ στο ΑΠΕ ΜΠΕ.....	60
• Η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, κ. Ρένα Μπαρδάνη, στην εκπομπή της ΕΡΤ «Athens Calling»... 61	
• Νέες τεχνολογίες στα Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ).....	61
• Δηλώσεις της Προέδρου και άρθρο του Σ. Νάρη στο ειδικό αφιέρωμα για την ΥΑΕ του Manufacturing.....	61
• Τα 5 στοιχεία της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία.....	62
• Ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης στην υγεία και την ασφάλεια	62
• Η σημασία της προετοιμασίας με τη συμβολή των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας της εργασίας	62
• Ημερίδα με θέμα: «Υγεία και ασφάλεια στα σχολεία» με τη συνεργασία του ΕΛΙΝΥΑΕ.....	63
• Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην ημερίδα “ 10 ΧΡΟΝΙΑ Πρόγραμμα και Εργαλεία OiRA στην Ελλάδα ”.....	63
• Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο Διεθνές Συνέδριο Πολιτικής Προστασίας Safe Thessaloniki 2022.....	64
• Το ΕΛΙΝΥΑΕ στο Πανελλήνιο Συνέδριο 22 για τα οικονομικά της υγείας.....	64
Διεθνές Περισόπιο	
• Η βία και η παρενόχληση στην εργασία έχουν επηρεάσει περισσότερους από έναν στους πέντε ανθρώπους. «Εμπειρίες Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία: Μια πρώτη παγκόσμια έρευνα».....	65
Λόγος και Εικόνα	
• Σε ποιους νόμους βασίστηκε η επανάσταση στην Τεχνολογία της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (ΤΠΕ). Επιμέλεια: Σ. Δοντάς.....	66
Βιβλιοπαρουσίαση	
• Βία και παρενόχληση στην εργασία: ένας πρακτικός οδηγός για τους εργοδότες Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη.....	69
• Greening Enterprises. Transforming processes and workplaces. Επιμέλεια: Σ. Κρομούδας.. 69	
Βιβλιογραφία & Χρήσιμες διασυνδέσεις	
• Εργαζόμενοι με αναπηρία. Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη	71
Νομοθετικές εξελίξεις Επιμέλεια: Α. Δαΐκου	73
Συνέδρια - Ημερίδες Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη	75

ISSN: 1108-5916

Ιδιοκτήτης

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής
και Ασφάλειας της Εργασίας

Δ.Σ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πρόεδρος: Ρένα Μπαρδάνη

Αντιπρόεδροι: Θεόδωρος Δεληγιαννάκης,
Αντώνιος Μέγγουλης

Μέλη: Γεώργιος Αμβράζης, Έλλη Βαρχαλαμά,
Χρήστος Ιωάννου, Χρήστος Καβαλόπουλος,
Σοφία Καζάκου, Σωτήριος Παπαμιχαήλ

Επιμέλεια έκδοσης: Εβίτα Καταγή, Τομέας
Υποστηρικτικών Υπηρεσιών ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

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

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

“Κλείνοντας τα φώτα” μιας σημαντικής για το ΕΛΙΝΥΑΕ χρονιάς, αυτής των 30 χρόνων, είναι η στιγμή να φωτίσουμε τα μηνύματα και τις δράσεις της. Η προαγωγή των θεμάτων υγείας και ασφάλειας αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της λειτουργίας μιας σύγχρονης επιχείρησης. Ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια η αντιμετώπιση των ζητημάτων που αφορούν στην προστασία των εργαζομένων, και όχι μόνο αυτών, έναντι κινδύνων στους εργασιακούς χώρους έχουν ενσωματωθεί, τόσο στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων όσο και στην καθημερινή πρακτική.



Ήδη από το 2020, με αφορμή την πανδημία της Covid-19, μπήκε στη ζωή μας δυναμικά η διαχείριση κινδύνων, η οποία δεν αφορά μόνο στην κοινότητα των επαγγελματιών και των ειδικών. Θα μπορούσαμε πλέον να ισχυριστούμε ότι ήρθε η ώρα της επόμενης φάσης της ΕΥΑ, η οποία εμπλέκει πολλές διαφορετικές ειδικότητες και επαγγελματικές πλευρές μέσα από μια ολιστική προσέγγιση και καλείται να δώσει απαντήσεις για το περιβάλλον της εργασίας, την ίδια την εργασία και την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ιδιαίτερα υπό το βάρος των νέων μορφών της.

Βρισκόμαστε λίγες μέρες πριν το ξεκίνημα μιας νέας χρονιάς και μία νέα καμπάνια ευαισθητοποίησης ξεκινά από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία για τις ευρωπαϊκές χώρες. Πρόκειται για την εκστρατεία ευαισθητοποίησης για την Ψηφιοποίηση για Υγιείς Χώρους Εργασίας, με επίκεντρο την ενίσχυση της συνεργασίας για έναν ασφαλή και παραγωγικό ψηφιακό μετασχηματισμό της εργασίας.

Το ΕΛΙΝΥΑΕ, έχοντας ως κεντρικό μέρος της στρατηγικής του τον τίτλο του συνεδρίου του «ΜΕ ΤΟ ΒΛΕΜΜΑ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ», ανέδειξε όλα τα μεγάλα θέματα που συζητά η διεθνής και ευρωπαϊκή κοινότητα γύρω από την ΕΥΑ, αλλά και τα θέματα που απασχολούν εργαζόμενους και επιχειρήσεις στη χώρα μας.

Το θέμα της ψηφιακής εργασίας και των δυνατοτήτων που προσφέρει η νέα ψηφιακή εποχή αναδείχτηκε κατά τη διάρκεια του συνεδρίου μας μέσα από τις ομιλίες σχεδόν του συνόλου των βασικών ομιλητών που μετέφεραν διεθνείς πρακτικές, συζητήσεις και εμπειρίες, αλλά και στις επιμέρους συνεδρίες.

Την επόμενη χρονιά καλούμαστε να αναδείξουμε και να συζητήσουμε τη «νέα πραγματικότητα» με το βλέμμα στραμμένο στον ανθρώπινο παράγοντα συγκεντρώνοντας την κοινότητα της ΕΥΑ, που αποτελείται από πολλές και διαφορετικές ειδικότητες και κατ' επέκταση συμπληρωματικές προσεγγίσεις και να προσπαθήσουμε να δώσουμε απαντήσεις και λύσεις σε θέματα, τόσο της ψηφιακής εργασίας όσο και σε ζητήματα που ταλανίζουν χρόνια τώρα εργαζόμενους και επιχειρήσεις.

Ρένα Μπαρδάνη

Ιωάννης Ανυφαντής*

Ταξίδι στο ψηφιακό μέλλον και τις προκλήσεις του για την εργασία και την ΕΥΑ

Συνέντευξη στην Αλεξάνδρα Λεφοπούλου

Η έρευνα σχετικά με την ψηφιοποίηση της εργασίας και της τεχνητής νοημοσύνης, τα ερευνητικά προγράμματα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), οι προκλήσεις για τις ρυθμιστικές αρχές και τους επιθεωρητές εργασίας από τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών, αλλά και η εκστρατεία για την Ψηφιοποίηση για Υγιείς Χώρους Εργασίας, που ξεκινά από τον OSHA το 2023, βρέθηκαν στο επίκεντρο της συνέντευξης με τον Ιωάννη Ανυφαντή, Project Manager του Οργανισμού, λίγες εβδομάδες μετά το συνέδριο του ΕΛΙΝΥΑΕ, στο οποίο υπήρξε ένας από τους βασικούς ομιλητές. «Είναι η πραγματική χρήση της τεχνολογίας που την κάνει είτε ‘καλή’ είτε ‘κακή’», επισημαίνει ο συνομιλητής μας αναλύοντας, τους νέους κινδύνους που αναδύονται κυρίως μέσα από τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών.



-Ποιος είναι ο αντίκτυπος της ψηφιοποίησης και της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία και την ΕΥΑ (έρευνα του EU-OSHA);

Ι. Ανυφαντής: Οι ψηφιακές τεχνολογίες παίζουν σημαντικό ρόλο στην καθημερινή μας ζωή, καθώς και στους χώρους εργασίας

μας. Η εισαγωγή νέων συστημάτων και τεχνολογιών, όπως η τεχνητή νοημοσύνη (AI) ή η προηγμένη ρομποτική, έχει τη δυνατότητα να αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζεται και εκτελείται η ανθρώπινη εργασία. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) προκειμένου να αντιμετωπίσει τους αναδυόμενους κινδύνους και να τονίσει επαρκώς τις επιπτώσεις που σχετίζονται με την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ), έχει αναλάβει εκτενή έρευνα προοπτικής (foresight research) για την ψηφιοποίηση και την ΕΑΥ από το 2016. Το χαρτοφυλάκιο του EU-OSHA σχετικά με το θέμα αυτό περιλαμβάνει σειρά από δραστηριότητες, όπως μια μελέτη προοπτικής με βάση σεναρία ή ένα έγγραφο συζήτησης μεταξύ εμπειρογνομητών με θέμα την αντιμετώπιση των κύριων προκλήσεων για την ΕΑΥ, που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση. Στο πλαίσιο αυτό, ο EU-OSHA ξεκίνησε το ερευνητικό πρόγραμμα «Επισκόπηση ΕΑΥ στην ψηφιοποίηση» ('OSH

overview on digitalisation') με στόχο να αναπτύξει και να διαδώσει περαιτέρω πληροφορίες με θέμα τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες για την ΕΑΥ που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση. Η επισκόπηση της ΕΑΥ περιλαμβάνει πέντε κύρια έργα που διερευνούν τις επιπτώσεις της ΕΑΥ και αφορούν θέματα, όπως τα προηγμένα συστήματα ρομποτικής και βασισμένα στην τεχνητή νοημοσύνη (AI) για αυτοματοποίηση εργασιών, οι νέες μορφές διαχείρισης εργαζομένων μέσω συστημάτων που βασίζονται σε τεχνητή νοημοσύνη, η εργασία διαδικτυακής πλατφόρμας, τα νέα ψηφιακά συστήματα για την παρακολούθηση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και η απομακρυσμένη και εικονική (virtual) εργασία.

Μια πανευρωπαϊκή εκστρατεία για τον υγιή χώρο εργασίας που ξεκινά το 2023 θα ακολουθήσει το τετραετές αυτό το ερευνητικό πρόγραμμα. Με βάση τα αρχικά ευρήματα αυτών των ερευνητικών προγραμμάτων, οι κύριες επιπτώσεις για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ) θα μπορούσαν να εμπίπτουν σε τρεις κατηγορίες που περιλαμβάνουν τις ψυχοκοινωνικές επιδράσεις, τις φυσικές επιπτώσεις και τα οργανωτικά αποτελέσματα.

-Πως καταγράφονται από τις εργασίες σας οι 3 παραπάνω κατηγορίες;

I. Ανυφαντής: Αρχικά, σε σχέση με τις Ψυχοκοινωνικές επιδράσεις μπορούμε να παρατηρήσουμε τα εξής: Μερικές από τις κύριες πτυχές που διερευνήθηκαν σε αυτήν την κατηγορία περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τον έλεγχο ή την ένταση εργασίας, την αλληλεπίδραση με την ανθρώπινη μηχανή, τη διαφάνεια, την ιδιωτικότητα, τον φόβο απώλειας εργασίας, την επανεκπαίδευση και την απομάκρυνση δεξιοτήτων, θέματα εμπιστοσύνης κ.λπ., που μπορούν να αυξήσουν σημαντικά στην εργασία σχετικό άγχος. Τόσο οι κίνδυνοι όσο και οι ευκαιρίες μπορούν να εντοπιστούν μεταξύ αυτών, όπως για παράδειγμα η μείωση του γνωστικού φόρτου εργασίας από τη μια πλευρά, αλλά και η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης ή άγχους από

την άλλη, που σχετίζονται με την αλληλεπίδραση ανθρώπου-μηχανής.

Η επικοινωνία των μελλοντικών αλλαγών στους εργαζόμενους μπορεί να μειώσει το αίσθημα αβεβαιότητας ως προς το σκεπτικό πίσω από την αλλαγή. Επιπλέον, η σαφής και άμεση επικοινωνία έχει επίσης βρεθεί ότι προάγει την αλλαγή και την υποστηρικτική συμπεριφορά των εργαζομένων.

Σε σχέση με τις Φυσικές επιπτώσεις, ο φυσικός αντίκτυπος των τεχνολογιών, που χρησιμοποιούνται για παράδειγμα στην αυτοματοποίηση φυσικών εργασιών μέσω ρομποτικών συστημάτων, σχετίζεται με τα πιθανά και τα επιδιωκόμενα οφέλη και τους πιθανούς κινδύνους. Στην κατηγορία των θετικών επιπτώσεων, η απομάκρυνση των εργαζομένων από επικίνδυνα ή επίπονα περιβάλλοντα, καθώς και η σωματική υποστήριξη των εργαζομένων σε συγκεκριμένα καθήκοντα, στα οποία η συνεχής ή επαναλαμβανόμενη σωματική καταπόνηση ενέχει κίνδυνο για την υγεία, θα πρέπει να θεωρούνται ευκαιρίες. Ωστόσο, ειδικά σε περιπτώσεις όπου οι άνθρωποι συνεργάζονται με προηγμένα ρομποτικά συστήματα, οι κίνδυνοι σύγκρουσης έχουν επισημανθεί επανειλημμένα στην έρευνά μας, λαμβάνοντας υπόψη ότι τέτοια συστήματα δεν κινούνται πάντα με προκαθορισμένο τρόπο.

Τέλος, αν σταθούμε στα οργανωτικά αποτελέσματα έχουμε να παρατηρήσουμε τα εξής: Για την αποτελεσματική εισαγωγή νέων τεχνολογιών στον χώρο εργασίας, που αλλάζουν σημαντικά τον τρόπο διεξαγωγής της εργασίας, θα πρέπει να ακολουθούνται διαδικασίες διαχείρισης αλλαγών. Η επικοινωνία των μελλοντικών αλλαγών στους εργαζόμενους μπορεί να μειώσει το αίσθημα αβεβαιότητας ως προς το σκεπτικό πίσω από την αλλαγή. Επιπλέον, η σαφής και άμεση επικοινωνία έχει επίσης βρεθεί ότι

προάγει την αλλαγή και την υποστηρικτική συμπεριφορά των εργαζομένων. Εκτός από την επικοινωνία, πριν από την εφαρμογή, θα πρέπει να αναδιαταχθεί ο χώρος εργασίας στον οποίο θα χρησιμοποιηθεί το νέο ψηφιακό σύστημα και να καθοριστούν εκ νέου τα καθήκοντα των εργαζομένων. Εδώ τονίζεται ιδιαίτερα η πτυχή των εκτιμήσεων κινδύνου, η εκπαίδευση των εργαζομένων, η αξιολόγηση και επίβλεψη του εργοταξίου και οι διαδικασίες για καλή συντήρηση. Μία από τις μεγαλύτερες οργανωτικές αλλαγές που θα πρέπει να αντιμετωπίσουν αυτά τα εργασιακά περιβάλλοντα είναι η ζήτηση για επανεκπαίδευση και αναβάθμιση δεξιοτήτων. Αυτό συνεπάγεται εκπαίδευση του προσωπικού στην εργασία με τη νέα ρομποτική τεχνολογία, αποφεύγοντας ταυτόχρονα την αποπροσαρμογή και την απώλεια άλλων κρίσιμων ικανοτήτων. Η συμμετοχή των εργαζομένων στην υλοποίηση και στη λήψη αποφάσεων έχει βρεθεί ότι επιτρέπει την υποστηρικτική συμπεριφορά των εργαζομένων.

Σε κάθε περίπτωση, υπάρχουν καλά προσδιορισμένες ευκαιρίες και κίνδυνοι που σχετίζονται με τη χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών και της Τεχνητής Νοημοσύνης στους χώρους εργασίας. Είναι σημαντικό να επισημανθούν και τα δύο από την άποψη της ΕΑΥ σε αυτά τα αρχικά στάδια ανάπτυξης. Άλλωστε, η τεχνολογία μπορεί να θεωρηθεί ηθικά ουδέτερη. Είναι η πραγματική χρήση

της τεχνολογίας που την κάνει είτε «καλή» ή «κακή».

-Η ψηφιοποίηση και η τεχνητή νοημοσύνη έχουν τη δύναμη να αλλάξουν τον κόσμο της εργασίας ή ακόμα και τη διαχείριση της ΕΑΥ: ποιοι μπορεί να είναι οι τομείς προτεραιότητας στο προσεχές μέλλον;

I. Ανυφαντής: Η ψηφιοποίηση των οικονομιών μας έχει μεταμορφώσει και διαταράξει τις αγορές εργασίας και τους επιχειρηματικούς τομείς σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλάζοντας τη φύση, την οργάνωση και τις συνθήκες εργασίας. Πολλές εργασίες μπορούν σήμερα να αυτοματοποιηθούν μέσω της χρήσης προηγμένης ρομποτικής και συστημάτων που βασίζονται στην Τεχνητή Νοημοσύνη. Τέτοιοι αυτοματισμοί μπορούν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο σε τομείς πολύ πέρα από τον κατασκευαστικό τομέα, καθώς εκτός από την αυτοματοποίηση των φυσικών εργασιών, πολλά από αυτά τα συστήματα παρέχουν τη δυνατότητα αυτοματοποίησης και γνωστικών εργασιών. Όμως, η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης και των ψηφιακών τεχνολογιών για αυτοματισμό, είναι μόνο η κορυφή του παγόβουνου.

Ένας άλλος βασικός παράγοντας σε αυτόν τον ψηφιακό μετασχηματισμό είναι η ανάπτυξη ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, που ταιριάζουν τους πελάτες που ζητούν υπηρεσίες με τους εργαζόμενους που τους προσφέρουν. Ο EU-OSHA ορίζει την εργασία διαδικτυακής πλατφόρμας ως τη συνολική εργασία που παρέχεται μέσω, ή με διαμεσολαβούμενες τις διαδικτυακές πλατφόρμες, και η οποία περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα τυπικών και μη τυποποιημένων ρυθμίσεων/σχέσεων εργασίας. Ομοίως, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020) ορίζει την εργασία στην πλατφόρμα ως «όλη την εργασία που παρέχεται μέσω, μέσω ή μεσολαβούμενης από διαδικτυακές πλατφόρμες σε ένα ευρύ φάσμα τομέων, όπου η εργασία μπορεί να είναι ποικίλων μορφών και παρέχεται έναντι πληρωμής». Τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας πλατφόρμας είναι (i) η τριγωνική σχέση μεταξύ πλατφόρμας, εργαζόμενου

Τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας πλατφόρμας είναι (i) η τριγωνική σχέση μεταξύ πλατφόρμας, εργαζόμενου πλατφόρμας και πελάτη, (ii) η διαδικτυακή διαμεσολάβηση μικρότερων εργασιών στις οποίες η τεχνολογία παίζει σημαντικό ρόλο και (iii) η παροχή εργασίας κατόπιν ζήτησης και προσωρινής ή αποσπασματικής βάσης.

πλατφόρμας και πελάτη, (ii) η διαδικτυακή διαμεσολάβηση μικρότερων εργασιών στις οποίες η τεχνολογία παίζει σημαντικό ρόλο και (iii) η παροχή εργασίας κατόπιν ζήτησης και προσωρινής ή αποσπασματικής βάσης. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020) βασίζεται περαιτέρω σε αυτόν τον ορισμό, καθιστώντας σαφές ότι η εργασία της πλατφόρμας βασίζεται στη «χρήση μιας εφαρμογής ή τεχνολογίας που ανήκει στην πλατφόρμα ... σε ενδιάμεση εργασία αλλά και στην κατανομή, οργάνωση και αξιολόγηση εργασίας και [ότι] η εκτεταμένη συλλογή και ανάλυση δεδομένων που παρέχονται ή δημιουργούνται από τον εργαζόμενο της πλατφόρμας και τον πελάτη είναι καθοριστικός παράγοντας που διακρίνει την εργασία πλατφόρμας από άλλες μορφές εργασίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας έχουν κερδίσει γρήγορα έδαφος στην Ευρώπη την τελευταία δεκαετία. Το μερίδιο των ατόμων που παρείχαν ποτέ εργασία μέσω πλατφορμών αυξήθηκε από 9,5 % το 2017 σε περίπου 11 % το 2018 στην ΕΕ. Η εργασία στην ψηφιακή πλατφόρμα είναι η κύρια μορφή απασχόλησης (όσοι παρέχουν εργατικό δυναμικό μέσω πλατφορμών τουλάχιστον κάθε μήνα και εργάζονται σε πλατφόρμες τουλάχιστον 20 ώρες την εβδομάδα ή κερδίζουν τουλάχιστον το 50% του εισοδήματός τους μέσω πλατφορμών) για το 1,4% του ενεργού πληθυσμού, ενώ ένα άλλο 10 % το κάνει σε διάφορα επίπεδα έντασης και συχνότητας, επιπλέον των άλλων μορφών απασχόλησης. Η εργασία σε πλατφόρμα δημιουργεί νέες ευκαιρίες εργασίας μειώνοντας τα εμπόδια για την είσοδο στην αγορά εργασίας και παρέχοντας στους εργαζόμενους επιλογές για να αποκτήσουν εισόδημα μέσω ευέλικτης εργασίας. Ωστόσο, η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί επίσης να παρουσιάσει προκλήσεις για τους εργαζόμενους, όπως ένα διφορούμενο καθεστώς απασχόλησης, ανεπαρκή πρόσβαση στην κοινωνική προστασία, αδύναμη διαπραγματευτική δύναμη, κακές συνθήκες εργασίας και ζητήματα ασφάλειας και υγείας. Δεδομένης της ανατρεπτικής φύσης, της γρήγορης ανάπτυξής τους, της υψηλής προβολής και της συγκέντρωσης σε τομείς που παραδοσιακά ρυθμίζονται αυστηρά, όπως ο τομέας των

μεταφορών, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας γρήγορα βρέθηκαν ψηλά στην ατζέντα των ερευνητικών και πολιτικών κοινοτήτων.

.. η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί επίσης να παρουσιάσει προκλήσεις για τους εργαζόμενους, όπως ένα διφορούμενο καθεστώς απασχόλησης, ανεπαρκή πρόσβαση στην κοινωνική προστασία, αδύναμη διαπραγματευτική δύναμη, κακές συνθήκες εργασίας και ζητήματα ασφάλειας και υγείας.

Επιπλέον, η τεχνητή νοημοσύνη και οι ψηφιακές τεχνολογίες έχουν δημιουργήσει νέες μορφές διαχείρισης εργαζομένων. Σε αντίθεση με προηγούμενες μορφές διαχείρισης που βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε ανθρώπινους επόπτες, η διαχείριση εργαζομένων με χρήση τεχνητής νοημοσύνης αναφέρεται σε νέα συστήματα διαχείρισης και εργαλεία που συλλέγουν δεδομένα σε πραγματικό χρόνο σχετικά με τη συμπεριφορά των εργαζομένων από διάφορες πηγές με σκοπό την ενημέρωση της διοίκησης και την υποστήριξη αυτοματοποιημένων ή ημι-αυτόματων αποφάσεων. Βασίζονται σε αλγόριθμους ή πιο προηγμένες μορφές τεχνητής νοημοσύνης. Η έρευνα σε αυτόν τον τομέα εντοπίζει και συζητά τις ευκαιρίες, καθώς και τις προκλήσεις και τους κινδύνους που σχετίζονται με τη χρήση αυτών των νέων συστημάτων για διαχείριση που βασίζεται στην τεχνητή νοημοσύνη. Τέτοια συστήματα μπορούν να υποστηρίξουν αποφάσεις που μπορούν είτε να βελτιώσουν την ΕΑΥ όταν κατασκευάζονται και εφαρμόζονται με διαφανή τρόπο και οι εργαζόμενοι ενημερώνονται και συμβουλευονται ή απειλούν την ΕΑΥ όταν προσανατολίζονται μόνο στην απόδοση ή είναι επιρρεπείς σε διακρίσεις.

Επιπλέον, οι ψηφιακές τεχνολογίες μπορούν να άρουν τα χωρικά εμπόδια σε ορισμένους τύπους εργασίας. Εξ αποστάσεως εργασία

είναι η κάθε είδους διευθέτηση εργασίας που περιλαμβάνει τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών για εργασία από το σπίτι ή γενικότερα μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή σε σταθερή τοποθεσία. Η εξ αποστάσεως εργασία συνεπάγεται ευκαιρίες, προκλήσεις και κινδύνους, τους οποίους αξίζει να έχουμε κατά νου όταν σκεφτόμαστε μελλοντικές εξελίξεις, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων για τις διαστάσεις του φύλου και της διαφορετικότητας του εργατικού δυναμικού, καθώς και του διαφορετικού αντίκτυπου σε τομείς και επαγγέλματα, επιπλέον των νέων και των αναδυόμενων τεχνολογιών, συμπεριλαμβανομένης της επαυξημένης και της εικονικής πραγματικότητας, οι οποίες αναμένεται να διαδραματίσουν ρόλο στη διάθεση της εξ αποστάσεως εργασίας σε μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων και εργαζομένων. Η πανδημία της COVID-19 έχει επιταχύνει σημαντικά την εξέλιξη τέτοιων ρυθμίσεων, καθώς προκάλεσε άνοδο της τηλεργασίας, με δραματικές αυξήσεις στον αριθμό των εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι (τηλεεργασία) σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.

Η εξ αποστάσεως εργασία συνεπάγεται ευκαιρίες, προκλήσεις και κινδύνους, τους οποίους αξίζει να έχουμε κατά νου όταν σκεφτόμαστε μελλοντικές εξελίξεις, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων για τις διαστάσεις του φύλου και της διαφορετικότητας του εργατικού δυναμικού, καθώς και του διαφορετικού αντίκτυπου σε τομείς και επαγγέλματα, επιπλέον των νέων και των αναδυόμενων τεχνολογιών, συμπεριλαμβανομένης της επαυξημένης και της εικονικής πραγματικότητας

Τέλος, αναπτύσσονται νέα συστήματα παρακολούθησης για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, όπως εφαρμογές για smartphone, φορητές συσκευές, κάμερες παρακολούθησης κινητών ή drones, έξυπνα γυαλιά, εφαρμογές βασισμένες σε Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) και έξυπνος εξοπλισμός ατομικής προστασίας, με στόχο την παρακολούθηση και ενίσχυση της ΕΑΥ. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν, για παράδειγμα, με στόχο την παρακολούθηση της φυσιολογικής ή ψυχικής κατάστασης των εργαζομένων, όπως το επίπεδο άγχους, η κούραση, η εγρήγορση και ο καρδιακός ρυθμός, καθώς και η στάση και η κίνηση του σώματος, για την παρακολούθηση της θέσης των εργαζομένων σε επικίνδυνες περιοχές, καθοδήγηση των εργαζομένων ή ειδοποίηση των διευθυντών των εργαζομένων ή ακόμη και των υπηρεσιών έκτακτης ανάγκης. Δίπλα στις ευκαιρίες για την ΕΑΥ, υπάρχουν επίσης ανησυχίες, για παράδειγμα που σχετίζονται με το απόρρητο των δεδομένων, τα ζητήματα ιδιοκτησίας, την αποτελεσματικότητα και την τυποποίηση.

Τα δεδομένα που συλλέγονται από όλα τα παραπάνω ψηφιακά συστήματα θα μπορούσαν να παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες, να επιτρέψουν τον έγκαιρο εντοπισμό περιοχών υψηλού κινδύνου ή ακόμη και να συμβάλουν σε μια πιο δυναμική προσέγγιση όσον αφορά τον υπολογισμό ή την εκτίμηση του κινδύνου, επιτρέποντας την έγκαιρη προειδοποίηση και την προώθηση της πρόληψης. Εκτός από την τεχνητή νοημοσύνη, μια σειρά από άλλες τεχνολογικές προόδους, όπως η χρήση αναλυτικών στοιχείων μεγάλων δεδομένων, θα μπορούσαν να αναπτυχθούν για τον εντοπισμό σημαντικών προτύπων που σχετίζονται με την ΕΑΥ.

Στον EU-OSHA εργαζόμαστε επί του παρόντος σε όλους αυτούς τους διαφορετικούς τομείς της ψηφιοποίησης. Ένας σημαντικός αριθμός εκθέσεων, περιπτωσιολογικών μελετών και συνοπτικών πολιτικών βρίσκεται στον ιστότοπό μας (<https://osha.europa.eu>) στην ειδική διαδικτυακή ενότητα για την Ψηφιοποίηση της εργασίας (https://osha.europa.eu/en/_θέματα/ψηφιοποίηση-εργασία).

-Ποιες μπορεί να είναι οι προκλήσεις για τις ρυθμιστικές αρχές/τους επιθεωρητές εργασίας από τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών;

I. Ανυφαντής: Η βάση σχετικά με τις διατάξεις ΕΑΥ στους ευρωπαϊκούς χώρους εργασίας είναι η Οδηγία Πλαίσιο 89/391/ΕΕC. Η οδηγία αυτή είναι θεμελιώδους σημασίας καθώς αποτελεί τη βασική νομική πράξη για την ασφάλεια και την υγεία, η οποία θεσπίζει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη και την προστασία των εργαζομένων. Απαριθμεί τις γενικές αρχές της πρόληψης (π.χ. αποφυγή κινδύνων, αξιολόγηση κινδύνου, διαβούλευση με τους εργαζομένους, κατάρτιση κ.λπ.) και αναφέρει τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων. Αν και δεν είναι γραμμένο, έχοντας κατά νου ειδικά την ψηφιοποίηση ή τα συστήματα που βασίζονται σε τεχνητή νοημοσύνη, δεδομένης της ευρείας κάλυψής του μπορεί να θεωρηθεί ακόμη εφαρμόσιμη. Ορισμένες πρόσθετες οδηγίες παρέχουν πιο λεπτομερείς απαιτήσεις για άλλα θέματα. Για παράδειγμα, η Οδηγία για τα μηχανήματα 2006/42/ΕC15, που διέπει την εναρμόνιση των βασικών απαιτήσεων υγείας και ασφάλειας για μηχανήματα στην ΕΕ. Η αξιολόγηση αυτής της οδηγίας το 2018 αποκάλυψε μια γενική προσαρμογή της οδηγίας για την ψηφιακή καινοτομία. Ωστόσο, εκφράστηκαν ορισμένες ανησυχίες ότι τα συστήματα που βασίζονται σε τεχνητή νοημοσύνη ενδέχεται να αμφισβητήσουν την καταλληλότητα της οδηγίας στο μέλλον (ΕΕ Επιτροπή, 2018). Κατά συνέπεια, η Οδηγία για τα μηχανήματα βρίσκεται υπό αναθεώρηση για να καλύψει νέους κινδύνους και κινδύνους σε σχέση με τον εξοπλισμό του χώρου εργασίας. Με το ίδιο σκεπτικό, αρκετές οδηγίες που σχετίζονται με την ΕΑΥ βρίσκονται, επί του παρόντος, υπό αναθεώρηση για να καλύψουν πτυχές του μεταβαλλόμενου κόσμου της εργασίας, ενώ αρκετές νέες οδηγίες ή κανονισμοί αναμένονται τα επόμενα χρόνια. Παραδείγματα είναι η οδηγία για τις εργασίες πλατφόρμας: (πρόταση 2021/0414 (COD)), καθώς και η πρόταση κανονισμού για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων για την τεχνητή νοημοσύνη (Νόμος AI 2021/0106 (COD)).

Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις

για τις ρυθμιστικές αρχές, καθώς είναι πραγματικά δύσκολο για τη νομοθεσία να ακολουθήσει τον ρυθμό των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων και να εντοπίσει εκ των προτέρων γκρίζες ζώνες που ενδέχεται να μην καλύπτουν πλήρως μελλοντικές τεχνολογίες ή εφαρμογές. Οι οδηγίες πρέπει να παραμείνουν αρκετά γενικής εφαρμογής, δεδομένου ότι πρέπει να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες. Στη συνέχεια πρόκειται να αναπτυχθούν πρότυπα και θα εφαρμοστούν από τους κατασκευαστές. Ένα σύστημα εναρμονισμένων προτύπων, απαιτήσεων και καθοδήγησης θεωρείται κατάλληλο. Σε εθνικό επίπεδο, εντός της ΕΕ, ειδικοί κανονισμοί, καθώς και στρατηγικές, προγράμματα, πρωτοβουλίες και εκστρατείες εφαρμόζονται σε πολλά κράτη μέλη, ιδίως σε εκείνα που είναι πιο βιομηχανοποιημένα.

...υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις για τις ρυθμιστικές αρχές, καθώς είναι πραγματικά δύσκολο για τη νομοθεσία να ακολουθήσει τον ρυθμό των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων και να εντοπίσει εκ των προτέρων γκρίζες ζώνες που ενδέχεται να μην καλύπτουν πλήρως μελλοντικές τεχνολογίες ή εφαρμογές.

Επιπλέον, υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις και για τις επιθεωρήσεις εργασίας. Οι επιθεωρητές εργασίας δεν έχουν πάντα τις ικανότητες και την εμπειρογνωμοσύνη να εντοπίζουν και να αξιολογούν αυτούς τους νέους και αναδυόμενους κινδύνους. Για τον σκοπό αυτό, μπορεί να χρειαστούν εξειδικευμένη εκπαίδευση, τόσο για την ψηφιοποίηση όσο και για τα εφαρμοσμένα συστήματα, καθώς και για το νομοθετικό τοπίο που τα περιβάλλει, ώστε να είναι σε θέση που θα επιτρέψει επαρκείς και σωστές ενέργειες. Η κατάλληλη πιστοποίηση και ρύθμιση θα μπορούσε να διευρύνει περαιτέρω αυτό το πεδίο.

-Μπορείτε, να μας μιλήσετε με περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με την εκστρατεία για την Ψηφιοποίηση για Υγιείς Χώρους Εργασίας που ξεκινά από τον OSHA το 2023;

I. Ανυφαντής: Οι εκστρατείες Healthy Workplaces είναι η εμβληματική μας δραστηριότητα ευαισθητοποίησης. Είναι ο κύριος τρόπος για να μεταφέρουμε το μήνυμά μας στους χώρους εργασίας σε όλη την Ευρώπη. Το κύριο μήνυμα είναι:

«Η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία είναι μέλημα όλων. Είναι καλό για σένα. Είναι καλό για τις επιχειρήσεις».

Πρωθούμε αυτό το μήνυμα διαθέτοντας πρακτικούς οδηγούς και εργαλεία δωρεάν. Κάθε καμπάνια περιλαμβάνει επίσης τα Βραβεία Καλής Πρακτικής και το Βραβείο Ταινιών Healthy Workplaces.

Οι εκστρατείες Healthy Workplaces ξεκινούν από το 2000 και είναι πλέον οι μεγαλύτερες του είδους τους στον κόσμο.

Στόχος της Εκστρατείας για Υγιείς Χώρους Εργασίας (HWC) 2023-25 για την Ψηφιοποίηση, είναι να τονώσει τη συνεργασία για έναν ασφαλή και παραγωγικό ψηφιακό μετασχηματισμό της εργασίας. Ένας τρόπος για να κάνετε το ταξίδι είναι μέσω στρατηγικού σχεδιασμού που βασίζεται στους πέντε κύριους στόχους.

1. Ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία, τη συνάφεια και τις επιπτώσεις για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (EAY) του ψηφιακού μετασχηματισμού της εργασίας.
2. Αυξήστε την ευαισθητοποίηση και την πρακτική γνώση όλων.
3. Βελτίωση των γνώσεων σχετικά με νέους και αναδυόμενους κινδύνους και ευκαιρίες που παρέχει η ψηφιοποίηση.
4. Προώθηση της αξιολόγησης κινδύνου και της προληπτικής διαχείρισης παρέχοντας πρόσβαση σε σχετικούς πόρους.

5. Συνεργαστείτε με τους κοινωνικούς εταίρους για να διευκολύνετε την ανταλλαγή πληροφοριών, γνώσεων και καλών πρακτικών.

Η εκστρατεία 2023-25 Healthy Workplaces αυξάνει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τον αντίκτυπο των νέων ψηφιακών τεχνολογιών στην εργασία και τους χώρους εργασίας και τις σχετικές προκλήσεις και ευκαιρίες για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (EAY). Παρέχει επίσης μια πλατφόρμα για την ανταλλαγή λύσεων καλών πρακτικών.

Σύμφωνα με την προσέγγιση «όραμα μηδέν» για τους θανάτους που σχετίζονται με την εργασία του Στρατηγικού Πλαισίου της ΕΕ για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2021-2027, καθώς και με τους στόχους της Ευρωπαϊκής Ψηφιακής Στρατηγικής, η νέα μας καμπάνια επιδιώκει να τοποθετήσει την EAY στην ευρύτερη ΕΕ συζήτηση πολιτικής και επίσης εξετάζει τη διάσταση του φύλου και τις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων που διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο.

Θα συμπεριληφθούν 5 τομείς προτεραιότητας:

1. Εργασία ψηφιακής πλατφόρμας
2. Προηγμένη ρομποτική και τεχνητή νοημοσύνη
3. Εργασία από απόσταση
4. Έξυπνα ψηφιακά συστήματα
5. Διαχείριση εργαζομένων μέσω τεχνητής νοημοσύνης.

Με τόσες πολλές προκλήσεις που σχετίζονται με τον ψηφιακό μετασχηματισμό, είναι σημαντικό να βασίζεστε σε υγιή έρευνα για να βοηθήσετε στην πλοήγηση στο έδαφος. Αυτό περιλαμβάνει τα ευρήματα και τους πόρους της Επισκόπησης της EAY του EU-OSHA για την Ψηφιοποίηση 2020-2023, αλλά λαμβάνει επίσης υπόψη την έρευνα του EU-OSHA σε άλλους τομείς, όπως οι μελέτες Προοπτικής Διερεύνησης και η Επισκόπηση EAY για την υποστήριξη της συμμόρφωσης.

Bruno Roche

Ο εμπνευστής των οικονομικών της αμοιβαιότητας μιλά για την αλλαγή στην αντίληψη της αξίας των επιχειρήσεων

Συνέντευξη στην Αλεξάνδρα Λεφοπούλου

Ο Bruno Roche είναι ο ιδρυτής και ηγέτης του μοντέλου των «οικονομικών της αμοιβαιότητας» ή *Economics of Mutuality*. Οι συμμετέχοντες στο συνέδριο του ΕΛΙΝΥΑΕ είχαν την τύχη να παρακολουθήσουν την εξαιρετική του ομιλία, καθώς ήταν ένας από τους βασικούς ομιλητές. Πέρα από εμπνευστής ενός πολύ ενδιαφέροντος μοντέλου οικονομίας, ο Bruno εφάρμοσε τις απόψεις του στην εταιρεία Mars όπου εργάστηκε ως Chief Economist μεταξύ του 2006 και του 2020. Από τη θέση αυτή, ηγήθηκε της Catalyst, ενός παγκόσμιου think tank της Mars, που αποτέλεσε και το εργαστήριο για τα Οικονομικά της Αμοιβαιότητας από το 2006. Αναγνωρίζοντας την αποτελεσματικότητα του μοντέλου αυτού, η Mars του ανέθεσε να αναπτύξει εκ νέου το *Economics of Mutuality*, ως ανεξάρτητο ίδρυμα δημόσιου συμφέροντος με ένα τμήμα παροχής συμβουλών διαχείρισης, ικανό να αναπτυχθεί πέρα από τα όρια μιας εταιρείας. Σήμερα, ο Bruno Roche ηγείται του *Economics of Mutuality* παγκοσμίως, από τη Γενεύη, με την υποστήριξη της Mars ως βασικού εταίρου. Παράλληλα, συνδημιούργησε το *Economics of Mutuality Labs* στις σχολές επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης (SBS) και του CEIBS (Σαγκάη). Είναι επισκέπτης λέκτορας σε διάφορα πανεπιστήμια και εμπειρογνώμονας στο Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ.

Μαζί του η συζήτηση στράφηκε στο μοντέλο της οικονομίας της αμοιβαιότητας, αλλά και τη μετάβαση σε μια επιχειρηματική στρατηγική εστιασμένη στα θέματα βιωσιμότητας.



-Πώς θα μπορούσαμε να περιγράψουμε το μοντέλο των «οικονομικών της αμοιβαιότητας» (“economics of mutuality”);

Bruno Roche: Η οικονομία της αμοιβαιότητας αποτελεί μια Σχολή οικονομικής σκέψης που διαμορφώθηκε μέσα από τη συνεργασία του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης και του επιχειρηματικού ομίλου Mars το 2007 και δοκιμάστηκε και εφαρμόστηκε σε επιχειρήσεις που είχαν διαφορετικά θέματα και προτεραιότητες, σε περίπου 40 χώρες. Παράλληλα αποτελεί και μια προσέγγιση απόλυτα καινοτομική και πρακτική. Η Σχολή αυτή επικεντρώνει σε ένα βασικό ερώτημα: ποιο πρέπει να είναι το ακριβές επίπεδο του

κέρδους; Με το ερώτημα αυτό ήρθα αντιμέτωπος ως επικεφαλής οικονομολόγος στον ομιλο Mars αλλά αφορά εκτός από τις επιχειρήσεις και τους επενδυτές καθώς θέτει αυτόματα το ερώτημα που αφορά στα διανύσματα δημιουργίας αξίας.

...όταν εφαρμόζουμε σχέσεις αμοιβαιότητας ανάμεσα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και διαχειριζόμαστε το οικονομικό κεφάλαιο με τον ίδιο τρόπο και την ίδια βαρύτητα που διαχειριζόμαστε το κοινωνικό, το ανθρώπινο, το φυσικό (κεφάλαιο), η απόδοση του οργανισμού είναι πολύ σημαντικότερη σε όρους κοινωνικής, περιβαλλοντικής αλλά και οικονομικής επίδρασης.

Αυτό που ανακαλύψαμε στη διάρκεια των ερευνών μας και μέσα από τις πραγματιστικές μας προσεγγίσεις είναι ότι η μεγιστοποίηση του οικονομικού κέρδους δεν αποτελεί από μόνη της μοντέλο δημιουργίας βέλτιστης αξίας. Πρόκειται για ένα μοντέλο δημιουργίας αξίας που επικεντρώνει σε αξίες ισχύος και βασίζεται στην εξαγωγή του χρηματοοικονομικού κεφαλαίου μέσα από μια γραμμική (Σ.Σ. μονής κατεύθυνσης) αλυσίδα παραγωγής αξίας. Αυτό που παρατηρήσαμε είναι πως όταν εφαρμόζουμε σχέσεις αμοιβαιότητας ανάμεσα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και διαχειριζόμαστε το οικονομικό κεφάλαιο με τον ίδιο τρόπο και την ίδια βαρύτητα που διαχειριζόμαστε το κοινωνικό, το ανθρώπινο, το φυσικό (κεφάλαιο), η απόδοση του οργανισμού είναι πολύ σημαντικότερη σε όρους κοινωνικής, περιβαλλοντικής αλλά και οικονομικής επίδρασης.

Για τον λόγο αυτό, προτείνουμε στους οργανισμούς ένα παράδειγμα δημιουργίας ανώτερης και ακριβέστερης αξίας από την οικονομική.

- Πως γίνεται η μετάβαση από το ένα μοντέλο στο άλλο και ποια είναι η προσέγγιση με γνώμονα τον σκοπό; Πώς μπορεί πρακτικά αυτή η προσέγγιση να λειτουργήσει μέσα σε μια επιχείρηση και για τους εργαζόμενούς της;

Bruno Roche: Για να ολοκληρωθεί η μετάβαση από ένα μοντέλο βασισμένο σε καθαρά οικονομικό κέρδος προς μοντέλο των “οικονομικών της αμοιβαιότητας” υπάρχει μια σειρά από στάδια από τα οποία πρέπει να περάσει η επιχείρηση. Το πρώτο και το πιο σημαντικό είναι να καθορίσει τον σκοπό της. Ο καθορισμός του σκοπού της δεν καθορίζεται ως αντικείμενο της επικοινωνίας της αλλά ως μέρος της στρατηγικής της. Η προσέγγισή μας θα πρέπει να βασίζεται σε έναν διαφορετικό, πρωτόγνωρο τρόπο, καθώς θα πρέπει να θέσουμε το ερώτημα προς την επιχείρηση σχετικά με το ποιο είναι το συστηματικό κοινωνικό ή περιβαλλοντικό πρόβλημα που την απασχολεί εκτός αυτής και για το οποίο διαθέτει τη νομιμότητα και την αρμοδιότητα να το επιλύσει.

Στη συνέχεια, θα πρέπει η επιχείρηση να στραφεί στα ζητήματα μέσα στο οικοσύστημά της που μπορούν να λυθούν. Σκοπός της είναι να αναπτύξει επικερδείς λύσεις που μπορούν να επεκταθούν στα προβλήματα των ανθρώπων και του πλανήτη χωρίς να διαμορφώνουν νέα (προβλήματα). Αξίζει να σημειώσουμε ότι ο καθορισμός του σκοπού της επιχείρησης και τα όρια του οικοσυστήματος συνδυάζονται πάντα και δεν διαχωρίζονται. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει το στρατηγικό χαρακτήρα της προσέγγισης μέσα από τον σκοπό της επιχείρησης καθώς επιτρέπει να καθοριστούν τα διαρκή όριά της, αλλά και τα θέματα στα οποία μπορεί να παρέμβει πραγματικά και σε διάρκεια.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα που αναφέρεται μέσα στο βιβλίο μου είναι η περίπτωση μιας εταιρείας που παράγει τροφή για γάτες (κροκέτες) και η οποία είχε καταγράψει ως σκοπό της τη βελτίωση της υγείας των ζώων μέσα από προϊόντα υψηλής ποιότητας. Εμείς μέσα από την παρέμβασή μας, τους συμ-

βουλέψαμε να εξελίξουν τον σκοπό τους σε εταιρεία που προάγει την υγεία των ζώων. Στο οικοσύστημα της υγείας ανήκουν και άλλες δραστηριότητες όπως οι κτηνίατροι, οι ερευνητές, οι ΜΚΟ κ.ά. Η εταιρεία ασχολήθηκε με θέματα που δεν ανήκαν στενά στα θέματα της δραστηριότητάς της και κατάφερε να αναπτύξει καινοτομικές δράσεις έξω από το οικοσύστημά της. Οι δράσεις αυτές απέφεραν αύξηση και στην οικονομική κερδοφορία της σε διπλάσιο ποσοστό. Όπως καταλαβαίνετε, με τον τρόπο αυτό, αλλάζει εντελώς η προσέγγιση της δημιουργίας κέρδους: δημιουργεί κανείς δίκτυα και συνεργασίες. Είναι εύκολο να αντιγράψει κανείς ένα προϊόν ή μια στρατηγική, αλλά είναι πολύ πιο δύσκολο να αντιγράψει κανείς μια συνεργασία ή και ένα δίκτυο συνεργατών.

Για όλα αυτά είναι απαραίτητη η οικοδόμηση ισχυρών συνεργασιών με διαφορετικούς οργανισμούς και άτομα στον ιδιωτικό, δημόσιο και μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα τομέα, αλλά και η αναγνώριση του τι απαιτείται για την προώθηση ενός κοινού σκοπού και κατανόησης μεταξύ τους. Απαιτούνται δαπάνες και επενδύσεις σε διαφορετικά κεφάλαια, σε ανθρώπινο, φυσικό και κοινωνικό, καθώς και σε χρηματοοικονομικό και υλικό κεφάλαιο. Και βέβαια απαιτείται η δημιουργία μετρήσεων απόδοσης αυτών των διαφορετικών τύπων κεφαλαίων, που καταγράφουν τους βασικούς δείκτες απόδοσής τους.

Το οικοσύστημα των ενδιαφερομένων (stakeholders) είναι πλούσιο και ποικίλο. Ένα βασικό ζήτημα στη διαχείριση μιας εταιρικής σχέσης είναι η διατήρηση της συμμετοχής όλων των εταίρων για μακρές χρονικές περιόδους. Διερευνούμε επίσης πώς μπορεί να γίνει η διαχείριση των συνεργασιών ώστε να προσφέρουν μακροπρόθεσμη επιτυχία στην εταιρεία, αλλά και σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

-Με βάση την εμπειρία και τις έρευνές σας, μπορούμε να μιλήσουμε για διαφορές μεταξύ τομέων σε θέματα σκοπού (ΣΒΑ/SDGs και άλλα θέματα που σχετίζονται με τον αντίκτυπο);

Bruno Roche: Όλες οι επιχειρήσεις δεν έχουν ως σημείο εκκίνησης τα ίδια προβλήματα ή τους ίδιους σκοπούς. Υπάρχουν επιχειρήσεις που ξεκινούν με αρνητικά κέρδη για παράδειγμα. Εμείς, ανεξάρτητα από το μέγεθος, τον κλάδο ή το πρόβλημα, προσπαθούμε ώστε η επιχείρηση να προσαρμοστεί κυρίως μέσα από εκπαίδευση. Όμως οποιαδήποτε επιχείρηση ανεξάρτητα από το σημείο εκκίνησης μπορεί να βελτιώσει την επίδοσή της και τα οικονομικά της αποτελέσματα με την προσέγγιση αυτή. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την εκπαίδευση, πρώτα απ' όλα των διευθυντικών στελεχών, την οποία πραγματοποιούμε στο Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης κάθε χρόνο. Η εκπαίδευση είναι εξαιρετικά σημαντική ιδιαίτερα έτσι όπως την υλοποιούμε μέσα από καλές πρακτικές με έμφαση και στις ΜμΕ.

... Για όλα αυτά είναι απαραίτητη η οικοδόμηση ισχυρών συνεργασιών με διαφορετικούς οργανισμούς και άτομα στον ιδιωτικό, δημόσιο και μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα τομέα, αλλά και η αναγνώριση του τι απαιτείται για την προώθηση ενός κοινού σκοπού και κατανόησης μεταξύ τους.

Κάθε κλάδος έχει το δικό του αποτύπωμα. Αυτό που έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι ότι σε ό,τι αφορά τον σκοπό κάθε επιχείρησης, αυτό δεν εξαρτάται από τον κλάδο ή το μέγεθός της. Αυτό που τελικά έχει ιδιαίτερη σημασία είναι η συλλογική σχέση με ένα θέμα όπως για παράδειγμα το ανθρακικό αποτύπωμα.

Ωστόσο, έχετε δίκιο. Το μέγεθος μιας επιχείρησης, η εθνικότητα ή ο κλάδος που δραστηριοποιείται έχουν σημασία με την έννοια ότι εμφανίζουν κοινά χαρακτηριστικά ή ανησυχίες. Για παράδειγμα, οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις είναι πολύ πιο ευαισθητοποιημένες

Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο σε κάθε περίπτωση είναι εξαιρετικά σημαντική για την κερδοφορία της επιχείρησης.

σε θέματα περιβάλλοντος ή κοινωνικού αντίκτυπου σε σχέση με τις αγγλοσαξονικές. Επίσης, οι κινεζικές και ευρωπαϊκές επιχειρήσεις είναι πολύ πιο κοντά σε σχέση με την κατανόηση των συστημικών προκλήσεων συγκριτικά με τις αμερικανικές.

-Ποιος θα είναι ο ρόλος της υγείας και της ασφάλειας ως μέρος της προσέγγισής σας στο προσεχές μέλλον για τους οργανισμούς;

Bruno Roche: Στον καθορισμό των διαφορετικού τύπου κεφαλαίων, μιλάμε για το ανθρώπινο κεφάλαιο που περιλαμβάνει την υγεία και την ευημερία: τη σωματική, την ψυχική, τη συναισθηματική υγεία, τις ανθρώπινες σχέσεις. Στις δυτικές χώρες η ατομική διάσταση είναι πολύ πιο σημαντική σε σχέση με την διάσταση των σχέσεων στις χώρες της Ανατολής, όπου είναι εκ διαμέτρου το αντίθετο, και όπου η συλλογική διάσταση είναι πρωταρχικής σημασίας. Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο σε κάθε περίπτωση είναι εξαιρετικά σημαντική για την κερδοφορία της επιχείρησης. Υπάρχει μια σειρά από κριτήρια που επιτρέπουν τη βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου στην προσέγγισή μας και τελικά τις επιδόσεις της επιχείρησης.

Δημήτρης Α. Μαύρος

Οι μεγάλες επιχειρήσεις ως πιο συνειδητοποιημένες οφείλουν να γίνουν πρεσβευτές για περισσότερη ευαισθητοποίηση στην ΥΑΕ

Συνέντευξη στην Αλεξάνδρα Λεφοπούλου

Η έρευνα για την «Ασφάλεια στην Εργασία», που σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε από το ΕΛΙΝΥΑΕ και την MRB HELLAS S.A. παρουσιάστηκε στο κλείσιμο του συνεδρίου του ΕΛΙΝΥΑΕ από τον Δ. Α. Μαύρο, Διευθύνοντα Σύμβουλο της MRB Hellas SA. Η συζήτηση μαζί του μεταφέρει τα σχόλιά του από τη διεξαγωγή της έρευνας.



Δημήτρης Α. Μαύρος: Η έρευνα για την «Ασφάλεια στην Εργασία» διεξήχθη, σε δείγμα 351 επιχειρήσεων (αντιπροσωπευτικό δείγμα ως προς τον κλάδο και το μέγεθος). Σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε σε συνεργασία με το ΕΛΙΝΥΑΕ. Την συλλογή των στοιχείων και την ανάλυση της έρευνας ανέλαβε η MRB HELLAS S.A.

Αξίζει να σημειώσουμε ότι η πρωτοβουλία για την διεξαγωγή της έρευνας είναι πολύ σημαντική καθώς είναι πρώτη φορά που στην Ελλάδα διερευνάται το συγκεκριμένο θέμα, δηλαδή το πώς αντιμετωπίζουν και αντιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις τα θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΑΕ). Σε συνδυασμό με το σχετικό συνέδριο που διοργανώθηκε, κύριο στόχο αποτελεί η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, αλλά κυρίως η καλλιέργεια και προαγωγή νοοτροπίας πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων.

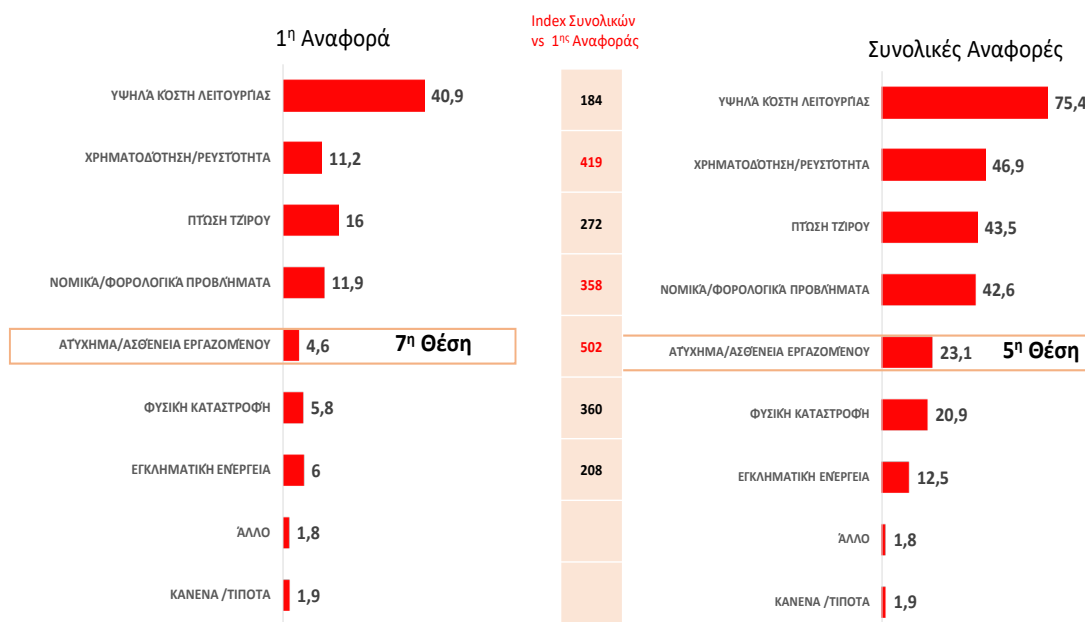
-Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποίησε η MRB Hellas για λογαριασμό του ΕΛΙΝΥΑΕ, ποια είναι η δική σας εκτίμηση για τη στάση των επιχειρήσεων στα θέματα ΕΥΑ; Αποτελεί προτεραιότητα για τους επικεφαλής και αν ναι, τι θα μπορούσατε να επισημάνετε ως αξιοσημείωτο στοιχείο από τα ευρήματα;

Θα ήθελα να σταθώ στα θέματα που μπορούν να αποτελέσουν απειλή για την επιχείρηση. Σε αυθόρμητο επίπεδο αυτό που αναδεικνύεται από την έρευνα είναι ότι τα θέματα ΥΑΕ ως θέμα (που μπορεί να αποτελέσει απειλή για την επιχείρηση) καταλαμβάνει χαμηλή θέση -την 15η θέση από το σύνολο

των επιχειρήσεων-, όταν όμως διερευνηθεί σε καθ' υπόδειξη επίπεδο είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι θα βρεθούν στην 5η θέση. Οι μεγάλες επιχειρήσεις και ο κλάδος της μεταποίησης εμφανίζονται πιο ευαισθητοποιημένοι και καταγράφουν υψηλότερα ποσοστά.

Μεγαλύτερες Απειλές για την επιχείρησή σας
Καθ' υπόδειξη

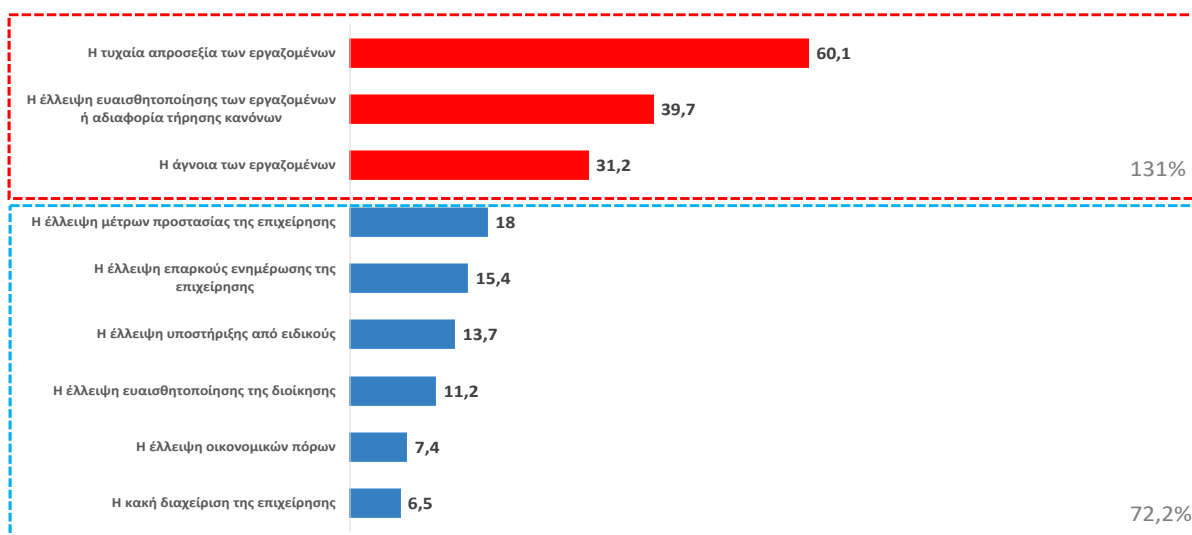
Σύνολο ερωτηθέντων (N=351)



2. Θα σας διαβάσω μια σειρά από θέματα και θα ήθελα να μου πείτε με σειρά προτεραιότητας δυνητικά τις μεγαλύτερες απειλές για την επιχείρησή σας

Λόγοι που ευθύνονται περισσότερο για τα όποια εργατικά ατυχήματα ή /και τις όποιες σοβαρές επαγγελματικές ασθένειες των εργαζομένων
Μέχρι 3 Απαντήσεις

Σύνολο ερωτηθέντων (N=351)



4. Κατά την γνώμη σας ποιος/ποιοι ευθύνονται περισσότερο για τα όποια εργατικά ατυχήματα ή /και τις όποιες σοβαρές επαγγελματικές ασθένειες των εργαζομένων;

-Επενδύουν οι επιχειρήσεις στη χώρα μας στα θέματα αυτά και την αντιμετώπιση απειλών και κινδύνων ΥΑΕ; Και αν ναι, πώς το αντιλαμβάνονται από τη δική σας εικόνα με βάση το σύνολο των απαντήσεων; Υπάρχουν αντιφάσεις ή παράδοξα ευρήματα που εσείς θα σχολιάζατε από την πλευρά σας;

Δημήτρης Α. Μαύρος: Σε ερώτηση για τους βασικούς λόγους που συμβαίνουν τα όποια εργατικά ατυχήματα ή /και οι όποιες σοβαρές επαγγελματικές ασθένειες των εργαζομένων, είναι αξιοσημείωτο και χρήζει ιδιαίτερης σημασίας ότι οι ίδιες οι επιχειρήσεις αποδίδουν τα ατυχήματα σε θέματα που συνδέονται κυρίως με αμέλεια του ίδιου του εργαζόμενου. Τέτοια θέματα είναι:

- ♦ τυχαία απροσεξία 60,1%,
- ♦ έλλειψη ευαισθητοποίησης ή αδιαφορία τήρησης κανόνων 39,7 %
- ♦ άγνοια των εργαζομένων 31,2%.

Ωστόσο, θέματα που αφορούν στην έλλειψη μέτρων και προστασίας της επιχείρησης σημειώνουν σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά:

- ♦ έλλειψη μέτρων προστασίας 18%,

- ♦ έλλειψη επαρκούς ενημέρωσης της επιχείρησης 15,4%,
- ♦ έλλειψη υποστήριξης από ειδικούς 13,7%,
- ♦ έλλειψη ευαισθητοποίησης της διοίκησης 11,2%,
- ♦ έλλειψη οικονομικών πόρων 7,4%,
- ♦ κακή διαχείριση της επιχείρησης 6,5%.

Στον πίνακα, που ακολουθεί πλάι στο διάγραμμα, εμφανίζονται οι διαφοροποιήσεις ανά μέγεθος και κλάδο.

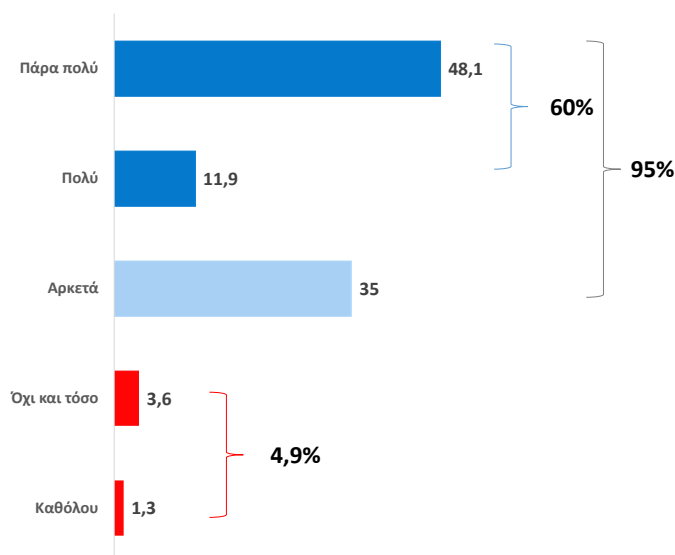
-Θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για τον βαθμό ενημέρωσης και την αναγκαιότητα σε θέματα ΥΑΕ έτσι όπως καταγράφονται από την έρευνα και την εικόνα που εσείς έχετε;

Δημήτρης Α. Μαύρος: Αρχικά αξίζει να σημειωθεί ότι ο βαθμός ενημέρωσης για θέματα ΥΑΕ καταγράφεται αρκετά υψηλός για την πλειοψηφία των επιχειρήσεων με το 60% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα να δηλώνει πάρα πολύ/ πολύ ενημερωμένο. Αξίζει να επισημανθεί ότι μία στις 3 επιχειρήσεις (35%) δηλώνει αρκετά ενημερωμένη για τα θέματα ΥΑΕ.

Βαθμός ενημέρωσης σε θέματα υγείας και ασφάλειας

Σύνολο ερωτηθέντων (N=351)

Συνολικά



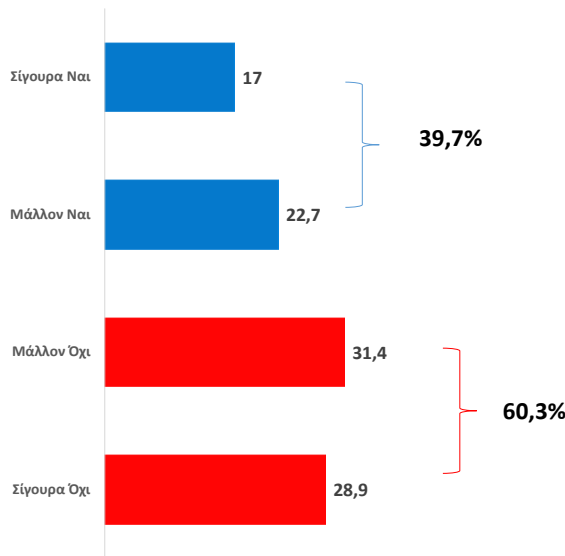
	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΛΥ ΜΙΚΡΕΣ 1-9	ΜΙΚΡΕΣ 10-49	ΜΕΣΑΙΕΣ 50-99	ΜΕΓΑΛΕΣ 100+
Πάρα πολύ	48,1	45,8	69,3	58	35,3
Πολύ	11,9	11,5	12,7	19	33
Αρκετά	35	37,4	16,5	23	31,7
Όχι και τόσο	3,6	4	1,5	0	0
Καθόλου	1,3	1,4	0	0	0

	ΣΥΝΟΛΟ	Εμπόριο	Ξενοδοχείο/ Εστίαση	Υπηρεσίες (Επιστημονικές/ Τεχνικές/ Κοινωνικές/ Πρωτογενής/ Ενέργεια)	Μεταποίηση/ Βιομηχανία/ Κατασκευές/ Μεταφορές/ Ενέργεια
Πάρα πολύ	48,1	26,4	92,1	49,8	45,7
Πολύ	11,9	20,9	2,4	5,7	14,7
Αρκετά	35	48	5,5	36,1	36,2
Όχι και τόσο	3,6	2,5	0	6,8	3,4
Καθόλου	1,3	2,2	0	1,6	0

Επίσης, σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων (περίπου 40%) αντιλαμβάνεται ότι υπάρχει ανάγκη βελτίωσης στα μέτρα που λαμβά-

νει η εταιρεία σε θέματα ΥΑΕ (67% σε μεγάλες επιχειρήσεις).

Υπάρχει ανάγκη βελτίωσης σε μέτρα που λαμβάνει η εταιρεία σας σε θέματα ΥΑΕ Σύνολο ερωτηθέντων (N=351)
Συνολικά



	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΛΥ ΜΙΚΡΕΣ 1-9	ΜΙΚΡΕΣ 10-49	ΜΕΣΑΙΕΣ 50-99	ΜΕΓΑΛΕΣ 100+
Σίγουρα/Μάλλον Ναι	39.7	39.8	31.8	77.7	67.1
Μάλλον/Σίγουρα Όχι	60.2	60.2	67.8	22.3	32.9

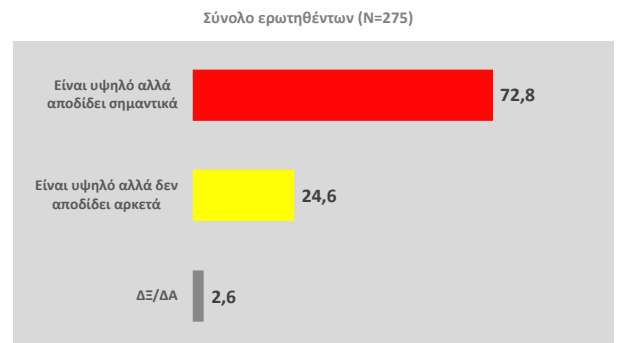
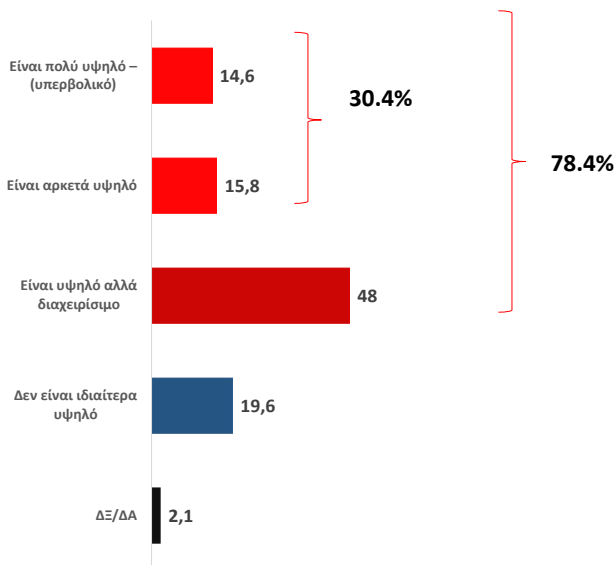
	ΣΥΝΟΛΟ	Εμπόριο	Ξενοδοχείο / Εστίαση	Υπηρεσίες (Επισκευματικές/Τεχνικές/Πακέτο/Υγιεινή/Κομμωτική)	Μεταποίηση/Βιομηχανία/Κατασκευές/Μεταφορές/Παροχές/Υγιεινή/Υπηρεσίες
Σίγουρα/Μάλλον Ναι	39.7	47.5	10.7	41	49.1
Μάλλον/Σίγουρα Όχι	60.2	52.5	89.3	59	50.7

7. Υπάρχει ανάγκη βελτίωσης στα μέτρα και στους μηχανισμούς πρόληψης που λαμβάνει η εταιρεία σας σε θέματα ΥΑΕ;

Αν και το κόστος συμμόρφωσης με τα μέτρα ΥΑΕ θεωρείται ως ιδιαίτερα υψηλό για τις επιχειρήσεις, η πλειοψηφία των επιχειρήσε-

ων αναγνωρίζει τα οφέλη -παρά το υψηλό κόστος- και το γεγονός ότι τα μέτρα αποδίδουν σημαντικά.

Αξιολόγηση κόστους συμμόρφωσης με μέτρα και βαθμός απόδοσης
Συνολικά



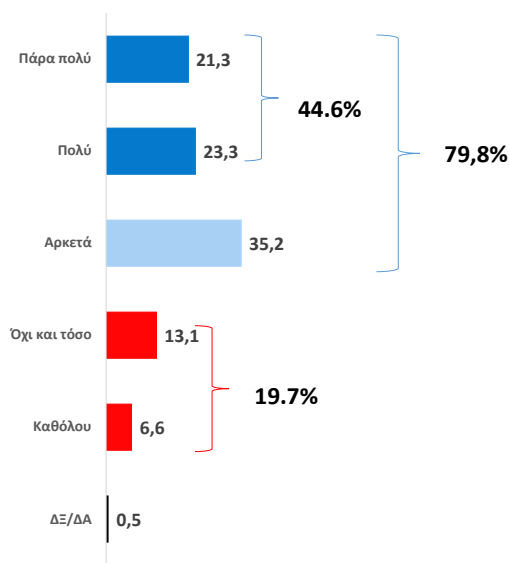
11. Μου είπατε ότι θεωρείτε το κόστος συμμόρφωσης σε θέματα ΥΑΕ > ΥΨΗΛΟ. Θα λέγατε ότι το κόστος αυτό...

10. Και ειδικότερα σε θέματα ΥΑΕ, θα λέγατε ότι το κόστος συμμόρφωσης με μέτρα και μηχανισμούς πρόληψης στην επιχείρησή σας;

Καθώς 1 στις 2 επιχειρήσεις (51,7%) έχει ακολουθήσει κάποια εκπαίδευση σε θέματα ΥΑΕ την τελευταία 3ετία, η πιστοποιημένη εκπαίδευση των εργαζομένων αναγνωρίζεται ως

απαραίτητη από την συντριπτική πλειοψηφία (παρα πολύ/ πολύ 44,6%- αρκετά 35,2% > 79,8%)

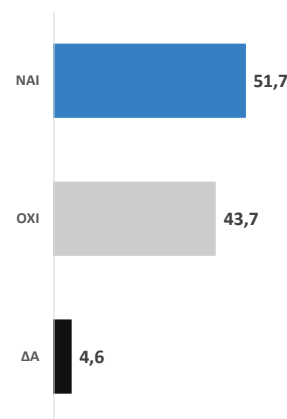
Η πιστοποιημένη εκπαίδευση σε θέματα ΥΑΕ όλων των εργαζομένων είναι απαραίτητη;
Συνολικά



18. Πόσο απαραίτητη θεωρείτε την πιστοποιημένη εκπαίδευση σε θέματα ΥΑΕ όλων των εργαζομένων;

Η εταιρεία έχει κάνει κάποια εκπαίδευση σε θέματα ΥΑΕ την τελευταία 3τία;
Συνολικά

Σύνολο ερωτηθέντων (N=351)



17. Έχετε κάνει κάποια εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα ΥΑΕ την τελευταία τριετία;

Τέλος, οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν ότι οι δυσκολίες σε διαχείριση θεμάτων στην επιχείρηση συνδέονται κυρίως με την έλλειψη

χρόνου και πόρων, την γραφειοκρατία, αλλά και την πολυπλοκότητα των νομικών υπηρεσιών.

Δυσκολίες σε διαχείριση θεμάτων ΥΑΕ στην επιχείρησή σας
Καθ' υπόδειξη



22. Κατά την γνώμη σας, τι δυσκολεύει κυρίως την διαχείριση της ΥΑΕ στην επιχείρησή σας; ΜΕΧΡΙ 2 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

Σύνολο ερωτηθέντων (N=351)

Συνολικές Αναφορές



-Εσείς πως θα σχολιάζατε από την πλευρά σας τα αποτελέσματα; Υπάρχει περιθώριο βελτίωσης στα θέματα ΥΑΕ στον χώρο των επιχειρήσεων;

Δημήτρης Α. Μαύρος: Υπάρχει περιθώριο κινήσεων και πρωτοβουλιών ώστε το σύνολο του επιχειρηματικού κόσμου να συνειδητοποιήσει την αξία των πολιτικών ΥΑΕ, ώστε να εντάξει στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό

πολιτικές προς αυτή την κατεύθυνση. Πρεσβευτές αυτής της προσπάθειας μπορούν να αποτελέσουν οι μεγάλες επιχειρήσεις, οι οποίες δείχνουν στην πλειοψηφία τους πιο συνειδητοποιημένες για την σημαντικότητα αυτών των πρωτοβουλιών. Αρωγός σε αυτή την προσπάθεια οφείλει να αποτελέσει το κράτος, τόσο σε θέματα νομοθετικά αλλά και σε θέμα εφαρμογής του νομικού πλαισίου.

Είπαν για το ΕΛΙΝΥΑΕ και την ΥΑΕ



Αντώνης Χριστοδούλου

Μηχανολόγος Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Ε.Μ.Π.,

πρώην Προϊστάμενος Δ/σης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, Υπουργείο Εργασίας



Το Συνέδριο, το οποίο από όλες τις απόψεις χαρακτηρίζεται εξαιρετικό, έδωσε την ευκαιρία να αναλογιστούμε τις προοπτικές της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας στο άμεσο μέλλον στη χώρα μας.

Το ΕΛΙΝΥΑΕ έχει πείσει και τον πλέον δύσπιστο ότι προωθώντας δημιουργικές συνεργασίες είναι ο μόνος αρμόδιος Φορέας που μπορεί να συμβάλλει αποτελεσματικά στη προώθηση των θεμάτων υγείας και ασφάλειας. Το ερώτημα που εξακολουθεί να υπάρχει είναι το αν η Πολιτεία στο σύνολό της μπορεί και θέλει να ανταποκριθεί στις σχετικές συμφωνίες και στην υλοποίηση της υπάρχουσας Εθνικής Στρατηγικής.



Σ. Δοντάς

Δρ. Χημικός



Το ΕΛΙΝΥΑΕ, προϊόν του διαλόγου των κοινωνικών εταίρων, προσφέρει εδώ και τριάντα χρόνια τις υπηρεσίες του στην ελληνική κοινωνία. Εργαζόμενοι, επιχειρήσεις, τεχνικοί ασφάλειας, γιατροί εργασίας, επιστήμονες και ερευνητές, καθώς και σπουδαστές, έχουν ωφεληθεί πολλαπλά από το έργο

του. Μεταφορά και αφομοίωση της ευρωπαϊκής και της διεθνούς εμπειρίας, τεκμηρίωση, κατάρτιση, μέτρηση βλαπτικών παραγόντων, εκπόνηση μελετών, εκδοτική δραστηριότητα, διοργάνωση εθνικών και διεθνών συνεδρίων και ημερίδων έχουν εμπλουτίσει τις γνώσεις και την ευαισθησία της κοινωνίας μας στα θέματα της ΥΑΕ.

Οι περίοδοι εξωστρέφειας του Ινστιτούτου ήταν ακριβώς εκείνες που προσέφεραν τα περισσότερα στους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Η συνέχιση αυτής της πορείας είναι βέβαιο ότι θα υπηρετήσει ακόμη αποτελεσματικότερα τους στόχους του Ινστιτούτου.



Γιάννης Δενδρινός

Χημ. Μηχ. ΕΜΠ

Αν. προϊστ. Διεύθυνσης Υγείας & Ασφάλειας στην Εργασία

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων



Η αποτελεσματική προαγωγή της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων δεν αποτελεί απλώς μια ακόμη δημόσια σφαίρα δημόσιας πολιτικής. Η προστασία της ανθρώπινης ζωής είναι ύψιστο αγαθό,

αυτονόητη υποχρέωση μιας ευνομούμενης πολιτείας, δείκτη πολιτισμού μιας χώρας. Η τυπική, ωστόσο, και συχνά προσχηματική, συμμόρφωση στους κανόνες και τις διοικητικές ρυθμίσεις, όσο σημαντικές κι αν είναι αυτές, δεν αρκεί. Απαιτείται μια ολοκληρωμένη δέσμη σύνθετων (θεσμικών, οργανωτικών, κινητροδοτικών) παρεμβάσεων της πολιτείας, αυστηρός έλεγχος εφαρμογής της νομοθεσίας, εμπέδωση κουλτούρας πρόληψης, αναπτυξιακά και επιχειρηματικά υποδείγματα με βάση την ποιοτική και αξιοπρεπή εργασία και τον σεβασμό στον άνθρωπο. Απαιτείται η ενεργός και υπεύθυνη συμμετοχή όλων.

Σε αυτό το πλαίσιο, το ΕΛΙΝΥΑΕ, καρπός συναίνεσης των κοινωνικών/παραγωγικών δυνάμεων του τόπου, βρίσκεται σήμερα στην πρώτη γραμμή της συλλογικής προσπάθειας, αξιοποιώντας την τριακονταετή δημιουργική παρουσία του, τη συσσωρευμένη εμπειρία των στελεχών του και, κυρίως, την ισχυρή βούληση του συνόλου των κοινωνικών εταίρων για την προστασία της αξιοπρεπούς και ασφαλούς εργασίας απέναντι στις προκλήσεις και τους αναδυόμενους επαγγελματικούς κινδύνους της νέας ψηφιακής εποχής.



Τρύφωνας Γκινάλας

Επίτιμος Δ/ντής Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων



Μια γυναίκα που δεν φοράει άρωμα δεν έχει μέλλον έλεγε η Coco Chanel για να προωθήσει τα προϊόντα της. Η Υγεία και η Ασφάλεια είναι αμφότερες γένους θηλυκού και το πιο αποτελεσματικό «άρωμά τους» είναι η διάχυση των βασικών γνώσεων για την προστασία των εργαζομένων. Στο

πλαίσιο αυτό το ΕΛΙΝΥΑΕ έχει πλούσιο παρελθόν και πολλά υποσχόμενο μέλλον.

Σήμερα ζούμε σε ένα κόσμο που αλλάζει με μεγάλη ταχύτητα, άρα είναι απαραίτητη η προσαρμογή της διαδικασίας ενημέρωσης σε νέες απαιτήσεις. Το βιβλίο ή το έντυπο μπορεί ακόμα να τραβήξει την προσοχή, αλλά η τηλεόραση και τα social media έχουν μεγαλύτερη αποδοχή.

Συμπερασματικά το ΕΛΙΝΥΑΕ πρέπει να μπει στη φιλοσοφία της νέας εποχής και μάλιστα με ένα πολυεπίπεδο σχέδιο που να έχει πολλαπλούς στόχους (εργαζόμενους, μαθητές, φοιτητές), αλλά και με νέους τρόπους (π.χ. TV spots, pc games, influencers).



Γιώργος Αμβράζης

Σύμβουλος Προέδρου ΣΕΤΕ



Με την ανάληψη πρωτοβουλιών στην έρευνα, την πληροφόρηση, τη συμβουλευτική υποστήριξη και την εκπαίδευση, το ΕΛΙΝΥΑΕ ως ο φορέας των κοινωνικών εταιριών, αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για τη συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκομένων.

Οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες που αφορούν στο παρόν και στο μέλλον της εργασίας, είναι πολλές και η παροχή άμεσης και υπεύθυνης πληροφόρησης και τεκμηρίωσης σε θέματα ασφάλειας και υγείας στον εργασιακό χώρο, άκρως απαραίτητη.

Με την εμπειρία από τα 30 χρόνια λειτουργίας του, το ΕΛΙΝΥΑΕ έχει τη δυνατότητα να αναλάβει ακόμη περισσότερες πρωτοβουλίες με τον προγραμματισμό καινοτόμων δράσεων και τη σύναψη δημιουργικών συνεργασιών. Από την πλευρά του, ο ΣΕΤΕ θα συνεχίσει να είναι σύμμαχος στις προσπάθειές του. Άλλωστε, η εφαρμογή των ειδικών πρωτοκόλλων υγειονομικού περιεχομένου στη λειτουργία των τουριστικών επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της πανδημίας, εξέπεμψε μήνυμα ασφάλειας στις διεθνείς αγορές και έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην ανάκαμψη που παρουσίασε το 2022 ο τουρισμός.



Ελισάβετ Γεωργίου

Ελισάβετ Γεωργίου

Εργασιακή Ψυχολόγος MSc, Coach, Ψυχοθεραπεύτρια

Διευθύντρια Be Yourself

Υποψήφια Διδάκτωρ Ψυχολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο



Στο παρόν της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας παίρνουμε δυνατά μηνύματα για δραστικές κινήσεις και αλλαγές στο μέλλον.

Η ταχύτητα του ψηφιακού μετασχηματισμού, οι επιστημονικές εξελίξεις και η διαρκώς ανανεούμενη γνώση, η γήρανση του εργατικού δυναμικού, οι νέες μορφές εργασίας συνηγορούν σε μια ολιστική και διεπιστημονική προσέγγιση. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η ψυχική υγεία στην εργασία μπαίνει στο προσκήνιο και γίνεται σαφές το πόσο επηρεάζει την σωματική υγεία, αλλά και την ασφάλεια των εργαζομένων. Επίσης, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, συνδέονται άμεσα με φαινόμενα βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού, εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ανάδειξη αυτών των κινδύνων δίνει μια νέα οπτική για τη σημαντικότητα της ανθρώπινης ύπαρξης στην εργασία. Συνεπώς, με την κοινή συμμετοχή εργαζομένων, εργοδοτών και κοινωνίας, κάτι που έχει ήδη ξεκινήσει, μπορούμε να κάνουμε μια ευοίωνη πρόβλεψη για το μέλλον για τη δημιουργία νέου πλαισίου εργασίας, που θα προωθεί αποτελεσματικότερα την προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική ευημερία ανθρώπων και οργανισμών.



Δρ. Ανδρέας Στοϊμενίδης, MSc

Γραμματέας ΥΑΕ ΓΣΕΕ,

Πρόεδρος OSH Vision Zero στην Commission



Η ίδρυση του ΕΛΙΝΥΑΕ πριν από 30 χρόνια, ήταν απολύτως απαραίτητη και ήρθε να καλύψει πολλά ιστορικά κενά στο διεπιστημονικό αυτό αντικείμενο, όπως η οργανωμένη ισότιμη θεσμική συνεργασία των κοινωνικών εταίρων, η μεγαλύτερη ενεργοποίηση της Πολιτείας και η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας στα θέματα ΥΑΕ ενώ η διερεύνηση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών αποτέλεσε εργαλείο πρόληψης επικίνδυνων και ανθυγιεινών μελλοντικών καταστάσεων.

Σήμερα το ΕΛΙΝΥΑΕ, ύστερα από μία αλλαγή σύνθεσης υπέρ των εργοδοτικών οργανώσεων, βρίσκεται μπροστά σε πολύ μεγάλες προκλήσεις, καθώς ο διεθνής χάρτης της εργασίας έχει αλλάξει εκ βάθρων, με την κλιματική αλλαγή, την ψηφιοποίηση και τις υγειονομικές απειλές να κυριαρχούν. Επιπλέον παρουσιάζονται νέα χαρακτηριστικά στην εργασία όπως η αύξηση του μέσου όρου ηλικίας των εργαζομένων, η τηλε-εργασία, η αυτο-απασχόληση, η εντατικοποίηση και οι συχνές αλλαγές εργοδότη.

Σε ένα περιβάλλον αδιαμφισβήτητης ραγδαίας κλιμάκωσης των εργατικών δυστυχημάτων στην χώρα μας, όταν μάλιστα δεν μετριούνται οι επαγγελματικές ασθένειες, η συνεισφορά με επιστημονικό και ερευνητικό τρόπο στην καταγραφή, ανάδειξη και ανάλυση του φαινομένου αυτού, θα σώσει ζωές και θα ανοίξει νέους δρόμους για την μελέτη, κατανόηση και εφαρμογή των νέων μοντέλων βελτίωσης ΥΑΕ, που κυριολεκτικά, τρέχουν στην Ευρώπη.

**Παντελής Τριανταφύλλου**

Μηχανολόγος Μηχανικός & Μηχανικός Μεταλλείων Μεταλλουργός



Γνωρίζω το ΕΛΙΝΥΑΕ από το 2002 και είχα την τύχη να είμαι στη πρώτη γενιά καταρτιζομένων του Ινστιτούτου. Κατά τη γνώμη μου, και κατά τη γνώμη της συντριπτικής πλειοψηφίας των συναδέλφων Μηχανικών, το ΕΛΙΝΥΑΕ, όλα αυτά τα χρόνια, ταυτίζεται στη συνείδησή μας με την έννοια της ΥΑΕ.

Και αυτό, όπως διαπίστωσα και εκ του σύνεγγυς, βασίζεται αποκλειστικά στον κόπο όλων ανεξαιρέτως των εμπλεκόμενων στη λειτουργία του.

Δεν εκπληρώνει μόνο τον σκοπό ιδρύσεώς του, αλλά καλύπτει επαρκώς θεματικά πεδία, απολύτως αναγκαία για την ΥΑΕ, για τα οποία στη χώρα μας εξακολουθεί να υπάρχει σοβαρό έλλειμμα.

Επίσης, με την ευκαιρία των τριακοστών γενεθλίων λειτουργίας του ΕΛΙΝΥΑΕ νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω το Ινστιτούτο για την ευκαιρία που απλόχερα μου παρείχε να μοιραστώ τις εμπειρίες και τις γνώσεις μου επί σχετικών θεμάτων με συναδέλφους Μηχανικούς και κυρίως εργαζόμενους.

Εύχομαι στο ΕΛΙΝΥΑΕ να μνήσει με την ίδια συνέπεια πολλές ακόμη γενιές Μηχανικών και εργαζομένων στις αρχές της ασφαλούς εργασίας, προς όφελος της ίδιας της Κοινωνίας.



Χρυσούλα Τουφεκούλα,
Ιατρός, MSc Δημόσιας Υγείας, PhD
Προϊσταμένη Δ/σης, Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών
Επιθεώρηση Εργασίας



Η 30χρονη πολύπλευρη δημιουργική πορεία του ΕΛΙΝΥΑΕ, του φορέα των κοινωνικών εταίρων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, αποτελεί τη στέρεη βάση και ταυτόχρονα εγγύηση ότι θα συνεχίσει και στο μέλλον να συμβάλλει ουσιαστικά και δυναμικά στη διαρκή βελτίωση της πρόληψης και του επιπέδου των συνθηκών εργασίας. Η τρέχουσα πρωτοφανής ταχύτητα των εξελίξεων επιβάλλει την αδιάκοπη παρακολούθηση των αλλαγών, την επαφή με τους χώρους εργασίας για άμεση αναγνώριση όλων των κινδύνων, τη δικτύωση και τις συνέργειες σε εθνικό και ευρωπαϊκό/διεθνές επίπεδο. Επιβάλλει προσανατολισμένες δράσεις για αποτελεσματική και ταχεία ανταπόκριση και ανάδραση. Δράσεις όπως είναι η στοχευμένη έρευνα, η ενημέρωση και η επιμόρφωση για ευχερέστερη προσαρμογή και ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών ως εργαλείο βελτίωσης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Είναι βέβαιο ότι το ΕΛΙΝΥΑΕ, με το υψηλής κατάρτισης προσωπικό που το στελεχώνει και μέσω καινοτόμων προσεγγίσεων, θα αποτελέσει βασικό πυλώνα διαμόρφωσης του ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος του μέλλοντος στη χώρα μας.



Νικόλαος Σαραφόπουλος
Dr Μηχανολόγος και Αεροναυπηγός Μηχανικός
Τέως Προϊστάμενος Διεύθυνσης Υγείας και Ασφάλειας του Υπουργείου Εργασίας

Τριάντα χρόνια ζωής του ΕΛΙΝΥΑΕ

Ο παρών χρόνος και ο παρελθών χρόνος

είναι ίσως και οι δύο παρόντες στο μέλλοντα χρόνο

και ο μέλλον χρόνος να περιέχεται στον παρελθόντα χρόνο.

T. S. Eliot



Ευελπιστούμε ότι κάθε Σταθμός αποτελεί και νέα αφετηρία επανεκτίμησης. Αξιολογούμε τα θετικά στοιχεία και εμπειρίες του παρελθόντος: ερείσματα συλλογικής και μεθοδικής δράσης των κοινωνικών δυνάμεων, υπερβάσεις αρνητικών συγκυριών, απαγκίστρωση από άγονες αντιπαραθέσεις, διεπιστημονικές συνεργασίες, βασικές εκδόσεις και πρωτοβουλίες.

Πατάμε σταθερά στα βήματα του παρόντος: δυναμική του προσφάτου Συνεδρίου, ανάπτυξη νέων επιστημονικών εργαλείων, απελευθέρωση από την πανδημία.

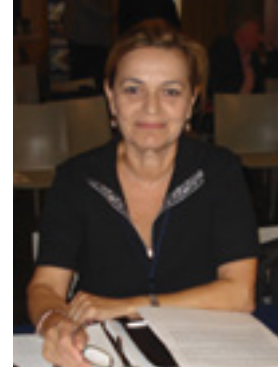
Τέλος, οφείλουμε να οικοδομήσουμε τις δράσεις του μέλλοντος: ρητός προγραμματισμός ενεργειών, ενσωμάτωση στην υγεία και ασφάλεια της εργασίας των νέων τεχνολογιών και της αυτοματοποίησης, προσέγγιση της νέας γενιάς εργαζομένων και των αναδυομένων προβλημάτων, δικτύωση με το ευρύτερο πεδίο των κλιματικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων κ.ά.



Δρ Χριστίνα Θεοχάρη

Συντονίστρια του Δικτύου των Συνδικάτων των Ευρωπαϊκών Πρωτευουσών
European Capitals Trade Unions Network (ECTUN)

Υπεύθυνη Τμήματος Περιβάλλοντος και Διεθνών Σχέσεων ΕΚΑ



“ Στα νέα εργασιακά περιβάλλοντα η παραδοσιακή προσέγγιση της διαχείρισης της επαγγελματικής ΥΑΕ μπορεί να μην είναι πλέον αποτελεσματική, καθώς στα ήδη γνωστά προβλήματα προστίθενται νέα που αφορούν είτε σε νέες μορφές εργασίας (οικονομία GIG, τηλεργασία, πλατφόρμες κ.λπ.), είτε σε καταστάσεις σωματικής και ψυχολογικής κακοποίησης (εκφοβισμός, άγχος, σεξουαλική παρενόχληση, mobbing, επαγγελματική εξουθένωση κ.ά.).

Αδήριτη ανάγκη αποτελεί η επικαιροποίηση των συστημάτων ΥΑΕ με την χρήση νέων εργαλείων όπως η ΕΚΕ, στην οποία πρέπει να ενσωματωθεί η διαχείριση της ΥΑΕ, καθώς και η βελτίωση των διαδικασιών διαχείρισης της ΥΑΕ μέσω της χρήσης έξυπνων ψηφιακών τεχνολογιών.

Εκ των ων ουκ άνευ είναι η εκπαίδευση εργαζομένων, εργοδοτών και ευρύτερα η εξοικείωση της κοινωνίας με τα θέματα ΥΑΕ, μέσω και της ένταξής τους στην εκπαίδευση όλων των βαθμίδων.

Το ΕΛΙΝΥΑΕ μπορεί και πρέπει να παίξει πρωταγωνιστικό ρόλο στα επόμενα χρόνια σε όλα τα πιο πάνω πεδία που διαμορφώνουν την ποιότητα των εργασιακών συνθηκών στη χώρα μας.



Θεόδωρος Δέδες

Διπλ. Ηλεκ. Μηχανικός, Διπλ. Οικον. Μηχανικός

Επί 18ετία Μέλος του Δ.Σ. του ΕΛΙΝΥΑΕ



“ Το πολύ επιτυχημένο 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο του ΕΛΙΝΥΑΕ μας έδειξε, πέραν μιας καλής αποτύπωσης της κατάστασης, που βρίσκονται η Υγεία και η Ασφάλεια Εργασίας στην Ελλάδα, τα προβλήματα που έχουν ενσκήψει διεθνώς μετά από σειρά ακραίων φαινομένων υγείας και πολιτικών.

Ένα όμως άλλο συμπέρασμα από το Συνέδριο είναι ότι μετά από 3 δεκαετίες η μαζική εισαγωγή της Υ&ΑΕ στον ελληνικό χώρο εξακολουθεί να είναι άπιαστος στόχος, γνωστός μόνο στους ειδικούς. Το ΕΛΙΝΥΑΕ και οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας λειτουργούν δυστυχώς μέσα σε ένα εν πολλοίς αδιάφορο περιβάλλον.

Θα ήταν η λύση ένα νέο όργανο, π.χ. κατά το πρώτο γερμανικό μοντέλο ή άλλους εθνικούς νεώτερους οργανισμούς, όπου συνεργάζονται ιδιωτικός και δημόσιος τομέας;

Πρέπει όμως πρώτα να εγκύψει το κράτος στο πρόβλημα και να σχεδιάσει την πολιτική της ουσιαστικής διάχυσης της Υ&ΑΕ στην κοινωνία. Μέχρι τότε όμως είναι αναγκαία η σημαντική ενίσχυση του ΕΛΙΝΥΑΕ ως του επιστημονικού φορέα που μπορεί να συντονίζει έρευνα, εκπαίδευση και τεκμηρίωση πέραν του πανεπιστημιακού χώρου.



Χρήστος Δ. Γανδάς**Μηχανολόγος Μηχανικός – Περιβαλλοντολόγος****Διευθύνων Σύμβουλος KRD Consulting**

Η επέτειος αυτή (30 χρόνια λειτουργίας του ΕΛΙΝΥΑΕ) σηματοδοτεί την ενηλικίωση ενός Ινστιτούτου που εδραίωσε τον θεσμό της Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας στον ελλαδικό χώρο. Οι δράσεις του, τα σεμινάρια και η διαρκής ενημέρωση των εργαζομένων άλλαξαν τελείως την εργασιακή κουλτούρα στη χώρα μας και διαμόρφωσαν ένα εργασιακό περιβάλλον ασφάλειας και εμπιστοσύνης. Το έργο αυτό λαμβάνει μεγαλύτερες διαστάσεις αν αναλογιστεί κανείς τις εργασιακές συνθήκες και πρακτικές πριν μία τριακονταετία. Στο διάστημα αυτό εδραιώθηκε στην συνείδηση των εργαζομένων ως ο παρατηρητής και καθοδηγητής τους σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Πιστεύω και εύχομαι οι δράσεις του ΕΛΙΝΥΑΕ να συνεχιστούν απρόσκοπτα και στο μέλλον με μεγαλύτερη ορμή, δύναμη, αποφασιστικότητα και συσσωρευμένη εμπειρία, προς όφελος των εργαζομένων.

**Νίκος Παπαδιονουσίου****Μεταλλειολόγος Μηχανικός ΕΜΠ**

Σε συνέχεια παρουσιάσής μου στο Συνέδριο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε στο HILTON το 2010 με θέμα «Βελτίωση στους παράγοντες Πρόληψης πριν το Εργοτάξιο», δώδεκα χρόνια μετά διαπιστώνω ότι όλα έχουν παραμείνει ίδια ή έχουν χειροτερέψει. Τα εργατικά ατυχήματα και δυστυχήματα στην Ελλάδα είναι πολύ συχνά.

Ενδεικτικά είχα αναφέρει:

1. Βελτίωση εκτέλεσης υποχρεώσεων των Κυρίων των Έργων, Αναδόχων, υπεργολάβων.
2. Βελτίωση υπηρεσιών των Τεχνικών Επιθεωρήσεων, έλεγχος των ΕΞΥΠΠ.
3. Βελτίωση εκπαίδευσης Α&Υ Πανεπιστημίων, Ινστιτούτων με εισηγητές με εργασιακή εμπειρία στον βιομηχανικό και κατασκευαστικό κλάδο. Δεν αρκούν σπουδές, αναγνώσεις βιβλίων και εισηγήσεων τρίτων.
4. Ένταξη μαθημάτων ΥΑΕ στα Πολυτεχνεία και τεχνικές σχολές.
5. Βελτίωση στο νομοθετικό πλαίσιο Α&Υ.

Για πληρέστερη εμπειρία εισηγητών του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε, Επιθεωρητών Εργασίας, να γίνονται κοινές επισκέψεις-επιθεωρήσεις Τεχνικών Έργων –βιομηχανιών κ.λπ. μεγάλης διάρκειας με συνοδεία εργοταξιάρχη ή Μηχανικού επίβλεψης και Τ.Α.

Το ΕΛΙΝΥΑΕ καλείται να καλύψει τα κενά στο υφιστάμενο πλαίσιο και να ακολουθήσει τις νέες προκλήσεις στην ΥΑΕ.



Κλειτσογιάννης Βασίλειος

Γενικός Διευθυντής ΣΒΘΣΕ - Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδος



30 ΧΡΟΝΙΑ το ΕΛΙΝΥΑΕ έχει ως στόχο την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. 30 χρόνια ο ΣΒΘΣΕ στηρίζει το έργο αυτό και θα συνεχίσει να το στηρίζει, όποιες και να είναι οι προκλήσεις του μέλλοντος. Και οι προκλήσεις είναι ήδη πολλές. Το internet και η ηλεκτρονική δικτύωση έχει εισέλθει σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής μας. Η ρομποτική, η νανοτεχνολογία και ο εκτεταμένος ψηφιακός μετασχηματισμός, μας ωθούν να δούμε τους χώρους εργασίας με μία άλλη οπτική. Χώρος εργασίας δεν είναι πια μόνον ο χώρος της επιχείρησης. Σε αυτό το πλαίσιο, καλούμαστε όλοι μας να συνεργαστούμε, ώστε να διαφυλάξουμε την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Να διαφυλάξουμε τον εργαζόμενο ο οποίος αποτελούσε, αποτελεί και θα αποτελεί, το σημαντικότερο κεφάλαιο μίας επιχείρησης. Αυτή την υπεραξία πρέπει να την προστατεύσουμε και είμαστε σίγουροι ότι το ΕΛΙΝΥΑΕ θα συνεχίσει και τα επόμενα χρόνια να θέτει τον πήχη ψηλά, πάντα ΜΕ ΤΟ ΒΛΕΜΜΑ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ.



Σωτήρης Αν. Παπαμιχαήλ

Δικηγόρος, μέλος ΔΣ ΕΛΙΝΥΑΕ, Εκπρόσωπος ΓΣΕΒΕΕ



Η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), εκπρόσωπος της επιχειρηματικότητας μικρής και μεσαίας κλίμακας στη χώρα, δηλαδή της συντριπτικής πλειοψηφίας των ατομικών και εταιρικών επιχειρήσεων, αποτελεί συνιδρυτή του ΕΛΙΝΥΑΕ (ΕΓΣΣΕ 1991-1992), το οποίο ιδρύθηκε, χρηματοδοτείται και διοικείται από τους κοινωνικούς εταίρους.

Η συμμετοχή μας βασίζεται στην παραδοχή ότι η υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας δεν συνιστά μόνο υποχρέωση απέναντι στον εργαζόμενο, ως πρόσωπο, αλλά συμβάλλει στην εργασιακή ειρήνη και αποτελεί βασική συνθήκη για ποιοτικές και παραγωγικές θέσεις εργασίας. Συνεπώς, έχει και αναπτυξιακή διάσταση.

Υποστηρίζουμε σταθερά τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διοίκηση των φορέων, συμμετέχουμε ενεργά στη Διοίκηση του ΕΛΙΝΥΑΕ και προωθούμε τις δράσεις του με σκοπό την επιμόρφωση των εργοδοτών που εκπροσωπούμε για την άσκηση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας, την επικαιροποίηση των ερευνών – μελετών και πορισμάτων των επαγγελματικών κινδύνων σε κλάδους που εκπροσωπούμε (εστίαση, συνεργεία, επιπλοποιεία, αρτοποιεία, ζαχαροπλαστεία, εμπορικά, κομμωτήρια κλπ), αλλά και την επέκταση σε νέους, με σκοπό τη δημιουργία και διατήρηση περιβάλλοντος υγείας, ασφάλειας και ψυχικής ευεξίας, στο οποίο άλλωστε συμμετέχουμε όλοι μας.

Με δεδομένη άλλωστε τη μεγάλη κινητικότητα μεταξύ της μισθωτής εργασίας και της αυταπασχόλησης, την παροχή εργασίας και υπηρεσίας σε κοινό πεδίο και την σύμπτωση στο ίδιο πρόσωπο των ιδιοτήτων εργοδότη και εργαζόμενου, γίνεται αντιληπτό ότι είμαστε όλοι εν δυνάμει και ταυτοχρόνως θύτες και θύματα ανεπαρκών μέτρων ασφαλείας.

Συνεχίζουμε.





Dr Theodore Bazas, MD, PhD, MSc(London), DIH(Engl)

Specialist in Occupational Medicine (JCHMT, UK), Fellow of the Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians of London, Delegated Representative of the Panhellenic Medical Association (PIS) at the Section of Occupational Medicine of the European Union of Medical Specialists (UEMS), Coordinator of UEMS COVID-19 Sub-Working Group on COVID-19 Prevention, Former FT World Health Organization (WHO) Regional Adviser on NCDs for the Eastern Mediterranean Region and Member of the WHO (HQ) Experts Advisory Panel on Occupational Health



With a view to the future of health at work and occupational health (oh) care in Greece

Determining firstly (by valid studies) existing deficiencies of real present status of ill-health at work (burden on national insurance, budget) is a **prerequisite** for effective **planning for necessary upcoming revisions/improvements in:** occupational health (OH) legislation (enforcement), policies and practice; occupational diseases [ODs] (and occupation-exacerbated diseases) prevention; establishment of OH risk Insurance Fund, ODs “administrative”/ insurance diagnostic criteria; valid ODs and statistics; adequate OH education/training (all levels/disciplines/enterprises); undergraduate medical and specialization occupational medicine (OM) training; OH manpower planning, resources allocation.

There is a need: to further promote collaboration (ultimately consensus) between all OH stake holders, Ministries of Labour/Health/ Education, Municipalities; to effect concurrent (not partial) changes (committing to supervised timelines/deadlines, follow up); to increase meritocracy/ utilization of OH and OM experts.

Medium/long-term OH planning required: to assess, prevent, control potential/probable ill-health impact related to immigrant workers, gig economy, emerging OH hazards, population aging; teleworking, artificial intelligence/robotics. They need to be addressed carefully, harnessed/directed as appropriately, while considering necessary biopolitical/bioethical aspects aimed at desirable benefits and avoiding damages possibly linked with societal transformation.



Εργασιακός Εκφοβισμός: Μία ύπουλη μορφή βίας και τρόποι αντιμετώπισής της

της Νάνσυ Παπαλεξανδρή*

Πρόσφατα διοργανώθηκε με μεγάλη επιτυχία το 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία από το ΕΛΙΝΥΑΕ. Ακούστηκαν πολύ ενδιαφέρουσες εισηγήσεις και παρουσιάστηκαν πραγματικά περιστατικά με προτάσεις για την αντιμετώπισή τους.

Με το παρόν άρθρο θα εξετάσουμε μία από τις μορφές άσκησης έμμεσης βίας, τον εργασιακό εκφοβισμό (workplace bullying) που έχει απασχολήσει τα τελευταία χρόνια σε μεγάλο βαθμό τόσο τις επιχειρήσεις όσο και την ερευνητική κοινότητα.

Ορισμός του φαινομένου: Τι είναι ακριβώς ο εργασιακός εκφοβισμός;

Πρόκειται για την επαναλαμβανόμενη κακοήθη ψυχοφθόρα συμπεριφορά κατά ενός εργαζομένου εκ μέρους ενός, είτε και περισσότερων εργαζομένων. Μπορεί να είναι ψυχολογική βία, αλλά και συνδυασμός λεκτικών και άλλων παρεμβάσεων που δυσχεραίνουν το έργο του θύματος. Συνήθως ξεκινά με επίθεση από έναν προς έναν. Μερικές φορές όμως εξελίσσεται σε γενικευμένη εκστρατεία κατά του στόχου και εάν δεν αντιμετωπιστεί έγκαιρα από τους υπευθύνους, κλιμακώνεται. Ο εργασιακός χώρος μπορεί να μετατραπεί σε ένα εχθρικό δηλητηριασμένο περιβάλλον με υψηλή τοξικότητα που υπονομεύει την εργασιακή απόδοση, την επαγγελματική εξέλιξη, αλλά και την κατάσταση υγείας των εργαζομένων (Einarsen, 1999).

Το φαινόμενο της κακής με-

ταχείρισης των εργαζομένων είναι, βέβαια, πολύ παλιό. Το «bullying», ένα φαινόμενο αρχικά γνωστό από τα σχολεία, είναι μία κατάσταση που τείνει να επεκταθεί σε εργασιακούς χώρους όπου οι υπόλοιποι όροι -όπως οι αμοιβές, τα ωράρια, το περιβάλλον, οι συνθήκες εργασίας- συμβαίνει να είναι ικανοποιητικοί. Μπορεί ακόμα να εμφανιστεί σε επιχειρήσεις και σε οργανισμούς όπου οι διοικήσεις τους προσπαθούν, όντως, να εξασφαλίσουν ένα καλό εργασιακό περιβάλλον.

Συχνά συναντάμε και διαφορετικούς όρους για την περιγραφή του «bullying» όπως ψυχολογική παρενόχληση (psychological harassment), εργασιακή κακοποίηση (workplace abuse) και τον γενικό όρο mobbing που τείνει να υποκαθιστά τον όρο bullying καθώς υπάρχει σχετική διχογνωμία σχετικά με το ποιος όρος περιγράφει καλύτερα τον εργασιακό εκφοβισμό.

*Ομ. Καθηγ. Ανθρώπινου Δυναμικού, Ο.Π.Α.

Οι Fox & Stallworth (2005) χαρακτηρίζουν τον όρο bullying ως “umbrella concept” που περιλαμβάνει όλες τις συμπεριφορές που οδηγούν στη θυματοποίηση και στοχοποίηση του αποδέκτη...

Ο Leymann (1996) πιστεύει ότι το bullying ταιριάζει καλύτερα στην περιγραφή του φαινομένου μεταξύ παιδιών όπου χρησιμοποιείται και σωματική βία, ενώ προτείνει το mobbing για τον εργασιακό χώρο όπου οι ενήλικες χρησιμοποιούν πιο συγκαλυμμένες αλλά βλαβερές για το θύμα ενέργειες. Γεγονός είναι ότι κάθε επιστήμονας χρησιμοποιεί και διαφορετικό όρο με αποτέλεσμα να μην υπάρχει απόλυτη συμφωνία. Η άποψη των Fox & Stallworth (2005) φαίνεται να δίνει την λύση χαρακτηρίζοντας τον όρο bullying ως “umbrella concept” που περιλαμβάνει όλες τις συμπεριφορές που οδηγούν στη θυματοποίηση και στοχοποίηση του αποδέκτη, άποψη που μας βρίσκει σύμφωνους για το παρόν άρθρο.

Αρχικές μελέτες για το workplace bullying

Στις αρχές της δεκαετίας του '80, Σουηδοί επιστήμονες παρατήρησαν ότι το φαινόμενο της ψυχολογικής πα-

ρενόχλησης δεν συμβαίνει μόνο στα σχολεία, αλλά και στους εργασιακούς χώρους. Ακολούθησαν και οι άλλες σκανδιναβικές χώρες όπου υπάρχει μεγάλη ευαισθητοποίηση σχετικά με το φαινόμενο (Einarsen & Skogstad, 1996). Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και άλλες ευρωπαϊκές χώρες και σταδιακά και οι Η.Π.Α. άρχισαν να μελετούν το φαινόμενο.

Ο Einarsen (2000) εξηγεί το αυξημένο ενδιαφέρον των Σκανδιναβών βασιζόμενος στη θεωρία του Hofstede. Οι επιχειρήσεις σε αυτές τις χώρες χαρακτηρίζονται από μικρή απόσταση εξουσίας, ενώ σκοράρουν υψηλά στις θηλυκές αξίες και στον ατομικισμό, γεγονός που σημαίνει ότι δίνεται μεγάλη σημασία στην προστασία των εργαζομένων ενώ ταυτόχρονα αποφεύγεται κάθε μορφής κατάχρηση εξουσίας. Επιπρόσθετα οι Σκανδιναβοί ερευνητές ήταν από τους πρώτους που μελέτησαν το πρόβλημα του bullying στα σχολεία μεταξύ των παιδιών, αποκτώντας εδώ και 30 χρόνια έντονη ευαισθητοποίηση για το ζήτημα αυτό.

Σύμφωνα με πρόσφατη αμερικάνικη έρευνα το bullying πλήττει έναν στους έξι εργαζομένους. Το 81% των bullies είναι προϊστάμενοι, από τους οποίους το 50% γυναίκες. Στόχοι των γυναικών είναι κατά 77% οι γυναίκες. Τα προβλήματα υγείας που αναφέρθηκαν από τα θύματα είναι άγχος (94%), πονοκέφαλοι, κατάθλιψη, κρίσεις πανικού. Σε γενικές γραμμές οι

αμερικανοί ειδικοί χαρακτηρίζουν το φαινόμενο «επιδημία που εξαπλώνεται και υπονομεύει την εργασιακή απόδοση, την επαγγελματική εξέλιξη, συχνά και την κατάσταση υγείας των εργαζομένων». Επίσης, αμερικανικός νόμος θεωρεί υπεύθυνο όχι μόνο τον ένοχο, αλλά και τον εργοδότη, όταν δεν λαμβάνει μέτρα προστασίας του θύματος (Fox & Stallworth 2005).

Οι συνήθειες τακτικές Bullying

Πολύ βλαπτικές φαίνεται να είναι οι συνέπειες για τους εργαζόμενους, τόσο σε συναισθηματικό όσο και σε επίπεδο φυσικών συμπτωμάτων. (Galadaki & Papalexandris 2013) Όπως όλα τα άτομα που αρέσκονται στον ρόλο του «δυνάστη», έτσι και οι «bullies» έχουν τις δικές τους τακτικές κατά των εργαζομένων – στόχων τους. Σε αυτές περιλαμβάνονται:

- ♦ Άδικες κατηγορίες για ανύπαρκτα λάθη.
- ♦ Παράλογες απαιτήσεις στην εργασία.
- ♦ Κριτική για την ικανότητα του εργαζομένου και για άλλα θέματα άσχετα με αυτήν.
- ♦ Απειλές για απόλυση.
- ♦ Ύβρεις, φωνές και εξευτελιστικά σχόλια.
- ♦ Άρνηση, είτε υποβάθμιση των επιτευγμάτων του εργαζομένου.
- ♦ Αποκλεισμός είτε τοποθέτηση στο «ψυγείο».

- ♦ Στέρηση συστηματικής πληροφόρησης και μέσων που επιτρέπουν την ομαλή εκτέλεση της εργασίας τους.

Συνέπειες του Φαινομένου για τον Εργαζόμενο

Οι πρακτικές του bullying με θύματα εργαζομένους που δεν έχουν τρόπο να αμυνθούν, μπορεί να προκαλέσουν πολύ σοβαρές συνέπειες στην ψυχολογική τους κατάσταση που εκδηλώνονται με συναισθηματικά ή φυσικά συμπτώματα (Lutgen-Sandvik, 2008).

Συναισθηματικά Συμπτώματα

- ♦ Έντονο άγχος
- ♦ Αισθήματα απομόνωσης
- ♦ Απώλεια αυτοπεποίθησης
- ♦ Κατάθλιψη
- ♦ Κρίσεις πανικού
- ♦ Θυμός
- ♦ Κυκλοθυμία
- ♦ Έλλειψη κινήτρου
- ♦ Τάσεις αυτοκτονίας
- ♦ Μετά-τραυματικό στρες

Φυσικά Συμπτώματα

- ♦ Αυπνίες
- ♦ Ναυτίες
- ♦ Ημικρανίες
- ♦ Καρδιακές αρρυθμίες
- ♦ Εξανθήματα στο δέρμα
- ♦ Εφίδρωση
- ♦ Στομαχικά προβλήματα
- ♦ Πόνοι στην πλάτη
- ♦ Αλλαγές στο σωματικό βάρος (αύξηση-μείωση).

Συνέπειες του Φαινομένου για τον Οργανισμό

Καταστροφικές μπορεί να είναι και οι συνέπειες για τον Οργανισμό που δεν έχει μηχανισμούς για να ενημερωθεί και να αντιμετωπίσει το φαινόμενο με αποτέλεσμα να υπονομεύεται η αποτελεσματικότητά του και η διατήρηση του ηθικού των εργαζομένων. Αυτές περιλαμβάνουν:

- ♦ Αυξημένες απουσίες προσωπικού
- ♦ Μειωμένη παραγωγικότητα
- ♦ Συνεχείς αλλαγές προσωπικού
- ♦ Κόστη επανεκπαίδευσης
- ♦ Χαμηλό ομαδικό πνεύμα
- ♦ Έλλειψη κινήτρων προσωπικού
- ♦ Δαπανηρές δικαστικές αγωγές
- ♦ Αρνητικές επιπτώσεις στην «εικόνα» της επιχείρησης
- ♦ Απώλεια εμπιστοσύνης πελατών

Οι κατηγορίες των εκφοβιστών

Οι εργασιακοί δυνάστες θα μπορούσαν να καταταγούν σε τρεις κατηγορίες: (Galanaki & Papalexandris 2013)

- ♦ Στους «χρόνιους δυνάστες», άτομα ανασφαλή με υψηλά επίπεδα ναρκισσισμού και έμφυτη αντιπάθεια για τους γύρω τους. Σε ανταγωνιστικά περιβάλλοντα, παρόμοια άτομα τείνουν να επιβραβεύονται και να προάγονται.

- ♦ Στους «ευκαιριακούς δυνάστες» που δείχνουν τον κακό εαυτό τους όταν αυτό μπορεί να τους φανεί χρήσιμο για να ανέβουν ιεραρχικά είτε για να εξουδετερώσουν τον αντίπαλο. Μπορεί να πρόκειται για άτομα ευφυή με υψηλές κοινωνικές ικανότητες που, κατά περίπτωση, δείχνουν ακόμη και μεγάλη καλοσύνη, αν αυτό είναι προς το συμφέρον τους. Αυτή είναι η πολυπληθέστερη κατηγορία και η πλέον δύσκολη να αντιμετωπιστεί.

Οι πρακτικές του bullying με θύματα εργαζομένους που δεν έχουν τρόπο να αμυνθούν, μπορεί να προκαλέσουν πολύ σοβαρές συνέπειες στην ψυχολογική τους κατάσταση που εκδηλώνονται με συναισθηματικά ή φυσικά συμπτώματα

- ♦ Και τέλος στους «παροδικούς δυνάστες», που αποτελούν το μικρότερο ποσοστό και είναι άτομα αδέξια και κοινωνικά ανίκανα, που πληγώνουν τους γύρω τους από έλλειψη ευαισθησίας, συχνά χωρίς να συνειδητοποιούν τη βλάβη που προκαλούν.

Αποτελέσματα Ερευνών στο Ο.Π.Α.

Έρευνα έγινε στο Ο.Π.Α. σε 1.840 μεσαία στελέχη ελληνικών επιχειρήσεων που απάντησαν σε μία σειρά ερωτήσεων σχετικά με την εμπειρία τους από το φαινόμενο της εργασιακής κακοποίησης (Galanaki & Papalexandris, 2013). Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε σε ανάλογα εργαλεία που χρησιμοποιούν

οι ερευνητές στο εξωτερικό. Το δείγμα περιέλαβε μεσαία στελέχη από όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Οι ερωτώμενοι μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τρεις ομάδες. Αυτούς που δεν είναι θύματα εργασιακού εκφοβισμού (no workplace bullying), αυτούς που είναι ξεκάθαρα θύματα εργασιακού εκφοβισμού (workplace bullying) και σε αυτούς που βιώνουν περι-

στασιακά αρνητικές συμπεριφορές (occasional negative acts). Η μέθοδος που ακολουθήθηκε είναι η πιο αυστηρή στη κατηγοριοποίηση ενός ερωτώμενου ως θύμα workplace bullying. Παρόλα αυτά, όπως φάνηκε από τις απαντήσεις, 13,2% των ερωτώμενων βιώνουν ξεκάθαρο bullying στη δουλειά τους, ενώ 47,5% βρίσκονται σε μία γκρίζα ζώνη, όπου βιώνουν αρνητικές συμπεριφορές με μικρότερη συχνότητα, αλλά συνδυαστικά. Μόνο το 39,3% των ερωτώμενων μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως «μη θύματα». Αυτό το εύρημα έθεσε σοβαρά θέματα προς συζήτηση και περαιτέρω διερεύνηση, δεδομένου ότι στην Ελλάδα δεν υπήρχε την περασμένη δεκαετία ενδιαφέρον για την αντιμετώπιση του φαινομένου, ούτε από θεσμικούς παράγοντες, παρά τις ιδιαίτερα σοβαρές επιπτώσεις του φαινομένου που είχαν ήδη προσδιορισθεί διεθνώς.

Στον Πίνακα 1 εμφανίζονται λεπτομερώς οι αρνητικές συμπεριφορές και η συχνότητα εμφάνισής τους στον εργασιακό χώρο. Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 1, εκ πρώτης όψης θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε ότι τα ποσοστά δεν απέχουν από αυτά που εμφανίζουν οι υπόλοιπες χώρες όπου το φαινόμενο έχει μελετηθεί. Όμως πρέπει να λάβει κανείς υπόψη το γεγονός ότι στη χώρα μας η κινητικότητα των εργαζομένων είναι χαμηλή κυρίως λόγω της αυξημένης απασχόλησης στον

Αρνητική Συμπεριφορά	Ποτέ	Περιστασιακά	Τουλάχιστον μία φορά τον μήνα	Τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα	Τουλάχιστον μία φορά την ημέρα
Παράλογες απαιτήσεις στην εργασία	37.1%	43.1%	9.4%	6.4%	3.9%
Εξακολουθητική κριτική για τη δουλειά και την προσπάθεια που καταβάλλει ο εργαζόμενος	47.5%	36.1%	8.3%	4.7%	3.5%
Στέρηση συστηματικής πληροφόρησης και μέσω που επιτρέπουν την ομαλή εκτέλεση της εργασίας του	49.3%	34.2%	9.2%	4.2%	3.1%
Στοχευμένες φήμες και κουτσομπολιά	52.8%	37.0%	4.1%	3.2%	2.9%
Ύβρεις, φωνές, αγανάκτηση και θυμός	54.5%	33.2%	6.8%	3.2%	2.2%
Αποκλεισμός είτε τοποθέτηση στο «ψυγείο»	62.8%	27.9%	4.8%	3.0%	1.6%
Πίεση για να μην απαιτήσει κάτι που δικαιούται ο εργαζόμενος (π.χ. άδειες, έξοδα ταξιδιού)	64.8%	26.4%	4.5%	2.3%	2.0%
Ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος του θύματος	66.3%	27.3%	3.3%	1.9%	1.2%
Απειλές σχετικά με τους όρους απασχόλησης (π.χ. υπερωρίες, δυσάρεστα καθήκοντα)	86.5%	11.2%	1.2%	0.2%	0.8%
Εξευτελιστικά σχόλια / γελοιοποίηση σχετικά με τη δουλειά	90.2%	6.6%	1.4%	1.1%	0.7%

Πίνακας 1. Μέση συχνότητα εμφάνισης φαινομένων αρνητικών συμπεριφορών/εκφοβισμού στα πλαίσια της εργασίας, σύμφωνα με την έρευνα σε 840 μεσαία στελέχη στην Ελλάδα

δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και λόγω των δυσκολιών στην εξεύρεση θέσεων εργασίας. Αυτά καθιστούν το κόστος της αποχώρησης πολύ υψηλό και έτσι οι εργαζόμενοι που δεν έχουν την πολυτέλεια να αποχωρήσουν, βιώνουν σιωπηλά την όποια κακομεταχείριση με τις επιπτώσεις που αυτή συνεπάγεται.

Στην σχετική βιβλιογραφία βρίσκουμε μια σειρά από κατηγορίες αιτιών που μπορεί να προκαλούν το φαινόμενο. Ψυχολογικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά του θύτη ή και του θύματος σχετίζονται με το bullying. Επίσης χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος εργασίας έχουν άμεση σχέση με το φαινόμενο (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994).

Έχει τονιστεί η ανάγκη να συμπεριληφθούν οργανωσιακοί παράγοντες στην προσπάθεια ερμηνείας του φαινομένου. Σε ένα περιβάλλον ανοιχτής επικοινωνίας και συνεργασίας με καλό εργασιακό κλίμα η συμπεριφορά του bully γρήγορα θα αντιμετωπιστεί και εφόσον η ανώτατη διοίκηση ενημερωθεί, θα τον αναγκάσει είτε να αλλάξει συμπεριφορά είτε να αλλάξει δουλειά. Αντίθετα, σε οργανισμούς όπου επικρατεί η έλλειψη συνεργασίας, η αντιπαλότητα και η αναξιοκρατία, το φαινόμενο ευδοκιμεί και εξαπλώνεται ανεξέλεγκτα με όλες τις συνέπειες που αυτό συνεπάγεται για τους εργαζόμενους και τον οργανισμό.

Όπως συχνά έχει επισημαν-

θεί, πολύ σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση του φαινομένου μπορούν να παίξουν οι υπεύθυνοι ανθρωπίνου δυναμικού, οι οποίοι θα πρέπει να έχουν ανοιχτή γραμμή επικοινωνίας με τους εργαζόμενους ώστε να ενημερώνονται και να αντιμετωπίζουν από κοινού με την ανώτατη διεύθυνση ανάλογες συμπεριφορές. Στους μεγαλύτερους οργανισμούς, πρέπει να θεσπιστούν κατάλληλες διαδικασίες και μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου προκειμένου να και τα θύματα να λύσουν την σιωπή τους, αλλά και οι θύτες να γνωρίζουν ότι ανάλογες συμπεριφορές δεν επιτρέπονται και τιμωρούνται. Μέχρι πρόσφατα το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο αλλά και οι εταιρικές πολιτικές έτειναν να προσπερνούν το φαινόμενο, κάτι που τελευταία τείνει να αλλάξει όπως θα δούμε στη συνέχεια.

Ποιοτική έρευνα που έγινε στο ΟΠΑ σε δείγμα στελεχών Διοίκησης Ανθρώπινου δυναμικού (Σκουλικάρης, 2014) εξέτασε την σχέση του bullying με την οργανωσιακή κουλτούρα. Σύμφωνα με τις απόψεις των στελεχών HR, οι φιλικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων, η εξωστρέφεια, τα αστεία και η εκδηλωτική συμπεριφορά καθιστούν το λαό μας πιο ανεκτικό και επιρρεπή να εκδηλώσει συμπεριφορές bullying στο εργασιακό περιβάλλον. Το γεγονός αυτό αποδίδεται στο ότι το φιλικό στοιχείο που

Σε ένα περιβάλλον ανοιχτής επικοινωνίας και συνεργασίας με καλό εργασιακό κλίμα η συμπεριφορά του bully γρήγορα θα αντιμετωπιστεί και εφόσον η ανώτατη διοίκηση ενημερωθεί, θα τον αναγκάσει είτε να αλλάξει συμπεριφορά είτε να αλλάξει δουλειά.

επικρατεί στις επιχειρήσεις συμβάλει στο να μην υπάρχει απόλυτος επαγγελματισμός και να επικρατεί χαλαρό κλίμα που ευνοεί αστεία και φάρσες, οι οποίες όμως ενδεχομένως να ξεφεύγουν από τα όρια. Επίσης, το χαμηλό σκορ της Ελλάδας στον προσανατολισμό στο μέλλον στην έρευνα GLOBE (House et al., 2004) έδειχνε την τάση των Ελλήνων στο να εκδηλώνουν ευκολότερα συμπεριφορές bullying και να τις ανέχονται περισσότερο (Power et al., 2013). Οι συμμετέχοντες στην έρευνα έτειναν να επιβεβαιώνουν τη θέση αυτή, αναγνωρίζοντας την σπουδαιότητα της εταιρικής κουλτούρας που πρέπει να φροντίζει μέσω των κανονισμών και μηχανισμών της την προστασία των εργαζομένων και τη διατήρηση καλών σχέσεων, θεωρώντας παράλληλα ότι η κακή οργάνωση και η έλλειψη προγραμματισμού των εγ-

χώριων επιχειρήσεων είναι στοιχεία που αυξάνουν τα κρούσματα bullying (Σκουλικάρης 2014)

...είτε οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές ασκούν τέτοιες συμπεριφορές προς τους υφισταμένους τους γιατί πιστεύουν ότι με τον τρόπο αυτό αυξάνεται η εργασιακή τους απόδοση (Einarsen et al., 2007), είτε επιθυμούν να κρατούν χαμηλά το μισθολογικό κόστος, ή από την άλλη πλευρά ενδέχεται η ηγεσία να ανέχεται τέτοιες συμπεριφορές δείχνοντας αδιαφορία (Salin 2008)

Σε οργανωσιακό επίπεδο, πολλοί ερευνητές θεωρούν ότι η ηγεσία παίζει σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση φαινομένων bullying. Συγκεκριμένα, είτε οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές ασκούν τέτοιες συμπεριφορές προς τους υφισταμένους τους γιατί πιστεύουν ότι με τον τρόπο αυτό αυξάνεται η εργασιακή τους απόδοση (Einarsen et al., 2007), είτε επιθυμούν να κρατούν χαμηλά το μισθολογικό κόστος, ή από την άλλη πλευρά ενδέχεται η ηγεσία να ανέχεται τέτοιες

συμπεριφορές δείχνοντας αδιαφορία (Salin 2008). Επιπρόσθετα, η ηγεσία μίας επιχείρησης ευθύνεται και για τις αποτυχημένες επιλογές ανθρώπινου δυναμικού, που μπορεί να επιτρέψουν την πρόσληψη ενός πιθανού αυτουργού bullying που θα δημιουργήσει προβλήματα μέσα στον οργανισμό (Harvey et al., 2006).

Άλλα ευρήματα που προέκυψαν από την έρευνα στις απόψεις των στελεχών HR είναι ότι συνηθέστερα οι δράστες συμπεριφορών bullying είναι προϊστάμενοι και αποδέκτες οι υφισταμένοι τους. Επίσης, δημοφιλής είναι η θέση ότι οι γυναίκες εργαζόμενες αποτελούν ευκολότερους και συχνότερους στόχους. Σχετικά με την ανοχή των Ελλήνων σε συμπεριφορές bullying, υπήρξε διχογνωμία μεταξύ των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, ενώ κάποιοι έκριναν πως τα στοιχεία της εθνικής μας κουλτούρας μας κάνουν περισσότερο ανεκτικούς και επιρρεπείς σε επιθετικές συμπεριφορές στους χώρους εργασίας μας, υπήρξε και μία μερίδα που είχε αντίθετη άποψη.

Όσον αφορά στις αιτίες του φαινομένου, οι συμμετέχοντες τόνισαν τον ρόλο της ηγεσίας, με την παρουσία τόσο ενός καταστροφικού ηγέτη όσο και ενός αδιάφορου να είναι σημαντική για την εμφάνιση κρουσμάτων bullying. Επιπρόσθετα, ρόλο φαίνεται πως παίζει το εργασιακό κλίμα και η οργάνωση της εργασίας. Σε ατομικό επίπεδο, η επικρατούσα άπο-

ψη είναι πως ευθύνες για το φαινόμενο πρέπει να επιρρίπτονται στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των θυτών και όχι των θυμάτων. Τέλος, τα φαινόμενα bullying στις ελληνικές επιχειρήσεις φαίνεται πως είχαν αυξηθεί εξαιτίας της οικονομικής κρίσης που έπληττε τη χώρα κατά το διάστημα της έρευνας. (Σκουλικάρης, 2014).

Τέλος, θα αναφερθούμε σε νεώτερη έρευνα που έγινε στο ΟΠΑ το 2021 (Galanaki, Paralexandris, Pahos) όπου ερευνάται ο ρόλος της οργανωσιακής κουλτούρας στην εμφάνιση περιστατικών bullying και οι επιπτώσεις στην οργανωσιακή αφοσίωση και την εργασιακή ικανοποίηση. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν τη σχέση ανάμεσα σε διαστάσεις της εταιρικής κουλτούρας όπως η υψηλή απόσταση εξουσίας και το ανταγωνιστικό κλίμα με τη συχνότητα περιστατικών bullying, καθώς και τις αρνητικές επιπτώσεις στην αφοσίωση και την εργασιακή ικανοποίηση. Όμως η δυσανεμία δεν φάνηκε να οδηγεί συχνά σε αποχώρηση λόγω των συνθηκών στην αγορά εργασίας. Αυτό πιστεύουμε ότι πρέπει να απασχολήσει τις επιχειρήσεις καθώς οι συνθήκες στην αγορά εργασίας τείνουν να αλλάξουν και η διακράτηση ικανοποιημένων και ικανών εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει πρόβλημα για εργασιακούς χώρους που επιτρέπουν αρνητικές συμπεριφορές.

Σύγχρονη Πραγματικότητα

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού συνεχίζει να συγκεντρώνει το έντονο ενδιαφέρον των εμπλεκόμενων όπως φάνηκε στο συνέδριο του ΕΛΙΝΥΑΕ, τον Νοέμβριο του 2022. Ερευνητές από τον Πανεπιστημιακό χώρο, ειδικευόμενοι στα θέματα, σύμβουλοι επιχειρήσεων, αλλά και αρμόδια στελέχη καλούνται να δώσουν λύση σε εμφανιζόμενα περιστατικά. Πρόσφατα, έγινε κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Η σύμβαση 190 είναι εξαιρετικά σημαντική, διότι εκτός από το ότι αναγνωρίζει το δικαίωμα στην εργασία χωρίς βία και παρενόχληση, προωθεί και την ισότητα των φύλων καθώς αναγνωρίζει την σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία ως μορφές έμφυλης βίας που επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες. Επίσης προβλέπεται η παροχή πληροφοριών και εκπαίδευσης για την πρόληψη της βίας, η δημιουργία μηχανισμών και διαδικασίας αναφοράς και επίλυσης διαφορών στους

χώρους εργασίας, η δυνατότητα προσφυγής στα ένδικα μέσα. Ιδίως για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις προβλέπεται ο ορισμός υπευθύνου για την αντιμετώπιση και επίλυση σχετικών περιστατικών. Εδώ σημαντικό ρόλο θα κληθούν να παίξουν τα Τμήματα ανθρώπινου δυναμικού αλλά και η ανωτάτη ηγεσία.

Πιστεύουμε ότι, τόσο η νομοθεσία όσο και η ευρύτερη συζήτηση που έχει ενταθεί γύρω από τα θέματα ασφάλειας στην εργασία, θα βοηθήσει στην ευαισθητοποίηση όλου του Οργανισμού με έμφαση στην ανωτάτη ηγεσία, στην ενδυνάμωση των πιθανών θυμάτων, αλλά και στον περιορισμό των κακοποιητικών συμπεριφορών των θυτών που θα μπορούν ευκολότερα να εντοπιστούν και να απομακρυνθούν από την εργασία τους. Είναι καιρός πια να φτάσουμε σε αυτό που με μεγάλη έμφαση υποστηρίζει το Βρετανικό Ινστιτούτο Μάνατζμεντ από το 2012: Μηδενική ανοχή στον εργασιακό εκφοβισμό και στα ανάλογα αρνητικά φαινόμενα στον χώρο εργασίας.

Βιβλιογραφία

- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., & Mathiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- ΕΛΙΝΥΑΕ, ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΘΗΝΑ, 10-11 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2022., www.eliny-ae-congress.gr
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 438-456.
- Galanaki, E., & Papalexandris, N. (2013). Measuring workplace bullying in organisations. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(11), 2107-2130.
- Ganalaki, E., Papalexandris, N., Paphos, N. (2021), The role of Organizational Culture on the Occurrence of Workplace Bullying: Effects on Organizational Commitment and Job

- Satisfaction, Work in Progress.
9. Harvey, M. G., Hearnese, J. T., Richey, R. G., & Leonard, N. (2006). Bullying: From the playground to the boardroom. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(4), 1-11.
 10. House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage publications.
 11. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
 12. Salin, D. (2008). The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: Measures adopted and underlying organizational factors. *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 221-231.
 13. Σκουλικάρης, Γ. (2014), Το Workplace Bullying από τη σκοπιά του HR στην Ελλάδα, έννοια, κουλτούρα και αιτίες φαινομένου, Διπλωματική Εργασία για το MBA-ΟΠΑ σ

Προκλήσεις και προτεραιότητες για την υγεία και την ασφάλεια στην Ελλάδα – Αποτελέσματα έρευνας

*των: Δρ Παρασκευής Γεωργιάδου, Δρ Δήμητρας Πινότση, Θεώνης Κουκουλάκη, PhD, Κωνσταντίνας Καψάλη, MSc**

Στο άρθρο παρουσιάζεται σύνοψη των αποτελεσμάτων έρευνας του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. που πραγματοποιήθηκε το 2022 και είχε ως στόχο να καταγράψει τις προτεραιότητες πρόληψης και εκπαίδευσης για την προστασία της υγείας και ασφάλειας στο εργασιακό και το ευρύτερο περιβάλλον κατοικίας και κοινωνικής δραστηριότητας στην Ελλάδα, λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες προκλήσεις.

Στο πλαίσιο της έρευνας διερευνήθηκαν θέματα όπως: ευαισθητοποίηση για την υγεία και την ασφάλεια της εργασίας (ΥΑΕ), παράμετροι βελτίωσης των συνθηκών ΥΑΕ, εργονομικοί παράγοντες, βία και παρενόχληση σε χώρους εργασίας, νέοι και αναδυόμενοι κίνδυνοι για την ΥΑΕ, διάσταση του φύλου στην ΥΑΕ, προστασία από έκτακτες καταστάσεις και αλληλεπίδραση εργασιακού και ευρύτερου περιβάλλοντος. Επιπλέον, διερευνήθηκε η ευαισθητοποίηση σχετικά με τον εμβολιασμό για διάφορες παθήσεις (πέραν της COVID-19) και η συσχέτιση της ευαισθητοποίησης με την εκδήλωση της πανδημίας COVID-19.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ειδικού ερευνητικού εργαλείου (ερωτηματολογίου). Για τη σύνταξη του εργαλείου ελήφθησαν υπόψη προηγούμενες μελέτες του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και ερευνητικά εργαλεία από τη βιβλιογραφία. Το εργαλείο διανεμήθηκε μέσω διαδικτύου με τη χρήση ηλεκτρονικής πλατφόρμας την περίοδο 12/7/2022 έως 12/9/2022 σε τυχαία επιλεγμένο δείγμα. Τηρήθηκαν όλοι οι όροι σχετικά με την εξασφάλιση του απόρρητου των προσωπικών δεδομένων. Το εξεταζόμενο δείγμα αποτελείται από ενήλικες ανεξαρτήτως φύλου, ηλικιακής ομάδας και μορφωτικού επιπέδου. Συνολικά συμμετείχαν 1.340

* Οι κ.κ. Π. Γεωργιάδου, Δ. Πινότση, Θ. Κουκουλάκη (Συντονίστρια Τομέα), Κ. Καψάλη εργάζονται στον Τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

άτομα με μέση ηλικία τα 45,3 ($\pm 10,7$) έτη. Το 54,6% ήταν άνδρες και το 44,9% γυναίκες. Για τη διερεύνηση των ζητημάτων που αφορούν ειδικά θέματα ΥΑΕ, εξετάζεται μέρος του αρχικού δείγματος που περιλαμβάνει εργαζόμενους.

Η εργονομική θέση εργασίας προλαμβάνει τη μυοσκελετική καταπόνηση

Στη μελέτη γίνεται η παραδοχή ότι ο πληθυσμός που ελέγχεται αποτελεί ένα δείγμα στον χρόνο του γενικού πληθυσμού. Βάσει αυτής της παραδοχής διενεργούνται στατιστικοί έλεγχοι στο «δείγμα». Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια κωδικοποιήθηκαν και καταχωρίστηκαν σε βάση δεδομένων. Για την ανάλυσή τους χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο IBM SPSS Statistics 25. Η ανάλυση περιλαμβάνει δύο σκέλη, το ένα αφορά στην περιγραφική παρουσίαση των αποτελεσμάτων και το δεύτερο στην επαγωγική στατιστική που απαντά σε ερευνητικά

ερωτήματα. Στην επαγωγική ανάλυση για τη διερεύνηση της σχέσης ποιοτικών μεταβλητών εφαρμόστηκε έλεγχος chi-square, για τους ελέγχους μέσωσν εφαρμόστηκαν έλεγχος student (T-Test) για ανεξάρτητα ή εξαρτημένα δείγματα ή Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA). Για την εφαρμογή ελέγχων υπολογίστηκαν σκορ σε μεταβλητές. Ενδεικτικά ανάλογη μεθοδολογία έχουν χρησιμοποιήσει οι Ware et al. (1994), Μπιάνκα (2021), Κότσι κ.ά. (2014), Charpe, & Kaushik (2020). Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας που χρησιμοποιήθηκε είναι το $p=0,05$.

Ακολουθεί σύνοψη βασικών αποτελεσμάτων κατά θέμα.

Εργασία γραφείου – Εργονομικοί παράγοντες

Στην έρευνα δόθηκε έμφαση στη διερεύνηση των εργονομικών παραγόντων σε εργασία γραφείου με οθόνες οπτικής απεικόνισης. Διαπιστώθηκε ότι όσο βελτιώνονται οι εργονομικές συνθήκες σε εργασίες με Η/Υ, τόσο μειώνεται η αναφορά μυοσκελετικών συμπτωμάτων.

Επιπλέον, διαπιστώνεται μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση των μυοσκελετικών συμπτωμάτων με το άγχος και την ικανοποίηση από την εργασία. Συγκεκριμένα, όσο χαμηλότερη είναι η αναφορά μυοσκελετικών συμπτωμάτων, τόσο χαμηλότερο είναι το άγχος που δηλώνουν οι εργαζόμενοι. Αντίστοιχα, όσο χαμηλότερη είναι η αναφορά μυοσκελετικών

συμπτωμάτων, τόσο υψηλότερη είναι η αναφορά ικανοποίησης από την εργασία.

Διερευνήθηκε η σχέση καλών πρακτικών στην εργασία με την προηγούμενη εκπαίδευση σε θέματα ΥΑΕ. Διαπιστώθηκε ότι αυτοί που έχουν εκπαιδευτεί σε θέματα ΥΑΕ εφαρμόζουν περισσότερο συχνά (στατιστικά σημαντικά) την καλή πρακτική στην εργασία να εξασφαλίζουν τη σωστή απόσταση από την οθόνη Η/Υ, το σωστό ύψος για την αποφυγή έκτασης αυχένα και την αποφυγή αντανακλάσεων.

Τηλεργασία

Διερευνήθηκαν ζητήματα σχετικά με την ΥΑΕ στην τηλεργασία και ειδικότερα στην τηλεργασία μέσω Η/Υ. Το μισό του πληθυσμού των τηλεεργαζομένων του δείγματος της έρευνας είχε λάβει Η/Υ από τον εργοδότη του. Συγκρίνοντας τα εργονομικά χαρακτηριστικά της εργασίας για τους εργαζόμενους που εργάζονται και στο γραφείο και στο σπίτι, φαίνεται ότι το «εργονομικό σκορ» που αποτυπώνει τις εργονομικές συνθήκες, είναι στατιστικά σημαντικά υψηλότερο για την εργασία στο γραφείο σε σχέση με την τηλεργασία στο σπίτι. Αυτό σημαίνει ότι στην τηλεργασία ο εξοπλισμός (π.χ. κάθισμα, γραφείο) και η θέση εργασίας (προσανατολισμός οθόνης) χρήζουν βελτίωσης περισσότερο, σε σχέση με τα αντίστοιχα κατά την εργασία στο γραφείο.

Ένας στους τρεις τηλεεργα-

Η εκπαίδευση των εργαζομένων συμβάλλει στην εφαρμογή εργονομικών πρακτικών εργασίας

ζόμενους ανέφερε ότι έχουν δοθεί οδηγίες για την υγεία και ασφάλεια για την τηλεργασία, ενώ ακόμη χαμηλότερο είναι το ποσοστό αυτών που ανέφεραν ότι έχει πραγματοποιηθεί εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου για την τηλεργασία και ότι έχει πραγματοποιηθεί εκπαίδευση για θέματα υγείας και ασφάλειας κατά την τηλεργασία.

Οργάνωση εργασίας

Όσον αφορά στα διαλείμματα, 2 στους 10 εργαζόμενους δεν κάνουν καθόλου διάλειμμα, 3 στους 10 κάνουν διάλειμμα κάθε 2 ώρες, 2 στους 10 κάθε 3 ώρες και 3 στους 10 κάνουν διάλειμμα κάθε 4 ώρες. Η εργασία πάνω από 8 ώρες σχετίζεται με την ανα-

φορά του άγχους, με στατιστικά σημαντική σχέση. Επίσης, αυτοί που εργάζονται σε βάρδιες και τις Κυριακές, είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Η υψηλή επαναληπτικότητα και οι γρήγοροι ρυθμοί εργασίας συνδέονται με το άγχος.

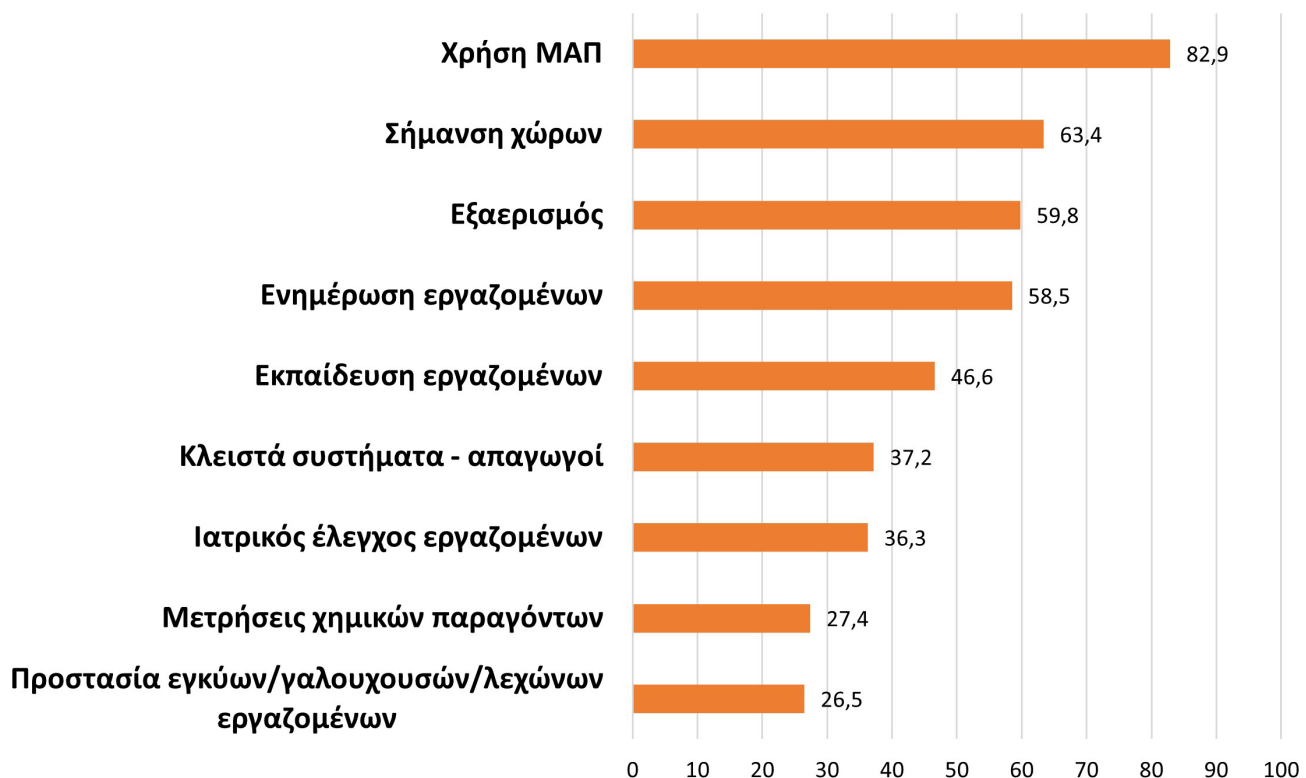
Χημικοί παράγοντες

Τέσσερις στους πέντε εργαζόμενους που εκτίθενται σε χημικούς παράγοντες ανέφεραν ότι χρησιμοποιούν ΜΑΠ ως μέτρο προστασίας. Περίπου 3 στους 5 εργαζόμενους αναφέρουν ως μέτρα προστασίας που εφαρμόζονται στους χώρους εργασίας τους τη σήμανση χώρων, τον εξαερισμό και την ενημέρωση των εργαζο-

μένων. Οι μισοί αναφέρουν την εκπαίδευση ΥΑΕ, ενώ λιγότεροι από τους μισούς ανέφεραν την εφαρμογή άλλων μέτρων προστασίας όπως ο ιατρικός έλεγχος, οι μετρήσεις στον χώρο εργασίας, η προστασία εγκύων/γαλουχουσών/λεχώνων εργαζομένων (Γράφημα 1).

Εργασία σε ύψος

Ένας στους δύο εργαζόμενους σε ύψος δηλώνει ότι προηγείται εκτίμηση κινδύνου πριν επιλεγεί η μέθοδος εργασίας σε ύψος και ότι έχει παρακολουθήσει σεμινάριο για την ασφαλή εργασία σε ύψος.



Γράφημα 1 Μέτρα προστασίας από χημικούς παράγοντες ανά φύλο (%), n=328

Βία και παρενόχληση

Ένας στους τέσσερις εργαζόμενους ανέφερε ότι έχει βιώσει περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του. Πιο συχνά δηλώνουν γυναίκες τέτοια περιστατικά, με στατιστικά σημαντική διαφορά.

Το είδος της παρενόχλησης που έρχεται πρώτο είναι η ψυχολογική παρενόχληση από προϊστάμενο ή από εργοδότη. Τρεις στους δέκα εργαζόμενους ανέφεραν ότι στον χώρο που εργάζονται έχει εφαρμοστεί πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης. Υψηλότερο ποσοστό εμφανίζεται σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις/οργανισμούς. Καταγγελλίες για βία και παρενόχληση δηλώθηκε ότι έχουν γίνει ελάχιστες.

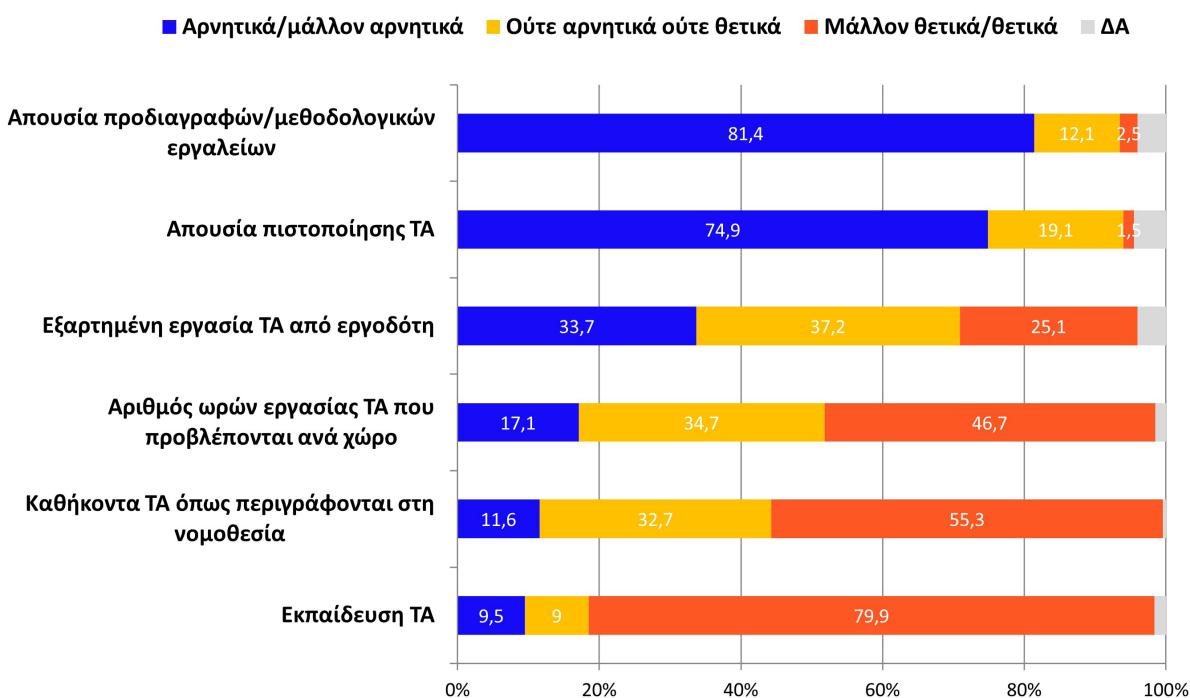
Εφαρμογή νέων τεχνολογιών

Από την εφαρμογή νέων τεχνολογιών που έχουν ενταχθεί στην εργασία, οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν πιο συχνά τη χρήση tablet σε χώρους παραγωγής εκτός γραφείων και τον απομακρυσμένο έλεγχο εξοπλισμού. Πολύ μικρό ποσοστό αναφέρθηκε στη χρήση άλλων τεχνολογιών (π.χ. drones, cobots, έξυπνων ΜΑΠ κ.ά.). Οι μισοί περίπου εργαζόμενοι θεωρούν ότι η ένταξη εφαρμογών/συστημάτων νέας τεχνολογίας στην εργασία τους θα επηρεάσει μάλλον θετικά/θετικά την εργασία τους ως προς τα εργατικά ατυχήματα, τη μυοσκελετική καταπόνηση, τον φόρτο εργασίας και την έκθεση σε βλαπτικούς παράγοντες. Από την άλλη, ωστόσο,

ορισμένοι εργαζόμενοι (περίπου 1 στους 5), θεωρούν ότι θα υπάρχει αρνητική επίδραση αυτών των τεχνολογιών. Χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση σε σχέση με τη χρήση συγκεκριμένων τεχνολογιών.

Θεσμοί ΥΑΕ - Ρόλος Τεχνικού Ασφάλειας

Διερευνήθηκε η άποψη ασκούντων καθήκοντα Τεχνικού Ασφάλειας (ΤΑ) σε σχέση με την επίδραση διαφόρων παραμέτρων στον ρόλο τους ως προς τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. (Γράφημα 2) Φαίνεται ότι η εκπαίδευση, η απουσία πιστοποίησης και η απουσία προδιαγραφών και μεθοδολογικών εργαλείων, είναι παράγοντες που για την πλειοψηφία των ερωτηθέντων



Γράφημα 2 Επίδραση παραμέτρων στον ρόλο του Τεχνικού Ασφάλειας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, (% Τεχνικοί Ασφάλειας, n=199)

παίζουν σημαντικό ρόλο (θετικό στην πρώτη περίπτωση, αρνητικό για τις άλλες περιπτώσεις). Περισσότεροι είναι αυτοί που θεωρούν θετική την επίδραση στο ρόλο τους την περιγραφή των καθηκόντων τους στη νομοθεσία και τις προβλεπόμενες ώρες απασχόλησης ανά χώρο. Τουλάχιστον 1 στους 3 ΤΑ, αναδεικνύει την αρνητική επίδραση στο ρόλο του την εξαρτημένη σχέση εργασίας από τον εργοδότη.

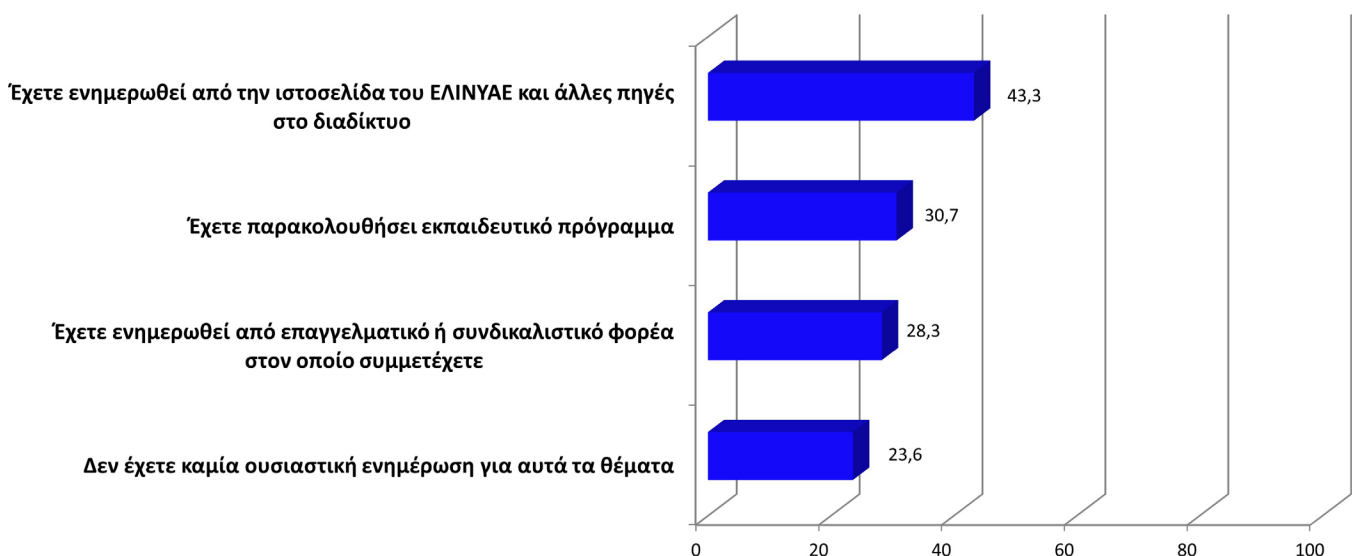
Όσον αφορά στη λειτουργία θεσμών ΥΑΕ, περίπου δύο στους πέντε εργαζόμενους του δείγματος απάντησαν ότι στον χώρο εργασίας τους υπάρχει Αντιπρόσωπος ή Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΕΥΑΕ). Είναι σημαντικό ότι περίπου τρεις στους δέκα εργαζόμενους ανέφεραν ότι δεν υπάρχει ή ότι δεν γνωρίζουν αν υπάρχει Τεχνικός ασφάλειας στον χώρο που εργάζονται. Αντίστοιχα ένας

στους τέσσερις δεν γνώριζε αν υπάρχει Γιατρός εργασίας ή ανέφερε ότι δεν υπάρχει. Αναδεικνύεται η ανάγκη ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης των εργαζομένων για αυτά τα ζητήματα και κυρίως η ανάγκη αναβάθμισης της λειτουργίας αυτών των θεσμών για να συμβάλλουν στην πρόληψη. Αυτή η ανάγκη υπογραμμίζεται και από το γεγονός ότι φαίνεται από τα αποτελέσματα της έρευνας ότι στους χώρους εργασίας που υπάρχουν και λειτουργούν οι θεσμοί του ΤΑ και των Αντιπροσώπων των εργαζομένων ή της ΕΥΑΕ, πιο συχνά, στατιστικά σημαντικά, οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι αισθάνονται περισσότερο προετοιμασμένοι για έκτακτες καταστάσεις κινδύνου όπως φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές, αλλά και για ατυχήματα στο χώρο εργασίας και επαγγελματικές ασθένειες.

Αυτοαπασχολούμενοι και ΥΑΕ

Η έρευνα εστίασε σε θέματα ΥΑΕ στους αυτοαπασχολούμενους χωρίς προσωπικό. Πρόκειται για ένα πολύ σημαντικό ζήτημα δεδομένου ότι δεν υπάρχει τυπική εφαρμογή νομοθεσίας για την ΥΑΕ στους αυτοαπασχολούμενους. Οι αυτοαπασχολούμενοι (χωρίς προσωπικό) που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν αρκετά χαμηλό ποσοστό ενημέρωσης για θέματα ΥΑΕ. Περίπου δύο στους 5 ανέφεραν ως βασική πηγή ενημέρωσής τους μέχρι σήμερα για τα θέματα αυτά το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και άλλες πηγές στο διαδίκτυο. (Γράφημα 3)

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων ιεραρχεί τα θέματα ΥΑΕ ως πολύ σημαντικά και αναδεικνύει την ανάγκη να ληφθούν μέτρα για την προώθηση αυτών των θεμάτων και στους αυτοαπασχολούμενους.



Γράφημα 3 Ενημέρωση για θέματα ΥΑΕ στους αυτοαπασχολούμενους (% , n=127)

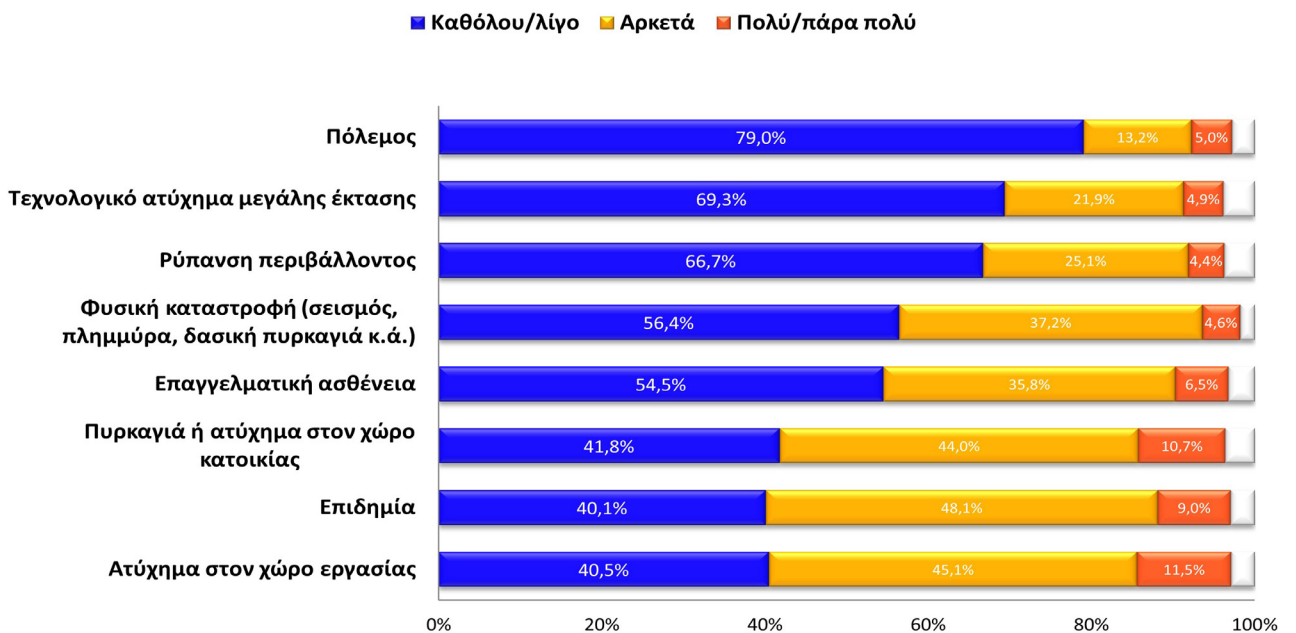
Πολιτική προστασία και ΥΑΕ

Στην έρευνα διερευνήθηκε η ευαισθητοποίηση και η ετοιμότητα απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις, ατυχήματα στον χώρο εργασίας και επαγγελματικές ασθένειες. Πολύ μεγάλο τμήμα των συμ-

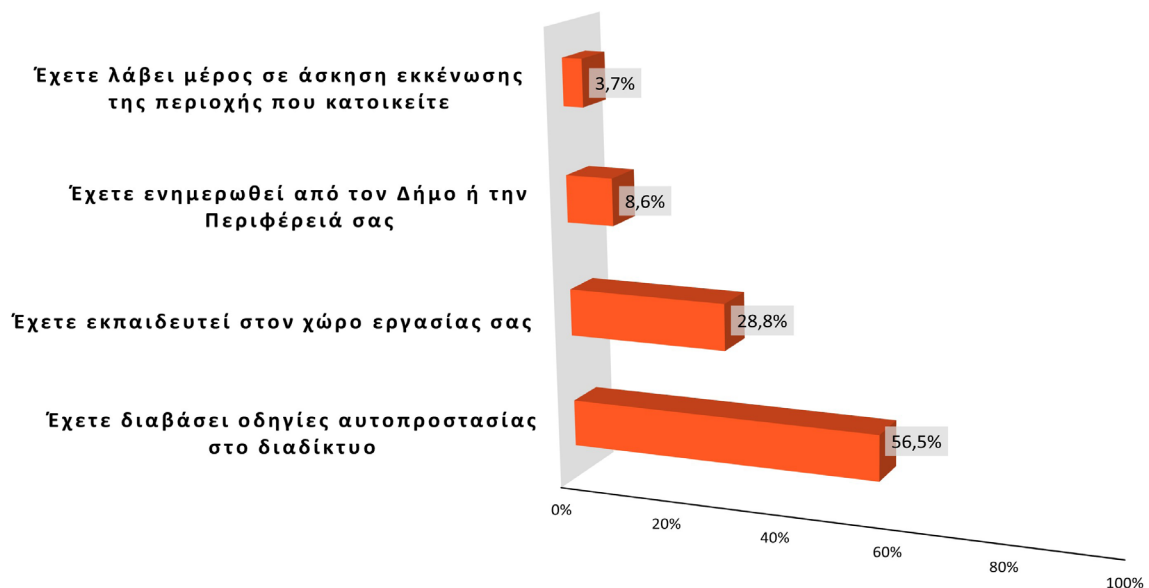
μετεχόντων αναφέρει χαμηλό βαθμό ετοιμότητας απέναντι σε τέτοιου είδους καταστάσεις. Ενδεικτικά τέσσερις στους πέντε συμμετέχοντες ανέφεραν ότι αισθάνονται καθόλου ή λίγο προστατευμένοι απέναντι στην απειλή ενός πολέμου. (Γράφημα 4)

Παραμένει χαμηλό το ποσοστό των εργαζομένων και του πληθυσμού που έχει ενημερωθεί και εκπαιδευθεί για θέματα φυσικών και τεχνολογικών καταστροφών. (Γράφημα 5)

Σημαντικό ρόλο για τον βαθμό ανησυχίας για ορισμένες



Γράφημα 4 Πόσο προστατευμένος/η ή προετοιμασμένος/η θεωρείτε ότι είστε; (% , n=1340)



Γράφημα 5 Ενημέρωση – εκπαίδευση για φυσικές καταστροφές και τεχνολογικά ατυχήματα (% , n=1340)

περιπτώσεις παίζει ο τόπος κατοικίας ή εργασίας. Επίσης, διαπιστώνεται ότι επηρεάζει θετικά, στατιστικά σημαντικά, την υποκειμενική εκτίμηση ετοιμότητας απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις, η προηγούμενη εκπαίδευση στον χώρο εργασίας και η ενημέρωση που έχει προηγηθεί από τον Δήμο ή την Περιφέρεια.

Αυτοί που ανησυχούν περισσότερο ότι θα πληγούν από καταστάσεις όπως φυσική καταστροφή, επιδημία, ρύπανση περιβάλλοντος, πόλεμο, ανέφεραν περισσότερο (στατιστικά σημαντικά) ότι είχαν άγχος τους τελευταίους 6 μήνες. Οι εργαζόμενοι που ανέφεραν ότι αισθάνονται αρκετά προετοιμασμένοι απέναντι σε απειλές όπως φυσική καταστροφή, επιδημία, αναφέρουν περισσότερο συχνά (στατιστικά σημαντικά) μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους.

Ειδικότερα σε σχέση με την πανδημία, διερευνήθηκε η στάση των συμμετεχόντων στην έρευνα ως προς διάφορες παραμέτρους της ζωής τους και ζητήθηκε να συγκριθεί η περίοδος πριν και μετά την πανδημία. Μεγαλύτερη επιδείνωση αναφέρθηκε στις κοινωνικές σχέσεις, την ψυχική υγεία και την οικονομική κατάσταση. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνονται και από προηγούμενη μελέτη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και από βιβλιογραφικά δεδομένα.

Εκπαίδευση ΥΑΕ

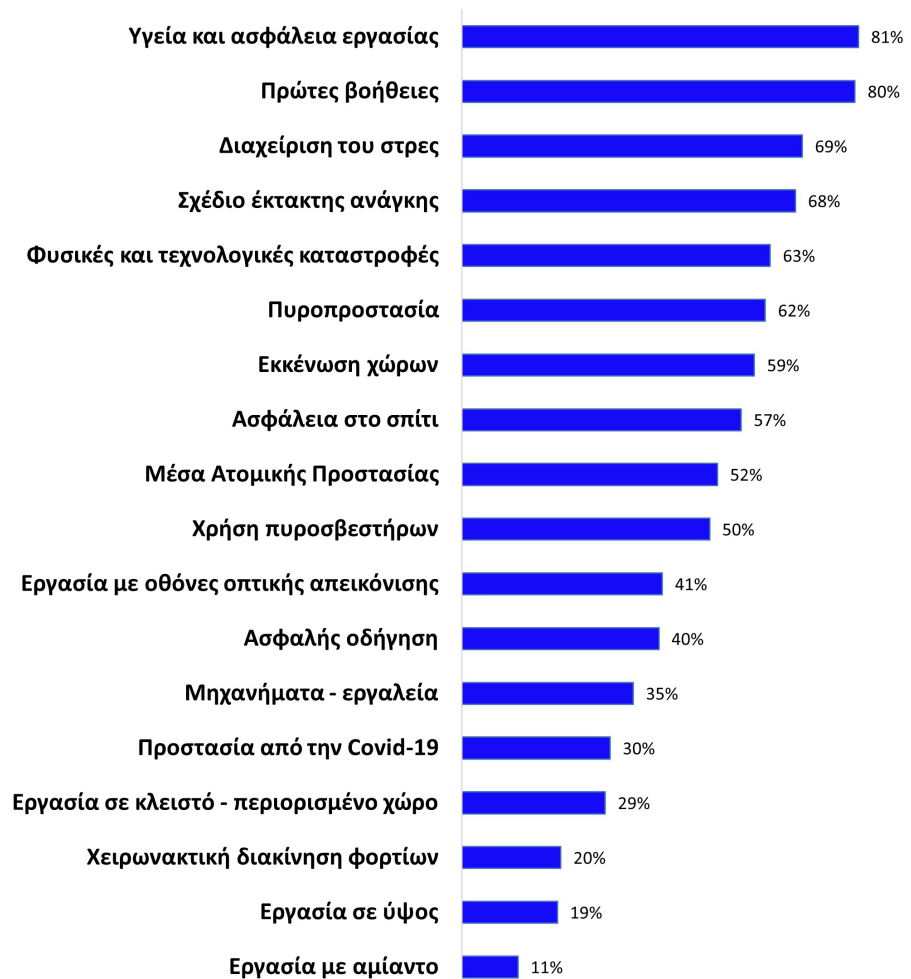
Για τη διερεύνηση των προτεραιοτήτων θεμάτων εκπαί-

δευσης για την ΥΑΕ, εξετάστηκε το πλήθος των συμμετεχόντων στην έρευνα που δήλωσαν ενδιαφέρον τουλάχιστον σε ένα θέμα (Γράφημα 6).

Τα συχνότερα θέματα που επιλέχθηκαν ήταν γενικότερα θέματα «υγείας και ασφάλειας εργασίας», «πρώτες βοήθειες», αλλά και «διαχείριση του στρες». Επιπλέον, φαίνεται ότι όσο αυξάνεται η ηλικία, μειώνεται η αναφορά συμμετοχής σε διάφορα θέματα εκπαίδευσης. Παρότι το τελευταίο διάστημα έχει αναπτυχθεί η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, η δια ζώσης εκπαίδευση έρ-

χεται πρώτη στις προτιμήσεις των εργαζομένων.

Διερευνήθηκε η συσχέτιση του βαθμού υποκειμενικής εκτίμησης ετοιμότητας των εργαζομένων για τον επαγγελματικό κίνδυνο σε σχέση με την εκπαίδευση που έχουν λάβει για θέματα ΥΑΕ. Διαπιστώθηκε η συμβολή της προηγούμενης εκπαίδευσης στην αύξηση του βαθμού ετοιμότητας για εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, όπως εκφράζεται υποκειμενικά από τους συμμετέχοντες στην έρευνα.



Γράφημα 6 Θέματα εκπαίδευσης που σας ενδιαφέρουν (% , n=1067)

Προτεραιότητες για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και υγείας και ασφάλειας

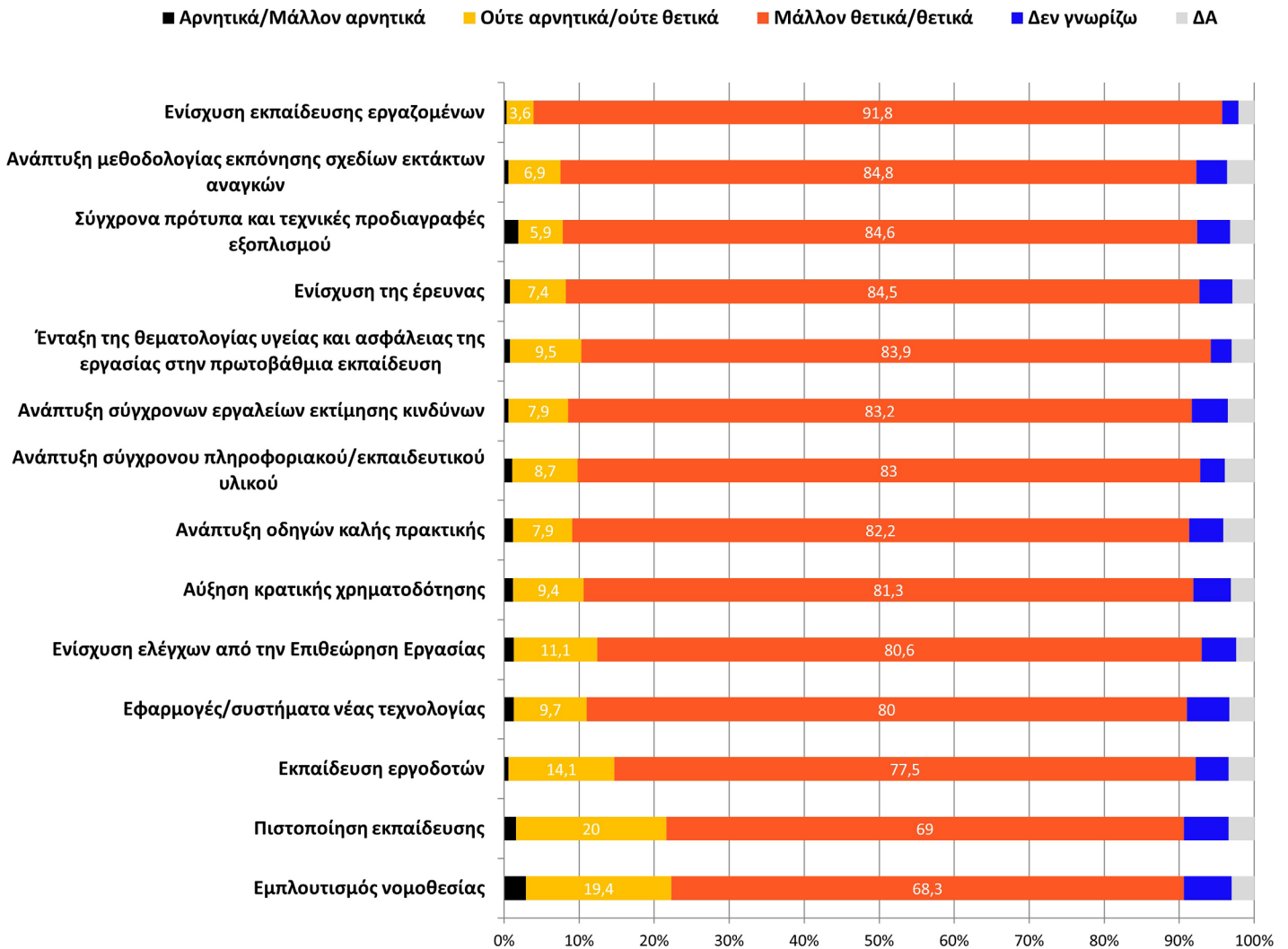
Διερευνήθηκε η άποψη των συμμετεχόντων στην έρευνα σε σχέση με τη επίδραση ορισμένων παραγόντων στις συνθήκες εργασίας και υγείας και ασφάλειας. Όλες οι προτάσεις θεωρήθηκαν

θετικές. Μεγαλύτερες προτεραιότητες, όπως αναφέρθηκαν, ήταν η ενίσχυση της εκπαίδευσης των εργαζομένων, η ανάπτυξη μεθοδολογίας εκπόνησης σχεδίων εκτάκτων αναγκών, τα σύγχρονα πρότυπα και οι τεχνικές προδιαγραφές εξοπλισμού, η ενίσχυση της έρευνας και η ένταξη της

θεματολογίας ΥΑΕ στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. (Γράφημα 7)

Εμβολιασμός

Σχετικά με τον εμβολιασμό, 3 στους 10 συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν ότι η πανδημία του κορωνοϊού, έχει επηρεάσει την απόφα-



Γράφημα 7 Προτάσεις που θα επιδράσουν στη βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας (% , n=1090)

σή τους να εμβολιαστούν με άλλα εμβόλια ενηλίκων, εκτός του εμβολίου κορωνοϊού. Η συντριπτική πλειοψηφία ανέφερε ότι ο αντιγριπικός εμβολιασμός πρέπει να γίνεται 1 φορά ανά έτος.

Πέρα από το προσωπικό ενδιαφέρον από το οποίο παρακινούνται οι συμμετέχοντες για τον εμβολιασμό, σημαντικό ρόλο παίζει και ο γιατρός τους. Το 10% των εργαζομένων ανέφερε ότι παρακινούνται από τον γιατρό εργασίας της επιχείρησης ή

του οργανισμού στον οποίο εργάζονται (αναφέρεται σε επιχειρήσεις/οργανισμούς με περισσότερους από 50 εργαζόμενους που υποχρεώνονται νομοθετικά να έχουν ιατρό εργασίας).

Αναφορές

1. Badri, A., Boudreau-Trudel, B., Saâdeddine Souissid, A. (2018). Occupational health and safety in the industry 4.0 era: a cause for major concern? *Safety Science*, 109, pp. 403-411
2. Charpe, N., Kaushik, V. (2020). Ergonomic Stress Index (ESI) v 2.0 for recognition and assessment of ergonomic stressors in VDT workstations, *ACTA SCIENTIFIC MEDICAL SCIENCES*, 4(6), pp.127-130
3. EU-OSHA (2021). Digital platform work and occupational safety and health: a review (Report)
4. EU-OSHA (2021). Musculoskeletal disorders and psychosocial risk factors in the workplace — statistical analysis of EU-wide survey data (Report)
5. EU-OSHA (2021). The future of working in a virtual environment and OSH (Discussion paper)
6. EU-OSHA (2008), Risk Assessment for Teleworkers, e-Fact sheet 33
7. Eurofound (2020). Living, working and COVID-19 (e-survey) - Questionnaire, COVID-19 series
8. Eurofound (2020a). Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age. New forms of employment series
9. Eurofound (2021). European Working Conditions Surveys (EWCTS) 2021 - Questionnaire
10. Shikdar, A., Al-Kindi, M. (2007). Office Ergonomics: deficiencies in computer workstation design, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 13(2), 215–223
11. Ware, J., Kosinski, M., Keller, S. (1994). SF-36 physical and mental health summary scales: a user's manual, Health Assessment Lab
12. Γεωργιάδου, Ε., Πινότση, Δ., Κουκουλάκη, Θ., Καψάλη, Κ. (2019). Προκλήσεις για την πρόληψη και ειδοτικότητα αντιμετώπισης εκτάκτων καταστάσεων στις σημερινές συνθήκες. 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την ΥΑΕ «Με το βλέμμα στο μέλλον», ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
13. Κότσι, Α., Μπίτζιου, Κ., Παπαδοπούλου, Μ. (2014). Συσχέτιση εργονομικών παραγόντων με κλινικά χαρακτηριστικά ατόμων με οσφυαλγία (Πτυχιακή εργασία)
14. Μπιάνκα, Μ. (2021). Μέτρηση με την μέθοδο RULA και ROM στην αυχενική μοίρα σε υπαλλήλους γραφείου ενασχολούμενους η μη με κάποια αθλητική δραστηριότητα (Πτυχιακή εργασία)
15. Τομέας Έρευνας και Ανάπτυξης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (2020). Έκθεση έρευνας: «Έκτακτες καταστάσεις κινδύνου στην εποχή της πανδημίας COVID-19», ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
16. Τομέας Έρευνας και Ανάπτυξης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (2022). Έκθεση έρευνας: «Σύγχρονες προκλήσεις και προτεραιότητες για την υγεία και ασφάλεια», ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

3ο Συνέδριο ΕΛΙΝΥΑΕ για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Με ανθρωποκεντρική ματιά και διεπιστημονικές προσεγγίσεις



«Με το βλέμμα στον άνθρωπο» πραγματοποιήθηκε το **3ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία**, που διοργάνωσε το ΕΛΙΝΥΑΕ στις **10 και 11 Νοεμβρίου** στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών. Με ανθρωποκεντρική προσέγγιση, έμφαση στην ψηφιοποίηση, τη βιωσιμότητα, τον κοινωνικό διάλογο και τους νέους κινδύνους που αναδύονται σε σχέση με την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, 137 ομιλητές προσέγγισαν διεπιστημονικά σημαντικά θέματα που απασχολούν, τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις.

Το Συνέδριο πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχή περισσότερων των 1.200 συνέδρων και την υποστήριξη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και των κοινωνικών εταίρων.

Η **Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, κα Ρ. Μπαρδάνη**, ανοίγοντας τις εργασίες του συνεδρίου, σημείωσε ότι «Το ΕΛΙΝΥΑΕ πραγματοποιεί το 3ο συνέδριό του, μέσα σε μια χρονιά σημαντική,

που συνδέει το παρελθόν του με το μέλλον με συνδυαστικό κρίκο τον άνθρωπο. Η κα Μπαρδάνη αναφέρθηκε στον τίτλο του συνεδρίου, «με το βλέμμα στον Άνθρωπο», τονίζοντας ότι οι επιχειρήσεις οφείλουν να ανταποκριθούν με τρόπο μετρήσιμο στον κοινωνικό αντίκτυπο των πολιτικών τους για τους εργαζόμενους στα θέματα υγείας και ασφάλειας. Ανέφερε ότι το ΕΛΙΝΥΑΕ έχει συγκεκριμένη πρόταση που βασίζεται στην τυποποίηση και στην ψηφιοποίηση, που επιχειρεί να αλλάξει ουσιαστικά το σύστημα ΥΑΕ στη χώρα.

Τη διασφάλιση ενός ελάχιστου και τυποποιημένου επιπέδου βασικών γνώσεων για την ΥΑΕ σε όλους τους εργαζομένους, καθώς και την λειτουργία ηλεκτρονικού συστήματος ανταλλαγής πληροφοριών συμμόρφωσης και επικινδυνότητας μεταξύ επιχειρήσεων και Πολιτείας ώστε να διασφαλίζεται η διαφάνεια μέσα από τα μετρήσιμα αποτελέσματα, και να καλλιεργείται μια ολιστική κουλτούρα πρόληψης, πρότεινε μέσα από την εναρκτήρια ομιλία της η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ.

Τη θέσπιση, με συγκεκριμένες δράσεις, της νέας Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, και την λειτουργία του νέου Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος «ΗΡΙΑΔΑΝΟΣ» για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, εξήγγειλε μιλώντας στο συνέδριο, ο **υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Κ. Χατζηδάκης**, ο οποίος σημείωσε ότι το νέο σύστη-



μα θα υλοποιηθεί με χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης με τη διαγωνιστική διαδικασία ήδη σε εξέλιξη.

Στο πλαίσιο του συνεδρίου υπογράφηκε σύμφωνο συνεργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με το ΕΛΙΝΥΑΕ, το οποίο προβλέπει δράσεις και προγράμματα για την προώθηση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.



Μιλώντας ο **Πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ, Γ. Καββαθάς** σημείωσε την έμφαση που δόθηκε στα δημόσια συστήματα υγείας και τις δημόσιες πολιτικές κατά την περίοδο της πανδημίας, καθώς και τη σημασία που έχει για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια.



«Το θέμα της Υγιεινής και της Ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους έχει πλέον αυξημένη και ιδιαίτερη σημασία, αλλά και κοινωνικό αντίκτυπο» τόνισε κατά τον χαιρετισμό του ο **Γ. Καρανίκας, Πρόεδρος της ΕΣΕΕ.**

Ασχέτως του μικρού, μεσαίου ή μεγάλου μεγέθους της επιχείρησης, σημείωσε ο **Γ. Καρανίκας**, «χρειαζόμαστε διαρκή, εκτεταμένη και αξιόπιστη ενημέρωση για τους κινδύνους που μπορούν να προκύψουν στον χώρο εργασίας και να εξασφαλίσουμε συνθήκες που να βασίζονται σε ακριβή γνώση της πραγματικότητας.»



Ο προληπτικός έλεγχος στη δουλειά, η ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών σε ανθρώπινο δυναμικό με την αξιοποίηση της πληροφορικής και της τεχνολογίας, η αναμόρφωση του συστήματος αναγγελίας και καταγραφής των εργατικών ατυχημάτων, του συστήματος παρακολούθησης, αξιολόγησης και αξιοποίησης των δεδομένων, καθώς και η εισαγωγή της έννοιας της επαγγελματικής ασθένειας στην χώρα μας είναι κάποιες από τις προτάσεις που παρουσίασε ο **Α. Στοϊμενίδης, Γραμματέας Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας στην ΓΣΕΕ** και Πρόεδρος Ομάδας Εργασίας “Vision Zero” στην ΕΕ.



Ο **Ε. Βιδάλης, Πρόεδρος Εκτελεστικής Επιτροπής του ΣΕΒ**, αναφέρθηκε στα θέματα ΕΥΑ, τα οποία όπως είπε βρίσκονται στον πυρήνα των προτεραιοτήτων του ΣΕΒ διαχρονικά, τόσο στο πλαίσιο της συνεχούς αναβάθμισης της εργασίας και της ποιότητας στο εργασιακό περιβάλλον και στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων όσο και στο πλαίσιο διαφόρων οργανισμών που συμμετέχει ο Σύνδεσμος, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.



Το μέλλον του κοινωνικού κράτους και της εργασίας και η ΕΥΑ

Η εργασιακή ευελιξία, η τηλεργασία, οι νέες τεχνολογίες, η ψυχική υγεία εργαζομένων και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι απασχολούν και προβληματίζουν τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο όπως προέκυψε από τις ομιλίες της πρώτης μέρας εργασιών του Συνεδρίου. Επίσης, αναδείχτηκε η αξία της επένδυσης στην ψυχική υγεία και η σύνδεσή της με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Η ερ-



γασία σε ψηφιακές πλατφόρμες, αποτελεί νέα αναδυόμενη τάση με δυνατότητες απομακρυσμένης εργασίας και μεταβαλλόμενων εργοδοτών, διαμορφώνοντας μια νέα πραγματικότητα.

Για το νέο μοντέλο κοινωνικού κράτους μίλησε στο Συνέδριο η κα **Α. Διαμαντοπούλου, Πρόεδρος του Δικτύου και της Επιτροπής της ΕΕ για το μέλλον του κοινωνικού κράτους**, πρώην Επίτροπος ΕΕ και Υπουργός, εκπρόσωπος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας μίλησε για τη διαμόρφωση ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας ως βασικής αρχής και δικαιώματος στην εργασία.

Η Dr. Grace Monica Halim, Technical Officer, OSH, Labour Administration, Labour Inspection, Occupational Safety and Health Branch της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, ανέπτυξε το θέμα «Ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον ως θεμελιώδης αρχή και δικαίωμα στην εργασία».



Ο **κ. Ι. Ανυφαντής, εκπρόσωπος του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και**



την Υγεία στην Εργασία - EU-OSHA μίλησε για την ψηφιοποίηση και την τεχνητή νοημοσύνη στην εργασία και τις προκλήσεις και ευκαιρίες που προσφέρει στην ΥΑΕ.

Η **κα F. Salis-Medinier, μέλος της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής**, ανέδειξε την σημαντική συνεισφορά του κοινωνικού διαλόγου στην χάραξη πολιτικής και την θέσπιση της αναγκαίας νομοθεσίας, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ενσωμάτωση των κλιμακούμενων κοινωνικών, οικονομικών και εργασιακών αλλαγών και η προετοιμασία για τις επερχόμενες προκλήσεις αποτελούν βασικές παραμέτρους του κοινωνικού διαλόγου. Αντικείμενα όπως η εργασιακή ευελιξία, η τηλεργασία, οι νέες τεχνολογίες π.χ. η τεχνητή νοημοσύνη, η αυτοματοποίηση και κρίσιμα θέματα όπως η ψυχική υγεία και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι αποτελούν στοιχεία προβληματισμού.



Ο **Dr B. Roche, Ιδρυτής και Διευθύνων Σύμβουλος του Economics for Mutuality**, παρουσίασε μεθόδους βέλτιστης διαχείρισης



του ανθρώπινου κεφαλαίου, αναβάθμισης της δέσμευσης των εργαζομένων, αλλά και της βελτίωσης της πνευματικής υγείας, υπό το πρίσμα των κριτηρίων περιβαλλοντικής και κοινωνικής απόδοσης και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG). Η ενσωμάτωση των ευρύτερων μακροπρόθεσμων τάσεων στην στρατηγική των επιχειρήσεων είναι σημαντική και αποτελεσματική.

Η **Δρ Μ. Μέξη, εμπειρογνώμονας της ΕΕ, Σύμβουλος του ILO και του ΟΗΕ, καθώς και ειδική σύμβουλος της Προέδρου της Δημοκρατίας σε θέματα εργασίας, ψηφιακής οικονομίας και κοινωνικού κράτους**, ανέδειξε τα σημαντικά θέματα που ανακύπτουν από τις πρωτοφανείς αλλαγές που πραγματοποιούνται σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες αποτελεί σημαντική νέα τάση που συνδυάζει στοιχεία, όπως η απομακρυσμένη εργασία και οι μεταβαλλόμενοι εργοδότες, όπου όμως οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες και όχι ως μισθωτοί, χάνοντας τα συνοδά πλεονεκτήματα. Η κλιματική αλλαγή και οι δημογραφικές εξελίξεις αναμένεται να οδηγήσουν σε έντονες μετακινήσεις πληθυσμών, με την Ευρώπη να δέχεται σύμφωνα με εκτιμήσεις πάνω από 200 εκατομμύρια μετανάστες τα επόμενα χρόνια με πλήθος άμεσων, αλλά και έμμεσων επιπτώσεων. Η διαχείριση υδάτινων πόρων αναμένεται να απασχολήσει όλους έντονα τα επόμενα χρόνια.



Η **κ. A. Aldred, Επικεφαλής του Health, Safety, Environment and Wellbeing της Jacobs**, ανέδειξε την συσχέτιση μεταξύ

πνευματικής υγείας και περιστατικών υγείας και ασφάλειας και την αξία της επένδυσης στην ψυχική υγεία, η οποία οδηγεί στη μείωση των περιστατικών, αλλά ταυτόχρονα συμβάλλει σε ένα αποδοτικό, πετυχημένο και υγιές περιβάλλον για όλους.



Κλείνοντας την συνεδρία, η **κ. A. Huffington**, ιδρύτρια και Διευθύνουσα Σύμβουλος του Οργανισμού **Thrive**, στον χαιρετισμό που απηύθυνε, σημείωσε την σημαντικότητα παραγόντων όπως η κατάθλιψη, το εργασιακό άγχος, αλλά και του συνδρόμου burnout.

Στο συνέδριο, παρουσιάστηκαν εργαλεία που αξιοποιούν στοιχεία τεχνητής νοημοσύνης και εικονικής/επαυξημένης πραγματικότητας και μπορούν να συντελέσουν στην βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας, στον έλεγχο της εφαρμογής των λαμβανομένων μέτρων, αλλά και στην εκπαίδευση.



Κλιματική αλλαγή και φυσικές καταστροφές

Η κλιματική αλλαγή αποτελεί σημαντικό παράγοντα που συμβάλλει στην μεταβολή του εργασιακού περιβάλλοντος σε πολλούς κλάδους. Οι επιπτώσεις αφορούν στο σύνολο της οικονομίας και ευρύτερα της κοινωνίας και μάλιστα με τρόπους κι από διαδρομές πολύ δύσκολα εντοπίσιμες. Η δημιουργία σχετικών δομών και διαδικασιών αποτελεί σημαντικό βήμα για την έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση των επιπτώσεων αυτών.

Μια από τις παραμέτρους που επηρεάζονται και από την κλιματική αλλαγή είναι η αυξημένη συχνότητα και σοβαρότητα των φυσικών καταστροφών. Ιδιαίτερα οι εγκαταστάσεις που εμπίπτουν στην κατηγορία Seveso, απαιτείται να διαθέτουν αυξημένες πρόνοιες. Η διαχείριση των εργασιών, η εκτίμηση κινδύνου και η αντίληψη κινδύνου αποτελούν στοιχεία που διερευνήθηκαν. Ταυτόχρονα όμως επισημάνθηκε η μεγάλη αξία, τόσο της πρότερης εκπαίδευσης των εργαζομένων και του ευρύτερου πληθυσμού όσο και των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας.

Κλασικοί και αναδυόμενοι κίνδυνοι

Έκτακτα γεγονότα όπως αυτό της πανδημίας Covid-19 αναδεικνύουν την ανάγκη διαχείρισης των βλαπτικών παραγόντων. Είτε πρόκειται για βιολογικούς παράγοντες είτε για νέα υλικά όπως τα νανοϋλικά, είτε για άλλους κλασικούς παράγοντες απαιτείται μια ολοκληρωμένη και συστηματική προσέγγιση.



Εκτός των νέων πεδίων, οι κλασικοί κίνδυνοι παραμένουν και σε ορισμένες περιπτώσεις επιδεινώνονται. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι μυοσκελετικές καταπονήσεις, οι οποίες μάλιστα στο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον αποκτούν νέες διαστάσεις και οι συνθήκες αντί να βελτιώνονται κάποιες φορές χειροτερεύουν. Η εφαρμογή των γνωστών, σε πολλές περιπτώσεις, μέτρων αποτελεί απαραίτητο στοιχείο, ενώ απαιτούνται και περαιτέρω νομοθετικές παρεμβάσεις.

Σημαντικό στοιχείο πάντως είναι και πάλι η εισαγωγή νέων εργαλείων που επιτρέπουν την προσομοίωση επικίνδυνων καταστάσεων, της εξέλιξής τους και της αποτελεσματικότητας πιθανών μεθόδων αντιμετώπισης, καθώς στοιχεία όπως η επίδραση της εποχικότητας της εργασίας, της οποίας οι επιπτώσεις επίσης μελετήθηκαν στο συνέδριο, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.

Ένα από τα βασικότερα προβλήματα φυσικά που αναδεικνύεται όλο και περισσότερο είναι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι. Ιδιαίτερα λόγω της πανδημίας και με την ανάπτυξη της τηλεεργασίας, οι κίνδυνοι αυτοί εντάθηκαν, αλλά ταυτόχρονα έγιναν και πολύ πιο δύσκολα εντοπίσιμοι. Η πρόσφατη αναθεώρηση του νομοθετικού πλαισίου αποτελεί σίγουρα θετικό βήμα, η εφαρμογή του όμως σε μεγάλο βαθμό αποτελεί ζητούμενο. Επίσης η ολιστική προσέγγιση για την επίτευξη της ευεξίας των εργαζόμενων, απαιτεί ολοκληρωμένες παρεμβάσεις. Αυτό, φυσικά θα συμβάλει στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την καλύτερη υγεία των εργαζόμενων, αλλά όπως αναδείχθηκε, και στην βιωσιμότητα της κάθε επιχείρησης.

Στο πλαίσιο αυτό, τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης, ιδιαίτερα εις βάρος γυναικών αλλά όχι μόνο, αποτελούν βασικό θέμα που πρέπει να αντιμετωπιστεί. Βήματα προς αυτή την κατεύθυνση πραγματοποιούνται, περιλαμβανομένων θεσμικών παρεμβάσεων, αλλά και πάλι ζητούμενο παραμένει η εφαρμογή.

Τα νέα ψηφιακά εργαλεία

Βασική παράμετρο για την προαγωγή της ΥΑΕ αποτελούν σίγουρα οι θεσμοί (ΤΑ, ΙΕ, ΕΥΑΕ), οι οποίοι πλέον μπορούν να υποστηρίζονται από νέα ψηφιακά εργαλεία. Η χρήση τους, βοηθά τον έγκαιρο εντοπισμό, την βέλτιστη μέθοδο αντιμετώπισής τους και η ενσωμάτωσή τους θα πρέπει να επιταχυνθεί. Αντίστοιχα η υιοθέτηση συστημάτων διαχείρισης ΥΑΕ αποτελεί σημαντικό εργαλείο με πολύ θετικά αποτελέσματα, όπως φάνηκε και από μελέτες που παρουσιάστηκαν.

Η αναβάθμιση της κουλτούρας ασφάλειας μέσω εκπαίδευσης από τα πρώιμα σχολικά χρόνια, ενσωμάτωσης νέων τεχνικών και κοινωνικών εργαλείων και συνεργασίας όλων των συντελεστών της εργασίας, αποτελεί πάγιο στόχο που πλέον μπορεί να επιτευχθεί με μεγαλύτερη ευκολία.

Στο ευρύτερο πλαίσιο, στόχο αποτελεί η διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος, προσβάσιμου και από άτομα που αντιμετωπίζουν κινητικά, ψυχικά ή άλλα προβλήματα. Αυτό περιλαμβάνει επιπλέον, την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Η επιτάχυνση πρωτοβουλιών και ουσιαστικών παρεμβάσεων αποτελεί κρίσιμο στοιχείο πολιτισμού και άμεση ανάγκη.

Το συνέδριο ανέδειξε πολλές ανάγκες και προβληματισμούς. Ταυτόχρονα όμως παρουσίασε και σειρά νέων εργαλείων. Ανέδειξε νέες διεξόδους και καινούριες οπτικές. Βοήθησε στην χάραξη νέων μονοπατιών που οδηγούν σε ένα καλύτερο και ασφαλέστερο εργασιακό περιβάλλον, αλλά και σε αναβαθμισμένη ποιότητα ζωής.

Έρευνα MRB HELLAS για το ΕΛΙΝΥΑΕ: Πως αντιλαμβάνονται οι επικεφαλής των επιχειρήσεων την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια;

Την εκτίμηση των επικεφαλής των επιχειρήσεων για θέματα εκπαίδευσης και ετοιμότητας ΥΕΑ, κατέγραψε έρευνα που διενεργήθηκε για λογαριασμό του ΕΛΙΝΥΑΕ από την

MRB Hellas και παρουσιάστηκε στο Συνέδριο από τον κ. Δ. Α. Μαύρο, Διευθύνοντα Σύμβουλο της MRB Hellas.

Θέμα της έρευνας ήταν ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι διοικήσεις των επιχειρήσεων τα θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Οκτώβριο του 2022 σε δείγμα αντιπροσωπευτικό (κλάδοι, μέγεθος επιχειρήσεων) 351 επιχειρήσεων με τη μορφή τηλεφωνικών συνεντεύξεων. Οι κλάδοι που συμμετέχουν περιλαμβάνουν το εμπόριο, τα ξενοδοχεία, την εστίαση, τις υπηρεσίες, τη μεταποίηση, τη βιομηχανία, τις κατασκευές, τις μεταφορές, τον πρωτογενή τομέα και την ενέργεια.

Συνοπτικά, τα **συμπεράσματα της έρευνας** είναι τα εξής:

- ♦ Οι επικεφαλής των επιχειρήσεων (ιδιοκτήτες, γενική διεύθυνση) αναγνωρίζουν της επαγγελματική υγεία και ασφάλεια (ΕΥΑ) στην 5η θέση μεταξύ των απειλών, θέση ιδιαίτερα σημαντική για τη λειτουργία της επιχείρησης, καθώς οι απειλές που προηγούνται είναι τα θέματα κόστους, χρηματοδότησης, πτώσης τζίρου και νομικών/φορολογικών προβλημάτων.
- ♦ Οι επιχειρήσεις εκτιμούν ότι είναι επαρκώς ενημερωμένες στα θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας στην παρούσα φάση.
- ♦ Ενδιαφέρον παρουσιάζει η ένταξη των θεμάτων βίας και παρενόχλησης στην ενημέρωση των επιχειρήσεων, καθώς 8 στις 10 εκτιμούν ότι είναι επαρκώς ενημερωμένες σήμερα.
- ♦ Σε ό,τι αφορά στην αιτιότητα των εργατικών ατυχημάτων και των σοβαρών επαγγελματικών ασθενειών, 6 στις 10 επιχειρήσεις εκτιμούν ότι οφείλεται σε τυχαία απροσεξία των εργαζομένων τους. Επίσης, 4 στις 10 τα αποδίδουν στην έλλειψη ευαισθητοποίησής τους (39,7%) ενώ 3 στις 10 (31,2%) αντίστοιχα στην άγνοιά τους. Ακολουθούν η έλλειψη μέτρων προστασίας της επιχείρησης (18%), η έλλειψη επαρκούς ενημέρωσης της επιχείρησης (15,4%) και η έλλειψη υποστήριξης από ειδικούς (13,7%).
- ♦ Θετικές παρουσιάζονται οι επιχειρήσεις στα θέματα εκπαίδευσης, καθώς περίπου οι μισές (51,7%) έχουν πραγματοποιήσει κάποια εκπαίδευση του προσωπικού τους σε θέματα ΥΑΕ κατά την τελευταία τριετία ενώ 8 στις 10 είναι θετικές σε μία πρόταση για τυποποιημένη εκπαίδευση όλων των εργαζομένων σε γενικά θέματα ΥΑΕ (πρόταση ΕΛΙΝΥΑΕ).
- ♦ 8 στις 10 επιχειρήσεις (78,4%) εκτιμούν ότι το κόστος συμμόρφωσης στα μέτρα ΥΑΕ είναι υψηλό, πλην όμως υποστηρίζουν (72,8%) ότι υπάρχει επιστροφή στην επένδυση (το κόστος αποδίδει σημαντικά).
- ♦ Σχεδόν στο σύνολό τους, οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν (8 στις 10/ 80,5%) παρουσιάζονται θετικές στο ενδεχόμενο δημιουργίας μιας ψηφιακής πλατφόρμας ελέγχου όπου θα μπορούν να δηλώνουν τις υποδομές τους και τη συμμόρφωσή τους στα σχετικά μέτρα ΥΑΕ. (Πρόταση ΕΛΙΝΥΑΕ).



- ♦ Οι μισές επιχειρήσεις (51,5%) παρουσιάζονται θετικές στο ενδεχόμενο ξεχωριστής ασφάλισης με ασφάλιστρο που θα ρυθμίζεται από τις επιδόσεις ΥΑΕ της επιχείρησης (πρόταση ΕΛΙΝΥΑΕ).

(Δες και σελ. 15 - 20 του παρόντος τεύχους)

Πλατινένιος χορηγός του συνεδρίου ήταν η **Lamda Development A.E.** και **χρυσοί χορηγοί** ο **Όμιλος της GEP** και ο **Όμιλος ΤΙΤΑΝ**.

Media sponsor ήταν η εφημερίδα **Η ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ** και η **Naftemporiki Tv**. **Χορηγοί επικοινωνίας** οι: **Όμιλος Bouscias**, **Όμιλος Direction**, **epixeiro.gr**, **OPEN beyond**, **Όμιλος T Press**.

[Περισσότερα...](#)



Ετήσια έρευνα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για τις σύγχρονες προκλήσεις και προτεραιότητες για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Στις σημερινές συνθήκες οι εμπλεκόμενοι στα θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας (ΥΑΕ), αντιμετωπίζουν μια σειρά από προκλήσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, πραγματοποιήθηκε έρευνα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. από τον Τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης (Θ. Κουκουλάκη, Π. Γεωργιάδου, Δ. Πινότση, Κ. Καψάλη) με στόχο να καταγράψει τις προτεραιότητες πρόληψης και εκπαίδευσης για την προστασία της ΥΑΕ και στο ευρύτερο περιβάλλον κατοικίας και κοινωνικής δραστηριότητας.

Για την επίτευξη του στόχου αυτού επιλέχθηκαν ορισμένες θεματικές ενότητες και διερευνήθηκαν θέματα όπως: ευαισθητοποίηση για την ΥΑΕ, παράμετροι βελτίωσης των συνθηκών υγείας και ασφάλειας, εργονομικοί παράγοντες, βία και παρενόχληση σε χώρους εργασίας, νέοι και αναδυόμενοι κίνδυνοι για την ΥΑΕ, διάσταση του φύλου στην ΥΑΕ, προστασία από έκτακτες καταστάσεις – εργασιακό και ευρύτερο περιβάλλον. Επιπλέον, στο πλαίσιο της έρευνας διερευνήθηκε και η ευαισθητοποίηση των συμμετεχόντων σχετικά με τον εμβολιασμό για

διάφορες παθήσεις (πέραν της COVID-19) και η συσχέτιση της ευαισθητοποίησης με την εκδήλωση της πανδημίας COVID-19.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ειδικού ερευνητικού εργαλείου (ερωτηματολογίου), το οποίο διανεμήθηκε μέσω διαδικτύου με τη χρήση ηλεκτρονικής πλατφόρμας την περίοδο 12/7/2022 έως 12/9/2022 σε τυχαία επιλεγμένο δείγμα. Συνολικά συμμετείχαν στην έρευνα 1.340 άτομα.





Μέρος των αποτελεσμάτων της έρευνας παρουσιάστηκαν σε θεματικές εργασίες στο Συνέδριο. Οι εργασίες αφορούσαν στους εργονομικούς παράγοντες κινδύνου σε εργασία γραφείου (Θεώνη Κουκουλάκη, PhD), τη συμβολή της ΥΑΕ στην πολιτική προστασία (Δρ Παρασκευή Γεωργιάδου) και τη διάσταση του γυναικείου φύλου στην ΥΑΕ (Κωνσταντίνα Καψάλη, Msc).

Σύνοψη των βασικών αποτελεσμάτων της έρευνας παρουσιάζεται σε άρθρο του παρόντος τεύχους, σελ. 37 - 45.

Έρευνα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για την ενσωμάτωση του γυναικείου φύλου στις πολιτικές υγείας και ασφάλειας της εργασίας

Ο Τομέας Έρευνας και Ανάπτυξης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. πραγματοποιεί έρευνα για την ενσωμάτωση της διάστασης του γυναικείου φύλου στις πολιτικές υγείας και ασφάλειας της εργασίας (ΥΑΕ).

Σκοπός της έρευνας είναι η ανάδειξη των προτεραιοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων εστιάζοντας στις ιδιαίτερες ανάγκες προστασίας των γυναικών στη

χώρα μας στις σύγχρονες συνθήκες.

Η μεθοδολογία της έρευνας περιλαμβάνει μελέτη της βιβλιογραφίας, ποιοτική έρευνα πεδίου με διεξαγωγή στοχευμένων συνεντεύξεων με εκπροσώπους φορέων όπως Επιθεώρηση Εργασίας, Τεχνικούς Ασφάλειας, Γιατρούς Εργασίας, εκπροσώπους εργαζομένων διαφόρων κλάδων, γυναικείων οργανώσεων κ.ά. Επίσης αξιοποιήθηκαν δεδομένα από την ποσοτική διαδικτυακή έρευνα με ερωτηματολόγιο που διεξήχθη από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. το 2022 για τις σύγχρονες προκλήσεις και προτεραιότητες για ΥΑΕ.

Η έρευνα θα συνεχιστεί στο πλαίσιο και των δράσεων του δικτύου Ενδυνάμωσης Γυναικών για την ΥΑΕ.

Το πρώτο μέρος της έρευνας παρουσιάστηκε από την κα Κωνσταντίνα Καψάλη, Msc, στο Συνέδριο του ΕΛΙΝΥΑΕ.



Χρήση προβλεπτικών μοντέλων για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων

Στο πλαίσιο της μελέτης των εργατικών ατυχημάτων ο Τομέας Έρευνας και Ανάπτυξης διερευνά την εφαρμογή προβλεπτικών μοντέλων της συχνότητας εμφάνισής τους.

Η εποχικότητα των κλάδων επηρεάζει τον όγκο της παραγωγής, ο οποίος με τη σειρά του επηρεάζει τη συχνότητα εμφάνισης εργατικών ατυχημάτων. Εξετάζονται κυρίως οι δείκτες εργατικών ατυχημάτων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Εφαρμόζονται γνωστά μοντέλα όπως ARIMA, SARIMA γραμμικά και πολυωνυμικά μοντέλα κ.ά., τα οποία λαμβάνουν υπόψη την εποχικότητα. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης υποδεικνύουν την εποχικότητα των εργατικών ατυχημάτων σε συγκεκριμένους κλάδους. Οι προβλέψεις μπορούν να καθοδηγήσουν στον σχεδιασμό προληπτικών και εκπαιδευτικών πολιτικών σε εργαζόμενους σε επικίνδυνα και υψηλού κινδύνου περιβάλλοντα. Ο κύριος στόχος

της χρήσης των προβλεπτικών μοντέλων είναι η πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνονται και από διεθνείς μελέτες.

Σχετική εργασία παρουσιάστηκε από τη Δρ Δήμητρα Πινότση στο Συνέδριο του Ινστιτούτου.



Συνεργασία ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. - ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α. για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων με ρευματικές παθήσεις

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. με την Ελληνική Εταιρεία Αντιρευματικού Αγώνα (ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α.) ανέλαβαν κοινή πρωτοβουλία σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων με ρευματικές παθήσεις. Η πρωτοβουλία αφορά διάφορες δράσεις, μεταξύ των οποίων η διεξαγωγή μελέτης από τον Τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σε συνεργασία με την ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α. για τη σημασία της επίδρασης του εργασιακού περιβάλλοντος στη ζωή και την υγεία των εργαζομένων με ρευματική πάθηση και τις δυνατότητες εφαρμογής οργανωτικών και τεχνικών μέτρων, καθώς και άλλων δράσεων, για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους.

Στο πλαίσιο αυτής της συνεργασίας παρουσιάστηκε μέρος των αποτελεσμάτων της μελέτης στο **Ετήσιο Συνέδριο της EULAR**

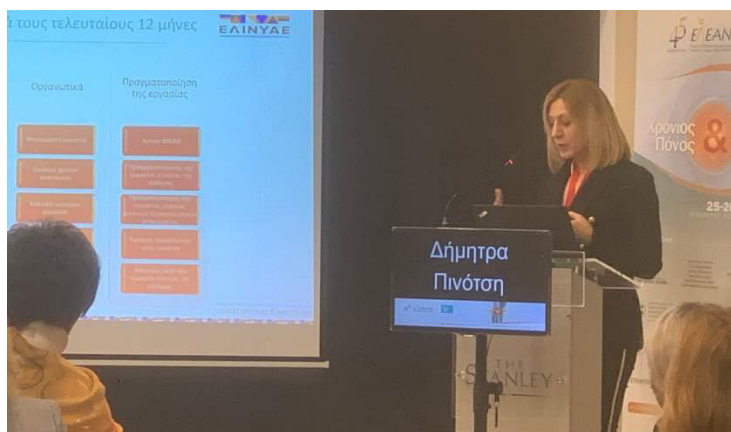
PARE Conference 2022. Το συγκεκριμένο συνέδριο διοργανώνεται από την EULAR (European Alliance of Associations for Rheumatology) και όλους τους εθνικούς συλλόγους ασθενών με Ρευματικά Νοσήματα σε όλη την Ευρώπη. Η συλλογική εργασία με τίτλο «RMDs and Work Safety in Greece» εκπονήθηκε από τις: Νάντια Μάλλιου, Αθανασία Παππά, Παρασκευή Γεωργιάδου, Δήμητρα Πινότση, Θεώνη Κουκουλάκη, Κωνσταντίνα Καψάλη και παρουσιάστηκε στο Best Practice Fair από την Νάντια Μάλλιου, Γεν. Γραμματέα της ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α. Η εργασία απέσπασε αρκετά θετικά σχόλια ως προς το περιεχόμενο και το θέμα που μελετήθηκε. Ιδιαίτερα απασχόλησαν τα ζητήματα την παρουσίας γιατρού εργασίας και τεχνικού ασφαλείας στους χώρους εργασίας ατόμων με ρευματικά νοσήματα και η ανάγκη εκπό-

νησης γραπτής εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου.

Στο **3ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.** παρουσιάστηκε κοινή εργασία της επιστημονικής ομάδας με τίτλο «Άτομα με ρευματικά νοσήματα και εργασία: σύγχρονοι προβληματισμοί». Η παρουσίαση πραγματοποιήθηκε από την κα Αθανασία Παππά, Πρόεδρο της ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α.



Στο συνέδριο με τίτλο «Χρόνιος Πόνος & Ρευματικά Νοσήματα» που διοργάνωσε στις 25-26 Νοεμβρίου η ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α. σε συνεργασία με τον Σύνδεσμο Ρευματοπαθών Κύπρου, πραγματοποιήθηκε ειδική συνεδρία με τίτλο «Εργασία και χρόνιος πόνος» με τη συνεργασία του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., την οποία συντόνισε η κα Νάντια Μάλλiou. Στη συνεδρία παρουσιάστηκαν δυο εργασίες από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.: από τη Δρ Δήμητρα Πινότση εργασία με τίτλο «Ρευματοπαθείς και



Εργασία. Αποτελέσματα έρευνας ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α. & ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.» και από τη Δρ Παρασκευή Γεωργιάδου εργασία με τίτλο «Προτάσεις για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ρευματοπαθών ασθενών».



Στις 8 Δεκεμβρίου, στο **28ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ρευματολογίας**, πραγματοποιήθηκε εισήγηση από τη Δρ Δήμητρα Πινότση με τίτλο «Εργασία ρευματοπαθών. Βοηθά το εργασιακό περιβάλλον;». Το συνέδριο διοργανώθηκε από την Ελληνική Ρευματολογική Εταιρεία και την Επαγγελματική Ένωση Ρευματολόγων Ελλάδος.

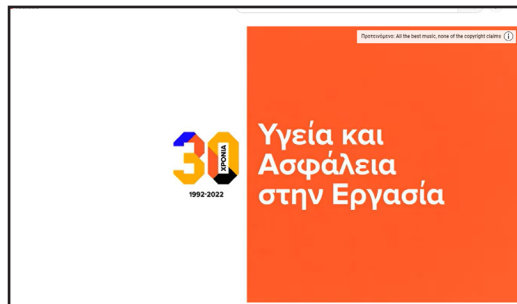
Η συνεργασία ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. - ΕΛ.Ε.ΑΝ.Α. θα συνεχιστεί και με άλλες δράσεις έρευνας, πληροφόρησης, ενημέρωσης και εκπαίδευσης με σκοπό την ανάδειξη των προτεραιοτήτων πρόληψης και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ρευματοπαθών.



30 χρόνια ΕΛΙΝΥΑΕ

Στο πλαίσιο της συμπλήρωσης των 30 χρόνων λειτουργίας του (1992 - 2022), το ΕΛΙΝΥΑΕ δημιούργησε βίντεο, το οποίο παρουσιάστηκε στο Συνέδριο.

Το βίντεο



Δημιούργησε επίσης επαιτειακό ημερολόγιο για το 2023.

Το ΕΛΙΝΥΑΕ συμμετέχει στην υλοποίηση Σχεδίου Προγράμματος SETOFF ERASMUS+ KA220 σε συνεργασία με το ΔΙΠΑΕ

Στις 21 & 22 Νοεμβρίου στον Δήμο Benaguasil της Ισπανίας πραγματοποιήθηκε η 2η προγραμματισμένη διακρατική συνάντηση των εταίρων του έργου SETOFF. Η συνάντηση συνέπεσε με την μόλις μίας βδομάδας διαχείριση πλημμυρικών φαινομένων στην περιοχή. Δεδομένης της συγκυρίας υπήρξε η δυνατότητα να ανταλλάγουν με τον κ. José Joaquín Segarra, Δήμαρχο της πόλης, εποικοδομητικές απόψεις στη διαχείριση εκτάκτων αναγκών και για την κλιματική κρίση, που είναι μια αναμφισβήτητη πραγματικότητα και απαιτεί δεσμεύσεις από όλους τους εμπλεκόμενους.

Το έργο SETOFF (Πρόγραμμα Έξυπνης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για υπαλλήλους της κεντρικής κυβέρνησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης: Μαθαίνω το θέμα της τρωτότητας ως τη μεγαλύτερη δύναμη και καινοτόμα εργαλεία μας για τη διαχείριση κινδύνων) στοχεύει στη βελτίωση της ετοιμότητας και της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, τόσο του προσωπικού Πολιτικής Προστασί-

ας όσο και του προσωπικού ασφάλειας και φύλαξης του ιδιωτικού τομέα, έναντι μελλοντικών κρίσεων και καταστάσεων έκτακτης ανάγκης. Σκοπός του είναι η ανάπτυξη ενός καινοτόμου εξ αποστάσεως εκπαιδευτικού προγράμματος που θα βασίζεται, τόσο σε επιτυχώς δοκιμασμένο και εφαρμοσμένο μοντέλο προσομοίωσης σε συνδυασμό με τις πιο πρόσφατες επιστημονικές γνώσεις όσο και σε ολοκληρωμένη ανάλυση αναγκών. Τους τελευταίους 10 μήνες διεξάγονται ολοκληρωμένες αναλύσεις των αναγκών κατάρτισης σε όλες τις χώρες εταίρους, με στόχο να προσδιοριστεί το προφίλ των συμμετεχόντων (π.χ. εθελοντές, μόνιμο προσωπικό), οι επικαιροποιημένες απαιτήσεις καθηκόντων (όλες οι φάσεις του Κύκλου Διαχείρισης Καταστροφών κ.λπ.), καθώς και οι γνώσεις και





οι δεξιότητες που πρέπει να αναπτυχθούν ή να ενισχυθούν για να προσδιοριστούν έτσι υψηλού επιπέδου στόχοι κατάρτισης.

Πληροφορίες για το έργο [εδώ](#)

Παρουσίαση έρευνας και οδηγού για την ΥΑΕ στον κλάδο Απεντομών – Μυοκτονιών – Απολυμάνσεων



Στις εγκαταστάσεις του Ελληνικού Ινστιτούτου Παστέρ, πραγματοποιήθηκε το Σάββατο 3 Δεκεμβρίου, ημερίδα του Συνδέσμου Επιχειρήσεων Απεντομών & Μυοκτονιών Ελλάδας (ΣΕΑΜΕ) με την συμμετοχή του ΕΛΙΝΥΑΕ.

Μετά τον χαιρετισμό και την έναρξη των εργασιών της ημερίδας από την πρόεδρο του ΕΛΙΝΥΑΕ, κα Ρένα Μπαρδάνη, ακολούθησε απονομή τιμητικής πλακέτας στον Ομότιμο Καθηγητή, κ. Κωνσταντίνο Μπουχέλο, για το

σπουδαίο επιστημονικό του έργο και την πολυετή προσφορά του στις επιχειρήσεις του κλάδου.

Η κα Α. Δαΐκου, Χημικός MSc, στέλεχος του ΕΛΙΝΥΑΕ, παρουσίασε τα αποτελέσματα της έρευνας που αφορά στην ανάδειξη των κινδύνων στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι του κλάδου των μυοκτονιών-απεντομών. Η έρευνα υλοποιήθηκε σε συνεργασία του ΕΛΙΝΥΑΕ με τον ΣΕΑΜΕ. Στην συνέχεια η κα Δαΐκου παρουσίασε τον Οδηγό για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων στις δραστηριότητες Απεντόμωσης – Μυοκτονίας – Απολύμανση, εργασία που εκπονήθηκε από το ΕΛΙΝΥΑΕ.

Η ημερίδα συνεχίστηκε με ομιλίες συνεργατών του συνδέσμου. Επίσης βραβεύθηκε η εργασία με θέμα: «Επιδημικές εκρήξεις οφειλόμενες σε έντομα» που εκπονήθηκε από φοιτητές του Τμήματος Δημόσιας & Κοινωνικής Υγείας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, στο πλαίσιο του προπτυχιακού μαθήματος «Ιατρική Εντομολογία», η οποία συγκέντρωσε την καλύτερη αξιολόγηση.

Πρωτόκολλο Συνεργασίας του ΕΛΙΝΥΑΕ με την Ανεξάρτητη Αρχή - Επιθεώρηση Εργασίας

Πρωτόκολλο συνεργασίας υπέγραψαν το ΕΛΙΝΥΑΕ και η Ανεξάρτητη Αρχή - Επιθεώρηση Εργασία με στόχο την υλοποίηση κοινών δράσεων.

Οι δράσεις αυτές αφορούν:

- ♦ στη δημιουργία κοινών επιστημονικών ομάδων για την ποιοτική και ποσοτική ανάλυση στοιχείων εργατικών ατυχημάτων
- ♦ στη συνεργασία με στόχο τη δημιουργία προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης των Επιθεωρητών Εργασίας σε εξειδικευμένα θέματα ΥΑΕ, με τη συμμετοχή πανεπιστημιακών τμημάτων, με τα οποία το ΕΛΙΝΥΑΕ συνεργάζεται, καθώς και άλλων εξειδικευμένων φορέων στην Ελλάδα και στο εξωτερικό
- ♦ στη διαρκή συνεργασία που θα περιλαμβάνει την ανταλλαγή εμπειρογνομώνων, συμμετοχή ομιλητών σε σεμινάρια, συνέδρια ή άλλες συναντήσεις, την ανταλλαγή απόψεων και πληροφοριών επί επιστη-



μονικών και τεχνολογικών θεμάτων, τη συγκρότηση κοινών ομάδων εργασίας για την εκτέλεση ειδικών μελετών και προγραμμάτων σε εργασιακούς χώρους, καθώς και μελλοντικές δράσεις που θα συμφωνηθούν.

Από το ΕΛΙΝΥΑΕ το πρωτόκολλο συνεργασίας υπέγραψε η Πρόεδρος, κ. Ρένα Μπαρδάνη και από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας ο Διοικητής κ. Γιώργος Τζιλιβάκης.

Μνημόνιο Συνεργασίας του ΕΛΙΝΥΑΕ με την Ολυμπία Οδό

Μνημόνιο Συνεργασίας με την Ολυμπία Οδό υπέγραψε το ΕΛΙΝΥΑΕ. Η συνεργασία προβλέπει τον από κοινού σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων και δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τα θέματα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, την ανταλλαγή πληροφοριών και την έρευνα στον τομέα της ΥΑΕ.

Το ΕΛΙΝΥΑΕ συμμετείχε ως επιστημονικός σύμβουλος, τόσο στη διαμόρφωση όσο και στις εκδηλώσεις έναρξης καμπάνιας ασφαλείας για την κατασκευή του νέου τμήματος του αυτοκινητόδρομου Πάτρα – Πύργος, με σλόγκαν «Προορισμός: Η Ασφάλεια Εργασίας».

Διαμορφώθηκε ένα υλικό, το οποίο απευθύνεται σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας στην

οργανωτική δομή κατασκευαστικού έργου.

Δείτε το video [εδώ](#)



Μνημόνιο Συνεργασίας του ΕΛΙΝΥΑΕ με τον ΔΕΣΦΑ

Στις 31 Οκτωβρίου το ΕΛΙΝΥΑΕ και ο Διαχειριστής Εθνικού Συστήματος Φυσικού Αερίου (ΔΕΣΦΑ) Α.Ε. υπέγραψαν μνημόνιο για την ενίσχυση της μεταξύ τους συνεργασίας σε θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.

Το Μνημόνιο υπογράφηκε από την Ανώτατη Εκτελεστική Διευθύντρια του ΔΕΣΦΑ, κ. Maria Maria Rita Galli, και την Πρόεδρο του ΕΛΙΝΥΑΕ, κ. Ρένα Μπαρδάνη, κατά τη διάρκεια ειδικής τελετής που πραγματοποιήθηκε στα Κεντρικά Γραφεία του ΔΕΣΦΑ.

Οι δύο οργανισμοί συμφώνησαν να ενισχύσουν την ήδη επιτυχημένη συνεργασία τους σε μια σειρά θεμάτων κοινού ενδιαφέροντος για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, στα οποία περιλαμβάνεται η εκπαίδευση των εργαζομένων, η ανάπτυξη δράσεων ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και ανάπτυξης κουλτούρας πρόληψης, τόσο στο επίπεδο των εργαζομένων όσο και του ευρύτερου κοινού, η υποστήριξη και συμμετοχή του ΔΕΣΦΑ σε συνέδρια για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία που διοργανώνει το ΕΛΙΝΥΑΕ, καθώς και η προώθηση της έρευνας σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία στον κλάδο.



Το ΕΛΙΝΥΑΕ στα ΜΜΕ

Οι προκλήσεις στα θέματα υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας από την Πρόεδρο του ΕΛΙΝΥΑΕ στο ΑΠΕ ΜΠΕ

Δημοσίευση στις **5 Νοεμβρίου** στο Αθηναϊκό - Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων με θέμα τις προκλήσεις στα θέματα υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, με δηλώσεις της κ. Ρ. Μπαρδανη, Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, εν όψη του 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, το οποίο θα πραγματοποιηθεί στις 10-11 Νοεμβρίου 2022 στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών», δηλώνει η πρόεδρος του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ), Ρένα Μπαρδάνη, στο ΑΠΕ-ΜΠΕ.

[Το άρθρο](#)

Οι προκλήσεις στα θέματα υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας - Τι λέει στο ΑΠΕ-ΜΠΕ η πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ

ΕΛΛΑΣΣΑ / 5 Νοεμβρίου 2022, 08:12:15 / Τελευταίο Έμφαση: 10:51 / 11 ηχη / ΑΕ-ΜΠΕ



«Τις σημερινές προκλήσεις στα θέματα της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας, μέσα από μία ανθρωποκεντρική βεβαίωση, γνωρίζοντας ότι τα όρια μεταξύ εργασίας και άλλων κοινωνικών δραστηριοτήτων είναι πλέον ρευστά, φιλοδοξεί να συγκαταστή το 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, το οποίο θα πραγματοποιηθεί στις 10-11 Νοεμβρίου 2022 στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών», δηλώνει η πρόεδρος του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ), Ρένα Μπαρδάνη, στο ΑΠΕ-ΜΠΕ.

Όπως επισημοί, αποτελεί συνειδητή επιλογή για το ΕΛΙΝΥΑΕ, το οποίο εκπροσωπεί εργαζόμενους και εργοδότες, ο διάλογος για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία να γίνει σε ενιαίο πλαίσιο, χωρίς κατακεκολλημένους κλάδους και σπασμωδικά πεδία.

«Διανοούμενη μία μεταβλητική εσφαλμένη για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, στην

Η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, κ. Ρένα Μπαρδάνη, στην εκπομπή της ΕΡΤ «Athens Calling»

Στις 13 Νοεμβρίου η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, κ. Ρένα Μπαρδάνη, ήταν καλεσμένη στη ραδιοφωνική εκπομπή της ΕΡΤ «Athens Calling» (Η Αθήνα καλεί), με τον Περικλή Βασιλόπουλο.

Καλεσμένη επίσης ήταν και η Δρ Μαρίλη Μέξη, εμπειρογνώμονας της ΕΕ, Σύμβουλος του ΙΛΟ και του ΟΗΕ, καθώς και ειδική σύμβουλος της Προέδρου της Δημοκρατίας σε θέματα εργασίας, ψηφιακής οικονομίας και κοινωνικού κράτους.

Οι δύο κυρίες συζήτησαν και αντάλλαξαν απόψεις για το «νέο» μέλλον της εργασίας.



Όλο το video [εδώ](#)

Νέες τεχνολογίες στα Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ)

Άρθρο της κας Κωνσταντίνας Ζορμπά, Μεταλλειολόγου Μηχανικού, Υπεύθυνης του Παραρτήματος Ιωαννίνων στο INDUSTRY (7-9-22) με θέμα τις «Νέες τεχνολογίες στα Μέσα Ατομικής Προστασίας»

Ολόκληρο το άρθρο [εδώ](#)



Δηλώσεις της Προέδρου και άρθρο του Σ. Νάρη στο ειδικό αφιέρωμα για την ΥΑΕ του Manufacturing

Με δηλώσεις της Προέδρου, κ. Ρένας Μπαρδάνη, και άρθρο του κ. Στέργιου Νάρη, Μηχανολόγου Μηχανικού, Υπεύθυνου Παραρτήματος Βόλου, συμμετείχε το ΕΛΙΝΥΑΕ στο ειδικό αφιέρωμα του Manufacturing: Υγεία και Ασφάλεια στην εποχή του Industry 4.0, που κυκλοφόρησε στις 10 Σεπτεμβρίου με την Καθημερινή.



Τα 5 στοιχεία της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία

Η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, κ. Ρ. Μπαρδάνη, σχολιάζει στο @Industry (19-9-22) τη νέα Εθνική Στρατηγική για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2022-2027.

Ολόκληρο το άρθρο [εδώ](#)



Ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης στην υγεία και την ασφάλεια

Άρθρο του Στέργιου Νάρη, υπεύθυνου του παραρτήματος Βόλου, με θέμα «Ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης στην υγεία και την ασφάλεια» στο Industry (17-10-22).

Ολόκληρο το άρθρο [εδώ](#).



Η σημασία της προετοιμασίας με τη συμβολή των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας της εργασίας

Άρθρο της Δρ Παρασκευής Γεωργιάδου, Χημικού Μηχανικού, Τομέας Έρευνας και Ανάπτυξης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., με θέμα «Η σημασία της προετοιμασίας με τη συμβολή των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας της εργασίας» στο Industry (19-10-22).

Ολόκληρο το άρθρο [εδώ](#).



Το ΕΛΙΝΥΑΕ στην εκπαίδευση

Ημερίδα με θέμα: «Υγεία και ασφάλεια στα σχολεία» με τη συνεργασία του ΕΛΙΝΥΑΕ

Η Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ανατολικής Θεσσαλονίκης, σε συνεργασία με το ΕΛΙΝΥΑΕ και τη ΦΑΟΣ Θεσσαλονίκης (Ένωση για την Αποτροπή των Ατυχημάτων στα Σχολεία), στο πλαίσιο του Παρατηρητηρίου Πρόληψης και Διαχείρισης Κρίσεων των Σχολικών Μονάδων, και με την στήριξη του Δήμου Θεσσαλονίκης, διοργάνωσαν ημερίδα για Διευθύντριες και Διευθυντές, Υποδιευθύντριες και Υποδιευθυντές και Συμβούλους Σχολικής Ζωής των σχολικών μονάδων της αρμοδιότητάς τους με θέμα: «Υγεία και Ασφάλεια στα σχολεία».

Πραγματοποιήθηκε στην Αίθουσα Συνεδριάσεων του Δημοτικού Συμβουλίου Θεσσαλο-



νίκης στο Δημαρχείο Θεσσαλονίκης, στις 25 Νοεμβρίου.

Την ημερίδα τίμησαν με την παρουσία τους ο Υφυπουργός Εσωτερικών (Μακεδονίας – Θράκης), κ. Στ. Καλαφάτης, ο Δήμαρχος Θεσσαλονίκης, κ. Κ. Ζέρβας, ο Γενικός Γραμματέας Πρωτοβάθμιας, Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Ειδικής Αγωγής του ΥΠΑΙΘ, κ. Α. Κόπτης, ο Αντιδήμαρχος Παιδείας, κ. Αθ. – Αλ. Μπαρμπουνάκης, ο Αναπληρωτής Περιφερειακός Διευθυντής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Κεντρικής Μακεδονίας, κ. Θ. Μπαχαράκης.

Τον κύκλο των ομιλιών που ακολούθησαν τους χαιρετισμούς άνοιξε ο κ. Α. Ταργουτζίδης, Δρ. Μηχανολόγος Μηχανικός, Υπεύθυνος Σχεδιασμού και Συντονισμού του ΕΛΙΝΥΑΕ με θέμα «Βασικές αρχές υγείας και ασφάλειας στο σχολείο».

Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν πολύ ενδιαφέρουσες ομιλίες και η εκδήλωση έκλεισε με συζήτηση και ερωτήσεις.

Το ΕΛΙΝΥΑΕ συμμετέχει σε εκδηλώσεις για την ΥΑΕ

Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην ημερίδα “ 10 ΧΡΟΝΙΑ Πρόγραμμα και Εργαλεία ΟiRA στην Ελλάδα ”

Στις 19 Δεκεμβρίου, στην αίθουσα του 4ου ορόφου της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, πραγματοποιήθηκε ημερίδα ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης με τίτλο “10 ΧΡΟΝΙΑ Πρόγραμμα και Εργαλεία ΟiRA στην Ελλάδα”.

Την εκδήλωση οργάνωσε το Υπουργείο για την στήριξη των μικρομεσαίων και πολύ μικρών επιχειρήσεων στον τομέα της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και στην εκ-



πόνηση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, στο πλαίσιο της επίσημης έναρξης του Εθνικού Προγράμματος Προ-

αγωγής των Εργαλείων OiRA και των δράσεων της Εθνικής Στρατηγικής για την ΥΑΕ 2022-2027.

Στην εκδήλωση απηύθυνε χαιρετισμό η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, κα Ρ. Μπαρδάνη, ενώ η

κ. Θεώνη Κουκουλάκη, PhD, Υπεύθυνη του Τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης ανέπτυξε το θέμα: «Η εμπειρία του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σχετικά με την ανάπτυξη και προαγωγή κλαδικών εργαλείων OiRA».

Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο Διεθνές Συνέδριο Πολιτικής Προστασίας Safe Thessaloniki 2022

Κάθε χρόνο στο πλαίσιο του Safe Greece συναντώνται φορείς της πολιτικής προστασίας, επιστημονική κοινότητα και εκπρόσωποι των νέων τεχνολογιών ανταλλάσσοντας απόψεις, εμπειρίες και ιδέες με σκοπό την ενίσχυση της ανθεκτικότητας απέναντι σε φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές και άλλους κινδύνους.

Στις 29 Σεπτεμβρίου με 1 Οκτωβρίου πραγματοποιήθηκε στη Θεσσαλονίκη το 9ο Διεθνές Συνέδριο για την Πολιτική Προστασία και τις Νέες Τεχνολογίες, Safe Thessaloniki 2022 με μεγάλη συμμετοχή επιστημονικών

εργασιών και εκπροσώπων φορέων.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετείχε και φέτος με παρουσίαση από τη Δρ Παρασκευή Γεωργιάδου επιστημονικής εργασίας με τίτλο «New challenges of multi-hazard emergency preparedness». Η εργασία αποτελούσε μέρος έρευνας του 2022 του Τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (Κουκουλάκη Θεώνη-PhD, Δρ Παρασκευή Γεωργιάδου, Δρ Δήμητρα Πινότση, Κωνσταντίνα Καψάλη-Msc).

Τα πρακτικά του συνεδρίου είναι διαθέσιμα [εδώ](#).

Το ΕΛΙΝΥΑΕ στο Πανελλήνιο Συνέδριο 22 για τα οικονομικά της υγείας

Σε στρογγυλό τραπέζι, στο πλαίσιο του Πανελληνίου Συνεδρίου 22 για τα οικονομικά της υγείας με τίτλο «Βιωσιμότητα και ανθεκτικότητα: Διασφαλίζοντας το μέλλον των συστημάτων υγείας», συμμετείχε η Πρό-

εδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, κα Ρένα Μπαρδάνη.

Στη συζήτηση που είχε θέμα «Η επένδυση σε ανθεκτικά συστήματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, αναγκαία επιλογή στην αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων του σήμερα και του αύριο» συμμετείχαν επίσης οι κ.κ. Γεώργιος Ντουνιάς και Ανδρέας Στόϊμενίδης. Σχολιαστής ήταν ο Δρ Θεόδωρος Μπάζας.

Το συνέδριο διοργανώθηκε στις 13-15 Δεκεμβρίου από την Ελληνική Επιστημονική Εταιρεία Οικονομίας & Πολιτικής της Υγείας (ΕΕΕΟΠΥ) και το Ινστιτούτο Οικονομικών της Υγείας (i-hecon), με την υποστήριξη πολλών επιστημονικών φορέων.



Η βία και η παρενόχληση στην εργασία έχουν επηρεάσει περισσότερους από έναν στους πέντε ανθρώπους

«Εμπειρίες Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία: Μια πρώτη παγκόσμια έρευνα»

Περισσότεροι από έναν στους πέντε εργαζόμενους (σχεδόν το 23 τοις εκατό) έχουν υποστεί βία και παρενόχληση στην εργασία, είτε σωματική, είτε ψυχολογική είτε σεξουαλική, σύμφωνα με μια νέα έρευνα, την πρώτη του είδους της, που διενήργησαν από κοινού η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), το Βρετανικό Κοινωνοφελές Ίδρυμα Lloyd's Register Foundation (LRF) και η εταιρεία δημοσκοπήσεων Gallup.

Πρόκειται για την πρώτη παγκόσμια έρευνα, η οποία απεικονίζει την έκταση του προβλήματος και των διαφορετικών μορφών του. Εξετάζει επίσης τους παράγοντες που συνήθως εμποδίζουν τους ανθρώπους να μιλήσουν για τις εμπειρίες τους, συμπεριλαμβανομένης της ντροπής, της ενοχής, της έλλειψης εμπιστοσύνης στους φορείς ή επειδή τέτοιες απαράδεκτες συμπεριφορές θεωρούνται «φυσιολογικές».

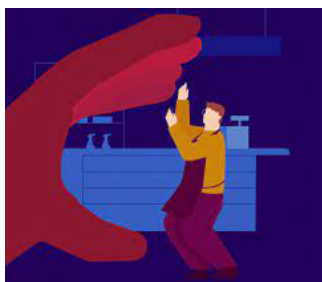
Η βία και η παρενόχληση στην εργασία είναι δύσκολο να μετρηθούν. Η έκθεση διαπίστωσε ότι μόνο τα μισά από τα θύματα παγκοσμίως είχαν αποκαλύψει τις εμπειρίες τους σε κάποιον άλλο και συχνά μόνο αφού ήδη είχαν υποστεί περισσότερες από μία μορφές βίας και παρενόχλησης. Οι πιο συνηθισμένοι λόγοι που αναφέρθηκαν για την απόκρυψη του περιστατικού ήταν το «χάσιμο χρόνου» και ο «φόβος για τη φήμη τους». Οι γυναίκες

ήταν πιο πιθανό να μοιραστούν τις εμπειρίες τους από τους άνδρες (60,7 τοις εκατό έναντι 50,1 τοις εκατό).

Η πιο συνηθισμένη μορφή που πλήττει το 17,9% των ανδρών και γυναικών κατά τον εργασιακό τους βίο είναι η ψυχολογική βία και παρενόχληση. Ακολουθεί η σωματική βία την οποία έχει υποστεί το 8,5% των εργαζομένων, με περισσότερους άνδρες να την έχουν βιώσει από ότι γυναίκες. Το 6,3 τοις εκατό των ερωτηθέντων, ανέφερε ότι αντιμετωπίζει σεξουαλική βία και παρενόχληση, με τις γυναίκες να είναι ιδιαίτερα ευάλωτες.

Οι ομάδες που είναι πιο ευάλωτες στο να υποστούν μορφές βίας και παρενόχλησης περιλαμβάνουν τους νέους, τους μετανάστες εργαζόμενους και τους άνδρες και γυναίκες που αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο. Οι νέες γυναίκες είχαν διπλάσιες πιθανότητες από τους νεαρούς άνδρες να αντιμετωπίσουν σεξουαλική βία και παρενόχληση και οι μετανάστριες ήταν σχεδόν διπλάσιες από τις μη μετανάστριες που ανέφεραν σεξουαλική βία και παρενόχληση.

Περισσότερα από τρία στα πέντε θύματα δήλωσαν ότι είχαν υποστεί βία και παρενόχληση στη δουλειά πολλές φορές, και για την πλειονότητα, το πιο πρόσφατο περιστατικό συνέβη τα τελευταία πέντε χρόνια.



Επιπρόσθετα η έκθεση, παρουσιάζει μια σειρά συστάσεων, όπως:

- ♦ Την τακτική συλλογή ισχυρών δεδομένων για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, σε εθνικό, περιφερειακό και παγκόσμιο επίπεδο, για την επικαιροποίηση των νόμων και μηχανισμών πρόληψης και αποκατάστασης, των πολιτικών και των προγραμμάτων και επίσης της έρευνας και των διαδικασιών υπεράσπισης.
- ♦ Την επέκταση και την ενημέρωση μηχανισμών για την αποτελεσματική πρόληψη και διαχείριση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένου μέσω συστημάτων επιθεώρησης εργασίας και πολιτικών και προγραμμάτων επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.
- ♦ Την αύξηση της ευαισθητοποίησης για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των διαφορετικών

εκδηλώσεών της, με σκοπό την αλλαγή αντιλήψεων, στίγματος, στάσεων και συμπεριφορών που μπορούν να διαιωνίσουν τη βία και την παρενόχληση, ιδιαίτερα εκείνων που βασίζονται σε διακρίσεις.

- ♦ Την ενίσχυση των δυνατοτήτων των φορέων σε όλα τα επίπεδα ώστε να παρέχουν αποτελεσματική πρόληψη, αποκατάσταση και υποστήριξη, να οικοδομούν την εμπιστοσύνη των πολιτών στην απόδοση δικαιοσύνης και να διασφαλίσουν ότι τα θύματα λαμβάνουν υποστήριξη.

Η μελέτη μεταξύ ΔΟΕ-LRF-Gallup βασίστηκε σε συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν το 2021 με σχεδόν 75.000 εργαζόμενους ηλικίας 15 ετών και άνω σε 121 χώρες και περιοχές, στο πλαίσιο της παγκόσμιας έρευνας του Lloyd's Register Foundation World Risk Poll.

[Περισσότερα...](#)

Μετάφραση Μ. Τριάντη

Λόγος και εικόνα

Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς

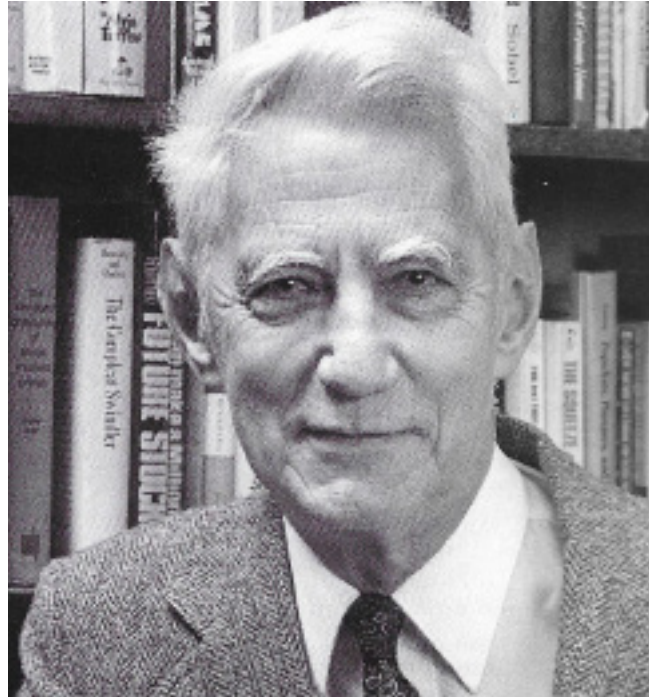
Σε ποιους νόμους βασίστηκε η επανάσταση στην Τεχνολογία της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (ΤΠΕ)

Απόσπασμα από το βιβλίο «Η μεγάλη σύγκλιση – τεχνολογία της πληροφορίας και η νέα παγκοσμιοποίηση» του Richard Baldwin (Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Κρήτης, 2021). Ο συγγραφέας είναι καθηγητής διεθνούς οικονομικής στο Ινστιτούτο Διεθνών και Αναπτυξιακών Μεταπτυχιακών Σπουδών (Graduate Institute of International and Development Studies) της Γενεύης. Διετέλεσε, επίσης, διευθυντής του Κέντρου Έρευνας για την Οικονομική Πολιτική (Center for Economic Policy Research) του Λονδίνου. Το απόσπασμα είναι από τις σελίδες 78 έως 79.

Η επανάσταση στην ΤΠΕ έχει τρεις αλληλένδετες πτυχές. Το έναυσμα για το «Π», την «πληροφορία», ήταν η μείωση του κόστους υπολογισμού και αποθήκευσης δεδομένων. Η ώθηση για το «Ε», την «επικοινωνία», ήταν οι εξελίξεις στη μετάδοση πληροφοριών. Όσο για το «Τ», την «τεχνολογία», θα έπρεπε μάλλον να είναι «Α» για να υποδηλώνει την αναδιοργάνωση,



Εικόνα 1. Άλαν Τούρινγκ (Alan Turing) (1912 – 1954): Βρετανός μαθηματικός. Διαμόρφωσε την έννοια του αλγόριθμου (algorithm) εισάγοντας το πρότυπο ενός υπολογιστή γενικού σκοπού (general purpose computer). Θεωρείται ο πατέρας της επιστήμης των υπολογιστών.



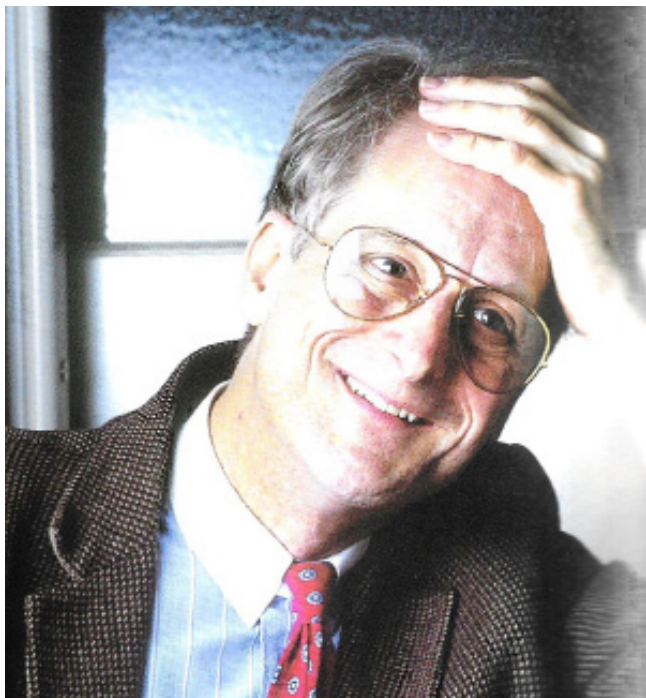
Εικόνα 2. Κλοντ Σάννον (Claude Shannon) (1916 – 2001): Αμερικανός μαθηματικός και ηλεκτρολόγος μηχανικός. Εισηγητής της Θεωρίας των Πληροφοριών (information theory).

καθώς ο οικονομικός αντίκτυπος του «Π» και του «Ε» εντάθηκε χάρη σε νέες εργασιακές μεθόδους και νέες μεθόδους οργάνωσης των χώρων εργασίας.

Ο νόμος που διέπει το «Π» στην ΤΠΕ αποκαλείται νόμος του Moore, από το όνομα του Gordon Moore που τον διατύπωσε πρώτος. Σύμφωνα με τον Νόμο του Moore, η υπολογιστική ισχύς αυξάνεται εκθετικά – π.χ., η απόδοση των τσιπ των ηλεκτρονικών υπολογιστών διπλασιάζεται κάθε 18 μήνες. Δύο νόμοι εξηγούν την ώθηση στο «Τ»: ο Νόμος του Gilder και ο Νόμος του Metcalfe. Ο George Gilder παρατήρησε ότι το εύρος ζώνης αυξάνεται με τριπλάσια ταχύτητα απ' ό,τι η υπολογιστική ισχύς, διπλασιαζόμενο κάθε έξι μήνες. Το γεγονός αυτό επιτρέπει στις εξελίξεις στη μετάδοση πληροφοριών να αμβλύνουν τους περιορισμούς στην υπολογιστική ισχύ και την αποθήκευση. Οι εξελίξεις στη μετάδοση, την επεξεργασία και την αποθήκευση δεδομένων μεγαθύνουν η μια την άλλη. Αυτή είναι η οικονομική βάση του «υπολογιστικού νέφους» και των ποικίλων χρήσεών του.

Ο Robert Metcalfe έχει υποστηρίξει ότι η χρησιμότητα ενός δικτύου είναι ανάλογη με το τετράγωνο του αριθμού των χρηστών. Αν, λόγου χάρη, οι χρήστες του δικτύου είναι 100.000, ο αριθμός των πιθανών νέων συνδέσεων που φέρνει η προσθήκη ενός ακόμη χρήστη είναι 100.000. Αν οι χρήστες είναι 200.000, η προσθήκη ενός ακόμα χρήστη δημιουργεί 200.000 νέες συνδέσεις. Με άλλα λόγια, η μεταβολή του αριθμού των νέων συνδέσεων δεν είναι γραμμική. Καθώς το μέγεθος της κάθε αύξησης μεγαθύνεται με κάθε νέα αύξηση, η μεγέθυνση τροφοδοτείται από τη μεγέθυνση.

Η ανταλλαγή πληροφοριών σε μακρινές αποστάσεις έφερε επαναστατικές αλλαγές, καθώς τις εξελίξεις στην υπολογιστική ισχύ και τις τηλεπικοινωνίες ήρθε να συμπληρώσει η ανάδυ-



Εικόνα 3. Θίοντορ (Τεντ) Χολμ Νέλσον (Theodor Holm Nelson) (1937 -): Αμερικανός φιλόσοφος, κοινωνιολόγος και πρωτοπόρος της πληροφορικής. Εισηγητής της έννοιας των διασυνδεδεμένων κειμένων (hypertext).



Εικόνα 4. Τιμ Μπέρνερς Λη (Tim Berners-Lee) (1955 -): Βρετανός φυσικός και μηχανικός ηλεκτρονικών υπολογιστών. Εφευρέτης του Παγκόσμιου Ιστού (World Wide Web) και του πρώτου προγράμματος περιήγησης (browser).

ση του διαδικτύου – αρχικά, το email και, στη συνέχεια, οι διαδικτυακές πλατφόρμες. Και οι εξελίξεις δεν σταματούν εδώ.

Οι επαναστάσεις δεν είναι ποτέ μονοδιάστατες (για να παραφράσω την Audre Lorde, αμερικανίδα συγγραφέα, φεμινίστρια και προασπίστρια των ανθρωπίνων δικαιωμάτων). Η ικανότητα της μεταλαμπάδευσης ιδεών μέσω καλωδίων με σχεδόν μηδενικό κόστος και σε σχεδόν οποιοδήποτε μέρος του πλανήτη πυροδότησε μια σειρά από μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές πρακτικές, στα διαχειριστικά εργαλεία και στις σχέσεις των εταιρειών με τους προμηθευτές και τους πελάτες τους. Οι εργασιακές μέθοδοι και ο σχεδιασμός προϊόντων άλλαξαν, ώστε η παραγωγή να γίνει πιο σπονδυλωτή και, κατά συνέπεια, να είναι πιο εύκολος ο εξ αποστάσεως συντονισμός της. Οι επαναστάσεις των τηλεπικοινωνιών και του διαδικτύου πυροδότησαν μια αλληλουχία καινοτομιών στη διαχείριση της πληροφορίας, οι οποίες έκαναν πιο εύκολο, πιο φθινό, πιο γρήγορο και πιο ασφαλή τον συντονισμό σύνθετων δραστηριοτήτων που είναι γεωγραφικά διαχωρισμένες. Το email, τα επεξεργάσιμα αρχεία (*.xls, *.doc, κ.λπ.), καθώς και άλλες πιο εξειδικευμένες διαδικτυακές εφαρμογές συντονισμού, μετέβαλαν ριζικά τη δυνατότητα διαχείρισης πολύπλευρων διαδικασιών εξ αποστάσεως.

Η επανάσταση του ατμού χρειάστηκε δεκαετίες για να μετασχηματίσει την παγκοσμιοποίηση, αλλά η επανάσταση της ΤΠΕ χρειάστηκε λίγα μόνον χρόνια. [...] το 1985 αποτέλεσε σημείο καμπής για την αύξηση των διαδικτυακών υποδοχέων και το 1995 για τους συνδρομητές τηλεφωνίας.

Ωστόσο, η επανάσταση στην ΤΠΕ δεν ήταν η μοναδική μεγάλη αλλαγή που έλαβε χώρα στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Η ανάπτυξη των αεροπορικών μεταφορών έδωσε ώθηση στην ανάπτυξη των διεθνών δικτύων παραγωγής και ενθαρρύνθηκε απ' αυτά.

Βία και παρενόχληση στην εργασία: ένας πρακτικός οδηγός για τους εργοδότες

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

Πρωτότυπος τίτλος: Violence and harassment at work: A practical guide for employers

Εκδότης: International Labour Organization
Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)
Α' Έκδοση 2022

Σελ.: 65

ISBN: 978-92-2-037595-2 (web PDF)

Ο πρόσφατος οδηγός της ΔΟΕ με τίτλο «Βία και Παρενόχληση στην Εργασία: ένας πρακτικός οδηγός για τους εργοδότες» εστιάζει στις γενικές αρχές για την πρόληψη και τη διαχείριση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, με αναφορά στη Σύμβαση της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση (αρ. 190) και τη συνοδευτική σύστασή της (αρ. 206), 2019. Περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, καθοδήγηση σχετικά με το τι θεωρείται βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, παραδείγματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία, νομικό πλαίσιο και ευθύνες των εργοδοτών, γιατί οι εργοδότες πρέπει να αναλάβουν δράση, πώς να αντιμετωπίσουν, να αποτρέψουν και να αντιδράσουν στη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης και εφαρμογής πολιτικής σε επίπεδο επιχείρησης, καθώς και της διαχείρισης κινδύνων με



την ανταλλαγή καλών πρακτικών και παραδειγμάτων.

Η ηλεκτρονική έκδοση είναι διαθέσιμη [εδώ](#)

Greening Enterprises

Transforming processes and workplaces

Επιμέλεια: Στέφανος Κρομούδας

Εκδότης: International Labour Organization
Α' Έκδοση 2022

Σελ.: 223

ISBN: 978-92-2-032007-5 (web PDF)

Μια από τις βασικότερες αιτίες του αυξητικού ρυθμού μεταβολής των κλιματικών συνθηκών στον πλανήτη, είναι οι ανθρώπινες επιχειρηματικές δραστηριότητες, μέσω της

επίδρασης που αυτές προκαλούν, στο περιβάλλον.

Είναι λοιπόν αυτονόητο ότι για να είναι δυνατός ο μετριασμός του ρυθμού μεταβολής αυτών, θα πρέπει να προηγηθεί, σε μεγάλη κλίμακα, ο μετασχηματισμός των επιχειρήσεων και η μετάβασή τους σε επιχειρήσεις, οι δραστηριότητες των οποίων, θα έχουν μειωμένο περιβαλλοντολογικό αποτύπωμα.

Η μετάβαση επομένως στις περιβαλλοντικά βιώσιμες οικονομίες αποτελεί μονόδρομο. Το ζητούμενο είναι βέβαια, η εν λόγω μετάβαση να πραγματοποιηθεί με δίκαιο τρόπο, τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για το εργατικό δυναμικό, χωρίς να επηρεαστούν τα επίπεδα αξιοπρεπούς εργασίας και αειφόρου ανάπτυξης.

Η έκθεση του ILO εξετάζει την επιχείρηση, όχι μόνο όσον αφορά τις διαδικασίες παραγωγής της αλλά και ως χώρο στον οποίο υπάρχουν εργαζόμενοι. Μέσω αυτής της προσέγγισης, έχουν εντοπιστεί μια σειρά μέτρων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τις επιχειρήσεις ώστε να μετατραπούν σε περιβαλλοντικά βιώσιμες, δίνοντας παράλληλα στους εργαζόμενους ενεργό ρόλο κατά την εν λόγω διαδικασία.

Η μετατροπή μιας επιχείρησης σε «πράσινη», θα έχει ως αποτέλεσμα την μείωση των επιπτώσεων της στο φυσικό περιβάλλον. Η διαδικασία μετατροπής, περιλαμβάνει ενέργειες όπως την παραγωγή «πράσινων» αγαθών και υπηρεσιών, την υιοθέτηση «πράσινων» διαδικασιών παραγωγής (χρήση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και βιώσιμων πρώτων υλών), τη χρήση τεχνολογίας με δυνατότητες αυξημένης παραγωγής με κατανάλωση μικρότερων ποσοτήτων ενέργειας (αποτελεσματικότητα των πόρων) και τέλος την ορθολογικότερη διαχείριση των παραγόμενων απόβλητων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι υπάρχει ανάγκη για μια από κοινού κατανόηση του τι σημαίνει δίκαιη μετάβαση και περιβαλλοντικός μετασχηματισμός για τις επιχειρήσεις. Θα πρέπει επίσης να πραγματοποιηθούν διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις



στις οικονομίες των κρατών, να υπάρξει εποικοδομητικός κοινωνικός διάλογος και το σημαντικότερο, οι διαδικασίες μιας τέτοιας μετάβασης να πραγματοποιηθούν με επίκεντρο τον ανθρώπινο παράγοντα.

Σημαντικό ρόλο στην επίτευξη του στόχου του περιβαλλοντολογικού μετασχηματισμού, αποτελούν η διάχυση των πληροφοριών της γνώσης και της εκπαίδευσης σχετικά με τις ευκαιρίες και τα οφέλη της πράσινης μετάβασης, όπως επίσης και της αποτελεσματικής χρήσης των πόρων, ειδικά όσον αφορά τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις (ΜΜΕ). Κρατικά, οικονομικά κυρίως κίνητρα, θέσπιση μέτρων για τη βελτίωση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων, ευκαιρίες για μακροχρόνια «πράσινη» χρηματοδότηση, θέσπιση νόμων και περιβαλλοντικών προτύπων καθώς και οργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, διαδραματίζουν επίσης, υποστηρικτικό μεν αλλά πολύ σημαντικό ρόλο δε, όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα των διαδικασιών της «πράσινης» μετάβασης.

Η Νότιος Αφρική, η Κίνα, τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα και η Κολομβία, στις τέσσερις χώρες της μελέτης περίπτωσης που παρουσιάζεται στην έκθεση, φαίνεται να μην επικρατούν ορισμένες από τις προαναφερθείσες συνθήκες, πράγμα που σημαίνει ότι υπάρχουν εμπόδια στις διαδικασίες «πράσινης» μετάβαση των ΜΜΕ. Επομένως, σε περιπτώσεις σαν και αυτές, η δημιουργία πρόσθετων υποστηρικτικών μέτρων κρίνεται ως απαραίτητη.

Γίνεται επομένως αντιληπτό πως η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που θα επιτρέψει την ανάπτυξη βιώσιμων επιχειρήσεων και την ύπαρξη ευνοϊκών συνθηκών για τη «πράσινη» μετάβασή τους, αποτελεί βασική

προϋπόθεση ώστε να μπορούν αυτές να δραματίσουν το ρόλο τους σε μια περιβαλλοντικά βιώσιμη οικονομία.

Η έκθεση προετοιμάστηκε από τη Wage, Income and Equity Unit, με επικεφαλής την Catherine Saget, του Τμήματος Ερευνών της ILO, με την υποστήριξη και την καθοδήγηση του διευθυντή της Richard Samans.

Οι συντάκτες της έκθεσης ήταν η Catherine Saget, η Tahmina Karimova, ο Trang Luu, ο Nicolas Maitre και ο Sévane Ananian.

Η ηλεκτρονική έκδοση είναι διαθέσιμη [εδώ](#)

Βιβλιογραφία - Χρήσιμες διασυνδέσεις

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

Εργαζόμενοι με αναπηρία

Ενδεικτική βιβλιογραφία και χρήσιμες διασυνδέσεις (Πρόσβαση, 23/11/2022)

[Disabilities among the working age population \(Infographic\)](#)/ Eurostat, 2017

[Employees with Disabilities: An employer's guide to implementing inclusive health and safety practices for employees with disabilities](#)/ Health & Safety Authority (HSA), 2021

[Employing disabled people and people with health conditions: guidance](#)

[Ergonomic adaptation of office and industrial workstations for disabled workers](#)/ EU-OSHA, Case Studies, 2010, 4 p.

[Health and safety for disabled people and their employers](#)/ Health & Safety Executive (HSE)

[Health and safety for disabled workers and people who work with them: An easy read guide](#)/ Health & Safety Executive (HSE), 2022, 17 p.

[How to improve labour market outcomes for persons with disabilities](#)/ European Commission

[Labour market inclusion of people with disabilities](#) (Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group, 20 - 22 February 2018, Buenos Aires, Argentina)/ILO, OECD, 20p.

[Making the future of work inclusive of people with disabilities](#): a joint publication by Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network, developed within the framework

of Disability Hub Europe, a project led by Fundación ONCE and co-funded by the European Social Fund, Nov.2019, 43 p.

[Managing disability in the workplace/](#) ILO code of practice.- Geneva: International Labour Office, 2002, 55 p. ISBN 92-2-111639-5

[Musculoskeletal disorders in workers with multiple sclerosis: a task-oriented view/](#) EU-OSHA, INAIL, Discussion Paper, 2022, 17 p.

[Persons with disabilities/](#) European Commission, 2022

[Remote work boosts employees with disabilities, research shows/](#) G. Alexiou, Forbes, Oct. 2022

[Support disabled workers and workers with long-term health conditions in work: talking toolkit/](#) Health & Safety Executive (HSE), 2022

[2022 National Employment & Disability Survey: Effects of COVID-19 Pandemic Supervisor Perspectives](#)

[Workers with disabilities/](#) L. Yeomans, OSHWIKI, 2020

[Αναγνώριση εμποδίων στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία/](#) Γ. Φύκα, ...[κ.ά.], 2016, 67 σ.

[Βασικές έννοιες για την αναπηρία και την προσβασιμότητα /](#) Κ. Καψάλη, Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας, 2020, (81), σ. 58-71

[Διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες/](#) Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, Facts; 53, 4 p.

[Εργασία – απασχόληση και αναπηρία/](#) Δ. Λογαράς.- Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, 2013.- 194 σ. ISBN 978-618-80249-6-0

[Εγχειρίδιο σε θέματα διάκρισης και εύλογων προσαρμογών για εργαζόμενους με αναπηρία \(2012\)/](#) Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.).- Αθήνα, 2012.- 52 σ.

[Οδηγός απασχόλησης και επιχειρηματικότητας για άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις/](#) Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.).- Αθήνα: 2020.- 16 σ.

[Οδηγός ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης εργοδοτικών φορέων και επιχειρήσεων για θέματα σχετιζόμενα με την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις/](#) Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.).- Αθήνα, 2020.- 16 σ.

[Οδηγός εργοδοτών για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία/](#) Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.).- Αθήνα, 2019.- 57 σ.

[Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία/](#) Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.).- Αθήνα, 2021.- 20 σ.

[Προαγωγή της υγιούς εργασίας για ανθρώπους με χρόνιες ασθένειες: οδηγός καλής πρακτικής/](#) Κ. Knoche, R. Sochert, K. Houston; Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή της Υγείας στους Χώρους Εργασίας (ENWHP).- Αθήνα: Ινστιτούτο Κοινωνικής και Προληπτικής Ιατρικής (ΙΚΠΙ), 2012.- 41 σ.

[Σύγχρονες μορφές εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία – Μέρος Α: το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση – θετικά μέτρα και στοχευμένα προγράμματα/](#) ΙΝΕ. Γ.Σ.Ε.Ε., Μάρτιος 2019.- 12 σ.

[Τελικές παρατηρήσεις και συστάσεις της Επιτροπής των ΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες για την Ελλάδα/](#) Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.)

Επιμέλεια: Αφροδίτη Δαΐκου

Προεδρικό Διάταγμα 80/2022 ΦΕΚ 222/Α` 4.12.2022 Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου. (Με το π.δ. κωδικοποιούνται σε ενιαίο κείμενο οι διατάξεις του ατομικού εργατικού δικαίου μεταξύ των οποίων, τα άρθρα 50-67 του ν. 3850/2010 που αφορούν στην προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση, σειρά άρθρων του ν. 4808/2021 που αφορούν στις ρυθμίσεις για την βία και παρενόχληση στην εργασία, στις σύγχρονες μορφές εργασίας, στην προστασία της οικογένειας, κ.α., τα άρθρα 1-16 του π.δ. 88/1999 που αφορούν στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, στην νυκτερινή εργασία στην εργασία σε βάρδιες και στο ρυθμό εργασίας, διατάξεις του ν. 4052/2012 που αφορούν στην εργασία μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης, του ν. 3896/2010, του 4443/2016 και πολλών άλλων).

Υπουργική Απόφαση 510148/2022 ΦΕΚ 5937/Β` 21.11.2022 Οργανισμός Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». (Στο πρώτο μέρος της υπουργικής απόφασης καθορίζεται η αποστολή, τα όργανα διοίκησης και η διάρθρωση των υπηρεσιών ενώ στο δεύτερο θέματα του προσωπικού).

Νόμος 4997/2022 ΦΕΚ 219/Α` 25.11.2022 Εξορθολογισμός ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις. (Το άρθρο 46, με τίτλο «Προδήλωση ιατρού εργασίας και τεχνικού ασφαλείας» αναφέρει ότι: «Ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II», πριν την έναρξή της, το πρόγραμμα της ημερήσιας απασχόλησης του ιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας, καταχωρίζοντας τις ώρες έναρξης και λήξης της απασχόλησης αυτής, τηρουμένων των σχετικών διατάξεων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Η τήρηση της υποχρέωσης του πρώτου εδαφίου ελέγχεται μέσω της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 74 του ν. 4808/2021 (Α' 101). Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει την ως άνω υποχρέωση, εφαρμόζονται τα άρθρα 71 και 72 του ν. 3850/2010 (Α' 84)».

Υπουργική Απόφαση 105583/2022 ΦΕΚ

5747/Β` 9.11.2022 Εφαρμογή των διατάξεων της περ. β) της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 67 του ν. 4808/2021 (Α' 101) περί παροχής εξ αποστάσεως εργασίας με τηλεργασία μετά από αίτηση του εργαζομένου. (Στην υπουργική απόφαση καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες των εργαζομένων που μπορούν να τεκμηριώσουν κίνδυνο της υγείας τους, ο οποίος μπορεί να αποφευχθεί αν εργάζονται, για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός, μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, με την προϋπόθεση ότι η εργασία δύναται να παρασχεθεί εξ αποστάσεως. Επίσης, καθορίζονται τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού, προκειμένου οι εργαζόμενοι να υποβάλλουν την σχετική αίτηση).

Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.64/890/οικ.16790/2022 ΦΕΚ 5541/Β` 27.10.2022 Παροχή τηλεργασίας από υπαλλήλους λόγω προβλημάτων υγείας κατ' εφαρμογή της διάταξης της παρ. 2 του άρθρου 7 του ν. 4807/2021 (Α' 96)

Υπουργική Απόφαση 80016/2022 ΦΕΚ 4629/Β` 1.9.2022 Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφαλείας στην εργασία. (Η υπουργική απόφαση περιλαμβάνει το Μέρος I: «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων» Μέρος II: «Ρυθμίσεις που αφορούν στην παράβαση της παρεμπόδισης ελέγχου των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και των Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία» και το Μέρος III: Μεταβατικές και καταργούμενες διατάξεις).

Υπουργική Απόφαση Φ.900/64/112800/Σ.18437/2022 ΦΕΚ

6082/Β` 29.11.2022 Προϋποθέσεις και δι-

αδικασία χορήγησης εξαιρέσεων βάσει της παρ. 3 του άρθρου 2 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ.1907/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 2006.

Υπουργική Απόφαση 90782/2022 ΦΕΚ 5046/Β` 27.9.2022 Τροποποίηση της υπ' αρ. 8312.23B/12/09/01.6.2009 κοινής υπουργικής απόφασης «Όροι, προϋποθέσεις και απαιτούμενα δικαιολογητικά για την χορήγηση των αδειών εκτέλεσης εργασιών ναυπήγησης, μετατροπής, επισκευής, συντήρησης πλοίων» (Β' 1132).

Υπουργική Απόφαση 376663/2022 ΦΕΚ 6205/Β` 6.12.2022 Καθορισμός των αρμοδίων οργάνων, των όρων και προϋποθέσεων ίδρυσης και λειτουργίας των κειμένων εντός και εκτός εγκεκριμένων σχεδίων πόλεων εγκαταστάσεων σταθμών μοτοσικλετών και μοτοποδηλάτων ως και συμπληρωματικών εντός αυτών λοιπών εγκαταστάσεων (εμπορικών, παροχής υπηρεσιών).

Υπουργική Απόφαση 30/004/000/1531/2022 ΦΕΚ 5991/Β` 24.11.2022 Εφαρμογή των Αρχών Ορθής Εργαστηριακής Πρακτικής (ΟΕΠ), έλεγχος συμμόρφωσης προς τις αρχές ΟΕΠ κατά τις μελέτες των Ελεγχόμενων Στοιχείων και Σύστημα Επιθεώρησης και Διαπίστευσης των Πειραματικών Μονάδων και Τόπων Δοκιμών ΟΕΠ.

Υ.Α. 103083/2022 ΦΕΚ 5648/Β` 4.11.2022 Παράταση της προθεσμίας της παρ. 5.16 του άρθρου 5 για την υποβολή του εντύπου της παρ. 2.2 του άρθρου 2 (Ε4: Πίνακας προσωπικού) της υπό στοιχεία οικ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520), για το έτος 2022.

Προεδρικό Διάταγμα 61/2022 ΦΕΚ 160/Α` 30.8.2022 Τροποποίηση του π.δ. 230/2007 «Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας στην Οδηγία 2004/54/ ΕΚ του Ευ-

ρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 29ης Απριλίου 2004 σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις ασφαλείας για τις σήραγγες του διευρωπαϊκού οδικού δικτύου» (Α).

Υπουργική Απόφαση 274613/2022 ΦΕΚ 4927/Β` 21.9.2022 Τροποποίηση της υπ' αρ. οικ. 39804/2812/2017 κοινής υπουργικής απόφασης «Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2014/47/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 3ης Απριλίου 2014 σχετικά με την τεχνική οδική επιθεώρηση της καλής τεχνικής κατάστασης των οχημάτων επαγγελματικής χρήσεως που κυκλοφορούν στην Ένωση και την κατάργηση της Οδηγίας 2000/30/ΕΚ» (Β' 2918), σε συμμόρφωση με την Οδηγία (ΕΕ) 2021/1716 της Επιτροπής.

Υπουργική Απόφαση 100393/2022 ΦΕΚ 5520/Β` 26.10.2022 Ρύθμιση ειδικότερων ζητημάτων για τις προδιαγραφές και τη λειτουργία χώρων αναψυχής και επιχειρήσεων με αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή υπηρεσιών διαδραστικής ψυχαγωγίας, τα δωμάτια απόδρασης (escape rooms).

Υπουργική Απόφαση ΥΠΕΝ/ΔΙΠΑ/105202/7060/2022 ΦΕΚ 5450/Β` 21.10.2022 Τροποποίηση της υπό στοιχεία ΥΠΕΝ/ΔΙΠΑ/11936/836/2019 κοινής υπουργικής απόφασης «Καθορισμός διαδικασίας και δικαιολογητικών για την εγκατάσταση και τη λειτουργία έργων και δραστηριοτήτων “Συστημάτων Περιβαλλοντικών Υποδομών”» (Β' 436), ως προς τον Πίνακα Χωροθέτησης που αναφέρεται στα άρθρα 4 και 5.

Νόμος 4982/2022 ΦΕΚ 195/Α` 15.10.2022 Ίδρυση, ανάπτυξη, διαχείριση και λειτουργία των Επιχειρηματικών Πάρκων - Ενιαίο πλαίσιο ρύθμισης για τους φορείς Οργανωμένων Υποδοχέων Μεταποιητικών και Επιχειρηματικών Δραστηριοτήτων και άλλες διατάξεις για την ενίσχυση της ανάπτυξης.

Υπουργική Απόφαση οικ. ΥΠΕΝ/ΔΙΠΑ/99115/6722/2022 ΦΕΚ 5208/Β` 7.10.2022 Τροποποίηση της υπ' αρ. 45964/14.08.2013 υπουργικής απόφασης «Πρότυπες Περιβαλλοντικές Δεσμεύσεις για τις δραστηριότητες της κατηγορίας Β της

9ης Ομάδας “Βιομηχανικές δραστηριότητες και συναφείς εγκαταστάσεις” που ανήκουν στην υποομάδα παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας» (Β’ 1987).

Εγκύκλιος 2261.4-8/82384/17.11.2022 Λειτουργία πλωτών ευκολιών υποδοχής πετρελαιοειδών καταλοίπων–Παροχή διευκρινίσεων.

Εγκύκλιος 357484/15.11.2022 Διαχείριση συσσωρευτών (μπαταριών) οχημάτων υψηλής τάσης.

Εγκύκλιος 107342/14.11.2022 Δικαιούχοι της άδειας του άρθρου 45 του ν. 4808/2021 για μονογονεϊκές οικογένειες.

Τα πλήρη κείμενα των κανονιστικών διατάξεων, είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του ΕΛΙΝΥΑΕ, στην διεύθυνση: <http://www.elinyae.gr>.

Συνέδρια - Ημερίδες

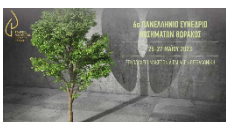
Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη



World Tunnel Congress 2023
12-18 May 2023, Athens, Greece



ORP Congress 2023 - At work: One life, one planet
26/04/2023-28/04/2023, Bilbao, Spain



6ο Πανελλήνιο Συνέδριο Νοσημάτων Θώρακος
25-27 Μαΐου 2023, Ξενοδοχείο MAKEDONIA PALACE – Θεσσαλονίκη



15th International Conference on Hand-Arm Vibration (ICHAV2023)
06/06/2023-09/06/2023, Nancy, France



2023 IEEE IAS Electrical Safety Workshop (ESW)
13/03/2023-17/03/2023, Peppermill Resort, Reno Nevada, USA



23rd World Congress on Safety and Health at Work

Sydney 2023

23rd World Congress on Safety and Health at Work: Australia
27/11/2023-30/11/2023, Sydney Australia



Ακολουθήστε μας

