



1 ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας αποτελεί βασική συνιστώσα ποιοτικής διαχείρισης της κάθε επιχείρησης. Αυτό δείχνει σαφώς τον πρωταγωνιστικό ρόλο της μέριμνας για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας με στόχο την ευεξία των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και την ικανότητά τους να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό. Τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας είναι επίσης σημαντικά προκειμένου να αποφεύγονται ανεπιθύμητα κόστη στην αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα της εργασίας ως αποτέλεσμα της αύξησης του αριθμού των χαμένων εργάσιμων ημερών.

Η βελτίωση των συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας αποτελεί ένα από τα κύρια όπλα που έχει στη διάθεσή της η επιχείρηση, στην προσπάθειά της για την επιμήκυνση του ενεργού βίου του ανθρώπινου δυναμικού της. Η κατάσταση της υγείας των εργαζομένων είναι εξάλλου μεταξύ των βασικότερων παραγόντων που λαμβάνονται υπόψη σε κάθε διαδικασία αξιολόγησης της απασχολησιμότητάς τους, ενώ παράλληλα οι λόγοι πρόωρης συνταξιοδότησης συνδέονται συχνά με τον επίπονο χαρακτήρα της καθημερινής δουλειάς και τη φθορά που αυτή έχει σωρευτικά προκαλέσει στους απασχολούμενους με την πάροδο των χρόνων.

Στόχος των διαδικασιών βελτίωσης των συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (occupational health and safety) για τους απασχολούμενους άνω των 55 ετών, είναι η βελτιστοποίηση των διαδικασιών και της οργάνωσης της εργασίας, ώστε αυτές να επιτρέπουν στα εν λόγω άτομα να αποδίδουν στο βέλτιστο βαθμό, αλλά και να διασφαλίζουν την υγεία τους και συνεπώς την ικανότητά τους να εργάζονται.

Η υγεία των απασχολούμενων μπορεί να τίθεται σε κίνδυνο, στο πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος, από μια πληθώρα παραγόντων. Τα χαρακτηριστικά εκείνα του περιβάλλοντος που είναι σε θέση να προκαλέσουν ατυχήματα ή ακόμη και δυστυχήματα, θεωρούνται επικίνδυνες καταστάσεις που σχετίζονται με την ασφάλεια του εργαζόμενου, ενώ εκείνα που απειλούν τη φυσική, ψυχική και συναισθηματική του κατάσταση, επικίνδυνες καταστάσεις που επηρεάζουν την υγεία του.

Κάθε βίαιο συμβάν που επέρχεται κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξαιτίας της εργασίας και έχει ως συνέπεια βλάβη του σώματος ή της υγείας ή απώλεια της ζωής του εργαζόμενου, θεωρείται εργατικό ατύχημα. Η έννοια του εργατικού

ατυχήματος έχει διευρυνθεί στην ελληνική νομολογία και εφόσον συντρέχουν ορισμένες συνθήκες, θεωρούνται εργατικά ατυχήματα και εκείνα τα οποία συμβαίνουν κατά τη μετάβαση στον τόπο εργασίας, κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής, κατά τη διάρκεια υπέρμετρης προσπάθειας, κατά το χρόνο πρακτικής ή ταχύρυθμης εκπαίδευσης κ.α.

Από την άλλη μεριά, κάθε νοσηρή κατάσταση που δημιουργείται στον οργανισμό του εργαζομένου εξαιτίας βλαβερής επίδρασης από την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας, θεωρείται επαγγελματική ασθένεια. Η διερεύνηση και ο χαρακτηρισμός μιας ασθένειας ως επαγγελματικής είναι σύνθετη διαδικασία, καθώς μια τέτοιου είδους ασθένεια είναι δυνατόν να εμφανισθεί, αφού περάσουν αρκετά χρόνια από τότε που ο εργαζόμενος εκτέθηκε σε κάποια επιβλαβή ουσία ή κάποιον άλλο βλαβερό παράγοντα, ακόμη και πολλά χρόνια μετά τη συνταξιοδότησή του, γεγονός που έχει ιδιαίτερη σημασία για την ηλικιακή ομάδα των seniors.

Η πρόληψη των ατυχημάτων στον χώρο εργασίας, των συμπτωμάτων και των ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία πρέπει να αποτελούν βασική προτεραιότητα για όλες τις ηλικιακές ομάδες. Απαραίτητη προϋπόθεση για να παραμείνουν στην εργασία οι εργαζόμενοι που ήδη αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας ή πάσχουν από χρόνιες ασθένειες είναι η προσαρμογή της εργασίας στην κατάσταση της υγείας και στις ικανότητές τους. Απαιτείται επίσης βελτίωση στην αποκατάσταση και επανένταξη των εργαζομένων που παρέμειναν εκτός εργασίας για μεγάλη χρονική περίοδο λόγω εργατικού ατυχήματος, επαγγελματικής ασθένειας ή αναπηρίας.

Υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν την ευεργετική επίδραση της εργασίας στην ανάρρωση των ατόμων που απουσίαζαν με άδεια λόγω ασθένειας. Αντιθέτως, η μακροχρόνια απουσία για λόγους υγείας μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα ψυχικής υγείας, απομόνωση, κοινωνικό αποκλεισμό και πρόωρη αποχώρηση από την αγορά εργασίας. Η αύξηση των ποσοστών απασχόλησης και η παράταση του ενεργού βίου με ταυτόχρονη μείωση της πρόωρης συνταξιοδότησης και της αξίωσης συντάξεων αναπηρίας αναγνωρίζονται ως βασικές προτεραιότητες. Αυτό σημαίνει ότι είναι πιο σημαντικό από ποτέ άλλοτε να βοηθήσουμε τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας ώστε να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Η επαγγελματική αποκατάσταση και η διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία μετά από άδεια λόγω ασθένειας και τραυματισμού κρίνονται επίσης μείζονος σημασίας.

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες για τη διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία. Στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2010 η 'γνωμάτευση

ασθενείας' (sick note) αντικαταστάθηκε από τη 'γνωμάτευση ικανότητας προς εργασία' (fit note), με στόχο την πρόληψη μακρόχρονης απουσίας των εργαζομένων για λόγους ασθένειας. Στη Δανία έχει ξεκινήσει σε εθνικό επίπεδο η υλοποίηση του έργου Παρέμβαση για την επιστροφή στην εργασία το οποίο απευθύνεται σε άτομα που έχουν λάβει μακράς διάρκειας άδεια ασθενείας.

Καθώς το εργασιακό περιβάλλον ήταν στο παρελθόν και εξακολουθεί δυστυχώς να είναι αιτία ασθένειας, αναπηρίας ή και θανάτου για πολλούς από τους εργαζόμενους, πολυάριθμοι κλάδοι της επιστήμης, όπως είναι η Εργονομία, η Ιατρική της Εργασίας, η Τοξικολογία και η Χημεία έχουν ασχοληθεί επισταμένα με τη μελέτη των επιδράσεων του σ. αυτό το πεδίο. Αξίζει να γίνει στο σημείο αυτό ιδιαίτερη αναφορά στην πρώτη από τις παραπάνω, την Εργονομία, η οποία ασχολείται με τη συνύπαρξη ανθρώπου και εργασιακού περιβάλλοντος, με στόχο τον εξανθρωπισμό

Η εργονομία εμφανίζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο πλαίσιο της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης, καθώς καθιστά εφικτή την προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος στις ανάγκες των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων. Η προσαρμογή αυτή γίνεται μεταξύ άλλων, με τον κατάλληλο σχεδιασμό των μηχανημάτων και εργαλείων, την εργονομική διάταξη και διαμόρφωση του χώρου, τον ορθολογικό σχεδιασμό της ροής της παραγωγικής διαδικασίας και γενικότερα όλων των διαδικασιών και κινήσεων που εκτελούνται μέσα σε μία επιχείρηση, ώστε αυτές να λαμβάνουν καλύτερα υπόψη τους χαρακτηριστικά των απασχολούμενων της ομάδας στόχου, όπως είναι οι μικρότερες αντοχές τους στη σωματική καταπόνηση.

Η ευθύνη για την Υγιεινή και Ασφάλεια στην εργασία, ανήκε βάσει των πλέον παραδοσιακών επιστημονικών προσεγγίσεων στη διοίκηση της επιχείρησης. Ταυτόχρονα, για τις μεγαλύτερες δομές, που διαθέτουν Τμήμα ή Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, αυτό έχει σημαντικό ρόλο στη διαφύλαξη και προαγωγή της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, ενώ βάσει των πιο σύγχρονων προσεγγίσεων άμεση εμπλοκή έχουν και στελέχη γραμμής, όπως αυτά της Διεύθυνσης παραγωγής για τις βιομηχανικές μονάδες.

Το Τμήμα Διαχείρισης ή οποιοδήποτε άλλο σχετικό Τμήμα (π.χ. Διοικητικής Μέριμνας, Ανθρώπινων Πόρων) συνεργάζεται με τους ειδικούς σε θέματα ασφαλείας, στα εξής πεδία:

- σχεδιάζει ενέργειες για τη βελτίωση των συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας, όπως επί παραδείγματι προγράμματα κατάρτισης
- συμμετέχει στη διερεύνηση αιτίων εργατικών ατυχημάτων

- συντονίζει ενέργειες ανάλυσης και εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου στο εργασιακό περιβάλλον
- συνεργάζεται στενά με τους εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων για τη βελτίωση της προστασίας του προσωπικού από επικίνδυνους παράγοντες στην καθημερινή δουλειά.

Βάσει του νομικού πλαισίου, προβλέπονται για τις επιχειρήσεις συγκεκριμένες υποχρεώσεις για τη συνεργασία με τεχνικούς ασφαλείας και ιατρούς εργασίας ανάλογα με το μέγεθος και το είδος της δραστηριότητας της οργάνωσης.

Ο τεχνικός ασφαλείας υπάγεται οργανωτικά απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης, στην οποία κάνει γραπτές υποδείξεις για τη βελτίωση των συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας στην επιχείρηση. Μεταξύ άλλων:

- συμβουλεύει σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, μέσων και εξοπλισμού,
- ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων
- επιθεωρεί την εργονομία των θέσεων εργασίας
- επιβλέπει την ορθή χρήση των μέσων αυτοπροστασίας
- ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων.

Ο ιατρός εργασίας υπάγεται οργανωτικά επίσης απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης και συνεργάζεται με τον τεχνικό ασφαλείας. Αναλυτικότερα:

- συμβουλεύει τον εργοδότη και τους εργαζόμενους για τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν, συμβουλεύει σε θέματα προγραμματισμού, σχεδιασμού και τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας
- γνωματεύει για τις περιπτώσεις που ένας εργαζόμενος πρέπει να μετακινηθεί σε άλλη θέση εργασίας για λόγους υγείας
- προβαίνει στον αναγκαίο ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σε περιοδική βάση (συνήθως ετήσια ή εξαμηνιαία)
- επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας
- ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία.

Σημειώνεται τέλος ότι, στις επιχειρήσεις που αριθμούν άνω των 50 απασχολούμενων, αυτοί έχουν βάσει του νόμου το δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας, αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους τους.

Ο ρόλος της Επιτροπής θεωρείται ιδιαίτερα κρίσιμος για την προαγωγή της επαγγελματικής υγείας, καθώς αυτή μεταξύ άλλων μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωσή τους και παρακολουθεί την τήρησή τους, επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο, ενημερώνεται από τη διοίκηση για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, αλλά και για την εισαγωγή νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων.

Ηλικία και παραγωγικότητα

- Ένα από τα μείζονα ζητήματα που σχετίζεται με τη γήρανση του εργατικού δυναμικού είναι η ανησυχία ότι η έκπτωση των λειτουργικών ικανοτήτων και της υγείας των εργαζομένων λόγω ηλικίας οδηγεί αυτομάτως σε μειωμένη απόδοση και παραγωγικότητα των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Η σχέση μεταξύ ηλικίας και παραγωγικότητας, ωστόσο, είναι πολύ πιο σύνθετη διότι συνδέεται με τα πλεονεκτήματα επαγγελματικής πείρας, διευρυμένης εργασιακής γνώσης, επαγγελματικής δεινότητας, τεχνογνωσίας, προσαρμοστικότητας και χρήσης στρατηγικών αντιστάθμισης. Δεν υπάρχουν βάσιμες αποδείξεις ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι είναι εν γένει λιγότερο παραγωγικοί σε σχέση με τους νεότερους. Αντιθέτως, υπάρχουν ολόένα και περισσότερα στοιχεία που τεκμηριώνουν την άποψη ότι η επαγγελματική πείρα αποτελεί πιο έγκυρο και αξιόπιστο δείκτη πρόβλεψης της παραγωγικότητας σε σύγκριση με την ηλικία.

Απουσία από την εργασία

- Το ποσοστό των εργαζομένων οι οποίοι δεν απουσίασαν από την εργασία τους για πρόβλημα υγείας που σχετίζεται με την εργασία ήταν σχεδόν παρόμοιο σε όλες τις ηλικιακές ομάδες (41–42%).
- Η άδεια λόγω ασθένειας για μια ή περισσότερες ημέρες μειώνεται αντιστρόφως ανάλογα προς την ηλικία (από 46% έως 36%), ενώ η συχνότητα απουσίας με άδεια λόγω ασθένειας για έναν μήνα ή περισσότερο αυξάνεται αναλογικά προς την ηλικία (από 13% έως 23%).

Ατυχήματα

Από έρευνες προκύπτουν τα ακόλουθα:

- Οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι έχουν εν γένει λιγότερες πιθανότητες να έχουν κάποιο ατύχημα σε σύγκριση με τους νεότερους συναδέλφους τους.
- Τα ατυχήματα στον χώρο εργασίας που αφορούν μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους καταλήγουν συχνά σε σοβαρότερους τραυματισμούς (π.χ. μόνιμη αναπηρία, ακρωτηριασμός ή θάνατος).

Εργασιακό άγχος

- Οι ειδικότεροι παράγοντες άγχους για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας μπορεί να είναι η έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης και κατάρτισης, καθώς και οι δυσκολίες προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες τεχνολογίες.

Εκτίμηση κινδύνων με γνώμονα την ηλικία

Κατά την εκτίμηση κινδύνων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι σημαντικές ατομικές διαφορές λειτουργικής ικανότητας, η υγεία και άλλοι παράγοντες διαφοροποίησης των εργαζομένων, όπως αναπηρίες, ζητήματα σχετικά με το φύλο, ηλικία, ιδιότητα μετανάστη κ.ά. Η προσαρμογή της εργασίας στις ατομικές ικανότητες, στις δεξιότητες και στην κατάσταση της υγείας των εργαζομένων πρέπει να αποτελεί μια συνεχή και δυναμική διαδικασία καθ' όλη τη σταδιοδρομία του ατόμου, και πρέπει να βασίζεται στην ορθή εκτίμηση των κινδύνων. Στη διαδικασία αυτή συμπεριλαμβάνεται η προσαρμογή της εργασίας στην κατάσταση της υγείας και στις ανάγκες των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Η ηλικία αποτελεί μια μόνο πτυχή της πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού.

Σύμφωνα με την αρχή της εκτίμησης κινδύνων με γνώμονα την ηλικία, κατά την εκτίμηση κινδύνων συνυπολογίζονται για έκαστη ηλικιακή ομάδα παράγοντες σχετικοί με την ηλικία, συμπεριλαμβανομένων των εν δυνάμει αλλαγών στη λειτουργική ικανότητα και στην κατάσταση υγείας για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους. Για παράδειγμα, σε περιπτώσεις εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, πρέπει να δίνεται προσοχή στις σωματικές απαιτήσεις της εργασίας, στους κινδύνους που εγκυμονεί η εργασία σε βάρδιες, η εργασία υπό συνθήκες υψηλής θερμοκρασίας, θορύβου κ.λπ. Ωστόσο, καθώς οι διαφορές μεταξύ των ατόμων αυξάνονται με την ηλικία, δεν πρέπει να διατυπώνονται υποθέσεις αποκλειστικά με γνώμονα την ηλικία. Κατά την αξιολόγηση κινδύνων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι απαιτήσεις του συγκεκριμένου τύπου εργασίας ως προς τις λειτουργικές ικανότητες και την κατάσταση της υγείας του ατόμου.

Εξαιτίας των σημαντικών αυτών ατομικών διαφορών και για να αντιμετωπίζονται οι αλλαγές στη λειτουργική ικανότητα των εργαζομένων, απαιτείται τροποποίηση του

χώρου εργασίας σύμφωνα με τις ανάγκες και την κατάσταση έκαστου εργαζομένου. Ο καλός σχεδιασμός του χώρου εργασίας αποφέρει οφέλη σε όλες τις ηλικιακές ομάδες παρόλο που στοχεύει στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας.

Προσαρμογή της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος

Εξαιτίας των σημαντικών ατομικών διαφορών που παρατηρούνται, οι τροποποιήσεις που πραγματοποιούνται στον χώρο εργασίας για την αντιμετώπιση των αλλαγών στη λειτουργική ικανότητα πρέπει να σέβονται τις ανάγκες και την κατάσταση έκαστου εργαζομένου. Ο καλός σχεδιασμός του χώρου εργασίας αποφέρει οφέλη σε όλες τις ηλικιακές ομάδες παρόλο που στοχεύει στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας.

Αισθητηριακές λειτουργίες:

- Οι αλλαγές στην όραση μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω του κατάλληλου φωτισμού και συστηματικών ελέγχων της όρασης. Η μειωμένη ικανότητα εκτίμησης των αποστάσεων και της ταχύτητας κινούμενων αντικειμένων επηρεάζει τη νυχτερινή οδήγηση.
- Σε ό,τι αφορά την ακοή, απαιτείται μείωση της συνολικής στάθμης θορύβου στους χώρους εργασίας και συνιστάται συστηματικός έλεγχος της ακοής.

Η μειωμένη σωματική λειτουργική ικανότητα μπορεί να αντιμετωπιστεί, παραδείγματος χάριν, με τα εξής μέτρα:

- Επανασχεδιασμός θέσεων εργασίας
- Εναλλαγή εργασιών
- Χρήση εξοπλισμού και άλλων επικουρικών τεχνολογιών
- Περιορισμοί σε εργασίες ανύψωσης βαρέων φορτίων και σε καθήκοντα έντονης σωματικής κόπωσης
- Κατάρτιση στις κατάλληλες τεχνικές ανύψωσης και μεταφοράς
- Καλός εργονομικός σχεδιασμός εργαλείων, εξοπλισμού και επίπλων
- Καλός σχεδιασμός του χώρου εργασίας για ελαχιστοποίηση των πιθανοτήτων πτώσης
- Δυνατότητα ξεκούρασης, π.χ. μέσω σύντομων διαλειμμάτων, συχνότερων διαλειμμάτων

- Οργάνωση της εργασίας σε βάρδιες, π.χ. με την εφαρμογή 'συστήματος ταχείας εναλλαγής βαρδιών'

Η ικανότητα προς εργασία είναι η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ατομικών πόρων, δηλαδή όταν η εργασία και οι ατομικοί πόροι συνδυάζονται αρμονικά, η ικανότητα προς εργασία είναι καλή. Οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ικανότητα του ατόμου προς εργασία είναι οι εξής:

- υγεία και λειτουργικές ικανότητες
- δεξιότητες
- αξίες, νοοτροπίες και κίνητρα
- διάφορα ζητήματα σχετικά με την εργασία όπου περιλαμβάνεται το εργασιακό περιβάλλον, το περιεχόμενο και οι απαιτήσεις της εργασίας, η οργάνωση της εργασίας, η εργασιακή κοινότητα και η ηγεσία.

1.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Κύριο καθήκον των εργοδοτών είναι η πρόληψη των κινδύνων που απειλούν τους εργαζομένους με την εφαρμογή μέτρων προστασίας, περιλαμβανομένων των ασφαλών μεθόδων εργασίας, του ασφαλούς εξοπλισμού, του κατάλληλου εξοπλισμού ατομικής προστασίας, καθώς και με την παροχή ενημέρωσης, οδηγιών και κατάρτισης στους εργαζομένους

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για τη διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας ευθύνης τους.

Αυτό σημαίνει ότι μεριμνούν για την προστασία των εργαζομένων από κάθε πιθανή αιτία πρόκλησης βλάβης μέσω του αποτελεσματικού ελέγχου των κινδύνων πρόκλησης τραυματισμού ή ασθενειών που θα μπορούσαν να παρουσιαστούν στο εργασιακό περιβάλλον.

Με βάση τη νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, οι εργοδότες έχουν καθήκον να διενεργούν εκτιμήσεις κινδύνων στους χώρους εργασίας. Πρέπει να διενεργούνται εκτιμήσεις σχετικά με όλους τους κινδύνους που θα μπορούσαν να προκαλέσουν βλάβες στους εργαζομένους στους χώρους εργασίας τους, με σκοπό τον προσδιορισμό των μέτρων ελέγχου που απαιτούνται.

- ✚ Οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν πληροφόρηση στους εργαζομένους σχετικά με τους κινδύνους στους χώρους εργασίας και για τα μέτρα προστασίας, καθώς και οδηγίες και κατάρτιση για την αντιμετώπιση των κινδύνων.
- ✚ Οι εργοδότες πρέπει να ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Σύμφωνα με την εκάστοτε εθνική νομοθεσία, οι διαβουλεύσεις μπορούν είτε να είναι άμεσες είτε να διεξάγονται μέσω εκπροσώπου των εργαζομένων. Σε πολλές περιπτώσεις ακολουθείται ένας συνδυασμός των δύο μεθόδων. Ενδέχεται να απαιτηθεί η δημιουργία μιας κοινής επιτροπής εργαζομένων και εργοδοτών για την ασφάλεια, στο πλαίσιο της οποίας θα εξετάζονται κυρίως θέματα στρατηγικής.
- ✚ Οι εργοδότες πρέπει να καλλιεργήσουν μια νοοτροπία ένταξης των αρχών της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στον ρόλο του καθενός ξεχωριστά. Διαβουλεύσεις πρέπει να πραγματοποιούνται σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους. Οι βασικές αρχές παραμένουν οι ίδιες, όπως η ενθάρρυνση του ανοιχτού διαλόγου, η συνεκτίμηση και η αξιοποίηση όλων των απόψεων και η ανάληψη κατάλληλης δράσης —η μορφή μπορεί να αλλάζει.

1.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Αν και είναι καθήκον των εργοδοτών να διασφαλίζουν χώρους εργασίας όπου οι κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία βρίσκονται υπό έλεγχο, ωστόσο η νομοθεσία απαιτεί και τη συνδρομή των εργαζομένων στην προσπάθεια αυτή. Επιπλέον, στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας, οι εργοδότες πρέπει να ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους. Οι διοικήσεις δεν διαθέτουν λύσεις για όλα τα προβλήματα υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους διαθέτουν την εμπειρία και τη γνώση όσον αφορά τις διαδικασίες εκτέλεσης των εργασιών. Η νομοθεσία ορίζει, ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να συνδράμουν τους εργοδότες στο καθήκον της προστασίας τους:

- μεριμνώντας για την ασφάλεια και την υγεία τόσο τη δική τους όσο και των άλλων,
- προάγοντας την ενεργή συνεργασία με τον εργοδότη τους σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,
- εφαρμόζοντας την κατάρτιση που έλαβαν για την ασφαλή εκτέλεση της εργασίας τους, τη χρήση εξοπλισμού, εργαλείων, ουσιών κ.λπ.,
- ενημερώνοντας τον εργοδότη, τους προϊσταμένους ή τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με περιπτώσεις στις οποίες είτε η ίδια η φύση της εργασίας είτε τα ανεπαρκή μέτρα ασφαλείας δημιουργούν κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Οι νομικές απαιτήσεις αντικατοπτρίζουν τους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμετέχουν στη βελτίωση των προτύπων για την υγεία και την ασφάλεια τόσο για τους ίδιους όσο και για τους συναδέλφους τους. Πρώτον, η υγεία και η ασφάλεια τους προστατεύει από το να υποστούν βλάβες ως συνέπεια της εργασίας τους. Δεύτερον, η επίγνωση των κινδύνων που υπάρχουν στον χώρο εργασίας τους συμβάλλει στην καλύτερη διαχείριση αυτών των κινδύνων.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην υγεία και στην ασφάλεια περιλαμβάνει μια απλή αμφίδρομη διαδικασία στο πλαίσιο της οποίας οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι /εκπρόσωποι των εργαζομένων:

- συζητούν,
- ανταλλάσσουν προβληματισμούς,
- ανταλλάσσουν πληροφορίες και απόψεις,

- επιλαμβάνονται των θεμάτων εγκαίρως,
- λαμβάνουν υπόψη τις απόψεις όλων των ενδιαφερόμενων μερών,
- αποφασίζουν από κοινού,
- επιδεικνύουν αμοιβαίο σεβασμό και εμπιστοσύνη.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται, να λαμβάνουν οδηγίες και κατάρτιση και να συμμετέχουν σε διαβουλεύσεις για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Η πλήρης συμμετοχή των εργαζομένων δεν πρέπει να περιορίζεται στις διαβουλεύσεις, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους πρέπει να συμμετέχουν και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Πρώτοι οι εργοδότες πρέπει να καλλιεργήσουν μια νοοτροπία για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, η οποία να υποστηρίζει τη συμμετοχή των εργαζομένων.

Ωστόσο, η συμμετοχή των εργαζομένων δεν θα πρέπει να περιορίζεται απλώς στην παθητική συνεργασία και στην τήρηση των κανόνων ασφάλειας. Απαραίτητη προϋπόθεση για την αποτελεσματικότερη προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων είναι η αξιοποίηση στο έπακρο των νομικών προβλέψεων σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων.

Μεταξύ των τρόπων συμμετοχής των εργαζομένων περιλαμβάνονται:

- η υποβολή ερωτήσεων, η ανάδειξη θεμάτων και η υποβολή προτάσεων κατά τη διάρκεια
- συνεδριάσεων, ομαδικών συζητήσεων, σεμιναρίων κατάρτισης ή κατ' ιδίαν συζητήσεων με
- τους προϊσταμένους ή με τη διοίκηση,
- η συμμετοχή σε διαβουλεύσεις στο πλαίσιο ερευνών ή η συμμετοχή σε προγράμματα υποβολής προτάσεων ή διαγωνισμούς για την ασφάλεια,
- η συμμετοχή σε δοκιμές, π.χ. για την επιλογή μέσων ατομικής προστασίας,
- η εθελοντική συμμετοχή σε δράσεις για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, όπως
- η λειτουργία σχετικών ομάδων εργασίας,
- η υποβολή εκθέσεων σχετικά με ατυχήματα, παρ' ολίγον ατυχήματα ή άλλο πιθανό κίνδυνο ή εμπόδιο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, καθώς και προτάσεων για βελτιώσεις,
- η συζήτηση με τον εκπρόσωπο των εργαζομένων, εάν υπάρχει, και η συμμετοχή σε κάθε τύπου δράσεις (π.χ. συνεδριάσεις, έρευνες κ.λπ.) που

διοργανώνονται στο πλαίσιο αυτό· σε αντίθετη περίπτωση, η εθελοντική ανάληψη καθηκόντων εκπροσώπου εργαζομένων μπορεί να είναι μια λύση,

- η συνεισφορά σχετικών με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία πληροφοριών, στο ενημερωτικό δελτίο της επιχείρησης,
- η εφαρμογή κατά την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων των γνώσεων που αποκτήθηκαν κατά την κατάρτιση,
- η παραδειγματική στάση τους έναντι των νεοπροσληφθέντων συναδέλφων τους και η παροχή συνδρομής προς αυτούς όσον αφορά διάφορες πτυχές της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία τους.

1.4 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Η εκπροσώπηση των εργαζομένων, σε συνδυασμό με την άμεση συμμετοχή των εργαζομένων, συνιστά αποτελεσματικό μηχανισμό διαβούλευσης και συμμετοχής των εργαζομένων στην επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Ο ρόλος του εκπροσώπου των εργαζομένων είναι να διασφαλίζει τη συμμετοχή τους στη λήψη των αποφάσεων της διοίκησης για την καθιέρωση μέτρων πρόληψης και προστασίας, εκφράζοντας τις απόψεις, τις ανησυχίες και τις προτάσεις τους. Επιπλέον, ο ρόλος του διαφέρει από τον ρόλο των προϊσταμένων, στις αρμοδιότητες των οποίων περιλαμβάνεται η διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Τα δικαιώματα και οι αρμοδιότητες των εκπροσώπων των εργαζομένων καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία και μπορεί να περιλαμβάνουν άδεια μετ' αποδοχών για τη διεκπεραίωση των αρμοδιοτήτων τους και τη συμμετοχή τους σε δράσεις κατάρτισης.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορεί να συμμετέχουν σε μια κοινή επιτροπή ασφάλειας εργαζομένων-εργοδοτών. Οι επιτροπές ασφάλειας λειτουργούν ως πεδίο διαλόγου και ως συμβουλευτικά όργανα για τη λήψη αποφάσεων στις επιχειρήσεις. Οι επιτροπές ασφάλειας επιτρέπουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων, στους συμβούλους υγείας και ασφάλειας, στη διοίκηση και στους προϊσταμένους να συνεδριάζουν και να εντοπίζουν θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, καθώς και να επηρεάζουν από κοινού τις επιδόσεις ασφάλειας και υγείας στην επιχείρηση.

Η εθνική νομοθεσία και οι εθνικές κατευθυντήριες οδηγίες καθορίζουν τον τρόπο σύστασης και λειτουργίας αυτών των επιτροπών. Θα πρέπει να υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των εργαζομένων και της διοίκησης, ενώ στο πλαίσιο λειτουργίας τους πρέπει να εξετάζονται κυρίως θέματα στρατηγικής και σημαντικά προβλήματα.

Ενδέχεται, επίσης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να είναι και εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαδραματίζουν πολύτιμο ρόλο στη στήριξη και στην κατάρτιση των εκπροσώπων τους και στην παροχή ανεξάρτητης πληροφόρησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Σε πολλές περιπτώσεις, συνεργάζονται με τους εργοδότες σε διάφορα

προγράμματα, για την επίλυση προβλημάτων στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

1.5 ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Δεν εκτίθενται όλοι οι εργαζόμενοι στους ίδιους κινδύνους υπάρχουν ειδικές ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε αυξημένους κινδύνους (ή η εργασία τους είναι ιδιαίτερων απαιτήσεων). Όταν μιλάμε για εργαζομένους που εκτίθενται σε «ιδιαίτερους» ή «αυξημένους» κινδύνους, αναφερόμαστε σε εργαζομένους που αντιμετωπίζουν ειδικούς κινδύνους λόγω της ηλικίας τους, της καταγωγής τους, του φύλου τους, της φυσικής τους κατάστασης ή της θέσης τους στην επιχείρηση. Τέτοια άτομα ενδέχεται να είναι περισσότερο ευάλωτα σε ορισμένους κινδύνους και να έχουν ιδιαίτερες ανάγκες στην εργασία.

Η νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια απαιτεί από τους εργοδότες τη διενέργεια εκτιμήσεων κινδύνου και τονίζει την ανάγκη «προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο», την υποχρέωση του εργοδότη «να έχει στη διάθεσή του μια εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους» καθώς και το ότι «οι ευαίσθητες ομάδες κινδύνου πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικότερα».

Σήμερα, **η ποικιλομορφία (διαφορετικότητα) στον χώρο εργασίας και η διαχείρισή της αποτελούν σημαντικά ζητήματα για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία**. Εντούτοις, το θέμα της ποικιλομορφίας σπάνια έχει μελετηθεί υπό το πρίσμα της εκτίμησης κινδύνου. Τα πρακτικά εργαλεία εκτίμησης κινδύνου που λαμβάνουν υπόψη τους ειδικούς κινδύνους που αντιμετωπίζουν, για παράδειγμα, τα άτομα με αναπηρίες, οι μετανάστες εργαζόμενοι, οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι, οι γυναίκες και οι προσωρινά απασχολούμενοι εξακολουθούν να είναι λιγοστά. Προσδοκάται, πάντως, ότι η περαιτέρω έρευνα και ανάπτυξη θα οδηγήσουν μελλοντικά στη δημιουργία πρόσθετου υλικού με κατευθυντήριες οδηγίες για το θέμα.

Βασικά στοιχεία μιας εκτίμησης κινδύνου «χωρίς αποκλεισμούς»:

- Αντιμετώπιση των ζητημάτων ποικιλομορφίας του εργατικού δυναμικού με σοβαρότητα και θετική προδιάθεση.

- Αποφυγή διατύπωσης πρόωρων εικασιών σχετικά με τους κινδύνους και με το ποιοι διατρέχουν κίνδυνο.
- Αξιολόγηση της ποικιλομορφίας του εργατικού δυναμικού ως πλεονεκτήματος (και όχι ως προβλήματος).
- Εξέταση ολόκληρου του εργατικού δυναμικού, περιλαμβανομένων των εργαζομένων καθαριότητας, των υπαλλήλων υποδοχής, των εργαζομένων συντήρησης, των προσωρινά απασχολούμενων, των μερικώς απασχολούμενων κ.λπ.
- Η προσαρμογή των εργασιακών και προληπτικών μέτρων στους εργαζομένους καθώς και η προσαρμογή της εργασίας στους εργαζομένους αποτελούν βασική αρχή της κοινοτικής νομοθεσίας.
- Εξέταση των αναγκών που απορρέουν από την ποικιλομορφία (διαφορετικότητα) του εργατικού δυναμικού κατά το στάδιο του σχεδιασμού και του προγραμματισμού και πραγματοποίηση των όποιων αλλαγών προτού ο εργαζόμενος με αναπηρία/ο μεγάλης ηλικίας εργαζόμενος/ο μετανάστης εργαζόμενος εισέλθει στην απασχόληση.
- Σύνδεση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας με δράσεις για την ισότητα στους χώρους εργασίας, περιλαμβανομένων σχεδίων ισότητας και πολιτικών κατά των διακρίσεων.
- Κατάρτιση και πληροφόρηση των υπευθύνων εκτίμησης κινδύνου, των διαχειριστών, των εποπτών, των εκπροσώπων σε θέματα ασφάλειας κ.λπ. για τα ζητήματα ποικιλομορφίας που άπτονται των κινδύνων ασφάλειας και υγείας. Παροχή κατάλληλης κατάρτισης σχετικά με την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία σε κάθε εργαζόμενο, προσαρμογή του υλικού κατάρτισης στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο της εκτίμησης κινδύνου χωρίς αποκλεισμούς, θα πρέπει να ακολουθείται μια συμμετοχική προσέγγιση —στην οποία θα συμπράττουν οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι— και να εξετάζονται οι πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Τα παραδείγματα καλών πρακτικών εκτίμησης των κινδύνων χωρίς αποκλεισμούς συνίστανται σε ένα μείγμα προληπτικών μέτρων (προσαρμογή της εργασίας στον εργαζόμενο, προσαρμογή στην τεχνική πρόοδο, παροχή κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους, παροχή ειδικής κατάρτισης κ.λπ.). Η υιοθέτηση αυτών των αλληλένδετων μέτρων αποτελεί έναν ουσιαστικό παράγοντα επιτυχίας.

Η διενέργεια εκτίμησης κινδύνου για κατηγορίες εργαζομένων με αυξημένο κίνδυνο, βάσει της οποίας θα εξαλειφθούν οι κίνδυνοι και θα αντιμετωπιστούν οι πηγές κινδύνου στη ρίζα τους, θα ωφελήσει όλους τους εργαζομένους (ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, εθνικότητας και σωματικών διαστάσεων). Μερικά παραδείγματα μέτρων που θα μπορούσαν να ωφελήσουν ολόκληρο το εργατικό δυναμικό είναι:

- Η πραγματοποίηση τροποποιήσεων σε εγκαταστάσεις ή σταθμούς εργασίας (για την εξυπηρέτηση εργαζομένων με αναπηρίες, μεγάλης ηλικίας εργαζομένων κ.λπ.), όπως η τοποθέτηση ραμπών, ανελκυστήρων, διακοπών φωτισμού και σκαλοπατιών με χείλος χρωματισμένο με ανοιχτόχρωμη μπογιά κ.λπ.
- Η υιοθέτηση πιο εργονομικών εργαλείων και εξαρτημάτων (που προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητες κάθε εργαζομένου, ανεξαρτήτως του μεγέθους και των χαρακτηριστικών τους). Αυτό συνεπάγεται ότι η δουλειά ή η επιμέρους εργασία θα μπορεί να εκτελείται από ένα μεγαλύτερο εύρος εργαζομένων (γυναίκες, μεγάλης ηλικίας εργαζομένους, κοντούς ανθρώπους κ.λπ.), π.χ. λόγω μείωσης της απαιτούμενης σωματικής δύναμης.
- Η παροχή όλων των πληροφοριών για την υγεία και την ασφάλεια με κατάλληλη μορφή (με στόχο να καταστούν οι πληροφορίες αυτές πιο κατανοητές για τους μετανάστες εργαζομένους).
- Η ανάπτυξη μεθόδων και στρατηγικών με στόχο την παραμονή στην εργασία των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων που δουλεύουν σε βάρδιες. Τέτοιες στρατηγικές θα ωφελήσουν το σύνολο των εργαζομένων (ανεξαρτήτως ηλικίας) και θα καταστήσουν περισσότερο ελκυστική την εργασία σε βάρδιες για τους νέους εργαζομένους.

Κάθε φορά που μια επιχείρηση ή ένας οργανισμός πραγματοποιεί αλλαγές στο φυσικό περιβάλλον του χώρου εργασίας ή αγοράζει νέο εξοπλισμό, είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι αυτές οι αλλαγές ή αγορές είναι κατάλληλες ως προς την ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού.

Εάν η επιχείρηση ή ο οργανισμός δεν μπορεί να αντεπεξέλθει στους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται μια ειδική ομάδα εργαζομένων, είναι σημαντικό να αναζητήσει συμβουλή από υπηρεσίες και αρχές για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, από επαγγελματίες υγείας, από επαγγελματίες ασφάλειας και εργονόμους, από οργανώσεις για άτομα με αναπηρίες ή για μετανάστες κ.λπ.

Από τα παραδείγματα καλών πρακτικών εκτίμησης των κινδύνων χωρίς αποκλεισμούς προκύπτει ότι για να είναι αποτελεσματική οποιαδήποτε προληπτική ενέργεια είναι απαραίτητη η συμμετοχή του συνόλου των άμεσα ενδιαφερόμενων:

των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, των συμβουλίων εργαζομένων, της διοίκησης, των εμπειρογνομώνων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, των αναδόχων ή των υπεργολάβων κ.λπ.

Μελέτη Περίπτωσης #1 — Παραγωγική γήρανση — Αναμόρφωση του προγράμματος βαρδιών στην Polyfelt (πλέον TenCate), Αυστρία

Η διοίκηση και το συμβούλιο εργαζομένων μιας μονάδας χημικών προϊόντων στην Αυστρία αντιμετώπιζαν πρόβλημα με τις εντατικές βάρδιες, τη γήρανση του εργατικού δυναμικού και τη μικρή ηλικία συνταξιοδότησης. Στο πλαίσιο μιας συμμετοχικής διαδικασίας και με τη βοήθεια εμπειρογνομώνων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας διαμορφώθηκε νέο πρόγραμμα βαρδιών. Το αποτέλεσμα ήταν επωφελές για όλους. Λιγότερες ώρες εργασίας την εβδομάδα, λιγότερες βραδινές βάρδιες και μεγαλύτερα διαλείμματα κατά τις βάρδιες ήταν τα κυριότερα οφέλη για τους εργαζομένους. Μεγαλύτερη παραγωγικότητα, συνταξιοδότηση σε μεγαλύτερη ηλικία και βελτιωμένη εικόνα του εργοδότη ήταν μερικά από τα οφέλη που αποκόμισε η επιχείρηση.

Μελέτη Περίπτωσης #2 — Προαγωγή της ενσωμάτωσης εργαζομένων με αναπηρίες στη Ford, Γερμανία

Στόχος του προγράμματος αυτού ήταν η ενσωμάτωση των εργαζομένων με αναπηρίες στην παραγωγική διαδικασία και η επανένταξη των εργαζομένων που είχαν απουσιάσει για μεγάλο διάστημα με άδεια ασθενείας. Η επιχείρηση συγκρότησε ομάδα διαχείρισης των αναγκών για άτομα με αναπηρίες με τη συμμετοχή εκπροσώπων της διοίκησης και των εργαζομένων, διενήργησε εκτίμηση κινδύνου χρησιμοποιώντας το IMBA, ένα εργαλείο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στο εργασιακό περιβάλλον, εξατομικευμένους ιατρικούς ελέγχους και εξατομικευμένους ελέγχους ικανοτήτων και αξιοποίησε τα ευρήματα για τον σχεδιασμό του χώρου εργασίας. Επίσης, αξιολογήθηκαν και άλλα προβλήματα με τη βοήθεια ερωτηματολογίων. Μέχρι σήμερα έχουν επανενταχθεί στην παραγωγική διαδικασία περίπου 500 εργαζόμενοι. Το πρόγραμμα έχει αποσπάσει πολυάριθμα βραβεία.

1.6 ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Η προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας (ΠΥΕ) είναι η συνδυασμένη προσπάθεια εργοδοτών, εργαζομένων και της κοινωνίας ευρύτερα, με στόχο τη βελτίωση του επιπέδου υγείας και ευεξίας των ατόμων στους χώρους εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται συνδυαστικά μέσω:

- της βελτίωσης της οργάνωσης της εργασίας και του περιβάλλοντος εργασίας,
- της προώθησης της συμμετοχής των εργαζομένων σε υγιείς δραστηριότητες,
- της ενθάρρυνσης υγιών επιλογών και
- της ενθάρρυνσης της προσωπικής εξέλιξης των εργαζομένων.

Ενδεικτικά παραδείγματα μέτρων προαγωγής της υγείας στους χώρους εργασίας σε επίπεδο οργάνωσης

- παροχή ευέλικτου ωραρίου και ευέλικτων μορφών εργασίας,
- ενθάρρυνση της συμμετοχής των εργαζομένων στη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας τους και στη βελτίωση του περιβάλλοντος της εργασίας τους,
- παροχή δυνατοτήτων διά βίου μάθησης στους εργαζόμενους.

Ενδεικτικά παραδείγματα μέτρων προαγωγής της υγείας στους χώρους εργασίας σε επίπεδο εργασιακού περιβάλλοντος

- παροχή χώρων αναψυχής,
- πλήρης απαγόρευση του καπνίσματος,
- παροχή υποστηρικτικού ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος στον χώρο εργασίας.

Ενδεικτικά παραδείγματα μεμονωμένων μέτρων

- παροχή και χρηματοδότηση αθλητικών δραστηριοτήτων και

εκδηλώσεων,
• ενθάρρυνση της υγιεινής διατροφής,
• παροχή προγραμμάτων διακοπής του καπνίσματος
• υποστήριξη της ψυχικής ευεξίας, για παράδειγμα μέσω της παροχής εξωτερικών ανώνυμων ψυχοκοινωνικών συμβουλών, συμβουλευτικής υποστήριξης και εκπαίδευσης για την καταπολέμηση του άγχους.

Η επιτυχία μιας επιχείρησης βασίζεται σε υγιείς υπαλλήλους που εργάζονται σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον. Βελτιώνοντας τη διάθεση και την υγεία των εργαζομένων, η προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας συνεπάγεται:

- μείωση του απουσιασμού,
- περισσότερα κίνητρα,
- μεγαλύτερη παραγωγικότητα,
- ευκολότερη στελέχωση,
- λιγότερες αποχωρήσεις προσωπικού,
- θετική και ανθρώπινη εικόνα.

Σύμφωνα με έρευνες, κάθε ευρώ που επενδύεται στην ΠΥΕ αποδίδει 2,5-4,8 ευρώ, τα οποία αντιστοιχούν σε εξοικονόμηση πόρων λόγω της μείωσης των ποσοστών απουσίας από την εργασία

Ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία για την επιτυχή εφαρμογή της ΠΥΕ είναι η συνεχής δέσμευση όλων των ενδιαφερόμενων μερών. Η δέσμευση της διοίκησης είναι καίριας σημασίας για την εναρμόνιση των διοικητικών πρακτικών με το πρόγραμμα ΠΥΕ. Εξίσου κρίσιμης σημασίας είναι η ένταξη του προσωπικού σε όσο το δυνατόν περισσότερες πτυχές ενός προγράμματος ΠΥΕ και η ενθάρρυνση της όσο το δυνατόν μεγαλύτερης συμμετοχής των εργαζομένων σε όλα τα στάδια εφαρμογής του προγράμματος ΠΥΕ στο οικείο εργασιακό περιβάλλον.

Επίσης, τα πλέον καλοσχεδιασμένα προγράμματα ΠΥΕ είναι αυτά που συνδυάζουν τις ανάγκες της επιχείρησης με αυτές των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει τυποποιημένο μοντέλο ΠΥΕ. Απεναντίας, κάθε επιχείρηση καλείται να προσαρμόζει τις βασικές αρχές προαγωγής της υγείας στις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν στον οικείο χώρο εργασίας. Οι αρχές αυτές είναι:

1. Η προετοιμασία

- ➔ Συστήστε μια ομάδα εργασίας αρμόδια για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση του προγράμματος ΠΥΕ. Η ομάδα αυτή πρέπει, εφόσον είναι εφικτό, να περιλαμβάνει εκπροσώπους:
 - της ανώτερης βαθμίδας διοίκησης,
 - της επιτροπής προσωπικού,
 - του τμήματος ανθρώπινων πόρων και
 - της υπηρεσίας και της επιτροπής επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.
- ➔ Ενημερώστε τους πάντες σχετικά με το πρόγραμμα ΠΥΕ στο οικείο εργασιακό περιβάλλον χρησιμοποιώντας διάφορα μέσα επικοινωνίας, όπως αφίσες, πίνακες ανακοινώσεων, το ενδοεπιχειρησιακό δίκτυο και συσκέψεις.
- ➔ Βεβαιωθείτε ότι τηρούνται οι νομοθετικές απαιτήσεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Η υγεία προάγεται αποτελεσματικά στους χώρους εργασίας μόνο όταν οι επαγγελματικοί κίνδυνοι έχουν ήδη αποτελέσει αντικείμενο επιτυχούς διαχείρισης.

2. Ο σχεδιασμός

- ➔ Αξιολογήστε τις ανάγκες. Μπορείτε να μεγιστοποιήσετε την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος ΠΥΕ, αξιολογώντας τις ανάγκες και τις προσδοκίες των εργαζομένων. Αυτό μπορείτε να το επιτύχετε μέσω:
 - δημιουργίας ειδικών για το θέμα ομάδων,
 - ερευνών με χρήση online ερωτηματολογίου το οποίο διακινείται μέσω διαδικτύου,
 - του συνδυασμού της αξιολόγησης με παρόμοια υφιστάμενα μέτρα (π.χ. συμπεριλαμβάνοντας σε μια έρευνα εκτίμησης κινδύνων ερωτήσεις σχετικά με την υγεία και την ευεξία των εργαζομένων),
 - της επανεξέτασης των υφιστάμενων δεδομένων: τα στατιστικά στοιχεία της επιχείρησης (όπως τα δημογραφικά στοιχεία του προσωπικού, ο απουσιασμός, τα ποσοστά αποχώρησης προσωπικού και άλλα δεδομένα σχετικά με την υγεία) που προκύπτουν από την παρακολούθηση της επαγγελματικής υγείας των εργαζομένων ή από τον εθελοντικό προληπτικό έλεγχο της υγείας τους, υποδεικνύουν ενδεχομένως τους τομείς όπου πρέπει να αναληφθεί δράση.

- ➔ Καθορίστε τις προτεραιότητες. Προσδιορίστε τους επιμέρους στόχους του προγράμματος ΠΥΕ και θέστε τις αντίστοιχες προτεραιότητες. Στους στόχους αυτούς μπορείτε να συμπεριλάβετε:
 - τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής,
 - τη μείωση των παραπόνων για μυοσκελετικά προβλήματα,
 - την προαγωγή, εν γένει, ενός υγιούς τρόπου ζωής.
- ➔ Συνδυάστε το πρόγραμμα ΠΥΕ με δραστηριότητες πρόληψης κινδύνου. Όποτε είναι εφικτό, ο σχεδιασμός και οι παρεμβάσεις για την προαγωγή της υγείας στο περιβάλλον εργασίας πρέπει να συνδυάζονται με δραστηριότητες πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων.
- ➔ Ενσωματώστε στο πρόγραμμα ΠΥΕ τις ήδη υπάρχουσες επιτυχημένες δραστηριότητες, όπως π.χ. αυτές που υλοποιούνται από υφιστάμενες ομάδες.

3. Η υλοποίηση

- ➔ Υλοποιήστε ένα συντονισμένο πρόγραμμα αντί ποικίλες αλλά μεμονωμένες παρεμβάσεις.
- ➔ Εάν χρειαστεί, καλέστε ενδιαμέσους φορείς/οργανισμούς να συμμετάσχουν και επωφεληθείτε από τυχόν προσφορές, υλικό και πρωτοβουλίες. Σε αυτά μπορούν να περιλαμβάνονται:
 - ✓ φορείς υποχρεωτικής ασφάλισης ατυχημάτων οι οποίοι παρέχουν, για παράδειγμα, μειωμένα ασφάλιστρα σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν προγράμματα ΠΥΕ,
 - ✓ προγράμματα ασφάλισης υγείας που αποζημιώνουν τους ασφαλισμένους εάν εγγραφούν σε αθλητικούς συλλόγους ή άλλες σχετικές δραστηριότητες,
 - ✓ η χρησιμοποίηση της ασφαλιστικής κάλυψης για τη θεραπεία εργαζομένων εξαρτημένων από το κάπνισμα.
- ➔ Δώστε ευκαιρίες σε όλους τους εργαζόμενους. Αποφεύγετε περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, όπως για παράδειγμα το να μη λαμβάνετε υπόψη το χρονοδιάγραμμα όλων των εργαζομένων. Θα ήταν ίσως σκόπιμο να αναζητήσετε τρόπους επικοινωνίας με όσους δεν έχουν διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.
- ➔ Αξιολογήστε τα αποτελέσματα προτού ξεκινήσετε τη διαδικασία. Η παρακολούθηση των ενδείξεων επιτυχίας ή αποτυχίας θα σας βοηθήσει να αξιολογήσετε και, εφόσον χρειάζεται, να βελτιώσετε το πρόγραμμα ΠΥΕ.

προσπάθειες θα χρειαστεί να καταβάλλετε για την προώ- θησή του. Τα κίνητρα που είναι προσαρμοσμένα στην επιχείρησή σας μπορούν να αποβούν χρήσιμα για τη μεταστροφή της υφιστάμενης ενδοεπιχειρησιακής νοοτροπίας υπέρ της υγείας. Στα κίνητρα αυτά μπορούν να περιλαμβάνονται:

- ✓ οικονομικά κίνητρα και χορηγίες για τη χρηματοδότηση εξωτερικών κοινωνικών ή αθλητικών εκδηλώσεων,
 - ✓ παροχή άδειας για συμμετοχή στις εκδηλώσεις αυτές,
 - ✓ διοργάνωση διαγωνισμών και απονομή βραβείων για τη συμμετοχή σε προγράμματα ΠΥΕ.
- ➔ Προσαρμόστε τα σχετικά υλικά ενημέρωσης/προβολής του προγράμματος ΠΥΕ στον κοινό-στόχο. Η περιπλοκότητα, η αναλυτικότητα και ο βαθμός δυσκολίας στην ανάγνωση πρέπει να είναι προσαρμοσμένα στο κοινό για το οποίο προορίζεται το εκάστοτε υλικό. Ζητήστε σχόλια από τους ενδιαφερόμενους.

4. Η αξιολόγηση και η συνεχιζόμενη υλοποίηση

- ➔ Αναλύστε τον αντίκτυπο του προγράμματος ΠΥΕ:
- ✓ στην ικανοποίηση του προσωπικού, π.χ. διενεργώντας σχετική έρευνα,
 - ✓ στις σχετικές οικονομικές παραμέτρους, όπως στην αποχώρηση προσωπικού, στην παραγωγικότητα και στο ποσοστό απουσιασμού.
- ➔ Προβείτε σε ανάλυση/αποτίμηση των οικονομικών οφελών από την εφαρμογή ενός προγράμματος ΠΥΕ.
- ➔ Κοινοποιήστε τα αποτελέσματα της αξιολόγησής σας: ενημερώστε τους άλλους σχετικά με τις επιτυχίες σας και τις αλλαγές που σχεδιάζετε να επιφέρετε στο μέλλον.
- ➔ Μη σταματάτε να σχεδιάζετε και να βελτιώνετε: η επιτυχής προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας έχει ως προϋπόθεση ότι αντιμετωπίζεται ως μια συνεχής διαδικασία.
- ➔ Κατανοήστε τις λεπτομέρειες της αξιολόγησής σας όταν προβαίνετε σε σχέδια για το μέλλον.

1.7 ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η προαγωγή της ψυχικής υγείας (ΠΨΥ) περιλαμβάνει όλες τις δράσεις που συμβάλλουν στην καλή ψυχική υγεία. Ο ορισμός αυτός οδηγεί στο ερώτημα: Τι είναι η ψυχική υγεία; Σύμφωνα με την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας, η ψυχική υγεία είναι «μια κατάσταση ευημερίας» κατά την οποία ένα άτομο:

- συνειδητοποιεί τις ικανότητές του/της,
- μπορεί να αντιμετωπίσει φυσιολογικές στρεσογόνες καταστάσεις της ζωής,
- μπορεί να εργάζεται με παραγωγικό τρόπο, και
- είναι ικανό/-ή να συμβάλλει στην κοινότητα όπου ανήκει.

Πρωταρχικός στόχος της ΠΨΥ είναι να επικεντρωθεί σε ό,τι διατηρεί και βελτιώνει την ψυχική μας ευημερία. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι μια ιδιαίτερα αποτελεσματική ΠΨΥ θα πρέπει να περιλαμβάνει έναν συνδυασμό τόσο της διαχείρισης των κινδύνων στην εργασία όσο και της προαγωγής της υγείας στην εργασία.

Παράγοντες προστασίας της καλής ψυχικής υγείας στην εργασία είναι οι εξής:

- κοινωνική στήριξη,
- το αίσθημα συμμετοχής και αναγνώρισης της αξίας της παρεχόμενης εργασίας,
- το να βρίσκει κανείς νόημα στην εργασία του,
- η δυνατότητα του εργαζομένου να αποφασίζει για το τι θα κάνει στη διάρκεια της εργασίας του,
- η δυνατότητα του εργαζομένου να οργανώνει την εργασία του σύμφωνα με τον δικό του ρυθμό.

Τα τελευταία έτη αυξάνονται φαινόμενα όπως η τάση των εργαζομένων να απουσιάζουν από την εργασία τους, να καθίστανται άνεργοι ύστερα από απώλεια της ικανότητάς τους για εργασία ή να υποβάλλουν αίτηση αναγνώρισης μακροχρόνιας αναπηρίας, λόγω εργασιακού άγχους και προβλημάτων ψυχικής υγείας. Συγκεκριμένα, εκτιμάται ότι η κατάθλιψη θα αποτελέσει σύντομα τη βασική αιτία των αναρρωτικών αδειών σε όλη την Ευρώπη. Εκτός από την απουσία από

την εργασία, οι συνέπειες της κακής ψυχικής υγείας έχουν συνδεθεί με πολλές άλλες αρνητικές επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις, όπως τα μειωμένα επίπεδα απόδοσης και παραγωγικότητας των εργαζομένων, η ελαχιστοποίηση των κινήτρων και η αποχώρηση μεγάλου αριθμού ειδικευμένων εργαζομένων από την επιχείρηση.

Οι εργοδότες υποχρεούνται εκ του νόμου να διαχειρίζονται όλους τους τύπους κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, περιλαμβανομένων των κινδύνων για την ψυχική υγεία των εργαζομένων τους. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η καλή ΠΨΥ θα πρέπει να περιλαμβάνει και τις δύο πτυχές —τη διαχείριση των κινδύνων στην εργασία και την προαγωγή της υγείας στην εργασία. Υπάρχουν πολλά οφέλη για τις επιχειρήσεις (όπως η βελτίωση της απόδοσης και της παραγωγικότητας) σε περίπτωση που αυτές επενδύσουν στην ψυχική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Μπορεί επίσης να ενισχυθεί η φήμη μιας επιχείρησης.

Αρκετοί είναι οι παράγοντες (επαγγελματικοί, κοινωνικοί, οικογενειακοί, προσωπικοί κλπ.) που μπορούν να επιδεινώσουν την ψυχική υγεία. Το εργασιακό περιβάλλον και ο τρόπος με τον οποίο πραγματοποιείται η οργάνωση και η διαχείριση της εργασίας μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η εργασία μπορεί να αποβεί ευεργετική για την ψυχική υγεία, μέσω της ενίσχυσης του αισθήματος της κοινωνικής ένταξης, της θέσης και της ταυτότητας του εργαζομένου, καθώς και της ορθολογικής οργάνωσης του χρόνου του. Από την άλλη, ωστόσο, έχει διαπιστωθεί ότι πολλοί ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου στους χώρους εργασίας αυξάνουν τον κίνδυνο του άγχους, της κατάθλιψης και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Κατά την εφαρμογή των μέτρων για τη βελτίωση της ΠΨΥ στην εργασία επιλέγονται κατά κανόνα ποικίλες προσεγγίσεις:

- «κύκλοι υγείας» για τον εντοπισμό και τη συζήτηση των προβλημάτων και για την εξεύρεση λύσεων που βασίζονται στη συμμετοχή των εργαζομένων,
- θέσπιση πολιτικών για την ψυχική υγεία και συναφή θέματα όπως η βία και η παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον ή η ενσωμάτωση θεμάτων ψυχικής υγείας στη γενική πολιτική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία εντός της επιχείρησης,
- παροχή κατάρτισης στα διοικητικά στελέχη της επιχείρησης, για τη διαχείριση του τρόπου με τον οποίο αναγνωρίζονται τα συμπτώματα άγχους στους εργαζομένους, καθώς και τρόπων ανεύρεσης σωστών λύσεων για τη μείωση του άγχους των εργαζομένων,

- διεξαγωγή έρευνας μεταξύ του προσωπικού, με τη χρήση ανώνυμων ερωτηματολογίων προκειμένου να προσδιοριστεί τι προκαλεί προβλήματα ή ανησυχία στους εργαζομένους κατά την εργασία τους,
- αξιολόγηση των μέτρων και των προγραμμάτων που έχουν εφαρμοστεί, βάσει διαδικασίας ανατροφοδότησης από τους εργαζομένους,
- δικτυακές πύλες για την ενημέρωση όλων των μελών του προσωπικού σχετικά με τα μέτρα και τα προγράμματα που εφαρμόζονται στους χώρους εργασίας με στόχο την ενίσχυση της ψυχικής ευημερίας,
- μαθήματα/κατάρτιση εργαζομένων σχετικά με τρόπους αντιμετώπισης στρεσογόνων καταστάσεων,
- δωρεάν παροχή συμβουλών σχετικά με διάφορα και συχνά αντικρουόμενα θέματα που αφορούν την ιδιωτική ή την επαγγελματική ζωή του συνόλου των εργαζομένων (είναι δε προτιμότερο αυτό να πραγματοποιείται εντός του ωραρίου της καθημερινής εργασίας).

Το 2009 πραγματοποιήθηκε συλλογή σειράς περιπτωσιολογικών μελετών σχετικά με την ψυχική υγεία στην εργασία από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Η έκθεση, βασίζεται στη συγκεκριμένη συλλογή παραδειγμάτων καλής πρακτικής.

Μελέτη Περίπτωσης #3: Η προσέγγιση αφήγησης εμπειριών - Δανία

Ο Δήμος Hedensted, Δανία, ανέπτυξε επιτυχώς και εφάρμοσε μια σειρά από πολιτικές για την προστασία της υγείας μέσω της ενεργού συμμετοχής των εργαζομένων. Ο Δήμος Hedensted εφάρμοσε μια προσέγγιση αφήγησης εμπειριών, ώστε να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα. Στο πλαίσιο της εν λόγω προσέγγισης, οι εργαζόμενοι έλαβαν πρόσκληση να συμμετάσχουν σε μια «ημέρα έμπνευσης», όπου παρακινήθηκαν να μοιραστούν εμπειρίες από την εργασιακή τους ζωή, τις οποίες θεωρούσαν σημαντικές όσον αφορά την κατάσταση της υγείας τους σε σχέση με τις συνθήκες στον χώρο εργασίας τους. Με βάση αυτές τις πληροφορίες διαμορφώθηκαν συγκεκριμένες πολιτικές. Οι πολιτικές αυτές βασίζονται τόσο στις διηγήσεις των εργαζομένων όσο και σε υφιστάμενες γενικές συστάσεις, η εφαρμογή τους ωστόσο δεν συνδέθηκε με αυστηρούς κανόνες. Αντιθέτως, λαμβάνεται υπόψη το στάδιο της ζωής και η κατάσταση κάθε εργαζόμενου, σε κάθε περίπτωση όπου απαιτείται να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους παροχής βοήθειας προς τους εργαζομένους.

Μελέτη Περίπτωσης #4: Προσαρμογή της εργασίας στο άτομο - Δανία

Η εταιρεία Creativ Company, Δανία, ιδρύθηκε το 2000 με σκοπό τη δημιουργία ενός εντελώς διαφορετικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η βασική ιδέα στην Creativ Company είναι ότι η εργασία μπορεί να σχεδιαστεί σύμφωνα με τις δεξιότητες κάθε ατόμου και όχι με βάση την προσαρμογή του ατόμου σε ένα υπάρχον επαγγελματικό περίγραμμα για κάθε θέση εργασίας.

Μελέτη Περίπτωσης #5: Ειδικά προγράμματα που αποσκοπούν στην υγιή συμπεριφορά εκτός των χώρων εργασίας - Πολωνία

Η Mars, Πολωνία, προσφέρει ένα πολυδύναμο πρόγραμμα το οποίο περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση της κατάστασης της υγείας και του τρόπου ζωής κάθε εργαζομένου, προσφέρει αρκετά βήματα εκμάθησης ενός περισσότερου υγιούς τρόπου ζωής και ελέγχου της επιτυχίας και, τέλος, ενθαρρύνει τους εργαζομένους να διαδώσουν τα διδάγματα που έχουν αποκομίσει και να ενημερώσουν τους άλλους ανθρώπους εντός της κοινότητάς τους.

Μελέτη Περίπτωσης #6: Κοινωνικές εκδηλώσεις για την προαγωγή υγιών τρόπων ζωής - Ουγγαρία

Η Magyar Telekom, Ουγγαρία, διοργανώνει βραδιές προβολής ντοκιμαντέρ ως μέθοδο ενημέρωσης των εργαζομένων για θέματα που σχετίζονται με την υγεία, όπως είναι οι στρεσογόνες καταστάσεις της ζωής, οι αναπηρίες, η οικογενειακή βία κ.λπ. Μετά την προβολή των ταινιών διεξάγεται διάλογος με τη συμμετοχή εμπειρογνομώνων, ώστε να συζητηθούν τα ζητήματα που έχει αναδείξει η ταινία.

Μελέτη Περίπτωσης #7: Ατομικές συνεντεύξεις που σχετίζονται με την υγεία - Ισπανία

Η 'R', Spain, διεξάγει προσωπικές συνεντεύξεις στους εργαζομένους σε μια προσπάθεια να κατανοήσει και να αναλύσει την επαγγελματική κατάσταση όλων των εργαζομένων της. Ο στόχος είναι να αποτελέσει η αυτογνωσία το σημείο αφετηρίας της προσωπικής εξέλιξής τους, αλλά και να ανακαλύψουν οι εργαζόμενοι την αξία της εργασίας τους.

Μελέτη Περίπτωσης #8: Οικονομική ενίσχυση προς εργαζομένους που αντιμετωπίζουν κρίσεις - Ελβετία

Η IFA, Ελβετία, έχει θεσπίσει έναν κοινωνικό λογαριασμό ο οποίος στηρίζει τους εργαζομένους που αντιμετωπίζουν έκτακτες οικονομικές καταστάσεις (όπως κόστος υγειονομικών παροχών, οδοντιατρικές δαπάνες, κόστος κηδείας μέλους της οικογένειας κλπ.). Τα μέλη του προσωπικού της IFA που έχουν έκτακτες οικονομικές ανάγκες μπορούν επίσης να ενισχυθούν με ειδικό δάνειο. Μεταξύ των καταστάσεων που δικαιολογούν τη λήψη ενίσχυσης συγκαταλέγονται ο επιδοτούμενος από την επιχείρηση τοκετός σε ιδιωτική κλινική, η χορήγηση δανείων σε εργαζομένους και η προσφορά υπηρεσιών στέγασης από την επιχείρηση για διακινούμενους εργαζομένους, μετανάστες ή για εργαζομένους οι οποίοι αντιμετωπίζουν προβλήματα στέγασης.