

ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ιαν - Φεβ - Μαρ - Απρ 2021

Τετραμηνιαίο Περιοδικό

Τεύχος 82



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Λιοσίων 143 & Θειοσίου 6, 104 45 Αθήνα

T.: 210 8200100, F.: 210 8200222

E.: info@elinyae.gr

www.elinyae.gr

28 Απριλίου - Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Με αφορμή την Ημέρα, **συνέντευξη**
στο ΕΛΙΝΥΑΕ των:

- ☆ **Κωστή Χατζηδάκη**, Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών
Υποθέσεων
- ☆ **Dr Manal Azzi**, Συντονίστριας
της Παγκόσμιας Ημέρας για την
Ασφάλεια και την Υγεία στην
Εργασία, ILO



Διεθνής
Οργάνωση
Εργασίας

▶ **Πρόβλεψη, προετοιμασία
και αντιμετώπιση κρίσεων**



**ΕΠΕΝΔΥΣΤΕ
ΤΩΡΑ ΣΕ ΙΣΧΥΡΑ
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΥΕ**

Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια
και την Υγεία στην Εργασία
28 Απριλίου 2021

ilo.org/safetyday

Μετάφραση:
ΕΛΙΝΥΑΕ

Άρθρα

- ☆ Ετοιμότητα για έκτακτες καταστάσεις στους χώρους εργασίας και κατοικίας - Ερευνητικά δεδομένα
- ☆ Διερεύνηση επιπολασμού μυοσκελετικών διαταραχών εργαζομένων
- ☆ Η αντίληψη του κινδύνου
- ☆ Η τηλεργασία στην εργασία και τη ζωή μας. Ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Editorial3

Συνέντευξη

- Του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κ. Κωστή Χατζηδάκη, στην Α. Λεφοπούλου4
- Της συντονίστριας της Παγκόσμιας Ημέρας Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, Dr Manal Azzi (ILO), στην Α. Λεφοπούλου7

Άρθρα

- Ετοιμότητα για έκτακτες καταστάσεις στους χώρους εργασίας και κατοικίας - Ερευνητικά δεδομένα. *Των: Ε. Γεωργιάδου, Δ. Πινότση*.....10
- Διερεύνηση επιπολασμού μυοσκελετικών διαταραχών εργαζομένων. *Των: Α. Ξυδέα-Κικεμένη, Ι. Τζούμαρη, Χρ. Δρίβα, Μ. Γκουτζίδου*.....17
- Η αντίληψη του κινδύνου. *Των: Μ. Δεληγά και Δ. Τούκα*.....27
- Η τηλεργασία στην εργασία και τη ζωή μας. Ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων *Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα. Της Β. Α. Τσιπουριάρη*.....37

Τα νέα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

- Το ΕΛΙΝΥΑΕ δημιουργεί Δίκτυο Ενδυνάμωσης Γυναικών ΕΑΥ. 8+1 γυναίκες, που δραστηριοποιούνται στον χώρο, μιλούν για τις γυναίκες και την ΕΑΥ.....47
- Το ΕΛΙΝΥΑΕ στο Πρώτο Πρόγραμμα της ΕΡΤ.....51
- Μνημόνιο Συνεργασίας του ΕΛΙΝΥΑΕ με τη «ΣΥΜΜΑΧΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ».....52
- Συμμετοχή του ΕΛΙΝΥΑΕ στην εκδήλωση «Covid-19: Όταν το σπίτι μετατρέπεται σε χώρο εργασίας».....54
- Θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας στον κλάδο των σωφρονιστικών υπαλλήλων.....55
- Η φυσιολογία της εργασίας και η άσκηση στην πρόληψη μυοσκελετικών καταπονήσεων και συστημικών παθήσεων στον εργασιακό χώρο55
- Συμμετοχή του ΕΛΙΝΥΑΕ στο 4ο Επιστημονικό Forum για τη Μείωση της Διακινδύνευσης από Καταστροφές56
- Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης από το Κέντρο Δια βίου Μάθησης του ΕΛΙΝΥΑΕ56

Λόγος και Εικόνα

- Επιδημίες στην Ευρώπη κατά το τέλος του 19ου και τις αρχές του 20ου αιώνα. *Επιμέλεια: Σ. Δοντάς*.....58

Διεθνές Περιεχόμενο

- 6 λόγοι για τους οποίους η περιβαλλοντική υγεία πρέπει να αποτελεί ανθρώπινο δικαίωμα.....59

Συνέδρια - Ημερίδες *Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη*.....62

Νομοθετικές εξελίξεις *Επιμέλεια: Α. Δαΐκου*.....63

Βιβλιογραφία & Χρήσιμες διασυνδέσεις

- Μυοσκελετικές παθήσεις που σχετίζονται με την εργασία. *Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη*.....65

Βιβλιοπαρουσίαση

- Working life in the COVID-19 pandemic 202067
- Έμφυλος καταμερισμός στην απασχόληση και ψηφιοποίηση67

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.

Η 28η Απριλίου είναι η μέρα που η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας καθιέρωσε ως Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία με στόχο να προωθήσει, σε παγκόσμιο επίπεδο, την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

Πρόκειται για ημέρα μνήμης, απολογισμού και σχεδιασμού. Είναι ημέρα μνήμης καθώς τιμούμε και θυμόμαστε κάθε θύμα, νεκρό από εργατικό ατύχημα σε όλον τον κόσμο. Συνάμα, όμως αποτελεί και μέρα απολογισμού των δράσεων και ενεργειών που κάναμε ώστε να αντιμετωπίσουμε θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας και τέλος, συνδέεται ανατίρρητα με την πρόληψη και τη διαμόρφωση νέων στόχων, ώστε να αντιμετωπίσουμε καλύτερα στο μέλλον τα θέματα ΕΥΑ και τους κινδύνους που μπορεί να προκύψουν.



Η διαδρομή της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας συνδέεται στην εξέλιξή της σε σημαντικό βαθμό με θέματα ή γεγονότα οδυνηρά, με κινδύνους τους οποίους καλείται να προσδιορίσει, να αποτυπώσει και να προσφέρει λύσεις και κυρίως πρόβλεψη, αλλά και με καταγγελίες ή παθητική αναγνώριση σε κάποιες περιπτώσεις που ο χώρος δεν λειτούργησε υποδειγματικά.

Το 2021, είναι η δεύτερη χρονιά που η συγκεκριμένη μέρα συνδέεται με τις μετασχηματιστικές αλλαγές που προκαλεί η πανδημία στον χώρο της εργασίας και της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας ειδικότερα, αναδεικνύοντάς την σε απόλυτη προτεραιότητα τόσο για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους όσο και την Πολιτεία. «Η κρίση μάς έδειξε τη σημασία της ενσωμάτωσης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας ως βασικού παράγοντα στην αντιμετώπιση καταστάσεων έκτακτης ανάγκης» μας υπενθυμίζει η Dr Manal Azzi, Senior Occupational Safety and Health (OSH) Specialist στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, την οποία φιλοξενούμε σε αποκλειστική συνέντευξη στην έκδοσή μας, σήμερα.

Η Manal Azzi μας μεταφέρει με τη συνέντευξη αυτή στην παγκόσμια συζήτηση που γίνεται με αφορμή την πανδημία και τα διδάγματα και τις εμπειρίες που αντλεί ο κόσμος της εργασίας, ιδιαίτερα στον χώρο της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας (ΕΑΥ), αλλά και τον ρόλο που θα μπορούσαν να διαδραματίσουν τα συστήματα ΕΑΥ σε κεντρικό επίπεδο, σε αναδυόμενους κινδύνους ή νέες κρίσεις/απειλές και οι νέες τεχνολογίες.

Φέτος, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) αναδεικνύει μέσα από το μήνυμα του Γενικού Διευθυντή της Guy Ryder ως επιτακτική ανάγκη το ζήτημα της ύπαρξης ισχυρών και ανθεκτικών εθνικών συστημάτων και πολιτικών, θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου, ικανών να ενσωματωθούν στην αντιμετώπιση της κρίσης αλλά και μελλοντικών κρίσεων. Αυτό που οφείλουμε να λάβουμε υπόψη είναι ότι τα συστήματα δομούνται και λειτουργούν από τους ανθρώπους, τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις, την πολιτεία, την ακαδημαϊκή κοινότητα, τους ειδικούς επιστήμονες και τους εμπειρογνώμονες.

Κλείνοντας θα ήθελα να σταθώ σε μία παράμετρο που αναδείχθηκε από την Covid-19 και αφορά την εκπαίδευση στα θέματα ΕΥΑ, η οποία πλέον αφορά με τρόπο αδιαμφισβήτητο το σύνολο του πληθυσμού πέρα από τους εργαζόμενους. Όπως αναγνωρίζει, σε συνέντευξη που μας παραχώρησε στο τεύχος αυτό, ο Υπουργός Εργασίας, κ. Κωστής Χατζηδάκης, είναι σημαντικό «να στραφούμε ακόμα πιο πολύ στις μικρές επιχειρήσεις, να τις ευαισθητοποιήσουμε ακόμα περισσότερο έτσι ώστε και σε αυτό το επίπεδο να έχουμε το απαιτούμενο αποτέλεσμα. Δεν σημαίνει ότι στις μεγαλύτερες ή τις μεσαίες επιχειρήσεις δεν υπάρχουν προβλήματα αλλά λόγω της ιδιαιτερότητας της ελληνικής οικονομίας, νομίζω ότι πρέπει να γίνεται καταγραφή μιας μεγαλύτερης προσπάθειας της εκπαίδευσης, της ευαισθητοποίησης της επιχείρησης που έχει μικρότερο μέγεθος».

Η Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία υπενθυμίζει τη βασική αρχή μας: Όλοι μαζί, εργαζόμαστε από κοινού, για έναν κοινό στόχο που συνδέεται με το βασικό ανθρώπινο δικαίωμα της Υγείας για όλους, όπως διατυπώνεται και στους Στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Ρένα Μπαρδάνη

Κωστής Χατζηδάκης, Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων: Η Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια, πεδίο συνεργασίας και σύγκλισης για πολιτεία, εργαζόμενους και εργοδότες

Συνέντευξη στην Αλεξάνδρα Λεφοπούλου*

Παγκόσμια Ημέρα για την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια, ιδιαίτερα σε περίοδο πανδημίας, διαμορφώνει μια διευρυμένη ατζέντα συζήτησης που συμπεριλαμβάνει και τα θέματα που έφερε στο προσκήνιο η περίοδος αυτή και την ανάδειξή τους σε πρωταρχικής σημασίας ζητήματα για την Πολιτεία, τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις. Ο κόσμος της εργασίας αλλάζει και μετασχηματίζεται, ωστόσο η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια (ΕΥΑ) αναδεικνύεται σε βασικό θέμα συζήτησης και σύγκλισης ή/και αντιπαράθεσης. Ο Υπουργός Εργασίας, κ. Κ. Χατζηδάκης συζητά για την ανάγκη διαμόρφωσης εθνικής στρατηγικής, για τα μαθήματα και τις εμπειρίες του Covid-19 σε μια συνέντευξη στο περιοδικό του ΕΛΙΝΥΑΕ, με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.



συστήματα ΕΥΑ. Ποια είναι η άποψή σας για την ανάγκη διαμόρφωσης εθνικής στρατηγικής στα θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας;

- Η εμπειρία της πανδημίας ανέδειξε, σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), την ανάγκη για βιώσιμα και ισχυρά

Κ. Χατζηδάκης: Από τα πρώτα πράγματα που είχα μάθει, όταν ήμουν νέος, νεοεκλεγμένος ευρωβουλευτής και μέλος της επιτροπής κοινωνικών υποθέσεων στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο, είναι ότι η υγιεινή και η ασφάλεια, παρά τις διαφορές που μπορεί να υπάρχουν μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, μπορεί να είναι πεδίο στο οποίο συγκλίνουν. Οι εργαζόμενοι για λόγους αυτονόητους, διότι προφανώς αισθάνονται την ανάγκη να προστατέψουν την υγεία τους στην εργασία. Οι εργοδότες ακόμα και αν δεν το επιβάλ-

λει η συνείδηση τους, όπως θα έπρεπε να είναι αναμενόμενο, και σίγουρα είναι σε πάρα πολλές περιπτώσεις- για να μην έχουν περιπλοκές /εμπλοκές με δικαστήρια, με αποζημιώσεις κ.λπ.

Άρα, σίγουρα αποτελεί πεδίο στο οποίο εργοδότες και εργαζόμενοι μπορούν να βρουν κοινούς παρανομαστές. Αυτή είναι η πρακτική σε όλο τον κόσμο. Αυτό δεν σημαίνει φυσικά ότι δεν έχουμε και εδώ, προβλήματα με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Δυστυχώς συνεχίζουμε να έχουμε ακόμα δυστυχήματα και ατυχήματα στους χώρους εργασίας αλλά, πάντως, έχουμε ένα πεδίο πάνω στο οποίο Πολιτεία, εργαζόμενοι και εργοδότες μπορούμε να συνεργαστούμε, έτσι ώστε να βελτιώσουμε την κατάσταση. Το γεγονός αυτό απαιτεί και στρατηγική, στην οποία αναφερθήκατε αλλά και συγκεκριμένα μέτρα διότι εκείνο που μετράει στο τέλος, δεν είναι μόνο η επιδίωξη αλλά και το τελικό αποτέλεσμα.

- Η σύμπλευση κοινωνικών εταίρων και Πολιτείας, το ΕΛΙΝΥΑΕ, υπενθυμίζω ότι εκπροσωπεί εργοδότες και εργαζόμενους, είναι καθοριστικής σημασίας, όπως έχει δείξει η ευρωπαϊκή εμπειρία στα θέματα αυτά. Με ποιους τρόπους θα μπορούσε να συμβεί στο μέλλον, μετά την εμπειρία της COVID-19;

Κ. Χατζηδάκης: Γίνεται συζήτηση συνεχώς, αλλά και τώρα, στην Ευρωπαϊκή Ένωση για επικαιροποίηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για το θέμα και το παρακολουθούμε. Θα εκπονήσουμε και τη δική μας στρατηγική για την περίοδο 2021-26. Παράλληλα, θα αξιοποιήσουμε και τα σχετικά ευρωπαϊκά προγράμματα για να ενισχυθεί αυτή η διάσταση της πολιτικής μας.

Το ΕΛΙΝΥΑΕ, κατά τη γνώμη μου, αποτελεί παράδειγμα απτής συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων με τη στήριξη της Πολιτείας. Αυτό είναι που γίνεται σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες και από την πλευρά μας τουλάχιστον, υπάρχει κάθε διάθεση να δούμε τις καλές ευρωπαϊκές πρακτικές, να στηρίξουμε προγράμματα επιμόρφωσης επιχειρήσεων και εργαζομένων και να κάνουμε

όλες εκείνες τις θεσμικές παρεμβάσεις έτσι ώστε και η δουλειά του ΕΛΙΝΥΑΕ να γίνεται καλύτερα, αλλά κυρίως να έχουμε συγκεκριμένα και ορατά αποτελέσματα στη μείωση των ατυχημάτων και φυσικά των ατυχημάτων και ιδιαίτερα στον χώρο εργασίας.

- Η πανδημία ανέδειξε θέματα όπως η αξιοποίηση των τεχνολογιών. Πώς σκέφτεστε να αξιοποιήσετε την ψηφιακή τεχνολογία στα θέματα ΕΥΑ;

Κ. Χατζηδάκης: Ναι, η πανδημία πρώτα από όλα έθεσε το θέμα υγείας και ασφάλειας σε άλλες διαστάσεις, καθώς ο ίδιος ο κορωνοϊός υπενθύμισε ακόμα περισσότερο τις απειλές που διατρέχουν οι εργαζόμενοι στην καθημερινότητά τους. Αλλά, βεβαίως, οδήγησε στο να έχουμε και μια δυναμική, αν θέλετε, προώθηση καινούριων μορφών εργασίας όπως η τηλεργασία, γεγονός που καθιστά αναγκαίο και στο πλαίσιο της συζήτησης για την Υγεία και την Ασφάλεια, να ενσωματωθεί και αυτή η διάσταση. Εμείς, στο νομοσχέδιο για την προστασία της εργασίας, φέρνουμε την ψηφιακή κάρτα εργασίας στο πλαίσιο της αναβάθμισης του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ και φέρνοντας στο ΕΡΓΑΝΗ 2 την ψηφιακή κάρτα εργασίας, δημιουργούμε τις προϋποθέσεις έτσι ώστε ο εργαζόμενος να διασφαλίζει το ωράριο του να ξεκινάει και να τερματίζει τότε που προβλέπεται, να κάνει συγκεκριμένες υπερωρίες και αυτά καταγράφονται από ένα ψηφιακό τάμπλετ, ένα κινητό τηλέφωνο. Η προσπάθεια θα ξεκινήσει από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις και θα είναι online το σύστημα, ο εργαζόμενος με το Υπουργείο Εργασίας, προκειμένου να γίνει ο έλεγχος. Αυτό δεν έχει αντανάκλαση μόνο στο ωράριο του εργαζομένου και στις υπερωρίες του, στο σεβασμό –δηλαδή- των συμβάσεων που έχει υπογράψει με τον εργοδότη του, αλλά –προφανώς- έχει και μια άμεση και σαφή αντανάκλαση στα θέματα υγείας και ασφάλειας. Προφανώς, ένας εργαζόμενος, ο οποίος εργάζεται μέσα στο πλαίσιο των συμβάσεων του και όχι στο πλαίσιο μιας αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας έχει και παραπάνω εξασφάλιση και σε αυτά τα ζητήματα.

Εκτός αυτού όμως, όπως σημείωσα και προηγουμένως, υπάρχουν και ευρωπαϊκά προγράμματα και το πλαίσιο, το οποίο δίνει το ΟΙΡΑ έτσι ώστε τα ζητήματα αυτά να τα αντιμετωπίσουμε σφαιρικά και με ένα σύγχρονο ευρωπαϊκό πνεύμα.

- Τελευταίο, αλλά κρίσιμο: η εκπαίδευση στα θέματα ΕΥΑ αποτελεί κρίσιμη παράμετρο και για το σύνολο του πληθυσμού, αλλά και στους εργαζόμενους ειδικότερα. Έχετε κάποιους προβληματισμούς για την παροχή καθολικής εκπαίδευσης στα θέματα αυτά;

Κ. Χατζηδάκης: Είναι σωστή η παρατήρηση. Πρέπει να δούμε πως θα υπάρχει μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση της κοινωνίας συνολικά γι' αυτά τα ζητήματα και θα έλεγα, καθώς στην Ελλάδα έχουμε πολλές μικρές επιχειρήσεις, η πρόκληση γίνεται ακόμα σημαντικότερη. Διότι η προσπάθεια πρέπει να απευθύνεται σε περισσότερους παραλήπτες του μηνύματος, αν θέλετε. Εκείνο που έχει σημασία είναι να στραφούμε ακόμα πιο πολύ στις μικρές επιχειρήσεις να τις ευαισθητοποιήσουμε ακόμα περισσότερο έτσι ώστε και σε αυτό το επίπεδο να έχουμε το απαιτούμενο αποτέλεσμα. Δεν σημαίνει ότι στις μεγαλύτερες ή τις μεσαίες επιχειρήσεις δεν υπάρχουν προβλήματα -για να μην παρεξηγηθώ-, αλλά λόγω της ιδιαιτερότητας της ελληνικής οικονομίας, νομίζω ότι πρέπει να γίνεται καταγραφή μιας μεγαλύτερης προσπάθειας της εκπαίδευσης, της ευαισθητοποίησης της επιχείρησης που έχει μικρότερο μέγεθος.

- Μια παγκόσμια ημέρα για τα θέματα ΕΥΑ αποτελεί αφορμή για συζήτηση σχετικά με την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Κάθε χρόνο, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας μιλά για νέες προτεραιότητες στα θέματα αυτά με αφορμή την ημέρα αυτή. Θα μπορούσαμε κατά τη γνώμη σας, ως χώρα, να προσεγγίσουμε σε μια βάση «365» τα ζητήματα αυτά για την εργασία;

Κ. Χατζηδάκης: Οι παγκόσμιες ημέρες έχουν πάντοτε ένα κάποιο νόημα, καθώς μας υπενθυμίζουν τις υποχρεώσεις μας για κάποια ζητήματα είτε αυτά αφορούν στην

εργασία, είτε στο περιβάλλον, είτε στην υγεία. Αυτό είναι και το νόημα της Παγκόσμιας Ημέρας Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, αλλά, αλίμονο, το θέμα αυτό να το θυμόμαστε, δυστυχώς, με ατυχήματα και δυστυχήματα. Είναι ένα θέμα, το οποίο δεν μας αφήνει να το ξεχάσουμε, αν και θα έπρεπε να είχαν διαμορφωθεί οι συνθήκες έτσι ώστε να το θυμόμαστε στην πράξη, δηλαδή αν είχαμε λιγότερα ατυχήματα. Άρα, πέρα από την ημέρα αυτή, πρέπει να δουλεύουμε 365 ημέρες τον χρόνο ως Υπουργείο, προκειμένου να διαμορφώσουμε καλύτερες συνθήκες υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας. Είναι θέμα, όχι μόνο εφαρμογής της εθνικής και της ευρωπαϊκής οδηγίας, είναι θέμα ανθρωπιάς, είναι θέμα ευαισθησίας απέναντι στους ανθρώπους.

Άρα είναι προτεραιότητά μας όχι μόνο αυτή τη μέρα αλλά κάθε μέρα να εργαζόμαστε προκειμένου να βελτιωθούν οι συνθήκες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων παντού στη χώρα και σε όλες τις επιχειρήσεις μικρές, μεσαίες, μεγάλες και αυτό θέλουμε να το κάνουμε σε συνεργασία, τόσο με τους εργαζόμενους όσο και με τους εργοδότες.

Η ύπαρξη του ΕΛΙΝΥΑΕ, η δραστηριοποίησή του έχει ιδιαίτερη χρησιμότητα. Θα αξιολογήσουμε τις θέσεις και τις προτάσεις του ΕΛΙΝΥΑΕ προκειμένου να βελτιώσουμε την κατάσταση και να μην υπάρχουν μόνο προθέσεις, αλλά και αντίστοιχα θετικά αποτελέσματα.

Το βίντεο της συνέντευξης είναι διαθέσιμο στο κανάλι του ΕΛΙΝΥΑΕ στο youtube, [εδώ](#).

Manal Azzi: Είναι σημαντικό οι φορείς της ΕΑΥ να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι ώστε να αντιμετωπίζουν τους νέους κινδύνους για τους εργαζομένους

Συνέντευξη στην Αλεξάνδρα Λεφοπούλου*

Η πανδημία της Covid-19 ανέτρεψε πολλά από όσα θεωρούσαμε ρουτίνα στον χώρο της εργασίας ωθώντας σε επαναδιατύπωση. Τα διδάγματα και οι εμπειρίες που αντλεί ο κόσμος της εργασίας, ιδιαίτερα στον χώρο της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (ΕΑΥ), ο ρόλος που θα μπορούσαν να διαδραματίσουν τα συστήματα ΕΑΥ σε κεντρικό επίπεδο σε αναδυόμενους κινδύνους ή νέες κρίσεις/απειλές και οι νέες τεχνολογίες, αποτελούν μέρος της συζήτησης με την Dr Manal Azzi, Senior Occupational Safety and Health (OSH) Specialist στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.



και με τις επιπτώσεις που αυτή δημιούργησε στον κόσμο της εργασίας. Ποια είναι η γνώμη σας για τα διδάγματα και τις εμπειρίες που αντλήθηκαν από τον κόσμο της εργασίας, ειδικά για την ΕΑΥ;

Manal Azzi: Η πανδημία COVID-19 έχει καταδείξει τη σημασία της ενίσχυσης των συστημάτων επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, ώστε να είναι ανθεκτικά και ικανά να αντιμετωπίσουν, τόσο τις συνεχιζόμενες απειλές για την ασφάλεια των εργαζομένων όσο και τις κρίσεις που μπορεί, χωρίς προειδοποίηση, να προκύψουν. Όχι μόνο οι εργαζόμενοι αντιμετώπισαν νέες προκλήσεις, λόγω του κινδύνου να νοσήσουν, αλλά και τα ίδια τα μέτρα περιορισμού του ιού στον κόσμο της εργασίας εμφάνισαν νέους κινδύνους που πρέπει να αντιμετωπιστούν από τους παράγοντες της ΕΑΥ.

- Η πανδημία λόγω COVID-19 έφερε τις κυβερνήσεις, τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και τον γενικό πληθυσμό αντιμέτωπους με πρωτοφανείς προκλήσεις, καθώς

- Η πανδημία έφερε στο προσκήνιο τον σημαντικό ρόλο του συντονισμού σε εθνικό επίπεδο έναντι νέων απειλών. Ποια είναι η γνώμη σας, σχετικά με τον ρόλο που θα

* Η Α. Λεφοπούλου είναι δημοσιογράφος, εξωτερική συνεργάτης του ΕΛΙΝΥΑΕ.

μπορούσαν να διαδραματίσουν τα συστήματα ΕΑΥ σε κεντρικό επίπεδο σε αναδυόμενους κινδύνους ή νέες κρίσεις/απειλές;

Manal Azzi: Η κρίση μάς έδειξε επίσης τη σημασία της ενσωμάτωσης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας ως βασικού παράγοντα στην αντιμετώπιση καταστάσεων έκτακτης ανάγκης, καθώς οι εργαζόμενοι βρέθηκαν στην πρώτη γραμμή της πανδημίας, ιδίως εκείνοι που εργάζονται στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και της αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης.

η δυνατότητα γρήγορης ανταλλαγής δεδομένων και μάλιστα καθώς εξελίσσεται μια κατάσταση, είναι ζωτικής σημασίας για τη λήψη κατάλληλων μέτρων για την προστασία των εργαζομένων

- Ποιες μπορεί να είναι οι στρατηγικές για την ενίσχυση των Εθνικών Συστημάτων Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας για την οικοδόμηση ανθεκτικότητας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι κρίσεις τώρα και στο μέλλον, με βάση τις εμπειρίες και τα διδάγματα που αντλήθηκαν από τον κόσμο της εργασίας;

Manal Azzi: Προκειμένου να ενισχυθούν και να δημιουργηθούν ανθεκτικά συστήματα ΕΑΥ, πρέπει να αναληφθεί δράση σε όλα τα πεδία που συνθέτουν ένα ολοκληρωμένο σύστημα ΕΑΥ. Αυτό θα περιλαμβάνει την εθνική πολιτική για την ΕΑΥ και το ρυθμιστικό πλαίσιο, το εθνικό θεσμικό πλαίσιο, τις υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας, τις πληροφορίες, τις συμβουλευτικές υπηρεσίες και την κατάρτιση σχετικά με την ΕΑΥ, τη συλλογή δεδομένων και την έρευνα και την ενίσχυση των συστημάτων διαχείρισης της ΕΑΥ σε επίπεδο επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων μηχανισμών στήριξης της ΕΑΥ στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και την άτυπη οικονομία.

- Οι ψηφιακές τεχνολογίες αποτέλεσαν βασικό εργαλείο για τη διασφάλιση της συνέχειας και της προσαρμογής των υπηρεσιών, την αύξηση της ικανότητας σε κρίσιμες υπηρεσίες, μεταξύ άλλων μέσω εταιρικών σχέσεων, καθώς και τη θέσπιση σχεδίων διαχείρισης κρίσεων. Ποιος μπορεί να είναι ο ρόλος της ψηφιακής οικονομίας στους κινδύνους για την ασφάλεια στην εποχή μετά την πανδημία;

Manal Azzi: Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, τα ψηφιακά εργαλεία έχουν αλλάξει, τόσο τον τρόπο εργασίας των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων όσο και τις επιπτώσεις στα συστήματα ΕΑΥ, όπως η επιθεώρηση εργασίας. Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, επιθεωρητές εργασίας σε πολλές χώρες, διενήργησαν εξ αποστάσεως επιθεωρήσεις όταν αυτό ήταν δυνατόν. Οι επιχειρήσεις που είχαν εργαζόμενους με τηλεργασία παρείχαν επίσης εικονική εκτίμηση κινδύνου για εργονομικούς κινδύνους, καθώς και τηλεκπαίδευση.

- Η ανταλλαγή μαζικών δεδομένων, για παράδειγμα, είναι ένα πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό, με μεγάλη σημασία, στην πρόσφατη πανδημική κρίση. Τι μπορεί να εφαρμοστεί σε μια στρατηγική ΕΑΥ τα επόμενα χρόνια;

Manal Azzi: Τα δεδομένα και η έρευνα σχετικά με την ΕΑΥ είναι απαραίτητα για την ανάπτυξη τεκμηριωμένων πολιτικών, νόμων και κανονισμών, στρατηγικών και άλλων μέτρων. Ειδικά σε περιόδους κρίσης, η δυνατότητα γρήγορης ανταλλαγής δεδομένων και μάλιστα καθώς εξελίσσεται μια κατάσταση, είναι ζωτικής σημασίας για τη λήψη κατάλληλων μέτρων για την προστασία των εργαζομένων. Στην περίπτωση της COVID-19, τα δεδομένα σχετικά με τα κρούσματα COVID-19 στον χώρο εργασίας είναι χρήσιμα για την ανάλυση του τρόπου εξάπλωσης του ιού και βοηθούν στον εντοπισμό ελλείψεων σε προληπτικά και προστατευτικά μέτρα.

- Ο νέος τρόπος εργασίας, μετατοπίζεται σε νέες μορφές ρυθμίσεων εργασίας, καθώς η τηλεργασία παρουσιάζει πολλές ευκαιρίες για τους εργαζομένους, αλλά δημιουργεί επίσης πιθανούς κινδύνους για την ΕΑΥ. Ποιες μπορεί να είναι οι νέες δεξιότητες και ικανότητες για τον τομέα της ΕΑΥ; Μπορούμε να μιλήσουμε για μια νέα ανάγκη επαναπροσδιορισμού δεξιοτήτων και προσόντων;

Manal Azzi: Νέες μορφές εργασίας που ήρθαν στο προσκήνιο κατά τη διάρκεια της πανδημίας, όπως η τηλεργασία, παρουσιάζουν ευκαιρίες για τους εργαζόμενους, ενώ ταυτόχρονα τους εκθέτουν σε πιθανούς νέους κινδύνους. Οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με την τηλεργασία ενδέχεται να αντιμετωπίσουν κοινωνική απομόνωση, δυσκολίες επικοινωνίας, ψυχοκοινωνικούς και/ή εργονομικούς κινδύνους και επιπτώσεις στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Είναι σημαντικό οι φορείς της ΕΑΥ να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι ώστε να αντιμετωπίζουν αυτούς τους νέους

Η συνέντευξη έγινε στα Αγγλικά. Το πρωτότυπο κείμενο είναι διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο του ΕΛΙΝΥΑΕ [εδώ](#).

...πρέπει να αναληφθεί δράση σε όλα τα πεδία που συνθέτουν ένα ολοκληρωμένο σύστημα ΕΑΥ

κινδύνους για τους εργαζομένους.

- Κίνδυνοι βιωσιμότητας και ασφάλειας. Ποιες θα πρέπει να είναι οι προτεραιότητες για τη βιομηχανία τα επόμενα χρόνια;

Manal Azzi: Πολλές αλλαγές στον κόσμο της εργασίας, οι οποίες εφαρμόστηκαν γρήγορα λόγω της φύσης της κρίσης, για παράδειγμα, της τηλεργασίας ή της χρήσης μέσων ατομικής προστασίας, έχουν γίνει πλέον μέρος της νέας κανονικότητας για πολλούς εργαζόμενους. Είναι σημαντικό η έρευνα να εξετάσει τους κινδύνους αυτών των αλλαγών και να δημιουργηθούν πολιτικές και κατευθυντήριες γραμμές για τους εργαζόμενους, ανάλογα με την περίπτωση.

Η Dr. Manal Azzi είναι ειδική εμπειρογνώμονας σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO). Στα 16 χρόνια που συνεργάζεται με την Οργάνωση, είχε την ευκαιρία να επιβλέπει παρεμβάσεις σε όλο τον κόσμο. Διαχειρίζεται το έργο της Οργάνωσης σε θέματα όπως η χημική ασφάλεια και το περιβάλλον και ηγείται των θεμάτων που αφορούν στην προώθηση της υγείας στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βελτιωμένης ευεξίας, της διατροφής στην πρόληψη του άγχους, των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, της βίας και της κατάχρησης ουσιών στον κόσμο της εργασίας.

Η Dr. Manal Azzi είναι κάτοχος PhD στα θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (Σχολή Επιστημών Υγείας και Ιατρικής-Πανεπιστήμιο του Surrey, Ηνωμένο Βασίλειο), μεταπτυχιακού στο εργατικό δίκαιο, LL.M (University of Leicester), μεταπτυχιακού στη διατροφή και BSc στις περιβαλλοντικές και δημόσιες επιστήμες υγείας (American University of Beirut) και πτυχίο στη βιοχημεία, την ανθρώπινη φυσιολογία και την εκπαίδευση υγείας (Πανεπιστήμιο του Sydney).

Ετοιμότητα για έκτακτες καταστάσεις στους χώρους εργασίας και κατοικίας

Ερευνητικά δεδομένα

Των: Εύης Γεωργιάδου, Δήμητρας Πινότση*

Η φετινή 28η Απριλίου, Παγκόσμια Ημέρα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία εστιάζει στην ανάγκη ενίσχυσης των συστημάτων υγείας και ασφάλειας της εργασίας ως αναγκαίο όρο για την ετοιμότητα απέναντι σε κρίσεις και έκτακτες καταστάσεις. Η ανάγκη και η σημασία αυτή υπογραμμίζεται και από τα δεδομένα έρευνας που διενεργήθηκε από το ΕΛΙΝΥΑΕ σχετικά με τις έκτακτες καταστάσεις κινδύνου στους χώρους εργασίας. Στο προηγούμενο τεύχος παρουσιάστηκαν δεδομένα σχετικά με την προστασία από τον νέο κορωνοϊό στους χώρους εργασίας. Στο παρόν τεύχος παρουσιάζεται το δεύτερο μέρος της έρευνας, εστιάζοντας σε θέματα αντίληψης κινδύνου, ετοιμότητας, ανάπτυξης κουλτούρας πρόληψης και εκπαίδευσης σχετικά με φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές, επιδημίες και άλλες έκτακτες καταστάσεις κινδύνου σε χώρους εργασίας και κατοικίας.

Εισαγωγή

Την περίοδο 8/9/2020 έως 13/10/2020 πραγματοποιήθηκε έρευνα του ΕΛΙΝΥΑΕ σχετικά

με τις έκτακτες καταστάσεις κινδύνου σε χώρους εργασίας και κατοικίας την εποχή της πανδημίας COVID-19. Η έρευνα διεξήχθη μέσω ειδικού ερευνητικού εργαλείου (ερωτηματολογίου), το οποίο διανεμήθηκε στο κοινό μέσω διαδικτύου με τη χρήση ηλεκτρονικής πλατφόρμας (ΕΛΙΝΥΑΕ 2020). Για τη σύνταξη του εργαλείου, μεταξύ άλλων, ελήφθησαν υπόψη σχετικά ερευνητικά εργαλεία που διερευνούν την αντίληψη κινδύνου για τις έκτακτες καταστάσεις (Γεωργιάδου κ.ά. 2019, UNESCO 2018, FEMA 2014), ερωτηματολόγιο για ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου (Lindström et al. 2000), οι κατευθυντήριες οδηγίες του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA 2020) και οι οδηγίες που εκπονήθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων σε συνεργασία με το ΕΛΙΝΥΑΕ για την προστασία από τον νέο κορωνοϊό στους χώρους εργασίας (ΥΠΕΚΥΠ-ΕΛΙΝΥΑΕ 2020).

Το εξεταζόμενο δείγμα αποτελείται από ενήλικες που κατοικούν στην Ελλάδα, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικιακής ομάδας και μορφωτικού επιπέδου. Για την εφαρμογή του τηρήθηκαν όλοι οι όροι σχετικά με την εξασφάλιση του απόρρητου των προσωπικών δεδομένων, όπως αυτοί ορίζονται νομοθετι-

κά. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 1.288 ερωτηματολόγια.

Η ηλικία του δείγματος κυμαίνεται από 18 ως 70 έτη, με μέση τιμή τα 45,4 (±9,5) έτη. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (80,3%) είναι εργαζόμενοι μισθωτοί του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (είτε με τυπικά μισθωτή σχέση, είτε με εξαρτημένη εργασία και αμοιβή με δελτίο παροχής υπηρεσιών). Το 5,5% είναι ιδιοκτήτες επιχείρησης που απασχολεί προσωπικό και το 10,9% αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό.

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». Το επίπεδο σημαντικότητας 0,05 θεωρείται ότι είναι το επίπεδο των στατιστικά σημα-

ντικών διαφορών.

Στο προηγούμενο τεύχος παρουσιάστηκαν δεδομένα σχετικά με την προστασία από τον νέο κορωνοϊό στους χώρους εργασίας (Γεωργιάδου κ.ά. 2020). Στο παρόν τεύχος παρουσιάζεται το δεύτερο μέρος της έρευνας, εστιάζοντας σε θέματα αντίληψης κινδύνου, ετοιμότητας, ανάπτυξης κουλτούρας πρόληψης και εκπαίδευσης σχετικά με φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές, επιδημίες και άλλες έκτακτες καταστάσεις κινδύνου σε χώρους εργασίας και κατοικίας.

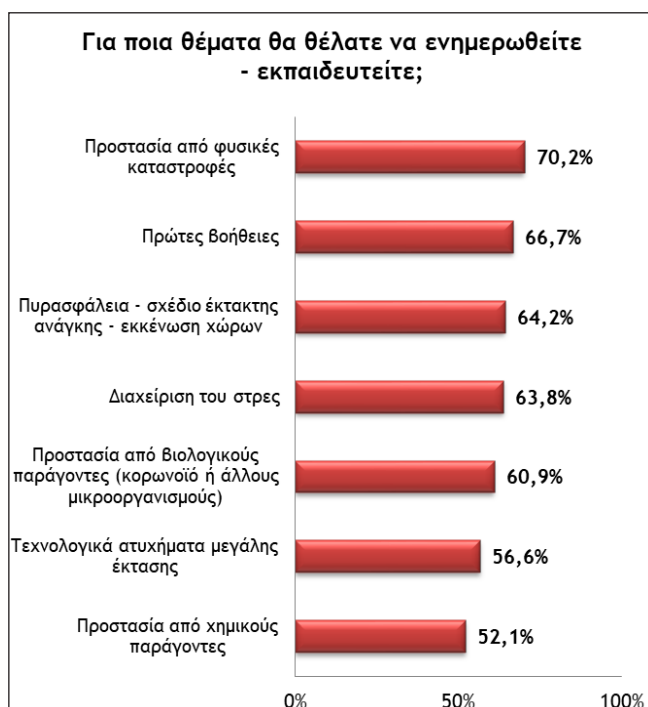
Αντίληψη κινδύνου, ενημέρωση και εκπαίδευση για έκτακτες καταστάσεις στους χώρους εργασίας και κατοικίας

Στο πλαίσιο της έρευνας **διερευνήθηκε ο βαθμός ενη-**

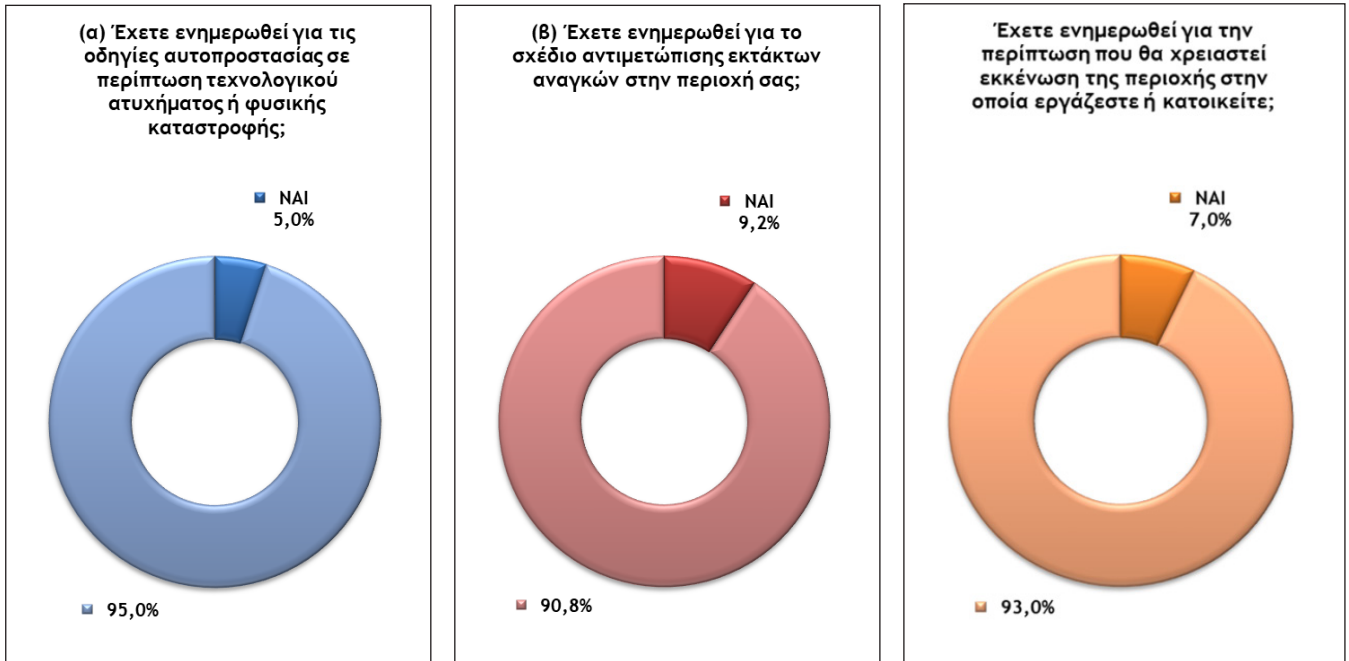
μέρωσης και εκπαίδευσης των εργαζομένων και του κοινού για έκτακτες καταστάσεις κινδύνου στους χώρους εργασίας. Οι ερωτηθέντες απάντησαν σε ερωτήματα σχετικά με τα θέματα για τα οποία έχουν εκπαιδευθεί ή επιθυμούν να ενημερωθούν και να εκπαιδευτούν στον χώρο εργασίας τους και αφορούν στην προετοιμασία τους για έκτακτες καταστάσεις κινδύνου. Όπως φαίνεται στο **Διάγραμμα 1**, τα συχνότερα αναφερόμενα θέματα για τα οποία έχουν εκπαιδευτεί είναι η χρήση πυροσβεστικών μέσων (43,0%), οι πρώτες βοήθειες (42,1%) και η εκκένωση χώρων εργασίας (41,3%), ενώ το 12,2% ανέφερε ότι έχει εκπαιδευτεί για προστασία από φυσικές καταστροφές. Όπως φαίνεται, ωστόσο, στο **Διάγραμμα 2**, η προστασία



Διάγραμμα 1: Εκπαίδευση στους χώρους εργασίας.



Διάγραμμα 2: Προτεινόμενα θέματα ενημέρωσης-εκπαίδευσης.



Διάγραμμα 3 (α,β,γ): Ενημέρωση από τον Δήμο ή την Περιφέρεια.

από φυσικές καταστροφές αποτελεί το συχνότερο αναφερόμενο θέμα για το οποίο οι συμμετέχοντες επιθυμούν να ενημερωθούν ή να εκπαιδευτούν.

Διερευνήθηκε επίσης ο **βαθμός ενημέρωσης των συμμετεχόντων από τις αρχές του Δήμου ή της Περιφέρειας στην οποία κατοικούν**, σε σχέση με την προετοιμασία

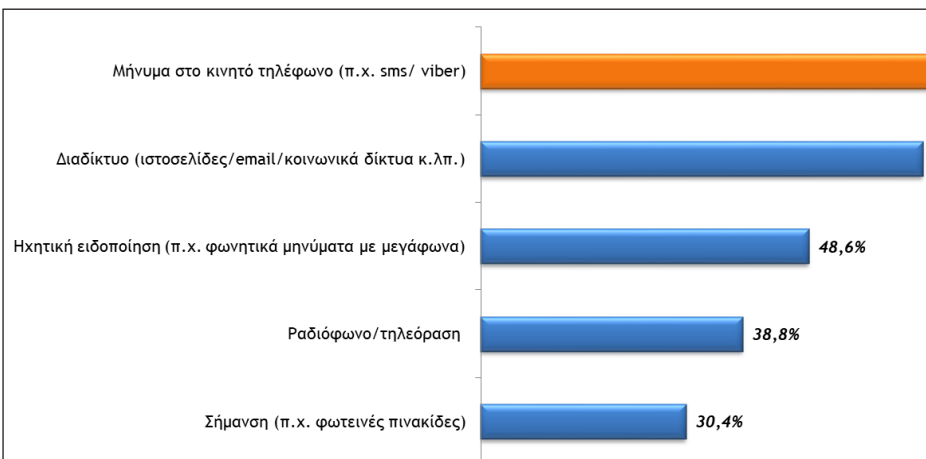
τους απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις. Το ποσοστό των ερωτηθέντων που έχουν λάβει σχετική ενημέρωση κυμαίνεται από 5,0% ως 9,2% (**Διάγραμμα 3 α,β,γ**).

Στην έρευνα αποτυπώνονται οι προτιμήσεις των ερωτηθέντων για **τον τρόπο ειδοποίησης** από τις υπηρεσίες πολιτικής προστασίας σε περίπτωση που κάποια έκτακτη

κατάσταση βρίσκεται σε εξέλιξη (**Διάγραμμα 4**). Φαίνεται ότι ο προτιμώμενος τρόπος είναι το μήνυμα στο κινητό τηλέφωνο και ακολουθεί το διαδίκτυο. Σημαντικό, ωστόσο, ποσοστό των ερωτηθέντων επιλέγει και άλλους τρόπους ειδοποίησης όπως η ηχητική ειδοποίηση και η σήμανση.

Διερευνήθηκε η αντίληψη κινδύνου των συμμετεχόντων, η **ευαισθητοποίηση** και η **ετοιμότητα** απέναντι σε διάφορες έκτακτες καταστάσεις που αφορούν σε επιδημίες, φυσικά φαινόμενα και φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές, καθώς και άλλες έκτακτες καταστάσεις.

Η αντίληψη κινδύνου και η υποκειμενική εκτίμηση για τον βαθμό προετοιμασίας απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις μετρήθηκε σε μια κλίμακα από 1 (καθόλου) ως

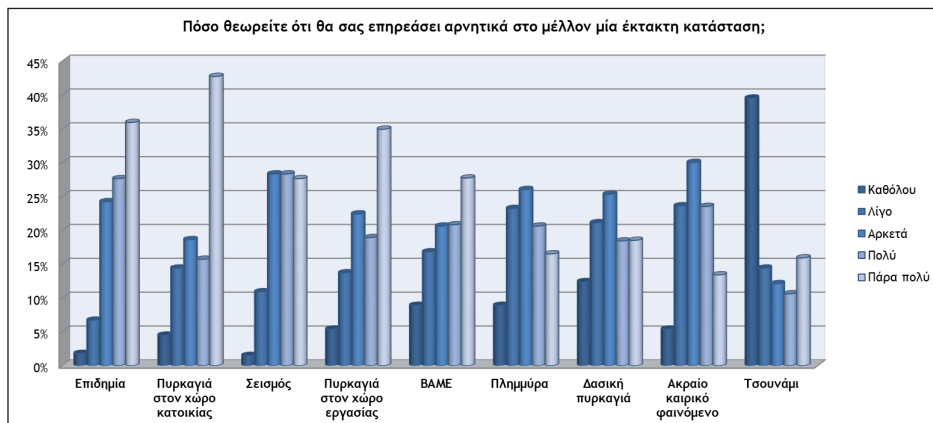


Διάγραμμα 4: Προτιμώμενος τρόπος ειδοποίησης κατά τη διάρκεια έκτακτης κατάστασης που βρίσκεται σε εξέλιξη.

5 (πάρα πολύ) και παρουσιάζονται στο **Διάγραμμα 5** και στο **Διάγραμμα 6**, αντίστοιχα. Φαίνεται ότι η επιδημία είναι η έκτακτη κατάσταση που απασχολεί περισσότερο τους ερωτηθέντες. Ακολουθούν άλλες έκτακτες καταστάσεις, με το τσουνάμι να είναι αυτή που απασχολεί λιγότερο τον πληθυσμό. Διαπιστώνεται ότι το ποσοστό αυτών που αισθάνονται ότι είναι «καθόλου» ή «λίγο» προετοιμασμένοι για όλες τις έκτακτες καταστάσεις κυμαίνεται από 45,8% (επιδημία) έως 80,9% (τσουνάμι).

Συμπεράσματα - Συζήτηση

Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώνεται ότι στον χώρο εργασίας οι εργαζόμενοι συχνότερα έχουν εκπαιδευτεί για θέματα όπως η χρήση πυροσβεστικών μέσων, οι πρώτες βοήθειες και η εκκένωση των χώρων εργασίας. Από τα ποσοστά που καταγράφονται ωστόσο συνολικά για τα θέματα εκπαίδευσης για έκτακτες καταστάσεις, αποτυπώνεται ότι υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης. **Η εκπαίδευση στον χώρο εργασίας** αποτελεί ένα κρίσιμο παράγοντα και για την πρόληψη, αλλά και για την ετοιμότητα αντιμετώπισης εκτάκτων καταστάσεων στον χώρο εργασίας και κατοικίας. Η σημασία της εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας για την ενίσχυση της ετοιμότητας των εργαζομένων απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις υπογραμμίζεται και στη διεθνή βιβλιογραφία (π.χ. Onifade



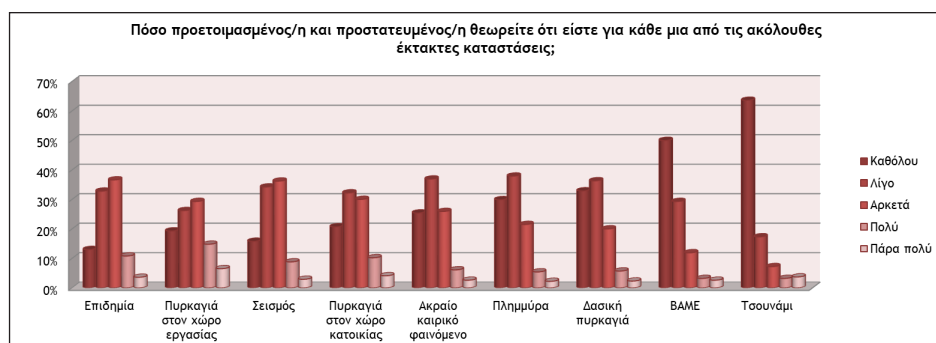
Διάγραμμα 5: Αντίληψη κινδύνου για έκτακτες καταστάσεις.

2021, Renschler et al. 2016). Οι προτιμήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα για τα θέματα για τα οποία θα επιθυμούσαν να ενημερωθούν και να εκπαιδευτούν στο μέλλον, σε συνδυασμό με το χαμηλό ποσοστό που διαπιστώνεται για την ενημέρωση από τον Δήμο και την Περιφέρεια για φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές που έχει προηγηθεί, υπογραμμίζει τις προτεραιότητες σε αυτό το ζήτημα.

Στην έρευνα **διερευνήθηκαν οι προτιμήσεις σχετικά με τον τρόπο ειδοποίησης** από τις υπηρεσίες πολιτικής προστασίας σε περίπτωση που κάποια έκτακτη κατάσταση βρίσκεται σε εξέλιξη. Συχνότερα αναφέρθηκε το μή-

νυμα στο κινητό τηλέφωνο και ακολουθεί το διαδίκτυο. Τα αποτελέσματα είναι αντίστοιχα με την έρευνα του 2019 και με άλλες αντίστοιχες μελέτες που έχουν διεξαχθεί σε άλλες χώρες (Γεωργιάδου κ.ά. 2019).

Σχετικά με έκτακτες καταστάσεις κινδύνου όπως οι φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές και τα ακραία καιρικά φαινόμενα, φαίνεται από τα αποτελέσματα της έρευνας ότι επηρεάζει την **αντίληψη κινδύνου** στατιστικά σημαντικά ο τόπος κατοικίας ή/και ο τόπος εργασίας, καθώς και η εμπειρία από αντίστοιχα γεγονότα στο παρελθόν. Για παράδειγμα, υπάρχει επίδραση στατιστικά σημαντική ως



Διάγραμμα 6: Υποκειμενική εκτίμηση ετοιμότητας απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις.

προς το πόσο ανησυχούν οι ερωτηθέντες που κατοικούν ή εργάζονται κοντά σε βιομηχανική δραστηριότητα σε σχέση με τον κίνδυνο ενός τεχνολογικού ατύχηματος μεγάλης έκτασης, αυτοί που εργάζονται κοντά στη θάλασσα σε σχέση με κίνδυνο τσουνάμι, αυτοί που εργάζονται σε περιοχή που έχει πληγεί από φυσικά φαινόμενα (σεισμό, πλημμύρα, ακραία καιρικά φαινόμενα) σε σχέση με το κίνδυνο εκδήλωσης νέων αντίστοιχων φαινομένων κ.ά. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται και στην αντίστοιχη έρευνα του 2019 που διεξήχθη από το ΕΛΙΝΥΑΕ (Γεωργιάδου κ.ά. 2019), όπως επίσης και σε άλλες αντίστοιχες μελέτες που αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία (π.χ. Paragiannaki et al. 2019, Brown et al. 2018, Becker et al. 2017).

Διαπιστώνεται ότι η ευαισθητοποίηση του πληθυσμού επιδρά θετικά, στατιστικά σημαντικά, στην ετοιμότητά του απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις.

Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα μεταξύ των διαφορετικών εκτάκτων καταστάσεων, φαίνεται ότι στην παρούσα έρευνα η επιδημία είναι η έκτακτη κατάσταση που απασχολεί περισσότε-

ρο τους ερωτηθέντες και ακολουθούν άλλες έκτακτες καταστάσεις (πυρκαγιά στον χώρο κατοικίας, σεισμός, πυρκαγιά στον χώρο εργασίας, άλλες φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές), με το τσουνάμι να είναι αυτό που απασχολεί λιγότερο τον πληθυσμό. Παρατηρούνται ορισμένες διαφοροποιήσεις σε σχέση με την αντίστοιχη έρευνα που διενεργήθηκε το 2019 (Γεωργιάδου κ.ά. 2019). Στην έρευνα του 2019 απασχολούσε περισσότερο τον πληθυσμό ο κίνδυνος ενός σεισμού, η πυρκαγιά στο σπίτι, οι θυελλώδεις άνεμοι και ακολουθούσε η επιδημία και άλλες έκτακτες καταστάσεις. Είναι φανερό η επίδραση της εξέλιξης της πανδημίας COVID-19 σε σχέση με την αντίληψη κινδύνου του πληθυσμού στην έρευνα του 2020. Στην έρευνα του 2020, διαπιστώνεται στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση της αντίληψης κινδύνου σε σχέση με την ηλικία των ερωτηθέντων. Φαίνεται ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία ανησυχούν περισσότερο για την αρνητική επίδραση στο μέλλον από ένα τεχνολογικό ατύχημα μεγάλης έκτασης, μια επιδημία ή ένα σεισμό. Το γεγονός αυτό ερμηνεύεται σε σχέση με την επίδραση της προηγούμενης εμπειρίας από σχετικά συμβάντα που επηρεάζουν την αντίληψη κινδύνου.

Διαπιστώνεται επίσης ότι **επιδρά στατιστικά σημαντικά στην αύξηση του βαθμού ανησυχίας δηλ. στην ευαισθητοποίηση των ερωτηθέν-**

των η εκπαίδευση σε θέματα εκτάκτων καταστάσεων στον χώρο εργασίας. Το γεγονός αυτό πιθανά ερμηνεύεται από την αύξηση του βαθμού ευαισθητοποίησης και ανάπτυξης κουλτούρας πρόληψης που σχετίζεται με τη διαδικασία της εκπαίδευσης για αυτά τα θέματα. Στατιστικά σημαντικά επιδρά στο βαθμό ευαισθητοποίησης για δασική πυρκαγιά και τσουνάμι η προηγούμενη ενημέρωση των ερωτηθέντων από το Δήμο ή την Περιφέρεια για τις οδηγίες αυτοπροστασίας και το σχέδιο έκτακτης ανάγκης στην περιοχή.

Όσον αφορά στην **ετοιμότητα απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις**, μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων στην έρευνα του 2020 δηλώνουν ότι αισθάνονται ότι είναι «καθόλου» ή «λίγο» προετοιμασμένοι για όλες τις έκτακτες καταστάσεις σε σχέση με αυτούς που αισθάνονται από «αρκετά» έως «πάρα πολύ» προετοιμασμένοι, με εξαίρεση την επιδημία, για την οποία δηλώνουν λίγο καλύτερα προετοιμασμένοι σε σχέση με τις άλλες έκτακτες καταστάσεις. Διαπιστώνεται μια διαφοροποίηση στα αποτελέσματα σε σχέση με την έρευνα του 2019. Το ποσοστό των συμμετεχόντων που δήλωνε ότι είναι «πολύ» ή «πάρα πολύ» προετοιμασμένοι για διάφορες έκτακτες καταστάσεις (σεισμό, πυρκαγιά στο σπίτι, δασική πυρκαγιά, βιομηχανικό ατύχημα μεγάλης έκτασης, πλημμύρα) στην έρευνα

του 2019, ήταν μεγαλύτερο σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό αυτών που δηλώνουν το ίδιο στην έρευνα του 2020, εκτός από το θέμα της επιδημίας όπου ισχύει το αντίστροφο. Αυτό ερμηνεύεται από την ανάπτυξη κουλτούρας πρόληψης απέναντι στην πανδημία COVID-19 που αναπτύχθηκε στο μεσοδιάστημα και ενδεχομένως σχετίζεται με την εκδήλωση σοβαρών φυσικών φαινομένων σε διάφορες περιοχές της χώρας (σεισμός, πλημμύρα, ακραία καιρικά φαινόμενα) που επηρεάζουν την ευαισθητοποίηση του πληθυσμού και κατά συνέπεια το βαθμό υποκειμενικής εκτίμησης της ετοιμότητας του απέναντι σε τέτοιου είδους φαινόμενα.

Διαπιστώνεται ότι **η ευαισθητοποίηση του πληθυσμού επιδρά θετικά στατιστικά σημαντικά στην ετοιμότητά του απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις**. Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνει αντίστοιχα συμπεράσματα από τη διεθνή βιβλιογραφία (Ryan et al. 2020).

Επίσης, από την έρευνα διαπιστώνεται ότι **επηρεάζει θετικά, στατιστικά σημαντικά, την ετοιμότητα του πληθυσμού απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις η ενημέρωση που έχει προηγηθεί από τον Δήμο ή την Περιφέρεια**. Ωστόσο, τα χαμηλά ποσοστά των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι έχουν ενημερωθεί από τις υπηρεσίες του Δήμου ή της Περιφέρειας για τα σχετικά ζητήματα, υπογραμμίζουν την ανάγκη

ενίσχυσης των σχετικών διαδικασιών για να προχωρήσουν οι σχετικές διαδικασίες. Η σημασία της ενημέρωσης και εκπαίδευσης του πληθυσμού για τη μείωση της διακινδύνευσης από καταστροφές υπογραμμίζεται στη σχετική βιβλιογραφία (π.χ. Righi et al. 2021, Appleby-Arnold 2021). Επισημαίνεται, επίσης, ότι υπάρχουν σχετικές προβλέψεις της νομοθεσίας όπως η ΚΥΑ 172058/2016 για την εφαρμογή της οδηγίας Seveso III στη χώρα μας, κατευθυντήριες οδηγίες της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας για διάφορα είδη καταστροφών με προβλέψεις που αφορούν στην ενημέρωση του κοινού και σχετικές οδηγίες αυτοπροστασίας (π.χ. ΓΓΠΠ 2019).

Η **σημασία της συνδυασμένης εφαρμογής** της νομοθεσίας και των διαδικασιών για την υγεία και ασφάλεια της εργασίας με τους αντίστοιχους κανονισμούς για τα τεχνολογικά ατυχήματα μεγάλης έκτασης και την πολιτική προστασία με σκοπό την πρόληψη και την ετοιμότητα απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις, έχει αναδειχθεί σε προηγούμενες έρευνες και σχετικές αναφορές (Γεωργιάδου 2001, ΕΛΙΝΥΑΕ 2008, Georgiadou 2018). **Αυτό το συμπέρασμα επιβεβαιώνεται και από τα ερευνητικά δεδομένα της τρέχουσας έρευνας του 2020**. Διαπιστώθηκε ότι **επηρεάζει θετικά, στατιστικά σημαντικά, την ετοιμότητα του πληθυσμού απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις η προηγούμε-**

νη εκπαίδευση στον χώρο εργασίας για έκτακτες καταστάσεις, η ύπαρξη και η λειτουργία θεσμών ΥΑΕ, όπως ο Τεχνικός Ασφάλειας, ο Γιατρός Εργασίας και ο Εκπρόσωπος ΥΑΕ ή η ΕΥΑΕ. Αξίζει να επισημάνουμε ιδιαίτερα τη σημασία της ύπαρξης και δραστηριοποίησης Αντιπροσώπου ή Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων ως θεσμών που μπορεί να συμβάλλουν σημαντικά στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων, στην ενεργό συμμετοχή τους στα ζητήματα πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου και ετοιμότητας απέναντι σε έκτακτες καταστάσεις κινδύνου στο χώρο εργασίας.

Από τα ευρήματα της έρευνας, υπογραμμίζεται η ανάγκη ένταξης των προσπαθειών όλων των εμπλεκόμενων για τη λήψη μέτρων προστασίας στους χώρους εργασίας, την ενημέρωση και την εκπαίδευση εργαζομένων και κοινού για έκτακτες καταστάσεις κινδύνου και την ανάπτυξη κουλτούρας πρόληψης. Ιδιαίτερα αναδεικνύεται η ανάγκη αξιοποίησης των θεσμικών διαδικασιών για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (π.χ. εκτίμηση και διαδικασίες πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου, εκπαίδευση, υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων) για τη μείωση της διακινδύνευσης από φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές και επιδημίες.

Αναφορές

- [1]. Γεωργιάδου Ε. (2001). Βιομηχανικά Ατυχήματα Μεγάλης Έκτασης – Μεθοδολογικός & Πληροφοριακός Οδηγός. Εκδ. ΕΛΙΝΥΑΕ.
- [2]. Γεωργιάδου Ε., Πινότση Δ., Κουκουλάκη Θ., Καψάλη Κ. (2019). Προκλήσεις για την πρόληψη και ετοιμότητα αντιμετώπισης εκτάκτων καταστάσεων στις σημερινές συνθήκες. 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την ΥΑΕ «Με το βλέμμα στο μέλλον». ΕΛΙΝΥΑΕ, Αθήνα, 2019.
- [3]. Γεωργιάδου Ε., Πινότση Δ., Κουκουλάκη Θ., Καψάλη Κ. (2020). Ερευνητικά δεδομένα για την προστασία από τον νέο κορωνοϊό στους χώρους εργασίας. ΕΛΙΝΥΑΕ, Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας, 81, 7-15.
- [4]. ΓΓΠΠ (2019). Ξέρεις πώς να προστατευτείς; Οδηγίες αυτοπροστασίας από καταστροφές. Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας.
- [5]. ΕΛΙΝΥΑΕ (2008). Συνδυασμένη εφαρμογή της νομοθεσίας για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και τα βιομηχανικά ατυχήματα μεγάλης έκτασης σας εργαλείο πρόληψης. Εκδ. ΕΛΙΝΥΑΕ, Αθήνα.
- [6]. ΕΛΙΝΥΑΕ (2020). Έκθεση έρευνας: «Έκτακτες καταστάσεις κινδύνου στην εποχή της πανδημίας COVID-19».
- [7]. ΥΠΕΚΥΠ-ΕΛΙΝΥΑΕ (2020). Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΥΠΕΚΥΠ), Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ). Κατευθυντήριες οδηγίες: Κορωνοϊός (SARS-CoV-2) - Οδηγίες και μέτρα πρόληψης σε εργασιακούς χώρους.
- [8]. Appleby-Arnold S., Brockdorff N., Callus C. (2021). Developing a “culture of disaster preparedness”: The citizens’ view. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 56.
- [9]. Becker J.S., Paton D., Johnston D.M., Ronan K.R., McClure J. (2017). The role of prior experience in informing and motivating earthquake preparedness. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 22, p. 179-193.
- [10]. Brown P., Daigneault A.J., Tjernström E., Zou W. (2018). Natural disasters, social protection, and risk perceptions. *World Development*, 104, p. 310-325.
- [11]. Georgiadou E. (2018). Occupational safety and health as a tool for effective prevention and emergency response policies for natural and technological disasters. 5th International Conference on Civil Protection and New Technologies Safe Kozani 2018, Kozani, Greece, 2018.
- [12]. EU-OSHA (2020). COVID-19: guidance for the workplace. [European Agency for Safety and Health at Work](#).
- [13]. FEMA (2014). Disaster Preparedness Surveys Database: Public, Businesses, and Schools.
- [14]. Lindström K., Dallner M., Elo A.-L., Gamberale F., Knardahl S., Ørhede E., Skogstad A., Hottinen V. (2000). Validation of the general nordic questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work. *Nord 2000:12*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- [15]. Onifade M. (2021). Towards an emergency preparedness for self-rescue from underground coal mines. *Process Safety and Environmental Protection*, 149.
- [16]. Papagiannaki K., Diakakis M., Kotroni V., Lagouvardos K., & Andreadakis E. (2019). Hydrogeological and Climatological Risks Perception in a Multi-Hazard Environment: The Case of Greece. *Water*, 11.
- [17]. Renschler L.A., Terrigino E.A., Azim S., Snider E., Rhodes D.L., Cox C.C. (2016). Employee Perceptions of Their Organization’s Level of Emergency Preparedness Following a Brief Workplace Emergency Planning Educational Presentation. *Safety and Health at Work*, 7, 2, p. 166-170.
- [18]. Righi E., Lauriola P., Ghinoi A., et al. (2021). Disaster risk reduction and interdisciplinary education and training. *Progress in Disaster Science*.
- [19]. Ryan B., Johnston K.A., Taylor M., McAndrew R. (2020). Community engagement for disaster preparedness: A systematic literature review. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 49.
- [20]. UNESCO (2018). Participate in the citizen awareness survey on disaster preparedness.

Διερεύνηση επιπολασμού μυοσκελετικών διαταραχών εργαζομένων

των: Α. Ξυδέα-Κικεμένη*, Ι. Τζούμαρη**, Χρ. Δρίβα***, Μ. Γκουτζίδου****

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στην καταγραφή του εντοπισμού μυοσκελετικών διαταραχών τριών εργασιακών ομάδων και τη συσχέτιση της επιβάρυνσης της μυοσκελετικής υγείας των εργαζομένων με δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά.

Περίληψη

Υλικό & Μεθοδολογία: Το δείγμα αποτέλεσαν 424 εργαζόμενοι, εκ των οποίων 150 αγρότες του νομού Κορινθίας, 104 δικαστικοί λειτουργοί των νομών Μαγνησίας, Λάρισας και Θεσσαλονίκης και 170 κτηνίατροι του Δημοσίου, στους οποίους διανεμήθηκε κατά την περίοδο 2017-2019 το ερωτηματολόγιο Nordic (NMQ), στην ελληνική σταθμισμένη μορφή του. Η στατιστική επεξεργασία έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS και η ανάλυση συσχέτισης με τον έλεγχο χ^2

και τη χρήση παραμετρικών και μη παραμετρικών τεστ.

Αποτελέσματα: Αγρότες: Μυοσκελετικός πόνος κατά τους 12 τελευταίους μήνες διαπιστώνεται σε 64,7% των αγροτών (όλοι άνδρες), μέσης ηλικίας $40 \pm 4,8$ ετών, ενώ δυσκολίες στην καθημερινή εργασία αντιμετωπίζει το 30,7% με επικρατέστερες εντοπίσεις στην περιοχή της οσφυϊκής μοίρας (27,3%), τους ώμους (14,7%), τον αυχένα (14%), τους καρπούς / χέρια (12,7%) και τα γόνατα (10,7%). Σημαντική συσχέτιση παρατηρήθηκε μεταξύ του πόνου στους αγκώνες και των ετών εργασίας ($p = 0,023$), μεταξύ του πόνου στους ώμους και του ωραρίου εργασίας ($p = 0,018$) και οριακή συσχέτιση μεταξύ μυοσκελετικού πόνου και ηλικίας ($p = 0,054$).

Δικαστικοί: Το δείγμα αποτελείται από 67,3 % γυναίκες και 32,7 % άνδρες, μέσης ηλικίας $47,2 \pm 9,0$ ετών. 88,46 % δήλωσε ότι έχει αντιμετωπίσει τον τελευταίο χρό-

νο μυοσκελετικό πρόβλημα τουλάχιστον σε μία περιοχή, ενώ ως προς τον εντοπισμό εμφανίζονται ενοχλήσεις κυρίως στον αυχένα (57,7%), τους ώμους και την ωμοπλατιαία περιοχή (51%), το κάτω μέρος της ράχης (50%) και την πηχεοκαρπική (28,8%). Σημαντική συσχέτιση παρατηρήθηκε μεταξύ του φύλου και των ενοχλήσεων σε αυχένα ($p = 0,001$) και ώμους/ωμοπλατιαίες περιοχές ($p = 0,012$) κατά τους τελευταίους 12 μήνες, αλλά και την τελευταία εβδομάδα ($p = 0,035$ και $p = 0,09$ αντίστοιχα) και του ΔΜΣ και των ενοχλήσεων στο κάτω μέρος της ράχης ($p = 0,013$).

Κτηνίατροι: Το δείγμα αποτελείται από 58,9% γυναίκες και 41,1% άνδρες, μέσης ηλικίας $53,6 \pm 11,2$ ετών. 78% εμφάνισαν τουλάχιστον μια φορά μυοσκελετικό πόνο σε μια περιοχή, ενώ πολλοί αντιμετώπισαν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους πρόβλημα με εντόπιση το κάτω μέρος της ράχης (73%), τον αυχέ-

* Α. Ξυδέα-Κικεμένη, Αν. Καθηγήτρια Επαγγελματικής Υγείας, ΠαΔΑ

** Ι. Τζούμαρη, Γενικός Ιατρός

*** Χρ. Δρίβα, Ιατρός Εργασίας

**** Μ. Γκουτζίδου, Τεχνολόγος Ιατρικών Εργαστηρίων

να (69.7%), τις ωμοπλατιαίες περιοχές και τους ώμους (64.4%), τα γόνατα (61.4%) και τους καρπούς-χέρια τους (60.4%). Σημαντική συσχέτιση παρατηρήθηκε μεταξύ του φύλου και ενοχλήσεων σε γοφούς ($p = 0,040$) και γόνατα ($p = 0,039$), μεταξύ της ηλικίας και ενοχλήσεων στους γοφούς ($p = 0,012$) και μεταξύ προϋπηρεσίας και μυοσκελετικού πόνου ($p = 0,015$).

Συμπεράσματα

Οι μυοσκελετικές διαταραχές είναι ιδιαίτερα συχνές στους υπό διερεύνηση εργαζόμενους, ανεξαρτήτως κλάδου και είδους απασχόλησης, και συσχετίζονται με τις εργασιακές τους δραστηριότητες.

Λέξεις-κλειδιά: ΜΣΔ, γεωργικές εργασίες, εργασίες γραφείου, εργασίες κτηνιάτρων

Εισαγωγή

Αν και πλήθος εργασιακών πιέσεων και δυσμενών συνθηκών εργασίας μπορούν να οδηγήσουν σε ασθένειες και ενοχλήσεις σχετικές με την εργασία, μόνο ένα μικρό μέρος αυτών αναγνωρίζονται ως επαγγελματική ασθένεια ή εργατικό ατύχημα. Οι νέες τεχνολογίες, οι διαφορετικές εργασιακές απαιτήσεις και η αύξηση της έντασης της εργασίας και του στρες οδηγούν σε ένα μεταβαλλόμενο φάσμα ασθενειών, που συχνά κρύβονται στις γενικότερες ασθένειες του γενικού πληθυσμού με συνέπεια να παρακολουθούνται από την πρωτοβάθμια φροντίδα

υγείας ή/και την κλινική περιθαλψη. Αυτό φαίνεται να ισχύει ιδιαίτερα για τις παθήσεις του μυοσκελετικού συστήματος, παρά το ότι τα τελευταία χρόνια πληθαίνουν οι αναφορές από εργαζόμενους διαφόρων χώρων και κλάδων σχετικά με την εμφάνιση μυοσκελετικών προβλημάτων που συνδέονται με τις συνθήκες εργασίας και την άσκηση του επαγγέλματός τους (1). Οι επιπτώσεις εμφανίζονται ήδη από την έναρξη σχεδόν της εργασίας τους και επιδεινώνονται αργά έως ότου αποκτήσουν τα χαρακτηριστικά του χρόνιου νοσήματος. Οι μυοσκελετικές διαταραχές (ΜΣΔ) και ιδίως ο πόνος στη ΣΣ, τα άνω και κάτω άκρα είναι ένα κοινό πρόβλημα υγείας με πολυπαραγοντική αιτιολογία (2). Ο επιπολασμός των ΜΣΔ σε εργαζόμενους, συχνά υψηλότερος από ό,τι στον γενικό πληθυσμό, έχει τεκμηριωθεί σε κλάδους όπως οι χειρώνακτες και οι επαγγελματίες υγείας [3].

Η αιτιολογία τους περιλαμβάνει τους ατομικούς παράγοντες κάθε εργαζόμενου αλλά και φυσικούς, ψυχοκοινωνικούς και οργανωτικούς εργασιακούς παράγοντες, ενώ σχετίζεται με την ένταση, τη συχνότητα και τη διάρκεια της έκθεσης σε αυτούς. Η συνύπαρξη περισσότερων παραγόντων κινδύνου αυξάνει την πιθανότητα εμφάνισης μυοσκελετικών παθήσεων. Η συμπτωματολογία τους περιλαμβάνει, τόσο αντικειμενικά σημεία όσο και μη ειδικά συμπτώμα-

τα. Οι μυοσκελετικές διαταραχές αποκαθίστανται αργά με ενδεχόμενο μεγάλο χρόνο ανάρρωσης και σε εργασιακό επίπεδο μειώνουν την αποδοτικότητα αλλά και την αίσθηση της ικανοποίησης από την εργασία. (4).

Οι εργονομικοί παράγοντες που μπορεί να προκαλέσουν και να επιδεινώσουν τα μυοσκελετικά νοσήματα, περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τις επαναλαμβανόμενες κινήσεις, τους κραδασμούς, τις άβολες θέσεις του σώματος, τις βίαιες προσπάθειες και τη στατική θέση κατά την εργασία (5,6). Το 60% περίπου των απασχολούμενων στον τομέα της γεωργίας εκτίθεται σε επώδυνες στάσεις του σώματος, σε μεταφορά βαρέων φορτίων και σε επαναλαμβανόμενες κινήσεις των χεριών τουλάχιστον τις μισές από τις ώρες εργασίας (1), ενώ σύμφωνα και με τα αποτελέσματα της 5ης Ευρωπαϊκής Έρευνας σε 34 χώρες για τις συνθήκες εργασίας, στη γεωργία εμφανίστηκε ο μεγαλύτερος επιπολασμός μυοσκελετικών προβλημάτων (7).

Πολλές μελέτες σε ευρωπαϊκές και σε βορειοαμερικανικές χώρες έχουν διερευνήσει την παρουσία χρόνιου πόνου από μυοσκελετικές διαταραχές προερχόμενες από την εργασία ή σχετιζόμενες με αυτήν. Έρευνες σε ιρλανδούς αγρότες έδειξαν 56% αύξηση του επιπολασμού των μυοσκελετικών διαταραχών από τον προηγούμενο χρόνο σε συσχέτιση με αυξημένο ωράριο ερ-

γασίας και με εμφάνιση 37% οσφυαλγίας, 25% πόνου σε αυχένα και ώμο και μικρότερα ποσοστά σε γόνατο, ώμο - χέρι και ποδοκνημική, ενώ άλλη μελέτη σοβαρών περιπτώσεων οσφυαλγίας, διαπίστωσε πως όλα τα επεισόδια οσφυαλγίας σχετίζονται με το επάγγελμα με εμφάνιση ήπιων ενοχλήσεων έως και σοβαρής αναπηρίας. Η σοβαρότητα της βλάβης φαίνεται να υποτιμάται από τους αυτοαπασχολούμενους αγρότες, οι οποίοι για βιοποριστικούς λόγους, περιορίζουν τις λοιπές δραστηριότητες και ο καθένας με τις δικές του πρακτικές/τεχνικές «αυτοπεριορίζει» τη νόσο (8, 9).

Σε γαλλική έρευνα σχετική με τις μυοσκελετικές διαταραχές αμπελουργών, καταγράφηκαν ενοχλήσεις σε οσφύ (57,7%), άνω άκρα (28%), αυχένα και ώμο (27,6%) και κάτω άκρα (26,7%). (10).

Σε μελέτες στις ΗΠΑ και τον Καναδά διαπιστώθηκε η ύπαρξη χρόνιου πόνου κυρίως στην οσφύ με ποσοστά από 24,5% - 57,7% με σημαντική συμβολή της μεγαλύτερης ηλικίας, της εργασίας σε σκυφτή θέση, της οδήγησης τρακτέρ, καθώς και της εργασίας πάνω από 60 ώρες εβδομαδιαίως (11, 12) αλλά και του ΔΜΣ και της εκτέλεσης της εργασίας σε επίπεδο άνω της κεφαλής (13).

Η εργασία των δικαστικών λειτουργιών συνδέεται με παρατεταμένη καθιστή απασχόληση, πολύωρη χρήση Η/Υ και συχνά μη ικανοποιητική εργονομική διαμόρφωση της θέσης εργασίας

(14). Έτσι μπορεί να προκληθεί αυξημένη πίεση στους μεσοσπονδύλιους δίσκους, ένταση στους συνδέσμους και μύες, μειωμένη ελαστικότητα των ιστών και μεταβολή της καμπυλότητας της σπονδυλικής στήλης, με αποτέλεσμα την αύξηση των τραυματισμών αυτής (15).

Ο βαθμός συσχέτισης της καθιστής θέσης εργασίας με Η/Υ και της ανάπτυξης μυοσκελετικών προβλημάτων επαληθεύεται με τον εντοπισμό του πόνου στην πλάτη, τον αυχένα, τον ώμο και τον βραχίονα, που προέρχεται κυρίως από την λανθασμένη θέση του ατόμου, το μη προσαρμοσμένο ύψος του καθίσματος, του πληκτρολογίου και της οθόνης, την παρατεταμένη διάρκεια της εργασίας και τις επαναλαμβανόμενες κινήσεις (14, 16-17). Πάντως καθοριστικό ρόλο στην εμφάνιση ΜΣΔ στις εργασίες γραφείου αποδεικνύεται ότι διαδραματίζουν οι απαιτήσεις της εργασίας. Η εργασία κάτω από μεγάλη πίεση και έντονο, διαρκές άγχος αυξάνουν την ένταση των μυών (περιοχές όπως ο αυχέννας και ο ώμος, είναι ιδιαίτερα ευάλωτες) και μειώνουν τη χαλάρωση της μυϊκής δραστηριότητας (18-20). Μελέτη του 2012 έδειξε ότι οι εργαζόμενοι με Η/Υ είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι στις μυοσκελετικές παθήσεις που σχετίζονται με την εργασία, με επικράτηση των συμπτωμάτων σε αυχένα και άνω άκρα σε ποσοστό άνω του 50% (21).

Οι κτηνίατροι υποφέρουν

συχνά από μυοσκελετικές διαταραχές, γνωστές και ως «μυοσκελετικές διαταραχές που σχετίζονται με την εργασία των Άνω Άκρων» (WRMSDs-UE), οι οποίες είναι φλεγμονώδεις και εκφυλιστικές διαταραχές υπεύθυνες για τον πόνο και τη λειτουργική βλάβη σε τένοντες, μύες, αρθρώσεις, νεύρα ή αιμοφόρα αγγεία. Στατικές ή όρθιες στάσεις, επισφαλείς κινήσεις, επαναλαμβανόμενες ή βίαιες εργασίες αποτελούν παράγοντες κινδύνου για την ανάπτυξη ΜΣΔ στα άνω άκρα και τη σπονδυλική στήλη με περαιτέρω επιδείνωση λόγω της πίεσης του χρόνου, του άγχους, τις πολλές ώρες εργασίας και της δομής της σταδιοδρομίας (22-25).

Μεθοδολογία

Η παρούσα έρευνα των τριών επαγγελματικών κλάδων είναι μια συγχρονική μελέτη (cross-sectional), το δείγμα της οποίας προήλθε από τυχαία δειγματοληπτική επιλογή επαγγελματικά ενεργών ατόμων τη χρονική περίοδο 2017-2019, κατά τη διάρκεια εκπόνησης των διπλωματικών εργασιών τριών ερευνητριών στις μεταπτυχιακές τους σπουδές στην Επαγγελματική & Περιβαλλοντική Υγεία, τη Δημόσια Υγεία ή στην Ειδικότητα της Ιατρικής της Εργασίας.

Ο πληθυσμός μελέτης των αγροτών προήλθε από 150 εγγεγραμμένους αγρότες του νομού Κορινθίας, μέλη των εθελοντών Αιμοδοτών.

Η επιλογή έγινε με βάση το πρόγραμμα εξωτερικών αιμοληψιών της Νοσοκομειακής Υπηρεσίας Κορίνθου και τη συναίνεση των συμμετεχόντων, διήρκεσε ένα έτος προκειμένου να καλυφθεί τουλάχιστον μια φορά το μητρώο και να περιοριστεί το ενδεχόμενο εποχικής διακύμανσης των μυοσκελετικών συνδρόμων (ποσοστό ανταπόκρισης 75%).

Το δείγμα των δικαστικών λειτουργών προήλθε από 104 δικαστικούς λειτουργούς τριών Δικαστικών Μεγάρων (Εφετείο & Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης, Εφετείο, Πρωτοδικείο & Ειρηνοδικείο Λάρισας και Πρωτοδικείο & Ειρηνοδικείο Βόλου), οι οποίοι δέχτηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα και να συμπληρώσουν το σχετικό ερωτηματολόγιο (ποσοστό ανταπόκρισης 70%).

Το δείγμα των 170 κτηνι-

άτρων προήλθε από τους καταλόγους των εγγεγραμμένων μελών της ΠΕΚΔΥ (Πανελλήνιας Ένωσης Κτηνιάτρων Δημοσίων Υπαλλήλων), στους οποίους στάλθηκε το ερωτηματολόγιο μέσω e-mail και επιστράφηκαν οι απαντήσεις μέσα σε διάστημα έξι εβδομάδων (ποσοστό ανταπόκρισης 34%).

Για την καταγραφή των μυοσκελετικών συμπτωμάτων στις τρεις ομάδες χρησιμοποιήθηκε το σταθμισμένο στα Ελληνικά, αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο Nordic Musculoskeletal Questionnaire (NMQ) ως εργαλείο μέτρησης επιπολασμού των ΜΣΔ (26).

Σε κάθε μελέτη δόθηκε ικανοποιητικός χρόνος διανομής, συμπλήρωσης και συλλογής του ερωτηματολογίου, έτσι ώστε να καλυφθούν όπου έπρεπε ετήσιες δραστηριότητες, να μην είναι

εποχή αδειών και εορτών και το δείγμα να μην αποτελείται από έκτακτο προσωπικό.

Η συμμετοχή του δείγματος ήταν εθελοντική, έδωσαν τη συγκατάθεσή τους με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ή την αποστολή των απαντήσεων μέσω του διαδικτύου. Και οι τρεις μελέτες διενεργήθηκαν από τις βασικές ερευνήτριες, οι οποίες και προχώρησαν στην ανωνυμοποίηση των απαντήσεων καταχωρώντας τις με κωδικό αριθμό για τη στατιστική επεξεργασία.

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS 22 και 24, ενώ το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε σε $\alpha=5\%$. Ο έλεγχος συσχέτισης μεταξύ της εντόπισης μυοσκελετικού πόνου και δημογραφικών και λοιπών χαρακτηριστικών του δείγματος έγινε με τον έλεγχο χ^2 και τη χρήση παραμετρικών και μη παραμετρικών τεστ (π.χ. με t-test ανεξαρτήτων δειγμάτων).

Αποτελέσματα

Τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των τριών επαγγελματικών κλάδων αποτυπώνονται στον πίνακα 1. Ως προς το φύλο οι αγρότες είναι μόνο άνδρες, ενώ στους κτηνιάτρους και στους δικαστικούς λειτουργούς υπερτερούν οι γυναίκες. Σχετικά με την ηλικία, αν και οι αγρότες είναι νεότεροι από τις υπόλοιπες ομάδες, εντούτοις η διάρκεια εργασίας τους είναι μεγαλύτερη

Παράμετρος		ΑΓΡΟΤΕΣ	ΚΤΗΝΙΑΤΡΟΙ	ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΙ
Φύλο	άνδρας	150 (100,0%)	70 (41,2%)	34 (32,7%)
	γυναίκα	0 (0,0%)	100 (58,8%)	70 (67,3%)
Ηλικία (μέση τιμή και τυπική απόκλιση)		40,0 ± 4,8	53,6 ± 11,2	47,2 ± 9,0
Παρούσα δραστηριότητα σε έτη (μέση διάρκεια και τυπική απόκλιση)		18,5 ± 6,1	17,9 ± 6,9	14 ± 9,4
Εβδομαδιαίο ωράριο (μέση τιμή και τυπική απόκλιση)		55,6 ± 8,9	44,8 ± 7,4	40,0 ± 6,8
Βάρος σε κιλά (μέση τιμή και τυπική απόκλιση)		88,8 ± 12,4	85,1 ± 11,46	71 ± 15,8
Ύψος σε εκατοστά (μέση τιμή και τυπική απόκλιση)		176,6 ± 6,1	174,9 ± 12,9	168 ± 10,0
ΔΜΣ (μέση τιμή και τυπική απόκλιση)		28,4 ± 3,4	26,4 ± 3,8	25,2 ± 4,1
Λειτουργικό χέρι	δεξιόχειρας	137 (91,3%)	126 (95,5%)	100 (96,2%)
	αριστερόχειρας	13 (8,7%)	6 (4,5%)	4 (3,8%)

των υπολοίπων, ενώ εργάζονται και περισσότερες ώρες εβδομαδιαίως. Ο μέσος Δείκτης Μάζας Σώματος (ΔΜΣ) όλων βρίσκεται στην κατηγορία των παχύσαρκων, ενώ το μέσο ποσοστό των αριστερόχειρων ανέρχεται σε 5,4%.

Στον πίνακα 2 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των απαντήσεων (συχνότητες και ποσοστά) που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες σχετικά με τις ενοχλήσεις και τον εντοπισμό αυτών, τουλάχιστον μια φορά τους τελευταίους 12 μήνες, αν οι ενοχλήσεις τους δυσκόλεψαν στην εργασία ή την καθημερινότητα τους τελευταίους 12 μήνες και αν

έχουν πόνους τα τελευταία 7 εικοσιτετράωρα. Από τις απαντήσεις φαίνεται ότι όλοι οι συμμετέχοντες εμφάνισαν κάποιο μυοσκελετικό πρόβλημα τους τελευταίους 12 μήνες, σε διαφορετικά ποσοστά τους εμπόδισαν στην καθημερινότητα και την εργασία, ενώ ενοχλήσεις σε οξεία φάση εντοπίζονται στους αγρότες σε ώμους και αυχένα, στους δικαστικούς λειτουργούς σε αυχένα και σφύ και στους κτηνιάτρους σε όλα σχεδόν τα σημεία του σώματος.

Από την ανάλυση των δεδομένων και τον έλεγχο των υποθέσεων διαπιστώθηκαν οι ακόλουθες στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις.

Αγρότες

Ενοχλήσεις τους τελευταίους 12 μήνες. Στατιστικά σημαντική συσχέτιση παρατηρήθηκε μεταξύ της ηλικίας και της ενόχλησης σε τουλάχιστον ένα σημείο ($p=0,054$), οι άνδρες δηλαδή που εμφανίζουν ενόχληση σε τουλάχιστον ένα σημείο είναι άνω των 40 ετών σε σχέση με αγρότες κάτω των 40 ετών που δεν εμφανίζουν καμία μυοσκελετική ενόχληση. Επίσης, σημαντική συσχέτιση της ηλικίας παρατηρείται και με την εμφάνιση ενόχλησης στα γόνατα ($p=0,035$). Σημαντική συσχέτιση παρατηρήθηκε και μεταξύ των ετών εργασίας και της ενόχλησης στους αγκώνες ($p=0,023$)

Ενόχληση σε		τους τελευταίους 12 μήνες			στην καθημερινή εργασία			τα τελευταία 7 εικοσιτετράωρα		
		ΑΓΡΟΤΕΣ	ΚΤΗΝΙΑΤΡΟΙ	ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΙ	ΑΓΡΟΤΕΣ	ΚΤΗΝΙΑΤΡΟΙ	ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΙ	ΑΓΡΟΤΕΣ	ΚΤΗΝΙΑΤΡΟΙ	ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΙ
Αυχένα	Όχι	129 (86,0%)	30 (23,6%)	44 (42,3%)	141 (94,0%)	33 (30,3%)	64 (61,5%)	143 (95,3%)	45 (42,9%)	72 (69,2%)
	Ναι	21 (14,0%)	97 (76,4%)	60 (57,7%)	9 (6,0%)	76 (69,7%)	40 (38,5%)	7 (4,7%)	60 (57,1%)	32 (30,8%)
Ωμοπλατιαίες/ώμους	Όχι	128 (85,3%)	42 (35,9%)	77 (74,0%)	141 (94,0%)	36 (35,6%)	87 (83,6%)	141 (94,0%)	50 (52,1%)	104 (100%)
	Ναι	22 (14,7%)	75 (64,1%)	27 (26,0%)	9 (6,0%)	65 (64,4%)	17 (16,4%)	9 (6,0%)	46 (47,9%)	0 (0%)
Αγκώνες	Όχι	143 (95,3%)	81 (75,0%)	102 (99,3%)	148 (98,7%)	45 (65,2%)	103 (99,0%)	148 (98,7%)	46 (68,7%)	104 (100%)
	Ναι	7 (4,7%)	27 (25,0%)	1 (0,7%)	2 (1,3%)	24 (34,8%)	1 (1,0%)	2 (1,3%)	21 (31,3%)	0 (0%)
Καρπούς/χέρια	Όχι	131 (87,3%)	58 (47,5%)	94 (92,2%)	141 (94,0%)	36 (39,6%)	99 (95,2%)	145 (96,7%)	49 (56,3%)	99 (95,2%)
	Ναι	19 (12,7%)	66 (52,5%)	8 (7,8%)	9 (6,0%)	55 (60,4%)	5 (4,8%)	5 (3,3%)	38 (43,7%)	5 (4,8%)
Άνω μέρος της ράχης	Όχι	146 (97,3%)	71 (67,6%)	81 (78,4%)	148 (98,7%)	36 (53,7%)	90 (86,5%)	149 (99,3%)	44 (69,8%)	95 (91,3%)
	Ναι	4 (2,7%)	34 (32,4%)	22 (21,6%)	2 (1,3%)	31 (46,3%)	14 (13,5%)	1 (0,7%)	19 (30,2%)	9 (8,7%)
Κάτω μέρος της ράχης	Όχι	109 (72,7%)	44 (37,6%)	52 (50,0%)	133 (88,7%)	27 (27,0%)	70 (67,3%)	145 (96,7%)	53 (57,0%)	82 (78,8%)
	Ναι	41 (27,3%)	73 (62,4%)	52 (50,0%)	17 (11,3%)	73 (73,0%)	34 (32,7%)	5 (3,3%)	40 (43,0%)	22 (21,2%)
Ισχίο/α	Όχι	141 (94,0%)	60 (59,4%)	81 (77,9%)	146 (97,3%)	41 (55,4%)	96 (92,3%)	148 (98,7%)	15 (77,3%)	99 (95,2%)
	Ναι	9 (6,0%)	41 (40,6%)	23 (22,1%)	4 (2,7%)	33 (44,6%)	8 (7,7%)	2 (1,3%)	51 (22,7%)	5 (4,8%)
Γόνατο/α	Όχι	134 (89,3%)	49 (43,8%)	75 (72,8%)	142 (94,7%)	34 (38,6%)	89 (85,6%)	146 (97,3%)	48 (60,0%)	92 (88,5%)
	Ναι	16 (10,7%)	63 (56,3%)	28 (27,2%)	8 (5,3%)	54 (61,4%)	15 (14,4%)	4 (2,7%)	32 (40,0%)	12 (11,5%)
Ποδοκνημική/πόδια	Όχι	146 (97,3%)	58 (63,0%)	96 (93,2%)	149 (99,3%)	37 (57,8%)	99 (95,2%)	149 (99,3%)	41 (66,1%)	99 (95,2%)
	Ναι	4 (2,7%)	34 (37,0%)	7 (6,8%)	1 (0,7%)	27 (42,2%)	5 (4,8%)	1 (0,7%)	21 (33,9%)	5 (4,8%)

Πίνακας 2. Κατανομή των μυοσκελετικών διαταραχών του δείγματος και του σημείου εντοπισμού τους, κατά τους τελευταίους 12 μήνες, στις καθημερινές δραστηριότητες και την τελευταία εβδομάδα.

σε αγρότες με προϋπηρεσία άνω και κάτω των 20 ετών, όπως και μεταξύ των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας και της ενόχλησης στους ώμους ($p=0,018$), σε ενασχόληση άνω και κάτω των 50 ωρών.



Πηγή: [aleksandarlittlewolf](http://aleksandarlittlewolf.com) - www.freepik.com

Ενοχλήσεις που δυσχεραίνουν την καθημερινότητα/εργασία. Στατιστικά σημαντική συσχέτιση παρατηρείται μεταξύ της ηλικίας και των ενοχλήσεων σε ώμο και ωμοπλατιαία περιοχή ($p=0,001$) σε εργαζόμενους άνω και κάτω των 40 ετών.

Επίσης, σημαντική συσχέτιση φαίνεται ότι υπάρχει μεταξύ των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας και των καθημερινών ενοχλήσεων στην εργασία σε τουλάχιστον ένα σημείο ($p=0,002$), κυρίως όμως σε καρπούς ($p=0,001$), ώμους ($p=0,003$) και αυχένα ($p=0,020$).

Όσον αφορά στις οξείες ενοχλήσεις δεν προέκυψαν σημαντικά αποτελέσματα.

Κτηνίατροι

Ενοχλήσεις τους τελευταίους 12 μήνες. Στατιστικά σημαντικά φαίνεται ότι συνδέεται ο μυοσκελετικός πόνος σε τουλάχιστον ένα σημείο με την ηλικία, άνω και κάτω των 50 ετών ($p=0,016$), καθώς επίσης με τη θέση στην ιεραρχία, προϊστάμενοι ή υπάλληλοι ($p=0,025$).

Ενοχλήσεις που δυσχεραίνουν την καθημερινότητα/εργασία. Στατιστικά σημαντική συσχέτιση παρατηρείται μεταξύ των μυοσκελετικών διαταραχών σε τουλάχιστον ένα σημείο και των ετών

προϋπηρεσίας εκτός γραφείου ($p=0,015$), οι κτηνίατροι με περισσότερη των 10 ετών προϋπηρεσία εκτός γραφείου, εμφανίζουν συχνότερα μυοσκελετικές διαταραχές συγκριτικά με τους συναδέλφους τους με μικρότερο χρόνο εργασίας εκτός γραφείου. Επίσης φαίνεται πως οι γυναίκες κτηνίατροι του δείγματος έχουν συχνότερα προβλήματα στα ισχία, συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους ($p=0,012$), ενώ η ηλικία, άνω και κάτω των 50 ετών, συνδέεται με συχνότερα προβλήματα σε ισχία ($p=0,040$) και γόνατα ($p=0,039$).

Όσον αφορά στις οξείες ενοχλήσεις αν και υπήρχαν υψηλά αναφερόμενα ποσοστά ενοχλήσεων, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα.

Δικαστικοί λειτουργοί

Ενοχλήσεις τους τελευταίους 12 μήνες. Στατιστικά σημαντική συσχέτιση παρατηρήθηκε μεταξύ του φύλου και της ενόχλησης σε αυχένα ($p=0,001$) και ώμους/ωμοπλατιαία περιοχή ($p=0,012$), οι γυναίκες εμφανίζουν συχνότερα μυοσκελετικές ενοχλήσεις στα αναφερθέντα σημεία από τους άνδρες συναδέλφους τους. Σημαντική συσχέτιση εμφανίστηκε και μεταξύ της συνολικής προϋπηρεσίας και των ενοχλήσεων στις ποδοκνημικές αρθρώσεις ($p=0,035$). Επίσης, σημαντική συσχέτιση φαίνεται να υπάρχει και μεταξύ του ΔΜΣ (φυσιολογικού-παχύσαρκου) και της ενόχλησης σε αυχένα ($p=0,012$) και



Πηγή: [aleksandarlittlewolf](http://aleksandarlittlewolf.com) - www.freepik.com

ώμους/ωμοπλατιαία περιοχή ($p=0,042$), συσχέτιση που μετά από διερεύνηση συνδέεται με τη φυσική άσκηση των συμμετεχόντων.

Ενοχλήσεις που δυσχεραίνουν την καθημερινότητα/εργασία. Στατιστικά σημαντική συσχέτιση παρατηρείται μεταξύ του φύλου και των ενοχλήσεων σε αυχένα ($p=0,042$). Οι γυναίκες φαίνεται να έχουν χρόνια ενόχληση στον αυχένα, σε σχέση με τους άνδρες του δείγματος. Επίσης, σημαντική συσχέτιση φαίνεται να υπάρχει και μεταξύ του ΔΜΣ (φυσιολογικού-παχύσαρκου) και της ενόχλησης σε αυχένα ($p=0,045$) και οσφύ ($p=0,013$). Όσον αφορά στις οξείες ενοχλήσεις της τελευταίας εβδομάδας σημαντικά αποτελέσματα προέκυψαν στη σχέση μεταξύ ηλικίας (άνω και κάτω των 45 ετών) και ενοχλήσεων στον αυχένα ($p=0,015$), αλλά και μεταξύ της συνολικής προϋπηρεσίας και των ενοχλήσεων σε αυχένα ($p=0,035$) και ώμους ($p=0,009$).

Συζήτηση

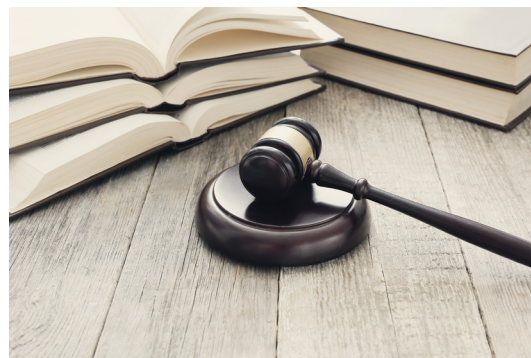
Στην παρούσα εργασία γίνεται διερεύνηση του επιπολασμού ΜΣΔ σε ένα δείγμα τριών διαφορετικών επαγγελματικών ομάδων. Και στις τρεις ομάδες καταγράφονται υψηλά ποσοστά ΜΣΔ με υψηλότερο αυτό των κτηνιάτρων του Δημόσιου Τομέα, οι οποίοι εργάζονται σε υπηρεσία γραφείου αφού, όμως, έχει προηγηθεί 10ετής εξωτερική εργασία ελέγχου

και εκτίμησης συνθηκών υγιεινής ζώων και ασφάλειας τροφίμων. Ακολουθούν οι δικαστικοί λειτουργοί που εκτελούν καθιστική εργασία γραφείου με πολύωρη χρήση Η/Υ και οι αγρότες, παρότι αρκετά νεότεροι από τις άλλες δύο ομάδες (1, 2, 4).

Τους τελευταίους 12 μήνες, ενοχλήσεις σε τουλάχιστον ένα σημείο είχαν σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες και συγκεκριμένα:

- ♦ οι κτηνίατροι (78%) σε αυχένα (76,4%), ωμοπλατιαία περιοχή (64,1%), οσφύ (62,4%), γόνατα (56,3%) και άνω άκρα (52,5%), αποτέλεσμα που διαφοροποιείται από αυτό άλλων μελετών, πιθανώς λόγω του μεγάλου αριθμού κτηνιάτρων σε εργασίες γραφείου (24, 25)
- ♦ οι δικαστικοί λειτουργοί (88,5%) σε αυχένα (57,7%), οσφύ (50,0%) και ωμοπλατιαία περιοχή (26%) με διαφοροποιημένα ποσοστά ανά φύλο και σημείο εντοπισμού, υψηλότερα στις γυναίκες σε όλες τις περιπτώσεις (18-21)
- ♦ οι αγρότες (64,7%) σε οσφύ (27,3%), ωμοπλατιαία περιοχή (14,7%) αυχένα (14,0%), πηχεοκαρπική άρθρωση (12,7%) και γόνατα (10,7%), αποτελέσματα που κυμαίνονται ανάμεσα στα ποσοστά πολλών μελετών σχετικών με τις γεωργικές εργασίες ή συνάδουν με αυτές όταν αφορά στην οσφύ και στους ώμους (8, 10,11,13).

Η χρόνια ενόχληση από ΜΣΔ



Πηγή: [Racool_studio - www.freepik.com](http://Racool_studio-www.freepik.com)

(δυσκολίες από μυοσκελετικό πόνο σε εργασία και καθημερινότητα κατά τους τελευταίους 12 μήνες) αποτυπώνεται στις υπό διερεύνηση ομάδες ως ακολούθως:

- ♦ οι κτηνίατροι δηλώνουν δυσχέρειες με εντοπισμό του πόνου σε οσφύ (73,0%), αυχένα (69,7%), ωμοπλατιαία περιοχή (64,4%), γόνατα (61,4%) και άνω άκρα (60,4%), αποτελέσματα υψηλότερα άλλων μελετών που φαίνεται να σχετίζονται και με ψυχοκοινωνικούς, αλλά και συμπεριφορικούς παράγοντες του τρόπου ζωής τους (25)
- ♦ οι δικαστικοί λειτουργοί δηλώνουν ενοχλήσεις σε αυχένα (38,5%), οσφύ (32,7%) ωμοπλατιαία περιοχή (16,4%) και γόνατα (14,4%), αποτελέσματα που συνδέονται με την πολύωρη χρήση Η/Υ, την κακή στάση σώματος, την καθιστική ζωή, το ΔΜΣ και τη μη επαρκή φυσική άσκηση (1, 2, 4)
- ♦ οι αγρότες δηλώνουν μυοσκελετικές διαταραχές σε οσφύ (11,3%), ωμοπλατιαία περιοχή, αυχένα και

πηξοκαρπική άρθρωση (από 6% σε κάθε σημείο), αποτέλεσμα κυρίως της οσφύος, που συμφωνεί με τα ευρήματα μελετών σε αγρότες, με υψηλότερα όμως ποσοστά λόγω του μεγαλύτερου μέσου όρου ηλικίας (8, 9, 12).

Σχετικά με τα υπόλοιπα σημαντικά ευρήματα, τόσο στους κτηνιάτρους όσο και στους δικαστικούς λειτουργούς φαίνεται ότι οι χρόνιες ΜΣΔ εμφανίζονται συχνότερα στις γυναίκες, σε μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζόμενους και σε αυτούς με περισσότερα έτη προϋπηρεσίας, ενώ στους αγρότες σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση χρόνιου πόνου παίζει η ηλικία άνω των 40 ετών και

η εβδομαδιαία εργασία άνω των 50 ωρών (28).

Αν και σημαντική συσχέτιση μεταξύ χρόνιου μυοσκελετικού πόνου και ΔΜΣ βρέθηκε μόνο στους δικαστικούς, εντούτοις φαίνεται ότι μακροπρόθεσμα επιδρά επιβαρυντικά και στους κτηνιάτρους με εντοπισμό πόνου σε ισχία και γόνατα και χρήση αντιφλεγμονωδών φαρμάκων, αλλά και στους αγρότες με εμφάνιση οστεοαρθρίτιδας γονάτου, όπως αναφέρεται και στη βιβλιογραφία (23, 27).

Συμπερασματικά ο επιπολασμός των αυτοαναφερόμενων ΜΣΔ δείχνει σημαντικές διαφορές μεταξύ των τριών επαγγελματιών. Οι ΜΣΔ σε αυχένα, οσφύ, ώμους, άνω

και κάτω άκρα αναφέρονται από όλους τους εργαζόμενους που συμμετείχαν στην έρευνα, με διαφορετική συχνότητα και σε διασύνδεση με εργασιακές και ατομικές παραμέτρους. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε αποτέλεσε ένα αξιόπιστο εργαλείο για την αποτύπωση της μυοσκελετικής «υγείας» των υπό διερεύνηση επαγγελματιών και την κατανόηση της μυοσκελετικής επιβάρυνσής τους, έτσι ώστε στο μέλλον να μπορούν να μελετηθούν τυχόν παρεμβάσεις βελτίωσης σε οργανωτικό και εργονομικό επίπεδο.

Βιβλιογραφία

1. European Risk Observatory. OSH in figures: work-related musculoskeletal disorders in the EU—facts and figures. Luxembourg European Union, 2010. <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/>
2. Hoy D, Bain C, Williams G, March L, Brooks P, Blyth F, et al. A systematic review of the global prevalence of low back pain. *Arthritis Rheum.* 2012;64(6):2028–37, <https://doi.org/10.1002/art.34347>
3. Moreira RFC, Sato TO, Foltran FA, Silva LCCB, Coury HJCG. Prevalence of musculoskeletal symptoms in hospital nurse technicians and licensed practical nurses: Associations with demographic factors. *Braz J Phys Ther.* 2014;18(4):323–33, <https://doi.org/10.1590/bjpt-rbf.2014.0026>.
4. European Agency for Safety and Health at Work, (2007), Facts 71: Introduction to work related musculoskeletal disorders, διαθέσιμο στην https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/factsheets/71/Factsheet_71_Introduction_to_workrelated
5. National Institute for Occupational safety and Health-NIOSH (2007). Ergonomic guidelines for manual material handling. DHHS Publication No. 2007-131, CDC. <http://www.cdc.gov/niosh/muskdsfs.html>
6. Lee S.J., Tak S., Alterman T, Calvert G.M.,(2014), Prevalence of musculoskeletal symptoms among agricultural workers in the United States: an analysis of the National Health Interview Survey, 2004-2008, *J Agromedicine*;19(3):268-80
7. European foundation for the Improvement of living and working conditions, (2012),

- Fifth European Working Conditions Survey: Overview Report, Publications Office of the European Union, doi:10.2806/34660
8. Osborne A., Bleake C., Meredith D., McNamara J., Phelan J., Cunningham C., (2010), Musculoskeletal Disorders among Irish Farmers, *Occupational Medicine*;60:598-603 doi:10.1093/occmed/kqq146
 9. Osborne A., Bleake C., Meredith D., McNamara J., Phelan J., Cunningham C., (2012), Risk Factors For Musculoskeletal Disorders Among Farm Workers: A Systematic review, *American Journal of Industrial Medicine* 55:376-389.
 10. Bernard C., Courouve L., Bouee S., Adjemi-an A., Chretien JC., Niedhammer I., (2011), Biomechanical and Psychological Work Exposures and Musculoskeletal Symptoms Among Vineyard Workers, *J Occup Health*.13;53(5):297-311
 11. Fethke N.B., Merlino L.A., Gerr F., Schall MC. Jr., Branch CA, (2015), Musculoskeletal pain among Midwest farmers and associations with agricultural activities, *Am J Ind. Med*;58(3):319-30, doi:10.1002/ajim.22398
 12. Xiao H., Mc Curdy S., Sttoecklin-Marois M., Li SC, Schenker M., (2013), Agricultural work and chronic musculoskeletal pain among Latino farm workers: the MICASA study, *Am J Ind Med*;56(2):216-225. doi:10.1002/ajim.22118
 13. McMillan M., Trask C., Dosman J., Hagel L., Pickett W. & for the Saskatchewan Farm Injury cohort Study Team, (2015), Prevalence of Musculoskeletal Disorders Among Saskatchewan Farmers, *Journal of Agromedicine*,20:3, 292-301, doi:10.1080/1059924x.2015.1042611
 14. Μαρμαράς, Ν., Ναθαναήλ, Δ., (2015), Εισαγωγή στην εργονομία, Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/513>
 15. Janwantanakul P., Pensri P., Jiamjarasrangsi W. and Sinsongsook T. (2009). Associations between prevalence of self-reported musculoskeletal symptoms of the spine and biopsychosocial factors among office workers. *Journal Of Occupational Health*, 51: 114-122
 16. Wahlstrom J. (2005), Ergonomics, musculoskeletal disorders and computer work. *Occupational medicine*, 55:168–176.
 17. Juul-Kristensen B, Søgaard K, Støyer J, Jensen C. (2004), Computer users' risk factors for developing shoulder, elbow and back symptoms. *Scandinavian journal of work, environment & health*; 390–398.
 18. Magnavita N, Elovainio M, De Nardis I, Hepo-niemi T, Bergamaschi A. (2011), Environmental discomfort and musculoskeletal disorders, *Occup Med*; 61:196-201.
 19. Blozik E, Laptinskaya D, Herrmann-Lingen C et al. (2009), Depression and anxiety as major determinants of neck pain: a cross sectional study in general practice, *BMC Musculoskeletal Disorders*; 26:10–13.
 20. Sjogaard G, Lundberg U, Kadefors R. (2000), The role of muscle activity and mental load in the development of pain and degenerative processes at the muscle cell level during computer work. *Eur J Appl Physiol*: 83:99–105.
 21. Wu S, He L, Li J, Wang J, Wang S. (2012), Visual display terminal use increases the prevalence and risk of work-related musculoskeletal disorders among Chinese office workers: A cross-sectional study. *J.*

- Occup. Health: 54:34-43.
22. Kozak, A., Schedlbauer, G., Peters, C., & Nienhaus, A., (2014). Self-reported musculoskeletal disorders of the distal upper extremities and the neck in German veterinarians: a cross-sectional study. *PLoS One*, 9(2), p. e89362.
 23. MacDonald, K., & Scott, P. (2013). Scanning through the pain: ergonomic considerations for performing echocardiography on animals. *Journal of Veterinary Cardiology*, 15(1), pp. 57-63.
 24. Bonnini, S., Buonacucina, A., Selis, L., Peli, A., Mutti, A & Corradi, M. (2016). Occupational Hazards in Veterinarians: An Updating. *Journal of Veterinary Science & Technology*, 7(3).
 25. Smith DR, Leggat PA, Speare R (2009) Musculoskeletal disorders and psychosocial risk factors among veterinarians in Queensland, Australia. *Aust Vet J* 87: 260-265.
 25. Бсияам AM, Firth EC, S
 26. Antonopoulou, M., Ekdahl, C., Sgantzos, M., Antonakis, N., Lionis, C. (2004). Translation and validation into Greek of the standardized general Nordic questionnaire for the musculoskeletal symptoms. *Eur J Gen Pract* , 10:35-36.
 - Palmer K.,(2012), Occupational activities and osteoarthritis of the knee, *Br. Med. Bull*; 102, 147-170
 27. de Kok, J., Vroonhof, P., Snijders, J., Roulis, G., Clarke, M., Peereboom, K., van Dorst, P., Isusi, I. (2019). *Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU. European Risk Observatory Report*. European Agency for Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Η αντίληψη του κινδύνου

των: Μιλτιάδη Δεληχά* και Δημητρίου Τούκα**

Ο κίνδυνος (hazard), ορίζεται ως η πιθανότητα να υπάρξουν αρνητικές επιπτώσεις στην ανθρώπινη υγεία, την ποιότητα της ζωής και στο περιβάλλον. Η αναμενόμενη βλάβη, ορίζεται από την πιθανότητα και τη βαρύτητα των αρνητικών συνεπειών που προκαλεί, δηλαδή τον αριθμό των ατόμων που εκτέθηκαν στον κίνδυνο ή υπέστησαν βλάβη σε ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα [1].

Κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα περικλείει κάποιον κίνδυνο για την υγεία, ακόμα και για την ίδια τη ζωή. Οι κίνδυνοι, διακρίνονται σε εργασιακού και μη εργασιακού. Η διαίρεση αυτή σχετίζεται με το γεγονός ότι η επιλογή του τομέα απασχόλησης συνεπάγεται σε μεγάλο βαθμό την **αποδοχή έκθεσης** στους ιδιαίτερους κινδύνους που ενέχει η κάθε εργασία. Αντίθετα, η έκθεση σε μη εργασιακού κινδύνους γίνεται

χωρίς τη θέλησή μας (π.χ. η εγκατάσταση ενός ρυπογόνου εργοστασίου κοντά στην κατοικία μας).

Με δεδομένο ότι δεν είναι δυνατή η εξάλειψη των κινδύνων, επιδιώκεται η δραστηκή μείωσή τους, λαμβάνοντας υπόψη τους διάφορους παράγοντες (κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτικούς), που επηρεάζουν τη μείωση αυτή. Έτσι, ορίζεται ένα επίπεδο **ανεκτού κινδύνου**, συγκρίνοντας παράλληλα εναλλακτικές μεθόδους ή τεχνικές.

Με τον όρο **απαράδεκτος** χαρακτηρίζεται ο κίνδυνος που δε μπορεί να γίνει αποδεκτός υπό κανονικές συνθήκες πρακτικών. Απαράδεκτη είναι π.χ. η έκθεση σε κίνδυνο, η οποία ενέχει μεγάλη πιθανότητα ατυχήματος. Με τον όρο **ανεκτός**, χαρακτηρίζεται ο κίνδυνος που δεν είναι μεν ευπρόσδεκτος, αλλά είναι επαρκώς αποδεκτός. Με τον όρο **αποδεκτός** χαρακτηρίζεται ο μικρότερος κίνδυνος που μπορεί να προκύψει μετά από μια διαδικασία βελτιστοποίησης (λήψης

μέτρων αντιμετώπισης).

Με δεδομένο ότι κάθε πηγή κινδύνου μπορεί να δημιουργήσει μια επικίνδυνη κατάσταση, ως **επικινδυνότητα (risk)** ορίζεται ο συνδυασμός της πιθανότητας εκδήλωσης οποιουδήποτε δυσμενούς αποτελέσματος και των περαιτέρω συνεπειών της. Ως παράδειγμα διάκρισης των εννοιών κινδύνου και επικινδυνότητας, αναφέρεται το γεγονός ότι το ηλεκτρικό ρεύμα ενέχει τον κίνδυνο πρόκλησης ηλεκτροπληξίας. Η επικινδυνότητά του όμως είναι διαφορετική στην περίπτωση επέμβασης σε ένα ηλεκτρικό κύκλωμα με την τήρηση όλων των διαδικασιών (διακοπή, έλεγχος, γείωση) και διαφορετική όταν μια από αυτές δεν τηρείται.

Ως μέτρο επικινδυνότητας μιας δραστηριότητας, χρησιμοποιείται ο μέσος αριθμός θανάτων ή η μέση μείωση του χρόνου ζωής σε έναν πληθυσμό που κάνει τη δραστηριότητα. Ο καθορισμός ενός αποδεκτού επιπέδου κινδύνου εξαρτάται και από τα κοινωνικά δεδομένα της

* Ο κ. Μ. Δεληχάς είναι Ακτινοφυσικός MSc, Διδάκτωρ Ιατρικής Σχολής Α.Π.Θ., Επιθεωρητής Ασφάλειας & Υγείας, μέλος της Ομάδας Εργασίας της SLIC για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία

** Ο κ. Δ. Τούκας είναι Βιολόγος MSc, Διδάκτωρ Ιατρικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών, Επιθεωρητής Ασφάλειας & Υγείας, μέλος της Ομάδας Εργασίας της SLIC για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία

εποχής, δηλαδή από το πόσο εκτιμάται η ανθρώπινη ζωή και η αρτιμέλεια. Τα όρια γενικά, τίθενται στην περιοχή μεταξύ αποδεκτού και ανεκτού κινδύνου.

Ο κίνδυνος και η διακινδύνευση συνιστούν έννοιες για τις οποίες η σύγχρονη κοινωνία προβληματίζεται, αυτοαναλύεται, αναζητά το σύστημα αξιών της και αναγνωρίζει τα όριά της. Η έννοια της διακινδύνευσης πρωτοεμφανίζεται στη δυτική πολιτιστική ιστορία στα τέλη του Μεσαίωνα για να καθορίσει το αντικείμενο ενός ασφαλιστικού συμβολαίου. Στα τέλη του 19ου αιώνα, το ζήτημα των εργατικών ατυχημάτων απέδωσε στην έννοια της διακινδύνευσης πλήρη νομική υπόσταση ως μια «επαγγελματική απειλή», η οποία στη συνέχεια διευρύνθηκε και στην «κοινωνική απειλή» [2].

Ο κίνδυνος ως κοινωνική εμπειρία

Η διακινδύνευση ως κοινωνική εμπειρία, αφορά στο πεδίο της ασφάλισης, όπου η επικινδυνότητα παίρνει τη μορφή ενός συμβάντος μελλοντικού, ενδεχόμενου, πιθανού, ευτυχούς ή δυστυχούς, το οποίο σε κάθε περίπτωση δημιουργεί φόβο για τις συνέπειες που θα κληροδοτήσει. Στο πεδίο αυτό, ο κίνδυνος είναι πλασματικός. Ο ποσοτικός προσδιορισμός ενός κινδύνου έχει περισσότερο ψυχολογικό χαρακτήρα, καθώς η τιμή του μπορεί να μετρηθεί με βάση την αποστροφή που δείχνει απέναντί του εκείνος που επιζητά να τον αποφύγει.

Η έννοια της επικινδυνότητας στην ασφάλιση, δεν συνδέεται τόσο με την έννοια του κινδύνου, όσο με εκείνη του φόβου ή της ελπίδας. Η επικινδυνότητα αποτελεί το μέτρο μιας μαθηματικής ελπίδας, η οποία (σύμφωνα με τον Pascal) αντιστοιχεί στο αποτέλεσμα της πιθανότητας του γεγονότος προς την ίδια την αξία του και μιας ηθικής (ή χρηστικής) ελπίδας η οποία (σύμφωνα με τον Bernoulli), αντιστοιχεί «σ' αυτό που είναι διατεθειμένος να πληρώσει περισσότερο από εκείνο που θα όφειλε, για να απαλλαγεί από τον κίνδυνο». Και αυτό το «περισσότερο» είναι που μετράει με ακρίβεια τον κίνδυνο.

Ο κίνδυνος ως νομική εμπειρία

Η νομική μορφή της διακινδύνευσης είναι η ευθύνη. Η διακινδύνευση είναι αντιληπτή σαν απειλή, δυστυχία, καταστροφή. Η ευθύνη είναι ένας μηχανισμός μεταφοράς της επιβάρυνσης του κινδύνου. Η έννοια της διακινδύνευσης εισάγεται στο δίκαιο στο τέλος του 19ου αιώνα με τους νόμους για τα εργατικά ατυχήματα και επιβλήθηκε για να προσεγγιστεί το πρόβλημα του καταμερισμού των ευθυνών. Τέθηκε έτσι η συνθήκη ότι αυτός που εκθέτει τους άλλους σε κίνδυνο αναλαμβάνει και τη (νομική) ευθύνη τους. Η ανταπόκριση στον κίνδυνο είναι, επομένως, η αποζημίωση πέρα

από την πρόληψη [3].

Η **πρόληψη (prevention)**, έχει το προβάδισμα έναντι της αποζημίωσης και επιχειρεί να προλάβει και τους κινδύνους που δεν έχουν ακόμα παρουσιαστεί. Πρόκειται για **προφύλαξη (precaution)**, η οποία αφορά τόσο στα μεμονωμένα ατυχήματα όσο στις καταστροφές. Η πρόληψη π.χ. των κινδύνων στην εργασία, γίνεται μέσω της συστηματικής ανάλυσης - εκτίμησης της επικινδυνότητας (risk assessment), η οποία και περιλαμβάνει:

1. την αναγνώριση των πηγών κινδύνων
2. την ανάπτυξη πιθανών σεναρίων ατυχημάτων (ακολουθίες ατυχημάτων)
3. τον ποσοτικό καθορισμό των επιπτώσεων ενός ατυχήματος στην υγεία, στο περιβάλλον αλλά και σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο.

Η αντίληψη του κινδύνου (risk perception)

Η αντίληψη του κινδύνου αναφέρεται σε μια ξεχωριστή διαισθητική κρίση μεταξύ των όψεων του κινδύνου, δηλαδή της πιθανότητας του συμβάντος και των συνδεδεμένων συνεπειών του. Η έννοια του κινδύνου, έχει μια διττή φύση που σχετίζεται με τον τρόπο που γίνεται αντιληπτός είτε ως αντικειμενική υπόσταση είτε ως προϊόν νοητικών διεργασιών.

Η αντίληψη του κινδύνου όπως και κάθε αντίληψη είναι μια σύνθετη ψυχολογική

διεργασία, η οποία σχετίζεται άμεσα με την προσωπική και κοινωνική εμπειρία του ατόμου. Η διαμόρφωση, δηλαδή, της αντίληψης δεν συμβαίνει αμέσως αλλά επιτυγχάνεται βαθμιαία με την πάροδο της ηλικίας, τη συλλογή προσωπικών εμπειριών και την ένταξη του ατόμου στο κοινωνικό σύνολο. Έτσι, ένας πολύ σημαντικός παράγοντας της αντίληψης είναι η **υποκειμενικότητα**, με την οποία ένα άτομο δύναται να ερμηνεύσει τις διάφορες πληροφορίες [4,5].

Η αποδοχή του κινδύνου, συνίσταται στην επίδραση μιας υποκειμενικής εξισορρόπησης του οφέλους που επάγεται από τον κίνδυνο έναντι της βλάβης που ενδέχεται να προκαλέσει. Έτσι, δυο άνθρωποι που συμφωνούν ως προς τον βαθμό της επίδρασης του κινδύνου, μπορεί να διαφωνούν ως προς την **αποδεκτικότητά** του.

Οι παράγοντες που σχετίζονται με την **αποδοχή** και την **αντίληψη** του κινδύνου διακρίνονται σε:

A. Παράγοντες συσχετιζόμενοι με τα χαρακτηριστικά των ανθρώπων που κρίνουν, δηλαδή την κουλτούρα¹ τους:

- ♦ τρόπος σκέψης, ψυχολογία, εγγύτητα με άλλα περιστατικά
- ♦ κατάρτιση, εκπαίδευση, εμπειρία
- ♦ προσωπικές αξίες, ιδεολογία
- ♦ φύλο και εθνικότητα
- ♦ εθισμός (εξοικείωση) στον κίνδυνο
- ♦ οικονομική κατάσταση και κίνητρα

B. Παράγοντες που αφορούν στα χαρακτηριστικά του κινδύνου:

- ♦ ατομικοί και συλλογικοί
- ♦ εθελούσιοι και επιβαλλόμενοι
- ♦ συνήθεις και μη αναμενόμενοι
- ♦ φυσικοί και τεχνολογικοί
- ♦ συμπτωματικοί και διαρκείς
- ♦ αναστρέψιμοι και μη αναστρέψιμοι.

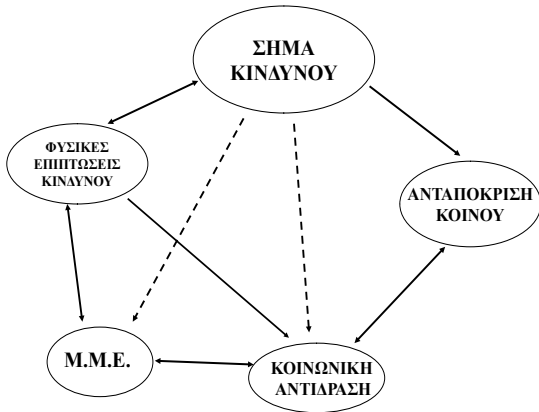
Η ενημέρωση και η ευρεία διάχυση της πληροφόρησης σε ότι αφορά στους κινδύνους, συμβάλλει στην ευαισθητοποίηση και τη διαμόρφωση μιας προηγμένης κουλτούρας ασφάλειας².

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης (ΜΜΕ) έχουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της

αντίληψης του κοινού όσον αφορά στους κινδύνους [6]. Γενικά μπορούν σε μεγάλο βαθμό να ενεργοποιήσουν την κοινωνική αντίδραση και να λειτουργήσουν ως μοχλός για σχεδιασμό πολιτικών και προγραμμάτων. Ωστόσο, πολλές φορές, με τη διάδοση ανακριβών ή αντιφατικών πληροφοριών μπορεί να οδηγήσουν σε εικασίες και φήμες που θα αυξήσουν υπέρμετρα το άγχος του κοινού. Παραδείγματα αποτελούν γεγονότα όπου μεγάλος αριθμός ατόμων εκτέθηκε σε κίνδυνο, αλλά ελάχιστοι ζημιώθηκαν πραγματικά, ωστόσο τα ΜΜΕ ενισχύοντας το σήμα κινδύνου, ενεργοποίησαν δυσανάλογες κοινωνικές αντιδράσεις. Οι συνεχείς γραμμές στο Σχήμα 1, αποτυπώνουν τον ενδεδειγμένο τρόπο μετάδοσης ενός σήματος κινδύνου ενώ οι διακεκομμένες γραμμές αποτυπώνουν την ενίσχυση (παραμόρφωση) του σήματος μέσω της άμεσης αλληλεπίδρασης των ΜΜΕ με το κοινό.

¹ **Κουλτούρα** ονομάζουμε το πολύπλοκο όλο που περιλαμβάνει γνώσεις, πιστεύω, τέχνες, ήθη, έθιμα, νόμους και όλες τις ικανότητες και συνήθειες, έχει επίδραση στον τρόπο (ή είναι ο τρόπος) που ο άνθρωπος αισθάνεται, αντιλαμβάνεται, σκέπτεται, αποφασίζει και δρα γενικότερα (π.χ. στο περιβάλλον) ή ειδικότερα (π.χ. στην εργασία).

² Η **κουλτούρα ασφάλειας** (safety culture), πραγματεύεται το πώς διαφορετικοί άνθρωποι ή διαφορετικές κοινωνικές ομάδες αντιμετωπίζουν ή φοβούνται διαφορετικούς κινδύνους γενικούς (π.χ. περιβαλλοντικούς) ή ειδικούς (π.χ. εργασιακούς). Η κουλτούρα ασφάλειας πραγματεύεται την ψυχολογία (αίσθημα ασφάλειας, ψυχολογικό κλίμα), τη συμπεριφορά (δηλ. τι κάνουν οι άνθρωποι σε σχέση με την ασφάλεια) και τέλος, την οργάνωση (δηλ. τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τους κανονισμούς) απέναντι στους κινδύνους.

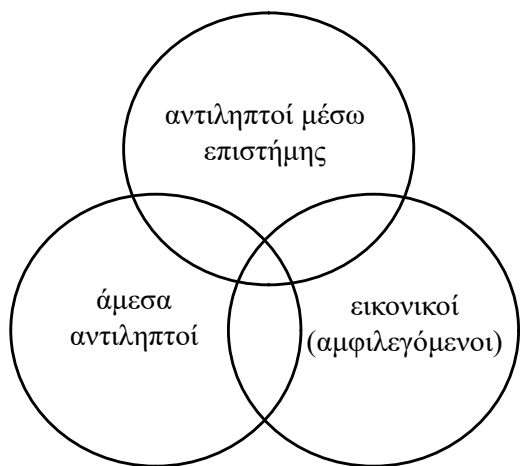


Σχήμα 1. Διάδοση και ενίσχυση ενός σήματος κινδύνου [6]

Τύποι κινδύνων

Εκτός της διαίρεσης των κινδύνων σε **εθελούσιους** και **επιβαλλόμενους**, υπάρχουν τρεις τύποι, που μπορούν να διακριθούν σε: άμεσα αντιληπτούς, αντιληπτούς με τη βοήθεια της επιστήμης και εικονικούς κινδύνους, για τους οποίους οι επιστήμονες διαφωνούν ή δηλώνουν άγνοια [1]. Όπως φαίνεται στο παρακάτω Σχήμα 2, οι κίνδυνοι

ΚΙΝΔΥΝΟΙ



Σχήμα 2. Τύποι κινδύνων [7]

αλληλεπικαλύπτονται σε ορισμένα τμήματά τους.

1. Άμεσα αντιληπτοί είναι οι κίνδυνοι που αντιμετωπίζουμε ενστικτωδώς (δαισθητικά) και δεν προβαίνουμε σε κάποια τυπική αξιολόγησή τους, όπως συμβαίνει π.χ. κατά τη διέλευση στον δρόμο, την οδήγηση, την αναρρίχηση κ.λπ.

2. Αντιληπτοί με τη βοήθεια της επιστήμης είναι οι κίνδυνοι που δεν μπορούν να διακριθούν με “γυμνό μάτι”, καθώς απαιτείται ειδικός εξοπλισμός και γνώση. Η ύπαρξη μικροβίων π.χ. μπορεί να διαπιστωθεί μόνο μέσω ενός μικροσκοπίου από κάποιον με ειδική γνώση ώστε να γνωρίζει τι παρατηρεί. Ένα ευρύ φάσμα εφαρμοσμένων επιστημών, συμμετέχει στη διαχείριση των κινδύνων αυτής της κατηγορίας, όπως π.χ. η επιδημιολογία και η αναλογιστική επιστήμη που βοηθούν, τόσο στον εντοπισμό πιθανών αιτιών ασθενειών και ατυχημάτων όσο και στην εκπόνηση στρατηγικών για τον περιορισμό τους.

3. Εικονικοί (ή αμφιλεγόμενοι) είναι κίνδυνοι τους οποίους οι επιστήμονες είτε δεν γνωρίζουν είτε αμφισβητούν. Αναφέρονται σε:

- μη επιβεβαιωμένες επιστημονικές υποθέσεις που προέρχονται από τη συμβατική επιστήμη (π.χ. οι αιτίες και οι συνέπειες της κλιματικής

αλλαγής)

- εικασίες «εναλλακτικών» ειδικών (π.χ. διάφορες διατροφικές θεωρίες ασθενειών)
- φόβους του κοινού (π.χ. το να ζεις κοντά σε γραμμές υψηλής τάσης προκαλεί καρκίνο)
- προκαταλήψεις (π.χ. σκάλες και μαύρες γάτες) και
- εικασίες θεολογικού τύπου (π.χ. η ατυχία είναι τιμωρία για κάποια αμαρτία).

Οι εικονικοί κίνδυνοι, μπορεί να μην είναι πραγματικοί, ωστόσο παράγουν αποτελέσματα στο επίπεδο της κοινωνικής αντίληψης-απόκρισης.

Η εξισορρόπηση των κινδύνων

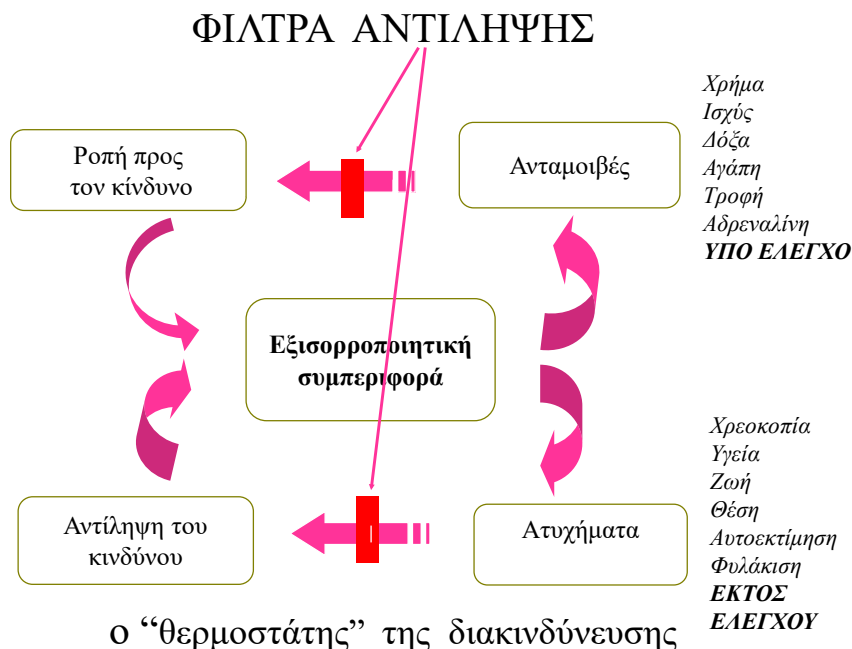
Η διαχείριση των κινδύνων είναι μια διαδικασία εξισορρόπησης κατά την οποία τα δυνητικά οφέλη τους σταθμίζονται έναντι του δυνητικού κόστους που συνεπάγεται η εσφαλμένη αντιμετώπισή τους.

Το Σχήμα 3, παρουσιάζει ένα μοντέλο της διαδικασίας εξισορρόπησης στη διαχείριση του κινδύνου με τον «θερμοστάτη διακινδύνευσης». Το μοντέλο αυτό προβλέπει ότι:

- ♦ όλοι έχουν την τάση να αναλαμβάνουν κινδύνους
- ♦ η τάση αυτή διαφέρει από άτομο σε άτομο και επηρεάζεται από τα πιθανά οφέλη της ανάληψης κινδύνου
- ♦ η αντίληψη του κινδύνου επηρεάζεται από την εμπειρία των ατυχημά-

των και των λαθών

- ♦ οι ατομικές αποφάσεις ανάληψης κινδύνου, αντιπροσωπεύουν μια πράξη εξισορρόπησης
- ♦ τα ατυχήματα, είναι εξ ορισμού συνέπεια ανάληψης ρίσκου να συμβεί κάτι που έχει πιθανότητα αρνητικού αποτελέσματος. Όσο περισσότερους κινδύνους αναλαμβάνει ένα άτομο, τόσο μεγαλύτερες -κατά μέσο όρο- θα είναι οι ανταμοιβές που μπορεί να λάβει αλλά και οι απώλειες που μπορεί να υποστεί.



Φίλτρα αντίληψης κινδύνων

Οι ανταμοιβές και το κόστος της ανάληψης ενός κινδύνου, εξετάζονται μέσω φίλτρων αντίληψης. Στο Σχήμα 4 παρουσιάζεται μια κωδικοποίηση φίλτρων αντίληψης: ατομιστική, ισότιμη, ιεραρχική και μοιρολατρική. Αποτυπώνει την ουσία των αντιπαραθέσεων σχετικά με τους κινδύνους, ιδιαίτερα εκείνων που αφορούν στους εικονικούς (αμφιλεγόμενους) κινδύνους, δοθέντος ότι όσο αυξάνεται η αβεβαιότητα τόσο αυξάνεται η επιρροή των φίλτρων αντίληψης.

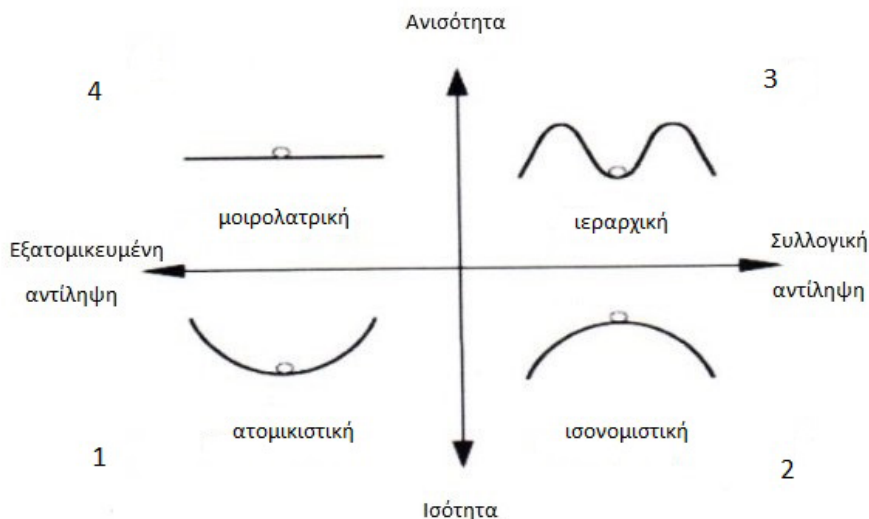
Η κωδικοποίηση αυτή αναφέρεται σε τέσσερις “μύθους της φύσης” που εμπειριέχουν διάφορες προκαταλήψεις στον τρόπο που καθοδηγούνται οι αποφάσεις ανάληψης κινδύνου. Κάθε ένας από τους τέσσερις “μύθους” σχετίζεται με έναν διαφορετικό τύπο διαχείρισης

Σχήμα 3. Η εξισορρόπηση των κινδύνων [7]

κινδύνων, ο οποίος προσομοιώνεται με την κίνηση μιας μπίλιας σε ένα πλαίσιο [1,7].

- 1. ΑΤΟΜΙΚΙΣΤΙΚΗ** αντίληψη. Η φύση είναι προβλέψιμη, επικερδής, ισχυρή, σταθε-

ρή και συγχωρεί τις παρεμβάσεις που μπορεί να της προκαλέσει ο άνθρωπος, όσο βίαιες κι αν είναι: η μπίλια αν ταλαντωθεί, τελικά θα ισορροπήσει με ασφάλεια στον πυθμένα. Η φύση είναι το ευνοϊκό



Σχήμα 4. Αντίληψη κινδύνων (φίλτρα) [1]

πλαίσιο της ανθρώπινης δραστηριότητας; είναι ανθεκτική και ικανή να ανακάμψει από την ανθρώπινη εκμετάλλευση και ως εκ τούτου δεν χρειάζεται μια προσεκτική διαχείριση. Ο τύπος διαχείρισης κινδύνων που σχετίζεται με αυτόν τον μύθο, είναι **χαλαρός κι εκμεταλλευτικός**, με βάση το σκεπτικό «ότι δεν αποδεικνύεται επικίνδυνο, αντιμετωπίζεται ως ασφαλές».

Η επιστημονική εμπειρογνωμοσύνη είναι απαραίτητη για να καθορίσει τα όρια, αλλά χρειάζεται και η ρύθμιση για να διασφαλίσει ότι δεν θα γίνει υπέρβασή τους, αφήνοντας το σύστημα να φροντίσει τον εαυτό του σε δευτερεύοντα θέματα.

2. ΙΣΟΝΟΜΙΣΤΙΚΗ αντίληψη.

Η φύση είναι *εφήμερη, εύθραυστη, επισφαλής και αμείλικτη*. Κινδυνεύει να προκληθεί από την ανθρώπινη απληστία ή απροσεξία και να οδηγηθεί σε καταστροφή (όπως η μπίλια με μια μικρή κίνηση). Στόχος της διαχείρισης είναι η προστασία της φύσης από τον άνθρωπο. Ο μύθος επιμένει ότι οι άνθρωποι πρέπει να πα-

τάνε ελαφρά στη γη. Στον τύπο αυτό, καθοδηγητικός κανόνας διαχείρισης των κινδύνων είναι η **αρχή της προφύλαξης** «ότι δεν μπορεί να αποδειχθεί ασφαλές, αντιμετωπίζεται ως επικίνδυνο».

3. **ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ** αντίληψη. Η φύση είναι *διττή: ανεκτική αλλά και ανάστροφη*. Πρόκειται για έναν συνδυασμό των δύο προηγούμενων μύθων. Λειτουργώντας εντός ορίων, μπορείς να βασιστείς ότι η φύση θα συμπεριφέρεται προβλέψιμα, καθώς συγχωρεί τους μέτριους κραδασμούς στο σύστημα. Ωστόσο πρέπει να ληφθεί μέριμνα ώστε η μπίλια να μην μετακινηθεί πάνω από το χείλος. Η επιστημονική εμπειρογνωμοσύνη είναι απαραίτητη για να καθορίσει τα όρια, αλλά χρειάζεται και η ρύθμιση για να διασφαλίσει ότι δεν θα γίνει υπέρβασή τους, αφήνοντας το σύστημα να φροντίσει τον εαυτό του σε δευτερεύοντα θέματα. Ο τύπος της διαχείρισης κινδύνων είναι **παρεμβατικός**.

4. **ΜΟΙΡΟΛΑΤΡΙΚΗ (ΜΗ-ΔΕΝΙΣΤΙΚΗ)** αντίληψη. Η φύση είναι *ιδιοπαθής και απρόβλεπτη*. Υπό την έννοια αυτή, δεν έχει νόημα η διαχείριση των κινδύνων (όπως και η πορεία της μπίλιας είναι σε ευθεία πορεία κι έχει αδιάφορη ισορροπία). Η πίστη στη φύση είναι αγνωστικιστική και ο «μύθος» της φύσης που είναι καλοπροαίρετη και γενναιοδωρη, μπορεί να

εξελιχθεί θετικά ή αρνητικά, αλλά σε κάθε περίπτωση βρίσκεται πέρα από τον ανθρώπινο έλεγχο. Ο τύπος της διαχείρισης κινδύνων είναι **μοιρολατρικός** και **ισοπεδωτικός**.

Κοινωνικές ομάδες αντίληψης

Οι «μύθοι» της φύσης που κωδικοποιούνται στο Σχήμα 4, αντιπροσωπεύουν τμήματα της αλήθειας. Η φύση, ανάλογα με τον χρόνο, τον τόπο και τις περιστάσεις, μπορεί να συμπεριφέρεται με οποιονδήποτε από τους τρόπους αυτούς. Οι «μύθοι» αυτοί, μαζί με τους διακριτούς τρόπους διαχείρισης, αντιστοιχούν σε τέσσερεις κοινωνικές ομάδες αντίληψης των κινδύνων (Σχήμα 5):

1. Οι **ατομικιστές** είναι σχετικά ελεύθεροι από τον έλεγχο των άλλων και προσπαθούν να ασκήσουν έλεγχο στο περιβάλλον τους και στους ανθρώπους του. Η επιτυχία τους συχνά μετριέται από τον πλούτο και τον αριθμό όσων διοικούν ή τους ακολουθούν. Ενθαρρύνουν την ισότητα των ευκαιριών και αν η ηθική αιτιολόγηση των δραστηριοτήτων τους είναι η θεωρία (του Α. Smith) ότι η εγωιστική συμπεριφορά σε μια ελεύθερη αγορά λειτουργεί προς όφελος όλων. Οι επιχειρηματίες οι αυτοαπασχολούμενοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες εκπροσωπούν αυτήν την κατηγορία καθώς

είναι ενάντια στις ρυθμίσεις ενώ ευνοούνται από την ελεύθερη αγορά. Ο κίνδυνος αντιμετωπίζεται ως μια ευκαιρία για άνοδο. Η φύση, σύμφωνα με αυτή την προοπτική, πρέπει να διοικείται με σκοπό το ανθρώπινο όφελος. Η διαχείριση είναι χαλαρή κι **επιχειρηματική**.

2. Οι **ισονομιστές** έχουν ισχυρή ομαδική πίστη, αλλά ελάχιστο σεβασμό στους κανόνες που επιβάλλονται εξωτερικά, εκτός από αυτούς που επιβάλλονται από τη φύση. Η ανθρώπινη φύση είναι -ή θα έπρεπε να είναι- συνεργατική, με φροντίδα και μοίρασμα. Η εμπιστοσύνη και η δικαιοσύνη συνιστούν τις κατευθυντήριες γραμμές και η ισότητα είναι ο στόχος. Οι συλλογικές αποφάσεις λαμβάνονται με συμμετοχή όλων των μελών και οι ηγέτες αποφασίζουν με τη δύναμη των επιχειρημάτων τους. Η λύση στα περιβαλλοντικά προβλήματα του κόσμου, βρίσκεται στον εθελοντισμό και την απλότητα δίδοντας έμφαση στη συνεργασία και την ισότητα. Μέλη θρησκευτικών κοινοτήτων και ομάδων περιβαλλοντικής ευαισθησίας ανήκουν στην κατηγορία αυτή. Η φύση να βρίσκεται υπό επιτήρηση και η διαχείριση των κινδύνων γίνεται με βάση την **αρχή της προφύλαξης**.
3. Οι **ιεραρχικοί**, επιθυμούν να ζούν σε έναν κόσμο με ισχυρά συλλογικά όρια και

δεσμεύσεις. Οι κοινωνικές σχέσεις στον κόσμο αυτό είναι ιεραρχικές, με όλους να γνωρίζουν τη θέση τους. Οι δημόσιοι υπάλληλοι εντάσσονται σ' αυτήν την κατηγορία και η ιεραρχία πιστοποιεί και απασχολεί τους επιστήμονες, των οποίων η πνευματική εξουσία χρησιμοποιείται για να δικαιολογήσει τις πράξεις της. Η φύση είναι υπό διαχείριση γι' αυτό και δίδεται έμφαση στους νόμους και τις διαδικασίες. Η διαχείριση των κινδύνων είναι **παρεμβατική**, γι' αυτό και οι ιεραρχικοί δυσκολεύονται στην αντιμετώπιση των εικονικών (υψηλής αβεβαιότητας) κινδύνων.

4. Οι **μοιρολάτρες** έχουν ελάχιστο έλεγχο στη ζωή τους. Δεν ανήκουν σε καμία ομάδα υπεύθυνη για τις αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή τους. Στην ομάδα αυτή ανήκουν οι ανένταχτοι περιστασιακοί εργαζόμενοι, οι πρόσφυγες και οι περιθωριακοί. Παραιτούνται στην τύχη τους και δεν έχει κανένα νόημα να προσπαθήσουν να την αλλάξουν. Η φύση και η ζωή είναι ρουλέτα κι αν είσαι τυχερός, θα την απολαύσεις. Η διαχείριση των κινδύνων είναι **μηδενιστική**, γι' αυτό και -εύλογα- αποκλείονται από τη διαδικασία αυτή. Μια υποομάδα αυτής της κατηγορίας είναι οι «ερημίτες» σύμφωνα με τους οποίους οι κίνδυνοι είναι αποδεκτοί όσο δεν εμπλέκουν επιβολή από τους άλλους.



Σχήμα 5. Κοινωνικές ομάδες αντίληψης κινδύνου [1]

Οι φιλοσοφίες σχετικά με την επικινδυνότητα

Η σύγχρονη αντιπαλότητα πάνω στην ορθολογική εκτίμηση του κινδύνου και της επικινδυνότητας, είναι μια διαμάχη αξιών. Υπάρχουν τρεις διαφορετικές φιλοσοφίες - σχολές σκέψης, όσον αφορά στην αντίληψη και τη διαχείριση της επικινδυνότητας.

1. Η **Σχολή των Σχετικιστών**, δίδει υπερβολική έμφαση στις αξιολογικές κρίσεις και εκτιμήσεις των κινδύνων και υποστηρίζει ότι ο κίνδυνος είναι «συλλογική κατασκευή» [8]. Θεωρεί ότι η αντίληψη για τους κινδύνους είναι στενά εξαρτημένη από την κοινωνική θέση των υποκειμένων. Ακολουθώντας μια Βεμπεριανή ανάλυση, διακρίνει τρεις τύπους κοινωνιών:

α) Μια κοινωνία ασταθής, που δίδει χώρο σε μία στάση ανταγωνιστική και ατομιστική. Φωτογραφίζει τον «επιχειρηματία» που

αποδέχεται να «ρискάρει» αλλά και τον ατομιστή που ζητά αυξημένη αποζημίωση για να αντισταθμίσει τις ενδεχόμενες απώλειες από την ανάληψη του κινδύνου.

β) Μια ιεραρχημένη κοινωνία, διαμερισματοποιημένη, με μικρή κινητικότητα, που περιορίζει τις πιθανότητες επιλογών των μελών της. Φωτογραφίζει τον γραφειοκράτη διαχειριστή που έχει λίγες επιλογές και η διακινδύνευση αντιμετωπίζεται ως μια κακή επιλογή.

Λειτουργώντας εντός ορίων, μπορείς να βασιστείς ότι η φύση θα συμπεριφέρεται προβλέψιμα, καθώς συγχωρεί τους μέτριους κραδασμούς στο σύστημα.

γ) Μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από μια εξαιρετική ικανότητα να εκτιμά τους κινδύνους με μικρή επικινδυνότητα αλλά με επιπτώσεις που μπορεί να είναι πολύ σοβαρές. Φωτογραφίζει κυρίως τις «μικρο-κοινωνίες» των έντονα συνειδητοποιημένων ατόμων ή ομάδων γύρω από τους περιβαλλοντικούς κινδύνους (π.χ. Greenpeace), που κατηγορούν το σύστημα ότι οδηγεί τον πλανήτη στην

καταστροφή μέσα από μια γενικευμένη μόλυνση του περιβάλλοντος ή ένα πυρηνικό ολοκαύτωμα.

2. Η **Σχολή των Θετικιστών**, τελείως αντίθετα από τους σχετικιστές, αγνοεί τις αξιολογικές κρίσεις στην ανάλυση της επικινδυνότητας υποστηρίζοντας ότι η επικινδυνότητα μπορεί να μετρηθεί αντικειμενικά με τη βοήθεια των θετικών επισημών [9].

3. Η **Σχολή Επιστημονικής Διαδικασίας (Popper)**, υποστηρίζει ότι η αξιολόγηση της επικινδυνότητας δεν είναι μόνο μια κοινωνική κατασκευή και υποστηρίζει ότι η τεχνική εμπειρογνωμοσύνη είναι από μόνη της ικανή για την ορθολογική εκτίμηση της επικινδυνότητας. Η Σχολή ωστόσο κατηγορεί τους θετικιστές ότι ανάγουν ολοκληρωτικά την ανάλυση της επικινδυνότητας σε μαθηματικό πρόβλημα και παράλληλα κατηγορεί τους σχετικιστές ότι θεωρούν πως οι λανθασμένες στάσεις των ανθρώπων απέναντι στους κινδύνους οφείλονται στις προκαταλήψεις τους. Σύμφωνα με τη Σχολή αυτή «κυρίαρχη προτεραιότητα είναι η αποκάλυψη του λάθους και όχι της αλήθειας» [10].

Όρια στην αντίληψη της επικινδυνότητας

Έρευνες έχουν καταδείξει ότι η αντίληψη της επικινδυνότητας υπόκειται σε όρια, τα οποία μπορούν να κωδι-

κοποιηθούν στα παρακάτω [4,11]:

1. Οι άνθρωποι απλοποιούν. Έλκονται από τον «μανιχαϊσμό» κι εμπιστεύονται τις συνήθειες, τις παραδόσεις, τις απόψεις του στενού τους περιβάλλοντος. Δεν βλέπουν ότι η ασφάλεια πρέπει να αντιμετωπιστεί ως μια συνεχής μεταβολή κι έτσι μεταχειρίζονται τους κινδύνους μονοδιάστατα, με ετικέτες του τύπου «ασφαλές» ή «επικίνδυνο», «δειλό» ή ριψοκίνδυνο.
2. Οι διαμορφωμένες γνώμες δύσκολα αλλάζουν. Οι άνθρωποι γαντζώνονται στα πιστεύω τους και κάθε αντίθετη ένδειξη γι' αυτό που πιστεύουν απορρίπτεται ως λανθασμένη ή μη αντιπροσωπευτική.
3. Οι άνθρωποι θυμούνται έντονα κάτι που έχουν δει και οι αντιλήψεις τους για τους κινδύνους είναι πολλές φορές ανακριβείς. Δεδομένης της ανάγκης τους να απλοποιούν, ακολουθούν την πληροφόρηση που λαμβάνουν και η κρίση τους επηρεάζεται από την ένταση της μνήμης ενός γεγονότος, το οποίο τελικά υπερεκτιμάται ή υποεκτιμάται.
4. Η πληροφόρηση για την επικινδυνότητα μπορεί να φοβίσει και να περιπλέξει τους ανθρώπους. Ακόμα και μια απλή επισήμανση π.χ. πιθανών παρενεργειών μιας δράσης μπορεί να τις ενισχύσει τόσο που να εμφανίζονται τρομακτικές.

5. Οι αφελείς γνώμες χειραγωγούνται εύκολα από τον τρόπο παρουσίασης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η διαφορετική ανταπόκριση σε μια πρόταση για μια ιατρική πράξη ανάλογα με το αν προταθεί με την πιθανότητα επιτυχίας ή αποτυχίας της (ακόμη και σε καταρτισμένους).
6. Οι ειδικοί / εμπειρογνώμονες ως άνθρωποι:
- τείνουν να υπερβάλλουν για τη βεβαιότητα που παρέχει η επιστήμη τους
 - δεν είναι πάντα πιο ευαίσθητοι από τους άλλους στις συστηματικές παραλείψεις - έχουν την τάση να απλοποιούν περισσότερο τα προβλήματα πολιτικών διαστάσεων - δεν είναι πάντοτε πιο ικανοί από άλλους στη διατύπωση εναλλακτικών λύσεων.

Προκαταλήψεις απέναντι στους κινδύνους

Οι στρεβλωμένες αντιλήψεις δημιουργούν προκαταλήψεις απέναντι στους κινδύνους οι οποίες μπορούν να διακριθούν σε [4,11]:

- 1. Δράσης / παρατήρησης:** Απόδοση αιτιών στην κατάσταση / ενέργεια (κακιά ώρα / απροσεξία).
- 2. Αυτοάμυνας:** Η τάση μη αποδοχής της ατομικής ευθύνης π.χ. όταν συμβαίνουν ατυχήματα.
- 3. Σοβαρότητας:** Αποδίδεται από τους ανθρώπους

μεγαλύτερη ευθύνη για ένα συμβάν όταν υπάρχουν σοβαρές συνέπειες, απ' ό,τι όταν υπάρχουν ελάχιστες, ακόμα και στις περιπτώσεις που ότι προηγείται του συμβάντος είναι το ίδιο.

- 4. Συνύπαρξης – εθισμού με τον κίνδυνο:** Οι διαμορφωμένες συνήθειες δύσκολα αλλάζουν και η «αρμονική» συνύπαρξη με τον κίνδυνο «εκμηδενίζει» την ύπαρξή του.

- 5. Ψευδούς συναίνεσης:** Οι άνθρωποι έχουν την τάση να νομίζουν ότι και οι άλλοι σκέπτονται με τον ίδιο τρόπο.

- 6. Περιστάσεων:** Οι άνθρωποι σε διαφορετικούς ρόλους επιδεικνύουν διαφορετική συμπεριφορά. Ενδεικτική είναι η διαφορά ανάμεσα στο υποχρεωτικό και το εθελοντικό ρίσκο (εργασία και χόμπυ αντίστοιχα).

- 7. Συσχετισμού:** Οι άνθρωποι έχουν την τάση να συσχετίζουν συμβάντα όταν συνυπάρχουν και η σχέση αυτή υπερεκτιμάται (στοιχεία που τους αποδίδουν π.χ. κακοτυχία ή «γούρι»).

Διαχείριση των κινδύνων

Καθώς οι κίνδυνοι ενέχουν την τεχνική και την κοινωνική συνιστώσα, για την ολοκληρωμένη διαχείρισή τους απαιτείται **τεχνική-ορθολογιστική και κοινωνιολογική-ψυχολογική** προσέγγιση [10].

Η φιλοσοφία της ασφάλειας βασίζεται στην αρχή ALARA

(As Low As Reasonably Achievable: τόσο χαμηλά όσο είναι λογικά εφικτό) με τη διατύπωση ότι «οι κίνδυνοι πρέπει να εξαλείφονται στην πηγή τους και αν αυτό δεν είναι δυνατό, πρέπει να απομακρύνονται ή να μειώνονται όσο είναι λογικά και πρακτικά εφικτό». Στο πλαίσιο αυτό, καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια να περιοριστεί στο ελάχιστο η επίδραση του τυχαίου και κατά συνέπεια του λάθους [12].

Οι διαμορφωμένες γνώμες δύσκολα αλλάζουν. Οι άνθρωποι γαντζώνονται στα πιστεύω τους και κάθε αντίθετη ένδειξη γι' αυτό που πιστεύουν απορρίπτεται ως λανθασμένη ή μη αντιπροσωπευτική.

Στη διαχείριση των κινδύνων από βλαπτικούς παράγοντες (χημικά, ακτινοβολίες), καθορίζονται όρια επικινδυνότητας και όχι όρια ασφάλειας, καθώς καμία έκθεση σε δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ασφαλής όσο μικρή κι αν είναι. Όσο μεγαλύτερη δηλαδή είναι η έκθεση τόσο αυξάνεται η πιθανότητα πρόκλησης βλάβης. Η μείωση της έκθεσης σημαίνει ελαχιστοποίηση της πιθανότητας βλάβης αλλά όχι μηδενισμό της.

Για την προστασία από την

έκθεση σε βλαπτικούς παράγοντες εφαρμόζονται τρεις αρχές:

1. Η αρχή της **αιτιολόγησης**, επιβάλλει την απόδειξη ότι το όφελος από τη χρήση της είναι μεγαλύτερο από τον κίνδυνο που επάγεται από την έκθεση σε αυτή.
2. Η αρχή της **βελτιστοποίησης**, επιβάλλει τον περιορισμό της έκθεσης έτσι ώστε ο επιδιωκόμενος

σκοπός να επιτυγχάνεται με την ελάχιστη δυνατή επιβάρυνση του ανθρώπου και του περιβάλλοντος, δηλαδή μια διαδικασία διαρκούς βελτίωσης-αναθεώρησης.

3. Η αρχή της **οριοθέτησης**, επιβάλλει τη θέσπιση αποδεκτών ορίων μέγιστης επιτρεπτής έκθεσης.

Να τονιστεί ότι όρια δεν διαχωρίζουν τις εκθέσεις σε “ακίνδυνες” και “επικίνδυ-

νες”, αλλά σε επιτρεπτές και μη, υπό δεδομένες συνθήκες. Γι’ αυτό επιτρέπεται αφ’ ενός η περιορισμένη υπέρβασή τους σε περιπτώσεις ανάγκης και υπό αυστηρές συνθήκες ελέγχου, ενώ αφ’ ετέρου δεν θεωρείται επαρκής η απλή τήρησή τους, εφόσον η περαιτέρω μείωσή τους είναι λογικά εφικτή σύμφωνα με την αρχή ALARA.

Βιβλιογραφία

1. Adams J. Risk. UCL Press, London 1995.
2. Turner BA. The Sociology of Safety. In Blockey (Ed.), Engineering Safety. London, 1992.
3. Graham JD & Wiener JB. Risk versus risk. Tradeoffs in Protecting Health and Environment. Harvard School of Public Health, 1995.
4. Slovic P. Perception of risk. Science 1987; 236: 280-5.
5. Μ Δεληγάς. Η υποκειμενικότητα στην αντίληψη των κινδύνων. Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας 2008; 36: 9-11.
6. Busby JS, Onggo BS. Managing the Social Amplification of Risk. J Oper Res Soc 2013; 10:1057
7. Health & Safety Executive, U.K.. Research Report No.35. Taking account of societal concerns about risk. Framing the problem. London, 2002.
8. Douglas M & Wildavsky AB. Risk and Culture: An essay on the selection of technical and environmental dangers. University of California Press, Berkeley 1982,
9. Starr C & Whipple C. Risk of risk decisions. Science 1980; 208: 114-9.
10. Popper K. The logic of scientific discovery. Routledge, 2002.
11. Slovic P & Peters E. Risk perception and affect. Current Directions in Psychological Science 2006; 15: 322–5.
12. EU-OSHA. Diverse cultures at work: ensuring safety and health through leadership and participation. European Agency for Safety and Health at Work, 2013.

Η τηλεργασία στην εργασία και τη ζωή μας. Ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα

Τον τελευταίο χρόνο, λόγω της πανδημίας covid-19, ζούμε σε ένα πρωτόγνωρο περιβάλλον, τόσο στην εργασία μας όσο και στην καθημερινότητά μας. Οι συνθήκες διαβίωσης, επιβίωσης καθώς και οικονομικής και εργασιακής ανάπτυξης καθορίζονται σε σημαντικό βαθμό από τα νέα δεδομένα της παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης. Ακριβώς λόγω της ανωτέρω κατάστασης και της απαίτησης για αποφυγή συνωστισμού και διάδοσης της λοίμωξης του κορωνοϊού, αυξήθηκαν παγκοσμίως τα ποσοστά τηλεργασίας, τόσο στον Δημόσιο όσο και στον Ιδιωτικό Τομέα. Στο παρόν άρθρο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθη στις αρχές του 2021 με σκοπό την εξέταση των παραμέτρων που επηρεάζουν την τηλεργασία, ώστε να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα για τη διαχείρισή της από τη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων (ΔΑΠ).

Εισαγωγή

Η τηλεργασία ή εργασία από απόσταση, είναι μια νέα μορφή εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται από

οπουδήποτε και οποιαδήποτε μέρα και ώρα, χρησιμοποιώντας ως εργαλεία Η/Υ και μέσα τηλεπικοινωνίας. Δεν υπάρχει πλέον ανάγκη για καθημερινή μεταφορά

*Της Βασιλικής Α. Τσιπουριάρη**

σε συγκεκριμένο χώρο εργασίας, αλλά δίνεται η δυνατότητα χρήσης σύγχρονων μορφών τηλεπικοινωνίας προκειμένου να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Η τηλεργασία εκμηδενίζει μ' αυτόν τον τρόπο τους περιορισμούς της απόστασης και κάμπτε τις δυσκολίες των επαγγελματιών ταξιδιών. Η απήχηση και οι επιπτώσεις της απασχολούν Δημόσιο και Ιδιωτικό Τομέα, τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκόσμια. Στην Ελλάδα, η τηλεργασία αναγνωρίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης με τον νόμο 2639/1998. Αναμένεται δε, άμεσα η ύπαρξη νέου νομοθετικού πλαισίου για την τηλεργασία, με το οποίο θα ρυθμίζονται όλες οι παράμετροι και οι ιδιαιτερότητές της.

** Η κα Β. Α. Τσιπουριάρη είναι Χημικός Μηχανικός Ε.Μ.Π, Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Πατρών, MBA-Μεταπτυχιακό στη Διοίκηση και τον Χρηματο/κό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα από το Παν/μιο Πελοποννήσου, Προϊσταμένη Τμήματος Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Αχαΐας και συνεργαζόμενο εκπαιδευτικό προσωπικό ΕΑΠ.*

Η **εφαρμογή** της σε όλο και μεγαλύτερο βαθμό κατά το τελευταίο έτος **αποτελεί πλέον μια δεδομένη αναγκαιότητα** στον εργασιακό χώρο, στην οποία καλείται να ανταποκριθεί το σύνολο του εργασιακού και εκπαιδευτικού κόσμου. Στο σημείο αυτό καταλαβαίνει κανείς πόσο διαφορετικά θα ήταν τα πράγματα για την τηλεργασία και την εφαρμογή της, αν δεν είχε προϋπάρξει αυτή η τεράστια εξέλιξη της τεχνολογίας και συγκεκριμένα της τεχνολογίας των Η/Υ και των δυνατοτήτων επικοινωνίας μέσω αυτών, πριν της πανδημίας του κορωνοϊού, αλλά και πριν της οικονομικής κρίσης που επί χρόνια επηρεάζει το παγκόσμιο γίγνεσθαι.

Επειδή λοιπόν η τηλεργασία απασχολεί πλέον το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων σε μικρό ή μεγάλο βαθμό, κρίθηκε σκόπιμο να διεξαχθεί έρευνα και αξιολόγηση των παραμέτρων που επηρεάζουν τη σχέση εργαζόμενου και τηλεργασίας, ώστε να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην κατά το δυνατό βελτιστοποίησή της (1-37).

Η Έρευνα

Πρόκειται για μια εντελώς πρόσφατη έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας με θέμα: «*Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον – Η διαχείριση της πανδημίας COVID-19 μέσω τηλεργασίας*» στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών

στη Διοίκηση και τον Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα του Παν/μίου Πελοποννήσου (1).

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στις αρχές του 2021 με ανάρτηση σε διαδικτυακή διεύθυνση ερωτηματολογίου 40 ερωτήσεων σχετικών με:

A) τα δημογραφικά στοιχεία δηλ. φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, τα στοιχεία γύρω από την εργασία, όπως προϋπηρεσία, φορέας εργασίας (δημόσιος ή ιδιωτικός), τη φύση της εργασίας, το μορφωτικό επίπεδο

B) την εκτίμηση της αίσθησης άγχους ή εργασιακής ικανοποίησης που δημιουργεί η τηλεργασία στον εργαζόμενο, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που επέφερε στη ζωή του, το ποσοστό τηλεργασίας

Γ) το πώς λειτούργησε η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία κατά την τηλεργασία, με αντικειμενικό σκοπό να αναδειχθεί το πώς η τηλεργασία έχει επηρεάσει την ψυχολογία και τη διάθεση του εργαζόμενου, αν αισθάνεται ότι αποδίδει αρκετά ή όχι κ.λπ.

Το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε στην ακόλουθη διαδικτυακή διεύθυνση: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdojWS1pRh_00ilimLITh7f1VLGcrtqE7JcdnmAn01OBiczMA/viewform?usp=sf_link για περίπου 1 μήνα, από τις **αρχές Ιανουαρίου έως τις αρχές Φεβρουαρίου 2021**. Η συμπλήρωση του

ερωτηματολογίου ήταν ανώνυμη και συμμετείχαν **318 εργαζόμενοι**, δείγμα αρκετά ικανοποιητικό, στο οποίο μπορούν να στηριχθούν με σιγουριά τα αποτελέσματα που θα παρουσιαστούν παρακάτω.

Ιδιαίτερη δε σημασία έχει η άποψη των συμμετεχόντων για τη λειτουργία της τηλεργασίας στην πράξη, αφού η γνώμη τους διαμορφώθηκε μετά από ένα έτος περίπου τηλεργασίας.

Ανάλυση αποτελεσμάτων

Μερικά από τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα παρουσιάζονται ακολούθως.

Ως προς τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, το 47,5% είναι γυναίκες ενώ το 52,5% άνδρες. Το 42,5% εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ενώ το 57,5% στον δημόσιο.

Όπως φαίνεται στο **Γράφημα 1**, το 7,2% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 20 – 30 ετών, το 22,3% στην 31 - 40, το 41,2% στην 41 - 50, το 27,45% στην ηλικιακή ομάδα των 51 - 65 ετών και 1,9% είναι άνω των 65 ετών.

Ακολούθως, στο **Γράφημα 2** παρουσιάζεται η κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με το πτυχίο τους. Το 0,9% των συμμετεχόντων είναι απόφοιτοι Λυκείου, το 3,1% απόφοιτοι ΙΕΚ, το 11,0% είναι απόφοιτοι ΑΤΕΙ, το 23,0% είναι απόφοιτοι Πανεπιστημίου, το 51,6% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος και το 10,4% είναι κάτοχοι δι-

δακτορικού διπλώματος.

Στο **Γράφημα 3**, παρουσιάζεται η προϋπηρεσία του δείγματος και όπως παρατηρείται, το 21,4% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει από 1 έως 10 έτη προϋπηρεσία, το 32,7% 11 - 20 έτη, το 36,8% 21 - 30 έτη και το 9,1% 31 - 40 έτη, αντίστοιχα.

Στο **Γράφημα 4**, παρατηρείται ότι το 26% των συμμετεχόντων έχει εργαστεί ελάχιστα με τηλεργασία, το 30,0% έχει εργαστεί με τηλεργασία σε ποσοστό 20% ενώ το 26,0% τηλεργάστηκε σε ποσοστό 40%.

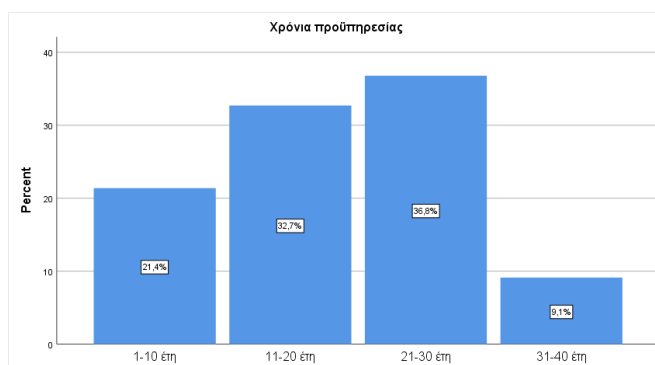
Περαιτέρω, σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και ότι:

Το 42,8% των συμμετεχόντων εργάζονται ως υπάλληλοι γραφείου, το 5,1% ως πωλητές, το 28,0% ως προϊστάμενοι και το 24,1% δήλωσε άλλο επάγγελμα. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων που επέλεξαν το άλλο προέρχεται από τον χώρο της εκπαίδευσης (12,1%).

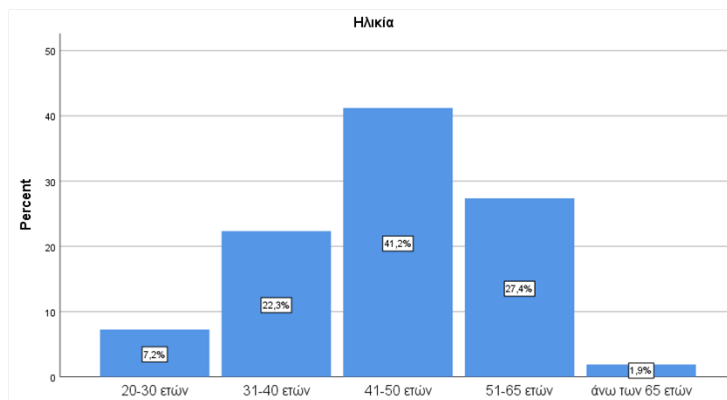
Το 25,8% των συμμετεχόντων ισχυρίζεται ότι η εταιρεία/υπηρεσία τους εκπαιδύσε πρόσφατα, λόγω της πανδημίας σε θέματα τηλεργασίας, σε αντίθεση με το 74,2% που ισχυρίζεται το αντίθετο.

Το 89,0% των συμμετεχόντων δήλωσε πως είναι εξοικειωμένο με τους υπολογιστές και τα προγράμματα που χρησιμοποιούνται για τηλεργασία, ενώ ένα μικρό ποσοστό (11,0%) φαίνεται ότι δεν έχει αντίστοιχη εξοικείωση.

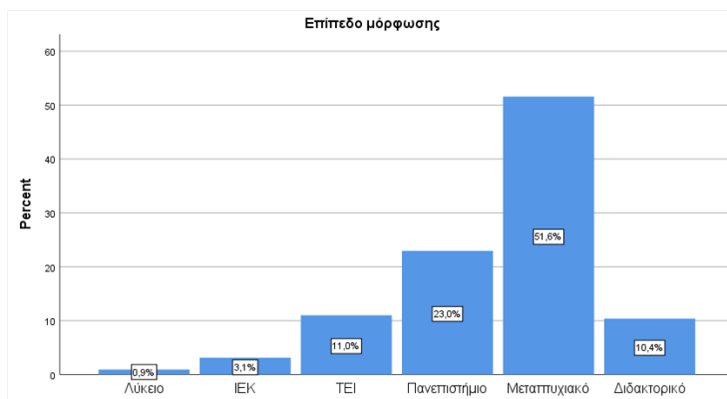
Το 70,4% των συμμετεχόντων απάντησε αρνητικά στην ερώτηση σχετικά με το αν τους χορηγήθηκε ο σχετικός εξοπλισμός, ενώ το 29,6% απάντησε θετικά.



Γράφημα 3. Προϋπηρεσία



Γράφημα 1. Ηλικία

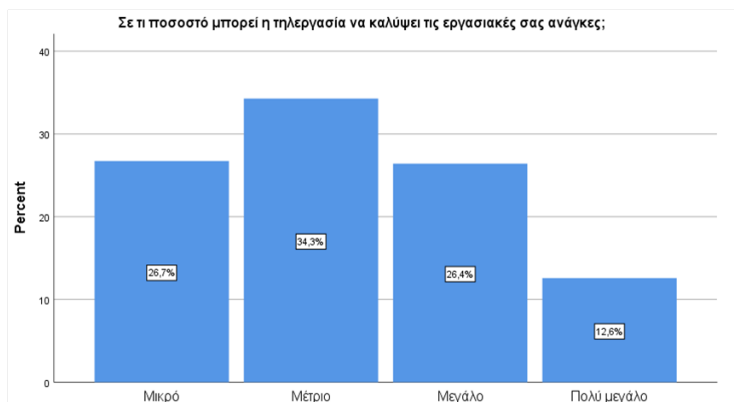


Γράφημα 2. Μορφωτικό Επίπεδο

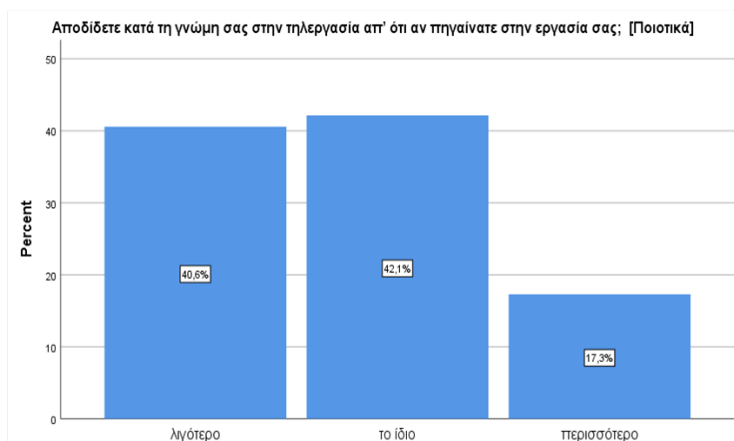
Το 73,3% των συμμετεχόντων πιστεύει πως η δουλειά – η απόδοσή τους κατά την τηλεργασία δύναται να ελεγχθεί από τον προϊστάμενο ενώ το 26,7% έχει αντίθετη άποψη. Το 15,1% απάντησε ότι ο έλεγχος γίνεται τηλεφωνικά, το 31,8% μέσω e-mail, το 25,5% με τηλεδιάσκεψη και το 27,7% απάντησε



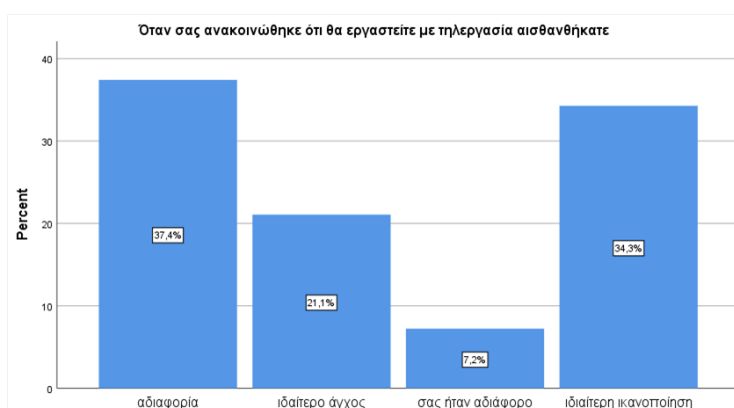
Γράφημα 4. Ποσοστό εργασίας συμμετεχόντων με τηλεργασία



Γράφημα 5. Κάλυψη εργασιακών αναγκών μέσω τηλεργασίας



Γράφημα 6. Αίσθηση ποιοτικής απόδοσης κατά την εργασία με τηλεργασία



Γράφημα 7. Εκτίμηση αισθήματος άγχους ή αδιαφορίας κατά την τηλεργασία

άλλο και κυρίως ότι δεν μπορεί να γίνει έλεγχος της απόδοσης κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

Στην ερώτηση για το αν αισθάνονται ικανοποιημένοι από την τηλεργασία απάντησε θετικά το 56,0% των συμμετεχόντων και αρνητικά το 44,0%. Επίσης, σε ερώτηση σχετικά με το αν η εταιρεία/υπηρεσία ήταν έτοιμη για τηλεργασία απάντησε θετικά το 52,8% των ερωτηθέντων.

Κάλυψη εργασιακών αναγκών κατά την τηλεργασία, ποιοτική και ποσοτική απόδοση

Στην ερώτηση σε τι ποσοστό μπορεί η τηλεργασία να καλύψει τις εργασιακές ανάγκες, όπως παρουσιάζεται στο **Γράφημα 5**, το 26,7% απάντησε «σε μικρό ποσοστό», το 34,3% «σε μέτριο ποσοστό», το 26,4% «σε μεγάλο ποσοστό» και το 12,6% «σε πολύ μεγάλο ποσοστό». Εδώ πρέπει να τονιστεί ότι δεν ενδείκνυνται όλες οι εργασίες για τηλεργασία και οι εργαζόμενοι είναι οι πρώτοι που το συνειδητοποιούν.

Κατά τη διερεύνηση της τήρησης των μέτρων ασφάλειας στην εργασία κατά το διάστημα της τηλεργασίας από την εταιρεία/υπηρεσία, το 66,7% δήλωσε ότι υπήρχε τεχνικός ασφάλειας (ΤΑ), και το 51,9% δήλωσε ότι υπήρχε γιατρός εργασίας. Παρόλα αυτά, μόλις το 27,4% χρειάστηκε να δει κάποιον από τους ανωτέρω συνεργάτες κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Το χαμηλό ποσοστό παρουσίας ΤΑ, πιθανότατα εξηγείται από το υψηλό ποσοστό δημοσίων υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα, απ' όπου φαίνεται η αδυναμία καθολικής εφαρμογής του θεσμού του ΤΑ στον Δημόσιο Τομέα. Όσον αφορά στο μικρό ποσοστό ύπαρξης ιατρού εργασίας (ΙΕ), αυτό δικαιολογείται από το γεγονός ότι ο ορισμός ΙΕ είναι απαιτητός αν υπάρχουν περισσότεροι από 50 εργαζόμενοι στον ίδιο φορέα/επιχείρηση σε όλη την επικράτεια.

Στη συνέχεια (**Γράφημα 6**) έγινε εκτίμηση της γνώμης των συμμετεχόντων σχετικά με την ποιοτική τους απόδοση κατά την τηλεργασία, συγκρινόμενη φυσικά με τον «κανονικό» τρόπο εργασίας που παρείχαν το προηγούμενο διάστημα. Το 40,6% απάντησε ότι αποδίδει λιγότερο ποιοτικά στην τηλεργασία, το 42,1% θεωρεί πως αποδίδει το ίδιο, ενώ το 17,3% θεωρεί ότι αποδίδει περισσότερο.

Αντίστοιχη ήταν και η εκτίμηση των ερωτηθέντων ως προς την ποσοτική τους απόδοση κατά την τηλεργασία, συγκρινόμενη και

πάλι με τον προηγούμενο «κανονικό» τρόπο εργασίας. Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (περίπου 60%) πιστεύει τελικά ότι αποδίδει ποιοτικά αλλά και ποσοτικά το ίδιο και περισσότερο κατά την τηλεργασία.

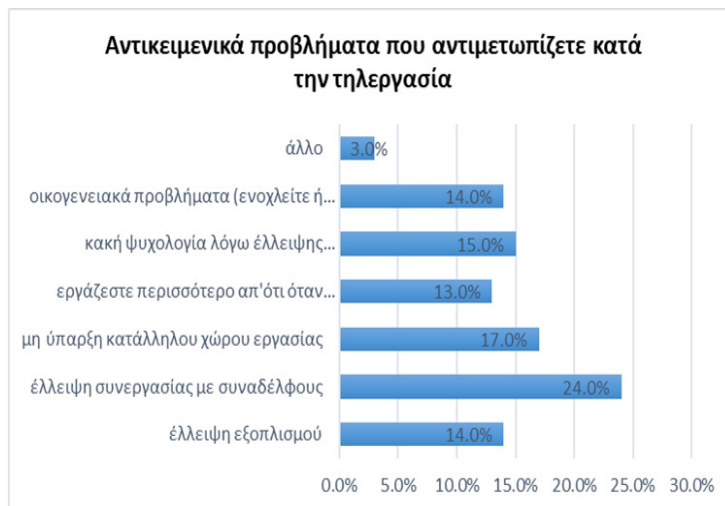
Εκτίμηση άγχους, αισιοδοξίας κατά την τηλεργασία

Κατά την ανακοίνωση της τηλεργασίας (**Γράφημα 7**) ένα ποσοστό 34,3% αισθάνθηκε ικανοποίηση, το 21,1% αισθάνθηκε αγχωμένο από τη διαδικασία της τηλεργασίας, καθώς ήταν μια αλλαγή στην καθημερινότητα με άγνωστες έως τότε αρκετές παραμέτρους, ενώ για ένα μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων ήταν αδιάφορη αυτή η αλλαγή.

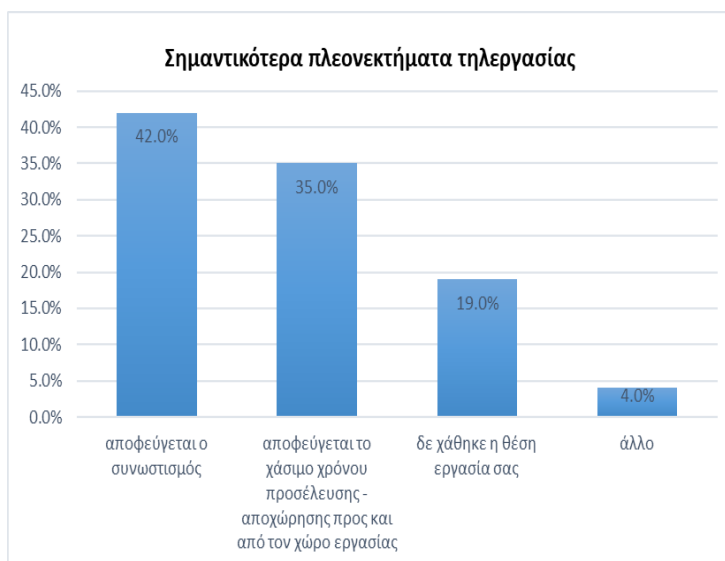
Τα αντικειμενικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας είναι οικογενειακά προβλήματα σε ποσοστό 14%, (γιατί μπορεί να ενοχλούν ή να ενοχλούνται από την οικογένεια), η κακή ψυχολογία σε ποσοστό 15% λόγω έλλειψης επικοινωνίας, η μη ύπαρξη κατάλληλου χώρου εργασίας σε ποσοστό 17,0%, η έλλειψη συνεργασίας με συναδέλφους σε ποσοστό 24,0%, το γεγονός ότι εργάζονται περισσότερο απ' ό,τι όταν πήγαιναν στην εργασία τους σε ποσοστό 13,0% και η έλλειψη εξοπλισμού σε ποσοστό 14%. Το 3,0% απάντησε άλλο, από τους οποίους το 1,0% ανέφερε ότι δεν αντιμετώπισε κάποιο πρόβλημα. Τα ανωτέρω προβλήματα απεικονίζονται στο **Γράφημα 8**.

Αναφορικά με τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα τηλεργασίας, όπως φαίνεται στο **Γράφημα 9**, το 42,0% ανέφερε το γεγονός ότι αποφεύγεται ο συνωστισμός, το 35,0% ανέφερε ότι αποφεύγεται το χάσιμο χρόνου προσέλευσης και αποχώρησης από και προς τον χώρο εργασίας και το 19,0% ότι λόγω της ύπαρξης της τηλεργασίας δεν χάθηκε η θέση εργασίας τους.

Στην ερώτηση σχετικά με το αντικείμενο στο οποίο θα ήθελαν να εκπαιδευτούν, οι κυριότερες απαντήσεις που αναφέρθηκαν ήταν η *εκπαίδευση σε διαχείριση άγχους και χρόνου*, η *εκπαίδευση σε θέματα επικοινωνίας*, όπως είναι η τηλεδιάσκεψη και η *εκπαίδευση σε εφαρμογές ηλεκτρονικών υπολογισ-*



Γράφημα 8. Αντικειμενικά προβλήματα τηλεργασίας



Γράφημα 9. Πλεονεκτήματα τηλεργασίας

τών. Υπήρξαν και συμμετέχοντες, οι οποίοι εξέφρασαν την άποψη ότι δεν επιθυμούν να εκπαιδευτούν σε θέματα τηλεργασίας.

Τέλος, στην ερώτηση εάν υπάρχει κάτι το οποίο θεωρούν σημαντικό σχετικά με την τηλεργασία οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι η τηλεργασία δεν ταιριάζει με όλα τα επαγγέλματα, η μη τήρηση των ωραρίων κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας (ευέλικτο ωράριο) μπορεί να έχει αρνητική επίπτωση στην προσωπική-οικογενειακή ζωή τους, ενώ οι δυσκολίες στην επικοινωνία με τους συναδέλφους, η μείωση μισθού, η αποξένωση

των ανθρώπων και η διαφορά εργασιακού και ιδιωτικού χώρου, αποτελούν επίσης μερικές από τις δυσχέρειες της τηλεργασίας.

Ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων (ΔΑΠ)

Λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις της κρίσης της πανδημίας του κορωνοϊού τίθεται το ερώτημα: Πώς μπορεί να ανταποκριθεί η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων σε αυτή την κρίση πανδημίας, που απειλεί τόσο την προσωπική όσο και την εργασιακή μας υγεία; Κάποιες συγκεκριμένες δράσεις που θα συμβάλουν προς αυτή την κατεύθυνση είναι οι ακόλουθες (1, 25-37):

- ♦ **Διατήρηση αισθήματος ψυχολογικής στήριξης** απέναντι στην αβεβαιότητα της κρίσης. Η ΔΑΠ οφείλει να ακούει τις ανησυχίες των εργαζομένων, αλλά και να εκπαιδεύει τα διοικητικά στελέχη στο να αφουγκράζονται τις ανησυχίες των ομάδων τους, διαμορφώνοντας «κλίμα συνεργασίας» εντός του εργασιακού χώρου.
- ♦ **Πλήρης και αποτελεσματική αξιοποίηση - οργάνωση της τηλεργασίας** με κατάλληλη προετοιμασία, τηρουμένων όλων των κανόνων ασφαλείας.
- ♦ **Επικοινωνία και εκπαίδευση των διοικητικών στελεχών** για την τήρηση των κατάλληλων πρακτικών.
- ♦ **Διαμόρφωση σχεδίων αντιμετώπισης πιθανών κρουσμάτων** στον χώρο

εργασίας και πρωτοκόλλων αντιμετώπισης κρίσιμων καταστάσεων σύμφωνα με τις απαιτήσεις της νομοθεσίας. Ας μην ξεχνάμε ότι η αβεβαιότητα και ο φόβος σκοτώνουν την παραγωγικότητα.

- ♦ **Καθιέρωση συνηθειών σωστής υγιεινής.** Η ΔΑΠ οφείλει να αναπτύσσει πολιτικές και πρακτικές σωστής υγιεινής στους χώρους εργασίας προκειμένου οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ασφαλείς.
- ♦ **Εκπαίδευση του προσωπικού, καθώς οι άνθρωποι είναι το σημαντικότερο κεφάλαιο μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού** (δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου). Η προσέλευση, η αξιολόγηση, η επιλογή ικανού και κατάλληλου προσωπικού και τα θέματα που αφορούν στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης και στην ευελιξία της σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον, ενώ επίσης προλαμβάνονται μελλοντικές δυσκολίες προσαρμογής στις νέες συνθήκες.

Συμπεράσματα

Η επιτυχία του εγχειρήματος της τηλεργασίας δεν εξαρτάται μόνο από την ευσυνειδησία και την υπευθυνότητα ενός εκάστου των εργαζομένων. **Πάντα η ΕΠΙΤΥΧΙΑ είναι θέμα ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ.** Έτσι και εδώ, η παραγωγή της εργασίας από τον εργα-

ζόμενο δεν είναι άσχετη από τη **Διοίκηση** και μάλιστα από τη **Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων**. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να νιώθει μόνος του σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

Ο ρόλος της ΔΑΠ, μεταξύ άλλων, είναι να στηρίζει τους εργαζόμενους παρέχοντας εκπαίδευση, ενημέρωση, κατανόηση, ενσυναίσθηση και ελπίδα.

- ♦ Η εκπαίδευση του προσωπικού βοηθά στην ανάπτυξη του και δίνει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην εταιρεία ή τον οργανισμό.
- ♦ Η ΔΑΠ καλείται, όσο ποτέ άλλοτε, να υποστηρίξει τους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν πρωτόγνωρες επαγγελματικές και προσωπικές δυσκολίες βοηθώντας τους να κατανοήσουν τις αναπόφευκτες προκλήσεις της κρίσης.
- ♦ Είναι σημαντικό και στην Ελλάδα να υπάρξει ανάπτυξη του τομέα της ΔΑΠ, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, προκειμένου να αντιμετωπίζεται σωστά το ανθρώπινο δυναμικό, τόσο σε κανονικές καταστάσεις όσο και σε έκτακτες, όπως αυτές της πρωτοφανούς οικονομικής κρίσης αλλά και της κρίσης λόγω ειδικών συνθηκών όπως η πανδημία.

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο σχετικά με την τηλεργασία, προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- ♦ Παρατηρείται έλλειμμα

του φορέα απασχόλησης ως προς την έγκαιρη εκπαίδευση των εργαζομένων στις νέες εξελίξεις στην εργασία τους, με απώτερο σκοπό την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους.

- ♦ Καθώς το 70,4% των συμμετεχόντων απάντησε αρνητικά στην ερώτηση σχετικά με το αν τους χορηγήθηκε ο σχετικός εξοπλισμός, προκύπτει ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας στηρίχθηκε σε μεγαλύτερο ποσοστό στις ίδιες δυνάμεις των εργαζομένων, παρά στη μέριμνα του φορέα εργασίας.

Σχετικά με το αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης από την τηλεργασία, το αίσθημα άγχους, τα προβλήματα, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας και την απόδοση, συμπεραίνουμε τα εξής:

- ♦ Οι Διευθύνσεις Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων πρέπει να δείξουν άμεσα αντανakλαστικά όσον αφορά στην οργάνωσή τους για τη διαχείριση της τηλεργασίας, ώστε να μην νιώθει την έλλειψη ετοιμότητας ο εργαζόμενος.
- ♦ Οι συμμετέχοντες, τόσο για την ποιοτική όσο και για την ποσοτική απόδοση, δηλώνουν σε ποσοστό περίπου 60% ότι η απόδοσή τους κατά την τηλεργασία είναι ίδια και μεγαλύτερη, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό είναι επιφυλακτικό, τόσο λόγω της φύσης της εργασίας του

όσο και λόγω των νέων συστημάτων εργασίας μέσω της τεχνολογίας, που δεν είναι απαραίτητα εύκολο να χρησιμοποιεί κάποιος, ιδιαίτερα χωρίς σχετική εκπαίδευση.

Προτάσεις

Οι κυριότερες προτάσεις που μπορούν να ληφθούν υπόψη είναι οι εξής:

Οι Διευθύνσεις Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, θα πρέπει να υποστηρίξουν το ανθρώπινο δυναμικό με τους εξής τρόπους:

- ♦ Καταρχάς πρέπει να μεριμνήσουν ώστε το κράτος να επισπεύσει **κατάλληλη νομοθετική ρύθμιση** με την οποία να επιλύονται όλα τα προβλήματα και να κάμπτονται όλες οι αδυναμίες που εμφανίζει η τηλεργασία έως σήμερα, **σε εθελοντική και μόνο βάση ως προς την εφαρμογή της από τους εργαζόμενους.**
- ♦ Πρέπει να υπάρχει **όραμα και στρατηγική με συγκεκριμένους στόχους κατανοητούς από τους εργαζόμενους.**
- ♦ **Έγκαιρη ενημέρωση του προσωπικού** για τις επερχόμενες μεταβολές στο εργασιακό περιβάλλον. Το άγνωστο πεδίο δράσης αποπροσανατολίζει και αποδιοργανώνει τον εργαζόμενο, διαταράσσει την παραγωγική του ικανότητα, αποτελεί πηγή συσσωρευόμενου άγχους, το οποίο αν δεν μπορεί κάποιος να το διαχειριστεί

... η τηλεργασία δεν ταιριάζει με όλα τα επαγγέλματα, η μη τήρηση των ωραρίων κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας (ευέλικτο ωράριο) μπορεί να έχει αρνητική επίπτωση στην προσωπική-οικογενειακή ζωή...

οδηγεί σε χρόνια προβλήματα και τελικά σε πλήθος χαμένων ωρών εργασίας.

- ♦ **Έγκαιρη διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών** και διεξαγωγή εκπαιδευτικών σεμιναρίων με σκοπό οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν συνεχή εφόδια για να ανταπεξέρχονται στο έργο τους. Η παροχή εκπαίδευσης, αφενός γεμίζει αυτοπεποίθηση τον εργαζόμενο και τον κάνει ικανό να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του, αφετέρου δίνει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον Φορέα σε σχέση με άλλους ομοίους που δεν το κάνουν. Αυτό άλλωστε καθίσταται απαιτητό, τόσο από την ανάγκη που προκύπτει λόγω της παγκόσμιας πανδημικής κρίσης όσο και από εκείνη της παρακολούθησης της ραγδαίας εξέλιξης της τεχνολογίας, στην οποία στηρίζεται το σύστημα της τηλεργασίας.
- ♦ **Βέλτιστη δυνατή οργάν-**

νωση της εργασίας (Σωστή κατάτμηση – Διαμοιρασμός της εργασίας ώστε να είναι διαχειρίσιμη από τον μεμονωμένο τηλεργαζόμενο ξεχωριστά).



Πηγή: [GraphicMama-team](#) από το [Pixabay](#)

- ◆ **Ανατροφοδότηση από τους εργαζόμενους.**
- ◆ **Αξιολόγηση της ανατροφοδότησης. Επαναπρο-**

Βιβλιογραφία

1. Διπλωματική Εργασία με τίτλο: Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον – Η διαχείριση της πανδημίας COVID-19 μέσω τηλεργασίας, Βασιλική Τσιπουριάρη Παν/μιο Πελοποννήσου, 2021
2. Joel B. Carnevale, Isabella Hatak Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management, *Journal of Business Research*

διορισμός όλων των παραμέτρων για καλύτερη απόδοση.

- ◆ **Χρήση ήπιων, κατανοητών και εύκολα εφαρμόσιμων κανόνων**, που θα αναπτύξουν σχέση εμπιστοσύνης με τον εργαζόμενο.
- ◆ **Έγκαιρη οργάνωση της υλικοτεχνικής υποστήριξης** των εργαζομένων κατά την τηλεργασία.
- ◆ **Συχνή και τακτική επικοινωνία** με τον τηλεργαζόμενο ώστε να μην χάνεται η επικοινωνία.
- ◆ Πρέπει να υπάρξει **μέριμνα για τυχόν πρόσληψη προσωπικού εν μέσω τηλεργασίας**, την εκπαίδευση αυτού του προσωπικού, την ένταξή του στο πλαίσιο του οργανισμού. Έχει παρατηρηθεί το φαινόμενο να έχει προσληφθεί προσωπικό και να μην έχει δει από κοντά τους συναδέλφους, προϊσταμένους κ.λπ.
- ◆ Επειδή από τη βιβλιογρα-

116 (2020) 183–187

3. Stefan Jooss, Anthony McDonella, Kieran Conroy, Flexible global working arrangements: An integrative review and future research agenda, *Human Resource Management Review*, in press
4. Paula Caligiuri, Helen De Cieri, Dana Minbaeva, Alain Verbeke and Angelika Zimmermann, International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice, *Journal of International Business Studies* (2020)

φική επισκόπηση προέκυψαν και **αντικρουόμενες απόψεις σχετικά με το εάν είναι ευχαριστημένος ή όχι ο εργαζόμενος από την τηλεργασία, θα πρέπει να εξεταστεί σε επόμενη έρευνα πόσο επηρεάζει η οικογενειακή κατάσταση** (το εάν κάποιος είναι παντρεμένος, αν έχει παιδιά κ.λπ.) την απόδοσή του και το αίσθημα ικανοποίησης κατά την τηλεργασία.

- ◆ Τέλος, τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής μπορούν να χρησιμοποιηθούν με σκοπό να πραγματοποιηθεί σύγκριση με άλλες έρευνες σχετικές με τηλεργασία στην Ελλάδα και το εξωτερικό ώστε να εξαχθούν περαιτέρω συμπεράσματα για την καλύτερη διαχείριση της τηλεργασίας από τις Διευθύνσεις Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, είτε δημόσιου είτε ιδιωτικού φορέα, τόσο προς όφελός τους όσο και προς όφελος του εργαζόμενου.

5. Laura L. Bierema, Human Resource Development International, HRD research and practice after ‘The Great COVID-19 Pause’: the time is now for bold, critical, Research, *Journal of International Business Studies* (2020)
6. Fang Lee Cooke, Randall Schule, Arup Varma, Human resource management research and practice in Asia: Past, present and future, *Human Resource Management Review* 30 (2020) 100778
7. Fang Lee Cooke, Michael Dick-

- mann & Emma Parry, *The International Journal of Human Resource Management Review* 30(2020)
8. Fabian Eggers, Masters of disasters? Challenges and opportunities for SMEs in times of crisis, *Journal of Business Research Journal of Business Research* 116 (2020) 199–208
 9. Amalesh Sharma, Sourav Bikash Borah, Aditya C. Moses, Responses to COVID-19: The role of governance, healthcare infrastructure, and learning from past pandemics, *Journal of Business Research* 122 (2021) 597–607
 10. Michal Biron, Helen De Cieri, Ingrid Fulmer, Cai-Hui (Veronica) Lin, Wolfgang Mayrhofer, Margarita Nyfoudi, Karin Sanders, Helen Shipton, Jian Min (James) Sun, Structuring for innovative responses to human resource challenges, A skunk works approach, in press
 11. Panagiotis V. Kloutsiniotis*, Dimitrios M. Mihail, The effects of high performance work systems in employees' service-oriented International *Journal of Hospitality Management* 90 (2020) 102610
 12. Alexander Brem, Eric Viardot, Petra A. Nylun, Implications of the coronavirus (COVID-19) outbreak for innovation: Which technologies will improve our lives, *Technological Forecasting & Social Change*, in press
 13. Shihang Zhang, Rolf Moeckel, Ana Tsui Moreno, Bin Shuai, Jie Gao, A work-life conflict perspective on telework, *Transportation Research Part A* 141 (2020) 51–68
 14. Julie Gedro , Nicola Maraе Allain , Desalyn De-Souza , Lynne Dodson & MaryV. Mawn, Flattening the learning curve of leadership development: reflections of five women higher education leaders during the Coronavirus pandemic of 2020, *Human Resource Development International (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/rhrd20>*
 15. Rajib Shaw, Yong-kyun Kim, Jinning Hua, Governance, technology and citizen behavior in pandemic: Lessons from COVID-19 in East Asia, *Progress in Disaster Science* 6 (2020) 100090
 16. Jessica Li, Rajashi Ghosh & Stefanos Nachmias, In a time of COVID-19 pandemic, stay healthy, connected, productive, and learning words from, *Human Resource Development International (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/rhrd20>*
 17. Khalil M. Dirani, Mehrangiz Abadi, Amin Alizadeh, Bhagyashree Barhate, Rosemary Capuchino Garza, Noeline Gunasekara, Ghasan Ibrahim & Zachery Majzun *Human Resource Development International, Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic, (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/rhrd20>*
 18. Pallvi Arora & Divij Suri, Redefining, relooking, redesigning, and reincorporating HRD in the post Covid 19 context and thereafter, *Human Resource Development International, (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/rhrd20>*
 19. Matthew J. Beck, David A. Hensher*, Edward Wei, Slowly coming out of COVID-19 restrictions in Australia: Implications for working from home and commuting trips by car and public transport, *Journal of Transport Geography* 88 (2020) 102846
 20. Robert Yawson, Strategic flexibility analysis of HRD research and practice post COVID-19 pandemic, *Human Resource Development International, <https://www.tandfonline.com/loi/rhrd20>, Published online: 23 Jun 2020.*
 21. Shihang Zhang Rolf Moeckel, Ana Tsui Moreno, Bin Shuai, Jie Gao, A work-life conflict perspective on telework *Transportation Research Part A* 141 (2020) 51–68
 22. Gary N. McLean & Boonthipa (Kate) Jiantreerangkoo, <https://www.tandfonline.com/loi/rhrd20> (2020)
 23. Mitsuru Kodama, Ψηφιακά μεταμορφωμένος τρόπος εργασίας σε μια εποχή μολυσματικών ασθενειών, Japan, 2020
 24. Elisabeth Beaunoyer, Sophie Dupéré, Matthieu J. Guillon, COVID-19 και ψηφιακές ανισότητες
 25. Linda M. Hite & Kimberly S. McDonald, Καριέρα μετά το COVID-19: προκλήσεις και αλλαγές, <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
 26. Ngowi, H. P. (2013), Impacts of Economic Crises on Regional Integration Process: Lessons from the 2008 Global Economic Crisis and 2010 Euro Zone Crisis. *Global Journal of Human-Social Science Research*
 27. Glasner, D. (Ed.). (2013), *Business cycles and depressions: An encyclopedia* (Vol. 505)
 28. Στέλλα Ξυροτύρη – Κουφίδου, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Κτίζοντας τα θεμέλια για τη Στρατηγική Διοίκησης των Ανθρώπων, 2010
 29. Χυτήρης, Λ. (2001), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Αθήνα:

- Εκδόσεις Interbooks Δήμου Ν (1999), Διοίκηση Προσωπικού, εκδ. Ίων
30. Αγοράκη Μαριαλένα (Καλαμάτα 2019) σημειώσεις μαθήματος «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων» Τμήμα Λογιστικής, Παν/μιο Πελ/σου
31. Marchington, M., & Kynighou, A. (2012). The dynamics of employee involvement and participation during turbulent times. *The International Journal of Human Resource Management*
32. Matuska, E. (2010). The need for innovative human resources management practices after economic crisis. *Human Resources Management & Ergonomics*, 2
33. Teague, P., & Roche, W. K. (2014). Recessionary bundles: HR practices in the Irish economic crisis. *Human Resource Management Journal*
34. Bourland-Davis, P. G., & Graham, B. L. (2017). Examining Public Relations' Role in Shaping Organizational Culture, with Implications for PR, HR, and CSR/Sustainability. In *Corporate Social Responsibility, Sustainability, and Ethical Public Relations*
35. Ο ρόλος της εκπαίδευσης προσωπικού στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και οργανισμών, Δαύρη Αμαλία, Διπλωματική Εργασία, ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Ηράκλειο 2016.
36. Α. Γεωργόπουλος, Λ. Μαρούδας και Π. Πολυχρονίου (2019), Σύγχρονο Μάνατζμεντ, εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
37. Β. Παπαδάκης (2012) Στρατηγική των Επιχειρήσεων, Τόμος Α', εκδόσεις Μπένου, Αθήνα, 6η έκδοση

Το ΕΛΙΝΥΑΕ δημιουργεί Δίκτυο Ενδυνάμωσης Γυναικών ΕΑΥ

8+1 γυναίκες, που δραστηριοποιούνται στον χώρο, μιλούν για τις γυναίκες και την ΕΑΥ

Με την αναγγελία δημιουργίας Δικτύου Ενδυνάμωσης των Γυναικών του χώρου της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας (ΕΥΑ) κι ένα βίντεο, στο οποίο μιλούν 8 γυναίκες που δραστηριοποιούνται και διακρίνονται στον χώρο αυτόν, το ΕΛΙΝΥΑΕ τίμησε φέτος την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, στις 8 Μαρτίου.

Στο ξεκίνημα του βίντεο, η Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, **κ. Μ. Συρεγγέλα**, μιλά σχετικά με την ισότητα των φύλων στην εργασία και σημειώνει: «Εργαζόμαστε με στόχο να άρουμε τα ιεραρχικά εμπόδια που βρίσκουν στο δρόμο τους οι γυναίκες». Η κ. Συρεγγέλα τονίζει ότι «τα γυναικεία δικαιώματα είναι ανθρώπινα δικαιώματα» και συμπληρώνει: «Χρειαζόμαστε πρότυπα γυναικών που θα εμπνεύσουν τις γυναίκες και τα κορίτσια. Γι' αυτό και καλώ σήμερα, τις γυναίκες που θέλουν και μπορούν, να κάνουμε περισσότερα για το σύνολο των γυναικών και όλης της κοινωνίας. Χρειαζόμαστε τη γυναικεία εμπειρία, τα γυναικεία βιώματα για να διαμορφώσουμε την πολιτική, την κοινωνία, την οικονομία. Μόνο εμείς μπορούμε να αλλάξουμε τα δεδομένα. Οι ιστορίες των γυναικών έχουν σημασία. Η εκπροσώπηση έχει σημασία.»

Το ΕΛΙΝΥΑΕ ανέλαβε πρωτοβουλία, με θέμα την ισότητα των φύλων στην επαγγελματική υγεία και ασφάλεια στο ξεκίνημα της δεκαετίας, καλώντας 8 γυναίκες να μιλήσουν σχετικά και να εμπνεύσουν γυναίκες και άντρες στα θέματα της ισότητας και της άρσης των εμποδίων στην εργασία.

Οι γυναίκες που συμμετέχουν στο βίντεο προέρχονται από διαφορετικούς χώρους της βιομηχανίας, των επαγγελματικών ενώσεων, της ακαδημαϊκής κοινότητας και είναι, αλφαβητικά, οι:



- ◆ **Κατερίνα Αδάμ**, Αν. Καθηγήτρια, Σχολή Μηχ. Μεταλλείων-Μεταλλουργών ΕΜΠ
- ◆ **Μαρία Αλεξίου**, Πρόεδρος CSR Hellas & Σύμβουλος Διοίκησης Εταιρικής Ευθύνης και Βιωσιμότητας του Ομίλου TITAN
- ◆ **Νικολέττα Αργυροπούλου**, Διευθύντρια Ποιότητας, Περιβάλλοντος, Υγείας και Ασφάλειας Εργασίας, ΕΔΑ ΑΤΤΙΚΗΣ
- ◆ **Βασιλική Δανέλλη - Μυλωνά**, Πρόεδρος Ινστιτούτου Οδικής Ασφάλειας «Πάνος Μυλωνάς»
- ◆ **Χρυσάνθη Λεβεντάκη**, Αντιπρόεδρος Συλλόγου Τεχνικών Ασφάλειας Ελλάδος
- ◆ **Ρένα Μπαρδάνη**, Πρόεδρος ΕΛΙΝΥΑΕ
- ◆ **Ευγενία Πανταζή**, Πρόεδρος Ελληνικής Εταιρείας Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος
- ◆ **Μαρία Τολάκη**, Εκπρόσωπος του ΤΕΕ στο ΣΥΑΕ, πρώην Δ/ντρια ΥΑΕ στη ΔΕΗ, μέλος ΕΥΑ του ΣΕΒ

Καλωσορίζοντας τις γυναίκες η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, **κ. Ρ. Μπαρδάνη**, σημειώνει: «Στόχος της ενέργειας αυτής είναι η ανάδειξη του ρόλου των γυναικών στον δύσκολο και πολύ απαιτητικό χώρο της ΕΥΑ, αλλά και μια ευκαιρία να μιλήσουμε για τη σημασία



και την ανάδειξη της “συμπερίληψης” και του ρόλου της διαφορετικότητας, να ξαναπροσεγγίσουμε τον ρόλο της γυναίκας και να αναλογιστούμε ότι κάθε γυναίκα στον δικό της χώρο, στο σπίτι, στη δουλειά, την κοινωνία μπορεί να πετύχει πολλά, μικρά και μεγάλα» και συνεχίζει λέγοντας ότι: «Η ισότιμη συμμετοχή γυναικών και αντρών σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής μας, οδηγεί σε έναν κόσμο που έχουν νόημα αξίες όπως η ισότητα, η αλληλεγγύη, η δικαιοσύνη, η ενσυναίσθηση και η κοινωνική συνοχή. Ειδικότερα, στον δύσκολο και πολύ απαιτητικό χώρο της επαγγελματικής υγείας και της ασφάλειας, έχουμε τη χαρά να βλέπουμε ολοένα και περισσότερες γυναίκες, αποδεικνύοντας ότι όπως και σε άλλους τομείς και επαγγέλματα οι ικανότητες, η σωστή εκπαίδευση και παιδεία, οι δεξιότητες και η θέληση για το καλύτερο, αποδίδουν καρπούς και οδηγούν στη δημιουργία σταθερής επαγγελματικής παρουσίας. Ο χώρος μας, είναι δύσκολος. Πολλά κορίτσια όχι μόνο εισάγονται, αλλά και καταλαμβάνουν πρωτιές σε σχολές που σχετίζονται με τις θετικές επιστήμες. ο αριθμός όμως των γυναικών που τελικά ασχολούνται με την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, είναι συγκριτικά πολύ μικρότερος αν και, ευτυχώς, διαρκώς αυξανόμενος τα τελευταία χρόνια.» Κλείνοντας, η κα Μπαρδάνη λέει: «Στο ΕΛΙΝΥΑΕ, νιώθουμε ως καθήκον μας να προβάλουμε και να υποστηρίζουμε δράσεις και πρωτοβουλίες που δημιουργούν συνθήκες για ασφαλή εργασία, σε υγιές περιβάλλον, με σωστή αμοιβή και προοπτικές ανάπτυξης και εξέλιξης. Γι' αυτό, σήμερα φιλοξενούμε γυναίκες που σχετίζονται με την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια και έχουν διακριθεί σε διαφορετικούς χώρους.»

Καθεμιά από τις γυναίκες που συμμετέχουν

στο βίντεο, μιλούν για τις προκλήσεις και τις δυσκολίες στον χώρο τους

Η κ. **Ευγενία Πανταζή**, Πρόεδρος Ελληνικής Εταιρείας Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος, σημειώνει ότι «οι προκλήσεις σε



θέματα υγείας και ασφάλειας παραμένουν ίδιες όπως κατεγράφησαν στη συνθήκη του Maastricht και αφορούσαν στην ανάλογη βελτίωση των όρων εργασίας, την ουσιαστική προστασία της υγείας των εργαζομένων και περισσότερο των εργαζομένων και των ταυτόχρονων ρόλων που επιτελούν». Στην Ελλάδα, σε ό,τι αφορά τις γυναίκες, η κ. Πανταζή επισημαίνει ότι «το τελευταίο διάστημα έχει επιδεινωθεί η εργασιακή επισφάλεια, η ανεργία, οι ανισότητες στις αμοβές και η ανυπαρξία προστασίας της υγείας τους στο εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτό συντέλεσαν η μη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η ανυπαρξία φορέα ασφάλειας επαγγελματικού κινδύνου, καθώς και η έμμεση κατάργηση της ειδικότητας της Ιατρικής της Εργασίας που ασχολείται αποκλειστικά και μόνο με την ουσιαστική προστασία της υγείας των εργαζομένων.»



Η κ. **Χρυσάνθη Λεβεντάκη**, Αντιπρόεδρος του Συλλόγου Τεχνικών Ασφάλειας Ελλάδος, υποστηρίζει ότι «λόγω της διαφοροποίησης

-από βιολογικής άποψης- μεταξύ των δύο φύλων, υπάρχει επίδραση στους κινδύνους που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους οι γυναίκες. Παρουσιάζουν σωματικές διαφορές σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, συνεπώς, αυτό καθιστά δυσκολότερη την ενασχόλησή τους σε κάποιες πιο εξειδικευμένες εργασίες. Επιπλέον, εκτελούν συχνά εργασίες που θεωρούνται, λανθασμένα, εύκολες και ακίνδυνες. Όμως στην πραγματικότητα δεν είναι έτσι. Το εργασιακό άγχος, λόγω της φύσης των εργασιών που αναλαμβάνουν οι γυναίκες, είναι ένας σοβαρός παράγοντας κινδύνου. Επίσης υπάρχει ανάγκη εξισορρόπησης των ευθυνών στην εργασία αλλά, παράλληλα, και στην οικογένεια». Η κ. Λεβεντάκη επισημαίνει ότι «σήμερα εξακολουθεί να υπάρχει υποεκπροσώπηση των γυναικών στα συλλογικά όργανα όπως, επίσης, είναι διαφορετική η αντιμετώπιση στην εξέλιξή τους στη διοίκηση».



Η κ. **Κατερίνα Αδάμ**, Αν. Καθηγήτρια στη Σχολή Μηχ. Μεταλλείων-Μεταλλουργών ΕΜΠ, σημειώνει: «Οι εντονότερες προκλήσεις που αναμένεται να αντιμετωπίσουν οι άνθρωποι, γενικότερα, και οι γυναίκες, ειδικότερα, αυτή την περίοδο οφείλονται και συνδέονται με την παρά πολύ μακρά περίοδο ύφεσης που έζησε η χώρα μας από το 2010 και μετά, καθώς και με την πολύ ιδιαίτερη και πρωτόγνωρη εμπειρία που ζούμε τώρα -όχι πια μόνο ως χώρα, αλλά και ως ήπειρος και πλανήτη- την πανδημία του κορωνοϊού. Αυτές οι προκλήσεις, που καλείται να αντιμετωπίσει καθημερινά μια γυναίκα είναι πολλαπλές γιατί στην ήδη πολύ μεγάλη πίεση στον εργασιακό χώρο έρχεται η τηλεργασία όπου τα όρια μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού χώρου δεν είναι πλέον διακριτά. Ολα

αυτά συνιστούν συνθήκες ιδιαίτερα μεγάλης πίεσης που έχουν ως αποτέλεσμα και περισσότερα ατυχήματα, όχι μόνο στον χώρο εργασίας, αλλά και στον χώρο της οικογένειας. Όλο αυτό το έντονο στρες οπωσδήποτε έχει επιπτώσεις στην υγεία». Κάνοντας αναδρομή, η καθηγήτρια του ΕΜΠ, αναφέρει ότι στο ξεκίνημά της, η συμμετοχή των γυναικών ήταν πολύ μικρότερη σε σχέση με τη σημερινή εικόνα που επικρατεί στον κλάδο της. Ωστόσο, συμβουλεύει τις γυναίκες επαγγελματίες να προσπαθούν πάντα να κρατούν έναν χώρο και χρόνο δικό τους, με τις δικές τους σκέψεις και αναλογισμούς εκτιμώντας ότι είναι πολύ σημαντικές και απαραίτητες για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία.



Η κ. **Μαρία Τολάκη**, Εκπρόσωπος του ΤΕΕ στο ΣΥΑΕ, πρώην Δ/ντρια ΥΑΕ στη ΔΕΗ, μέλος ΕΥΑ του ΣΕΒ, εστιάζει από την πλευρά της στην επιχειρηματική διάσταση της αξιοποίησης των γυναικών σε θέση ευθύνης ιδιαίτερα στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας. «Η θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων είναι δεδομένη, όμως η πραγματικότητα είναι εντελώς διαφορετική και το χάσμα μεταξύ των φύλων θα λέγαμε ότι διατηρείται στην απασχόληση, στις αμοιβές και τις θέσεις εξουσίας. Πλήθος μελετών υποστηρίζουν ότι κερδίζουν οι επιχειρήσεις όταν αξιοποιούν τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης και τα κέρδη είναι σταθερά και μετρήσιμα όπως τα καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα, η αυξημένη ικανοποίηση των πελατών και των εργαζομένων, η μεγαλύτερη εμπιστοσύνη των επενδυτών και το -πολύ σημαντικό για το θέμα μας- η συνετή διαχείριση του κινδύνου. Η διαχείριση των κινδύνων είναι θέμα ουσιαστικό για την επαγγελματική υγεία και

ασφάλεια. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, συνιστά στις επιχειρήσεις να λαμβάνουν μέρος στα κέντρα λήψης αποφάσεων.»



Η κ. **Νικολέττα Αργυροπούλου**, Διευθύντρια Ποιότητας, Περιβάλλοντος, Υγείας και Ασφάλειας Εργασίας, ΕΔΑ ΑΤΤΙΚΗΣ, σημειώνει: «Η μέρα της γυναίκας υπενθυμίζει ότι πρέπει να συνεχίζουμε να εργαζόμαστε σκληρά για την εξάλειψη των στερεοτύπων με βάση το φύλο εορτάζοντας, παράλληλα, τα επιτεύγματα τη δημιουργικότητα και τη δύναμη των γυναικών. Η πανδημία COVID-19 έχει διαταράξει έντονα τον εργασιακό χώρο επηρεάζοντας σημαντικά την εργασία των γυναικών. Πρόσφατη διεθνής έκθεση αποκαλύπτει ότι 1 στις 4 γυναίκες ενδέχεται να περιορίσουν τις ώρες εργασίας τους ή και να εγκαταλείψουν τη σταδιοδρομία τους. Μία ομάδα γυναικών, που έχει πληγεί ιδιαίτερα στην πανδημία είναι οι εργαζόμενες μητέρες, ιδιαίτερα οι γυναίκες των μονογονεϊκών οικογενειών. Η εργασία από το σπίτι έχει θολώσει τη γραμμή μεταξύ εργασίας και σπιτιού, όπου πολλές γυναίκες πιστεύουν ότι πρέπει να είναι συνεχώς διαθέσιμες για εργασία, επιβαρύνοντας τον παράγοντα του καθημερινού τους άγχους.»

Η πανδημία επηρεάζει, όπως επισημαίνει η κ. Αργυροπούλου, και τις γυναίκες που εργάζονται σε υψηλές θέσεις ευθύνης. «Στον εργασιακό χώρο υπάρχουν απαιτήσεις για υψηλές αποδόσεις εκ μέρους των γυναικών, ενώ παράλληλα υπάρχει τάση να κατηγορηθούν περισσότερο για αποτυχίες σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, οπότε σήμερα είναι πολύ πιο πιθανό από ποτέ οι γυναίκες σε υψηλόμισθες θέσεις να κριθούν πιο σκληρά από ότι οι άνδρες. Αυτή τη στιγμή

μή απαιτείται από τις εταιρείες να αναγνωρίσουν τα προβλήματα και να βοηθήσουν τους υπαλλήλους τους να περάσουν τη δύσκολη στιγμή και οι ηγεσίες των εταιρειών να εστιάσουν στην αξία των γυναικών και να σκεφτούν μακροπρόθεσμα ώστε το μέλλον να είναι βιώσιμο για όλους. Η φετινή λοιπόν πρόσκληση της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας είναι να διατηρήσουμε τις γυναίκες υγιείς στον εργασιακό χώρο και μετά την πανδημία.»



Η κ. **Βασιλική Δανέλλη-Μυλωνά**, Πρόεδρος του ΙΟΑΣ Πάνος Μυλωνάς, σημειώνει ότι στη διαδρομή της στις επιχειρήσεις διαπίστωσε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να φέρουν μεγαλύτερο βάρος στον χώρο εργασίας, στην οικογένεια και την κοινωνία. Στον χώρο που σήμερα διευθύνει η κ. Δανέλλη-Μυλωνά, έναν οργανισμό με καταξοχήν κοινωνικό έργο και χρήση καινοτόμων προσεγγίσεων στην ενημέρωση και την εκπαίδευση για την πρόληψη των τροχαίων δυστυχημάτων, η επιλογή της σε συνεργάτες βασίζεται στην ικανότητα και τη γνώση τους και υπάρχει απόλυτη ισότητα ευκαιριών και αμοιβών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. «Σε ό,τι αφορά στην οδική ασφάλεια, σήμερα, οι άνδρες οδηγοί εμπλέκονται περισσότερο σε τροχαία συμβάντα από ό,τι οι γυναίκες σε όλες τις ηλικιακές βαθμίδες με αποκλειστική υπευθυνότητα ή συνυπευθυνότητα. Στην περίοδο της COVID-19, παρότι είχαμε μεγάλη μείωση της κυκλοφορίας, τα τροχαία δεν μειώθηκαν κατ' αντιστοιχία, αλλά κι εδώ οι γυναίκες έχουν χαμηλότερο ποσοστό εμπλοκής σε τροχαία συμβάντα». Η κ. Μυλωνά καταλήγει: «Μια συμβουλή που ήθελα να δώσω στις νεαρές γυναίκες που έχουν όνειρα να δημιουργήσουν και να προσφέρουν στην ψηφιακή εποχή που ζούμε εί-

να να έχουν τόλμη, αποφασιστικότητα, και ευαισθησία με άρνηση να συμβιβαστούν. Οι δυσκολίες να μην τις αποθαρρύνουν αλλά να τις κοινοποιούν με έμπνευση, για να εμπνέουν κι εμάς να διεκδικούμε και να ελπίζουμε σε έναν καλύτερο κόσμο που τον αξίζουμε και τον έχουμε ανάγκη.»



Η κ. **Μαρία Αλεξίου**, Πρόεδρος CSR Hellas & Σύμβουλος Διοίκησης Εταιρικής Ευθύνης και Βιωσιμότητας του Ομίλου TITAN σημειώνει: «Ο ρόλος της γυναίκας έχει διαφοροποιηθεί σημαντικά στον χώρο της βιομηχανίας. Χαίρομαι πολύ που βλέπω νέες γυναίκες μηχανικούς να μπαίνουν σε χώρους εργασίας που ήταν άδυτο -αν μπορώ να το πω αυτό- και ήδη βλέπω πολλές νέες μηχανικούς -όχι ακόμα στην χώρα μας- αλλά σε άλλες χώρες και θεωρώ ότι αυτό είναι πρόσκληση για εμάς, νέες μηχανικοί να αναλαμβάνουν τον ρόλο του Τεχνικού Ασφάλειας. Η εμπειρία που αποκτήσαμε για το πόσο σημαντικοί είναι κάποιοι ρόλοι τα τελευταία χρόνια, πρέπει

να μας οδηγήσουν στο να παρακινήσουμε τις γυναίκες να τολμήσουν να πάρουν πιο ενεργό ρόλο σε αντικείμενα όπως αυτό του Τεχνικού Ασφάλειας, που δυστυχώς μέχρι σήμερα φαίνεται να είναι παραδοσιακά ανδρικά. Όπως εγώ είχα την ευκαιρία, στο ξεκίνημά μου, και κάποιοι ιδιαίτεροι άνδρες μου έδωσαν πραγματικά τη δυνατότητα να δοκιμαστώ, έχουμε υποχρέωση εμείς οι πιο έμπειροι από τις προηγούμενες γενιές, τώρα, να τολμήσουμε να δώσουμε την ευκαιρία στους νέους ανθρώπους, γυναίκες και άνδρες, να δοκιμαστούν στις παραδοσιακές, αλλά και τις νέες ειδικότητες που δημιουργεί η ανάγκη για ασφάλεια, πρώτα από όλα, ανθεκτικότητα και βιωσιμότητα. Αυτό είναι το κοινό μας μέλλον ως εργαζόμενοι, και, νομίζω ότι είναι και το στοιχείο που μας συνδέει με τις επιχειρήσεις, τους οργανισμούς τους οποίους λειτουργούμε.»

Α. Λεφοπούλου

Το βίντεο είναι διαθέσιμο στο κανάλι του ΕΛΙΝΥΑΕ: [εδώ](#).

Για να διαβάσετε τις αρχές, τις αξίες, τον σκοπό, τους στόχους και τις δράσεις του Δικτύου πατήστε [εδώ](#).

Όσες/οι επιθυμούν να συμμετάσχουν στο Δίκτυο, μπορούν συμπληρώνοντας τα στοιχεία τους [εδώ](#).

Σύντομα θα πραγματοποιηθεί η πρώτη δράση του Δικτύου.

Το ΕΛΙΝΥΑΕ στο Πρώτο Πρόγραμμα της ΕΡΤ

Στις 23 Απριλίου στο Πρώτο Πρόγραμμα της Ελληνικής Ραδιοφωνίας, η εκπομπή «Ασκώ τα δικαιώματά μου» με τον δημοσιογράφο κ. Περικλή Βασιλόπουλο ασχολήθηκε με το θέμα της τηλεργασίας. Αφορμή στάθηκε η διαδικτυακή ημερίδα που διοργανώθηκε στις 22 Απριλίου από το CSR Hellas.

Στην εκπομπή, η κ. Αλεξάνδρα Πάλλη, Αντιπρόεδρος του CSR Hellas, παρουσίασε τα αποτελέσματα της ημερίδας και αναφέρθηκε στα αποτελέσματα σχετικής μελέτης που εκ-

πονήθηκε από την KPMG.

Στην εκπομπή συμμετείχε ο κος Στέργιος Νάρης, υπεύθυνος του παραρτήματος του ΕΛΙΝΥΑΕ στον Βόλο. Ο κος Νάρης εστίασε στις επιπτώσεις της τηλεργασίας, στις εργασιακές συνθήκες και τις ενέργειες που απαιτούνται ώστε αυτές να μην υποστούν βλαπτική μεταβολή. Επίσης αναφέρθηκε στα στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψιν όσον αφορά στο νομοθετικό πλαίσιο που χρειάζεται να δομηθεί.

Μνημόνιο Συνεργασίας του ΕΛΙΝΥΑΕ με τη «ΣΥΜΜΑΧΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ»

Το ΕΛΙΝΥΑΕ και η «ΣΥΜΜΑΧΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ*» υπέγραψαν μνημόνιο συνεργασίας. Σκοπός του μνημονίου είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλιών και δράσεων για την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων-μελών της «ΣΥΜΜΑΧΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ» -και της επιχειρηματικής κοινότητας- σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία (ΑΥΕ), καθώς και η προώθηση πολιτικών ή πρακτικών ενίσχυσης του επιπέδου ΑΥΕ στην κοινωνία, ευρύτερα.

Οι δύο οργανισμοί συμφώνησαν να συνεργαστούν με στόχο:

- ♦ την ευαισθητοποίηση για τα ΑΥΕ
- ♦ τη συνεργασία για την ανάπτυξη και υλο-



ΕΛΙΝΥΑΕ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



**ΣΥΜΜΑΧΙΑ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

www.symmaxiagiatinellada.gr

ποίηση ερευνών, μελετών, προγραμμάτων στα αντικείμενα της ΑΥΕ

- ♦ την ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών και δράσεων για την περαιτέρω ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση των επιχειρήσεων, οργανισμών και φορέων για τα θέματα ΑΥΕ που έχουν ανακύψει μετά την εκδήλωση της πανδημίας, σε ένα κοινό πλαίσιο δράσης
- ♦ την ευαισθητοποίηση για τα θέματα οδικής συμπεριφοράς και οδικής ασφάλειας και την ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών και δράσεων για τη μείωση των τροχαίων ατυχημάτων.

Υγιεινή των χώρων εργασίας: ποιότητα εσωτερικού αέρα και COVID-19

(Διαδικτυακή εκδήλωση)

Πρώτη δράση στο πλαίσιο του μνημονίου συνεργασίας μεταξύ του ΕΛΙΝΥΑΕ και της ΣΥΜΜΑΧΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, ήταν η διαδικτυακή εκδήλωση με θέμα «Υγιεινή χώρων εργασίας: ποιότητα εσωτερικού αέρα και COVID-19» η οποία πραγματοποιήθηκε στις 8 Απριλίου.

Στόχος της εκδήλωσης ήταν η ανάδειξη της σημασίας της ποιότητας του εσωτερικού

αέρα στη δημόσια υγεία με ιδιαίτερη έμφαση στον περιορισμό της διασποράς του SARS-COV-2.

Η εκδήλωση ξεκίνησε με σύντομο καλωσόρισμα από την Πρόεδρο του ΕΛΙΝΥΑΕ, κα Ρένα Μπαρδάνη, και τον Γενικό Διευθυντή της ΣΥΜΜΑΧΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, κο Γιώργο Καλούδη.

Στη συνέχεια τον λόγο πήρε ο κος Παναγιώτης Μπεχράκης, Διευθυντής του Ινστιτούτου

* Η «ΣΥΜΜΑΧΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ» είναι αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία, που σκοπό έχει τη σύμπραξη ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, για την ανάδειξη του κυρίαρχου ρόλου του πολιτισμού, του τουρισμού, του αθλητισμού, του περιβάλλοντος και του εθελοντισμού της Ελλάδας.

Πληροφορίες: <http://www.symmaxiagiatinellada.gr>



Δημ. Υγείας, Αμερικανικό Κολλέγιο Ελλάδος. Ο κος Μπεχράκης, μίλησε για τον ρόλο της αναπνοής στη μεταδοτικότητα της Covid-19 στους χώρους εργασίας, επισημαίνοντας ότι ο ιός επέφερε αλλαγή στην αντίληψη σχετικά με την επικινδυνότητα στους χώρους εργασίας. «Το νέφος των σταγονιδίων ευθύνεται για τη μεταδοτικότητα της ασθένειας και έχει γίνει αντικείμενο μεγάλης έρευνας» σημείωσε ο καθηγητής, τονίζοντας τον αρνητικό ρόλο του κακού εξαερισμού στους κοινόχρηστους χώρους, ιδιαίτερα τους μικρούς. «Εάν, η μάσκα είχε εφαρμοστεί από όλους κατά την πρώτη φάση του lockdown, σε κάθε κλειστό χώρο, σημείωσε, το δεύτερο κύμα θα είχε αποφευχθεί σε όλον τον δυτικό κόσμο».

Στη συνέχεια, ακολούθησαν εισηγήσεις στις οποίες αναπτύχθηκαν τα εξής θέματα:

- ◆ **Μικροκλίμα - Θερμικό περιβάλλον στον εργασιακό χώρο** από την κα Σοφία Σιδηροπούλου, Μηχανικός Περιβάλλοντος ΤΕ, MSc, ΕΛΙΝΥΑΕ
- ◆ **Χημικοί και βιολογικοί παράγοντες στους χώρους εργασίας - Το σύνδρομο του άρρωστου κτιρίου** από την κα Σοφία Κωνσταντοπούλου, Μηχανικός Περιβάλλοντος, MSc, PhD Ιατρικής Σχολής ΕΚΠΑ, ΕΛΙΝΥΑΕ και
- ◆ **Η κατανόηση του τρόπου μετάδοσης του SARS-COV2 και η αντιμετώπισή του μέσα από την επιστήμη μελέτης του αερούματος** από τη Δρ Ευαγγελία Διαπούλη, Ερευνήτρια Βαθμίδας Γ, Ινστιτούτο Πυρηνικών & Ραδιολογικών Επιστημών & Τεχνολογίας, Ενέργειας & Ασφάλειας,

ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος.

Στο δεύτερο μέρος της εκδήλωσης εκπρόσωποι επιχειρήσεων συζήτησαν το θέμα των τεχνολογικών εξελίξεων και προκλήσεων εν μέσω της πανδημίας. Στη συζήτηση συμμετείχαν οι:

- ◆ Γεράσιμος Γερολυμάτος, Γενικός Διευθυντής **GIZELIS ROBOTICS**
- ◆ Δρ Ιωάννης Αραμπατζής, Διευθύνων Σύμβουλος **NANOPHOS**
- ◆ Αριστοτέλης Νικολακόπουλος, R&D Director **VITEX A.E.**
- ◆ Δημήτρης Κοντοβράκης, Γενικός Διευθυντής **ΒΙΟΚΟΝ ΙΑΤΡΙΚΑ & ΒΙΟΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΕΠΕ**
- ◆ Νίκος Βεργόπουλος, Γενικός Διευθυντής **Ελληνικού Ινστιτούτου Ανάπτυξης Χαλκού (ΕΙΑΧ)**
- ◆ Αλέξανδρος Φαρασλής, Υπεύθυνος παραγωγής τμήματος meltblown & Τεχνικός Ασφαλείας, **LARISA FACE COVER**

Την εκδήλωση συντόνισε η κα Ίρμα Ριζάκου, Υπεύθυνη Επικοινωνίας του ΕΛΙΝΥΑΕ, ενώ τη συζήτηση με τις επιχειρήσεις συντόνισε ο κος Δημήτρης Βέργαδος, Χημικός Μηχανικός ΕΜΠ, Διευθυντής Τομέας ΜΜΕ, Θέσεων και Ενημέρωσης, ΣΕΒ.

Χορηγοί επικοινωνίας ήταν τα περιοδικά HR Professional, Business Energy και Manufacturing, και τα online media businessenergy.com, Workforce, industry.gr, hypertension watch.com, ecozen.gr, ysterografonews.gr, GlobalSustain.gr. Insider.gr.



Σχετική εκδήλωση, στρογγυλό τραπέζι, με θέμα «ο εξαερισμός στο επαγγελματικό περιβάλλον» διοργανώθηκε από τη Σύntαξη του περιοδικού του **INRS, Travail & Sécurité** και πραγματοποιήθηκε στις 25 Μαρτίου.

Όλη η συζήτηση είναι διαθέσιμη [εδώ](#).



Συμμετοχή του ΕΛΙΝΥΑΕ στην εκδήλωση «Covid-19: Όταν το σπίτι μετατρέπεται σε χώρο εργασίας»

Στις 22 Απριλίου πραγματοποιήθηκε διαδικτυακή ημερίδα με θέμα «Covid-19: Όταν το σπίτι μετατρέπεται σε χώρο εργασίας». Διοργανωτής ήταν το CSR Hellas. Τον συντονισμό είχε ο δημοσιογράφος κ. Π. Βασιλόπουλος. Στόχος της ημερίδας ήταν η προσέγγιση του ζητήματος της εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε περίοδο lockdown.

Την εκδήλωση άνοιξε με χαιρετισμό η κα Α. Πάλλη, Αντιπρόεδρος του CSR HELLAS. Στην πρώτη εισήγηση, ο εκπρόσωπος της KPMG κ. Κ. Γιουλούντας παρουσίασε τα αποτελέσματα έρευνας της εταιρείας σχετικά με την μετάβαση των επιχειρήσεων σε καθεστώς τηλεργασίας, τις επιπτώσεις της νέας πραγματικότητας αλλά και την αποδοχή που έχει από τους εργαζόμενους και τις

διοικήσεις. Στη συνέχεια, ο εκπρόσωπος του ΕΛΙΝΥΑΕ, κ. Σ. Νάρης, αναφέρθηκε σε θέματα ΥΑ για τους εργαζόμενους με τηλεργασία και τις προκλήσεις από τον μετασχηματισμό της εργασίας στο προσεχές μέλλον. Οι πρακτικές που ακολουθήθηκαν από τις επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας για την αντιμετώπιση των επιπτώσεών της, παρουσιάστηκαν από τους κ.κ. Ξ. Παραδάκη (McCain), Α. Ελευθερίου (Όμιλος ΤΙΤΑΝ) και Κ. Βαβαρούτα (Όμιλος ΒΙΟΧΑΛΚΟ).

Στο 2ο μέρος, η Καθ. της Ιατρικής Σχολής Αθηνών, κ. Ε. Λαζαράτου, αναφέρθηκε στις επιπτώσεις της πανδημίας στον ψυχισμό παιδιών και εφήβων ενώ η κα Α. Παπακώστα μετέφερε την εμπειρία της από τη λειτουργία της γραμμής υποστήριξης και του συμβουλευτικού κέντρου «Μαζί για το παιδί». Εκ μέρους της «Εταιρείας Προστασίας Σπαστικών/Πόρτα ανοιχτή», η Πρόεδρος του ΔΣ κα Δ. Οικονόμου αναφέρθηκε στα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, τόσο οι οργανισμοί που ασχολούνται με τη φροντίδα ατόμων με αναπηρία ή ιδιαίτερες ανάγκες όσο και το οικογενειακό τους περιβάλλον. Τέλος, εκ μέρους του «ΜΗΤΕΡΑ» η ψυχολόγος κα Ξένια Παρασκευοπούλου μετέφερε την δική της εμπειρία ως προς τις επιπτώσεις της πανδημίας σε παιδιά και εφήβους.

Η εκδήλωση αποτελεί μέρος της παρέμβασης του CSR Hellas με στόχο την καλύτερη



διαχείριση εκ μέρους επιχειρήσεων και εργαζόμενων μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής ώστε να ανταπεξέρχονται στο σύνθετο και πολυπαραγοντικό πρόβλημα

που καλούνται να αντιμετωπίσουν.

Χορηγός της εκδήλωσης ήταν ο Όμιλος «ΥΓΕΙΑ»

Θέματα ΥΑΕ στον κλάδο των σωφρονιστικών υπαλλήλων

Το ΕΛΙΝΥΑΕ και η Ομοσπονδία Σωφρονιστικών Υπαλλήλων Ελλάδας διοργάνωσαν τη διαδικτυακή ημερίδα «**Θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας στον κλάδο των σωφρονιστικών υπαλλήλων**», στις 19 Φεβρουαρίου.

Στην εκδήλωση παρουσιάστηκαν θέματα υγείας και ασφάλειας σχετικά με τον κλάδο των σωφρονιστικών υπαλλήλων και ειδικότερα:

- ♦ Covid-19 - Βιολογικοί παράγοντες
- ♦ Εργασιακό στρες και πρόληψη Burnout
- ♦ Εργονομία και πρόληψη μυοσκελετικών παθήσεων
- ♦ Ασφάλεια και υγεία σωφρονιστικών υπαλλήλων Α.Κ.Κ. εν μέσω Covid-19
- ♦ Θέματα ΥΑΕ στον κλάδο των σωφρονιστικών υπαλλήλων

Όλη η [εκδήλωση](#) είναι διαθέσιμη στο youtube

Η φυσιολογία της εργασίας κι η άσκηση στην πρόληψη μυοσκελετικών καταπονήσεων και συστημικών παθήσεων στον εργασιακό χώρο

Στις 18 Ιανουαρίου, το ΕΛΙΝΥΑΕ σε συνεργασία με το Εργαστήριο Εμβιομηχανικής και Εργονομίας ErgoMech-Lab, ΣΕΦΑΑΔ - ΤΕΦΑΑ του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας διοργάνωσε διαδικτυακή επιμορφωτική εκδήλωση με θέμα: «**Η φυσιολογία της εργασίας και η άσκηση στην πρόληψη μυοσκελετικών καταπονήσεων και συστημικών παθήσεων στον εργασιακό χώρο**».

Ομιλητής ήταν ο Δρ Παναγιώτης Β. Τσακλής, Καθηγητής του Εργαστηρίου. Η [εισήγηση](#) του κου Τσακλή είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο του ΕΛΙΝΥΑΕ.

Όλη η [εκδήλωση](#) στο κανάλι του ΕΛΙΝΥΑΕ στο youtube.



Το ΕΛΙΝΥΑΕ στο 4ο Επιστημονικό Forum για τη Μείωση της Διακινδύνευσης από Καταστροφές

Στις 18 και 19 Μαρτίου πραγματοποιήθηκε το 4ο Επιστημονικό Forum για τη Μείωση της Διακινδύνευσης από Καταστροφές με θέμα «Η συμβολή των ερευνητικών φορέων της χώρας στη διαχείριση κινδύνων και κρίσεων». Λόγω των ειδικών συνθηκών η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά και συνδιοργανώθηκε από το ΠΜΣ «Στρατηγικές Διαχείρισης Περιβάλλοντος, Καταστροφών και Κρίσεων», το Τμήμα Γεωλογίας και Γεωπερι-

βάλλοντος και το Κέντρο Αριστείας Διαχείρισης Καταστροφών και Κρίσεων του ΕΚΠΑ. Το ΕΛΙΝΥΑΕ εκπροσώπησε η Δρ Ε. Γεωργιάδου με εισήγηση «Πανδημία, φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές: Αντίληψη κινδύνου και μέτρα προστασίας στους χώρους εργασίας – Νέα εθνικά ερευνητικά δεδομένα» (συλλογική των Ε. Γεωργιάδου, Δ. Πινότση, Θ. Κουκουλάκη, Κ. Καψάλη - ΕΛΙΝΥΑΕ).

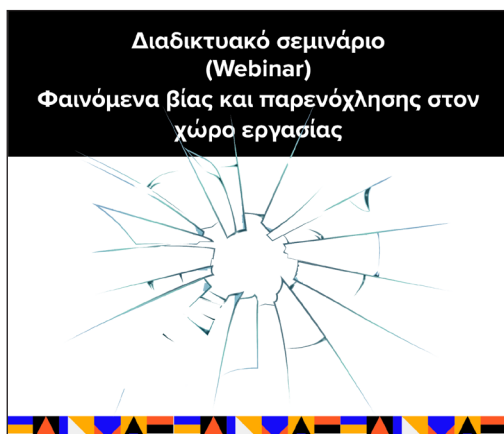
Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης από το Κέντρο Δια βίου Μάθησης του ΕΛΙΝΥΑΕ

Το πρώτο τετράμηνο του 2021 το Κέντρο Δια βίου Μάθησης του ΕΛΙΝΥΑΕ υλοποίησε διαδικτυακά προγράμματα με τα παρακάτω αντικείμενα:

- ◆ Α' κατηγορίας, για Τεχνικούς Ασφάλειας επιπέδου ΑΕΙ – ΤΕΙ, με θέμα «Υγεία και Ασφάλεια – Πρόληψη Ατυχημάτων», διάρκειας 100 ωρών.
- ◆ Γ' κατηγορίας για εργοδότες που θα αναλάβουν καθήκοντα Τεχνικού Ασφάλειας, διάρκειας 10 ωρών.
- ◆ Μέσα Ατομικής Προστασίας, διάρκειας 8 ωρών
- ◆ Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου, διάρκειας 8 ωρών
- ◆ Μηχανήματα Τεχνικών Έργων- Ανυψωτικά, διάρκειας 8 ωρών
- ◆ Εκπαίδευση μελών Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων (ΕΥΑΕ), διάρκειας 6 ωρών
- ◆ Αποτελεσματική Καθοδήγηση Ομάδας διάρκειας 8 ωρών

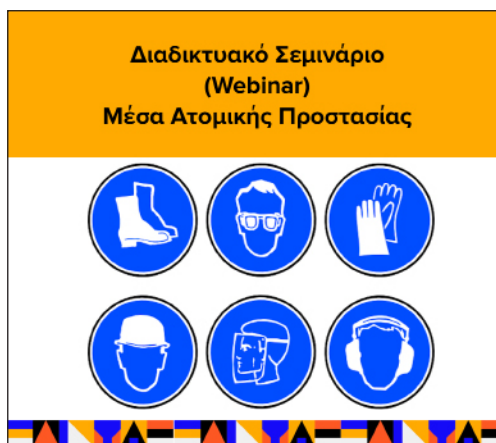


- ♦ **Φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας**, διάρκειας 4 ωρών



Το επόμενο διάστημα έχουν προγραμματιστεί να υλοποιηθούν, διαδικτυακά, τα εξής προγράμματα:

- ♦ **Αποτελεσματική Καθοδήγηση Ομάδας**, διάρκειας 8 ωρών, στις **5 & 6 Μαΐου**
- ♦ **Μέσα Ατομικής Προστασίας** διάρκειας 8 ωρών, στις **5 & 6 Μαΐου**
- ♦ **Γ' κατηγορίας για εργοδότες που θα αναλάβουν καθήκοντα Τεχνικού Ασφάλειας**, διάρκειας 10 ωρών, στις **10 & 12 Μαΐου, 17 & 19 Μαΐου** και **7 & 9 Ιουνίου**
- ♦ **Β' κατηγορίας για εργοδότες που θα αναλάβουν καθήκοντα Τεχνικού Ασφάλειας**, διάρκειας 35 ωρών, στις **14 & 23 Ιουνίου** και **22 & 30 Ιουνίου**
- ♦ **Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου**, διάρκειας 8 ωρών, στις **10 & 11 Μαΐου**
- ♦ **Μηχανήματα Τεχνικών Έργων- Ανυψωτικά**, διάρκειας 8 ωρών, στις **12 & 13 Μαΐου**
- ♦ **Εκπαίδευση μελών Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων (ΕΥΑΕ)**, διάρκειας 6 ωρών, στις **25 & 26 Μαΐου**



Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επισκεφθούν τον διαδικτυακό τόπο του ΕΛΙΝΥΑΕ και να πληροφορηθούν για όλα τα προγράμματα που προσφέρει το Κέντρο [εδώ](#).

Επιδημίες στην Ευρώπη κατά το τέλος του 19ου και τις αρχές του 20ου αιώνα

Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς

Απόσπασμα από το βιβλίο «Η Επιδίωξη της Ισχύος, Ευρώπη 1815 – 1914» (*The Pursuit of Power, Europe 1815 - 1914*) του Richard J. Evans (2016). Ο συγγραφέας είναι καθηγητής ιστορίας στο Birkbeck College του Πανεπιστημίου του Λονδίνου. Η μετάφραση στην ελληνική έκδοση είναι της Ελένης Αστερίου (Εκδόσεις Αλεξάνδρεια, Νοέμβριος 2018). Το απόσπασμα είναι από τις σελίδες 462 έως 463.



Με την εκβιομηχάνιση αυξήθηκαν ...(οι) νόσοι. Η όλο και μεγαλύτερη μόλυνση στις πόλεις αύξησε τον δείκτη θνησιμότητας από τυφοειδή πυρετό, νόσο που μεταδιδόταν με το νερό, από τα 87 ανά 100.000 κατοίκους στο Λονδίνο τη δεκαετία του 1850 σε 89 την επόμενη δεκαετία. Στα θύματα της νόσου περιλαμβανόταν ο πρίγκιπας Αλβέρτος, σύζυγος της βασίλισσας Βικτωρίας, ο οποίος πέθανε το 1861. Στις παραμονές του Α΄ παγκοσμίου πολέμου ο δείκτης θνησιμότητας από τυφοειδή πυρετό ήταν κάτω από 9 ανά 100.000 κατοίκους χάρη στα σημαντικά έργα για τη δημόσια υγεία στην πόλη που εφαρμόστηκαν στην ύστερη βικτωριανή εποχή. Η ανακάλυψη του βακτηρίου που ήταν η αιτία της νόσου από βοηθούς του Ρόμπερτ Κοχ στις αρχές της δεκαετίας του 1880 οδήγησε γρήγορα στο συμπέρασμα ότι τη νόσο μπορεί να μετέδιδαν άνθρωποι οι οποίοι δεν είχαν κανένα σύμπτωμα, όπως η διάσημη «τυφοειδής Μέρι», η Μέρι Μάλον (1869 – 1938), μετανάστρια στις Ηνωμένες Πολιτείες η οποία τη δεκαετία του 1900 προκάλεσε επιδημίες όπου πήγε παρά το γεγονός ότι η ίδια δεν έμοιαζε να πάσχει από τη νόσο. Οι εκστρατείες για τη δημόσια υγεία έλαβαν δεόντως υπόψη τους το γεγονός, το οποίο σύντομα επιβεβαιώθηκε και για άλλες νόσους, στις οποίες περιλαμβάνονταν κυρίως η διφθερίτιδα, καθώς και η οστρακιά, η μηνιγγίτιδα, η πολιομυελίτιδα και ο τυφοειδής πυρετός, που μπορούσαν να με-

Δρομάκι λαϊκής συνοικίας του Αμβούργου. Η συνοικία άρχισε να χτίζεται τον 17ο αιώνα. Στα τέλη του 19ου αιώνα σε μια επιδημία χολέρας πέθαναν περισσότεροι από 8.600 άνθρωποι. Κατεδαφίστηκε το 1893.

ταδίδονται με το φρέσκο γάλα ή το νερό. Η εκπαίδευση των ανθρώπων ώστε να τηρούν τους κανόνες προσωπικής καθαριότητας σε συνδυασμό με μέτρα δημόσιας υγείας, όπως η παροχή καθαρού νερού, ήταν ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για την πρόληψη ασθενειών αυτού του είδους.

Το πιο εντυπωσιακό από όλα ήταν η βαθμιαία εξαφάνιση των μεγάλων επιδημιών που σάρωναν κατά διαστήματα την Ευρώπη. Για αιώνες η βουβωνική πανώλη, ο «μαύρος θάνατος», ρήμαζε την Ευρώπη, αλλά μετά το τέλος της μεγάλης επιδημίας στη Βοσνία το 1815-18, το στρατιωτικό σύνορο που εγκαθίδρυσαν οι Αψβούργοι στη νοτιοανατολική Ευρώπη και τα μέτρα καραντίνας που επιβλήθηκαν στα λιμάνια της Μεσογείου εμπόδισαν την επανεμφάνιση της νόσου στην Ευρώπη. Ο τύφος, νόσος που μεταδίδεται με τις ψείρες, αντιμετωνπιζόταν δυσκολότερα. Συχνά εξαπλωνόταν σε περίοδο πολέμου λόγω της μεγάλης συγκέντρωσης στρατιωτών σε ανθυγιεινές συνθήκες και σε περιπτώσεις λιμού. Η σχετική απουσία πολέμων και λιμών τον 19ο αιώνα ήταν σημαντικός λόγος για τη μείωση του τύφου. Οι λιμοί είχαν ως αποτέλεσμα μεγάλες μάζες ανθρώπων να μετακινούνται από την ύπαιθρο στις πόλεις σε αναζήτηση τροφής, έτσι εμφανίστηκε επιδημία τύφου στη

διάρκεια του λιμού λόγω της καταστροφής της καλλιέργειας πατάτας στην Ιρλανδία στα τέλη της δεκαετίας του 1840, καθώς και στην κεντρική Ευρώπη. Για μερικούς ριζοσπάστες φιλελεύθερους, όπως ο Γερμανός παθολογοανατόμος Ρούντολφ Φίρχοβ (1821 – 1902), ο τύφος ήταν μάλλον το αποτέλεσμα της καταπίεσης και της στέρησης των βασικών ανθρωπινων δικαιωμάτων, παρά της άγνοιας και της έλλειψης φροντίδας λόγω της καθυστερημένης κατάστασης του πολιτισμού. Ο Φίρχοφ, που το 1848 η πρωσική κυβέρνηση του ανέθεσε να ερευνήσει τη μεγάλη εξάπλωση της ασθένειας στην Άνω Σιλεσία, καταδίκασε τη βρομιά, την αθλιότητα, την τεμπελιά και την κατανάλωση μεγάλων ποσοτήτων οινοπνευματωδών ποτών, αλλά απέρριψε την άποψη ότι αυτές οι συνθήκες οφείλονταν στο γεγονός ότι η περιοχή κατοικούνταν σε μεγάλο βαθμό από Πολωνούς. Οι άνθρωποι, δήλωνε ο Φίρχοβ, δεν νοιάζονταν να φροντίζουν για τον εαυτό τους επειδή είχαν χάσει το δικαίωμα να συμμετέχουν στην πολιτιστική και πολιτική ζωή. Η αναφορά την οποία συνέταξε στοίχισε στον Φίρχοβ την απόλυσή του, αλλά αναδρομικά μπορούμε να τη θεωρήσουμε ως ένα από τα πρώτα μεγάλα κλασικά έργα της κοινωνικής ιατρικής.

Διεθνές περισκόπιο

6 λόγοι για τους οποίους η περιβαλλοντική υγεία πρέπει να αποτελεί ανθρώπινο δικαίωμα

Τουλάχιστον 155 κράτη αναγνωρίζουν ότι οι πολίτες τους έχουν το δικαίωμα να ζουν σε ένα υγιές περιβάλλον, είτε μέσω της εθνικής νομοθεσίας είτε μέσω των διεθνών συμφωνιών, όπως είναι η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Παρά την ύπαρξη αυτών των διασφαλίσεων, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας εκτιμά ότι το 23% όλων των θανάτων συνδέεται με «περιβαλλοντικούς κινδύνους» όπως η ατμοσφαιρική ρύπανση, η μόλυνση των υδάτων και η έκθεση σε χημικά.



Τέτοιου είδους στατιστικά στοιχεία αποτελούν τον λόγο για τον οποίο το Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών ενέκρινε πρόσφατα ένα ψήφισμα που επιβεβαιώνει τις υποχρεώσεις των κρατών να προστατεύουν τα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένης της λήψης δυναμικότερων δράσεων αναφορικά με τις περιβαλλοντικές προκλήσεις.

Στο σημείο αυτό αναφέρονται μερικοί από τους τρόπους με τους οποίους ένας πλανήτη που απειλείται, θέτει σε κίνδυνο το δικαίωμα των ανθρώπων στην υγεία.

1. Η καταστροφή της άγριας φύσης διευκολύνει την εμφάνιση ζωνοδόσων.

Οι αλλαγές στη χρήση της γης για τη δημιουργία χώρου για σπίτια, αγροκτήματα και βιομηχανίες αύξησε τη συχνότητα επαφής των ανθρώπων με την άγρια φύση και δημιούργησε ευκαιρίες για τη μετάδοση παθογόνων από άγρια ζώα σε ανθρώπους.

Υπολογίζεται ότι το 60% των ανθρώπινων μολύνσεων είναι ζωικής προέλευσης. Υπάρχουν και πολλοί άλλοι ιοί που είναι έτοιμοι να μεταπηδήσουν από ζώα σε ανθρώπους. Σύμφωνα με τη Διακυβερνητική Πλατφόρμα Επιστημονικής Πολιτικής για τη Βιοποικιλότητα και τις Υπηρεσίες Οικοσυστήματος, «1,7 εκατομμύρια άγνωστοι ιοί, που είναι γνωστοί ότι μολύνουν ανθρώπους, πιστεύεται ότι εξακολουθούν να υπάρχουν σε θηλαστικά και υδρόβια πτηνά. Οποιοδήποτε από αυτούς θα μπορούσε να προκαλέσει την επόμενη «Νόσο Χ» - που ενδεχομένως να προκαλέσει ακόμη μεγαλύτερη αναστάτωση και να είναι πιο θα-

νατηφόρα από την COVID-19 ».

2. Η ατμοσφαιρική ρύπανση επιδεινώνει την υγεία και μειώνει το προσδόκιμο ζωής.

Σε ολόκληρο τον κόσμο, 9 στα 10 άτομα αναπνέουν μολυσμένο αέρα, βλάπτοντας την υγεία τους και μειώνοντας τη διάρκεια της ζωής τους. Κάθε χρόνο, περίπου 7 εκατομμύρια άνθρωποι πεθαίνουν από ασθένειες και λοιμώξεις που σχετίζονται με την ατμοσφαιρική ρύπανση, πέντε φορές περισσότεροι από εκείνους που πεθαίνουν σε τροχαία ατυχήματα.

Η έκθεση σε ρυπογόνους παράγοντες μπορεί επίσης να επηρεάσει τον εγκέφαλο, προκαλώντας αναπτυξιακές καθυστερήσεις, προβλήματα συμπεριφοράς και ακόμη χαμηλότερο δείκτη ευφυΐας στα παιδιά. Σε ηλικιωμένους, οι ρύποι συνδέονται με τις ασθένειες του αλτσχάιμερ και του πάρκινσον.

3. Η απώλεια βιοποικιλότητας θέτει σε κίνδυνο τη διατροφική αξία των τροφίμων.

Μόνο τα τελευταία 50 χρόνια, τα είδη διατροφής των ανθρώπων έχουν γίνει κατά 37% πιο παρόμοια, με μόλις 12 καλλιέργειες και πέντε είδη ζώων να παρέχουν το 75% της παγκόσμιας πρόσληψης ενέργειας. Σήμερα, σχεδόν ένας στους τρεις ανθρώπους υποφέρει από κάποια μορφή υποσιτισμού και ένα σημαντικό τμήμα του παγκόσμιου πληθυσμού επηρεάζεται από ασθένειες που σχετίζονται με τη διατροφή, όπως οι καρδιακές παθήσεις, ο διαβήτης και ο καρκίνος.

4. Η απώλεια βιοποικιλότητας μειώνει επίσης το εύρος και την αποτελεσματικότητα των φαρμάκων.

Τα φυσικά προϊόντα αποτελούν μεγάλο μέρος των φαρμακευτικών προϊόντων που ήδη υπάρχουν και είναι ιδιαίτερα σημαντικά στον τομέα της θεραπείας του καρκίνου. Ωστόσο, υπάρχουν εκτιμήσεις που δείχνουν ότι 15.000 είδη φαρμακευτικών φυτών κινδυνεύουν να εξαφανιστούν και ότι ο πλανήτη χάνει τουλάχιστον ένα, ενδεχομένως ιδιαίτερα σημαντικό φάρμακο, κάθε δύο χρόνια.

5. Η ρύπανση απειλεί δισεκατομμύρια ανθρώπους παγκοσμίως.

Πολλά ζητήματα υγείας προκαλούνται από τη ρύπανση και η ιδέα ότι τα απορρίμματα μπορούν να «πεταχτούν» όταν, στην πραγματικότητα, σημαντική ποσότητα αυτών παραμένει στα οικοσυστήματα, επηρεάζοντας τόσο την περιβαλλοντική όσο και την ανθρώπινη υγεία.

Το νερό που έχει μολυνθεί από τα απορρίμματα, τα ακατέργαστα λύματα, τις απορροές από τη γεωργική δραστηριότητα και τα βιομηχανικά απόβλητα θέτει 1,8 δισεκατομμύρια άτομα σε κίνδυνο μόλυνσης από χολέρα, δυσεντερία, τυφοειδή πυρετό και πολιομυελίτιδα. Ο μεθυλυδράργυρος -μια ουσία που βρίσκεται σε καθημερινά προϊόντα και η οποία μολύνει τα ψάρια- μπορεί να έχει τοξικές επιδράσεις στο νευρικό, το πεπτικό και το ανοσοποιητικό σύστημα όταν καταναλώνεται από τους ανθρώπους. Και ένας όλο και μεγαλύτερος αριθμός τεκμηρίων αποδεικνύει ότι υπάρχει βάσιμος λόγος ανησυχίας σχετικά με τον αντίκτυπο των μικροπλαστικών στη θαλάσσια ζωή και στο δίκτυο των τροφίμων.

Επίσης, κάθε χρόνο, 25 εκατομμύρια άνθρωποι εμφανίζουν συμπτώματα οξείας δηλητηρίασης λόγω της χρήσης φυτοφαρμάκων. Η γλυφοσάτη (glyphosate) -το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο ζιζανιοκτόνο στον κόσμο- σχετίζεται με το μη-Hodgkin λέμφωμα και άλλους καρκίνους.

Ακόμη και τα φάρμακα μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο, καθώς διεισδύουν στα οικοσυστήματα. Σε μια έκθεση του UNEP (πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών για το περιβάλλον) του 2017 διαπιστώθηκε ότι τα αντιβιοτικά έχουν γίνει λιγότερο αποτελεσματικά, ως φάρμακα, λόγω της ευρείας χρήσης τους για την ενίσχυση της κτηνοτροφίας. Περίπου 700.000 άνθρωποι πεθαίνουν κάθε χρόνο από λοιμώξεις ανθεκτικές στα φάρμακα.

6. Η κλιματική αλλαγή εισάγει πρόσθετους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια.

Η τελευταία δεκαετία ήταν η πιο έντονη στην ανθρώπινη ιστορία και ήδη βιώνουμε τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής, όπου

η εκδήλωση πυρκαγιών, πλημμυρών και τυφώνων αποτελούν συχνά γεγονότα που απειλούν τις ζωές, τον βιοπορισμό και την επισιτιστική ασφάλεια. Η κλιματική αλλαγή επηρεάζει επίσης την επιβίωση των μικροβίων, διευκολύνοντας την εξάπλωση των ιών. Σύμφωνα με ένα άρθρο που δημοσιεύθηκε από τη Διακυβερνητική Πλατφόρμα Επιστημονικής Πολιτικής για τη Βιοποικιλότητα και τις Υπηρεσίες Οικοσυστήματος, «οι πανδημίες είναι πιθανό να συμβαίνουν πιο συχνά, να εξαπλώνονται πιο γρήγορα, να έχουν μεγαλύτερο οικονομικό αντίκτυπο και να σκοτώνουν περισσότερους ανθρώπους».

Η 46η σύνοδος του Συμβουλίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών ενέκρινε πρόσφατα ένα ψήφισμα που καλεί τα κράτη να διατηρήσουν, να προστατεύσουν και να αποκαταστήσουν τα οικοσυστήματα, χαρακτηρίζοντάς τα ως ζωτικής σημασίας για την ανθρώπινη υγεία και ευημερία. Περίπου 69 κράτη δεσμεύτηκαν να ξεκινήσουν διάλογο για να αναγνωρίσουν το δικαίωμα σε ένα ασφαλές, καθαρό, υγιές και βιώσιμο περιβάλλον.

Κατά τη διάρκεια της συνόδου του συμβουλίου, 15 όργανα του ΟΗΕ, συμπεριλαμβανομένου του Προγράμματος Περιβάλλοντος των Ηνωμένων Εθνών, εξέδωσαν κοινή ανακοίνωση εκφράζοντας την υποστήριξή τους για την παγκόσμια αναγνώριση του δικαιώματος σε ένα ασφαλές, καθαρό, υγιές και βιώσιμο περιβάλλον.

Το ψήφισμα ήρθε λίγο πριν από την έναρξη της Διεθνούς Δεκαετίας των Ηνωμένων Εθνών για την Αποκατάσταση του Οικοσυστήματος 2021-2030, μια παγκόσμια προσπάθεια πρόληψης, διακοπής και αναστροφής της υποβάθμισης των οικοσυστημάτων παγκοσμίως.

Μετάφραση: Μαρίνα Τριάντη

Το πρωτότυπο κείμενο είναι διαθέσιμο στη διεύθυνση:

<https://www.unep.org/news-and-stories/story/six-reasons-why-healthy-environment-should-be-human-right>

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη



25th ENETOSH network Meeting and 14th ENETOSH Steering Committee meeting

21/05/2021, Germany (Virtual meeting)
<https://osha.europa.eu/el/oshevents/25th-enetosh-network-meeting-and-14th-enetosh-steering-committee-meeting>



IV International OSH Conference

19/05/2021-21/05/2021, Borovets, Bulgaria
<https://osha.europa.eu/el/oshevents/iv-international-osh-conference>



IX Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos

02/06/2021-04/06/2021, Madrid, Spain
<https://www.sesst.org/ix-congreso-internacional-salud-laboral-y-prevencion-de-riesgos/>



6th International Conference on Establishment Statistics

14 - 17/06/2021, New Orleans, United States
<https://ww2.amstat.org/meetings/ices/2021/index.cfm>



Symposium on carcinogenic substances: risks and prevention

15-16 June 2021 (Web Conference, Germany)
[Symposium on Carcinogenic Substances: Risks and Prevention | International Social Security Association \(ISSA\)](https://www.issa-international.org/2021/06/15/symposium-on-carcinogenic-substances-risks-and-prevention/)



28th International Symposium on Epidemiology in Occupational Health (EPICOH) From the Workplace to the Population: Exposure and Prevention

25/10/2021-28/10/2021, Montreal, Canada
<https://face2face.events/epicoh2021/>



XXII World Congress on Safety and Health at Work

19/09/2021-22/09/2021, Toronto, Canada
<https://www.safety2021canada.com/>



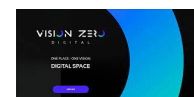
14th European Public Health Conference

10/11/2021-12/11/2021, Utrecht, Netherlands
<https://ephconference.eu/>



10th International Congress on Occupational Safety and Health "Strong Communication, Safe Workplaces"

14/05/2022-17/05/2022, Istanbul, Turkey
<https://www.toshexpo.com/>



The Vision Zero Safety Future Congress

16/05/2022-18/05/2022, Lloret de Mar, Spain
<https://www.visionzerosummit.com/>

Επιμέλεια: Αφροδίτη Δαΐκου

Υπουργική Απόφαση 5685/121/2021 - ΦΕΚ 669/Β` 22.2.2021 Ηλεκτρονική βάση καταχώρισης δεδομένων ιατρών, που πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να ασκούν καθήκοντα Ιατρού Εργασίας σε επιχειρήσεις κατά τα οριζόμενα στον Κ.Ν.Υ.Α.Ε. (Ιατροί που κατέχουν την ειδικότητα Ιατρικής της Εργασίας και Ιατροί που περιλαμβάνονται στις περ. β' και γ' της παρ. 1 του άρθρου 16 του Κ.Ν.Υ.Α.Ε.) και διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων Ιατρού Εργασίας μέσω ΟΠΣ – ΣΕΠΕ

Εγκύκλιος 18898/14.4.2021 Μέτρα διευκόλυνσης εμβολιασμού των εργαζομένων για την πρόληψη της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-COV-2

Εγκύκλιος 13148/26.3.2021 Έκτακτα μέτρα για την υλοποίηση των προγραμμάτων επιμόρφωσης για αποφοίτους ΑΕΙ και ΤΕΙ, που πληρούν τις προϋποθέσεις να αναλάβουν καθήκοντα τεχνικού ασφάλειας σύμφωνα με την υπουργική απόφαση 131784/20.10.2003 (Β' 1624) στο πλαίσιο των μέτρων πρόληψης και ελέγχου της διασποράς του κορωνοϊού SARS COV-2

Εγκύκλιος Δ1α/ΓΠ οικ. 15515/10.3.2021 Συστάσεις αναφορικά με τη χρήση της μάσκας και άλλων μέτρων ατομικής προστασίας σε επαγγελματίες υγείας στο πλαίσιο της πανδημίας COVID-19

Υπουργική Απόφαση 17512/1153/2021 - ΦΕΚ 1509/Β` 14.4.2021 Τροποποίηση της υπ' αρ. 39363/1537/30-9-2020 (Β' 4262) κοινής υπουργικής απόφασης, ως προς τη διάρκεια εφαρμογής των μέτρων των περ. β), γ), δ) και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει

Υπουργική Απόφαση οικ. 13777/2021 - ΦΕΚ 1255/Β` 31.3.2021 Παράταση της ισχύος των επεκταθέντων σε όλη την Επικράτεια έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του ν. 4727/2020 (Α' 184), ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση

των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας και ρύθμιση περαιτέρω στοιχείων αυτής

Υπουργική Απόφαση οικ. 8689/198/2021 ΦΕΚ 756/Β` 25.2.2021 Παράταση της ισχύος των επεκταθέντων σε όλη την Επικράτεια έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του ν. 4727/2020 (Α' 184), ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας
Εγκύκλιος οικ. 10221/239/4.3.2021

Υπουργική Απόφαση οικ. 21526/250/Φ15/2021 - ΦΕΚ 805/Β` 1.3.2021 Συμπλήρωση της υπό στοιχεία οικ. 2219/146/Φ.15/02-03-2012 κοινής υπουργικής απόφασης «Μηχανολογικές εγκαταστάσεις παροχής υπηρεσιών που υπάγονται στις διατάξεις των άρθρων 17-40 του ν. 3982/2011 «Απλοποίηση της αδειοδότησης τεχνικών επαγγελματιών και μεταποιητικών δραστηριοτήτων και επιχειρηματικών πάρκων και άλλες διατάξεις» (Β' 584)

Νόμος 4784/2021 - ΦΕΚ 40/Α` 16.3.2021 Η Ελλάδα σε κίνηση: Βιώσιμη Αστική Κινητικότητα - Μικροκινητικότητα - Ρυθμίσεις για τον εκσυγχρονισμό, την απλούστευση και την ψηφιοποίηση διαδικασιών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών και άλλες διατάξεις

Υπουργική Απόφαση ΥΠΕΝ/ΣΕΝΕ/13582/952/2021 - ΦΕΚ 689/Β` 22.2.2021 Μεθοδολογία προγραμματισμού των τακτικών περιβαλλοντικών επιθεωρήσεων – Αξιολόγηση κινδύνου και κατάταξη σε βαθμούς επικινδυνότητας των οικονομικών δραστηριοτήτων που υπάγονται στις Κατηγορίες Α και Β του άρθρου 1 του ν. 4014/2011, όπως ισχύει

Υπουργική Απόφαση Ε8 62/19732/2021 - ΦΕΚ 499/Β` 9.2.2021 Τροποποίηση της υπ' αριθ. Ε8 1831/39763/7.4.2015 απόφασης του Αναπληρωτή Υπουργού Παραγωγικής Ανασυγκρότησης, Περιβάλλοντος και Ενέργειας «Σύστημα επιθεώρησης

εξοπλισμού εφαρμογής γεωργικών φαρμάκων και διαδικασίας χορήγησης πιστοποιητικού επιθεώρησης» (Β' 671)

Υπουργική Απόφαση ΥΠΕΝ/ΔΚΑΠΑ/5615/121/2021 - ΦΕΚ 182/Β' 22.1.2021 Έγκριση Εθνικού Προγράμματος Ελέγχου της Ατμοσφαιρικής Ρύπανσης, σύμφωνα με το άρθρο 7 της υπ' αρ. 67467/3577/2018 κοινής υπουργικής απόφασης «Μείωση των εθνικών εκπομπών ορισμένων ατμοσφαιρικών ρύπων, τροποποίηση της Οδηγίας 2003/35/ΕΚ και κατάργηση της Οδηγίας 2001/81/ΕΚ – μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2284 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ L 334/1/17-12-2016)» (Β' 4740)

Εγκύκλιος ΥΠΕΝ/ΔΔΑ/8437/176/28.1.2021 Συλλογή και μεταφορά μη επικίνδυνων αποβλήτων σε εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 36 του ν. 4042/2012, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 85 του ν. 4685/2020 (ΟΡΘΗ ΕΠΑΝΑΛΗΨΗ 9.2.2021)

Εγκύκλιος 6978/174/15.2.2021 Χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού σε ειδικές περιπτώσεις

Υπουργική Απόφαση 8/2021 ΦΕΚ 12/Α' 27.1.2021 Αποδοχή Τροποποιήσεων του 2018 στη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Προεδρικό Διάταγμα 18/2021 - ΦΕΚ 37/Β' 10.3.2021 Τροποποίηση των Παραρτημάτων II και IV του προεδρικού διατάγματος 376/1995 (Α' 206), όπως ισχύει, με σκοπό την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1834 της Επιτροπής της 24ης Οκτωβρίου 2019 «για την τροποποίηση των Παραρτημάτων II και IV της Οδηγίας 92/29/ΕΟΚ του Συμβουλίου όσον αφορά τις αμιγώς τεχνικές προσαρμογές» (ΕΕ L 279/31.10.2019, σελ.80), και επικαιροποίηση του Παραρτήματος I του ως άνω π.δ/τος

Υπουργική Απόφαση 2222.1-1.2/19814/2021/2021 - ΦΕΚ 1320/Β' 5.4.2021 Έγκριση και αποδοχή των τροποποιήσεων του Διεθνούς Κώδικα για την κατασκευή και τον εξοπλισμό πλοίων, που μεταφέρουν επικίνδυνα χημικά χύδην, ως αυτές υιοθετήθηκαν την 13η Ιουνίου 2019 με την απόφαση MSC. 460 (101) της Επιτροπής Ναυτικής Ασφάλειας του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΙΜΟ)

Υπουργική Απόφαση 2222.1-1.2/19370/2021/2021 - ΦΕΚ 1151/Β' 24.3.2021 Έγκριση και αποδοχή των τροποποιήσεων του Διεθνούς Κώδικα για την κατασκευή και τον εξοπλισμό πλοίων που μεταφέρουν υγροποιημένα αέρια χύμα (IGC Code), ως αυτές υιοθετήθηκαν την 22η Μαΐου 2014 με την απόφαση MSC.370(93) της Επιτροπής Ναυτικής Ασφάλειας του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΙΜΟ)

Νόμος 4782/2021 - ΦΕΚ 36/Α' 9.3.2021 Εκσυγχρονισμός, απλοποίηση και αναμόρφωση του ρυθμιστικού πλαισίου των δημοσίων συμβάσεων, ειδικότερες ρυθμίσεις προμηθειών στους τομείς της άμυνας και της ασφάλειας και άλλες διατάξεις για την ανάπτυξη, τις υποδομές και την υγεία

Υπουργική Απόφαση 14482/2021 - ΦΕΚ 767/Β' 26.2.2021 Παράταση ισχύος της παρ. 7 του άρθρου 65 του ν. 4688/2020

Υπουργική Απόφαση 8460/Δ1.2667/ 2021 - ΦΕΚ 755/Β' 25.2.2021 Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β' 3520) «Επανα-καθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει

Μυοσκελετικές παθήσεις που σχετίζονται με την εργασία

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

Ενδεικτική βιβλιογραφία και χρήσιμες διασυνδέσεις για τις μυοσκελετικές παθήσεις.

Introduction to work-related musculoskeletal disorders/ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Facts; 71, 2005, 2 p. <https://osha.europa.eu/en/publications/fact-sheet-71-introduction-work-related-musculoskeletal-disorders> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Musculoskeletal disorders/ HSE <https://www.hse.gov.uk/msd/> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace/ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Discussion Paper, 2021, 14 p.

Prevention of musculoskeletal disorders in the construction sector: examples from the INAIL incentive schemes/ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Istituto Nazionale e per L' Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), Discussion Paper, 2020, 16 p.

Preventive factors against work-related musculoskeletal disorders: narrative review/ C.O. Soares, ...[et.al.], Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 2019, 17(3), 415-430 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7195879/pdf/rbmt-17-03-415.pdf> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Risk assessment of upper limb musculoskeletal disorders in agriculture: compared experiences/ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Istituto Nazionale e per L' Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), Discussion Paper, 2020, 14 p.

Strategies to tackle musculoskeletal disorders at work/ L. Eeckelaert, OSHWIKI, 2020 https://oshwiki.eu/wiki/Strategies_to_tackle_musculoskeletal_disorders_at_work (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Work-related musculoskeletal disorders (WMSDs)/ Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) <https://www.ccohs.ca/oshanswers/diseases/rmirsi.html> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographic in the EU/ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).- Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.- 215 p. ISBN 978-92-9479-145-0

Work-related musculoskeletal disorders: report, workshop summary and workshop papers/ Steering Committee for the Workshop on Work-Related Musculoskeletal Injuries: The Research Base Committee on Human Factors Commission on Behavioral and Social Sciences and Education National Research Council.- Washington, DC : National Academy Press, 1999.- 240 p. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK230855/pdf/Bookshelf_NBK230855.pdf (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Work-related musculoskeletal disorders assessment and prevention/ I.L. Nunes, P. McCauley Bush, In : Ergonomics – a system approach, 2012 https://www.researchgate.net/publication/224830726_Work-Related_Musculoskeletal_Disorders_Assessment_and_Prevention (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Work-related musculoskeletal disorders & ergonomics/ Centers for Disease Control and

Prevention (CDC) <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/health-strategies/musculoskeletal-disorders/index.html> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Workforce diversity and musculoskeletal disorders: review of facts and figures and examples/ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).- Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.- 170 p. ISBN 978-92-9479-369-0

Working with chronic musculoskeletal disorders: good practice advice report/ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).- Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021.- 138 p. ISBN 978-92-9479-441-3

Εναύσματα για συζήτηση σχετικά με τις μυοσκελετικές διαταραχές στον χώρο εργασίας/ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2019

Επαγγελματικές μυοσκελετικές παθήσεις/ Κ. Λώμη, Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας, 2000, 4, 1-12 <https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/Vol4.1103133458968.pdf> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Εισαγωγή στις μυοσκελετικές παθήσεις που σχετίζονται με την εργασία/ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, Facts; 71, 2005, 2 σ. <https://osha.europa.eu/el/publications/factsheet-71-introduction-work-related-musculoskeletal-disorders> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Η Ευρώπη καταπονείται/ Ρόρυ Ο' Νηλ; Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ), Τεχνικό Γραφείο για Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (TUTB) http://www.microkat.gr/i_europi_kataponetaib6a1.pdf_%3B%20modification-date%3D_Thu%2C%2031%20Jan%202008%2015_47_17%20%2B0200_%3B%20size%3D8070689%3B?option=com_docman&task=doc_view&gid=91&Itemid=83 (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Καλές πρακτικές για την πρόληψη των μυοσκελετικών παθήσεων/ Θ. Κουκουλάκη, Σ. Δρίβας.- Αθήνα: ΕΛ. ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2007.- 47 σ. ISBN 978-960-7428-10-3 <https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/kales%20praktikes.1201248895745.PDF> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Κριτική ανασκόπηση μεθόδων για την εκτίμηση της έκθεσης σε παράγοντες κινδύνου για μυοσκελετικές παθήσεις/ Θ. Κουκουλάκη, Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας, 2007, (32), 5-12 <https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/ELINYAE%20TEYXOS%2032%208.1192782961036.pdf> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Τα μυοσκελετικά προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία/ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας.- Αθήνα, 2000, 68 σ. <http://www.iatrikiergasias.gr/upload/file/myoskeletikaB.pdf> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Μυοσκελετικές διαταραχές (Μ.Σ.Δ.) και εργασία. Ένα οξύ πρόβλημα στην επαγγελματική και δημόσια υγεία/ Χ. Χατζής, Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας, 2007, (32), 13-15 <https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/ELINYAE%20TEYXOS%2032%208.1192782961036.pdf> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Μυοσκελετικές παθήσεις που οφείλονται στην εργασία/ Σ. Δρίβας, Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας, 2000, 4, (Πυξίδα για την Υγεία και την Ασφάλεια ; 4) <https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/Vol4.1103133458968.pdf> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Η πρόληψη των μυοσκελετικών παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία/ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας.- Αθήνα, 2000, 2 σ. <http://www.eng.ucey.ac.cy/EFM/Safety/7.pdf> (Πρόσβαση, 12/04/2021)

Working life in the COVID-19 pandemic 2020

Επιμέλεια: Στέργιος Νάρης

Συγγραφείς: Συλλογικό

Εκδότης: Eurofound - Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας

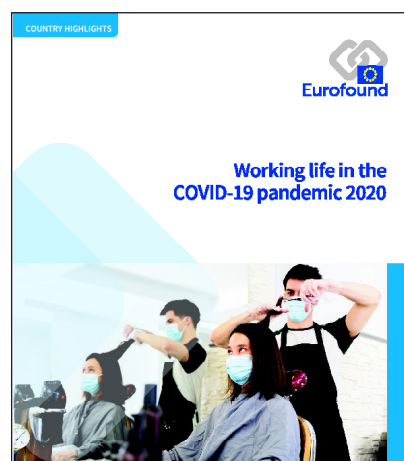
Έκδοση: 23 Μαρτίου 2021

Η παρούσα έκδοση αποτελεί συλλογή εθνικών εκθέσεων των 27 κρατών-μελών της Ε.Ε., της Νορβηγίας και του Ηνωμένου Βασιλείου, σχετικά με τις επιπτώσεις, στις εργασιακές σχέσεις και τις εργασιακές συνθήκες, της πανδημίας COVID-19. Η κάθε έκθεση έχει, σε μεγάλο βαθμό, τυποποιημένη δομή και βασίζεται σε έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί και δεδομένα που έχουν συλλεχθεί σε εθνικό επίπεδο. Περιγράφονται οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν και οι δράσεις που αναλήφθηκαν, τόσο σε κυβερνητικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων, με στόχο τον μετριασμό των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων της πανδημίας.

Εξετάζονται πεδία πολιτικής όπως η εργασιακή ζωή και ο κοινωνικός διάλογος και εντοπίζονται αυτά στα οποία υπήρξε βελτίωση και εκείνα όπου υπήρξαν προβλήματα. Επίσης, καταγράφονται οι αλλαγές σε θέματα όπως ο χρόνος εργασίας, οι αμοιβές και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Τα κείμενα της έκδοσης και των επιμέρους εκθέσεων στα αγγλικά:

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/other/2021/working-life-in-the-covid-19-pandemic-2020>



Έμφυλος καταμερισμός στην απασχόληση και ψηφιοποίηση

Από την περίληψη του βιβλίου

Συγγραφέας: Χρύσα Παϊδούση

Εκδότης: ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΕΙΕΑΔ)

Σειρά: Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και Αγορά Εργασίας

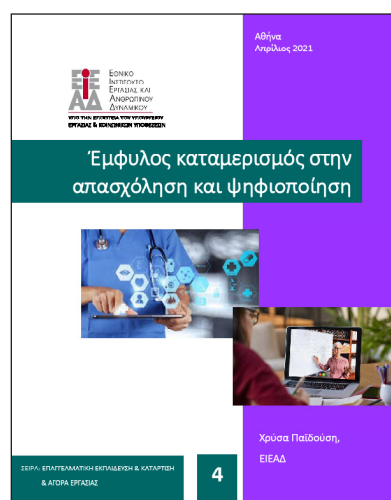
Σελίδες: 54

Έκδοση: Απρίλιος, 2021

Εξετάζεται το ερώτημα των πιθανών επιπτώσεων της ψηφιοποίησης στις προοπτικές απασχόλησης των γυναικών, υπό το πρίσμα του έμφυλου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας. Αρχικά παρουσιάζεται μια συνοπτική επισκόπηση της βιβλιογραφίας. Στη συνέχεια το ενδιαφέρον εστιάζεται στη γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα. Αναδεικνύονται οι κλάδοι που συγκεντρώνουν τα υψηλότερα ποσοστά εργαζόμενων γυναικών και διατυπώνονται κάποιες πρώτες απόψεις για τις προοπτικές απασχόλησής τους σε αυτούς σε σχέση με τις προοπτικές ψηφιοποίησης στον κλάδο.

Το εγχείρημα των εκτιμήσεων είναι εξαιρετικά επίφοβο λόγω των πολλών και διαφορετικών παραγόντων που υπεισέρχονται στον καθορισμό τους, αλλά και του αβέβαιου διεθνούς και εθνικού περιβάλλοντος εν μέσω της πανδημίας COVID-19. Ωστόσο θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι μεσοπρόθεσμα ο έμφυλος διαχωρισμός στην απασχόληση φαίνεται να συμβάλει στην ανθεκτικότητα της εργασίας των γυναικών απέναντι στην ψηφιοποίηση και σε κάποιες περιπτώσεις να την ενισχύει.

https://www.eiead.gr/wp-content/uploads/2021/04/paidousi_04.2021_emfylos_katamerismos-apasxolisi-psifioposi.pdf



Το ΕΛΙΝΥΑΕ σας εύχεται Καλή Ανάσταση!

starline - www.freepik.com



**50+ ΚΛΑΔΙΚΕΣ
ΜΕΛΕΤΕΣ/ΕΡΕΥΝΕΣ**



**25.000
ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΕΣ**



**ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ
χημικών και φυσικών
βλαπτικών παραγόντων**



**15.000+
ΕΚΠΑΙΔΕΥΜΕΝΟΙ**



**2.000
ΑΙΤΗΜΑΤΑ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ/ΕΤΟΣ**



**200
ΤΙΤΛΟΙ ΕΚΔΟΣΕΩΝ**