

ΕΝΘΑΡΡΥΝΟΝΤΑΣ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΑΥ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένας αποτελεσματικός τρόπος για την αύξηση των επιπέδων ασφάλειας και την προαγωγή της αντίστοιχης νοοτροπίας στους χώρους εργασίας είναι η ευρύτερη συμμετοχή των εργαζόμενων νέων στην επαγγελματική υγεία και ασφάλεια (ΕΑΥ).

Η δέσμευση των εργαζόμενων νέων στον συγκεκριμένο τομέα μπορεί να επιτευχθεί, μεταξύ άλλων:

- παρέχοντάς τους κίνητρα ώστε να συμμετέχουν ενεργά στην ΕΑΥ,
- ενδυναμώνοντας τους ώστε να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και ευθύνες,
- δίνοντάς τους τη δυνατότητα να εκφράζονται.

Στους νέους πρέπει να ανατίθενται καθήκοντα σε υγιείς και ασφαλείς θέσεις εργασίας, τα οποία να ανταποκρίνονται στις ικανότητές τους. Πρέπει επίσης να τους παρέχεται η κατάλληλη εκπαίδευση και να λαμβάνεται μέριμνα για την επίβλεψή τους. Για να εμποδίσουν οι νέοι τη νοοτροπία ασφάλειας και να συνεργαστούν σε θέματα ΕΑΥ στον χώρο στον οποίο εργάζονται, η συμμετοχή τους πρέπει να είναι έμπρακτη. Δεν αρκεί απλά να τους δοθεί ένα εγχειρίδιο με κανόνες ασφαλείας.

Με την κατάλληλη ενθάρρυνση και υποστήριξη, την ανάπτυξη των γνώσεών τους, την εξοικείωση τους με την ΕΑΥ, την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και την καλλιέργεια των ικανοτήτων τους, είναι πολύ πιο πιθανόν οι νέοι να παίξουν σημαντικό ρόλο στη διαχείριση των κινδύνων και των πιθανών προβλημάτων υγείας που σχετίζονται με την εργασία τους και έτσι να γίνουν οι μελλοντικοί «πρωταθλητές» της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

Πέραν της εκπαίδευσης και της επίβλεψης, οι συνιστώσες μιας αποτελεσματικής πρακτικής για την εξοικείωση των εργαζόμενων νέων με την ΕΑΥ είναι, μεταξύ άλλων:

- **Η επικοινωνία** — υπό την έννοια ενός αμφίδρομου διαλόγου στο πλαίσιο του οποίου οι νέοι εργαζόμενοι εκφράζονται και οι απόψεις τους λαμβάνονται υπόψη. Οι νέοι θα εμπλακούν ενεργά στη διαδικασία μόνο εφόσον αισθανθούν ότι δίνεται συνέχεια στα ζητήματα που θέτουν.
- **Η ενδυνάμωση** — υπό την έννοια της ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης των νέων ώστε να μπορούν να τοποθετούνται επί των απόψεων πιο πεπειραμένων συναδέλφων και μελών της διοίκησης. Μια τέτοια διαδικασία προϋποθέτει επίσης ότι οι νέοι, εκτός από δικαιώματα, αναλαμβάνουν και ευθύνες.

Κατά τα προσεχή έτη αναμένεται να αυξηθεί ο αριθμός των νέων που διδάσκονται στο σχολείο ή σε κάποια σχολή τις βασικές αρχές της πρόληψης των κινδύνων στους χώρους εργασίας. Κατ' αυτόν τον τρόπο δημιουργείται αφενός η βάση που θα αξιοποιηθεί αργότερα εντός των χώρων εργασίας και, αφετέρου, εκπαιδεύεται μια γενιά νέων ανθρώπων οι οποίοι είναι πιο δεκτικοί στα μηνύματα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Τα παραδείγματα που ακολουθούν περιγράφουν τρόπους με τους οποίους οι νέοι μπορούν να συμμετέχουν με καθοριστικό τρόπο στο σύστημα διαχείρισης της ασφάλειας και υγείας σε μια επιχείρηση.

Η υγεία και η ασφάλεια αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της εκπαίδευσης των μαθητευόμενων στη

βρετανική **επιχείρηση παραγωγής ενέργειας E.ON**. Στην όλη διαδικασία εντάσσεται τόσο η δέσμευση όσο και η διασφάλιση της συμμετοχής των μαθητευόμενων στη διαχείριση της EAY.

- Την επίβλεψή τους αναλαμβάνει ένας συντονιστής. Κάθε τρεις μήνες γίνεται ανασκόπηση της προόδου τους, κατά την οποία ο συντονιστής αξιολογεί τις επιδόσεις των μαθητευόμενων και ζητάει τη γνώμη τους σε θέματα EAY.
- Οι εργαζόμενοι νεαρής ηλικίας συμμετέχουν έμπρακτα. Για παράδειγμα, όσοι ολοκληρώνουν το πρόγραμμα μαθητείας αναλαμβάνουν σε πραγματικό χρόνο τη διαχείριση σχεδίων ασφάλειας και καλούνται να διατυπώσουν προτάσεις βελτίωσης. Οι απόφοιτοι των προγραμμάτων μαθητείας, ανεξάρτητα αν είναι διοικητικής ή τεχνικής ειδικότητας, συμμετέχουν στην πολιτική ασφάλειας της επιχείρησης.
- Οι προϊστάμενοι των μαθητευόμενων διανέμουν ηλεκτρονικά ενημερωτικά δελτία για την ασφάλεια στην εργασία μέσω υφιστάμενων δικτύων επικοινωνίας, μέσω των οποίων υπάρχει δυνατότητα ανταλλαγής γραπτών μηνυμάτων ως συμπληρωματικό υποστηρικτικό μέτρο.
- Μια μέθοδος που χρησιμοποιείται για την ενδυνάμωση των μαθητευόμενων είναι τα δίκτυα επικοινωνίας μεταξύ των μαθητευόμενων, στα οποία συγκροτούνται ομάδες εργασίας με συγκεκριμένο αντικείμενο, π.χ. τα εργαλεία και τα μέσα του εξοπλισμού ατομικής προστασίας. Σε αυτά τα δίκτυα επικοινωνίας οι πιο πεπειραμένοι μαθητευόμενοι μεταφέρουν γνώσεις και παρέχουν συμβουλές σε άλλους λιγότερο έμπειρους μαθητευόμενους. Εκπρόσωποι των εν λόγω δικτύων επικοινωνίας καλούνται να συμμετάσχουν στην εθνική διάσκεψη των εκπροσώπων των εργαζομένων της E.ON που είναι αρμόδιοι για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Οι μαθητευόμενοι παρατήρησαν, για παράδειγμα, ότι δεν χρησιμοποιούνταν προστατευτικά γυαλιά επειδή «δεν είχαν ωραία εμφάνιση», με αποτέλεσμα να διανεμηθεί στους εργαζόμενους ένας νέος τύπος γυαλιών ο οποίος ήταν πιο αποδεκτός.

Η εμπειρία από τα προγράμματα εκπαίδευσης δείχνει ότι οι νέοι βρίσκουν πιο ενδιαφέρουσα την επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν στον τομέα της EAY σε πραγματικό χρόνο, δηλαδή κατά την εργασία τους, καθώς η μάθηση μέσω αυτής της διαδικασίας είναι πιο αποτελεσματική. Εξάλλου, η συμμετοχή των νέων εργαζόμενων σε θέματα EAY υποστηρίζει το έργο των εργοδοτών όσον αφορά στην αναβάθμιση των διαδικασιών εντοπισμού και διαχείρισης των επαγγελματικών κινδύνων στην επιχείρησή τους. Ένας **πάροχος ενέργειας** στη Γερμανία, η **RWE Westfalen-Weser-Ems**, αναθέτει στους δευτεροετείς μαθητευόμενους της την εκπαίδευση των πρωτοετών μαθητευόμενων. Με την υποστήριξη του επιβλέποντός τους ή του τμήματος που είναι αρμόδιο για την ασφάλεια στην εργασία, οι δευτεροετείς προετοιμάζουν για παράδοση στους πρωτοετείς ένα μάθημα EAY, αντλώντας υλικό από προσωπικές εμπειρίες με ατυχήματα ή παρ' ολίγον ατυχήματα. Αυτή η απλή και οικονομική προσέγγιση εξασφαλίζει στον εργοδότη έναν ακόμη πόρο για την εκτίμηση και τη διαχείριση κινδύνων.

Η βρετανική **κατασκευαστική εταιρεία ROK Construction** έχει καθιερώσει ως επιχειρησιακή πολιτική την παροχή κινήτρων στους νεαρότερης ηλικίας εργαζόμενους της, με σκοπό την ενεργή συμμετοχή τους στη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας καθώς και για την ανάληψη των σχετικών ευθυνών. Οι νέοι ενθαρρύνονται να αντικρούουν τις απόψεις των συναδέλφων ή των προϊσταμένων τους. Η πρακτική αυτή εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο της φιλοσοφίας της επιχείρησης, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι συμμετέχουν αλλά και αμφισβητούν. Άλλα μέσα που τους προσφέρονται για να ακουστούν και να υλοποιηθούν οι ιδέες τους είναι η πολιτική ανοιχτής επικοινωνίας με τους ανωτέρους τους, η λειτουργία εμπιστευτικής γραμμής υποστήριξης και η συμπλήρωση ενός εμπιστευτικού εντύπου αναφοράς. Τις ανησυχίες και τις ιδέες τους τις μεταφέρουν στη διοίκηση και οι επιβλέποντές τους. Οι νέοι ενθαρρύνονται να συμμετέχουν στα δίκτυα των εργαζομένων της επιχείρησης, ενώ μπορούν επίσης να εκφράσουν τις απόψεις τους, όπως και όλοι οι συνάδελφοί τους, μέσω του περιοδικού των εργαζομένων.

Οι νέοι ίσως έχουν καλύτερες ιδέες από τους άλλους εργαζόμενους όσον αφορά την κινητοποίηση των συνομηλίκων τους σε θέματα EAY. Για παράδειγμα στο Βέλγιο, η **χαλυβουργική εταιρεία Arcelor** προσέλαβε προσωπικό μέσω της εταιρείας εύρεσης ανθρώπινου δυναμικού **Manpower**. Οι υποψήφιοι έπρεπε πρώτα να εκπαιδευθούν και εν συνεχεία να εξεταστούν σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία από την εταιρεία εύρεσης προσωπικού. Παρόλα αυτά το ποσοστό αποτυχίας στην εξέταση ήταν υψηλό, ενώ διαπιστώθηκε ότι οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι, μέχρι να ξεκινήσουν να εργάζονται, είχαν ξεχάσει τις περισσότερες από τις γνώσεις που έλαβαν κατά την εκπαίδευσή τους. Για να αντιμετωπίσει αυτή την κατάσταση, η εταιρεία εύρεσης προσωπικού ζήτησε από νέους που εργάζονταν στην ασφαλιστική εταιρεία **AXA** να αναπτύξουν ένα αλληλεπιδραστικό εργαλείο για την εκπαίδευση των υποψήφιων εργαζομένων στις εγκαταστάσεις της. Με την εφαρμογή αυτής της νέας μεθόδου εκπαίδευσης και εξέτασης πριν από την πρόσληψη, οι καινούριοι εργαζόμενοι ήταν πιο

καταρτισμένοι σε θέματα ασφάλειας και τα ποσοστά επιτυχίας στην εξέταση αυξήθηκαν σημαντικά.

Ενδεικτική της σημασίας που έχουν οι ιδέες των εργαζόμενων νέων είναι και μια ολλανδική πρωτοβουλία επαγγελματικής εκπαίδευσης στον **αγροτικό τομέα**, στην οποία συμμετείχε η εταιρεία συμβούλων σε θέματα EAY **Stigas**. Κατόπιν εκπαίδευσης με αντικείμενο την πρόληψη μυοσκελετικών προβλημάτων, σπουδαστές σε μια αγροτική σχολή κλήθηκαν να προτείνουν λύσεις για ένα πραγματικό πρόβλημα που αντιμετώπιζαν κατά την πρακτική τους άσκηση. Οι λύσεις ήταν συχνά απλές. Για παράδειγμα, οι σπουδαστές που έκαναν την πρακτική τους άσκηση στο έργο διαμόρφωσης ενός κήπου, πρότειναν να χαραχθεί διάδρομος στο ξεκίνημα του έργου, ώστε να είναι πιο εύκολη η μετακίνηση των καροτσιών. Η οικονομική αυτή λύση εφαρμόστηκε από τον εργοδότη.

Για να εντοπίσουν και να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα, οι ασκούμενοι στη **Sheldon, μια βρετανική κατασκευαστική εταιρεία**, έχουν τακτικές ατομικές συναντήσεις με τον διευθυντή προσωπικού, τον διευθυντή εκπαίδευσης και τον διευθυντή ασφάλειας. Η Sheldon λαμβάνει υπόψη την πολυμορφία στις προσωπικότητες και στα ιδιαίτερα γνωρίσματα των ανθρώπων. Ορισμένοι άνθρωποι είναι συνεσταλμένοι, ενώ άλλοι έχουν μεγάλη αυτοπεποίθηση, κάποιοι συνεννοούνται καλύτερα με τον έναν διευθυντή ενώ άλλοι με κάποιον άλλο. Γι' αυτό, διαθέσιμοι για συνομιλία είναι και οι τρεις διευθυντές.

Αν και τα παραδείγματα αυτά προέρχονται από μεγάλες επιχειρήσεις, οι συγκεκριμένες προσεγγίσεις μπορούν να εφαρμοστούν ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης.

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εθνικές νομοθεσίες για την ΑΥΕ προβλέπουν για ορισμένους χώρους εργασίας την ύπαρξη δομών εκπροσώπησης των εργαζομένων. Για να είναι αποτελεσματική η πολιτική μιας επιχείρησης σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, χρειάζεται εμπρακτική συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε αυτόν τον τομέα, καθώς και με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, εάν υπάρχουν. Στις επιχειρήσεις όπου οι εργαζόμενοι είναι συνδικαλιστικά οργανωμένοι, οι νέοι πρέπει να ενθαρρύνονται να συμμετέχουν στις αντίστοιχες δομές. Πρέπει επίσης να λαμβάνεται μέριμνα ώστε τα συνδικάτα και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας να συμμετέχουν στο εισαγωγικό πρόγραμμα εκπαίδευσης των νεοπροσληφθέντων. Πρέπει να ζητείται η γνώμη τους σε θέματα EAY τα οποία αφορούν τους νεαρότερους εργαζόμενους, για παράδειγμα κατά τη διενέργεια εκτιμήσεων κινδύνου.

Ένας ρόλος που επιτελούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας είναι να λειτουργούν ως δίαυλοι επικοινωνίας. Για να είναι αποτελεσματικοί σε αυτόν τον ρόλο τους, χρειάζεται η συμμετοχή των νέων. Για παράδειγμα:

- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας πρέπει να συνομιλούν με τους νεαρότερους εργαζόμενους, να τους ενθαρρύνουν να τηρούν τις διαδικασίες στον συγκεκριμένο τομέα και να τονώνουν την αυτοπεποίθησή τους ώστε να είναι σε θέση να επισημαίνουν ζητήματα EAY.
- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας θα μπορούσαν επίσης να καθιερώσουν ειδικές συναντήσεις με τους νεαρούς εργαζόμενους με αντικείμενο θέματα EAY ή να εφαρμόσουν διαδικασίες χαρτογράφησης κινδύνων στους χώρους εργασίας ή στο ανθρώπινο σώμα.

ΠΗΓΕΣ

- Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα παραδείγματα από το Ηνωμένο Βασίλειο παρέχονται στο: British Safety Council, Ensuring the safety and health of young workers, British Safety Council, London, 2010. Διατίθεται στη διεύθυνση: https://www.britsafe.org/sites/default/files/editor/Young_Workers_Report.pdf
- Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα παραδείγματα από το Βέλγιο, τη Γερμανία και τις Κάτω Χώρες παρέχονται στο: European Agency for Safety and Health at Work, A safe start for young workers in practice, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/el/publications/reports>
- European Agency for Safety and Health at Work, *E-fact 7* — Worker safety representatives and the protection of young workers. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact07/view>

- Ιστοσελίδες του EU-OSHA σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων: <https://osha.europa.eu/el/topics/worker-participation>
- Ιστοσελίδες του EU-OSHA σχετικά με τον επιτελικό ρόλο της διοίκησης: <https://osha.europa.eu/el/topics/management-leadership>
- Ιστοσελίδες του EU-OSHA σχετικά με τους νέους: <http://osha.europa.eu/en/priority-groups/young-people>