ΕΛΛΗΝΙΚΟ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ
ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης» και κατευθύνσεις για την πρόληψή τους

Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από πόρους της Ε.Ε.
μέσω του προγράμματος PROGRESS

prevent
Institute for occupationa
safety and health

Finnish Institute of
Occupational Health

ULB UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES
UNIVERSITÉ D' EUROPE

ΕΛΛΗΝΙΚΟ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ
ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης» και κατευθύνσεις για την πρόληψή τους

Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από πόρους της Ε.Ε. μέσω του προγράμματος PROGRESS

prevent
Institute for occupationa
safety and health

Finnish Institute of
Occupational Health

ULB UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES
UNIVERSITÉ D' EUROPE

Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης» και κατευθύνσεις για την πρόληψή τους

ISBN: 978-960-6818-22-6

Α΄ Έκδοση: Απρίλιος 2012

Copyright © Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
Λιοσίων 143 και Θειρσίου 6, 104 45 ΑΘΗΝΑ
Τηλ.: 210 8200100
Φαξ: 210 8200222 – 210 8813270
Email: info@elinyae.gr
Internet: http://www.elinyae.gr

Επιστημονική Επιμέλεια Έκδοσης: Θεώνη Κουκουλάκη,
Τοπογράφος Μηχανικός, Εργονόμος, Υπεύθυνη Κέντρου Ασφάλειας της Εργασίας ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.,
Διαχειρίστρια του προγράμματος «Hygeia in Kallikratis»

Γλωσσική και Τεχνική Επιμέλεια Έκδοσης: Εβίτα Καταγή, Εκδόσεις,
Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

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

ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. · ΔΕΝ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ Η ΠΩΛΗΣΗ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟΥΣ

Διοικητικό Συμβούλιο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πρόεδρος
Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

Αντιπρόεδροι
- Ανδρέας Κολλάς (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Αναστάσιος Παντελάκης (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β.)

Μέλη:
- Ιωάννης Αδαμάκης (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Θεόδωρος Δέδες (Σ.Ε.Β.)
- Ευθύμιος Θεοχάρης (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Ρένα Μπαρδάνη (Σ.Ε.Β.)
- Χρήστος Παπάζογλου (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Ευστάθιος Πολίτης (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)

Ομάδα Εργασίας

Από το **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.**
- Θεώνη Κουκουλάκη, Τοπογράφος Μηχανικός, Εργονόμος, Υπεύθυνη Κέντρου Ασφάλειας της Εργασίας, Διαχειρίστρια του προγράμματος «Hygeia in Kallikratis»

και αλφαβητικά:
- Δρ. Εύη Γεωργιάδου, Χημικός Μηχανικός, Κέντρο Ασφάλειας της Εργασίας
- Σπύρος Δρίβας, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Υπεύθυνος Κέντρου Υγείας και Υγιεινής της Εργασίας
- Αφροδίτη Δαΐκου, Χημικός, Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης
- Ντίνα Καψάλη, Κοινωνιολόγος, Υπεύθυνη Κέντρου Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης
- Δήμητρα Πινότση, Μαθηματικός, Στατιστικός, MSc, Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης

- Δρ. Αντώνης Ταργουτζίδης, Μηχανολόγος Μηχανικός, Υπεύθυνος Παραρτήματος Θεσσαλονίκης

Από το **FIOH** στη συγγραφή του κεφαλαίου 2, συμμετείχαν οι:

- Krista Pahkin, Ψυχολόγος, MSc, Κέντρο Εξειδίκευσης για την Οργάνωση της Εργασίας
- Paulina Mattila-Holappa, Ψυχολόγος, Κέντρο Εξειδίκευσης για την Οργάνωση της Εργασίας
- Anneli Lepannen, Καθηγήτρια, Ψυχολόγος, PhD, Διευθύντρια του Κέντρου Εξειδίκευσης για την Οργάνωση της Εργασίας (επιστημονική επιμέλεια).

Από το **PREVENT** συμμετείχαν, στη συγγραφή του κεφαλαίου 4Α, οι:

- Odette Wlodarski, MSc σε Κοινωνικές Επιστήμες
- Lieven Eeckelaert, Συντονιστής έρευνας, MSc σε Πρόληψη και Διαχείριση κινδύνων ΥΑΕ (επιστημονική επιμέλεια)
- Veronique De Broeck, Υπεύθυνη Τμήματος Διεθνών Σχέσεων, MSc σε Επιστήμες Πληροφόρησης (επιστημονική επιμέλεια)

Από το **ULB, METICES**, Τομέας Κοινωνικών και Πολιτικών επιστημών, συμμετείχε η:

- Marianne de Troyer, Εργονόμος, Επικεφαλής Ερευνήτρια (επιστημονική επιμέλεια των κειμένων και γενικότερη αξιολόγηση του προγράμματος).

Στην προετοιμασία του οδηγού από το **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.** συνέβαλαν οι:

- Ελένη Ζαρέντη, γραμματέας, Κέντρο Ασφάλειας, Κέντρο Υγείας και Υγιεινής (παρείχε διοικητική υποστήριξη σε όλο το πρόγραμμα)
- Μαρίνα Τριάντη, γραμματέας του Κέντρου Τεκμηρίωσης Πληροφόρησης (έκανε τη μετάφραση του κεφαλαίου 2)
- Δρ. Στέργιος Νάρης, Παράρτημα Βόλου (έκανε τη μετάφραση και βοήθησε στην επιστημονική επιμέλεια του κεφαλαίου 4Α)
- Αλέξης Λεχουρίτης, Πληροφορικός, MSc., Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης (είχε την επιμέλεια της προετοιμασίας και αναπαραγωγής των οπτικών δίσκων του παρόντος)

Στην ερευνητική ομάδα εργασίας για τη μελέτη πεδίου, πέραν της συγγραφικής ομάδας, συμμετείχαν επίσης (αναφέρονται αλφαβητικά) οι:

- Τάνια Ζορμπά, Μεταλλειολόγος Μηχανικός, Υπεύθυνη Παραρτήματος Ιωαννίνων
- Διαμαντής Καρύδης, Πολιτικός Μηχανικός, Παράρτημα Τρίπολης
- Στέφανος Κρομύδας, Τεχνολόγος Πετρελαίων, Παράρτημα Ιωαννίνων
- Βούλα Λιούλιου, Τεχνικός Περιβάλλοντος, Παράρτημα Θεσσαλονίκης
- Ειρήνη Μουρελάτου, Τεχνολόγος Τροφίμων, Κέντρο Υγείας και Υγιεινής της Εργασίας
- Δρ. Στέργιος Νάρης, Μηχανολόγος Μηχανικός, Παράρτημα Βόλου
- Παναγιώτα Πανούση, Μηχανολόγος Μηχανικός, MSc, Υπεύθυνη Παραρτήματος Τρίπολης
- Κώστας Πούλιος, Ηλεκτρολόγος Μηχανικός, Παράρτημα Θεσσαλονίκης
- Γιάννης Σκουλατάκης, Μηχανολόγος Μηχανικός ΤΕ, Παράρτημα Ηρακλείου
- Σοφία Σιδηροπούλου, Μηχανικός Περιβάλλοντος ΤΕ, Παράρτημα Θεσσαλονίκης
- Δρ. Αντώνης Ταργουτζίδης, Μηχανολόγος Μηχανικός, Υπεύθυνος Παραρτήματος Θεσσαλονίκης
- Χρήστος Χατζηιωάννου, MSc, Ηλεκτρολόγος Μηχανικός, Παράρτημα Θεσσαλονίκης.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων, η εφαρμογή δηλαδή σημαντικών αλλαγών στη δομή και τη λειτουργία τους, εφαρμόζεται ευρέως τα τελευταία χρόνια, σε επιχειρήσεις στην Ε.Ε. (αλλά και διεθνώς), ως ανταπόκριση στο σφοδρό ανταγωνισμό που υπάρχει στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Η αναδιάρθρωση έχει επεκταθεί και στο δημόσιο τομέα την τελευταία δεκαετία στη Βόρεια και Κεντρική Ευρώπη (Σκανδιναβία, Ολλανδία κ.α.). Στη χώρα μας η αναδιάρθρωση ξεκίνησε με την εφαρμογή του «Προγράμματος Καλλικράτης» και συνεχίστηκε με μεταγενέστερα προγράμματα αναδιάρθρωσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Αποτελεί κοινή διαπίστωση των ερευνητών διεθνώς, ότι σήμερα η διάσταση της υγείας και ασφάλειας κατά την αναδιάρθρωση δεν έχει μελετηθεί επαρκώς σε ευρωπαϊκό επίπεδο, πόσο μάλλον σε εθνικό. Άλλωστε, η ενδυνάμωση της έρευνας σε νέους και αναδυόμενους κινδύνους όπως είναι αυτοί που προκύπτουν από την οργανωτική αναδιάρθρωση, είναι επιταγή της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Υ.Α.Ε. (2007-2012).

Το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), συνεχίζοντας αδιάλειπτα τις δραστηριότητές του, στο πλαίσιο των καταστατικών του στόχων για την ερευνητική τεκμηρίωση για θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (Υ.Α.Ε.), υλοποίησε σε συνεργασία με το Φινλανδικό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Υγεία (F.I.O.H.), το Βελγικό Ινστιτούτο Ασφάλειας και Υγείας (PREVENT) και το Ελεύθερο Πανεπιστήμιο Βρυξελλών (U.L.B.), το Πρόγραμμα «Υγεία στον Καλλικράτη: Εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων μετά τη μετάβαση στη νέα αρχιτεκτονική αυτοδιοίκησης και της αποκεντρωμένης διοίκησης "Πρόγραμμα Καλλικράτης" στην Ελλάδα», που συγχρηματοδοτείται από πόρους της Ε.Ε. μέσω του προγράμματος PROGRESS «Αναδιάρθρωση, Υγεία & Ευεξία».

Στο πλαίσιο του προγράμματος υλοποιήθηκε έρευνα πεδίου για την αναγνώριση πιθανών προβλημάτων Υ.Α.Ε. για τους εργαζόμενους στην Τοπική Αυτοδιοίκηση μετά το Πρόγραμμα «Καλλικράτης». Να σημειωθεί ότι η ανταπόκριση των εργαζομένων στο δείγμα που μελετήθηκε ήταν εντυπωσιακά υψηλή, γεγονός που αντανακλά το ενδιαφέρον για θέματα Υ.Α.Ε. Επίσης, εκπαιδεύτηκαν συνολικά 300 εργαζόμενοι, τεχνικοί ασφάλειας και προϊστάμενοι σε Δήμους όλης της χώρας, σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης προβλημάτων Υ.Α.Ε. στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης.

Ο παρών οδηγός συνοψίζει τα ερευνητικά ευρήματα από την Ευρώπη, καθώς και τη μελέτη πεδίου για τις επιδράσεις της αναδιάρθρωσης στην ελληνική Τοπική Αυτοδιοίκηση και προτείνει κατευθυντήριες γραμμές με στόχο πάντα την πρωτογενή πρόληψη (εγγενή ασφάλεια).

Αξίζουν θερμά συγχαρητήρια στο προσωπικό του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. που κάτω από αντίξοες συνθήκες συνεχίζει το έργο που όπως είναι φανερό καλύπτει συγκεκριμένες ανάγκες των εργαζομένων, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και της κοινωνίας γενικότερα.

Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

Αν. Καθηγητής Ιατρικής Δ.Π.Θ.

Πρόεδρος ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ 13

2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΓΝΩΣΤΟ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΕΞΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 17

2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ 17

2.2. ΕΝΔΕΙΞΕΙΣ (ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ) ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ 18

2.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 23

2.4. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ 23

3 ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΤΟΥ «ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗ» ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 27

3.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ – ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ –ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΜΕΛΕΤΗΣ 27

3.2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ 28

3.3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΔΙΟΥ 30

3.3.1. Συμπεράσματα από τη στατιστική ανάλυση των ερωτηματολογίων 30

3.3.2. Ποιοτικά συμπεράσματα 36

3.4. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ 39

4 ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΙΝ, ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΟΠΙΝ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ 41

4.1. ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΤΟΥΣ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ 41

4.1.1. Εισαγωγή 41
4.1.2. Κρίσιμοι παράγοντες για μια υπεύθυνη αναδιάρθρωση 42
4.1.2.1. Επικοινωνία: δικαιοσύνη και διαφάνεια. 43
4.1.2.2. Στρατηγική επικοινωνίας 43
4.1.2.3. Δίοδοι επικοινωνίας 43
4.1.2.4. Διάρκεια και συχνότητα 44
4.1.2.5. Δικαιοσύνη 44
4.1.2.6. Διαφάνεια 44
4.1.2.7. Ο ρόλος των προϊσταμένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων 44
4.1.3. Συμμετοχή και κοινωνικός διάλογος: Δικαιοσύνη και ειλικρίνεια 45
4.1.3.1. Κριτήρια αποφάσεων 46
4.1.3.2. Συνεπείς διαδικασίες 46
4.1.3.3. Συμμετοχή στις αποφάσεις 46
4.1.3.4. Κοινωνικός διάλογος 47
4.1.4. Υποστηρικτικό περιβάλλον 47
4.1.4.1. Εκπαίδευση 48
4.1.4.2. Συμβουλευτική 49
4.1.4.3. Υποστήριξη σε συγκεκριμένες ομάδες 49
4.1.4.4. Ο ρόλος των ενδιάμεσων επιπέδων διοίκησης (προϊστάμενοι) 50
4.1.5. Παρακολούθηση και αξιολόγηση 51
4.1.5.1. Παρακολούθηση 52
4.1.5.2. Αξιολόγηση 52
4.1.6. Εξωτερική επικοινωνία 53
4.1.7. Συμπεράσματα 54
4.2. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΤΟΥ «ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗ» 54
4.2.1. Εισαγωγή 54
4.2.2. Η έννοια του επαγγελματικού κινδύνου 54
4.2.3. Δυνητικοί κίνδυνοι για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση 57
4.2.3.1. Γενικά 57

4.2.3.2. Οργανωτικές αλλαγές 57
4.2.3.3. Χωροταξικές αλλαγές 59
4.2.4. Κατευθύνσεις πρόληψης των κινδύνων για την ΥΑΕ 60
4.2.4.1. Εισαγωγή 60
4.2.4.2. Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου 61
4.2.4.2.1. Γενικά 61
4.2.4.2.2. Διαδικαστικές φάσεις εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου 62
4.2.4.3. Κατευθύνσεις για δράσεις για την προστασία της ΥΑΕ στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης 66
4.2.4.4. Ρόλοι εμπλεκομένων μερών 68
4.2.4.4.1. Εισαγωγή 68
4.2.4.4.2. Αρχή της ευθύνης του εργοδότη 69
4.2.4.4.3. Υποχρεώσεις εργοδοτών 69
4.2.4.4.4. Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας 70
4.2.4.4.5. Η συμμετοχή των εργαζομένων (δικαιώματα και υποχρεώσεις) 73
4.2.4.4.6. Ελεγκτικοί μηχανισμοί του κράτους 76
4.3. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ 78

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο οδηγός έχει ως στόχο να περιγράψει τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (ΥΑΕ) κατά τη διαδικασία αναδιάρθρωσης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και να προτείνει κατευθύνσεις και μέτρα πρόληψης και διαχείρισής τους. Αναφέρονται στρατηγικές και μέτρα που αφορούν στους εργαζόμενους μετά την αναδιάρθρωση (τους λεγόμενους «επιζώντες» στην ορολογία των μελετών των επιδράσεων της αναδιάρθρωσης).

Ο οδηγός αναπτύχθηκε από το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) στο πλαίσιο του προγράμματος «Hygeia in Kallikratis - Εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων μετά τη μετάβαση στη νέα αρχιτεκτονική αυτοδιοίκησης και της αποκεντρωμένης διοίκησης "Πρόγραμμα Καλλικράτης" στην Ελλάδα», που χρηματοδοτήθηκε από το PROGRESS/Συνθήκες Εργασίας/Αναδιάρθρωση, ευεξία στην εργασία και οικονομική συμμετοχή.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ήταν επικεφαλής (project leader) του έργου ενώ σ' αυτό συμμετείχαν: το Φινλανδικό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Υγεία (FIOH), το Ινστιτούτο PREVENT του Βελγίου και το Ινστιτούτο Κοινωνιολογίας από το Ελεύθερο Πανεπιστήμιο των Βρυξελλών (ULB), με σημαντική εμπειρία σε προγράμματα διερεύνησης των επιπτώσεων στην υγεία και την ασφάλεια από την αναδιάρθρωση στις επιχειρήσεις. Το πρόγραμμα είχε διάρκεια 16 μήνες.

Στην Ελλάδα η αναδιάρθρωση των κρατικών και αυτοδιοικητικών δομών -μια διοικητική μεταρρύθμιση- έγινε νόμος του Κράτους με το όνομα «Πρόγραμμα Καλλικράτης» και αποτυπώθηκε στο ΦΕΚ 87Α΄/7.6.2010, Ν.3852/2010 «Νέα αρχιτεκτονική της αυτοδιοίκησης και της αποκεντρωμένης διοίκησης –Πρόγραμμα Καλλικράτης».

Με τον «Καλλικράτη» έγινε ένας δραστικός περιορισμός των δομών και των φορέων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Συγκεκριμένα:

1. Υπήρξε μείωση από 1.034 Δήμους και κοινότητες σε 325 Δήμους (ποσοστό μείωσης φορέων 70%).

2. Έχει ξεκινήσει διαδικασία συγχωνεύσεων και καταργήσεων περίπου 6.000 νομικών προσώπων και επιχειρήσεων της αυτοδιοίκησης με στόχο να παραμείνουν λιγότερες από 1.500 (ποσοστό μείωσης φορέων 75%).
3. Έγινε συνένωση των 57 οργανισμών Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης και 19 Επαρχείων σε 13 αιρετές περιφέρειες (ποσοστό μείωσης φορέων 83%).
4. Έγινε περιορισμός των 13 κρατικών Περιφερειών σε 7 Αποκεντρωμένες Διοικήσεις (ποσοστό μείωσης φορέων 46%).
5. Υπήρξε μείωση 8.500 περίπου σχολικών επιτροπών (ΝΠΔΔ) σε κάτω από 1.000 (ποσοστό μείωσης 90%).

Σύμφωνα με στοιχεία της Ελληνικής Εταιρείας Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ), οι απασχολούμενοι στους Δήμους (μετά την αναδιάρθρωση) ήταν συνολικά 64.979. Η ΕΕΤΑΑ ανέφερε ότι μπορεί να υπάρχουν αποκλίσεις από τα στοιχεία που δόθηκαν έναντι του πραγματικού αριθμού των εργαζομένων. Πράγματι, κατά τη διάρκεια της μελέτης πεδίου παρατηρήθηκαν τέτοιες αποκλίσεις στους Δήμους του δείγματος.

Η αναδιάρθρωση «Καλλικράτης» στην Τοπική Αυτοδιοίκηση είχε ως αποτέλεσμα για τους εργαζόμενους μετατάξεις, διακοπή συμβάσεων εργασίας και αλλαγές στο αντικείμενο εργασίας. Με την κατάργηση των νομαρχιών εκχωρήθηκαν στους Δήμους νέες αρμοδιότητες. Υπάρχει εκτίμηση ότι οι άμεσες ή έμμεσες νέες αρμοδιότητες κυμαίνονται από 175 - 230.

Η εφαρμογή του προγράμματος «Καλλικράτης» δεν έχει ακόμη πλήρως ολοκληρωθεί σε ορισμένους Δήμους.

Η αναδιάρθρωση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση μπορεί να συνεπάγεται σοβαρότατες αλλαγές στην εργασιακή ζωή των εργαζομένων όπως: αλλαγή καθηκόντων, αλλαγή χώρου εργασίας, μείωση προσωπικού, αλλαγή ωραρίων ή σχέσης εργασίας, φόρτο εργασίας κ.ά. Οι αλλαγές αυτές μπορεί να επιδράσουν άμεσα ή έμμεσα στις συνθήκες υγείας και ασφάλειας στο χώρο της εργασίας.

Σημαντικό κομμάτι των κινδύνων που προκύπτουν από τις αλλαγές αυτές είναι οι **ψυχοκοινωνικοί παράγοντες**, οι οποίοι επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα την ΥΑΕ, καθώς και την κοινωνική ζωή των εργαζομένων.

Οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες αφορούν στα χαρακτηριστικά του σχεδιασμού και της διοίκησης της εργασίας και του κοινωνικού και οργανωτικού πλαισίου της που μπορεί να προκαλέσουν βλάβη στην υγεία των εργαζομένων. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι η επαγγελματική ανασφάλεια, η πίεση χρόνου, οι αντικρουόμενες απαιτήσεις, ο ρυθμός εργασί-

ας, το περιεχόμενο εργασίας, ο φόρτος εργασίας (ποσοτικές απαιτήσεις, ποιοτικές απαιτήσεις κ.ά.), οι δυνατότητες εξέλιξης, η συμφιλίωση εργασιακής και κοινωνικής ζωής κ.ά.

Οι εργαζόμενοι αισθάνονται στρες όταν υπάρχει ανισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις που πρέπει να ικανοποιήσουν και τους πόρους που διαθέτουν για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις αυτές.

Το σύνδρομο ολοκληρωτικής εξάντλησης (Burnout) αφορά σε εξάντληση από το στρες, κυνισμό και αναποτελεσματικότητα από χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Η αναδιάρθρωση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση επηρεάζει σχεδόν όλους τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες. Η συρρίκνωση, η σημαντικότερη αλλαγή που επιφέρει όταν υπάρχει, έχει ως κύριο αποτέλεσμα την εντατικοποίηση της εργασίας. Η εντατικοποίηση είναι ιδιαίτερα σημαντική γιατί επιδρά σε όλα σχεδόν τα επίπεδα της εργασίας, σε πολλούς ψυχοκοινωνικούς παράγοντες αλλά και στην ασφάλεια της εργασίας.

Ορισμένοι τύποι αναδιάρθρωσης είναι σχεδόν συνυφασμένοι με την ύπαρξη ψυχοκοινωνικών κινδύνων που συνεπάγονται στρες, αλλά και άλλα προβλήματα υγείας όπως έχουν καταγραφεί από επιδημιολογικές μελέτες στην Ευρώπη. Οι επιδράσεις αυτές στην υγεία και την ευεξία των εργαζομένων και η τεκμηρίωσή τους περιγράφονται στο κεφάλαιο 2.

Στο κεφάλαιο 3 παρουσιάζονται τα πορίσματα της μελέτης πεδίου που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος σε δείγμα 13 «Καλλικρατικών Δήμων».

Στο κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται οι δυνητικοί κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης του «Καλλικράτη» και δίνονται κατευθύνσεις για την πρόληψή τους. Το κεφάλαιο αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο αναφέρεται σε στρατηγικές και μέτρα για «συνεπή αναδιάρθρωση» λαμβάνοντας υπόψη ιδιαίτερα τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου. Το δεύτερο μέρος αναφέρεται σε κατευθύνσεις για την εκτίμηση και πρόληψη των κινδύνων για την ΥΑΕ που σχετίζονται με την αναδιάρθρωση.

2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΓΝΩΣΤΟ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΕΞΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οργανωτική αναδιάρθρωση αποτελεί πλέον ένα πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό του σύγχρονου εργασιακού βίου, τόσο για τις ιδιωτικές όσο και τις δημόσιες εταιρείες. Ως αναδιάρθρωση μπορεί να οριστεί μια οργανωτική αλλαγή, η οποία είναι περισσότερο σημαντική από τις συνηθισμένες (Kieselbach et al., 2009). Η αναδιάρθρωση μπορεί να σημαίνει, για παράδειγμα:

- Μετεγκατάσταση: Η δραστηριότητα παραμένει στην ίδια εταιρεία, αλλά μεταφέρεται σε άλλη τοποθεσία στην ίδια χώρα.
- Δημιουργία εξωχώριας εταιρείας (off shore): Η δραστηριότητα μεταφέρεται ή ανατίθεται σε εξωεπιχειρησιακούς συνεργάτες, εκτός της χώρας (συνήθως σε εικονικά δημιουργημένες εταιρείες σε περιοχές με πολύ χαμηλή φορολογία).
- Εξωτερική ανάθεση: Η δραστηριότητα δίνεται με υπεργολαβία σε άλλη εταιρεία της ίδιας χώρας.
- Πτώχευση/διακοπή λειτουργίας: Μια βιομηχανική εγκατάσταση κλείνει ή μια εταιρεία κηρύττει πτώχευση για οικονομικούς λόγους, οι οποίοι δεν σχετίζονται άμεσα με λόγους μετεγκατάστασης ή εξωτερικής ανάθεσης.
- Συγχώνευση/απόκτηση: Δύο εταιρείες συγχωνεύονται ή μια εταιρεία εξαγοράζει μια άλλη, γεγονός που προϋποθέτει τη δημιουργία ενός εσωτερικού προγράμματος αναδιάρθρωσης.
- Εσωτερική αναδιάρθρωση: Η εταιρεία επιχειρεί ένα σχέδιο μείωσης των θέσεων εργασίας ή άλλων μορφών αναδιάρθρωσης που δεν συνδέονται με ένα συγκεκριμένο τύπο αναδιάρθρωσης που καθορίστηκε παραπάνω.

- Επιχειρηματική επέκταση: Μια εταιρεία επεκτείνει τις δραστηριότητές της, προσλαμβάνοντας νέο εργατικό δυναμικό.

ΠΗΓΗ: (Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο της Αλλαγής (EMCC), Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας).

Η αναδιάρθρωση συχνά συνδέεται με «κρίσιμες» καταστάσεις όπως το κλείσιμο, τις απολύσεις, τη συρρίκνωση κ.λπ. Αυτές οι μορφές αναδιάρθρωσης και συρρίκνωσης, καθώς και οι συνέπειές τους στην υγεία και την ευεξία των εργαζομένων, έχουν μελετηθεί ευρέως. Έχει δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στους εργαζόμενους που έχουν χάσει τη δουλειά τους (το λεγόμενο «πλεονάζον προσωπικό») εξαιτίας της αναδιάρθρωσης. Οι επιπτώσεις της απώλειας της εργασίας έχουν διεξοδικά περιγραφεί στη βιβλιογραφία και πολυάριθμες μελέτες παρουσιάζουν τις αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας στην υγεία (π.χ. Kivimäki et al., 2007; Bohle, Quinlan, Kennedy & Williamson, 2004; Bardasi & Francescome 2004, Kivimäki et al., 2001a).

Ωστόσο, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η υγεία και η ευεξία των εργαζομένων που διατηρούν την εργασία τους ακόμη και μετά την αναδιάρθρωση, εξακολουθεί να απειλείται. Η προσοχή σε αυτή την ομάδα εργαζομένων είναι αναγκαία, καθώς αυτοί οι εργαζόμενοι είναι τελικά υπεύθυνοι για την επίτευξη των στόχων της παραγωγής που έχει θέσει η αναδιάρθρωση.

2.2. ΕΝΔΕΙΞΕΙΣ (ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ) ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ

Μία από τις πρώτες μελέτες στο πεδίο της οργανωτικής συρρίκνωσης ξεκίνησε στη Φινλανδία κατά τη διάρκεια μιας σοβαρής οικονομικής ύφεσης τη δεκαετία του '90 (Vahtera, Kivimäki, & Pentti, 1997; Kivimäki et al., 1997). Είναι μια συνεχιζόμενη μελέτη που αφορά στους εργαζόμενους σε τοπικές Δημόσιες Υπηρεσίες 10 μεγάλων πόλεων της Φινλανδίας (Μελέτη 10-Πόλεων), η οποία κατέδειξε ότι:

- υπήρξε μια γρήγορη πτώση στην υποκειμενική εκτίμηση του επιπέδου της υγείας εκείνων των εργαζομένων που βίωσαν καταστάσεις σημαντικής συρρίκνωσης σε σύγκριση με εκείνους που δεν βίωσαν παρόμοιες καταστάσεις (Kivimäki et al., 2000a)
- υπήρξε μια αυξανόμενη συχνότητα χορήγησης πιστοποιημένων αδειών ασθενείας μετά τη συρρίκνωση (Vahtera, Kivimäki, & Pentti, 1997; Vahtera et al., 2004)

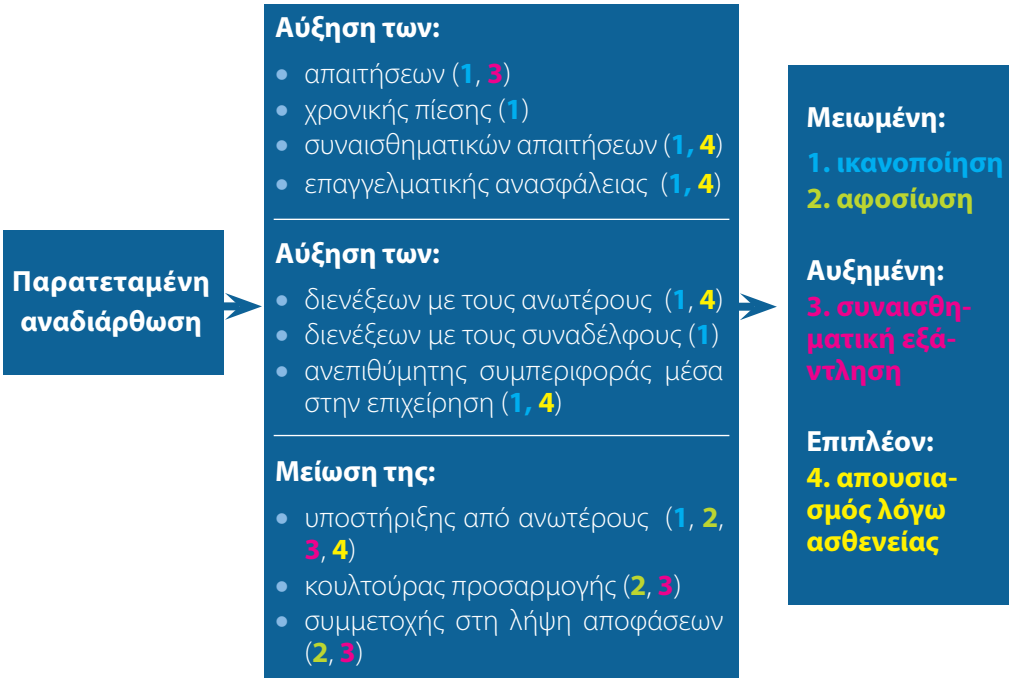
- η καρδιοαγγειακή θνησιμότητα ήταν διπλάσια μετά τη σημαντική συρρίκνωση, σε σχέση με την περίοδο πριν τις αλλαγές (Vahtera, et al. 2004)
- οι εργαζόμενοι που βίωσαν τη συρρίκνωση αλλά διατήρησαν την εργασία τους, διέτρεχαν μεγαλύτερο κίνδυνο να τους χορηγηθούν ψυχοτρόπα φάρμακα σε σχέση με εκείνους που δεν βίωσαν παρόμοιες καταστάσεις {ο λόγος του δείκτη συχνότητας των εκτεθειμένων σε συρρίκνωση προς το δείκτη συχνότητας των μη εκτεθειμένων (RR, Rare Ratio) ήταν 1,49 για τους άνδρες με 95% διάστημα εμπιστοσύνης να κυμαίνεται από 1,10-2,02 και αντίστοιχα ο RR για τις γυναίκες ήταν 1,12 με 95% διάστημα εμπιστοσύνης να κυμαίνεται από1,00 -1,27 (Kivimäki et al., 2007).

Τα ευρήματα από την παραπάνω Φινλανδική μελέτη των 10-πόλεων καταδεικνύουν ότι η συρρίκνωση συνδέεται όχι μόνο με την μακρόχρονη απουσία λόγω ασθένειας, κυρίως λόγω μυοσκελετικών προβλημάτων και τραυματισμών, προβλημάτων ψυχικής υγείας, μυοσκελετικών συμπτωμάτων και χαμηλής υποκειμενικής εκτίμησης του επιπέδου της υγείας, αλλά και με την πρόωρη έξοδο από την εργασία λόγω ανικανότητας, συνταξιοδότησης και πρόωρου θανάτου από καρδιοαγγειακές παθήσεις. (Vahtera, Kivimäki, & Pentti, 1997; Vahtera et al., 2004; Kivimäki et al., 2000a; Kivimäki et al., 2007)

Υπάρχουν και άλλες μελέτες, οι οποίες έχουν οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η συρρίκνωση οδηγεί σε δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία (Ferrie et al., 2008). Η συρρίκνωση επηρεάζει την ίδια την εργασία και την ευεξία του εργαζόμενου διαμέσου διαφόρων μηχανισμών. Η συρρίκνωση, μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του φόρτου εργασίας αλλά και της έντασης αυτής, που συνδυαζόμενη με την έλλειψη αυτονομίας ή τον περιορισμένο έλεγχο πάνω στην εργασία έχει ως αποτέλεσμα ραγδαία αύξηση των πηγών στρες, της επαγγελματικής εξουθένωσης και λοιπών απειλών για την ψυχική υγεία (Kieselbach et al., 2009). Η συρρίκνωση, επίσης, οδηγεί στην αύξηση της επαγγελματικής ανασφάλειας, η οποία παίζει σημαντικό ρόλο στην επιδείνωση της υγείας (Kivimäki et al. 2000, Kivimäki et al., 2001a, Sverke et al. 2002, De Witte, 2005). Επιπρόσθετα, η εργασιακή πίεση (Smulders, 2003), καθώς επίσης η κόπωση και το αυξημένο ψυχικό φορτίο, φαίνεται να αποτελούν αιτίες εργατικών ατυχημάτων. Κατά συνέπεια η επίδραση σοβαρών συρρικνώσεων στην υγεία, αποδίδεται στις δυσμενείς αλλαγές των χαρακτηριστικών της εργασίας.

Ωστόσο, δεν είναι μόνο η οργανωτική συρρίκνωση που επηρεάζει την υγεία και την ευεξία των εργαζομένων. Υπάρχουν όλο και περισσότερα στοιχεία που δείχνουν ότι και άλλες μορφές αναδιάρθρωσης όπως για παράδειγμα, η συγχώνευση, μπορεί να αποδειχτεί επιζήμια για την υγεία και την ευεξία των εργαζομένων, οι οποίοι συνεχίζουν και μετά τις αλλαγές να εργάζονται στον Οργανισμό (Väänänen et al., 2011, Pahkin et al. 2011). Βάση πρόσφατης έρευνας (βλέπε Wiezer et al., 2011) η αναδιάρθρωση (ανεξαρτήτου μορφής) είναι μια δι-

αδικασία, η οποία επηρεάζει την ευεξία των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο. Οι συνέπειες είναι άμεσες: Δυσμενείς επιπτώσεις της συρρίκνωσης στον τομέα της ικανοποίησης από την εργασία, της αφοσίωσης, αύξηση του κυνισμού, της συναισθηματικής εξουθένωσης και των συμπτωμάτων στρες, της ικανότητας εργασίας, του απουσιασμού και της επαγγελματικής ανασφάλειας. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η επίδραση της συρρίκνωσης είναι αρνητική. Κάποιες συνέπειες είναι έμμεσες: (διαχρονικά) η αναδιάρθρωση για παράδειγμα, αυξάνει τις συναισθηματικές απαιτήσεις και αυτές με τη σειρά τους μειώνουν την ικανοποίηση από την εργασία. Επίσης, αυξάνει την απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας (σχήμα 1).



Σχήμα 1: Οι εργασιακοί παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν, από την παρατεταμένη αναδιάρθρωση, την υγεία και την ευεξία των εργαζομένων. Ο αριθμός, ανάλογα με την μεταβολή του, αναφέρεται στο αποτέλεσμα (Wiezer et al. 2011) .

Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι δεν είναι όλες οι συνέπειες αρνητικές. Η μελέτη του Wiezer et al (2011) έδειξε ότι η αξιολόγηση της επίπτωσης της αναδιάρθρωσης παίζει έναν πολύ σημαντικό ρόλο. Η μείωση ή η αύξηση της ευεξίας των εργαζομένων, εξαιτίας της αναδιάρθρωσης, εξαρτάται μερικώς από την αξιολόγηση της επίπτωσης της ίδιας της αναδιάρθρωσης. Αν η αξιολόγηση αυτή είναι θετική και/ή όταν η θέση εργασίας είναι καλύτερη εξαιτίας της αναδιάρθρωσης, τότε το αποτέλεσμα της αναδιάρθρωσης

στην ευημερία του εργαζομένου είναι μάλλον θετικό. (Σχήμα 2). Οι επιδράσεις της αναδιάρθρωσης στην ευεξία των εργαζομένων είναι πιο έντονες, αν ο αριθμός των εργασιακών τομέων που άλλαξαν, είναι μεγαλύτερος. Άλλες μελέτες έδειξαν ότι η αναδιάρθρωση μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις στους οργανισμούς και τους εργαζόμενούς τους, όταν για παράδειγμα παρέχει ευκαιρίες μάθησης και εξέλιξης (Tvedt et al., 2009).

Θετική διαδρομή

Στοιχεία της βελτιωμένης θέσης κατά τη διάρκεια της συγχώνευσης

Αύξηση:
- της αυτονομίας καθηκόντων (**1**, **2**, **4**)
- της σαφήνειας ρόλων (**1**, **2**, **4**)

Αύξηση:
- της υποστήριξης από τον οργανισμό και τους ανωτέρους (**1**, **2**, **3**, **4**)
- των ευκαιριών συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων (**1**, **2**, **3**, **4**)

Εντονότερη:
- αίσθηση ικανότητας (**1**, **2**, **3**, **4**)

Λιγότερο:
1. κυνισμό
2. εξάντηση
3. στρες

Μεγαλύτερη:
4. ικανότητα εργασίας

Σχήμα 2: Παράγοντες, οι οποίοι μπορεί να επηρεάσουν θετικά τις αλλαγές στην ευεξία των εργαζομένων. (Wiezer et al. 2011)

Η έρευνα έδειξε ότι η διαχείριση των οργανωτικών αλλαγών επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την επιτυχία των αλλαγών, αν δηλαδή επιτυγχάνονται ή όχι οι στόχοι. Αναφέρθηκε επίσης, ότι κάτι τέτοιο συνήθως συνδέεται με τους ανθρώπους που εργάζονται στον Οργανισμό, καθώς επίσης με τις αντιδράσεις και τις δραστηριότητές τους (Giaever, 2009). Αντίστοιχα, δεν γνωρίζουμε πολλά σχετικά με το πώς η οργανωτική αλλαγή μπορεί να γίνει διαχειρίσιμη με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η «υπεύθυνη» αλλαγή. Ωστόσο, τα ευρήματα, για παράδειγμα, του Tvedt et al. (2009) υποστηρίζουν την ιδέα ότι ακόμα και μια ανταποδοτική διαδικασία (επίγνωση της διαφορετικότητας, διαθεσιμότητα της διοίκησης, αποσαφήνιση των ρόλων, εποικοδομητικές αντιπαραθέσεις) είναι πιθανό να μην μειώσει τις επιπλέον απαιτήσεις στους εργασιακούς ρόλους που προέρχονται από τις οργανωτικές αλλαγές. Ωστόσο, μια ανταποδοτική διαδικασία μπορεί να συμβάλει στη μείωση εκδηλώσεων στρες και να διευκολύνει την αντιμετώπισή του (και των σχετικών αυξανόμενων απαιτήσεων διαμέσου της βελτίωσης του ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος).

Οι Westgaard και Winkel (2011) εντόπισαν έναν αριθμό σημαντικών παραγόντων, οι οποίοι μπορούν να αποτελέσουν το κλειδί για μια ανταποδοτική διαδικασία αναδιάρθρωσης. Οι περισσότεροι από αυτούς τους παράγοντες, όπως είναι η συμμετοχή των εργαζομένων, η πληροφόρηση και η επικοινωνία, η μορφή διοίκησης, η οργανωτική και κοινωνική υποστήριξη και «αντιληπτή δικαιοσύνη», μπορούν να επηρεαστούν από τον Οργανισμό. Επίσης, τα αποτελέσματα του Wiezer et al. (2011) έδειξαν ότι η οργανωτική μεταρρύθμιση συνδέεται σημαντικά με σχεδόν όλους τους δείκτες ευεξίας. Με άλλα λόγια, εκείνοι οι εργαζόμενοι που απολάμβαναν μεγαλύτερη εργασιακή ευεξία –με την ευρεία έννοια της λέξης- π.χ. υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία, ικανότητα εργασίας, δέσμευση, καινοτόμο συμπεριφορά, απόδοση και λιγότερο στρες και εξουθένωση:

- μπορούν να υπολογίζουν στην καλή επικοινωνία και υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση: αυτό σημαίνει ότι η διοίκηση, τους έχει ενημερώσει ξεκάθαρα σχετικά με τους στόχους και το καθεστώς της αλλαγής, έλαβε υπόψη την άποψη του προσωπικού, διασφάλισε την ύπαρξη των απαραίτητων υποστηρικτικών υπηρεσιών για όλο το προσωπικό
- μπορούν να υπολογίζουν στην καλή επικοινωνία και υποστήριξη από τον άμεσο προϊστάμενο: αυτό σημαίνει ότι ο άμεσος προϊστάμενος έχει ενημερώσει ξεκάθαρα τους εργαζόμενους σχετικά με τους στόχους και το καθεστώς της αλλαγής, έχει αποσαφηνίσει τους νέους ρόλους των υφισταμένων, έχει επιλύσει τα προβλήματα που έχουν προκύψει κατά τη διάρκεια της διαδικασίας των αλλαγών
- εμπλέκονται στη διαδικασία της αναδιάρθρωσης: αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι είχαν τη δυνατότητα να εκφράσουν την άποψή τους σχετικά με τις αλλαγές, πριν αυτές εφαρμοστούν
- είχαν πίστη: αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι πίστευαν ότι ο υπεύθυνος της αλλαγής γνώριζε τι έπρεπε να κάνει, ήταν καλά πληροφορημένος και είχε ισχυρά επιχειρήματα για την αλλαγή.

Επίσης, άλλες μελέτες (Sørensen and Hasle, 2009) έχουν αναδείξει τη σπουδαιότητα της εμπιστοσύνης για την επιτυχή οργανωτική αλλαγή. Η εμπιστοσύνη των εργαζομένων απέναντι στη διοίκηση είναι εξαιρετικά σημαντική, λόγω του ότι η διοίκηση, ως το πιο ισχυρό τμήμα και συχνά ο υποκινητής και υποστηρικτής των εσωτερικών οργανωτικών αλλαγών, έχει πολλές ευκαιρίες να «προδώσει» την εμπιστοσύνη των εργαζομένων. Οι κοινωνικές σχέσεις με τη διοίκηση και η συμπεριφορά των υπευθύνων, είναι πιθανές πηγές εργασιακού στρες για τους εργαζόμενους, εν γένει (Sutherland & Cooper, 1988).

2.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Είναι προφανές ότι η αναδιάρθρωση μπορεί να έχει σοβαρότατες επιδράσεις στην υγεία και την ευεξία των εργαζομένων, ακόμα και σε αυτούς που διατήρησαν τη δουλειά τους μετά τις αλλαγές. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων οι επιδράσεις είναι αρνητικές. Υπάρχουν ορισμένοι οργανωτικοί παράγοντες που μπορούν δυνητικά να προστατεύσουν την υγεία των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των αλλαγών. Τα αποτελέσματα των ερευνών δείχνουν ότι το μέγεθος των επιπτώσεων από την αναδιάρθρωση, εξαρτάται από το πώς αυτή βιώνεται από τους εργαζόμενους και από το πόσο επηρεάζει τα καθημερινά εργασιακά τους καθήκοντα. Είναι σημαντικό για την υγεία και την ευεξία των εργαζομένων να δοθεί η δέουσα προσοχή στην ίδια τη διαδικασία αναδιάρθρωσης και στον τρόπο υλοποίησής της.

2.4. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

1. Bardasi, E. & Francescani, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: Evidence from a panel of British workers. Social Science and Medicine, 58, 1671-1688.
2. Bohle, P., Quinlan M., Kennedy, D. & Williamson, A. (2004). Working hours, work-life conflict and health: A comparion of precarious and "permanent" employment. Journal of Public Health, 38, 19-25.
3. De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. Journal of Industrial Psychology, 31, (4), 1-6.
4. European Monitoring Centre of Change (2011): http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm
5. Ferrie, J.E., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2008). Flexible labor markets and employee health. Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 6, 98–110.
6. Giæver, F. (2009). Understanding the emotional experience of organizational change. In: Saksvik P (edit). Prerequisites for Healthy Organizational Change, 33-40.
7. Kieselbach, T., Armgarth, E., Bagnara, S., Elo, E.-L., Jefferys, S., Joling, C., Kuhn, K., Nielsen, K., Popma, J., Rogovsky, N., Sahler, B., Thomson, G., Triomphe, C.-E. & Widerszal-Bazyl, M. (2009). Health in restructuring: Innovative approaches and policy recommendations. München-Mering: Hampp.

8. Kivimäki M, Vahtera J, Pentti J, Thomson L, Griffiths A, Cox T. Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: a 7-year 3-wave panel study. Anxiety Stress Coping. 2000a;14: 59–73.

9. Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., & Ferrie, J.E. (2000b). Factors underlying the effect of organizational downsizing on health of the employees: A longitudinal cohort study of changes in work, social relationships and health behaviours. British Medical Journal, 320, 971-975.

10. Kivimäki, M., Vahtera, J., Ferrie, J.E., Hemingway, H., & Pentti, J. (2001a). Organizational downsizing and musculoskeletal problems in employees. A prospective study. Occupational and Environmental Medicine, 58, 811-817.

11. Kivimäki M., Honkonen T., Wahlbeck K., Elovainio M., Pentti J., Klaukka T., Virtanen M. and Vahtera J.: Organizational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment. J Epidemiol Community Health 2007; 61, 154-158.

12. Pahkin, K., Väänänen, A., Koskinen, A. & Bergbom, B. & Kouvonen, A. (2011). Organizational change and employees' mental health: the protective role of sense of coherence in organizational merger: prospective study on psychiatric disorders. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53, 118-123.

13. Smulder, P. (2003). Work pressure is a major cause of accidents at work. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. http://www.eurofound.europa.eu/exco/2004/07/NL0407NU05.htm.

14. Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security. A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Psychology, 7, 242-264.

15. Sørensen, O., & Hasle, P. (2009). The importance of trust in organizational change. In: Saksvik P (edit). Prerequisites for Healthy Organizational Change, 10-29.

16. Tvedt, S., Saksvik, P., & Nytrø, K. (2009). Does change process healthiness reduce the negative effects of organizational change on the psychosocial work environment? Work & Stress, 23:1, 80-98.

17. Vahtera J., Kivimäki M., Pentti J. Effect of organisational downsizing on health of employees. Lancet. 1997;350: 1124–8.

18. Vahtera J., Kivimäki M., Pentti J., Linna A., Virtanen M., Virtanen P., et al. Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. Br Med J. 2004;328: 555–60.

19. Westgaard, R.H,, and Winkel, J. (2011). Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems. A systematic review. Applied Ergonomics, 42, 261-296.

20. Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., de Jong, T., Mattila-Holappa, P., and Mockallo, Z. (2011). Exploring the link between restructuring and employee well-being. Central Institute for Labour Protection - National Research Institute, Warsaw.

21. Väänänen, A., Ahola, K., Koskinen, A., Pahkin, K., & Kouvonen, A. (2011). Organisational merger and psychiatric morbidity: a prospective study in a changing work organisation. Journal of Epidemiology and Community Health, 65, 682-687.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΤΟΥ «ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗ» ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

3.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ – ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ – ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΜΕΛΕΤΗΣ

Ο σκοπός της μελέτης πεδίου ήταν η αποτύπωση τυχόν επιδράσεων στην ΥΑΕ από την αναδιάρθρωση «Καλλικράτης» στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Κατά τη μελέτη διαπιστώθηκαν τα προβλήματα από την αναδιάρθρωση και αντλήθηκαν στοιχεία για τη διατύπωση προτάσεων και κατευθύνσεων για την πρόληψη και διαχείριση των κινδύνων.

Το δείγμα της μελέτης σχεδιάστηκε βάσει στοιχείων της ΕΕΤΑΑ για τον αριθμό των εργαζομένων μετά την αναδιάρθρωση στους «Καλλικρατικούς Δήμους». Κριτήριο για την επιλογή του ήταν το «ποσοστό αναδιάρθρωσης» των Δήμων να είναι πάνω από 50%. Η έννοια του «ποσοστού αναδιάρθρωσης/συνένωσης» ορίστηκε για το σκοπό της μελέτης αυτής ως η κυριολεκτική (π.χ. χωροταξική μεταφορά) ή/και η οργανωτική μεταφορά/συνένωση των εργαζομένων από κάποιους Δήμους σε έναν μεγαλύτερο. Το ποσοστό αναδιάρθρωσης δεν καθορίστηκε από τον αριθμό των Δήμων που συνενώθηκαν αλλά από τον αριθμό των εργαζομένων που «μεταφέρθηκαν», καθώς αυτό θεωρήθηκε ότι μπορεί να έχει μεγαλύτερη επίδραση στις συνθήκες ΥΑΕ.

Επίσης, λόγω περιορισμένης χρονικής διάρκειας της μελέτης, επιλέχθηκαν οι Δήμοι που μετά τη συνένωση είχαν πάνω από 100 εργαζόμενους. Αυτό συνέβη καθώς έγινε η υπόθεση ότι στους μεγάλους Δήμους τυχόν επιδράσεις στην ΥΑΕ από την αναδιάρθρωση είναι πιο εμφανείς ως προς τα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά, αλλά και τη χρονική εμφάνισή τους. Τέλος, άλλο κριτήριο ήταν η κατανομή των «Καλλικρατικών Δήμων» στην Ελλάδα.

Τελικά το δείγμα περιλάμβανε 13 Δήμους από τις περιφέρειες: Αττικής, Κεντρικής Μακεδονίας, Πελοποννήσου, Θεσσαλίας, Ηπείρου, Κρήτης και Ιονίων Νησιών. Συνολικά διανεμήθηκαν 4.542 ερωτηματολόγια διερεύνησης ψυχοκοινωνικών και άλλων παραγόντων μετά την αναδιάρθρωση (PSYRES). Συγκεντρώθηκαν σχεδόν 1.600 συμπληρωμένα.

Την περίοδο της μελέτης η αναδιάρθρωση «Καλλικράτης» δεν είχε ολοκληρωθεί πλήρως. Κατά συνέπεια, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εκτιμήσεις εργαζομένων για τις επιδράσεις της αναδιάρθρωσης στα ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά της εργασίας τους μπορεί να είναι υποτιμημένες. Αντίστροφα, στην πορεία της μελέτης, ξεκίνησε η εφαρμογή ευρύτερων αναδιαρθρώσεων στο δημόσιο τομέα (εφαρμογή ενιαίου μισθολογίου, αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας των Πολεοδομιών κ.ά.) που επηρέασαν και τους Δήμους και η επιρροή αυτή στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες των εργαζομένων μπορεί να αποτυπώθηκε στις απαντήσεις τους.

Κατά τη διάρκεια της μελέτης διερευνήθηκαν όλες οι επιδράσεις στις συνθήκες ΥΑΕ από τη συνολική αναδιάρθρωση, καθώς δεν μπορεί και δεν έχει νόημα να γίνει διαχωρισμός. Ο στόχος ήταν να καταγραφεί η τελική επίδραση στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες και την ασφάλεια των εργαζομένων. Όμως για την καλύτερη ερμηνεία των αποτελεσμάτων της μελέτης, αλλά και τη διατύπωση αποτελεσματικότερων προτάσεων για τη μείωση των επιπτώσεων από την αναδιάρθρωση, εκτός του ερωτηματολογίου, έγινε και συλλογή συμπληρωματικών ποιοτικών στοιχείων με συνεντεύξεις σε δείγμα εργαζομένων.

3.2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε ως βάση ήταν το PSYRES (Wiezer et al, 2011)[1] που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του ομώνυμου ευρωπαϊκού ερευνητικού προγράμματος για τη διερεύνηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, που αφορούσε σε αναδιαρθρώσεις κυρίως στον ιδιωτικό τομέα στη Δανία, τη Φινλανδία, την Ολλανδία και την Πολωνία. Το ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε στα ελληνικά από τα αγγλικά και προσαρμόστηκε στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και την ελληνική πραγματικότητα. Επίσης, προστέθηκαν γενικές ερωτήσεις για την επίδραση στις συνθήκες ΥΑΕ. Ένα ερωτηματολόγιο-προσχέδιο, δόθηκε πιλοτικά σε δείγμα εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Έγιναν σχόλια και διορθώσεις για την καλύτερη κατανόησή του και την απόδοση των όρων.

Δεν διενεργήθηκε σύγκριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και άλλων συνθηκών ΥΑΕ μεταξύ των αναδιαρθρωμένων και μη Δήμων καθώς, όπως αναφέρθηκε παραπάνω,

1 PSYRES: Psychosocial Health and Well-being in Restructuring: Key Effects and Mechanisms, Το πρωτότυπο διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση : www.psyres.pl, 2011

- Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., De Jong, T., Mattila-Holappa, P., Mockałło Z. (2011). Exploring the link between restructuring and employee well-being. CIOP-PIB, Warsaw

άλλου τύπου αναδιαρθρώσεις, εκτός του προγράμματος «Καλλικράτης», επέδρασαν στους μη «Καλλικρατικούς Δήμους».

Η εισαγωγή των ερωτηματολογίων εξασφάλιζε την ανωνυμία των εργαζομένων καθώς η διανομή τους γινόταν με φάκελο που επιστρεφόταν σφραγισμένος μόνο σε στελέχη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ή του συνδικάτου του Δήμου. Επίσης, έγινε σαφές στην εισαγωγή τους ότι οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα να μην συμπληρώσουν προσωπικά στοιχεία που εκείνοι κρίνουν. Όποτε κατέστη δυνατό η εισαγωγή των ερωτηματολογίων, όπου περιγράφηκε ο στόχος της μελέτης, έγινε μαζί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων των Δήμων.

Το ερωτηματολόγιο περιείχε 3 διαφορετικές ενότητες και 18 υποενότητες, όπως και πληροφορίες σχετικά με τον τύπο της αναδιάρθρωσης που πραγματοποιήθηκε, καθώς και πληροφορίες για τον εργαζόμενο (τμήμα, ηλικία, εργασιακή εμπειρία κ.ά.).

Σχετικά με την αναδιάρθρωση:

- Μέγεθος/σημασία της αλλαγής
- Ανασφάλεια στην εργασία
- Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη διοίκηση (μόνο διευθυντές)
- Πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊσταμένους
- Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής
- Συμμετοχή και εμπλοκή
- Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής

Χαρακτηριστικά εργασίας

- Ποσοτικές απαιτήσεις
- Συναισθηματικές απαιτήσεις
- Έλεγχος στην εργασία
- Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι
- Υποστήριξη
- Ανισορροπία προσπάθειας εργαζόμενου και επιβράβευσης

Ευεξία και ικανοποίηση από την εργασία

- Στρες
- Ικανοποίηση από την εργασία

- Δέσμευση
- Συναισθηματική εξουθένωση
- Καινοτόμος συμπεριφορά

Συμπληρωματικά, για τη συλλογή ποιοτικών στοιχείων, έγιναν δειγματοληπτικές συνεντεύξεις με εργαζόμενους και προϊσταμένους Δήμων. Η συνέντευξη ήταν ημι-δομημένη, δηλαδή βασίστηκε σε ερωτήσεις που αναπτύχθηκαν από το FIOH και το PREVENT, αλλά υπήρχε και η δυνατότητα ελεύθερης συζήτησης.

3.3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΔΙΟΥ

3.3.1. Συμπεράσματα από τη στατιστική ανάλυση των ερωτηματολογίων

Συνολικά συγκεντρώθηκαν στοιχεία από 1.592 εργαζόμενους στους Δήμους. Το 52,4% από αυτούς ήταν γυναίκες και το 39,6% άνδρες. Η πλειοψηφία των εργαζομένων (37,6%) ανέφερε ότι είχε πτυχίο ΑΕΙ – ΤΕΙ ενώ το 31,3% ήταν απόφοιτοι λυκείου. Περίπου το 16% ήταν απόφοιτοι δημοτικού, γυμνασίου ή επαγγελματικής σχολής. Σχεδόν 8% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού. Η μέση ηλικία των εργαζομένων ήταν περίπου τα 42 (±8) έτη.

Αναφορικά με τις συμβάσεις εργασίας το 58% ανέφερε ότι κατέχει μόνιμη θέση, το 20% σύμβαση αορίστου χρόνου και το 11% σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η μέση εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων (πριν τη μεταφορά) ήταν τα 11 (±7) έτη.

Το 21,6% των εργαζομένων ανέφερε ότι εργάζεται στις Διοικητικές Υπηρεσίες, το 12,7% στις Οικονομικές, το 13,4% στις Τεχνικές, το 17,7% στις Υπηρεσίες Περιβάλλοντος, το 7,7% στην Πολεοδομία, το 2,9% στα ΚΕΠ, το 2,3% στις Υπηρεσίες Προγραμματισμού και το 13,9% σε λοιπές Υπηρεσίες των Δήμων.

Όσον αφορά στις αλλαγές που δημιουργήθηκαν από την αναδιάρθρωση «Καλλικράτης», για ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων προέκυψε χωροταξική αλλαγή (περίπου 25%), ενώ η μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος παρέμεινε στον ίδιο χώρο (64,4%). Το 14,4% των εργαζομένων που μετακινήθηκαν χωροταξικά είχε και αλλαγή αντικειμένου. Συνολικά το 16,7% των εργαζομένων είχε αλλαγή καθηκόντων.

Ακολουθεί η στατιστική ανάλυση των ερωτηματολογίων. Αρχικά παρουσιάζονται τα περιγραφικά στοιχεία για κάθε ενότητα και υποενότητες.

Όσον αφορά στις αλλαγές που προέκυψαν από την αναδιάρθρωση, η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων (71%) ανέφερε αλλαγές στο μισθό και τα επιδόματα προς το χειρότερο. Η επιδείνωση αυτή, όμως, δεν μπορεί να αποδοθεί στο πρόγραμμα

«Καλλικράτης», αλλά μάλλον στην ευρύτερη αναδιάρθρωση στο δημόσιο τομέα και την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου. Για παράδειγμα, με την αναδιάρθρωση «Καλλικράτης», προϊστάμενοι που έχασαν τη θέση τους σε Δήμους που συνενώθηκαν αρχικά κράτησαν τα επιδόματά τους. Με μετέπειτα αναδιαρθρώσεις που εφαρμόστηκαν, μόνο ο «ενεργός» προϊστάμενος δικαιούτο να έχει επίδομα.

Επιπρόσθετα, οι μισοί εργαζόμενοι του δείγματος ανέφεραν ότι ο όγκος αλλά και ο ρυθμός εργασίας τους αυξήθηκε. Διαφαίνεται μια εντατικοποίηση της εργασίας μετά την αναδιάρθρωση.

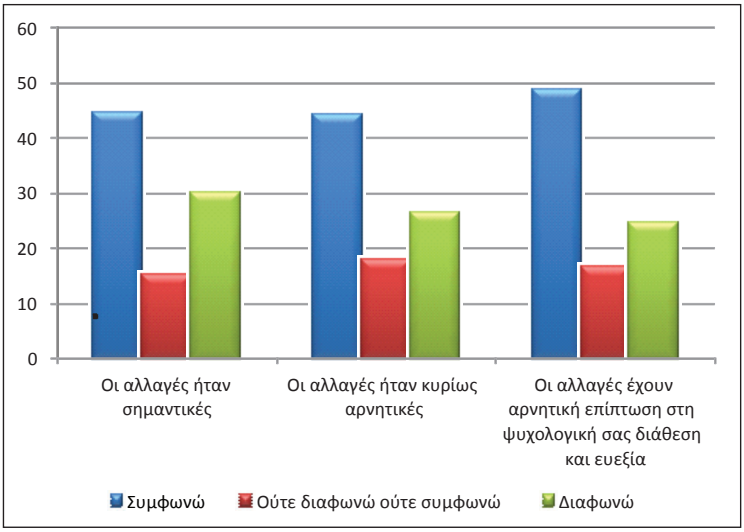
Το εύρος των ευθυνών των εργαζομένων έχει αλλάξει προς το χειρότερο (35%). Γενικότερα οι συνθήκες ΥΑΕ (π.χ. διαθέσιμος χώρος εργασίας, εξοπλισμός, έκθεση σε βλαβερές ουσίες κ.ά.) έχουν χειροτερέψει για το ένα τρίτο των εργαζομένων (28%). Για το 25% των εργαζομένων οι προοπτικές εξέλιξης στην εργασία έχουν περιοριστεί μετά την αναδιάρθρωση.

Για το 20% των εργαζομένων ο χρόνος μετακίνησης από και προς την εργασία έχει αυξηθεί.

Το 30% των εργαζομένων θεωρεί ότι η ποιότητα παροχής υπηρεσιών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση μετά την αναδιάρθρωση έχει χειροτερέψει. Η εκτίμηση αυτή αφορά στις Διοικητικές Υπηρεσίες, τις Υπηρεσίες Περιβάλλοντος (Καθαριότητα, Πράσινο) και τις Πολεοδομίες.

Συνολικά, σχεδόν το 50% των εργαζομένων θεωρούν σημαντικές και κυρίως αρνητικές τις αλλαγές που προέκυψαν από την αναδιάρθρωση και ότι έχουν αρνητική επίπτωση στην ψυχολογική τους διάθεση και ευεξία.

Γράφημα 1. Ποσοστά (%) των επιπτώσεων των αλλαγών



Μεγάλη πλειοψηφία των προϊσταμένων των Δήμων του δείγματος της μελέτης ανέφεραν ότι τους είχαν ελάχιστα ενημερώσει με σαφήνεια για τους στόχους των αλλαγών του προγράμματος «Καλλικράτης».

Η ενημέρωση και η υποστήριξη των εργαζομένων από τους άμεσα προϊσταμένους τους (αποσαφήνιση των νέων καθηκόντων και ρόλων κ.ά.) ενδεχομένως να ήταν συγκυριακή. Φαίνεται να εξαρτήθηκε από τους προϊσταμένους στα διάφορα τμήματα (γνώση και προσέγγιση) μιας και τα ποσοστά της χαμηλής αλλά και υψηλής ενημέρωσης είναι σχετικά ισοκατανεμημένα. Αντίθετα, η αναγκαία εκπαίδευση για τους νέους ρόλους, κατά μέσο όρο, είχε ελάχιστα διασφαλιστεί. Αυτό διαφαίνεται και από την επεξεργασία των ποιοτικών στοιχείων που συγκεντρώθηκαν αναφορικά με τις ανάγκες κατάρτισης. Οι εργαζόμενοι εστιάζουν στην ανάγκη εκπαίδευσής τους σχετικά με τα νέα τους καθήκοντα, ανάλογα με τον τομέα εργασίας τους, σε συνδυασμό με θέματα που αφορούν στη δομή του νέου σχεδίου διοίκησης.

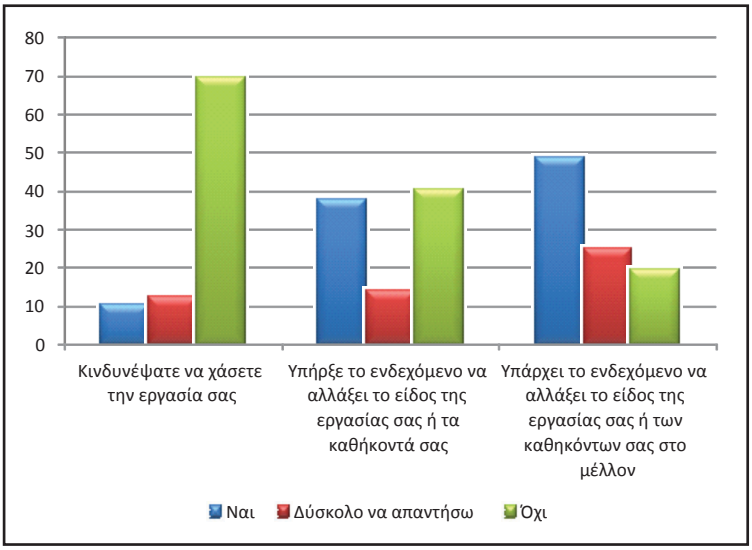
Κατά τη διάρκεια των αλλαγών, υπήρξε σχετικά χαμηλή «αντιληπτή δικαιοσύνη» από τους εργαζόμενους (κατά πόσο δηλαδή ο Δήμος υπήρξε δίκαιος κατά την αναδιάρθρωση).

Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων ανέφερε ότι δεν συμμετείχε και δεν είχε την ευκαιρία να εκφέρει άποψη στο σχεδιασμό των αλλαγών του προγράμματος «Καλλικράτης».

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι δεν φαίνεται να έχουν προβλήματα με την ατομική τους ικανότητα για την αντιμετώπιση των αλλαγών, κατάσταση που θα μπορούσε να επηρεάσει την κρίση τους για την επίδραση των αλλαγών.

Σχετικά με την ανασφάλεια στην εργασία οι εργαζόμενοι στην πλειοψηφία τους ανέφεραν ότι δεν κινδύνευαν να χάσουν την εργασία τους. Μόνο ένα 10% των εργαζομένων (κυρίως με σύμβαση ορισμένου χρόνου) δήλωσε ότι κινδύνευε να χάσει την εργασία του. Παρόλα αυτά, ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι είτε υπήρξε κίνδυνος να αλλάξουν τα καθήκοντά του ή να αλλάξουν στο μέλλον.

Γράφημα 2. Ποσοστά (%) της εργασιακής ανασφάλειας



Οι εργαζόμενοι με μόνιμη θέση εργασίας ανέφεραν χαμηλότερο κίνδυνο να χάσουν την εργασία τους συγκριτικά με εκείνους που είχαν συμβάσεις αορίστου και ορισμένου χρόνου.

Στατιστικά σημαντικές διαφορές αναφορικά με την «εργασιακή ανασφάλεια» διαπιστώθηκαν και μεταξύ των τμημάτων των εργαζομένων, όχι όμως μεταξύ των προϊσταμένων. Πιο συγκεκριμένα, η χαμηλότερη μέση εργασιακή ανασφάλεια αναφέρθηκε από τους υπαλλήλους των ΚΕΠ. Ακολουθούν οι εργαζόμενοι στις Οικονομικές και τις Διοικητικές Υπηρεσίες. Η υψηλότερη εργασιακή ανασφάλεια αναφέρθηκε από τις Υπηρεσίες Περιβάλλοντος.

Όσον αφορά στα χαρακτηριστικά της παρούσας εργασίας μετά την αναδιάρθρωση, η πλειοψηφία των εργαζομένων ανέφερε ότι «συχνά ή πάντα» είναι αναγκασμένοι να εργάζονται με πολύ γρήγορους ρυθμούς και ότι υπάρχουν διακυμάνσεις στο φόρτο εργασίας τους, τέτοιες ώστε να συσσωρεύεται «δουλειά».

Σχετικά ισοκατανεμημένες είναι απαντήσεις των εργαζομένων στο ερώτημα πόσο συχνά τυχαίνει να μην έχουν χρόνο για να ολοκληρώσουν τα καθήκοντά τους.

Επιπλέον, η πλειοψηφία των εργαζομένων απάντησε ότι «μερικές φορές» έχει μεγάλο βαθμό επιρροής πάνω στην εργασία.

Συνήθως, οι εργαζόμενοι έχουν «σε ένα μεγάλο βαθμό» σαφείς στόχους και γνωρίζουν ακριβώς τα πεδία για τα οποία έχουν ευθύνη. Από την άλλη, γίνονται «σε κάποιο βαθμό»

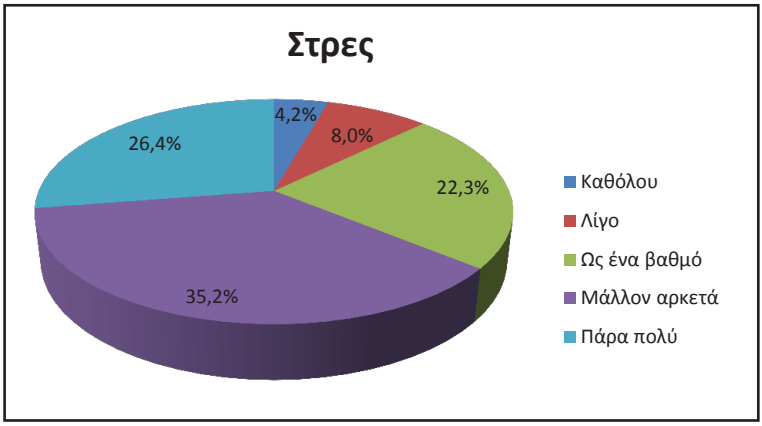
αποδέκτες ασύμβατων απαιτήσεων από δύο ή περισσότερους υπηρεσιακούς παράγοντες.

Κατά μέσο όρο «μερικές φορές» οι εργαζόμενοι λαμβάνουν βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους τους ή από τον άμεσα προϊστάμενό τους. Οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν ότι ο μισθός τους είναι ικανοποιητικός, αν αναλογιστούν τις προσπάθειες και τα επιτεύγματά τους.

Σχετικά με τα αποτελέσματα της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης» στην ευεξία και την ικανοποίηση από την εργασία τους, οι περισσότεροι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι με την εργασία τους.

Η πλειοψηφία των εργαζομένων έχει αρκετό ή πάρα πολύ στρες.

Γράφημα 3. Ποσοστά (%) του εργασιακού στρες



Ένας από τους στόχους της μελέτης ήταν ο εντοπισμός συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων που έχουν περισσότερο επηρεαστεί από τις αρνητικές επιδράσεις της αναδιάρθρωσης. Στατιστικά σημαντικές διαφορές του μέσου εργασιακού στρες εντοπίστηκαν μεταξύ διαφορετικών τμημάτων των Δήμων. Το χαμηλότερο μέσο εργασιακό στρες αναφέρθηκε από τις Υπηρεσίες Προγραμματισμού, ενώ το υψηλότερο από τις Πολεοδομίες, τις Διοικητικές και τις Οικονομικές Υπηρεσίες.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι εργαζόμενοι στις Υπηρεσίες Περιβάλλοντος ανέφεραν υψηλότερη εργασιακή ανασφάλεια. Αυτό προκύπτει προφανώς από το γεγονός ότι συζητιέται η περίπτωση ανάθεσης σε ιδιώτες (Outsourcing) των Υπηρεσιών Καθαριότητας στους Δήμους.

Επίσης, οι εργαζόμενοι στις Πολεοδομίες ανέφεραν τη χαμηλότερη μέση ικανοποίηση από την εργασία τους.

Τέλος, διερευνήθηκε ο μηχανισμός με τον οποίο επιδρά η αναδιάρθρωση στους εργαζόμενους.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, στα περιγραφικά στοιχεία της στατιστικής ανάλυσης, η αναδιάρθρωση φαίνεται να αυξάνει το φόρτο και το ρυθμό εργασίας αλλά και την εργασιακή ανασφάλεια, που σχετίζονται με υψηλό εργασιακό στρες και συναισθηματική εξουθένωση.

Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι ανέφεραν υψηλότερο εργασιακό στρες όταν ανέφεραν α) υψηλότερες συναισθηματικές απαιτήσεις στην εργασία β) υψηλότερες ποσοτικές απαιτήσεις στην εργασία και δ) υψηλότερη εργασιακή ανασφάλεια.

Επίσης, η μέση συναισθηματική εξουθένωση αυξανόταν όσο αυξανόταν α) η εργασιακή ανασφάλεια β) οι ποσοτικές απαιτήσεις στην εργασία γ) οι συναισθηματικές απαιτήσεις στην εργασία και όσο ελαττωνόταν δ) η συνολική «αντιληπτή δικαιοσύνη» και ε) η εργασιακή δέσμευση.

Οι εργαζόμενοι σε εσωτερικούς χώρους (διοικητικοί υπάλληλοι εκτός εξωτερικών συνεργείων) που δεν ανέφεραν χωροταξική αλλαγή στην εργασία τους, ανέφεραν στατιστικά σημαντικά μικρότερη επιδείνωση στις συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία τους συγκριτικά με αυτούς που είχαν χωροταξική αλλαγή. Ομοίως, οι εργαζόμενοι που δεν ανέφεραν αλλαγές στα καθήκοντά τους, ανέφεραν στατιστικά σημαντικά μικρότερη επιδείνωση στις συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία τους συγκριτικά με αυτούς που ανέφεραν αλλαγές στα καθήκοντά τους.

Εκτός των αντικειμενικών παραγόντων που μπορεί να συνέβαλαν στις αλλαγές των συνθηκών υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας, διερευνήθηκε και η επίδραση άλλων. Διαπιστώθηκε ότι οι συνθήκες υγείας και ασφάλειας επιδεινώθηκαν όσο επιδεινώθηκε α) ο φόρτος εργασίας β) ο ρυθμός εργασίας και γ) η αλλαγή των καθηκόντων.

Επιπλέον, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις συνθήκες υγείας και ασφάλειας μεταξύ των διαφορετικών Υπηρεσιών. Έτσι, οι εργαζόμενοι στις Υπηρεσίες Περιβάλλοντος ανέφεραν ότι οι συνθήκες ΥΑΕ επιδεινώθηκαν περισσότερο, συγκριτικά με τους διοικητικούς υπαλλήλους και τους υπαλλήλους των Τεχνικών Υπηρεσιών.

Αναφορικά με τους εργαζόμενους στις Υπηρεσίες Περιβάλλοντος, διαπιστώθηκε πως όσο μεγαλύτερο φόρτο εργασίας είχαν, τόσο μεγαλύτερη επιδείνωση είχαν στις συνθήκες υγείας και ασφάλειας.

3.3.2. Ποιοτικά συμπεράσματα

Όσον αφορά στην αναδιάρθρωση «Καλλικράτης» -στους περισσότερους Δήμους βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη- παρότι έχει περάσει περισσότερο από ένας χρόνος από την εφαρμογή της και -σύμφωνα με την εκτίμηση ορισμένων- πραγματοποιείται με πολλές αλλαγές σε σχέση με τον αρχικό σχεδιασμό.

Τα πορίσματα από τη στατιστική ανάλυση των ερωτηματολογίων για τις επιδράσεις της αναδιάρθρωσης ενισχύονται από την ανάλυση των ποιοτικών στοιχείων των συνεντεύξεων.

Ο σχεδιασμός της αναδιάρθρωσης έγινε σε κεντρικό επίπεδο, συνεπώς ο ρόλος των εργαζομένων και των σωματείων στη διαδικασία ήταν πολύ περιορισμένος. Η πληροφόρηση προς τους εργαζόμενους για τις επερχόμενες εργασιακές αλλαγές ήταν σχεδόν ανύπαρκτη. Οι περισσότεροι προσπάθησαν να ενημερωθούν μόνοι τους, κυρίως μέσω της νομοθεσίας. Δεν ανακοινώθηκαν επίσημα οι αλλαγές και κυρίως δεν δόθηκαν διευκρινήσεις για τους νέους ρόλους και τα νέα καθήκοντα, όπου υπήρχαν. Επιπλέον, ο ρόλος των σωματείων ήταν περιορισμένος. Όσον αφορά στη δικαιοσύνη και τη διαφάνεια με την οποία έγιναν οι αλλαγές, αυτή ήταν χαμηλή.

Με την αναδιάρθρωση έχει επέλθει αύξηση των απαιτήσεων της εργασίας (ρυθμός εργασίας, ποσοτικές και ποιοτικές απαιτήσεις, ωράριο εργασίας κ.ά.). Η αύξηση των απαιτήσεων, σε συνδυασμό με τη μείωση του προσωπικού και τον περιορισμό των προσλήψεων εποχιακών εργαζομένων όπως ίσχυε μέχρι πρότινος για ορισμένες Υπηρεσίες, επιφέρει εντατικοποίηση της εργασίας, η οποία είναι υπεύθυνη για αυξημένο στρες. Κατά την άποψη ορισμένων, η δυνατότητα προσλήψεων από επιχειρησιακά προγράμματα χρηματοδότησης, στην πράξη, ωφέλησε μόνο περιορισμένο αριθμό Δήμων.

Επιπλέον, η απουσία εκπαίδευσης στα νέα καθήκοντα των εργαζομένων αλλά και την ευρύτερη λειτουργία των οργανισμών, καθώς και η πιθανότητα αλλαγής των καθηκόντων τους στο μέλλον, γεννά και μια νέα πηγή στρες: το φόβο για λάθη. Τέλος, η εντατικοποίηση της εργασίας, σε συνδυασμό με την επιδείνωση της μισθολογικής κατάστασης των εργαζομένων, αλλά και τη μείωση της αυτοεκτίμησής τους ως δημοσίων λειτουργών, έχει αυξήσει την ανισορροπία μεταξύ της προσπάθειας και της επιβράβευσης, που έχει αναγνωριστεί ως βασικός μηχανισμός δημιουργίας στρες (Siegrist, 1996).

Επιπλέον, η αναδιάρθρωση «Καλλικράτης» έχει θετική συσχέτιση με τη συναισθηματική εξουθένωση που σχετίζεται με την αυξημένη συναισθηματική εμπλοκή των εργαζομένων, την επαγγελματική ανασφάλεια αλλά και το αίσθημα για περιορισμένη επίτευξη των στόχων, πιθανά λόγω της αίσθησης επιδείνωσης της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν.

Όσον αφορά στην επίδραση της αναδιάρθρωσης στην ανασφάλεια των εργαζομένων για τη θέση εργασίας τους, αυτή εξαρτάται από συγκεκριμένους παράγοντες. Για παράδειγμα, εκφράζεται εντονότερη ανασφάλεια σε Υπηρεσίες που κινδύνεψαν ή και ακόμα κινδυνεύουν να μεταφερθούν σε ιδιώτες. Όσον αφορά στις επιπτώσεις των γενικότερων αλλαγών που πραγματοποιήθηκαν στους δημοσίους υπαλλήλους το τελευταίο διάστημα, αυτό που απασχολεί περισσότερο είναι η μισθολογική μείωση.

Έγινε μια προσπάθεια ερμηνείας των διαφοροποιήσεων των επιδράσεων της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης» μεταξύ των διαφόρων τμημάτων, από τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία της μελέτης. Οι εργαζόμενοι στην Καθαριότητα αναφέρουν επιδείνωση των συνθηκών ΥΑΕ και υψηλότερη επαγγελματική ανασφάλεια. Φαίνεται ότι η μείωση των διαθέσιμων πόρων στους Δήμους, είχε την εντονότερη επίδραση σε αυτή την Υπηρεσία. Υπήρξε καταρχάς η προφανής επίδραση από τη μείωση των εποχιακών προσλήψεων και την πιθανότητα εξωτερικής ανάθεσης των υπηρεσιών. Επιπροσθέτως, μειώθηκαν επιδόματα όπως τα έξοδα κίνησης. Φαίνεται ότι δεν έγιναν γενικά μετακινήσεις εργαζομένων από άλλες Υπηρεσίες στην Καθαριότητα, που θα δικαιολογούσαν αναφορά επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας, καθώς θα υπήρχε έκθεση σε νέους κινδύνους για την ΥΑΕ. Παρόλα αυτά, διαδικαστικά θέματα όπως η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων μετά τη συνένωση, έφεραν στην επιφάνεια γραφειοκρατικά ζητήματα που οδήγησαν στην καθυστέρηση προμήθειας των απαραίτητων μέσων ατομικής προστασίας (λόγω καθυστέρησης σχετικής ευρωπαϊκής προκήρυξης). Τα κατάλληλα και σε επαρκή αριθμό μέσα ατομικής προστασίας, είναι εντελώς απαραίτητα για μια ασφαλή εργασία στην καθαριότητα, λαμβάνοντας υπόψη τις δυσμενείς συνθήκες και την πρόωρη φθορά τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις η μη χρήση ΜΑΠ μπορεί να είναι η αιτία για ένα σοβαρό ή θανατηφόρο ατύχημα, όπως για παράδειγμα η μη χρήση ανακλαστικού γιλέκου σε πολύ πρωινές βάρδιες ή η χρήση ακατάλληλων γαντιών. Τέλος, σύμφωνα με τα λεγόμενα εκπροσώπου εργαζομένων στην καθαριότητα, τα προβλεπόμενα εμβόλια κατά της ηπατίτιδας έχουν ανασταλεί, παρότι προβλέπεται σχετικός προϋπολογισμός στο Δήμο. Αυτό συμβαίνει, γιατί δεν κατατίθενται προσφορές από τους προμηθευτές καθώς τα ποσά είναι υψηλά και υπάρχει ο φόβος ή ακόμα και η βεβαιότητα της καθυστέρησης της πληρωμής τους από τους Δήμους.

Βεβαίως, θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα ΜΑΠ αποτελούν ένα από τα μέτρα πρόληψης της ΥΑΕ και μάλιστα προτεραιότητα πρέπει να δίνεται στα μέσα συλλογικής προστασίας και στην πρόληψη των κινδύνων στην πηγή τους (εγγενής ασφάλεια).

Γενικότερα, η ποιοτική αξιολόγηση στοιχείων της μελέτης ανέδειξε ότι η εφαρμογή της νομοθεσίας για την ΥΑΕ, η απαίτηση για εκπόνηση γραπτής εκτίμησης των επαγγελ-

ματικών κινδύνων και ελέγχου για την υλοποίηση τεχνικών και οργανωτικών μέτρων πρόληψης σύμφωνα με τους κανονισμούς, δεν έχει προχωρήσει σε σημαντικό βαθμό.

Επίσης, αναφέρθηκε αυξημένο στρες από τους εργαζόμενους στις Διοικητικές Υπηρεσίες και κυρίως στις Πολεοδομίες, σε συνδυασμό με χαμηλή ικανοποίηση. Η ασάφεια στον καθορισμό των στόχων που αναμένονται από τους εργαζόμενους, σχετίζεται στατιστικά με χαμηλή ικανοποίηση. Επιπλέον, οι επικείμενες αλλαγές στον τρόπο αδειοδότησης και, κατά συνέπεια, και στον τρόπο ελέγχου των νέων κατασκευών από τους εργαζόμενους στην Πολεοδομία, εξέλιξη που δεν σχετίζεται άμεσα με το πρόγραμμα «Καλλικράτης», μπορεί να φέρει αβεβαιότητες και φόβο για λάθος. Σε αυτή την κατάσταση μπορεί να προστεθεί η υψηλή ευθύνη που νοιώθουν οι εργαζόμενοι στο να ανταποκριθούν στα νέα καθήκοντά τους μετά τη συνένωση. Εκπρόσωποι του συλλόγου μηχανικών σε Δήμους δηλώνουν ότι παρότι θεωρείται ότι η νέα διαδικασία αδειοδότησης μειώνει αντικειμενικά το φόρτο εργασίας των εργαζομένων, αυτό στην πράξη δεν ισχύει. Η Πολεοδομία με τη μεταφορά αρμοδιοτήτων ελέγχων, που είχε προηγούμενα η νομαρχία, έχει αυξημένο όγκο εργασίας με αποτέλεσμα, αρκετές φορές, υπέρβαση του ωραρίου εργασίας. Επιπλέον, σε τέτοιες υπηρεσίες παροχής τεχνικού ελέγχου, η δυναμική της ομάδας και η συλλογική γνώση που προσφέρεται είναι σημαντική και μπορεί να γεννηθεί ανασφάλεια όταν αυτή αποδυναμώνεται από τυχόν μεταφορά συναδέλφων σε άλλα τμήματα. Τυχόν υποψίες για φαινόμενα αδιαφάνειας σε Διοικητικές Υπηρεσίες πρέπει να αντιμετωπίζονται με ενδυνάμωση των ελεγκτικών μηχανισμών.

Ακολουθεί ανάλυση των οργανωτικών προβλημάτων κατά την αναδιάρθρωση, αλλά και των παραγόντων που διευκόλυναν τη διαδικασία.

Το σημαντικότερο πρόβλημα της εφαρμογής της αναδιάρθρωσης, πέρα από τις προφανείς και εγγενείς επιπτώσεις της στις συνθήκες εργασίας (βλέπε Κεφάλαιο 2 & 4), είναι ο ρυθμός με τον οποίο εφαρμόστηκε, σε συνδυασμό με την έλλειψη πληροφόρησης και εκπαίδευσης των εργαζομένων αλλά και των προϊσταμένων, τουλάχιστον κατά τη διάρκεια διενέργειας της μελέτης. Επιπλέον, η δυνατότητα παρέμβασης των εργαζομένων ήταν περιορισμένη. Εν κατακλείδι, αναφέρθηκε χαμηλή «αντιληπτή δικαιοσύνη» (αίσθημα δικαιοσύνης κατά τη λήψη αποφάσεων) από τους εργαζόμενους στους «Καλλικρατικούς Δήμους» κατά την αναδιάρθρωση.

Παράλληλα, ενώ ορισμένες φάσεις της αναδιάρθρωσης κινήθηκαν ταχύτατα, άλλες που θα διευκόλυναν τη διοικητική συνένωση καθυστέρησαν. Για παράδειγμα, σε ορισμένους Δήμους, ακόμα και μετά την αναδιάρθρωση, δεν έχει γίνει πλήρης ενσωμάτωση των Υπηρεσιών. Έτσι, παρότι υπάρχει συνένωση των Δήμων, ορισμένες διευθύνσεις τους δεν έχουν συνενωθεί. Για παράδειγμα, μπορεί σε ένα Δήμο να παραμένουν αντι-

δήμαρχοι που αναφέρονται στους προηγούμενους –προ Καλλικράτη– Δήμους, χωρίς γενική αρμοδιότητα στον συνενωμένο «Καλλικρατικό Δήμο». Επίσης, σε διάφορους Δήμους φαίνεται να υπάρχει διαφορετικό επίπεδο εφαρμογής της αναδιάρθρωσης, που εξαρτάται από τοπικούς παράγοντες.

Τη διαδικασία της εφαρμογής των αλλαγών οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι διευκόλυναν κυρίως οι ίδιοι με την αλληλοϋποστήριξή τους, ενώ τα προβλήματα εντοπίστηκαν κυρίως στη διαφορετική νοοτροπία και τον τρόπο εργασίας που υπήρχε μεταξύ των υπαλλήλων των διαφορετικών Δήμων που συγχωνεύτηκαν. Άλλα προβλήματα που υπήρξαν ήταν η επικάλυψη αρμοδιοτήτων και η έλλειψη ενημέρωσης και λύσεων σε πρακτικά προβλήματα που προέκυψαν κατά τη συγχώνευση, πολλά από τα οποία οφείλονται στα γενικότερα οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Δήμοι αλλά και στη σημαντική μείωση των πόρων τους μετά την αναδιάρθρωση.

Οι εργαζόμενοι γενικά είναι αρνητικοί ή -στην καλύτερη περίπτωση- επιφυλακτικοί με την αναδιάρθρωση, ενώ πολύ μικρό ποσοστό είναι θετικό. Το στρες που εκφράζουν, φαίνεται όμως να διατηρείται ακόμα και μετά την πρώτη προσαρμογή τους στην αναδιάρθρωση.

Όλοι συμφωνούν ότι υπάρχει ανάγκη κατάρτισης για θέματα ΥΑΕ, αλλά και για θέματα που άπτονται των νέων αντικειμένων και ρόλων των εργαζομένων.

3.4. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Siegrist J (1996). Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 27-43.

4. ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΙΝ, ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΟΠΙΝ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ

4.1. ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΤΟΥΣ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

4.1.1. Εισαγωγή

Η οργάνωση των Δημοσίων Υπηρεσιών υπόκειται σε αλλαγές με αυξανόμενο ρυθμό. Πολιτικές αποφάσεις πυροδοτούν συχνά την αναδιοργάνωση ή την αναδιάρθρωσή τους. Οι αποφάσεις αυτές οφείλονται συνήθως στην προσπάθεια βελτίωσης της αποδοτικότητας υπό την πίεση των οικονομικών συνθηκών. Άλλες μορφές αναδιάρθρωσης οφείλονται στην υιοθέτηση νέων τεχνολογιών διαχείρισης πληροφοριών και επικοινωνίας, στην αναζήτηση της μέγιστης αποτελεσματικότητας των Δημοσίων Υπηρεσιών, καθώς και σε νέες ανάγκες των πολιτών.

Καθώς τα αίτια της αναδιάρθρωσης ποικίλουν, η αναδιάρθρωση μπορεί να έχει διάφορες μορφές. Επίσης, το γεγονός ότι πολλές φορές το εργατικό δυναμικό στους δημόσιους φορείς καλύπτεται από υψηλό επίπεδο προστασίας της εργασίας, η αναδιάρθρωση δεν συνεπάγεται υποχρεωτικές αποχωρήσεις προσωπικού αλλά οδηγεί σε αναδιοργάνωση, αναδιανομή του αντικειμένου εργασίας και ανακατανομή του εργατικού δυναμικού μεταξύ των διαφόρων δομών, εξαιτίας της γεωγραφικής συγκέντρωσης ή αποκέντρωσης, της μεταφοράς αρμοδιοτήτων μεταξύ των διαφόρων επιπέδων της ιεραρχίας κ.λπ.

Η διαχείριση της αναδιάρθρωσης με υπεύθυνο τρόπο σημαίνει ότι έχουν ληφθεί υπόψη οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες και ότι η διαδικασία της αλλαγής είναι προβλέψιμη.

Για τη διαδικασία της αλλαγής, τα άτομα σε θέσεις «κλειδιά» είναι απαραίτητο να είναι εκπαιδευμένα και προετοιμασμένα ώστε να ενσωματώσουν τις αρχές και τις διαδικασίες πάνω στις οποίες θα βασιστούν οι πρακτικές της αναδιάρθρωσης.

Η διαδικασία της αλλαγής δεν είναι ποτέ εύκολη. Μια προφανής ή μια έκτακτη ανάγκη για αλλαγή είναι μερικές φορές απαραίτητη προκειμένου να ξεκινήσει η διαδικασία. Αυτό, όμως, δεν σημαίνει ότι η όλη διαδικασία μπορεί να εκληθεί ως κάτι απλό. Είναι

αναγκαίο να επενδυθεί χρόνος, προκειμένου να σχεδιαστεί, να προετοιμαστεί, να γίνει η διαχείριση και να αξιολογηθεί το κάθε βήμα και η κάθε απόφαση που λαμβάνεται.

Το αποτέλεσμα της πολιτικής της αναδιάρθρωσης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα των ατόμων που θα διαχειριστούν την αναδιάρθρωση να λάβουν υπόψη μια σειρά παραγόντων και να προβούν σε ενέργειες που θα ελαχιστοποιήσουν τις επιπτώσεις της στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Οι δημόσιες αρχές όταν αναφέρονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι η διασφάλιση υψηλού επιπέδου υπηρεσιών προς τους πολίτες απαιτεί εργατικό δυναμικό με κίνητρο, υγιές και ασφαλές.

4.1.2. Κρίσιμοι παράγοντες για μια υπεύθυνη αναδιάρθρωση

Οι κρίσιμοι παράγοντες για μια υπεύθυνη αναδιάρθρωση έχουν προσδιοριστεί μέσω ερευνητικών προγραμμάτων όπως τα HIRES, HIRES Public και PSYRES[2].

Πρέπει να αναγνωριστεί εξαρχής ότι η αναδιάρθρωση μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του φόρτου εργασίας και άλλων ψυχοκοινωνικών παραγόντων. Κατά συνέπεια η πρωτογενής προσέγγιση με στόχο τη μείωση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κατά το σχεδιασμό της αναδιάρθρωσης είναι η μελέτη της δυνητικής επίδρασης της νέας οργάνωσης της εργασίας και της νέας δομής στην σαφήνεια των καθηκόντων, την ισορροπημένη κατανομή της εργασίας και του εργασιακού φόρτου κ.ά.

Δευτερογενώς, και εντός του ευρύτερου πλαισίου της αναδιάρθρωσης, προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και να διασφαλιστεί ότι δεν θα υπάρξουν αδικίες, αξίες όπως δικαιοσύνη, διαφάνεια, διαλλακτικότητα και διαδικασίες όπως επικοινωνία, συμμετοχή και κοινωνικός διάλογος, συνεισφέρουν στο κλίμα. Παρακάτω παρατίθενται δευτερογενείς προσεγγίσεις για τη μείωση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή της αναδιάρθρωσης.

Οι προσεγγίσεις αυτές αφορούν σε στρατηγικές και δράσεις που εφαρμόζονται σε μακροεπίπεδο σε μια αναδιάρθρωση. Το θεμιτό είναι τα μέτρα αυτά να εφαρμόζονται με κεντρική απόφαση, καθολικά στην Τοπική Αυτοδιοίκηση κατά την αναδιάρθρωση και όχι μεμονωμένα και για συγκυριακούς λόγους σε επιμέρους Δήμους.

Η διαδικασία της αναδιάρθρωσης είναι αναγκαίο να παρακολουθείται και να αξιολογείται.

2 Hires: Health in Restructuring: Innovative approaches and Policy Recommendations, 2009 – Hires Public: The Health Impact of Restructuring on Public Sector Employees and the Role of Social Dialogue, www.healthyrestructuring.eu, 2011 – PSYRES: Psychosocial Health and Well-being in Restructuring: Key Effects and Mechanisms, www.psyres.pl, 2011

4.1.2.1. Επικοινωνία: δικαιοσύνη και διαφάνεια

Ο ρόλος της καλής επικοινωνίας σε μια αναδιάρθρωση είναι η επεξήγηση, η πληροφόρηση και η εμπλοκή όλων στη διαδικασία ώστε η κατανόηση της αλλαγής και η συμμετοχή σε αυτή να βελτιωθεί. Προϋπόθεση, βέβαια, είναι η ύπαρξη διαφάνειας στις αποφάσεις και την αιτιολόγησή τους, καθώς και η μείωση της αβεβαιότητας.

4.1.2.2. Στρατηγική επικοινωνίας

Η στρατηγική επικοινωνίας και το σχέδιο επικοινωνίας είναι απαραίτητα στοιχεία σε μια διαδικασία αναδιάρθρωσης. Ένα σχέδιο επικοινωνίας βοηθά στην αποσαφήνιση του πότε, για ποιο θέμα, με ποιον και με ποιο τρόπο θα γίνει η επικοινωνία. Επιπλέον, βοηθά στον εντοπισμό πιθανών λαθών στην επικοινωνιακή ροή, καθώς και στην παρακολούθηση των θετικών στοιχείων και των μειονεκτημάτων στην επικοινωνία.

Η διαμόρφωση στρατηγικής είναι ιδιαίτερα σημαντική σε Οργανισμούς με ισχυρή ιεραρχική δομή εκ φύσεως, όπου η επικοινωνία γίνεται αντιληπτή ως μια διαδικασία από πάνω προς τα κάτω.

Στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης, η επικοινωνία πρέπει να είναι αμφίδρομη. Η διοίκηση θα πρέπει να εξηγεί και να αιτιολογεί τις αλλαγές προς τους εργαζόμενους ενώ θα πρέπει να υπάρχει και η διαβεβαίωση προς αυτούς ότι οι ανησυχίες τους μπορούν να εκφραστούν και ότι είναι νομιμοποιημένες. Επιπρόσθετα, η αμφίδρομη επικοινωνία μπορεί να βοηθήσει ώστε να ληφθούν υπόψη προβλήματα και πιθανές λύσεις που δεν είχαν προσδιοριστεί εξ αρχής, να αποσαφηνιστούν πιθανές απορίες και να αποσοβηθούν φήμες και λάθος πληροφόρηση.

Η στρατηγική επικοινωνίας θα πρέπει να εξασφαλίζει μια ανοιχτή γραμμή επικοινωνίας ώστε να αποφευχθεί η αναπαραγωγή διαφορετικών ή αντικρουόμενων μηνυμάτων και η πρόληψη, κατά το δυνατόν, παρερμηνειών.

4.1.2.3. Δίοδοι επικοινωνίας

Ο κάθε Οργανισμός έχει εγκαθιδρυμένες πρακτικές επικοινωνίας που μπορεί να είναι από τις πλέον τυπικές (γραπτές) ως τις πλέον άτυπες και από ομαδικές ως ατομικές. Στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης είναι αναγκαίο να πολλαπλασιαστούν οι δίοδοι επικοινωνίας και, εξαιτίας της ευαισθησίας ορισμένων θεμάτων, να ενισχυθούν οι δίοδοι εκείνες που ενθαρρύνουν το διάλογο (συναντήσεις προσωπικού, προσωπική επαφή). Τα μηνύματα θα πρέπει να είναι ομοιόμορφα.

4.1.2.4. Διάρκεια και συχνότητα

Η επικοινωνία είναι μια διαρκής διαδικασία. Πρέπει να λαμβάνει χώρα στον κατάλληλο χρόνο, κατά τη διάρκεια αλλά και κατόπιν της διαδικασίας της αναδιάρθρωσης. Η έγκαιρη επικοινωνία είναι σημαντική προκειμένου να αποφευχθεί η ενίσχυση φημών και η αυξανόμενη αβεβαιότητα. Η επικοινωνία πρέπει να προβλέπεται όταν νέες πληροφορίες είναι διαθέσιμες, αλλά είναι χρήσιμο τα σημαντικά μηνύματα να επαναλαμβάνονται.

4.1.2.5. Δικαιοσύνη

Η επικοινωνία πρέπει να είναι ειλικρινής. Η διατύπωσή της πρέπει να είναι αληθής και να βασίζεται σε γεγονότα. Δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο χειραγώγησης των εργαζομένων ή ομάδων εργαζομένων. Αυτό αποτελεί κρίσιμο παράγοντα προκειμένου οι εργαζόμενοι να εμπιστεύονται τα λεγόμενα της διοίκησης.

4.1.2.6. Διαφάνεια

Η διαφάνεια είναι απαραίτητη ώστε να εξασφαλιστεί η εμπιστοσύνη, αλλά θα πρέπει να χρησιμοποιείται με προσοχή. Η ύπαρξη διαφάνειας δεν σημαίνει ότι όλες οι πληροφορίες θα πρέπει να διακινούνται ανά πάσα στιγμή διότι αυτό μπορεί να αυξήσει τις αβεβαιότητες όπως για παράδειγμα, όταν μια απόφαση δεν είναι πλήρης ή δεν είναι ακόμα οριστική. Επιπρόσθετα, μπορεί να υπονομεύσει τις διαδικασίες διαβούλευσης. Επομένως, οι αλλαγές σε κάθε Οργανισμό θα πρέπει να ανακοινώνονται εφόσον έχουν οριστικοποιηθεί και να βασίζονται σε λύσεις και στη διατιθέμενη υποστήριξη.

4.1.2.7. Ο ρόλος των προϊσταμένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων

Ο ρόλος των προϊσταμένων των διαφόρων τμημάτων στη διαδικασία της επικοινωνίας είναι ζωτικός. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στη στρατηγική επικοινωνίας. Η κεντρική διοίκηση θα πρέπει να ενημερώνει τους προϊσταμένους σχετικά με το σχέδιο που υπάρχει για το μέλλον του Οργανισμού. Για να μπορούν οι προϊστάμενοι να επικοινωνούν σωστά με το προσωπικό, θα πρέπει να γνωρίζουν τις προοπτικές τόσο του προσωπικού όσο και των ιδίων και ποιος θα είναι ο ρόλος του κάθε εργαζόμενου στη νέα αναδιοργανωμένη δομή.

Τα συνδικαλιστικά στελέχη έχουν σημαντικό ρόλο. Θα πρέπει να είναι ενημερωμένα από την κεντρική διοίκηση, ώστε να είναι σε θέση να προτείνουν μέτρα που μπορούν να ληφθούν, να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για το ρόλο τους στη νέα δομή και να λειτουργούν ως ένα ενεργό κανάλι επικοινωνίας.

Επικοινωνία: Δικαιοσύνη και διαφάνεια

Η επικοινωνία θα πρέπει να:

- είναι προετοιμασμένη (να περιγράφεται σε ένα σχέδιο ή στρατηγική επικοινωνίας)
- περιλαμβάνει σημαντικό ρόλο για τα στελέχη στα ενδιάμεσα επίπεδα ιεραρχίας (θα πρέπει να είναι σωστά ενημερωμένα από την κεντρική διοίκηση και να είναι εκπαιδευμένα ώστε να παίξουν το ρόλο τους).

Η επικοινωνία θα πρέπει να είναι:

- διαφανής (προσβάσιμη σε όλους και προσαρμόσιμη)
- δίκαιη (δεν μπορεί να εξυπηρετεί τη χειραγώγηση, θα πρέπει να είναι συνεπής με ενέργειες και αποφάσεις που έχουν ή πρόκειται να ληφθούν)
- ξεκάθαρη (να έχει διαμορφωθεί με τρόπο αντιληπτό από όλους και να αποφεύγονται ασάφειες)
- αμφίδρομη (να δίνεται η δυνατότητα έκφρασης σε όλους, να είναι ανοιχτή σε προτάσεις και κριτική, να υπάρχει ανταπόκριση στις ερωτήσεις και τις ανησυχίες)

4.1.3. Συμμετοχή και κοινωνικός διάλογος: Δικαιοσύνη και ειλικρίνεια

Σε μια αναδιάρθρωση το αίσθημα αδικίας μπορεί να είναι ισχυρό. Επιπλέον, κάποιες αποφάσεις μπορεί να ενισχύσουν αυτή την αίσθηση σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων. Για το λόγο αυτό ο ειλικρινής κοινωνικός διάλογος και μια συμμετοχική προσέγγιση είναι απαραίτητη ώστε όχι μόνο να αποφευχθεί η αίσθηση αδικίας, αλλά να εξασφαλιστεί ότι οι αποφάσεις δεν είναι επιλεκτικές ή τυχαίες. Η δικαιοσύνη θα πρέπει να είναι βασική αρχή που θα καθοδηγεί όλες τις ενέργειες και τις διαδικασίες που θα ληφθούν κατά τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης καθότι αποτελεί τη βάση για τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης.

Θα πρέπει, επίσης, να υπενθυμιστεί ότι ο συμβουλευτικός ρόλος των εκπροσώπων των εργαζομένων και η διαπραγμάτευση μαζί τους, αποτελεί νομική υποχρέωση όταν σχεδιάζονται αλλαγές στον κάθε Οργανισμό. Επιπρόσθετα, οι εκπρόσωποι των σωματείων μπορούν να βοηθήσουν στην εξεύρεση λύσεων που θα αποσοβήσουν πιθανές διαμάχες.

Γενικότερα, η άμεση συμμετοχή επιτρέπει τη διατύπωση όλων των εναλλακτικών και επομένως βελτιώνει την προοπτική δίκαιων αποφάσεων.

4.1.3.1. Κριτήρια αποφάσεων

Σε μια αναδιάρθρωση είναι προφανές ότι θα πρέπει να ληφθούν αποφάσεις. Σε αυτές περιλαμβάνονται αποφάσεις που αφορούν στο μέλλον των εργαζομένων στον ίδιο ή άλλο Οργανισμό.

Προκειμένου οι αποφάσεις να είναι αποδεκτές και να αποφευχθεί το αίσθημα της αδικίας, θα πρέπει αυτές να είναι βασισμένες σε ξεκάθαρα (ευκρινώς ορισμένα), αιτιολογημένα (όχι τυχαία) και αντικειμενικά (όχι προκατειλημμένα) κριτήρια καθώς η αναδιοργάνωση μπορεί να έχει διαφορετικό αντίκτυπο σε διαφορετικούς εργαζόμενους ή ομάδες εργαζομένων.

Πριν τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης, είναι απαραίτητο να εξεταστούν όλες οι εναλλακτικές.

4.1.3.2. Συνεπείς διαδικασίες

Η δικαιοσύνη σε επίπεδο οργανισμού προαπαιτεί συνέπεια στις εφαρμοζόμενες διαδικασίες. Αν δεν είναι όλες οι διαδικασίες ξεκάθαρες και διαφανείς, ο οργανισμός μπορεί να θεωρηθεί ως μη προσηλωμένος στη δικαιοσύνη ή ότι κατευθύνεται από συγκεκριμένα ενδιαφέροντα ή με βάση κάποια κρυφή ατζέντα.

Η επικοινωνία και η συμμετοχή αποτελούν δύο κρίσιμες διαδικασίες και θα πρέπει να καθοδηγούνται από την αρχή της δικαιοσύνης, πράγμα που σημαίνει ότι δεν μπορεί να υπάρχουν αποκλίσεις μεταξύ λόγων και έργων. Το ίδιο ισχύει και για θέματα συμμετοχής: το αποτέλεσμα συμμετοχικών διαδικασιών θα πρέπει να γίνεται σεβαστό και να εφαρμόζεται σε όποιες περιπτώσεις είναι δυνατόν.

4.1.3.3. Συμμετοχή στις αποφάσεις

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην αναδιάρθρωση μπορεί να μειώσει τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Φυσικά η συμμετοχή μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, από τη διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και την αποδοχή του συμβουλευτικού τους ρόλου εντός ενός πλαισίου συντεταγμένου κοινωνικού διαλόγου, μέχρι την άμεση συμμετοχή μέσω της σύστασης δυνατοτήτων έκφρασης ομάδων εργαζομένων ή ακόμα και μεμονωμένων ατόμων.

Η συμμετοχή σε αποφάσεις σημαίνει ότι τα άτομα εμπλέκονται από πολύ πρώιμο στάδιο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Σε διαφορετική περίπτωση, είναι πιθανόν να εκληφθεί ότι το κίνητρο συμμετοχής δεν είναι ειλικρινές ή, με άλλα λόγια, ότι δεν υπάρχει η ειλικρινής επιθυμία της διοίκησης να αποδεχθεί προτάσεις ή παρατηρήσεις που είναι δυνατόν να επηρεάσουν τις αποφάσεις.

4.1.3.4. Κοινωνικός διάλογος

Η διαπραγμάτευση και η διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων είναι υποχρεωτικές διαδικασίες. Η ειλικρίνεια και ο σεβασμός αποτελούν την εγγύηση για τη διατήρηση του καλού κλίματος κατά τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης. Η εμπιστοσύνη και η υποστήριξη των εκπροσώπων των εργαζομένων είναι, επίσης, αναγκαίες διότι παίζουν σημαντικό ρόλο στην επικοινωνία με τη βάση των εργαζομένων.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, είναι σε θέση να μεταφέρουν τις γενικές ανησυχίες των εργαζομένων στην κεντρική διοίκηση. Σε αυτή την περίπτωση είναι αναγκαίο να συμπεριλαμβάνουν και τα θέματα υγείας των εργαζομένων όταν διαβουλεύονται στους θεσμούς κοινωνικής διαβούλευσης και να κάνουν προτάσεις προς την ελαχιστοποίηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή: Δικαιοσύνη και ειλικρίνεια

Ο κοινωνικός διάλογος και οι συμμετοχικές διαδικασίες θα πρέπει να είναι:

- δίκαιες (να βασίζονται σε σωστή και πλήρη πληροφόρηση και σε διαφανή επικοινωνία)
- ειλικρινείς (να υπάρχει η διάθεση αποδοχής ενστάσεων και εναλλακτικών προτάσεων).

Ο κοινωνικός διάλογος και συμμετοχικές διαδικασίες θα πρέπει να:

- περιλαμβάνονται στα πρώιμα στάδια της διαδικασίας αποφάσεων (ώστε να αποφευχθεί το αίσθημα της «κλεισμένης συμφωνίας»)
- είναι μια συνεχής διαδικασία κατά τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης (ώστε να δοθεί συνέπεια στις διαδικασίες).

Οι αποφάσεις που λαμβάνονται θα πρέπει να είναι:

- ξεκάθαρες (σωστά διατυπωμένες και κατανοητές)
- αιτιολογημένες (όχι τυχαίες)
- αντικειμενικές (όχι προκατειλημμένες).

4.1.4. Υποστηρικτικό περιβάλλον

Προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν δευτερογενώς -όπως αναφέρθηκε παραπάνω- οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι σημαντικό να δημιουργηθεί ένα υποστηρικτικό περι-

βάλλον. Η δημιουργία ενός σωστού υποστηρικτικού περιβάλλοντος απαιτεί σε πρώτη φάση την αναγνώριση των προβλημάτων και των αναγκών των εργαζομένων. Αυτοί, οι οποίοι είναι στην πρώτη γραμμή παροχής της υποστήριξης, τα μεσαία στελέχη, χρειάζονται επίσης ειδική υποστήριξη προκειμένου να ανταποκριθούν στο ρόλο τους.

Υποστηρικτικό περιβάλλον είναι αυτό στο οποίο ενυπάρχει το αίσθημα σεβασμού και φροντίδας. Η έμφαση θα πρέπει να δοθεί σε ομαδική υποστήριξη παρά σε ατομική. Στους εργαζόμενους θα πρέπει να παρέχονται τα κατάλληλα εφόδια ώστε να διεκπεραιώνουν τις εργασίες τους εξασφαλίζοντας ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες. Παραδείγματα υποστηρικτικών ενεργειών είναι η εκπαίδευση, η παροχή εργασιακού εξοπλισμού και εργασιακών πρακτικών και διαδικασιών που να επιτρέπουν στους εργαζόμενους την εκτέλεση της νέας τους εργασίας. Εξειδικευμένες ενέργειες θα πρέπει να σχεδιάζονται για συγκεκριμένες ευάλωτες ομάδες. Επίσης, η παροχή χρόνου προσαρμογής στις νέες θέσεις εργασίας είναι σημαντική. Στη συνέχεια, αναπτύσσονται παραδείγματα γενικών υποστηρικτικών ενεργειών, καθώς και ενεργειών που επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες ομάδες.

4.1.4.1. Εκπαίδευση

Μια σημαντική πηγή στρες σε περιπτώσεις αναδιάρθρωσης είναι ο φόβος των εργαζομένων για λάθη κατά την εκτέλεση νέων αντικειμένων. Η ανάγκη για εκπαίδευση στα νέα αντικείμενα θα πρέπει να προβλέπεται. Επιπλέον, θα πρέπει να υπάρχει μια συνεχής διαδικασία ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων των εργαζομένων του δημοσίου τομέα, ώστε να αισθάνονται λιγότερο απειλούμενοι από τις οργανωτικές αλλαγές.

Στη διαδικασία της αναδιάρθρωσης, συγκεκριμένες ανάγκες εκπαίδευσης θα πρέπει να προσδιορίζονται σε σχέση με τη νέα κατανομή εργασιών, τις νέες διαδικασίες, το νέο εξοπλισμό και τις νέες θέσεις εργασίας.

Η εκπαίδευση θα πρέπει να παρέχεται στον κατάλληλο χρόνο και θα πρέπει να συνοδεύεται από καθοδήγηση[3] στην εργασία. Επιπλέον, η εκπαίδευση θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένη στον κάθε εργαζόμενο. Η συνεχής παρακολούθηση της ποιότητας της εκπαίδευσης και η αξιολόγηση στη συνέχεια είναι απαραίτητες. Από τη στιγμή που η εκπαίδευση απαιτεί χρόνο, στους εργαζόμενους θα πρέπει να δίνεται η ευκαιρία και ο χρόνος να προσαρμοστούν. Είναι σημαντικό να αποφευχθεί το φαινόμενο η εκπαίδευση να οδηγεί σε υπερφόρτωση εργασίας και αποδιοργάνωσή της. Ίσως να είναι απαραίτητο η αναδιανομή της εργασίας κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

3 Η καθοδήγηση νοείται σε εξατομικευμένο επίπεδο. Στόχος είναι η ανταπόκριση σε εξειδικευμένες απαιτήσεις της εργασίας και η υποστήριξη σε βάθος χρόνου.

Η εμπειρία έχει δείξει ότι η εκπαίδευση σε μεσαία διοικητικά στελέχη είναι αναγκαία ώστε να γίνει αντιληπτή η επίδραση της αναδιάρθρωσης στην υγεία των εργαζομένων, να προληφθεί η εμφάνιση ασθενειών, καθώς και να βρεθούν οι απαντήσεις στις ανάγκες που προκύπτουν από τη διαχείριση των αλλαγών. Πρέπει να είναι ικανοί να παρακολουθούν και να αξιολογούν τη διαδικασία αναδιάρθρωσης και να δίνουν την απαραίτητη πληροφόρηση στην κεντρική διοίκηση.

Από την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων της μελέτης «Υγεία στον Καλλικράτη» σχετικά με τις ανάγκες εκπαίδευσης των εργαζομένων μετά την αναδιάρθρωση, είναι εμφανής η ανησυχία σχετικά με την ικανότητά τους να ανταποκριθούν στα νέα καθήκοντα. Για το λόγο αυτό υπάρχει μια επικέντρωση στις ανάγκες εκπαίδευσης σχετικά με τα νέα καθήκοντα στον τομέα εργασίας τους σε συνδυασμό με αντικείμενα σχετικά με τη δομή του νέου οργανωτικού πλάνου.

4.1.4.2. Συμβουλευτική

Η αναδιάρθρωση έχει επιπτώσεις σε οργανωτικό επίπεδο και για το λόγο αυτό είναι αναγκαία η ομαδική υποστήριξη των εργαζομένων που επηρεάζονται. Επιπλέον, σε μια δίκαιη αναδιάρθρωση πρέπει πάντα να λαμβάνεται υπόψη η οικογενειακή και κοινωνική κατάσταση των εργαζομένων που μετατίθενται. Σε ορισμένες περιπτώσεις, επιπλέον συμβουλευτικές υπηρεσίες είναι χρήσιμες προκειμένου να παρασχεθεί προσωπική υποστήριξη για την έκφραση των συναισθηματικών και προσωπικών ανησυχιών. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες μπορούν να προσφέρουν καθοδήγηση προς την επίλυση προβλημάτων εντός ή και εκτός της εργασιακής σφαίρας.

Η υποστήριξη μπορεί να έχει διάφορες μορφές αλλά πρέπει πάντοτε να είναι προληπτική και ο στόχος της απολύτως κατανοητός από όλους καθώς συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων νοιώθουν άβολα στο να ζητήσουν βοήθεια.

4.1.4.3. Υποστήριξη σε συγκεκριμένες ομάδες

Είναι χρήσιμο να αποδοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίες αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στη διαχείριση της αναδιοργάνωσης.

Προσωρινό και εργολαβικό προσωπικό είναι οι κατηγορίες που βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο να απολυθούν. Σε μια δομή όπου πολλοί εργαζόμενοι απολαμβάνουν υψηλής εργασιακής ασφάλειας, αυτοί μπορεί να απομακρυνθούν. Είναι ύψιστης σημασίας να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε εργαζόμενους που δεν είναι στο ίδιο εργασιακό καθεστώς με την πλειοψηφία του προσωπικού. Αυτοί απαιτούν τουλάχιστον την ίδια προσοχή και σεβασμό και όχι τον παραγκωνισμό τους.

Χωρίς γενικεύσεις και χωρίς τον στιγματισμό κάποιας συγκεκριμένης ομάδας, είναι αναγκαίο να διαπιστωθεί εάν συγκεκριμένες ομάδες έχουν εντονότερες δυσκολίες στη διαχείριση των οργανωτικών αλλαγών από ότι άλλες και στην αντιμετώπιση συγκεκριμένων αναγκών.

Ειδικά εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας, στους οποίους δεν έχει ζητηθεί να αλλάξουν για μια σειρά ετών, είναι λιγότερο προετοιμασμένοι στην ιδέα της αλλαγής. Λαμβάνοντας υπόψη τις ανησυχίες τους και προσαρμόζοντας την υποστήριξη και την εκπαίδευση στις ανάγκες τους μπορεί να αποφευχθεί η αίσθηση της εγκατάλειψης.

Επίσης, οι εργαζόμενοι με τα λιγότερα προσόντα μπορεί να νοιώσουν περισσότερο απειλούμενοι από μια αναδιάρθρωση. Είναι πιθανόν να υπάρχουν λιγότερες πιθανότητες επανατοποθέτησής τους εντός ή εκτός της δομής. Επιπλέον, η επανατοποθέτηση μπορεί να εκληφθεί και να βιωθεί αρνητικά καθώς μπορεί να οδηγήσει σε διάλυση ομάδων εργαζομένων, κάτι το οποίο μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο σε αυτούς τους εργαζόμενους των οποίων οι εργασιακές πρακτικές και διαδικασίες βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στη συλλογική γνώση. Επίσης, θα πρέπει να λάβουν ειδική εκπαίδευση για να διεκπεραιώσουν διαφορετικές εργασίες.

4.1.4.4. Ο ρόλος των ενδιάμεσων επιπέδων διοίκησης (προϊστάμενοι)

Οι προϊστάμενοι τμημάτων έχουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη του προσωπικού. Είναι οι πρώτοι στους οποίους θα απευθυνθούν οι εργαζόμενοι για να μάθουν τις συνέπειες της αναδιάρθρωσης για την ομάδα και την εργασία τους. Οι εργαζόμενοι θα κάνουν, επίσης, ερωτήσεις σχετικές με τη λειτουργία της Υπηρεσίας μετά την αναδιάρθρωση: το πώς θα αναδιανεμηθούν τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες εντός του αναδιαρθρωμένου οργανισμού και ποια είναι τα μέσα με τα οποία αυτά θα υλοποιηθούν.

Είναι ύψιστης σημασίας οι προϊστάμενοι να έχουν καθαρή εικόνα των ζητημάτων αυτών και να γνωρίζουν πώς να βοηθήσουν τα μέλη της ομάδας τους να προσαρμοστούν, για παράδειγμα στα πιθανά νέα καθήκοντά ή εξοπλισμό εργασίας.

Αν και οι προϊστάμενοι είναι πρόσωπα κλειδιά για την υποστήριξη της ομάδας τους, είναι πιθανό να αποδυναμωθούν κατά τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης διότι είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή της, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να την αντιμετωπίσουν και οι ίδιοι ως εργαζόμενοι. Για να καταστούν ικανοί να διαχειριστούν την κατάσταση, οι ίδιοι οι προϊστάμενοι θα πρέπει να λάβουν υποστήριξη από την κεντρική διοίκηση, ώστε να παίξουν το ρόλο τους στις κατάλληλες συνθήκες.

Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης, οι προϊστάμενοι θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι η καθημερινή εργασία εκτελείται σωστά, να επιλύουν πρακτικά προβλήματα και πιθανόν να αντιμετωπίζουν αναπτυσσόμενες διενέξεις. Αυτό μπορεί να αντιστοιχεί σε ιδιαίτερη αύξηση του εργασιακού φόρτου και μια σημαντική πηγή στρες. Η αναγνώριση αυτών των στοιχείων από την κεντρική διοίκηση είναι ένα σημαντικό στοιχείο. Ως συνέπεια, η κεντρική διοίκηση θα πρέπει να αποδεχθεί ότι προσωρινά η απόδοση των Υπηρεσιών δεν θα είναι η βέλτιστη.

Υποστηρικτικό περιβάλλον

Το περιβάλλον εργασίας θα πρέπει να είναι υποστηρικτικό και να λειτουργεί προληπτικά.

Ένα υποστηρικτικό περιβάλλον θα πρέπει να:

- υποστηρίζει τα ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης (των οποίων ο ρόλος είναι να υποστηρίζουν τις ομάδες τους)
- υποστηρίζει τους εργαζόμενους (ώστε να διαχειρίζονται τις αλλαγές, να προσαρμόζονται σε νέα καθήκοντα, να τους προσφέρει τον απαραίτητο εξοπλισμό και διαδικασίες ώστε να εργάζονται στις κατάλληλες συνθήκες)
- ενθαρρύνει και να παρέχει τα μέσα ώστε να ενεργοποιήσει την υποστήριξη μεταξύ συναδέλφων
- παρέχει συνεχή εκπαίδευση (ώστε να αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι νέες δεξιότητες και να αισθάνονται λιγότερο ευάλωτοι και λιγότερο απειλούμενοι από την αναδιάρθρωση)
- δίνει ιδιαίτερη προσοχή σε ευάλωτες ομάδες (προσωρινοί εργαζόμενοι, εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, εργαζόμενοι με μειωμένα προσόντα).

4.1.5. Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Οι διαδικασίες παρακολούθησης και αξιολόγησης, σπάνια εφαρμόζονται αποτελεσματικά στην πράξη. Είναι αλήθεια ότι είναι ενέργειες χρονοβόρες και μπορεί να θεωρηθούν ένα επιπλέον διαχειριστικό φορτίο. Στην πραγματικότητα, είναι ζωτικής σημασίας και αξίζει να εφαρμόζονται συστηματικά.

Κατά τη διάρκεια και κατόπιν της εφαρμογής της αναδιάρθρωσης, οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να υποφέρουν από στρες και ανησυχία. Οι διαδικασίες αναδιάρθρωσης πε-

ριλαμβάνουν συνεχή παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων ώστε να γίνεται αντιληπτή η επίδραση της αναδιάρθρωσης σε αυτή. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει, για παράδειγμα, ανάλυση των δεδομένων για τις απουσίες ή μελέτες σχετικά με το εργασιακό άγχος.

Επιπρόσθετα, μια συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση των διαδικασιών είναι απαραίτητη, ώστε να αποκτηθεί γνώση από την εμπειρία. Συγκεκριμένες νέες διαδικασίες που εφαρμόζονται κατά τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης (όπως ομάδες εργασίας, συναντήσεις κ.λπ.), οι οποίες αξιολογούνται θετικά από τους εργαζόμενους, μπορούν να αποκτήσουν μόνιμο χαρακτήρα στον αναδιοργανωμένο οργανισμό. Για το λόγο αυτό είναι σημαντικό να προσδιοριστούν συντελεστές αξιολόγησης της επιτυχίας και των μειονεκτημάτων των διαφόρων πρωτοβουλιών.

4.1.5.1. Παρακολούθηση

Η παρακολούθηση είναι σημαντική ώστε να εκτιμηθεί αν οι διεργασίες εξελίσσονται όπως αναμενόταν και αν νέες διαδικασίες πρέπει να υιοθετηθούν ή νέες πρωτοβουλίες να αναληφθούν. Για να καταστεί αυτό δυνατό, είναι απαραίτητο να γίνει εκτίμηση εκ των προτέρων των αναμενόμενων αποτελεσμάτων και να αποφασισθεί με βάση ποιους δείκτες είναι δυνατόν να εκτιμηθεί το επίπεδο επιτυχίας του κάθε βήματος που έχει γίνει κατά τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης.

Η παρακολούθηση μπορεί να αφορά στην αναθεώρηση των οργανωτικών πρακτικών:

- επικοινωνία: διαφάνεια, σαφήνεια, δικαιοσύνη
- συμμετοχή: δικαιοσύνη, ειλικρίνεια
- υποστήριξη και εκπαίδευση: ποιότητα και σχετικότητα της υποστήριξης και της παρεχόμενης εκπαίδευσης

αλλά, επίσης, των αναμενόμενων αποτελεσμάτων αυτών των πρακτικών:

- εμπιστοσύνη στην επιχείρηση
- επίπεδο συνεργασίας
- επίπεδο στρες.

4.1.5.2. Αξιολόγηση

Η εξαγωγή συμπερασμάτων από τις αποτυχίες είναι σημαντική για την απόκτηση γνώσης και την εκμάθηση πρακτικών στον οργανισμό. Η ανασκόπηση της όλης διαδικασίας επιτρέπει τη βελτίωση της εμπειρίας του οργανισμού στην υιοθέτηση αλλαγών. Είναι, επίσης, σημαντικό ότι η αξιολόγηση δεν κοιτά απλώς πίσω, αλλά και μπροστά και προσ-

διορίζει τις ανάγκες για επικοινωνία, συμμετοχή και υποστήριξη στον αναδομούμενο οργανισμό.

Πιο συγκεκριμένα, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι στη νέα δομή οι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν αυξημένο φόρτο εργασίας και ένα πιο ευμετάβλητο και απαιτητικό περιβάλλον εργασίας. Αυτά τα στοιχεία πρέπει να εκτιμηθούν και να προσδιοριστούν.

Για το λόγο αυτό, μια συστηματική διαχείριση των θεμάτων υγείας και ασφάλειας μπορεί να εγγυηθεί την αποτελεσματική πρόληψη σε θέματα υγείας και ασφάλειας πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τη διαδικασία της αναδιάρθρωσης. Αυτό αποτελεί το αντικείμενο του επόμενου κεφαλαίου 4.2.

Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

Η παρακολούθηση και αξιολόγηση θα πρέπει να αποτελεί ενσωματωμένο τμήμα της διαδικασίας.

Η παρακολούθηση θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- τις πρακτικές του οργανισμού (επικοινωνία, συμμετοχή, υποστήριξη)
- την αποτελεσματικότητα αυτών των πρακτικών στην ελαχιστοποίηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Η αξιολόγηση είναι αναγκαία ώστε ο οργανισμός να αποκτήσει γνώση μέσα από την εμπειρία και να βελτιώσει τις πρακτικές του στο μέλλον.

4.1.6. Εξωτερική επικοινωνία

Δεν είναι μόνο η ειλικρινής εσωτερική επικοινωνία αυτή που μειώνει τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Η επικοινωνία με τους χρήστες των Δημοσίων Υπηρεσιών παίζει, επίσης, σημαντικό ρόλο.

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες θα πρέπει να ενημερώνουν τους χρήστες σχετικά με το τι συμβαίνει και ποιες θα είναι οι επιπτώσεις της αναδιάρθρωσης /αναδιοργάνωσης σε σχέση με την πρόσβαση στις υπηρεσίες και τις νέες διαδικασίες.

Η παροχή καθαρών, ικανοποιητικών και έγκαιρων πληροφοριών επιτρέπει την αποφυγή παρανοήσεων και την ύπαρξη δυσαρεστημένων πελατών, καθώς και πιθανή επιθετική συμπεριφορά προς τους δημοσίους λειτουργούς.

Θα ήταν ίσως χρήσιμο να πληροφορηθούν οι χρήστες των Υπηρεσιών ότι κατά τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης και για κάποιες βδομάδες μετά, η διάρκεια αναμονής για την εξυπηρέτησή τους θα είναι μεγαλύτερη από τη συνήθη.

Είναι σημαντικό να ενημερωθούν οι εργαζόμενοι σχετικά με την επικοινωνία με τους πελάτες όσον αφορά στην επίδραση των αλλαγών στην οργάνωση των Δημοσίων Υπηρεσιών.

4.1.7. Συμπεράσματα

Η διαχείριση της διαδικασίας αναδιάρθρωσης με υπεύθυνο τρόπο είναι χρονοβόρα. Σημαίνει ότι η αναδιάρθρωση πρέπει να είναι αναμενόμενη και όλες οι ενέργειες σωστά σχεδιασμένες. Για να ολοκληρωθεί η διαδικασία πρέπει να παρέχεται η κατάλληλη περίοδος: όχι πολύ σύντομη ώστε να επιτρέπει την εφαρμογή των αναφερθέντων αρχών και διαδικασιών, αλλά ούτε και πολύ μεγάλη διότι σε αυτή την περίπτωση ο οργανισμός μπορεί να αντιμετωπίσει αδράνεια και την μη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία της αλλαγής.

Οι προτάσεις που παρουσιάζονται σε αυτό το κεφάλαιο δείχνουν, επίσης, ότι η διαδικασία της αναδιάρθρωσης απαιτεί εξειδικευμένη γνώση, καθώς και τους απαραίτητους οικονομικούς πόρους και τα τεχνικά μέσα.

4.2. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΤΟΥ «ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗ»

4.2.1. Εισαγωγή

Στην ενότητα αυτή γίνεται αναφορά στους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (ΥΑΕ) στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και σε κατευθύνσεις πρόληψης των κινδύνων αυτών.

Αρχικά, γίνεται μια συνοπτική αναφορά στον επαγγελματικό κίνδυνο γενικά και στη συνέχεια κωδικοποιούνται οι δυνητικοί κίνδυνοι για την ΥΑΕ που σχετίζονται με την αναδιάρθρωση «Καλλικράτης». Η κωδικοποίηση των κινδύνων αυτών προέκυψε με βάση τη διεθνή εμπειρία και τη σχετική βιβλιογραφία σχετικά με την αναδιάρθρωση σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, καθώς και από τα αποτελέσματα της μελέτης που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα (βλ. κεφάλαια 2, 3). Ακολουθούν βασικές κατευθύνσεις πρόληψης των κινδύνων αυτών με ιδιαίτερη έμφαση στην εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου και στους ρόλους των εμπλεκόμενων μερών.

4.2.2. Η έννοια του επαγγελματικού κινδύνου

Ο «επαγγελματικός κίνδυνος» ή γενικότερα ο «κίνδυνος για την ΥΑΕ» προέρχεται από την έκθεση των εργαζομένων στους βλαπτικούς παράγοντες ή τις επικίνδυνες καταστάσεις του εργασιακού περιβάλλοντος. Ως «πηγή κινδύνου» χαρακτηρίζεται η εγγενής ιδιότητα ή ικανότητα κάποιου στοιχείου να προκαλέσει βλάβη.

Ο «επαγγελματικός κίνδυνος» σχετίζεται με την πιθανότητα ή τη συχνότητα έκθεσης των εργαζομένων σε κάποια πηγή κινδύνου στον εργασιακό χώρο (π.χ. ακατάλληλο εξοπλισμό για εργασία σε οθόνες οπτικής απεικόνισης, βιολογικούς παράγοντες, θόρυβο, μονότονη ή επαναληπτική εργασία, ολισθηρά δάπεδα κ.λπ.), καθώς επίσης με τη σοβαρότητα των συνεπειών, δηλαδή τη βιολογική βλάβη που προκλήθηκε από την έκθεση αυτή. Η συνθετική προσέγγιση της πιθανότητας έκθεσης και της σοβαρότητας των συνεπειών, εκφράζεται από την έννοια της «επικινδυνότητας» που προσδιορίζει το βαθμό του επαγγελματικού κινδύνου.

Οι κίνδυνοι που πηγάζουν από κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, αν και συνήθως δρουν σε συνέργεια, για λόγους τακτοποίησης και καταγραφής, ταξινομούνται σε τρεις μεγάλες ομάδες:

- **1η ομάδα: Κίνδυνοι για την ασφάλεια ή κίνδυνοι εργατικού ατυχήματος** που περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί τραυματισμός ή βιολογική βλάβη στους εργαζόμενους, ως συνέπεια της έκθεσης στην πηγή κινδύνου. Η φύση της πηγής κινδύνου καθορίζει την αιτία και το είδος του τραυματισμού ή της βιολογικής βλάβης, που μπορεί να είναι μηχανική, ηλεκτρική, χημική, θερμική κ.λπ. Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται (ενδεικτικά):
  - ✓ *στις κτηριακές δομές και τη διαμόρφωση των χώρων εργασίας εξαιτίας:* μη τήρησης των πολεοδομικών και υγειονομικών κανονισμών, ανεπάρκειας εξόδων κινδύνου, στατικής ανεπάρκειας εγκαταστάσεων, ολισθηρών δαπέδων, επικίνδυνων επιφανειών (π.χ. αιχμηρές άκρες), περιορισμένου χώρου, ελλιπούς συντήρησης κατασκευών, απουσίας προστατευτικών έναντι πτώσης (εργασία σε ύψος, επικίνδυνα ανοίγματα κ.λπ.) και μέτρων προστασίας από πτώσεις υλικών, ακατάλληλου φωτισμού κ.ά.
  - ✓ *στον εξοπλισμό εργασίας εξαιτίας:* απουσίας ή κακής λειτουργίας διατάξεων ασφαλείας (προστατευτικά στις επικίνδυνες ζώνες των μηχανημάτων, διατάξεις επείγουσας διακοπής κ.λπ.), ελλιπούς συντήρησης, χρήσης από μη εκπαιδευμένο προσωπικό, μη τήρησης διαδικασιών ασφαλούς εργασίας, απουσίας προστατευτικών έναντι πτώσης, κίνησης οχημάτων στο χώρο εργασίας χωρίς τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας κ.ά.
  - ✓ *στο ηλεκτρικό ρεύμα εξαιτίας:* μη τήρησης κανονισμού ηλεκτρικών εγκαταστάσεων, απουσίας προστατευτικών διατάξεων σε εγκαταστάσεις και εργαλεία, ελλιπούς συντήρησης, μη τήρησης διαδικασιών ασφαλούς εργασίας κ.ά.
  - ✓ *σε χρήση εύφλεκτων ή/και εκρηκτικών ουσιών και απουσία μέτρων πυροπροστασίας εξαιτίας:* μη τήρησης προδιαγραφών ασφαλούς χρήσης και αποθήκευσης

των ουσιών, έλλειψης μέτρων ελέγχου πηγών θερμότητας - ανάφλεξης, ελλιπούς εξαερισμού, ανεπαρκούς εξοπλισμού πυρανίχνευσης-συναγερμού-κατάσβεσης, απουσίας διατάξεων ασφαλείας του εξοπλισμού υπό πίεση κ.ά.

- ✓ *σε επαφή με θερμές ή ψυχρές επιφάνειες*
- ✓ *σε χρήση ή/και ύπαρξη άλλων επικίνδυνων ουσιών όπως τοξικές, διαβρωτικές κ.λπ., εξαιτίας:* ελλιπούς πληροφόρησης για την επικινδυνότητα των ουσιών (π.χ. απουσία δελτίων δεδομένων ασφάλειας προϊόντων), μη τήρησης προδιαγραφών ασφαλούς χρήσης και αποθήκευσης των ουσιών κ.ά.
- ✓ *σε απουσία ή ελλιπή εφαρμογή ειδικών διαδικασιών ασφάλειας:* π.χ. για εργασία σε κλειστούς-περιορισμένους χώρους, για θερμές εργασίες, για αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων, για συντήρηση κ.ά.
- ✓ *σε φυσικούς παράγοντες, όπως:* ελλιπή μέτρα ασφαλείας για εργασία σε επικίνδυνες καιρικές συνθήκες, απόσπαση προσοχής εργαζομένου λόγω υψηλού θορύβου κ.ά.

- **2η ομάδα: Κίνδυνοι για την υγεία** που περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί αλλοίωση στη βιολογική ισορροπία των εργαζομένων (ασθένεια), συνέπεια της επαγγελματικής έκθεσης σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται σε:
  - ✓ *χημικούς παράγοντες* όπως χημικές ουσίες, σκόνες, ίνες (π.χ. υπέρβαση Οριακών Τιμών Έκθεσης)
  - ✓ *φυσικούς παράγοντες* όπως θόρυβος, ακτινοβολίες, θερμικό περιβάλλον, δονήσεις κ.λπ. (π.χ. υπέρβαση Οριακών Τιμών Έκθεσης)
  - ✓ *βιολογικούς παράγοντες* (π.χ. παρουσία βιολογικών ρύπων, κίνδυνος ηπατίτιδας).
- **3η ομάδα: Κίνδυνοι εργονομικοί ή εγκάρσιοι** (για την υγεία και την ασφάλεια), οι οποίοι χαρακτηρίζονται από την αλληλεπίδραση της σχέσης εργαζομένου και οργάνωσης εργασίας στην οποία είναι ενταγμένος. Οι αιτίες αυτών των κινδύνων εντοπίζονται στην ίδια τη δομή της επαγγελματικής δραστηριότητας που οδηγεί στην αναγκαστική προσαρμογή του ανθρώπου στις απαιτήσεις της εργασίας.

  Ο σχεδιασμός των επεμβάσεων για την πρόληψη ή/και την προστασία των εργαζομένων από αυτούς τους κινδύνους πρέπει να στοχεύει σε μία δυναμική ισορροπία μεταξύ ανθρώπου και εργασιακού περιβάλλοντος, με βασική συντεταγμένη την προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, προσαρμογή που προϋποθέτει τη γνώση των φυσιολογικών αλλά και παθολογικών μηχανισμών του ανθρώπινου οργανισμού. Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται:

- ✓ *σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες* (π.χ. επαγγελματική ανασφάλεια, ηθική παρενόχληση, φόρτος και ρυθμός εργασίας κ.λπ.)
- ✓ *σε εργονομικούς φυσικούς και νοητικούς παράγοντες* (π.χ. μη εργονομικός σχεδιασμός της θέσης εργασίας σε γραφεία, χειρωνακτική διακίνηση βαριών φορτίων κ.λπ.)
- ✓ *σε αντίξοες συνθήκες εργασίας* (π.χ. εργασίες με ακατάλληλο εξοπλισμό, εργασίες σε αντίξοες κλιματολογικές συνθήκες όπως είναι οι εργασίες των εξωτερικών συνεργείων κ.λπ.).

4.2.3. Δυνητικοί κίνδυνοι για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση

4.2.3.1. Γενικά

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενα κεφάλαια, η αναδιάρθρωση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση μπορεί να συνεπάγεται χωροταξικές ή/και οργανωτικές αλλαγές (π.χ. αλλαγή καθηκόντων, μείωση προσωπικού, αλλαγή ωαρίων εργασίας, αλλαγή σχέσης εργασίας). Οι αλλαγές αυτές μπορεί να επιδράσουν άμεσα ή έμμεσα στις συνθήκες ΥΑΕ. Αναφέρουμε ενδεικτικά την πιθανότητα έκθεσης ενός εργαζομένου σε νέους επαγγελματικούς κινδύνους λόγω αλλαγής του αντικειμένου της εργασίας του ή/και του χώρου εργασίας, την αύξηση του φόρτου εργασίας των εργαζομένων που συνεπάγεται πιθανούς κινδύνους για την υγεία και ασφάλειά τους και την επίδραση αυτών των αλλαγών και σε άλλους εργαζόμενους.

Σημαντική πλευρά των κινδύνων αυτών είναι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες που αναφέρθηκαν παραπάνω, οι οποίοι επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, καθώς και την κοινωνική τους ζωή.

Στη συνέχεια γίνεται μια συνοπτική αναφορά στους κινδύνους αυτούς και στις αναγκαίες κατευθύνσεις πρόληψης. Οι ενότητες που ακολουθούν κωδικοποιούνται ανάλογα με τις αλλαγές που σχετίζονται με την αναδιάρθρωση.

4.2.3.2. Οργανωτικές αλλαγές

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι αλλαγές που οφείλονται στην αναδιάρθρωση ενός οργανισμού μπορεί να οδηγήσουν:

- σε τροποποίηση οργανωτικών παραμέτρων που επιδρούν στην ανάπτυξη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων με συνέπεια την αύξηση του στρες, χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία ή/και συναισθηματική εξουθένωση (λόγω αλλαγής αντικειμένου, ανεπάρκειας εκπαίδευσης, αλλαγή χώρου εργασίας, μείωση προσωπικού κ.ά.)

- αλλαγή ωραρίων εργασίας
- σε ανασφάλεια για πιθανή απώλεια της θέσης εργασίας ή «βλαπτική μεταβολή».

Από διεθνείς μελέτες (βλ. κεφάλαιο 2) έχει αποδειχθεί ότι οι παράγοντες αυτοί επιδρούν αρνητικά στην υγεία του εργαζομένου και μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα την πρόκληση μιας σειράς προβλημάτων όπως καρδιοαγγειακά, προβλήματα στο γαστρεντερικό σύστημα, κατάθλιψη κ.ά. Επίσης, μπορεί να έχουν αρνητική επίδραση στην κοινωνική ζωή του εργαζόμενου. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι παράγοντες αυτοί αλληλεπιδρούν.

Μπορεί, επίσης, να οδηγήσουν και σε αύξηση της πιθανότητας πρόκλησης εργατικών ατυχημάτων. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο στρες, στην εντατικοποίηση στην εργασία και σε ανεπαρκή μέτρα πρόληψης, δεδομένου ότι θα πρέπει η εργασία να πραγματοποιείται με λιγότερο προσωπικό. Αυξημένος είναι ο κίνδυνος όσον αφορά σε τομείς όπως η καθαριότητα και διάφορες τεχνικές εργασίες, που κατά κανόνα εκτελούνται εκτός των κτηριακών εγκαταστάσεων. Η ελλιπής συντήρηση μηχανημάτων, εξοπλισμού και εγκαταστάσεων που μπορεί να προκύψει ως συνέπεια της μείωσης των διαθέσιμων πόρων, μπορεί επίσης να αποτελέσει αιτία πρόκλησης εργατικών ατυχημάτων, ακόμη και θανατηφόρων (π.χ. βραχυκύκλωμα σε ηλεκτρικές εγκαταστάσεις και πρόκληση πυρκαγιάς, αδυναμία αποτροπής ατυχήματος κατά τη διάρκεια εργασίας με μηχανήματα στον τομέα της καθαριότητας). Είναι σημαντικό να επισημανθεί, επίσης, το γεγονός ότι η έλλειψη συντήρησης και ασφάλειας μπορεί να αποτελέσει αιτία ατυχήματος σε χώρους συνάθροισης κοινού που σχετίζονται με τις Υπηρεσίες στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Η αλλαγή ωραρίων εργασίας και η πιθανή αλλαγή αντικειμένου, ιδιαίτερα όταν δεν συνοδεύεται από επαρκή εκπαίδευση, μπορεί να έχει αρνητική επίδραση στο αποτέλεσμα της έκθεσης των εργαζομένων σε βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος (χημικούς, φυσικούς ή βιολογικούς). Η αλλαγή αυτή μπορεί να οφείλεται, για παράδειγμα, σε αύξηση της διάρκειας της έκθεσης λόγω αύξησης του ωραρίου εργασίας σε μια συγκεκριμένη θέση ή σε έκθεση σε νέους βλαπτικούς παράγοντες λόγω αλλαγής αντικειμένου εργασίας (όπως διαπιστώθηκε στο κεφάλαιο 3). Μπορεί, επίσης, να οδηγήσει σε πιθανότητα αύξησης του κινδύνου εργατικού ατυχήματος (π.χ. λόγω τοποθέτησης του εργαζόμενου σε θέση εργασίας στην οποία δεν επιτρέπεται με βάση την κατάσταση της υγείας του, λόγω ανεπαρκούς εκπαίδευσης κ.λπ.).

4.2.3.3. Χωροταξικές αλλαγές

Οι αλλαγές στο πλαίσιο του προγράμματος «Καλλικράτης» σε μεγάλο αριθμό περιπτώσεων συνεπάγονται χωροταξική αλλαγή του χώρου εργασίας. Αυτό με τη σειρά του

μπορεί να οδηγήσει σε μεταφορά του εργαζόμενου σε ένα κτήριο χαμηλότερων προδιαγραφών ως προς τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας ή αντίθετα σε υψηλότερων.

Πλευρές που αφορούν στις κτηριακές προδιαγραφές είναι ενδεικτικά:

- στατική επάρκεια κτηρίου
- επάρκεια χώρου κίνησης του εργαζόμενου στη θέση εργασίας του (εμβαδό, όγκος)
- ποιότητα αέρα στο χώρο εργασίας και πιθανή έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες
- καταλληλότητα θερμοκρασίας χώρων εργασίας (ανάλογα με το είδος εργασίας που εκτελείται)
- προστασία από ολισθήσεις, πτώσεις στο ίδιο επίπεδο, πτώσεις από ύψος
- πυροπροστασία (πρόληψη κινδύνων πυρκαγιάς – έκρηξης, μέσα πυρανίχνευσης, συναγερμού, πυρόσβεσης, χωρισμός κτηρίου σε πυροδιαμερίσματα κ.λπ.)
- δυνατότητα ασφαλούς διαφυγής σε περίπτωση έκτακτης κατάστασης όπως σε περίπτωση σεισμού, πυρκαγιάς κ.ά. (αριθμός, διαστάσεις και πυραντοχή οδεύσεων διαφυγής και εξόδων κινδύνου κ.λπ.)
- εργονομικός σχεδιασμός θέσεων εργασίας (π.χ. εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης)
- επάρκεια και καταλληλότητα φωτισμού χώρων εργασίας, δυνατότητα οπτικής επαφής με το εξωτερικό περιβάλλον κ.λπ.

Σημαντική είναι, επίσης, η πιθανή έκθεση σε επίπεδα θορύβου που θεωρούνται ότι δημιουργούν ενόχληση στους εργαζόμενους, σύμφωνα με διεθνείς προδιαγραφές. Η αλλαγή χώρου εργασίας πιθανά να συνεπάγεται και αύξηση (ή και μείωση) της απόστασης από και προς το χώρο εργασίας, όπως επίσης επιδείνωση των όρων μετακίνησης (διαθέσιμα μέσα συγκοινωνίας κ.λπ.). Ο παράγοντας αυτός μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της επικινδυνότητας για οδικά ατυχήματα (θεωρούνται εργατικά ατυχήματα σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία), όπως επίσης με επιδείνωση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου, που με τη σειρά τους επιδρούν στην ΥΑΕ.

Πέρα από τις ίδιες τις εγκαταστάσεις, οι αλλαγές στον αριθμό και την επάρκεια εκπαίδευσης του προσωπικού μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας, ακόμη και στις περιπτώσεις στις οποίες η μεταφορά γίνεται σε κτήρια «υψηλότερων προδιαγραφών» με βάση τα αναφερθέντα προηγουμένως. Για παράδειγμα, η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων σε ένα χώρο (π.χ. μετά τη συνένωση Δήμων) αυξάνει το θόρυβο υποβάθρου και κατά συνέπεια τη δυνατότητα αυτοσυγκέντρωσης για πνευματική

εργασία. Από τη νομοθεσία για τις οθόνες οπτικής απεικόνισης, ο θόρυβος υποβάθρου δεν πρέπει να υπερβαίνει τα 50 dB(A). Επίσης, η τοποθέτηση πολλών οθονών καθοδικού σωλήνα σε χωροταξικό σύστημα ανοικτού τύπου (open space) μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τη μη τήρηση των απαιτούμενων αποστάσεων των εργαζομένων από τις οθόνες.

Οι όποιες αλλαγές θα πρέπει, επίσης, να λαμβάνουν υπόψη την επίδραση στην ετοιμότητα αντιμετώπισης έκτατων καταστάσεων κινδύνου (π.χ. ομάδες πυρασφάλειας) και εκκένωσης των χώρων εργασίας.

Τέλος, η μετακίνηση εργαζομένων σε νέους χώρους που πιθανά συνεπάγεται και αλλαγή συναδέλφων που εργάζονται στο ίδιο τμήμα, μπορεί να οδηγήσει και σε αύξηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (π.χ. ηθική παρενόχληση, κακή σχέση με συναδέλφους, αποδυνάμωση ομάδων).

4.2.4. Κατευθύνσεις πρόληψης των κινδύνων για την ΥΑΕ

4.2.4.1. Εισαγωγή

Η ένταξη των θεμάτων ΥΑΕ πρέπει να αποτελεί βασικό κριτήριο σε όλες τις φάσεις οργάνωσης των Υπηρεσιών και των δραστηριοτήτων κάθε Οργανισμού με σκοπό την πρόληψη των σχετικών κινδύνων.

Βασική προϋπόθεση για την πρόληψη των κινδύνων ΥΑΕ είναι η εκτίμηση αυτών. Στην ενότητα που ακολουθεί γίνεται μια συνοπτική αναφορά στη μεθοδολογία εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου γενικά για κάθε εργασιακό χώρο.

Βασική αρχή μιας ολοκληρωμένης εκτίμησης είναι ότι αποτελεί δυναμική διαδικασία. Κάθε αλλαγή, είτε αφορά στο προσωπικό είτε σε δραστηριότητες, εξοπλισμό, διαδικασίες, εγκαταστάσεις, κτήρια κ.λπ., πρέπει να αποτελεί αφορμή για επανεκτίμηση των κινδύνων για την ΥΑΕ και την αξιολόγηση των υπαρχόντων μέτρων πρόληψης σε σύγκριση με τα αναγκαία μέτρα. Η βασική αυτή αρχή θα έπρεπε να διέπει και την εν λόγω αναδιάρθρωση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, λαμβάνοντας ιδιαίτερα υπόψη τους παράγοντες που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα. Θα πρέπει, βεβαίως, να επισημανθεί ότι δεν γίνεται αναφορά σε μια τυπική ύπαρξη γραπτής εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου και ανανέωσή της όταν σχεδιάζεται μια αλλαγή σε κάποιον οργανισμό και εργασιακό χώρο γενικά. Γίνεται αναφορά στην ανάγκη να ληφθεί υπόψη το κριτήριο της πρόληψης των κινδύνων ΥΑΕ πριν από κάθε σχεδιασμό για κάθε είδους αλλαγή.

Για να είναι αποτελεσματική μια τέτοια διαδικασία, με σκοπό την προστασία των εργαζομένων από τον επαγγελματικό κίνδυνο, πρέπει να στοχεύει στην εγγενή ασφάλεια,

δηλαδή στην πρόληψη των κινδύνων στην πηγή τους κατά το δυνατό και όχι απλά στη διαχείρισή τους. Σε αυτό το πλαίσιο, έχει ιδιαίτερη σημασία η προσέγγιση να γίνεται με κριτήριο τη θεώρηση της υγείας ως «κατάστασης πλήρους σωματικής, πνευματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας» και όχι μόνο ως απουσίας ασθένειας ή αναπηρίας. Η προσέγγιση της υγείας του εργαζόμενου από αυτή την οπτική αντικατοπτρίζεται και στο σχετικό ορισμό του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση σκοπός πρέπει να είναι η προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο και όχι το αντίστροφο.

4.2.4.2. Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου

4.2.4.2.1. Γενικά

Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου είναι μια σύνθετη, διαχρονική και δυναμική διαδικασία αξιολόγησης των κινδύνων του εργασιακού περιβάλλοντος, με σκοπό την προστασία της ΥΑΕ. Δεν πρέπει κυριαρχεί η άποψη ότι η εκτίμηση αυτή λειτουργεί μόνο ως μέσο αποθήκευσης τεχνικών πληροφοριών και ότι ως αποτέλεσμα έχει μόνο την εύρεση δεικτών επικινδυνότητας. Τα πληροφοριακά στοιχεία που προέρχονται από την ανάλυση του εργασιακού περιβάλλοντος και των επιπτώσεών του στην ΥΑΕ, κατάλληλα επεξεργασμένα, συντελούν στη συγκρότηση των παρεμβάσεων πρόληψης που οδηγούν στην προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος στις ανθρώπινες ικανότητες και δυνατότητες. Αυτές οι παρεμβάσεις πρέπει να είναι ικανές να ανατρέψουν την υπάρχουσα κατάσταση, στοχεύοντας στην απομάκρυνση των ενδογενών κινδύνων κάθε δραστηριότητας (στόχος εγγενούς ασφάλειας), δηλαδή να μην περιορίζονται μόνο στη διαχείριση του κινδύνου.

Ο δυναμικός χαρακτήρας των διαδικασιών εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου εκφράζεται μέσω της αξιολόγησης των επεμβάσεων για την προστασία και πρόληψη της ΥΑΕ, καθώς και τη διαχρονική παρακολούθηση των βλαπτικών παραγόντων σε σχέση με την προσαρμογή της τεχνολογίας στις νέες παραγωγικές απαιτήσεις.

Η Γραπτή Εκτίμηση του Επαγγελματικού Κινδύνου, αναφέρεται στις διατάξεις του Ν.3850/2010 (κωδικοποίηση της νομοθεσίας ΥΑΕ που περιλαμβάνει και τα ΠΔ 17/1996, ΠΔ 159/1999) και αποτελεί εργοδοτική υποχρέωση. Συντάσσεται από τον Τεχνικό Ασφάλειας (ΤΑ) και τον Ιατρό Εργασίας (ΙΕ). Επίσης, αποτελεί βασικό μέσο αυτοέλεγχου κάθε επιχείρησης και οργανισμού, εφόσον εξασφαλίζεται η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων τόσο στις φάσεις του ποιοτικού και ποσοτικού προσδιορισμού των κινδύνων του εργασιακού περιβάλλοντος, όσο και σε αυτές της πρόληψης και προαγωγής της ΥΑΕ. Η παρέμβαση των εργαζομένων στη συγκεκριμένη θεματολογία δεν πρέπει να

εξαντλείται στην απαίτηση για τυπική ύπαρξη γραπτής εκτίμησης, αλλά στους όρους διαμόρφωσης του περιεχομένου της.

Για να είναι πλήρης και αποτελεσματική η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου πρέπει να είναι μια συλλογική διαδικασία με συγκεκριμένη ακολουθία βασικών ενεργειών. Οι βασικές ενέργειες περιλαμβάνουν:

- εντοπισμό των πηγών κινδύνου για την ΥΑΕ
- εξακρίβωση των δυνητικών κινδύνων για την ΥΑΕ, προερχομένων από τις επαγγελματικές δραστηριότητες
- εκτίμηση του μεγέθους του κινδύνου και των επιπτώσεών του στην ΥΑΕ
- προγραμματισμό και διαχείριση των διαδικασιών πρόληψης.

Αυτό το σχέδιο εκτίμησης οδηγεί στις εξής πιθανές υποθέσεις «κινδύνου» για κάθε εργασιακό χώρο ή θέση εργασίας:

- απουσία κινδύνων έκθεσης στον εργασιακό χώρο
- παρουσία κινδύνων «ελεγχόμενης» έκθεσης αναφορικά με τα επίπεδα που ορίζει κάθε φορά η εθνική νομοθεσία ή/και η διεθνής πρακτική
- παρουσία κινδύνων «μη ελεγχόμενης» έκθεσης.

Στην πρώτη περίπτωση δεν αναδεικνύονται κίνδυνοι, οι οποίοι συνδέονται άμεσα με την παραγωγική διαδικασία. Στη δεύτερη, οι κίνδυνοι που προκύπτουν από αυτή μπορούν να τεθούν υπό «έλεγχο» με την εφαρμογή των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας και σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία και πρακτική σχετικά με την προστασία και πρόληψη της ΥΑΕ. Στην τρίτη περίπτωση, πρέπει να εφαρμοστούν άμεσα οι επεμβάσεις πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου όπως αυτές καθορίζονται στη σχετική νομοθεσία για την ΥΑΕ.

4.2.4.2.2. Διαδικαστικές φάσεις εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου

Η διαδικασία εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου ακολουθεί βασικές ενέργειες που οδηγούν στον εντοπισμό των πηγών κινδύνου, την εξακρίβωση και τον ποσοτικό και ποιοτικό προσδιορισμό των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος.

1. Εντοπισμός των πηγών κινδύνου (πρώτη φάση)

Αυτή η φάση περιλαμβάνει μια επιμελημένη και πλήρη καταγραφή των εργασιακών δραστηριοτήτων των υπό εξέταση χώρων ή θέσεων εργασίας.

Η καταγραφή αφορά:

- στην καταγραφή των επαγγελματικών δραστηριοτήτων, περιγραφή της παραγωγικής τεχνολογίας, των μηχανών, των εγκαταστάσεων, των χρησιμοποιούμενων υλών και ουσιών, των διαδικασιών συντήρησης του εξοπλισμού και των εγκαταστάσεων, την επεξεργασία και διάθεση των αποβλήτων, καθώς και την εσωτερική και εξωτερική διακίνηση των φορτίων και των προϊόντων
- τον προορισμό χρήσης των χώρων εργασίας (π.χ. γραφεία, αποθήκες κ.λπ.)
- τα κτηριακά χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου (αντισεισμική προστασία, επιφάνεια, χωρητικότητα, ανοίγματα κ.λπ.)
- τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων στα υπό εξέταση τμήματα (αριθμός εργαζομένων, φύλο, βάρδιες εργασίας, εργασιακή ηλικία, εκπαίδευση κ.λπ.)
- τις πληροφορίες που προέρχονται από την ιατρική παρακολούθηση, εάν και εφόσον παρέχεται, καθώς και αυτές που σχετίζονται με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες.

Αυτή η καταγραφή επιτρέπει τον εντοπισμό των πηγών κινδύνου για την ΥΑΕ. Για να επιτευχθεί μια ουσιαστική και όχι τυπική καταγραφή των δραστηριοτήτων είναι απαραίτητη η άντληση πληροφοριών από τους εργαζόμενους σχετικά με τις πραγματικές συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο.

2. Εξακρίβωση των κινδύνων έκθεσης (δεύτερη φάση)

Η εξακρίβωση των κινδύνων έκθεσης αποτελεί εκείνη τη διαδικασία, η οποία μας επιτρέπει να προσδιορίσουμε ποιοτικά τους βλαπτικούς παράγοντες στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι. Περιλαμβάνει:

- τον τρόπο λειτουργίας (π.χ. χειροκίνητη, αυτοματοποιημένη, μηχανική, μικτή κ.λπ.), καθώς και τη μορφή της εργασιακής δραστηριότητας
- την οργάνωση των δραστηριοτήτων στο υπό εξέταση εργασιακό περιβάλλον (π.χ. χρόνος παραμονής στον εργασιακό χώρο, ταυτόχρονη ύπαρξη άλλων δραστηριοτήτων, μέθοδοι εργασίας κ.λπ.)
- τη λήψη ή μη μέτρων προστασίας και πρόληψης για την ΥΑΕ (ύπαρξη τεχνικών και οργανωτικών μέτρων πρόληψης, βαθμός τήρησης των διαδικασιών ασφαλούς εργασίας κ.λπ.)
- την άποψη των εργαζομένων για τις συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο στον οποίο εργάζονται, καθώς και τις αναφορές τους για τις επιπτώσεις των βλαπτικών παραγόντων στην κατάσταση της υγείας τους (μέσω της «εργατικής υποκειμενικότητας»).

Στην υλοποίηση της συγκεκριμένης κατεύθυνσης ο ρόλος της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΥΑΕ) είναι αναντικατάστατος και μπορεί να εξελιχθεί σε πόλο συγκέντρωσης της εμπειρίας των εργαζομένων. Στη φάση αυτή μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορα μεθοδολογικά εργαλεία όπως λίστες ελέγχου, ερωτηματολόγια για τους εργαζόμενους κ.ά.

3. Εκτίμηση των κινδύνων έκθεσης (τρίτη φάση)

Η εκτίμηση των κινδύνων έκθεσης που καταγράφηκαν και εξακριβώθηκαν στις δύο προηγούμενες φάσεις ανάλυσης του εργασιακού περιβάλλοντος (φάση 1η και φάση 2η) υλοποιείται δια μέσου:

- του ελέγχου της εφαρμογής των τεχνικών και οργανωτικών κανόνων ασφάλειας και υγείας (π.χ. για την ασφάλεια του εξοπλισμού εργασίας, την πυροπροστασία, την ασφάλεια των ηλεκτρομηχανολογικών, θερμικών και κτηριακών εγκαταστάσεων, των κανονισμών για τη διαχείριση χημικών ουσιών, την πρόληψη των κινδύνων από την έκθεση σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες, τη χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, την οργάνωση εργασίας κ.ά.)
- του ελέγχου των «αποδεκτών» για την υγεία και την ασφάλεια συνθηκών εργασίας (σχετικά με τη φύση των κινδύνων, τη χρονική διάρκεια, τον τρόπο υλοποίησης και τη μορφή των επαγγελματικών δραστηριοτήτων), αναφορικά με την κείμενη νομοθεσία και τη διεθνή εμπειρία και πρακτική
- του ποσοτικού προσδιορισμού της επικινδυνότητας.

Ο ποσοτικός προσδιορισμός της επικινδυνότητας αποτελεί το πιο κρίσιμο στάδιο κάθε διαδικασίας εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου. Συνίσταται στον προσδιορισμό της πιθανότητας να υπάρξει έκθεση του εργαζόμενου σε μια επικίνδυνη κατάσταση ή ένα βλαπτικό παράγοντα του εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς και στην εκτίμηση της σοβαρότητας των συνεπειών που θα έχει η έκθεση αυτή. Η ποσοτική εκτίμηση των δυο αυτών συνιστωσών είναι απαραίτητη στο πλαίσιο της ιεράρχησης των μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης του επαγγελματικού κινδύνου (μείωση της πιθανότητας να συμβεί ένα γεγονός, μέτρα που στοχεύουν στη μείωση της σοβαρότητας κάθε κινδύνου).

Στο πλαίσιο του ποσοτικού προσδιορισμού του επαγγελματικού κινδύνου, μεταξύ άλλων, εντάσσονται:

- οι μετρήσεις και ο ποσοτικός προσδιορισμός βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος (φυσικών, χημικών, βιολογικών και στη συνέχεια η εκτίμηση των συνεπειών οξείας ή συνεχούς έκθεσης με βάση τις αντίστοιχες οριακές τιμές (που αναφέρονται στην κείμενη νομοθεσία ή σε διεθνείς προδιαγραφές)

- η στοχευμένη ιατρική παρακολούθηση των εργαζομένων για την εκτίμηση των επιπτώσεων στην υγεία, λόγω της έκθεσής τους σε βλαπτικούς παράγοντες και επικίνδυνες καταστάσεις.

Η έγκυρη «Ιατρική Παρακολούθηση», αφενός καθορίζει το περιεχόμενο των προγραμμάτων πρόληψης, με βάση στοχευμένες ιατρικές εξετάσεις, αφετέρου ενισχύει την ανάγκη για μία σε βάθος ανάλυση των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, εκτιμώντας τις συνθήκες έκθεσης δια μέσου των βιολογικών δεικτών «έκθεσης» και «αποτελέσματος».

Όπως αναφέρθηκε, το εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από πληθώρα βλαπτικών παραγόντων, που μπορούν μόνοι τους, αθροιστικά ή σε συνέργεια, να επιδράσουν αρνητικά στην υγεία των εργαζομένων, προκαλώντας σημαντικές βιολογικές αλλοιώσεις που παίρνουν τη μορφή συγκεκριμένων επαγγελματικών νοσημάτων. Παρουσιάζονται μ' αυτόν τον τρόπο «οξείες μορφές», όπως οι επαγγελματικές δηλητηριάσεις, που εκδηλώνονται σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα μετά από έκθεση σε μεγάλες συγκεντρώσεις του βλαπτικού παράγοντα. Οι περισσότερες όμως «επαγγελματικές ασθένειες» αναπτύσσονται αργά, βαθμιαία, ως αποτέλεσμα μιας μακροχρόνιας έκθεσης σε χαμηλότερες δόσεις του βλαπτικού παράγοντα.

Υπάρχει, λοιπόν, μεταξύ των καταστάσεων της «εκδηλωμένης ασθένειας» και της «απουσίας της ασθένειας», μια σειρά από διαβαθμίσεις/αλλοιώσεις της κατάστασης της υγείας, που εξαρτώνται από τις συγκεντρώσεις του βλαπτικού παράγοντα και το χρόνο έκθεσης στο εργασιακό περιβάλλον, αλλά και από την «κατάσταση υγείας» πριν την τοποθέτηση/εισαγωγή στην εργασία. Αυτή η ενδιάμεση κατάσταση της υγείας ονομάζεται «κατάσταση του βιολογικού κινδύνου», χαρακτηρίζεται από την απόκλιση των βιολογικών δεικτών (δείκτης δόσης ή έκθεσης) και δηλώνει έκθεση σε βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η ιατρική παρακολούθηση (σύμφωνα και με την κείμενη νομοθεσία), περιλαμβάνει βασικά δύο μορφές «εκτίμησης της υγείας»:

- τον ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων, μετά την πρόσληψη
- τον περιοδικό ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων.

Αμέσως μετά την πρόσληψη, πραγματοποιείται ιατρικός έλεγχος για να προστατευθεί ένα άτομο που είναι φορέας διάφορων παθολογικών καταστάσεων και ενδέχεται να τοποθετηθεί σε ένα ακατάλληλο για τις δυνατότητές του εργασιακό περιβάλλον, με ότι συνεπάγεται αυτό για τη μελλοντική κατάσταση της υγείας του. Αυτός ο ιατρικός έλεγχος πρέπει να συμπληρώνεται από μια σειρά εργαστηριακών στοχευμένων εξετάσεων,

που θα αποτελέσουν το σύνολο των πληροφοριών στο οποίο θα βασιστεί ο μετέπειτα ιατρικός περιοδικός έλεγχος.

Ο περιοδικός ιατρικός έλεγχος, έχει ως βασικό σκοπό τη συνεχή παρακολούθηση των δεικτών υγείας των εργαζομένων, που εκτίθενται στους βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος. Εάν θέλουμε να προσδώσουμε στον «περιοδικό έλεγχο», που αποτελεί έναν από τους ακρογωνιαίους λίθους της Ιατρικής Παρακολούθησης, μια δυναμική πέρα από την απλή νομική υποχρέωση, θα πρέπει να τον εντάξουμε στις γενικότερες διαδικασίες «εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου» και, σε συνάρτηση με τον προσδιορισμό των βλαπτικών παραγόντων, να συνεκτιμήσουμε τους βιολογικούς δείκτες.

4. Πρόγραμμα παρέμβασης για την προστασία των εργαζομένων – Περιοδική επανεκτίμηση (τέταρτη φάση)

Με βάση την εξακρίβωση των κινδύνων που πραγματοποιήθηκε στο προηγούμενο στάδιο, στη συνέχεια πρέπει να εφαρμοστεί ένα πρόγραμμα παρέμβασης στο εργασιακό περιβάλλον και στους εργαζόμενους για την αντιμετώπιση των μη ελεγχόμενων κινδύνων. Η περιοδική επανεκτίμηση των κινδύνων όπως, επίσης, και η επανεκτίμηση κάθε φορά που συμβαίνουν αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον (αλλαγή εξοπλισμού, εγκαταστάσεις, προσωπικού, εργασιακών καθηκόντων κ.λπ.) είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την προστασία της ΥΑΕ.

4.2.4.3. Κατευθύνσεις για δράσεις για την προστασία της ΥΑΕ στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης

Στις προηγούμενες ενότητες έγινε αναφορά στους δυνητικούς κινδύνους για την ΥΑΕ που σχετίζονται με την αναδιάρθρωση στην τοπική διοίκηση και στην ανάγκη να ληφθεί υπόψη το κριτήριο της πρόληψης των κινδύνων αυτών πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την αρχική υλοποίηση οποιωνδήποτε αλλαγών.

Με βάση αυτή την κατεύθυνση, στη φάση του σχεδιασμού κάθε αλλαγής θα πρέπει να εξετάζεται αν οι υπάρχουσες υποδομές και οι σχεδιαζόμενες οργανωτικές αλλαγές διασφαλίζουν την ΥΑΕ όσον αφορά στους κινδύνους που αναφέρθηκαν προηγουμένως. Αν το κριτήριο της πρόληψης των κινδύνων για την ΥΑΕ δεν υπηρετείται, αναδεικνύεται η ανάγκη επανασχεδιασμού. Ο επανασχεδιασμός μπορεί να περιλαμβάνει αλλαγές στις οργανωτικές αναδιαρθρώσεις που προωθούνται, ενίσχυση των οργανωτικών και τεχνικών μέτρων πρόληψης, έως και καθυστέρηση ή και ακύρωση κάποιων αλλαγών εφόσον δεν διασφαλίζεται η ΥΑΕ.

Ειδικότερα όσον αφορά στις οργανωτικές αλλαγές θα πρέπει να διασφαλίζεται:

- η επάρκεια προσωπικού (σε αριθμό και εκπαίδευση, «ιατρική καταλληλότητα») προκειμένου να εκτελούνται τα καθήκοντα χωρίς να προκύπτουν οι παραπάνω αναφερόμενοι κίνδυνοι
- η προσαρμογή των ωραρίων εργασίας στον άνθρωπο με κριτήριο την προστασία της υγείας και ασφάλειας και όχι το αντίστροφο
- η λήψη τεχνικών και οργανωτικών μέτρων για την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων που δεν μπορούν να εξαλειφθούν.

Παραδείγματα τεχνικών μέτρων που αφορούν σε καταστάσεις που περιγράφτηκαν προηγουμένως είναι ενδεικτικά:

- η λήψη τεχνικών μέτρων μείωσης της έκθεσης σε βλαπτικούς παράγοντες (μείωση θορύβου, μέσα ατομικής προστασίας κ.ά.)
- η διασφάλιση: του εργονομικού σχεδιασμού και της ασφάλειας του χώρου εργασίας (π.χ. γραφεία) όσον αφορά στον χρησιμοποιούμενο εξοπλισμό (οθόνες, καθίσματα κ.λπ.), της επάρκειας χώρου κίνησης και όγκου, της καταλληλότητας της θερμοκρασίας και της ποιότητας εσωτερικού αέρα, της μείωσης του θορύβου, της ασφάλειας από ολισθήσεις κ.λπ., σύμφωνα με τις προδιαγραφές της νομοθεσίας
- έλεγχος για την αντισεισμική προστασία των κτηρίων
- μέτρα πυροπροστασίας (πυραντοχή υποδομών, διασφάλιση επάρκειας οδεύσεων διαφυγής και εξόδων κινδύνου, πυροσβεστικός εξοπλισμός κ.λπ.)
- έλεγχος καταλληλότητας, συντήρησης και ασφαλούς λειτουργίας μηχανημάτων (π.χ. στον τομέα της καθαριότητας), οχημάτων, εργαλείων για κάθε είδους τεχνική εργασία κ.λπ.

Στα οργανωτικά μέτρα που πρέπει να σχεδιαστούν και να ληφθούν στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης περιλαμβάνεται η εκπαίδευση του προσωπικού στα νέα καθήκοντα και η εκπαίδευση για θέματα ΥΑΕ. Σε αυτό το πλαίσιο έχει ιδιαίτερη σημασία ο σχεδιασμός και η ετοιμότητα αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης (π.χ. εκκένωση χώρων εργασίας σε περίπτωση σεισμού ή πυρκαγιάς, αντιμετώπιση πυρκαγιάς κ.λπ.). Ο τομέας αυτός περιλαμβάνει την εκπόνηση νέου σχεδίου έκτακτης ανάγκης με βάση τις νέες συνθήκες (αλλαγές στο προσωπικό και στις υποδομές) και την ειδική εκπαίδευση με βάση το σχέδιο αυτό (νέες ομάδες πυρασφάλειας, σύνολο προσωπικού).

Εφόσον προχωρήσουν οι αλλαγές, πρέπει να πραγματοποιηθεί εκ νέου εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου και εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ. Όπως ήδη

αναφέρθηκε, εξάλλου, η διαδικασία της εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου είναι δυναμική και συνεπώς ο έλεγχος των συνθηκών εργασίας και η επανεκτίμηση πρέπει να πραγματοποιούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα με κριτήριο την προστασία των εργαζομένων.

4.2.4.4. Ρόλοι εμπλεκομένων μερών

4.2.4.4.1. Εισαγωγή

Στις κατευθύνσεις που αναφερθήκαν προηγουμένως σχετικά με τα θέματα ΥΑΕ στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης, ανάλογα με το θεσμικό ρόλο τους εμπλέκονται οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες, οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του κράτους, θεσμοί όπως ο τεχνικός ασφάλειας, ο ιατρός εργασίας, η επιτροπή υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Ο ρόλος των θεσμών ΥΑΕ θα πρέπει να ενισχυθεί σε περιόδους αναδιάρθρωσης.

Όπως είναι γνωστό, ο ν. 1568/1985 με τον οποίο εισήχθη ο θεσμός του ΤΑ, του ΙΕ, της επιτροπής υγείας και ασφάλειας (ΕΥΑΕ) κ.λπ., είχε ως στόχο την προστασία της ΥΑΕ. Η εφαρμογή των διατάξεών του επεκτάθηκε στο Δημόσιο τομέα, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. με την κ.υ.α. 88555/3293/1988 (721/Β), η οποία κυρώθηκε με το ν. 1836/1989 (79/Α).

Τον Ιούνιο του 2010, εκδόθηκε ο ν. 3850/2010 (84/Α) με τον οποίο κυρώθηκε ο κώδικας των νόμων για την ΥΑΕ. *Οι διατάξεις του κώδικα εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.*

Σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές απαιτήσεις, οι Δήμοι με τη δομή που προέκυψε μετά την εφαρμογή της αναδιάρθρωσης, λόγω αλλαγής του αριθμού των εργαζομένων, των θέσεων εργασίας τους, των κτηριακών δομών τους κ.λπ., πρέπει να προβούν στην εκ νέου οργάνωση της υπάρχουσας Υπηρεσίας ΥΑΕ. Αυτό απαιτεί αρχικά τον επαναπροσδιορισμό των προσόντων και των ωρών απασχόλησης του ΤΑ και του ΙΕ. Ο ΤΑ και ο ΙΕ, στη συνέχεια, με βάση τα νέα δεδομένα, πρέπει να επανεξετάσουν – συμπληρώσουν τη γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου, να επανεκπαιδεύσουν το προσωπικό στα θέματα ΥΑΕ κ.λπ., σύμφωνα με τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και αρμοδιότητές τους. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να συμμετέχουν μέσα και από τα θεσμικά τους όργανα (ΕΥΑΕ, σύλλογοι κ.λπ.) σε όλες τις φάσεις αυτές. Τα παραπάνω πρέπει να διασφαλιστούν από τον εργοδότη σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία.

Στη συνέχεια αναφέρονται αναλυτικότερα οι υποχρεώσεις και οι αρμοδιότητες των εμπλεκομένων στα θέματα ΥΑΕ με βάση τη σχετική νομοθεσία, από όπου αναδεικνύεται και ο ρόλος που πρέπει να έχουν στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης.

4.2.4.4.2. Αρχή της ευθύνης του εργοδότη

Στις παραγράφους 1-3 του άρθρου 42 του ν. 3850/10, αναφέρεται ότι: Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.

Ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση αυτή ούτε όταν αναθέτει καθήκοντα ΤΑ ή/και ΙΕ σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε Εξωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ).

Ο ρόλος αυτός, στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, αντιστοιχεί στο θεσμό του Δημάρχου.

4.2.4.4.3. Υποχρεώσεις εργοδοτών

Ο εργοδότης υποχρεούται:

- να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ΥΑΕ, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων
- να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, όσον αφορά στις συνέπειες της επιλογής του εξοπλισμού, στις συνθήκες εργασίας, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον για την ΥΑΕ
- να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα για την προστασία της ΥΑΕ, ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφισταμένων καταστάσεων
- να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους
- να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων ΥΑΕ
- να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον κίνδυνο από την εργασία τους
- να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση
- να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων
- να ενθαρρύνει και να διευκολύνει την επιμόρφωση και την εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους

- να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων
- να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες
- όταν αναθέτει καθήκοντα σ' έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζομένου σε θέματα ΥΑΕ.

Ο εργοδότης οφείλει:

- να έχει στη διάθεσή του μια **γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων** για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν σε ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους
- να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και, αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί
- να αναγγέλει στις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας, τις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές και τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Ασφαλιστικού Οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος, εντός 24 ωρών, όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτίων του ατυχήματος
- να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμοδίων αρχών
- να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών.

4.2.4.4.4. Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 9§1 του Ν. 3850/10, κάθε Δήμος υποχρεούται να απασχολεί ΤΑ και ΙΕ. Τα προσόντα του ΤΑ και κυρίως οι ώρες απασχόλησης του ιδίου, καθώς και του ΙΕ θα πρέπει να επαναπροσδιοριστούν μετά την εφαρμογή της διοικητικής αναδιάρθρωσής τους.

Τα καθήκοντα του ΤΑ μπορεί να ανατεθούν σε: μηχανικούς ΑΕΙ ή ΤΕΙ, με τις ειδικότητες του άρθρου 13 του ν. 3850/10, εργαζόμενους στην Υπηρεσία ή εξωτερικούς συνεργάτες, σε ΕΞΥΠΠ ή σε συνδυασμό των παραπάνω.

Τα καθήκοντα του ΙΕ, σύμφωνα με το αρθρ. 16 του ν. 3850/10, μπορούν να ασκούν οι ιατροί που κατέχουν και ασκούν την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας, όπως πιστοποιείται από τον οικείο ιατρικό σύλλογο. Κατ' εξαίρεση, τα καθήκοντα του ΙΕ, έχουν δικαίωμα να ασκούν:

α) οι ιατροί χωρίς ειδικότητα, οι οποίοι στις 15.5.2009 είχαν συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ΙΕ με επιχειρήσεις και αποδεικνύουν την άσκηση των καθηκόντων αυτών συνεχώς επί επτά τουλάχιστον έτη

β) οι ιατροί, οι οποίοι στις 15.5.2009 εκτελούσαν καθήκοντα ΙΕ χωρίς να κατέχουν ή να ασκούν τον τίτλο της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας, αλλά τίτλο άλλης ειδικότητας.

Χρόνος απασχόλησης Τεχνικού Ασφάλειας & Ιατρού Εργασίας

Ο συνολικός ετήσιος πραγματικός χρόνος απασχόλησης του ΤΑ και του ΙΕ προκύπτει από το άθροισμα των γινομένων του αριθμού των εργαζομένων που κατατάσσονται στις κατηγορίες Α, Β, Γ του άρθρου 10 του Νόμου 3850/10, επί τον αντίστοιχο συντελεστή του παρακάτω πίνακα.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΩΡΕΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Τ.Α ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ	ΩΡΕΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Ι.Ε ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ
Α	ΕΩΣ 500 501-1000	3,5 3,0	0,8 0,8
Β	ΕΩΣ 1000 1001-5000	2,5 1,5	0,6 0,6
Γ		0,4	0,4

Υποχρεώσεις και καθήκοντα Τεχνικού Ασφάλειας και Ιατρού Εργασίας

Το έργο τους είναι συμβουλευτικό και ελεγκτικό. Οι υποχρεώσεις τους δεν θίγουν την αρχή ευθύνης του εργοδότη. Τηρούν το υπηρεσιακό απόρρητο.

Ειδικότερα:

- παρέχουν πληροφορίες, συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις για θέματα ΥΑΕ στον εργοδότη, στη διεύθυνση της επιχείρησης και στους προϊσταμένους των τμημάτων, στους εργαζόμενους, ιδιαίτερα στον καθένα ή σε ομάδες, στην ΕΥΑΕ
- επιθεωρούν, χωριστά και μαζί, τις θέσεις εργασίας, επιβλέπουν την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και των μέτρων πρόληψης ατυχημάτων
- συντάσσουν γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις

- καταχωρούν στο βιβλίο τις υποδείξεις και τις συμβουλές τους προς τον εργοδότη
- μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες ΥΑΕ, τους ενημερώνουν και τους καθοδηγούν για την αποφυγή του κινδύνου που συνεπάγεται η θέση εργασίας τους
- συμμετέχουν στην κατάρτιση και την εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ
- ενημερώνονται από τον εργοδότη για τα νέα μέσα, υλικά, εξοπλισμό, εγκαταστάσεις και διαδικασίες που μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και παρέχουν συμβουλές πριν αποφασιστεί η εγκατάσταση και η λειτουργία τους
- μεριμνούν ώστε να γίνονται μετρήσεις παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος με στόχο να προτείνουν τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν
- συμβουλεύουν για τη σωστή επιλογή και επιβλέπουν την ορθή χρήση των μέσων ατομικής προστασίας (ΜΑΠ)
- συνεργάζονται με την ΕΥΑΕ ή τον εκπρόσωπο των εργαζομένων
- συμμετέχουν στις κοινές συνεδριάσεις με τον εργοδότη και την ΕΥΑΕ που γίνονται στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου
- έχουν ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και τους εργαζόμενους κατά την άσκηση του έργου τους.

Τυχόν διαφωνία τους με τον εργοδότη για θέματα της αρμοδιότητάς τους, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής τους. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση του ΤΑ ή του ΙΕ πρέπει να είναι αιτιολογημένη. Ο ΤΑ και ο ΙΕ υπάγονται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης.

Επιπλέον, ο ΤΑ πρέπει:

- να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων
- να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και να αξιοποιεί τα αποτελέσματα των ερευνών.

Η άσκηση του έργου του ΤΑ δεν αποκλείει την ανάθεση σε αυτόν, από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων, πέρα από το ελάχιστο όριο απασχόλησής του ως ΤΑ.

Επιπλέον, ο ΙΕ πρέπει:

- να προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις

- να αξιολογεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων στις οποίες υποβάλλονται οι εργαζόμενοι
- να τηρεί ιατρικό φάκελο για κάθε εργαζόμενο
- να εξετάζει τον εργαζόμενο, να εκτιμά την καταλληλότητά του για τη συγκεκριμένη θέση και να εκδίδει βεβαίωση των εκτιμήσεών του, την οποία κοινοποιεί στον εργοδότη
- να μη χρησιμοποιείται για την επαλήθευση της απουσίας των εργαζομένων λόγω νόσου
- να οργανώνει υπηρεσία παροχής πρώτων βοηθειών
- να αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην επιθεώρηση εργασίας τις ασθένειες που οφείλονται στην εργασία.

Η επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων δεν συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνσή τους και πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας τους.

4.2.4.4.5. Η συμμετοχή των εργαζομένων (δικαιώματα και υποχρεώσεις)

Ο ρόλος των εργαζομένων στα θέματα ΥΑΕ είναι σημαντικός και νομικά κατοχυρωμένος (Ν. 3850/2010). Η συμμετοχή τους σε όλες τις φάσεις των αλλαγών με κριτήριο την προστασία της υγείας και ασφάλειάς τους είναι αναγκαία.

Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα:

- να εκλέγουν Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΥΑΕ)
- να πληροφορούνται από τον εργοδότη για τους πιθανούς κινδύνους που συνδέονται με την έκθεσή τους σε παράγοντες, για τις οριακές τιμές έκθεσης και τα τεχνικά μέτρα πρόληψης που πρέπει να τηρούν
- να πληροφορούνται για τα αποτελέσματα των επιπέδων έκθεσης και τα συλλογικά ανώνυμα αποτελέσματα των εργαστηριακών και βιολογικών εξετάσεων, που είναι ενδεικτικές της έκθεσής τους
- να πληροφορούνται σε περιπτώσεις υπέρβασης των οριακών τιμών έκθεσης, για τα αίτια της υπέρβασης και τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν για να αντιμετωπιστεί
- να πληροφορούνται και να βελτιώνουν τις γνώσεις τους σχετικά με τους κινδύνους στους οποίους είναι εκτεθειμένοι
- να πληροφορούνται για τα αποτελέσματα των ατομικών τους κλινικών, εργαστηριακών και βιολογικών εξετάσεων που είναι ενδεικτικά της έκθεσής τους

- να έχουν πρόσβαση στο βιβλίο ατυχημάτων
- να υποβάλουν προτάσεις για την αντιμετώπιση ή και την εξάλειψη των κινδύνων
- να απευθύνονται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και να παρίστανται κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους των επιθεωρητών εργασίας.

Η εκλογή της επιτροπής των εκπροσώπων των εργαζομένων γίνεται με άμεση και μυστική ψηφοφορία σε γενική συνέλευση που συγκαλείται για το σκοπό αυτό κάθε 2 χρόνια.

Ειδικότερα:

- η γενική συνέλευση έχει απαρτία όταν παρίστανται τουλάχιστον οι μισοί εργαζόμενοι. Σε περίπτωση έλλειψης απαρτίας για την επαναληπτική αρκεί το 1/3 των εργαζομένων
- η πρώτη γενική συνέλευση συγκαλείται από το 1/20, τουλάχιστον, των εργαζομένων
- στη γενική συνέλευση απαγορεύεται να παρίστανται και να ψηφίζουν πρόσωπα που δεν εργάζονται στην επιχείρηση
- κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ψηφίσει για τον αντιπρόσωπο ή τα μέλη της επιτροπής, καθώς και να εκλεγεί σε αυτές τις θέσεις
- η εκλογή γίνεται με πλειοψηφικό σύστημα από ενιαίο ψηφοδέλτιο στο οποίο οι υποψήφιοι αναγράφονται με αλφαβητική σειρά
- οι εκλογές διεξάγονται από τριμελή εφορευτική επιτροπή
- η ψηφοφορία είναι μυστική.

Αίτηση ακυρότητας της απόφασης γενικής συνέλευσης, ασκείται στο ειρηνοδικείο της περιφέρειας που βρίσκεται η επιχείρηση, εντός 10 ημερών, από το 1/5 του αριθμού των εργαζομένων.

Ο αριθμός των μελών της επιτροπής καθορίζεται με το άρθ. 6, του ν. 3850/10

- ένα (1) σε επιχειρήσεις με 1 έως 20 εργαζόμενους
- δύο (2) σε επιχειρήσεις με 21 έως 100 εργαζόμενους
- τρία (3) σε επιχειρήσεις με 101 έως 300 εργαζόμενους
- τέσσερα (4) σε επιχειρήσεις με 301 έως 600 εργαζόμενους
- πέντε (5) σε επιχειρήσεις με 601 έως 1.000 εργαζόμενους
- έξι (6) σε επιχειρήσεις με 1.001 έως 2.000 εργαζόμενους

- επτά (7) σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 2.000 εργαζόμενους.

Στον καθορισμό αυτόν λαμβάνεται ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση κατά το χρόνο διεξαγωγής της εκλογής. Τα μέλη της ΕΥΑΕ ή ο αντιπρόσωπος έχουν συνδικαλιστική κάλυψη από το άρθρο 14 του ν. 1264/82 (79/Α).

Αρμοδιότητες της ΕΥΑΕ:

- να μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση
- να προτείνει κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή επανάληψης σοβαρών συμβάντων
- να επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους εργασίας
- να συμμετέχει στη διαμόρφωση πολιτικής της επιχείρησης για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου
- να ενημερώνεται για τυχόν αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες ΥΑΕ
- να καλεί τον εργοδότη να λάβει τα κατάλληλα μέτρα σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας ή μηχανήματος, εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας
- να ζητά τη συνδρομή εμπειρογνωμόνων για θέματα ΥΑΕ, με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη
- να συνεδριάζει με τον εργοδότη, παρουσία του ΤΑ και του ΙΕ, για τη διευθέτηση σχετικών θεμάτων.

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται:

- να εφαρμόζουν τους κανόνες ΥΑΕ
- να φροντίζουν για την ασφάλεια και την υγεία τους, καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις τους κατά την εργασία
- να χρησιμοποιούν σωστά τις μηχανές, συσκευές, εργαλεία, τις επικίνδυνες ουσίες, τα μεταφορικά μέσα κ.λπ.
- να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό που τους παρέχεται
- να μη θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν, μετατοπίζουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφαλείας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων και κτηρίων και να χρησιμοποιούν σωστά αυτούς τους μηχανισμούς

- να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη, τον ΤΑ και τον ΙΕ τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο, καθώς και την έλλειψη συστημάτων προστασίας
- να βοηθούν τον εργοδότη, τον ΤΑ και τον ΙΕ, στην εκπλήρωση των καθηκόντων τους
- να παρακολουθούν τα σχετικά επιμορφωτικά προγράμματα.

Υποχρεώσεις εργοδοτών σχετικές με την Επιτροπή Υγείας & Ασφάλειας της Εργασίας

Οι εργοδότες υποχρεούνται:

- να διευκολύνουν το έργο της επιτροπής ή του αντιπροσώπου προσφέροντάς τους τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις, οι οποίες απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις
- να απαλλάσσουν τα μέλη από την εργασία τους χωρίς απώλεια των αποδοχών τους για χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο (1/3) του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης ΤΑ σύμφωνα με το άρθρο 42§4, χωρίς να προσμετράται σε αυτόν ο χρόνος των συνεδριάσεων (§2 του άρθρου 5, του ν. 3850/10)
- να τους ενημερώνουν για τα σχετικά με την ΥΑΕ θέματα.

4.2.4.4.6. Ελεγκτικοί μηχανισμοί του κράτους

Ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας της σχετικής ιδίως με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ΥΑΕ, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων (όπως ανήλικοι, νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με αναπηρία), καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων, όπως και η έρευνα, ο εντοπισμός και η δίωξη, των παραβατών, είναι αρμοδιότητα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης [ν. 3996/2011 (170/Α)].

Για την εκτέλεση του έργου του, **το Σ.ΕΠ.Ε.** έχει, μεταξύ άλλων, τις εξής αρμοδιότητες:

- Ερευνά οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας, τους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, και έχει ελεύθερη πρόσβαση σε οποιοδήποτε από τα βιβλία, μητρώα, έγγραφα, αρχεία και κάθε άλλου είδους στοιχείο που τηρούνται από την επιχείρηση, λαμ-

βάνει αντίγραφα, καθώς και έχει πρόσβαση στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. Προβαίνει σε δειγματοληψίες και αναλύσεις δειγμάτων από τους χώρους εργασίας, λαμβάνει φωτογραφίες ή μαγνητοσκοπεί και προβαίνει σε μετρήσεις επιβλαβών φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και τον εντοπισμό νέων και αναδυόμενων κινδύνων που προκαλούνται από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Στον εργοδότη που αρνείται την είσοδο και την πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις.

- Ερευνά τα αίτια και τις συνθήκες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους, συντάσσει σχετικές εκθέσεις με επισήμανση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας που εμπλέκονται σε αυτά και σχετίζονται με την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων με σκοπό την αποφυγή επανάληψής τους και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά όταν προκύπτουν ευθύνες.
- Εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται σε αυτόν και παρεμβαίνει άμεσα στους χώρους εργασίας.
- Ελέγχει, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας περί απαγορεύσεως του καπνίσματος του ν. 3730/2008 (262/Α) και του ν. 3868/2010 (129/Α) και σε περίπτωση παραβιάσεώς της, επιβάλλει κυρώσεις.
- Κυρώνει, εγκρίνει ή απορρίπτει τους εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας επιχειρήσεων, σύμφωνα με το ν.δ. 3789/1957 (210/Α).
- Υποστηρίζει τους εργοδότες και τους εργαζομένους με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων, σχετικά με τα πιο αποτελεσματικά μέτρα για την τήρηση της νομοθεσίας.

Πέρα των βασικών υποχρεώσεων των Επιθεωρητών Εργασίας, «υπάρχει μια ευρύτερη διαβούλευση για το ρόλο τους μετά τους μετασχηματισμούς που συμβαίνουν στην εργασία, τις συμβάσεις εργασίας και τις επιχειρήσεις στην ΕΕ αλλά και διεθνώς» {Διεθνές Γραφείο Εργασίας, SLIC (Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας)}. Οι επιθεωρητές εργασίας θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τη νέα πραγματικότητα και να συμπεριλαμβάνουν στις στρατηγικές ελέγχων και την αναδιάρθρωση.

Η Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει μεταξύ άλλων να:

- προτρέπει τις επιχειρήσεις να λαμβάνουν υπόψη τους τις βασικές αρχές πρόληψης ΥΑΕ πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την αναδιάρθρωση, μέσω μιας ευρύτερης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου
- αποτρέπει μορφές διάκρισης μεταξύ εργαζομένων κατά την αναδιάρθρωση
- αναπτύσσει ένα στρατηγικό πλάνο εργασίας με στόχο την προδραστικότητα σε περιόδους οργανωτικών αλλαγών.»

(Kieselbach et al., 2009, pp 110-111).

4.3. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

1. ILO, (2006), General Survey on Labour Inspection
2. Kieselbach, Th., Armgarth, E., Bagnara, S., Elo, A-L., Jefferys, S., Joling, C., Kuhn, K., Nielsen, K., Popma, J., Rogovsky, N., Sahler, B., Thomson, G., Triomphe, C.E. & Widerszal-Bazyl, M. (2009). Health in Restructuring: Innovative Approaches and Policy Recommendations. München, Mering: Rainer Hamper Verlag.
3. Resolution on The role of SLIC in the Community Strategy on health and safety at work 2007-2012

Ευχαριστούμε από την ΠΟΕ-ΟΤΑ, τον Πρόεδρο της, κ. Θ. Μπαλασόπουλο και τον κ. Γ. Μακρινό, από τη Γραμματεία ΥΑΕ της ΠΟΕ-ΟΤΑ, καθώς και τους κ. Γούπιο, Διευθυντή Διεύθυνσης Ανάπτυξης και Οικονομικών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, κ. Ο. Κωνσταντινίδη και κ. Βούλα Χατζηαβραμίδου από την ΕΕΤΑΑ, για την πολύτιμη βοήθεια και τα στοιχεία που μας παρείχαν.

Επίσης, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους Δήμους που συμμετείχαν στη μελέτη πεδίου, τους εκπροσώπους των εργαζομένων που βοήθησαν στο έργο μας, αλλά κυρίως τους 1.600 εργαζόμενους που αφιέρωσαν χρόνο να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια, καθώς και αυτούς που μας έδωσαν συνεντεύξεις.

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Λιοσίων 143 και Θειρσίου 6, 104 45 ΑΘΗΝΑ, Τηλ.: 210 8200100
Φαξ: 210 8200222 – 210 8813270
Email: info@elinyae.gr Internet: http://www.elinyae.gr

ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. - ΔΕΝ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ Η ΠΩΛΗΣΗ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟΥΣ

ISBN: 978-960-6818-22-6