

Forum sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail

„L'homme au centre de toutes les préoccupations“

Romain Biever*

Fin mai aura lieu le grand forum bisannuel sur la sécurité, la santé et le bien-être organisé par le réseau Objectif Plein Emploi.

Le cadre de cette manifestation est bien défini dans le sens où ce sont les collaborateurs du réseau d'entreprises solidaires OPE qui mettent en avant leurs ambitions et leurs avancées dans ces domaines et démontrent ainsi l'importance qu'ils apportent à la notion en question, qu'est la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

Toutefois, ce cadre est largement dépassé en considérant que la nature même de l'entreprise solidaire porte dans sa philosophie ces valeurs-là ainsi que tant d'autres qui n'appartiennent apparemment plus ou pas aux entreprises capitalistes du secteur privé.

Ce constat devrait nous permettre d'oser faire quelques réflexions plus profondes.

En effet, si durant les dernières années des programmes à caractère politique ont dû être lancés pour rappeler aux entreprises leur responsabilité sociale, c'est que par conséquent ces préoccupations étaient absentes des intérêts et de la raison d'être des entreprises privées que nous connaissons aujourd'hui.

En général, nos sociétés s'étaient accommodées d'accepter que la raison d'être des entre-

prises ne servait qu'à la production de biens et de services au profit d'un bénéfice financier leur revenant, ceci dans un univers où l'offre primait sur la demande, où la main-d'œuvre devint marchandise, une sorte de variable d'ajustement et où le caractère endogène des activités s'estompa avec les redéfinitions successives de l'espace (le territoire, les États-nations, la planète).

Réduire l'action de l'entreprise à de telles fonctions est évidemment méconnaître la vraie nature de l'entreprise. En termes économiques, l'entreprise constitue d'abord une alliance de personnes qui sert à produire pour subvenir aux besoins de la collectivité. Elle est donc au service de l'homme.

Entreprise du bien-être

Il faut dire qu'aujourd'hui nous devons constater que cette considération évidente a pris un revirement de 180 degrés et que nous nous trouvons face à une réalité où l'homme est cruellement au service de l'entreprise.

Ainsi, l'entreprise et son agissement deviennent une finalité en soi. L'entreprise se dote de mécanismes bien à elle, aptes à garantir sa survie dans un cosmos composé d'ensembles similaires.

Les mécanismes ou les règles qui régissent ce cosmos nous sont devenus particulièrement familiers: la concurrence, la crois-

sance, l'efficacité, la rationalisation mais aussi la délocalisation, pour n'en citer que quelques-uns qui sont cependant dictés par un seul et unique leitmotiv: participer à la globalisation de l'économie.

Tout cela pour pouvoir garantir la survie de l'entreprise. Et la survie de l'homme dans un tel contexte?

Avec un tel constat, il n'est pas anormal de se poser la question, si au nom de la survie de l'entreprise il faut sacrifier la survie de l'homme.

Comment alors sortir d'une telle logique suicidaire?

Les entreprises solidaires, par exemple, proposent de remettre l'homme au centre des préoccupations de l'entreprise.

Elles le font en s'articulant autour de trois considérations majeures: d'abord en se référant au triptyque défini à travers la notion du développement durable (écologie, économie, social) qui a pour souci capital de garantir aux hommes des générations futures une planète qui leur permet d'y vivre et d'entreprendre.

Ensuite, de redonner la possibilité aux hommes de s'exprimer plus fortement par rapport à l'idée du territoire. Une conception naturelle, humaine et pleine de valeurs, dont la plus petite unité, le local, est un des chevaux de bataille de l'économie solidaire.

Aujourd'hui, l'organisation économique, la vie des hommes tout court, est réglée par le

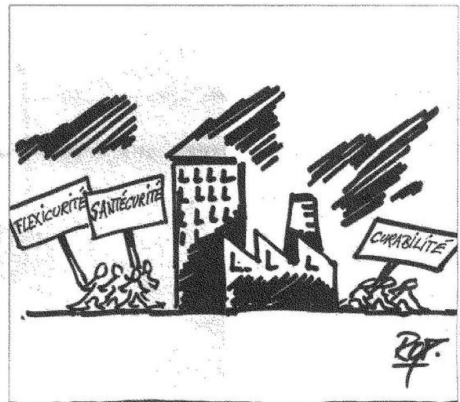


Bild: Romain Biever

concept d'„espaces“. L'organisation politico-économique concernant les États-nations et leurs départements, le projet de l'Europe ou encore le monde global en sont des exemples et subordonnent les intérêts de l'homme à ceux de l'entreprise.

Et puis, en disant que la responsabilité sociale de l'entreprise est un illogisme en soi parce qu'une entité anonyme, abstraite et indifférente ne peut avoir des comportements généreux et humanistes (pourquoi ne pas nommer les responsables et parler de la responsabilité sociale des entre-

preneurs?)... Ainsi, les notions de la sécurité, de la santé et du bien-être dépassent de loin le cadre de la vie interne de l'entreprise pour être une description d'un ordre sociétal où c'est l'homme qui exprime une vision de sa condition d'existence.

Ceci en se réappropriant sa primauté sur de quelconques dispositifs ou processus, notamment économiques, prônés par les gourous de la pensée unique.

→ * L'auteur est président de l'Institut européen de l'économie solidaire (Inees)

Interview mit Claudine Hewer*

„Möglichst viele Personen erreichen ...“

Inees: Bien-être - Wohlbefinden auf der Arbeit, was bedeutet das?

Claudine Hewer: „Es gibt hier für keine allgemein gültige Definition, man kann den Begriff nur umreißen. Es geht um das ganz individuelle Gefühl, sich auf der Arbeit wohlfühlen. Und dieses Gefühl ist natürlich von vielen Faktoren abhängig: dem Arbeitsklima, dem Arbeitsplatz, der eigenen Gesundheit, dem Arbeitsmaterial usw.“

Inees: Wie kann man etwas, was nicht eindeutig definiert werden kann, beeinflussen?

C.H.: „Die EU z.B. arbeitet schon sehr lange in diesem Be-

reich und hat deswegen auch verlässliche Erfahrungswerte und Statistiken. Wir als Unternehmen haben uns auf diese basiert und bei unseren Mitarbeitern eine Umfrage durchgeführt. So konnten wir Angaben und Mittelwerte erheben, die den Bedürfnissen unserer Leute entsprechen. Wir bearbeiten dieses Thema in einem pluridisziplinären Team, so dass unsere Aktionen zur Verbesserung des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter sehr breit gefächert sind. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass sie möglichst viele erreichen.“

Inees: Warum ist das Netzwerk OPE dermaßen am Wohlbefinden seiner Mitarbeiter interessiert?

C.H.: „Bei uns steht der Mensch im Vordergrund. Er wird nicht nur als Arbeitskraft angesehen, es ist uns wichtig, dass er sich wohlfühlt. Das ist Teil von unserer Philosophie.“

Inees: OPE organisiert am 30. und 31. Mai das 2. Forum zur Sicherheit, Gesundheit, Prävention und Wohlbefinden? Dieses Forum setzt sich zusammen aus Workshops, Symposien und einer Aus-

stellung. Warum haben Sie diesen Weg gewählt, um an die Öffentlichkeit zu gehen?

C.H.: „Hierfür gibt es mehrere Gründe. Zum einen, wollen wir natürlich unsere Ideen und Ergebnisse veröffentlichen. Zum anderen, wollen wir insbesondere unsere Leute informieren und sensibilisieren und da bietet sich ein derartiges Forum par excellence an. Und letztes wollen wir die Thematik nach außen hin bekannt machen, deswegen haben wir den Weg eines öffentlichen Forums gewählt. Es ist uns wichtig, unsere Umwelt zu sensibilisieren, denn das Wohlbefinden eines jeden hängt natürlich auch von seinem Umfeld ab.“

Inees: Das Forum wendet sich also nicht nur an die Mitarbeiter des Netzwerkes „Objectif Plein Emploi“, sondern ist offen für jeden, der sich für das Thema interessiert?

C.H.: „Absolut, das Forum ist so angelegt, dass für jedermann etwas dabei ist, Fachleute genauso wie Privatpersonen. Sie alle haben ein gemeinsames Ziel, eine Verbesserung ihres individuellen Wohlbefindens.“

Während des Forums werden unterschiedliche Aspekte angesprochen, die hierauf Einfluss nehmen können, z.T. auch unheimliche Themen wie z.B. Krebs, Aids oder auch das Rauchen am Arbeitsplatz.“

→ * Claudine Hewer ist die Verantwortliche für den Dienst „Sicherheit und Gesundheit“ bei „Objectif Plein Emploi asbl.“

→ Weitere Informationen zum Forum 2007 finden Sie auf der Internetseite: www.forum2007.lu

„Travailler plus n'est pas synonyme de travailler mieux“

La qualité de vie en Europe

Les politiques européennes reposent fortement sur l'idée qu'on améliorera automatiquement la qualité de vie de la population en améliorant le taux d'emploi.

Certes, on ne peut nier que le fait d'avoir un emploi est un élément important de la condition sociale et du bien-être mais il n'est pas suffisant car on peut vivre très mal avec un emploi partiel, précaire, mal payé et avec de mauvaises conditions de travail. Ainsi au concept des „conditions de vie“ qui fait généralement référence aux circonstances de la vie quotidienne telles qu'elles se reflètent dans les structures de revenu et les habitudes de consommation, on préfère le concept de „qualité de vie“ qui est plus large et fait référence au bien-être général des individus vivant au sein d'une société.

Il inclut ainsi des aspects tels que les revenus, la privation, les conditions de travail, les perceptions de l'exclusion sociale, la satisfaction à l'égard de différents domaines de la vie, et les perceptions de plusieurs sujets liés à la migration, à la santé, aux soins et aux questions familiales.

Stratégie européenne

La question de la qualité du travail est cependant présente dans la Stratégie européenne pour l'emploi mais est directement associée à celle de la productivité du travail. Les nouvelles lignes directrices intégrées (LDI) pour l'emploi sont intégrées dans le cadre plus général de la Stratégie de Lisbonne qui fait l'objet de Plans nationaux de réforme. La Confédération européenne

des syndicats relève que „les PNR n'accordent guère d'importance au lancement de nouvelles mesures pour améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises.“

Dans de nombreux États membres, l'équilibre actuel entre la flexibilité et la sécurité entraîne une segmentation croissante des marchés du travail, au risque d'aggraver la précarité de l'emploi, de compromettre l'intégration professionnelle durable et de limiter la constitution d'un capital humain.“

Une étude du Bureau international du travail montre que „travailler plus n'est pas forcément synonyme de travailler mieux“. Les auteurs considèrent en effet que „l'accroissement de la productivité n'est pas, à elle seule, un indicateur déterminant: la rémunération, le chômage, le niveau technologique, les avantages sociaux, la sécurité de l'emploi, voire les attitudes culturelles vis-à-vis du travail et des loisirs sont autant d'éléments à prendre en considération pour analyser correctement la question du temps de travail.“

On peut espérer qu'on ne combattrait pas le chômage en multipliant les „travailleurs pauvres“ et que c'est bien la question de la qualité de vie qui est primordiale et c'est pour ça qu'Inees travaille au lancement d'un projet pour l'élaboration de nouveaux indicateurs de richesse pour mesurer la qualité de vie et le bien-être des populations en s'appuyant sur quelques communes-tests au Luxembourg et en Europe. Mais nous aurons l'occasion d'y revenir dans ces colonnes. A suivre donc ...

Eric Lavilluniere, chargé de direction d'Inees



Foto: OPE

Claudine Hewer, OPE-Verantwortliche für den Dienst „Sicherheit und Gesundheit“