

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΤΣΑΚΙΡΗ ΖΩΗ**

**ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΠΟΥΛΟΥ ΝΙΚΟΛΙΤΣΑ**

**ΛΥΜΠΕΡΗ ΜΙΧΑΛΙΑ**

**ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΒΑΡΔΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ**

**ΠΑΤΡΑ 2016**

# HEALTH AND SAFETY AT WORK

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	7
SUMMARY .....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	9
ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	9
1.1 Εισαγωγή στην υγιεινή και ασφάλεια .....	9
1.2 Νομοθεσία - Γενική ανασκόπηση .....	10
1.3 Γενικοί κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους.....	14
1.4 Νόμος - Πλαίσιο 3850/2010.....	15
1.5 Σύσταση Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΕΥ.Α.Ε.) – Εκπρόσωποι των εργαζομένων .....	16
1.6 Υποχρεώσεις εργοδοτών - Αρμοδιότητες Ε.Υ.Α.Ε. ....	17
1.7 Σύστημα Διαχείρισης της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	23
ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΕΛΛΑΔΑ .....	23
2.1 Η ευρωπαϊκή πραγματικότητα .....	23
2.2 Συνοπτική ιστορικά θεσμοθέτηση για ασφάλεια και υγιεινή εργασίας σε Ευρώπη και Ελλάδα. ....	28
2.3 Ο ευρωπαϊκός οργανισμός για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία.....	31
2.3.1 Συλλογή πληροφοριών.....	32
2.3.2 Μετάδοση πληροφοριών.....	32
2.3.3 Ανάπτυξη γνώσεων.....	33
2.4 Οι Γενικές Προδιαγραφές στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας εργασίας, όπως είναι ορισμένες από την Ευρώπη και την Ελλάδα.....	34

2.5	Οι αλλαγές στον κόσμο της εργασίας .....	37
2.6	Διεθνή πρότυπα εργασίας και θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία .....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....		43
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....		43
3.1	Οι κίνδυνοι στην εργασία.....	43
3.2	Γιατί είναι σημαντική η πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων- Ποιες είναι οι αρχές που πρέπει να τη διέπουν - Ποια τα αποτελέσματα της μη πρόληψης.....	45
3.3	Πηγές Επαγγελματικού Κινδύνου.....	49
3.4	Ο εντοπισμός των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια ....	49
3.5	Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου.....	50
3.6	Γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....		55
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ-ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....		55
4.1	Βασικοί ορισμοί .....	55
4.2	Υποχρεώσεις εργοδοτών .....	56
4.3	Υποχρεώσεις εργαζομένων .....	63
4.4	Τεχνικοί Ασφαλείας .....	69
4.5	Υποχρεώσεις τεχνικών ασφαλείας.....	71
4.6	Αμοιβή τεχνικού ασφαλείας.....	72
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....		74
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....		74
5.1	Γενικά στοιχεία πτυχιακής –έρευνας .....	74
5.2	Σκοποί και στόχοι ερωτηματολογίου .....	75
5.3	Σχεδιασμός ερωτηματολογίου.....	75
5.4	Επιλογή εταιρειών δείγματος.....	75
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....		77

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	77
6.1 Δημογραφικά στοιχεία .....	77
6.2 Γνώση της ύπαρξης νόμων.....	81
6.3 Μέτρα αντιμετώπισης πυρκαγιών. διαρροών & ατυχημάτων ....	82
6.4 Ενημέρωση, εκπαίδευση, κλπ .....	87
6.5 Διαδικασίες σε θέματα ΥΥ & Α .....	90
6.6 Γενικά συμπεράσματα έρευνας.....	92
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	94
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	96
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ .....	97

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το εργασιακό περιβάλλον αποτελείται από πολλούς παράγοντες, ανάμεσα στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και εκείνοι οι οποίοι απειλούν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων μέσα από κινδύνους οι οποίοι μπορούν να προκαλέσουν ανεπιθύμητες επιπτώσεις.

Στις ευρωπαϊκές κοινότητες περίπου 150 εκατομμύρια ανθρώπων εκτίθενται σε διάφορους επαγγελματικούς κινδύνους, οι οποίοι απειλούν την υγεία και την προσωπική τους ασφάλεια. Η εργασιακή παθολογία είναι ο κλάδος που ασχολείται συνήθως με ατυχήματα και ασθένειες οι οποίες προέρχονται από την εργασία, και που η προληπτική τους διάγνωση είναι αντικείμενο μακροχρόνιων δραστηριοτήτων στην ευρωπαϊκή κοινότητα, ενώ οι επιπτώσεις τους αντιμετωπίζονται μερικά ή ολικά με ποικίλα μέτρα.

Σήμερα ο αριθμός των επαγγελματικών ατυχημάτων παραμένει υψηλός. Εκτός από την οικονομική σημασία τους, οι αποτίμηση των κοινωνικών επιπτώσεων είναι αδύνατη, δεδομένου ότι δεν είναι εύκολο να εκτιμηθούν οι ψυχικές βλάβες ή να ληφθούν υπόψη οι διάφοροι μακροχρόνιοι παράγοντες που σχετίζονται με ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες. Για το λόγο αυτό υπολογίζεται μόνο το οικονομικό κόστος και το κοινωνικό παρόλο που είναι πολύ μεγαλύτερο από τις διαθέσιμες εκτιμήσεις.

Η σύγχρονη τεχνολογία χρησιμοποιεί όλο και πιο προηγμένες διαδικασίες που περικλείουν νέους κινδύνους. Χρησιμοποιεί χημικές ουσίες που δεν έχουν δοκιμασθεί πλήρως για τις επιβλαβείς επιπτώσεις στον άνθρωπο. Όλοι οι χημικοί, φυσικοί και βιολογικοί κίνδυνοι καθώς

και οι ψυχολογικοί συντελεστές που σχετίζονται με την εργασία πρέπει να αναγνωρίζονται εύκολα και να ελέγχονται ή να εξαλείφονται με τα κατάλληλα μέτρα ώστε να αποφευχθεί βλάβη της υγείας ή σημαντική μείωση της ασφάλειας

Η πρόληψη, ο περιορισμός και όπου είναι δυνατόν η εξάλειψη των επαγγελματικών κινδύνων, συνιστούν τα σπουδαιότερα στοιχεία για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον. Προς αυτή την κατεύθυνση ενεργεί και η κοινότητα μόνη της ή και σε συνεργασία με άλλες οργανώσεις, όπως το ευρωπαϊκό ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας, το ευρωπαϊκό κέντρο για την ανάπτυξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης, το διεθνές γραφείο εργασίας, ο παγκόσμιος οργανισμός υγείας και με εθνικούς οργανισμούς και ινστιτούτα εκτός της κοινότητας.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στα πλαίσια του επαγγελματικού τομέα, η περιφρούρηση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία αποτελούν πρωταρχικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Οι κίνδυνοι επιβάρυνσης της υγείας με επαγγελματικές ασθένειες ή εμφάνισης ατυχημάτων στην εργασία είναι υπαρκτοί και μπορούν να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στο εισόδημα, την ποιότητα ζωής ακόμα και αυτή την ίδια τη ζωή των εργαζομένων.

Το Ελληνικό Κράτος και η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζοντας τα δικαιώματα αυτά έχουν θεσπίσει σειρά νόμων, Προεδρικών Διαταγμάτων, Οδηγιών καθώς και το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας.

Παρά την θέσπιση όμως του σχετικού νομοθετικού πλαισίου οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας δεν τηρούνται σε βαθμό τέτοιο ώστε ο κίνδυνος των εργατικών ατυχημάτων και σοβαρών ασθενειών να μηδενιστεί.

Με την εργασία αυτή επιθυμούμε να παρουσιάσουμε το ποσό σημαντικό ρόλο πρέπει να έχουν οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας και ταυτόχρονα με την έρευνα μας να αναδείξουμε ποια είναι η άποψη αυτών που εργάζονται άλλα και τον εργοδοτών



## SUMMARY

Within the business sector, the protection of health and safety at work are primarily rights of workers.

The health burden of risks to occupational disease or accident occurrence at work are real and can have serious effects on the income, quality of life and yet this very life of workers.

The Greek State and the European Union, recognizing these rights have adopted a series of laws, presidential decrees, directives and the Labour Inspectorate.

Despite the adoption but the legislative framework, and health and safety standards in the workplace is not respected to the extent that the risk of accidents and serious illnesses to zero.

With this work we want to show the amount important role must have the health and safety standards in the workplace and at the same time our research to highlight what is the opinion of those who work and other employers

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

#### 1.1 Εισαγωγή στην υγιεινή και ασφάλεια

Από την αρχαιότητα ακόμη στόχος του ανθρώπου ήταν η βελτίωση των συνθηκών της εργασίας του και γι' αυτό το λόγο προσπαθούσε από πολύ νωρίς να ανακαλύψει τους κινδύνους που αυτή συνεπάγεται και να λάβει τα αντίστοιχα και απαραίτητα μέτρα προστασίας. Στην Οδύσσεια αναφέρονται για πρώτη φορά από τον Όμηρο τα μέσα σχετικά με την ατομική προστασία των ποδιών και των χεριών των δούλων του Οδυσσέα κατά τη διάρκεια εκτέλεσης αγροτικών εργασιών. Αν ανατρέξουμε ακόμα παλαιότερα, θα ανακαλύψουμε μυθοπλασίες, όπως αυτή του Μινώταυρου στα υπόγεια του παλατιού της Κνωσού. Στα υπόγεια χυτήρια επικρατούσαν άθλιες συνθήκες εργασίας των δούλων και πέθαναν σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, οπότε απαιτούνταν να στέλνονται νέοι από την Αττική με καράβια, γεγονός που ενίσχυσε τον μύθο του Μινώταυρου που κατασπάραζε ως τροφή τους απεσταλμένους (Τσαρακλής, 2002).

Λίγο αργότερα ο πατέρας της ιατρικής Ιπποκράτης, στην κλασική αρχαιότητα, είναι ο πρώτος που αναφέρει τον επαγγελματικό κίνδυνο και τις ασθένειες οι οποίες συνδέονται με το εργασιακό περιβάλλον περιγράφοντας λεπτομερώς την τοξική επίδραση του μολύβδου καθώς επίσης και τα συμπτώματα της ασθένειας που ήταν γνωστή ως κολικός της μολυβδίασης. (Τσαρακλής, 2002).

Και όλα αυτά σε μια εποχή, που η εργασία αφορούσε επί το πλείστον ομάδες μη ελεύθερων ατόμων (δούλοι) και η αξία της ανθρώπινης ζωής ήταν αμελητέα.

Στα πρώτα χρόνια της Βιομηχανικής Επανάστασης στην Ευρώπη κατά το τέλος του 18<sup>ου</sup> ως τα μέσα του 19<sup>ου</sup> αιώνα, στα αναπτυγμένα έθνη, η ασφάλεια και η υγεία κάθε εργαζομένου εξαρτιόταν σε μεγάλο βαθμό από τον ίδιο, δηλαδή τη νοημοσύνη του, τις γνώσεις του και τις ικανότητές του. Η φιλοσοφία της εποχής θεωρούσε τα ατυχήματα, τους τραυματισμούς και τις βλάβες στην υγεία ως ένα παραπροϊόν της βιομηχανίας και την πρόληψή τους ως υποχρέωση των εργαζομένων. Η δημιουργία του εργοστασίου και η εμφάνιση της μηχανής, δημιούργησε νέους κινδύνους και τα εργατικά ατυχήματα αυξήθηκαν σημαντικά.

Άσχημες συνθήκες εργασίας σε εξαντλητικά ωράρια και ρυθμοί εργασίας που καθοριζόταν από τους ρυθμούς της μηχανής και όχι του ανθρώπου. Οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονταν απλά ως «χέρια» και αν πάθαιναν κάποιο ατύχημα και δεν μπορούσαν να εργαστούν πλέον, απολύονταν και αντικαθιστούνταν από άλλους εργαζόμενους που συνέρρεαν στα αστικά κέντρα για να αναζητήσουν εργασία. Είναι μάλιστα χαρακτηριστική η περιγραφή ενός περιστατικού σε μια κλωστοϋφαντουργική μονάδα της εποχής όταν σε μια κοπέλα ακρωτηριάστηκε ένα εκ των δακτύλων της από το ένα αυτοματοποιημένο αργαλειό της εποχής που εργαζόταν. Παρουσιάστηκε ενώπιον του προσωπάρχη, ο οποίος την απέλυσε με την αιτιολογία ότι επιβραδύνθηκε μέρος

## **1.2 Νομοθεσία - Γενική ανασκόπηση**

Για πρώτη φορά στην Ελλάδα τα θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων αναφέρθηκαν το 1911 με το νόμο ΓπΛ4'/21-11-1911 «Περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και περί ωρών εργασίας» που κωδικοποιήθηκε με το Βασιλικό Διάταγμα της 25ης Αυγούστου 1920

"Περί κωδικοποίησης των περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών διατάξεων".

Αργότερα εκδόθηκαν ορισμένοι νόμοι και κάποια διατάγματα τα οποία αναφέρονταν και καθόρισαν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών ούτως ώστε να λαμβάνουν τα σχετικά με την προστασία των εργαζομένων μέτρα . Σε αυτά τα διατάγματα αναφέρονται και οι γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών ενώ περιέχονται και πιο συγκεκριμένα κατά περίπτωση μέτρα για την αντιμετώπιση ειδικών κινδύνων.

Ο πρώτος σημαντικός νομοθετικός σταθμός στα θέματα της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων στην Ελλάδα είναι ο νόμος 1568/1985 «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων». Με το νόμο αυτό δίδεται άλλη διάσταση στην αντιμετώπιση και καθιέρωση των θεμάτων αυτών τόσο σε εθνικό όσο και σε επίπεδο επιχείρησης. Στα θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων πρέπει να συμμετέχουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη τα οποία το καθένα χωριστά έχει σημαντικό ρόλο να διαδραματίσει.

Ο νόμος μεταξύ άλλων πρωτοπόρησε θέτοντας τις βάσεις σχετικά με την καθιέρωση οργανωτικών και τεχνικών μέτρων , τα οποία καθίστανται απαραίτητα προκειμένου να διεκπεραιωθεί η αποτελεσματικότερη προώθηση και εφαρμογή όλων των απαραίτητων μέτρων που θα συμβάλουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και τέλος στη βελτίωση των άλλων μεγεθών των επιχειρήσεων . (ανταγωνιστικότητα, παραγωγικότητα κλπ).

Στη συνέχεια, αφού προηγήθηκε η εξουσιοδότηση του νόμου αυτού , εκδόθηκαν προεδρικά διατάγματα και υπουργικές αποφάσεις σχετικά με

την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων ανάλογα με την περίπτωση κινδύνων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας , για τα διάφορα είδη εργασιών , για την προστασία από ειδικούς και συγκεκριμένους παράγοντες κλπ. Ταυτόχρονα ακυρώνονται διά του νόμου και διεθνείς συμβάσεις εργασίας που ενσωματώνονται στο εθνικό δίκαιο .

Ουσιαστικά μετά το 1992 στην εργατική νομοθεσία για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων μεγάλο και σημαντικό τμήμα αποτελούν οι κανονιστικές πράξεις (κυρίως προεδρικά διατάγματα) με τις οποίες εναρμονίζεται το εθνικό δίκαιο της χώρας μας με τις αντίστοιχες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης τις λεγόμενες οδηγίες ελαχίστων προδιαγραφών όπως η οδηγία πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ και οι άλλες ειδικές οδηγίες για τον εξοπλισμό εργασίας, για την προστασία των εργαζομένων σε οθόνες οπτικής απεικόνισης, για την προστασία από χημικούς παράγοντες, για την προστασία από φυσικούς παράγοντες, για την προστασία από βιολογικούς παράγοντες, για την προστασία από τα καρκινογόνα, για την προστασία των εργαζομένων σε εκρηκτικές ατμόσφαιρες, για την προστασία από το μόλυβδο, τον αμίαντο, για την προστασία στα προσωρινά ή κινητά εργοτάξια, για την προστασία των νέων, για την προστασία εγκύων γυναικών κλπ.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προώθησε κοινή νομοθεσία ελαχίστων προδιαγραφών για όλα τα κράτη μέλη καθώς και τον καθορισμό ενός ελαχίστου επιπέδου προστασίας που να απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι των κρατών μελών της Ένωσης ανεξάρτητα από το κράτος στο οποίο μόνιμα εργάζονται ή από το κράτος στο οποίο μετακινούνται και προσωρινά απασχολούνται.

Φυσικά στις περιπτώσεις που απαιτείται ρύθμιση ειδικότερων θεμάτων σε εθνικό επίπεδο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων προωθήθηκαν και ψηφίστηκαν σχετικοί νόμοι όπως ο Ν. 2224/1994, ο Ν. 2639/1998, ο Ν. 3144/2003, ο Ν. 3227/2004 κλπ.

Παράλληλα με τις πιο πάνω οδηγίες ελαχίστων προδιαγραφών υπάρχουν και οι σχετικές διατάξεις που αναφέρονται στις προϋποθέσεις για τη διάθεση στην αγορά προϊόντων τα οποία να είναι ασφαλή για τους χρήστες. Έτσι υπάρχουν οι διατάξεις για τη διάθεση στην αγορά μηχανημάτων, εξοπλισμού ατομικής προστασίας (μέσων ατομικής προστασίας κλπ.

Παρατηρείται επομένως ότι για μία ολοκληρωμένη και οργανωτική αντιμετώπιση των θεμάτων ασφάλειας και υγείας, που κατά κύριο λόγο έχουν ως στόχο τους την προστασία των εργαζομένων, οφείλουν να λαμβάνονται υπόψη και γίνεται συγκερασμός των δύο παραπάνω κατηγοριών- διατάξεων δηλαδή- τόσο αυτών της ασφαλούς χρήσης όσο και αυτών της ασφαλούς διάθεσης στην αγορά μηχανημάτων, εξοπλισμού ατομικής προστασίας κλπ. Ταυτόχρονα, είναι απαραίτητο να λαμβάνουμε υπόψη μας τις απαιτήσεις των διαφόρων για την ασφάλεια και υγεία προτύπων που χρησιμοποιούνται στην κατασκευή των προϊόντων ή μερικών από αυτά που πλέον έχουν καταστεί υποχρεωτικής εφαρμογής (π.χ. κανονισμός κατασκευής στοιχείων μεταλλικών ικριωμάτων).

Μια άλλη κατηγορία διατάξεων είναι εκείνες που περιέχονται κατά περίπτωση σε διάφορους κανονισμούς όπως στις μεταλλευτικές εργασίες, στις εργασίες στα πλοία (ναυτικό δίκαιο), σε εργασίες όπου υπάρχουν διαφόρων μορφών ακτινοβολίες κλπ. ή εκείνες που αναφέρονται στα

ειδικά μέτρα τα οποία πρέπει να λαμβάνονται στις επιχειρήσεις κατηγορίας «seveso» κλπ.

### **1.3 Γενικοί κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους**

Οι κανόνες Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Υ.Α.Ε.) στους χώρους εργασίας είναι απαίτηση της εποχής μας και στόχος κάθε κοινωνίας με βασικές αρχές για την προστασία της ανθρώπινης ζωής και του φυσικού περιβάλλοντος. Οι διεθνείς συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), οι Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και οι κανονιστικές/νομοθετικές διατάξεις στην Ελλάδα υποχρεώνουν τους εργοδότες και τους εργαζομένους να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ασφάλειας και υγιεινής, ώστε να προληφθούν τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες, να προστατευθεί η υγεία του ανθρώπινου δυναμικού και να αποφευχθούν τόσο η δημιουργία επικίνδυνων καταστάσεων όσο και η ρύπανση του φυσικού περιβάλλοντος.

Προκειμένου να πραγματοποιηθούν αυτοί οι στόχοι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν με σχολαστικό τρόπο τους κανόνες που έχουν ήδη συμφωνηθεί. Αυτό του είδους οι κανόνες καθορίζουν και επηρεάζουν το πλαίσιο στο οποίο χρησιμοποιούνται οι εξωτερικοί και εσωτερικοί χώροι των κτιρίων των εργασιακών χώρων καθώς επίσης και τους τρόπους με τους οποίους πραγματοποιούνται διάφορες εργασίες. Μεταξύ άλλων οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται είναι οι εξής:

1. Εξασφάλιση καταλληλότητας των κτιριακών εγκαταστάσεων και της τεχνολογικής υποδομής.

2. Εύκολη πρόσβαση πυροσβεστικών οχημάτων και ασθενοφόρων σε περίπτωση έκτακτων αναγκών (πυρκαγιά) και πληροφόρηση των εργαζομένων για τον τρόπο αντιμετώπισης τέτοιων περιστατικών.
3. Ετοιμότητα παροχής πρώτων βοηθειών σε περίπτωση ατυχήματος και σωστή νοσοκομειακής περίθαλψης.
4. Σωστή αποθήκευση και χρήση εύφλεκτων και επικίνδυνων ουσιών, αερίων κ.λπ., για την αποφυγή ατυχημάτων.
5. Κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού για τους κανόνες ασφάλειας κατά τη χρήση μηχανημάτων κτλ.
6. Σωστή διαχείριση ή καταστροφή των τοξικών και επικίνδυνων αποβλήτων, καθώς και μολυσματικών και ραδιενεργών υλικών.
7. Σωστή και απλή επισήμανση όλων των εργασιακών χώρων και κανόνες απαγορεύσεων για επικίνδυνες εργασίες ή συνθήκες εργασίας.
8. Τήρηση των κανόνων Υ.Α.Ε. κατά τη διάρκεια της εργασίας και ανάληψη υποχρεώσεων για συχνή επιθεώρηση των εργασιακών χώρων.
9. Εκπαίδευση και ενημέρωση του προσωπικού στα μέτρα Υ.Α.Ε..
12. Υποχρεωτική εφαρμογή των προσφάτων Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των νομοθετικών ρυθμίσεων για την Υ.Α.Ε. στη χώρα μας από εργοδότες και εργαζομένους.

#### **1.4 Νόμος - Πλαίσιο 3850/2010**

Η συγκεκριμένη νομοθεσία έχει ως αντικείμενο την υλοποίηση και εφαρμογή των μέτρων σχετικά με την προαγωγή της υγείας και της



ασφάλειας όλων των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Για την διεκπεραίωση αυτού του σκοπού περιέχονται γενικές αρχές οι οποίες σχετίζονται με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων καθώς και την προστασία της υγείας αλλά και της ασφάλειας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, την ενημέρωση τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή, την κατάρτιση κάθε εργαζόμενου καθώς και των εκπροσώπων του, και τέλος τους κανόνες σχετικά με την υλοποίηση των γενικών αυτών αρχών.

Οι διατάξεις του κώδικα εφαρμόζονται εφόσον δεν ορίζεται κατά διαφορετικό τρόπο σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.

### **1.5 Σύσταση Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΕΥ.Α.Ε.) – Εκπρόσωποι των εργαζομένων**

Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΕΥ.Α.Ε.), αποτελούμενη από εκλεγμένους εκπροσώπους τους στην επιχείρηση.

Η Ε.Υ.Α.Ε. αποτελείται:

- α) Από 2 μέλη σε επιχειρήσεις με 20 έως 100 εργαζομένους.
- β) Από 3 μέλη σε επιχειρήσεις με 101 έως 300 εργαζομένους.
- γ) Από 4 μέλη σε επιχειρήσεις με 301 έως 600 εργαζομένους.
- δ) Από 5 μέλη σε επιχειρήσεις με 601 έως 1.000 εργαζομένους.

ε) Από 6 μέλη σε επιχειρήσεις με 1.001 έως 2.000 εργαζομένους.

στ) Από 7 μέλη σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 2.000 εργαζομένους.

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι (20) άτομα και πάνω, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας.

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από είκοσι (20) άτομα, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπρόσωπό τους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Ο εκπρόσωπος αυτός επιλέγεται για διάστημα δύο (2) ετών.

### **1.6 Υποχρεώσεις εργοδοτών - Αρμοδιότητες Ε.Υ.Α.Ε.**

Ο εκάστοτε εργοδότης έχει την υποχρέωση α) να υλοποιεί τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ανάλογα με τις αλλαγές των περιστάσεων και να επιδιώκει την βελτίωση των δεδομένων καταστάσεων, β) να θέτει σε εφαρμογή κάθε υπόδειξη των τεχνικών και των υγειονομικών επιθεωρήσεων εργασίας και γενικότερα να συνεργάζεται ούτως ώστε να διευκολύνει το έργο τους κατά τη διάρκεια των ελέγχων, γ) να επιβλέπει την ορθή και τακτική εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους, ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων, ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει

την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, και η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.

Ο εργοδότης, επίσης, οφείλει να διευκολύνει την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον εκπρόσωπο των εργαζομένων στην άσκηση των καθηκόντων τους, καθώς και να ενημερώνει και να παρέχει κάθε στοιχείο που αφορά την επιχείρηση και είναι σχετικό με το έργο της Ε.Υ.Α.Ε. ή του εκπροσώπου των εργαζομένων.

Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος είναι όργανο συμβουλευτικό και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) Μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωσή τους και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζομένους.

β) Σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους.

γ) Επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή στις θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή του, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.

δ) Ενημερώνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σε αυτή.

ε) Ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σε αυτή, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας της εργασίας.

στ) Σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας.

ζ) Μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου, σε ημέρα και ώρα που ορίζεται από κοινού, για τη διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα στην επιχείρηση και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες της προηγούμενης παραγράφου. Στις κοινές συνεδριάσεις μετέχουν ο τεχνικός ασφαλείας και ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος, αλλά και ο εργοδότης καθορίζουν τα θέματα τα οποία θα συζητήσουν και τα γνωστοποιούν στην άλλη πλευρά τρεις (3) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες πριν από την ημέρα πραγματοποίησης της κοινής συνεδρίασης. Οι παραπάνω γνωστοποιήσεις απευθύνονται επίσης μέσα στις ίδιες προθεσμίες και προς τον τεχνικό ασφαλείας και τον ιατρό εργασίας της επιχείρησης. Στις συνεδριάσεις αυτές συντάσσονται πρακτικά εις διπλούν και τηρούνται το ένα αντίτυπο από τον εργοδότη και το άλλο από την επιτροπή ή τον εκπρόσωπο.

## 1.7 Σύστημα Διαχείρισης της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

Πρόκειται για πρότυπα διαχείρισης της Υγείας και της Ασφάλειας στην εργασία και η ανάπτυξη και εφαρμογή αντίστοιχου συστήματος οδηγεί στην απόκτηση σχετικού πιστοποιητικού

Το ΕΛΟΤ 1801 είναι το Ελληνικό πρότυπο και είναι συμβατό με το OHSAS 18001

Στόχος της ανάπτυξης και εφαρμογής ενός Συστήματος Διαχείρισης της Υγείας και της Ασφάλειας στην Εργασία (ΣΔΥΑΕ) είναι η συνεχής μείωση της επικινδυνότητας στους χώρους εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται με τον έλεγχο όλων των πιθανών κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια και την σταδιακή τους εξέλιψη

Τα κυριότερα οφέλη από την ανάπτυξη και εφαρμογή ενός ΣΔΥΑΕ κατά τα πρότυπα OHSAS 18001 και ΕΛΟΤ 1801 είναι:

1. Η ελαχιστοποίηση και συνεχής μείωση των κινδύνων για τους εργαζόμενους κατά την εργασία τους
2. Η βελτίωση ενός υφιστάμενου συστήματος διαχείρισης της υγείας και της ασφάλειας
3. Η απόδειξη συμμόρφωσης με την νομοθεσία και σχετικούς κανονισμούς
4. Η βελτίωση της ασφαλιστικής ικανότητας

Η πιστοποίηση κατά OHSAS 18001 ή/ και ΕΛΟΤ 1801 βελτιώνει την αποδοτικότητα των εσωτερικών διαδικασιών και συστηματικά συμβάλει στην μείωση των ατυχημάτων, των κινδύνων και διασφαλίζει την αδειάληπτη και απρόσκοπτη λειτουργία του οργανισμού

Τα πρότυπα έχουν αναπτυχθεί με τρόπο που να είναι συμβατά με το πρότυπο ISO 9001 και το ISO 14001, ώστε να διευκολύνεται η ενοποίησή τους. Οι απαιτήσεις των προτύπων εστιάζουν κυρίως στα κάτωθι σημεία:

1. Της αναγνώρισης των κινδύνων, της αξιολόγησης και τον έλεγχο αυτών
2. Των προγραμμάτων Διαχείρισης της Υγείας και της Ασφάλειας στην εργασία
3. Της οργανωτικής δομής και των υπευθυνοτήτων και αρμοδιοτήτων
4. Της εκπαίδευσης, της ενημέρωσης και των ικανοτήτων του προσωπικού
5. Της επικοινωνίας
6. Των λειτουργικών ελέγχων
7. Της προετοιμασίας και της ανταπόκρισης σε επείγουσες καταστάσεις

Της μέτρησης, της παρακολούθησης και της βελτίωσης των επιδόσεων σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία

Η μείωση των κινδύνων αφορά, εκτός των εργαζομένων, και τους πελάτες και το κοινό γενικότερα

Η διαδικασία σχεδιασμού και ανάπτυξης ενός ΣΔΥΑΕ κατά OHSAS 18001 / ΕΛΟΤ 1801 περιλαμβάνει τις κάτωθι φάσεις:

1. Διάγνωση της υφιστάμενης κατάστασης, ώστε να εντοπισθούν οι τυχόν αποκλίσεις και οι αλλαγές που πρέπει να γίνουν για την επίτευξη της συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις του επιλεγμένου

προτύπου. Το αποτέλεσμα της φάσης αυτής είναι ένα πλάνο ενεργειών (Action Plan)

1. Υλοποίηση του πλάνου ενεργειών
2. Ανάλυση και αξιολόγηση των κινδύνων
3. Μέτρα προστασίας και αντιμετώπισης των κινδύνων
4. Συστηματικοποίηση ή/και ανάπτυξη των ελέγχων και αρχείων
5. Ανάπτυξη της τεκμηρίωσης (έγγραφα, διαδικασίες, οδηγίες και αρχεία)
6. Εκπαίδευση προσωπικού και εσωτερικών επιθεωρητών
7. Διενέργεια εσωτερικών επιθεωρήσεων
8. Πιστοποίηση

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΕΛΛΑΔΑ

#### 2.1 Η ευρωπαϊκή πραγματικότητα

Ένας από τους βασικότερους στόχους που τέθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση στο ευρωπαϊκό συμβούλιο της Λισαβόνας το Μάρτιο του 2000, είναι η δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων θέσεων απασχόλησης. Η υγεία καθώς και η ασφάλεια στους χώρους της εργασίας είναι ένα από τα βασικότερα στοιχεία της ποιότητας της εργασίας και περιλαμβάνεται ανάμεσα στους δείκτες που εγκρίθηκαν πρόσφατα έπειτα από την ανακοίνωση της Επιτροπής «Πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική - ένα πλαίσιο για την επένδυση στην ποιότητα».

Ο απολογισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο θέμα αυτό αποτυπώνει την μείωση των εργατικών ατυχημάτων κατά 10% από το 1994 έως το 1998. Ωστόσο οι απόλυτοι αριθμοί εξακολουθούν να είναι υπερβολικά υψηλοί: Για το 1998 είχαμε σχεδόν 5.500 θανάτους και περίπου 4,8 εκατομμύρια ατυχήματα που είχαν ως συνέπεια ανικανότητα εργασίας για διάστημα μεγαλύτερο των 3 ημερών ενώ εμφανίζεται μια ανησυχητική νέα αύξηση των ατυχημάτων σε ορισμένα κράτη μέλη και σε ορισμένους τομείς από το 1999. Τα στοιχεία αυτά, αν και είναι ακόμα αποσπασματικά, μας αναγκάζουν σε μια εξ ολοκλήρου νέα και πλέον σοβαρή προσπάθεια κατανόησης και εφαρμογής διότι πολύ απλά σημαίνουν ότι η πολιτική για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου που ορίζεται από τις κοινοτικές οδηγίες και οι σχετικές με το θέμα νομοθετικές ρυθμίσεις δεν έγιναν ακόμα απόλυτα κατανοητές και η φιλοσοφία τους δεν έχει



ενσωματωθεί από τους εμπλεκόμενους φορείς ούτε εφαρμόζεται αποτελεσματικά στους χώρους εργασίας.

Ακόμη περισσότερα στατιστικά στοιχεία αποκαλύπτουν διαρκώς μια πραγματικότητα η οποία εξακολουθεί να υφίσταται ακόμη και σήμερα και είναι υπερβολικά δυσάρεστη: η ύπαρξη ενός ιδιαίτερα υψηλού συντελεστή εργασιακών ατυχημάτων σε ορισμένους κλάδους, γεγονός το οποίο αντιστοιχεί σε μια μεγάλη πλειοψηφία των ατυχημάτων που καταγράφονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τέσσερις κλάδοι και συγκεκριμένα η αλιεία, γεωργία, οικοδομές, οι υπηρεσίες της υγείας και η κοινωνική δράση παρουσιάζουν συντελεστή ο οποίος ξεπερνά το 30% κατά μέσο όρο.

Ακόμη τέσσερις και πιο συγκεκριμένα οι εξορυκτικές και μεταποιητικές βιομηχανίες, τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια και τέλος οι μεταφορές καταγράφουν ένα συντελεστή που ξεπερνά το ποσοστό της τάξης του 15%. Αυτά τα ποσοστά είναι αρκετά υψηλά αν υπολογίσουμε μόνο τις ΜΜΕ και τις αρκετά μικρές επιχειρήσεις όπως για παράδειγμα στον κλάδο των οικοδομών όπου ο μέσος δείκτης είναι μεγαλύτερος του 41% κατά μέσο όρο, η διαφορά αγγίζει το 124% για τις μονάδες από 1 έως 9 εργαζόμενους, ενώ το 130% για τις μονάδες από 10 έως 49 εργαζόμενους. Είναι λοιπόν απαραίτητη η διαρκής επαγρύπνηση καθώς και οι καινούργιες μορφές παρέμβασης ούτως ώστε να μειωθούν αυτοί οι κίνδυνοι "παραδοσιακού χαρακτήρα" και να ενισχυθεί η πρόληψη στις ΜΜΕ.

Εξάλλου έχει γίνει κατανοητό και αποδεκτό από όλους ότι ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας και μια εξίσου υγιής και ασφαλής οργάνωση της εργασίας είναι πρωταρχικοί παράγοντες που συντελούν

στις επιδόσεις της οικονομίας και των επιχειρήσεων. Πράγματι οι σχέσεις μεταξύ υγείας στην εργασία και ανταγωνιστικότητας είναι πολύ πιο περίπλοκες από το απλό ζήτημα του κόστους που προκύπτει από την τήρηση των προτύπων (compliance costs). Η «έλλειψη ποιότητας» στην εργασία μεταφράζεται για την οικονομία με μια απώλεια των παραγωγικών ικανοτήτων [500 εκατομμύρια ημέρες εργασίας χάθηκαν το 1999 λόγω ατυχημάτων ή προβλημάτων υγείας] και σε δαπάνες για αποζημιώσεις και επιδόματα η χρηματοδότηση των οποίων επιβαρύνει σε μεγάλο βαθμό τις επιχειρήσεις. Περίπου 350.000 άτομα αναγκάστηκαν να αλλάξουν εργασία ή χώρο εργασίας ή να μειώσουν τη διάρκεια της εργασίας τους και 300.000 άτομα περίπου παρουσιάζουν διάφορους βαθμούς μόνιμης ανικανότητας εκ των οποίων 15.000 εξακολουθούν να είναι αποκλεισμένοι δια βίου από τον κόσμο εργασίας. Παράλληλα σπαταλούνται σημαντικοί πόροι και διευρύνεται ο αριθμός της ομάδας πληθυσμού που δεν ανήκει στον ενεργό πληθυσμό.

Στο επίπεδο της ίδιας της επιχείρησης, η «έλλειψη ποιότητας» αλλά και ο αυξημένος αριθμός ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών μεταφράζεται με μια επιδείνωση της εικόνας της στον εξωτερικό κόσμο, στους εργαζόμενους, τους πελάτες, τους καταναλωτές και γενικότερα στο κοινό που είναι όλο και περισσότερο ευαίσθητο σε ότι θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια. Ένα υγιές περιβάλλον εργασίας επιτρέπει συνεπώς να επιβεβαιωθεί η εικόνα των προϊόντων ή των υπηρεσιών ποιότητας και η βελτίωσή τους εναπόκειται σε μια γενική προσέγγιση για τη «διαχείριση της ποιότητας» και της κοινωνικής ευθύνης.

Η Ευρωπαϊκή καθώς και οι εθνικές πολιτικές του μέλλοντος που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια στον τομέα της εργασίας απαιτείται να συνοδεύουν αυτές τις καινούργιες μεταβολές και απαιτήσεις

προκειμένου να προωθηθεί μια πραγματική «ικανοποίηση κατά την εργασία», αφενός σε σωματικό και αφετέρου σε ηθικό και κοινωνικό επίπεδο η οποία ωστόσο δεν εκτιμάται μόνο όταν δε καταγράφονται ατυχήματα ή επαγγελματικές ασθένειες.

Για όλους λοιπόν τους προαναφερθέντες λόγους οφείλει να βελτιωθεί η ασκούμενη πολιτική στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας σχετικά με την εργασία, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις ιδιαιτερότητες και τις πρακτικές δυσκολίες που παρουσιάζονται σε αυτήν. Η πολιτική αυτή πρέπει να οδηγείται σε συγκερασμό όλων των διαθέσιμων μέσων, των πληροφοριών και να βασίζεται στο σημαντικό κεκτημένο κοινοτικών πολιτικών πολλών δεκαετιών όπως για παράδειγμα είναι η οδηγία-πλαίσιο 89/391 που είναι μια οδηγία- κλειδί, διότι επιβεβαιώνει την προτεραιότητα της πρόληψης. Πρέπει επίσης να βασίζεται στην εμπειρία που έχει συσσωρευτεί από τα κοινοτικά προγράμματα σε αυτόν τον τομέα.

Έτσι η κανονιστική προσέγγιση, είτε πρόκειται για τη μόνιμη προσαρμογή των υπαρχουσών προδιαγραφών, είτε για τον ορισμό νέων προδιαγραφών, παραμένει ουσιώδης. Ο Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων διακηρύσσει πράγματι στο άρθρο 31 ότι "κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε υγιεινές, ασφαλείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας". Σε ένα μεταβαλλόμενο κόσμο εργασίας, είναι επίσης πολύ σημαντικό να προωθούνται προοδευτικά καινοτομικά μέτρα, είτε πρόκειται για τη βαθμολόγηση των επιδόσεων της δράσης των κοινωνικών συνομιλητών σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο, με βάση διαφανή και αξιόπιστα δεδομένα και δείκτες, είτε για εθελοντικές πρωτοβουλίες των επιχειρήσεων. Τέλος είναι ουσιαστικής σημασίας να βελτιωθούν οι γνώσεις, να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση όλων των φορέων και να

ενσωματωθεί η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία σε όλες τις σχετικές κοινοτικές πολιτικές.

Για τους λόγους αυτούς απαιτείται η εμπλοκή όλων των φορέων (δημόσιες αρχές, κοινωνικοί συνομιλητές, επιχειρήσεις, δημόσιοι και ιδιωτικοί ασφαλιστικοί φορείς κλπ.), στο πλαίσιο μιας «καλής διακυβέρνησης» που στηρίζεται στη συμμετοχή όλων. Η κοινωνική ατζέντα που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Νίκαια όρισε με αυτόν τον τρόπο τους κύριους άξονες μιας νέας κοινοτικής στρατηγικής οι οποίοι «προβλέπουν την αλλαγή και την αξιοποίηση του περιβάλλοντος εργασίας».

Η εκπόνηση της νέας στρατηγικής στηρίχθηκε σε προηγούμενη ευρεία διαβούλευση και λαμβάνει υπόψη όλες τις γνώμες που εκφράστηκαν. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε από την Επιτροπή, σε ψήφισμά του για την κοινωνική ατζέντα, τη "χάραξη μιας πραγματικής κοινοτικής στρατηγικής στα θέματα της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας, που θα βασίζεται στην εκπόνηση κοινών συγκρίσιμων στόχων, θα προβλέπει σχέδιο δράσης για την ενίσχυση της εφαρμογής, του ελέγχου και της αξιολόγησης των υφισταμένων οδηγιών και θα περιλαμβάνει πρωτοβουλίες όσον αφορά τους κινδύνους που καλύπτονται ανεπαρκώς ή καθόλου, όπως είναι οι δερματικές παθήσεις που προκαλούνται από την έκθεση στην ηλιακή ακτινοβολία, τους νεοεμφανιζόμενους κινδύνους, όπως το στρες και οι μυώ-σκελετικές διαταραχές, καθώς και τις νέες εργασιακές καταστάσεις, και ενθάρρυνση μελετών αναλύσεων των κινδύνων, ως μέρος μιας προληπτικής προσέγγισης."

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή όσο και η Συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στο χώρο εργασίας,

γνωμοδότησαν θετικά. Οι διαβουλεύσεις αυτές επέτρεψαν τον καθορισμό μιας νέας Ευρωπαϊκής στρατηγικής, για την περίοδο 2002-2006, που χαράσσει ένα συνεκτικό πολιτικό πλαίσιο και προτείνει συγκεκριμένες ενέργειες συνοδευόμενες από ένα ακριβές χρονοδιάγραμμα εφαρμογής.

## **2.2 Συνοπτική ιστορικά θεσμοθέτηση για ασφάλεια και υγιεινή εργασίας σε Ευρώπη και Ελλάδα.**

Για πολλά χρόνια οι συνθήκες εργασίας υπήρξαν άθλιες και απαράδεκτες για τον ανθρώπινο παράγοντα, πρωτίστως εξαιτίας της μη θεσμοποιημένης νομοθεσίας η οποία θα προστάτευε τους εργαζόμενους και δευτερευόντως εξαιτίας του ότι η βιομηχανική επανάσταση είχε μόλις ξεκινήσει και έτσι υπήρχαν αρκετές δουλειές που δεν περιορίζονταν στην εξειδίκευση. Η αντικατάσταση λοιπόν ενός τραυματία , ενός εργαζόμενου που θα διαφωνούσε με τις ατέλειωτες ώρες εργασίας , ή με τις συνθήκες που επικρατούσαν γενικότερα , ή ακόμη και με τον ίδιο τον εργοδότη, ήταν αρκετά εύκολο να πραγματοποιηθεί, καθώς υπήρχε αφθονία εργατικών χεριών αρκετά εκ των οποίων προέρχονταν από την παιδική εργασία.

Πρώτο συγκεκριμένο βήμα νομοθετικής ρύθμισης έγινε για την απαγόρευση εργασίας ανηλίκων σε βαριές δουλειές ,όπως τα ορυχεία, στην Αγγλία το 1842 ενώ λίγα χρονιά πριν στην ίδια χώρα το 1833 είχε εισαχθεί και ο θεσμός του επιθεωρητή εργοστασίων. Εάν γινόταν κάποιο ατύχημα, για να δοθεί αποζημίωση έπρεπε να αποδειχθεί δικαστικά πως

το ατύχημα οφειλόταν σε αμέλεια του εργοδότη και η μόνη νομοθεσία που υπήρχε ήταν περί ατυχημάτων ‘ “γενικά”’. Ο φόβος όμως της απόλυσης ήταν μεγάλος, όπως και τα έξοδα των δικηγορών μιας και οι μισθοί ήταν χαμηλοί για τέτοιου είδους ‘“πολυτέλειες”’ και οι περισσότερες υποθέσεις δεν έφταναν ποτέ στα δικαστήρια, ενώ όσες έφταναν δεν ήταν καθόλου σίγουρο πως θα ήταν νικηφόρες καθώς μαρτυρίες από συναδέλφους -οι οποίοι επίσης ήταν τρομοκρατημένοι από τον κίνδυνο της απόλυσης, ήταν λιγοστές ή και ανύπαρκτες.

Με την ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογίας, τα εργατικά ατυχήματα όλο και αυξάνονταν. Έτσι δημιουργήθηκαν εργατικά σωματεία τα οποία ασκούσαν μέχρι ένα βαθμό πιέσεις και με τη βοήθεια από τα έντυπα της εποχής που ανέφεραν όλο και περισσότερα λάθη αμέλειας σχετικά με τον επαγγελματικό κίνδυνο που οδηγούσε αρκετούς σε θάνατο, άρχισε να εμπνέεται μία ανησυχία στην κοινή γνώμη, αναγκάζοντας το κράτος να ασχοληθεί εντονότερα με την υγιεινή και την ασφάλεια στον τομέα της εργασίας. Έτσι το ένα μετά το άλλο αρκετά κράτη ξεκίνησαν να θεσπίζουν και να επιβάλουν αυστηρές νομοθεσίες και έλεγχους τήρησης των εφαρμογών και των νόμων της ατομικής προστασίας των εργαζομένων στους χώρους της εργασίας αλλά και την καταβολή αποζημιώσεων σε περίπτωση κάποιου ατυχήματος.

Ο πρώτος νόμος που αφορούσε την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας στους χώρους όπου αυτή διεκπεραιωνόταν , ψηφίζεται στην Αγγλία το 1974 και έχει κάποιες ουσιώδεις ρυθμίσεις που αναφέρονται κυρίως σε υποχρεώσεις των εργοδοτών οι οποίοι οφείλουν να αναπτύξουν μια συγκεκριμένη πολιτική ανάλογα με το είδος της επιχείρησης που διαθέτουν , όσον αφορά τα θέματα ασφάλειας της εργασίας, έπειτα να την κοινοποιήσουν στους εργαζόμενους και να ενημερώνουν κάθε φορά που

αυτή θα υφίσταται κάποια μεταβολή που θα επηρεάσει το εργασιακό περιβάλλον ούτως ώστε με τη σειρά τους να φροντίζουν και οι ίδιοι εργαζόμενοι να ακολουθούν αυτή την πολιτική προστασίας σε υποχρεωτικό βαθμό. Στη συνέχεια οι εργαζόμενοι, δεδομένου του ότι η ασφάλεια της εργασίας είναι αδύνατο να περιορίζεται μόνο στις μηχανές και στον τρόπο που αυτές λειτουργούν αλλά και στη συνείδηση του καθενός, οφείλουν να εκπαιδεύονται και να ενημερώνονται σχετικά με τα θέματα της υγιεινής και της ασφάλειας που τους αφορούν, να επιτρέπεται να δημιουργήσουν επιτροπές με αντιπροσώπους αν επιθυμούν να ζητήσουν, να συζητήσουν ή να προσθέσουν επιπλέον κάποιο μέσο προστασίας ενώ τέλος πρέπει όλα τα παραπάνω να ελέγχονται από ένα γενικό κρατικό επιθεωρητή που θα κάνει τακτικούς ελέγχους θα δίνει οδηγίες, θα συμβουλεύει δίνοντας συστάσεις ή ακόμη και θα κινεί νομικές διαδικασίες εναντίον των εταιρειών που δεν συμμορφώνονται με τους νόμους και δεν πληρούν τις προϋποθέσεις των ελέγχων που απαιτούνται .

Στη Σουηδία από το 1978 εάν μια εργασία θεωρηθεί επικίνδυνη από την επιτροπή εργαζομένων, τότε έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τη διακοπή της από τον εργοδότη έως ότου περάσει ο κρατικός επιθεωρητής και βγάλει πόρισμα. Στην Γαλλία η νομοθεσία τέθηκε σε ισχύ το 1973, στην Νορβηγία το 1977, στην ομοσπονδιακή Γερμανία το 1974 η νομοθεσία για την ασφάλεια και έξι χρόνια μετά ο νόμος για τα επικίνδυνα υλικά, στην ανατολική Γερμανία και στις χώρες της δυτικής Ευρώπης το 1978. στην Ελλάδα υπάρχει ο νόμος 1568/1985, (δημοσιευμένος το 1985) μέσα βρίσκεται για την χώρα μας μια πιο ολοκληρωμένη παρουσίαση περί συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας εργασίας καθώς και η εισαγωγή της έννοιας του τεχνικού ασφαλείας και ο ορισμός περισσότερων

λεπτομερειών όπως για παράδειγμα οι προδιαγραφές κτιριακών εγκαταστάσεων, φωτισμού, σχεδιασμού χώρων εργασίας. Το δικαίωμα δημιουργίας επιτροπής η οποία θα διαχειρίζεται και θα συνδιαλέγεται με τον εργοδότη για την υγιεινή και ασφάλεια είναι σε ισχύ αλλά εφαρμόζεται μονό εάν το θελήσουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και ενώ στη Σουηδία μπορεί να συσταθεί επιτροπή ακόμα και σε επιχειρήσεις που δεν ξεπερνούν τα 5 άτομα, στην Ελλάδα ο αριθμός των ατόμων θα πρέπει να υπερβαίνει τα 50 άτομα σε μεγάλες επιχειρήσεις και στις μικρότερες (20-50 ατόμων) δεν μπορεί να υπάρξει επιτροπή, αλλά ένας αντιπρόσωπος για όλους τους εργαζομένους ο οποίος θα κοινοποιεί τα αιτήματα που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

### **2.30 ευρωπαϊκός οργανισμός για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία**

Ο οργανισμός αυτός, συντάθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση διότι οι ανάγκες για πληροφόρηση στον τομέα της ασφαλείας και της υγείας στην εργασία ήταν ολοένα και περισσότερες, με αποτέλεσμα να αναπτυχθεί η ανάγκη για περισσότερη πληροφόρηση στην οποία θα μπορούν να βρουν ανταπόκριση όλοι οι εργαζόμενοι. Η έδρα του οργανισμού βρίσκεται στο Μπιλμπάο της Ισπανίας και διαθέτει το κατάλληλο προσωπικό το οποίο είναι ειδικευμένο σε οποιοδήποτε θέμα αφορά την ασφάλεια, την υγεία, την πληροφόρηση, και την εμπειρογνωμοσύνη πάνω στον τομέα αυτό. Σαν στόχο έχει τη βελτίωση της ζωής όλων όσων σχετίζονται με εργασίες, δηλαδή εργάτες, εργοδότες, εκπρόσωποι ασφαλείας, εμπειρογνώμονες, επαγγελματίες και διαφόρους φορείς εθνικούς και επιπέδου Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Το Διοικητικό Συμβούλιο του οργανισμού απαρτίζεται από εκπροσώπους κυβερνήσεων, εργοδότες, εργαζομένους όλων των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και από εκπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η εργασία του γίνεται μέσω φορέων που ορίζονται από εθνικές αρχές και η απασχόληση τους αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια μόνο (εστιακοί πόλοι). Αυτοί οι φορείς βρίσκονται σε λειτουργία και στα 25 κράτη-μέλη. Σε διεθνές επίπεδο συνεργάζονται με οργανισμούς όπως το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας καθώς και με παγκόσμιους φορείς στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας. Ο Οργανισμός αναπτύσσει δραστηριότητες σε τρεις κεντρικούς τομείς. Στη συλλογή των πληροφοριών, στη μετάδοσή τους και τέλος στην ανάπτυξη των γνώσεων.

### **2.3.1 Συλλογή πληροφοριών**

Στα κράτη μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης, έχουν δημιουργηθεί πολλά δίκτυα οργανισμών οι οποίοι αποτελούνται κατά κύριο λόγο από εμπειρογνώμονες και συμμετέχουν στις εργασίες του Οργανισμού. Κάθε δίκτυο εκπροσωπεί τον οργανισμό σε κάθε πόλη και συντονίζει τις έρευνες και την συλλογή εθνικών πληροφοριών. Έπειτα όταν χρειαστεί, συγκαλούνε οι ομάδες εμπειρογνομόνων και παρέχουν συμβουλές σε μεμονωμένα θέματα υγείας στην εργασία.

### **2.3.2 Μετάδοση πληροφοριών**

Το διάδικο είναι το κύριο μέσω της διάδοσης και διάθεσης των πληροφοριών καθώς έχει μια τράπεζα ευρωπαϊκών και διεθνών δεδομένων στον τομέα της ασφαλείας και της υγείας με εύκολη και άμεση

πρόσβαση για τους ενδιαφερομένους. Περιέχει πληροφορίες σχετικές με νομοθεσίες, στατιστικές, προδιαγραφές και πολλά άλλα.

Κάθε χρόνο διοργανώνεται η ευρωπαϊκή βδομάδα για την υγιεινή και ασφάλεια με σκοπό την προώθηση ανταλλαγής πληροφοριών και την αντιμετώπιση τυχών προβλημάτων όσον αφορά τις ορθές πρακτικές. Η προσπάθεια αυτή συντονίζεται από τον Οργανισμό με την παροχή απαραίτητου υλικού και υποστήριξης για σωστή προώθηση σε όλη την Ευρώπη.

### **2.3.3 Ανάπτυξη γνώσεων**

Η ανάπτυξη των δηλώσεων αφορά τη χρησιμοποίηση των δικτύων πληροφοριών του οργανισμού σχετικά με την παροχή υλικού που προορίζεται για πανευρωπαϊκά σχέδια πληροφόρησης του οργανισμού τα οποία αφορούν σημαντικά θέματα ασφάλειας και υγείας στον τομέα της εργασίας όπως είναι για παράδειγμα οι πολιτικές στρατηγικές, η ανάπτυξη νοοτροπίας πρόληψης, η σχετική πληροφόρηση για τους κλάδους κινδύνου, η πρόβλεψη κινδύνων στο μεταβαλλόμενο κόσμο εργασίας, καθώς και η ασφάλεια και υγεία στην εργασία στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Ο Οργανισμός αναπτύσσει δραστηριότητες σε στενή συνεργασία με όλους τους εταίρους του προκειμένου η μετάδοση του μηνύματος για την ασφάλεια και την υγεία σε όλες τις ομάδες που αφορούν την εργασία, να είναι η πλέον αποτελεσματική. (*Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, 2004*)

## **2.4 Οι Γενικές Προδιαγραφές στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας εργασίας, όπως είναι ορισμένες από την Ευρώπη και την Ελλάδα.**

Οι συνθήκες της εργασίας είναι αρκετά συχνά στο επίκεντρο και έτσι είναι προφανές πως χρειάζεται επιπλέον βελτίωση των νομοθετικών αρχών που διέπουν την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας. Συνεπώς γι' αυτό το λόγο συναντάμε συνεχώς νέες εκδόσεις οδηγιών και πλαισίων που προέρχονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μετά την έκδοση μιας καινούργιας οδηγίας, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να ακολουθήσουν ακόμη και σε ελάχιστο βαθμό τις απαιτήσεις που προβλέπονται μέσα σε αυτή, αλλάζοντας τις νομοθεσίες και εφαρμόζοντας τις οδηγίες που δόθηκαν μέσα σε ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Παρότι υπήρχε ήδη μια επιτροπή για την προστασία της ασφάλειας και υγιεινής για τους εργαζόμενους, κρίθηκε πως δεν ήταν αρκετό, και έτσι το 1978 δημιουργήθηκε το «πρώτο πρόγραμμα δράσης» του οποίου σκοπός ήταν να προωθήσει καλύτερα τις βελτιώσεις εργασίας μέσα από ενημέρωση, τελειοποίηση μεθόδων πρόληψης και ελέγχου καθώς και την βελτίωση των μέσων εργασίας. Μέσα από αυτό, εκδόθηκαν πιο συγκεκριμένες οδηγίες ,πιο προσεγμένες και με περισσότερες λεπτομέρειες για την κάθε εργασία, όπως για παράδειγμα το EEC /1107/80, 27-11-1980 (κίνδυνοι κατά την έκθεση σε χημικούς, φυσικούς, βιολογικούς παράγοντες) , το EEC/82/501, 24-6-1982 (κίνδυνοι σοβαρών ατυχημάτων από κύριες μηχανικές δραστηριότητες) και πολλές άλλες συγκεκριμενοποιημένες οδηγίες για έκθεση σε ακτινοβολίες , θόρυβο, αμίαντο κτλ.

Το εγχείρημα ήταν ικανοποιητικό και έτσι το 1984 εγκρίθηκε το «δεύτερο πρόγραμμα δράσης» σύμφωνα με το οποίο συνεχίζονταν πιο δραστικά οι προσπάθειες για προστασία των εργαζομένων από επικίνδυνες ουσίες, και μέσα από αυτό καθιερώνονται πλέον πολλαπλές παράμετροι ασφαλείας

και πρότυπα όπως είναι η ακριβής μέτρηση τοξικών και βλαβερών ουσιών, οι οριακές τιμές έκθεσης σε τοξικές ουσίες και προτείνονται εργονομικά μέτρα, ενώ για πρώτη φορά γίνεται αναφορά και σε κτιριολογικές παραμέτρους, φωτισμό, εξόδους κινδύνου καθώς και εισάγονται προτάσεις για επίλυση τυχόν προβλημάτων όσον αφορά τη δομή των χώρων εργασίας ανάλογα με την επιχείρηση. Προβλέπει επίσης εκτενέστερες ενημερώσεις σε προσωπικό και εργοδότες για τους κινδύνους και τις συνέπειες αυτών και τέλος αρχίζουν πιο εκτεταμένες εφαρμοσμένες έρευνες.

Με σκοπό τη συστηματική διερεύνηση των τρόπων βελτίωσης των συνθηκών στον τόπο εργασίας, ιδρύεται το 1975 στο Δουβλίνο, στα πλαίσια της ΕΟΚ, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, το οποίο διεξάγει έρευνες και μελέτες στα κράτη-μέλη σε μια προσπάθεια καλύτερου συντονισμού των εθνικών νομοθεσιών με την κοινοτική πολιτική. Με στόχο την ίση και ορθότερη προστασία των εργαζομένων στα κράτη- μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης, το 1989 εκδόθηκε η οδηγία πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ «σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία». Μέσα εκεί βρίσκονται όλες οι γενικές αρχές οι οποίες αναφέρονται στις διαδικασίες και δομές των θεσμών που πρέπει να επικρατούν σε κάθε επιχείρηση.

Στην χώρα μας, οι πρώτες ουσιαστικές αναφορές στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας έγιναν το 1911 με τον νόμο «Περί Υγιεινής και Ασφαλείας των Εργατών και Περί Ωρών Εργασίας» και το π.δ. της 14/3/1934 «Περί Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργατών και Υπαλλήλων Πάσης Φύσεως Βιομηχανικών και Βιοτεχνικών Εργοστασίων, Εργαστηρίων κτλ». Τα επόμενα χρόνια εντάχθηκαν πιο

αυστηρά διατάγματα από άποψη απαιτήσεων και η ψήφιση του νόμου 1568/85 (177/A) : «Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων» ήταν η πιο σημαντική προσθήκη στο μέχρι τότε νομοθετικό πλαίσιο που ίσχυε και ως σκοπό είχε να το εκσυγχρονίσει.

Μερικά προεδρικά διατάγματα και νομοθεσίες από τα θεσμικά πλαίσια για την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας σήμερα στην Ελλάδα, απαρτίζονται από τα παρακάτω:

-N 1568/85, (177/A) «Υγιεινή και Ασφάλεια Εργαζομένων»

-Π.Δ. 294/88, (138/A) «Τεχνικοί Ασφαλείας, Ιατροί Εργασίας, Γνώσεις και Ειδικότητες Αυτών»

-Π.Δ. 17/96, (11/A) «Μετρά για Βελτίωση της Ασφάλειας και της Υγείας των Εργαζομένων Κατά την Εργασία

{Σύμφωνα με το οποίο κάθε εργοδότης που απασχολεί στην επιχείρησή του έστω και έναν (1) εργαζόμενο, οφείλει να απασχολεί Τεχνικό Ασφάλειας. Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με την Εγκύκλιο 130297/15-7-1996 του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η οποία είναι επεξηγηματική του Π.Δ. 17/1996: "Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του και δεν απαλλάσσεται από αυτή την ευθύνη του, ούτε όταν οι εργαζόμενοι δεν τηρούν τις υποχρεώσεις τους, ούτε όταν αναθέτει τα καθήκοντα προστασίας και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου στον Τεχνικό ασφαλείας ή / και στον Ιατρό Εργασίας ή / και σε αρμόδιες Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.)". }

-Π.Δ. 95/99, (102/Α) «Όροι Ίδρυσης και Λειτουργίας Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης»

## **2.5 Οι αλλαγές στον κόσμο της εργασίας**

Βασιζόμενοι στην ανάπτυξη μιας νέας φιλοσοφίας που στηρίζεται σε μία σφαιρικότερη προσέγγιση του προβλήματος της υγείας και της ασφάλειας στον τομέα της εργασίας, αναγνωρίζουμε ως κύριο στοιχείο το γεγονός ότι η ποιότητα της απασχόλησης είναι δυνατόν να έγκειται με διαφορετικές συνιστώσες: όπως είναι για παράδειγμα οι διαφορετικές κατηγορίες των προσόντων που απαιτούνται στην απασχόληση, τα διαφορετικά επίπεδα κατάρτισης των εργαζομένων, οι παλιές και καινούργιες μορφές των εργασιακών σχέσεων, και οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και του χρόνου εργασίας τους.

Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας δεν πρέπει να είναι εκτός του πλαισίου της αλλαγής του κόσμου της εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, δηλαδή της γενικής εξέλιξης των οικονομικών δραστηριοτήτων [περισσότερες υπηρεσίες], του ενεργού πληθυσμού [ο οποίος αποτελείται από περισσότερες γυναίκες αλλά και γηράσκει], και της κοινωνίας γενικότερα [πιο ποικιλόμορφη, η οποία όμως σηματοδοτείται από τον κοινωνικό αποκλεισμό].

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα υπογράμμισε ότι η Ευρώπη ζει αυτό τον καιρό μια μετάβαση προς «την οικονομία της γνώσης», γεγονός που έχει σηματοδοτηθεί από βαθιές αλλαγές που επηρεάζουν τόσο την κοινωνία, όσο και την απασχόληση και την υγεία και τη ασφάλεια στην εργασία. Οι αλλαγές αυτές οριοθετούν ένα διαφορετικό τρόπο στην

πολιτική που πρέπει να ακολουθηθεί σε αυτόν το στρατηγικό τομέα και ορισμένες φορές ορίζουν νέες προτεραιότητες.

Εάν επιθυμούμε να καταγράψουμε περιληπτικά τις προαναφερθείσες μεταβολές στην εργασιακή κοινωνία της Ευρωπαϊκής ένωσης του 21ου αιώνα, είμαστε σε θέση να παρατηρήσουμε ότι η κοινωνία μας τείνει να είναι μία κοινωνία :

**Με περισσότερες γυναίκες.** Η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση έχει αυξηθεί ραγδαία. Η Λισαβόνα στο πλαίσιο της γήρανσης του ενεργού πληθυσμού ήταν η πρώτη που εδώ και πολλές δεκαετίες έθεσε ως θεμελιώδη στόχο μία νέα διάσταση στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία: την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση. Στις υπηρεσίες το 83% των εργαζομένων είναι γυναίκες γεγονός το οποίο εξηγεί το ότι ο συντελεστής των επαγγελματικών ατυχημάτων και των ασθενειών των γυναικών είναι χαμηλότερος από το συντελεστή των ανδρών όσο και το γεγονός ότι ο κίνδυνος να πέσουν θύμα ατυχήματος είναι σχετικά μικρότερος. Οι γυναίκες παρ' όλα αυτά αντιμετωπίζουν μια δυσμενή εξέλιξη, καθώς στις δραστηριότητες που κυριαρχεί η γυναικεία παρουσία ο συντελεστής αυξάνεται συμπεριλαμβάνοντας τα θανάσιμα ατυχήματα εν ώρα εργασίας. Εξάλλου, ενώ μόνο το 17,8% των επαγγελματικών ασθενειών που έχουν διαγνωσθεί, αφορά τις γυναίκες (το 1995), το μερίδιό τους είναι με διαφορά μεγαλύτερο σε ορισμένες ομάδες: 45% των αλλεργιών, 61% των λοιμωδών νόσων, 55% των νευρολογικών διαταραχών, 48% την ηπατικών και δερματολογικών διαταραχών. Τα στοιχεία αυτά υπογραμμίζουν τις σημαντικές ιδιαιτερότητες των γυναικών όσον αφορά τις επαγγελματικές ασθένειες. Οι προληπτικές ενέργειες, αλλά και τα μέσα υπολογισμού και οι κανόνες αντιστάθμισης και αποζημίωσης,

πρέπει να λαμβάνουν υπόψη συγκεκριμένα την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στον κόσμο εργασίας, καθώς και τους κινδύνους απέναντι στους οποίους οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα επιρρεπείς. Οι ενέργειες που καλύπτουν τις εργονομικές πτυχές, τον σχεδιασμό των θέσεων εργασίας, τις συνέπειες της έκθεσης στους φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες καθώς και τη συνεκτίμηση των σωματικών και ψυχολογικών διαφορών στην οργάνωση εργασίας.

**Με ένα γηράσκοντα ενεργό πληθυσμό.** Βασιζόμενοι σε τελευταίες έρευνες παρατηρούμε ότι ο ευρωπαϊκός ενεργός πληθυσμός θα παρουσιάσει μια αύξηση όλων όσων εργάζονται και έχουν συμπληρώσει το 50ο έτος της ηλικίας τους και μια μείωση των νεότερων εργαζομένων στις επόμενες δεκαετίες. Οι συγκρίσεις που πραγματοποιήθηκαν σχετικά με την ηλικία των εργαζομένων δείχνουν από τη μία ότι οι νεότεροι είναι πιο επιρρεπείς στα εργατικά ατυχήματα και αφετέρου ότι οι εργαζόμενοι άνω των 55 ετών υφίσταται ατυχήματα σοβαρότερου χαρακτήρα, με δείκτες θνησιμότητας που ξεπερνούν τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Επίσης παρουσιάζουν τις περισσότερες επαγγελματικές ασθένειες, η εμφάνιση των οποίων είναι μακρά, όπως οι καρκίνοι (η πλειοψηφία των οποίων οφείλεται ακόμα και σήμερα στην έκθεση στον αμίαντο), ή οι καρδιαγγειακές ασθένειες, ενώ οι νεότεροι αναπτύσσουν περισσότερες αλλεργίες ή λοιμώδεις νόσους. Οστόσο, τα στοιχεία αυτά εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τη φύση των θέσεων εργασίας που κατέχουν σήμερα οι διάφορες γενιές, εφόσον οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να έχουν λιγότερα προσόντα και να υπερεκπροσωπούνται στα χειρονακτικά επαγγέλματα, ενώ οι νεότεροι επικρατούν αριθμητικά στις πιο επισφαλείς εργασιακές σχέσεις. Οι διαφορές αυτές επιβάλλουν μια σφαιρική προσέγγιση της ποιότητας της απασχόλησης, λαμβάνοντας



υπόψη την ειδική κατάσταση των γενεών και των ηλικιακών ομάδων του κόσμου εργασίας.

**Με αλλαγές στις μορφές απασχόλησης.** Η αγορά εργασίας γνωρίζει μια αυξανόμενη διαφοροποίηση των μορφών απασχόλησης, ειδικότερα με την επέκταση των προσωρινών εργασιακών σχέσεων. Η μορφή της σύμβασης και ο χρόνος απασχόλησης στην επιχείρηση σχετίζονται αρνητικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Τα άτομα που απασχολούνται λιγότερο από δύο χρόνια σε κάποια θέση εργασίας έχουν περισσότερες πιθανότητες να πέσουν θύμα εργατικού ατυχήματος από το μέσο όρο. Όσον αφορά στις προσωρινές θέσεις εργασίας, το φαινόμενο αυτό παρατηρείται ιδιαίτερα στον τομέα των οικοδομών και στις υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες. Ανάμεσα σε όλες αυτές τις νέες μορφές εργασίας, η μερική απασχόληση και τα άτυπα ωράρια (νυκτερινή εργασία ή με βάρδιες) είναι παράγοντες που πολλές φορές επιδεινώνουν τον κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Το γεγονός αυτό μπορούμε εύκολα να το εξηγήσουμε κυρίως από την έλλειψη κατάλληλης κατάρτισης, τα ψυχοσωματικά προβλήματα που οφείλονται στη νυκτερινή εργασία ή στην εργασία με βάρδιες, την έλλειψη ευαισθητοποίησης των επιχειρηματιών, ή ακόμη σε μια έλλειψη κινήτρων στην περίπτωση εργαζομένων με επισφαλή εργασιακή σχέση. Ωστόσο το σύνολο του κόσμου εργασίας παρατηρεί ότι αναπτύσσονται πιο ευέλικτοι τρόποι οργάνωσης. Χάρη στη διάδοση των τεχνολογιών της πληροφορίας, η διάκριση μεταξύ του χώρου εργασίας (ορυχείο, εργαστήριο, εργοστάσιο, γραφείο) και της διεκπεραίωσης της εργασίας γίνεται όλο και σαφέστερη. Οι εξελίξεις αυτές δεν επηρεάζουν την εργασιακή σχέση, αν και μπορούν να καταστήσουν πιο ασαφή τα σύνορα μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων. Όμως είναι πολύ πιθανόν να

οδηγήσουν σε ειδικά προβλήματα, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση των τηλεργαζομένων: ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την υγεία και την ασφάλειά τους, ανεξάρτητα από το χώρο εκτέλεσης της εργασίας, και ως εκ τούτου πρέπει να προβλεφθεί ο συγκεκριμένος τρόπος πρόληψης των κινδύνων και ελέγχου όταν οι τηλεργαζόμενοι μετακινούνται ή εργάζονται στο σπίτι τους.

**Με αλλαγές στους κινδύνους.** Οι προαναφερθείσες μεταβολές στην οργάνωση εργασίας, οι ευέλικτοι τρόποι οργάνωσης του χρόνου εργασίας και μια πιο εξατομικευμένη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων βασισμένη περισσότερο στην υποχρέωση επίτευξης αποτελέσματος, έχουν σοβαρές συνέπειες στα προβλήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, ή γενικότερα στην «ικανοποίηση» κατά την εργασία. Με τον τρόπο αυτό, παρατηρούμε ότι οι ασθένειες, όπως το στρες, η κατάθλιψη ή το άγχος καθώς και η βία στην εργασία, η παρενόχληση και ο εκφοβισμός αναλογούν από μόνες τους στο 18% των προβλημάτων υγείας στην εργασία, εκ των οποίων το ένα τέταρτο οδηγεί σε παύση της εργασίας για δύο ή περισσότερες εβδομάδες. Η συχνότητα αυτών των ασθενειών είναι δύο φορές υψηλότερη στην εκπαίδευση και στις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής πρόνοιας. Συνδέονται λιγότερο με την έκθεση σε ένα συγκεκριμένο κίνδυνο και περισσότερο με το σύνολο των παραγόντων, όπως η οργάνωση των καθηκόντων, ο τρόπος οργάνωσης του χρόνου εργασίας, οι σχέσεις ιεραρχίας, η κούραση που συνδέεται με τις μετακινήσεις, αλλά και ο βαθμός αποδοχής της εθνικής και πολιτιστικής ποικιλομορφίας στην επιχείρηση. Υπάρχει ανάγκη να τις προσεγγίσουμε σε ένα σφαιρικό πλαίσιο που η ΔΟΕ ορίζει ως η «ικανοποίηση κατά την εργασία». Οι στρατηγικές αυτές πρόληψης των νέων κοινωνικών κινδύνων αναμένεται επίσης να εντάξουν την επίπτωση της εξάρτησης

στα ποσοστά των ατυχημάτων, ιδιαίτερα της εξάρτησης που συνδέεται με το αλκοόλ και τα φάρμακα..

## **2.6 Διεθνή πρότυπα εργασίας και θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία**

Σε διεθνή βαθμό τα πρότυπα εργασίας για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια συντελούν σημαντικά εργαλεία για τις κυβερνήσεις, τους εργοδότες καθώς και την καθιέρωση προτύπων με στόχο την πρόοδο και βελτίωση των συνθηκών ασφαλείας στην εργασία. Τα πρότυπα αποτελούν νομικά όργανα που είναι σε θέση να διαθέτουν τη μορφή των συμβάσεων είσαι συστάσεων και καθορίζονται από τα μέρη που απαρτίζουν το ILO (κυβερνήσεις, εργοδότες και εργαζόμενοι) προβάλλοντας τις βασικές αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία. Το ILO έχει υιοθετήσει περισσότερα από 40 πρότυπα και πάνω από 40 Κώδικες Καλών Πρακτικών, οι οποίοι αφορούν την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. (Εκτός από την Σύμβαση των Υπηρεσιών Επαγγελματικής Υγείας, και Ασφάλειας και τη Σύμβαση των Υπηρεσιών Επαγγελματικής Υγείας που καλύπτουν τις κεντρικές έννοιες της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.)

Για την επίβλεψη της εφαρμογής των προτύπων εργασίας του ILO , υπάρχει ένα σύστημα από εποπτικούς φορείς που απαρτίζουν την Επιτροπή για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων και την Επιτροπή για την Εφαρμογή των Προτύπων. Είναι υπεύθυνοι για την εξέταση σε τακτικό βαθμό της υλοποίησης και εφαρμογής των διεθνών προτύπων εργασίας στα κράτη μέλη του ILO, και αναλαμβάνοντας διαδικασίες αντιπροσώπευσης και παραπόνων δύνανται να κινηθούν κατά των κρατών που δεν ακολουθούν τις συμβάσεις που επικύρωσαν και δεν συμμορφώνονται με τους κανόνες.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

#### 3.1 Οι κίνδυνοι στην εργασία.

Εργατικά ατυχήματα, ασθένειες, αναπηρία ακόμη και θάνατος είναι δυνατόν να επέλθουν αν δεν προβλεφθεί και δεν αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά επαγγελματικός κίνδυνος. Η σωστή νομοθεσία και η εφαρμογή των μέτρων κατά του εργατικού κινδύνου (19) αποτελεί το μόνο τρόπο που ίσως είναι σε θέση να ελαττώσει ή να καταστήσει αποτρεπτό το εργατικό ατύχημα ούτως ώστε να είμαστε σε θέση με την πάροδο του χρόνου να αναφερόμαστε σε ασφαλή εργασία έστω και κατά το ελάχιστο προσδοκώντας μία μείωση των ατυχημάτων κάθε είδους.

Ως **εργατικό ατύχημα** ορίζουμε συμφωνά με τη νομοθεσία, **το ατύχημα που επέρχεται εξαιτίας ή επ' ευκαιρία της εργασίας σε οποιονδήποτε εργαζόμενο, προϋποθέτει εξωτερικό αίτιο, και έχει ως αποτέλεσμα μια φυσική βλάβη**. Στο δικαστήριο, έχει μεταβληθεί ο ορισμός για λογούς ευκολίας και δίνοντας μια πιο γενικευμένη εικόνα έχουμε τον εξής ορισμό: εργατικό ατύχημα θεωρείται κάθε ατύχημα που συμβαίνει στον χώρο εργασίας, κατά την ώρα εργασίας και κατά τη συνήθη μετάβαση από και προς την εργασία. Κατά το ίδιο πνεύμα, επαγγελματική ασθένεια θεωρείται οποιαδήποτε βλάβη προκαλείται στην υγεία του εργαζομένου λόγω της εργασίας την οποία εκτελεί. (ΕΛ.Ι.ΝΥ.Α.Ε. 2003)

Οι κίνδυνοι μπορούν να χωριστούν στις εξής κατηγορίες:

## **Ατυχηματικοί κίνδυνοι (Α)**

### **A.1: Έμμεσα ατυχηματικοί κίνδυνοι**

- Διαμόρφωση χώρου
- Λειτουργικότητα/ εργονομία
- Πρόσβαση/ εκκένωση
- Φωτισμός
- Θερμοκρασιακό περιβάλλον

### **A.2: Άμεσα ατυχηματικοί κίνδυνοι**

- Φυσικοί παράγοντες
- Χημικοί παράγοντες
- Βιολογικοί παράγοντες

## **Μη ατυχηματικοί κίνδυνοι (Β)**

### **B.1: Οργανωτικοί παράγοντες**

- Πνευματική κόπωση
- Σωματική κόπωση 20

### **B.2: Ψυχολογικοί παράγοντες**

- Άγχος
- Ψυχολογική βία

### **B.3: Εργονομικοί παράγοντες**

### **3.2 Γιατί είναι σημαντική η πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων- Ποιες είναι οι αρχές που πρέπει να τη διέπουν - Ποια τα αποτελέσματα της μη πρόληψης.**

Η πρόληψη αποτελεί μέρος της *EKTIMΗΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ* στην οποία και θα αναφερθούμε αναλυτικότερα κάποια άλλη στιγμή . Προσωρινά ας μελετήσουμε το κομμάτι της πρόληψης στους χώρους εργασίας καθώς και γιατί είναι σημαντικό να υπάρχει πρόληψη. Είμαστε σε θέση να κατηγοριοποιήσουμε την πρόληψη στις τρεις παρακάτω ομάδες :

1. ΤΕΧΝΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗ: περιλαμβάνει την τοποθέτηση συστημάτων προστασίας από μηχανές, πρόκειται για αυτοματοποίηση της διαδικασίας παραγωγής , χαρακτηρίζεται για τη σηματοδότηση των χώρων εργασίας , τη χρήση υλικών που ενέχουν μικρότερο κίνδυνο, περιλαμβάνει την πυροπροστασία , τις βελτιωμένες συνθήκες εργασίας, τη συνεχή εκπαίδευση των υπαλλήλων σχετικά με τη χρήση νέων τεχνολογιών και σεμιναρίων καθώς και τη χρήση μέσων ατομικής προστασίας.

2. ΙΑΤΡΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗ: αφορά την εκτίμηση της ικανότητας του εργαζόμενου από άποψη σωματικής υγείας ανάλογα με τις απαιτήσεις που παρουσιάζει μία θέση εργασίας.

3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗ: Σε αυτήν την κατηγορία, περιλαμβάνονται μέτρα προστασίας όπως είναι τα κάγκελα τα γάντια αλλά και γενικά κάθε μέσο ατομικής προστασίας το οποίο δύναται να χρειαστεί σε κάποιο πόστο .

Για να κατανοήσουμε πλήρως τη σημασία της πρόληψης θα πρέπει να σκεφτούμε τις συνέπειες που μπορεί να υπάρξουν . Κάθε ατύχημα παρουσιάζει επιπτώσεις εκτός από τον ίδιο τον εργαζόμενο, ο οποίος

ανάλογα με το ατύχημα ενδεχομένως να μην ανακάμψει (πχ παράλυση), και σε μέλη τα οποία εξαρτώνται από αυτόν όπως είναι για παράδειγμα η οικογένειά του την οποία δεν θα είναι πλέον σε θέση να φροντίσει. Επιπρόσθετα σε περίπτωση ατυχήματος σε μία επιχείρηση, η συγκεκριμένη κατάσταση επιφέρει περισσότερα προβλήματα όπως για παράδειγμα την πτώση του ηθικού των υπολοίπων εργαζομένων, το οποίο με τη σειρά του έχει επιπτώσεις και στην παραγωγική διαδικασία. Δεν πρέπει τέλος να αμελούμε τα αποτελέσματα μιας μέτρησης στατιστικών (σε περίπτωση που πραγματοποιούνται οι απαιτούμενοι έλεγχοι από τα αρμόδια όργανα του κράτους), η οποία δύναται να οδηγήσει σε αρκετά μεγάλη δυσφήμιση σχετικά με μια επιχείρηση που είναι πιο επιρρεπείς στα ατυχήματα . Από τη μία λοιπόν βλάπτεται το οικονομικό της όφελος, ενώ από την άλλη ενδεχομένως να μην είναι σε θέση να βρει πλέον το ίδιο εύκολα εργατικό δυναμικό καθώς δεν θα βρίσκεται μέσα στις προτιμήσεις των υποψήφιων εργαζομένων . Καθώς λοιπόν αναφερόμαστε σε συνέπειες οι κατηγορίες του κόστους διακρίνονται στις εξής παρακάτω:

- **Ανθρώπινο κόστος για τους εργαζομένους** και τις οικογένειές τους (πραγματικοί άνθρωποι πίσω από κάθε στατιστική)
- **Επιχειρηματικό κόστος:** για τους οργανισμούς/ εταιρείες (αναρρωτικές άδειες, κόστος ασφάλισης, παραγωγικότητα, εναλλαγή προσωπικού, κίνητρα, ανταγωνιστικότητα κλπ.)
- **Κόστος για την κοινωνία** (επιβάρυνση συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης) Κάθε 3,5 λεπτά κάποιος στην Ευρωπαϊκή Ένωση χάνει τη ζωή του από αίτια τα οποία σχετίζονται με την εργασία. Αυτό ισοδυναμεί περίπου με 167.000 θανάτους το χρόνο, ως αποτέλεσμα ατυχημάτων τα οποία σχετίζονται με την εργασία

(7.500) είτε επαγγελματικών παθήσεων (159.500). Κάθε 4,5 δευτερόλεπτα, ένας εργαζόμενος στην Ευρωπαϊκή Ένωση εμπλέκεται σε ένα ατύχημα το οποίο τον ανάγκασε να παραμείνει στο σπίτι για τουλάχιστον τρεις εργάσιμες ημέρες. Ο αριθμός των ατυχημάτων που προκαλούν περισσότερες ημέρες απουσίας είναι τεράστιος και ξεπερνά τα 7 εκατομμύρια κάθε χρόνο. Σε περίπτωση που η διαδικασία εκτίμησης κινδύνου δεν διεκπεραιωθεί ορθά ή καθόλου τότε είναι απίθανο να θεσπιστούν τα κατάλληλα προληπτικά μέτρα. Αρκετά συχνά οι οργανισμοί δεν πραγματοποιούν επαρκείς εκτιμήσεις όσον αφορά τον κίνδυνο στο χώρο της εργασίας τους. Αποτελεί μία πρόκληση ενδεχομένως κυρίως για τις αρκετά μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ωστόσο είναι απαραίτητο να γίνεται η εκτίμηση κινδύνου καθώς αποτελεί μέρος μίας ορθής προσέγγισης για τη διαχείριση. Η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συμπεριλαμβανομένου μεταξύ άλλων της οδηγίας – πλαισίου, εφαρμόζεται σε συνδυασμό με οδηγίες και πληροφορίες. Αυτό το οποίο καθίσταται απαραίτητο είναι μία ολοκληρωμένη προσέγγιση σχετικά με την εκτίμηση κινδύνου η οποία θα λαμβάνεται υπόψη από τα διάφορα στάδια της εκτίμησης κινδύνου, τις διακριτικές ανάγκες κάθε εργοδότη καθώς και τον εξελισσόμενο κόσμο της εργασίας.

Η ανάγκη για βελτιώσεις φάνηκε στην αναθεώρηση των διατάξεων της Οδηγίας- πλαισίου και των πέντε πρώτων επιμέρους οδηγιών της ευρωπαϊκής ένωσης. Σύμφωνα με την αναθεώρηση:

§ Υπάρχει γενικότερη έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με το τι χρειάζεται και πώς πρέπει να διεξάγεται μια εκτίμηση κινδύνου



- § Υπάρχουν προβλήματα σε σχέση με την τήρηση των υποχρεώσεων εκτίμησης των κινδύνων, τεκμηρίωσης των αποτελεσμάτων και εποπτείας
- § Η εκτίμηση των κινδύνων θεωρείται συχνά ως εφάπαξ δράση και δεν της δίνεται συνέχεια
- § Οι κίνδυνοι δεν αναλύονται και δεν αξιολογούνται συνολικά, με αποτέλεσμα να θεσπίζονται επιμέρους μέτρα και να μην υιοθετείται ολοκληρωμένη προσέγγιση της ανάλυσης των συνθηκών στο χώρο εργασίας
- § Κατά τη διεξαγωγή επιφανειακών εκτιμήσεων κινδύνου, δίνεται έμφαση στην αναγνώριση προφανών και άμεσων κινδύνων, με αποτέλεσμα να μην δίνεται η δέουσα σημασία στα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα, όπως αυτά που οφείλονται στις χημικές ουσίες
- § Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και οι κίνδυνοι που απορρέουν από την οργάνωση της εργασίας σπάνια λαμβάνονται υπόψη στην εκτίμηση των κινδύνων
- § Οι εργοδότες δεν παρακολουθούν συστηματικά την αποτελεσματικότητα των μέτρων

(Εφόσον η προσέγγιση της εκτίμησης κινδύνου εισήχθη για πρώτη φορά στις οδηγίες της ΕΕ, είναι προφανές ότι θα πρέπει να ενταχθεί στο πλαίσιο μιας προσέγγισης ολοκληρωμένης διαχείρισης των κινδύνων. )

Εάν θέλουμε να έχουμε σωστά αποτελέσματα στην εφαρμογή των μέτρων πρόληψης, θα πρέπει να δώσουμε βάση στις γενικές αρχές που πρέπει να διέπουν την πρόληψη και οι οποίες ουσιαστικά είναι πολύ απλές, και οι περισσότερες εύκολα εφαρμόσιμες. Πιο συγκεκριμένα, εάν δεν θέλουμε να κινδυνεύσουμε, αποφεύγουμε τον κίνδυνο και εάν αυτό

δεν είναι εφικτό, τότε πρέπει πριν προβούμε σε ενέργειες, να κάνουμε μια εκτίμηση του κινδύνου, (οι κίνδυνοι θα πρέπει να καταπολεμούνται στην πηγή τους). Το επόμενο βήμα είναι η εργασία να προσαρμόζεται στον άνθρωπο και όχι το αντίθετο, ενώ η αντικατάσταση του επικίνδυνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο πρέπει να ζητείται άμεσα από τους εργαζόμενους αν οι εργοδότες το αγνοούν ή ακόμη χειρότερα προσποιούνται ότι το αγνοούν. Σημαντικό επίσης καθίσταται να πραγματοποιείται ένας ορθός προγραμματισμός που να περιλαμβάνει την τεχνική πρόληψη, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις των εργαζομένων – εργοδοτών, το περιβάλλον εργασίας καθώς και να δίνεται προτεραιότητα στη στάση και τη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας. Τέλος απαραίτητη κρίνεται η προσαρμογή σε νέες τεχνικές εξελίξεις και η παροχή απαραίτητων και κατάλληλων οδηγιών στους εργαζόμενους.

### **3.3 Πηγές Επαγγελματικού Κινδύνου**

Ως πηγή επαγγελματικού κινδύνου θεωρείται η ιδιότητα ή η ικανότητα που έγκειται σε κάποιο στοιχείο, η οποία ενδεχομένως να προκάλεσε κάποια βλάβη.

### **3.4 Ο εντοπισμός των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια**

Οι επαγγελματικοί κίνδυνοι, που πηγάζουν από κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις μεγάλες ομάδες:

#### **1η ομάδα:**

Σε αυτήν περιλαμβάνονται οι κίνδυνοι οι οποίοι σχετίζονται με την ασφάλεια ή κίνδυνοι ατυχήματος που περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί τραυματισμός είτε βλάβη στους εργαζόμενους, ως συνέπεια

της έκθεσης στην επικίνδυνη κατάσταση.

### **2η ομάδα:**

Σ' αυτήν τη κατηγορία συναντάμε σχετικούς με την υγεία κινδύνους, που περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί αλλοίωση στη βιολογική ισορροπία των εργαζομένων, κοινώς κάποια ασθένεια, ως συνέπεια της συμμετοχής τους σε διαδικασίες παραγωγής που επιτρέπουν την έκθεση σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος.

### **3η ομάδα:**

Πρόκειται για εγκάρσιους κινδύνους σχετικούς με την υγεία και την ασφάλεια, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από την αλληλεπίδραση της σχέσης του εργαζόμενου και της οργάνωσης της εργασίας στην οποία είναι ενταγμένος ο πρώτος. Οι αιτίες αυτών των κινδύνων εντοπίζονται στην ίδια τη δομή της παραγωγικής διαδικασίας, η οποία οδηγεί στην αναγκαστική προσαρμογή του ανθρώπου στις απαιτήσεις της εργασίας.

## **3.5 Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου**

Όταν αναφερόμαστε στην έννοια του επαγγελματικού κινδύνου εννοούμε οτιδήποτε αποτελεί κίνδυνο σχετικό με την υγεία είτε την ασφάλεια κάποιου εργαζόμενου την ώρα που εκτελεί το καθήκον του. Οι παράγοντες δύνανται να είναι βιολογικοί, χημικοί είτε φυσικοί, εργονομικοί ακόμη και ψυχολογικοί. Η εργατική ασθένεια, το εργατικό ατύχημα και η πρόωμη φθορά της υγείας των εργαζομένων σε γενικές γραμμές αποτελούν τους εκφραστές του επαγγελματικού κινδύνου. Ο επαγγελματικός κίνδυνος, δύναται να προέλθει όπως έχουμε αναφέρει

και από έκθεση σε επιβλαβείς παράγοντες όπως για παράδειγμα αποτελούν η ακτινοβολία ο θόρυβος κ.α.

Η εκτίμηση πρέπει να πραγματοποιείται με βάση την επιτρεπόμενη έκθεση σε τέτοιου είδους πηγές καθώς και τις οριακές τιμές που έχουν οριστεί για αυτόν το σκοπό. Σε περίπτωση που κάποιος παράγοντας της έκθεσης δύναται να είναι μεγαλύτερος από το επιτρεπόμενο, τότε μπορεί να προκαλέσει εκτός των άλλων ανεπανόρθωτες βλάβες όπως για παράδειγμα είναι: καρκίνος, πρόιμη βαρηκοΐα , και άλλα.

Είμαστε λοιπόν σε θέση να αποφανθούμε ότι ο επαγγελματικός κίνδυνος σχετίζεται αφενός με τη συχνότητα της έκθεσης των εργαζομένων στις εκάστοτε πηγές κινδύνου των αντίστοιχων εργασιακών χώρων , και αφετέρου με τις συνέπειες που αυτό συνεπάγεται. Εάν ενώσουμε τις δύο αυτές πληροφορίες, μας δίνουν την έννοια της επικινδυνότητας η οποία γίνεται αρωγός ούτως ώστε να προσδιορίσουμε τον επαγγελματικό κίνδυνο. Ο εντοπισμός , η καταγραφή, όπως ο ποσοτικός αλλά και ο ποιοτικός προσδιορισμός καθώς και η διερεύνηση της επίδρασης των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σχετικά με την υγεία των εργαζομένων, αποτελούν την εκτίμηση αλλά και την πρόληψη κάθε μορφής της εργασιακής δραστηριότητας. Η μεθοδολογία εκτίμησης και πρόληψης των εργατικών κινδύνων του εργασιακού περιβάλλοντος, βασίζεται στις αρχές που έχουν οριστεί από την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας και τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.

Στόχοι της μελέτης και της εκτιμήσεως του επαγγελματικού κινδύνου αποτελούν οι παρακάτω:

- Εντοπισμός των πηγών κινδύνου που δημιουργούνται κατά την εργασία.

- Αξιολόγηση των κινδύνων με στόχο την πλέον ενδεδειγμένη επιλογή: εξοπλισμού εργασίας, χρησιμοποιούμενων μέσων, της διαμόρφωσης του χώρου εργασίας και της οργάνωσης της εργασίας.
- Έλεγχο της επάρκειας των εφαρμοζόμενων μέσων και τρόπων προστασίας.
- Ιεράρχηση των ενεργειών που πρέπει να γίνουν, εφόσον, ύστερα από την εκτίμηση, διαπιστωθεί ότι απαιτούνται πρόσθετα μέτρα πέραν των υπαρχόντων.
- Καθορισμός της διαδικασίας διασφάλισης της Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων.
- Καθορισμός της διαδικασίας ενημέρωσης Αρμοδίων Αρχών, Εργαζομένων και Διοίκησης σχετικά με τα ατυχήματα.
- Προσαρμογή των παραγωγικών διαδικασιών και μεθοδολογίας εκτέλεσης εργασιών, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις και προδιαγραφές.

### **3.6 Γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου**

Η γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου στον εργασιακό χώρο εισήχθη ως υποχρέωση του εργοδότη μέσω του π.δ. 17/96.. Η έλλειψη θεσμοθετημένου επιπέδου ποιότητας για τη γραπτή εκτίμηση των Επαγγελματικών Κινδύνων μπορεί να οδηγή στην κατ' όνομα εφαρμογή των διατάξεων του Π.Δ 17/1996, αλλοιώνοντας έτσι, τους βασικούς στόχους των διαδικασιών πρόληψης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.

Η εκτίμηση του Επαγγελματικού Κινδύνου είναι μια συλλογική διαδικασία που απαιτεί συγκεκριμένη ακολουθία βασικών ενεργειών, για να είναι πλήρης και αποτελεσματική.

Οι βασικές ενέργειες περιλαμβάνουν:

- Τον εντοπισμό των πηγών κινδύνου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων που χαρακτηρίζουν κάθε παραγωγική διαδικασία.
- την εξακρίβωση των δυνητικών κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων προερχομένων από τις παραγωγικές διαδικασίες.
- Την εκτίμηση του μεγέθους του κινδύνου και των επιπτώσεών του στην υγεία και ασφάλεια καθώς και τον προγραμματισμό και διαχείριση των διαδικασιών πρόληψης.

Αυτό το σχέδιο εκτίμησης οδηγεί στις εξής ενδεχόμενες υποθέσεις για κάθε εργασιακό χώρο για κάθε θέση εργασίας:

1. στην παρουσία κινδύνων ελεγχόμενης έκθεσης αναφορικά με τα επίπεδα που ορίζει κάθε φορά η εθνική νομοθεσία ,
2. στην απουσία κινδύνων έκθεσης στον εργασιακό χώρο ,
3. στην παρουσία κινδύνων μη ελεγχόμενης έκθεσης .

Στην πρώτη περίπτωση κινδύνου που προκύπτουν από την παραγωγική διαδικασία δύναται να ενταχθούν υπό έλεγχο με την εφαρμογή των διατάξεων της επικείμενης νομοθεσίας και σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία και πρακτική σχετικά με την προστασία και την πρόληψη της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Στην δεύτερη περίπτωση δεν

αναδεικνύονται κίνδυνοι οι οποίοι συνδέονται άμεσα με την παραγωγική διαδικασία. Στην τρίτη περίπτωση πρέπει να εφαρμοστούν άμεσα επεμβάσεις πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου όπως αυτές καθορίζονται από τα άρθρα 4, 6 και 7.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ-ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

#### 4.1 Βασικοί ορισμοί

Προτού παραθέσουμε τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων οφείλουμε να διευκρινίσουμε κάποιους βασικούς ορισμούς σύμφωνα με το π.δ. 17/1986 (ΦΕΚ 11/Α/18-1-1996)

- 1. Εργαζόμενος:** Ως εργαζόμενος ορίζεται κάθε πρόσωπο το οποίο απασχολείται από έναν εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευόμενων, εκτός από το οικιακό υπηρετικό προσωπικό.
- 2. Εργοδότης:** Ως εργοδότης ορίζεται κάθε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο, το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση ή/ και την εγκατάσταση.
- 3. Επιχείρηση:** Κάθε επιχείρηση, εκμετάλλευση, εγκατάσταση και εργασία του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο κατατάσσεται.
- 4. Εκπρόσωπος των εργαζομένων:** Κάθε εκλεγμένο άτομο, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 3 του Ν. 1568/85 και τα άρθρα 1, 2, 3, 4 και 5 του Ν. 1767/88 “Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις- κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας” (63/Α) και το άρθρο 3 του παρόντος διατάγματος, για να εκπροσωπεί



τους εργαζόμενους, όσον αφορά τα ζητήματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία

**5. Τόπος εργασίας:** Κάθε χώρος όπου βρίσκονται και Μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξ' αιτίας της εργασίας τους και τελεί υπό τον έλεγχο του εργοδότη.

**6. Πρόληψη:** Το σύνολο των διατάξεων ή μέτρων που λαμβάνονται ή Προβλέπονται καθ' όλα τα στάδια της δραστηριότητας της επιχείρησης, με στόχο την αποφυγή ή τη μείωση των επαγγελματικών κινδύνων.

**7. Αρμόδια επιθεώρηση εργασίας:** Οι αρμόδιες υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης .

#### **4.2 Υποχρεώσεις εργοδοτών**

Οι υποχρεώσεις των εργοδοτών είναι αρκετά σημαντικές ούτως ώστε να διεκπεραιώνεται με ομαλό τρόπο κάθε εργασία. έτσι οφείλουν να ενημερώνονται συχνά για κάθε νέα τεχνολογία που αφορά την επιχείρηση τους και έχουν υπό την επιμέλεια τους. Έπειτα οφείλουν να συμβαδίζουν με τις νομοθεσίες που εκδίδονται καθώς με αυτό τον τρόπο προστατεύουν αφενός τα οικονομικά τους συμφέροντα από τυχόν κυρώσεις που θα επέλθει σε περίπτωση που δεν ολοκληρώσουν με επιτυχία κάποιον έλεγχο, και αφετέρου από τους εργαζόμενους τους. Η πληθώρα των υποχρεώσεων τους αν και είναι σημαντική δεν δύναται να αναφερθεί πλήρως στην συγκεκριμένη περίπτωση, επομένως θα γίνει μια μνεία στις σημαντικότερες εκ των οποίων συμπίπτουν και με την Β' κατηγορία η οποία είναι και αυτή που μας ενδιαφέρει. Με βάση λοιπόν το π.δ. 17/1996 (ΦΕΚ 112/Α/6-7-1994) και τον νόμο 1568/1985 (ΦΕΚ

177/A/18-10-1985 Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου:

Σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας και αριθμού εργαζομένων, ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στους εργαζομένους υπηρεσίες παροχής προστασίας και πρόληψης και να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του τεχνικού ασφαλείας.

**Γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών:**

1. Κάθε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας τους και να λαμβάνει μέτρα τα οποία να εξασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια τους.
2. Σε περίπτωση που εργοδότης προσφεύγει σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞΥΠΠ, προκειμένου να αναθέσει καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας ή / και γιατρού εργασίας, αυτό δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του στον συγκεκριμένο τομέα.
3. Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, του γιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη.
4. Ο εργοδότης πρέπει επίσης να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων, επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών, καθώς και τα αναγκαία μέσα ούτως ώστε να είναι σε θέση να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις.

5. Στα πλαίσια των ευθυνών του, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα ούτως ώστε να προστατεύσει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης αλλά και κατάρτισης, καθώς και τη δημιουργία της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.

6. Ο εργοδότης υποχρεούται:

α) Να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφισταμένων καταστάσεων.

β) Να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.

γ) Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

δ) Να γνωστοποιεί στους εργαζόμενους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους.

ε) Να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση.

στ) Να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων.

ζ) Να ενθαρρύνει και να διευκολύνει την επιμόρφωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.

7. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα βάση των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης:

α) Αποφυγή των κινδύνων.

β) Εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν.

γ) Προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία.

δ) Αντικατάσταση του επικίνδυνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο.

ε) Προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία.

στ) Καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους.

ζ) Προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας.

η) Προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις.

θ) Παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζόμενους.

8.Ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης :

α) Να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία. (Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή). Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει:

i) να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας και της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και

ii) να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας.

β) Όταν αναθέτει καθήκοντα σ' έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζόμενου σε θέματα ασφάλειας και υγείας.

γ) Να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους, όσον αφορά στις συνέπειες της επιλογής του εξοπλισμού, στις συνθήκες εργασίας, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.

9. Τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία κατά την εργασία σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων.

10. Να συντηρεί τους τόπους εργασίας, τα μηχανολογικά μέσα και τον εξοπλισμό και να μεριμνά για την κατά το δυνατό άμεση αποκατάσταση των ελλείψεων, που έχουν σχέση με την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Αν από τις ελλείψεις αυτές προκαλείται άμεσος και σοβαρός κίνδυνος για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων πρέπει να διακόπτεται αμέσως η εργασία στο σημείο που εμφανίζονται οι ελλείψεις, μέχρι την αποκατάστασή τους.

11. Να ενημερώνονται το συντομότερο δυνατό όλοι εργαζόμενοι οι οποίοι εκτίθενται οι ενδέχεται να εκτεθούν σε σοβαρό και άμεσο κίνδυνο.

12. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παραπέμπει σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις σ' ένα ιατρικό έλεγχο κάθε εργαζόμενο μετά την πρόσληψή του και στη συνέχεια ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

13. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος ούτως ώστε να τηρείται και να ενημερώνεται ατομικός ιατρικός φάκελος των εργαζομένων. Για την ενημέρωση των εργαζομένων: ο εργοδότης φροντίζει ούτως ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση του λαμβάνουν κάθε απαραίτητη πληροφορία αναφορικά με τα κάτωθι:

- Ø Τη νομοθεσία που ισχύει για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας καθώς και τον τρόπο εφαρμογής από την επιχείρηση
- Ø Τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες που αφορούν την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών.
- Ø Για τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια, την εκκένωση των χώρων σε περίπτωση κινδύνου και για τους εργαζόμενους που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή των μέτρων αυτών.

Σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων: ο εργοδότης οφείλει να εξασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο την απαραίτητη εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και υγείας ευκαιρία της πρόσληψης του, τυχόν μετάθεσης ή αλλαγής καθηκόντων του , αλλαγής εξοπλισμού εργασίας και εισαγωγής νέας τεχνολογίας που αφορά την θέση εργασίας είτε τα καθήκοντά του. Η εκπαίδευση πρέπει να προσαρμόζεται στην εξέλιξη καθώς και την εμφάνιση καινούργιων κινδύνων, να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα , να εκτελείται την ώρα της εργασίας και να μην βαραίνει τους εργαζόμενους .

Για την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων: κάθε εργοδότης πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα, τα οποία να είναι προσαρμοσμένα στην επιχείρησή του, να έχει την κατάλληλη υποδομή και τις κατάλληλες διασυνδέσεις με εξωτερικές υπηρεσίες ούτως ώστε να αντιμετωπίζονται κάθε φορά θέματα πρώτων βοηθειών και πυρασφάλειας.

Για τις ενέργειες σε περίπτωση που υπάρξει άμεσος και σοβαρός κίνδυνος: εφόσον διακοπεί έγκαιρα η εργασία , ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει όσο το δυνατόν γρηγορότερα τους εργαζόμενους που εκτίθενται οι ενδέχεται να εκτεθούν σε σοβαρό κίνδυνο και να τους πληροφορήσει σχετικά με τα μέτρα τα οποία έχουν ληφθεί είτε πρόκειται να ληφθούν. Έπειτα να τους δώσει οδηγίες ούτως ώστε να είναι σε θέση σε περίπτωση αναπόφευκτου κινδύνου να διακόψουν την εργασία και να μεταβούν σε έναν ασφαλή χώρο. Να μην ζητάει από τους εργαζόμενους να αναλάβουν πάλι την εργασιακή τους δραστηριότητα εφόσον εξακολουθεί να υπάρχει σοβαρός και άμεσος κίνδυνος (εκτός και αν τίθεται κάποια ειδική περίπτωση).

### 4.3 Υποχρεώσεις εργαζομένων

Η ασφάλεια και υγιεινή δεν πρέπει να βασίζονται και να βαραίνουν μόνο τους εργοδότες. Οι εργαζόμενοι οφείλουν και αυτή με τη σειρά τους να φροντίζουν ούτως ώστε να ενημερώνονται και να παίρνουν τις απαραίτητες προφυλάξεις, έτσι να προστατεύουν τους εαυτούς αλλά και τους συναδέλφους τους. Γι' αυτό το λόγο έχουν μερίδιο ευθύνης αλλά και ευσυνειδησίας, στα οποία αναφορές γίνονται – εκτός των άλλων – στους νόμους: 1568/1985 (ΦΕΚ 177/18-10-1985) , και 1767/1988 (ΦΕΚ 63/A/6-4-1988) καθώς και στο π.δ. 17/1996 (ΦΕΚ 11/A/18-1-1996).

Παρακάτω αναφέρονται μόνο όσα εξυπηρετούν τη συγκεκριμένη μελέτη. Εκπρόσωποι των εργαζομένων με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα ασφάλειας και υγείας: στις επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από 20 άτομα, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους καθώς και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπροσώπους τους σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας. Ο εκπρόσωπος αυτός επιλέγεται για διάστημα δύο ετών.

Διαβουλεύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων: πέρα από τις διατάξεις που αναφέρονται στις αρμοδιότητες των αντιπροσώπων των εργαζομένων και των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας ΕΥΑΕ του νόμου 1568 / 85 και των συμβουλίων εργαζομένων του νόμου 1767 / 88 ισχύουν τα κάτωθι:

1. Οι εργοδότες ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και διευκολύνουν τη συμμετοχή τους στα πλαίσια όλων των ζητημάτων που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία αυτό συνεπάγεται:



α) Διαβούλευση με τους εργαζόμενους

β) Δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν προτάσεις.

γ) Ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή/ και την πρακτική.

2. Οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους, συμμετέχουν κατά τρόπο ισόρροπο και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή/ και πρακτική, ή ζητείται η γνώμη τους από τον εργοδότη εκ των προτέρων και εγκαίρως όσον αφορά:

α) Κάθε ενέργεια η οποία μπορεί να έχει ουσιαστικές επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία.

β) Τον καθορισμό των εργαζομένων της επιχείρησης ή/ και των ατόμων εκτός της επιχείρησης ή/ και της ΕΞΕΥΠ που αναλαμβάνουν τα καθήκοντα του τεχνικού ασφάλειας ή/ και του γιατρού εργασίας, καθώς και τις δραστηριότητες τους και τον καθορισμό των εργαζομένων

γ) Την κατάρτιση του κανονισμού υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

δ) Την αντιμετώπιση προβλημάτων που σχετίζονται με την αλληλεπίδραση του εργασιακού και του ευρύτερου περιβάλλοντος.

3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα και να του υποβάλλουν σχετικές προτάσεις κατά τρόπον ώστε να αντιμετωπίζεται οποιοσδήποτε κίνδυνος για τους εργαζόμενους ή/ και να εξαλειφθούν οι πηγές του κινδύνου.

4. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους έχουν το δικαίωμα να απευθυνθούν στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας, εάν κρίνουν ότι τα ληφθέντα μέτρα και τα διατιθέμενα από τον εργοδότη μέσα δεν αρκούν για να εξασφαλισθεί η ασφάλεια και η υγεία κατά την εργασία.

5. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους που διεξάγει η αρμόδια επιθεώρηση εργασίας δύνανται να παρίστανται και οφείλουν να είναι σε θέση να διατυπώνουν τις παρατηρήσεις τους.

6. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους που διεξάγει η αρμόδια επιθεώρηση εργασίας δύνανται να παρίστανται και οφείλουν να είναι σε θέση να διατυπώνουν τις παρατηρήσεις τους

**Υποχρεώσεις εργαζομένων:**

1. Κάθε εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εφαρμόζει τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας και να φροντίζει ανάλογα με τις δυνατότητές του, για την ασφάλεια και την υγεία του καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εργασία σύμφωνα με την εκπαίδευσή του και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη του.

2. Για την πραγματοποίηση αυτών των στόχων, οι εργαζόμενοι οφείλουν ειδικότερα, σύμφωνα με την εκπαίδευσή τους και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη τους:

α) Να χρησιμοποιούν σωστά τις μηχανές, τις συσκευές, τα εργαλεία, και άλλα μέσα.

β) Να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεσή τους και μετά τη χρήση να τον τακτοποιούν στη θέση του.

γ) Να μη θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν ή μετατοπίζουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφάλειας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων και κτιρίων και να χρησιμοποιούν σωστά αυτούς τους μηχανισμούς ασφαλείας.

δ) Να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη ή/ και σε όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας, όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί εύλογα ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται στα συστήματα προστασίας.

ε) Να συντρέχουν τον εργοδότη καθέναν όπως και αρμοδιότητα τεχνικού ασφαλείας και για του εργασίας, όσο και αν χρειαστεί ώστε να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση κάθε καθήκοντος οι απαιτήσεις που επιβάλλεται 48 από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας σχετικά με την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

στ) Να συντρέχουν τον εργοδότη καθέναν όπως και αρμοδιότητα τεχνικού ασφαλείας και για του εργασίας, όσο και αν χρειαστεί ώστε ο εργοδότης είναι σε θέση να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και δεν ενέχουν κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία στο πεδίο δραστηριότητάς τους.

3. Οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια υαλοειδούς επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα τα οποία αφορούν την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας.

**Αρμοδιότητες των συμβουλίων των εργαζομένων – σχέσεις με το συνδικαλιστικό κίνημα:**

1. Η λειτουργία των συμβουλίων των εργαζομένων είναι συμμετοχική και γνωμοδοτική και έχει ως στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης. Η λειτουργία των συμβουλίων δεν αναιρεί σε καμία περίπτωση το σκοπό , τα μέσα καθώς και τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων τα οποία με τη δράση τους σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος και του νόμου 1264 / 1982 διαφυλάσσουν και προάγουν τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά καθώς και συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων.
2. Οι συμφωνίες μεταξύ των εργοδοτών και των συμβουλίων των εργαζομένων δεν δεσμεύουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ούτως ώστε να επιδιώξουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συλλογικές συμβάσεις.
3. Τα συμβούλια των εργαζομένων συνεργάζονται με τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης και την κρατούν ενήμερη σχετικά με θέματα της αρμοδιότητάς τους. Η συνεργασία αυτή ορίζεται από τη Γενική Συνέλευση σε τακτά χρονικά διαστήματα. Κατά την ίδια διαδικασία επανακαθορίζεται συνεργασία με τις ανάλογες δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Το ΔΣ εκφυλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης είναι σε θέση να καλέσει ενημερωτική συνάντηση το συμβούλιο των εργαζομένων προκειμένου να συζητηθούν σοβαρά θέματα .
4. Αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για τα κατωτέρω θέματα:

- α) Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.
- β) Τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.
- γ) Την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών.
- δ) Τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης, της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας.
- ε) Τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα.
- στ) Τον προγραμματισμό των κανονικών αδειών.
- ζ) Την επανένταξη των αναπήρων από εργατικό ατύχημα το οποίο πραγματώθηκε στην επιχείρηση σε κατάλληλες γι' αυτούς θέσεις απασχόλησης.
- η) Το προγραμματισμό καθώς και τον έλεγχο πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων. Για όλα τα παραπάνω θέματα καταρτίζεται μία γραπτή συμφωνία που ισχύει από την κατάθεσή της στην αρμόδια υπηρεσία του υπουργείου εργασίας με κανονιστική ισχύ. ή συμφωνία αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων το συμβούλιο εργαζομένων.

Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβούλιο εργαζομένων σχετικά με τη ρύθμιση των ανωτέρω θεμάτων , η διαφορά επιλύεται με

την διαδικασία της μεσολάβησης και την παραπομπή στη διαιτησία σύμφωνα με τα άρθρα 15.16 του νόμου 1876 / 90.

Οι παραπάνω αρμοδιότητες ασκούνται από το συμβούλιο εργαζομένων εφόσον στην επιχείρηση δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση , και τα θέματα αυτά δεν ρυθμίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας . Η παραπάνω παράγραφος αναγράφεται όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 2224/94 (ΦΕΚ 112/Α/94)]

5. Μελετούν και προτείνουν τρόπους βελτίωσης της παραγωγικότητας
6. Προτείνουν μέτρα για τη βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας.
7. Υποδεικνύουν τα μέλη της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας από τα μέλη τους.

#### **4.4 Τεχνικοί Ασφαλείας**

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε αναλυτικά οτιδήποτε έχει σχέση με τους τεχνικούς ασφαλείας όπως είναι για παράδειγμα οι αρμοδιότητες και υποχρεώσεις αυτών καθώς και πτυχές, οι οποίες αφορούν την προσφορά τους σε μια επιχείρηση.

Τα προσόντα ενός τεχνικού ασφαλείας: εκτός από τα απαραίτητα έγγραφα – ανάλογα τη σχολή – που πρέπει να διαθέτει κάποιος ούτως ώστε να θεωρείται τεχνικός ασφαλείας προσθέτουμε πως ο τεχνικός ασφαλείας υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης και ότι με προεδρικά διατάγματα, τα οποία εκδίδονται ύστερα από πρόταση του υπουργού εργασίας καθώς και κατά περίπτωση του συναρμόδιου υπουργού μετά από γνώμη του συμβουλίου υγιεινής και ασφαλείας εργασίας, καθορίζεται το συγκεκριμένο επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα

του τεχνικού ασφαλείας ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων και το είδος της δραστηριότητας της επιχείρησης.

Έως την έκδοση τους ο εργοδότης οφείλει να απασχολεί τεχνικό ασφαλείας σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις.

Συμβουλευτικές τεχνικού ασφαλείας:

1. Ο τεχνικός ασφαλείας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές γραπτώς είτε προφορικώς, σε θέματα τα οποία σχετίζονται με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας καθώς και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις τεχνικός ασφαλείας τις καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελίδα μετρείται και θεωρείται από την επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται στο βιβλίο αυτό.

2. Ειδικότερα ο τεχνικός ασφαλείας:

α) Γίνεται αρωγός και σύμβουλος σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής καθώς και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής καινούργιων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και έλεγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας, καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικά οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

β) Ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων πριν από τη λειτουργία τους, καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και των μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους και επιβλέπει την

εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και της ασφάλειας της εργασίας αλλά και της πρόληψης των ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

#### **4.5 Υποχρεώσεις τεχνικών ασφαλείας**

1. Σχετικά με την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο τεχνικός ασφαλείας είναι υποχρεωμένος:

A. Να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής αλλά και ασφάλειας της εργασίας, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας , να προτείνει μέτρα σχετικά με την αντιμετώπιση και να επιβλέπει την εφαρμογή τους. 82

B. Να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας.

Γ. Να έρευνα τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει καθώς και να αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα, ούτως ώστε να αποτρέπονται παρόμοια μελλοντικά ατυχήματα.

Δ. να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού, ούτως ώστε να διαπιστώνει εάν και κατά πόσο βρίσκονται σε ετοιμότητα ως προς την αντιμετώπιση ατυχημάτων.

2. Αναφορικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση ο τεχνικός ασφαλείας είναι υποχρεωμένος:

A. Να μέριμνα ούτως ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν κάθε κανόνα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία και να τους ενημερώνει αλλά και να τους καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους.



Β. Να συμμετέχει στην κατάρτιση και την εφαρμογή προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων αναφορικά με θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία.

3. Η άσκηση του έργου του τεχνικού ασφαλείας δεν αποκλείει την ανάθεση σε αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησης του ως τεχνικού ασφαλείας.

4. Ο τεχνικός ασφαλείας έχει κατά την άσκηση του έργου του ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη αλλά και τους εργαζόμενους. Οποιαδήποτε ασυμφωνία με τον εργοδότη σχετικά με θέματα της αρμοδιότητάς του δεν δύναται να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε περίπτωση απολύσεως του τεχνικού ασφαλείας, αυτή οφείλει να είναι αιτιολογημένη.

5. Ο τεχνικός ασφαλείας είναι υποχρεωμένος να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο.

#### **4.6 Αμοιβή τεχνικού ασφαλείας**

Ο τεχνικός ασφαλείας αμείβεται από τον εργοδότη του οποίου είναι τεχνικός σύμβουλος σε θέματα ασφαλείας των εργαζομένων. Ο τεχνικός ασφαλείας της επιχείρησης υπάγεται στον εργοδότη απευθείας από τον οποίο όμως έχει ηθική ανεξαρτησία.

Δηλαδή ο τεχνικός συνοπτικά πρέπει:

- πρώτον να τηρεί το εργασιακό απόρρητο,
- δεύτερον να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων ετοιμότητας αναφορικά με την αντιμετώπιση των ατυχημάτων,

- τρίτον να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει καθώς και να αξιοποιεί τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών και
- τέταρτον να μην αποκλείει την ανάθεση σε αυτόν και άλλων καθηκόντων από τον εργοδότη πέρα από το ελάχιστο όριο απασχόλησης του. (Τάγκας, 2002)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 5.1 Γενικά στοιχεία πτυχιακής –έρευνας

Οι κανόνες Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΥΑΕ) στους χώρους εργασίας είναι απαίτηση της εποχής μας και στόχος κάθε κοινωνίας με βασικές αρχές για την προστασία της ανθρώπινης ζωής και του φυσικού περιβάλλοντος. Οι διεθνείς συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), οι Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και οι κανονιστικές/νομοθετικές διατάξεις στην Ελλάδα υποχρεώνουν τους εργοδότες και τους εργαζομένους να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα ασφάλειας και υγιεινής ώστε να προληφθούν τα εργατικά ατυχήματα, οι επαγγελματικές ασθένειες, να προστατευθεί η υγεία του ανθρώπινου δυναμικού, και να αποφευχθεί τόσο η δημιουργία επικίνδυνων καταστάσεων, όσο και η ρύπανση του φυσικού περιβάλλοντος.

Με την πτυχιακή μας αυτή θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε την σημασία και τον ρόλο που παίζουν οι διαδικασίες και τα συστήματα που έχουν να κάνουν με την υγιεινή και ασφάλεια στον χώρο εργασίας, και πως αυτά μπορούν να επηρεάζουν την βιωσιμότητα και ανάπτυξη της. Μέσα από την εργασία μας αυτή εκτός των άλλων, θέλουμε να παρουσιάσουμε και την άποψη που έχουν και οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συστήματα και διαδικασίες και έτσι προχωρήσαμε στην δημιουργία ενός ερωτηματολογίου με ερωτήσεις που είναι σχεδιασμένες να δώσουν απαντήσεις σχετικά με :

- γνώση της ύπαρξης νόμων
- μέτρα αντιμετώπισης πυρκαγιών, διαρροών & ατυχημάτων
- ενημέρωση, εκπαίδευση, κλπ
- διαδικασίες σε θέματα ΥΥ & Α

## 5.2 Σκοποί και στόχοι ερωτηματολογίου

Με την εργασία μας αυτή θέλουμε να αναδείξουμε το ποσό σημαντική είναι η λειτουργία συστημάτων υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας για της επιχειρήσεις. Επίσης θέλουμε να δείξουμε το πόσο αναγκαίο και σπουδαίο είναι οι επιχειρήσεις να είναι προσανατολισμένες στην δημιουργία συνθηκών για την προστασία του εργαζόμενου προσθέτοντας στις διαδικασίες τους ενέργειες για τον σκοπό αυτό.

## 5.3 Σχεδιασμός ερωτηματολογίου

Ο συνολικός σχεδιασμός του ερωτηματολογίου μας έγινε με κύριο γνώμονα , να μπορεί να δοθεί απάντηση στα βασικά ερωτήματα που θέλαμε να απαντηθούν και έχουν να κάνουν σχετικά με την :

1. Εφαρμογή η μη συστημάτων υγιεινής και ασφάλειας
2. Αν υπάρχει ενημέρωση του προσωπικού
3. Αν υπάρχει διαρκή εκπαίδευση του προσωπικού
4. Αν υπάρχουν προληπτικά μέτρα στις επιχειρήσεις

## 5.4 Επιλογή εταιρειών δείγματος

Η επιλογή των επιχειρήσεων που στείλαμε τα ερωτηματολόγια μας είναι από πληροφορίες που αντλήσαμε από το internet , σχετικά με τις μεγαλύτερες εταιρίες αρκετών κλάδων .

Οι εταιρείες που μαζέψαμε τα ερωτηματολόγια είναι κυρίως από τον χώρο της εστίασης στην περιοχή της Πάτρας και μικρομεσαίες επιχειρήσεις του χονδρικού και λιανικού εμπορίου.

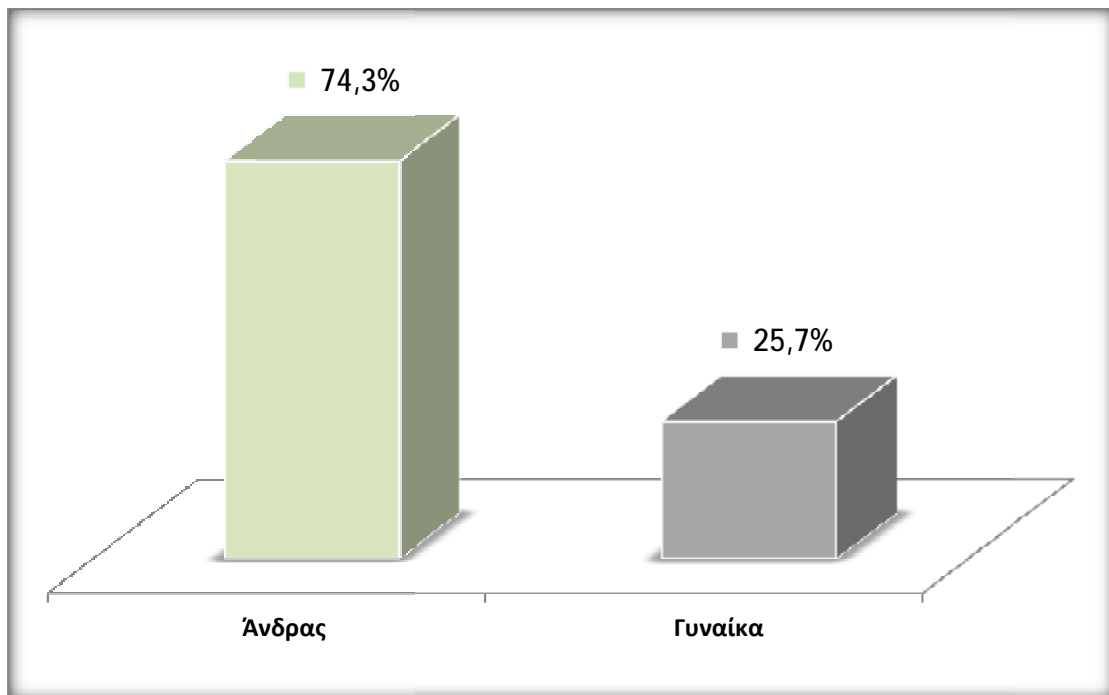
Συνολικά συγκεντρώσαμε 45 ερωτηματολόγια τα αποτελέσματα των οποίων παρουσιάζουμε στο επόμενο κεφάλαιο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

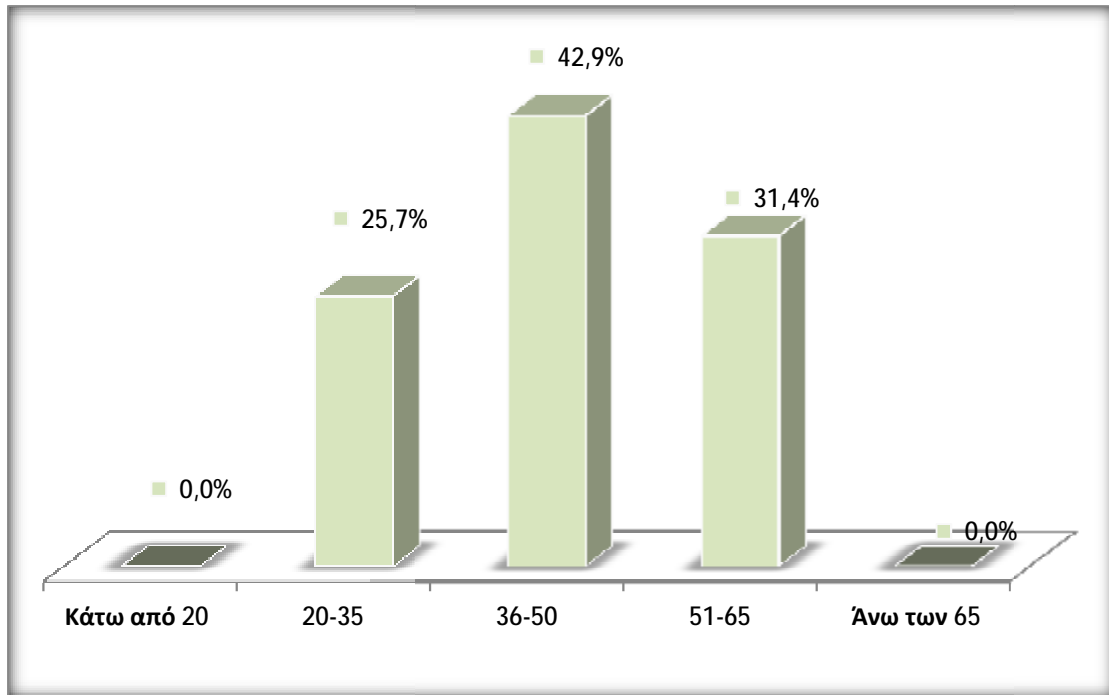
#### 6.1 Δημογραφικά στοιχεία

##### 6.1.1 Φύλο



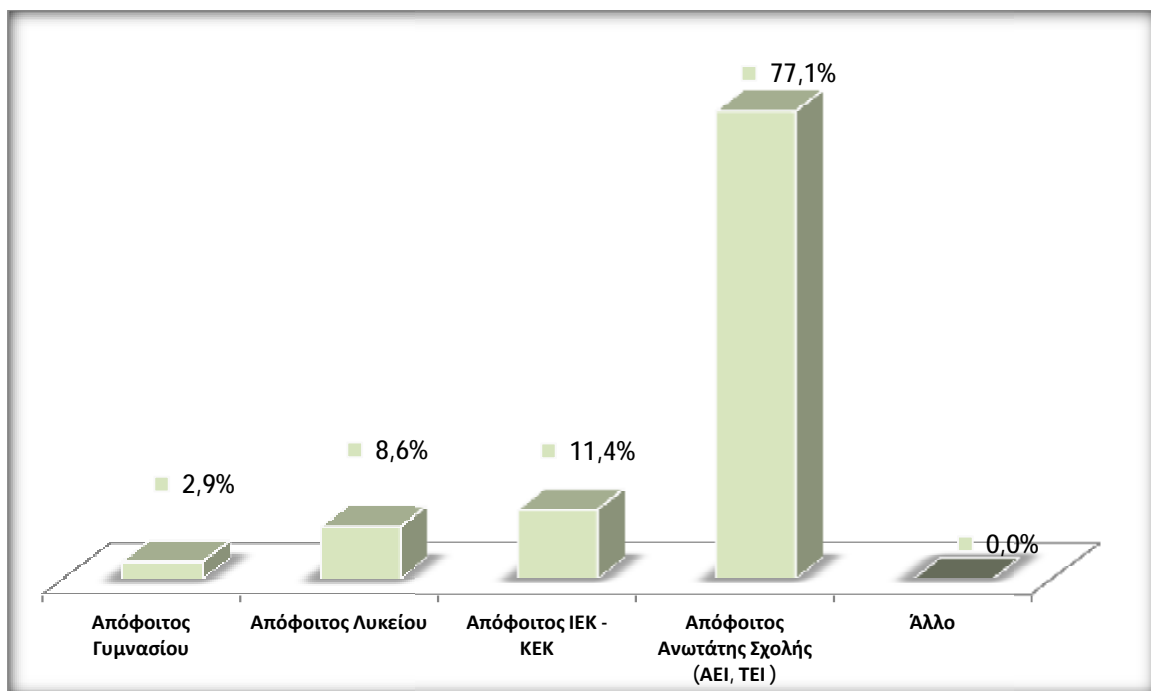
Από το σύνολο των ερωτηθέντων το 74,3% ήταν άνδρες, ενώ το 25,7% γυναίκες.

##### 6.1.2 Ηλικία



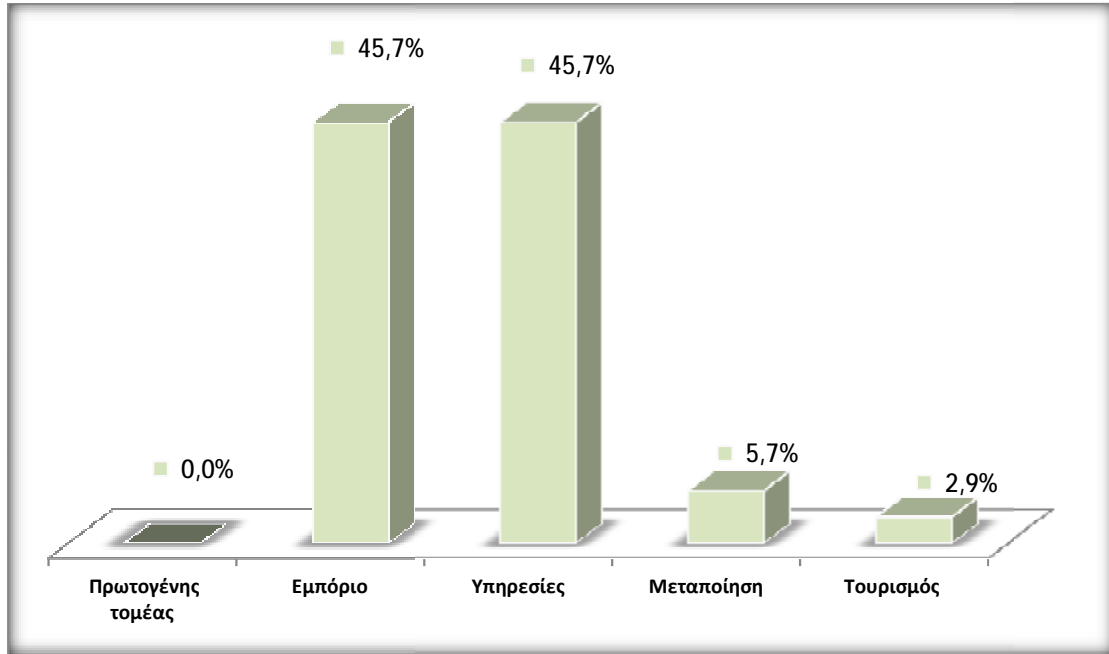
Τα άτομα που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα μας ήταν μεταξύ της ηλικίας από 20 έως και 65.

### 6.1.3 Μόρφωση



Το 90% περίπου των ερωτηθέντων έχουν ακαδημαϊκή μόρφωση και ποιο συγκεκριμένα το 77,1% έχει πτυχίο ανωτέρας ή ανωτάτης εκπαίδευσης.

#### 6.1.4 Τομέας εργασίας

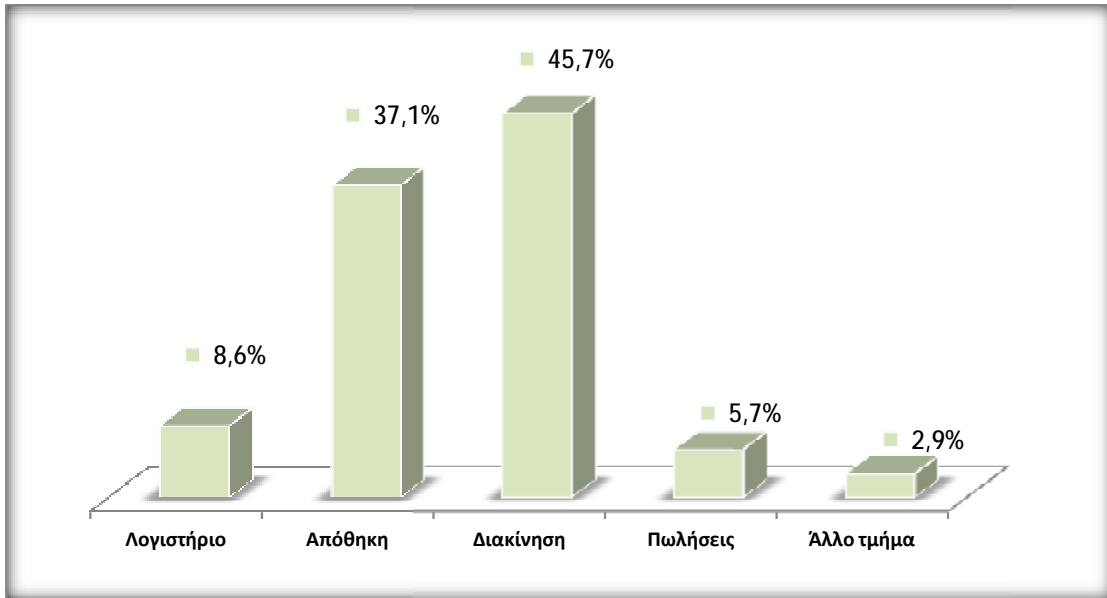


Οι ερωτηθέντες ανήκουν κυρίως στην κατηγορία του εμπορίου και των υπηρεσιών. Το 45,7% ανήκει στο εμπόριο και επίσης το ίδιο ποσοστό στο κλάδο των υπηρεσιών. Επιπλέον υπάρχει και ένα 5,7% που ανήκει στην μεταποίηση και τέλος ένα 2,9% που ανήκει στον τουρισμό.

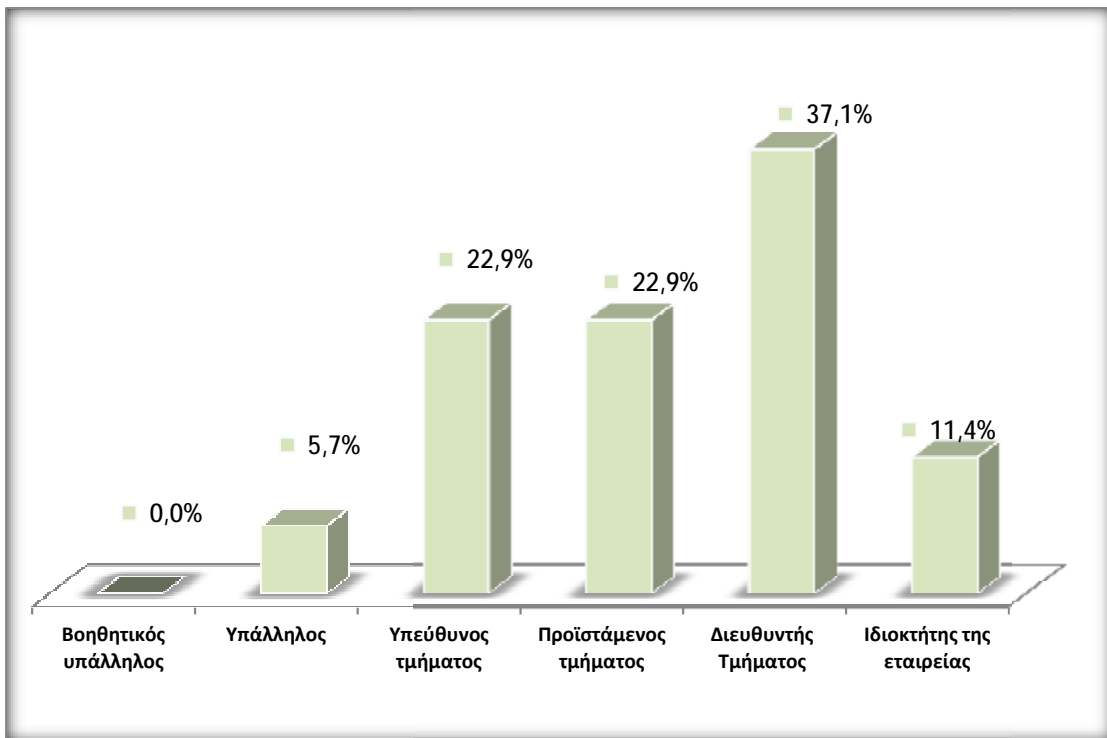
#### 6.1.5 Τμήμα εργασίας

Οι ερωτηθέντες ανήκουν κατά κύριο λόγο στα τμήματα αποθήκης και διακίνησης τα οποία έχουν και τα περισσότερα θέματα υγιεινής και ασφαλείας στις επιχειρήσεις, κάτι που έγινε συνειδητά από εμάς για να έχουμε ποιο αντιπροσωπευτικά αποτελέσματα.





### 6.1.6 Θέση εργασίας

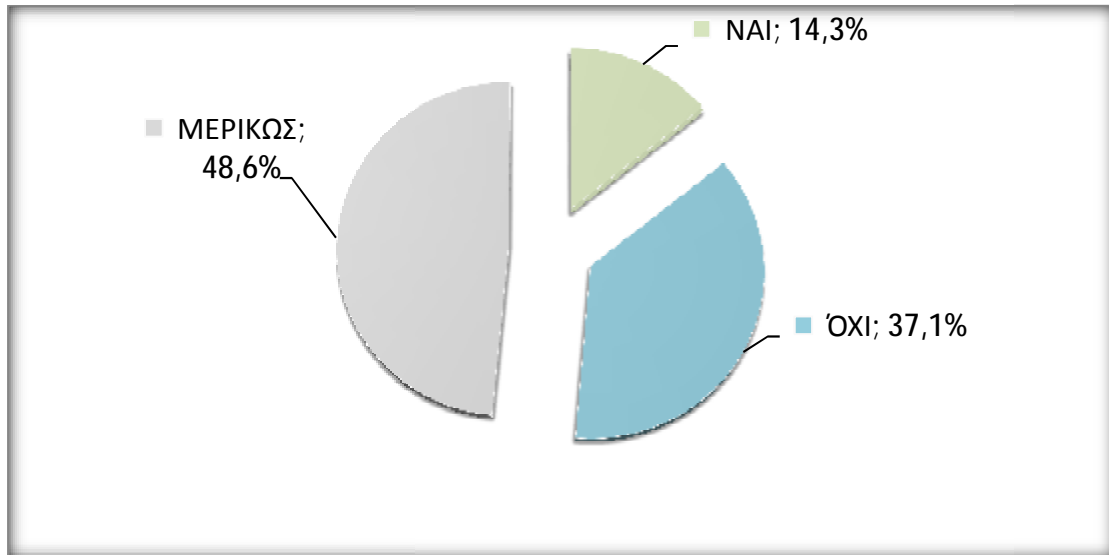


Στην προσπάθεια μας να έχουμε ποιο σωστά αποτελέσματα απευθυνθήκαμε σε άτομα υπεύθυνα με γνώση των θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας.

## 6.2 Γνώση της ύπαρξης νόμων

Γνωρίζετε ότι :

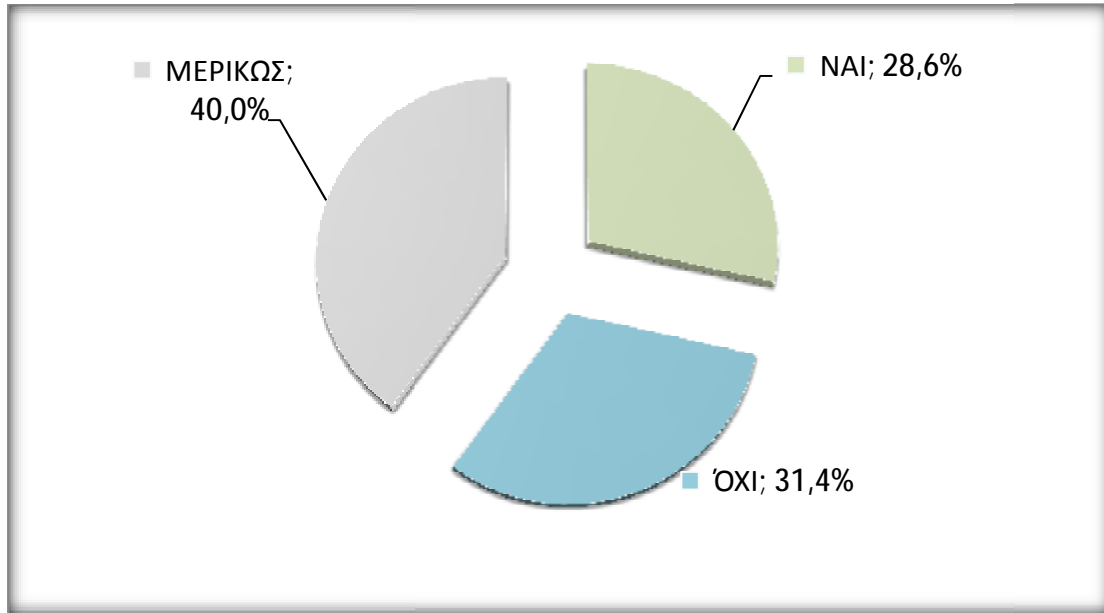
1.1 Με την Αρ. 88555 του 1988 κοινή υπουργική απόφαση, επεκτείνεται στα ΝΠΔΔ και στα ΟΤΑ ο νόμος 1568 του 1985 για την «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων;»



Από τις απαντήσεις μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι επιχειρήσεις δεν έχουν πλήρη και σωστή εικόνα σχετικά με τις αλλαγές που έχουν ψηφιστεί σχετικά με τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

Ποιο συγκεκριμένα το 48,6% δηλώνει ότι γνωρίζει μερικώς, το 37,1% δηλώνει ότι δεν έχει καμία γνώση και μόλις ένα 14,3% δηλώνει γνώση του νέου νόμου.

1.2 Σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα 17 του 1996 που αφορά την προώθηση και βελτίωση της υγείας, υγιεινής και ασφάλειας (ΥΥ & Α) των εργαζομένων όλοι οι εργοδότες πρέπει να ενδιαφερθούν για τα προβλήματα ΥΥ & Α, να λάβουν μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και να καταστρώσουν σχέδια έκτακτης ανάγκης;

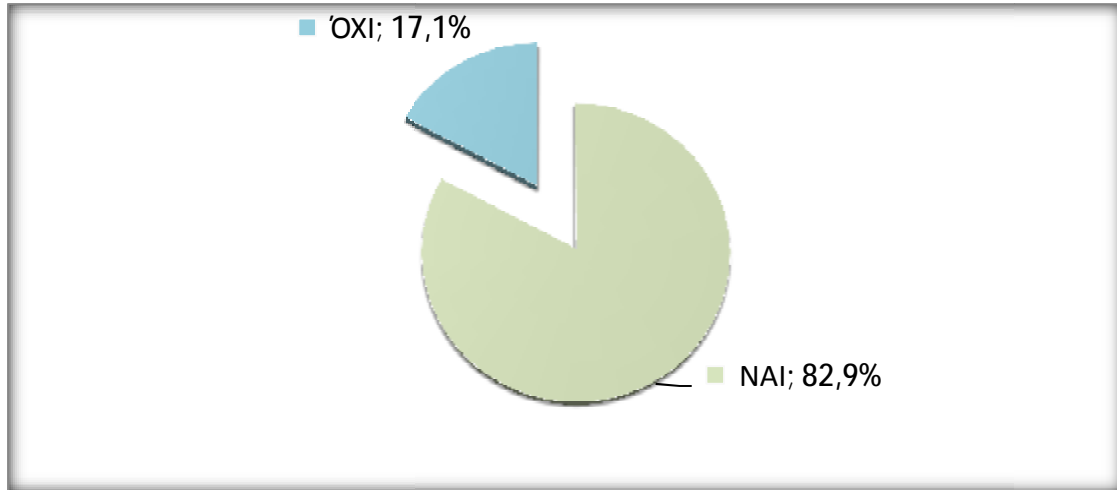


Οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή είναι μοιρασμένες και αναδεικνύουν το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις δεν έχουν πλήρη εικόνα για τα μέτρα που πρέπει να υπάρχουν σχετικά με θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

Το 28,6% δηλώνει γνώση, το 40% μερική γνώση και υπάρχει και ένα 31,4% που δηλώνει ότι δεν έχει γνώση.

### 6.3 Μέτρα αντιμετώπισης πυρκαγιών, διαρροών & ατυχημάτων

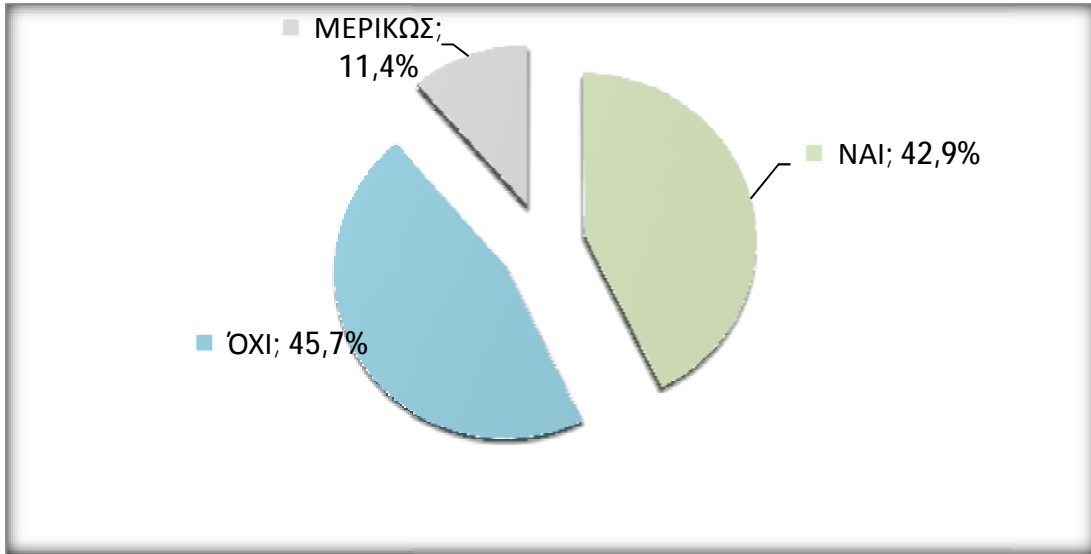
2.1 Υπάρχουν πυροσβεστήρες στους χώρους εργασίας και στα γραφεία κλπ;



Από τις απαντήσεις μπορούμε να συμπεράνουμε ότι σε πολύ μεγάλο ποσοστό στις επιχειρήσεις υπάρχουν πυροσβεστήρες που αποτελούν βασικό μέτρο προστασίας από πυρκαγιά, κάτι που είναι βασικό στοιχείο για να υπάρχει άδεια πυρασφάλειας από την πυροσβεστική στις επιχειρήσεις.

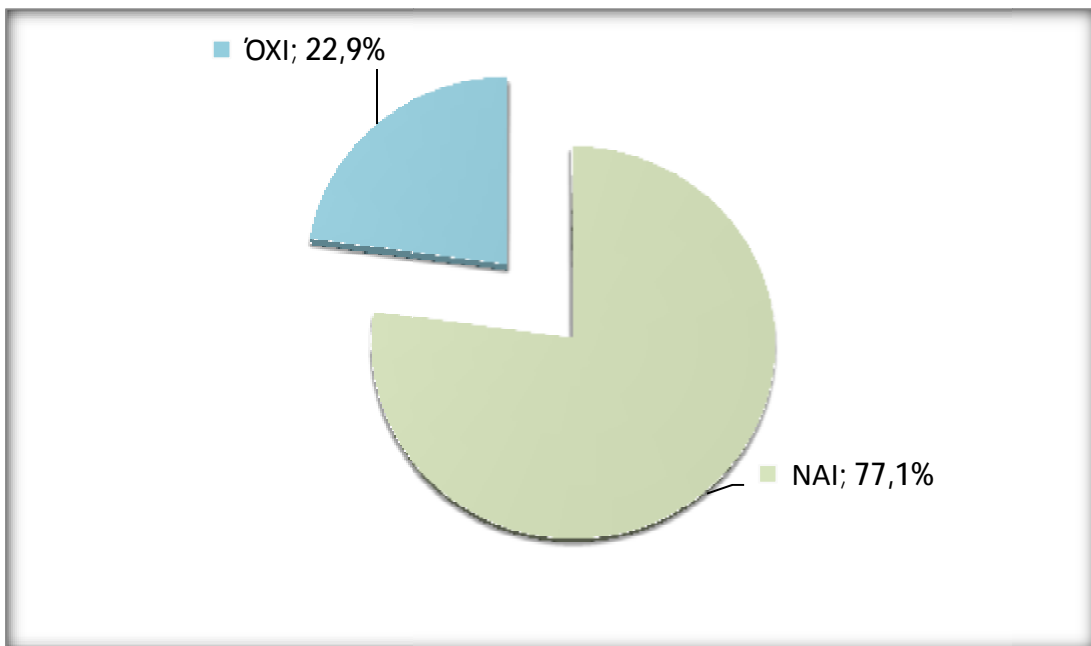
Ποιο αναλυτικά το 82,9% δηλώνει ότι στον χώρο εργασίας τους υπάρχει πυροσβεστήρας και μόνο ένα 17,1% δηλώνει την μη ύπαρξη πυροσβεστήρα.

*2.2 Γνωρίζετε εάν είναι οι κατάλληλοι πυροσβεστήρες για τις ουσίες που χρησιμοποιούνται στο χώρο;*



Παρά την ύπαρξη πυροσβεστήρων στις 8 από τις δέκα επιχειρήσεις μόλις το 42,9% δηλώνει ότι γνωρίζει εάν είναι οι κατάλληλοι πυροσβεστήρες για τις ουσίες που χρησιμοποιούνται στο χώρο, ενώ υπάρχει και ένα πολύ μεγάλο ποσοστό περίπου το 57% που δηλώνει μερική η πλήρη αγνοία.

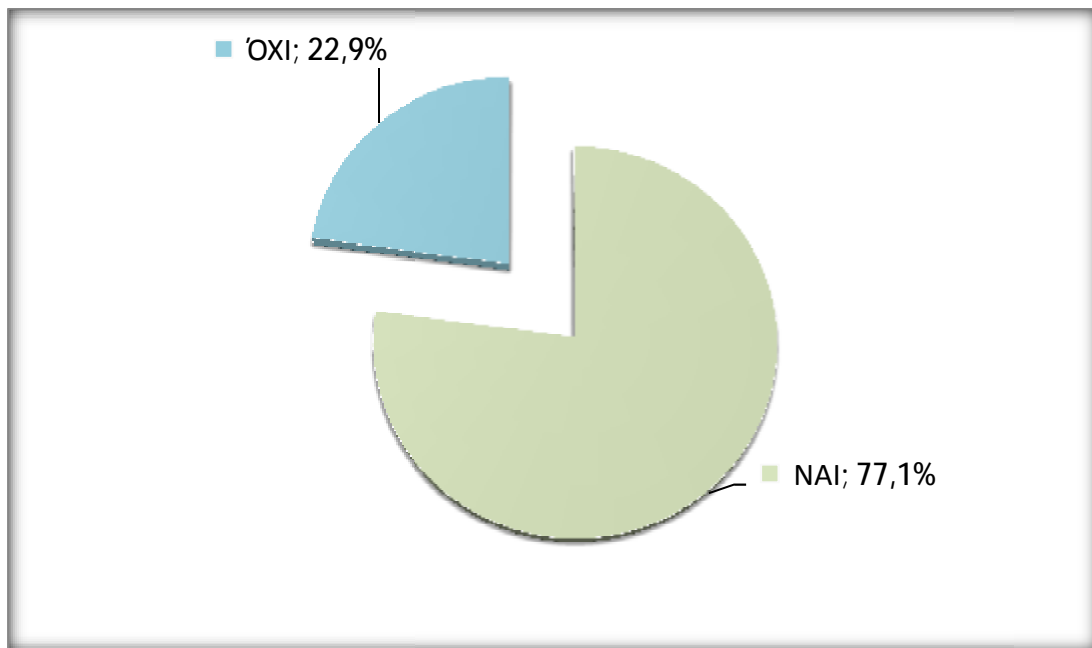
2.3 Υπάρχουν συστήματα συναγερμού σε περίπτωση πυρκαγιάς στους χώρους εργασίας και στα γραφεία κλπ;



Το 77,1% δηλώνει ότι στον χώρο εργασίας υπάρχουν συστήματα συναγερμού στην περίπτωση πυρκαγιάς και μόλις το 22,9% ότι δεν υπάρχουν συστήματα.

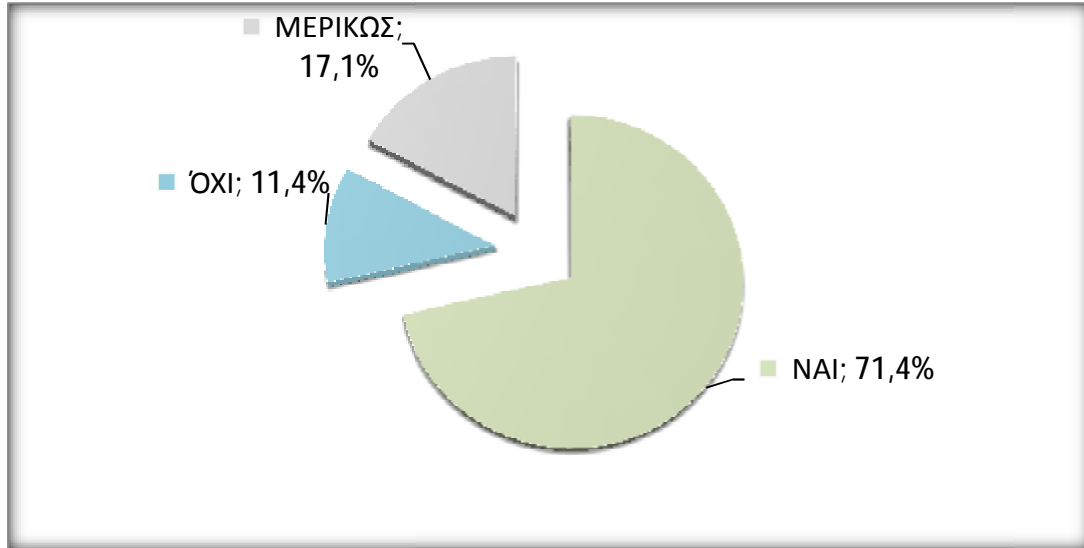
Από την ερώτηση αυτό που μπορούμε να πούμε ότι ακόμα και σήμερα υπάρχουν αρκετές επιχειρήσεις που δεν έχουν συστήματα που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην αποφυγή τραυματισμών και πιθανών και θυμάτων από μια πιθανή πυρκαγιά στον χώρο εργασίας.

#### 2.4 Υπάρχουν συστήματα αυτόματης πυρόσβεσης στους χώρους εργασίας και στα γραφεία κλπ;



Οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή είναι ακριβώς ίδιες με την προηγούμενη κάτι που είναι φυσιολογικό μιας και όταν δεν υπάρχουν συστήματα συναγερμού το ποιο πιθανό είναι να μην υπάρχουν και συστήματα αυτόματης πυρόσβεσης.

2.5 Υπάρχουν καλά σηματοδοτημένες εξόδους κίνδυνου στους χώρους εργασίας και στα γραφεία κλπ;

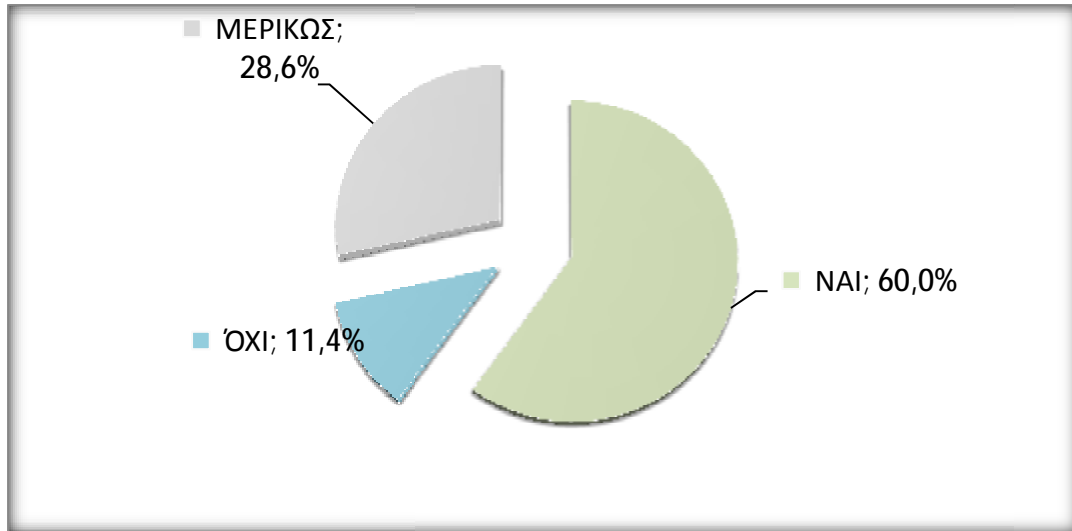


Η σηματοδότηση στον εργασιακό χώρο αποτελεί σημαντικό στοιχείο ασφάλειας σε περίπτωση εκτάκτου κινδύνου σε μια επιχείρηση. Η μη χρήση ή η μερική χρήση αποτελεί στοιχείο που θα πρέπει να μην υπάρχει στις επιχειρήσεις.

Παρόλα αυτά από τις απαντήσεις στην συγκεκριμένη ερώτηση προκύπτει ότι υπάρχουν κάποιες επιχειρήσεις που δεν έχουν σηματοδοτημένες εξόδους με ποσοστό 11,4% και επιπλέον υπάρχουν και ένα 17,1% που δηλώνει ότι υπάρχει μερική σηματοδότηση.

## 6.4 Ενημέρωση, εκπαίδευση, κλπ

3.1. Κάθε νέος υπάλληλος που έρχεται να δουλέψει στους χώρους εργασίας και στα γραφεία κλπ, ενημερώνεται για τα μέτρα ΥΥ & Α σε αυτό;

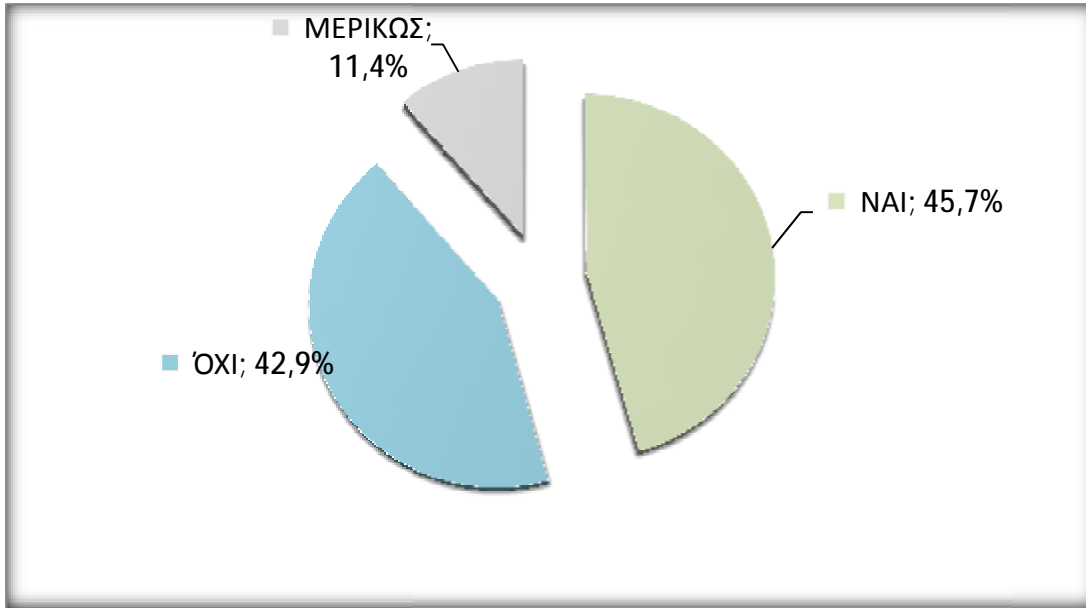


Από την ερώτηση αυτή μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι νέοι υπάλληλοι σε μια επιχείρηση δεν παίρνουν την απαραίτητη ενημέρωση σχετικά με τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας μιας και υπάρχει ένα 40% που δηλώνει μερική ή ολική άγνοια.

Κάθε επιχείρηση που θέλει να παρέχει ασφάλεια στους εργαζόμενους της, θα πρέπει να ενημερώνει προληπτικά με την δημιουργία συναντήσεων και ημερίδων που έχουν ξα κάνουν με θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

3.2 Γίνονται σεμινάρια/μαθήματα ΥΥ & στους νέους υπάλληλους κλπ;



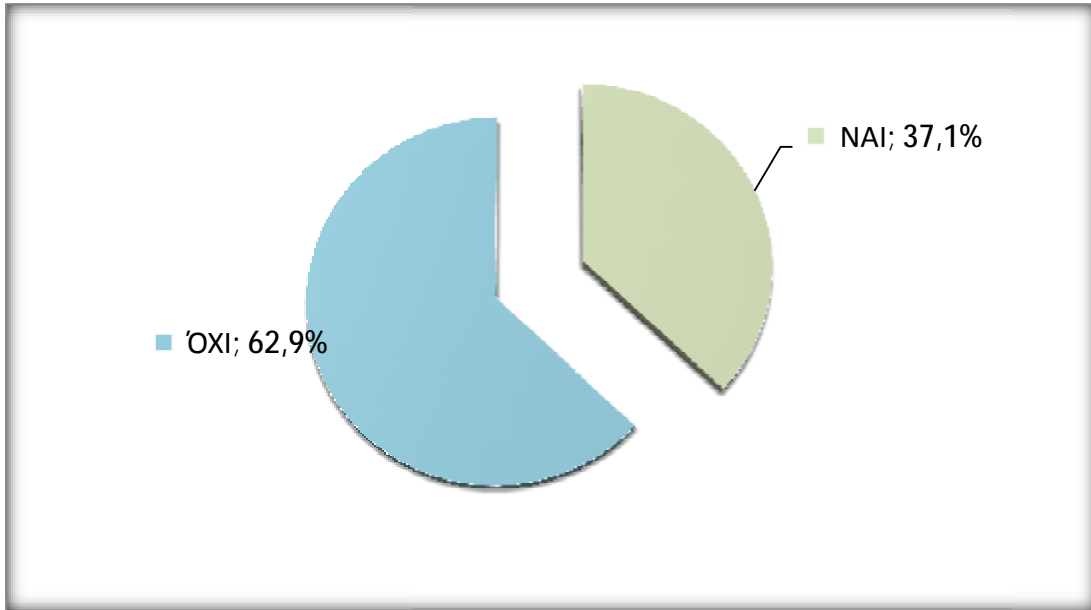


Όπως και στην προηγούμενη ερώτηση και σε αυτή αναδεικνύεται ότι δεν υπάρχει η σωστή ενημέρωση – εκπαίδευση στους εργαζόμενους σχετικά με θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

Ποιο συγκεκριμένα το 42,9% δηλώνει ότι δεν έχουν γίνει σεμινάρια – μαθήματα, το 11,4% δηλώνει ότι έχουν γίνει μερικώς ενώ μονό το 45,7% δηλώνει ότι έχει παρακολουθήσει σεμινάρια σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

*3. Υπάρχουν φυλλάδια για την ΥΥ & Α διαθέσιμα στους νέους υπάλληλους κλπ;*

Οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή είναι συνοφασμένες με την προηγούμενη ερώτηση. Ποιο αναλυτικά το 62,9% δηλώνει ότι δεν υπάρχουν στις επιχειρήσεις τους φυλλάδια για την ενημέρωση των εργαζόμενων, ενώ υπάρχει και ένα 37,1% που δηλώνει ότι υπάρχει ενημέρωση των εργαζόμενων για θέματα υγιεινής και ασφάλειας.



## 6.5 Διαδικασίες σε θέματα ΥΥ & Α

A/A	Μέτρα & Διαδικασίες για θέματα υγιεινής και ασφάλειας	Ναι	Όχι	Μερικώς
1	Την προστασία από πυρκαγιά & εκρήξεις	35,6%	64,4%	0,0%
2	Τα μέσα εκκένωσης και διάσωσης	74,2%	21,4%	4,4%
3	Την εκτέλεση επικίνδυνων εργασιών	65,3%	34,7%	0,0%
4	Την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων	25,6%	74,4%	0,0%
5	Την ασφάλεια παρακείμενων εγκαταστάσεων από δονήσεις, θόρυβο, σκόνη	31,2%	68,8%	0,0%
6	Το πρόγραμμα για την συστηματική επιθεώρηση, συντήρηση και δοκιμή του εξοπλισμού, των εργαλείων και των μηχανικών, ηλεκτρικών και ηλεκτρομηχανικών εγκαταστάσεων	52,5%	13,0%	34,5%
7	Την συντήρηση των υλικών ασφάλειας	71,2%	28,8%	0,0%
8	Την ασφαλή κυκλοφορία πεζών και οχημάτων	65,5%	34,5%	0,0%
9	Την διευθέτηση χώρων υγιεινής, πρώτων βοηθειών και ανάπαυσης όπου απαιτείται	79,5%	15,5%	5,0%
10	Τους χώρους αποθήκευσης υλικών	85,5%	14,5%	0,0%
11	Τις ασκήσεις ασφάλειας	19,2%	80,8%	0,0%
12	Την εκκένωση προσωπικού	15,5%	84,5%	0,0%
13	Την επιλογή του κατάλληλου εξοπλισμού εργασίας	38,5%	61,5%	0,0%
14	Την οργάνωση ομάδων διάσωσης,	63,5%	36,5%	0,0%
15	Τις διαδικασίες ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργοδοτούμενων	15,5%	58,0%	26,5%
16	Την κατάρτιση του υπευθύνου για την ασφάλεια	89,5%	10,5%	0,0%
17	Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ο εργοδότης ενημερώνει το έγγραφο ασφάλειας και υγείας αναφέροντας τα ληφθέντα μέτρα προς αποφυγή επαναλήψεων εργατικών ατυχημάτων ή καταστάσεων σοβαρού κινδύνου	91,9%	8,1%	0,0%

Στον προηγούμενο πίνακα έχουμε συγκεντρώσει τις απαντήσεις σχετικά με τις διαδικασίες και τα μέτρα που λαμβάνουν η όχι σχετικά με θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

Σας βασικά θετικά στοιχεία μπορούμε να αναφέρουμε τα παρακάτω :

1. Οι επιχειρήσεις δηλώνουν ότι έχουν μέσα εκκένωσης και διάσωσης ( ποσοστό 74,2% ).
2. Όταν εκτελούνται επικίνδυνες εργασίες λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα ασφάλειας (ποσοστό 65,3% ).
3. Ότι φροντίζουν να είναι συντηρημένα τα υλικά ασφάλειας (ποσοστό 71,2% ).
4. Στον εργασιακό χώρο υπάρχουν τα απαραίτητα για την λήψη των πρώτων βοηθειών (ποσοστό 79,5% ).
5. Στις επιχειρήσεις υπάρχει υπεύθυνος ασφάλειας (ποσοστό 89,5% ).
6. Στην περίπτωση εργασιακού ατυχήματος υπάρχει ενημέρωση και δημιουργία των απαραίτητων μέτρων για την αποφυγή εκ νέου του ίδιου ατυχήματος (ποσοστό 91,9% ).

Στα βασικά αρνητικά μπορούμε να αναφέρουμε τα παρακάτω :

1. Οι επιχειρήσεις δεν ενημερώνουν πλήρως η μερικώς του εργαζόμενους τους ( ποσοστό 84,5% ).
2. Δεν πραγματοποιούν ασκήσεις ασφάλειας ( ποσοστό 80,8% ).
3. Δεν δίνουν πολύ μεγάλη σημασία για την προσωπική υγεία των εργαζόμενων ( ποσοστό 74,4% ).
4. Δεν παρέχουν στο προσωπικό τον κατάλληλο εξοπλισμό ( ποσοστό 61,5% ).

## 6.6 Γενικά συμπεράσματα έρευνας

Με την έρευνα μας προσπαθήσαμε να αναδείξουμε τον ρόλο που παίζουν οι διαδικασίες σχετικά με θέματα υγιεινής και ασφάλειας για τις επιχειρήσεις.

Επιπλέον θέλουμε να αναδείξουμε τα σημεία εκείνα που οι επιχειρήσεις δεν εφαρμόζουν στον βαθμό που πρέπει και θα πρέπει να διορθώσουν και παράλληλα τα σημεία εκείνα που εφαρμόζουν τα απαιτούμενα παρέχοντας στους εργαζόμενους ότι απαιτείται για να υπάρχει ασφάλεια στον χώρο εργασίας τους.

Ποιο αναλυτικά αναφέρουμε τα παρακάτω :

Από τις απαντήσεις μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι επιχειρήσεις δεν έχουν πλήρη και σωστή εικόνα σχετικά με τις αλλαγές που έχουν ψηφιστεί σχετικά με τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

Από τις απαντήσεις μπορούμε να συμπεράνουμε ότι σε πολύ μεγάλο ποσοστό στις επιχειρήσεις υπάρχουν πυροσβεστήρες που αποτελούν βασικό μέτρο προστασίας από πυρκαγιά, κάτι που είναι βασικό στοιχείο για να υπάρχει άδεια πυρασφάλειας από την πυροσβεστική στις επιχειρήσεις.

Σήμερα υπάρχουν αρκετές επιχειρήσεις που δεν έχουν συστήματα που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην αποφυγή τραυματισμών και πιθανών και θυμάτων από μια πιθανή πυρκαγιά στον χώρο εργασίας.

Υπάρχουν κάποιες επιχειρήσεις που δεν έχουν σηματοδοτημένες εξόδους με ποσοστό 11,4% και επιπλέον υπάρχουν και ένα 17,1% που δηλώνει ότι υπάρχει μερική σηματοδότηση.

Οι νέοι υπάλληλοι σε μια επιχείρηση δεν παίρνουν την απαραίτητη ενημέρωση σχετικά με τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας μιας και υπάρχει ένα 40% που δηλώνει μερική ή ολική άγνοια.

Το 62,9% δηλώνει ότι δεν υπάρχουν στις επιχειρήσεις τους φυλλάδια για την ενημέρωση των εργαζόμενων, ενώ υπάρχει και ένα 37,1% που δηλώνει ότι υπάρχει ενημέρωση των εργαζόμενων για θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι κανόνες Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Υ.Α.Ε.) στους χώρους εργασίας είναι απαίτηση της εποχής μας και στόχος κάθε κοινωνίας με βασικές αρχές για την προστασία της ανθρώπινης ζωής και του φυσικού περιβάλλοντος. Οι διεθνείς συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), οι Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και οι κανονιστικές/νομοθετικές διατάξεις στην Ελλάδα υποχρεώνουν τους εργοδότες και τους εργαζομένους να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ασφάλειας και υγιεινής, ώστε να προληφθούν τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες, να προστατευθεί η υγεία του ανθρώπινου δυναμικού και να αποφευχθούν τόσο η δημιουργία επικίνδυνων καταστάσεων όσο και η ρύπανση του φυσικού περιβάλλοντος.

Για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί πρέπει υποχρεωτικά οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι να τηρούν σχολαστικά τους κανόνες που έχουν συμφωνηθεί. Οι κανόνες αυτοί καθορίζουν το πλαίσιο στο οποίο χρησιμοποιούνται οι εξωτερικοί και εσωτερικοί χώροι των κτιρίων των εργασιακών χώρων, καθώς και τους τρόπους με τους οποίους εκτελούνται οι διάφορες εργασίες. Ειδικότερα, μεταξύ άλλων, απαιτούνται:

1. Εξασφάλιση καταλληλότητας των κτιριακών εγκαταστάσεων και της τεχνολογικής υποδομής.
2. Εύκολη πρόσβαση πυροσβεστικών οχημάτων και ασθενοφόρων σε περίπτωση έκτακτων αναγκών (πυρκαγιά) και πληροφόρηση των εργαζομένων για τον τρόπο αντιμετώπισης τέτοιων περιστατικών.

3. Ετοιμότητα παροχής πρώτων βοηθειών σε περίπτωση ατυχήματος και σωστής νοσοκομειακής περίθαλψης.
4. Σωστή αποθήκευση και χρήση εύφλεκτων και επικίνδυνων ουσιών, αερίων κ.λπ., για την αποφυγή ατυχημάτων.
5. Κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού για τους κανόνες ασφάλειας κατά τη χρήση μηχανημάτων κτλ.
6. Σωστή διαχείριση ή καταστροφή των τοξικών και επικίνδυνων αποβλήτων, καθώς και μολυσματικών και ραδιενεργών υλικών.
7. Σωστή και απλή επισήμανση όλων των εργασιακών χώρων και κανόνες απαγορεύσεων για επικίνδυνες εργασίες ή συνθήκες εργασίας.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνικός Οργανισμός Τυποποίησης (ΕΛ.Ο.Τ.) (2002), Οδηγός για Συστήματα διαχείρισης της υγείας και ασφάλειας στην εργασία-1800, Αθήνα 2008

Τσαρακλής Αθ. Ζαχ. (2002), Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2002

Οδηγός Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Ν. Σαραφόπουλος, εκδόσεις ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ, 2002.

Κουκιάδης, Ιωάννης Δ. (2006), Βασικοί εργατικοί νόμοι, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Επίκεντρο.

Λαναράς, Κων. Δ. (2014), Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική: Εφαρμογή – Νομολογία – Ερμηνεία, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

<http://www.chem.uoa.gr> ΓΕΝΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ

Ι.Ν.Ε. Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων (Μέρος Α'), Μάρτιος 2015

ΑΘ. Βαλαβανιδης βασικές αρχές υγιεινής και ασφάλειας σε χημικά και βιοχημικά εργαστήρια, Αθήνα 2008

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

Ημερομηνία: .....

Αριθμός Ερωτηματολογίου: .....

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

Το ερωτηματολόγιο αυτό συντάχθηκε για καθαρά επιστημονικούς σκοπούς στο πλαίσιο της εκπόνησης της πτυχιακής μας εργασίας για την "Υγιεινή και ασφάλεια στις επιχειρήσεις". Όλες οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για το ανωτέρω επιστημονικό έργο.

*Ευχαριστούμε προκαταβολικά για την πολύτιμη συμβολή σας στην εκπόνηση της πτυχιακής μας εργασίας.*

Μετά τιμής

**Δημογραφικά στοιχεία**

**Παρακαλώ συμπληρώστε με τις παρακάτω ερωτήσεις.**

**1.1 Είστε:**

- 1) Άνδρας
- 2) Γυναίκα

**1.2 Πόσων ετών είστε:**

- 1) Κάτω από 20
- 2) 20-35
- 3) 36-50
- 4) 51-65
- 5) Άνω των 65

**1.3 Ποια είναι η μόρφωσή σας:**

- 1) Απόφοιτος Γυμνασίου
- 2) Απόφοιτος Λυκείου
- 3) Απόφοιτος ΙΕΚ - ΚΕΚ
- 4) Απόφοιτος Ανωτάτης Σχολής (ΑΕΙ, ΤΕΙ )
- 5) Άλλο (διευκρινίστε).....

**1.4 Αναφέρετε τον κλάδο της επιχείρησής σας**

- Πρωτογενής τομέας
- Εμπόριο
- Υπηρεσίες
- Μεταποίηση
- Τουρισμός

**1.5 Σε ποιο τμήμα της επιχείρησής σας εργάζεστε**

- Λογιστήριο
- Αποθήκη
- Διακίνηση
- Πωλήσεις
- Άλλο τμήμα

**1.6 Ποια είναι η θέση σας στην εταιρεία που εργάζεσθε**

- Βοηθητικός υπάλληλος
- Υπάλληλος
- Υπεύθυνος τμήματος
- Προϊστάμενος τμήματος
- Διευθυντής Τμήματος
- Ιδιοκτήτης της εταιρείας
- Άλλο .....

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### 1. ΓΝΩΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΞΗΣ ΝΟΜΩΝ

1. Γνωρίζετε ότι:

1.1 Με την Αρ. 88555 του 1988 κοινή υπουργική απόφαση, επεκτείνεται στα ΝΠΔΔ και στα ΟΤΑ ο νόμος 1568 του 1985 για την «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων;»

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

1.2 Σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα 17 του 1996 που αφορά την προώθηση και βελτίωση της υγείας, υγιεινής και ασφάλειας (ΥΥ & Α) των εργαζομένων όλοι οι εργοδότες πρέπει να ενδιαφερθούν για τα προβλήματα ΥΥ & Α, να λάβουν μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και να καταστρώσουν σχέδια έκτακτης ανάγκης;

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

### 2. ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΠΥΡΚΑΓΙΩΝ, ΔΙΑΡΡΟΩΝ & ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ

2.1 Υπάρχουν πυροσβεστήρες στους χώρους εργασίας και στα γραφεία κλπ;

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

2.2 Γνωρίζετε εάν είναι οι κατάλληλοι πυροσβεστήρες για τις ουσίες που χρησιμοποιούνται στο χώρο;

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

2.3 Υπάρχουν συστήματα συναγερμού σε περίπτωση πυρκαγιάς στους χώρους εργασίας και στα γραφεία κλπ;

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

2.4 Υπάρχουν συστήματα αυτόματης πυρόσβεσης στους χώρους εργασίας και στα γραφεία κλπ;

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

2.5 Υπάρχουν καλά σηματοδοτημένες εξοδοι κίνδυνου στους χώρους εργασίας και στα γραφεία κλπ;

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

### 3. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΚΛΠ

3.1. Κάθε νέος υπάλληλος που έρχεται να δουλέψει στους χώρους εργασίας και στα γραφεία κλπ, ενημερώνεται για τα μέτρα ΥΥ & Α σε αυτό;

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

3.2 Γίνονται σεμινάρια/μαθήματα ΥΥ & στους νέους υπάλληλους κλπ;

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

3. Υπάρχουν φυλλάδια για την Υ Υ & Α διαθέσιμα στους νέους υπάλληλους κλπ;

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

**4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΥΥ & Α**

A/A	Μετρα & Διαδικασίες για θέματα υγιεινής και ασφάλειας	Ναι	Όχι	Μερικώς
1	Την προστασία από πυρκαγιά & εκρήξεις			
2	Τα μέσα εκκένωσης και διάσωσης			
3	Τα συστήματα επικοινωνίας, προειδοποίησης και συναγερμών			
4	Την εκτέλεση επικίνδυνων εργασιών			
5	Την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων			
6	Την ασφάλεια παρακείμενων εγκαταστάσεων από δονήσεις, θόρυβο, σκόνη			
7	Την μεταφορά αποθήκευση και χρήση εκρηκτικών			
8	Το πρόγραμμα για την συστηματική επιθεώρηση, συντήρηση και δοκιμή του εξοπλισμού, των εργαλείων και των μηχανικών, ηλεκτρικών και ηλεκτρομηχανικών εγκαταστάσεων			
9	Την συντήρηση των υλικών ασφάλειας			
10	Την ασφαλή κυκλοφορία πεζών και οχημάτων			
11	Την διευθέτηση χώρων υγιεινής, πρώτων βοηθειών και ανάπαυσης όπου απαιτείται			
12	Τους χώρους αποθήκευσης υλικών			
13	Τους χώρους απόθεσης στείρων υλικών			
14	Τις ασκήσεις ασφάλειας			
15	Την εκκένωση προσωπικού			
16	Την επιλογή του κατάλληλου εξοπλισμού εργασίας			
17	Την οργάνωση ομάδων διάσωσης,			
18	Τις διαδικασίες ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργοδοτούμενων			
19	Την κατάρτιση του υπευθύνου για την ασφάλεια			
20	Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ο εργοδότης ενημερώνει το έγγραφο ασφάλειας και υγείας αναφέροντας τα ληφθέντα μέτρα προς αποφυγή επαναλήψεων εργατικών ατυχημάτων ή καταστάσεων σοβαρού κινδύνου			

Ευχαριστούμε για την συμμετοχή σας