



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ**
UNIVERSITY OF PATRAS

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Τμήμα Διοίκησης τουρισμού

(Πρώην Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ)

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ: ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΜΕ
ΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ**

ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ
ΛΑΜΠΟΒΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΑΜ 17056
ΠΗΝΕΛΟΠΗ ΧΙΝΟΠΩΡΟΥ ΑΜ 17156

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ

Πάτρα, 2020

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστούμε τις οικογένειες μας και όλους τους φίλους μας για την στήριξη που μας έδειξαν όλα αυτά τα χρόνια και ιδιαίτερα την κατανόηση που έδειξαν όλα αυτά τα χρόνια.

Ευχαριστούμε την καθηγήτρια μας , κ. Νίκη Γεωργιάδου που μας έδωσε την ευκαιρία να ασχοληθούμε με ένα θέμα τόσο ενδιαφέρον και παράλληλα πολύ σημαντικό για εμάς.

Τέλος αυτή η εργασία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια των υποχρεώσεων μας ως προπτυχιακές φοιτήτριες στο τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής , της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του Πανεπιστημίου Πατρών (πρώην ΤΕΙ Μεσολογγίου).

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΧΟΜΕΝΩΝ	3-4-5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	8
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο :ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΑΦΗΝΗΣΗ.....	10
i. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ.....	11
ii. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	12
iii. Η ΘΕΣΠΙΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ.....	13
iv. ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥΣ.....	13
v. ΑΙΤΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο :ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΚΑΙ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΤΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΝΟΥ.....	15
i. ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ Ν.551/1914.....	15
ii. ΒΙΑΙΟ ΣΥΜΒΑΝ(ΟΡΙΣΜΟΣ).....	16
iii. ΑΙΤΙΩΔΗΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ Ή ΣΥΝΑΦΕΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΒΙΑΙΟΥ ΣΥΜΒΑΝΤΟΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο :ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ.....	18
i. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ.....	18
ii. ΕΝΩΣΙΑΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.....	19-20
iii. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ.....	20-22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο :ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΝΟΣΗΜΑΤΑ-ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ.....	22
i. ΤΥΠΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ.....	22-25
ii. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	25-26
iii. ΠΡΩΤΕΣ ΒΟΗΘΕΙΕΣ.....	26-27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ(ΥΓΙΕΙΝΗΣ)ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ...27

i.	ΕΙΔΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ.....	27
ii.	ΛΟΓΟΙ ΠΡΟΛΗΨΗΣ.....	28
iii.	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΟΙ.....	29
iv.	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ.....	30
v.	ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ-ΠΡΟΛΗΨΗΣ.....	31
vi.	ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΤΙΡΙΑΚΗ ΔΟΜΗ.....	32
vii.	ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΕΧΝΙΚΟ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ.....	33
viii.	ΓΙΑ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ(ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ).....	34
ix.	ΓΙΑ ΧΗΜΙΚΕΣ ΟΥΣΙΕΣ.....	35
x.	ΓΙΑ ΠΥΡΚΑΓΙΑ.....	36
xi.	ΣΗΜΑΝΣΗ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	37-42
xii.	ΚΑΝΟΝΕΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ.....	42-45
xiii.	ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΡΓΟΝΟΜΙΑΣ.....	46
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	47

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο :ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΕΚΕ.....	47
i. ΟΡΙΖΕΤΑΙ Ε.Κ.Ε.1.2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	48
ii. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	48
iii. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ Ε.Κ.Ε.....	48-49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο :ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΛΟΓΟΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ Ε.Κ.Ε	
i. ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ Ε.Κ.Ε.....	49-50
ii. ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ Ε.Κ.Ε.....	50
iii. ΛΟΓΟΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ Ε.Κ.Ε.....	50-51
iv. Ε.Κ.Ε. ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ.....	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο :ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΤΗΣ Ε.Κ.Ε.	
i. ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ Ε.Κ.Ε.....	51-52
ii. ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	52
iii. ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΠΟΥ ΕΝΩΝΕΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΝ Ε.Κ.Ε.....	52-60
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	60-61
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	65-67
ΠΗΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ.....	67-68
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	68



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Νομικό Σκέλος:

Στο **πρώτο κεφάλαιο** κάνουμε μία γενική αναφορά στα εργατικά ατυχήματα με μία αναδρομή στο παρελθόν και πως θεσπίστηκε ο νόμος για τα εργατικά ατυχήματα.

Στο **δεύτερο κεφάλαιο** κάνουμε μία ειδική ανάλυση στα εργατικά ατυχήματα, δηλαδή τι προβλέπει η νομοθεσία για τα εργατικά.

Στο **τρίτο κεφάλαιο** κάνουμε μια αναφορά στην διάκριση μεταξύ εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής εργασίας.

Στο **τέταρτο κεφάλαιο** αναφερόμαστε στο ζήτημα για την διαφορά στους τύπους εργατικών ατυχημάτων, τις διαφορές ασθένειες αλλά και την αντιμετώπιση τραυματισμών στο χώρο εργασίας.

Στο **πέμπτο κεφάλαιο** διατυπώνουμε τα μέτρα πρόληψης που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις για την προστασία των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας όπως η κτιριακή δομή, ο τεχνικός εξοπλισμός αλλά και τους κανόνες ατομικής προστασίας.

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ:

Στο **πρώτο κεφάλαιο** αναφερόμαστε στο τι ορίζεται Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, την ιστορική ανάδρομη και την ιστορική εξέλιξη. Από ποτέ χρονολογείται και πως εμφανίστηκε.

Στο **δεύτερο κεφάλαιο** μιλάμε για τις διακρίσεις της Ε.Κ.Ε σε εξωτερική και εσωτερική , ποιοι οι λόγοι ανάπτυξης της Ε.Κ.Ε η επιχειρηματική Στρατηγική στην Ε.Κ.Ε.

Στο **τρίτο κεφάλαιο** ασχοληθήκαμε πως η οικονομία συνδυάζεται με την Ε.Κ.Ε και πως βοηθάει στην κρίση που διανύουμε. Την υπευθυνότητα των επιχειρηματική ηθική της Ε.Κ.Ε που πρέπει να έχουν όλες οι επιχειρήσεις.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα πτυχιακή θα ασχοληθούμε με ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που απασχολεί όλες τις επιχειρήσεις παγκοσμίως, τα εργατικά ατυχήματα στον χώρο εργασίας.

Οι κίνδυνοι αυτοί οφείλονται σε διάφορους παράγοντες όπως η διαμόρφωση του χώρου, η εξάντληση και η κούραση των εργαζομένων, η κακή συντήρηση του εξοπλισμού αλλά και από την ίδια την φύση του αντικειμένου της εργασίας.

Ωστόσο κάθε επιχείρηση έχει καθήκον να παίρνει μέτρα για την προστασία των εργαζομένων και την μείωση ατυχημάτων στο χώρο της εργασίας.

Παράλληλα θα αναφερθούμε και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη για το ποια είναι τα οφέλη, ποιοι οι λόγοι ανάπτυξης, ποιοι απαρτίζουν την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και ποια τα κέρδη των επιχειρήσεων από την συμβολή της.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΑΚ	ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ
ΑΝ	ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ
ΒΔ	ΒΑΣΙΛΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ
ΒΛ.	ΒΛΕΠΕ
ΔΕΗ	ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ
ΔΟΕ	ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΔΣΕ	ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΕ	ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΕΛΣΤΑΤ	ΕΛΛΗΝΟΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ
ΕμπΝ	ΕΜΠΟΡΙΚΟΣ ΝΟΜΟΣ
ΕΞ.Υ.Π.Π	ΕΞΩΤ.ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗΣ
ΕΟΚ	ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ
ΕΥΑΕ	ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΗΣΑΠ	ΗΛΕΚΤΙΚΟΣ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΟΣ ΑΘΗΝΩΝ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ILO	INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
ΚΙΝΔ	ΚΩΔΙΚΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΚΥΑΕ	ΚΩΔΙΚΑΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
κ.ά	ΚΑΙ ΑΛΛΑ
Ν	ΝΟΜΟΣ
ΝΔ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ
ΠΔ	ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ
ό.π.	ΟΠΩΣ ΠΑΡΑΠΑΝΩ
σελ.	ΣΕΛΙΔΑ
Σ.ΕΠ.Ε	ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΦΕΚ	ΦΥΛΛΟ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΑΦΗΝΗΣΗ

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Όπως προκύπτει από το Άρθρο 1 του Ν.551/15,εργατικό ατύχημα θεωρείται όταν προκληθεί ένα συμβάν στον εργαζόμενο κατά την απασχόληση του στην εργασία .Η εργασία ,οποιαδήποτε μορφή και σε οποιοδήποτε τομέα της παραγωγής και αν έχει συνεπάγεται από κινδύνους που μπορούν να επιφέρουν βλάβες στην υγεία των εργαζομένων. Άρα επίσης εργατικό ατύχημα θεωρείται η ανικανότητα προς εργασία ή θάνατος των εργαζομένων που προήλθε από τραυματισμό ή βίαιο συμβάν στο χώρο εργασίας.

Τρία είναι τα βασικά γεγονότα που συντρέχουν:

1. Επέλευση/Δημιουργία βίαιου συμβάντος.
2. Δημιουργία αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ βίαιου γεγονότος και παρεχόμενης εργασίας.
3. Απότομο γεγονός που προκαλεί ανικανότητα στον εργαζόμενο ή εξ αιτίας του ατυχήματος θάνατο.

Εργατικό ατύχημα για παράδειγμα μπορεί να προκληθεί από κακές κτιριακές εγκαταστάσεις ,ηλεκτρικό ρεύμα, πτώσεις, εύφλεκτες ύλες ,κακή λειτουργία των μηχανημάτων και όχι μόνο αλλά και σε παράγοντες που οφείλονται στον ανθρώπινο παράγοντα όπως η κόπωση και οι κακές συνθήκες εργασίας.(ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ: 2012)

1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Από την εμφάνιση του ο άνθρωπος χρησιμοποίησε την εργασία σαν μέσο επιβίωσης του. Πολλές φορές η εργασία γινόταν αντικείμενο εκμετάλλευσης για την βελτίωση της ζωής και την καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας.

Σήμερα μπορούμε να πούμε ότι εργασία θεωρείται η σωματική ή η πνευματική προσπάθεια που καταβάλλει ένα άτομο για να εξασφαλίσει τα αγαθά για την ύπαρξη του.

Στο παρελθόν η εργασία ήταν μέσο για την επιβίωση, αργότερα με την πρόοδο της κοινωνίας και με την εξέλιξη της ανθρώπινης ζωής η εργασία θεωρήθηκε η ιδέα για την ανθρώπινη ζωή.

Το 1944 με την διακήρυξη της Φιλαδέλφειας με την οποία διακηρύχθηκε ότι η εργασία δεν είναι εμπόρευμα . Αφού είχε περάσει από διάφορα στάδια ανάλογα με την πολιτική και την κοινωνική κατάσταση της εποχής.

Πολλοί λόγοι που προέτρεπαν την εργοδοσία να πάρει κάποια μέτρα για την μείωση ή αποφυγή των εργατικών ατυχημάτων ήταν κυρίως οικονομικοί και ανθρωπιστικοί.

Οι συνθήκες απασχόλησης το διάστημα που η εργασία ήταν άφθονη και φθηνή ήταν απαράδεκτες, ατελείωτες ώρες εργασίας στην απασχόληση όχι μόνο των ενηλίκων αλλά και των ανηλίκων.

Το εργατικό δίκαιο είχε ασχοληθεί από πολύ παλιά με την προστασία και την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου που μπορεί να υπάρχει στο χώρο του εργαζομένου. (ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ, ΑΝΔΡΕΑΣΗΣ :1997, ΞΕΡΟΤΥΡΗ-ΚΟΥΦΙΔΟΥ:1997.)

Τα εργατικά ατυχήματα κάνουν την εμφάνισή τους από πολύ παλαιές εποχές της ανθρωπότητας με αποτέλεσμα μετά το πέρασμα αρκετών χρόνων να θεσπιστεί νόμος που προστατεύει και αποζημιώνει τους εργαζομένους.

Στην Ελλάδα πρωτοεμφανίστηκαν οι διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων το 1835 που έθεσε σε ισχύ ο γαλλικός εμπορικός κώδικας με βασιλικό διάταγμα, ο οποίος ρυθμίζει τα σχετικά θέματα με τα εργατικά ατυχήματα.

1.3Η ΘΕΣΠΙΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Η θέσπιση του Ν.551/1914 «περί της ευθύνης προς αποζημίωσίν των εξ ατυχήματος εν την εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων αποτέλεσε αναμφισβήτητα μεγάλο επίτευγμα για την εποχή εκείνη, σε μια προσπάθεια να εκσυγχρονιστεί η ελληνική νομοθεσία όσον αφορά τα εργασιακά θέματα.

Στη χώρα μας, η πρώτη προσπάθεια θέσπισης μέτρων προστατευτικών για τους εργαζομένους έγινε το 1835 με βασιλικό διάταγμα. Το εργατικό ατύχημα κωδικοποιεί ο Ν. 551/1914 «περί της ευθύνης προς αποζημίωσίν των εξ ατυχήματος εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων», ο οποίος είναι βασισμένος στον αντίστοιχο γαλλικό νόμο της 9.4.1898 «περί εργατικών ατυχημάτων» προκειμένου να προστατεύσει τη μικρή αλλά ανερχόμενη τότε ελληνική εργατική τάξη.

Χαρακτηριστικό του νόμου αυτού αποτελεί αφενός η γενικότητα των ρυθμίσεων, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων και σε όλες τις περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων και αφετέρου το αναλυτικό των αποζημιώσεων που επιβάλλει ανάλογα με τις συνέπειες του εκάστοτε ατυχήματος και του βαθμού ανικανότητας προς εργασία που αυτό επέφερε στον εργαζόμενο.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ίδιου νόμου, η ανικανότητα διακρίνεται σε: α) πλήρη διαρκή, β) μερική διαρκή, γ) πλήρη πρόσκαιρη και δ) μερική πρόσκαιρη εκ των οποίων μόνο η πλήρης διαρκής λαμβάνεται ως ανικανότητα για οποιαδήποτε μορφή εργασίας, ενώ η συνεχής αδυναμία του εργαζομένου να ασκεί το επάγγελμά του δε συνιστά ολική αλλά μερική

ανικανότητα προς εργασία.

Η πέμπτη περίπτωση του άρθρου 3 περιλαμβάνει το ενδεχόμενο του θανάτου του εργαζομένου, σύμφωνα με το οποίο η αποζημίωση ισούται με τους μισθούς 5 ετών, ενώ το άρθρο 6 ορίζει αναλυτικά τους δικαιούχους της αποζημίωσης αυτής.

Δικαιούχοι της αποζημίωσης είναι οι συγγενείς του παθόντος, δηλαδή ο σύζυγος, τα παιδιά και σε ορισμένες περιπτώσεις οι ανιόντες ή και οι αδελφοί κατά αναλογίες, σύμφωνα με το άρθρο 3 περ. 5 εδάφιο α' Ν. 551/1914. Μία σημαντική καινοτομία που εισήγαγε ο Ν. 551/1914 αφορά το «ατομικό σύστημα» αποκατάστασης της ζημίας, βασικό στοιχείο του οποίου είναι η αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη και των προσκτηθέντων απ' αυτόν προσώπων με τα οποία ευθύνεται εις ολόκληρόν.(Γ.ΜΙΚΡΟΥΔΗΣ:2012)

1.4 ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥΣ

ΕΙΔΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ:

Οι σχετικές με τα εργατικά ατυχήματα διατάξεις καλύπτουν **τρεις** περιπτώσεις ατυχημάτων:

1. Κατά την εκτέλεση της εργασίας:

Εκείνα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας σαν άμεση συνέπεια αυτής.(τραυματισμός του εργαζομένου από μηχανήμα ,πτώση κατά την εκτέλεση της εργασίας κλπ)

2. Με αφορμή την εργασία:

Εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, δηλαδή εκτός του τόπου και του χρόνου της εργασίας, με την προϋπόθεση να έχουν έστω και έμμεση σχέση με την εργασία. Έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελούν εργατικά ατυχήματα εκείνα που συμβαίνουν κατά την μετάβαση στην εργασία, ή κατά την ενέργεια μίας πράξης προς το συμφέρον του εργοδότη, ακόμα και χωρίς την εντολή του, ή κατά την διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής στον τόπο της εργασίας κατά προέλευση ή την αναχώρηση και για χρονικό διάστημα μίας ώρας αντίστοιχα.

3. Από επαγγελματική ασθένεια.

Εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια. Επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας, όπως αναλυτικά αναφέρονται στον Κανονισμό Ασθένειας του Ι.Κ.Α.. Ευρύτερα όμως και κάθε επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας που συνέβη λόγω εξακολούθησης της αυτής εργασίας αποτελεί επίσης εργατικό ατύχημα.

Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζομένου που προκάλεσε θάνατο ή ανικανότητα για εργασία είναι εργατικό ατύχημα (ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ: 2019)

1. Έτσι, οξύ έμφραγμα μυοκαρδίου, που προκλήθηκε από ασυνήθιστους όρους εργασίας και δυσμενείς συνθήκες, κρίθηκε από τα Δικαστήρια ότι αποτελεί εργατικό ατύχημα.

2. Εργατικό ατύχημα έχει κριθεί επίσης οτιδήποτε αποτελεί επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας, που προκλήθηκε από υπέρμετρη προσπάθεια που κατέβαλε ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του, κάτω από εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες.
3. Ακόμα, σαν εργατικό ατύχημα έχει χαρακτηριστεί εκείνο που συνέβη εξαιτίας ανάθεσης βαρείας εργασίας σε μη αποθεραπευθέντα εργαζόμενο.

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ:

Το εργατικό ατύχημα έχει διάφορες συνέπειες όπως:

1. Το θάνατο ενός ή περισσότερων εργαζομένων
2. Τον τραυματισμό ενός ή περισσότερων εργαζομένων
3. Υλικές ζημιές σε μηχανήματα ή εργαλεία
4. Υλικές ζημιές σε αντικείμενα ή υλικά

Το εργατικό ατύχημα δεν έχει σαν συνέπεια μόνο την απομάκρυνση του εργαζομένου από την εργασία του ή την ταλαιπωρία του ίδιου, αλλά έχει και γενικότερες συνέπειες-οικονομικές και κοινωνικές-που ενδιαφέρουν αυτόν που έπαθε το ατύχημα, την οικογένειά του . Οι οικονομικές επιπτώσεις προέρχονται από χρηματικές δαπάνες που δίνονται για:

1. Παροχή α' βοηθειών
2. Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
3. Νοσηλεία σε νοσοκομείο ή κλινική
4. Επιδότηση για όσο χρονικό διάστημα θα διαρκέσει η απομάκρυνση του εργαζομένου από την εργασία
5. Συνταξιοδότηση
6. Αποκατάσταση υλικών ζημιών, που προκλήθηκαν σε μηχανήματα, εργαλεία, αντικείμενα, προϊόντα κ .λ. π. (Δ.ΤΑΓΚΑΣ:1997)

1.5 ΑΙΤΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ

Τα περισσότερα εργατικά ατυχήματα προκαλούνται από ανθρώπινα σφάλματα. Έχει υπολογισθεί ότι το 88% των ατυχημάτων οφείλονται σε ανθρώπινα σφάλματα, το 10% σε φυσικούς κινδύνους και το 2% σε φυσικά φαινόμενα.

Τα κύρια αίτια των εργατικών ατυχημάτων σε ένα βιομηχανικό χώρο εργασίας μπορούν να χωρισθούν σε 2 κατηγορίες:

1. Στις μη ασφαλείς συνθήκες και χώρους και

2. Στις μη ασφαλείς ενέργειες και διαδικασίες εργασίας.

Μη ασφαλείς συνθήκες και χώροι εργασίας όπως:

1. Η αταξία και η έλλειψη καθαριότητας στους χώρους εργασίας .
2. Η μη ύπαρξη προστατευτικών καλυμμάτων στα γρανάζια ή τα διάφορα κινούμενα μέρη των μηχανημάτων.
3. Η έλλειψη κουπαστών στις σκάλες ή τα πατάκια που βρίσκονται ψηλά.
4. Η έλλειψη ατομικών μέσων προστασίας.
5. Η μη καλή τοποθέτηση και στήριξη υλικών κ. λ. π , μπορούν να προκαλέσουν ατυχήματα όπως οι πτώσεις των εργαζομένων, σοβαρές κακώσεις στα άκρα ή το σώμα κ .λ .π.

Όταν οι συνθήκες και οι χώροι εργασίας δεν είναι ασφαλείς μπορεί να προκληθούν ατυχήματα στους εργαζομένους.

Μη ασφαλείς ενέργειες και διαδικασίες εργασίας:

Όταν κατά την διάρκεια της εργασίας δεν γίνονται σωστές ενέργειες και δεν ακολουθούνται ασφαλείς διαδικασίες είναι δυνατόν να προκληθούν ατυχήματα. Κάποια αίτια όπως:

1. Όταν γίνονται σεισμοί στους χώρους εργασίας.
2. Όταν υπάρχουν αλλά δεν χρησιμοποιούνται τα ατομικά μέσα προστασίας.
3. Όταν αφαιρούνται και δεν επανατοποθετούνται προστατευτικά καλύμματα μετά από επισκευές μηχανημάτων.
4. Όταν δεν ασφαλίζονται τα μηχανήματα για την αποφυγή τυχαίας εκκίνησης κατά την διάρκεια μίας επισκευής.
5. Όταν κανείς είναι αφηρημένος ή βιαστικός και γενικά δεν ακολουθούνται ασφαλείς διαδικασίες ή δεν καταβάλλεται η απαιτούμενη προσοχή. (Θ.Κ.ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ:2003)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΚΑΙ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΤΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΝΟΥΝ

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ Ν.551/1914

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 551/1914, εργατικό ατύχημα είναι κάθε συμβάν που πλήττει τον μισθωτό κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξ αφορμής αυτής και επιφέρει τον θάνατό του ή τον καθιστά ανάπηρο προς εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τεσσάρων (4)

ημερών. Αντίστοιχη είναι η έννοια του εργατικού ατυχήματος και στην ασφαλιστική νομοθεσία (άρθρο 8 παρ. 4, 34 παρ. 1 Α.Ν. 1846/1951). Μάλιστα, για το χαρακτηρισμό του ατυχήματος ως εργατικού, είναι αδιάφορος ο χρόνος εκδήλωσης των δυσμενών συνεπειών στην υγεία του εργαζόμενου, το αν εκδηλώνονται αμέσως, αργότερα ή σταδιακά, όπως και το εάν υπάρχει μερίδιο συνυπαιτιότητας του εργαζόμενου. (ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ.Ι :2017)

2.2 ΒΙΑΙΟ ΣΥΜΒΑΝ (ΟΡΙΣΜΟΣ)

Βίαιο συμβάν σημαίνει να υπάρχει έκτακτη και αιφνίδια εσωτερικών ή εξωτερικών παραγόντων που δεν έχουν σχέση με την αρχική κατάσταση του εργαζόμενου. Η επίδραση αυτή μπορεί να έχει σαν την επιβάρυνση των όρων εργασίας κάτω από απρόβλεπτες και έκτακτες συνθήκες. Επίσης μπορεί να προκαλέσει την ανικανότητα του εργαζόμενου να προσφέρει εργασία αλλά και θάνατο του εργαζόμενου.

2.3 ΑΙΤΙΩΔΗΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ Ή ΣΥΝΑΦΕΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΒΙΑΙΟΥ ΣΥΜΒΑΝΤΟΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τον ορισμό του νόμου, για να χαρακτηριστεί ως εργατικό ένα ατύχημα θα πρέπει να συμβεί κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με την αφορμή την εκτέλεση της.(ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ-ΓΑΡΙΔΑΣ:1995)

Πρέπει δηλαδή να υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος-είτε άμεσος είτε έμμεσος- μεταξύ του ατυχήματος και της εργασίας.

Εύκολα κατανοεί κανείς την αξίωση του νόμου για -έστω και έμμεση-σύνδεση του ατυχήματος με την εργασία, αφού η όλη φιλοσοφία του, με προεξέχον στοιχείο της την αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη, θεμελιώνεται στη θεωρία του επαγγελματικού κινδύνου.

Αφού, δηλαδή, ο εργοδότης ευθύνεται ανεξαρτήτως πταίσματός του για την ζημία που προκαλεί το ατύχημα που συμβαίνει στα πλαίσια της σφαιράς εξουσίας του.

Και συγκεκριμένα στην επιχείρηση της οποίας τα οφέλη καρπώνεται, θα πρέπει τουλάχιστον να υφίσταται αιτιώδης συνάφεια μεταξύ του ατυχήματος αυτού και των εργασιών που εκτελούνται υπό την επίβλεψη και διεύθυνσή του.

Άλλωστε και η υποχρέωση του εργοδότη για την ασφάλεια των εργαζομένων γεννάται από την στιγμή που αρχίζει να τους εξουσιάζει ως κύριος της επιχείρησης και παύει κάθε φορά

όταν λήγει η εξουσία του αυτή.(ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ)

Επομένως , ως **αιτιολογική σχέση** του ζημιολογικού γεγονότος και της εργασίας του παθόντος νοείται τόσο η τοπογραφική, ήτοι αυτό συνέβη στο μέρος στο οποίο εργάζεται ο παθών και καθορίζεται αποκλειστικά από τον εργοδότη του όσο η χρονική σχέση, ήτοι αυτό να λάβει χώρα στο χρόνο κατά τον οποίο ο εργαζόμενος τελεί υπό το διευθυντικό δικαίωμα του κυρίου της επιχείρησης.

Με τον όρο <<εργασία>> νοείται κάθε εργασία η οποία παρέχεται από τον εργαζόμενο κατά την εντολή του εργοδότη, ακόμη και αν βρίσκεται εκτός των καθηκόντων του που απορρέουν από την σχετική σύμβαση εργασίας.(ΓΑΜΒΡΟΥΔΗΣ)

Μάλιστα , όταν υφίσταται η τοπική και χρονική σχέση του ατυχήματος με την εργασία, δεν αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την κατάφαση εργατικού ατυχήματος ,ούτε άλλωστε απαιτείται, η συγκατάθεση του εργοδότη συγκεκριμένα για την ακριβή εργασία που προκάλεσε το ατύχημα.

Όπως είναι φυσικό , δεν υπάρχει ο απαραίτητος σύνδεσμος όταν το ατύχημα προκλήθηκε από εργασία άσχετη με το αντικείμενο του επαγγέλματος του παθόντος και γενικά με τα συμφωνηθέντα με την σύμβαση καθήκοντα, στην οποία προέβη ο παθών ύστερα από δική του πρωτοβουλία και καθαρά για ικανοποίηση δικών του αναγκών.(ΣΤΕ 2556/2008,ΝΟΜΟΣ)

Σε κάθε περίπτωση, κρίνονται ως εντός των πλαισίων της ανατεθείσας εργασίας οι μικρό υπηρεσίες στις οποίες μπορεί να προβεί ο εργαζόμενος εξυπηρετώντας τον εργοδότη του.

Οι πράξεις που έχουν να κάνουν με την παροχή βοήθειας στους συναδέλφους του ή με την προφύλαξη της εκμετάλλευσης από τυχόν κινδύνους, καθώς, τέλος και ο χρησιμοποιούμενος για την πληρωμή του μισθού χρόνος έστω και αν ο μισθωτός βρίσκεται σε κανονική άδεια.

Δικαιώματα εργαζομένων μετά το ατύχημα

Παρά τις βελτιώσεις της νομοθεσίας για την λήψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας με σκοπό να περιοριστούν οι κίνδυνοι στους χώρους εργασίας , τα εργατικά ατυχήματα αποτελούν μια θλιβερή πραγματικότητα. Η εργατική νομοθεσία περιλαμβάνει μια σειρά διατάξεων για την αντικατάσταση των συνεπειών που δημιούργησε το ατύχημα, πέρα των μέτρων ασφάλειας. Σε περίπτωση ατυχήματος οι παροχές του εργαζομένου διαφέρει ανάλογα αν είναι ή όχι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α.

Έτσι ο εργαζόμενος δικαιούται:

1. ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

Αν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α τότε ο εργοδότης απαλλάσσεται από τα έξοδα αυτά και ο εργαζόμενος καλύπτεται από το Ι.Κ.Α για τις παροχές αυτές . Αντίθετα αν ο εργαζόμενος δεν είναι στο Ι.Κ.Α , τα έξοδα Ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης υποχρεούται να τα πληρώσει ο εργοδότης.

2. ΕΦΑΠΑΞ ,ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΟΤΑΝ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΣ ΣΤΟ Ι.Κ.Α.

Οι μη ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α δικαιούνται αποζημίωση από τον εργοδότη , η οποία κυμαίνεται ανάλογα το βαθμό ανικανότητα για την εργασία (πλήρως διαρκή ανικανότητα , μερική διαρκή ,πλήρης πρόσκαιρη , μερική πρόσκαιρη , θάνατος). Το ποσό της αποζημίωσης είναι αρκετά μικρά και δεν καλύπτουν πλήρως την ζημία. Οι διατάξεις αυτές όμως ελάχιστα εφαρμόζονται εφόσον το Ι.Κ.Α καλύπτει πλέον την υποχρέωση σε αποζημίωση εργοδοτών . Οι αξιώσεις αυτές παραγράφονται έπειτα από την παρέλευση 3 ετών

1. Αν προκλήθηκε πλήρης / διαρκής ανικανότητα (πάνω από 2 έτη) για εργασία οφείλει σαν αποζημίωση ίση με μισθούς 6 ετών.
2. Αν προκλήθηκε μερική/ διαρκή ανικανότητα οφείλει σαν αποζημίωση το εξαπλάσιο του ποσού κατά το οποίο ελαττώθηκε το ετήσιο εισόδημα (από μισθό) του παθόντος.
3. Αν προκλήθηκε μερική / πρόσκαιρη ανικανότητα οφείλει ημερησία αποζημίωση ίση με το ½ της ελαττώσεως που υφίσταται ο μισθός του εργαζομένου.
4. Αν προκλήθηκε πλήρης /πρόσκαιρη ανικανότητα (μέχρι 2 έτη) ανικανότητα οφείλει ημερησία αποζημίωση ίση με το ½ του μισθού του εργαζομένου
5. Στην περίπτωση θανάτου η αποζημίωση ισούται με τους μισθούς 5 ετών.

3. Αποζημίωση για ηθική βλάβη η ψυχική οδύνη

Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα αν ασφαλισμένοι η όχι στο Ι.Κ.Α , που έχουν υποστεί εργατικό ατύχημα που οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργοδότη η αν υπάρχει παράβαση στους Όρους υγιεινής και ασφάλειας , δικαιούνται χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη. Στην περίπτωση θανάτου η αποζημίωση δίνεται στα μέλη της οικογένειας (ψυχική οδύνη). Εξαρτάται από το βαθμό της βλάβης και ρυθμίζεται από το δικαστήριο το πόσο της αποζημίωσης. Οι αξιώσεις αυτές παραγράφονται 5 χρόνια μετά το ατύχημα

4. Αποδοχές – επίδομα ασθένειας

Επίσης κατά το διάστημα της ανικανότητας επίδομα ασθένειας από το Ι.Κ.Α δικαιούται και ο εργαζόμενος και το υπόλοιπο του μισθού του από τον εργοδότη για διάστημα 15 ημερών, αν έχει υπηρεσία μικρότερη του έτους ή ενός μηνός για υπηρεσία άνω του έτους .
ΑΝΔΡΕΑΔΗΣ/ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ:1997)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο:ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

3.1ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Η **επαγγελματική ασθένεια** ορίζεται με δύο τρόπους. Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η επιστήμη της ιατρικής, επαγγελματική ασθένεια είναι η νόσος που σχετίζεται με το είδος των κινδύνων στους οποίους εκτάθηκε ο πάσχων λόγω της εργασίας του.

Με άλλα λόγια, είναι κάθε νόσος που αποδεδειγμένα, στη βάση ιατρικών κριτηρίων, μπορεί να αποδοθεί στο είδος της εργασίας και τους κινδύνους που οφείλονται λόγω της εργασίας έχει εκτεθεί ο εργαζόμενος.

Ο δεύτερος ορισμός, βασίζεται στην ασφαλιστική πραγματικότητα που ισχύει στην κάθε χώρα. Δηλαδή, επαγγελματική ασθένεια είναι η νόσος που αναγνωρίζεται ως τέτοια από το ισχύον ασφαλιστικό σύστημα, με τους όρους και τους περιορισμούς που κάθε φορά αυτό θέτει.

Για να γίνουν κατανοητές οι συνέπειες του δεύτερου ορισμού, θα πρέπει να αναφερθούμε στα τρία βασικά πρότυπα αναγνώρισης και αντιμετώπισης των επαγγελματικών ασθενειών. Τα πρότυπα αυτά θα μπορούσαμε να τα ονομάσουμε <<κλειστά>>, <<ανοιχτά>> και <<μεικτά>>.

Το <<κλειστό>> πρότυπο είναι αυτό που είχε δημιουργήσει μία λίστα επαγγελματικών ασθενειών και με βάση αυτή αναγνωρίζεται αν η νόσος συνδέεται με τις συνθήκες εργασίας ή όχι.

Το <<ανοιχτό>> πρότυπο έχει ως χαρακτηριστικό την απουσία τέτοιας λίστας. Σε αυτό το πρότυπο η νόσος αναγνωρίζεται ή όχι ως επαγγελματική ανάλογα με την αντίστοιχη ιατρική γνωμάτευση. Τέλος, το <<μεικτό>> πρότυπο διαθέτει λίστα επαγγελματικών ασθενειών που όμως δεν είναι κλειστή αλλά επιδέχεται το διαρκή εμπλουτισμό της.

Στην Ελλάδα ισχύει το <<κλειστό>> πρότυπο. Είναι προφανές ότι η λίστα δεν ανταποκρίνεται στη σημερινή πραγματικότητα, αλλά και το ότι έτσι και αλλιώς το <<κλειστό>> πρότυπο δεν μπορεί να ακολουθήσει τις διαρκώς αυξανόμενες ανάγκες και απαιτήσεις της παραγωγικής πραγματικότητας, όπως αυτή εξελίσσεται διεθνώς.

3.2 ΕΝΩΣΙΑΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Σύμφωνα με το γενικό πλαίσιο της ΕΕ για την προστασία της υγείας στην εργασία, η εξασφάλιση υγιούς περιβάλλοντος εργασίας για έναν αριθμό εργαζομένων που υπερβαίνει τα 217 εκατομμύρια στην ΕΕ αποτελεί στρατηγικό στόχο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μαζί με τα κράτη-μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και τα άλλα θεσμικά όργανα και οργανισμούς της ΕΕ.

Λόγω του ότι οι κίνδυνοι για την υγεία των εργαζομένων είναι παρόμοιοι σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, εκείνη μπορεί να βοηθήσει τα κράτη-μέλη να τους αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα διασφαλίζοντας παράλληλα ένα ισοδύναμο επίπεδο σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Μάλιστα, η Συνθήκη για την λειτουργία της ΕΕ (ΣΛΕΕ) δίνει στην Ένωση την αρμοδιότητα να ενθαρρύνει την συνεργασία των κρατών-μελών και να εκδώσει οδηγίες και τον καθαρισμό ελάχιστων απαιτήσεων σχετικά με την βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, με στόχο την

προστασία της υγείας των εργαζομένων.

Η δράση της ΕΕ, όσον αναφορά την προστασία της υγείας των εργαζομένων, εντάσσεται στο πλαίσιο πολιτικής που περιλαμβάνει ένα σύνολο νομοθετικών διατάξεων οι οποίες καλύπτουν τους σημαντικότερους επαγγελματικούς κινδύνους και παρέχουν κοινούς ορισμούς, δομές και κανόνες που προσαρμόζουν τα κράτη-μέλη στις ειδικές εθνικές συνθήκες.

Επίσης, σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες διαθέσιμες εκτιμήσεις της ΙΛΟ(ΔΟΕ), ο συνολικός αριθμός των θανατηφόρων επαγγελματικών ασθενειών το 2008 στην ΕΕ των 27 κρατών-μελών ήταν 159.500 , με κυρίαρχη αιτία θανάτου τον καρκίνο(95.500 περιπτώσεις).

Συγκεκριμένα, υπολογίζεται ότι το 4% - 8.5% του συνολικού αριθμού των καρκίνων οφείλεται στην επαγγελματική έκθεση, ενώ ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας εκτιμά πως το 37% των οσφουαλιών, το 16% της απώλειας ακοής, το 13% της χρόνιας αποφρακτικής πνευμονοπάθειας, το 10% του καρκίνου εργασίας.

Γι' αυτό τον λόγο έχουν καταβληθεί μεγάλες προσπάθειες από την Ευρωπαϊκή Ένωση για την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών, όπως με το να θεσπίσει νομοθεσία για την ρύθμιση των χημικών προϊόντων και για την αντιμετώπιση της έκθεσης στα ηλεκτρομαγνητικά πεδία, με στόχο την εξασφάλιση υψηλού επιπέδου προστασίας της ανθρώπινης υγείας.

Έχουν, ακόμα, ληφθεί μη νομοθετικά μέτρα στα οποία περιλαμβάνονται η ενημέρωση, η ανταλλαγή ορθών πρακτικών, καθώς και η καθιέρωση πανευρωπαϊκών εκστρατειών ευαισθητοποίησης κάθε δύο χρόνια από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην εργασία(EU-OSHA).

Έχουν, η συνδιάσκεψη της ΔΟΕ υιοθέτησε τη Σύμβαση 139/1974 που αφορά τον επαγγελματικό καρκίνο, καθώς και τη Σύσταση147/1947.Με βάση τη Σύμβαση, η οποία όμως δεν έχει κυρωθεί από την Ελλάδα, τα κράτη που την επικυρώνουν θα πρέπει σε τακτά χρονικά διαστήματα να καθορίζουν τις καρκινογόνες ουσίες στις οποίες απαγορεύεται η έκθεση, καθώς και να προσπαθούν για την αντικατάσταση των ουσιών αυτών.

Από την άλλη πλευρά, η Σύσταση περιέχει λεπτομερείς διατάξεις που αφορούν κυρίως τα μέτρα πρόληψης, τη παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων, την πληροφόρησή τους, καθώς και τα μέτρα της εφαρμογής αυτής.

Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εκδώσει τη Σύσταση 2003/670/ΕΚ της 19/09/2003<<Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών>>,η οποία αντικαθιστά τη Σύσταση 90/326/ΕΟΚ της 22/05/1990 και περιλαμβάνει μία ευρεία επικαιροποίηση των ασθενειών που αναγνωρίζονται ως επαγγελματικές.

Μάλιστα, η Ελλάδα σε συμμόρφωση αυτή εξέδωσε το Π.Δ. 41/2012 με το οποίο καθορίζεται εθνικός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών(Ε.Κ.Ε.Α.).

Ως επαγγελματικές ασθένειες ορίζονται οι ακόλουθες: Μολυβδίαση, υδραργυρίαση, δηλητηρίαση από κάδμιο, βηρύλλιο, φθόριο, βενζόλα, θειικό και νιτρικό οξύ, θόρυβος, ακτίνες Χ κ.λπ. (ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ: 2019). Με βάση το άρθρο 40 του Κανονισμού Ασθενείας του Ι.Κ.Α. για να χαρακτηριστεί μια ασθένεια ως επαγγελματική, απαιτείται η προσβολή του εργαζομένου από οξεία ή χρόνια δηλητηρίαση ή νόσο που περιλαμβάνεται στους πίνακες του

άρθρου 40 και επιπλέον:

1. Να απασχολείται στην εργασία που ενοχοποιείται για την επαγγελματική ασθένεια κατά το ελάχιστο οριζόμενο από το νόμο χρονικό διάστημα.
2. Να διαπιστωθεί η νόσηση μέσα στο ελάχιστο αυτό οριζόμενο διάστημα απασχόλησης ή εάν διακοπεί η εργασία, εντός του οριζόμενου από το νόμο για κάθε επαγγελματική ασθένεια μέγιστο χρονικό διάστημα μετά τη διακοπή.
3. Η επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας.

Ως εργατικό ατύχημα δύναται να θεωρηθεί η επιδείνωση μιας ήδη υπάρχουσας ασθένειας του εργαζομένου, η οποία προκλήθηκε από την εξακολούθηση της απασχόλησής του, ακόμα και υπό κανονικές συνθήκες (ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ:2019). Σε αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης δεν μπορεί να αξιώσει τη συνέχιση της απασχόλησης του ασθενούντος εργαζομένου. Εάν δεν τον θέσει εκτός υπηρεσίας, παρότι γνωρίζει την εκδήλωση της ασθένειας, οι συνθήκες παροχής της εργασίας του καθίστανται εξαιρετικές και ασυνήθιστα δυσμενείς, λαμβάνοντας το χαρακτήρα του βίαιου συμβάντος και στοιχειοθετώντας, κατά συνέπεια, εργατικό ατύχημα. Βασική προϋπόθεση για τη μετατροπή των κανονικών συνθηκών εργασίας σε ασυνήθιστες και εξαιρετικά δυσμενείς, μετά την εκδήλωση νόσου από τον εργαζόμενο, είναι η παραβίαση της υποχρέωσης προνοίας που έχει ο εργοδότης έναντι του εργαζομένου, ήτοι της υποχρέωσης να διαμορφώνει τους όρους εργασίας με τρόπο που να προστατεύεται η υγεία και η ζωή του εργαζομένου.

3.3 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Η επαγγελματική ασθένεια και το εργατικό ατύχημα δεν μπορούν να θεωρηθούν έννοιες ταυτόσημες, καθώς παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους που τα κάνουν να ξεχωρίζουν. Πρώτα απ'όλα, εργατικό ατύχημα, όπως έχουμε αναφέρει και σε προηγούμενο κεφάλαιο, θεωρείται το βίαιο συμβάν που επέρχεται στο μισθωτό εξαιτίας έκτακτης και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου ξένου προς τον οργανισμό του παθόντος, κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξ αφορμής αυτής και το οποίο προκάλεσε στο μισθωτό ανικανότητα προς εργασία για παραπάνω από τέσσερις ημέρες ή το θάνατό του. Από την άλλη πλευρά, επαγγελματική νόσος θεωρείται εκείνη η οποία επέρχεται στο μισθωτό από τη φυσιολογική και προοδευτική εξασθένηση και φθορά του οργανισμού του, που εκδηλώθηκε ή επιδεινώθηκε υπό κανονικές συνθήκες εργασίας ή έστω και δυσμενείς, οι οποίες όμως είναι συμφείς με τη φύση και το είδος της παρεχόμενης εργασίας. Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι η εμφάνιση επαγγελματικής νόσου δεν οφείλεται στην επενέργεια βίαιου συμβάντος, όπως συμβαίνει στην περίπτωση του εργατικού ατυχήματος. Συνεπώς, η έλλειψη

της βίαιης και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου αποτελεί το βασικό κριτήριο διάκρισης μεταξύ εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας. ΒΛ.ΜΙΚΡΟΥΔΗΣ Γ.2012

Άλλη σημαντική διαφορά μεταξύ εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας θεωρείται το γεγονός ότι το εργατικό ατύχημα μπορεί να προκληθεί είτε κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε εξ αφορμής αυτής, ενώ στην περίπτωση της επαγγελματικής νόσου απαιτείται στενότερος δεσμός με την εργασιακή δραστηριότητα, με την έννοια ότι η εργασία πρέπει να είναι αυτή καθ'αυτή η αιτία της εκδήλωσης της νόσου. Επομένως, συνιστά επαγγελματική ασθένεια η προσβολή ακτινολόγου από λευχαιμία, λόγω των αυξημένων ποσοστών ακτινοβολίας στα οποία εκτεινόταν για χρόνια, ενώ αντίθετα η προσβολή γιατρού από καρκίνο του πνεύμονα, εξαιτίας του καπνίσματος στο οποίο κατέφευγε προκειμένου να μειώσει το εργασιακό του άγχος, δε συνιστά επαγγελματική ασθένεια. Με άλλα λόγια, στο εργατικό ατύχημα η προσφερόμενη εργασία είναι η αιτία της έκθεσης στον κίνδυνο και η αφορμή του βλαπτικού γεγονότος, ενώ στην επαγγελματική νόσο η εργασία αποτελεί τόσο την αιτία όσο και την αφορμή του βλαπτικού γεγονότος. ΒΛ.ΜΙΚΡΟΥΔΗΣ Γ.2012

Επίσης, μια εξίσου ουσιώδης διαφορά μεταξύ εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας αποτελεί το γεγονός ότι στην ελληνική έννομη τάξη οι επαγγελματικές ασθένειες δεν αντιμετωπίζονται στα πλαίσια του εργατικού δικαίου, όπως συμβαίνει με τα εργατικά ατυχήματα, αλλά εντάσσονται στο δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 40 του Κανονισμού Ασθενείας του ΙΚΑ, όπως αυτός ίσχυε πριν την τροποποίησή του, ο ασφαλισμένος έπρεπε να έχει προσβληθεί από οξεία ή χρόνια δηλητηρίαση ή νόσο, η οποία περιλαμβανόταν στον κατάλογο του ΙΚΑ, προκειμένου να χαρακτηριστεί ως επαγγελματική ασθένεια, καθώς και να έχει απασχοληθεί στις επιχειρήσεις ή επαγγέλματα που περιγράφονταν σε αυτόν για χρονικό διάστημα ίσο με αυτό που αναφέρεται για κάθε ασθένεια. Αντίθετα, το εργατικό ατύχημα ορίζει δικαίωμα λήψης ασφαλιστικών παροχών ανεξάρτητα από το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο παθών απασχολήθηκε σε προηγούμενη εργασία. Δηλαδή, αρκεί έστω και μια ημέρα ασφάλισης του παθόντος, προκειμένου να λάβει εκείνος τις ασφαλιστικές παροχές εξαιτίας του εργατικού ατυχήματος. ΒΛ.ΜΙΚΡΟΥΔΗΣ Γ.2012

Μία ακόμα σημαντική διαφορά μεταξύ εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας είναι ότι για τις επαγγελματικές ασθένειες δεν προβλέπεται αυτοτελής υποχρέωση αναγγελίας στην επιθεώρηση εργασίας, παρά μόνο υποχρεωτική αναγγελία αυτών στο ΙΚΑ, δικαίωμα έρευνας από το ΙΚΑ με συμμετοχή και εκπροσώπου της επιθεώρησης εργασίας, καθώς και υποχρεωτικές ανακοινώσεις των επαγγελματικών ασθενειών του προηγούμενου έτους στον Υπουργό Εργασίας. ΒΛ.ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Ι. , Η' έκδ., 2017

Ωστόσο, καλό είναι να αναφέρουμε ότι παρ'όλες τις διαφορές που παρουσιάζουν μεταξύ τους, υπάρχει πιθανότητα η επαγγελματική ασθένεια να συνιστά εργατικό ατύχημα. Αυτό

μπορεί να συμβεί μόνο όταν αυτή εκδηλώθηκε ή επιδεινώθηκε από εξωτερικό, αιφνίδιο και βίαιο γεγονός, όπως οι δυσμενείς και ανώμαλες συνθήκες που δεν είναι συμφυείς με τη φύση της παρεχόμενης εργασίας ή η μη αντιμετώπιση από την πλευρά του εργοδότη δυσμενών συνθηκών εργασίας μετά την εμφάνιση της ασθένειας ή ακόμα και η μη αποτροπή της επιδείνωσης αυτής. Τέτοιο παράδειγμα αποτελεί και η εκδήλωση καρκίνου σε ναυτικό, ο οποίος γνωστοποίησε τα συμπτώματα που είχε στον πλοίαρχο, όμως ο τελευταίος δεν έδωσε τη δέουσα προσοχή και δεν ενήργησε για την άμεση αποναυτολόγηση του ναυτικού και την εισαγωγή του στο νοσοκομείο. Αντίθετα, εξακολούθησε να τον απασχολεί επί τρίμηνο παραβιάζοντας έτσι την υποχρέωση πρόνοιάς του (άρθρο 662 ΑΚ), με συνέπεια να συμβάλει στην περαιτέρω επιδείνωση της κατάστασης της υγείας του ναυτικού, αφού στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν επιτρεπόταν να αξιωθεί η συνέχιση της απασχόλησής του. ΒΛ. ΜΙΚΡΟΥΔΗΣ Γ. 2012

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΝΟΣΗΜΑΤΑ-ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

4.1 ΤΥΠΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ

1. Ασθένειες από έκθεση σε χημικούς παράγοντες:

1. Μολυβδίαση
2. Υδραργυρίαση
3. Δηλητηρίαση από κάδμιο
4. Δηλητηρίαση από βηρύλλιο
5. Δηλητηρίαση από φθόριο και ενώσεις
6. Δηλητηρίαση από διθειάνθρακα
7. Δηλητηρίαση από ανύδριτες θειώδους και θειϊκού οξέος
8. Δηλητηρίαση από νιτρικό οξύ, οξειδία αζώτου και αμμωνία
9. Δηλητηρίαση από μονοξειδίο του άνθρακα
10. Δηλητηρίαση από χλωροαιθυλενίο
11. Δηλητηρίαση από φώσφορο
12. Δηλητηρίαση από υδρογονάνθρακες
13. Δηλητηρίαση από αρσίνη
14. Δηλητηρίαση από αρσενικό και ενώσεις
15. Δηλητηρίαση από βρωμιούχο και χλωριούχο μεθύλιο

16. Δηλητηρίαση από τετρααιθυλιούχο μόλυβδο
17. Δηλητηρίαση από νικέλιο(οξειδία ,άλατα),(καρκίνος του όργανο όσφρησης και βρόγχων.
18. Δηλητηρίαση από διοξείδιο μαγγανίου
19. Δηλητηρίαση από νίτρο-,άμινο-,και χλωροπαραγώνων βενζολίου)
20. Δηλητηρίαση από τρινιτρολουένιογα(γαστρίτιδα,απλαστική ανιμία,τοξική ηπατίτιδα.
21. Δηλητηρίαση από Τετραχλωνάνθρακα(νεφρίτιδα,ηπατονεφρίτιδα,χρόνιες ή υποτροπιάζουσες δερματοπάθειες)
22. Δηλητηρίαση από ισοκυανιούνες οργ.Ενώσεις(βρογχικό σύνδρομο,ασθματοειδές σύνδρομο
23. Εξελκώσεις(ρινικές,δερματικές,εκζεματοπάθειες δερματίτιδες κ.λπ..)από χρωμικό οξύ, χρωμικά και διχρωμικά αλκάλια.
24. Καρκίνοι: λευχαιμία από αρωματικούς υδρογονάνθρακες,πρωτοπαθής του βλεννογόνου της μύτης και βρόγχων από Νικέλιο,μεσοθυλίωμα περιτοναίου από αμianto (Ευρωπαϊκός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών, ΕΕ L 160 της 26.6.1990,σελ 40-43, αρθ. ΕΟΚ)

2.Ασθένειες από φυσικούς παράγοντες:

1. Ασθένειες από μεταβολές ατμοσφαιρικής πίεσης
2. Ασθένειες από πίεση και τριβή
3. Ασθένειες από μηχανικές δονήσεις
4. Ασθένειες από ήχο-θόρυβο(μείωση ακουστικής ικανότητας)
5. Ασθένειες από ακτίνες Χ, ιονίζουσες ακτινοβολίες και ραδιενεργά σώματα(καρκίνος,ραδιολόγων,κακοήθης αναιμία, λευχαιμία)
6. Καταρράκτης από πυράκτωση
7. Επαγγελματικός σπασμός
8. Βλάβες μηνίσκων μεταλλωρύχων
9. Νυσταγμός μεταλλωρύχων
10. Απόσπαση από υπερφόρτιση των άκανθωδών αποφάσεων

3.ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ ΤΟΥ ΔΕΡΜΑΤΟΣ:

1. Επαγγελματικές δερματοπάθειες(δερματοπάθειες από τσιμέντο, αρσενικό).
2. Πρωτοπαθείς επιθηλίωμα του δέρματος

4.Συστηματικές ασθένειες πνευμόνων:

1. Πυριτίαση με ή χωρίς συνυπάρχουσα πνευμονική φυματίωση
2. Αμιάντωση με ή χωρίς συνυπάρχουσα πνευμονική φυματίωση και καρκίνο πνευμόνων(και μεσχοθηλίωμα περιτοναίου)
3. Παθήσεις βρογχοπνευμονικές από σκόνη Κοβαλτίου,Βολφραμίου,Βαναδίου
4. Βυσσίνωση(σκόνη βαμβακιού)
5. Επαγγελματικό άσθμα: παραγωγή και ζύμωση αλεύρων, επεξεργασία δέρματος,μελισσοκομία,φαρμακοποιών,μυροπωλών,γιατρών, αισθητικών,σε βιομηχανία μετάλλων,και εργαλειομηχανών,χημικές βιομηχανίες: παρασκευή ακρολείνης,φορμόλης,κικινελαίου,αραβικής κόλλας και υπτεκουάνας. Βλ.Ευρωπαϊκός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών, ΕΕ L 160 της 26.6.1990,σελ 40-43, αρθ. ΕΟΚ,

5.Επαγγελματικές ασθένειες από λοιμώδεις ή παρασιτικές αιτίες:

1. Άνθραξ (κακοήθης φλύκταινα, κακοήθεις οίδημα, πνεύμονες). Ίκτερο-αιμορραγική σπειρωχαίτωση(εργασίες ορυχείων,σφαγείων,υπονόμων,ορυζώνων).
2. Τέτανος(εργασίες υπονόμων,στάβλων,ορυχείων).
3. Ηπατίτιδα από ιούς(γιατροί,νοσοκόμοι-ες,καθαρίστριες).
4. Αγκιλοστομίαση(υπόγιες εργασίες, ελώδεις περιοχές).
5. Φυματίωση βόειου και ορνιθίου τύπου(σφαγεία,αλλαντοποιεία,βυρσοδεψεία).
6. Μελιταίος(εργασίες σφαγεία,κρεοπωλεία,γαλακτοκομεία).(Ευρωπαϊκός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών, ΕΕ L 160 της 26.6.1990,σελ 40-43, αρθ. ΕΟΚ.

Σύνταξη αναπηρίας από επαγγελματική ασθένεια

Ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. (νυν Ε.Φ.Κ.Α.), που υπήχθησαν στην ασφάλισή του για πρώτη φορά πριν από την 1/1/1993 (ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ:2019). Στην περίπτωση που ο ασφαλισμένος κριθεί από τις Υγειονομικές Επιτροπές του Ι.Κ.Α. ανάπηρος με συντάξιμο ποσοστό αναπηρίας από πάθηση που οφείλεται σε επαγγελματική νόσο, δικαιούται σύνταξη λόγω αναπηρίας εφόσον:

1. Έχει ασφαλιστεί στο Ι.Κ.Α. τον ελάχιστο χρόνο ο οποίος, ανάλογα με την

επαγγελματική ασθένεια, ορίζεται στον Κανονισμό Ασθένειας του Ι.Κ.Α. (άρθρο 40).

2. Η προσβολή του ασφαλισμένου από την επαγγελματική νόσο θα πρέπει να έχει διαπιστωθεί ιατρικώς κατά τη διάρκεια της απασχόλησης.
3. Στην περίπτωση διακοπής της απασχόλησης του ασφαλισμένου, η ιατρική διαπίστωση της επαγγελματικής ασθένειας θα πρέπει να έχει γίνει, ανάλογα με την επαγγελματική ασθένεια, μέσα στον αντίστοιχο οριζόμενο από το άρθρο 40 του Κ.Α. μέγιστο χρόνο από τη διακοπή της απασχόλησης.

Υπό το καθεστώς του άρθρου 31 του Ν.4387/2016 , οι ασφαλισμένοι δικαιούνται σύνταξη αναπηρίας (και τα μέλη της οικογένειάς τους σύνταξη λόγω θανάτου), ανεξαρτήτως χρόνου ασφάλισης, αν η αναπηρία ή ο θάνατος οφείλεται σε εργατικό ατύχημα ή ατύχημα κατά την απασχόληση, ενώ με το εργατικό ατύχημα ή ατύχημα κατά την απασχόληση εξομοιώνονται και οι επαγγελματικές ασθένειες (χρόνιες παθήσεις που εμφανίζονται ύστερα από συγκεκριμένο χρόνο εργασίας σε ορισμένα επαγγέλματα). Επί ατυχήματος εκτός εργασίας ή απασχόλησης, περί του οποίου κρίνουν τα αρμόδια όργανα του Ε.Φ.Κ.Α., οι ασφαλισμένοι δικαιούνται σύνταξη αναπηρίας, αν έχουν πραγματοποιήσει το μισό χρόνο ασφάλισης από αυτόν που απαιτείται κατά τις διατάξεις για τη συνταξιοδότηση λόγω αναπηρίας από κοινή νόσο. Προϋπόθεση για τη χορήγηση σύνταξης είναι η υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης από τον δικαιούχο. Στην περίπτωση αυτή, ο ασφαλιστικός κίνδυνος επέρχεται από το χρονικό σημείο κατά το οποίο τα υγειονομικά όργανα κρίνουν ότι επήλθε η αναπηρία του ασφαλισμένου, ενώ το ισχύον κατά το χρόνο του εργατικού ατυχήματος δίκαιο, διέπει όχι μόνον τις ουσιαστικές προϋποθέσεις του συνταξιοδοτικού δικαιώματος του ασφαλισμένου, αλλά και το ζήτημα του χρόνου έναρξης καταβολής της σύνταξης ^{(ΣΤΕ 267/2013, πρβλ. ΣΤΕ 432, 2910/2008.}
Στο άρθρο 31 του Ν. 4387/2016 ορίζεται ότι εφαρμόζεται στα ατυχήματα που θα συμβούν μετά την έναρξη ισχύος του νόμου).

4.2 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Σε ένα χώρο εργασίας για να αποφευχθούν και να αντιμετωπιστούν τα εργατικά ατυχήματα θα πρέπει να ληφθούν τα εξής μέτρα:

1. Ρύθμιση, έλεγχος και μείωση των ωρών εργασίας σε επαγγέλματα υψηλού κινδύνου όπως γιατροί, πιλότοι, οδηγοί.
2. Αξιολόγηση του εργατικού δυναμικού των εταιρειών, με στόχο να βρεθούν τα πλέον κατάλληλα ωράρια για αυτούς που να είναι το λιγότερο κουραστικά και να βελτιώνουν την αποδοτικότητα και ασφάλεια τους.
3. Να παρέχεται εκπαίδευση στους εργαζομένους στο χώρο εργασίας για τρόπους μείωσης των κινδύνων που συνδέονται με την επαγγελματική τους δραστηριότητα.
4. Να γίνονται περιοδικά στους χώρους εργασίας αξιολογήσεις της υγείας και της ασφαλείας των εργαζομένων με στόχο την εφαρμογή προγραμμάτων που θα μειώνουν τον κίνδυνο ατυχημάτων λόγω του ανθρώπινου παράγοντα.
5. Μέτρηση του επιπέδου κόπωσης του εργαζομένου κατά την διάρκεια των καθηκόντων του και την παροχή ενναλακτικών ωραρίων εργασίας.

4.3 ΠΡΩΤΕΣ ΒΟΗΘΕΙΕΣ

Με το άρθρο 45 Ν. 3850/2010, ορίζονται οι πρώτες βοήθειες και η διαδικασία εκκένωσης των χώρων από τους εργαζομένους σε περίπτωση που συντρέχει σοβαρός και άμεσος κίνδυνος.

Ο εργοδότης οφείλει:

1. α) να λαμβάνει όσον αφορά τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από εργαζομένους τα αναγκαία μέτρα τα οποία θα είναι προσαρμοσμένα στο μέγεθος και στη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και θα λαμβάνουν υπόψη τα άλλα πρόσωπα που είναι παρόντα,
2. β) να οργανώνει την κατάλληλη υποδομή και να εξασφαλίζει τις κατάλληλες διασυνδέσεις με αρμόδιες εξωτερικές υπηρεσίες, προκειμένου να αντιμετωπισθούν άμεσα θέματα πρώτων βοηθειών, επείγουσας ιατρικής περίθαλψης, διάσωσης και πυρασφάλειας, και
3. να ελέγχει τις εγκαταστάσεις και τα μέσα παροχής πρώτων βοηθειών τακτικά, όσον αφορά την πληρότητα και την ικανότητα χρησιμοποίησής τους.
4. Κατ' εφαρμογή της παραγράφου 1, ο εργοδότης πρέπει μεταξύ άλλων να ορίζει τους εργαζομένους που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή των μέτρων που αφορούν τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένους. Αυτοί οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν λάβει κατάλληλη επιμόρφωση, να είναι επαρκείς σε αριθμό και να τίθεται στη διάθεση τους το κατάλληλο υλικό, ανάλογα με το μέγεθος και τους ειδικούς κινδύνους της επιχείρησης και της εγκατάστασης.

Ο εργοδότης επίσης οφείλει:

1. 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 υγεία 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.
2. Να ενημερώνει το συντομότερο δυνατό τους εργαζομένους που εκτίθενται ή ενδέχεται να εκτεθούν σε σοβαρό και άμεσο κίνδυνο, σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν.
3. Να λαμβάνει μέτρα και να δίνει οδηγίες στους εργαζομένους, ώστε να μπορούν σε περίπτωση σοβαρού, άμεσου και αναπτόφευκτου κινδύνου να διακόπτουν την εργασία ή/και να εγκαταλείπουν αμέσως το χώρο εργασίας και να μεταβαίνουν σε ασφαλή χώρο.
4. Να μη ζητά από τους εργαζομένους, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις

δικαιολογούμενες από τις περιστάσεις, να αναλάβουν πάλι την εργασιακή δραστηριότητα τους, εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρός και άμεσος κίνδυνος.

5. Ο εργαζόμενος, ο οποίος σε περίπτωση σοβαρού άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου, απομακρύνεται από τη θέση εργασίας του ή / και από μια επικίνδυνη ζώνη, δεν επιτρέπεται να υποστεί καμία δυσμενή επίπτωση και πρέπει να προστατεύεται από κάθε ζημιογόνο και αδικαιολόγητη συνέπεια σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
6. Ο εργοδότης εξασφαλίζει ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση, σε περίπτωση σοβαρού και άμεσου κινδύνου για την ίδια τους την ασφάλεια ή για την ασφάλεια άλλων προσώπων και εφόσον υπάρχει αδυναμία να επικοινωνήσουν με τον αρμόδιο ιεραρχικά προϊστάμενο, να λαμβάνουν οι ίδιοι τα κατάλληλα μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις γνώσεις τους και τα διαθέσιμα τεχνικά μέσα, ώστε να αποφευχθούν οι συνέπειες του κινδύνου αυτού. Οι ενέργειες τους σε τέτοιες περιπτώσεις δεν θα συνεπάγονται δυσμενή μεταχείριση εκ μέρους του εργοδότη, εκτός αν αποδειχθεί ότι δεν ενήργησαν σύμφωνα με ρητά δοθείσες οδηγίες ή επέδειξαν σοβαρή αμέλεια.
7. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας μπορεί να καθορίζονται τα ελάχιστα απαιτούμενα υλικά των χώρων πρώτων βοηθειών και των φαρμακείων στους χώρους εργασίας και κάθε άλλη αναγκαία σχετική λεπτομέρεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

5.1 ΕΙΔΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ:

Η πρόληψη των ατυχημάτων απαιτεί επιτυχή αντιμετώπιση ή εξουδετέρωση των αιτιών που τα προκαλούν. Επομένως, έχουμε τις εξής κατηγορίες:

A)Τεχνική πρόληψη

Η τεχνική πρόληψη περιλαμβάνει:

1. Τη μείωση του κινδύνου στο επίπεδο της μηχανής με κατάλληλο σχεδιασμό της κατασκευής και εγκατάστασης των μηχανών
2. Τη σηματοδότηση των χώρων εργασίας
3. Τη χρησιμοποίηση υλικών που εμπεριέχουν μικρότερο κίνδυνο
4. Την εξασφάλιση μέσων πυρανίχνευσης και πυρόσβεσης
5. Τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας
6. Τη συνεχή εκπαίδευση και ενημέρωση των εργαζομένων για το είδος των κινδύνων και τους τρόπους προστασίας από αυτούς.

Τέλος η τεχνική πρόληψη ασκείται με τον προληπτικό έλεγχο που περιβάλλοντος εργασίας για τον εντοπισμό συνθηκών και διαδικασιών που μπορούν να προκαλέσουν ατυχήματα και με τη διερεύνηση κάθε ατυχήματος, μικρού ή μεγάλου ώστε να αποφευχθούν παρόμοια προβλήματα στο μέλλον.

Β) Εκπαίδευση εργαζομένων

Η εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί βασικό στοιχείο για την πρόληψη ατυχημάτων και μπορεί να περιλαμβάνει τα εξής:

1. Σεμινάρια πρόληψης ατυχημάτων με προβολές κινηματογραφικών ταινιών, διαλέξεις, επιδείξεις και ασκήσεις.
2. Ολιγόλεπτες συγκεντρώσεις στους τόπους εργασίας τους, πριν την έναρξη εργασίας κάθε ημέρα.
3. Εκπαίδευση με εξομοιωτές μηχανημάτων.

Γ) Ιατρική πρόληψη

Η ιατρική πρόληψη περιλαμβάνει την εκτίμηση της ικανότητας του εργαζόμενου από άποψη υγείας, σε μία θέση εργασίας. Ειδικότερη μέριμνα πρέπει να λαμβάνεται για τις θέσεις και τα άτομα υψηλού κινδύνου (νέοι, ηλικιωμένοι, έγκυες). Ο αρμόδιος γιατρός, μετέχει στην τεχνική πρόληψη σε συνεργασία με τον τεχνικό ασφάλειας, βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας.

Δ) Συλλογική και ατομική πρόληψη

Η συλλογική πρόληψη περιλαμβάνει μέτρα προστασίας που αφορούν όλους τους εργαζόμενους όπως προφυλακτήρες, κάγκελα, πατάκια, διάδρομοι κ.α. ενώ η ατομική πρόληψη περιλαμβάνει την χρήση των μέσων ατομικής προστασίας όπως γάντια, κράνος, ωτοασπίδες, μάσκες, γυαλιά κ.α..

Εκτός από την εξασφάλιση ασφαλών χώρων εργασίας και την εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα πρόληψης ατυχημάτων καλό είναι να υποκινηθεί το ενδιαφέρον όλων των εργαζομένων για τα θέματα ασφάλειας εργασίας ώστε να συμμετάσχουν στην προσπάθεια πρόληψης. Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει να γίνει η εφαρμογή των παρακάτω:

1. Τοιχοκόλληση αφισών και συνθημάτων με ενδιαφέροντα θέματα ασφάλειας.
2. Διανομή φυλλαδίων ή και βιβλίων με οδηγίες για την αποφυγή ατυχημάτων
3. Διαγωνισμοί με ερωτηματολόγια περιεχομένου πρόληψης ατυχημάτων
4. Διανομή δώρων σε όλους τους εργαζόμενους όταν η επιχείρηση συμπληρώσει

ορισμένες ανθρωποώρες ή μέρες εργασίας χωρίς ατύχημα

Ε)Αποτελεσματική πρόληψη

Επαρκής επιμέλεια του χώρου εργασίας, διατήρηση της καθαριότητας και της τάξης του εργασιακού περιβάλλοντος, απομάκρυνση όλων των εμποδίων από τα δάπεδα και τους διαδρόμους πρόσβασης. Τακτική απομάκρυνση των απορριμμάτων για την αποφυγή συσσώρευσής τους.

Καθαρισμός και συντήρηση, τα απορρίμματα και τα τυχόν εμπόδια πρέπει να απομακρύνονται τακτικά από τους χώρους εργασίας. Οι μέθοδοι καθαρισμού και ο εξοπλισμός πρέπει να είναι κατάλληλοι για την επιφάνεια που καθαρίζεται.

Φωτισμός, διασφάλιση καλών επιπέδων φωτισμού, τοποθέτηση φωτισμού ώστε όλα τα σημεία του δαπέδου να φωτίζονται ομοιόμορφα και να είναι ορατοί όλοι οι πιθανοί κίνδυνοι, τα εμπόδια και οι διαρροές.

Πρέπει να πραγματοποιείται τακτικός έλεγχος στο δάπεδο για ζημίες και να διεξάγεται συντήρηση, όποτε κρίνεται απαραίτητο. Στους πιθανούς κινδύνους συγκαταλέγονται τρύπες, ρωγμές και μη σταθεροί τάπητες και χαλάκια. Οι επιφάνειες των δαπέδων πρέπει να είναι κατάλληλες για την εργασία που διεξάγεται· για παράδειγμα, ενδέχεται να απαιτείται δάπεδο ανθεκτικό σε έλαια και χημικές ουσίες που χρησιμοποιούνται σε παραγωγικές διαδικασίες. Οι αντιολισθητικές ιδιότητες του υπάρχοντος δαπέδου μπορούν να ενισχυθούν μέσω της επίστρωσης ή της χημικής επεξεργασίας τους.

Κλιμακοστάσια και κουπαστές, αντιολισθητικά καλύμματα σκαλοπατιών, ευκρινής και αντιολισθητική σήμανση των ακμών των σκαλοπατιών καθώς και καλός φωτισμός μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη ολισθημάτων και παραπατημάτων σε κλίμακες.

Διαρροές, άμεσος καθαρισμός διαρροών με την κατάλληλη μέθοδο καθαρισμού. Χρήση σημάτων προειδοποίησης σε υγρά δάπεδα και παροχή εναλλακτικών διαδρομών.

Εμπόδια, απομάκρυνση των εμποδίων εάν αυτό είναι εφικτό. Σε αντίθετη περίπτωση, πρέπει να χρησιμοποιούνται κατάλληλα διαχωριστικά και σήματα προειδοποίησης.

Έκθετα καλώδια εξοπλισμού, τοποθέτηση του εξοπλισμού με τέτοιο τρόπο ώστε τα καλώδια να μη διασχίζουν σημεία διέλευσης πεζών. Χρήση καλυμμάτων καλωδίων για ασφαλή στερέωση των καλωδίων στις επιφάνειες.

Υποδήματα, οι εργαζόμενοι χρειάζονται κατάλληλα υποδήματα. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το είδος της εργασίας, η επιφάνεια του δαπέδου, οι συνήθειες συνθήκες δαπέδου και οι αντιολισθητικές ιδιότητες της σόλας των υποδημάτων.

Οι εξωτερικοί χώροι εργασίας πρέπει να διαμορφώνονται καταλλήλως για την ελαχιστοποίηση των κινδύνων. Όπως για παράδειγμα, με τη λήψη αντιολισθητικών μέτρων σε συνθήκες πάγου και τη χρήση κατάλληλων υποδημάτων . BA.ergatikaatuxhmata.weebly.com

5.2 ΛΟΓΟΙ ΠΡΟΛΗΨΗΣ:

Οι τεράστιες κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες των εργατικών ατυχημάτων ,καθιστούν αναγκαία μία καλά οργανωμένη και συστηματική πολιτική πρόληψης αυτών.

Η ενημέρωση και η εκπαίδευση των εργαζομένων, είναι το σημαντικότερο μέσο πρόληψης για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας αλλά και ευρύτερα.

Το καθήκον της εκπαίδευσης των εργαζομένων, με σκοπό την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων είναι υποχρεωτικό και έχει ανατεθεί στον εργοδότη σύμφωνα με την νομοθεσία^(Π.Δ 16/96).

Μέσω δε του εργοδότη στο τεχνικό ασφαλείας, στον ιατρό και στο νοσηλευτή εργασίας της επιχείρησης.

Στα πλαίσια της πρόληψης επίσης, πρέπει να υποκινείται και να το ενδιαφέρον των εργαζομένων για την ασφάλεια της εργασίας ώστε να συμμετάσχουν στην προσπάθεια της πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων .Για τους λόγους αυτούς, είναι σημαντικό να υπάρξει κατά προτεραιότητα μία ολοκληρωμένη πολιτική στον τομέα της πρόληψης των ατυχημάτων γενικότερα στο θέμα της υγιεινής και της ασφάλειας σε όλους τους χώρους και τα είδη εργασίας, από το γιατί και την υπαίθρια απασχόληση του αγρότη μέχρι το κλιματιζόμενο γραφείο ενός στελέχους μίας εταιρείας.

5.2.1 ΑΝΡΩΠΙΣΤΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ

Όπως προαναφερθήκαμε, το εργατικό ατύχημα μπορεί να οδηγήσει σε μικρό ή μεγάλο τραυματισμό, σε αναπηρία καθώς και στον θάνατο.

Οτιδήποτε κι αν συμβεί από τα παραπάνω, έχει σαν συνέπεια την πρόκληση πόνου, λύπης και δυστυχίας στους ανθρώπους. Κάθε χρόνο στη χώρα μας συμβαίνουν περίπου 50.000 εργασιακά ατυχήματα.

Σε αυτά τα ατυχήματα 200-300 εργαζόμενοι χάνουν την ζωή τους ενώ άλλοι μένουν ανάπηροι για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα και κατά συνέπεια χιλιάδες οικογένειες γίνονται δυστυχισμένες.

Καθήκον κάθε εργαζομένου χωριστά και όλοι μαζί σαν οργανωμένη και πολιτισμένη κοινωνία είναι να πάρουν τα επιβαλλόμενα μέτρα ώστε να προληφθούν τα εργασιακά ατυχήματα ή τουλάχιστον να μειωθούν.

Συνεπώς η πρόληψη των εργασιακών ατυχημάτων αποτελεί στοιχειώδες ανθρωπιστικό καθήκον.^{Ιορδανίδης&Μπέρος,1997}

5.2.2 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ

Αν κάποιος εργαζόμενος τραυματιστεί μέσα στο χώρο της επιχείρησης και καταστεί αναγκαίο να εγκαταλείψει την εργασία του, αυτό θα έχει σαν συνέπεια να ζημιωθεί οικονομικά.

Οι αποδοχές του θα μειωθούν και θα έχει πρόσθετα έξοδα όπως φάρμακα, γιατρούς, ειδική τροφή κ.τ.λ.

Η σοβαρότερη οικονομική επίπτωση προέρχεται από το γεγονός ότι με τα εργατικά ατυχήματα αυξάνεται το κόστος παραγωγής, τα προϊόντα πωλούνται ακριβότερα και συνεπώς τις οικονομικές επιβαρύνσεις του ατυχήματος τις πληρώνει το κοινωνικό σύνολο δηλαδή όλοι οι πολίτες.

Το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι έχουν όλοι οι υπεύθυνοι την υποχρέωση να προλάβουν το εργατικό ατύχημα.

1. απέναντι του εαυτού του εργαζόμενου γιατί προκαλεί πόνο και μείωση των αποδοχών τουλάχιστον προσωρινή.
2. Απέναντι στην οικογένεια του κάθε εργαζόμενου γιατί είναι πηγή συμφοράς λύπης και προκαλεί συχνά οικονομικές δυσκολίες
3. απέναντι των συναδέλφων του για τη πρόληψη είναι μία μορφή αλληλεγγύης που πρέπει να ενώσει τον κάθε εργαζόμενο.

Άρα προκύπτει το συμπέρασμα ότι η πρόληψη των ατυχημάτων αποτελεί καθήκον όλων μας.
βλ. www.somtechnik.gr.

5.3 ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ-ΠΡΟΛΗΨΗΣ

Στο παρόν υποκεφάλαιο παρουσιάζονται ενδεικτικά ορισμένοι γενικοί κανόνες πρόληψης και τα μέτρα προστασίας για βασικές εργασίες και διαδικασίες. Στην πράξη βέβαια όλα αυτά τα μέτρα πρόληψης και προστασίας στο χώρο εργασίας θα πρέπει να σχεδιάζονται και να εφαρμόζονται ειδικά για κάθε επιχείρηση, βάσει των κανονισμών εργασίας των αρχών και κανόνων της επιστήμης, της σχετικής νομοθεσίας και των αποτελεσμάτων εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου. βλ. www.eng.ucy.ac.gr

ΔΑΠΕΔΑ:

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Κτιριοδομικού Κανονισμού όλα τα κτίρια τα οποία στεγάζουν χώρους εργασίας θα πρέπει να έχουν δομή, στερεότητα, αντοχή και ευστάθεια ανάλογη με το είδος χρήσης τους.

Τα δάπεδα μέσα στους χώρους εργασίας θα πρέπει να είναι φτιαγμένα σύμφωνα με κάποια συγκεκριμένα κριτήρια. Πιο συγκεκριμένα:

1. Να είναι σταθερά και στέρεα

2. Να μην έχουν απότομες και επικίνδυνες κλίσεις
3. Να μην είναι πολύ λεία και υπάρχει κίνδυνος πτώσης
4. Να είναι φτιαγμένα από καλό υλικό που να αντέχει στο χρόνο, στις συγκρούσεις, τις τριβές κ.τ.λ.
5. Να καθαρίζονται πολύ εύκολα
6. Να μην δημιουργούν σκόνη λόγω φθοράς
7. Το υλικό κατασκευής τους να αποτρέπει την δημιουργία σπινθήρων, ειδικά στους χώρους αποθήκευσης.
8. Να συμβάλλουν στην απόσβεση κραδασμών και θορύβων
9. Σε θέσεις όπου υπάρχει υψηλός κίνδυνος ηλεκτροπληξίας, θα πρέπει να είναι ηλεκτρομαγνητικά.

Τα δάπεδα των χώρων εργασίας επιτρέπεται να έχουν συγκεκριμένο αριθμό φορτίου(εμπορεύματα), το οποίο το καθορίζει ο αρμόδιος μηχανικός και πρέπει να αναγράφεται σε πινακίδα στις εισόδους του χώρου. ^{BΛ. www.eng.ucy.ac.gr}

ΤΟΙΧΟΙ:

Οι τοίχοι πρέπει να είναι λείοι, αδιαπτόιστοι και να καθαρίζονται εύκολα. Όλα τα διαφανή ή υαλωτά τοιχώματα τα οποία βρίσκονται μέσα στον χώρο εργασίας θα πρέπει να επισημαίνονται με ευκρίνεια και να είναι κατασκευασμένα από ασφαλή υλικά, ώστε να αποφεύγεται ο κίνδυνος τραυματισμού των εργαζομένων. Τέλος όλοι οι τοίχοι και τα διαχωριστικά στοιχεία των χώρων εργασίας θα πρέπει να καθαρίζονται εύκολα και να είναι πυράντοχα. ^{BΛ. www.eng.ucy.ac.gr}

ΟΡΟΦΕΣ-ΣΤΕΓΕΣ:

Απαραίτητο είναι οι οροφές και οι στέγες όλων των εργασιακών χώρων να εξασφαλίζουν στεγανότητα και επαρκή αντοχή σε στατικά και δυναμικά φορτία(χιόνι, μηχανήματα κ.τ.λ.). Οι εργαζόμενοι που πρέπει να ανέβουν σε στέγες οι οποίες είναι κατασκευασμένες από υλικά ανεπαρκούς αντοχής ή δεν είναι βάτες (κεκλιμένες) θα πρέπει να το κάνουν μόνο εάν τους παρέχουν τον κατάλληλο εξοπλισμό που θα τους προστατεύσει από κίνδυνο πτώσης.

Επίσης για την αποφυγή προβλημάτων εξαιτίας της ηλιακής θερμότητας ή του ψύχους οι στέγες θα πρέπει να θερμομονώνονται. Τέλος, για την προστασία των εργαζομένων από την άμεση ηλιακή ακτινοβολία, τα υαλόφρακτα τμήματα των στεγών πρέπει να είναι ανάλογα κατασκευασμένα. ^{BΛ. www.eng.ucy.ac.gr}

5.3.2 ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΕΧΝΙΚΟ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ:

Βασικός κανόνας ως προς την κατασκευή και την διάταξη των μηχανημάτων και του υπολοίπου τεχνικού εξοπλισμού είναι πως θα πρέπει να κατασκευάζονται και να εγκαθίστανται με τέτοιο τρόπο ώστε να μην εγκυμονούν κινδύνους για την υγεία των εργαζομένων και να μην προκαλούν ατυχήματα. Τα μηχανήματα και τα εργαλεία θα πρέπει να είναι ασφαλή κάτω από όλες τις συνθήκες λειτουργίας τους και να διαθέτουν μηχανισμούς ασφαλείας σε όλα τα επικίνδυνα τους σημεία.

Επίσης οι επικίνδυνοι μηχανισμοί θα πρέπει να είναι ενσωματωμένοι στα μηχανήματα ώστε να μην έρχεται σε άμεση επαφή ο χειριστής τους. Επιπλέον ο τεχνικός εξοπλισμός (μηχανήματα, εργαλεία, υλικά) μιας επιχείρησης θα πρέπει να συντηρείται σωστά, να ελέγχεται καθημερινά για τυχόν βλάβες που μπορούν να αποβούν μοιραίες. BΛ. www.eng.ucy.ac.gr

5.3.3 ΓΙΑ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ(ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ)

Η εργασία σε ακατάλληλες θερμοκρασίες, όπως σε πολύ κρύο ή υπερβολική ζέστη λόγω της μεγάλης διαφοράς με την εξωτερική θερμοκρασία είναι ανθυγιεινή και δυσάρεστη.

1. Στην περίπτωση έκθεσης εργαζομένων σε υπερβολικά κρύο περιβάλλον εργασίας θα πρέπει να τηρούνται οι παρακάτω κανόνες:
2. Σωστή επιλογή κατάλληλου ρουχισμού(γάντια, χοντρά ρούχα)για προστασία από το κρύο και μείωση απώλειας θερμότητας από την διάχυση και την εξάτμιση. Προτίμηση ρούχων τα οποία κρατούν την υγρασία του σώματος και αποτρέπουν τη διείσδυση της βροχής και του αέρα.
3. Αποφυγή συνεχούς έκθεση σε ρεύματα αέρα .
4. Μέριμνα του εργοδότη για την συνεχή θέρμανση του χώρου εργασίας και τη διατήρηση φυσιολογικής θερμοκρασίας μέσα σε αυτόν.
5. Αποφυγή ογκώδη ρουχισμού που επιβαρύνει την κίνησή του εργαζόμενου.
6. Δημιουργία από τον εργοδότη δωμάτιο ανάπαυσης έκτακτης ανάγκης μέσα στο χρόνο εργασίας στο οποίο θα έχει κλιματισμό ώστε να μπορεί εκεί ο εργαζόμενος να ανακουφίζεται έστω και για λίγη ώρα.

Ως προς τη διατήρηση της κατάλληλης θερμοκρασίας(σε περίπτωση υπερβολικής ζέστης)στο χώρο εργασίας θα πρέπει να τηρούνται οι παρακάτω κανόνες:

1. Ύπαρξη επαρκούς φυσικού αερισμού (από παράθυρα) και καθημερινή ανανέωση αέρα σε κλειστούς χώρους εργασίας.
2. Μείωση ακτινοβολίας από οροφές και τοίχους με τη χρήση κατάλληλων υλικών και χρωμάτων.
3. Διάθεση κατάλληλου συστήματος εξαερισμού κοντά στη σκεπή ή την οροφή.

4. Επαρκής αριθμός εξαεριστήρα ανάλογα με το μέγεθος του εργασιακού χώρου για την διατήρηση του χώρου εργασίας καθαρού.
5. Τοποθέτηση ηλεκτρικών ανεμιστήρων με στόχο την καλή κυκλοφορία του αέρα στον χώρο εργασίας και τη μείωση της υπερβολικής ζέστης.
6. Απομόνωση των περισσότερων φυσικών επιφανειών.
7. Χρήση κατάλληλου ρουχισμού για προστασία από την θερμότητα.
8. Χρήση κατάλληλου κλιματιστικού συνδυασμένου με τις κατάλληλες προδιαγραφές για τη μειωμένη ρύπανση της ατμόσφαιρας εργασιακού χώρου.
9. Μείωση ακόμη και αποφυγή (όπου είναι δυνατόν) της χειρωνακτικής εργασίας σε ζεστό περιβάλλον.
10. Τακτικά διαλείμματα όταν η εργασία εκτελείται σε χώρους με υψηλές θερμοκρασίες.^{ΒΛ.}
www.eng.ucy.ac.gr

ΦΩΤΙΣΜΟΣ:

Ο κατάλληλος φωτισμός στο χώρο εργασίας βοηθάει τους εργαζόμενους ώστε να αποδίδουν καλύτερα και μειώνει τα εργατικά ατυχήματα.

Για να είναι σωστά φωτισμένος ο χώρος εργασίας θα πρέπει να τηρούνται οι παρακάτω κανόνες:

1. Διοχέτευση επαρκούς φωτισμού στις θέσεις εργασίας χωρίς εμπόδια με σωστή διάταξη χώρου.
2. Δημιουργία φεγγιτών με σκοπό τη μεγαλύτερη διέλευση φυσικού φωτισμού στο χώρο εργασίας.
3. Χρήση ανοιχτών χρωμάτων (προτιμάται το λευκό) στο βάψιμο των χωρών.
4. Αποφυγή θαμπώματος με χρήση λαμπτήρων οροφής και spots.
5. Τοποθέτηση φωτιστικών κατάλληλα στο χώρο με σκοπό την αποφυγή σκιών που δημιουργούν αντίθεση.
6. Αποφυγή των ανανακλάσεων φωτός.
7. Κατάλληλος φωτισμός ανάλογα με το είδος εργασίας(π.χ. άσπρα φώτα σε νοσοκομείο)
8. Τοποθέτηση επιπλέον spot ή φωτιστικών σε εργασίες όπου απαιτείται ακρίβεια (π.χ. γραφεία αρχιτεκτόνων).
9. Συχνός καθαρισμός λαμπτήρων και τακτική αλλαγή τους.

10. Όλοι οι λαμπτήρες στην αλλάζουν τακτικά.

ΘΟΡΥΒΟΣ:

Ο έντονος θόρυβος στον χώρο εργασίας προκαλεί προβλήματα ακοής (χρόνια πολλές φορές) στους εργαζόμενους για αυτό το λόγο θα πρέπει να λαμβάνονται τα παρακάτω μέτρα πρόληψης:

1. Απομόνωση ή κάλυψη μηχανών που προκαλούν υπερβολικό θόρυβο.
2. Συντήρηση μηχανών ανά τακτά χρονικά διαστήματα με σκοπό την μείωση του αυξημένου θορύβου.
3. Χρήση ηχο-απορροφητικών υλικών σε οροφές, τοίχους και καλύμματα μηχανών.
4. Αντικατάσταση μερών των μηχανημάτων που προκαλούν αυξημένο θόρυβο με άλλα λιγότερο θορυβώδη.
5. Χρήση κατάλληλων προστατευτικών χωρισμάτων με σκοπό την εμπόδιση μετάδοσης του ήχου.
6. Μείωση του ύψους στο οποίο τοποθετούνται τα αντικείμενα μέσα στα κοντέινερ για να αποφεύγεται πέσιμο τους από μεγάλα ύψη.
7. Η εναλλαγή των εργαζομένων στους περιβάλλοντες χώρους εργασίας για την αποφυγή έκθεσης του στο αθόρυβο για μεγάλο χρονικό διάστημα.
8. Χρήση ωτοασπίδων στην περίπτωση όπου το επίπεδο θορύβου φτάνει υπερβαίνει τα 80 με 90 db.^{B/Λ. www.eng.ucy.ac.gr}

5.3.4 ΓΙΑ ΧΗΜΙΚΕΣ ΟΥΣΙΕΣ :

Στους χώρους όπου οι εργαζόμενοι έρχονται σε επαφές με χημικές ουσίες επιβάλλεται εξειδικευμένη εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού, καθώς και η συνεχής ενημέρωσή τους σχετικά με τον τρόπο προστασίας τους και τον τρόπο χρήσης του προσωπικού τους εξοπλισμού προστασίας.

Απαραίτητος είναι ο εφοδιασμός τους με ενημερωτικά φυλλάδια και εικονογραφημένες οδηγίες ασφαλείας. Κάθε επιχείρηση υποχρεούται να δίνει γραπτές οδηγίες σχετικά με τον τρόπο μεταφοράς διάθεσης και αποθήκευσης των χημικών αποβλήτων.

Για την αποφυγή ατυχήματος από χημικές ουσίες θα πρέπει να τηρούνται οι παρακάτω κανόνες:

1. Τοποθέτηση ετικετών σε όλα τα δοχεία που περιέχουν επικίνδυνες χημικές ουσίες οι οποίες θα αναγράφουν το είδος του περιεχομένου και όλες τις απαραίτητες

πληροφορίες για τον ασφαλή χειρισμό τους.

2. Τοποθέτηση μεγάλων και έντονων σημάτων σε όλα τα κιβώτια τα οποία περικλείουν επικίνδυνες χημικές ουσίες τα οποία θα επισημαίνουν τον κίνδυνο.
3. Εξειδικευμένη εκπαίδευση όλων των εργαζομένων που εργάζονται σε χώρο με χημικές ουσίες για τα θέματα των κινδύνων υγείας για τον ασφαλή χειρισμό των χημικών ουσιών.
4. Τοποθέτηση νιπτήρων και ντους στο χώρο εργασίας για άμεσο κλείσιμο των ματιών σε περίπτωση έκθεσης τους σε κάποια επικίνδυνη ουσία.
5. Αποκλεισμός πηγών εκπομπή επικίνδυνων αερίων.
6. Απομόνωση μηχανών που δημιουργούν σκόνη.
7. Τοποθέτηση συστήματος και φορητών συσκευών εξαερισμού για την απομάκρυνση των επικίνδυνων αερίων και σκονών. Βλ. www.eng.ucy.ac.gr

5.3.5 ΓΙΑ ΠΥΡΚΑΓΙΑ:

Ο όρος πυρασφάλεια είναι συνώνυμο της έκφρασης <<ασφάλεια έναντι πυρός>>. Η πυρασφάλεια συνιστά την διεργασία και έχει έννοια <<υπερκείμενη>> όλων των ενεργειών οι οποίες με τη μορφή πυροπροστασίας αποβλέπουν στην εκπλήρωση του σκοπού (<<ασφάλεια έναντι πυρός>> που έχει τεθεί. Κατά συνέπεια οι όροι πυρασφάλεια και πυροπροστασία είναι διαφορετικοί, αλλά συμπλέκονται και εκτιμούνται στη λήψη σωστών αποφάσεων.

Για την αντιμετώπιση των κινδύνων πυρκαγιάς θα πρέπει να έχουν παρθεί μέτρα και να έχουν αντίκτυπο εγκατασταθεί μέσα πυρασφάλειας.

Οι κατηγορίες μέσων πυροπροστασίας είναι οι εξής:

1. Α)**Παθητικά μέτρα**: οδεύσεις διαφυγής(έξοδοι κινδύνου), διαμερισματοποίηση, έλεγχος καπνού.
2. Β)**Ενεργητικά μέτρα** :πυρανίχνευση, συναγερμός, μέσα πυρόσβεσης, καταιονιστήρες.

Κατηγορίες μέτρων και μέσων πυρασφάλειας είναι οι εξής:

1. Προληπτικά μέτρα :
2. Τακτικός καθαρισμός όλων των χώρων
3. Καθημερινός αερισμός των χώρων
4. Αποθήκευση εύφλεκτων υλικών σε χώρους ξεχωριστούς Απαγόρευση του καπνίσματος επικίνδυνους χώρους

5. Δημιουργία ζωνών ασφαλείας και οδών προσπέλασης μέσα στους χώρους της παραγωγής και τις αποθήκες.
6. Προληπτικά μέσα : τα οποία προϋποθέτουν για κινδύνους πυρκαγιών ιδιαίτερα των εργασιακών χώρων.
7. Κατασταλτικά μέτρα : είναι αυτά τα οποία σε περίπτωση πυρκαγιάς καταστέλλουν την πυρκαγιά.
8. Κατασταλτικά μέσα: είναι τα μέσα πυρόσβεσης και χωρίζονται σε δύο κατηγορίες
α)τα <<συμβατικά>> μέσα και β)τα αυτόματα συστήματα κατάσβεσης.

5.4 ΣΗΜΑΝΣΗ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Η σήμανση των χώρων εργασίας συμβάλλει στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Η σήμανση ασφαλείας πραγματοποιείται με άμεσο τρόπο και παρέχει στον εργαζόμενο την πληροφορία, την ενημέρωση, τη γνώση και την προειδοποίηση που κατά περίπτωση είναι απαραίτητη τόσο για τη διαφύλαξη της υγείας του όσο και για την ασφάλειά τους στους χώρους των δραστηριοτήτων του γενικότερα.

Τα σήματα με τη σωστή τοποθέτησή τους προειδοποιούν τους εργαζόμενους για τους κινδύνους στο χώρο που κινούνται δίνοντάς τους οδηγίες για την προστασία τους από αυτούς η σήμανση εκτός από τους εργασιακούς χώρους Μπορεί να υπάρχει και σε δοχεία σωληνώσεις και φορτία που μεταφέρονται τα οποία περιέχουν επικίνδυνες ουσίες.

Η σήμανση των εργασιακών χώρων γίνεται με πινακίδες ή χρώμα ασφαλείας βάσει του ΠΔ 105/95 ΦΕΚ 67/Α/10.4.95).

Η σήμανση μπορεί να είναι περιστασιακή η μόνιμη.

ΠΕΡΙΣΤΑΣΙΑΚΗ ΣΗΜΑΝΣΗ:

1. Η σήμανση που χρησιμοποιείται για προσωρινό αποκλεισμό χώρων απαγόρευση εισόδου προειδοποίηση προσωρινού κινδύνου όπως ταινίες αποκλεισμό περιορισμού διαβάσεις πρόχειρα φράγματα φρεατίων κώνοι παρέκκλισης.
2. Η καθοδήγηση ατόμων που εκτελούν χειρισμούς οι οποίοι ενέχουν υπαρκτό πιθανό κίνδυνο γίνεται κατά τρόπο περιστασιακό ή με προφορική ανακοίνωση.

ΜΟΝΙΜΗ ΣΗΜΑΝΣΗ:

1. Η σήμανση που σχετίζεται με απαγόρευση, προειδοποίηση και υποχρέωση καθώς και εκείνη που αφορά τον εντοπισμό και την αναγνώριση των μέσων διάσωσης ή βοήθειας γίνεται με πινακίδες κατά μόνιμο τρόπο.

<http://www.eng.ucy.ac.cy/EFM/Safety/6.pdf>, ΣΗΜΑΝΣΗ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,ΣΕΛ 7-25

2. Η σήμανση προορίζεται για τον εντοπισμό και την αναγνώριση των υλικών και των εξοπλισμών καταπολέμηση της πυρκαγιάς γίνεται κατά μόνιμο τρόπο με πινακίδες και ή χρώμα ασφαλείας.
3. Η σήμανση πιθανών κινδύνων κρούσεων σε αντικείμενα καθώς και πτώσεων ατόμων γίνεται κατά μόνιμο τρόπο με χρώμα ασφαλείας με πινακίδες.
4. Η σήμανση στα δοχεία και τους σωλήνες γίνεται κατά μόνιμο τρόπο με ετικέτα ή πινακίδα.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΗΜΑΤΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ:

Οι κατηγορίες των σημάτων ασφαλείας είναι οι εξής;

1. Σήματα απαγόρευσης τα οποία δηλώνουν απαγόρευση να εκτελεστεί κάποια ενέργεια.
2. Σήματα προειδοποίησης, που δηλώνουν προειδοποίηση για ένα υπαρκτό ή πιθανό κίνδυνο.
3. Σήματα υποχρέωσης, τα οποία υποδεικνύουν μία συγκεκριμένη συμπεριφορά.
4. Σήματα διάσωσης ή βοήθειας, τα οποία υποδεικνύουν τις οδούς διαφυγής, τις εξόδους κινδύνου και τα μέσα βοήθειας ή διάσωσης.
5. Σήματα πυροσβεστικού υλικού ή εξοπλισμού, τα οποία δείχνουν τη θέση τοποθέτησης αυτών.

5.5 ΚΑΝΟΝΕΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τον όρο Μέσο Ατομικής Προστασίας ορίζεται κάθε εξοπλισμός τον οποίο πρέπει ο εργαζόμενος να φοράει κατά την ώρα της εργασίας για να προστατευτεί από έναν ή περισσότερους κινδύνους που έχουν σχέση με την υγεία του και την ασφάλεια του.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία για την Υγεία και την Ασφάλεια της εργασίας υπάρχουν κάποιες αυστηρές διατάξεις για τα Μέσα Ατομικής Προστασίας(Μ.Α.Π.)

Πιο συγκεκριμένα το Π.Δ. 360/94 και η Υ.Α. Β4373/1205/93εναρμονίζουν την Εθνική Νομοθεσία με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες και ταυτόχρονα συμπληρώνουν την ήδη υπάρχουσα.

Το Νομοθετικό πλαίσιο συγκεκριμένα προβλέπει:

1. Υποχρεωτική σήμανση CE για κάθε μέσο ατομικής προστασίας που υπάρχει.
2. Την άμεση απόσυρση των παλαιών και πολύ χρησιμοποιημένων(ΜΑΠ).
3. Έλεγχος για Τις ελάχιστες απαιτήσεις που πρέπει να εκπληρώνει κάθε μέσο ατομικής προστασίας που κυκλοφορεί.
4. Σχεδίαση όλων των μέσων ατομικής προστασίας σύμφωνα με τα Ευρωπαϊκά πρότυπα.
5. Αξιολόγηση τόσο της προστασίας που παρέχουν όσο και της ρευστότητας και του οικονομικού του σχεδιασμού.
6. Πιστοποίηση κάθε τύπου Μέσου ατομικής προστασίας από διαπιστευμένους φορείς της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
7. Έκδοση και διανομή συνοδευτικού ενημερωτικού φυλλαδίου των μέσων ατομικής προστασίας στη γλώσσα του χρήστη.
8. Ποινικές ευθύνες όσων παραβιάζουν οποιεσδήποτε διατάξεις.

Αξίζει να σημειωθεί πως κάθε μέσο ατομικής προστασίας πρέπει να είναι κατάλληλο για τους σχετικούς κινδύνους να ανταποκρίνεται στις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας και να εφαρμόζει απόλυτα στο χρήστη.

Ο εργοδότης μιας επιχείρησης υποχρεούται να διανέμει δωρεάν τα ΜΑΠ στους εργαζόμενους, πληρώνοντας αυτός το κόστος αγοράς τους να τους εκπαιδεύει κατάλληλα (σεμινάρια, διανομή φυλλαδίων ενημερωτικών) ώστε να τα χρησιμοποιούν σωστά και να τους επιβάλλει τη χρήση τους όταν απαιτείται καθώς και να ελέγχει τακτικά τα ΜΑΠ για να αντικαταστήσει έγκαιρα σε περίπτωση φθοράς τους.

Από την πλευρά του ο εργαζόμενος θα πρέπει να ακολουθεί πιστά τις οδηγίες χρήσης, να μην παραλείπουν την χρήση τους όπου απαιτείται και να αναφέρουν άμεσα στον υπεύθυνο κάθε ανωμαλία που παρατηρούν κατά τη χρήση των ΜΑΠ ή κάθε μία που δικαιολογεί την αντικατάστασή τους.

5.6 ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΡΓΟΝΟΜΙΑΣ

Με τον όρο εργονομία ορίζεται <<ο τρόπος μελέτης και σχεδιασμού της εργασίας με στόχο τη σωστή οργάνωση αυτής, ώστε να ανταποκρίνεται στις ικανότητες και στις ανάγκες των ανθρώπων που την εκτελούν>>.

Η ιδιαιτερότητα (ύψος, κατασκευή, δύναμη) του κάθε ανθρώπου πρέπει να αποτελέσει τη

βάση για την ορθή οργάνωση των εργασιών των πόστων αλλά και των συνθηκών εργασίας.

Αν και τα τελευταία χρόνια η ανάπτυξη της τεχνολογίας είναι ραγδαία, παρόλα αυτά υπάρχουν πολλά προβλήματα, ώστε τα μηχανήματα και εξοπλισμός να σχεδιαστούν και να κατασκευαστούν με τέτοιο τρόπο, ώστε να χρησιμοποιούνται σωστά από τους ανθρώπους.

Πολλοί εργαζόμενοι υποφέρουν σωματικά (πόννοι στην πλάτη στους ώμους προβλήματα όρασης) εξαιτίας της λανθασμένης χρήσης των μηχανημάτων ή της κακής σωματικής τους.

Υπάρχουν κάποιοι κανόνες εργονομίας οι οποίοι θα πρέπει να εφαρμόζονται ανάλογα με το είδος της εργασίας που έχει καλύτερη. Πιο συγκεκριμένα:

A)Εργασία που απαιτεί ορθοστασία:

Όταν ο εργαζόμενος αναγκάζεται να είναι όρθιος πολλές ώρες μπορεί να αποκτήσει πολλά προβλήματα όπως είναι πόννος και πρήξιμο στα πόδια προβλήματα στην καρδιά αίσθηση κούρασης και ατονίας, προβλήματα στις αρθρώσεις και πόνους στην πλάτη. Για να προληφθούν αυτά τα προβλήματα υγείας θα πρέπει να αποφεύγετε το σκύψιμο όσο το δυνατόν περισσότερο, να εναλλάσσεται ο εργαζόμενος από την όρθια στην καθιστή στάση ανά τακτά χρονικά διαστήματα καθώς και το σημείο εκτέλεσης της εργασίας να είναι στο κατάλληλο ύψος ώστε η πλάτη είναι ίσια και οι ώμοι χαλαροί. Την ώρα που εκτελείται εργασία τα χέρια δεν πρέπει να απομακρύνεται πολύ από το σώμα και όποια εργαλεία χρειαστούν πρέπει να είναι τοποθετημένα κοντά στον εργαζόμενο. Επίσης, διακόπτες και τα άλλα σημεία χειρισμού πρέπει να βρίσκονται χαμηλότερα από το ύψος των ώμων και όπου κρίνεται αναγκαίο να χρησιμοποιούνται αναβαθμίδες για να βοηθούνται οι πιο κοντοί εργαζόμενοι. Τέλος η επιλογή των κατάλληλων υποδημάτων ελαχιστοποιεί την κούραση της πλάτης και των ποδιών.

B)Εργασίες που εκτελούνται σε κάποιο ύψος:

Όταν το ύψος στο οποίο εκτελείται καμία εργασία δεν είναι κατάλληλο τότε το σώμα κουράζεται πολύ γρήγορα. Η σωστή στάση του εργαζόμενου είναι η πλάτη να μην γέρνει οι ώμοι να είναι χαλαροί και στη φυσική του θέση. Επίσης, η εργασία πρέπει να γίνεται με τα χέρια στη φυσική τους θέση και να είναι όσο το δυνατόν πιο κοντά στο σώμα. Επιπλέον, το ύψος εκτέλεσης της εργασίας πρέπει να είναι υψηλότερο σε περίπτωση που απαιτείται η ακρίβεια και καλή όραση, ενώ πρέπει να είναι χαμηλότερο όταν η εργασία είναι βαριά και απαιτείται η χρήση του βάρους του σώματός του εργαζόμενου για την εκτέλεση της. Επιβάλλεται τα εργαλεία που θα χρειαστεί ο εργαζόμενος να είναι σε απόσταση από αυτόν καθώς και το ύψος του πάγκου εργασίας να προσαρμόζεται στο ύψος του. Η στάση του εργαζόμενου πρέπει να είναι ίσια και κοντά στον πάγκο εργασίας καθώς και το βάρος του να είναι κατανομημένα ομοιόμορφα. Τέλος, ανάλογα με τη φύση της εργασίας κάποιες φορές χρειάζεται η αλλαγή του ύψους της θέση των μοχλών και των εξαρτημάτων που πρέπει να είναι τοποθετημένα χαμηλότερα από το ύψος των ώμων.

Γ)Εργασία σε καθιστή στάση:

σε περίπτωση που ο εργαζόμενος κάνει την εργασία του σε καθιστή στάση, κινδυνεύει από πόνους στη μέση και στην πλάτη. Για να αποφευχθούν αυτά τα προβλήματα υγείας θα πρέπει ο εργαζόμενος από τη θέση που κάθεται χωρίς να χρειάζεται να τεντώνεται ή να στριφογυρίζει. Επίσης, το άτομο πρέπει να κάθεται ακριβώς μπροστά και κοντά στο σημείο που εκτελεί την εργασία. Επιπροσθέτως, το γραφείο-τραπέζι και η καρέκλα εργασίας πρέπει να είναι σχεδιασμένα κατάλληλα ώστε η επιφάνεια εργασίας να βρίσκεται στο ίδιο ύψος με τους αγκώνες η πλάτη να είναι ίσια και οι ώμοι χαλαροί. Όταν απαιτείται ακρίβεια κατά την εκτέλεση της εργασίας πρέπει απαραίτητα να παρέχεται ένα ρυθμιζόμενο στήριγμα στους αγκώνες τους βραχίονες ή στον καρπό του χεριού. Για τους εργαζόμενους που περνάνε πολλές ώρες καθημερινά καθισμένοι σε ένα γραφείο καλό είναι ανά τακτά χρονικά διαστήματα να κάνω διαλείμματα να σηκώνονται και να περπατάνε ώστε να μην πιάνονται.

Δ)Εργασίες που απαιτούν ανύψωση αντικειμένων: Οι εργαζόμενοι που έχουν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους να σηκώνουν και να μεταφέρουν φορτία συνήθως αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα στη μέση και πολλές μυοσκελετικές παθήσεις. Η ανύψωση των αντικειμένων θα πρέπει να γίνεται πολύ προσεκτικά τα πολύ βαριά φορτία θα πρέπει να ανυψώνονται με χρήση κάποιου μηχανήματος ή με να το σηκώνουν πολλά άτομα μαζί. Για να είναι σωστή μέθοδος ανύψωσης φορτίων θα πρέπει να χρησιμοποιούνται τα πόδια και όχι η πλάτη και το βάρος του φορτίου πρέπει να το σηκώνει με λυγισμένα τα γόνατα με τα πόδια του ανοιχτά και χωρίς να κλειδώσει η πλάτη του.

Η θεσμοθέτηση των θέσεων "τεχνικού ασφαλείας" και "γιατρού εργασίας" στις επιχειρήσεις:

Η νομοθεσία που απαιτεί την ύπαρξη "τεχνικού ασφαλείας" και "γιατρού εργασίας" στις επιχειρήσεις, αποτελείται από τα εξής βασικά νομοθετικά κείμενα:

1. Ν. 1568/85 (ΦΕΚ 177/Α/85) "Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων"
2. Π.Δ. 294/88 (ΦΕΚ 138/Α/88) "Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του άρθρου 1 του Ν.1568/85"
3. Π.Δ. 17/96 (ΦΕΚ 11/Α/96) "Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της

υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ”

4. Π.Δ. 159/99 (ΦΕΚ157/Α/3-8-99) “Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κλπ (τροποποίηση Π.Δ. 17/96)”
5. Νόμος Υπ’Αριθμ. 3144/ 2003 (ΦΕΚ 111/Α/8-5-2003) « Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις».

Με βάση τη νομοθεσία όλες οι επιχειρήσεις εφόσον απασχολούν έστω και έναν εργαζόμενο πρέπει να έχουν τεχνικό ασφάλειας. (Π.Δ. 17/96, άρθρο 4, παράγραφοι 1 και 2). Πρέπει να έχουν “γιατρό εργασίας” όσες επιχειρήσεις απασχολούν από 50 και πάνω εργαζόμενους ή όσες έχουν έστω και έναν εργαζόμενο εφόσον οι εργασίες τους είναι σχετικές με μόλυβδο, αμίαντο, βιολογικούς παράγοντες (Π.Δ.94/87, Π.Δ. 70α/88, Π.Δ.186/95).

Οι επιχειρήσεις χωρίζονται με βάση την επικινδυνότητά τους σε τρεις κατηγορίες, την Α (υψηλή επικινδυνότητα), την Β (μέση επικινδυνότητα) και την Γ (χαμηλή επικινδυνότητα). Η κατηγοριοποίηση αυτή γίνεται στο Π.Δ. 294/88 στο άρθρο 2 ανάλογα με τον κωδικό κλάδου οικονομικής δραστηριότητας κάθε επιχείρησης (ΣΤΑΚΟΔ 1980) όπως ορίζεται από την Στατιστική Υπηρεσία.

Οι αρμοδιότητες του τεχνικού ασφάλειας

Οι αρμοδιότητες του τεχνικού ασφάλειας περιγράφονται στα άρθρα 6 και 7 του Ν.1568/85 και στο Π.Δ.17/96 (insurance.innovation.gr). Οι αρμοδιότητες αυτές είναι συμβουλευτικές προς τον εργοδότη ενώ επίσης ο τεχνικός ασφάλειας έχει την υποχρέωση επίβλεψης των συνθηκών εργασίας. Πιο συγκεκριμένα:

Ο τεχνικός ασφάλειας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων (άρθρο 6, παρ. 1 του Ν. 1568/85). Αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του ΤΑ, οφείλει να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιήσει και στην ΕΥΑΕ ή στον αντιπρόσωπο. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά επιλύεται από τον επιθεωρητή Εργασίας και μόνο. (άρθρο 11, παρ. 4. του Ν. 1568/85).

Οι υποχρεώσεις του ΤΑ δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη. (άρθρο 7, παρ. 3 του Π.Δ. 17/96).

Ειδικότερα ο τεχνικός ασφάλειας :

Συμβουλεύει σε θέματα:

1. σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων,

2. εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών,
3. προμήθειας μέσων και εξοπλισμού,
4. επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας
5. καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικότερα της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

Ελέγχει:

1. τη ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους
2. καθώς και την ασφάλεια των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους
3. και επίσης επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης των ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης. (άρθρο 6, παρ. 2 του Ν. 1568/85)

Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση:

1. να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας,
2. να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας
3. να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.
4. να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας.
5. να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει τα αποτελέσματα των ερευνών, να τα αξιολογεί και να προτείνει μέτρα αποτροπής παρόμοιων ατυχημάτων.
6. να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.
7. να διεξάγει μετρήσεις των βλαπτικών παραγόντων
8. να συμμετέχει στη διεξαγωγή της εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου (άρθρο 7, παρ.1 Ν.1568/85 , και άρθρο 8, παρ.1 του Π.Δ. 17/96).

Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση:

1. να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους.
2. να ενημερώνει και να καθοδηγεί τους εργαζόμενους για την αποτροπή του

επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους.

3. να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα ΑΥΕ. (άρθρο 7, παρ. 2 του Ν. 1568/85).

Ο τεχνικός ασφάλειας έχει κατά την άσκηση του έργου του ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζομένους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση του τεχνικού ασφάλειας πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

Ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο.

Οι αρμοδιότητες του Ιατρού Εργασίας (Ν. 1568/1985 (ΦΕΚ 177 Α') «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων»)

Ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους, γραπτώς ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις τις καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης το οποίο σελιδοποιείται και δεν θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση ενυπογράφως να λαμβάνει γνώση των υποδείξεων αυτών.

Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:

1. Σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.
2. Λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού..
3. Φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.
4. Οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών.
5. Αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσεως εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία.
6. Επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων: Ο ιατρός εργασίας προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σχετικό με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψή τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο, κατά την κρίση του Επιθεωρητή Εργασίας. Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη

συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των ιατρικών εξετάσεων, εκδίδει βεβαίωση των εκτιμήσεων του και την κοινοποιεί στον εργοδότη. Επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων.

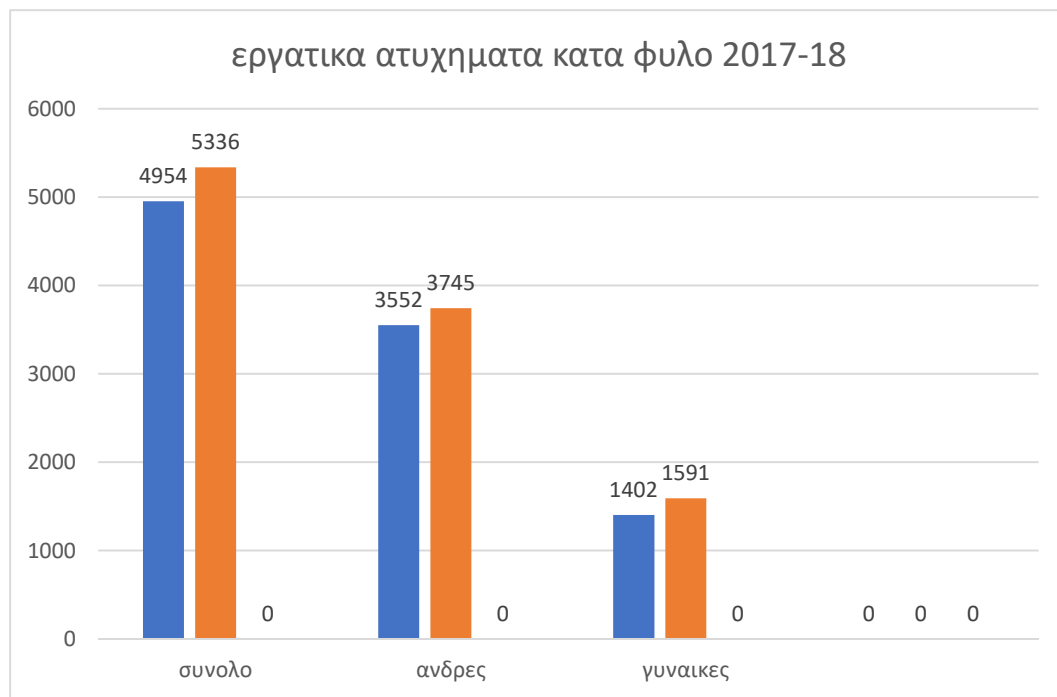
7. Ο τεχνικός ασφάλειας και ο γιατρός εργασίας υποχρεούνται να συνεργάζονται πραγματοποιώντας κοινούς ελέγχους. Επίσης οφείλουν να συνεργάζονται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή την Ε.Υ.Α.Ε. και να τους ενημερώνουν για κάθε σημαντικό θέμα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση και να τους παρέχουν κατάλληλες συμβουλές. Ο εργοδότης οφείλει να συνεργάζεται με όλους αυτούς.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Σύμφωνα με την έρευνα που έκανε η Ελληνική Στατιστική Αρχή για τα εργατικά ατυχήματα την περίοδο 2017-2018. Η έρευνα εργατικών ατυχημάτων στην ετήσια συλλογή δεδομένων για θανατηφόρα και μη εργατικά ατυχήματα εργαζομένων. Η έρευνα κατέγραψε:

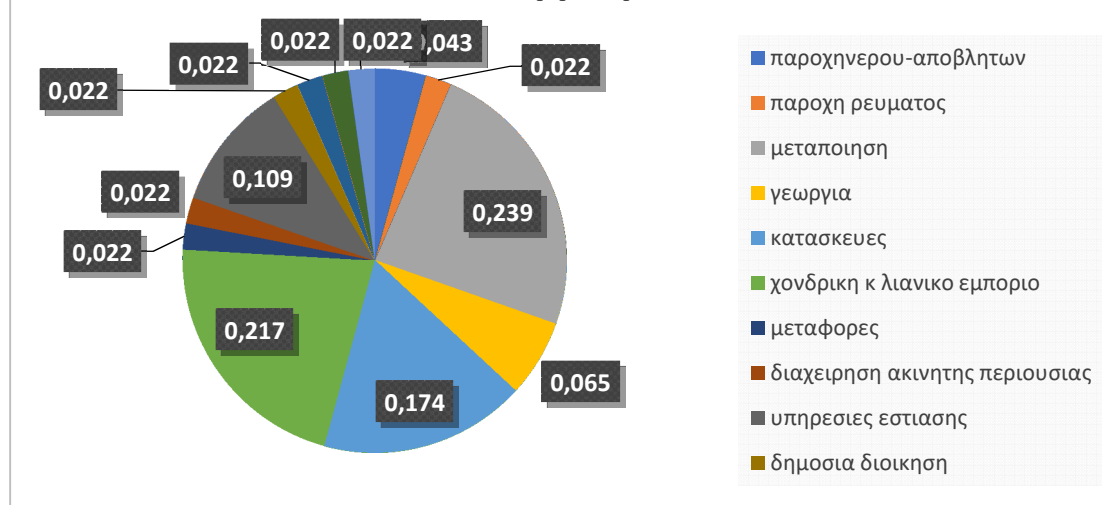
1. Τον αριθμό των εργατικών ατυχημάτων, καθώς και παράγοντες που συνδέονται με τον εργαζόμενο (φύλο, ηλικία, επάγγελμα)
2. Τον αριθμό των ατυχημάτων σε σχέση με το είδος τραυματισμού , τον τρόπο τραυματισμού του εργαζομένου.

Έτσι με αυτή την έρευνα λαμβάνουν υπόψη τη σημαντικότερη συνέπεια ενός εργατικού ατυχήματος αν αυτό ήταν θανατηφόρο ή όχι.



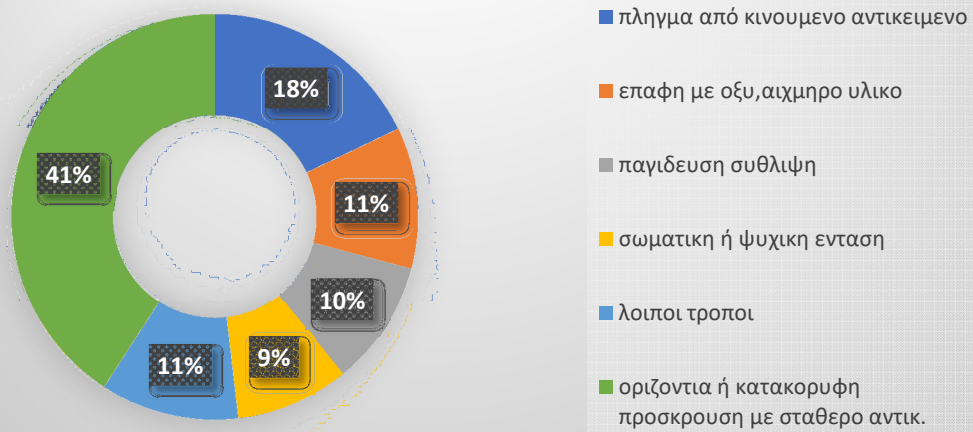
Τα εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα το έτος 2018 παρουσιάσουν αύξηση 7,7% σε σχέση με το 2017. Το έτος 2018 το σύνολο των εργατικών ατυχημάτων ανέρχονται 5.336 ενώ το 2017 4.954. Τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ανήλθαν σε 46 το έτος 2018 από τα οποία τα 41 αφορούσαν σε άνδρες και τα 5 σε γυναίκες. Αντίστοιχα, το 2017 ανήλθαν σε 47, από τα οποία τα 41 αφορούσαν σε άνδρες και τα 6 σε γυναίκες. Από τα 5.336 εργατικά ατυχήματα το έτος 2018, τα περισσότερα συνέβησαν σε άτομα της ηλικιακής ομάδας 40-44 ετών (858 ατυχήματα) και σε άτομα της ηλικιακής ομάδας 35-39 ετών (776 ατυχήματα). Η σημαντικότερη ποσοστιαία μεταβολή των εργατικών ατυχημάτων, κατά τη σύγκριση των ετών 2018 προς 2017, παρατηρήθηκε στις ηλικιακές ομάδες 65 ετών και άνω και 25-29 ετών, δηλαδή αύξηση κατά 46,7% και 16,2 % αντίστοιχα. Από τα 46 θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα το έτος 2018, 7 ατυχήματα συνέβησαν σε άτομα των δύο ηλικιακών ομάδων 55-59 ετών και 45-49 ετών και 6 ατυχήματα σε άτομα της ηλικιακής ομάδας 40-44 ετών.

κατανομή θανατηφόρων ατυχημάτων ανα επάγγελμα

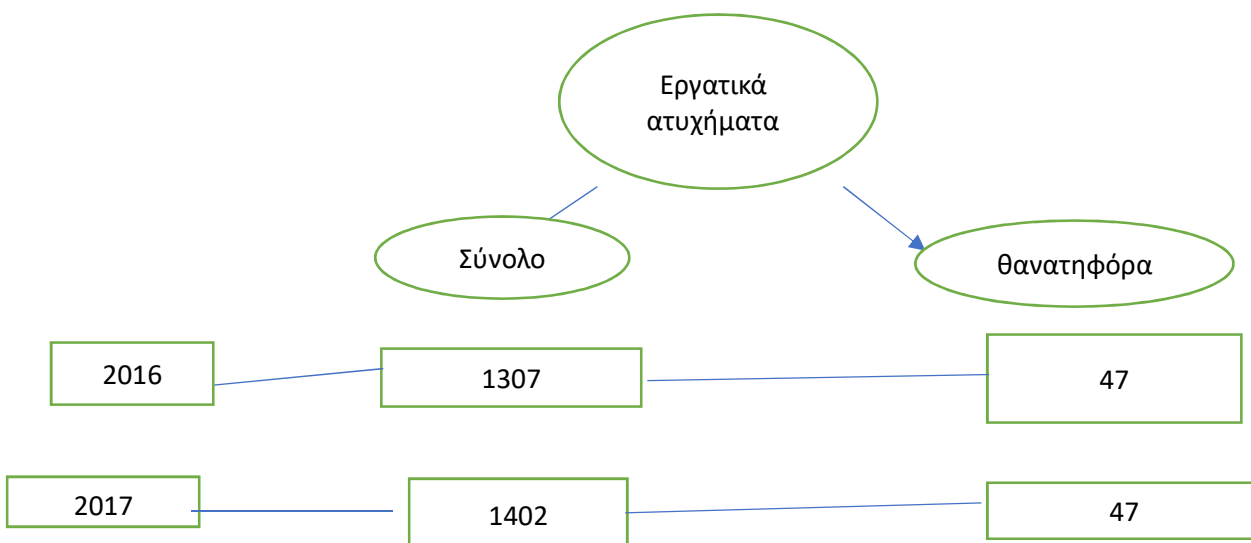


Από την κατανομή του συνόλου των εργατικών ατυχημάτων κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας της τοπικής μονάδας του εργοδότη όπου συνέβη το ατύχημα, παρατηρήθηκε ότι κατά το έτος 2018, από τα 5.336 ατυχήματα, τα περισσότερα (1.300 ατυχήματα, 24,4%) συνέβησαν στον κλάδο Χονδρικού και Λιανικού Εμπορίου, Επισκευής Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσυκλετών και ακολούθησαν τα ατυχήματα στους κλάδους της Μεταποίησης (974 ατυχήματα, 18,3%) και των Δραστηριοτήτων Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης (697 ατυχήματα, 13,1%). Αντίστοιχα, τα περισσότερα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα, κατά το έτος 2018 συνέβησαν στον κλάδο της Μεταποίησης (11 ατυχήματα, 23,9%) και ακολούθησαν οι κλάδοι του Χονδρικού και Λιανικού Εμπορίου, Επισκευής Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσυκλετών (10 ατυχήματα, 21,7%) και των Κατασκευών (8 ατυχήματα, 17,4%) Οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας που παρουσίασαν τη μεγαλύτερη σχετική αύξηση εργατικών ατυχημάτων για το έτος 2018 σε σχέση με το 2017, είναι ο κλάδος “Ενημέρωση και Επικοινωνία” κατά 53,0% και ο κλάδος “Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία” κατά 46,8%.

κατανομή εργατικών ατυχημάτων κατά επαφή-τρόπος τραυματισμού



Κατά το έτος 2017 επί συνόλου 4.954 εργατικών ατυχημάτων, ο παράγοντας «επαφή-τρόπος τραυματισμού» για τα περισσότερα ατυχήματα ήταν η οριζόντια ή κατακόρυφη πρόσκρουση με σταθερό αντικείμενο ενώ το θύμα κινείται, σε 2023 περιπτώσεις (40,8%) και τα πλήγματα από κινούμενο αντικείμενο ή σύγκρουση με κινούμενο αντικείμενο σε 886 περιπτώσεις (17,9%). Αντίστοιχα τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ανήλθαν σε 47, από τα οποία οι συχνότερες αιτίες θανάτου ήταν το πλήγμα από κινούμενο αντικείμενο ή σύγκρουση με κινούμενο αντικείμενο (15 ατυχήματα, ποσοστό 31,9%) και η παγίδευση, σύνθλιψη (14 ατυχήματα, ποσοστό 29,8%). Αύξηση κατά 200,0% παρουσίασαν τα ατυχήματα που προκλήθηκαν από πνιγμό, ταφή, εγκλωβισμό κ.λπ. κατά το έτος 2017 σε σχέση με το 2016 .



Η μεταβολή σε ποσοστό (%) των εργατικών ατυχημάτων για το χρονικό διάστημα 2016-2017 είναι 4,5%. (www.statistics.gr)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν διαπιστώθηκε πως δυστυχώς οι περιπτώσεις τραυματισμών στον εργασιακό χώρο είναι πάρα πολύ παρόλο τα νομοθετικά μέτρα που έχουν ληφθεί. Το ποσοστό των εργατικών ατυχημάτων στην Ελλάδα και ιδιαίτερα τα θανατηφόρα παραμένουν υψηλά και δεν έχει ελαττωθεί ούτε ποιοτικά ούτε ποσοτικά. Κύριος υπαίτιος της κατάστασης αυτής είναι ο ανθρώπινος παράγοντας διότι τόσο οι εργοδότες όσο και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι πολλές φορές δεν εφαρμόζουν τα προληπτικά μέτρα και τα μέτρα εργασίας ή ακόμη χειρότερα δεν τον γνωρίζουν καν. Είναι γεγονός πως η ενημέρωση τους εργασιακών κινδύνους στην Ελλάδα είναι σχεδόν ανύπαρκτη.

Για να μπορέσουν να αλλάξουν τα δεδομένα μελλοντικά είναι αναγκαίο να δοθεί μεγαλύτερη βαρύτητα τα μέτρα πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων και όχι μόνο στην αντιμετώπιση τους εφόσον γίνουν. Σκόπιμο είναι λοιπόν να πολλαπλασιαστούν τα είδη πρόληψης και τα μέτρα προστασίας τόσο αυτών που σχετίζονται με την κτηριακή δομή, τις χημικές ουσίες, τον τεχνικό εξοπλισμό, τις συνθήκες εργασίας όσο και αυτές που αφορούν τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό. Επίσης θα πρέπει οι επιχειρήσεις να ελέγχονται περισσότερο από τα αρμόδια όργανα (γιατρός εργασίας, τεχνικός ασφαλείας, επιτροπή υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων) ώστε να εφαρμόζονται όλοι οι Κανόνες πρόληψης και να μην παραβλέπεται ούτε ένας ούτε από τον εργοδότη ούτε από τον εργαζόμενο. Θα πρέπει δηλαδή να υπάρξει μεγαλύτερη υπευθυνότητα από το κράτος τους εργοδότες αλλά και από το ίδιους τους εργαζόμενους ώστε να σταματήσει επιτέλους το φαινόμενο παραλείψεις των νόμων και των κανόνων που αφορούν την υγεία των εργαζομένων.

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ Ε.Κ.Ε

Κάθε οργανισμός είτε πρόκειται για ιδιωτική επιχείρηση είτε για δημόσιο οργανισμό έχει την ανάγκη να καλυτερεύσει την εικόνα της αλλά και τη φήμη της. Η Ε.Κ.Ε. είναι ένας από τους δυναμικούς τομείς για τις επιχειρήσεις. Οι δραστηριότητες κατά κύριο λόγο έχουν ως βάση τα εξής: βιωσιμότητα, κοινωνική συνοχή και οικονομική ανάπτυξη. Οι επιχειρήσεις έχουν αφήσει τις παραδοσιακές αντιλήψεις και σταδιακά στρέφονται σε μία πιο στρατηγική προσέγγιση της Ε.Κ.Ε. του εσωτερικού και του εξωτερικού περιβάλλοντος. Δεν επιβάλλεται νομικά αλλά είναι εθελοντική δηλαδή μία φιλοσοφία που βρίσκεται μέσα στην ψυχή της επιχείρησης η οποία υπηρετεί τις ανθρώπινες αξίες στόχος της είναι η εθελοντική δράση των εταιρειών σε θέματα

κοινωνικού και περιβαλλοντικού ενδιαφέροντος στις επαφές με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη και τις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Επιπρόσθετα η Ε.Κ.Ε και θα πρέπει να αποτελέσει τη βάση στην εταιρικού δεοντολογία για την αντιμετώπιση του περιβάλλοντος και του οικονομικού.

1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Εταιρική κοινωνική ευθύνη ορίζονται οι ενέργειες όλων των εταιριών που επιζητούν στην συμβολή αντιμετώπισης κοινωνικών και πολιτικών ζητημάτων. Οι επιχειρήσεις αποτελούνται από οντότητες οι οποίες είναι συνδεδεμένες με το κοινωνικό σύνολο στο οποίο δραστηριοποιούνται επηρεάζονται και οι επηρεαζόμενες από το χώρο δράσης τους αλλά και από τα γεγονότα της εποχής. Επομένως πρέπει να αναγνωρίζουν την ευθύνη που τους αναλογεί απέναντι στην κοινωνία και το περιβάλλον και θα πρέπει να εκτιμούν και να σέβονται το περιβάλλον και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής στις αρχές και τις αξίες που χαρακτηρίζουν τον πολιτισμό κάθε χώρας αλλά και τον σεβασμό απέναντι στον άνθρωπο.

1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Από τον 18ο αιώνα οι επιχειρήσεις έστρεψαν το ενδιαφέρον τους προς τους εργαζόμενους. Με αυτή την πράξη ήθελαν να πετύχουν ένα πιο παραγωγικό προσωπικό ώστε να έχουν μέσα στο χώρο εργασίας τους ένα καλύτερο αποτέλεσμα και οι επιχειρήσεις με αυτή την τακτική να καλυτερεύσουν την ποσότητα και την ποιότητα με αποτέλεσμα τα κέρδη των επιχειρήσεων ξεκινούν απότομα.

Η Ε.Κ.Ε. έπαιξε σημαντικό ρόλο μέσα στις επιχειρήσεις. Αφού μέλημα της ήταν να κατοχυρώσει στις επιχειρήσεις την ομαλή εξέλιξη και την καλύτερη εταιρική διακυβέρνηση μέσα στο πέρασμα του καιρού.

Η σχέση των εργαζομένων αλλά και των προμηθευτών γινόταν όλο και πιο περίπλοκες ακούει απαιτήσεις άλλαζαν χρόνο με το χρόνο.

Άρα με τη στήριξη της Ε.Κ.Ε. και των διαφόρων προγραμμάτων που είχε με αποτέλεσμα την πιο άμεση επίλυση των προβλημάτων και η εταιρεία και το εσωτερικό της να έχει μία πιο υγιή ροή.

Το 1930 μέσω της Ε.Κ.Ε. οι επιχειρήσεις απέβλεπαν σε ένα κερδοσκοπικό χαρακτήρα το οποίο αντλούσε την αποδοχή και την αναγνωρισιμότητα των υπαλλήλων, των ενδιαφερομένων μερών αλλά και των πελατών.

1.3 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ Ε.Κ.Ε

Η ιστορική εξέλιξη της Ε.Κ.Ε. ξεκινά από τον 19ο αιώνα όπου απασχόλησε πολλά χρόνια την Ευρωπαϊκή Ένωση. Κατά τη δεκαετία του '70 και χωρίς αυτό να σχετίζεται με τα οικονομικά οφέλη οι επιχειρήσεις έστρεψαν το ενδιαφέρον τους σε θέματα περιβαλλοντικού ενδιαφέροντος.

Την επόμενη δεκαετία του '80 οι επιχειρήσεις έστρεψαν το ενδιαφέρον τους προς την κοινωνική υπευθυνότητα, στον σεβασμό προς την κοινωνία που συμπεριλαμβάνει τους εργαζόμενους, αγοραστές, προμηθευτές και τους επενδυτές.

Την δεκαετία του '90 ασχολήθηκε με την ενδυνάμωση της κοινωνικής υπευθυνότητας. Σε διεθνές επίπεδο η Ε.Κ.Ε. εμφανίζεται με τη μορφή φιλανθρωπίας στις ΗΠΑ το 1930. Το 2000 έβαλε την Ε.Κ.Ε. στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πρόγραμμα μέσω της Συνάντησης Κορυφής του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.

Και το 2001 παρουσιάζεται το πράσινο βιβλίο από την επιτροπή<< Μαρία Βαξεβανίδου, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, εκδόσεις Σταμούλης>>.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο :ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΛΟΓΟΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

2.1^α :ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ Ε.Κ.Ε.

Η εσωτερική κοινωνική εταιρική ευθύνη σε μία εταιρεία αφορά κυρίως τους υπαλλήλους θέματα όπως είναι η υγεία, η ασφάλεια το ανθρώπινο δυναμικό καθώς και η διαχείριση της αλλαγής σε αντίθεση με τις περιβαλλοντολογικές υπεύθυνες πρακτικές που σχετίζονται κυρίως με την διαχείριση φυσικών πόρων.

1. **ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ:** Σε αυτόν τον τομέα η επιχείρηση προσπαθεί να προσεγγίσει και να συγκρατήσει το εξειδικευμένο προσωπικό, τα μέτρα που περιλαμβάνουν τη Δια Βίου Μάθηση, την μεγαλύτερη ποικιλομορφία εργατικού δυναμικού, την κίνηση και την δίκαιη αμοιβή, τις προοπτικές σταδιοδρομίας, την παραχώρηση αρμοδιοτήτων στους εργαζόμενους, την καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου, την απασχολησιμότητα και την εξασφάλιση εργασίας.
2. **ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:** Στην εργασία τα θέματα Υγείας και Ασφάλειας υπάρχουν σε εκτελεστικά και νομοθετικά μέτρα. Λόγω ότι ανατίθενται σε εργολάβους και προμηθευτές εργασίας και έτσι οι εταιρείες εξαρτώνται από τις επιδόσεις τους στο θέμα Υγείας και Ασφάλειας.
3. **ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ:** Λαμβάνονται υπόψιν και εξισορροποούνται τα

συμφέροντα και οι ανησυχίες όλων εκείνων που θίγονται από τις αλλαγές των αποφάσεων αυτό σημαίνει ότι γίνεται αναδιάρθρωση με τρόπο κοινωνικά υπεύθυνου. Δηλαδή η ανάμειξη και η συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μέσων της ανοιχτής ενημέρωσης.

4. **ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΟΥ**: Η μείωση της κατανάλωσης πόρων και των ρυπογόνων εκπομπών και των αποβλήτων μπορούν να μειώσουν τον περιβαλλοντικό αντίκτυπο. Η περιβαλλοντική περιβαλλοντικές αυτές επενδύσεις αναφέρονται ως ευκαιρίες διπλού κέρδους για το περιβάλλον αλλά και για την επιχείρηση.

2.1 β : ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ Ε.Κ.Ε

Εξωτερική κοινωνική ευθύνη αφορά την ευθύνη της επιχείρησης στην τοπική κοινότητα αλλά αφορά και ένα εύρος ενδιαφερόμενων μερών όπως εργαζόμενοι, μέτοχοι, εταίροι, πελάτες, προμηθευτές αλλά και δημόσιες αρχές και μη κυβερνητικούς οργανισμούς που εκπροσωπούν τις τοπικές κοινότητες και ασχολούνται με το περιβάλλον.

1. **ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ**: Αφορά την ένταξη των εταιρειών στο τοπικό περιβάλλον είτε αυτό είναι στην Ευρώπη είτε στον υπόλοιπο κόσμο. Οι επιχειρήσεις συνεισφέρουν στις κοινότητες παρέχοντας κοινωνικές παροχές, μισθούς, θέσεις εργασίας καθώς και φόρους. Παράλληλα οι επιχειρήσεις εξαρτώνται από την σταθερότητα, την υγεία, την ευημερία των κοινοτήτων.
2. **ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ, ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΕΣ ΜΑΚΡΥΠΡΟΘΕΣΜΑ**: Με τους επιχειρηματικούς εταίρους και τους προμηθευτές η οικοδόμηση σχέσεων οδήγησε σε δίκαιες τιμές, προσδοκίες, όρους, ποιότητα και αξιόπιστη εκτέλεση. Οι εταιρείες που οικοδομούν σχέσεις διαρκείας με τους πελάτες εστιάζουν στην κατανόηση των επιθυμιών και των αναγκών των πελατών για να παρέχουν ανώτερη ποιότητα, ασφάλεια και αξιοπιστία.
3. **ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**: Όλο και περισσότερο είναι το αντίκτυπο των δραστηριοτήτων μιας εταιρείας στα ανθρώπινα δικαιώματα των εργαζομένων που ξεπερνά το πεδίο των εργατικών δικαιωμάτων. Οι εθελοντικοί κώδικες συμπεριφοράς εργασιακών προτύπων.
4. **ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΕΡΙΒΑΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΗΣΥΧΙΕΣ**: Οι εταιρείες διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στο παγκόσμιο περιβάλλον μέσω των διασυνοριακών συνεπειών πολλών περιβαλλοντικών προβλημάτων που συνδέονται με τις επιχειρήσεις αλλά και ολόκληρο τον κόσμο.

2.2 ΛΟΓΟΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ Ε.Κ.Ε

Οι βασικοί λόγοι ανάπτυξης της Ε.Κ.Ε. είναι για να μπορούν οι επιχειρήσεις να εξελίσσονται στην πέρασμα των χρόνων. Επομένως αυτό σημαίνει ότι με το πέρασμα του καιρού η τεχνολογία εξελίσσεται και στην αγορά υπάρχουν καλύτερα μηχανήματα που βοηθούν και

αποδίδουν καλύτερα από τους εργαζόμενους για αποφεύγεται τόσο στη χειρωνακτική εργασία.

Σε κάθε επιχείρηση σημαντικό της κομμάτι είναι η κοινωνία της πληροφόρησης η οποία την κάνει γνωστή στο ευρύ κοινό, την βοηθάει στην παρουσίαση της μεγάλης γκάμας προϊόντων αλλά και να γίνονται online αγορές με εύκολους τρόπους. Με την αύξηση της τεχνολογίας οδήγησε σε καινοτομία προϊόντων και ιδεών.

Σε διαφορά η επιτυχία των επιχειρήσεων οδήγησε στην εξέλιξη μέσω των υπηρεσιών που την κάνουν πιο ανταγωνιστική. Το φαινόμενο του ανταγωνισμού μέσα στις επιχειρήσεις, μία δημιουργία σύγχυσης έχουν αυτές που έχουν χάσει τη σιγουριά του μονοπωλίου με αποτέλεσμα πολλές επιχειρήσεις να χάνονται από το χάρτη της αγοράς.

επειδή υπάρχουν προϊόντα με διάφορες τιμές πιο ελκυστικές για τους πελάτες η διαφορά ανάμεσα στις νικητήριες και τις χαμένες εμφανίζεται στην αποτελεσματική δραστηριότητα Ε.Κ.Ε.

2.3 Ε.Κ.Ε. ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ

Στην επιχειρηματική δραστηριότητα βασική παράμετρος είναι Η Ε.Κ.Ε. . Ως στόχο έχει την επικοινωνία και την ανταλλαγή απόψεων σε σχέση με τους ενδιαφερόμενους με βασική αρχή την ενσωμάτωση και τη διαχείριση των επιχειρήσεων.

Ασχολείται με θέματα όπως η κλιματική αλλαγή και προστασία του περιβάλλοντος, ενίσχυση διαφάνειας και ασφάλειας των εργαζομένων μέσα στις επιχειρήσεις αλλά και στην συνεισφορά στις τοπικές κοινωνίες στις ηθικές πρακτικές της αγοράς και τέλος στη βελτίωση των εργασιακών πρακτικών.

Με την εφαρμογή της Στρατηγικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης δημιουργούνται ερωτήματα για το πρόβλημα στην ικανοποίηση όλων των συμμετεχόντων και συμφερόντων καθώς προσκρούουν μεταξύ τους. Έχει αποδειχθεί από έρευνες ότι τα κέρδη των εταιρειών τα οποία τα στελέχη περιλαμβάνουν τη στρατηγική κοινωνικού στόχου αυξάνονται και άλλοτε μειώνονται βραχυπρόθεσμα. Άλλες έρευνες δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε πρακτικές και μακροπρόθεσμα αποδίδουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Οικονομία και υπευθυνότητα της Εταιρείας Κοινωνικής Ευθύνης

3.1 Οικονομία και Εταιρεία Κοινωνικής Ευθύνης

Οι επιχειρήσεις έχουν επηρεαστεί από την οικονομική κρίση στην εποχή που ζούμε. Πολλές

επιχειρήσεις προσπαθούν να βρουν λύσεις ώστε να ανταπεξέλθουν απέναντι στους πελάτες της με τα καλύτερα προϊόντα ποιότητα αλλά και σε τιμές. Πλέον οι επιχειρήσεις κοιτάνε το παρόν και όχι το μέλλον. Τα περισσότερα προβλήματα λύνονται με την βοήθεια της Ε.Κ.Ε. Μέσα από την κοινωνική ευθύνη του management οι επιχειρήσεις αύξησαν την κοινωνική τους δράση αντί να την μειώσουν σύμφωνα με τις απαιτήσεις των χρόνων. Με αποτέλεσμα την καλύτερη διακυβέρνηση και την κερδοφορία μέσα στην επιχείρηση. Οι προτεραιότητες των επιχειρήσεων άλλαξαν με την οικονομική κρίση και έστρεψαν το ενδιαφέρον τους στην κοινωνική αλληλεγγύη αλλά και στον εθελοντισμό. Η Ε.Κ.Ε επενδύει στην Αειφόρο Ανάπτυξη. Η Αειφόρο ανάπτυξη και η οικονομία έχουν στενή σχέση μεταξύ τους διότι η οικονομία ανάπτυξη σχεδιάζεται και υλοποιείται για την προστασία του περιβάλλοντος.

3.2 Υπευθυνότητα των Επιχειρήσεων

Μια σωστή και υπεύθυνη επιχείρηση φέρει πολλά πλεονεκτήματα. Αυτό προκύπτει από τις σχέσεις μεταξύ υπάλληλων, εργοδοτών, προμηθευτών και γενικά όλων των μελών που αρπίζουν το κύκλωμα μιας επιχείρησης. Επομένως, σε μια επιχείρηση η οποία νοιάζεται για τους εργαζόμενους της τότε αποδίδουν καλύτερα. Το καλύτερο αποτέλεσμα επιτυγχάνεται με την σωστή συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ εργαζομένου-εργοδότη μέσα στην επιχείρηση χωρίς ελιγμούς και υποδείξεις. Από την άλλη πλευρά η επικοινωνία μεταξύ εργοδότη – προμηθευτή που και εδώ παίζει βασικό ρολό η επικοινωνία να διασφαλιστεί η σωστή συναλλαγή. Το ενδιαφέρον για το φυσικό περιβάλλον από τις επιχειρήσεις επηρέασε το ενδιαφέρον του πελάτη και προτιμάει μια επιχείρηση με τέτοια ενδιαφέροντα.

Για να εφαρμόσουν ένα σωστό πρόγραμμα η Ε.Κ.Ε ακολουθούν τα εξής βασικά στάδια :

1. Καθαρισμός και ιεράρχηση των στόχων και των ενδιαφερόμενων μερών.
2. Επιλογή μεθόδων, εργαλείων και δράσεων που θα υιοθετηθούν με μέση και μακροπρόθεσμη πρακτική.
3. Έναρξη διαλόγου με τις κυριότερες ομάδες ενδιαφερόμενων μερών που θα οδηγήσει την επιχείρηση στην εξειδίκευση του σχεδίου δράσεων που έχουν υιοθετηθεί .
4. Απολογισμός και αξιολόγηση των δράσεων ή των πρακτικών που έχουν εφαρμοσθεί.



3.3. Η σύνδεση της ΕΚΕ με την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας

Όταν το 2000, με την πρωτοβουλία ορισμένων φορέων και κάποιων καινοτόμων επιχειρήσεων, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) αποκτούσε θεσμική υπόσταση στη χώρα μας, οι πρωτεργάτες της εκτίμησαν ότι τα θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΑΕ) αποτελούσαν επιχειρηματική υποχρέωση για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος και ως εκ τούτου δεν συμβάδιζαν με τον εθελοντικό χαρακτήρα της κοινωνικής υπευθυνότητας.

Όλα αυτά τα χρόνια, η εμπειρία που αποκτήθηκε, ωρίμασε καταστάσεις και θεσμούς. Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, κυρίως ως νομοθετική αλλά και κοινωνική υποχρέωση, οδήγησε πολλές επιχειρήσεις να αναπτύξουν πολιτικές – πρακτικές και διαδικασίες προκειμένου να συμβάλουν σημαντικά στην πρόληψη ατυχημάτων και τραυματισμών, καθώς και ασθενειών των εργαζομένων. Παράλληλα, η ενημέρωση, η ευαισθητοποίηση και κυρίως η εκπαίδευση στα θέματα αυτά, πέραν των θετικών αποτελεσμάτων στους χώρους εργασίας, καταγράφουν και επιτυχιές στον αποτελεσματικό τρόπο αντιμετώπισης επικίνδυνων καταστάσεων στο σπίτι, στις οικογένειες των εργαζομένων και στην ευρύτερη κοινωνία στην οποία δραστηριοποιείται η επιχείρηση.

Έτσι, αποδεικνύεται ότι η ΥΑΕ, ενώ αποτελεί ουσιαστικό παράγοντα μιας επιτυχημένης επιχείρησης, παράλληλα λειτουργεί και παράγει θετικά αποτελέσματα και στην ευρύτερη κοινωνία. (ΜΠΑΡΔΑΝΗ:2020)

Μία εταιρεία για να έχει μια καλή και ισορροπημένη εικόνα θα πρέπει να φροντίζει τόσο την εσωτερική της εικόνα όσο και την εξωτερικής της. Για το λόγο αυτό οι εταιρίες έναν από τους κεντρικούς της γνωριστές είναι οι εργαζόμενοι. Σε θέματα ανθρωπίνου δυναμικού, οι βασικές πολιτικές της Ε.Κ.Ε. είναι να συμβάλλει στην καθιέρωση των κατάλληλων συνθηκών ασφάλειας και υγιεινής, στην αξιοκρατία και διαφάνεια της εργασίας αλλά και στην διασφάλιση εγγυήσεων για τους εργαζομένους. Μια διάσταση της Ε.Κ.Ε είναι υπεύθυνος εργοδότης πρέπει να ενδυναμώνει και να ενθαρρύνει τους εργαζόμενος του με τέτοιον τρόπο ώστε να είναι ο υπεύθυνος εργοδότης πρέπει να ενδυναμώνει και να ενθαρρύνει τους εργαζόμενος του με τέτοιον τρόπο ώστε να είναι ένθερμοι υποστηρικτές της επιχείρησης. Είναι πολύ σημαντικό το πως προσελκύει η επιχείρηση νέους ανθρώπους με νέα ταλέντα στο δυναμικό της επιχείρησης. Παράλληλα εξίσου υπεύθυνοι με τους εργοδότες πρέπει να θεωρούν τους εαυτούς τους και οι εργαζόμενοι σε θέματα πρακτικής της Ε.Κ.Ε. (Κουτιβα,Μπελιας, Ζουρντζη&Κουστελιος,2013 Λεφοπούλου 2003)

Αυτό μπορεί επιτευχθεί ακολουθώντας τα παρακάτω σημαντικά βήματα :

1. Επικοινωνία και ανάπτυξη πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ προσωπική και επαγγελματικής ζωής.
2. Ειδικά προγράμματα προληπτικού ελέγχου υγείας και ενθάρρυνση πρακτικών που δημιουργούν υγιές εργασιακό περιβάλλον.
3. Θεμελιώδης πολιτικές που διασφαλίζουν την πιο ασφάλεια και την υγιεινή όλων των εργαζομένων, όπου γίνονται γνώστες στους εργαζόμενους.
4. Υπέρβαση των διεθνών αναγνωρισμένων εργασιακών προτύπων σε όλα τα μέρη όπου λειτουργεί η επιχείρηση.
5. Δημιουργία πολιτικών κατά των διακρίσεων σε μισθούς, απόλυση, προσλήψεις, κατάρτιση η με βάση το γένος, φυλή, θρησκεία, σεξουαλικό προσανατολισμό. (carroll,A.(2007) A history of corporate social responsibility, concepts and practices, in the Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility, eds A. Crane, A McWilliams, D. Matten, J. Moon & D Siegel, Oxford University Press, Oxford).

Η ΕΚΕ αποτελεί στρατηγικό άξονα για τις εταιρείες που επιθυμούν να εκσυγχρονίσουν τη διακυβέρνησή τους και να θέσουν τα θεμέλια για υπεύθυνη ανάπτυξη. Ιστορικά απευθύνεται στις μεγάλες μεγέθους επιχειρήσεις. Έχει όμως δυνατότητα εφαρμογής και αξιοποίησης από επιχειρήσεις και οργανισμούς όλων των μεγεθών, των κλάδων και των αντικειμένων δραστηριότητας. Οι δεσμεύσεις των εταιρειών σε αυτόν τον τομέα μπορούν να κάνουν τη διαφορά. Σήμερα, που οι αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης κερδίζουν ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις, ως το νέο επιχειρηματικό μοντέλο, η ΥΑΕ αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής εκείνων που φιλοδοξούν να διακρίνονται ως κοινωνικά υπεύθυνες (Μπαρδάνη:2020). Ας δούμε μερικά παραδείγματα:

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1^ο

Το 2020 η πανδημία COVID-19 μας οδήγησε σε μια εποχή, στην οποία πολλές επιχειρήσεις σε όλο τον πλανήτη προχωρούν σε γρήγορες αλλαγές έχοντας ως βασικό άξονα το κάλο των εργαζομένων, των πελατών και της κοινωνίας. Λοιπόν ο COVID-19 να μπορεί να επιτύχει ένα κάλο τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας μιας κοινωνικά υπεύθυνης επιχείρησης. Αρκετές επιχειρήσεις και εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να προσαρμοστούν στη διαδικασία της απομακρυσμένης εργασίας. Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια οι επιχειρήσεις έχουν ένα πιο κοινωνικό προφίλ και μια πιο υπεύθυνη κοινωνικά συμπεριφορά. Προτού προβούν σε οποιαδήποτε δραστηριότητα εξετάζουν το αντίκτυπο που θα έχει σε επίπεδο κοινωνικό, οικονομικό και περιβαλλοντικό. Ο όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ είναι ένας από τους μεγαλύτερους επιχειρηματικούς οργανισμούς στον τομέα της ενεργείας, με παρουσία σε 6 χώρες και ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων. Η επιτυχημένη πορεία του ομίλου μας αποδεικνύει ότι εφαρμόζει έμπρακτα τις πολιτικές Ε.Κ.Ε.. Ο όμιλος με πρόκληση του COVID-19 κινήθηκε με στόχο την ουσιαστική συμβολή του στην αντιμετώπιση της πανδημίας και λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα υγειονομικά μετρά για την υγεία των εργαζομένων. Η εταιρεία αντέδρασε άμεσα με τη λήψη μέτρων για την προστασία των εργαζομένων και τη μείωση του κίνδυνου διασποράς του COVID-19, όπως τη διαμόρφωση ειδικών προγραμμάτων εργασίας, ειδικές μάσκες, τις απαραίτητες αποστάσεις, προβλεπόμενα άτομα μέσα σε ένα κλειστό χώρο για τον εργαζόμενο που ήταν απαραίτητο να έχει φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις και την υιοθέτηση νέου μοντέλου εξ' αποστάσεως εργασία για το υπόλοιπο προσωπικό. Τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ συνέβαλλαν στην εθνική προσπάθεια για την αντιμετώπιση της πανδημίας, στηρίζοντας εμπράκτως το σύστημα υγείας.

Βλ. www.iefimerida.gr

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2^ο

Στις αρχές της δεκαετίας 2000 η επιχείρηση του N. Disney κατηγορήθηκε για παραβίαση των κανόνων της εταιρικής διακυβέρνησης και της Ε.Κ.Ε, ότι στο εργοστάσιο του Bangladesh διαμαρτυρήθηκαν οι εργαζόμενες για κακή αμοιβή τους. Διέκοψε τη συνεργασία του με το συγκεκριμένο εργοστάσιο το Δ.Σ. της επιχείρησης. Εν μέσω της σύγχρονης οικονομικής κρίσης δηλαδή αρκετά χρονιά αργότερα, η AIG έδωσε 165 δις δολάρια σε bonus στους εργαζομένους που την είχαν οδηγήσει στα πρόθυρα της χρεοκοπίας. Από το δημόσιο ταμείο και από φορολογουμένους πολίτες προέρχονται αυτές οι αμοιβές, σε περιόδους ύφεσης. Η παραχώρηση των bonus στους εργαζομένους της επιχείρησης ήταν ηθική.^{βλ(Dessler,2012)}

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 3^ο

Η καπνοβιομηχανία Καρέλια κατά την περίοδο 2014 αναδεικνύεται ως ο καλύτερος εργοδότης στην Ελλάδα. Εν μέσω κρίση μοίρασε 2,85 εκατομμύρια ευρώ ως μπόνους στους εργαζομένους της, ανεβάζοντας κατά 300.000 ευρώ το ποσό με σύγκριση την προηγούμενη χρονιά κάθε Έλληνας θα ήθελε να εργάζεται.

Βλ. www.iefimerida.gr

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 4^ο

Σε τοπικό ραδιοφωνικό σταθμό που έδωσε συνέντευξη ο Διευθύνων Σύμβουλος μεγάλης επιχείρησης με έδρα την Β. Ελλάδα που υπέστη μεγάλη καταστροφή στο εργοστάσιο, και που κόστισε την ζωή σε ένα εργαζόμενο , διευκρίνισε ότι η επιχείρηση ήταν πάντα πιστή στις αρχές της Ε.Κ.Ε. . Επίσης, είπε ότι <<ήταν κάτι που το συζητούσαμε τα τελευταία χρονιά και ιδιαίτερα από τη στιγμή που είχε αρχίσει η επιχείρηση να στέκεται καλά στα ποδιά της. Πάντα βάζαμε σε προτεραιότητα τους εργαζομένους για να δώσουμε ότι μπορούσαμε σε αυτό το κομμάτι>>.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 5^ο

Για την υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων μεγάλη Τράπεζα της Ελλάδας υιοθέτησε και εφαρμόζει τις αρχές του Οικονομικού Συμφώνου του ΟΗΕ. Αναγνωρίζει και προωθεί τη διαφορετικότητα , κάνει πράξη την αρχή ίσων ευκαιριών σε όλες τις δράσεις , την αποφυγή διακρίσεων. Επιπλέον ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων διέπει όλες τις πρακτικές του ανθρωπίνου δυναμικού του ομίλου. Πιο συγκεκριμένα αντιτίθεται ο όμιλος σε :

- i. Άνιση συμπεριφορά
- ii. Εκφοβισμό ή ηθική παρενόχληση
- iii. Οποιαδήποτε διάκριση
- iv. Παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 6^ο

Βασική αξία της εταιρίας Σκλαβενίτης είναι ο άνθρωπος, ξεκινώντας από τους εργαζομένους, τους πελάτες , τους προμηθευτές. Άλλωστε το τρίπτυχο της επιτυχίας της εταιρίας Σκλαβενίτης είναι:

- 1. Ικανοποιημένοι εργαζόμενοι
- 2. Ικανοποιημένοι πελάτες
- 3. Ικανοποιημένοι προμηθευτές

Από την οικονομική κρίση του 2010 μέχρι και τώρα , η εταιρία μισθολογικά δεν έχει μείωση τίποτα ούτε τις παροχές ούτε τις αμοιβές. Έχει εντείνει την προσπάθεια να είναι διπλά στους ανθρώπους ειδικά αυτή την δύσκολη περίοδο. Το 2010 η Ι & Σ Σκλαβενίτης εκτείνεται ενσωματώνοντας καταστήματα άλλων αλυσίδων , όπως τα super market ΑΤΛΑΝΤΙΚ και

αργότερα εξαγόρασε την MAKRO cash & carry , μια αλυσίδα 12 καταστημάτων και 1000 εργαζομένων. Σε όλες τις εξαγορές η I & Σ Σκλαβενίτης προσέλαβε όλους τους εργαζομένους ανεξάρτητος που εργαζόντουσαν σε άλλο όμιλο και τους εξασφάλισε την προϋπηρεσία τους και τις αμοιβές τους.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 7^ο

Μια πρωτοπόρος ελληνική εμπορική εταιρία η GENESIS Pharma που δραστηριοποιείται σε 5 χώρες. Το 1997 ιδρύθηκε με στόχο να διασφαλίσει στους Έλληνες ασθενείς που πάσχουν από σπάνια , βαριάς μορφής νοσήματα. Το 2010 και για ένα διάστημα περίπου 2 χρόνων πάλεψε να κρατηθεί ζωντανή και για ένα να προστατέψει τους εργαζομένους δηλαδή τις θέσεις εργασίας. Δεν προχωρήσαν σε καμία απόλυση και σε καμία περικοπή παροχών εξαιτίας των προβλημάτων. Η GENESIS Pharma έχει διακρίσεις ως προς το εργασιακό της περιβάλλον. Την 12η συνεχή διακρίσεις στα βραβεία Best Workplaces το έλαβε 2014, ενώ έχει λάβει 18 διακρίσεις στο σύνολο. Επιπρόσθετα, έχει τιμηθεί με 4 ευρωπαϊκά βραβεία και δυο ειδικά βραβεία. Αυτό που η εταιρία ήθελε είναι να αναγνωρίζονται οι προσπάθειες των εργαζομένων, ότι έχουν ουσιαστικό ρολό την πορεία της εταιρείας, να εξελίσσονται σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο. Επιπλέον κάνανε μια σημαντική επένδυση σε θέματα υγείας και ασφάλειας και υποστηρίζουν τις εργαζόμενες μητέρες και τις οικογένειες των ανθρώπων αυτών, με μια σειρά από παροχές. Βλ. (www.iefimerida.gr)

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 8^ο

Μια εταιρία που δείχνει ενδιαφέρον για την Ε.Κ.Ε είναι η Αθηναϊκή Ζυθοποιία, που κατέκτησε την πλατινένια διάκριση στον εθνικό δείκτη Εταιρική Ευθύνης (CR Index) , λαμβάνοντας επίσης έπαινο για την κοινωνία. Αυτή είναι η τέταρτη συνεχόμενη χρονιά διακρίσεων στον θεσμό για την Αθηναϊκή Ζυθοποιία. Συμπληρώνοντας 50 χρόνια παρουσίας της στην Ελλάδα , η αθηναϊκή Ζυθοποιία εκτείνει τη συνεισφορά της στην ελληνική οικονομία και κοινωνία, είναι πιστή στην στρατηγική της για την Ε.Κ.Ε και υλοποιεί τις δεσμεύσεις της για τον άνθρωπο, την κοινωνία και το περιβάλλον παρα τη δύσκολη οικονομική συγκυρία. Βλ. (Helios Plus, 6/02/2014).

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 9^ο

Ο πρόεδρος της Ένωσης Ελληνικών Χημικών τόνισε το πρόβλημα που υπάρχει στην χώρα μας και επικεντρώνεται στο γεγονός ότι πολλές Βιομηχανίες και Βιοτεχνίες επεξεργάζονται χημικά υψηλού κίνδυνου χωρίς να υπάρχει κίνδυνος. Ότι δεν υπάρχουν εγχειρίδια οδηγιών και διαδικασιών και ό,τι οι ενέργειες γίνονται χωρίς να κάνουν μελέτη για το τι επιπτώσεις έχουν αυτά στον άνθρωπο αλλά και στο περιβάλλον. Παράλληλα δεν τηρείται τίποτα διότι η Ε.Κ.Ε στην χώρας μας είναι πολύ χαμηλά στην συνείδηση πολιτών- επιχειρήσεων. Βλ. (Άρθρο στο Έθνος , 18/12/2005)



ΕΠΙΣΗΣ:

Παρουσιάζονται και ορισμένα καλά, όπως η ενασχόληση περισσότερων εταιριών με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν εν μέρει τα προβλήματα και να αναπτυχθούν. Μερικά προβλήματα είναι λουκέτα, ανεργία, σκληρά μετρά λιτότητας αποτελούν τις συνέπειες της κρίσης. Η εφαρμογή της Ε.Κ.Ε εξαρτάται αποκλειστικά από το ανθρώπινο δυναμικό και ειδικότερα από τα ανωτέρα διοικητικά στελέχη, τα οποία φέρνουν αλλαγή στην νοοτροπία της οργάνωσης. Το πλέον σημαντικό ρολό στην εξέλιξη και στην διαμόρφωση της Ε.Κ.Ε διαδραματίζουν οι άνθρωποι. Μπορεί να επιτευχθεί κάτι ανάλογο εάν αυτοί έχουν υψηλή συλλογική ευθύνη και κοινωνική αίσθηση. (Zsolnai, 2012).



Ο διαγωνισμός BEST PLACE TO WORK

To Great Place to Work® ξεκίνησε όταν το 1981 ένας εκδότης από τη Νέα Υόρκη ζήτησε από τους — Robert Levering και Milton Moskowitz— να γράψουν ένα βιβλίο με τίτλο «The 100 Best Companies to Work for in America» (Οι 100 Εταιρείες με το Καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον στην Αμερική). Αν και οι δύο συγγραφείς ήταν σκεπτικοί ως προς το κατά πόσον θα έβρισκαν 100 τέτοιες εταιρείες, συμφώνησαν και έτσι ξεκίνησε ένα ταξίδι που θα οδηγούσε σε κοντά στα 40 χρόνια έρευνας, αναγνώρισης και δημιουργίας οργανισμών με εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον. Η σημαντικότερη ανακάλυψη από τη σε βάθος έρευνα των δύο συγγραφέων, ήταν ότι το κλειδί για τη δημιουργία ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος δεν είναι μια συνταγή που περιλαμβάνει μια σειρά παροχών, προγραμμάτων και ευεργετημάτων προς τους εργαζομένους, αλλά η οικοδόμηση σχέσεων υψηλής ποιότητας στο εργασιακό περιβάλλον, —σχέσεων που χαρακτηρίζονται από εμπιστοσύνη, υπερηφάνεια και συντροφικότητα (greatplacetowork.gr).

Η οικοδόμηση αυτών των σχέσεων είναι η κινητήριος δύναμη για τη βελτίωση της απόδοσης ενός οργανισμού. Ο ρόλος της εμπιστοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον αποτέλεσε τον πυρήνα όχι μόνο του πρώτου, πρωτοποριακού αυτού βιβλίου του 1984, αλλά και της συνέχειάς του το 1988, «A Great Place to Work: What makes some employers so good — and most so bad» (Εξαιρετικό Εργασιακό Περιβάλλον: Τι κάνει μερικούς εργοδότες τόσο καλούς και τους περισσότερους τόσο κακούς).

Αυτές οι ανακαλύψεις οδήγησαν στην ίδρυση του Great Place to Work®. Το 2002 η Ευρωπαϊκή Ένωση ανέθεσε στο Great Place to Work® τη δημιουργία μιας λίστας εταιρειών

με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, χρηματοδοτώντας την έρευνα σε 15 κράτη μέλη της, ως μέρος της στρατηγικής για επιχειρηματική ανάπτυξη και δημιουργία επιθυμητών εργασιακών χώρων σε όλη την Ευρώπη. Τη χρονιά εκείνη, την έρευνα ανέλαβε στην Ελλάδα το ALBA Graduate Business School, ακαδημαϊκός συνεργάτης μέχρι και σήμερα του Great Place to Work® Hellas το οποίο ιδρύθηκε στη χώρα μας το 2004.

Έτσι η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων «συναντά» την κοινωνική υπευθυνότητα στον χώρο της εργασίας, αλλά και της κοινωνίας ευρύτερα και «συνδέονται» μέσα από την αλληλεξάρτηση που χαρακτηρίζει (και) τους δύο χώρους.

Με τον τρόπο αυτό, η σχέση ΥΑΕ και ΕΚΕ, που το 2000 έμοιαζε παράδοξη (η πρώτη υποχρέωση, η δεύτερη εθελοντισμός), σήμερα θυμίζει σε όλους μας την αξία του «διαφορετικού μαζί», για την οποία μίλησε ο χαρισματικός του Change Management, Dr. Ichak Adizes σε πρόσφατη διαδικτυακή εκδήλωση. Τα δάκτυλα του χεριού, όπως είπε, που δεν είναι ίδια μεταξύ τους, όταν λειτουργούν μαζί παράγουν θαυμαστά έργα.

Ακολουθούν στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ οι βραβεύσεις του ως άνω διαγωνισμού από το 2009 έως το 2019.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Συμπερασματικά από την μελέτη που κάναμε, διαπιστώσαμε ότι η Ε.Κ.Ε είναι ένας κινητήριο μοχλός για τις επιχειρήσεις. Αυτό σημαίνει ότι έχει μεγάλη επίδραση στις επιχειρήσεις γι' αυτό και έπαιξε σημαντικό ρόλο από πολύ παλιά (18 αιώνες). Επομένως η Ε.Κ.Ε δείχνει το ενδιαφέρον της περισσότερο τους εργαζόμενους, φιλανθρωπίες, σε ζητήματα κοινωνικού και περιβαλλοντικού ενδιαφέροντος. Με αυτόν τον τρόπο οι επιχειρήσεις μπορούν να κερδίσουν περισσότερους πελάτες – καταναλωτές. Με την εφαρμογή της σωστής Στρατηγικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης τα κέρδη των επιχειρήσεων αυξάνονται αλλά και σημαντικό λόγο ανάπτυξης της Ε.Κ.Ε είναι η τεχνολογία που κατάφερε την καλύτερη απόδοση των εργαζομένων. Επίσης η Ε.Κ.Ε βοήθησε πολύ τις επιχειρήσεις που έχουν επηρεαστεί από την οικονομική κρίση. Άλλο ένα κομμάτι που δεν πρέπει να λείπει από όλες τις επιχειρήσεις είναι η επιχειρηματική ηθική που ουσιαστικά είναι η αποδοχή, υπακοή των αρχών για θέματα δικαιοσύνης, σεβασμού, ειλικρίνεια και τιμιότητας. Εν κατακλείδι, σύμφωνα με την υπάρχουσα κατάσταση οι επιχειρήσεις θα πρέπει να στοχεύουν στην υλοποίηση δράσεων Ε.Κ.Ε με απώτερο σκοπό την διασφάλιση και ανάπτυξη της επιχειρηματικής τους εξέλιξης.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο οι αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση υγιών και ασφαλών συνθηκών εργασίας, καθώς έρχονται να ενισχύσουν το υποχρεωτικό νομικό καθεστώς με πρόσθετες εθελοντικές αλλά εξίσου σημαντικές ασφαλιστικές δικλείδες υπέρ της ζωής, της υγείας και της σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων. Οι εργοδότες δεν επικεντρώνονται μόνο στη λήψη τεχνικών μέτρων ως μία τυπική

υποχρέωση αλλά στη διαμόρφωση ενός ποιοτικού περιβάλλοντος εργασίας ως ηθικό καθήκον απέναντι στον μεμονωμένο εργαζόμενο αλλά και στην κοινωνία. Από την πλευρά τους, οι εργαζόμενοι, που είναι εκπαιδευμένοι με τις ιδέες της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, δεν αντιλαμβάνονται τα μέτρα ασφαλείας ως περιστολή και ως καθήκον υπακοής αλλά ως θεμελιώδες δικαίωμα αυτοπροστασίας που θα τους επιτρέψει να έχουν ποιοτική εργασία και ανεμπόδιστη επαγγελματική εξέλιξη. Αυτή η αλληλεπίδραση, ΑΥΤΗ Η ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ, είναι το βασικό όφελος από τη διασύνδεση της νομοθεσίας για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας με τις αρχές της επιχειρηματικής ηθικής και της εταιρικής διακυβέρνησης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ ΔΙΑΦΩΝΙΣΜΟΥ BEST WORK TO PLACE ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2009-2019:

Κατηγορία πάνω από 250 εργαζόμενοι

ΚΑΤΑΤΑΞΗ	ΟΡΓΑΝΩΣΗ	ΚΛΑΔΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
1	DHL Express (Hellas)	Μεταφορές Αεροπορικές Εταιρείες /Αερομεταφορές	384
2	Epsilon Net	Πληροφορική Λογισμικό	356
3	Diamantis Masoutis S.A.	Λιανική Είδη Διατροφής	7
4	Plaisio Computers	Λιανική Η/Υ και Εξοπλισμός	2
5	FrieslandCampina Hellas	Παραγωγή και Διάθεση Γαλακτοκομικά προϊόντα	467
6	Victus Networks	Τηλεπικοινωνίες	278
7	Accenture	Πληροφορική Σύμβουλοι Πληροφορικής	720
8	V. Kafkas S.A.	Λιανική Εξειδικευμένα Προϊόντα/Υπηρεσίες	892
9	OPAP Group	Εταιρεία Τυχερών Παιγνίων	1
10	Groupama Asfaltiki	Ασφαλιστικές Υπηρεσίες	287

Κατηγορία 50-250 εργαζόμενοι

ΚΑΤΑΤΑΞΗ	ΟΡΓΑΝΩΣΗ	ΚΛΑΔΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
1	British American Tobacco Hellas	Εμπορία Καπνικών Προϊόντων	88
2	AbbVie Pharmaceuticals	Βιοτεχνολογία & Φαρμακευτική Φαρμακευτική	111
3	Workable	Πληροφορική Λογισμικό	240
4	Bausch Health	Βιοτεχνολογία & Φαρμακευτική Φαρμακευτική	65
5	Beiersdorf Hellas	Παραγωγή και Διάθεση Καταναλωτικά Προϊόντα	85
6	Rokas Renewables	Παραγωγή και Διάθεση Εναλλακτικές Μορφές Ενέργειας	98
7	Melissa-Kikizas	Παραγωγή και Διάθεση Είδη Διατροφής	217
8	Performance Technologies	Πληροφορική	89

9	Genesis Pharma	Βιοτεχνολογία & Φαρμακευτική	206
10	Hellas Direct	Ασφαλιστικές Υπηρεσίες	84

Κατηγορία 20-49 εργαζόμενοι

ΚΑΤΑΤΑΞΗ	ΟΡΓΑΝΩΣΗ	ΚΛΑΔΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
1	S.C. Johnson Hellas	Παραγωγή και Διάθεση Καταναλωτικά Προϊόντα	22
2	Sleed	Πληροφορική Υπηρεσίες Πληροφορικής	49
3	Convert Group eBusiness Consulting	Πληροφορική Σύμβουλοι Πληροφορικής	24
4	Bizerba Hellas	Παραγωγή και Διάθεση Μηχανήματα και Μηχανολογικός Εξοπλισμός	24
5	Amuse concept events	Επαγγελματικές Υπηρεσίες Διαφήμιση και Μάρκετινγκ	42

*Βλ.: <https://www.greatplacetowork.gr/best-workplaces/best-workplaces-hellas/>

Η λίστα με τις Επιχειρήσεις με το Καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον στην Ελλάδα για το 2020 συντάχθηκε από το Great Place to Work® Hellas με την ακαδημαϊκή συνεργασία του ALBA Graduate Business School, The American College of Greece και δημοσιεύτηκε στην εφημερίδα Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, Χορηγό Επικοινωνίας της Έρευνας, στις 26 Απριλίου 2020.

Η λίστα Best Workplaces Hellas 2020 χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες μεγέθους: στις 10 καλύτερες εταιρείες με πάνω από 250 εργαζόμενους, στις 10 καλύτερες εταιρείες με 50 έως 250 εργαζόμενους και στις 5 καλύτερες εταιρείες με 20 έως 49 εργαζόμενους.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ν.ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ,ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ,ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΔΕΛΤΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ,ΑΘΗΝΑ,2012
- Γ.ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ,Π.ΑΝΔΡΕΑΚΗΣ΄΄ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ΄΄ΕΚΔΟΣΕΙΣ<<ΙΩΝ>>
- ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ, Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΣΘΕΝΕΙΑ, EPSILON 7, ΙΟΥΝΙΟΣ 2019.
- Σ.ΞΕΡΟΤΥΡΗ-ΚΟΥΦΙΔΟΥ΄΄ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ,Η ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΤΟΥ 21^{ΟΥ} ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ΄΄ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΑΝΙΚΟΥΛΑ,ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ,1997
- Γ.ΜΙΚΡΟΥΔΗΣ,ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΚΑΤΑ ΤΟ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ,ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ 2012 ΣΕΛ 38-71,72,73
- ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ, ΥΓΙΕΙΝΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΒΙΚΤΩΡ ΠΑΠΑΖΗΣΗΣ,1968
- <<ΕΡΓΑΤΩΝ Ή ΥΠΑΛΛΗΝΩΝ>> ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΚΡΙΒΗ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΤΑΞΗΣ ΤΟΥ Ν.551/1914
- Γ.ΛΕΒΑΝΤΗΣ,<<ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ>>
- ΕΛ.ΙΝΥ.Α.Ε.,<<ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ Γ΄ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ>>Β΄ΕΚΔΟΣΗ,ΑΘΗΝΑ,2005
- Δ.ΤΑΓΚΑΣ,<<ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ>>,ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,ΤΕΥΧΟΣ15,ΑΘΗΝΑ,1997
- Θ.Κ.ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ,<<ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΔΗΜΙΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟ,ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1956-94>>,ΕΛΙΝΥΑΕ,ΑΘΗΝΑ,2003
- ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ Ι.,ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ,5^Η ΕΚΔΟΣΗ,2017
- ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΩΝ,ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
- ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ-ΓΑΡΙΔΑΣ,ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ,ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ, 1995
- ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ,ΔΙΚΑΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΝΟΣΗΜΑΤΩΝ
- ΓΑΜΒΡΟΥΔΗΣ,ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ,ΕΚΔΟΣΕΙΣ

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2006

- ΑΠ 1102/2003,ΝΟΜΟΣ
- ΣτΕ 2556/2008,ΝΟΜΟΣ
- ΛΑΝΑΡΑΣ,ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ,ΑΘΗΝΑ 2007
- ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ 2003/670/ΕΚ,ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ ΚΑΤΑΛΟΓΟ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ,1960
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΤΟΣ(1992)ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΤΑΡΝΟΥΤΖΙΔΗΣ<<Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ>>,ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,ΤΕΥΧΟΣ 13,2003
- ΜΕΛΙΣΣΗΝΟΣ Ι.Κ.<<Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΣΑ ΠΡΟΛΗΨΕΩΣ ΤΟΥ>>,ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ,ΑΘΗΝΑ 1961
- ΜΠΕΛΕΣΙΩΤΗ,2005,<<ΜΙΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΔΑΙΚΟΥ Α.,(2002),<<ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΥ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
- ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ(2003),ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΕΣ ΧΗΜΙΚΕΣ ΟΥΣΙΕΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΜΑΡΧΑΒΙΛΑΣ Π., (2009),ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΖΟΡΜΠΑ Κ.,(2003),ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΥ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- Μ.ΒΑΞΕΒΑΝΙΔΟΥ,ΕΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ,ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΤΑΜΟΥΛΗ Α.Ε,ΑΘΗΝΑ,2011
- TAYLOR AND FRANCIS LTD, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY,2012, ΑΘΗΝΑ
- ΜΟΡΑΧ, ΕΚΔΟΣΕΙΣ <<ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ:ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ>>.
- ΠΡΑΣΙΝΟ ΒΙΒΛΙΟ-ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΕΝΟΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ Ε.Κ.Ε.,ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
- Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ
- ΚΟΥΤΙΒΑ, ΜΠΕΛΙΑΣ, ΖΟΥΡΝΑΤΖΗ & ΚΟΥΣΤΕΛΙΟΣ,2013 ΛΕΦΟΠΟΥΛΟΥ,2003

- Ρ. ΣΑΛΟΥΡΗ ΑΘΗΝΑ 9,85 27/08/2009
- ΤΟ ΒΗΜΑ- ΑΦΙΕΡΩΜΑ,2015
- DESSLER, 2012
- ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗ,2002
- Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο Ευελιξίας της Εργασίας, Η' έκδ., 2017, σελ. 642.

ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

- ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ,ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ,ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΚΑΙ ΤΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ Ε.Ε. ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ(2014-2020), <http://www.mlsi.gov.gr>
- Medlook-ΕΓΚΥΡΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ
- <http://ERGATIKAATYXHMATA.WEEBLY.COM>
- "<http://www.eng.ucy.ac.cy/EFM/SAFETY/1.PDF>" HYPERLINK ,
- ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΕΧΝΙΚΟ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ
["http://www.eng.ucy.ac.cy/EFM/SAFETY/6.PDF"](http://www.eng.ucy.ac.cy/EFM/SAFETY/6.PDF)

ΣΗΜΑΝΣΗ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- <http://www.tex.unipi.gr/undergraduate/notes/ergonomia/pres/ergonomia1.pdf>
,
- ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΡΓΟΝΟΜΙΑ
- <http://www.el.m.wikipedia.org>"
- ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ
- <https://www.csgreece.gr/files/research/csr-1421418434>"

- , ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ
- https://www.csgrece.gr/portal/images/stores/files/csr_sme_brochure “
- Ο ΔΡΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ
- <https://www.keelpno.gr/blog/?p=4389/>
- <https://www.iefimerida.gr/news/185111/0>
- <https://www.piraeusbankgroup.com.com/el/corporate-Responsibility/human-Resources>
- <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url>
- <https://www.sme.gr/ygeia-kai-asfaleia-stin-ergasia-kai-etairiki-koinoniki-efthini/>
- https://www.paratitw-news.gr/detailed_article.php?id=147037

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ Great Place to Work®. www.greatplacetowork.gr

