



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ,
ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
(ΠΜΣ-ΟΔΔΥΟΕ)**

Διπλωματική Εργασία: «Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και η
Υγιεινή και η Ασφάλεια στην Εργασία»



Φοιτήτρια: Λάγγα Μαρία

Επιβλέπων καθηγητής: Αγγελίδης Τιμόθεος

Επιτροπή:

.....

Τρίπολη 2013

Πρόλογος

Η παρούσα εργασία αποτελείται από 4 μέρη. Στο πρώτο μέρος γίνεται μια αναφορά στην έννοια της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Στο δεύτερο μέρος γίνεται μία εκτενής αναφορά στις συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, στο τρίτο μέρος καταγράφεται η κατάσταση που υπάρχει στην Ευρώπη και πώς αντιμετωπίζεται το θέμα της Υγιεινής και Ασφάλειας στην εργασία.

Στο τέταρτο μέρος (ερευνητικό), γίνεται η παρουσίαση της μεθοδολογίας της έρευνας, η ανάλυση των ευρημάτων και η παράθεση συμπερασμάτων και προτάσεων για το εξεταζόμενο θέμα.

Σε αυτό το σημείο, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Αγγελίδη Τιμόθεο ο οποίος μου έδωσε τα απαραίτητα στοιχεία, δεδομένα και διευκρινίσεις και με καθοδήγησε στην ολοκλήρωσή της.

Και τέλος, ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τον σύζυγό μου και τα παιδιά μου για την αμέριστη συμπαράσταση και ατελείωτη υπομονή που έδειξαν καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Κεφάλαιο 1

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

1.1.	Η έννοια της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.....	1
1.2.	Σημασία, στόχοι και αρμοδιότητες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.....	1
1.2.1.	Σημασία.....	2
1.2.2.	Στόχοι.....	3
1.2.3.	Ρόλος.....	3
1.2.4.	Αρμοδιότητες.....	4
1.3.	Οργάνωση και στελέχωση του τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.....	6
1.3.1.	Δομή του τμήματος.....	7
1.3.2.	Στελέχωση της επιχείρησης.....	8
1.3.2.1.	Προγραμματισμός του Ανθρώπινου Δυναμικού.....	9
1.3.2.2.	Προσέλκυση του προσωπικού.....	12
1.3.2.3.	Επιλογή του προσωπικού.....	15

Κεφάλαιο 2

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.1.	Οι κίνδυνοι στην εργασία και τα αποτελέσματά τους-Η έννοια του εργατικού ατυχήματος και της επαγγελματικής ασθένειας.....	19
2.1.1.	Τα εργατικά ατυχήματα και οι συνέπειές τους.....	19
2.1.2.	Ορισμός εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας.....	20
2.2.	Η σημασία της πρόληψης των κινδύνων-Γενικές αρχές- Μέθοδοι και τρόποι αντιμετώπισης των κινδύνων.....	20
2.2.1.	Ταξινόμηση των αιτιών των ατυχημάτων.....	21
2.2.1.1.	Αίτια που σχετίζονται με τη μηχανή και τα υλικά.....	21
2.2.1.2.	Αίτια που συνδέονται με τον εργαζόμενο... ..	21
2.2.2.	Πρόληψη ατυχημάτων.....	22
2.2.2.1.	Τεχνική πρόληψη.....	22
2.2.2.2.	Εκπαίδευση εργαζομένων.....	23
2.2.2.3.	Ιατρική πρόληψη.....	24
2.2.2.4.	Συλλογική και ατομική πρόληψη.....	24
2.2.2.5.	Υποκίνηση του ενδιαφέροντος των εργαζομένων για την ασφάλεια στην εργασία.....	25
2.3.	Αναγγελία, καταγραφή και διερεύνηση εργατικών ατυχημάτων....	26
2.3.1.	Αναγγελία ατυχημάτων.....	26

2.3.2.	Πώς βοηθάει ένα σύστημα καταγραφής ατυχημάτων.....	27
2.3.3.	Χαρακτηριστικά συστήματος καταγραφής ατυχημάτων.....	27
2.3.4.	Χαρακτηρισμός των εργατικών ατυχημάτων.....	28
2.3.5.	Διερεύνηση ατυχημάτων.....	29
2.3.6.	Αδυναμίες και διερεύνηση ατυχημάτων.....	30
2.3.7.	Ποια ατυχήματα πρέπει να διερευνούνται.....	31
2.3.8.	Ποιοι πρέπει να διερευνούν τα ατυχήματα.....	32
2.3.9.	Πότε πρέπει να γίνεται διερεύνηση.....	33
2.3.10.	Τι πρέπει να διερευνηθεί.....	34
2.3.11.	Εξέταση ατυχηματία και μαρτύρων.....	35
2.3.12.	Εκθέσεις διερεύνησης ατυχημάτων.....	36
2.4.	Γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών σύμφωνα με το Ν.1586/85 και το Π.Δ.17/96-Η αρχή ευθύνης του εργοδότη-Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.....	36
2.4.1.	Η αρχή της ευθύνης του εργοδότη.....	36
2.4.2.	Γραπτή εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων.....	37
2.4.3.	Λήψη μέτρων Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας.....	37
2.4.4.	Συνεργασία εργοδοτών στον ίδιο χώρο.....	39
2.4.5.	Ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών.....	39
2.4.6.	Διαβουλεύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων στα θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας.....	40
2.4.7.	Ενημέρωση και εκπαίδευση εργαζομένων.....	40
2.4.8.	Πρώτες βοήθειες,πυρασφάλεια,εκκένωση χώρων-ενέργειες σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου-Προστασία από φυσικούς,χημικούς και βιολογικούς παράγοντες.....	41
2.4.9.	Διοικητικές κυρώσεις.....	43
2.4.10.	Ποινικές κυρώσεις.....	44
2.5.	Υποχρεώσεις και καθήκοντα του Τεχνικού Ασφαλείας και του Γιατρού Εργασίας.....	45
2.5.1.	Ο Τεχνικός Ασφαλείας και ο Γιατρός Εργασίας υπάγονται κατευθείαν στη διοίκηση της επιχείρησης.....	46

Κ ε φ ά λ α ι ο 3

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

3.1.	Η έννοια του επαγγελματικού κινδύνου.....	48
3.2.	Ταξινόμηση και ορισμός των επαγγελματικών κινδύνων.....	51
3.2.1.	Κίνδυνοι για την ασφάλεια.....	53
3.2.2.	Κίνδυνοι για τη υγεία.....	54
3.2.3.	Εργονομικοί ή εγκάρσιοι κίνδυνοι.....	54
3.3.	Διαδικαστικές φάσεις εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου.....	54
3.3.1.	Εντοπισμός των πηγών κινδύνου (πρώτη φάση).....	55
3.3.2.	Εξακρίβωση των κινδύνων έκθεσης (δεύτερη φάση).....	56
3.3.3.	Εκτίμηση των κινδύνων έκθεσης (τρίτη φάση).....	56

3.4.	Σχηματική παρουσίαση των διαφόρων φάσεων εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου.....	58
3.4.1.	Διάγραμμα 3.4.1.....	58
3.4.2.	Διάγραμμα 3.4.2.....	59
3.4.3.	Διάγραμμα 3.4.3.....	59

Κεφάλαιο 4

ΕΡΓΟΝΟΜΙΑ

4.1.	Η έννοια της εργονομίας.....	60
4.2.	Ορισμός της εργονομίας.....	60
4.3.	Σκοπός και στόχοι της εργονομίας.....	61
4.4.	Μυοσκελετικές παθήσεις που σχετίζονται με την εργασία.....	64
4.5.	Πρόσφατα στατιστικά στοιχεία.....	66
4.6.	Η αναγνώριση των μυοσκελετικών παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία στην Ελλάδα.....	68
4.7.	Παράγοντες κινδύνου των μυοσκελετικών παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία.....	68
4.8.	Πρόληψη των μυοσκελετικών παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία.....	70
4.9.	Μέσα Ατομικής Προστασίας.....	72
4.10.	Γενικές απαιτήσεις των Μέσων Ατομικής Προστασίας.....	73

Κεφάλαιο 5

ΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.ΕΠ.Ε.)

5.1.	Νομικό πλαίσιο και λειτουργία του θεσμού.....	77
5.2.	Σύνοψη απολογισμού έτους 2011.....	81
5.3.	Σύνοψη προγραμματισμού 2012.....	83
5.4.	Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.).....	84
5.5.	Εκστρατεία ενημέρωσης και ελέγχων για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία 2012.....	85
5.5.1.	Στόχος της εκστρατείας.....	85
5.6.	Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία.....	86
5.6.1.	Τι πρέπει να κάνει ένας εργοδότης.....	87
5.6.2.	Τι θα συμβεί κατά την επιθεώρηση.....	87

Κεφάλαιο 6

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

6.1.	Δημιουργία του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	89
6.1.1.	Σκοπός.....	90
6.1.2.	Πόροι.....	92

Κεφάλαιο 7

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ (ΕΥΑ)

7.1.	Η σημασία της ΕΥΑ.....	94
7.2.	Οφέλη για μεγάλες επιχειρήσεις.....	94
7.3.	Οφέλη για μικρές επιχειρήσεις.....	96
7.4.	Ασφάλεια και ΕΥΑ.....	97
7.5.	Επενδύσεις και ΕΥΑ.....	99
7.6.	Εθνικές οικονομίες και ΕΥΑ.....	99
7.7.	Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	102

Κεφάλαιο 8

Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ Η ΥΓΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

8.1.	Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Κινδύνων.....	104
8.1.1.	Αποστολή.....	104
8.1.2.	Πώς δουλεύει.....	105
8.1.3.	Πρόβλεψη νέων και αναδυόμενων κινδύνων.....	106
8.2.	Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία-ENWHP.....	109
8.3.	Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην εργασία-(EU-OSHA).....	111
8.3.1.	Το έργο του.....	112
8.3.2.	Πώς εργάζεται.....	113
8.4.	Παγκόσμια ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην εργασία (2012).....	114

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	118
---------------------------	-----

ΕΡΕΥΝΑ	121
---------------------	-----

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	122
-----------------------------	-----

Ανάλυση αποτελεσμάτων έρευνας.....	126
------------------------------------	-----

Συμπεράσματα έρευνας.....	136
---------------------------	-----

Στατιστική Ανάλυση.....	139
-------------------------	-----

Βιβλιογραφία.....	165
-------------------	-----

Περίληψη

Ο σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η παρουσίαση της κατάστασης γενικά με το πώς εφαρμόζονται οι συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΑΕ) στην Ελλάδα.

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

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

Τα Ελληνικό κράτος και η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζοντας τα δικαιώματα αυτά έχουν θεσπίσει σειρά Νόμων, Προεδρικών Διαταγμάτων, Οδηγιών καθώς και το Σ.ΕΠ.Ε.

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

Summary

The purpose of this paper is to present the situation in general, how the rules of Health and Safety (OHS) in Greece are applied.

Within the business sector, safeguarding the health and safety at work are primarily workers' rights.

Risks health-burden of occupational diseases or accidents that show up at work are real and can have a serious impact on income, quality of life and even the very lives of workers.

The Greek government and the European Union, recognizing these rights have enacted a series of laws, presidential decrees and directives and the SEPE

Despite the adoption of the legislative framework, the rules of hygiene and safety in the workplace are not respected to the extent that the risk of accidents and serious diseases eliminates.

Εισαγωγή

Σ' ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, με μια σειρά από αδιευκρίνιστους επαγγελματικούς κινδύνους και νέας μορφής εργατικά ατυχήματα, τα ζητήματα που άπτονται του τομέα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα κρίσιμα, όσο και πολυπαραμετρικά. Οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και η πολιτεία καλούνται να συμβάλλουν, ο καθένας από τη μεριά του, στην ασφαλή και απρόσκοπτη διεξαγωγή ολόκληρης της αλυσίδας κάθε παραγωγικής διαδικασίας, έχοντας κατά νου την αναγκαιότητα διασφάλισης της υγείας του κεντρικού πυρήνα της παραγωγής, του ανθρώπινου δυναμικού.

Θα πρέπει να τονιστεί, πως οι συνθήκες μέσα στις οποίες διαμορφώνεται το εργασιακό περιβάλλον εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την εφαρμογή των μέτρων εκείνων που θεσπίζει η πολιτεία, στο πλαίσιο δημιουργίας ενός ασφαλούς και ικανού να διασφαλίσει την ποιότητα ζωής περιβάλλοντος, κάθε εργαζομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

1.1. Η έννοια της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ονομάζεται η διοικητική λειτουργία που μελετά, εφαρμόζει και εποπτεύει μία σειρά από δραστηριότητες που έχουν άμεση σχέση με την διοίκηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου παράγοντα στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι μια διοικητική λειτουργία που αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της συνολικής διοίκησης στοχεύοντας στην αποτελεσματική διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου παράγοντα.

Περιλαμβάνει την προσέλκυση, επιλογή, ανάπτυξη, αξιοποίηση και προσαρμογή των ανθρώπινων πόρων στον εργασιακό χώρο με σκοπό την αύξηση της εργασιακής τους ικανοποίησης και της αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού εστιάζει την προσπάθειά της στην ικανοποίηση των εργαζομένων και τα καλά αποτελέσματα της επιχείρησης.

Επιπλέον, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού δίνει έμφαση στη σημασία των εργαζομένων ως ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την επιχείρηση, την ανάγκη σύνδεσής της με την επιχειρησιακή στρατηγική και το διπλό ρόλο που πρέπει να πετύχουν τα στελέχη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, αφού πρέπει να πετύχουν συχνά αλληλοσυγκρουόμενους στόχους, δηλαδή να εξυπηρετούν συγχρόνως τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης όσο και την ευημερία των εργαζομένων.

1.2. Σημασία, Στόχοι και Αρμοδιότητες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

1.2.1. Σημασία

Οι πιέσεις που οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν στο ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον που λειτουργούν σήμερα απαιτούν ριζική αναθεώρηση των παραδοσιακών τρόπων διοίκησής τους.

Οι πιέσεις αυτές αφορούν την παγκοσμιοποίηση του ανταγωνισμού και των πολυεθνικών συμμαχιών που αναπτύσσονται, τη σταδιακά μειούμενη καταναλωτική ζήτηση, τη διαφοροποίηση των αγορών εργασίας, τις πολιτικές ανακατατάξεις που απαιτούν αλλαγή επιχειρησιακής στρατηγικής. Για να διαφοροποιηθεί μία επιχείρηση πρέπει να «σκέπτεται» διαφορετικά από τις άλλες. Τα στελέχη της επιχείρησης που ηγείται και προσβλέπει στο μέλλον, εκπαιδεύονται στο «πώς να σκέπτονται» όχι στο «πώς να εκτελούν κάτι». Αυτό σημαίνει ότι αναθεωρούν τις απόψεις τους και σκέπτονται διαφορετικά και με προοπτική στο μέλλον όσον αφορά τον ανταγωνισμό, την επιχειρησιακή στρατηγική και τον τρόπο οργάνωσης.

Στη νέα αυτή πραγματικότητα που διαμορφώνεται το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης αποκτά ιδιαίτερη σημασία, ενώ υποστηρίζεται ότι η αποτελεσματική διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να προσδώσει στην επιχείρηση ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Είναι οι άνθρωποι που θα προβλέψουν, θα εκτιμήσουν, θα οργανώσουν και θα υλοποιήσουν τη νέα στρατηγική κατευθυνόμενοι από μία συγκεκριμένη φιλοσοφία. Άρα η διοίκηση των ανθρώπινων πόρων μιας επιχείρησης έχει την ίδια, αν όχι περισσότερη, λόγω της φύσης της, αξία με τις άλλες λειτουργίες διοίκησης και η άσκησή της απαιτεί τις γνώσεις ειδικών επαγγελματιών. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα μιας αξιοπρεπούς μεταχείρισης σε έναν εργασιακό χώρο, όπου σχεδιάζουν την επαγγελματική τους καριέρα και ικανοποιούν τις ανάγκες τους στα πλαίσια αποτελεσματικής διοίκησης και αμοιβαίου σεβασμού με στόχο τη συμβολή στην αλλαγή στρατηγικής όπως αυτή διαμορφώνεται στα πλαίσια της νέας πραγματικότητας. Για το σκοπό αυτό διαμορφώνεται η βασική φιλοσοφία στην οποία θα βασιστεί η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Τα βασικά θέματα τα οποία θα περιλάβει η σύγχρονη στρατηγική ανθρώπινων πόρων αφορούν:

- Την ευελιξία των όρων εργασίας
 1. Λειτουργική ευελιξία
 2. Αριθμητική ευελιξία
 3. Ευελιξία ωραρίου
 4. Ευελιξία αμοιβής
- Την ποιότητα
- Την αφοσίωση των εργαζομένων στην επιχείρηση
- Τη συνεχή μάθηση

1.2.2. Στόχοι

Βασικοί στόχοι του τμήματος ανθρώπινων πόρων θεωρούνται:

- Βελτίωση παραγωγικότητας
- Βελτίωση της ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο
- Συμμόρφωση με τη νομοθεσία
- Δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος
- Ευελιξία εργατικού δυναμικού

1.2.3. Ρόλος

Στη σύγχρονη επιχείρηση το τμήμα διοίκησης ανθρώπινων πόρων θεωρείται ότι διαδραματίζει ένα ευρύ φάσμα ρόλων.

- I. Συνδέει τη λειτουργία της διοίκησης ανθρώπινων πόρων με την επιχειρησιακή στρατηγική
- II. Διευκολύνει τα στελέχη γραμμής και τους εργαζόμενους
- III. Καινοτομεί

Ο βαθμός στον οποίο ένα τμήμα αρμόδιο για τη διοίκηση

ανθρώπινων πόρων θα ανταποκριθεί στους παραπάνω ρόλους εξαρτάται από:

1. Τον τρόπο που θα οργανωθεί και
2. το πώς θα στελεχωθεί

1.2.4. Αρμοδιότητες

1. Προγραμματισμός του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού. Η αρμοδιότητα του τμήματος στη λειτουργία αυτή είναι:
 - Η διερεύνηση των συνθηκών της αγοράς εργασία
 - Η πρόβλεψη των αναγκών της επιχείρησης για την επίτευξη των μακροχρόνιων στόχων
 - Η καταγραφή των ειδικοτήτων και των γνώσεων του προσωπικού όλων των τμημάτων
 - Η γνώση της σχετικής νομοθεσίας και των όρων της συλλογικής σύμβασης
2. Στρατολόγηση και επιλογή. Συγκεκριμένα απαιτείται:
 - Διάγνωση των προβλημάτων με τυπικές και άτυπες συζητήσεις
 - Δημιουργία περιγραφών καθηκόντων
 - Πρόβλεψη προβλημάτων που προκύπτουν από οποιοδήποτε ανασχεδιασμό των θέσεων εργασίας ή των διαδικασιών ο οποίος συνδέεται με τους στόχους της επιχείρησης
 - Διερεύνηση των πηγών στρατολόγησης και της αξιοπιστίας τους.
3. Εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού. Συγκεκριμένα ασχολείται με:
 - Τη διάγνωση και εκτίμηση των εκπαιδευτικών αναγκών σε συνδυασμό πάντα με τους στόχους της επιχείρησης
 - Τον καθορισμό των στόχων εκπαίδευσης
 - Τη διερεύνηση και επιλογή των σύγχρονων εκπαιδευτικών

μεθόδων.

4. Αξιολόγηση της επίδοσης των εργαζομένων. Ειδικότερα:
 - Καθορίζει τους αξιολογητές
 - Διερευνά και επιλέγει την κατάλληλη μέθοδο.
 - Σε συνεργασία με τα στελέχη γραμμής καθορίζει κριτήρια απόδοσης
 - Αξιολογεί το σύστημα και επισημαίνει τα λάθη.

5. Αμοιβή. Στην περίπτωση αυτή οι αρμοδιότητες του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού συνοψίζονται στα εξής:
 - Σε συνεργασία με τα στελέχη γραμμής οργανώνει, καθοδηγεί και συντονίζει όλη τη διαδικασία αξιολόγησης της εργασίας.
 - Διενεργεί την έρευνα αγοράς για τις αμοιβές
 - Καθορίζει και διαπραγματεύεται τα κλιμάκια αμοιβών σύμφωνα με τις οδηγίες της Διοίκησης
 - Σε συνεργασία με τους λογιστές, τους οικονομικούς συμβούλους και ασφαλιστές εισηγείται τα προγράμματα των επιπλέον παροχών στους εργαζόμενους.

6. Προστασία εργαζομένων, υγιεινή και ασφάλεια. Συγκεκριμένα:
 - Πληροφορεί και ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους κινδύνους που αυτοί διατρέχουν και τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να προστατευθούν.
 - Διερευνά τις στάσεις των εργαζομένων και ερμηνεύει τα μηνύματα δυσαρέσκειας
 - Εισηγείται πρόγραμμα βελτίωσης της ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο.

1.3. Οργάνωση και Στελέχωση του Τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Εφόσον ο ρόλος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού απαιτεί σύνδεση της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού με τις ανάγκες της επιχείρησης, τίθεται το ερώτημα αν οι αποφάσεις θα λαμβάνονται μόνο στην κορυφή ή και σε κατώτερα κλιμάκια διοίκησης. Η επιλογή της μιας ή της άλλης μορφής εξαρτάται όχι μόνο από τη φιλοσοφία διοίκησης και την οργανωσιακή κουλτούρα αλλά και από τη δομή, το μέγεθος και τους στρατηγικούς στόχους της επιχείρησης.

Στα πλαίσια όμως του εντεινόμενου ανταγωνισμού και των ραγδαίων εξελίξεων στο περιβάλλον των επιχειρήσεων η τάση που φαίνεται να επικρατεί είναι αυτή της αποκέντρωσης στη λήψη σχετικών αποφάσεων. Άλλωστε τόσο ο ρόλος του διευθυντή του τμήματος ανθρώπινων πόρων που αναδεικνύεται στον «εισηγητή των οργανωσιακών αλλαγών» μέσα στην επιχείρηση όσο και η απαιτούμενη ευελιξία του εργατικού δυναμικού, αλλά και η υιοθέτηση σύγχρονων συστημάτων διοίκησης, που απαιτούν άμεση συνεργασία με τον πελάτη, επιτάσσουν για κάτι τέτοιο.

Ποιος είναι υπεύθυνος για τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού;

Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αφορά όλους μέσα σε μια επιχείρηση δεδομένου ότι συνιστά τους τρόπους αξιολόγησης του έμψυχου υλικού της. Συγκεκριμένα αφορά και αποτελεί αρμοδιότητα:

- I. Του συγκεκριμένου αρμόδιου τμήματος που για το σκοπό αυτό στελεχώνεται με στελέχη που έχουν τις απαραίτητες γνώσεις
- II. Των στελεχών γραμμής τα οποία διοικούν ανθρώπους. Εφόσον κάποιο στέλεχος καθοδηγεί, επιβλέπει άλλους, αυτό σημαίνει ότι πρέπει να είναι σε θέση να τους επιλέξει, να εκτιμήσει την επίδοσή τους, να τους ανταμείψει, να τους εμπνεύσει και υποκινήσει, να τους διδάξει αλλά και να επικοινωνήσει, ακούγοντας τις ιδέες τους ή τα προβλήματά

τους.

III. Των στελεχών που δεν ασκούν εποπτεία. Είναι εξειδικευμένα στελέχη ή μέλη ομάδων που ενδέχεται να επιλέξουν νέα μέλη ή να αξιολογήσουν την επίδοση συναδέλφων ή μελών της ομάδας τους.

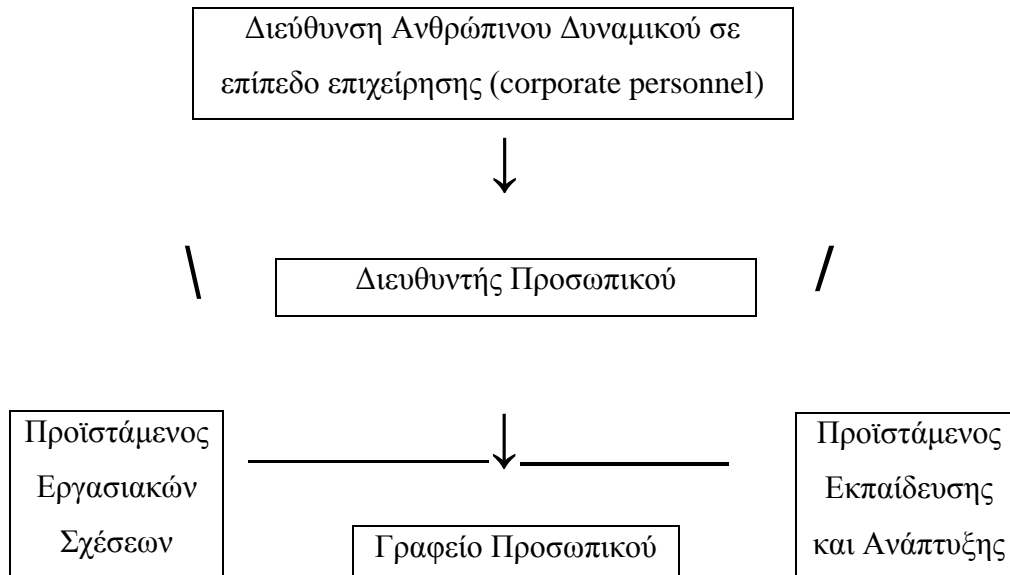
IV. Των συνδικαλιστικών στελεχών τα οποία ενδεχομένως μετέχουν στις διάφορες διαδικασίες διοίκησης προσωπικού.

V. Όλων των εργαζομένων οι οποίοι στη σύγχρονη επιχείρηση έχουν γνώμη για τον αποτελεσματικότερο τρόπο οργάνωσης της εργασίας, συμμετέχουν υπεύθυνα στη λήψη αποφάσεων, κάνουν προτάσεις για επίλυση προβλημάτων και βελτίωση της παραγωγικότητας και θεωρούν τα τμήματα με τα οποία συνεργάζονται ως «πελάτες».

1.3.1. Δομή του τμήματος

Ανεξάρτητα από το μέγεθος μιας επιχείρησης οι δραστηριότητες που συνθέτουν τη λειτουργία της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού εκτελούνται σε κάθε οργάνωση. Στην πολύ μικρή επιχείρηση συντονίζουν τις δραστηριότητες ο ίδιος ο ιδιοκτήτης ή ο βοηθός του.

Στη μικρή επιχείρηση ορίζεται ένα στέλεχος υπεύθυνο για το σχεδιασμό και την υλοποίηση όλων των σχετικών πολιτικών που αφορούν το προσωπικό. Σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις δημιουργείται ένα ειδικό τμήμα, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο στελεχώνεται με εξειδικευμένα άτομα. Ο αριθμός των ατόμων του τμήματος αυτού εξαρτάται από το μέγεθος και την έκταση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.



Σχήμα: Παράδειγμα δομής τμήματος προσωπικού επιχειρηματικής μονάδας σε επιχείρηση με αναβαθμισμένη κεντρική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

1.3.2. Στελέχωση της επιχείρησης

Η Διοίκηση περιμένει από τα στελέχη του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού να είναι καλοί σύμβουλοι, καλοί διοικητικοί, ειδικευμένοι στον τομέα τους, αλλά και να γνωρίζουν να επιλύουν προβλήματα σε όλη την επιχείρηση. Είναι αλήθεια ότι στις σημερινές ευέλικτες οργανώσεις αποκτούν ιδιαίτερη αξία τα στελέχη που γνωρίζουν πώς να επιλύουν προβλήματα και παίζουν το ρόλο του συμβούλου ώστε να υποστηρίζουν αποτελεσματικά τις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης. Επιπροσθέτως, η

σύνδεση της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού με τις ανάγκες της επιχείρησης και το στρατηγικό σχεδιασμό απαιτεί στελέχη που κατέχουν βέβαια εξειδικευμένη γνώση των διαδικασιών αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων, αλλά που όμως ταυτόχρονα γνωρίζουν πολύ καλά τη λειτουργία και τα προβλήματα της επιχείρησης. Για το λόγο αυτό πολλές επιχειρήσεις χρησιμοποιώντας την τεχνική της «εναλλαγής σε διάφορες θέσεις εργασίας» εκπαιδεύουν τα στελέχη που θα στελεχώσουν το τμήμα ανθρώπινων πόρων ώστε αυτά να έχουν εξοικειωθεί και με τα προβλήματα της γραμμής στις διάφορες λειτουργίες. Η τακτική αυτή βοηθά και εξομαλύνει κατόπιν τη συνεργασία των στελεχών γραμμής με τα στελέχη του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού.

Μία από τις σημαντικότερες δραστηριότητες της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων είναι και η δρομολόγηση των απαραίτητων διαδικασιών για τη σωστή στελέχωση της επιχείρησης με τα κατάλληλα άτομα, δηλαδή τα άτομα που θα πληρούν τις προϋποθέσεις ώστε να μπορούν να εργαστούν στην επιχείρηση και να την βοηθήσουν να βελτιστοποιήσει την ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών της.

Για να επιτευχθεί η σωστή στελέχωση της επιχείρησης θα πρέπει να ακολουθηθούν, κατά σειρά, οι εξής διαδικασίες: α) Προγραμματισμός του Ανθρώπινου Δυναμικού, β) Προσέλκυση των εργαζομένων, γ) Επιλογή Προσωπικού.

1.3.2.1. Προγραμματισμός του Ανθρώπινου Δυναμικού

Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η διαδικασία με την οποία η επιχείρηση προγραμματίζει ώστε να εξασφαλίζει το σωστό αριθμό και το σωστό χρόνο με το μικρότερο δυνατό κόστος.

Άρα ο προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού έχει αφ' ενός ποσοτικό χαρακτήρα, αφ' ετέρου ποιοτικό. Παράλληλα εξετάζει και θέματα

ορθής κατανομής και τοποθέτησης και ανάπτυξης των ανθρώπων, με στόχο την αναβάθμιση και την αξιοποίησή τους.

Βασικές δραστηριότητες-λειτουργίες του προγραμματισμού ανθρώπινου δυναμικού είναι:

1. Η ανάλυση της ζήτησης και της προσφοράς ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας.
2. Η πρόβλεψη των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό ανάλογα με τα σχέδια και τους στόχους της επιχείρησης.
3. Η κατάρτιση πλάνου για την εξασφάλιση του απαραίτητου ανθρώπινου δυναμικού σε ποσοτικό και ποιοτικό επίπεδο.
4. Η επιτυχής αντιμετώπιση προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν από την υπερέπαρκα είτε από την έλλειψη προσωπικού.

Για την επίτευξη των στόχων αυτών, ο προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να είναι σε θέση να γνωρίζει την υφιστάμενη κατάσταση στο εσωτερικό της επιχείρησης, δηλαδή να έχει σαφή γνώση των προσόντων, των δυνατοτήτων και των επιδιώξεων του προσωπικού που ήδη απασχολείται στην επιχείρηση. Επίσης να παρακολουθεί τις εξελίξεις στο εξωτερικό της επιχείρησης, δηλαδή την αγορά εργασίας, προβλέποντας τη μελλοντική ζήτηση και προσφορά σε διάφορες ειδικότητες. Τέλος, να προγραμματίζει τις αναγκαίες ενέργειες για την εξασφάλιση του ανθρώπινου δυναμικού που απαιτείται για την πραγματοποίηση των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της επιχείρησης, προχωρώντας σε γρήγορη κάλυψη αναγκών ή σε μείωση προσωπικού όταν οι ανάγκες το απαιτούν.

Ο προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού καθορίζεται και εξαρτάται άμεσα από τη γενικότερη στρατηγική της επιχείρησης, καθώς και η γενική κατεύθυνση της επιχείρησης και το πλαίσιο δραστηριοτήτων της προσδιορίζουν και τις ανάγκες της σε ανθρώπινο δυναμικό. Γι' αυτό απαιτείται άμεση συνεργασία ανάμεσα στους υπεύθυνους χάραξης στρατηγικής και τους υπεύθυνους για τον προγραμματισμό του ανθρώπινου

δυναμικού.

Η διαδικασία του προγραμματισμού ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να διαφέρει από επιχείρηση σε επιχείρηση. Για διαφορετικές επιχειρήσεις, ο προγραμματισμός μπορεί να δίνει έμφαση σε διαφορετικούς παράγοντες, ενώ δεν υπάρχει μια κοινώς αποδεκτή βέλτιστη πρακτική προγραμματισμού ανθρώπινων πόρων.

Είναι ανάγκη ο προγραμματισμός να βασισθεί σε ένα πλήθος από στοιχεία, τα οποία αναφέρονται σε ολόκληρη τη διάρθρωση και λειτουργία του οργανισμού, να επεξεργαστεί και να συσχετίσει τα στοιχεία αυτά μεταξύ τους, προκειμένου να καταλήξει σε συγκεκριμένα συμπεράσματα και προτάσεις. Τα στοιχεία αυτά προκύπτουν από:

- Τη μελέτη στρατηγικής του οργανισμού.
- Τη μελέτη και το σχεδιασμό της οργάνωσης
- Τη μελέτη της διάρθρωσης και κατανομής του προσωπικού μέσα στον οργανισμό
- Την ανάλυση και τον σχεδιασμό των έργων κ.τ.λ.

Τα στοιχεία αυτά εξετάζονται σε σχέση με την παρούσα και τη μελλοντική διάρθρωση της επιχείρησης, αφού ληφθούν υπ' όψιν οι μεταβλητές οι οποίες παρεμβαίνουν και επηρεάζουν την εξέλιξη της όπως είναι οι αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο που καθορίζει τους όρους της απασχόλησης, οι τεχνολογικές μεταβολές ή οι μεταβολές στη ζήτηση κλπ. και οι οποίες έχουν επιπτώσεις στο μακροπρόθεσμο σχεδιασμό και στις επιχειρηματικές αποφάσεις.

Έπειτα από όλα τα παραπάνω και έχοντας καταρτιστεί σαφής κατάλογος για τις ελλείψεις-απαιτήσεις της επιχείρησης σε ανθρώπινο δυναμικό η διαδικασία της στελέχωσης συνεχίζεται περνώντας στο επόμενο στάδιο. Την προσέλκυση των υποψήφιων εργαζομένων.

1.3.2.2. Προσέλκυση του προσωπικού

Η διαδικασία προσέλκυσης είναι φυσικό να διαφέρει σε μεγάλο βαθμό ανά επιχείρηση, σύμφωνα με το μέγεθος της καθεμίας, τον κλάδο μέσα στον οποίο δραστηριοποιείται, την αγορά εργασίας, το ανταγωνιστικό περιβάλλον, ακόμη και τον τρόπο με τον οποίο ασκείται η διοίκηση .

Αν θέλαμε να δώσουμε έναν ορισμό για την προσέλκυση εργαζομένων θα λέγαμε ότι : Προσέλκυση εργαζομένων είναι η διαδικασία με την οποία οι οργανισμοί εντοπίζουν και προσελκύουν άτομα για να καλύψουν κενές θέσεις εργασίας. Στόχος της προσέλκυσης είναι να εξασφαλίσει για κάθε κενή θέση προς πλήρωση το κατάλληλο ποσοτικά και ποιοτικά αριθμό υποψηφίων, ώστε να επιλεγεί ο καταλληλότερος για την κάλυψη της κενής θέσης .

Τα πρώτα βήματα της διαδικασίας προσέλκυσης είναι ο προγραμματισμός των θέσεων εργασίας και η ανάλυση της θέσης εργασίας. Οι αποφάσεις που αφορούν το στάδιο αυτό πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις ενδεχόμενες αλλαγές στο νομικό πλαίσιο λειτουργίας της επιχείρησης, στην οικονομική κατάσταση, στις κοινωνικές και δημογραφικές συνθήκες καθώς επίσης και τη δραστηριότητα των ανταγωνιστών.

Απαραίτητες προϋποθέσεις για μια αποτελεσματική διαδικασία προσέλκυσης αποτελούν τα ακόλουθα :

1. γνώση των απαιτήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό
2. γνώση της εξέλιξης των προαγωγών μέσα στον οργανισμό
3. πρόβλεψη των μελλοντικών αλλαγών βάσει της πείρας του παρελθόντος και των προσδοκιών για το μέλλον
4. γνώση του τύπου ανθρώπου που φαίνεται να ταιριάζει περισσότερο στη συγκεκριμένη θέση του οργανισμού και των καθηκόντων επακριβώς που αυτός καλείται να αναλάβει και
5. αποφάσεις σχετικά με το αν θα χρησιμοποιηθούν εξωτερικές ή εσωτερικές πηγές προσέλκυσης .

Παρατηρούμε σε αυτό το σημείο ότι οι τρεις πρώτες προϋποθέσεις καλύπτονται από τις διαδικασίες του προηγούμενου σταδίου (Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού) της διαδικασίας της στελέχωσης .

Μια επιχείρηση μπορεί να προσελκύσει υποψηφίους εσωτερικά, δηλαδή από τους ίδιους τους υπαλλήλους της που επιθυμούν προαγωγή ή μετάθεση, ή εξωτερικά, από την αγορά εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση, η επιχείρηση εξετάζει και κατατάσσει τους υποψηφίους, αποτιμά κάποιους από αυτούς πιο προσεκτικά και προσφέρει στον καλύτερο ή στον πιο κατάλληλο τη θέση. Αν δεν μπορεί η θέση να καλυφθεί εσωτερικά από τους ήδη εργαζόμενους, η επιχείρηση στρέφεται στην εξωτερική αγορά εργασίας για υποψηφίους. Κατά την φάση αυτή η επιχείρηση προσπαθεί να προβάλει τον εαυτό της ως εργοδότη στους περισσότερα υποσχόμενους υποψηφίους, δηλαδή να τους πείσει ότι είναι καλός εργοδότης, που προσφέρει αξιόλογες υλικές και ηθικές αμοιβές .

Κατά τη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής των εργαζομένων, οι αντικειμενικοί στόχοι του οργανισμού και του υποψηφίου μπορεί να συγκρούονται. Ο οργανισμός προσπαθεί να αποτιμήσει τα δυνατά σημεία και τις αδυναμίες του υποψηφίου, ενώ από την πλευρά του ο υποψήφιος προσπαθεί να προβάλλει μόνο τα δυνατά του σημεία. Αντίστοιχα, παρόλο που ο υποψήφιος προσπαθεί να διερευνήσει και τις κακές και τις καλές πλευρές της πιθανής θέσης εργασίας και του εργοδότη, οργανισμός προτιμά να αποκαλύψει μόνο τις θετικές του πλευρές. Επιπλέον, και οι αντικειμενικοί στόχοι της κάθε πλευράς μπορεί να είναι αντικρουόμενοι.

Ο οργανισμός θέλει να φερθεί καλά στον υποψήφιο για να αυξήσει τις πιθανότητες της αποδοχής της προσφοράς θέσης εργασίας, αλλά η ανάγκη να αξιολογήσει τον υποψήφιο μπορεί να υπαγορεύει τη χρήση μεθόδων που μπορεί να μειώνουν τις πιθανότητες αποδοχής, όπως εξέταση των συστάσεων του υποψηφίου και συνεντεύξεις υπό συνθήκες πίεσης.

Ανάλογα, ο υποψήφιος θέλει να φανεί ευγενικός και ενθουσιώδης

για τον οργανισμό, ώστε να βελτιώσει την πιθανότητα να του προσφέρουν εργασία, αλλά επίσης θέλει να κάνει διεισδυτικές ερωτήσεις για την αμοιβή, τις δυνατότητες προαγωγής, την χρηματοοικονομική κατάσταση του οργανισμού και τη μελλοντική του πορεία.

Στόχοι και φιλοσοφία της προσέλκυσης

Βασική προϋπόθεση επιτυχούς προσέλκυσης υποψηφίων και επιτυχούς επιλογής είναι ο σαφής προσδιορισμός του προφίλ των προσόντων, των ικανοτήτων και των άλλων χαρακτηριστικών που θα πρέπει να διαθέτει ο ιδανικός άνθρωπος για την κάλυψη της θέσης .

Ο ιδανικός για πρόσληψη είναι αυτός του οποίου το προφίλ ταιριάζει καλύτερα, πρώτον με τις απαιτήσεις της θέσης και δεύτερον με τις υπόλοιπες γενικές απαιτήσεις που προκύπτουν από την κουλτούρα, τις στρατηγικές και τις πολιτικές του οργανισμού. Συνεπώς η επιδίωξη τόσο της προσέλκυσης όσο και της επιλογής είναι η επίτευξη του καλύτερου δυνατού ταιριάσματος μεταξύ ατόμου και θέσης, καθώς και μεταξύ ατόμου και οργανισμού.

Η επίτευξη αυτού του ταιριάσματος ασφαλώς προϋποθέτει το σαφή προσδιορισμό του προφίλ του «ιδανικού ατόμου». Το περιεχόμενο αυτού του προφίλ συνήθως συνίσταται σε :

- Επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες που προκύπτουν από τις προδιαγραφές της θέσης, τις πολιτικές και τις προοπτικές καριέρας που συνδέονται με τη συγκεκριμένη θέση
- Ειδικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας, όπως, κίνητρα, στάση ως προς τον κίνδυνο, προσωπικοί στόχοι, εξωστρέφεια κ.τ.λ., καθώς και δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα οποία προκύπτουν επίσης από τις προδιαγραφές της θέσης, τις πολιτικές και τις προοπτικές καριέρας που συνδέονται με τη συγκεκριμένη θέση

➤ Γενικές ικανότητες και γενικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας (π.χ. δημιουργικότητα, πνεύμα συνεργασίας, πρωτοβουλία, ακεραιότητα), τα οποία προκύπτουν από την κουλτούρα, τις πολιτικές και τις στρατηγικές της επιχείρησης οργανισμού .

Ο προσδιορισμός των ειδικών ικανοτήτων και χαρακτηριστικών που απαιτεί η θέση γίνεται από τα στελέχη της Διοίκησης Ανθρώπινου Πόρων σε συνεργασία με τα γραμμικά ή άλλα στελέχη, τα οποία έχουν την ευθύνη της ιδιοκτησίας της θέσης και γνωρίζουν το περιεχόμενό της, ενώ ο προσδιορισμός των γενικών ικανοτήτων και χαρακτηριστικών γίνεται από στελέχη της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, τα οποία να έχουν κατανοήσει πλήρως τη φιλοσοφία, τις πολιτικές και της στρατηγικές της επιχείρησης-οργανισμού .

1.3.2.1.1. Επιλογή του Προσωπικού

Έχοντας ολοκληρώσει την καταγραφή των αναγκών και έχοντας προσελκύσει τους διάφορους υποψηφίους για τις θέσεις που θέλει να καλύψει, η επιχείρηση καλείται να επιλέξει τους πλέον κατάλληλους από πλευράς γνώσεων, ικανοτήτων και ατομικών χαρακτηριστικών, οι οποίοι θέλουν να παραμείνουν και να αποδώσουν στην επιχείρηση , παρέχοντάς τους τις αμοιβές που κυμαίνονται στα πλαίσια των δυνατοτήτων της και όπως ισχύουν στην αγορά. Πρόκειται για τη διαδικασία της επιλογής προσωπικού.

Η διαδικασία αυτή είναι πάρα πολύ σημαντική για την επιχείρηση εξαιτίας των σοβαρών συνεπειών που μπορεί να έχουν λανθασμένες αποφάσεις προσλήψεων.

Άρα βασικός στόχος της διαδικασίας επιλογής είναι η πρόσληψη του καταλληλότερου υποψηφίου για την κάθε διαθέσιμη θέση, και την επιχείρηση γενικότερα, αλλά και η παραμονή σε αυτή και η απόδοσή του σύμφωνα με τις απαιτήσεις της θέσης, αλλά και με όρους που θα

ικανοποιούν τον υποψήφιο αλλά και την επιχείρηση.

Στην περίπτωση μιας αποτυχημένης πρόσληψης το κόστος είναι ιδιαίτερα σημαντικό δεδομένου ότι η διαπίστωσή της γίνεται μετά από ένα διάστημα, συνήθως μετά από αρκετούς μήνες.

Το κόστος εκτιμάται περίπου στο διπλάσιο του ετήσιου εισοδήματος του κατόχου της θέσης αφού, εκτός από το κόστος προσέλκυσης και επιλογής, στους πρώτους μήνες προσαρμογής ο εργαζόμενος όχι μόνο δεν αποδίδει σημαντικά, αλλά ταυτόχρονα η επιχείρηση δαπανά χρόνο και χρήμα για την εισαγωγή του, την ενημέρωσή του, την εκπαίδευσή του κλπ. Έκτος βέβαια από το οικονομικό κόστος, σημαντικό είναι και το ψυχολογικό κόστος μιας αποτυχημένης πρόσληψης.

Απαραίτητες προϋποθέσεις για την επιτυχημένη επιλογή είναι η καλή προετοιμασία των υπευθύνων πρόσληψης, οι οποίοι μπορεί να είναι είτε υπεύθυνοι του τμήματος προσωπικού, είτε τα στελέχη γραμμής, μόνοι τους ή σε συνεργασία μεταξύ τους, και για θέσεις μεγαλύτερης ευθύνης, κάποιος σύμβουλος επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα οι προϋποθέσεις αποτελεσματικής επιλογής περιλαμβάνουν:

- Ύπαρξη μιας ρεαλιστικής περιγραφής θέσης εργασίας
- Γνώση της φύσης της κενής θέσης εργασίας και των προβλημάτων της. Εδώ βοηθάει η ανάλυση θέσης που πρέπει να προηγηθεί.
- Καθορισμός των κριτηρίων για σωστή απόδοση στην κάθε θέση. Εδώ βοηθούν εκτός από την περιγραφή και τις προδιαγραφές της θέσης και η μελέτη της απόδοσης των προηγούμενων κατόχων της θέσης
- Γνώση των διάφορων μεθόδων επιλογής και της σημασίας τους. Η μεγάλη ποικιλία των μεθόδων απαιτεί και καλή γνώση και χρησιμότητά τους σε κάθε περίπτωση.
- Κατανόηση των θεμάτων της αξιοπιστίας και εγκυρότητας των μεθόδων επιλογής
- Εκπαίδευση των υπευθύνων για ανάπτυξη των απαιτούμενων

ικανοτήτων

➤ Σύστημα ανατροφοδότησης για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας στην επιλογή του προσωπικού

Το μεγαλύτερο πρόβλημα στην επιλογή είναι ότι είναι συχνά βασισμένη στην υποκειμενική ανθρώπινη κρίση, έτσι οι υπεύθυνοι πρέπει να είναι πολύ προσεκτικοί.

Η επιλογή μη κατάλληλων για τη θέση υπαλλήλων επηρεάζει συνεργάτες, προσωπικό και πελάτες, ενώ χάνεται πολύτιμος χρόνος και χρήμα.

Τα βήματα που ακολουθούνται στη διαδικασία της επιλογής ποικίλουν ανάλογα με τον οργανισμό. Συνήθως χρησιμοποιείται η τεχνική του «σταδιακού αποκλεισμού», όπου ένας υποψήφιος κρίνεται σε μια σειρά από δοκιμασίες-κριτήρια όπως βιογραφικό σημείωμα, αίτηση, τεστ και συνεντεύξεις και αποκλείεται από τη διαδικασία επιλογής μόλις παρουσιάσει μη ικανοποιητικό αποτέλεσμα σε ένα από τα στάδια. Μια συνηθισμένη σειρά σταδίων παρουσιάζεται στο παρακάτω σχήμα (Σχ. Βήματα στη διαδικασία επιλογής).

Μια άλλη μέθοδος επιλογής είναι η μέθοδος της «πολλαπλής συσχέτισης», όπου οι υποψήφιοι εξετάζονται με βάση την απόδοσή τους σε κάθε ένα από αυτά ξεχωριστά.

Παρακάτω παρουσιάζονται σχηματικά τα βήματα στη διαδικασία της Επιλογής.



Σχήμα 1: Βήματα στην διαδικασία της Επιλογής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η γνώση των κινδύνων αποτελεί την απαραίτητη προϋπόθεση για να αποφευχθεί το ατύχημα που πολλές φορές μπορεί να κοστίσει την ίδια την ανθρώπινη ζωή. Άρα η πρόληψη πρέπει να διαπνέει τις ενέργειες όλων εκείνων που εμπλέκονται στην παραγωγική διαδικασία.

Η εργασία δεν αποτελεί μόνο μία από τις βασικές ανάγκες για την ολοκλήρωση του ατόμου, μπορεί να αποτελέσει συγχρόνως και ένα δυνητικό κίνδυνο για τη σωματική και ψυχική υγεία του.

Η άκριτη εισαγωγή νέων τεχνολογιών, νέων ουσιών, νέων μορφών εργασίας κινήθηκε παράλληλα με την αύξηση τόσο των επαγγελματικών ασθενειών όσο και των εργατικών ατυχημάτων.

2.1. Οι κίνδυνοι στην εργασία και τα αποτελέσματά τους.- Η έννοια του εργατικού ατυχήματος και της επαγγελματικής ασθένειας.

Ο επαγγελματικός κίνδυνος, όταν δεν αντιμετωπίζεται αποτελεσματικά, προκαλεί εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες. Επομένως η σωστή και αποτελεσματική αντιμετώπισή του αποτελεί βασική προϋπόθεση της ασφαλούς εργασίας και ο μόνος τρόπος για ελάττωση ή αποφυγή των δυσμενών αποτελεσμάτων του κινδύνου αυτού.

2.1.1. Τα εργατικά ατυχήματα και οι συνέπειές τους

Τα εργατικά ατυχήματα είναι παγκόσμιο πρόβλημα. Βάση στοιχείων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έχουμε στη γη έναν νεκρό κάθε 20 δευτερόλεπτα περίπου. Κάθε χρόνο συμβαίνουν χιλιάδες εργατικά ατυχήματα στη χώρα μας. Μερικά από αυτά έχουν σαν αποτέλεσμα το θάνατο, άλλα τη μόνιμη αναπηρία ενώ τα περισσότερα προκαλούν

προσωρινή ανικανότητα για εργασία που κυμαίνονται από μερικές μέρες μέχρι αρκετούς μήνες.

Κάθε ατύχημα προκαλεί ανθρώπινο πόνο και ανάλογα με τη σοβαρότητά του, δημιουργεί κοινωνικά προβλήματα στο θύμα και την οικογένειά του, που μερικές φορές μπορεί να έχουν καταστροφικά αποτελέσματα. Επίσης, τα ατυχήματα έχουν και άλλες δυσμενείς επιπτώσεις όπως τη μείωση του εργατικού δυναμικού, την ελάττωση της παραγωγής και παραγωγικότητας, την πτώση του ηθικού των εργαζομένων και τη δυσφήμιση γενικά της επιχείρησης στην οποία συμβαίνουν τα ατυχήματα.

2.1.2. Ορισμός εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας.

Ως εργατικό ατύχημα θεωρείται σύμφωνα με τη νομοθεσία το ατύχημα που επέρχεται εξαιτίας ή επ' ευκαιρία της εργασίας, σε οποιονδήποτε εργαζόμενο. Το εργατικό ατύχημα προϋποθέτει ένα εξωτερικό αίτιο και έχει σαν αποτέλεσμα μία φυσική βλάβη. Ο νομικός αυτός ορισμός του ατυχήματος, έχει σύμφωνα με τις αποφάσεις των δικαστηρίων ερμηνευθεί έτσι, ώστε πρακτικά να θεωρείται ως εργατικό ατύχημα κάθε ατύχημα που συμβαίνει στον τόπο της εργασίας, κατά το χρόνο της εργασίας, αλλά και κατά τη συνήθη μετάβαση από και προς την εργασία.

Ως επαγγελματική ασθένεια θεωρείται οποιαδήποτε βλάβη προκαλείται στην υγεία του εργαζόμενου, λόγω της εργασίας την οποία εκτελεί.

2.2. Η σημασία της πρόληψης των κινδύνων. – Γενικές αρχές. – Μέθοδοι και τρόποι αντιμετώπισης των κινδύνων.

Οι τεράστιες κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες των εργατικών

ατυχημάτων, επιβάλλουν την εφαρμογή συστηματικής πρόληψης, με πρώτη ενέργεια την ανεύρεση των αιτιών των ατυχημάτων. Λιγότερο από 20% των ατυχημάτων έχουν μία και μόνο αιτία. Στα υπόλοιπα υπάρχουν περισσότερες από μία αιτίες.

Για την καλύτερη κατανόηση των αιτιών των ατυχημάτων, κάθε θέση εργασίας θεωρείται ως ένα «σύστημα ανθρώπου-μηχανής-εργασιακού περιβάλλοντος».

Το ατύχημα επέρχεται ως αποτέλεσμα μη αρμονικής λειτουργίας του συστήματος, λόγω ανασφαλούς συμπεριφοράς ή κατάστασης του ανθρώπου ή της μηχανής ή του εργασιακού περιβάλλοντος ή και των τριών.

2.2.1. Ταξινόμηση των αιτιών των ατυχημάτων.

Η ταξινόμηση των αιτιών των ατυχημάτων είναι πολύ δύσκολη γιατί υπάρχει αλληλοεπικάλυψή τους. Μια αδρή διάκριση ωστόσο, θα μπορούσε να ξεχωρίσει τα αίτια που σχετίζονται με τη μηχανή και τα υλικά, με το περιβάλλον εργασίας και με τον άνθρωπο.

2.2.1.1. Αίτια που σχετίζονται με τη μηχανή και τα υλικά:

- Κακή θέση ή σχεδιασμός της μηχανής
- Βλάβη της μηχανής ή ελαττωματική λειτουργία
- Ακατάλληλα και ανασφαλή εργαλεία
- Ανασφαλής μεταφορά ή μετακίνηση υλικών και αντικειμένων
- Χρήση και αποθήκευση επικίνδυνων υλικών κ.α.

2.2.1.2. Αίτια που συνδέονται με τον εργαζόμενο

- Η ηλικία, με επικίνδυνες τις πιο μικρές και την προσυνταξιοδότηση.
- Το φύλο, με περισσότερα ατυχήματα στους άνδρες κυρίως λόγω εργασιών

υψηλού κινδύνου.

- Άγνοια του κινδύνου που οφείλεται σε ανεπαρκή εκπαίδευση.
 - Έλλειψη επαγγελματικής πείρας.
 - Κάποια σωματική ή ψυχική αναπηρία ή ασθένεια που μειώνει την ικανότητα του ατόμου για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας.
 - Πολύ χαμηλό διανοητικό επίπεδο (Δείκτης IQ).
 - Αδυναμία συγκέντρωσης της προσοχής λόγω προσωπικών προβλημάτων.
 - Σωματική και ψυχική κόπωση λόγω υπερβολικής απασχόλησης
 - Πλήξη λόγω συνεχώς επαναλαμβανόμενων εργασιών.
 - Στοιχεία της προσωπικότητας του εργαζομένου όπως επιθετικότητα, μη συμμορφωσιμότητα στους κανόνες ασφάλειας, υπερεμπιστοσύνη κτλ.
 - Βραδύτητα αντίδρασης σε οπτικά ή ακουστικά ερεθίσματα.
 - Κατανάλωση οινοπνεύματος και φαρμακευτικών ουσιών κτλ.
- τα παραπάνω αίτια μπορούν να συμβάλλουν στην πρόκληση ατυχήματος σε συγκεκριμένες εργασίες που ευνοούν τη δράση τους και μάλιστα τη συνέργειά τους με κάποιο άλλο αίτιο ή παράγοντα.

2.2.2. Πρόληψη ατυχημάτων

Με βάση τα όσα προαναφέρθηκαν γίνεται φανερό ότι η πρόληψη των ατυχημάτων απαιτεί την επιτυχή αντιμετώπιση ή εξουδετέρωση των αιτιών που τα προκαλούν.

Μπορούμε γενικά να διακρίνουμε την τεχνική πρόληψη και την ιατρική πρόληψη των ατυχημάτων.

Μία άλλη διάκριση περιλαμβάνει τη συλλογική και την ατομική πρόληψη.

2.2.2.1. Τεχνική πρόληψη

Η τεχνική πρόληψη περιλαμβάνει:

- Τη μείωση του κινδύνου στο επίπεδο της μηχανής με κατάλληλο σχεδιασμό της κατασκευής και εγκατάστασης των μηχανών, την περιοδική συντήρησή τους, την τοποθέτηση συστημάτων προστασίας και όπου είναι δυνατό, με την αυτοματοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας.
- Τη σηματοδότηση των χώρων εργασίας, ώστε να είναι εμφανές σε όλες τις περιπτώσεις το είδος του κινδύνου.
- Τη χρησιμοποίηση υλικών που εμπεριέχουν μικρότερο κίνδυνο.
- Την εξασφάλιση μέσων πυρανίχνευσης και πυρόσβεσης.
- Τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, τόσο από πλευράς διαδικασιών παραγωγής όσο και σχέσεων των εργαζομένων μεταξύ τους και με τον εργοδότη.
- Τη συνεχή εκπαίδευση και ενημέρωση των εργαζομένων για το είδος των κινδύνων και τους τρόπους προστασίας από αυτούς.

2.2.2.2. Εκπαίδευση εργαζομένων

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

α) Σεμινάρια πρόληψης ατυχημάτων με προβολές κινηματογραφικών ταινιών, video ή slides, διαλέξεις, επιδείξεις και ασκήσεις.

Ιδιαίτερη εκπαίδευση πρέπει να γίνεται στους νεοπροσλαμβανόμενους πριν αναλάβουν υπεύθυνα εργασία. Τα θέματα που θα καλύπτονται σε όλα αυτά τα σεμινάρια είναι κίνδυνοι που μπορούν να προκαλέσουν ατυχήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας, παροχή πρώτων βοηθειών, ανάλυση των αιτιών ατυχημάτων που έγιναν στην επιχείρηση ή σε άλλες παρόμοιες επιχειρήσεις, τρόποι προφύλαξης για αποφυγή ατυχημάτων, ατομικά μέσα προστασίας κτλ. Επίσης μπορούν να γίνουν διάλογοι με τους εργαζόμενους οι οποίοι να αναφέρουν τις παρατηρήσεις τους για ό,τι μπορεί να προκαλέσει ατύχημα στους χώρους που εργάζονται.

Οι παρατηρήσεις αυτές πρέπει να σημειώνονται και να

αποκαθίστανται το ταχύτερο δυνατό, εάν δε κάποια από αυτά είναι αδύνατο να γίνουν, αυτό θα πρέπει να εξηγηθεί στους εργαζόμενους. Τα σεμινάρια αυτά πρέπει να τα παρακολουθούν όλοι οι εργαζόμενοι, τόσο οι εργάτες και τεχνίτες όσο και οι επιστάτες και εργοδηγοί. Τέλος, πρέπει να γίνονται κατά προτίμηση σε κατάλληλες αίθουσες με αναπαυτικά καθίσματα, καλό αερισμό και θερμοκρασία και μακριά από θορύβους

Άλλος τρόπος εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας εργασίας είναι με ολιγόλεπτες συγκεντρώσεις στους τόπους εργασίας τους, πριν από την έναρξη εργασίας κάθε ημέρας ή πριν από την ανάθεση μιας δουλειάς.

Τέλος, η τεχνική πρόληψη για τον εντοπισμό συνθηκών και διαδικασιών που μπορούν να προκαλέσουν ατύχημα και με τη διερεύνηση κάθε ατυχήματος, μικρού ή μεγάλου και παρ' ολίγον ατυχημάτων που συμβαίνουν ώστε να αποφύγουμε πρόκληση ατυχημάτων στο μέλλον.

2.2.2.3 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, εργαζόμενοι που επιστρέφουν από ασθένεια ή ατύχημα). Ο γιατρός εργασίας, αρμόδιος για την εφαρμογή της ιατρικής πρόληψης, μετέχει και στην τεχνική πρόληψη, στα πλαίσια της συνεργασίας του με τον τεχνικό εργασίας, γνωμοδοτώντας για απαραίτητες βελτιώσεις των συνθηκών εργασίας, συμβάλλοντας στην αιτιολογική ανάλυση των ατυχημάτων και συμμετέχοντας στην ενημέρωση των εργαζομένων.

2.2.2.4. Συλλογική και ατομική πρόληψη

Η συλλογική πρόληψη περιλαμβάνει μέτρα προστασίας που

αφορούν όλους τους εργαζόμενους όπως κάγκελα, πατάρια κτλ, ενώ η ατομική προστασία αφορά στη χρήση Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) όπως γάντια, κράνη, ωτοασπίδες, γυαλιά, ειδικά ενδύματα, μάσκες, ζώνες ασφαλείας κτλ.

Τα ΜΑΠ πρέπει να είναι προσαρμοσμένα στις σωματομετρικές ανάγκες του εργαζόμενου και τις απαιτήσεις της εργασίας. Επειδή τα ΜΑΠ γίνονται γενικά δύσκολα αποδεκτά από τους εργαζόμενους, θα πρέπει να χρησιμοποιούνται αφού πρώτα έχουν εξαντληθεί τα περιθώρια ασφάλειας που παρέχουν τα συλλογικά μέτρα προστασίας ή μέχρις ότου εφαρμοστούν επαρκή συλλογικά μέτρα. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται και να εκπαιδεύονται στη χρήση των ΜΑΠ.

2.2.2.5. Υποκίνηση του ενδιαφέροντος των εργαζομένων για την ασφάλεια στην εργασία.

Εκτός από την εξασφάλιση χώρων εργασία και την εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα πρόληψης ατυχημάτων καλό είναι να υποκινηθεί το ενδιαφέρον όλων των εργαζομένων για τα θέματα ασφάλειας στην εργασία ώστε να συμμετάσχουν στην προσπάθεια πρόληψης ατυχημάτων. Στο θέμα αυτό μπορούν να γίνουν τα εξής:

- Τοιχοκόλληση αφισών και συνθημάτων με ενδιαφέροντα θέματα ασφαλείας
- Διανομή φυλλαδίων ή και βιβλίων με οδηγίες για την αποφυγή ατυχημάτων.
- Διαγωνισμοί με ερωτηματολόγια περιεχομένου πρόληψης ατυχημάτων ή για αφίσες ή συνθήματα που θα προτείνουν οι εργαζόμενοι, με κλήρωση κάποιου δώρου.
- Διανομή δώρων σε όλους τους εργαζόμενους, όταν η επιχείρηση συμπληρώσει ορισμένες ανθρωποώρες ή ημέρες εργασίας χωρίς ατύχημα, προσέχοντας παράλληλα για τη δημιουργούμενη τάση

απόκρυψης των ατυχημάτων.

2.3 Αναγγελία, καταγραφή και διερεύνηση των εργατικών ατυχημάτων.

2.3.1. Αναγγελία ατυχημάτων

Για τα ατυχήματα πρέπει να ενημερώνονται εντός 24ώρου, οι εκτός επιχείρησης φορείς, όπως το ΙΚΑ, η Επιθεώρηση Εργασίας, η Αστυνομία, ή/και η τυχόν ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία. Τα έντυπα και οι αναφορές που θα συμπληρώνονται για τα εργατικά ατυχήματα θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για την πλήρη ενημέρωση σχετικά με το ατύχημα, δηλαδή:

- τα πλήρη στοιχεία του ατυχηματία δηλ. ονοματεπώνυμο, ειδικότητα, φύλο, ηλικία, θέση εργασίας, υπηρεσία που ανήκει, ποιος είναι ο άμεσος προϊστάμενός του, προϋπηρεσία κτλ.
- τα στοιχεία του ατυχηματία όπως ημερομηνία, ημέρα, ώρα, σημείο, ονόματα μαρτύρων, εργασία που έκανε ο εργαζόμενος την ώρα του ατυχήματος κτλ.
- το είδος, το σημείο και την έκταση του τραυματισμού του, αν παρασχέθηκαν Πρώτες Βοήθειες και από ποιον, αν μεταφέρθηκε σε νοσοκομείο με σχετικές πληροφορίες γι' αυτό κτλ.
- περιγραφή του πώς έγινε το ατύχημα και παράγοντες που συντέλεσαν στην πρόκλησή του.
- Αίτια
- Διορθωτικά μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρέπει να ληφθούν για την αποφυγή επανάληψής του.

Οι αναφορές των ατυχημάτων θα πρέπει να συμπληρώνονται όσο το δυνατόν συντομότερα μετά το ατύχημα και πριν αλλάξουν τα δεδομένα του, πριν ξεχαστούν τα γεγονότα και πριν αλλοιωθούν οι εντυπώσεις για

το πώς έγινε.

2.3.2 Πώς βοηθάει ένα σύστημα καταγραφής ατυχημάτων.

Η καταχώρηση των αναφορών αυτών θα πρέπει να γίνεται κατά τέτοιο τρόπο και κατά προτίμηση με μηχανογράφηση, ώστε να διευκολύνεται η επεξεργασία τους για ανάλυση αιτιών ατυχημάτων, στατιστικής ατυχημάτων και περιοδικών εκθέσεων.

Η καταγραφή των εργατικών ατυχημάτων χρειάζεται για να καλυφθούν οι απαιτήσεις της Νομοθεσίας και της Επιχείρησης όσον αφορά στην τήρηση στοιχείων ατυχημάτων και για να χρησιμοποιηθούν για ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα πρόληψης ατυχημάτων και ασφάλειας της εργασίας.

Ένα καλό σύστημα καταγραφής των ατυχημάτων μπορεί να βοηθήσει όσους ασχολούνται με τη βελτίωση της ασφάλειας εργασίας ως εξής:

- 1) Παρέχει τη δυνατότητα αντικειμενικής αξιολόγησης του μεγέθους του προβλήματος των εργατικών ατυχημάτων.
- 2) Δίνει τη δυνατότητα εκτίμησης της αποτελεσματικότητας του προγράμματος βελτίωσης της ασφάλειας της εργασίας που έχει εφαρμοσθεί.
- 3) Μετά από σχετική ανάλυση, τα στοιχεία ατυχημάτων μπορούν να βοηθήσουν στον εντοπισμό δραστηριοτήτων, τμημάτων, ακόμη και μεμονωμένων ατόμων που έχουν μεγαλύτερο πρόβλημα ατυχημάτων, προκειμένου να τύχουν κάποιας επιπρόσθετης προσπάθειας αντιμετώπισης του προβλήματος της.

2.3.3 Χαρακτηριστικά συστήματος καταγραφής ατυχημάτων

Είναι δύσκολο να βρεθεί ένα σύστημα καταγραφής ατυχημάτων που να καλύπτει όλες τις απαιτήσεις και ιδιομορφίες των διαφόρων

επιχειρήσεων. Ξεκινώντας από ένα σωστό βασικό σύστημα καταγραφής, μπορούμε αργότερα να το προσαρμόσουμε στις τυχόν ιδιομορφίες της συγκεκριμένης επιχείρησης. Ένα τέτοιο βασικό σύστημα καταγραφής των εργατικών ατυχημάτων πρέπει να καθορίζει τα εξής:

- Πότε ένας τραυματισμός είναι εργατικό ατύχημα, πότε είναι παρ' ολίγον ατύχημα και πότε δεν είναι εργατικό ατύχημα.
- Τη διάκριση μεταξύ του εργατικού ατυχήματος και της επαγγελματικής ασθένειας.
- Τις διαδικασίες αναφοράς των ατυχημάτων, δηλαδή ποιος θα τα αναφέρει, πώς και σε ποιον.
- Έντυπα αναφοράς ατυχημάτων που θα χρησιμοποιούνται και τι θα περιλαμβάνουν.
- Ποιος θα συμπληρώνει, εγκρίνει και υπογράφει αυτά τα έντυπα.
- Πότε και πώς θα συμπληρώνονται και πού θα καταχωρούνται οι αναφορές αυτών των ατυχημάτων.

2.3.4 Χαρακτηρισμός των εργατικών ατυχημάτων

Για το πότε ένας τραυματισμός είναι εργατικό ατύχημα τα πράγματα είναι συνήθως απλά. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις μικροτραυματισμών οι οποίοι μερικές φορές περιπλέκουν τα πράγματα.

Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει κατ' ελάχιστον ο τραυματισμένος να εξετάζεται από γιατρό ο οποίος να γνωματεύει αν ο τραυματισμός θέτει σε κίνδυνο την υγεία του εργαζομένου και να αποφαινεται για την ικανότητά του ή μη, να συνεχίσει την εργασία του.

Τα όρια ανικανότητας του τραυματισθέντος για εργασία πάνω από τα οποία ο τραυματισμός θεωρείται ως ατύχημα είναι τρεις ημέρες ανικανότητας για εργασία.

Για τη διάκριση μεταξύ εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής

ασθένειας, θα πρέπει πάλι να γνωματεύει ο γιατρός. Στις περιπτώσεις αυτές εάν ένα πρόβλημα υγείας είναι εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια εξαρτάται από το αίτιο που το προκάλεσε, το οποίο γενικά στις περιπτώσεις ατυχημάτων είναι βίαιο, απότομο και στιγμιαίο ενώ στις επαγγελματικές ασθένειες δεν είναι. Με βάση τα παραπάνω, απώλεια ακοής εργαζόμενου π.χ. από μία έκρηξη θεωρείται ως εργατικό ατύχημα, ενώ απώλεια ακοής από μακροχρόνια έκθεση σε υπερβολικό θόρυβο θεωρείται επαγγελματική ασθένεια.

2.3.5 Διερεύνηση ατυχημάτων

Η διερεύνηση των αιτιών των ατυχημάτων μας βοηθάει στο να εντοπίζουμε τα αίτια που προκάλεσαν κάποιο ατύχημα, προκειμένου να λάβουμε μέτρα για την αποφυγή επανάληψής του.

Γενικά η διερεύνηση των ατυχημάτων γίνεται για τους εξής λόγους:

- 1) Για να διαπιστωθούν τα αίτια του ατυχήματος και να απαντηθούν ερωτήματα όπως, αν παραβιάστηκαν οι κανόνες ασφαλείας, αν κάποιο μηχανήμα ή το περιβάλλον εργασίας συντέλεσε στην πρόκληση του ατυχήματος, αν η σχεδίαση της εργασίας ήταν σωστή κ.λ.π.
- 2) Για να αποκαλυφθούν τυχόν έμμεσα αίτια που συντέλεσαν στην πρόκληση του ατυχήματος όπως π.χ. ένας εργάτης πατάει σε λάδι, πέφτει και τραυματίζεται. Το άμεσο αίτιο βέβαια του ατυχήματος είναι το λάδι στο πάτωμα, αλλά βαθύτερη διερεύνηση των αιτιών μπορεί να αποκαλύψει και άλλους παράγοντες, όπως έλλειψη νοικοκυροσύνης, κακή συντήρηση μηχανημάτων, ανεπαρκή επίβλεψη κ.α.
- 3) Για να καθορισθούν οι ενέργειες που πρέπει να γίνουν στο μέλλον για αποφυγή τέτοιων ή παρόμοιων ατυχημάτων.
- 4) Για συγκέντρωση στοιχείων ατυχημάτων που μπορεί να είναι χρήσιμα για τυχόν διαφορές με ασφαλιστικές εταιρείες, δικαστικές περιπτώσεις κ.λ.π.

5) Τέλος, η διερεύνηση των αιτιών των ατυχημάτων δείχνει το ενδιαφέρον του επιχειρηματία για την πρόληψή τους στο μέλλον και εφόσον γίνεται σε συνεργασία με τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους, προάγει και τις εργασιακές σχέσεις.

6) Για τους σκοπούς της πρόληψης ατυχημάτων η διερεύνηση των ατυχημάτων πρέπει να περιορίζεται στην εξεύρεση των γεγονότων και των αιτιών και να μην ασχολείται με την ανεύρεση υπευθύνων και επιβολή ποινών.

2.3.6 Αδυναμίες και διερεύνηση ατυχημάτων.

Η διερεύνηση ενός ατυχήματος δεν είναι απλή διαδικασία. Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις που είναι δύσκολο να δει κανείς πέρα από το ατύχημα, για να αποκαλύψει αίτια που συντέλεσαν ή οδήγησαν σε αυτό και να κάνει πρακτικές εισηγήσεις για αποφυγή επανάληψης παρόμοιων ατυχημάτων στο μέλλον.

Το αδύνατο σημείο πολλών διερευνήσεων είναι ότι δεν κατορθώνουν να εντοπίσουν και να λάβουν υπ' όψιν τους όλους τους παράγοντες που αναφέρονται στον άνθρωπο, τις συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας, οι οποίοι συντέλεσαν στην πρόκληση του ατυχήματος.

Οι κύριοι λόγοι των αδυναμιών αυτών είναι οι εξής:

- Άπειρος ή ανενημέρωτος διερευνητής.
- Εσφαλμένη επιμονή σε μία αιτία του ατυχήματος και κατάληξη σε συμπεράσματα πριν ληφθούν υπ' όψιν όλοι οι παράγοντες.
- Σύγχυση του αποτελέσματος του ατυχήματος με την αιτία.
- Φτωχή τεχνική εξέταση ατυχηματία-μαρτύρων.
- Καθυστέρηση διερεύνησης του ατυχήματος κ.α.

2.3.7 Ποια ατυχήματα πρέπει να διερευνούνται

Κανονικά πρέπει να διερευνώνται όλα τα ατυχήματα ακόμα και τα ελαφρά, γιατί πίσω από αυτά μπορεί να κρύβονται συνθήκες και κίνδυνοι που σε κάποια άλλη περίπτωση μπορεί να προκαλέσουν ένα πολύ σοβαρότερο ατύχημα. Πάντως τα σοβαρά ατυχήματα και τα παρ' ολίγον ατυχήματα τα οποία θα μπορούσαν να προκαλέσουν σοβαρό τραυματισμό πρέπει να διερευνώνται οπωσδήποτε.

Στις περιπτώσεις σοβαρών ατυχημάτων που καταλήγουν στη Δικαιοσύνη θα πρέπει να καταβάλλεται ιδιαίτερη προσοχή ώστε η διερεύνηση του ατυχήματος από την επιχείρηση να μην δημιουργήσει «εμπλοκές» με τις διερευνήσεις και ανακρίσεις από όργανα της Πολιτείας.

Τα παρ' ολίγον ατυχήματα τα οποία θα μπορούσαν να προκαλέσουν σοβαρό τραυματισμό θα πρέπει να διερευνώνται από την επιχείρηση, σε βάθος, για να διαπιστωθούν τα αίτιά τους τα οποία πιθανόν στο μέλλον να προκαλέσουν σοβαρό ατύχημα.

Το πρόβλημα βέβαια με τα παρ' ολίγον ατυχήματα είναι η απροθυμία αυτών στους οποίους συνέβησαν να τα αναφέρουν, για να αποφύγουν ευθύνες, μείωση της προσωπικότητάς τους, λόγω αδιαφορίας κ.λ.π.

Άλλα είδη ατυχημάτων που πρέπει να διερευνώνται είναι τα μικρά επαναλαμβανόμενα ατυχήματα τα οποία κάποτε μπορεί να προκαλέσουν και σοβαρό τραυματισμό. Μια διερεύνηση των ατυχημάτων αυτών σε βάθος μπορεί να εντοπίσει τα κρυφά αίτιά τους, με την εξάλειψη των οποίων μπορούν να σταματήσουν. Πάντως γενικός κανόνας ισχύει το ότι όσα περισσότερα ατυχήματα διερευνώνται, τόσα περισσότερα στοιχεία μπορούν να συγκεντρωθούν, προκειμένου να χρησιμοποιηθούν για την κατάρτιση του προγράμματος ασφαλείας της επιχείρησης για την αποφυγή επανάληψης των ατυχημάτων αυτών στο μέλλον.

2.3.8 Ποιοι πρέπει να διερευνούν τα ατυχήματα.

Ανάλογα με το είδος και τη σοβαρότητα των ατυχημάτων ή παρ' ολίγον ατυχημάτων, η διερεύνησή τους μπορεί να γίνει από τον Επιστάτη-Εργοδηγό του ατυχηματία, τον Τεχνικό Ασφαλείας (Τ.Α.) ή από μία Επιτροπή Διερεύνησης Ατυχημάτων.

Ο Επιστάτης-Εργοδότης είναι συνήθως κοντά στον ατυχηματία και στο χώρο του ατυχήματος και έτσι μπορεί να διερευνήσει τα αίτια του ατυχήματος και να κάνει θετικές προτάσεις για αποφυγή επανάληψής του.

Ο Τ.Α. με τις περισσότερες γνώσεις που έχει στα θέματα ασφαλείας είναι ο πιο κατάλληλος άνθρωπος για να διερευνήσει το ατύχημα σε βάθος και να βρει τα φανερά και κρυφά αίτιά του.

Στη φάση αυτή ο Τ.Α. θα πρέπει να συνεργαστεί και με το Γιατρό Εργασίας για θέματα που έχουν σχέση με την κατάσταση της υγείας του ατυχηματία. Το κύριο ενδιαφέρον του Τ.Α. πρέπει να στραφεί στο να συγκεντρώσει στοιχεία και πληροφορίες που θα βοηθήσουν στην αποφυγή επανάληψης του ατυχήματος.

Τα σοβαρά ατυχήματα καλό είναι να διερευνούνται από ειδική επιτροπή διερεύνησης που να περιλαμβάνει και εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης. Το πόρισμα μιας τέτοιας επιτροπής διερεύνησης έχει περισσότερες πιθανότητες να γίνει αποδεκτό από το σύνολο ή την πλειοψηφία των εργαζομένων, απ' ό,τι ένα πόρισμα που συντάσσεται από ένα μόνο άτομο.

Κατά την επιλογή των ατόμων της επιτροπής διερεύνησης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι γνώσεις τους, η ακεραιότητα του χαρακτήρα τους, η τυχόν εμπλοκή τους σε ευθύνες για το ατύχημα, η προηγούμενη εμπειρία τους κ.λ.π.

Ο Τ.Α. καλό είναι να συμμετέχει στην επιτροπή αυτή για να προσφέρει τις ειδικές του γνώσεις και να βοηθήσει στα διαδικαστικά θέματα, για την ομαλή λειτουργία της.

Σε ειδικές περιπτώσεις σοβαρών και περίπλοκων ατυχημάτων η επιτροπή διερεύνησης μπορεί να ενισχυθεί και με κάποιον ειδικό ή εμπειρογνώμονα εκτός της επιχείρησης, όπως βέβαια μπορεί να ζητήσει και τη συνδρομή ειδικών φορέων εκτός της επιχείρησης για εξειδικευμένες εξετάσεις στοιχείων κ.λ.π.

2.3.9 Πότε πρέπει να γίνεται διερεύνηση

Η διερεύνηση του ατυχήματος πρέπει να αρχίζει το συντομότερο δυνατό μετά το ατύχημα. Όσο περισσότερο αργούμε να εξετάσουμε το χώρο του ατυχήματος, ή να ρωτήσουμε τον ατυχηματία και τους μάρτυρες για το πώς έγινε το ατύχημα, τόσο μεγαλύτερες είναι οι πιθανότητες να πάρουμε εσφαλμένες πληροφορίες και στοιχεία.

Το σκηνικό του ατυχήματος αλλάζει με τη μετατόπιση ή απομάκρυνση εργαλείων, μηχανημάτων και άλλων στοιχείων που έχουν σχέση με τα αίτια του ατυχήματος.

Ο ατυχηματίας όσο περνάει ο χρόνος προσπαθεί ευσυνείδητα ή όχι να βρει καλύτερες και ευνοϊκότερες για αυτόν περιγραφές του ατυχήματος και ειδικότερα εάν είναι ο μοναδικός αυτόπτης μάρτυρας.

Οι μάρτυρες συζητώντας το ατύχημα με τους άλλους, χωρίς να το θέλουν, πιθανόν να αλλοιώσουν τις αρχικές τους εντυπώσεις και μαρτυρίες γι' αυτό, οι οποίες είναι και οι πιο σωστές.

Τέλος, η γρήγορη έναρξη της διερεύνησης ενός ατυχήματος δείχνει και το αυξημένο ενδιαφέρον της επιχείρησης για την ανεύρεση των αιτιών και τη λήψη μέτρων για αποφυγή επανάληψής του.

Κάτι που πρέπει να διασφαλισθεί πριν αρχίσει η διερεύνηση, είναι η ασφάλεια στο χώρο του ατυχήματος, όπου μπορεί να υπάρχουν τοξικές ουσίες μετά το ατύχημα ή επικίνδυνες καταστάσεις που μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο την ασφάλεια αυτών που ασχολούνται με τη διερεύνηση.

2.3.10. Τι πρέπει να διερευνηθεί.

Κατά τη διερεύνηση ατυχημάτων πρέπει να απαντηθούν πολλά ερωτήματα τα οποία ποικίλουν ανάλογα με το είδος του ατυχήματος. Λόγω του μεγάλου αριθμού των καταστάσεων και ενεργειών που προκαλούν ατυχήματα και των αιτιών και των παραγόντων που συντελούν στην πρόκλησή τους, είναι δύσκολο να συνταχθεί ένας κατάλογος ερωτημάτων που να καλύπτει τις διερευνήσεις όλων των ατυχημάτων.

Πάντως βασικά ερωτήματα που ισχύουν για τη διερεύνηση των περισσότερων ειδών ατυχημάτων είναι τα εξής:

- Τι έκανε ο ατυχηματίας την ώρα του ατυχήματος
- Ποια ήταν η ψυχοσωματική κατάσταση του ατυχηματία
- Είχε τα προσόντα και την εξουσιοδότηση για την εργασία που έκανε
- Ήταν εξοικειωμένος με τις διαδικασίες, τον εξοπλισμό και τα μηχανήματα
- Είχαν άλλοι εργαζόμενοι σχέση με το ατύχημα και τι έκαναν
- Πώς είδαν οι αυτόπτες μάρτυρες να συμβαίνει το ατύχημα
- Χρησιμοποιούσε ο ατυχηματίας τα κατάλληλα εργαλεία και ατομικά μέσα προστασίας για τη δουλειά που έκανε
- Ακολουθούσε εγκεκριμένες διαδικασίες εργασίας
- Υπήρχε η κατάλληλη και ικανοποιητική επίβλεψη για τον ατυχηματία
- Είχε υποστεί εκπαίδευση για αναγνώριση και αποφυγή των κινδύνων της εργασίας του
- Έχει ξαναγίνει τέτοιο ατύχημα στον ίδιο εργαζόμενο ή στην ίδια τοποθεσία; Τι μέτρα είχαν προταθεί και πόσα από αυτά εφαρμόστηκαν
- Ποιες άμεσες ή προσωρινές ενέργειες θα μπορούσαν να προλάβουν το ατύχημα και ποιες μακροχρόνιες και μόνιμες

2.3.11. Εξέταση ατυχηματία και μαρτύρων

Η εξέταση του ατυχηματία και των μαρτύρων σχετικά με το πώς και γιατί έγινε το ατύχημα θέλει ιδιαίτερη προσοχή. Ο εξεταζόμενος συχνά φοβάται και είναι απρόθυμος να πει την αλήθεια για να μην επωμισθεί ευθύνες για το ατύχημα ή να μην ρίξει ευθύνες σε συναδέλφους του ή προϊσταμένους του. Θα πρέπει λοιπόν πριν αρχίσει η εξέταση να υπάρχει εμπιστοσύνη και επικοινωνία μεταξύ των εξεταζόντων και των εξεταζομένων. Όταν δημιουργηθεί το κατάλληλο αυτό κλίμα μπορεί να ακολουθηθεί η εξής διαδικασία και σειρά εξετάσεων:

- Να εξηγηθεί στους εξεταζόμενους (ατυχηματία και μάρτυρες), ότι ο σκοπός της διερεύνησης είναι η ανεύρεση των αιτιών του ατυχήματος για αποφυγή επανάληψής του και όχι η απόδοση ευθυνών και η επιβολή ποινών.
- Να ζητηθεί από τους εξεταζόμενους να κάνουν πλήρη περιγραφή του ατυχήματος. Εάν η εξέταση αυτή γίνει στον τόπο του ατυχήματος, διευκολύνεται καλύτερα η περιγραφή των διαφόρων γεγονότων. Εάν γίνει προσπάθεια κάποιας αναπαράστασης του ατυχήματος, πρέπει να καταβληθεί ιδιαίτερη προσοχή, να μην προκληθεί τραυματισμός κατά την αναπαράσταση αυτή.
- Να ερωτηθούν οι εργαζόμενοι για να συμπληρωθούν τυχόν κενά στην περιγραφή τους και να επαναλάβουν της περιγραφής που δεν ήταν κατανοητά.
- Ο εξεταστής καλό είναι να επαναλάβει τα κύρια στοιχεία της περιγραφής των εξεταζομένων, αφενός μεν για να βεβαιωθεί ότι έτσι τα είπαν οι εξεταζόμενοι και αφετέρου για να αποφευχθούν τυχόν παρεξηγήσεις και παρερμηνείες των αναφερομένων.
- Να ζητηθεί από τους εξεταζόμενους να σας κάνουν προτάσεις για αποφυγή επανάληψής του ατυχήματος ή ελάττωση των συνεπειών του.

2.3.12. Εκθέσεις διερεύνησης ατυχημάτων.

Μια έκθεση επιτροπής διερεύνησης ατυχημάτων πρέπει κατ' ελάχιστον να περιλαμβάνει τα εξής:

- Το ιστορικό του ατυχήματος
- Τις διαπιστώσεις για το πώς έγινε το ατύχημα
- Τις καταθέσεις του ατυχηματία και των μαρτύρων
- Τη διερεύνηση-ανάλυση των αιτιών του ατυχήματος
- Την κύρια αιτία και τις συντελέσασες αιτίες του ατυχήματος
- Το συμπέρασμα για το πώς έγινε το ατύχημα και
- Τις προτάσεις-εισηγήσεις για αποφυγή επανάληψής του.

Οι εκθέσεις αυτές πρέπει να συντάσσονται το συντομότερο δυνατό και να προωθούνται κατάλληλα για γρήγορο προγραμματισμό και υλοποίηση των προτάσεων αποφυγής επανάληψης του ατυχήματος.

2.4. Γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών σύμφωνα με το Ν.1586/85 και το Π.Δ. 17/96 – Η αρχή της ευθύνης του εργοδότη – Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

2.4.1. Η αρχή της ευθύνης του εργοδότη

Σαν γενική αρχή ισχύει ότι «ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του».

Ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται από αυτή του την ευθύνη, ούτε όταν οι εργαζόμενοι δεν τηρούν τις υποχρεώσεις τους, ούτε όταν αναθέτει καθήκοντα προστασίας και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου στον Τ.Α. ή/και στο Γ.Ε. ή/και σε Εξωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.).

Σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας και αριθμού

εργαζομένων, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στους εργαζόμενους υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης και να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες Τ.Α.

2.4.2. Γραπτή εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να εκτιμά τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή και πραγματοποιείται από τον Τ.Α., τον Γ.Ε. και τον ΕΞ.Υ.Π.Π. στους οποίους ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια και μέσο για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.

Η εκτίμηση μεταξύ άλλων αφορά:

- Την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας
- Την επιλογή των χημικών και βιολογικών παραγόντων
- Τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας
- Τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία κινδύνους.

Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας που χρησιμοποιούνται πρέπει να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Τέλος πρέπει να καθορισθούν τα απαιτούμενα μέτρα ασφαλείας τα οποία πρέπει να υλοποιηθούν το ταχύτερο δυνατό.

2.4.3. Λήψη μέτρων Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας

Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων της επιχείρησης καθώς και των τρίτων. Ο εργοδότης στα πλαίσια των ως άνω υποχρεώσεών του πρέπει να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα:

- Για την πρόληψη και αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων

- Για την ενημέρωση και κατάρτιση των εργαζομένων
- Για τη δημιουργία της απαραίτητης οργάνωσης ασφάλειας εργασίας
- Για την παροχή των αναγκαίων μέτρων

Τα παραπάνω μέτρα λαμβάνονται με βάση τις εξής αρχές πρόληψης:

- Να αποφεύγονται οι κίνδυνοι και να εκτιμούνται όσοι δεν μπορούν να αποφευχθούν
- Να προσαρμόζεται η εργασία στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, την επιλογή των εξοπλισμών και μεθόδων εργασίας, προκειμένου να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία.
- Να αντικαθιστάται το επικίνδυνο με το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο
- Να καταπολεμούνται οι κίνδυνοι στην πηγή τους
- Να δίδεται προτεραιότητα στη λήψη ομαδικής προστασίας έναντι των μέσων ατομικής προστασίας
- Να γίνεται προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις
- Να παρέχονται οι κατάλληλες οδηγίες στους εργαζόμενους

Μετά τη λήψη των αναγκαίων μέτρων ο εργοδότης έχει υποχρέωση:

- Να εξασφαλίζει τη συντήρηση και παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων
- Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας
- Να γνωστοποιεί στους εργαζόμενους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους

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

2.4.4. Συνεργασία εργοδοτών στον ίδιο χώρο

Όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας οφείλουν:

- Να συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, συντονίζοντας τις δραστηριότητές τους για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων.
- Να αλληλοενημερώνονται και να ενημερώνει ο καθένας τους τους υπό αυτόν εργαζόμενους, για τους κινδύνους της εργασίας. Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχό του τον τόπο όπου εκτελούνται εργασίες.

2.4.5. Ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών

Ο εργοδότης οφείλει:

- Να αναγγέλει στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, στην πλησιέστερη αστυνομική αρχή και στον ασφαλιστικό οργανισμό στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος, εντός 24 ωρών όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον προκύπτει περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που μπορούν να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτιών του ατυχήματος
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται η περιγραφή και τα αίτια των ατυχημάτων και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο καταχώρησης των μετρήσεων και αποτελεσμάτων ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος
- Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων
- Να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών και να διευκολύνει το έργο τους κατά τους ελέγχους

2.4.6. Διαβουλεύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων στα θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Οι εργοδότες ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και διευκολύνουν τη συμμετοχή τους σε όλα τα θέματα Ασφάλειας και Υγείας κατά την εργασία. Αυτό συνεπάγεται διαβουλεύσεις με τους εργαζόμενους και δικαίωμα των εργαζόμενων και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν προτάσεις. Για το σκοπό αυτό ο εργοδότης ζητάει εκ των προτέρων και έγκαιρα τη γνώμη των εργαζόμενων για κάθε ενέργεια που μπορεί να έχει ουσιαστικές επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία τους.

Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα για την αντιμετώπιση του επαγγελματικού κινδύνου και να του υποβάλλουν σχετικές προτάσεις.

Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους έχουν το δικαίωμα να απευθύνουν στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας, εάν κρίνουν ότι τα ληφθέντα μέτρα και τα διατιθέμενα από τον εργοδότη μέσα δεν αρκούν για να εξασφαλισθεί η ασφάλεια και η υγεία κατά την εργασία και οι εκπρόσωποί τους μπορούν να παρίστανται κατά τους ελέγχους της επιθεώρησης εργασίας, διατυπώνοντας απόψεις.

2.4.7. Ενημέρωση και εκπαίδευση εργαζομένων

Ο εργοδότης φροντίζει ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή του να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά:

- Τη νομοθεσία που ισχύει για την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση
- Τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες που αφορούν στην αντιμετώπιση των κινδύνων

αυτών.

- Για τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια, την εκκένωση των χώρων σε περίπτωση κινδύνου και για τους εργαζόμενους που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή των μέτρων αυτών
- Ο εργοδότης πρέπει να εξασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και υγείας επ' ευκαιρία της πρόσληψής του, τυχόν μετάθεσης ή αλλαγής καθηκόντων, αλλαγής εξοπλισμού εργασίας και εισαγωγής νέας τεχνολογίας που αφορά τη θέση εργασίας ή τα καθήκοντά του.

Η εκπαίδευση αυτή πρέπει να προσαρμόζεται στην εξέλιξη και εμφάνιση νέων κινδύνων, να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα, να εκτελείται κατά την ώρα εργασίας και να μη βαρύνει τους εργαζόμενους.

2.4.8. Πρώτες βοήθειες, πυρασφάλεια, εκκένωση χώρων – Ενέργειες σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου. Προστασία από φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες.

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση χώρων από τους εργαζόμενους:

- Να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα προσαρμοσμένα στην επιχείρηση, να οργανώνει την κατάλληλη υποδομή και να εξασφαλίζει τις κατάλληλες διαδικασίες και διασυνδέσεις με αρμόδιες εξωτερικές υπηρεσίες προκειμένου να αντιμετωπισθούν άμεσα θέματα πρώτων βοηθειών, επείγουσας ιατρικής περίθαλψης, διάσωσης και πυρασφάλειας.
- Να ορίζει τους εργαζόμενους που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή των μέτρων που αφορούν τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση χώρων

Οι εργαζόμενοι αυτοί πρέπει να επιμορφώνονται, να είναι επαρκείς

σε αριθμό και να τίθενται στη διάθεσή τους τα κατάλληλα μέσα ανάλογα με τους κινδύνους της επιχείρησης.

Εάν 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. Στις περιπτώσεις αυτές ο εργοδότης οφείλει:

- Να ενημερώνει το συντομότερο δυνατό τους εργαζόμενους που εκτίθενται ή ενδέχεται να εκτεθούν σε σοβαρό και άμεσο κίνδυνο και να τους πληροφορεί σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν.
- Να λαμβάνει μέτρα και να δίνει οδηγίες στους εργαζομένους ώστε να μπορούν σε περίπτωση σοβαρού άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου να διακόπτουν την εργασία και να μεταβαίνουν σε ασφαλή χώρο.
- Να μη ζητάει από τους εργαζομένους, εκτός από περιπτώσεις απόλυτα δικαιολογημένες, να αναλάβουν πάλι την εργασιακή δραστηριότητά τους, εφόσον εξακολουθεί να υπάρχει σοβαρός και άμεσος κίνδυνος.

Ο εργαζόμενος ο οποίος, σε περίπτωση σοβαρού, άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου, απομακρύνεται από τη θέση του, δεν επιτρέπεται να υποστεί καμία δυσμενή επίπτωση.

Για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των κινδύνων που προέρχονται από την έκθεση των εργαζομένων σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες ο εργοδότης οφείλει:

- Να λαμβάνει **τεχνικά και οργανωτικά μέτρα** ώστε να αποφεύγεται ή να ελαχιστοποιείται η έκθεση των εργαζομένων σε παράγοντες, όσο είναι πρακτικά δυνατό.
- Να εξασφαλίζει **ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων** μετά την πρόσληψή τους, σε τακτά χρονικά διαστήματα, κατά την αλλαγή θέσης εργασίας και πριν από τη τοποθέτησή τους σε εργασία που συνεπάγεται έκθεση σε παράγοντες.
- Να κάνει **εκτίμηση των κινδύνων** για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να συνεπάγεται έκθεση των εργαζομένων σε παράγοντες.

- Να προβαίνει σε **ενημέρωση των εργαζομένων** για τους πιθανούς κινδύνους που συνδέονται με την έκθεσή τους σε παράγοντες, για τις « οριακές τιμές έκθεσης », για τα τεχνικά μέτρα προστασίας που πρέπει να τηρούνται και τις προφυλάξεις που πήρε ο εργοδότης και πρέπει να τηρούν οι εργαζόμενοι.

2.4.9. Διοικητικές κυρώσεις

Σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα ή προμηθευτή που παραβαίνει τη Νομοθεσία ΥΑΕ και τα Π.Δ. και Υπ. Αποφάσεις που εκδίδονται για την εκτέλεσή της, επιβάλλεται ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις, με ειδική διαδικασία:

- Πρόστιμο για παράβαση από 500 ευρώ έως 30.000 ευρώ
- Προσωρινή διακοπή μέρους ή του συνόλου της Επιχείρησης μέχρι 6 μέρες.

Επίσης ο Υπουργός Εργασίας μπορεί ύστερα από εισήγηση του επιθεωρητή εργασίας να επιβάλει με απόφαση του:

- Προσωρινή διακοπή μέρους ή του συνόλου της επιχείρησης για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 6 ημερών.
- Οριστική διακοπή μέρους ή του συνόλου της επιχείρησης.

Η παραπάνω πράξη επιβολής προστίμου είναι **απαράδεκτη** εάν δεν κοινοποιηθεί με απόδειξη στον παραβάτη, ο οποίος εξοφλεί το πρόστιμο με κατάθεση του ποσού στο λογαριασμό του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) που παρατηρείται στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος.

Ο παραβάτης μπορεί να αμφισβητήσει τη νομιμότητα της πράξης επιβολής των διοικητικών κυρώσεων, ασκώντας προσφυγή εντός 20 ημερών από την κοινοποίηση της πράξης, ενώπιον του διοικητικού πρωτοδικείου της έδρας της επιθεώρησης εργασίας. Για την προσφυγή αυτή ισχύουν τα εξής:

- Είναι **απαράδεκτη** αν δεν κοινοποιηθεί στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας εντός 10 ημερών από την άσκηση της.

- Μετά την πάροδο της προθεσμίας για την άσκησή της ή μετά την έκδοση της απόφασης του πρωτοδικείου γίνεται διοικητική βεβαίωση του προστίμου για την επιθεώρηση εργασίας και εισπράττεται από την αρμόδια δημόσια οικονομική υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.) ως Δημόσιο έσοδο και αποδίδεται στον λογαριασμό του Α.Σ.Ε. κάθε μήνα.

Κατά την επιλογή και επιβολή των παραπάνω διοικητικών ποινών λαμβάνονται ιδιαίτερα υπόψη:

- Η αμεσότητα, η σοβαρότητα και η έκταση του κινδύνου.
- Η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμοδίων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν και ο βαθμός υπαιτιότητας.

Πριν από την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων μπορεί να χορηγηθεί εύλογη προθεσμία μέχρι 30 ημερών για συμμόρφωση ή να παραταθεί μια μόνο φορά η προθεσμία μέχρι και 10 ημέρες, αν κριθεί ότι εκείνη που χορηγήθηκε αρχικά δεν ήταν επαρκής.

Η εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων προσωρινής και οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.

2.4.10. Ποινικές κυρώσεις

Κάθε εργοδότης, κατασκευαστής, παρασκευαστής, εισαγωγέας ή προμηθευτής που παραβαίνει από πρόθεση της διάταξης για την ΥΑΕ και των κανονιστικών πράξεων που εκδίδονται με εξουσιοδότησή της, τιμωρείται με φυλάκιση ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον 293.47 ευρώ ή και με τις 2 αυτές ποινές.

Σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων από αμέλεια οι παραπάνω δράστες τιμωρούνται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή με χρηματική ποινή.

Η υπόθεση εισάγεται για εκδίκαση με απευθείας κλήση.

Σε περίπτωση αναβολής της δίκης, το δικαστήριο με την απόφασή του ορίζει ρητή δικάσιμο μέσα σε 21 ημέρες.

2.5. Υποχρεώσεις και καθήκοντα του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας

Το έργο τους είναι συμβουλευτικό και ελεγκτικό.

Οι υποχρεώσεις τους δεν θίγουν την αρχή ευθύνης του εργοδότη.

Ειδικότερα:

- παρέχουν πληροφορίες, συμβουλές οδηγίες και υποδείξεις για θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας:
 - στον εργοδότη
 - στην διεύθυνση της επιχείρησης και στους προϊσταμένους των τμημάτων
 - στους εργαζόμενους, ιδιαίτερα στον καθένα ή σε ομάδες
 - στην επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων ή τον αντιπρόσωπό τους
- επιθεωρούν, χωριστά και μαζί του, τις θέσεις εργασίας, επιβλέπουν την εφαρμογή των μέτρων της υγείας των εργαζομένων και των μέτρων πρόληψης ατυχημάτων.
- συντάσσουν γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις
- καταχωρούν στο βιβλίο τις υποδείξεις και τις συμβουλές τους προς τον εργοδότη, ή τους εκπροσώπους του.
- μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, τους ενημερώνουν και τους καθοδηγούν για την αποφυγή του κινδύνου που συνεπάγεται η θέση εργασίας τους.
- συμμετέχουν στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα. ΥΑΕ
- ενημερώνονται από τον εργοδότη για τα νέα μέσα, υλικά, εξοπλισμό,

εγκαταστάσεις και διαδικασίες που μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και παρέχουν συμβουλές πριν αποφασιστεί η εγκατάσταση και λειτουργία τους.

- μεριμνούν ώστε να γίνονται μετρήσεις παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος ώστε να προτείνουν τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν
- συμβουλεύουν για τη σωστή επιλογή και επιβλέπουν την ορθή χρήση των Μ.Α.Π.
- συνεργάζονται με την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων
- συμμετέχουν στις κοινές συνεδριάσεις με τον εργοδότη και την Ε.Υ.Α.Ε. που γίνονται στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου
- έχουν ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και τους εργαζόμενους κατά την άσκηση του έργου τους.

Τυχόν διαφωνία τους με τον εργοδότη για θέματα της αρμοδιότητάς τους, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγω καταγγελίας της σύμβασής τους. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση του Τ.Α. ή του Γ.Ε. πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

2.5.1. Ο τεχνικός ασφαλείας και γιατρός εργασίας υπάγονται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης

Επιπλέον ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει:

- να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο
- να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων
- να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και να αξιοποιεί τα αποτελέσματα των ερευνών.
- η άσκηση του έργου του Τ.Α. δεν αποκλείει την ανάθεση σ' αυτόν, από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων πέρα από το ελάχιστο όριο απασχόλησης του Τ.Α.

Επιπλέον ο γιατρός εργασίας πρέπει:

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

3.1. Η έννοια του επαγγελματικού κινδύνου

Στην καθομιλουμένη, η έννοια του κινδύνου εκφράζει το «επικείμενο κακό» καθώς επίσης και την «πιθανή δυσάρεστη έκβαση» ενός συμβάντος.

Όταν όμως αναφερόμαστε στον «επαγγελματικό κίνδυνο», εννοούμε τον κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ο οποίος προέρχεται από την επαγγελματική έκθεση στους βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος.

Ο επαγγελματικός κίνδυνος εκφράζεται συνήθως ως συνώνυμο της επαγγελματικής «έκθεσης», μπορεί όμως να εκφρασθεί και ως συνώνυμο της «βλάβης» που προκλήθηκε από την έκθεση αυτή. Έτσι, στην πρώτη περίπτωση μιλάμε π.χ. για «κίνδυνο από ακτινοβολία», «κίνδυνο από θόρυβο» ή «κίνδυνο από έκρηξη», εστιάζοντας στην έκθεση του εργαζομένου στον αναφερόμενο κίνδυνο, ενώ στη δεύτερη περίπτωση μιλάμε για «κίνδυνο καρκίνου», «κίνδυνο βαρηκοΐας» ή «κίνδυνο τραυματισμού από το ωστικό κύμα» αντίστοιχα, εστιάζοντας στο αποτέλεσμα της επαγγελματικής έκθεσης, δηλαδή στη βλάβη.

Μπορούμε να πούμε λοιπόν ότι ο «επαγγελματικός κίνδυνος» σχετίζεται με την πιθανότητα ή συχνότητα έκθεσης των εργαζομένων σε κάποια πηγή κινδύνου που βρίσκεται στον εργασιακό χώρο (π.χ. θόρυβος, χημικές ουσίες, χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, μονότονη ή επαναληπτική εργασία, απροστάτευτα κινούμενα μέρη μηχανών κ.λπ.), καθώς επίσης και με τη σοβαρότητα των συνεπειών, δηλαδή τη βιολογική βλάβη που προκλήθηκε από την έκθεση αυτή. Η συνθετική προσέγγιση της πιθανότητας έκθεσης και της σοβαρότητας των συνεπειών, εκφράζεται απ' την έννοια της επικινδυνότητας που προσδιορίζει το βαθμό του επαγγελματικού κινδύνου.

Αυτές οι διαφορετικές ερμηνείες της έννοιας του επαγγελματικού κινδύνου σηματοδοτούν όμως και την κυρίαρχη κατεύθυνση της συνισταμένης στην οποία συγκλίνουν.

Η προστασία της υγείας και ασφάλειας καθώς επίσης και η πρόληψη των συνεπειών των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού χώρου, αποτελούν τον τελικό στόχο των διαδικασιών εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου.

Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί μια σύνθετη, διαχρονική και δυναμική διαδικασία που μέσω της αποδόμησης και της ανάλυσης συντελεί στη συγκρότηση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος προσαρμοσμένου στις ανθρώπινες ικανότητες και δυνατότητες.

Δε θα έπρεπε να κυριαρχήσει η άποψη ότι η Εκτίμηση του Επαγγελματικού Κινδύνου λειτουργεί σαν μέσο αποθήκευσης τεχνικών πληροφοριών που χρησιμεύουν αποκλειστικά για ποσοτικές μεθόδους εκτίμησης, με τη χρήση δεικτών επικινδυνότητας. Τα πληροφοριακά στοιχεία που προέρχονται από την ανάλυση του εργασιακού περιβάλλοντος και των επιπτώσεών του στην υγεία και ασφάλεια, κατάλληλα επεξεργασμένα, συντελούν στη συγκρότηση των παρεμβάσεων πρόληψης που οδηγούν στην προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος στις διαστάσεις του εργαζόμενου ανθρώπου.

Αυτές οι παρεμβάσεις πρέπει να είναι ικανές να ανατρέψουν την υπάρχουσα κατάσταση, στοχεύοντας στην απομάκρυνση των ενδογενών κινδύνων κάθε παραγωγικής δραστηριότητας (στόχος εγγενούς ασφάλειας), δηλαδή να μην περιορίζονται μόνο στη διαχείριση του κινδύνου με την τιθάσευσή του.

Ο δυναμικός χαρακτήρας των διαδικασιών εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου, εκφράζεται μέσω της αξιολόγησης των επεμβάσεων για την προστασία και πρόληψη της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς και τη διαχρονική παρακολούθηση των βλαπτικών

παραγόντων σε σχέση και με την προσαρμογή της τεχνολογίας στις νέες παραγωγικές απαιτήσεις.

Η Γραπτή Εκτίμηση του Επαγγελματικού Κινδύνου, αναφέρεται στις διατάξεις του ΠΔ 17/1996 (το οποίο συμπληρώνεται με το ΠΔ 159/1999) και αποτελεί εργοδοτική υποχρέωση καθώς επίσης και ένα βασικό μέσο αυτοέλεγχου της κάθε επιχείρησης, εφόσον εξασφαλίζεται η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων τόσο στις φάσεις του ποιοτικού και ποσοτικού προσδιορισμού των κινδύνων του εργασιακού περιβάλλοντος, όσο και σε αυτές της πρόληψης και προαγωγής της εργασιακής υγείας και ασφάλειας.

Η έλλειψη θεσμοθετημένου επιπέδου ποιότητας για τη γραπτή εκτίμηση των Επαγγελματικών Κινδύνων μπορεί να οδηγή στην κατ' όνομα εφαρμογή των διατάξεων του Π.Δ 17/1996, αλλοιώνοντας έτσι, τους βασικούς στόχους των διαδικασιών πρόληψης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.

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

Οι βασικές ενέργειες περιλαμβάνουν:

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

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

- στην απουσία κινδύνων έκθεσης στον εργασιακό χώρο
- στην παρουσία κινδύνων «ελεγχόμενης» έκθεσης αναφορικά με τα επίπεδα που ορίζει κάθε φορά η εθνική νομοθεσία
- στην παρουσία κινδύνων μη ελεγχόμενης έκθεσης

Στην πρώτη περίπτωση δεν αναδεικνύονται κίνδυνοι οι οποίοι συνδέονται άμεσα με την παραγωγική διαδικασία. Στη δεύτερη περίπτωση οι κίνδυνοι που προκύπτουν από την παραγωγική διαδικασία, μπορούν να τεθούν υπό «έλεγχο» με την εφαρμογή των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας και σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία και πρακτική σχετικά με την προστασία και πρόληψη της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Στην τρίτη περίπτωση πρέπει να εφαρμοστούν άμεσα οι επεμβάσεις πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου όπως αυτές καθορίζονται στα άρθρα 4, 6 και 7 του Π.Δ 17/96 και την εκάστοτε νομοθεσία για την εργασιακή υγεία και ασφάλεια.

3.2. Ταξινόμηση και ορισμός των επαγγελματικών κινδύνων

Οι κίνδυνοι που πηγάζουν από κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, αν και συνήθως δρουν σε συνέργια (π.χ. η εντατικοποίηση της εργασίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον με υψηλά επίπεδα θορύβου δημιουργεί τις προϋποθέσεις ώστε να εκδηλωθεί τόσο μια επαγγελματική ασθένεια όσο και ένα εργατικό ατύχημα), για λόγους τακτοποίησης και καταγραφής, ταξινομούνται σε τρεις μεγάλες ομάδες:

1η ομάδα:

Κίνδυνοι για την ασφάλεια ή κίνδυνοι εργατικού ατυχήματος που περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί τραυματισμός ή βιολογική βλάβη στους εργαζόμενους, ως συνέπεια της έκθεσης στην πηγή κινδύνου. Η φύση της πηγής κινδύνου καθορίζει την αιτία και το είδος του τραυματισμού ή της βιολογικής βλάβης, που μπορεί να είναι μηχανική, ηλεκτρική, χημική, θερμική κ.λπ.

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται (ενδεικτικά):

- στις κτιριακές δομές (π.χ. μη τήρηση των πολεοδομικών και υγειονομικών κανονισμών, ανεπάρκεια εξόδων κινδύνου, ολισθηρά δάπεδα, ελλιπής συντήρηση κατασκευών, απουσία προστατευτικών έναντι πτώσης κλπ)
- στον εξοπλισμό εργασίας (π.χ. απουσία προστατευτικών διατάξεων επικίνδυνων ζωνών στις μηχανές, ελλιπής συντήρηση, χρήση από μη εκπαιδευμένο προσωπικό κλπ)
- στις ηλεκτρικές εγκαταστάσεις (π.χ. μη τήρηση κανονισμού ηλεκτρικών εγκαταστάσεων, ελλιπής συντήρηση κλπ)
- σε χρήση εύφλεκτων ή/και εκρηκτικών ουσιών (π.χ. μη τήρηση προδιαγραφών ασφαλούς χρήσης και αποθήκευσης των ουσιών, έλλειψη μέτρων ελέγχου πηγών έναυσης, ελλιπής εξαερισμός, ανεπαρκής εξοπλισμός πυρανίχνευσης-συναγερμού-κατάσβεσης, απουσία διατάξεων ασφαλείας του εξοπλισμού υπό πίεση κλπ)
- σε χρήση άλλων επικίνδυνων ουσιών όπως τοξικές, διαβρωτικές κλπ (π.χ. μη τήρηση προδιαγραφών ασφαλούς χρήσης και αποθήκευσης των ουσιών με βάση το δελτίο δεδομένων ασφάλειας προϊόντων)
- σε φυσικούς παράγοντες (π.χ. απόσπαση προσοχής εργαζόμενου λόγω υψηλού θορύβου)

2η ομάδα:

Κίνδυνοι για την υγεία που περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί αλλοίωση στη βιολογική ισορροπία των εργαζομένων (ασθένεια), συνέπεια της επαγγελματικής έκθεσης σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται σε:

- χημικούς παράγοντες (π.χ. υπέρβαση Οριακών Τιμών Έκθεσης)
- φυσικούς παράγοντες (π.χ. υπέρβαση Οριακών Τιμών Έκθεσης)
- βιολογικούς παράγοντες (π.χ. παρουσία βιολογικών ρύπων)

3η ομάδα:

Κίνδυνοι εργονομικοί ή εγκάρσιοι (για την υγεία και την ασφάλεια) οι οποίοι χαρακτηρίζονται από την αλληλεπίδραση της σχέσης, εργαζόμενου και οργάνωσης εργασίας στην οποία είναι ενταγμένος. Οι αιτίες αυτών των κινδύνων εντοπίζονται στην ίδια τη δομή της παραγωγικής διαδικασίας, που οδηγεί στην αναγκαστική προσαρμογή του ανθρώπου στις απαιτήσεις της εργασίας. Ο σχεδιασμός των επεμβάσεων για την πρόληψη ή/και την προστασία των εργαζομένων από αυτούς τους κινδύνους πρέπει να στοχεύει σε μία δυναμική ισορροπία μεταξύ του ανθρώπου και του εργασιακού περιβάλλοντος, με βασική συντεταγμένη την προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, προσαρμογή που προϋποθέτει τη γνώση των φυσιολογικών αλλά και παθολογικών μηχανισμών του ανθρώπινου οργανισμού.

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να που οφείλονται :

- στην οργάνωση εργασίας (π.χ. εντατικοποίηση, μονοτονία, βάρδιες κλπ)
- σε ψυχολογικούς παράγοντες (π.χ. άτυπες μορφές εργασίας, ηθική παρενόχληση κλπ)
- σε εργονομικούς παράγοντες (π.χ. μη εργονομικός σχεδιασμός της θέσης εργασίας κλπ)
- σε αντίξοες συνθήκες εργασίας (π.χ. εργασίες με ακατάλληλο εξοπλισμό, εργασίες σε αντίξοες κλιματολογικές συνθήκες κλπ).

3.2.1. Κίνδυνοι για την ασφάλεια

Οι κίνδυνοι για την ασφάλεια ή κίνδυνοι ατυχήματος, περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί τραυματισμός στους εργαζόμενους, ως συνέπεια της έκθεσης στην πηγή κινδύνου.

Η φύση της πηγής κινδύνου καθορίζει την αιτία και το είδος του

τραυματισμού που μπορεί να είναι μηχανική, ηλεκτρική, χημική, θερμική κ.λ.π.

3.2.2. Κίνδυνοι για την υγεία

Οι κίνδυνοι για την υγεία περιλαμβάνουν την πιθανότητα να προκληθεί αλλοίωση στη βιολογική ισορροπία των εργαζομένων (ασθένεια), συνέπεια της επαγγελματικής έκθεσης σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος.

3.2.3. Εργονομικοί ή εγκάρσιοι κίνδυνοι

Αυτοί οι κίνδυνοι χαρακτηρίζονται από την αλληλεπίδραση της σχέσης του, εργαζόμενου και οργάνωσης εργασίας στην οποία είναι ενταγμένος.

Οι αιτίες αυτών των κινδύνων εντοπίζονται στην ίδια τη δομή της παραγωγικής διαδικασίας, που οδηγεί στην αναγκαστική προσαρμογή του ανθρώπου στις απαιτήσεις της εργασίας.

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

3.3. Διαδικαστικές φάσεις εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου

Η διαδικασία εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου ακολουθεί βασικές ενέργειες που οδηγούν στον εντοπισμό των πηγών κινδύνου, στην

εξακρίβωση καθώς και στον ποσοτικό και ποιοτικό προσδιορισμό των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος.

3.3.1. Εντοπισμός των πηγών κινδύνου (πρώτη φάση)

Αυτή η φάση περιλαμβάνει μια επιμελημένη και πλήρη καταγραφή της παραγωγικής διαδικασίας των υπό εξέταση χώρων ή θέσεων εργασίας.

Η καταγραφή αφορά:

- 1.** Την καταγραφή της παραγωγικής διαδικασίας και ροής, την περιγραφή της παραγωγικής τεχνολογίας, των μηχανών, των εγκαταστάσεων, των χρησιμοποιούμενων υλών και ουσιών, των διαδικασιών συντήρησης των μηχανών και των εγκαταστάσεων, την επεξεργασία και διάθεση των αποβλήτων καθώς και την εσωτερική και εξωτερική διακίνηση των φορτηγών και των προϊόντων.
- 2.** Τον προορισμό χρήσης των χώρων εργασίας (π.χ. εργαστήρια, γραφεία, αποθήκες κ.λ.π.).
- 3.** Τα κτιριακά χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου (αντισεισμική προστασία, επιφάνεια, χωρητικότητα, ανοίγματα κ.λ.π.)
- 4.** Τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων στα υπό εξέταση τμήματα της παραγωγικής διαδικασίας (αριθμός εργαζομένων, φύλο, βάρδιες εργασίας, εργασιακή ηλικία κ.λ.π.).
- 5.** Τις πληροφορίες που προέρχονται από την ιατρική παρακολούθηση, εάν και εφόσον παρέχεται, καθώς και αυτές που σχετίζονται με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες.

Αυτή καταγραφή της παραγωγικής διαδικασίας και του τεχνολογικού κύκλου παρέχοντας μια ολοκληρωμένη γνώση των παραγωγικών δραστηριοτήτων, επιτρέπει τον εντοπισμό των πηγών κινδύνου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

Για να επιτευχθεί μια ουσιαστική και όχι τυπική καταγραφή των

παραγωγικών διαδικασιών είναι απαραίτητη η άντληση πληροφοριών από τους εργαζομένους σχετικά με τις πραγματικές συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο.

3.3.2. Εξακρίβωση των κινδύνων έκθεσης (δεύτερη φάση)

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

Ως εκ τούτου εξετάζουμε και καταγράφουμε:

1. Τον τρόπο λειτουργίας (π.χ. χειροκίνητη, αυτοματοποιημένη, μηχανική, μικτή κ.λ.π.), καθώς και τη μορφή της παραγωγικής δραστηριότητας.
2. Την οργάνωση της παραγωγικής δραστηριότητας στο υπό εξέταση εργασιακό περιβάλλον (π.χ. χρόνος παραμονής στον εργασιακό χώρο, ταυτόχρονη ύπαρξη άλλων δραστηριοτήτων κ.λ.π.).
3. Την λήψη ή μη, μέτρων πρ προστασίας και πρόληψης για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.
4. Την άποψη των εργαζομένων για τις συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο στον οποίο εργάζονται καθώς και τις αναφορές για τις επιπτώσεις των βλαπτικών παραγόντων στην κατάσταση της υγείας τους (μέσω της εργατικής υποκειμενικότητας).

3.3.3. Εκτίμηση των κινδύνων έκθεσης (τρίτη φάση)

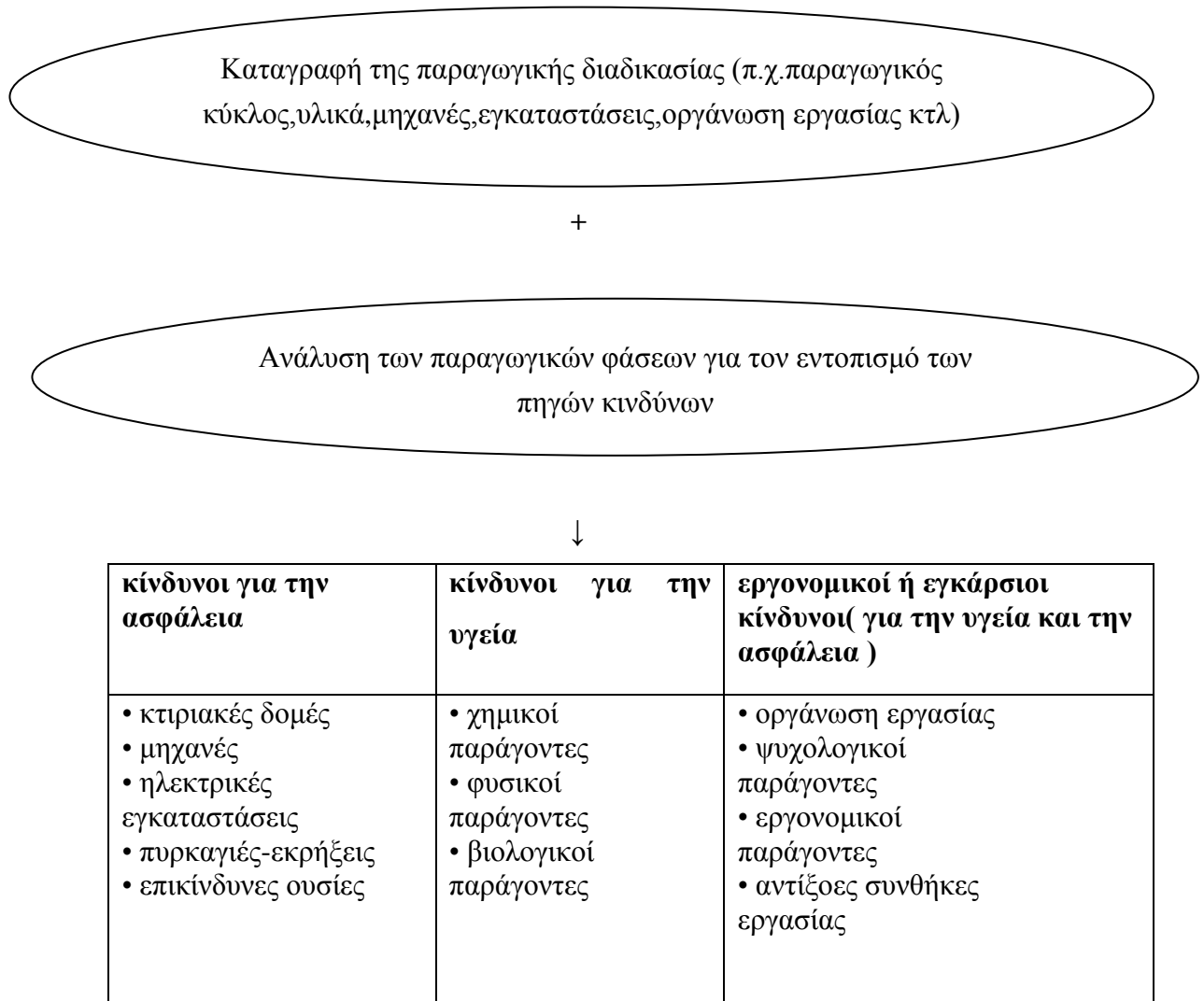
Η εκτίμηση των κινδύνων έκθεσης καταγράφηκαν και εξακριβώθηκαν στις δύο προηγούμενες φάσεις ανάλυσης του εργασιακού περιβάλλοντος (φάση 1η και φάση 2η), υλοποιείται δια μέσου:

1. Του ελέγχου της εφαρμογής των κανόνων ασφαλείας (π.χ. των μηχανών).

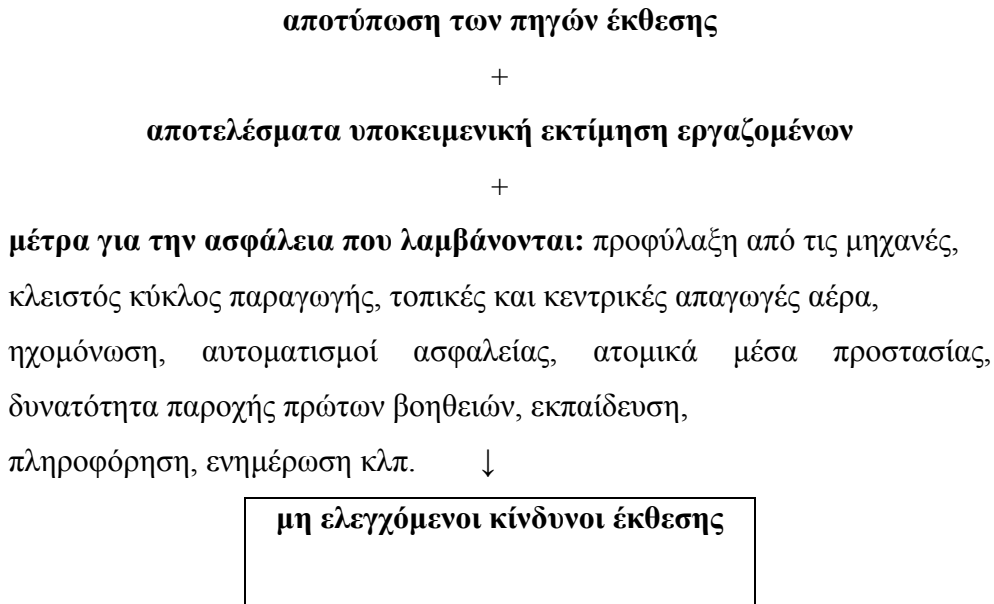
2. Του ελέγχου των « αποδεκτών » για την υγεία και ασφάλεια συνθηκών εργασίας (σχετικά με τη φύση των κινδύνων, τη χρονική διάρκεια, τον τρόπο υλοποίησης και τη μορφή των παραγωγικών δραστηριοτήτων) αναφορικά με την κείμενη νομοθεσία.
3. Του ποσοτικού προσδιορισμού των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος και των επιπτώσεών του στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, με τη διεξαγωγή τόσο στοχευμένων μετρήσεων όσο και στοχευμένων ιατρικών εξετάσεων.

3.4. Σχηματική παρουσίαση των διαφόρων φάσεων εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου

Διάγραμμα 3.4.1.: Εντοπισμός των πηγών κινδύνου (πρώτη φάση)



Διάγραμμα 3.4.2: Εξακρίβωση των κινδύνων έκθεσης (δεύτερη φάση)



Διάγραμμα 3.4.3: Εκτίμηση των κινδύνων έκθεσης (τρίτη φάση)

1. επαλήθευση της εφαρμογής των κανόνων ασφαλείας των μηχανών κατά την διάρκεια της λειτουργίας τους.
2. επαλήθευση των αποδεκτών για την υγεία και ασφάλεια συνθηκών εργασίας, αναφορικά με την κείμενη νομοθεσία καθώς και την διεθνή επιστημονική πρακτική και εμπειρία.
3. ποσοτικός προσδιορισμός των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος με τη διεξαγωγή στοχευμένων μετρήσεων και την συσχέτιση αποτελεσμάτων με τις προτεινόμενες Οριακές Τιμές Έκθεσης της κειμένης Εθνικής ή Κοινοτικής Νομοθεσίας και Διεθνών Επιστημονικών Οργανισμών.

↓

αποτελέσματα εκτίμησης των κινδύνων έκθεσης

↓

γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου

- ↓
- σχεδιασμός:**

 - ολοκληρωμένου προγράμματος παρέμβασης για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων
 - περιοδική επανεκτίμηση
 - αξιολόγηση των επεμβάσεων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΕΡΓΟΝΟΜΙΑ

4.1. Η έννοια της Εργονομίας

Ο όρος εργονομία υιοθετήθηκε επίσημα το 1950 από μια διεπιστημονική ομάδα ειδικών με κοινό ενδιαφέρον τη μελέτη των προβλημάτων της ανθρώπινης εργασίας

Χρησιμοποιήθηκε η ελληνική λέξη εργονομία που αποτελείται από τις λέξεις έργο και νόμος για να ορισθεί η γνωστική περιοχή που μελετά τους νόμους που διέπουν την παραγωγή έργου από τον άνθρωπο.

Σύμφωνα με μια άλλη εκδοχή η λέξη νόμος είναι ομόριζη και της λέξεως νέμω, δηλ. διανέμω. Με αυτή την έννοια του δεύτερου συνθετικού, εργονομία σημαίνει και κατανομή της εργασίας.

Συνώνυμοι ή περίπου συνώνυμοι είναι οι όροι άνθρωποι παράγοντες (human factors) και ανθρωπομηχανική (human engineering) που χρησιμοποιούνται στις ΗΠΑ.

4.2. Ορισμός της εργονομίας

Αξίζει να επισημανθεί ότι έχουν διατυπωθεί κάπου 130 ορισμοί της εργονομίας και του συνώνυμου όρου της άνθρωποι παράγοντες. Θα αναφερθούν μόνο δύο, οι οποίοι είναι ενδεικτικοί της εξέλιξης της εργονομίας κατά τα τελευταία 40 χρόνια.

Η 'εργονομία', γράφει ο Ελβετός Grandjean το 1963, 'είναι πολυεπιστήμη που περικλείει τη Φυσιολογία και την Ψυχολογία της εργασίας καθώς και την Ανθρωπομετρία και την Κοινωνιολογία του ανθρώπου στην εργασία. Ο στόχος της εφαρμογής της Εργονομίας είναι η προσαρμογή των θέσεων εργασίας, των εργαλείων, των μηχανών, των ωραρίων και του περιβάλλοντος χώρου στις απαιτήσεις του ανθρώπου. Η πραγματοποίηση αυτών των στόχων στον βιομηχανικό χώρο, έχει ως

αποτέλεσμα η εργασία να γίνεται πιο εύκολη και η απόδοση της ανθρώπινης προσπάθειας να αυξάνει’.

‘Εργονομία’, λέει η Διεθνής Ένωση Εργονόμων το 2000, ‘είναι η επιστήμη που ασχολείται με τη μελέτη της αλληλεπίδρασης μεταξύ των εργαζομένων ανθρώπων και των υπολοίπων στοιχείων ενός συστήματος εργασίας, η οποία εφαρμόζει θεωρητικές αρχές, δεδομένα και μεθόδους για τον σχεδιασμό της εργασίας, με στόχο την προαγωγή της υγείας των εργαζομένων και την βελτιστοποίηση της συνολικής απόδοσης του συστήματος. Οι εργονόμοι συμβάλλουν στον προγραμματισμό, σχεδιασμό και αξιολόγηση των εργασιών, των προϊόντων, της οργάνωσης, των εργαλείων, των διαμεσολαβητών ανθρώπου–μηχανής, του εργασιακού περιβάλλοντος και γενικότερα των συστημάτων, με στόχο να τα καταστήσουν συμβατά με τις ανάγκες, δυνατότητες και περιορισμούς του ανθρώπου.

Όπως γίνεται αντιληπτό ενώ η κύρια επιδίωξη της εργονομίας παραμένει η ίδια κατά την πάροδο των τελευταίων δεκαετιών – προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο – η εργονομική προσέγγιση σήμερα εμπεριέχει ευρύτερη έννοια της υγείας των εργαζομένων – προαγωγή της υγείας – καθόσον παρεμβαίνει ήδη στο στάδιο σχεδιασμού και προγραμματισμού της εργασίας και των εργασιακών μεθόδων.

4.3 Σκοπός και στόχοι της εργονομίας

Σκοπός της εργονομίας είναι να διασφαλισθεί ότι το εργασιακό περιβάλλον είναι εναρμονισμένο με τα εργασιακά καθήκοντα του εργαζομένου. Όσο ευνόητο και να ακούγεται αυτό δεν είναι καθόλου εύκολο να πραγματοποιηθεί για πολλούς λόγους. Ο άνθρωπος είναι ευέλικτος και προσαρμόσιμος αλλά υπάρχουν πολύ μεγάλες διαφορές σε ατομικό επίπεδο. Διαφορές σε επίπεδο όπως αυτό του φυσικού μεγέθους και της μυϊκής δύναμης είναι προφανείς, άλλες όμως όπως διαφορές σε

επίπεδο πολιτισμικό ή επίπεδο δεξιοτήτων προσδιορίζονται δυσκολότερα.

Με δεδομένη αυτή την πολυπλοκότητα η λύση που προτείνεται είναι να δημιουργηθεί μια ευπροσάρμοστη κατάσταση στα πλαίσια της οποίας ο άνθρωπος να μπορεί να βελτιστοποιήσει τον τρόπο εκτέλεσης των εργασιακών του καθηκόντων.

Για να επιτευχθεί αυτός ο σκοπός είναι απαραίτητο να υιοθετηθεί μια συστηματική προσέγγιση βάσει της οποίας θα τεθούν επί μέρους στόχοι οι οποίοι να είναι μετρήσιμοι για να είναι εφικτός και ο έλεγχος επίτευξης τους. Οι στόχοι αυτοί θα μπορούσαν να είναι:

Ασφάλεια και υγεία

Οι στόχοι της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων είναι βέβαια αδιαμφισβήτητοι. Η δυσκολία εδώ έγκειται στο γεγονός ότι οι στόχοι αυτοί δεν μπορούν να μετρηθούν άμεσα: η επίτευξη τους εκτιμάται περισσότερο από την απουσία τους παρά από την ύπαρξη τους.

Όσον αφορά την υγεία, είναι απαραίτητο να γίνονται επιδημιολογικές μελέτες για να προσδιορίζονται και να καταμετρούνται οι παράγοντες κινδύνου. Η ασφάλεια μπορεί να μετρηθεί πιο άμεσα μέσω της καταγραφής του είδους και της συχνότητας των ατυχημάτων.

Υπάρχουν βέβαια προβλήματα τόσο στο να ορισθούν τα διάφορα είδη ατυχημάτων όσο και στο να προσδιορισθούν οι αιτίες που τα προκαλούν και συχνά δεν μπορεί να συσχετισθεί το είδος του ατυχήματος με τη σοβαρότητα της βλάβης που προκαλείται. Έχουν συγκεντρωθεί παρόλα ταύτα τα τελευταία 50 χρόνια, πολλά στοιχεία όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων που μπορούν να αξιοποιηθούν τόσο για την τη δημιουργία νομοθετικού πλαισίου όσο και για τη δημιουργία κατευθυντήριων γραμμών για την προαγωγή της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα

Στη βιομηχανία είναι σχετικά εύκολο να μετρηθεί η παραγωγικότητα ενώ η αποτελεσματικότητα είναι έννοια περισσότερο πολύπλευρη και δυσκολότερα μετρήσιμη. Για να έχει νόημα η μέτρηση της αποτελεσματικότητας θα πρέπει να προσδιορισθεί επακριβώς σε ένα σαφώς καθορισμένο πλαίσιο.

Αξιοπιστία και ποιότητα

Σε συστήματα υψηλής τεχνολογίας (για παράδειγμα σε διυλιστήρια, ή σταθμούς παραγωγής ενέργειας) η κύρια μέτρηση αφορά την αξιοπιστία του συστήματος και όχι την παραγωγικότητα. Η ποιότητα σχετίζεται με την αξιοπιστία αλλά είναι δύσκολη η μέτρηση της.

Ικανοποίηση από την εργασία και προσωπική εξέλιξη

Αναγνωρίζοντας την σημασία παραμέτρων όπως αυτές των προσωπικών πεποιθήσεων και αξιών στον άνθρωπο εργαζόμενο, πρέπει να καταβάλλεται προσπάθεια κατά τον σχεδιασμό και την οργάνωση της εργασίας, να διασφαλισθεί η ικανοποίηση από την εργασία. Οι σκέψεις, απόψεις και αντιλήψεις των ανθρώπων που εκτελούν την εργασία αποτελούν σημαντικά στοιχεία που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την οργάνωση της εργασίας. Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί εν μέρει να μετρηθεί με βάση παραμέτρους όπως για παράδειγμα η αυτονομία του εργαζόμενου κατά την εκτέλεση της εργασίας. Όταν η αρχή της προσωπικής εξέλιξης του εργαζόμενου, ενσωματωθεί επιτυχώς στην οργάνωση της εργασίας, μπορεί να βελτιώσει όλες τις πλευρές της επίδοσης του ανθρώπου. Με δεδομένο ότι ο ανθρώπινος παράγων έχει πρωταρχική σημασία σε κάθε εργασιακή δραστηριότητα, είναι καθοριστικό να λαμβάνονται συστηματικά υπόψη οι ανάγκες, οι δυνατότητες και οι περιορισμοί του.

Συνοψίζοντας, ο σκοπός της εργονομίας είναι η βελτίωση του

εργασιακού περιβάλλοντος, των εργασιακών συνθηκών και της εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων. Διατυπωμένο διαφορετικά είναι ο σχεδιασμός ή επανασχεδιασμός των στοιχείων που διαμορφώνουν ένα εργασιακό/παραγωγικό σύστημα, ώστε οι συνθήκες εργασίας να βελτιστοποιούνται με την προσαρμογή τους στα βιολογικά, φυσιολογικά, ψυχολογικά και κοινωνιολογικά χαρακτηριστικά του ανθρώπου

4.4. Μυοσκελετικές παθήσεις που σχετίζονται με την εργασία

Όπως προαναφέρθηκε ένας από τους κύριους λόγους που κατέστησαν την εργονομία αναγκαία ήταν οι συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων από την μη προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο. Οι συνέπειες αυτές εμφανίσθηκαν με την μορφή διαφόρων παθήσεων, κυρίως μυοσκελετικών σε όλες σχεδόν τις αναπτυγμένες χώρες μετά την βιομηχανική επανάσταση. Πρόκειται για παθήσεις που καλύπτουν ευρύ φάσμα ασθενειών και αφορούν το σκελετό, τις αρθρώσεις, τους μύες και το μέρος εκείνο του νευρικού συστήματος που ελέγχει το μυϊκό σύστημα.

Αν και έχουν επισημανθεί σχετικά πρόσφατα, δεν είναι καινούργια νοσολογική οντότητα.

Στα μέσα του 20ου αι. οι μυοσκελετικές παθήσεις εμφανίσθηκαν με τη μορφή επιδημίας σε διάφορες χώρες τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Αμερική, Αυστραλία, Ιαπωνία. Στη Β. Αμερική αναφέρονται ως πάθηση συσσωρευτικού τραύματος (Cumulative Trauma Disorder) στην Αυστραλία και το Η. Βασίλειο είναι γνωστές ως κακώσεις των άκρων που προέρχονται από επαναλαμβανόμενη καταπόνηση (Repetitive Strain Injuries) καθώς και ως σύνδρομο υπερβολικής επαγγελματικής δραστηριότητας (Occupational Overuse Syndrome), στην Ιαπωνία αναφέρονται ως αυχενοβραχιόνιο σύνδρομο (Cervicobrachial Syndrome) και τέλος στις Σκανδιναβικές χώρες ως παθήσεις μυοσκελετικής καταπόνησης (Belastningssjukdomar). Οι διαφορές αυτές της ονομασίας

στις διάφορες χώρες αντανακλούν και τη διαφορετική θεώρηση που αναπτύχθηκε γύρω από αυτές τις παθήσεις σε διάφορα σημεία του πλανήτη.

Υπήρξαν διαφορετικές αντιλήψεις όσον αφορά τα αίτια που τις προκαλούν με αποτέλεσμα αφενός η έρευνα να εστιασθεί σε διαφορετικά σημεία και αφετέρου τα μέτρα που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση τους να διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Αποτέλεσμα αυτών των διαφορετικών αντιλήψεων είναι να έχουμε σήμερα μια σχετικά πολύπλευρη εικόνα για τις αιτίες που προκαλούν τις μυοσκελετικές παθήσεις και του τρόπου πρόληψης και αντιμετώπισης τους.

Ο πλέον δόκιμος όρος σήμερα γι' αυτές τις παθήσεις είναι «Μυοσκελετικές παθήσεις που σχετίζονται με την εργασία», καθόσον έχουμε πλέον σαφείς ενδείξεις ότι οι επαγγελματικοί παράγοντες αποτελούν μέρος της πολυδιάστατης αιτιολογίας για την εμφάνισή τους.

Σύμφωνα δε με το Σκανδιναβικό Συμβούλιο Υπουργών οι παθήσεις αυτές μπορεί ή να έχουν προκληθεί από την εργασία ή να προέρχονται από άλλη αιτία αλλά να επιδεινώνονται από την ίδια την εργασία. Ο όρος περιλαμβάνει όλων των ειδών τις παθήσεις από ήπιες παροδικές ενοχλήσεις μέχρι ενοχλήσεις που οδηγούν σε ανικανότητα για το υπόλοιπο της ζωής.

Τα κύρια χαρακτηριστικά των μυοσκελετικών παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία είναι:

- Η αιτιολογία τους περιλαμβάνει φυσικούς, ψυχοκοινωνικούς, καθώς και οργανωτικούς εργασιακούς παράγοντες. Η σχετική συμμετοχή του κάθε παράγοντα ξεχωριστά δεν έχει ακόμα προσδιορισθεί.
- Σχετίζονται με την ένταση, συχνότητα και διάρκεια της έκθεσης σε εργονομικούς κινδύνους. Ο κίνδυνος για πάθηση εξαρτάται από το βαθμό της έκθεσης σε αυτούς τους παράγοντες και από τις προϋποθέσεις του ατόμου.
- Σε εργασίες στις οποίες συνυπάρχουν πολλοί παράγοντες κινδύνου υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα να προκληθούν τέτοιου είδους παθήσεις.

- Η συμπτωματολογία τους μπορεί να περιλαμβάνει τόσο αντικειμενικά σημεία όσο και μη ειδικά συμπτώματα όπως αυτό του πόνου.
- Οι παθήσεις αυτές αναπτύσσονται ύπουλα. Μπορεί να εμφανισθούν μετά από πάροδο μηνών ή και χρόνων.
- Αποκαθίστανται αργά. Ενδεχομένως να χρειάζονται μεγάλο χρόνο ανάρρωσης.
- Μπορεί να μειώσουν τόσο την αποδοτικότητα όσο και την αίσθηση ικανοποίησης από την εργασία.

4.5. Πρόσφατα στατιστικά στοιχεία

Σε μελέτη της Eurostat το 1995 κατ' εντολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με στόχο την ανάπτυξη μεθοδολογίας για απόκτηση συγκρίσιμων δεδομένων για τις επαγγελματικές παθήσεις στην Ε. Ε., οι μυοσκελετικές παθήσεις αναφέρονται στις 10 περισσότερο συχνές παθήσεις στην Ε.Ε.

Συγκεκριμένα αναφέρονται οι εξής παθήσεις από τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών κατά σειρά συχνότητας εμφάνισης: παράλυση των νεύρων λόγω πίεσης, οστεοαρθρικές ασθένειες των χεριών και των καρπών που προκαλούνται από μηχανικές δονήσεις, αγγειονευρωτικές ασθένειες που προκαλούνται από μηχανικές δονήσεις, και ασθένειες των περιαρθρικών θυλάκων λόγω πίεσης.

Το 2000, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, πραγματοποίησε την τρίτη του ευρωπαϊκή έρευνα, με ερωτήσεις που έθεσε σε 21.500 εργαζόμενους μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους. Η έρευνα του 2000 αποκαλύπτει ότι οι μυοσκελετικές παθήσεις παρουσιάζουν αύξηση σε σχέση με τα στοιχεία των προηγούμενων ερευνών του 1995 και 1990: ένας στους τρεις εργαζόμενους ανέφερε ότι υποφέρει από πόνους στη ράχη (33%) και άγχος (28%), ενώ ένας σχεδόν στους τέσσερις ανέφερε μυαλγία στον

αυχένα και στους ώμους (23%).

Η ίδια έρευνα αποκαλύπτει ότι και οι παραπάνω αναφερόμενοι κίνδυνοι, που σχετίζονται με τις μυοσκελετικές παθήσεις παρουσιάζουν αύξηση σε σχέση με τα στοιχεία του 1995 και 1990. Περίπου το μισό των ερωτηθέντων για παράδειγμα (47%), δήλωσε το 2000 ότι η στάση του κατά την εργασία είναι επώδυνη ή κουραστική, ενώ το 1990 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 43%. Το 2000, το 37% των ερωτηθέντων εκτίθεται σε χειρωνακτική διακίνηση φορτίων ενώ το 1990 το ποσοστό ανερχόταν στο 31%. Η έκθεση σε διαφόρους παράγοντες φυσικού περιβάλλοντος που προκαλούν άγχος και σωματική καταπόνηση (θόρυβος, κραδασμοί επικίνδυνες ουσίες, ζέστη, κρύο, κλπ), παραμένουν συνήθη φαινόμενα και το 2000, όπως ήταν το 1990 και το 1995. Το ποσοστό των εργαζομένων που εκτίθενται σε αυτούς τους κινδύνους παραμένει υψηλό.

Το 57% δηλώνει ότι εκτελεί επαναλαμβανόμενες κινήσεις. Το 2000 το 32% των εργαζομένων δηλώνει ότι εκτελεί επαναλαμβανόμενα καθήκοντα χρόνου μικρότερου των 10 λεπτών και το 22% χρόνου μικρότερου του 1 λεπτού. Υπάρχει στενή συσχέτιση μεταξύ μυοσκελετικών παθήσεων και χαρακτηριστικών οργάνωσης της εργασίας όπως οι επαναλαμβανόμενες κινήσεις.

Από τα περισσότερο εντυπωσιακά ευρήματα της έρευνας είναι η εντατικοποίηση της εργασίας. Η ένταση της εργασίας αυξήθηκε κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, και το 2000 περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους δήλωσαν ότι εργάζονταν με ταχύτατο ρυθμό (56%) ή με πιεστικές προθεσμίες (60%) κατά τη διάρκεια του ενός τετάρτου του χρόνου εργασίας τους. Επιπλέον, το 21% του συνόλου των εργαζομένων δήλωσαν ότι δεν διαθέτουν αρκετό χρόνο για να εκτελέσουν την εργασία τους.

4.6. Η αναγνώριση των μυοσκελετικών παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία στην Ελλάδα

Στη χώρα μας η αναγνώριση και η ακόλουθη αποζημίωση της αποκαλούμενης «επαγγελματικής νόσου» υπάγεται στο άρθρο 40 του Κανονισμού του Ι.Κ.Α., ΦΕΚ 132/12.2.1979.

Πέραν τούτου μια σειρά νομοθετήματα με τα οποία η χώρα μας έχει εναρμονισθεί με βασικές Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αφορούν την εκτίμηση των βλαπτικών παραγόντων στο εργασιακό περιβάλλον, τον ιατρικό έλεγχο και την ενημέρωση των εργαζομένων.

Κατά γενική ομολογία οι μυοσκελετικές παθήσεις, αλλά και γενικότερα οι επαγγελματικές παθήσεις δεν καταγράφονται στην Ελλάδα.

Σημαντική προτεραιότητα ως εκ τούτου για την Ελλάδα θα πρέπει να είναι η σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 19ης Σεπτεμβρίου 2003, για δήλωση όλων των περιστατικών επαγγελματικών ασθενειών για να καταστούν σταδιακά συμβατές οι στατιστικές των επαγγελματικών ασθενειών με τον προτεινόμενο ευρωπαϊκό κατάλογο, έτσι ώστε για κάθε περιστατικό επαγγελματικής ασθένειας να υπάρχουν πληροφορίες ως προς τον παράγοντα ή το αίτιο που την προκάλεσε, την ιατρική διάγνωση και το φύλο του ασθενούς.

4.7. Παράγοντες κινδύνου των μυοσκελετικών παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία

Ποιες αιτίες προκαλούν μυοσκελετικές παθήσεις που σχετίζονται με την εργασία;

Υπάρχει πλέον ομοφωνία όσον αφορά τους παράγοντες που μπορούν να ενοχοποιηθούν για την πρόκληση των μυοσκελετικών παθήσεων. Οι παράγοντες αυτοί καλούνται εργονομικοί κίνδυνοι. Ός εργονομικοί κίνδυνοι θεωρούνται οι παράγοντες που προκαλούν

σωματική καταπόνηση καθώς και οι συνθήκες του χώρου εργασίας που θέτουν σε κίνδυνο το μυοσκελετικό σύστημα του εργαζόμενου μέσω τραυματισμού ή πάθησης.

Πιο συγκεκριμένα, εργονομικοί κίνδυνοι είναι οι μονότονα επαναλαμβανόμενες κινήσεις, οι κινήσεις που απαιτούν δύναμη, οι δονήσεις, οι ακραίες θερμοκρασίες, καθώς και οι άβολες/επίπονες στάσεις εργασίας εξαιτίας: ακατάλληλα σχεδιασμένου εξοπλισμού, εργαλείων και εργασιακού χώρου καθώς και ακατάλληλων μεθόδων εργασίας. Στους εργονομικούς κινδύνους περιλαμβάνονται επίσης διάφοροι οργανωτικοί παράγοντες, όπως: υπερβολικός ρυθμός εργασίας, εργασία με μη ελεγχόμενο ή προκαθορισμένο ρυθμό (π.χ. γραμμή παραγωγής), υπερβολική διάρκεια εργασίας, εργασία σε βάρδιες, μη ισορροπημένη αναλογία εργασίας και ξεκούρασης, περιορισμός των κινήσεων κατά την εργασία και περιορισμός του εργαζομένου σ' ένα χώρο εργασίας χωρίς επαρκείς περιόδους ξεκούρασης, ηλεκτρονικός έλεγχος κατά την εργασία, μονότονη εργασία.

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την πρόληψη και αντιμετώπιση των παραπάνω εργασιακών παραγόντων κινδύνου προσδιόρισαν Ερευνητές του Εθνικού Ιδρύματος για την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια των ΗΠΑ και είναι τα εξής:

Παράγοντας κινδύνου 1: Επαναληπτικότητα

Λύσεις: Αναφέρονται ενδεικτικά η χρήση μηχανικών βοηθημάτων, η διεύρυνση των εργασιών με την προσθήκη περισσότερο ανόμοιων μεταξύ τους δραστηριοτήτων, αυτοματοποίηση συγκεκριμένων εργασιών, η εργασία εκ περιτροπής, η αύξηση του χρόνου διαλείμματος, η ομοιόμορφη κατανομή της εργασίας σε κάθε βάρδια, η αναδιάρθρωση της εργασίας.

Παράγοντας κινδύνου 2: Μηχανική φόρτιση

Λύσεις: Αναφέρεται ενδεικτικά η μείωση του βάρους εργαλείων/κιβωτίων και εξαρτημάτων, η αύξηση τριβής μεταξύ χειρολαβών και χεριού, η βελτίωση του σχήματος και του μεγέθους χειρολαβών, η βελτίωση του

μηχανικού οφέλους, κατάλληλα γάντια, η χρήση προστατευτικών μέσων κλπ.

Παράγοντας κινδύνου 3: Στάση εργασίας

Λύσεις: Αναφέρεται ενδεικτικά η προσαρμογή της εργασίας ώστε να μειώνονται οι αφύσικες και άβολες/επίπονες στάσεις εργασίας, η μετακίνηση του εργαζόμενου πιο κοντά στο αντικείμενο εργασίας ή το αντίθετο ώστε να αποφεύγονται οι άβολες στάσεις, ο κατάλληλος σχεδιασμός εργαλείων κλπ.

Παράγοντας κινδύνου 4: Κραδασμοί

Λύσεις: Αναφέρεται ενδεικτικά η επιλογή εργαλείων με τους λιγότερους κραδασμούς/δονήσεις, η χρήση μηχανικών βοηθημάτων, η χρήση μονωτικών εργαλείων η αποσβεστήρων των δονήσεων, η ρύθμιση της ταχύτητας λειτουργίας των εργαλείων που προκαλούν δονήσεις κλπ.

Παράγοντας κινδύνου 5: Ψυχοκοινωνικές πιέσεις

Λύσεις: Αναφέρεται ενδεικτικά η διεύρυνση των καθηκόντων των εργαζομένων, ο μεγαλύτερος έλεγχος του τρόπου εργασίας από τον ίδιο τον εργαζόμενο, μικρά διαλείμματα, η ελαχιστοποίηση της εντατικής εργασίας, η κατάργηση ελέγχου μέσω ηλεκτρονικών οργάνων.

4.8. Πρόληψη των μυοσκελετικών παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία.

Ένα σωστό πρόγραμμα εργονομίας για την πρόληψη των μυοσκελετικών παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία αποτελείται σύμφωνα με Ερευνητές του Εθνικού Ιδρύματος για την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια των Η από τα εξής δομικά στοιχεία:

- 1) Ανάλυση του χώρου εργασίας (αξιολόγηση του χώρου εργασίας και των ανθρώπινων ικανοτήτων).
- 2) Περιορισμός του επαγγελματικού κινδύνου (εργονομική προσαρμογή

εργαλείων, εξοπλισμού, οργανωτικές/διοικητικές αλλαγές, χρήση προστατευτικού εξοπλισμού).

3) Παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων για την καταγραφή και παρακολούθηση των μυοσκελετικών παθήσεων που προκύπτουν από την εργασία

4) Ιατρική παρακολούθηση (πρόωρη αναφορά μυοσκελετικών παθήσεων, άμεση πρόσβαση του εργαζομένου που παρουσιάζει συμπτώματα μυοσκελετικών παθήσεων σε ιατρική παρακολούθηση, ιατρική επίσης παρακολούθηση κατά την επιστροφή του εργαζομένου στην εργασία μετά από απουσία, αποκατάσταση των εργαζομένων που έχουν υποστεί μυοσκελετική πάθηση)

5) Πληροφόρηση και εκπαίδευση όλων των εμπλεκόμενων στην επιχείρηση για ενεργή συμμετοχή στην αντιμετώπιση των μυοσκελετικών παθήσεων.

Βασικό σημείο μιας αποτελεσματικής εργονομικής παρέμβασης είναι η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων. Γι' αυτό και σήμερα μιλάμε για συμμετοχική εργονομία.

Το Εθνικό Ίδρυμα για την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια των ΗΠΑ προωθεί ήδη ένα εργονομικό πρόγραμμα για την καταπολέμηση των μυοσκελετικών παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία, βασικός άξονας του οποίου είναι η συμμετοχή τόσο της διοίκησης όσο και των εργαζομένων. Τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν από τη συμμετοχή των εργαζομένων επισημαίνονται σε έκθεση αυτού του Ιδρύματος και είναι τα εξής:

α) ενίσχυση των κινήτρων και της ικανοποίησης των εργαζομένων, β) πρόσθετες δυνατότητες επίλυσης προβλημάτων, γ) μεγαλύτερη αποδοχή των αλλαγών, βαθύτερη γνώση της εργασίας και της οργάνωσής της.

Η συμμετοχική εργονομία έχει δύο σημαντικά πλεονεκτήματα σύμφωνα με τον Peter Hasle, από το Κέντρο Εναλλακτικής Ανάλυσης της Δανίας: πρώτον καλύτερη ποιότητα και μεγαλύτερη διάρκεια των εργονομικών παρεμβάσεων όταν λαμβάνεται υπόψη η εμπειρία του εργαζόμενου και δεύτερον η συμμετοχή καλύπτει την ψυχολογική ανάγκη

των εργαζομένων για περισσότερο έλεγχο της εργασίας τους. Όσο όμως και να είναι μεγάλα τα οφέλη από τη συμμετοχή των εργαζομένων δεν μπορεί κανείς να παραβλέψει τις δυσκολίες που υπάρχουν στην υλοποίησή της. Ο εργαζόμενος, επισημαίνει ο Peter Hasle μετά από αξιολόγηση παρεμβάσεων που αφορούσαν τη συμμετοχική εργονομία, διαθέτει συνήθως λίγα περιθώρια ελέγχου της δουλειάς του και για αποτελεσματική συμμετοχή απαιτείται μακροχρόνιος σχεδιασμός και μια σειρά θετικών αποτελεσμάτων που θα δώσουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να ασκήσουν επιρροή και να αναπτύξουν σταδιακά τις ικανότητές τους. Πρέπει επίσης να υφίστανται ευκαιρίες για διάλογο και προβληματισμό και βέβαια η διοίκηση να είναι πρόθυμη να ενσωματώσει αυτή τη συμμετοχή των εργαζομένων στη συνολική της στρατηγική.

Ανεξάρτητα όμως από τις δυσκολίες που υπάρχουν όσον αφορά τη συμμετοχή των εργαζομένων σε θέματα που αφορούν το εργασιακό τους περιβάλλον και την επαγγελματική τους υγεία, οι προσπάθειες των εργατικών συνδικάτων θα πρέπει να είναι προς αυτή την κατεύθυνση.

4.9. Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ)

Ως Μέσα (ή εξοπλισμός) Ατομικής Προστασίας νοείται κάθε εξοπλισμός τον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να φορά ή να φέρει κατά την εργασία για να προστατεύεται από έναν ή περισσότερους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και κάθε συμπλήρωμα ή εξάρτημα του εξοπλισμού που εξυπηρετεί αυτό το σκοπό.

Η χρήση των ΜΑΠ πρέπει να θεωρείται ως η τελευταία λύση για την προστασία των εργαζομένων και να χρησιμοποιείται μόνον εφόσον οι κίνδυνοι δεν μπορούν να αποφευχθούν ούτε να περιοριστούν επαρκώς με τεχνικά μέτρα ή μέσα συλλογικής προστασίας ή με μέτρα μεθόδους ή διαδικασίες οργάνωσης της εργασίας.

Κάθε ΜΑΠ πρέπει να είναι κατάλληλο για τους σχετικούς

κινδύνους, χωρίς το ίδιο να οδηγεί σε αυξημένο κίνδυνο. Πρέπει να ανταποκρίνεται στις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας και να ταιριάζει σωστά στο χρήστη.

Ο εργοδότης πρέπει να παρέχει τα ΜΑΠ και να πληρώνει κάθε δαπάνη σχετικά με αυτόν, καθώς επίσης και να διασφαλίζει την καλή κατάσταση αυτού από άποψη λειτουργίας και υγιεινής.

Η κατάρτιση και η επίδειξη για τη χρησιμοποίηση των μέσων ατομικής προστασίας αποτελεί επίσης υποχρέωση του εργοδότη.

4.10. Γενικές Απαιτήσεις Μέσων Ατομικής Προστασίας

Τα ΜΑΠ πρέπει :

1. Να είναι σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις σχετικά με το σχεδιασμό και την κατασκευή τους από πλευράς ασφάλειας και υγείας.
2. Να είναι κατάλληλα για τους κινδύνους που πρέπει να προλαμβάνονται και η χρήση τους να μη συνεπάγεται νέους κινδύνους.
3. Να επιλέγονται με βάση τις συγκεκριμένες κάθε φορά συνθήκες και ανάγκες.
4. Να προσαρμόζονται στο χρήστη.
5. Να χρησιμοποιούνται μόνο για τις προβλεπόμενες χρήσεις και σύμφωνα με τις οδηγίες του κατασκευαστή.
6. Να συνοδεύονται με σαφείς οδηγίες χρήσης στην ελληνική γλώσσα.
7. Να συντηρούνται, να επισκευάζονται και να καθαρίζονται τακτικά.
8. Να αντικαθίστανται όταν παρουσιάζουν προχωρημένη φθορά ή έχει λήξει ο επιτρεπόμενος χρόνος χρήσης τους.
9. Να φυλάσσονται σε ειδικές θέσεις ή χώρους με καλές συνθήκες καθαριότητας και υγιεινής.
10. Σε περίπτωση πολλαπλών κινδύνων αν χρησιμοποιούνται περισσότερα του ενός, πρέπει να είναι συμβατά μεταξύ τους και αποτελεσματικά.
11. Σε περίπτωση που τα ΜΑΠ διαθέτουν σύστημα με το οποίο μπορούν

να συνδέονται με συμπληρωματικό σύστημα, το εξάρτημα σύνδεσης πρέπει να έχει μελετηθεί και κατασκευαστεί έτσι ώστε να μπορεί να προσαρμοστεί μόνο σε σύστημα κατάλληλου τύπου.

12. Τα ΜΑΠ που προορίζονται για χρήση σε εκρηκτική ατμόσφαιρα πρέπει να σχεδιάζονται και να κατασκευάζονται έτσι ώστε να μην είναι δυνατό να παραχθεί σ' αυτά τόξο ή σπινθήρας προέλευσης ηλεκτρικής ή ηλεκτροστατικής, ή λόγω κρούσης, ο οποίος μπορεί να προκαλέσει ανάφλεξη εκρηκτικού μίγματος.

13. Να προορίζονται για προσωπική χρήση.

14. Τα ΜΑΠ επιτρέπεται να διατίθενται στην αγορά και να τίθενται σε χρήση εφόσον είναι κατάλληλα κατασκευασμένα ώστε να προφυλάσσουν την υγεία και να εξασφαλίζουν την ασφάλεια των χρηστών (χωρίς να θίγεται η υγεία και η ασφάλεια άλλων προσώπων) και εφόσον συντηρούνται κατάλληλα και χρησιμοποιούνται για τον κατάλληλο σκοπό

15. Τα ΜΑΠ που διατίθενται στην αγορά απαιτείται να φέρουν τη σήμανση CE επ' αυτών και στη συσκευασία τους με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι ορατή και ευανάγνωστη και να παραμείνει ανεξίτηλη κατά την αναμενόμενη διάρκεια ζωής των μέσων ατομικής προστασίας.

16. Για κάθε μέσο ατομικής προστασίας που διατίθεται στην αγορά, ο κατασκευαστής υποχρεωτικά συντάσσει και παραδίνει ενημερωτικό σημείωμα στην ελληνική γλώσσα που περιέχει χρήσιμα στοιχεία για τα μέσα ατομικής προστασίας, όπως:

- Τα στοιχεία του κατασκευαστή του μέσου ατομικής προστασίας
- Τις οδηγίες χρήσης, αποθήκευσης, συντήρησης, καθαρισμού, επιθεώρησης, απολύμανσης.
- Τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν από τις τεχνικές δοκιμές για τον προσδιορισμό, το επίπεδο ή την κατηγορία προστασίας των μέσων ατομικής προστασίας
- Τα πρόσθετα εξαρτήματα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν
- Τις διάφορες κατηγορίες προστασίας συναρτήσει του επιπέδου κινδύνων

και τα όρια εκτός των οποίων αντενδείκνυται η χρησιμοποίηση των μέσων ατομικής προστασίας

- Την ημερομηνία ή χρονική διάρκεια απόσυρσης των μέσων ατομικής προστασίας
- Τη συσκευασία της ασφαλούς μεταφοράς
- Τη σημασία της σήμανσης που υπάρχει

Κατά τη χορήγηση των ΜΑΠ και μετά:

- Ενημέρωση των εργαζομένων για τους κινδύνους που απειλούν την ασφάλεια και την υγεία τους, τα προληπτικά μέτρα που έχουν ήδη ληφθεί, τα μέτρα και τις προφυλάξεις που πρέπει να τηρούν, καθώς και για τους κινδύνους που παραμένουν σε ορισμένες εργασίες ή θέσεις εργασίας και κάνουν αναγκαία τη χρήση των μέσων ατομικής προστασίας
- Παροχή οδηγιών για την αποτελεσματική χρήση των ΜΑΠ, με σχετική εκπαίδευση ή και εξάσκηση των εργαζομένων όποτε χρειάζεται.
- Περιοδικός έλεγχος της σωστής χρήσης τους.
- Φροντίδα για τη φύλαξή τους σε θέσεις με καλές συνθήκες καθαριότητας και υγιεινής.
- Διάθεση κατάλληλων διευκολύνσεων και μέσων για τις αναγκαίες συντηρήσεις, επισκευές και καθαρισμούς των σύμφωνα με τις οδηγίες του κατασκευαστή.
- Αντικατάστασή τους σε περίπτωση φθοράς ή όταν έχει λήξει ο επιτρεπόμενος χρόνος χρήσης τους.

Οι εργαζόμενοι πρέπει:

1. Να φορούν τα ΜΑΠ όπου απαιτείται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας τους.
2. Να χρησιμοποιούν σωστά τα ΜΑΠ που τίθεται στη διάθεσή τους και μετά τη χρήση να τα τακτοποιούν στη θέση του.
3. Να ακολουθούν πιστά τις οδηγίες χρήσης.

4. Να αναφέρουν αμέσως στους επικεφαλής κάθε παρατηρούμενη ανωμαλία κατά τη χρήση των ΜΑΠ ή άλλη αιτία που δικαιολογεί τη συντήρηση, την επισκευή ή την αντικατάστασή τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.ΕΠ.Ε)

5.1. Νομικό πλαίσιο και λειτουργία του θεσμού

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), αποτελεί τον κατ' εξοχήν ελεγκτικό μηχανισμό του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, διαθέτει Υπηρεσίες σε όλη την επικράτεια και έχει ως βασικό σκοπό τη διασφάλιση αφενός μεν των εργασιακών δικαιωμάτων και αφετέρου δε της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Επιπλέον, το Σ.ΕΠ.Ε. είναι αρμόδιο να ερευνά, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων και επομένως αποτελεί σημαντικό παράγοντα στο πεδίο ελέγχου της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.

Του Σώματος προΐσταται μετακλητός Ειδικός Γραμματέας, ενώ ο κοινωνικός έλεγχος διασφαλίζεται μέσω της λειτουργίας του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι από τις κύριες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Το Σ.ΕΠ.Ε. ιδρύθηκε με το Ν. 2639/98 και την οργανωτική του δομή την απέκτησε τον Ιούλιο του 1999, σύμφωνα με το Π.Δ. 136/99. Στη συνέχεια, με το Ν.2956/01, το Ν.3144/03 και το Ν.3762/09, προβλέφθηκε η σύσταση νέων Υπηρεσιών και νέων οργανικών θέσεων, καθώς και η ανακατανομή κενών οργανικών θέσεων προσωπικού.

Στα έντεκα χρόνια λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία των επιχειρήσεων που λειτουργούν σε κάθε περιοχή καταγράφονται και αξιολογούνται ώστε να επαναπροσδιορίζονται συνεχώς οι ανάγκες σε θέματα λειτουργίας και οργάνωσης των Υπηρεσιών.

Σε συνέχεια της ανωτέρω διαδικασίας διαπιστώθηκαν ανάγκες για αναδιάρθρωση του Σώματος και τον Αύγουστο του 2011 ψηφίστηκε μετά

από πολύμηνη διαδικασία διαβούλευσης ο Ν.3996/2011 «Αναμόρφωση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, Ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» ο οποίος στοχεύει:

α) Στην αναδιοργάνωση και τον εξορθολογισμό της διοικητικής δομής του Σ.ΕΠ.Ε. πανελλαδικά,

β) Στην εναρμόνιση της λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. με σύγχρονα διοικητικά πρότυπα, λαμβάνοντας υπόψη και την εξοικονόμηση πόρων,

γ) Στην αναβάθμιση της συμφιλωτικής διαδικασίας,

δ) Στην καλύτερη αξιοποίηση του προσωπικού, και

ε) Στη μείωση της γραφειοκρατικής διαδικασίας.

Η νέα διοικητική δομή περιλαμβάνει τρεις (3) Διευθύνσεις στην Κεντρική Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. και δεκαπέντε (15) Περιφερειακές Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας. Κάθε Περιφερειακή Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας συγκροτείται από δύο (2) Διευθύνσεις: α) την Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και β) την Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία. Για κάθε Περιφερειακή Διεύθυνση ορίζονται τα Τμήματα που υπάρχουν σε αυτήν. Η οργάνωση, η λειτουργία, ο αναγκαίος αριθμός των θέσεων των υπηρεσιών και κάθε άλλο αναγκαίο σχετικό θέμα θα καθοριστούν με προεδρικό διάταγμα.

Η ανωτέρω αναδιοργάνωση του Σώματος βρίσκεται σε εξέλιξη καθώς εκ των πραγμάτων συνδυάστηκε με τη γενικότερη διοικητική μεταρρύθμιση των δημοσίων υπηρεσιών της χώρας η οποία προβλέπεται από το Ν.4024/11 αλλά και τα μνημονιακά κείμενα.

Σήμερα, και έως την ολοκλήρωση της ανωτέρω αναδιοργάνωσης, το Σ.ΕΠ.Ε. λειτουργεί με την οργανωτική δομή του ΠΔ 136/99 και διαθέτει σε λειτουργία 96 Τμήματα σε Περιφερειακές Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και 52 Τμήματα σε Περιφερειακές Υπηρεσίες Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, τα οποία ανήκουν σε Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και

Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου -ΚΕ.Π.Ε.Κ.) αντίστοιχα, ανά την επικράτεια. Σε επιτελικό επίπεδο, λειτουργούν 3 επιτελικές και συντονιστικές Διευθύνσεις στην Κεντρική Υπηρεσία με 7 συνολικά Τμήματα. Παράλληλα, λειτουργεί η Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας που υπάγεται απ' ευθείας στον Ειδικό Γραμματέα του Σώματος και πέρα από την ελεγκτική δραστηριότητα είναι αρμόδια και για τον εσωτερικό έλεγχο των Υπηρεσιών.

Ο ακόλουθος Πίνακας 1 παρουσιάζει τη σημερινή διάρθρωση των Υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥ Σ.ΕΠ.Ε.

(όπως λειτουργούν σήμερα με την οργανωτική δομή του ΠΔ 136/99)

<p>ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε. (ΕΠΙΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ) 3</p>	<p>ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ) 17</p>	<p>ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (ΚΕΝΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ- ΚΕΠΕΚ) 7</p>
<p>ΤΜΗΜΑΤΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ 7</p>	<p>ΤΜΗΜΑΤΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ 17</p>	<p>ΤΜΗΜΑΤΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (ΤΜΗΜΑΤΑ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ-ΤΤΥΕ) 38</p>
<p>ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ 1</p>	<p>ΤΜΗΜΑΤΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (ΤΜΗΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ- ΤΚΕ) 75</p>	<p>ΤΜΗΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΗΣΕΩΝ 7</p>
		<p>ΤΜΗΜΑΤΑ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ 7</p>

Οι Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας εντάσσονται σε δύο βασικούς και διακριτούς κλάδους με σαφώς καθορισμένα αντικείμενα και αρμοδιότητες. Ειδικότερα:

1) Οι Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων έχουν ως αντικείμενο τη διενέργεια ελέγχων στις επιχειρήσεις και σε κάθε χώρο εργασίας για την επίβλεψη και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και την παροχή ενημέρωσης, συμβουλών και οδηγιών στους εργαζόμενους και στους εργοδότες, για την αποτελεσματική εφαρμογή των κείμενων διατάξεων.

2) Οι Υπηρεσίες Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία έχουν ως αντικείμενο τη διενέργεια ελέγχων στις επιχειρήσεις και σε κάθε χώρο εργασίας για την επίβλεψη και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, την έρευνα των αιτίων των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών νόσων, την υπόδειξη στους εργοδότες μέτρων για τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς και την παροχή ενημέρωσης, συμβουλών και οδηγιών στους εργαζόμενους και στους εργοδότες για τα θέματα αυτά.

5.2. Σύνοψη απολογισμού έτους 2011

Κατά το έτος 2011, το Σ.ΕΠ.Ε. διήνυσε τον δωδέκατο χρόνο της λειτουργίας του. Σε μια περίοδο ύφεσης εργάστηκε προς την κατεύθυνση της προάσπισης των εργασιακών δικαιωμάτων και της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων έχοντας απέναντί του δυσμενείς εξελίξεις στους τομείς των όρων εργασίας και των μορφών απασχόλησης, μεγάλης έκτασης αδήλωτη εργασία και παράλληλα μεγάλη αύξηση του ποσοστού ανεργίας.

Η συνολική ελεγκτική δραστηριότητα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2011 παρουσιάζεται στον παρακάτω Πίνακα 2.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Σ.ΕΠ.Ε. ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2011

		ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ		ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ		ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ		ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Σ.ΕΠ.Ε.	
Έλεγχοι		28.150		31.515		538		60.203	
Μηνυτήριες αναφορές- Μηνύσεις	775	Συνολικός αριθμός κυρώσεων	5.557	Συνολικός αριθμός κυρώσεων	4	Συνολικός αριθμός κυρώσεων	6.336	Συνολικός αριθμός κυρώσεων	
Διακοπές εργασιών	806		0		5		150		811
Επιβληθέντ α πρόστιμα	590		3.738		141		4.469		
Ποσά (σε €)		1.704.111€		10.937.418€		1.761.000€		14.402.529€	

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, κατά το έτος 2011 οι Υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας πραγματοποίησαν συνολικά 60.203 ελέγχους και επέβαλαν σε εργοδότες- παραβάτες της εργατικής νομοθεσίας 11.616 κυρώσεις (6.336 μηνύσεις, 4.469 πρόστιμα συνολικού ύψους 14.402.529 € και 811 διακοπές εργασιών).

Επιπροσθέτως, οι Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία διερεύνησαν τις αιτίες 5.203 εργατικών ατυχημάτων τα οποία αναγγέλθηκαν στο Σ.ΕΠ.Ε., εκ των οποίων τα 70 ήταν θανατηφόρα. Από τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα, τα 31 χαρακτηρίστηκαν, με βάση τις σχετικές ιατροδικαστικές εκθέσεις, ως «παθολογικά», δηλαδή ως οφειλόμενα σε παθολογικά αίτια. Τα εκτός των παθολογικών θανατηφόρα ατυχήματα ανήλθαν σε 39.

Οι Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων κατά το έτος 2011

διενήργησαν 21.345 εργατικές διαφορές, από τις οποίες επιλύθηκαν οι 9.843 και καταβλήθηκαν στους εργαζόμενους 19.875.087 €.

Όσον αφορά στη διοίκηση, στο συντονισμό και στον επιβαλλόμενο εκσυγχρονισμό των Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. κατά το έτος 2011, η αρμόδια Διεύθυνση Διοικητικής και Τεχνικής Στήριξης του Σ.ΕΠ.Ε. εστίασε σε ενέργειες για την εφαρμογή του Ν.3996/11, τη στελέχωση των Υπηρεσιών, την εξειδικευμένη εκπαίδευση των στελεχών, την υλοποίηση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και την απλούστευση των διαδικασιών στις Υπηρεσίες του Σώματος.

5.3. Σύνοψη προγραμματισμού έτους 2012

Για το έτος 2012 καταρτίστηκε, όπως κάθε χρόνο, το ετήσιο πρόγραμμα δράσης του Σ.ΕΠ.Ε., μετά από διαβούλευση με εκπροσώπους των εργαζομένων και εργοδοτών, στα πλαίσια του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.). Για τη σύνταξή του, ελήφθησαν υπόψη στοιχεία όπως ο αριθμός των απασχολούμενων και ο αριθμός των επιχειρήσεων σε κάθε κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και οι προτάσεις των Περιφερειακών Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. Επιπλέον, ελήφθησαν υπόψη οι αρχές της «Εθνικής Στρατηγικής για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία 2010-2013», τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των αναλυτικών στατιστικών στοιχείων του προηγούμενου έτους και, ειδικότερα, η παραβατικότητα και η επικινδυνότητα που εμφανίζει ο κάθε κλάδος οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και τα στατιστικά στοιχεία που αφορούν σε εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες. Ακόμη, έχουν ληφθεί υπόψη τα προβλήματα που σχετίζονται με τις νέες μορφές εργασίας, τις σύγχρονες μεθόδους και τεχνικές καθώς και η προγραμματισμένη πανευρωπαϊκή εκστρατεία ελέγχων και ενημέρωσης, που οργάνωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC) η οποία θα υλοποιηθεί κατά το έτος 2012.

Στον Πίνακα 3, που ακολουθεί, παρουσιάζεται ο προγραμματισμένος αριθμός ελέγχων για το έτος 2012, που έγινε με βάση τον αριθμό των υπηρετούντων Επιθεωρητών σε κάθε Υπηρεσία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΘΕΝΤΕΣ ΕΛΕΓΧΟΙ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2012	
ΥΠΗΡΕΣΙΑ	Προγραμματισθέντες έλεγχοι για το έτος 2012
Υπηρεσίες Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία	25.047
Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων	33.785
Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών	965
ΣΥΝΟΛΟ	59.797

Οι ανωτέρω έλεγχοι θα εστιάσουν σε τομείς για τους οποίους έχει προγραμματισθεί να διενεργηθούν ειδικά προγράμματα ελέγχων.

5.4. Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.)

Το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), που θεσμοθετήθηκε με τον ιδρυτικό νόμο του Σ.ΕΠ.Ε., αποτελεί το όργανο εκείνο που είναι κατεξοχήν αρμόδιο να γνωμοδοτεί επί θεμάτων λειτουργίας και δράσης του Σώματος και να αξιολογεί, με τον τρόπο αυτό, το σύνολο του έργου του. Η λειτουργία του οργάνου αυτού, στο οποίο εκπροσωπούνται οι κοινωνικοί εταίροι, υπογραμμίζει την κυτταρική σύνδεση της Επιθεώρησης Εργασίας με την κοινωνία και υποδηλώνει την

πολυδιάστατη θεώρηση του ρόλου του Σ.ΕΠ.Ε. που δεν περιορίζεται σε αυτόν ενός απλού ελεγκτικού μηχανισμού.

Στο Σ.Κ.Ε.Ε.Ε. συμμετέχουν ως εισηγητές οι προϊστάμενοι των αρμόδιων υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. ή άλλων υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και κατά περίπτωση άλλοι εισηγητές από τους συμμετέχοντες φορείς.

Στις συνεδριάσεις του Σ.Κ.Ε.Ε.Ε. μπορούν να συμμετέχουν χωρίς ψήφο, ύστερα από πρόσκληση του προέδρου, εκπρόσωποι επιστημονικών οργανώσεων, καθώς και ειδικοί επιστήμονες.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζονται τα θέματα των συνεδριάσεων, της λήψης αποφάσεων της γραμματειακής υποστήριξης και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εύρυθμη λειτουργία του Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.

5.5. «Εκστρατεία ενημέρωσης και ελέγχων για τους Ψυχοκοινωνικούς Κινδύνους στην εργασία 2012»

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, διοργανώνει «Εκστρατεία ενημέρωσης και ελέγχων για τους Ψυχοκοινωνικούς Κινδύνους στην εργασία».

Οι στόχοι της εκστρατείας είναι η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία, καθώς και η κατανόηση της σημασίας της εκτίμησής τους και της λήψης των απαραίτητων μέτρων πρόληψης και προστασίας.

5.5.1. Στόχος της εκστρατείας

Η Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC), στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι από όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), προγραμματίσει για το έτος 2012 εκστρατεία ενημέρωσης και ελέγχων

για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία.

Στόχος της εκστρατείας ήταν, μέσω των επιθεωρήσεων στους χώρους εργασίας, να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στα ζητήματα που αφορούν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Έμφαση θα δοθεί στην εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και στη συζήτηση με εργοδότες και εργαζόμενους.

Η εκστρατεία επικεντρώθηκε πρωτίστως στους παρακάτω τομείς:

- Τον τομέα της υγείας, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής πρόνοιας (ιδιωτικής και δημόσιας).
- Τον τομέα των υπηρεσιών, π.χ. ξενοδοχεία και εστιατόρια.
- Τον τομέα των μεταφορών.

5.6. Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία

Σύμφωνα με τη νομοθεσία της ΕΕ, ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών παραγόντων στους χώρους εργασίας.

Τις τελευταίες δεκαετίες, οι αλλαγές στον τρόπο εργασίας έχουν οδηγήσει σε αύξηση του αριθμού των ψυχοκοινωνικών προβλημάτων στο χώρο εργασίας στην Ευρώπη.

Ο μεγάλος φόρτος εργασίας, η μονότονη εργασία, οι συγκεχυμένες απαιτήσεις ως προς την απόδοση στην εργασία και ο κίνδυνος βίας αποτελούν παραδείγματα ψυχοκοινωνικών κινδύνων, οι οποίοι έχουν συνέπειες τόσο για την επιχείρηση όσο και για το άτομο.

Οι συνέπειες για την επιχείρηση είναι, για παράδειγμα, προβλήματα στην παραγωγή, προβλήματα συνεργασίας, αύξηση στη συχνότητα εναλλαγής του προσωπικού στις θέσεις εργασίας και στον αριθμό των ατυχημάτων.

Για το άτομο, οι συνέπειες μπορεί να είναι ψυχολογικά προβλήματα,

άγχος, διαταραχές ύπνου ή ασθένειες.

Τα προληπτικά μέτρα είναι η κατάλληλη διαχείριση, η ισορροπημένη κατανομή των καθηκόντων, η συμμετοχή των υπαλλήλων, η ανάπτυξη των ικανοτήτων, η πληροφόρηση και η συγκέντρωση παρατηρήσεων και σχολίων.

Παλαιότερες έρευνες έδειξαν ότι οι κλάδοι που επιλέχθηκαν για την εκστρατεία είναι από εκείνους που εμφανίζουν τη μεγαλύτερη συχνότητα ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

5.6.1. Τι πρέπει να κάνει ένας εργοδότης;

Τακτική εκτίμηση των κινδύνων

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι πρέπει να διερευνώνται και να εκτιμώνται, π.χ. μέσω συζητήσεων, συνεντεύξεων, παρατηρήσεων, λιστών ελέγχου ή ερωτηματολογίων.

Κατάρτιση σχεδίου δράσης

Σε αυτό συμπεριλαμβάνονται τυχόν μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την εξάλειψη ή τον έλεγχο των κινδύνων.

Ποιος είναι υπεύθυνος;

Πότε;

Ελέγξτε αν τα μέτρα έχουν ληφθεί

5.6.2. Τι θα συμβεί κατά την επιθεώρηση;

Ο επιθεωρητής θα σας ρωτήσει (ως εργοδότη ή εκπρόσωπο του εργοδότη) αν έχετε πραγματοποιήσει εκτίμηση κινδύνου, που να συμπεριλαμβάνει και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Αν έχετε πραγματοποιήσει εκτίμηση κινδύνου, ο επιθεωρητής θα τη συζητήσει μαζί σας αναλυτικά.

Ο επιθεωρητής θα σας ρωτήσει: α) Ποιους κινδύνους λάβατε υπόψη;

β) Πώς κάνατε την εκτίμηση κινδύνου (ποιος συμμετείχε); γ) Τι μέτρα λάβατε; Ο επιθεωρητής είναι δυνατό να απαιτήσει βελτιώσεις.

Αν δεν έχετε πραγματοποιήσει εκτίμηση κινδύνου, που να συμπεριλαμβάνει και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, ο επιθεωρητής θα σας ζητήσει να την πραγματοποιήσετε.

Ο επιθεωρητής θα συζητήσει μαζί σας συγκεκριμένα προβλήματα που σχετίζονται με τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες στο χώρο εργασίας σας.

Ο επιθεωρητής ενδέχεται να προβεί σε δεύτερη επιθεώρηση για να ελέγξει τα μέτρα πρόληψης και προστασίας που λάβατε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6—ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)

6.1. Δημιουργία του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Η δημιουργία του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. είναι σημαντικό αποτέλεσμα της συνεργασίας και συναίνεσης εργοδοτών και εργαζομένων στην Ελλάδα και αποτελεί τον πρώτο εταιρικό τους θεσμό.

Το δρόμο για τη δημιουργία του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. άνοιξε το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) του 1988 και ολοκλήρωσε το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 1991-92. Στη συνέχεια συστήθηκε μικτή επιτροπή εμπειρογνομόνων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.), του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος (Ε.Ε.Σ.Ε.) που κατέθεσε πόρισμα τον Ιούλιο του 1991 με τα βασικά έγγραφα για την ίδρυση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Ακολούθως συντάχθηκε το Καταστατικό του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. το οποίο την 25η Ιουνίου 1992 κατατέθηκε στο Πρωτοδικείο Αθηνών και συστήθηκε Αστική Εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Η δημιουργία του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας εντάσσεται στα πλαίσια μιας σημαντικής προσπάθειας με διπλό στόχο:

Την υπέρβαση των ελλείψεων υποδομής (πληροφόρηση, ειδίκευση, έρευνα, κατάρτιση και επιμόρφωση) οι οποίες αποτελούν τις κυριότερες αιτίες καθυστέρησης και στασιμότητας στα ζητήματα της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας στην Ελλάδα.

Την ικανοποίηση των απαιτήσεων που γεννά η δημιουργία του Ενιαίου Ευρωπαϊκού Χώρου και η εφαρμογή από τα Κράτη - Μέλη των Κοινοτικών

Οδηγιών που ρυθμίζουν θέματα του τομέα της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας και ειδικά της Κοινοτικής Οδηγίας Πλαίσιο 89/391.

Η προώθηση της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας είναι υπόθεση τόσο κοινωνική όσο και οικονομική. Η διαμόρφωση κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος συμβάλλει στη μείωση των επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενειών, στη μείωση των εστιών επαγγελματικού κινδύνου, στην αύξηση της παραγωγικότητας και συνεπώς στη μείωση του κόστους.

Για τους λόγους αυτούς η προώθηση της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας πρέπει να είναι βασική συνιστώσα μιας κοινωνίας που δεν βλέπει το εργατικό δυναμικό της - και τον πολίτη γενικότερα - μόνο ως συντελεστή παραγωγής, αλλά ως οντότητα που πρέπει να αποτελεί ταυτόχρονα την αφετηρία αλλά και τον τελικό αποδέκτη της επιδιωκόμενης ευημερίας.

6.1.1. Σκοπός

Σύμφωνα με το Καταστατικό του, "ο σκοπός του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. είναι μη κερδοσκοπικός αλλά γενικότερα οικονομικός κατά την έννοια του άρθρου 784 Α.Κ., συνιστάμενος εις την επιστημονική και τεχνική υποστήριξη και εξυπηρέτηση της πολιτικής για την Υγεία, την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας στην Ελλάδα.

Ειδικότερα ο σκοπός του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. είναι:

- Ο εντοπισμός, η καταγραφή, η επεξεργασία, η ανάλυση και έρευνα των βλαπτικών παραγόντων ή και καταστάσεων του εργασιακού περιβάλλοντος και των επιπτώσεών τους στην Υγεία, την Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων.
- Η επεξεργασία ρυθμίσεων, κανονισμών και σχετικής νομοθεσίας.
- Η παρακολούθηση των διεθνών εξελίξεων και εμπειριών, η

προώθηση της τεκμηρίωσης των σχετικών ζητημάτων.

- Η προώθηση της πληροφόρησης, ενημέρωσης και εκπαίδευσης των μερών στα θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων.
- Η συνεισφορά στην διερεύνηση και αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση εργασιακού και ευρύτερου περιβάλλοντος καθώς και από τους γενικότερους όρους διαβίωσης και εργασίας.
- Η μελέτη πιθανών επιπτώσεων στην Υγεία των εργαζομένων λόγω της εφαρμογής νέας τεχνολογίας και μεθόδων πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου.
- Η παροχή υπηρεσιών Εμπειρογνώμονα σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων αν ζητηθεί από ένα εκ των μερών (εργοδότες-εργαζόμενοι).

Για την πραγματοποίηση του σκοπού του το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.:

- Δημιουργεί υλικοτεχνική υποδομή με ικανή στελέχωση στην έδρα του και την περιφέρεια και ανάλογα εργαστήρια για την κάλυψη των αναγκών του.
- Επεξεργάζεται και προτείνει μεθόδους μετρήσεων και δειγματοληψιών για τον προσδιορισμό και την ανάλυση των φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στους χώρους εργασίας όπως επίσης και των βιολογικών δεικτών προτείνοντας παράλληλα και τις αντίστοιχες οριακές τιμές, επιστημονικά τεκμηριωμένες, που θα πρέπει κάθε φορά να ισχύουν.
- Συνεργάζεται με τις κάθε βαθμού επαγγελματικές ενώσεις εργαζομένων και εργοδοτών.
- Συνεργάζεται με τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και με ανάλογους με το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. φορείς σε Ευρωπαϊκό και Διεθνές επίπεδο.
- Συνεργάζεται με τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και τους

επιστημονικούς φορείς της χώρας.

- Διοργανώνει και εφαρμόζει προγράμματα επιμόρφωσης: Τεχνικών Ασφάλειας, Ιατρών Εργασίας, Μελών Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Στελεχών Επιχειρήσεων, Συνδικαλιστικών Στελεχών, Εργαζομένων, σε θέματα Υγιεινής και Ασφαλείας των εργαζομένων σε επιχειρησιακό, κλαδικό, τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών γίνεται με ευθύνη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ή με την συνεργασία επαγγελματικών, κρατικών και κοινωνικών φορέων της Ελλάδας και του Εξωτερικού.
- Διεξάγει έρευνες ή μελέτες που ενδιαφέρουν τα μέρη (εργαζόμενοι-εργοδότες) αυτοτελώς ή σε συνεργασία με επαγγελματικούς, κρατικούς και επιστημονικούς φορείς σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο.
- Προβαίνει στη συλλογή, επεξεργασία, ανταλλαγή και διάδοση πληροφοριών, με όλα τα δυνατά μέσα, συμπεριλαμβανομένων των τραπεζών πληροφοριών, δικτύων μεταγωγής δεδομένων και μητρώων.
- Τηρεί στατιστικά στοιχεία εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, ερευνά τα αίτια τους και μελετά τις μεθόδους αντιμετώπισης τους.
- Προβαίνει σε κάθε ενέργεια χρήσιμη για την επίτευξη των σκοπών του.

Η συγκέντρωση ανθρώπινου δυναμικού διεπιστημονικής σύνθεσης με αποκλειστικό σκοπό την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, με την εμπιστοσύνη και υποστήριξη της κορυφαίας συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων καθώς και του συνόλου των εργοδοτικών οργάνωσεων, θέτει μία νέα δυναμική στην προώθηση της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας.

6.1.2. Πόροι

Σύμφωνα με το Καταστατικό του, οι πόροι του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. προέρχονται

από:

Ποσοστό έως 20% επί του ποσοστού του 0,25% των εργοδοτικών εισφορών για επαγγελματική κατάρτιση που προβλέπεται από το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ 1991.

- Ποσά που θα συμφωνήσουν οι εταίροι να καταβάλλουν.
- Ποσά που προέρχονται από την Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ).
- Ποσά που εισπράττονται από τους ενδιαφερόμενους που προσφεύγουν στις υπηρεσίες του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
- Από δωρεές, δημοσιεύσεις, εκδηλώσεις, εκδόσεις κλπ.
- Από εκμετάλλευση περιουσιακών στοιχείων του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
- Από ενισχύσεις, ειδικές εισφορές και χρηματοδοτήσεις από δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, φορείς ή ιδιώτες, οργανισμούς εσωτερικού ή εξωτερικού κλπ.
- Από εισφορές των μελών που συστήνουν το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
- Από κάθε άλλο νόμιμο έσοδο που γίνεται αποδεκτό με απόφαση του Δ.Σ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ (ΕΥΑ)

7.1. Η σημασία της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας

Η βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία είναι σημαντική όχι μόνο όσον αφορά τους ανθρώπους, τη μείωση της ταλαιπωρίας των εργαζομένων, αλλά και ως μέσο διασφάλισης ότι οι επιχειρήσεις είναι επιτυχημένες και βιώσιμες και ότι οι οικονομίες ευημερούν μακροπρόθεσμα.

Κάθε χρόνο σημειώνονται 4,9 εκατ. ατυχήματα που έχουν ως αποτέλεσμα περισσότερες από 3 ημέρες απουσίας από την εργασία. Το κόστος των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών για τις περισσότερες χώρες κυμαίνεται μεταξύ 2,6 και 3,8% του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (ΑΕΠ). Το κόστος βαρύνει τόσο τις μεμονωμένες επιχειρήσεις όσο και τις εθνικές οικονομίες.

Έχει παρατηρηθεί ότι οι εθνικές οικονομίες και οι μεμονωμένες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν καλύτερα πρότυπα Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (ΕΑΥ) τείνουν να είναι περισσότερο επιτυχημένες.

Η καλή ασφάλεια και υγεία συνεπάγεται καλά αποτελέσματα για τις επιχειρήσεις.

7.2. Οφέλη για μεγάλες επιχειρήσεις

Η καλή ΕΑΥ συμβάλλει στη διάκριση των επιχειρήσεων που έχουν βέλτιστες επιδόσεις από τις υπόλοιπες.

Για τη βελτίωση της ΕΑΥ στις μεγάλες επιχειρήσεις απαιτείται προσεκτική ανάλυση των περιβαλλοντικών, οργανωτικών και επαγγελματικών παραγόντων, καθώς και των ανθρώπινων και ατομικών χαρακτηριστικών που επηρεάζουν τη συμπεριφορά στην εργασία. Στα πρακτικά παραδείγματα περιλαμβάνονται τα εξής:

- επανασχεδιασμός της διάταξης των εγκαταστάσεων και των σταθμών εργασίας, με αποτέλεσμα αύξηση της παραγωγικότητας και μείωση των κινδύνων ΕΑΥ, όπως οι μυοσκελετικές παθήσεις,
- εφαρμογή προληπτικών ιατρικών εξετάσεων και προγραμμάτων παρακολούθησης της υγείας,
- βελτίωση του σχεδιασμού της εργασίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου, ώστε να ελαχιστοποιούνται οι κίνδυνοι για την ΕΑΥ και να ενισχύονται τα κίνητρα για το εργατικό δυναμικό.

Τα κίνητρα του εργατικού δυναμικού ενισχύονται όταν:

- τα ανώτερα στελέχη ασκούν σαφή και συνεπή ηγεσία,
- οι υφιστάμενες συνθήκες εργασίας διασφαλίζουν διαρκώς την ασφάλεια και την υγεία,
- οι εργαζόμενοι έχουν αυτοπεποίθηση και είναι ικανοί για την εργασία που επιτελούν,
- εφαρμόζονται αποτελεσματικές πολιτικές και μέτρα ΕΑΥ που αποδεδειγμένα χρησιμοποιούνται έμπρακτα και έχουν αποτέλεσμα,
- οι εργαζόμενοι συμμετέχουν πλήρως στη λήψη αποφάσεων για θέματα ΕΑΥ,
- άτομα, ομάδες και οργανώσεις αναγνωρίζονται και επιβραβεύονται για την επιτυχία τους.

Η ακριβής προσέγγιση εξαρτάται από τη φύση και την περιπλοκότητα της επιχείρησης.

Πάνω απ' όλα, η καλή ΕΑΥ σχετίζεται με τη διαχείριση κινδύνων. Όταν οι κίνδυνοι για την ΕΑΥ προλαμβάνονται και ελέγχονται αποτελεσματικά, τότε θα προκύψουν πολλά οφέλη της καλής ΕΑΥ για την επιχείρηση. Η απραξία δεν είναι επιλογή. Η ανάληψη δράσης μπορεί να

αποδειχθεί ιδιαίτερα ωφέλιμη για την επιχείρηση, τα κέρδη και το προφίλ.

7.3. Οφέλη για μικρές επιχειρήσεις

Η καλή ΕΑΥ μπορεί να συμβάλει σημαντικά στη διατήρηση και ενίσχυση των επιδόσεων των μικρών επιχειρήσεων.

Οι μικρές επιχειρήσεις είναι αυτές που ζημιώνονται περισσότερο από τα ανεπαρκή πρότυπα ΕΑΥ, αλλά και μπορούν να ωφεληθούν περισσότερο.

Στην ΕΕ δραστηριοποιούνται 23 εκατ. μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) που απασχολούν συνολικά περισσότερα από 100 εκατ. άτομα .

Ωστόσο, οι ΜΜΕ κατέχουν το δυσανάλογα υψηλό ποσοστό του 82% όλων των επαγγελματικών τραυματισμών, ποσοστό που ανέρχεται στο 90% για τα θανατηφόρα ατυχήματα .

Ποσοστό 60% των επιχειρήσεων αντιμετωπίζουν διακοπή των δραστηριοτήτων τους επί τουλάχιστον 9 ημέρες .

Επίσης, η καλή ΕΑΥ είναι εξαιρετικά σημαντική για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

Οι πελάτες σε όλους τους τομείς αναμένουν ολοένα και υψηλότερα πρότυπα ΕΑΥ από τις επιχειρήσεις με τις οποίες αλληλεπιδρούν. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι δίνουν μεγαλύτερη προτεραιότητα στις δικές τους επιδόσεις και στη σύνταξη εκθέσεων στον τομέα της ΕΑΥ.

Πρότυπα επιδόσεων στον τομέα της ΕΑΥ περιλαμβάνονται όλο και συχνότερα σε συμβάσεις τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα.

Η επιλογή και η ανάθεση προς επιχειρήσεις εξαρτάται ολοένα και περισσότερο από τις επιδόσεις τους στην ΕΑΥ.

Οι μικρές επιχειρήσεις μπορούν να αναμένουν ρητή αναφορά στις συμβάσεις τους, τακτική αξιολόγηση και παρακολούθηση των κάτωθι:

- στοιχεία που αποδεικνύουν την εφαρμογή αποτελεσματικών

πολιτικών και διαδικασιών στον τομέα της ΕΑΥ,

- τακτική εκτίμηση των κινδύνων και προγράμματα ελέγχου των κινδύνων,
- λεπτομέρειες για πρόσφατες ή εκκρεμείς αγωγές σε θέματα ΕΑΥ και συναφείς ενέργειες επιβολής της ΕΑΥ,
- στατιστική ανάλυση για όλα τα συναφή ατυχήματα και συμβάντα που σχετίζονται με την ΕΑΥ,
- λεπτομέρειες για όποιες τρέχουσες ή εκκρεμείς απαιτήσεις που αφορούν την ΕΑΥ.

Όλα τα παραπάνω θεωρούνται πλέον βασικά πληροφοριακά στοιχεία, τα οποία ζητούν πολλοί πελάτες: παρατηρείται αυξανόμενη ζήτηση για πιο λεπτομερή στοιχεία σχετικά με τις επιδόσεις στον τομέα της ΕΑΥ.

7.4. Ασφάλεια και ΕΑΥ

Η ασφάλεια (που συχνά καλείται «εργατική αποζημίωση») μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της ΕΑΥ, παράλληλα με τους κανονισμούς και άλλα κίνητρα.

Από τη μια πλευρά, το κόστος της «εργατικής αποζημίωσης» είναι ιδιαίτερα σημαντικό και συνιστά πραγματικό οικονομικό μέλημα για τους ασφαλιστές. Από την άλλη, οι ασφαλιστές μπορούν να προωθήσουν και να συνδράμουν στη βελτίωση της ΕΑΥ στις επιχειρήσεις.

Το κόστος ασφάλισης μπορεί να είναι ιδιαίτερα υψηλό, ανάλογα με τη μορφή της επιχείρησης.

Τα ασφαλιστικά συστήματα διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Ωστόσο, παρέχοντας οικονομικά κίνητρα και συνδρομή στις επιχειρήσεις, οι ασφαλιστές σε όλη την ΕΕ μπορούν να ελέγξουν ή ακόμη και να περιορίσουν τον αριθμό, τη σοβαρότητα και το κόστος των

απαιτήσεων, καθώς και να μειώσουν την πιθανότητα το κόστος των απαιτήσεων να υπερβεί το ύψος των ασφαλιστρών με τα οποία επιβαρύνονται οι επιχειρήσεις.

Ανάλογα με το εθνικό ασφαλιστικό σύστημα, τα ασφάλιστρα των επιχειρήσεων συχνά συνδέονται με τον αριθμό και το κόστος των απαιτήσεων, με αποτέλεσμα η βελτίωση της ΕΑΥ να συμβάλλει άμεσα στην περικοπή των ασφαλιστικών δαπανών.

Επιπλέον, σε ορισμένα κράτη μέλη έχουν αναπτυχθεί προγράμματα που προβλέπουν την παροχή εκπτώσεων σε επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν συγκεκριμένες δραστηριότητες ΕΑΥ, όπως η επένδυση σε ασφαλέστερα μηχανήματα ή σε κατάρτιση. Με τον τρόπο αυτό προωθείται η ανάληψη πραγματικών δράσεων πρόληψης από τις επιχειρήσεις, αντί για την απλή εξέταση των αποτελεσμάτων περί ποσοστών ατυχημάτων.

Αυτά τα καινοτόμα μοντέλα παροχής κινήτρων θα πρέπει να ενθαρρύνουν τις ΜΜΕ σε μεγαλύτερο βαθμό, καθώς συνδέουν με μεγαλύτερη σαφήνεια την επένδυση στην ΕΑΥ με την οικονομική απόδοση.

Υπό επεξεργασία βρίσκονται επίσης προγράμματα αξιολόγησης της υγείας και της ασφάλειας, τα οποία παρέχουν ένα μέτρο 'υποκατάστασης' για τις επιδόσεις στην υγεία και την ασφάλεια. Τα εργαλεία αυτοαξιολόγησης είναι ειδικά σχεδιασμένα ώστε να παρέχουν στις επιχειρήσεις μια εικόνα για τις επιδόσεις τους στην ΕΑΥ, ενώ έχουν θετικό αντίκτυπο στις ασφαλιστικές αποζημιώσεις και επιπλέον στη βελτίωση της φήμης της επιχείρησης στον τομέα της ΕΑΥ.

Άλλοι παράγοντες για τους οποίους οι ασφαλιστές παρέχουν κίνητρα είναι τα προγράμματα επανένταξης και επιστροφής στην εργασία, καθώς συμβάλλουν στη βελτίωση της μακροχρόνιας υγείας και ευεξίας των εργαζομένων και περιορίζουν το κόστος των εργατικών' αποζημιώσεων.

7.5. Επενδύσεις και ΕΑΥ

Οι επενδυτές και οι διαχειριστές επενδύσεων ανέκαθεν ανέλυναν τον κίνδυνο με βάση οικονομικά κριτήρια. Όμως η ανάγκη για χρήση μη οικονομικών κριτηρίων στη διαμόρφωση της αξίας μιας επιχείρησης αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο, οι δε επενδυτές λαμβάνουν όλο και περισσότερο υπόψη τα κριτήρια αυτά κατά τη λήψη των αποφάσεών τους.

Η αξιολόγηση της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας είναι θεμελιώδους σημασίας προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι κίνδυνοι σε μια επιχείρηση γίνονται κατανοητοί και τυγχάνουν της δέουσας διαχείρισης, στα πλαίσια μιας στρατηγικής για τη μεγιστοποίηση της αξίας για τους μετόχους.

Σύμφωνα με μελέτες, οι επιχειρήσεις που διακρίνονται για βέλτιστες επιδόσεις στην ΕΑΥ επιτυγχάνουν επίσης σημαντικά καλύτερα αποτελέσματα σε σχέση με τη μέση αγορά μετοχών. Έχει βρεθεί ότι η ποιότητα της εργασίας είναι ένας από τους ισχυρότερους δείκτες πρόβλεψης της οικονομικής επιτυχίας και ότι οι καλύτερες, από την άποψη αυτή, επιχειρήσεις παρουσιάζουν συστηματικά καλύτερη απόδοση για σημαντικούς δείκτες μετοχών σε διάφορες χρονικές περιόδους.

Η ευρωπαϊκή αγορά των Κοινωνικά Υπεύθυνων Επενδύσεων (SRI) εκτιμάται σε περισσότερα από 1 τρισ. ευρώ.

7.6. Εθνικές οικονομίες και ΕΑΥ

Για τις κυβερνήσεις, τις κανονιστικές αρχές και τις υπηρεσίες τους η βελτίωση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας έχει ιδιαίτερη σημασία. Με τον τρόπο αυτό μειώνουν το κόστος των ατυχημάτων και των ασθενειών που επιβαρύνει την κοινωνία, ενώ παράλληλα βελτιώνουν την ανταγωνιστικότητα και την εθνική απόδοση.

Οι χώρες με λιγότερο ανεπτυγμένα συστήματα ΕΑΥ δαπανούν πολύ υψηλότερο ποσοστό του ΑΕΠ τους σε ατυχήματα και ασθένειες που

σχετίζονται με την εργασία και αποσπών πόρους από πιο παραγωγικές δραστηριότητες.

Ως εκ τούτου, πολλά κράτη μέλη σκοπεύουν να προωθήσουν τη βελτιωμένη επαγγελματική υγεία και ασφάλεια στα πλαίσια εθνικών στρατηγικών για την ενίσχυση της εθνικής τους οικονομίας. Δεδομένου ότι μεγάλο μέρος των δαπανών που συνδέονται με την κακή υγεία αποκρύπτονται ή επιβαρύνουν περισσότερο την κοινωνία παρά τις επιχειρήσεις, παρατηρείται ευρύ ενδιαφέρον για ενθάρρυνση των επιχειρήσεων να βελτιώσουν την ΕΑΥ με την παροχή κινήτρων.

Η καλή ΕΑΥ επηρεάζει την εθνική ανταγωνιστικότητα και παραγωγικότητα με τους εξής τρόπους:

- αυξάνει τη διαθεσιμότητα και τη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού-περιορίζοντας τον αριθμό των πρόωρα συνταξιοδοτούμενων ή των ατόμων που δεν μπορούν να εργασθούν λόγω τραυματισμού ή ασθένειας σχετιζόμενης με την εργασία,
- μειώνει τις κοινωνικές δαπάνες για τραυματισμούς και ασθένειες – μικρότερο ποσοστό του ΑΕΠ δαπανάται για την υγειονομική περίθαλψη των ατόμων που δεν μπορούν να εργασθούν,
- αυξάνει τον αριθμό των ωρών κατά τις οποίες μπορούν να εργασθούν οι άνθρωποι, εν μέρει περιορίζοντας τον αριθμό των ατόμων που πρέπει να αφήσουν την εργασία τους για να περιθάλψουν μέλη της οικογένειάς τους,
- αυξάνει τη δυνατότητα των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας να παραμείνουν στην εργασία,
- ενισχύει την παραγωγικότητα ενθαρρύνοντας τη χρήση αποτελεσματικότερων μεθόδων εργασίας και τεχνολογιών.

Η ΕΑΥ αναμένεται να διαδραματίσει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο, με

δεδομένη τη γήρανση του πληθυσμού της Ευρώπης. Καθώς περισσότερα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας χρειάζεται να παραμείνουν στην εργασία τους, η ικανοποίηση των απαιτήσεών τους σε θέματα ΕΑΥ είναι παράγοντας ζωτικής σημασίας. Σε αυτές περιλαμβάνεται η προσαρμογή της εργασίας στο άτομο και όχι του ατόμου στην εργασία, μέσα από τροποποιήσεις στο χώρο εργασίας, όπως η δυνατότητα εργασίας με λιγότερη σωματική καταπόνηση, η εφαρμογή ευέλικτων ωραρίων εργασίας και η παροχή εργονομικά κατάλληλου εξοπλισμού και χώρων εργασίας.

Το καλό εργασιακό περιβάλλον κάνει καλό στην επιχείρηση



Εικόνα: Οικονομικές επιδράσεις της ασφάλειας και υγείας σε εταιρικό επίπεδο.

Ωστόσο, μπορεί να είναι δύσκολο να πειστούν οι εργοδότες και οι αρμόδιοι για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τα οικονομικά οφέλη που απορρέουν από τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών. Συχνά, ένας αποτελεσματικός τρόπος για να πειστούν είναι η πραγματοποίηση

δημοσιονομικών ή οικονομικών εκτιμήσεων. Αν και η πραγματοποίηση υπολογισμών ή αναλύσεων του κόστους των μελλοντικών οφελών δεν χρειάζεται να είναι περίπλοκη, πολλοί ειδικοί επί θεμάτων ασφάλειας και υγείας απωθούνται από τις ενδεχόμενες δυσκολίες. Πράγματι, ορισμένοι παράγοντες στην οικονομική εκτίμηση, όπως η αξία της υγείας ή η ανθρώπινη ζωή, μπορεί να ενέχουν δυσκολίες. Ωστόσο, οι βασικές αρχές είναι αρκετά απλές και είναι εύκολο να εφαρμοστούν από τους ειδικούς και τα διευθυντικά στελέχη του τομέα της ασφάλειας και υγείας.

Είναι απαραίτητο να μελετηθούν οι οικονομικές επιδράσεις της πολιτικής ασφάλειας και υγείας σε εταιρικό επίπεδο προκειμένου:

- να ληφθούν ισορροπημένες αποφάσεις όσον αφορά την κατανομή των εταιρικών πόρων,
- να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ των αναγκών ασφάλειας και υγείας και των απαιτήσεων και επιθυμιών της διοίκησης,
- να ληφθούν υπόψη οι νομικές απαιτήσεις.

Υπενθυμίζεται ότι η οικονομική προσέγγιση των θεμάτων υγείας και ασφάλειας σε επίπεδο επιχείρησης δεν μπορεί να αντικαταστήσει την αξία των ανθρώπινων απαιτήσεων και των κοινωνικών υποχρεώσεων. Η υγεία και η ασφάλεια είναι μέρος του κοινωνικού και ηθικού ρόλου μιας εταιρείας και η πολιτική δεν μπορεί να βασίζεται αποκλειστικά σε οικονομικές παραμέτρους. Είναι δύσκολο, αν όχι αδύνατο, να προσδιοριστεί ποσοτικά το ποιοτικό κόστος, όπως η υποβάθμιση της ποιότητας ζωής, τα οικογενειακά προβλήματα, η μείωση του προσδόκιμου χρόνου ζωής κλπ. και να εκφραστεί σε χρήμα.

7.7. Στρατηγική της ΕΕ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε μια ανακοίνωση σχετικά με τη Στρατηγική της ΕΕ με τίτλο "Προσαρμογή στις αλλαγές της εργασίας και

της κοινωνίας: μια νέα κοινοτική στρατηγική υγείας και ασφάλειας 2002-2006". Αυτό το έγγραφο αναφέρει ότι είναι απαραίτητο να δοθούν κίνητρα για τον εμπλουτισμό της γνώσης και ανάπτυξη της παρακολούθησης του «κόστους της μη ποιότητας», δηλαδή του κοινωνικού και οικονομικού κόστους που απορρέει από τα ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες.

Η Επιτροπή θα ξεκινήσει, με την υπηρεσία του Μπιλμπάο, τη συλλογή δεδομένων και πληροφοριών που επιτρέπουν τη βελτίωση της βάσης της γνώσης σε αυτόν τον τομέα. Επιπλέον, η Επιτροπή αναφέρει ότι "ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον και μια εξίσου υγιής και ασφαλής οργάνωση εργασίας είναι παράγοντες που συντελούν στις επιδόσεις της οικονομίας και των επιχειρήσεων".

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ Η ΥΓΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

8.1. Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Κινδύνων

Ο στόχος του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Κινδύνων του EU-OSHA είναι να εντοπίσει νέους και αναδυόμενους κινδύνους στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας ώστε να βελτιωθεί η επικαιρότητα και η αποτελεσματικότητα των προληπτικών μέτρων.

Για την επίτευξη αυτού του στόχου, το ERO παρέχει μία επισκόπηση της ασφάλειας και της υγείας στη εργασία στην Ευρώπη, περιγράφει τις τάσεις και τους υποκειμενικούς παράγοντες και προβλέπει τις αλλαγές στην εργασία και τις πιθανές επιπτώσεις τους στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία.

8.1.1. Αποστολή

Καθώς η κοινωνία μας εξελίσσεται υπό την επίδραση των νέων τεχνολογιών και των μεταβαλλόμενων οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών, τόσο στους χώρους εργασίας μας, οι εργασιακές πρακτικές και διαδικασίες αλλάζουν συνεχώς.

Αυτές οι νέες καταστάσεις που φέρνουν μαζί τους νέους κινδύνους και προκλήσεις για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που με τη σειρά τους απαιτούν πολιτικές, διοικητικές και τεχνικές προσεγγίσεις που εξασφαλίζουν υψηλά επίπεδα ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

Η κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία 2002-2006 επεσήμανε την ανάγκη να προετοιμαστεί για αυτές τις νέες συνθήκες, και τόνισε ότι

« πρόβλεψη νέων και αναδυόμενων κινδύνων, είτε να συνδέονται με την τεχνολογική καινοτομία ή προκαλούνται από την κοινωνική αλλαγή , είναι ζωτικής σημασίας εάν οι κίνδυνοι που πρέπει να τεθεί υπό έλεγχο. Αυτό απαιτεί, πρώτα και κύρια, συνεχή παρακολούθηση των κινδύνων, με βάση τη συστηματική συλλογή επιστημονικών πληροφοριών και γνώμων ».

Η στρατηγική, ως εκ τούτου, ζήτησε από τον Οργανισμό να δημιουργήσει ένα Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Κινδύνων (ΕΠΚ) για την εκτέλεση αυτών των καθηκόντων. Η τρέχουσα κοινοτική στρατηγική 2007-2012 επανέλαβε τη σημασία της πρόβλεψης των κινδύνων, και ζήτησε Παρατηρητήριο του Οργανισμού να αναλάβει μια σειρά από νέες πρωτοβουλίες.

8.1.2. Πώς δουλεύει

Το ΕΠΚ προσθέτει αξία με τη συγκέντρωση και την ανάλυση πληροφοριών, τη θέση του στο πλαίσιο (ιδίως σε σχέση με την ευρωπαϊκή κοινωνική ατζέντα και την κοινοτική στρατηγική), και ψάχνει για τις τάσεις, προκειμένου να «προβλέψει την αλλαγή».

Στόχος του είναι επίσης να ενθαρρύνει τη συζήτηση και τον προβληματισμό μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών του EU-OSHA και να παρέχει μια πλατφόρμα για συζήτηση μεταξύ εμπειρογνομόνων και υπευθύνων χάραξης πολιτικής σε διάφορα επίπεδα.

Οι πληροφορίες που χρειάζονται για τον εντοπισμό νέων και αναδυόμενων κινδύνων που μπορεί να προέρχονται από διάφορες πηγές, όπως τα στοιχεία από επίσημα αρχεία , η ερευνητική βιβλιογραφία , τις προβλέψεις των εμπειρογνομόνων ή τα στοιχεία της έρευνας . Για να καλύψει όλες αυτές τις πιθανές πηγές πληροφοριών, οργανώνει τις δραστηριότητές του γύρω από τέσσερις βασικούς τομείς.

- Πρόβλεψη νέων και αναδυόμενων κινδύνων
- Επιχείρηση έρευνας (ESENER)
- «Η EAY σε αριθμούς»: προσδιορισμός και ανάλυση των τάσεων
- Ενίσχυση του συντονισμού της έρευνας στον τομέα της EAY στην ΕΕ

8.1.3. Πρόβλεψη νέων και αναδυόμενων κινδύνων

Πρόβλεψη κινδύνου είναι ο βασικός στόχος που προσδιορίζεται για το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων στην κοινοτική στρατηγική 2007-2012. Μετά από διαβούλευση και συζήτηση με τους εμπειρογνώμονες και τα ενδιαφερόμενα μέρη, θα συμφωνηθεί ένας ορισμός εργασίας των «αναδυόμενων κινδύνων EAY» :

οι κίνδυνοι που είναι νέοι και αυξανόμενοι

Με τον όρο «νέοι» εννοούμε ότι :

- Ο κίνδυνος δεν υπήρχε προηγουμένως και προκαλείται από νέες διαδικασίες, νέες τεχνολογίες, νέες μορφές εργασίας, ή κοινωνικές ή οργανωτικές αλλαγές ή
- Ένα μακροχρόνιο ζήτημα θεωρείται ως πρόσφατος κίνδυνος λόγω της αλλαγής των κοινωνικών αντιλήψεων ή της κοινής γνώμης ή
- Νέων επιστημονικών γνώσεων που επιτρέπει ένα μακροχρόνιο ζήτημα να αναγνωρισθεί ως παράγοντας κινδύνου

Με τον όρο «αυξανόμενοι» εάν:

- Ο αριθμός των πηγών κινδύνου που εγκυμονούν τον κίνδυνο αυξάνεται

- Η έκθεση στον κίνδυνο οδηγώντας σε κίνδυνο αυξάνεται
- Η επίδραση του κινδύνου για την υγεία των εργαζομένων επιδεινώνεται

Τα πρώτα βήματα προσδιορισμού των αναδυόμενων κινδύνων έγιναν με τη δημοσίευση τεσσάρων προβλέψεων εμπειρογνομόνων οι οποίες κάλυπταν τους

φυσικούς, βιολογικούς, ψυχοκοινωνικούς και χημικούς αναδυόμενους κινδύνους. Οι εν λόγω εκθέσεις προέκυψαν κατόπιν διαβούλευσης εμπειρογνομόνων μέσω της μεθόδου Delphi (μέθοδος των Δελφών). Στη συνέχεια εκπονήθηκαν πολυάριθμες βιβλιογραφικές επισκοπήσεις και εμπειριστατωμένες εκθέσεις με στόχο τη διερεύνηση των κυριότερων κινδύνων που προσδιορίστηκαν στις προβλέψεις των εμπειρογνομόνων, όπως η έκθεση σε ναουϊικά στον χώρο εργασίας.

Η τρέχουσα κοινοτική στρατηγική 2007-2012 ζήτησε από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων να «βελτιώσει την πρόβλεψη των κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες, τους βιολογικούς κινδύνους, πολύπλοκες διεπαφές ανθρώπου-μηχανής και τις επιπτώσεις των δημογραφικών τάσεων». Αυτό υποστηρίζει την πρωτοβουλία του Παρατηρητηρίου να ξεκινήσει ένα πρόγραμμα πρόβλεψης για την ανάπτυξη μια σειρά από σενάρια για να εξερευνησετε τι θα μπορούσε να είναι ο αντίκτυπος της τεχνολογικής καινοτομίας για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία μέχρι το έτος 2020. Το έργο θα επικεντρωθεί στις «πράσινες θέσεις εργασίας», όπως την ώθηση για την «πράσινη οικονομία» είναι η ευκαιρία για την πρόβλεψη πιθανών νέων κινδύνων σε αυτές τις θέσεις εργασίας και ανάπτυξη για να εξασφαλιστεί ότι τα αποτελεσματικά μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή τους. Τα σενάρια που παράγονται θα πρέπει να βοηθήσουν τους φορείς χάραξης πολιτικής να αξιολογούν καλύτερα τις αποφάσεις που πρέπει να εξετάσει, προκειμένου να διαμορφώσουμε ένα καλύτερο μέλλον της ΕΑΥ.

Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων έχει ως στόχο να ενισχύσει τον συντονισμό της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY), έρευνα σε ολόκληρη την ΕΕ. Πολλοί οργανισμοί διενεργούν στον τομέα της EAY έρευνα σε όλα τα κράτη μέλη, αλλά-όπως και σε άλλες περιοχές – η έρευνα είναι συχνά πολύ κατακερματισμένη, πράγμα που σημαίνει ότι λόγω περιορισμένων πόρων δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν καλύτερα.

Το έργο του Παρατηρητηρίου για τον συντονισμό της έρευνας που ξεκίνησε όταν η κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία 2002-2006 ζήτησε από τον Οργανισμό να «δράσει ως κινητήρια δύναμη σε θέματα που αφορούν την ευαισθητοποίηση και την πρόληψη των κινδύνων» και υπογράμμισε τη σημασία του συντονισμού και πρακτική σημασία της EAY ερευνά, ιδιαίτερα για νέους και αναδυόμενους κινδύνους: «Πρόβλεψη νέων και αναδυόμενων κινδύνων, είτε να συνδέονται με την τεχνολογική καινοτομία ή προκαλούνται από την κοινωνική αλλαγή, είναι ζωτικής σημασίας. Δεν απαιτεί από τους ερευνητές να υιοθετήσουν μια συνεκτική προσέγγιση: οι ερευνητικοί οργανισμοί θα πρέπει να συντονίσουν τα αντίστοιχα προγράμματά τους, στοχεύουν να αντιμετωπίσουν πρακτικά προβλήματα που ανακύπτουν στο χώρο εργασίας και να προετοιμάσουν τη μεταφορά των πορισμάτων της έρευνας που πρόκειται να μεταφερθεί στις επιχειρήσεις».

Ως πρώτο βήμα, και μετά από αίτηση της Επιτροπής, ο Οργανισμός συνέταξε έκθεση σχετικά με τις προτεραιότητες στον τομέα της EAY, έρευνα στην ΕΕ. Η έκθεση συντάχθηκε in-house και κυκλοφόρησε για διαβούλευση στο δίκτυο του Οργανισμού των εστιακών πόλων, δικτύων εμπειρογνομόνων της ΕΕ και τους διεθνείς οργανισμούς στον τομέα της EAY. Τον Δεκέμβριο του 2005, το Παρατηρητήριο φιλοξένησε ένα σεμινάριο για να παγιώσει τα συμπεράσματα της έκθεσης και να φέρει σε επαφή τον κύριο EAY ερευνητικών ιδρυμάτων από όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αυτό ήταν το πρώτο από μια σειρά σεμιναρίων που διοργανώνονται από το Παρατηρητήριο σε πολλά κράτη μέλη να εξετάσουν

τρόπους για να αυξήσουν τη συνεργασία τους στο επίπεδο των ερευνητικών προγραμμάτων.

Κατά τη διάρκεια του 2005, το Παρατηρητήριο έπαιξε επίσης καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη μιας πρότασης για τη σύσταση κοινοπραξίας βασικών ερευνητικών ιδρυμάτων που θα προωθούν τη συνεργασία για την έρευνα νέων και αναδυόμενων κινδύνων. Η νέα κοινοπραξία EXE στον τομέα της ΕΑΥ, με επικεφαλής το Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας, ήταν επιτυχής όσον αφορά τη χρηματοδότηση από το 6ο Πρόγραμμα Πλαίσιο για την Έρευνα, καθώς και για τα τέσσερα έτη του προγράμματος (2006-2010), ο Οργανισμός έπαιξε σημαντικό ρόλο για την επίτευξη φιλόδοξων του στόχους.

Μέσα στα επόμενα λίγα χρόνια, ο Οργανισμός θα συνεχίσει να προωθεί συντονισμό της έρευνας στον τομέα της ΕΑΥ, τόσο επιδιώκοντας συναίνεση σε κοινά θέματα προτεραιότητας μεταξύ των βασικών παικτών, συμπεριλαμβανομένης της αναθεώρησης του 2005 της έκθεσης σχετικά με την ΕΑΥ προτεραιότητες για την έρευνα στην ΕΕ - και μέσω της στενής συνεργασίας με τα κράτη μέλη και τα βασικά διεθνή δίκτυα και οργανώσεις όπως PEROSH, ILO, WHO ή NIOSH.

8.2. Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία ENWHP.

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή της Υγείας στους Χώρους Εργασίας ENWHP (European Network for Workplace Health Promotion) αποτελεί ένα δίκτυο 31 εθνικών φορέων και οργανισμών επαγγελματικής ασφάλειας & υγείας, δημόσιας υγείας, προαγωγής της υγείας, κρατικών ασφαλιστικών ταμείων και άλλων φορέων, που προωθεί την Προαγωγή της Υγείας στους Χώρους Εργασίας (ΠΥΕ).

Η Προαγωγή της Υγείας στους Χώρους Εργασίας είναι μια σχετικά

νέα προσέγγιση για τη βελτίωση της υγείας στο εργασιακό περιβάλλον, η οποία βασίζεται στη συντονισμένη προσπάθεια των εργοδοτών, των εργαζομένων και της κοινωνίας με στόχο τη βελτίωση της υγείας και της ευεξίας των ανθρώπων στο εργασιακό τους περιβάλλον. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με συνδυασμό δράσεων που αφορούν:

- τη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος,
- την προώθηση της ενεργούς συμμετοχής των εργαζομένων,
- την ενθάρρυνση της προσωπικής εξέλιξης των εργαζομένων.

Αναγνωρίζοντας ότι ένα υγιές εργατικό δυναμικό, που έχει τα κατάλληλα προσόντα και του παρέχονται τα κατάλληλα κίνητρα, αποτελεί θεμελιώδη παράγοντα για τη μελλοντική κοινωνική και οικονομική ευημερία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αρμόδια υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στήριξε το 1995 μια πρωτοβουλία για την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Προαγωγή της Υγείας στους χώρους της Εργασίας.

Βασικούς σκοπούς του ENWHP αποτελούν η συλλογή και τεκμηρίωση των διάφορων δραστηριοτήτων στον τομέα της ΠΥΕ, η διευκόλυνση της ανταλλαγής των πληροφοριών και των εμπειριών, η υποστήριξη για την πραγματοποίηση προγραμμάτων μεταξύ των Κρατών Μελών και ο συνδυασμός μέτρων για την προώθηση της Προαγωγής της Υγείας στους Χώρους Εργασίας.

Στόχος του Ευρωπαϊκού Δικτύου ENWHP είναι το «ευ εργάζεσθαι» του ατόμου, όπως αυτό εκφράζεται με το μήνυμα «υγιείς εργαζόμενοι σε υγιείς επιχειρήσεις και οργανισμούς» και για να επιτευχθεί αυτό, επιδιώκεται η ενσωμάτωση της Προαγωγής της Υγείας στους Χώρους Εργασίας στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Το ENWHP με τη λειτουργία του ενισχύει τη στρατηγική αυτή

εισάγοντας και υποστηρίζοντας τη δικτύωση και τη δημιουργία συνεργασιών τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και μεταξύ των Κρατών-μελών. Εθνικοί φορείς και δίκτυα, τα οποία συνεργάζονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προσκαλούν όλους τους ενδιαφερόμενους χρήστες και καταναλωτές, παροχείς υπηρεσιών, επιστήμονες και πολιτικούς- να συνεργαστούν, να μοιραστούν γνώσεις και καλές πρακτικές και να συμφωνήσουν σε κοινές δράσεις για την προαγωγή της υγείας στην εργασία.

Η λειτουργία του ENWHP υποστηρίζεται από το δίκτυο των μελών του. Όλα τα μέλη του ENWHP, έχουν οριστεί από τα αντίστοιχα Υπουργεία ή τις υπεύθυνες υπουργικές αρχές και εκπροσωπούν το Ευρωπαϊκό Δίκτυο ENWHP σε εθνικό επίπεδο ως Εθνικοί Εστιακοί Πόλοι, καλύπτοντας όλα τα Κράτη-Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τις νεοεναχθείσες χώρες και τις χώρες ΕΖΕΣ.

Το έργο του Εθνικού Εστιακού Πόλου του Ευρωπαϊκού Δικτύου ENWHP έχει αναλάβει στην Ελλάδα το Κέντρο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας (Κ.Υ.Α.Ε.), Δ/ση του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας.

8.3. Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA) ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1996, με σκοπό να ανταποκριθεί στις ανάγκες ενημέρωσης στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός έχει έδρα το Μπιλμπάο (Ισπανία) και στοχεύει στη βελτίωση της ζωής των εργαζομένων στην ΕΕ, με την ενίσχυση της ροής τεχνικών, επιστημονικών και οικονομικών πληροφοριών μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων για θέματα ασφάλειας και υγείας στην

εργασία και στη βελτίωση της ποιότητας της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY) στην ΕΕ, με την ανάπτυξη, συλλογή, ανάλυση και διάδοση έγκυρων, αντικειμενικών και επικαιροποιημένων πληροφοριών για τα πλέον πιεστικά ζητήματα EAY.

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) επιδιώκει την οικοδόμηση ενός ασφαλέστερου, υγιεινότερου και παραγωγικότερου εργασιακού περιβάλλοντος στην Ευρώπη. Προάγουμε την ανάπτυξη νοοτροπίας πρόληψης κινδύνων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην Ευρώπη.

8.3.1. Το έργο του

1) Ενημερωτικές εκστρατείες

Εναισθητοποίηση των πολιτών και διανομή πληροφορίες σχετικά με τη σημασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων για την κοινωνική και οικονομική σταθερότητα και ανάπτυξη στην Ευρώπη.

2) Πρόληψη

Σχεδίαση και ανάπτυξη πρακτικών εργαλείων για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις προκειμένου να συνδράμουν στην αξιολόγηση των κινδύνων στον χώρο εργασίας και στην ανταλλαγή γνώσεων και καλών πρακτικών σε θέματα ασφάλειας και υγείας εντός και εκτός του πεδίου δραστηριοτήτων τους.

3)Εταιρικές σχέσεις

Συνεργασία στενά με τις κυβερνήσεις, τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, τους φορείς και τα δίκτυα της ΕΕ καθώς και με ιδιωτικές εταιρείες. Το μήνυμά του διαδίδεται μέσω ενός δικτύου επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας που απαρτίζεται από ειδικούς εστιακούς πόλους σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, τις χώρες ΕΖΕΣ και τις υποψήφιες και δυνητικά υποψήφιες χώρες.

4) Έρευνα

Εντοπισμός και αξιολόγηση των νέων και αναδυόμενων κινδύνων στον χώρο εργασίας και ενσωμάτωση επαγγελματικής πτυχής ασφάλειας και υγείας σε άλλους τομείς πολιτικής, όπως της εκπαίδευσης, της δημόσιας υγείας και της έρευνας.

8.3.2. Πώς εργάζεται

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΕΚΣΤΡΑΤΕΙΑ "ΑΣΦΑΛΕΙΣ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΣ ΧΩΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ"

Η σημαντικότερη δραστηριότητα του για την ευαισθητοποίηση και προαγωγή της ασφάλειας και υγείας στην εργασία με διαφορετικούς αποδέκτες σε ολόκληρη την Ευρώπη.

ΣΧΕΔΙΟ ΕΠΙΓΡΑΜΜΙΚΗΣ ΔΙΑΔΡΑΣΤΙΚΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ (OIRA)

Ευρωπαϊκή πρωτοβουλία που αναλήφθηκε από τον EU-OSHA, για την ανάπτυξη εύχρηστης και δωρεάν διαδικτυακής εφαρμογής με σκοπό τη δημιουργία επιγραμμικών εργαλείων εκτίμησης κινδύνων.

Η ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (ESENER)

Πανευρωπαϊκή έρευνα των επιχειρήσεων, η οποία καταγράφει τις απόψεις διευθυντικών στελεχών και εκπροσώπων των εργαζομένων για τον τρόπο διαχείρισης των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας.

ΣΧΕΔΙΑ ΠΡΟΒΛΕΨΗΣ

Καινοτόμο σχέδιο για τη δημιουργία συνόλου σεναρίων για το 2020 σχετικά με τις νέες τεχνολογίες σε «πράσινες» θέσεις εργασίας και τον

αντίκτυπό τους στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Ταινίες του NAPO

Σειρά ταινιών που δημιουργούνται με γραφικά υπολογιστών. Οι ιστορίες έχουν εκπαιδευτική αξία και απεικονίζουν χαρακτήρες από τον χώρο εργασίας οι οποίοι έρχονται αντιμέτωποι με θέματα ασφάλειας.

8.4. Παγκόσμια ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2012)

Η ΔΟΕ γιορτάζει την Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία στις 28 Απριλίου για την προώθηση της πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων και των ασθενειών σε παγκόσμιο επίπεδο. Πρόκειται για μια εκστρατεία ευαισθητοποίησης που προορίζεται να επικεντρώσει τη διεθνή προσοχή για τις νέες τάσεις στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και για το μέγεθος του έργου που σχετίζονται με τραυματισμούς, ασθένειες και θανάτους σε όλο τον κόσμο. Η 28η Απριλίου είναι επίσης μια ημέρα κατά την οποία ο κόσμος του συνδικαλιστικού κινήματος κατέχει Διεθνής Ημέρα Μνήμης του για τους νεκρούς και τραυματίες εργαζόμενοι για να τιμήσει τη μνήμη των θυμάτων των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών σε όλο τον κόσμο και να οργανώσουν κινητοποιήσεις και τις εκστρατείες για την ημερομηνία αυτή. Ο εορτασμός της Παγκόσμιας Ημέρας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος από την Παγκόσμια Στρατηγική για την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια της ΔΟΕ και προωθεί τη δημιουργία ενός παγκόσμιου μέτρου πρόληψης για την ασφάλεια και την υγεία όλων των ενδιαφερομένων φορέων. Σε πολλά μέρη του κόσμου, οι εθνικές αρχές, τα συνδικάτα, τις οργανώσεις των εργοδοτών και την ασφάλεια και την υγεία τους επαγγελματίες διοργανώνουν δραστηριότητες για να γιορτάσουν αυτή την ημερομηνία. Το

θέμα για την Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία το 2013 είναι «Η πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών»

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.), κάθε χρόνο παγκοσμίως χάνουν τη ζωή τους περίπου 2,2 εκατομμύρια άνθρωποι, από εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, αριθμός ο οποίος δείχνει αύξηση του ποσοστού κατά 10% τα τελευταία χρόνια.

Ταυτόχρονα περίπου 270 εκατομμύρια εργαζόμενοι παγκοσμίως έχουν υποστεί μη θανατηφόρο εργατικό ατύχημα, ενώ αντίστοιχα 160 εκατομμύρια υποφέρουν από επαγγελματικές ασθένειες. Το συνολικό κόστος των ατυχημάτων και των ασθενειών αυτών υπολογίζεται ότι ανέρχεται ετησίως – σύμφωνα με την Δ.Ο.Ε. - περίπου στο 4% του ακαθάριστου παγκόσμιου προϊόντος.

Η Δ.Ο.Ε. έχει καθιερώσει την 28η Απριλίου ως «Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία», με στόχο την επικέντρωση του διεθνούς ενδιαφέροντος στα θέματα πρόληψης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Η Ελλάδα έχει ενταχθεί επισήμως από το 2005 στην ομάδα των 100 και πλέον χωρών ανά τον κόσμο που συμμετέχουν ενεργά στις εκδηλώσεις, στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Η συγκεκριμένη ημερομηνία επελέγη συμβολικά. Αρχικά καθιερώθηκε από τα συνδικάτα εργαζομένων στην Αμερική και στο Καναδά, εις μνήμην των συναδέλφων τους που έχασαν τη ζωή τους σε εργατικά ατυχήματα. Η Διεθνής Συνομοσπονδία των Ελεύθερων Συνδικάτων και η Ομοσπονδία Διεθνών Συνδικάτων μετέτρεψαν την ημέρα αυτή σε παγκόσμια εκδήλωση για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία διευρύνοντας το περιεχόμενό της με την έννοια της αειφόρου εργασίας.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) υιοθέτησε την ημέρα αυτή το 2001 και την καθιέρωσε ως «Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία», προκειμένου να προωθήσει την ιδέα της

δημιουργίας και της διαχείρισης μιας κουλτούρας πρόληψης για τα θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία. Από το 2003, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) εποπτεύει τη συγκεκριμένη επέτειο, προβάλλοντας την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών μέσω του κοινωνικού διαλόγου και της τριμερούς συμμετοχής.

Ο κόσμος της εργασίας στην Ευρώπη χαρακτηρίζεται από δυναμισμό. Όχι μόνον εμφανίζονται νέες πηγές κινδύνου και πιθανοί κίνδυνοι αλλά συντελούνται αλλαγές και στις σχέσεις εργοδοτών-εργαζομένων, στη δημογραφική κατάσταση του εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη και στα πρότυπα και τις μορφές εργασίας. Οι αλλαγές αυτές, με τη σειρά τους, επηρεάζουν τον τρόπο διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στον χώρο εργασίας σε περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Η ιδέα για τον εορτασμό μιας παγκόσμιας ημέρας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία έχει τις ρίζες της στην ημέρα μνήμης των εργαζομένων, που γιόρταζαν στις 28 Απριλίου κάθε χρόνου οι Αμερικάνοι και Καναδοί εργαζόμενοι, στη μνήμη των νεκρών ή τραυματισμένων συναδέλφων τους.

Στη συνέχεια, η Διεθνής Συνομοσπονδία των Ελεύθερων Συνδικάτων και η Ομοσπονδία Διεθνών Συνδικάτων μετέτρεψαν την ημέρα αυτή σε μια παγκόσμια γιορτή, διευρύνοντας το περιεχόμενό της έτσι ώστε να συμπεριλάβει την ιδέα της αειφόρου εργασίας.

Αυτή την ημέρα καθιέρωσε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) το 2001 ως “Παγκόσμια Ημέρα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία”, με στόχο την επικέντρωση του διεθνούς ενδιαφέροντος στα θέματα πρόληψης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

Ωστόσο, η μέρα αυτή γιορτάστηκε για πρώτη φορά με τη σημερινή

της μορφή το 2003, όταν η ΔΟΕ τη χρησιμοποίησε για να προωθήσει την ιδέα της δημιουργίας και της διαχείρισης μιας κουλτούρας με θέμα την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Στον εορτασμό της ημέρας αυτής συμμετέχουν 100 και πλέον χώρες ανά τον κόσμο.

Συμπεράσματα

Υγιείς εργαζόμενοι σε υγιείς επιχειρήσεις για σταθερή κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη στην Ευρώπη

Οι υγιείς εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν βασικό μέσο για την επίτευξη της μελλοντικής ανταγωνιστικότητας και απόδοσης των επιχειρήσεων, έτσι η υγεία θα πρέπει να αποτελέσει αναπόσπαστο κομμάτι της επιχειρησιακής πολιτικής και κουλτούρας. Η Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία θα πρέπει να ενσωματωθεί στις αντιλήψεις και στις πρακτικές των οργανισμών και στην ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων.

Ο ρόλος της υγείας σε έναν εργασιακό κόσμο που αλλάζει

Η εργασιακή ζωή υποβάλλεται σε σημαντικές αλλαγές που έχουν σημαντικές επιδράσεις στις επιχειρήσεις και στην υγεία των εργαζομένων τους. Η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογία νέων πληροφοριών δεν είναι οι μοναδικές συνθήκες που έχουν αλλάξει. Περικοπές προσωπικού, πίεση χρόνου και νέες συνθήκες εργασίας όπως ημιαπασχόληση και τηλεεργασία, το μεγάλο ποσοστό εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και η αυξανόμενη σημασία του τομέα υπηρεσιών δημιουργούν νέες προκλήσεις στις οποίες μπορούν να ανταποκριθούν μόνο εργαζόμενοι με κίνητρα, με προσόντα και πάνω από όλα υγιείς.

Δεν έχει αλλάξει μόνο η εργασιακή ζωή αλλά και ο τρόπος αντιμετώπισης της εργασίας. Η εργασία σήμερα για τον περισσότερο κόσμο είναι κάτι περισσότερο από απλή πηγή εισοδήματος. Παρέχει στα άτομα τη δυνατότητα για κοινωνική συναναστροφή και μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στην αυτοεκτίμηση και στην ταυτότητα του ατόμου. Ο χώρος εργασίας είναι περίπου ο χώρος όπου ο περισσότερος κόσμος περνάει

μεγάλο μέρος της ζωής του. Η εργασία παίζει σημαντικό ρόλο όχι μόνο στην υγεία και ευεξία ενός ατόμου αλλά και στο σύνολο του πληθυσμού. Ατυχήματα και ασθένειες μπορούν να προληφθούν και υγιείς χώροι εργασίας μπορούν να σχεδιασθούν. Αλλά είναι επίσης ο χώρος όπου τα άτομα μπορούν να αποκτήσουν γνώση και κίνητρα για να επηρεάσουν την ίδια τους την υγεία και τη γενική στάση τους προς την υγεία, τόσο μέσα όσο και έξω από το εργασιακό περιβάλλον.

Η προαγωγή της υγείας στην εργασία δεν ωφελεί μόνο τους εργαζόμενους. Μειώνει τις απώλειες που οφείλονται σε ασθένειες και αυξάνει την παραγωγικότητα της επιχείρησης. Μόνο υγιείς εργαζόμενοι μπορούν να αφιερώσουν όλη την ενέργειά τους στη δημιουργία «υγιούς» επιχείρησης.

Αξίζει να επενδύσει κανείς στην Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία;

Έρευνες έδειξαν ότι η Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία δεν πρέπει να θεωρείται ότι αποφέρει «προαιρετικό κοινωνικό όφελος» αλλά είναι «επένδυση» για τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Το όφελος για τις επιχειρήσεις δεν είναι μόνο η αυξανόμενη ευελιξία που κερδίζεται από τη μακροπρόθεσμη μείωση των ποσοστών ασθένειας. Εργαζόμενοι υγιείς, με προσόντα, στους οποίους δίνονται κίνητρα αυξάνουν την παραγωγικότητα της επιχείρησης και την ικανότητά της για καινοτομίες. Έρευνες έδειξαν ότι κάθε ευρώ που επενδύεται στην Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία οδηγεί σε επιστροφή της επένδυσης κατά 2,5€ έως και 4,8€ εξ αιτίας του μειωμένου κόστους λόγω απουσίας των εργαζομένων. Η Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία αποτελεί επίσης και παράγοντα κύρους που βοηθάει στη βελτίωση της δημόσιας εικόνας της επιχείρησης και την καθιστά προτιμότερη ως εργοδότη.

Θετικές είναι και οι επιδράσεις στους εργαζόμενους όταν υπάρχει λιγότερη πίεση και δεν παρουσιάζονται συχνά προβλήματα υγείας. Σε ένα ευχάριστο περιβάλλον εργασίας το αίσθημα της ευεξίας και του ενθουσιασμού για την εργασία είναι σαφώς πολύ μεγαλύτερο. Μια γενικότερη συνείδηση υγείας δημιουργείται και επεκτείνεται και πέραν των ορίων εργασίας. Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης επωφελούνται από την Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία όταν υπάρχει μικρότερη ζήτηση για ιατρική φροντίδα και φροντίδα αποκατάστασης και όταν οι εργαζόμενοι παραμένουν για περισσότερο χρόνο στην εργασία τους. Εθνικές αναλύσεις δείχνουν ότι τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης μπορούν να εξοικονομήσουν το 1/3 του κόστους για ασθένειες που σχετίζονται με την εργασία μέσω των μέτρων πρόληψης για την υγεία.

Η Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία λοιπόν οδηγεί σε μία κατάσταση στην οποία δεν υπάρχουν ηττημένοι παρά μόνο νικητές!

«Οι υγιείς συνθήκες εργασίας ως κομμάτι μιας επιχειρησιακής κουλτούρας που βασίζεται στη συνεργασία δεν αποτελούν μόνο σημαντική συνεισφορά στην υγεία και ευεξία του προσωπικού αλλά κυριαρχούν και στην οικονομική επιτυχία της επιχείρησης».

Prof. Dr Rita Süßmuth, πρώην πρόεδρος της γερμανικής ομοσπονδίας (German Bundestag) και πρώην υπουργός υγείας, Γερμανία.

EPEYNA

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Προκειμένου να διαπιστώσω την αντίληψη που επικρατεί σχετικά με την Υγιεινή & Ασφάλεια στην Εργασία, συνέταξα ένα ερωτηματολόγιο.

Τα αποτελέσματα της έρευνας ίσως δώσουν μία εικόνα των ελλείψεων και των προβλημάτων, εάν υπάρχουν, στον τομέα της Υγιεινής & Ασφάλειας και θα προτείνει λύσεις.

Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται ακολούθως.

- 1) Πόσα άτομα απασχολούνται στην επιχείρηση;
- 2) Η επιχείρηση απασχολεί διοικητικό ή/και εργατικό προσωπικό;
- 3) Η επιχείρηση είχε χρησιμοποιήσει στο παρελθόν υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας ή/και γιατρού εργασίας;
- 4) Η επιχείρηση χρησιμοποιεί ως τεχνικό ασφαλείας υπάλληλό της, εξωτερικό συνεργάτη ή υπηρεσία ΕΞ.Υ.ΠΠ;
- 5) Ο εργοδότης γνωρίζει το νομικό πλαίσιο που διέπει τους εργαζόμενους όσον αφορά στις συνθήκες υγιεινής και ασφαλείας τους;
- 6) Η επιχείρηση/εργοδότης κρίνει απαραίτητη την παρουσία τεχνικού ασφαλείας για το προσωπικό της/του;
- 7) Η επιχείρηση/εργοδότης θεωρούν ότι η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία βοηθάει στην παραγωγικότητα και στη σχέση μεταξύ επιχείρησης και εργαζομένων εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα ένα σίγουρο και ασφαλές περιβάλλον εργασίας;
- 8) Υπάρχει στους χώρους εργασίας διαβούλευση των εργαζομένων με τον τεχνικό ασφαλείας και το γιατρό εργασίας;
- 9) Η επιχείρηση/εργοδότης φροντίζει ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν τα απαραίτητα μέσα και μέτρα ασφαλείας για αποφυγή των κινδύνων ή όχι;

- 10) Η επιχείρηση/εργοδότης λαμβάνει γνώση των υποδείξεων του τεχνικού ασφαλείας-γιατρού εργασίας;
- 11) Στις υποδείξεις του τεχνικού ασφαλείας-γιατρού εργασίας η επιχείρηση/εργοδότης διαβουλεύεται με εκείνον και δρα άμεσα, με κάποιο περιθώριο χρόνου ή καθόλου;
- 12) Στους χώρους εργασίας υπάρχει οργανωμένο ιατρείο-εξεταστήριο για την επίβλεψη των συνθηκών υγείας των εργαζομένων από τον γιατρό εργασίας;
- 13) Εάν δεν υπήρχε η ισχύουσα νομοθεσία 1568/1985, η επιχείρηση θα μεριμνούσε για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων της;
- 14) Η επιχείρηση/εργοδότης θα προτιμούσε να είναι ο τεχνικός ασφαλείας: i) υπάλληλος της εταιρείας, ii) εξωτερικός συνεργάτης, iii) ΕΞ.Υ.ΠΠ;
- 15) Η επιχείρηση/εργοδότης γνωρίζει τη σπουδαιότητα και την αναγκαιότητα της ύπαρξης μελέτης εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου (Μ.Ε.Ε.Κ);
- 16) Έχει οριστεί από την επιχείρηση/εργοδότη υπεύθυνο άτομο το οποίο θα εκπροσωπεί την επιχείρηση και τους εργαζόμενους και θα διαβουλεύεται με τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας;
- 17) Γνωρίζει η επιχείρηση/εργοδότης ότι οι υπηρεσίες του τεχνικού ασφαλείας-γιατρού εργασίας εκτός της υποχρέωσης είναι και συνθήκη κοινωνικής ευαισθησίας για το προσωπικό που απασχολεί;
- 18) _έχτηκε ποτέ η επιχείρηση επίσκεψη από την επιθεώρηση εργασίας:
- A) Ποτέ
- B) Ελάχιστες φορές
- Γ) Μερικές φορές
- Δ) Συχνά

19) Επικοινωνήσατε ποτέ με την επιθεώρηση εργασίας;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

20) Αν ναι, για ποιόν λόγο;

A) Θέματα ασφάλειας

B) Θέματα υγείας

Γ) Θεσμικά θέματα

Δ) Θέματα νομοθεσίας

E) Άλλος λόγος

21) Με ποιον τρόπο θα προτιμούσατε να ενημερωθείτε για τους επαγγελματικούς κινδύνους στο χώρο σας;

A) Έντυπο υλικό

B) Σεμινάριο

Γ) Ομιλία, Ημερίδα

Δ) ΜΜΕ

22) Υπάρχει κουτί πρώτων βοηθειών;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

23) Υπάρχει καταρτισμένο σχέδιο έκτακτης ανάγκης για περιπτώσεις σεισμού, πυρκαγιάς;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

24) Αναφέρετε πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους παρακάτω κινδύνους στην επιχείρησή σας:

Θόρυβος:

- α) Ασήμαντος
- β) Λίγος
- γ) Μέτριος
- δ) Αρκετός
- ε) Πολύ υψηλός

25) Χειρωνακτική διακίνηση φορτίων:

- α) Ασήμαντος
- β) Λίγος
- γ) Μέτριος
- δ) Αρκετός
- ε) Πολύ υψηλός

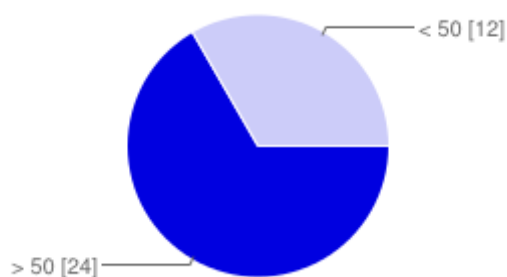
26) Χρήση Η/Υ:

- α) Ασήμαντος
- β) Λίγος
- γ) Μέτριος
- δ) Αρκετός
- ε) Πολύ υψηλός

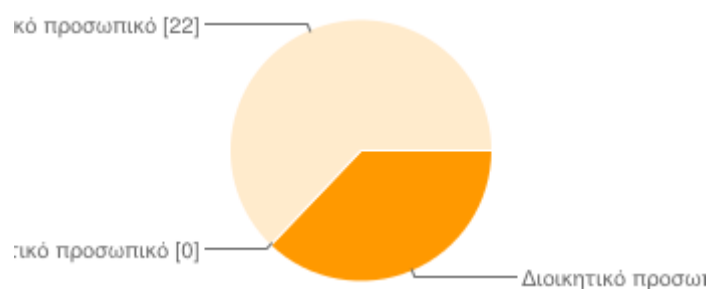
Ανάλυση αποτελεσμάτων έρευνας

Το ερωτηματολόγιο εστάλη ηλεκτρονικά σε 62 άτομα στις 03-1-2013 και έως τις 13-1-2013 είχαν απαντήσει 35 άτομα.

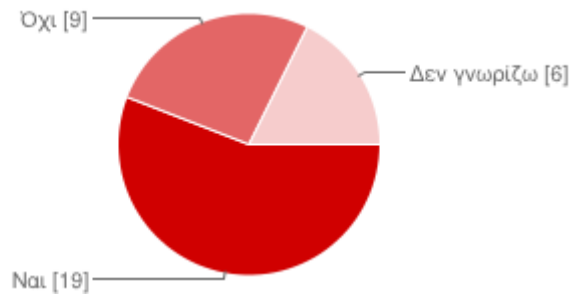
1) Το 62% των ερωτηθέντων εργάζεται σε επιχείρηση με λιγότερα από 50 άτομα ενώ το 28% σε επιχείρηση με περισσότερα από 50 άτομα.



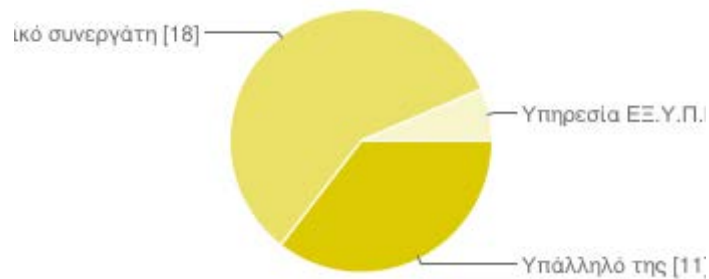
2) Το 33% του συνόλου των ερωτηθέντων ανήκει σε επιχείρηση με διοικητικούς υπαλλήλους και το 56% αποτελείται και από διοικητικούς υπαλλήλους και από εργάτες. Κανένας δεν ανήκει σε επιχείρηση που έχει μόνο εργατικό δυναμικό.



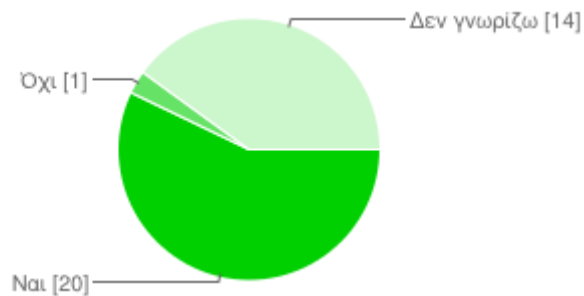
3) Στην επιχείρηση το 49% γνωρίζει ότι έχει χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν Τ.Α., το 23% απαντά ότι δεν υπήρχε στο παρελθόν Τ.Α. ενώ το 15% δεν γνωρίζει για την παρουσία Τ.Α.



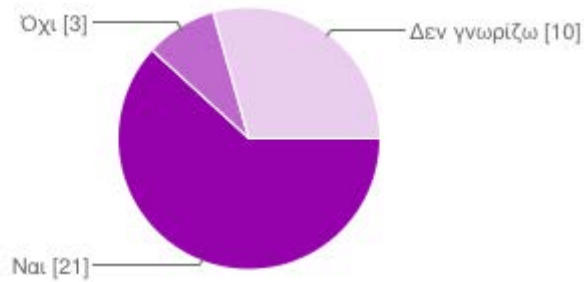
4) Στην ερώτηση ένα η υπηρεσία χρησιμοποιεί σαν Τ.Α. υπάλληλό της, εξωτερικό συνεργάτη ή ΥΠ.ΕΞ.Π.Π. το 28% απαντά υπάλληλο, το 46% εξωτερικό συνεργάτη και το 5% ΥΠ.ΕΞ.Π.Π.



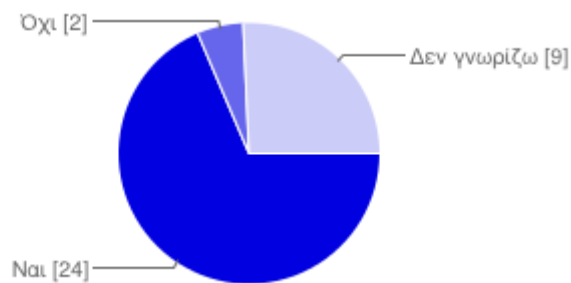
5) Το 51% στην ερώτηση εάν ο εργοδότης γνωρίζει το νομικό πλαίσιο όσον αφορά τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας είτε ναι, το 3% όχι και το 36% δεν το γνωρίζει.



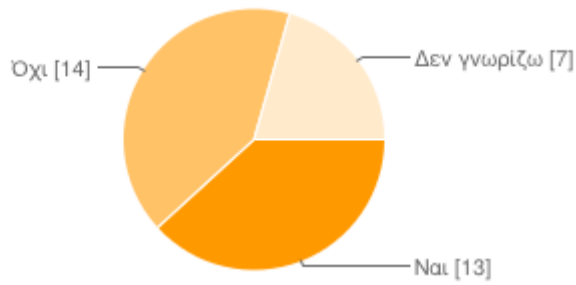
6) Στην ερώτηση εάν η επιχείρηση πιστεύει ότι η παρουσία Τ.Α. είναι απαραίτητη το 54% λέει ναι, το 8% όχι και το 26% δεν το γνωρίζει.



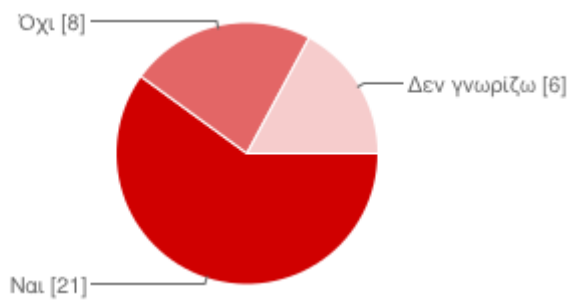
7) Στην ερώτηση εάν η επιχείρηση θεωρεί ότι η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία βοηθάει στην παραγωγικότητα και στη σχέση μεταξύ επιχείρησης και εργαζομένων εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα ένα σίγουρο και ασφαλές περιβάλλον εργασίας το 62% απαντάει ναι, το 5% όχι και το 23% δεν το γνωρίζει.



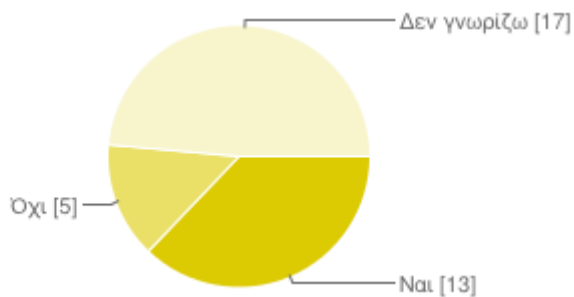
8) Στο εάν υπάρχει στους χώρους εργασίας διαβούλευση των εργαζομένων με τον τεχνικό ασφαλείας και το γιατρό εργασίας το 33% λέει ναι, το 36% όχι και το 18% δεν το γνωρίζει.



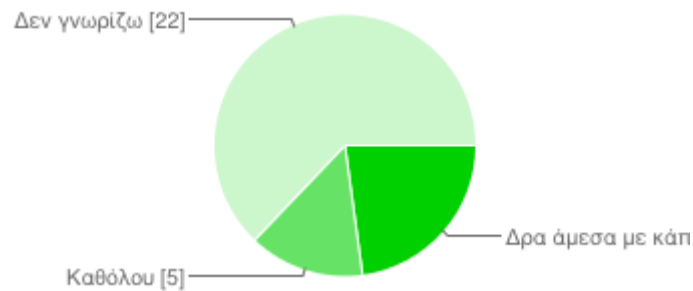
9) Στην ερώτηση εάν η επιχείρηση φροντίζει ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν τα απαραίτητα μέσα και μέτρα ασφάλειας για αποφυγή των κινδύνων ή όχι το 54% απαντά ναι, το 21% όχι και το 15% δεν γνωρίζει.



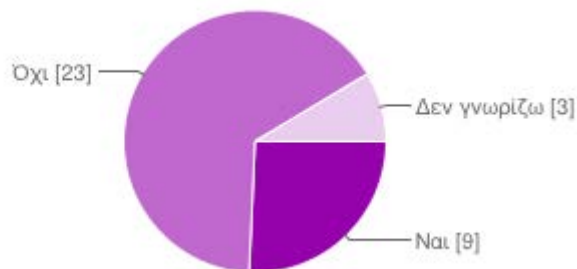
10) Το 33% των υπαλλήλων απαντά ότι γνωρίζει εάν η επιχείρηση λαμβάνει γνώση των υποδείξεων του τεχνικού ασφαλείας-γιατρού εργασίας σε αντίθεση με το 13% που απαντά όχι ενώ το 44% απαντά ότι δεν γνωρίζει.



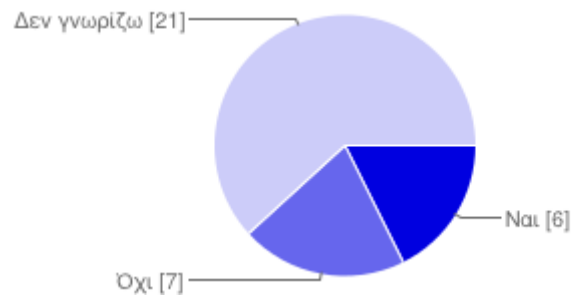
11) Στις υποδείξεις του τεχνικού ασφαλείας-γιατρού εργασίας η επιχείρηση διαβουλεύεται με εκείνον και δρα άμεσα, με κάποιο περιθώριο χρόνου ή καθόλου το 21% είπε ναι ότι διαβουλεύεται και δρα άμεσα με κάποιο περιθώριο χρόνου, το 13% όχι και το 56% δεν γνωρίζει σχετικά.



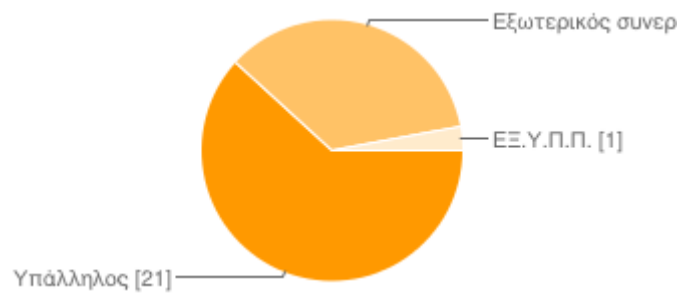
12) Το 23% απαντά ότι στους χώρους εργασίας υπάρχει οργανωμένο ιατρείο εξεταστήριο για την επίβλεψη των συνθηκών υγείας των εργαζομένων από τον γιατρό εργασίας, το 59% απαντά ότι δεν υπάρχει και το 8% δεν γνωρίζει αν υπάρχει.



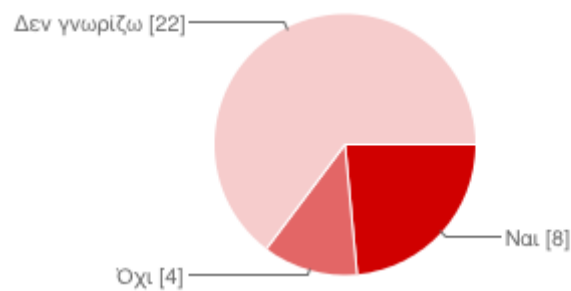
13) Στην ερώτηση εάν δεν υπήρχε η ισχύουσα νομοθεσία 1568/1985, η επιχείρηση θα μεριμνούσε για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων της; Το 15% λέει ναι, το 18% όχι και το 54% δεν το γνωρίζει.



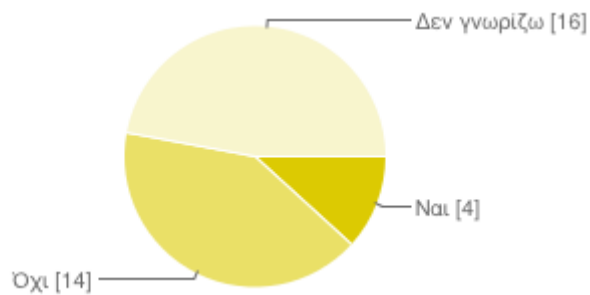
14) Επιπλέον, το 54% πιστεύει ότι επιχείρηση θα προτιμούσε να είναι ο τεχνικός Ασφαλείας υπάλληλος της εταιρείας, το 31% εξωτερικός συνεργάτης και το 3% ΕΞ.Υ.Π.Π;



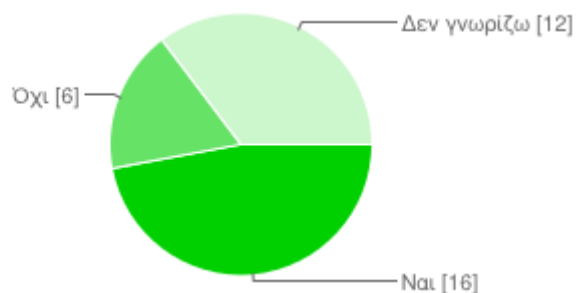
15) Εάν η επιχείρηση γνωρίζει τη σπουδαιότητα και την αναγκαιότητα της ύπαρξης μελέτης εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου (Μ.Ε.Ε.Κ); το 21% απαντά ότι το γνωρίζει, το 10% ότι δεν το γνωρίζει και το 56% δεν γνωρίζει τίποτα επί του θέματος.



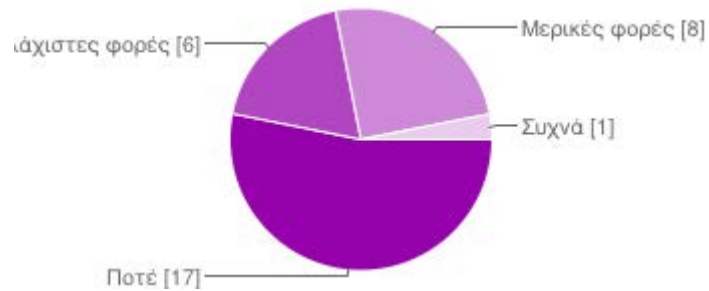
16) Έχει οριστεί από την επιχείρηση υπεύθυνο άτομο το οποίο θα εκπροσωπεί την επιχείρηση και τους εργαζόμενους και θα διαβουλευέται με τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας, το 10% λέει ναι, το 36% όχι και το 41% δεν γνωρίζει επί τούτου.



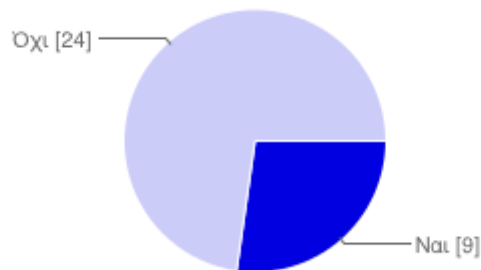
17) Στην ερώτηση εάν γνωρίζει η επιχείρηση ότι οι υπηρεσίες του τεχνικού ασφαλείας-γιατρού εργασίας εκτός της υποχρέωσης είναι και συνθήκη κοινωνικής ευαισθησίας για το προσωπικό που απασχολεί, το 41% απαντά ναι, το 15% όχι και το 31% δεν ξέρει εάν ισχύει κάτι τέτοιο.



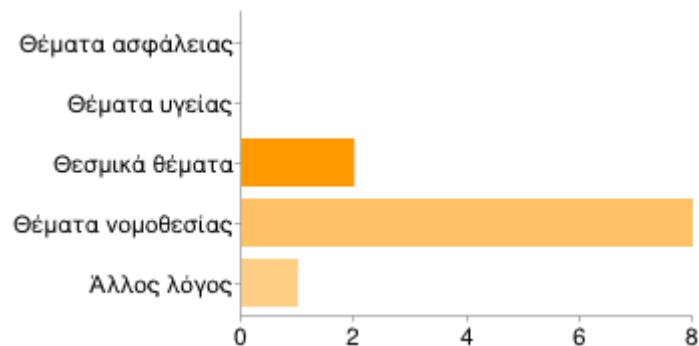
18) Το αν δέχτηκε ποτέ η επιχείρηση επίσκεψη από την επιθεώρηση Εργασίας, το 44% απαντά ποτέ, το 21% μερικές φορές, το 15% ελάχιστες φορές και το 3% συχνά.



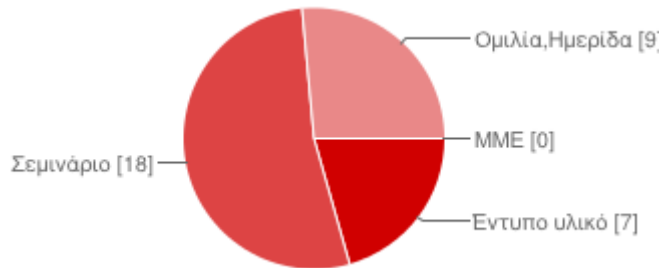
19) Εάν σαν υπάλληλοι έχουν επικοινωνήσει ποτέ με την επιθεώρηση εργασίας, το 23% λέει ναι και το 62% λέει όχι.



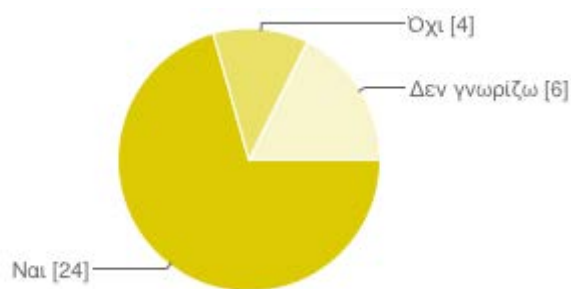
20) Αν η απάντηση ήταν ναι στην παραπάνω ερώτηση, οι λόγοι που επικοινωνήσαν ήταν το 21% για θέματα νομοθεσίας, το 5% για θεσμικά θέματα, το 3% για άλλους λόγους ενώ για θέματα ασφάλειας και υγείας δεν έχουν επικοινωνήσει ποτέ με το Σ.ΕΠ.Ε.



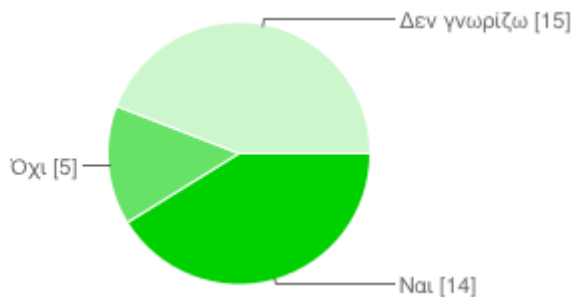
21) Με ποιον τρόπο θα προτιμούσατε να ενημερωθείτε για τους επαγγελματικούς κινδύνους στο χώρο σας, σχεδόν οι μισοί απαντούν με σεμινάρια, το 23% με ομιλίες-ημερίδες, το 18% με έντυπο υλικό ενώ κανένας δεν πα προτιμούσε μέσω ΜΜΕ.



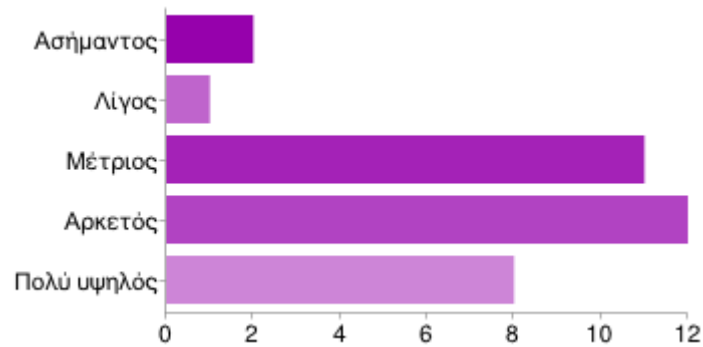
22) Εάν υπάρχει κουτί πρώτων βοηθειών στην εργασία, το 62% λέει ότι υπάρχει, το 10% ότι δεν υπάρχει ενώ το 15% αγνοεί την ύπαρξή του.



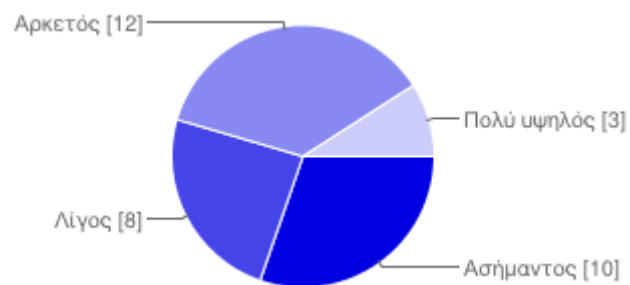
23) Εάν η επιχείρηση έχει καταρτίσει σχέδιο έκτακτης ανάγκης για περιπτώσεις σεισμού, πυρκαγιάς, το 38% δε γνωρίζει κάτι τέτοιο, το 36% λέει ναι ενώ το 13% όχι.



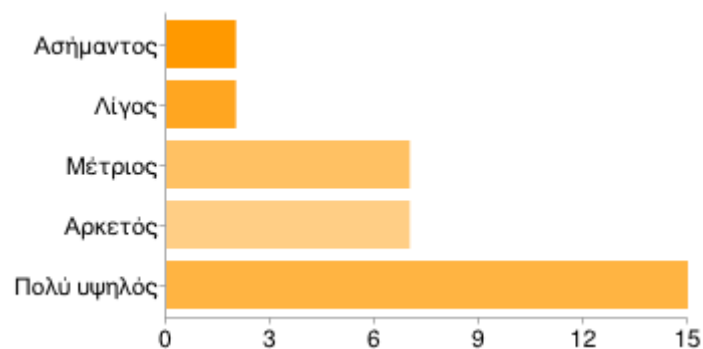
24) Το 31% θεωρεί ότι ο θόρυβος σαν κίνδυνος είναι αρκετός στην εργασία του, το 28% ότι είναι μέτριος, το 21% ότι είναι πολύ υψηλός και ένα 5% τον θεωρεί λίγο και άλλο ένα 5% τον θεωρεί ασήμαντο.



25) Άλλον έναν κίνδυνο, την χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, ένα 31% τον θεωρεί αρκετό, ένα 26% τον θεωρεί ασήμαντο, ένα 21% λίγο ενώ το 8% τον θεωρεί πολύ υψηλό.



26) Τέλος, την χρήση του Η/Υ στην εργασία το 38% τον θεωρεί πολύ υψηλό, το 18% αρκετό, το 18% μέτριο, το 5% λίγο και ένα ίδιο πάλι ποσοστό ασήμαντο.



Συμπεράσματα έρευνας

Παρόλο που το δείγμα είναι μικρό, μπορούν να εξαχθούν κάποια χρήσιμα συμπεράσματα.

Φαίνεται εξ αρχής ότι τα άτομα που απάντησαν ανήκουν σε επιχειρήσεις που δίνουν την πρέπουσα σημασία σε ό,τι αφορά στην υγιεινή και ασφάλεια. Παραπάνω από τους μισούς ανήκουν σε επιχείρηση με λιγότερο από 50 άτομα και απαρτίζεται και από διοικητικό και από εργατικό προσωπικό. Στο παρελθόν, το 49% αυτών των επιχειρήσεων είχαν χρησιμοποιήσει υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας/γιατρού εργασίας.

Ενδεικτικό της άποψης ότι οι εξωτερικοί συνεργάτες ανταποκρίνονται σε μεγάλο βαθμό στο έργο που καλούνται να επιτελέσουν, είναι το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις, προτιμούν να χρησιμοποιήσουν εξωτερικό συνεργάτη για την εφαρμογή πολιτικής υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο τους παρά ΕΞ.Υ.Π.Π. Αυτό συμβαίνει διότι οι εξωτερικοί συνεργάτες διαθέτουν τόσο την τεχνογνωσία, την εμπειρία και την κατάλληλη εκπαίδευση των τεχνικών ασφαλείας και των γιατρών εργασίας, όσο και τον απαραίτητο εξοπλισμό μετρήσεων φυσικών / χημικών / βιολογικών παραγόντων στο εργασιακό περιβάλλον καθώς και τον απαραίτητο διαγνωστικό εξοπλισμό του γιατρού εργασίας.

Αξιοσημείωτο είναι ότι οι μισοί εργοδότες έχουν γνώση του νομικού πλαισίου που διέπει τους εργαζόμενους όσον αφορά στις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι παραπάνω από τους μισούς υπαλλήλους κρίνει απαραίτητη την παρουσία τεχνικού ασφαλείας.

Φαίνεται πάντως ότι οι επιχειρήσεις γνωρίζουν την αναγκαιότητα ύπαρξης σωστής πολιτικής υγιεινής και ασφάλειας, πιθανώς λόγω της φύσης των εργασιών που πραγματοποιούνται σε αυτές.

Στις επιχειρήσεις δεν υπάρχει επαρκής διαβούλευση μεταξύ τεχνικού ασφαλείας/γιατρού εργασίας και εργαζομένων. Αυτό βέβαια

μπορεί να οφείλεται είτε στο ότι οι εργαζόμενοι δεν έχουν επίγνωση των κινδύνων που τους περιβάλλουν, οπότε και δεν ενδιαφέρονται άμεσα να ενημερωθούν από τον τεχνικό/γιατρό, είτε στο ότι ο ίδιος ο τεχνικός/γιατρός δεν δίνει σημασία στην ενημέρωση των εργαζομένων.

Επίσης οι επιχειρήσεις, κατά ένα μεγάλο ποσοστό, μεριμνούν για την παροχή Μέσων Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π) στους εργαζομένους τους.

Οι υπάλληλοι επιπλέον, δεν γνωρίζουν εάν η επιχείρηση συμμορφώνεται άμεσα προς τις υποδείξεις του τεχνικού ασφαλείας/γιατρού εργασίας παρά μόνο μετά από κάποιο χρονικό διάστημα, το οποίο ενδέχεται να είναι μεγάλο.

Το γεγονός ότι μόνο το 23% των επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα διαθέτουν οργανωμένο ιατρείο-εξεταστήριο στο χώρο τους, δυσχεραίνει τόσο την εξυπηρέτηση των εργαζομένων, διότι αναγκάζονται να πηγαίνουν στο ιατρείο του εκάστοτε γιατρού εργασίας και δεν μπορούν έτσι να έχουν άμεση εποπτεία της υγείας τους, όσο και την ίδια την επιχείρηση, διότι πρέπει να χορηγεί άδεια στους εργαζομένους και επομένως μειώνονται οι παραγωγικές ώρες εργασίας.

Εξίσου αξιοσημείωτο, είναι το γεγονός ότι παραπάνω από τους μισούς δεν γνωρίζει την ύπαρξη γραπτής Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (Μ.Ε.Ε.Κ) είναι απαραίτητη, παρόλο που κάθε επιχείρηση είναι υποχρεωμένη σύμφωνα με το νόμο να τη διαθέτει. Αυτό δηλώνει άγνοια νόμου.

Ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι οι όλες επιχειρήσεις, εφόσον έχουν αποδεχθεί το στάδιο του ότι είναι υποχρεωμένες να διαθέτουν τεχνικό ασφαλείας και γιατρό εργασίας, δεν γνωρίζουν εάν έχει ορισθεί υπεύθυνος που θα εκπροσωπεί την επιχείρηση και τους εργαζόμενους ο οποίος θα διαβουλεύεται με τον τεχνικό/γιατρό.

Όπως φανηκε και προηγουμένως, στον τομέα που αναπτύξαμε τη δράση του Σ.ΕΠ.Ε, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν έχει δεχτεί

έλεγχο ούτε μια φορά. Περίπου το 1/3 των επιχειρήσεων βρίσκονται σε επαφή με την Επιθεώρηση Εργασίας και την συμβουλευονται για εργασιακά ζητήματα ως επί το πλείστον. Ε

Επίσης, υπάρχει οργανωμένου φαρμακείου για την άμεση αντιμετώπιση τραυματισμών και άλλων έκτακτων καταστάσεων.

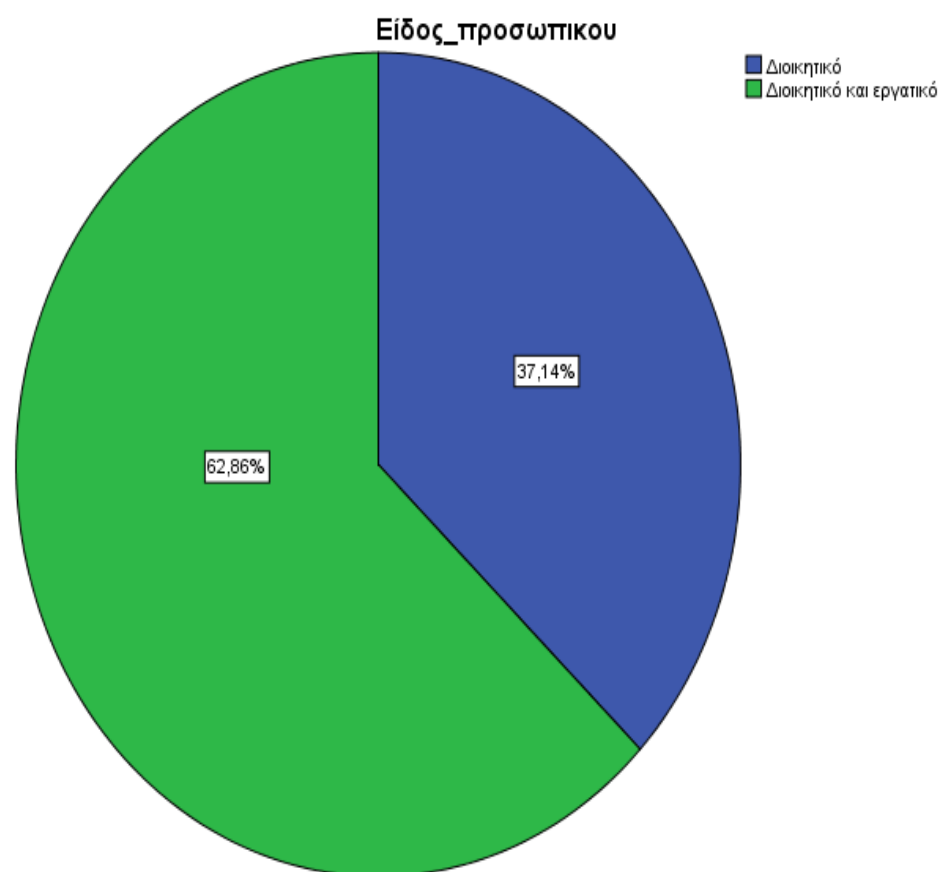
Γεγονός είναι ότι αρκετές επιχειρήσεις δεν γνωρίζουν εάν υπάρχει καταρτισμένο σχέδιο έκτακτης ανάγκης για περιπτώσεις σεισμού και πυρκαγιάς, το οποίο θα μπορούσε να αποτρέψει από μικρούς τραυματισμούς μέχρι απώλειες ζωής.

Τέλος, αναγνωρίζεται ο θόρυβος, η χειρωνακτική διακίνηση φορτίων αρκετά «σημαντικοί κίνδυνοι» και η χρήση Η/Υ από «πολύ υψηλός» κίνδυνος, και θα πρέπει αυτό να γίνει απόλυτα κατανοητό στους εργαζόμενους, προκειμένου να αποφευχθούν βλάβες στην υγεία τους οι οποίες μπορεί να είναι αρκετά σοβαρές και μόνιμες.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Είδος_προσωπικου

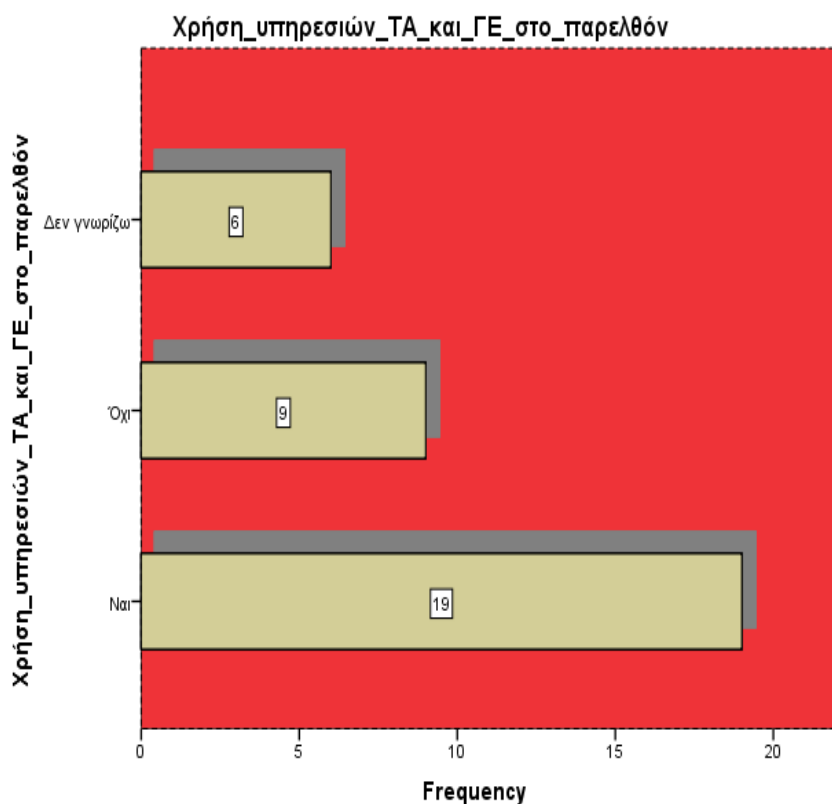
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διοικητικό	13	37,1	37,1	37,1
Διοικητικό και εργατικό	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	



Στην ερώτηση: Η επιχείρηση απασχολεί Διοικητικό ή και Εργατικό προσωπικό το **62,9%** των απαντημένων ερωτηματολογίων απάντησαν ότι υπάρχει και Διοικητικό και Εργατικό Προσωπικό.

Χρήση_υπηρεσιών_TA_και_ΓΕ_στο_παρελθόν

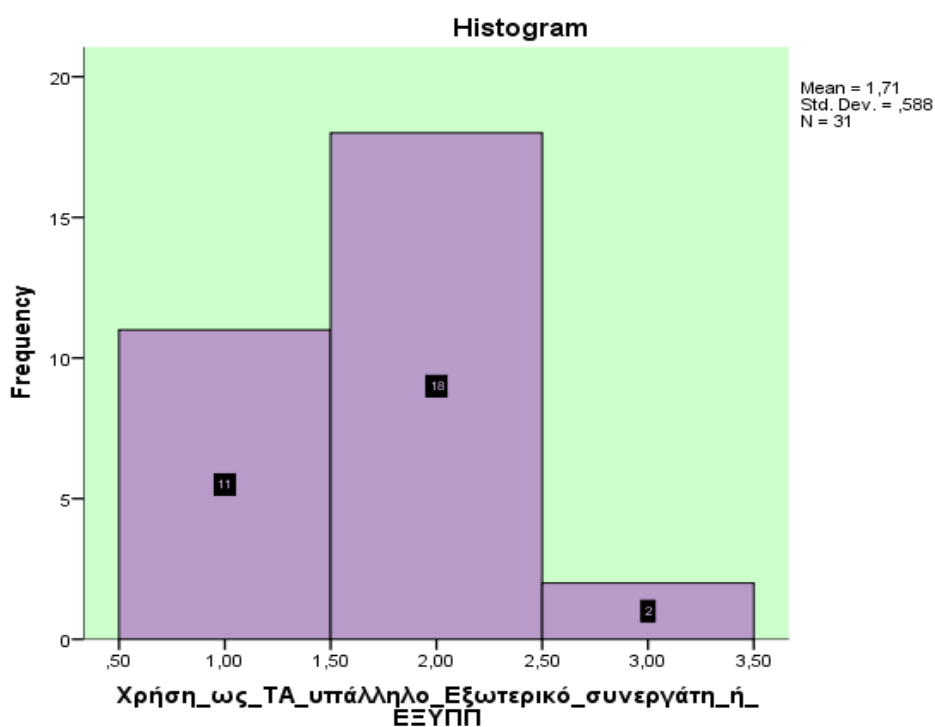
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	19	54,3	55,9	55,9
	Όχι	9	25,7	26,5	82,4
	Δεν γνωρίζω	6	17,1	17,6	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		



Στην ερώτηση: Η επιχείρηση έχει χρησιμοποιήσει στο παρελθόν υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας ή γιατρού εργασίας, το **54,3 %** απάντησε **θετικά** ως προς την χρήση υπηρεσιών από τις επιχειρήσεις.

Χρήση_ως_TA_υπάλληλο_Εξωτερικό_συνεργάτη_ή_ΕΞΥΠΠ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπάλληλός της	11	31,4	35,5	35,5
	Εξωτερικός συνεργάτης	18	51,4	58,1	93,5
	ΕΞΥΠΠ	2	5,7	6,5	100,0
	Total	31	88,6	100,0	
Missing	System	4	11,4		
Total		35	100,0		

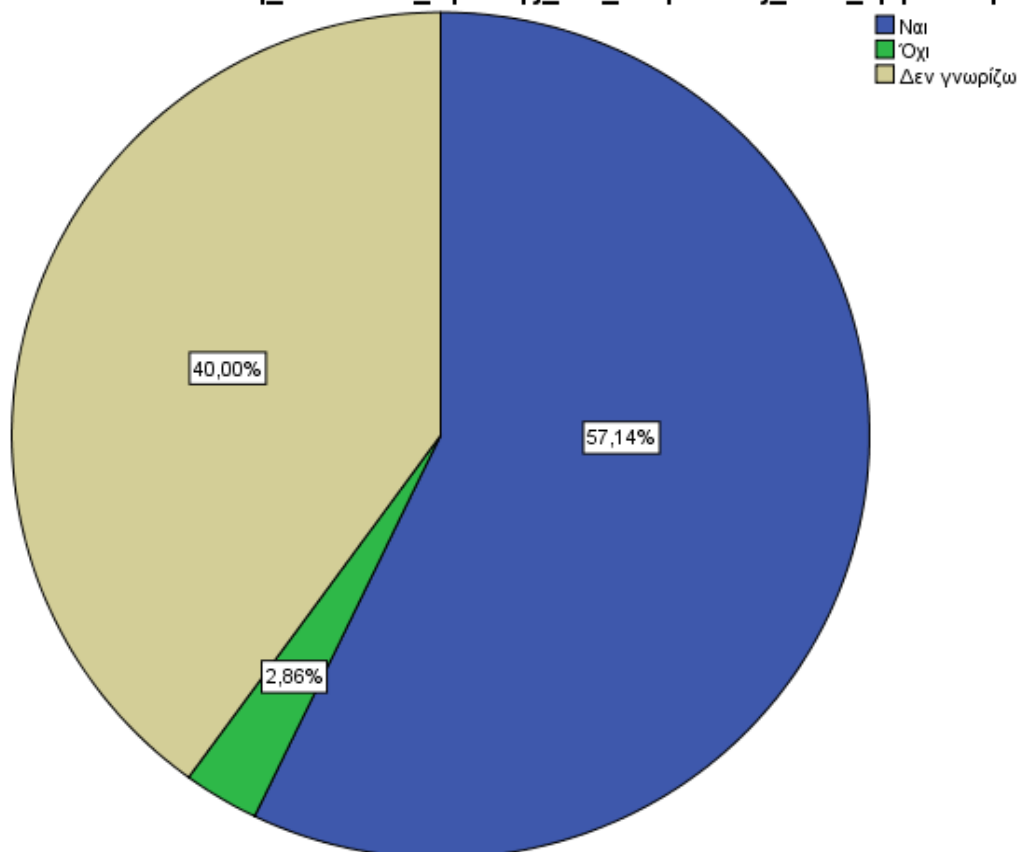


Σχετικά με την ερώτηση εάν η επιχείρηση απασχολεί δικό της υπάλληλο, εξωτερικό συνεργάτη ή Εξωτερική Υπηρεσία Πρόληψης και προστασίας, το **51,4%** απάντησαν πως υπάρχει συνεργασία με εξωτερικό υπάλληλο.

Γνώση_κανόνων_υγιεινής_και_ασφάλειας_από_εργοδότη

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	20	57,1	57,1	57,1
	Όχι	1	2,9	2,9	60,0
	Δεν γνωρίζω	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

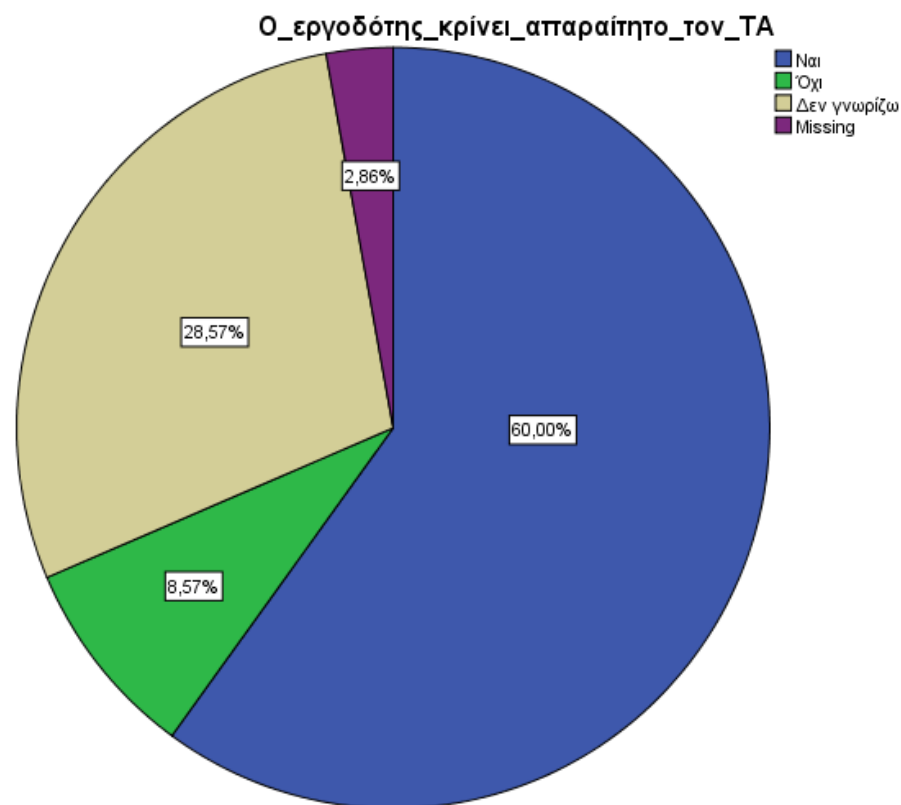
Γνώση_κανόνων_υγιεινής_και_ασφάλειας_από_εργοδότη



Το **57,1%** των απαντημένων ερωτηματολογίων δήλωσαν πως ο εργοδότης τους έχει γνώση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας που θα πρέπει να τηρούνται στην επιχείρησή του.

Ο_εργοδότης_κρίνει_απαραίτητο_τον_TA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	21	60,0	61,8	61,8
	Όχι	3	8,6	8,8	70,6
	Δεν γνωρίζω	10	28,6	29,4	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		



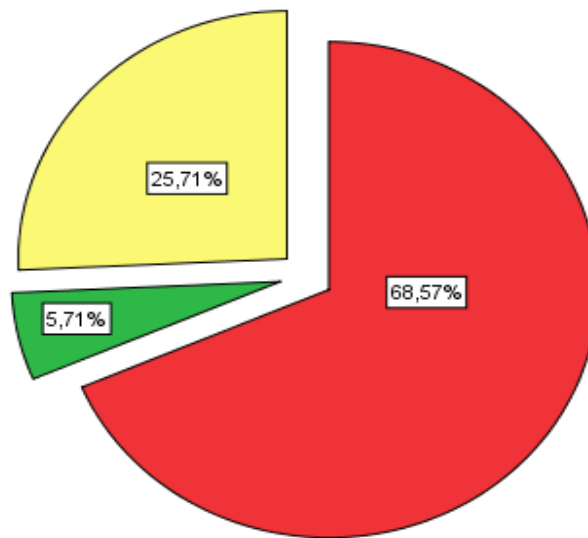
Στην ερώτηση: Εάν ο εργοδότης κρίνει απαραίτητη την παρουσία του τεχνικού ασφαλείας στην επιχείρησή του το **60%** απάντησαν θετικά, ενώ το **28,6%** δεν γνωρίζουν την κρίση του εργοδότη τους.

Η υγιεινή και ασφάλεια βοηθά την παραγωγικότητα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	24	68,6	68,6	68,6
	Όχι	2	5,7	5,7	74,3
	Δεν γνωρίζω	9	25,7	25,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Η υγιεινή και ασφάλεια βοηθά την παραγωγικότητα

■ Ναι
■ Όχι
■ Δεν γνωρίζω



Το **68,6%** των απαντημένων ερωτηματολογίων πιστεύουν πως η υγιεινή και η ασφάλεια μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας.

BINARY ΛΟΓΑΡΙΘΜΙΚΗ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗ

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	36,674 ^a	,165	,230

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Ο συντελεστής προσδιορισμού R είναι ιδιαίτερα χαμηλός 23%.

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	6,132	1	,013
	Block	6,132	1	,013
	Model	6,132	1	,013

Το μοντέλο είναι **στατιστικά σημαντικό**, απορρίπτοντας έτσι τη μηδενική υπόθεση ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές συνδέονται γραμμικά με τις λογαριθμικές πιθανότητες της εξαρτημένης μεταβλητής.

Classification Table^a

Observed		Predicted		
		Μέγεθος_επιχείρησης <50	Μέγεθος_επιχείρησης >50	Percentage Correct
Step 1	Μέγεθος_επιχείρησης <50	3	8	27,3
	>50	3	20	87,0
Overall Percentage				67,6

a. The cut value is ,500

Πίνακας παρατηρημένων και αναμενόμενων τιμών της εξαρτημένης μεταβλητής.

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a Χρήση_υπηρεσιών_TA_και_I_ΓΕ_στο_παρελθόν	2,822	1,018	7,681	1	,006	16,817

a. Variable(s) entered on step 1: Χρήση_υπηρεσιών_TA_και_I_ΓΕ_στο_παρελθόν.

Από την στήλη **Exp(B)** βλέπουμε το λόγο των πιθανοτήτων της ανεξάρτητης προς την εξαρτημένη μεταβλητή. Τιμές που είναι μικρότερες από 1 παραπέμπουν σε μείωση, ενώ τιμές που είναι μεγαλύτερες από 1 δηλώνουν αύξηση της εξαρτημένης ως αποτέλεσμα της ανεξάρτητης μεταβλητής. **Εδώ έχουμε αύξηση της εξαρτημένης μεταβλητής κατά 16,8 φορές.**

ONE WAY ANOVA

Descriptives

Μέγεθος_επιχείρησης

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Ναι	19	1,8947	,31530	,07234	1,7428	2,0467	1,00	2,00
Όχι	9	1,3333	,50000	,16667	,9490	1,7177	1,00	2,00
Δεν γνωρίζω	6	1,5000	,54772	,22361	,9252	2,0748	1,00	2,00
Total	34	1,6765	,47486	,08144	1,5108	1,8422	1,00	2,00

Στην περιγραφική ανάλυση των δύο μεταβλητών παρατηρούμε ότι ο Μ.Ο μεταξύ των απαντήσεων σχετικά με τη γνώση ύπαρξης Τ.Α και Γ.Ε στο παρελθόν διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των θετικών απαντήσεων και των αρνητικών.

Test of Homogeneity of Variances

Μέγεθος_επιχείρησης

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7,652	2	31	,002

Στον έλεγχο ομοιογένειας = 7,652 (p<0.05).

Είναι σημαντικό σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,05 οπότε η μηδενική υπόθεση H_0 απορρίπτεται.

ANOVA

Μέγεθος_επιχείρησης

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,152	2	1,076	6,305	,005
Within Groups	5,289	31	,171		
Total	7,441	33			

Στον πίνακα ANOVA η τελευταία στήλη δίνει την πιθανότητα(p).

F=6,305 (df=2,p=0.05) οπότε το p είναι στατιστικά σημαντικό.

Συνεπώς γίνεται αποδεκτό ότι το Μέγεθος της Επιχείρησης επηρεάζει τη γνώση για την ύπαρξη χρήσης υπηρεσιών Τ.Α και Γ.Ε στο παρελθόν.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Μέγεθος_επιχείρησης

Tukey HSD

(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Χρήση_υπηρεσιών_TA_και ΓΕ στο παρελθόν	Ναι	,56140*	,16715	,006	,1500	,9728
	Όχι	,39474	,19344	,119	-,0814	,8708
Όχι	Ναι	-,56140*	,16715	,006	-,9728	-,1500
	Δεν γνωρίζω	-,16667	,21771	,727	-,7025	,3692
Δεν γνωρίζω	Ναι	-,39474	,19344	,119	-,8708	,0814
	Όχι	,16667	,21771	,727	-,3692	,7025

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Από τον πίνακα Πολλαπλών Συγκρίσεων Post Hoc παρατηρούμε ότι η στήλη Mean Difference υποδηλώνει τις διαφορές μεταξύ των τριών επιπέδων απαντήσεων των πολιτών και είναι όλες μη στατιστικά σημαντικές.

Descriptives

Μέγεθος_επιχείρησης

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Υπάλληλος της	11		
Εξωτερικός συνεργάτης	18	1,6111	,50163	,11824	1,3617	1,8606	1,00	2,00
ΕΞΥΠΠ	2	2,0000	,00000	,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
Total	31	1,7097	,46141	,08287	1,5404	1,8789	1,00	2,00

Στην περιγραφική ανάλυση των δύο μεταβλητών παρατηρούμε ότι ο Μ.Ο μεταξύ των απαντήσεων σχετικά με το εάν η επιχείρηση χρησιμοποιεί υπάλληλο της ή εξωτερικό συνεργάτη ή ΕΞΥΠΠ, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο Μ.Ο έχει η ΕΞΥΠΠ.

Test of Homogeneity of Variances

Μέγεθος_επιχείρησης

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
8,444	2	28	,001

Στον έλεγχο ομοιογένειας = 8,444 (p<0.05).

Είναι σημαντικό σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,05 οπότε η μηδενική υπόθεση H_0 απορρίπτεται.

ANOVA

Μέγεθος_επιχείρησης

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,473	2	,236	1,120	,341
Within Groups	5,914	28	,211		
Total	6,387	30			

Στον πίνακα ANOVA η τελευταία στήλη δίνει την πιθανότητα (p). F=1,120 (df= 30,p>0.0 5) οπότε το p είναι μη στατιστικά σημαντικό. Συνεπώς γίνεται αποδεκτό ότι η επιλογή ΕΞΥΠΠ επηρεάζεται από το Μέγεθος της Επιχείρησης.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Μέγεθος_επιχείρησης

Tukey HSD

(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Υπάλληλος της _Εξωτερικό_συνεργάτη_ή ΕΞΥΠΠ	Εξωτερικός συνεργάτης	,20707	,17589	,476	-,2281	,6423
	ΕΞΥΠΠ	-,18182	,35329	,865	-1,0560	,6923
Εξωτερικός συνεργάτης	Υπάλληλος της	-,20707	,17589	,476	-,6423	,2281
	ΕΞΥΠΠ	-,38889	,34256	,501	-1,2365	,4587
ΕΞΥΠΠ	Υπάλληλος της	,18182	,35329	,865	-,6923	1,0560
	Εξωτερικός συνεργάτης	,38889	,34256	,501	-,4587	1,2365

Από τον πίνακα Πολλαπλών Συγκρίσεων Post Hoc παρατηρούμε ότι η στήλη Mean Difference υποδηλώνει τις διαφορές μεταξύ των τριών επιπέδων απαντήσεων των πολιτών και είναι **όλες μη στατιστικά σημαντικές**.

ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ

Μέγεθος_επιχείρησης ^ Χρήση_ως_TΑ_υπάλληλο_Εξωτερικό_συνεργάτη_ή_ΕΞΥΠΠ Crosstabulation

		Χρήση_ως_TΑ_υπάλληλο_Εξωτερικό_συνεργάτη_ή_ΕΞΥΠΠ			Total
		Υπάλληλός της	Εξωτερικός συνεργάτης	ΕΞΥΠΠ	
Μέγεθος_επιχείρησης <50	Count	2	7	0	9
	% of Total	6,5%	22,6%	0,0%	29,0%
>50	Count	9	11	2	22
	% of Total	29,0%	35,5%	6,5%	71,0%
Total	Count	11	18	2	31
	% of Total	35,5%	58,1%	6,5%	100,0%

Σύμφωνα με τον **συντελεστή συσχέτισης Phi** στις επιχειρήσεις με 50 απασχολούμενους και κάτω το **22,6%** των ερωτώμενων απάντησαν ότι η επιχείρησή τους χρησιμοποιεί **εξωτερικό συνεργάτη**.

Το ίδιο συμβαίνει και με τις επιχειρήσεις όπου απασχολούν 50 απασχολούμενους και άνω (**35,5%**). Εδώ όμως θα πρέπει να αναφερθεί και το 29% των ερωτώμενων όπου απάντησαν ότι η επιχείρησή τους απασχολεί υπάλληλός της γεγονός όπου στην 1 κατηγορία <50 διατηρείτε σε χαμηλό επίπεδο.

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,272	,317
Cramer's V	,272	,317
N of Valid Cases	31	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Η συσχέτιση μεταξύ του Μεγέθους Επιχείρησης και του τρόπου χρήσης υπηρεσιών Τεχνικού Ασφαλείας από την επιχείρηση **είναι θετική** και η συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών **είναι μη στατιστικά σημαντική ($p>0.05$)**

Μέγεθος_επιχείρησης * Η_επιχείρηση_ακούει_τις_υποδείξεις_του_TA_και_ΓΕ Crosstabulation

			Η_επιχείρηση_ακούει_τις_υποδείξεις_του_TA_και_ΓΕ			Total
			Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	
Μέγεθος_επιχείρησης	<50	Count	6	3	2	11
		% of Total	17,1%	8,6%	5,7%	31,4%
	>50	Count	14	4	6	24
		% of Total	40,0%	11,4%	17,1%	68,6%
Total		Count	20	7	8	35
		% of Total	57,1%	20,0%	22,9%	100,0%

Εδώ θέλουμε να δούμε εάν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του Μεγέθους επιχείρησης και ανάλογα με αυτό εάν η επιχείρηση «ακούει» τις υποδείξεις του Τ.Α και του Γ.Ε. Παρατηρείται ότι στις επιχειρήσεις που απασχολούν <50 άτομα μόνο το **17,1%** υπακούν στις υποδείξεις ενώ στις επιχειρήσεις που απασχολούν >50 άτομα το **40%**, σχεδόν το μισό, υπακούουν στις υποδείξεις του Τ.Α και Γ.Ε.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,131	,742
	Cramer's V	,131	,742
N of Valid Cases		35	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Η συσχέτιση μεταξύ της επιλογής των μεταβλητών είναι ασθενής ισχυρή και στατιστικά μη σημαντική.

Μέγεθος_επιχείρησης * Δέχτηκε_η_επιχείρηση_επίσκεψη_από_ΣΕΠΕ Crosstabulation

			Δέχτηκε_η_επιχείρηση_επίσκεψη_από_ΣΕΠΕ				Total
			Ποτέ	Ελάχιστες φορές	Μερικές φορές	Συχνά	
Μέγεθος_επιχείρησης <50	Count	5	1	5	0	11	
	% of Total	15,6%	3,1%	15,6%	0,0%	34,4%	
>50	Count	12	5	3	1	21	
	% of Total	37,5%	15,6%	9,4%	3,1%	65,6%	
Total	Count	17	6	8	1	32	
	% of Total	53,1%	18,8%	25,0%	3,1%	100,0%	

Στις επιχειρήσεις με <50 απασχολούμενους παρατηρείται **μια ισοψηφία στο ποσοστό 15,6% (Ποτέ και Μερικές φορές)** μεταξύ των απαντήσεων των ερωτώμενων σχετικά με το εάν η επιχείρηση έχει δεχτεί επίσκεψη ΣΕΠΕ στο χώρο της.

Ενώ στις επιχειρήσεις με >50 απασχολούμενους το **37,5%** των ερωτώμενων απάντησε πως ποτέ δεν έχει δεχθεί η επιχείρησή τους επίσκεψη από ΣΕΠΕ

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,369	,226
	Cramer's V	,369	,226
N of Valid Cases		32	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
-

Η συσχέτιση μεταξύ της επιλογής των μεταβλητών είναι ισχυρή και στατιστικά μη σημαντική.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Σακκά Βασιλική-Χαΐδου Ιωάννα, 2009, «Συστήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού», πτυχιακή εργασία ΤΕΙ Δυτ. Μακεδονίας
- Χυτήρης Λ., 2001, «Διοίκηση ανθρώπινων πόρων», Αθήνα
- Τζωρτζιάκης Κ.-Τερζίδης Κώστας, «Διοίκηση ανθρώπινων πόρων», εκδοτικός οίκος ROSILI
- Νικολόπουλος Ορέστης, 2011, «Κατάσταση και προοπτικές της Υγιεινής και Ασφάλειας στην εργασία», Διπλωματική εργασία, Αθήνα
- Μπελεσιώτη Κωνσταντίνα, 2005, «Μικροοικονομική Ανάλυση των Συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας στον χώρο εργασίας», πτυχιακή εργασία, Αθήνα
- Ζορμπά Κ., 2003, «Υγιεινή και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας», Πάτρα, εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
- Σπυρόπουλος Γ., 2000, «Υγεία-Ασφάλεια και Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα, εξελίξεις και Προοπτικές», Αθήνα, εκδόσεις Α.Ν.Σάκκουλας
- Γεώργιος Σμώκος-Βασιλικοπούλου Αικατερίνη, 2005, «Εφαρμογή Μεθόδων Ανάλυσης στην ΕΡΕΥΝΑ ΑΓΟΡΑΣ», Αθήνα, εκδόσεις Αθ.Σταμούλης

www.elinyae.gr

www.ypakp.gr