

Οι σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις των ενδιαφερομένων, αναφορικά με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Διαχειριστικά συστήματα βελτίωσης του εργασιακού βίου των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στους Καλλικρατικούς Δήμους.

Της Αποστολάκου Αρχοντούλας

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για την μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, στην κατεύθυνση «Οργάνωση και διαχείριση προγραμμάτων βελτίωσης υγείας».

Σπάρτη 2017

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

1 ^{ος} Επιβλέπων:	Απόστολος Στεργιούλας, Καθηγητής
2 ^{ος} Επιβλέπων:	Τριπολιτσιώτη Αλεξάνδρα, Ε.Ε.Π
3 ^{ος} Επιβλέπων:	Τσίγκανος Γεώργιος, Λέκτορας ΤΕΦΑΑ Αθήνας

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 14 της παραγράφου 2 (Διαγραφές Μεταπτυχιακών Φοιτητών) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας(ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: 02/05/2017

Η Δηλούσα

Αποστολάκου Αρχοντούλα

Copyright © Αρχοντούλα Αποστολάκου, 2017

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αποστολάκου Αρχοντούλα: Οι σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις των ενδιαφερομένων αναφορικά με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Διαχειριστικά συστήματα βελτίωσης του εργασιακού βίου των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στους Καλλικρατικούς Δήμους.

(Υπό την επίβλεψη του κ. Απόστολου Στεργιούλα, Καθηγητή)

Η διπλωματική αυτή εργασία έχει ως θέμα την διερεύνηση των σύγχρονων αναγκών και απαιτήσεων αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον, στην προσπάθεια της χώρας μας να εναρμονιστεί με τις οδηγίες-κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υγιεινή-ασφάλεια της εργασίας με στόχο τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Πιο συγκεκριμένα θα διαπραγματευτεί: (1) Την εφαρμογή η μη συγκεκριμένης πολιτικής για την υγιεινή-ασφάλεια της εργασίας στους οργανισμούς της τοπικής αυτοδιοίκησης, σε όλα τα επίπεδα της διοίκησης, (2) Τους προβληματισμούς των εργαζομένων στα ανάλογα θέματα και στην παρούσα εργασιακή κατάσταση, όπως διαμορφώθηκε μετά την διοικητική συγχώνευση, (3) Τη συγκριτική μελέτη των εργατικών ατυχημάτων στη χώρα μας και σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και (4) Την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας. Εφόσον αποσαφηνιστεί εννοιολογικά ο όρος «κίνδυνος στην εργασίας», και η παρούσα κατάσταση σε Ευρώπη και Ελλάδα, στην συνέχεια θα προσδιοριστεί η υγιεινή και ασφάλεια σε δημόσιες υπηρεσίες, αναλύοντας τα αίτια και προτείνοντας μέτρα αντιμετώπισης, προκειμένου να αποφευχθούν ατυχήματα. Συγκεκριμένα αναφέρονται οι θεσμοθετημένες αρχές προστασίας για την αποφυγή ατυχήματος, οι αρχές καθορισμού λειτουργίας των χώρων εργασίας, αλλά και οι ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τους χώρους εργασίας και πως αυτές εφαρμόζονται στο χώρο εργασίας των δημόσιων υπηρεσιών. Επίσης, μελετά την ευθύνη του οργανισμού για την υγιεινή και ασφάλεια, αναφέροντας τις προϋποθέσεις που πληροί ένα ατύχημα, προκειμένου να χαρακτηριστεί ως εργατικό, στις ευθύνες και στις υποχρεώσεις του εργοδότη, αλλά και στα δικαιώματα του εργαζομένου. Επιπρόσθετα αναφέρεται στα μέσα ατομικής προστασίας των εργαζομένων και στις εφαρμογές τους, στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων, αναλύοντας τα συμπτώματά τους, στον τεχνικό ασφαλείας και στον ιατρό εργασίας, αναλύοντας τα προσόντα τους, και τις υποχρεώσεις τους, καθώς επίσης και στην αναγκαιότητα της συνεχούς επιμόρφωσής τους. Τέλος, μελετά τα είδη συμβάσεων εργασίας των με

αναφορά στα διαχειριστικά πρότυπα και τις διαδικασίες υγιεινής και ασφάλειας εργασίας στους οργανισμούς της τοπικής αυτοδιοίκησης. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας στοχεύουν μέσα από την διερεύνηση των προβλημάτων που δημιουργούνται στην οργάνωση διαχειριστικών συστημάτων, στην βελτίωση του εργασιακού βίου των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στους Καλλικρατικούς Δήμους.

Λέξεις κλειδιά: Υγεία, Ασφάλεια, διαχειριστικά πρότυπα υγιεινής και ασφάλειας Εργαζόμενος, Εργοδότης, Εργασιακό περιβάλλον, Κίνδυνος, Εργατικό ατύχημα, Επαγγελματική εξουθένωση,

ABSTRACT

Apostolakou Archodoula: The current needs and demands of stakeholders with regard to health and safety at work. Managing systems to improve the working lives of workers with fixed-term contracts in the Kallikrati Municipalities.

(With the supervision of Apostolos Stergioulas, Professor)

The aim of this study deals with the investigation of modern needs and requirements regarding health and safety in the working environment, our country's effort to comply with the European Union guidelines on health and safety at work Reducing occupational accidents and occupational diseases. In particular, it will negotiate: (1) The implementation of non-specific health-safety policy at work in local government, at all levels of government, (2) Workers' concerns on the relevant issues and the current work situation, (3) Comparative study of occupational accidents in our country and in the countries of the European Union and (4) Promoting health and safety at the workplace. Once the term "workplace risk" has been clarified, the present situation in Europe and Greece will then determine hygiene and safety in public services, analyzing the causes and proposing remedial measures to avoid accidents. In particular, the statutory protection principles for avoiding accidents, the principles of setting up workplaces, as well as the minimum safety and health requirements for workplaces and how these are applied in the workplace of public services are mentioned. It also studies the responsibility of the health and safety organization, indicating the conditions for an accident to be categorized as labor, the responsibilities and obligations of the employer, and the rights of the worker. In addition, it refers to the means of personal protection of workers and their applications, the burning of workers by analyzing their symptoms. The safety technician and the occupational physician, analyzing their qualifications and their obligations, as well as the necessity of continuing training. Finally, it examines the types of employment contracts with reference to the management and health and safety procedures of work in the local government. The results of the postgraduate dissertation are aimed at exploring the problems that arise in organizing management systems, improving the working life of fixed-term workers in the Kallikratis Municipalities.

Key words: *Health, Safety, Managing Health and Safety Standards Employee, Employer, Work Environment.*

Αφιέρωση

Αφιερώνεται η παρούσα διατριβή στους αγαπημένους μου γονείς, οι οποίοι με αγαπούν και με στηρίζουν όλα τα χρόνια της ζωής μου από το περίσσευμα των πλούσιων και καλόψυχων συναισθημάτων τους.

Ιδιαίτερη αφιέρωση οφείλω να κάνω στον σύζυγό μου Πέτρο, ο οποίος με βοήθησε ουσιαστικά, δείχνοντας μου αμέριστη στήριξη και ενθάρρυνση .

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Στεργιούλα Απόστολο για την άριστη συνεργασία, την πολύτιμη καθοδήγηση, τη συμπαράσταση, την εμπιστοσύνη και τις εύστοχες και γόνιμες υποδείξεις του. Καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας, οι συμβουλές του αποτέλεσαν έρεισμα και οδηγό για την ολοκλήρωσή της.

Ιδιαίτερα ευχαριστώ την καθηγήτρια κ. Τριπολιτσιώτη Αλεξάνδρα για την πολύτιμη βοήθειά της, τις οδηγίες της και συμβουλές της, για την ενθάρρυνση που μου προσέφερε, και για την καθοδήγηση τόσο με τις πολύτιμες συμβουλές της σε όλα τα ζητήματα που αφορούσαν το σχεδιασμό, όσο και στην αναζήτηση των πηγών για την συγγραφή και την ολοκλήρωση αυτής της μεταπτυχιακής συγγραφής.

Ευχαριστώ τους καθηγητές της σχολής μου, που καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησης μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα, μου εμφύσησαν τον ενθουσιασμό τους και μου μετέδωσαν τις πολύτιμες γνώσεις τους, οι οποίες θα με βοηθήσουν στην περαιτέρω επαγγελματική μου σταδιοδρομία και εξέλιξη.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT	6
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
1.1 Θεωρητικό υπόβαθρο	14
2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	16
3. ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	
3.1 Ορισμός κινδύνου στο χώρο εργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα	17
3.2 Προσδιορισμός των κινδύνων	26
3.3 Αιτίες ατυχημάτων στις δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς	27
3.3.1. Ανθρώπινος παράγοντας	27
3.3.2. Υλικοτεχνική υποδομή	27
3.3.3. Λοιπές συνθήκες εργασίας	28
3.3.4. Μέτρα αντιμετώπισης	30
3.5 Οικονομικές επιπτώσεις των εργατικών ατυχημάτων	31
4. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	
4.1 Θεσμοθετημένες αρχές προστασίας για την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας στην Ελλάδα	35
4.2 Δομές και στρατηγικές για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία στην Ευρώπη	35
4.2.1 Ελληνικά σημεία επαφής με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για τη σωστή λειτουργία των εργασιακών χώρων αλλά και την για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία	37
4.2.2. Διεθνείς θεσμοθετημένες αρχές για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας	38
5. ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	
5.1 Ασφάλεια και υγεία στο χώρο εργασίας των δημοσίων οργανισμών και υπηρεσιών	39
5.2 Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τους χώρους εργασίας στις δημόσιες υπηρεσίες	39
5.2.1 Παράθυρα και φεγγίτες των χώρων	41
5.2.2 Θύρες και πύλες	41
5.2.3 . Διάδρομοι κυκλοφορίας	42
5.2.4 Προστασία από πτώσεις και πτώση αντικειμένων	42
5.2.5 Εργασία σε περιορισμένους χώρους	43
5.2.6 Χώροι ανάπαυλας	43
5.2.6.1 Επαγγελματικές ασθένειες	43
5.2.7 Υπευθυνότητα για την ασφάλεια των δημοσίων οργανισμών	45
6. Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ	
6.1 Χαρακτηρισμός ατυχήματος ως εργατικού	46
6.2 Η ευθύνη του οργανισμού σε περιπτώσεις ατυχήματος	47
6.3 Υποχρεώσεις δημόσιου οργανισμού	48

6.4 Ενέργειες μετά από ένα ατύχημα	49
6.5 Ποινική ευθύνη	49
6.6 Ποινική ευθύνη τεχνικού ασφαλείας	50
6.7 Δικαιώματα εργαζομένου	51
7. ΜΕΣΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
7.1 Καθορισμός υποχρεώσεων του κατασκευαστή των προϊόντων- μέτρα ατομικής προστασίας	52
7.2 Εφαρμογές των μέσων ατομικής προστασίας	54
7.3 Βιολογικοί κίνδυνοι	55
8. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	
8.1. Ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης	57
8.2. Συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης	59
9. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	
9.1 Τεχνικός ασφαλείας	61
9.1.1.Θεσμικό πλαίσιο	61
9.1.2 Γενική νομοθεσία υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην Ελλάδα	63
9.1.2.1 Εφαρμογή του Ν.4052/2012 (ΦΕΚ 41 Α) ως προς τις διατάξεις που αφορούν σε θέματα ασφαλείας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων	64
9.1.2.2 Διατάξεις στο δημόσιο-υπαλληλικό κώδικα και δημοτικό κώδικα για τους Ο.Τ.Α	66
9.1.3 Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας της επιχείρησης	69
9.1.3.1 Προσόντα τεχνικού ασφαλείας	70
9.1.3.2 Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας	70
9.1.3.3 Επίβλεψη συνθηκών εργασίας	71
9.1.3.4 Προσόντα ιατρού εργασίας και βοηθητικού προσωπικού	72
9.1.3.5 Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του γιατρού εργασίας	73
9.1.3.6 Επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων	73
9.1.4 Διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία	75
9.1.5 Εκπροσώπηση των εργαζομένων και διαβούλευση σε θέματα Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (ΕΑΥ)	75
9.1.6 Συνεργασία τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας	76
9.1.7 Χρονικά όρια απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας	76
9.1.8 Επιμόρφωση τεχνικών ασφαλείας , γιατρών εργασίας , μελών των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και αντιπροσώπων	77
9.2 Υποχρεώσεις του εργοδότη	78
9.3 Ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών	80
10. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
10.1. Εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας	83
10.1.2 Είδη σύμβασης εργασίας	85
10.3 Διαχειριστικά πρότυπα και διαδικασίες υγιεινής και ασφάλειας εργασίας στους οργανισμούς της τοπικής αυτοδιοίκησης	87
11.ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	
	92
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	
	96

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας	τιτλος	σελ
Πίνακας 1	Κόστος Ατυχημάτων και Ασθενειών σε χώρες της Ε.Ε	21
Πίνακας 2	Μέσο Κόστος Ατυχημάτων και Ασθενειών στην Ελλάδα	21
Πίνακας 3	Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας, Συχνότητα Ατυχημάτων σε Σχέση με το Φύλλο και την Ηλικία των Εργαζομένων	22
Πίνακας 4	Συμπτώματα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης	60

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα	Τίτλος	σελ
Γράφημα 1	Ανάλυση Εργατικών ν Ατυχημάτων του ιδίου έτους κατά Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας	23
Γράφημα 2	Εργατικά ατυχήματα που γνωστοποιήθηκαν κατά τα έτη 2004 – 2007	24
Γράφημα 3	Θανατηφόρα Εργατικά Ατυχήματα που γνωστοποιήθηκαν κατά έτη 2004-2007.	24
Γράφημα 4	Ανάλυση των Εργατικών Ατυχημάτων του έτους 2007 κατά Αιτία	24
Σχήμα 5	Καθορισμός Κατηγοριών Μέτρα Ατομικής Προστασίας	54

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία είχε στόχο να μελετήσει την υγιεινή και ασφάλεια αναφορικά με την καλύτερη ποιότητα της απασχόλησης των εργαζομένων στην τοπική αυτοδιοίκηση, μετά τη νέα αρχιτεκτονική δομή διοίκησης του πλαισίου «Καλλικράτη». *Νόμος, (3852/2010)*.

Στη νέα πραγματικότητα, για το χώρο της τοπικής αυτοδιοίκησης και των λειτουργιών της, ιδιαίτερη βαρύτητα θα πρέπει αποδίδεται στο περιεχόμενο της ασφάλειας για την υγεία αλλά και στην ποιότητα του παρεχόμενου εργασιακού περιβάλλοντος του οποίου τελικοί αποδέκτες είναι οι εργαζόμενοι αλλά και οι πολίτες- πελάτες των οργανισμών του εκάστοτε Δήμου .

Αξίζει να αναρωτηθούμε ,εάν η εργασία που παρέχουν και οι εργαζόμενοι τόσο στο χώρο του οργανισμού όσο και προς τους πολίτες της κοινότητας, του δήμου ή της περιφέρειας θα συμβάλλει στην πολυπόθητη αναβάθμιση της γενικότερης ποιότητας των υπηρεσιών της τοπικής αυτοδιοίκησης. Οι επαγγελματίες και όλοι οι εργαζόμενοι της αυτοδιοίκησης, έρχονται αντιμέτωποι καθημερινά στο χώρο της εργασίας τους με πλήθος κινδύνων, προκλήσεων, αντίξοων συνθηκών εργασίας και με δύσκολες καταστάσεις στη παροχή των υπηρεσιών της αυτοδιοίκησης προς τους πολίτες-δημότες. Η μελέτη αυτή, επιχειρεί να διερευνήσει εάν έχουν τη σωστή αντιμετώπιση (ως δικαιούνται), όσον αφορά στην υγιεινή και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας τους.

1.1 Θεωρητικό υπόβαθρο

Η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων, ορίζονται από την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας ως «σωματική, νοητική και ψυχοκοινωνική ευεξία καθώς και η δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου στον εργασιακό του χώρο».

Ένα βασικό στοιχείο για την προαγωγή της υγείας και της ασφαλείας , που σχετίζονται με τους εργασιακούς χώρους των Οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, είναι ο σχηματισμός των βασικών εταιρικών σχέσεων και κοινών πολιτικών με όλους τους φορείς, αλλά πρωτίστως με την συμμετοχή όλων των εργαζομένων. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την ασφάλεια και υγεία, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να εφαρμόζει αυτές τις πρακτικές που θα διασφαλίζουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. (*Υπουργική Απόφαση :4881/102/12-3.2010*).

Στη νομοθεσία ορίζεται αναλυτικά ο ρόλος των εργοδοτών αλλά και των διαχειριστών που ασκούν διοίκηση. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε ανακοίνωση της συνιστά προσαρμογή στις αλλαγές της εργασίας και της κοινωνίας, κοινοτική οδηγία η οποία πρόσφατα έχει ενταχθεί και στη νομοθεσία της Ελλάδας. Η εν λόγω οδηγία λαμβάνει υπόψη τις αλλαγές που καταγράφονται στην εργασία σε παγκόσμιο επίπεδο, την εμφάνιση νέων κινδύνων- ιδίως ψυχοκοινωνικών- των διαφορετικών μορφών απασχόλησης ,το μεγάλο αριθμό εργαζομένων γυναικών, σε έναν γηράσκων ενεργό εργασιακό πληθυσμό. (*«Μια νέα κοινοτική στρατηγική υγείας και ασφάλειας» 2002-2006 / * COM/2002/0118.)*

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση και οι διαχειριστές διοίκησης στο σημερινό μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον έχουν σημαντική ευθύνη σε ό,τι αφορά στη χάραξη πολιτικών, στην επένδυση της υγείας και ευημερίας των εργαζομένων, μέσω της ανάπτυξης υποδομών, δομημένου ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος και καλών πρακτικών.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η μεθοδολογία της παρούσης έρευνας στηρίχθηκε στη συλλογή δευτερογενών δεδομένων, τα οποία συλλέχθηκαν μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση άρθρων. Η έρευνα είναι ποιοτική δεδομένου ότι δεν εξάγονται ποσοτικά αποτελέσματα αλλά ποιοτικά. Η ποιοτική έρευνα βοηθά τους ερευνητές να κατανοήσουν τους ανθρώπους και το κοινωνικό και πολιτιστικό πλαίσιο μέσα στο οποίο ζουν (Cavaye, 1996). Η παρούσα ποιοτική έρευνα έχει ως βασικό σκοπό να μελετήσει την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων στην τοπική αυτοδιοίκηση μετά τη νέα αρχιτεκτονική δομή διοίκησης του πλαισίου «Καλλικράτη». *Νόμος, (3852/2010)*.

Αφετηρία για την παρούσα έρευνα ήταν η συστηματική διερεύνηση και μελέτη της σχετικής με το θέμα βιβλιογραφίας. Από τη διερεύνηση αυτή η ερευνήτρια πληροφορήθηκε τι έχει γραφτεί σχετικά με το θέμα, που ενδιαφέρεται να μελετήσει, αλλά και ποιες άλλες έρευνες έχουν γίνει στο χώρο, σχετικά με το θέμα.. Βασικό εργαλείο της ερευνήτριας αποτέλεσε η βιβλιογραφική ανασκόπηση. Συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος αναζήτησης σε ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων (google scholar, pubmed και scopus), για μελέτες που έγιναν από το 1982 έως και το 2013. Ως τίτλοι αναζήτησης χρησιμοποιήθηκαν οι όροι: *υγεία, ασφάλεια, εργαζόμενος, εργοδότης, εργασιακό περιβάλλον, κίνδυνος, εργατικό ατύχημα, επαγγελματική ασθένεια, ψυχολογική εξουθένωση, διαχείριση, ορισμένου χρόνου εργασία, Safety, Health, Work*.

Αρχικά έγινε ανάγνωση της περίληψης των μελετών, οι οποίες στην πλειοψηφία τους ήταν στα Αγγλικά, προκειμένου να διαχωριστούν όσες θα χρησιμοποιούνταν από αυτές που δε σχετίζονταν με το θέμα. Όλες οι μελέτες, οι παραπομπές και τα σχετικά άρθρα που βρέθηκαν, μελετήθηκαν. Οι μελέτες που χρησιμοποιήθηκαν αφορούσαν στην υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και πολλές από αυτές είχαν πραγματοποιήσει έρευνες, ποιοτικές και ποσοτικές. Τα κριτήρια εισαγωγής των άρθρων ήταν η αγγλική αλλά και η ελληνική γλώσσα, και η συνάφεια του περιεχομένου. Όλες οι μελέτες αφορούσαν την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων στις ανεπτυγμένες χώρες. Μετά από την αξιολόγηση των μελετών, οι έρευνες που συμπεριλήφθηκαν στη μελέτη πληρούσαν όλα τα στοιχεία για την συμμετοχή τους στην ανασκόπηση.

Παράλληλα αναζητήθηκαν νόμοι, προεδρικά διατάγματα, ευρωπαϊκοί κανονισμοί, αστικοί κώδικες, που αφορούσαν την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, τα οποία επίσης συμπεριλήφθηκαν στη μελέτη.

3. ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

3.1 Ορισμός κινδύνου στο χώρο εργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.

Με βάση τον ορισμό που δίνεται από το Business Dictionary ο κίνδυνος ορίζεται ως: «*Η πιθανή απειλή πρόκληση ζημιάς, η υποβολή σε δυσχερείς καταστάσεις ή άλλα αρνητικά περιστατικά που προκαλούνται από εσωτερικά και εξωτερικά δρώμενα και εσωτερικές και εξωτερικές αδυναμίες οι οποίες πολλές φορές δε μπορούν να προβλεφθούν και να αντιμετωπιστούν*». (Business Dictionary.,2010)

Σύμφωνα με τους Δρίβα Σ, Ζορμπά Κ και Κουκουλάκη Θ το 2001, ο επαγγελματικός ή εργασιακός κίνδυνος ορίζεται ως: «*Η συνδυασμένη προσπάθεια των εργαζομένων να διαπιστώσουν εκείνους τους κινδύνους της παραγωγικής τους δράσης σε όλους τους χώρους εργασίας, συγχρόνως είναι η προσπάθεια του προσωπικού ασφαλείας να αναλύσει την πιθανότητα ή την σύμπτωση η οποία μπορεί να μετουσιωθεί σε κίνδυνο και τελικά σε ατύχημα και τέλος είναι η τάση του εργοδότη να λάβει μέτρα ασφαλείας*».

Με βάση το Νόμο 1846/51 της ελληνικής νομοθεσίας το εργατικό ατύχημα **ορίζεται** ως: «*Το βίαιο συμβάν που λαμβάνει χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή την εργασία, με συνέπεια τραυματισμού του σώματος, βλάβη της υγείας ή και ακόμα απώλεια ζωής του εργαζομένου*».

Σύμφωνα με τη νομοθεσία (Ν.551/1914 και τις τροποποιήσεις αυτού), εργατικό ατύχημα είναι το ατύχημα που επέρχεται κατά τη διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία στον εργασιακό χώρο του εργαζόμενου και χωρίς την πρόθεσή του. Ως εργατικό χαρακτηρίζεται επίσης, το ατύχημα που θα συμβεί σε εργαζόμενο κατά τη συνήθη μετάβαση από και προς την εργασία. Το εργατικό ατύχημα, προϋποθέτει την ύπαρξη ενός βίαιου εξωτερικού αιτίου και την πρόκληση μιας πρόσκαιρης ή μόνιμης φυσικής βλάβης για τον εργαζόμενο.

Το εργατικό ατύχημα σε σχέση με την υγιεινή και ασφάλεια στους δημόσιους οργανισμούς ορίζεται ως: «*Αυτό που επέρχεται από βίαιο συμβάν σε υπάλληλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του εξ αφορμής της αν από αυτό προκλήθηκε στον μισθωτό ανικανότητα για εργασία που διαρκεί περισσότερο από τέσσερις ημέρες*» (Μπαχουτούζη 2010).

Βάσει της νομοθεσίας η ασφάλεια στο χώρο των δημοσίων οργανισμών ορίζεται ως: «*Η εκτέλεση της εργασίας υπό τέτοιες συνθήκες ώστε να μην υφίσταται*

κανένας κίνδυνος ατυχήματος (ή να υπάρχει μέχρι ενός επιπέδου) για τους χειριστές και το περιβάλλον της εγκατάστασης». (Νόμος, 1846/51). Σύμφωνα με το άρθρο 3 του νόμου 3850/2010 «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων» ορίζεται ως:

Εργαζόμενος: Κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εκτός από το οικιακό υπηρετικό προσωπικό.

Εργασιακό περιβάλλον: Με τον όρο αυτό δεν προσδιορίζεται μόνο η θέση στην οποία εκτελείται μια εργασία αλλά και το σύνολο των καταστάσεων και των παραγόντων με τους οποίους έρχεται ο εργαζόμενος σε επαφή και οι οποίοι μπορούν να επηρεάσουν τη φυσική και ψυχική του ισορροπία κατά τη διάρκεια της εργασίας του ή ως αποτέλεσμα της.

Τόπος εργασίας: Κάθε χώρος όπου βρίσκονται ή μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξαιτίας της εργασίας τους και που είναι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη.

Στον κανονισμό ασθενείας του ΙΚΑ και συγκεκριμένα στο άρθρο 40, αναφέρεται πως για να χαρακτηριστεί μια ασθένεια ως επαγγελματική, απαιτείται:

- α) Ο εργαζόμενος να απασχολείται στην εργασία, που ενοχοποιείται για την επαγγελματική ασθένεια, κατά το ελάχιστο από το νόμο χρονικό διάστημα.
- β) Να διαπιστωθεί ιατρικώς η ασθένεια μέσα στο ελάχιστο αυτό χρονικό διάστημα ή αν διακοπεί η εργασία, εντός του οριζόμενου από το νόμο για κάθε επαγγελματική ασθένεια, μέγιστο χρονικό διάστημα μετά τη διακοπή.

Στο ίδιο άρθρο καθώς και σε μετέπειτα συμπληρωματικές υπουργικές αποφάσεις, αναφέρονται αναλυτικά ποιες ασθένειες αναγνωρίζονται ως επαγγελματικές νόσοι στην Ελλάδα. Επίσης στις επαγγελματικές ασθένειες αναφέρονται τα άρθρα 8 παρ. 4 & 34 παρ. 1 του Α.Ν. 1846/51. Οι κυριότερες επαγγελματικές ασθένειες είναι οι εξής:

- Παθήσεις του μυοσκελετικού συστήματος
- Παθήσεις του αναπνευστικού συστήματος
- Δερματικές παθήσεις
- Παθήσεις του αναπνευστικού συστήματος
- Καρδιαγγειακές παθήσεις
- Διαταραχές της αναπαραγωγής

- Νευρολογικές παθήσεις
- Ψυχικές διαταραχές
- Επαγγελματικός καρκίνος

Η Ελλάδα έχει εντάξει την οδηγία 89/391/ΕΟΚ, σε προεδρικά διατάγματα, (17/96 και 159/99), και έχει θεσπίσει τα μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία. Περικλείει ένα σύνολο ενεργειών εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου σε τρεις φάσεις:

- α) Τον εντοπισμό των πηγών κινδύνου
- β) Την εξακρίβωση των κινδύνων έκθεσης
- γ) Την εκτίμηση του μεγέθους των κινδύνων έκθεσης και των επιδράσεών του στην υγεία των εργαζομένων

Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου, έχει ως στόχο τον προγραμματισμό και τη διαχείριση των διαδικασιών πρόληψης και απουσίας κινδύνων ή αν αυτό δεν είναι δυνατό, τον ελεγχόμενο κίνδυνο σε επιτρεπτά από την εθνική ή κοινοτική νομοθεσία όρια. Η γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου είναι μια μεθοδολογική διαδικασία. Αποτελεί ηθική, διοικητική και νομική υποχρέωση του εργοδότη και πραγματοποιείται από τον τεχνικό ασφαλείας και τον ιατρό εργασίας, καθοριστική όμως είναι και η συμβολή των εργαζομένων οι οποίοι συμμετέχουν ενεργά τόσο στις φάσεις του ποιοτικού όσο και του ποσοτικού προσδιορισμού των κινδύνων. Με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνεται η προαγωγή της εργασιακής υγείας και ασφάλειας και η πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών. (Κουκουλάκη Θ. 2003) .

Ο κίνδυνος στο χώρο εργασίας μπορεί να προέλθει από τη συνδυασμένη ανάπτυξη πολλών γεγονότων και παραγόντων οι οποίοι μπορεί να οδηγήσουν σε υλικές καταστροφές, σε ανεπανόρθωτες τραυματικές βλάβες, ακόμα και στο θάνατο ενός εργαζόμενου.

Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης κάθε χρόνο 7.500 εργαζόμενοι χάνουν τη ζωής τους εν ώρα εκτέλεσης του καθήκοντος, στο χώρο εργασίας τους. Πάνω από 7.000.000 εργαζόμενοι τραυματίζονται σε τέτοιο βαθμό, ώστε η επιχείρηση να είναι υποχρεωμένη να τους δώσει τουλάχιστον μια τριήμερη αναρρωτική άδεια. Στην Ευρώπη σήμερα τα πιο επικίνδυνα επαγγέλματα είναι αυτά της γεωργίας, των κατασκευών, των μεταφορών και της υγειονομικής περίθαλψης. Σε σχετικά πρόσφατα στοιχεία του διεθνούς γραφείου εργασίας, παγκοσμίως συμβαίνουν ανά έτος:

1. 250.000.000 ατυχήματα, όπου και χάνουν τη ζωή τους περίπου 1,1 εκατομμύρια εργαζόμενοι, δηλαδή ένας αριθμός θανάτων που τείνει στους 3000 θανάτους την ημέρα (αντιστοιχούν 2 θανάτους το λεπτό).
2. 65.000 ατυχήματα κάθε μέρα, δηλαδή 8 κάθε δευτερόλεπτο.
3. 300.000 θάνατοι προέρχονται από την έκθεση των εργαζομένων σε επικίνδυνες ουσίες. Τέλος, άνω των 160.000.000 εργαζομένων πλήττονται από Επαγγελματικές Ασθένειες.

Με βάση και πάλι το Διεθνές Γραφείο Εργασίας στην Ευρώπη, 10.000.000 εργαζόμενοι είτε παθαίνουν εργατικά ατυχήματα, 8.000 εκ των οποίων είναι θανατηφόρα, είτε προσβάλλονται από επαγγελματικές ασθένειες, ενώ οι δημόσιες επιχειρήσεις ετησίως καταβάλουν 20.000.000.000 σε αποζημιώσεις. Στους Πίνακες 1 και 2 παρατίθενται ενδεικτικά κάποια οικονομικά δεδομένα σε σχέση με το κόστος των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών σε χώρες της Ευρώπης και την Ελλάδα.

Πίνακας 1. Κόστος Ατυχημάτων και Ασθενειών σε χώρες της Ε.Ε. Πηγή: Διεθνές Γραφείο Εργασίας.,(2002), Στοιχεία για εργασιακά ατυχήματα.

ΧΩΡΑ	ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ	ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ	ΕΤΟΣ
ΔΑΝΙΑ	370 εκ. EURO	2,33 δις EURO	1990
ΣΟΥΗΔΙΑ	780 εκ. EURO	6,7 δις EURO	1990
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	370 εκ. EURO	6,3 δις EURO	1992
ΙΛΑΝΔΙΑ	460 εκ. EURO	2,8 δις EURO	1992

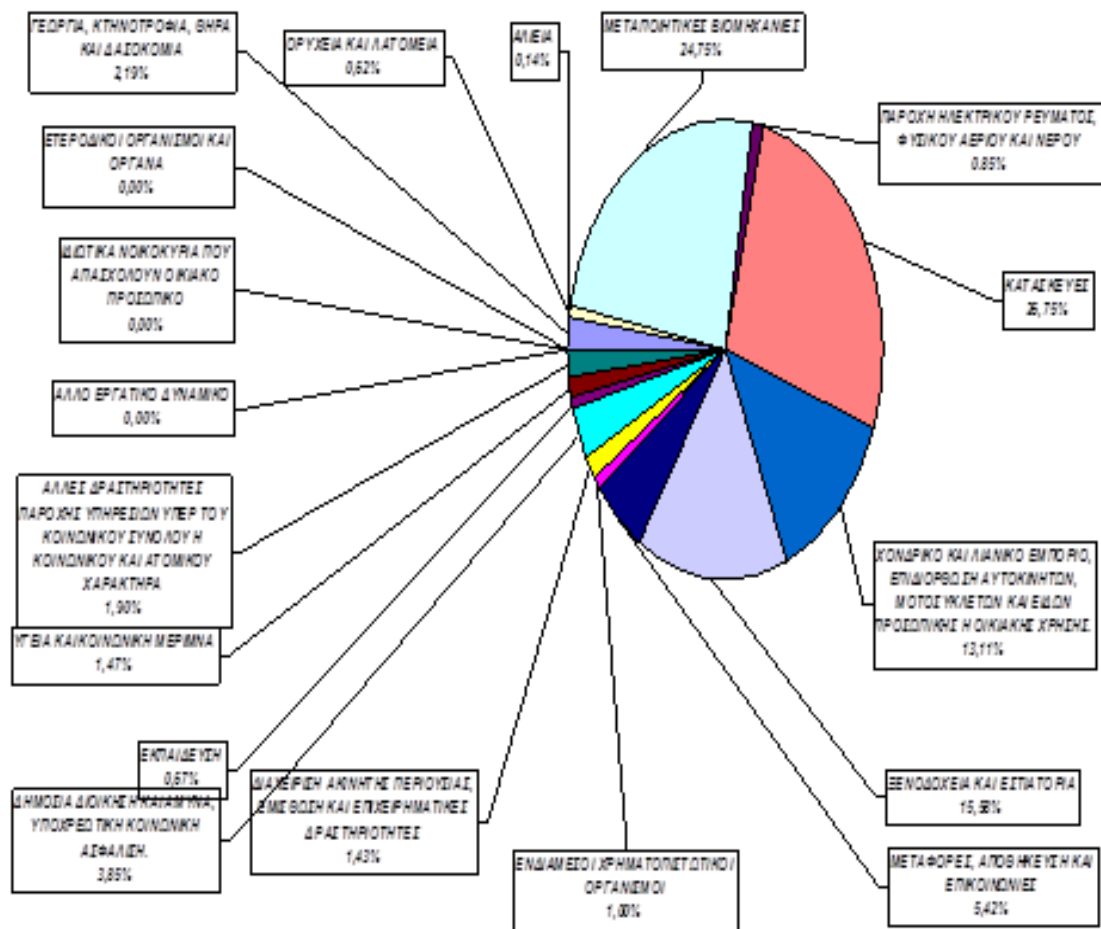
Πίνακας 2. Μέσο Κόστος Ατυχημάτων και Ασθενειών στην Ελλάδα. Πηγή: Διεθνές Γραφείο Εργασίας.,(2002), Στοιχεία για εργατικά ατυχήματα.

ΕΛΛΑΔΑ
Κόστος εργατικών ατυχημάτων μόνο για τους ασφαλισμένους του ΙΚΑ:50 εκατομμύρια/έτος
Κόστος επαγγελματικών ασθενειών : 350 εκατομμύρια/ έτος
Μέσο Κόστος : 2,9 δις Ευρώ/ Ανά έτος

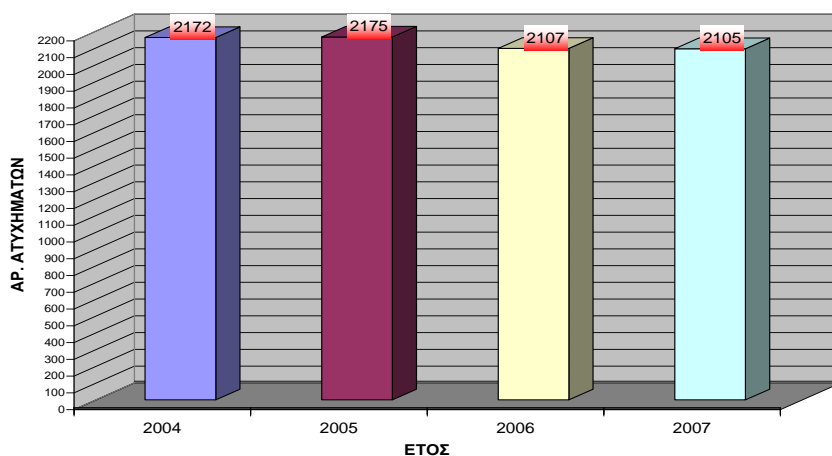
Συνεχίζοντας τις αναφορές μας στην Ελλάδα, με βάση πρόσφατα στοιχεία του 2007 θα παρατεθούν σχετικά ποσοστά για τη συχνότητα και το ύψος των ατυχημάτων τα οποία συνέβησαν στην Ελλάδα τη συγκεκριμένη περίοδο. Τα πρόσφατα στοιχεία του 2007 μετά από την καταγραφή των δηλωθέντων ατυχημάτων στην Ελλάδα έδειξαν ότι ο αριθμός ,δυστυχώς, παραμένει σταθερός έχοντας μάλιστα και αυξητικές τάσεις από την περίοδο εκείνη μέχρι και σήμερα. Αναλυτικά στο Πίνακα 3 παρατίθενται στοιχεία σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα για το έτος 2007 κατά Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας.

Πίνακας 3. Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας, Συχνότητα Ατυχημάτων σε Σχέση με το Φύλλο και την Ηλικία των Εργαζομένων. Πηγή: ΙΚΑ.,(2007), Δελτίο Εργασιακών Ατυχημάτων, Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

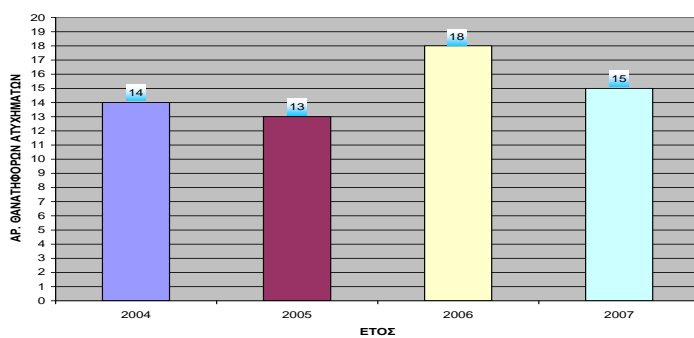
Α/Α	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΥΧΗΜ.	%	ΦΥΛΟ		ΗΛΙΚΙΑ		ΒΑΘΜΟΣ		ΑΙΤΙΑ				
				Άνδρες	Γυναίκες	Κάτω των 18	18 και άνω	Θανατηφ.	ΜΗ Θανατηφ.	Κτίρια / Εγκαταστάσεις	Μηχανήματα / Εξοπλισμός	Μέσα Μεταφοράς	Υλικά/ Ουσίες	Άλλα Αίτια
1	ΓΕΩΡΓΙΑ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ, ΘΗΡΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	33	1,57%	25	8	0	33	2	31	14	9	2	1	7
2	ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ, ΥΛΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	13	0,62%	12	1	0	13	0	13	2	1	2	3	5
3	ΑΛΕΙΑ, ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΙΧΘΥΟΤΡΟΦ. ΚΑΙ ΜΟΝΑΔΩΝ ΠΑΡΑΓ. ΓΟΝΟΥ. ΔΡΑΣΤΗΡ. ΣΥΝΑΦ. ΜΕ ΤΗΝ ΑΛΕΙΑ	3	0,14%	3	0	0	3	0	3	1	1	0	0	1
4	ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΝΘΡΑΚΑ ΚΑΙ ΛΙΓΝΙΤΗ. ΕΞΟΡΥΞΗ ΤΥΡΦΗΣ	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	ΑΝΤΛΗΣΗ ΑΡΓΟΥ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ & ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ -ΕΞΑΙΡ. ΜΕΛΕΤΩΝ	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	ΕΞΟΡΥΞΗ ΜΕΤΑΛΛΕΥΜΑΤΩΝ ΟΥΡΑΝΙΟΥ ΚΑΙ ΘΟΡΙΟΥ	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	ΕΞΟΡΥΞΗ ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΥΜΑΤΩΝ	3	0,14%	3	0	0	3	0	3	2	1	0	0	0
8	ΛΟΙΠΕΣ ΕΞΟΡΥΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	10	0,48%	10	0	0	10	1	9	2	4	3	1	0
9	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ	156	7,41%	111	45	0	156	1	155	61	39	23	24	9
10	ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΚΑΠΝΟΥ	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΚΩΝ ΥΛΩΝ	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΕΙΔΩΝ ΕΝΔΥΜΑΣΙΑΣ. ΚΑΤΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΒΑΦΗ ΓΟΥΝΑΡΙΚΩΝ	2	0,10%	1	1	0	2	0	2	0	2	0	0	0
13	ΚΑΤΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΕΨΗ ΔΕΡΜΑΤΟΣ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΑΠΟΣΚΕΥΩΝ, ΤΣΑΝΤΩΝ, ΕΙΔΩΝ ΣΕΛΟΠΟΙΙΑΣ & ΥΠΟΔΗΜΑΤΩΝ	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΣΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΑΠΟ ΞΥΛΟ ΚΑΙ ΦΕΛΛΟ, ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΤΑ ΕΠΙΠΛΑ	50	2,38%	49	1	0	50	0	50	12	20	2	14	2
15	ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΧΑΡΤΟΠΟΛΤΟΥ. ΚΑΤΑΣΚ. ΧΑΡΤΙΟΥ & ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΑΠΟ ΧΑΡΤΙ	8	0,38%	6	2	0	8	0	8	0	6	1	1	0
16	ΕΚΔΟΣΕΙΣ, ΕΚΤΥΠΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΕΓΓΡΑΜΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩΝ ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΗΧΟΥ/Η ΕΙΚΟΝΑΣ	5	0,24%	5	0	0	5	0	5	2	2	1	0	0
17	ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΟΠΤΑΝΘΡΑΚΑ (ΚΩΚ), ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΔΙΥΛΙΣΗΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΠΥΡΗΝΙΚΩΝ ΚΑΥΣΙΜΩΝ	1	0,05%	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1
18	ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΧΗΜΙΚΩΝ ΟΥΣΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	19	0,90%	13	6	0	19	0	19	12	6	0	1	0
19	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΑΠΟ ΕΛΑΣΤΙΚΟ (ΚΑΟΥΤΣΟΥΚ) ΚΑΙ ΠΛΑΣΤΙΚΕΣ ΥΛΕΣ	26	1,24%	23	3	0	26	0	26	9	11	1	5	0
20	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΑΛΛΩΝ ΜΗ ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΟΡΥΚΤΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	99	4,70%	96	3	0	99	1	98	23	16	11	46	3
21	ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΕΤΑΛΛΩΝ	5	0,24%	5	0	0	5	0	5	2	1	0	2	0
22	ΚΑΤΑΣΚ. ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ, ΜΕ ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΤΑ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΑ ΕΙΔΗ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	74	3,52%	71	3	0	74	0	74	19	24	4	26	1
23	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΩΝ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ Π.Δ.Κ.Α.	12	0,57%	12	0	0	12	0	12	3	3	0	6	0
24	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΩΝ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ ΚΑΙ ΣΥΣΚΕΥΩΝ Π.Δ.Κ.Α.	5	0,24%	5	0	0	5	0	5	1	2	0	2	0
26	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΥΣΚΕΥΩΝ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑΣ, ΤΗΛΕΟΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	2	0,10%	2	0	0	2	0	2	2	0	0	0	0
27	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ, ΟΡΓΑΝΩΝ ΑΚΡΙΒΕΙΑΣ ΚΑΙ ΟΠΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ, ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΡΟΛΟΠΩΝ	1	0,05%	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0
28	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ, ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΡΥΜΟΥΛΚΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΗΜΙΡΥΜΟΥΛΚΟΥΜΕΝΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΛΟΙΠΟΥ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	8	0,38%	8	0	0	8	0	8	4	0	3	1	0
30	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΕΠΙΠΛΩΝ, ΜΕΤΑΠΟΙΗΤ. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ Π.Δ.Κ.Α.	48	2,28%	44	4	0	48	0	48	12	26	2	8	0



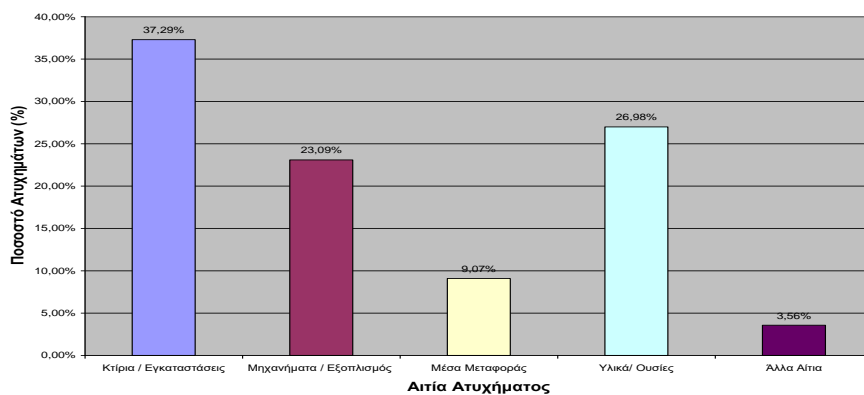
Γράφημα 1. Ανάλυση Εργατικών ν Ατυχημάτων του ίδιου έτους κατά Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας. Πηγή: ΙΚΑ.,(2007), Δελτίο Εργασιακών Ατυχημάτων, Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων.



Γράφημα 2. Εργατικά ατυχήματα που γνωστοποιήθηκαν κατά τα έτη 2004 – 2007



Γράφημα 3. Θανατηφόρα Εργατικά Ατυχήματα που γνωστοποιήθηκαν κατά έτη 2004-2007.



Γράφημα 4. Ανάλυση των Εργατικών Ατυχημάτων του έτους 2007 κατά Αιτία Πηγή: ΙΚΑ.,(2007), Δελτίο Εργασιακών Ατυχημάτων, Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, ένας ακόμα προβληματικός τομέας σε σχέση με την επικινδυνότητα του είναι οι δημόσιες υπηρεσίες και οι εργασιακές συνθήκες για τους εργαζόμενους.

Με βάση την πενταετή στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2005-2010 έχει επιτευχθεί να μειωθεί στην Ευρώπη κατά 25% το ποσοστό των ατυχημάτων, πράγμα που έχει θετική επίδραση και στη χώρα μας (*European Agency for Health and Safety at work,2010*)

Η κατάσταση έχει βελτιωθεί τα τελευταία χρόνια μέσα από το σχεδιασμό και τις πολιτικές που έχει αναπτύξει η Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα μέσα από το Ευρωπαϊκό πλαίσιο 89/391/EEC αλλά και τις διακρατικές πολιτικές, στην Ευρώπη έχει αναπτυχθεί ένα αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο το οποίο βοηθά στην ασφάλεια και στην υγιεινή στον εργασιακό χώρο, σε τέτοιο βαθμό που έχουν βελτιωθεί οι συνθήκες εργασίας, ενώ και τα ατυχήματα έχουν μειωθεί κατά μεγάλο ποσοστό ,όπως είδαμε και παραπάνω. Οι τομείς εστίασης είναι τα εργατικά ατυχήματα, η βία στο χώρο εργασίας, οι σωματικές παθήσεις- κυρίως μυοσκελετικές -και το στρες (*European Agency for Health and Safety at work.,2010*)

Σύμφωνα με πολύ πρόσφατη έρευνα του συγκεκριμένου οργανισμού, σε 28,649 μανάτζερ δημοσίων υπηρεσιών αλλά και 7,226 μανάτζερ τμημάτων υγιεινής και ασφάλειας σε 31 χώρες στην Ευρώπη (ΕΕ-27 αλλά και στη Κροατία, Τουρκία, Ελβετία και Νορβηγία), παρατηρήθηκε ότι τα τελευταία χρόνια οι δημόσιες υπηρεσίες μικρές και μεγάλες, δίνουν μεγάλη σημασία στον ανθρώπινο παράγοντα, δηλαδή στην ασφάλεια και στην υγιεινή του εργαζομένου. Όπως αναφέρουν έχουν κατανοήσει ότι το κόστος του εργατικού ατυχήματος είναι τόσο μεγάλο, που μια δημόσια υπηρεσία δε μπορεί να το διαχειριστεί. Το κόστος αυτό προέρχεται από τις Ευρωπαϊκές ντιρεκτίβες και τα πρόστιμα, αλλά και από το κόστος αποζημίωσης και αποκατάστασης του εργαζόμενου. Τέλος υπάρχει και το ανυπολόγιστο κόστος της απώλειας μιας ανθρώπινης ζωής (*European Agency for Health and Safety at work.,2010*).

Στην Ελλάδα έγινε τελευταία, έρευνα αναφορικά με την επίδραση της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης» στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (ΕΛΙΝΥΑΕ, 2012). Πρόκειται για τη μοναδική έρευνα που έχει γίνει και αναδεικνύει τις νέες εργασιακές απαιτήσεις του θεσμού «Καλλικράτη»

«Αναφορικά με το πρόγραμμα υγείας του Καλλικράτη πραγματοποιήθηκε έρευνα το δείγμα μελέτης της οποίας σχεδιάστηκε βάσει στοιχείων της Ελληνικής Εταιρείας Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.) για τον αριθμό των εργαζομένων μετά την αναδιάρθρωση στους Καλλικρατικούς Δήμους. Κριτήριο για την επιλογή του ήταν το ποσοστό αναδιάρθρωσης των Δήμων να είναι πάνω από 50%. Η έννοια του ποσοστού αναδιάρθρωσης/συνένωσης ορίστηκε για το σκοπό της μελέτης αυτής ως η κυριολεκτική (π.χ. χωροταξική μεταφορά) ή/και η οργανωτική μεταφορά/συνένωση των εργαζομένων από κάποιους Δήμους σε έναν μεγαλύτερο. Το ποσοστό αναδιάρθρωσης δεν καθορίστηκε από τον αριθμό των Δήμων που συνενώθηκαν, αλλά από τον αριθμό των εργαζομένων που μετακινήθηκαν, καθώς αυτό θεωρήθηκε ότι μπορεί να έχει μεγαλύτερη δυναμική επίδραση στις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

Επίσης, λόγω περιορισμένης χρονικής διάρκειας της μελέτης, επιλέχθηκαν οι Δήμοι που μετά τη συνένωση είχαν πάνω από 100 εργαζόμενους. Αυτό συνέβη, καθώς έγινε η υπόθεση ότι στους μεγάλους Δήμους τυχόν επιδράσεις στην υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων από την αναδιάρθρωση είναι πιο εμφανείς ως προς τα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά, αλλά και τη χρονική εμφάνισή τους.

Τέλος, άλλο κριτήριο ήταν η κατανομή των Καλλικρατικών Δήμων στην Ελλάδα. Τελικά, το δείγμα περιλάμβανε 13 Δήμους από τις ακόλουθες περιφέρειες: Αττικής, Κεντρικής Μακεδονίας, Πελοποννήσου, Θεσσαλίας, Ηπείρου, Κρήτης και Ιονίων Νησιών. Συνολικά διανεμήθηκαν 4.542 ερωτηματολόγια διερεύνησης ψυχοκοινωνικών και άλλων παραγόντων μετά την αναδιάρθρωση (PSYRES). Συγκεντρώθηκαν σχεδόν 1.600 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Σχετικά με την ανασφάλεια στην εργασία, κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι στην πλειοψηφία τους ανέφεραν ότι δεν κινδύνευσαν να χάσουν την εργασία τους, εκτός από ένα 10% των εργαζομένων (κυρίως με σύμβαση ορισμένου χρόνου) που δήλωσε ότι κινδύνευσε να τη χάσει. Παρόλα αυτά, ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι, είτε υπήρξε κίνδυνος να αλλάξουν τα καθήκοντά του είτε υπάρχει κίνδυνος να αλλάξουν στο μέλλον. Οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι το στρες αυξάνεται όσο:

- αυξάνεται η ανασφάλεια στην εργασία
- αυξάνονται οι ποσοτικές απαιτήσεις στην εργασία
- αυξάνονται οι συναισθηματικές απαιτήσεις στην εργασία.

Επίσης, αναφέρθηκε αυξημένο στρες από τους εργαζόμενους στις Διοικητικές Υπηρεσίες και κυρίως τις Πολεοδομίες, σε συνδυασμό με χαμηλή ικανοποίηση. Η ασάφεια στον καθορισμό των στόχων που αναμένονται από τους εργαζόμενους, σχετίζεται στατιστικά με χαμηλή ικανοποίηση. Επιπλέον, οι επικείμενες αλλαγές στον τρόπο αδειοδότησης και, κατά συνέπεια, και στον τρόπο ελέγχου των νέων κατασκευών από τους εργαζόμενους στην Πολεοδομία, εξέλιξη που δεν σχετίζεται άμεσα με το πρόγραμμα «Καλλικράτης», μπορεί να φέρει αβεβαιότητα και φόβο για λάθος.

Σε αυτή την κατάσταση μπορεί να προστεθεί η υψηλή ευθύνη που νοιώθουν οι εργαζόμενοι στο να ανταποκριθούν στα νέα καθήκοντά τους μετά τη συνένωση. Εκπρόσωποι του συλλόγου μηχανικών σε Δήμους δηλώνουν ότι ,παρότι θεωρείται ότι η νέα διαδικασία αδειοδότησης μειώνει αντικειμενικά το φόρτο εργασίας των εργαζομένων, αυτό στην πράξη δεν ισχύει. Η πολεοδομία με τη μεταφορά αρμοδιοτήτων ελέγχων, που είχε προηγουμένα η Νομαρχία, έχει αυξημένο όγκο εργασίας με συνέπεια , αρκετές φορές την υπέρβαση του ωραρίου εργασίας. Επιπλέον, σε τέτοιες υπηρεσίες παροχής τεχνικού ελέγχου η δυναμική της ομάδας και η συλλογική γνώση που προσφέρεται είναι σημαντική και μπορεί να γεννηθεί ανασφάλεια, όταν αυτή αποδυναμώνεται από τυχόν μεταφορά συναδέλφων σε άλλα τμήματα. Τυχόν υποψίες για φαινόμενα αδιαφάνειας σε Διοικητικές Υπηρεσίες πρέπει να αντιμετωπίζονται με ενδυνάμωση των ελεγκτικών μηχανισμών» (ΕΛΙΝΥΑΕ, 2012).

3.2 Προσδιορισμός των κινδύνων

Σύμφωνα με το Προεδρικό διάταγμα 85 του 1991 οι κίνδυνοι δημιουργούνται είτε από μια συγκεκριμένη κατάσταση είτε από τη παρουσία διαφόρων παραγόντων που συντελούν στο κίνδυνο και στο ατύχημα. Το συγκεκριμένο διάταγμα δεν καθορίζει μόνο το είδος του ατυχήματος, αλλά και τη διαδικασία αντιμετώπισης του (Προεδρικό διάταγμα 85/91)

Η μη χρονικά άμεση αντιμετώπιση των κινδύνων δημιουργεί κόστος στους εργαζόμενους , στις οικογένειες τους αλλά και στις δημόσιες υπηρεσίες. Ουσιαστικά σε μια οικογένεια, που ένα εκ των μελών της παθαίνει κάποιο ατύχημα το κόστος έχει να κάνει με τη λύπη, το άγχος για την άμεση ανάρρωση, την απώλεια χρημάτων, την αλλαγή του τρόπου ζωής. Από την άλλη πλευρά ,για τη δημόσια επιχείρηση προϋποθέτει κόστος σε σχέση με τη μείωση της παραγωγής, τις πιθανές ζημιές στον

εξοπλισμό, τη δημιουργία προβληματισμού στις τάξεις των εργαζομένων, στην πληρωμή αποζημιώσεων (Προεδρικό διάταγμα 85/91).

3.3 Αιτίες ατυχημάτων στις δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς

Σύμφωνα και πάλι με το προαναφερόμενο προεδρικό διάταγμα, τα ατυχήματα οφείλονται σε διάφορα αίτια. Πολλές φορές ένα εργατικό ατύχημα μπορεί να έχει ως επίπτωση είτε τη σωματική βλάβη του εργαζόμενου είτε τη πλήρη ανικανότητα του για εργασία. Μερικά δε ατυχήματα είναι θανατηφόρα. Ως αιτίες πρόκλησης εργατικού ατυχήματος αναφέρονται στα ακόλουθα (Προεδρικό διάταγμα 85/91):

1. Ο ανθρώπινος παράγοντας
2. Ο εξοπλισμός εργασίας
3. Οι συνθήκες που επικρατούν στην εργασία

3.3.1.Ανθρώπινος παράγοντας

Στη σημερινή εποχή παρατηρείται ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, η οποία βοηθά και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Συγκεκριμένα σήμερα, η χρήση μηχανημάτων ειδικά στις μεγάλες δημόσιες υπηρεσίες βοήθησε στη μείωση της χειρονακτικής εργασίας και στην αλλαγή ευρύτερα του τρόπου εργασίας. Παρότι τα μηχανήματα είναι εύκολα στη χρήση τους, πολλές φορές οι εργαζόμενοι δεν παίρνουν τις σωστές προφυλάξεις, δεν ακολουθούν τις οδηγίες χρήσεις, δεν ενεργούν σωστά, πράγμα που οδηγεί σε εργατικά ατυχήματα. Οι παράγοντες που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη δημιουργία ατυχημάτων από τον ανθρώπινο παράγοντα, είναι οι γνώσεις, η προϋπηρεσία, η εκπαίδευση, η ψυχολογική κατάσταση (Κυπριακή Δημοκρατία.,2010).

3.3.2.Υλικοτεχνική υποδομή

Ο δεύτερος παράγων πρόκλησης εργατικών ατυχημάτων είναι ο εξοπλισμός και ευρύτερα η υλικοτεχνική υποδομή στο χώρο εργασίας. Περιπτώσεις πρόκλησης εργατικών ατυχημάτων από τις υποδομές αναφέρονται στον εξοπλισμό εργασίας και ευρύτερα στη λειτουργία του, στη κακή συντήρηση των μηχανημάτων, στην έλλειψη εφαρμογής πρότυπων ποιότητας και προστασίας και τέλος στην καταλληλότητα των χώρων παραγωγής.

Σύμφωνα με το Νόμο περί Ασφάλειας και Υγείας στη Εργασία (1996 έως 2003), κάθε Εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει την ασφάλεια, υγεία και ευημερία

όλων των εργοδοτούμενων του αλλά και τρίτων προσώπων που μπορεί να επηρεαστούν από τις δραστηριότητές του (άρθρο 13). Ανάλογη ρύθμιση προβλέπει ο κανονισμός 4 των περί διαχείρισης θεμάτων ασφάλειας και υγείας στην εργασία κανονισμών του 2002.

Ο εργοδότης, από την στιγμή που εργοδοτή πέραν των πέντε (5) ατόμων πρέπει να έχει στην διάθεση του γραπτή εκτίμηση του κινδύνου. Επίσης σύμφωνα με τον κανονισμό 6 των περί Διαχείρισης Θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Κανονισμών του 2002, ο εργοδότης πρέπει να ορίζει έναν ή περισσότερους εργοδοτούμενους, για να ασχολούνται με τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων με σκοπούς παροχής συμβουλευτικής βοήθειας σ' αυτόν για τη λήψη των προληπτικών και προστατευτικών μέτρων. Επιπλέον, ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει ότι οι εν λόγω εργοδοτούμενοι έχουν τις αναγκαίες ικανότητες, διαθέτουν τα απαιτούμενα μέσα και είναι επαρκείς σ' αριθμό ,ούτως ώστε να μπορούν να αναλάβουν τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης. Εάν οι διαθέσιμες δυνατότητες μέσα στην επιχείρηση δεν είναι επαρκείς για την οργάνωση των εν λόγω δραστηριοτήτων προστασίας και πρόληψης, ο εργοδότης πρέπει να απευθύνεται σε κατάλληλες υπηρεσίες ή πρόσωπα εκτός της επιχείρησής του. Σε τέτοια περίπτωση οφείλει να διασφαλίζει ότι τα πρόσωπα ή οι εξωτερικές υπηρεσίες των οποίων έχει ζητηθεί η βοήθεια έχουν τα αναγκαία προσόντα, διαθέτουν τα απαιτούμενα προσωπικά και επαγγελματικά μέσα και είναι επαρκή ή επαρκείς σ' αριθμό ,ώστε να μπορούν να αναλάβουν τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης.

3.3.3 Λοιπές συνθήκες εργασίας

Εδώ αναφέρονται όλοι οι υπόλοιποι παράγοντες οι οποίοι μπορούν να προκαλέσουν ατυχήματα. Συγκεκριμένα, κατατάσσονται παράγοντες όπως τα δάπεδα εργασίας, η κακή διαρρύθμιση στο εσωτερικό των δημοσίων υπηρεσιών, ο θόρυβος, η θερμοκρασία, ο φωτισμός, αερισμός, υγρά χυμένα πατώματα (Ασφάλεια Υγιεινή και Υγεία στο χώρο Εργασίας, 1992)

Ο θόρυβος κατά την εργασία εκτιμάται και εφόσον υπάρχει ανάγκη, μετράται προκειμένου να προστατευθούν οι εργαζόμενοι και οι τόποι εργασίας ,τους οποίους αφορά το παρόν Π.Δ/μα και να καθορισθούν οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες

εφαρμόζονται οι επί μέρους διατάξεις του¹.

Η εκτίμηση και η μέτρηση του θορύβου που αναφέρονται στην παράγραφο 1, προγραμματίζονται και πραγματοποιούνται κατά τον ενδεδειγμένο τρόπο σε κατάλληλα χρονικά διαστήματα υπό την ευθύνη του εργοδότη. Κάθε δειγματοληψία πρέπει να είναι αντιπροσωπευτική της ημερήσιας ατομικής ηχοέκθεσης του εργαζόμενου.

Στην περίπτωση αυτή, το κριτήριο της ατομικής ηχοέκθεσης αντικαθίσταται από την ηχοέκθεση στις θέσεις εργασίας, στην καθημερινή διάρκεια εργασίας τουλάχιστον οκτώ ωρών. Η εκτίμηση και το πρόγραμμα μετρήσεων γίνονται από τον εργοδότη σε συνεργασία με την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων. Όπου δεν υπάρχει τέτοια επιτροπή ή αντιπρόσωπος των εργαζομένων, η διαβούλευση γίνεται με τους ίδιους τους εργαζόμενους².

Όταν η ημερήσια ατομική ηχοέκθεση ενός εργαζομένου ή η μέγιστη τιμή στιγμιαίας μη σταθμισμένης ηχητικής πίεσης είναι πιθανό να υπερβούν τα 85 dB(A) και τα 200 Pa αντίστοιχα λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί ότι:

1. Στους εργαζομένους και/ή στους εκπροσώπους τους στην επιχείρηση παρέχεται κατάλληλη ενημέρωση και ενδεχομένως, εκπαίδευση σχετικά με :
 - τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή του παρόντος νόμου,.
 - την υποχρέωσή τους να συμμορφώνονται με τα προστατευτικά και προληπτικά μέτρα που λαμβάνονται βάσει του άρθρου 5,
 - τη χρησιμοποίηση ατομικών ακοοπροστατευτικών μέσων και το ρόλο της παρακολούθησης της λειτουργίας της ακοής.
2. Οι εργαζόμενοι και/ή οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση ή στην εγκατάσταση έχουν πρόσβαση στα αποτελέσματα της εκτίμησης και μέτρησης του θορύβου που έχει διενεργηθεί .

Οι θέσεις εργασίας ,στις οποίες η ημερήσια ατομική ηχοέκθεση του εργαζόμενου είναι δυνατόν να υπερβαίνει τα 90 DB(A) ή όπου η μέγιστη τιμή της στιγμιαίας μη σταθμισμένης ηχητικής πίεσης τα 200 Pa, πρέπει να έχουν την κατάλληλη σήμανση, να οριοθετούνται, και αν είναι εύλογα εφικτό, η προσπέλαση σ'

¹ Schneider E.,(2005), Noise in figures, European Agency for Safety and Health at Work,pp.49-76

² Νόμος1568/85

αυτές να υπόκειται σε περιορισμούς³.

Οι κίνδυνοι που δημιουργούνται από την ηχοέκθεση πρέπει να μειώνονται στο κατώτατο εύλογα εφικτό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη την τεχνική πρόοδο και τα διαθέσιμα μέτρα ελέγχου του θορύβου, ιδίως στην πηγή . Με βάση το άρθρο 5, όταν η ημερήσια ατομική ηχοέκθεση ενός εργαζομένου ή η μέγιστη τιμή της στιγμιαίας μη σταθμισμένης ηχητικής πίεσης υπερβαίνουν τα 90 dB(A) και τα 200 Pa αντίστοιχα, πρέπει να χρησιμοποιούνται ατομικά ακοοπροστατευτικά μέσα.

Τα ατομικά ακοοπροστατευτικά μέσα πρέπει να παρέχονται σε επαρκή αριθμό από τον εργοδότη, η δε επιλογή του τύπου αυτών των μέσων γίνεται σε συνεργασία με τους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους, το Γιατρό Εργασίας και τον Τεχνικό Ασφαλείας. Είναι απαραίτητο να είναι προσαρμοσμένα στον κάθε εργαζόμενο και στις συνθήκες εργασίας του, λαμβάνοντας υπόψη την ασφάλεια και την υγεία του. Αν η εφαρμογή του παρόντος άρθρου δημιουργεί κίνδυνο ατυχήματος, ο κίνδυνος αυτός πρέπει να μειώνεται, στο μέτρο που αυτό είναι εύλογα εφικτό, με τα κατάλληλα μέτρα.

Όταν δεν είναι εύλογα εφικτή η μείωση της ημερήσιας ατομικής ηχοέκθεσης ενός εργαζόμενου σε λιγότερο από 85 DB(A), ο εν λόγω εργαζόμενος δικαιούται παρακολούθηση της λειτουργίας της ακοής του από γιατρό και , αν αυτός το κρίνει αναγκαίο, από ειδικευμένο γιατρό. Στόχος της παρακολούθησης αυτής, είναι η διάγνωση οποιασδήποτε μείωσης της ακοής που οφείλεται στον θόρυβο και η διατήρηση της λειτουργίας της ακοής. Τα αποτελέσματα της παρακολούθησης της λειτουργίας της ακοής των εργαζομένων φυλάσσονται στην επιχείρηση με ευθύνη του εργοδότη. Ο κάθε εργαζόμενος έχει πρόσβαση στα αποτελέσματα που τον αφορούν.

3.3.4. Μέτρα αντιμετώπισης

Στις δημόσιες υπηρεσίες οι εργοδότες συνηθίζουν να εστιάζουν στα ακόλουθα μέτρα (Ασφάλεια Υγιεινή και Υγεία στο χώρο Εργασίας, 1992):

1. Δημιουργία εγχειριδίου ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Καθορισμός διαδικασιών για τη διαδικασία παραγωγής.
2. Επένδυση σε σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα για τη δημιουργία εσωτερικής νοοτροπίας σε σχέση με την ασφάλεια.

³ Προεδρικό Διάταγμα 85/91, Προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους στο θόρυβο κατά την εργασία, σε συμμόρφωση προς την οδηγία 86/188/ΕΟΚ, σύμφωνα με το ΦΕΚ 38/Α/18-3-1991

3. Ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε σχέση με την ασφάλεια.
4. Επένδυση σε σύγχρονα μηχανήματα και στο συνεχή έλεγχο τους, συνεργασία με ειδικά κλιμάκια ελέγχου και συντήρησης.
5. Πρόσληψη ειδικού συνεργάτη σε θέματα ασφάλειας.
6. Εφαρμογή γραπτών οδηγιών για το χειρισμό, τον καθαρισμό, τη συντήρηση και την επισκευή του εξοπλισμού εργασίας.
7. Ασφαλείς χώροι εργασίας, διαδρόμων κυκλοφορίας και δαπέδων εργασίας.
8. Τάξη και καθαριότητα στο χώρο εργασίας.
9. Εξασφάλιση ικανοποιητικών μέσων για την έγκαιρη προειδοποίηση και κατάσβεση πυρκαγιάς.
10. Εξασφάλιση για τους εργαζομένους, του αναγκαίου εξοπλισμού ατομικής προστασίας.

Οι εργαζόμενοι, από την πλευρά τους οφείλουν να **ακολουθούν τα κάτωθι:**

1. Εφαρμογή οδηγιών στο χώρο εργασίας και παραγωγής.
2. Εφαρμογή κανόνων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
3. Σωστή χρήση μηχανών, συσκευών, εργαλείων, μεταφορικών μέσων
4. Σωστή χρήση ατομικής εργασίας.
5. Σωστή ενημέρωση του προϊσταμένου, του τεχνικού ασφαλείας, του ιατρού εργασίας για όλες τις επικίνδυνες καταστάσεις που πέφτουν στην αντίληψή του.
6. Παρακολούθηση όλων των σχετικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων.

Τέλος, σημαντικό ρόλο παίζουν σε σχέση με τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, οι παθήσεις που πιθανόν ήδη να έχει ο εργαζόμενος αλλά και η επιβάρυνση του από παράγοντες φυσικούς, χημικούς (θόρυβος, κραδασμοί, ακτινοβολίες, θερμοκρασία κλπ) αλλά και βιολογικούς (διάφορα μικρόβια κλπ).

3.5 Οικονομικές επιπτώσεις των εργατικών ατυχημάτων

Το κόστος των εργατικών ατυχημάτων και των ασθενειών που παρουσιάζονται στο επαγγελματικό περιβάλλον έναντι του κόστους για την πρόληψη τους, είναι ένα θέμα που εξετάζεται σε διάφορα επίπεδα σε σύγχρονες μελέτες. Παρότι υπάρχουν πολλές ανθρώπινες παράμετροι που δεν μπορούν να μεταφραστούν σε οικονομικές αξίες, η γενική εντύπωση είναι πως συνολικά το κόστος των

εργατικών ατυχημάτων και των ασθενειών που προκύπτουν στον επαγγελματικό χώρο είναι υψηλότερο από το κόστος της πρόληψής τους.

Η γενική αυτή διαπίστωση δε δικαιολογεί, όμως, τα χαμηλό επίπεδο μέτρων πρόληψης στις περισσότερες δημόσιες επιχειρήσεις. Η πλέον διαδεδομένη εξήγηση δίνεται από την ανάλυση του κόστους ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του (Δρίβας, 2001):

1. Εσωτερικό και εξωτερικό κόστος. Εσωτερικό είναι το κόστος που επωμίζεται η δημόσια επιχείρηση (π.χ. αποζημιώσεις), ενώ εξωτερικό είναι το κόστος που επιβαρύνει την Πολιτεία (π.χ. συντάξεις) ή τον παθόντα. Μόνο το εσωτερικό κόστος επηρεάζει τη λήψη αποφάσεων των επιχειρήσεων, καθώς μόνο αυτό τις αφορά.
2. Άμεσο και έμμεσο κόστος. Άμεσο είναι το προφανές κόστος (π.χ. Απουσία λόγω ασθένειας ή τραυματισμού), ενώ έμμεσο το κόστος που δεν είναι άμεσα αντιληπτό (π.χ. διαταραχές στην παραγωγή, χαμηλό ηθικό, χαμένες ώρες εργασίας τρίτων, ζημιά στην εικόνα της επιχείρησης, απεργίες, κλπ).

Το κόστος αυτό- κάποιες μελέτες το εκτιμούν έως και τετραπλάσιο του άμεσου κόστους – δε γίνεται εύκολα αντιληπτό από τις δημόσιες επιχειρήσεις και άρα δεν επηρεάζει στη λήψη αποφάσεων.

Σταθερό και μεταβλητό κόστος. Μεταβλητό είναι το κόστος που αυξάνει με τον αριθμό των ατυχημάτων (π.χ. απουσία λόγω ασθένειας ή τραυματισμού, ή το ασφάλιστρο σε περίπτωση συστήματος ασφάλισης, όπου αυτό αυξομειώνεται με τα ατυχήματα της επιχείρησης) σε αντίθεση με το σταθερό (π.χ. αμοιβή προσωπικού ασφαλείας ή ασφάλιστρο σε συστήματα ασφάλισης, όπου αυτό είναι σταθερό). Το κόστος που λαμβάνεται υπόψη στη λήψη αποφάσεων είναι μόνο το μεταβλητό, καθώς το σταθερό είναι αναπόφευκτο.

Η προσέγγιση αυτή, παρότι (με την εισαγωγή του έμμεσου κόστους) ξεπερνά την ανεπαρκή παραδοχή ότι η δημόσια επιχείρηση λειτουργεί ως πλήρως πληροφορημένη οικονομική οντότητα, δέχεται μία μονοσήμαντη σχέση μεταξύ κόστους και επιπέδου πρόληψης που αγνοεί τη σημασία της δέσμευσης μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, την (άμεση ή έμμεση) διαπραγμάτευση μεταξύ τους, καθώς και τα μη οικονομικά κίνητρα τους.

Κεντρικό ερευνητικό ερώτημα στην εργασία αυτή είναι εάν μπορεί να υπάρξει μία τεκμηριωμένη σχέση μεταξύ της επένδυσης σε πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και του οικονομικού κόστους για

την επιχείρηση.

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα 1ης Ευρωπαϊκής Συνδιάσκεψης για το κόστος και τα οφέλη της (Υγιεινή και ασφάλειας στην εργασία) οι παράγοντες επηρεασμού της οικονομικής σκοπιμότητας των επενδύσεων βελτίωσης των συνθηκών εργασίας είναι:

1. η υφιστάμενη κατάσταση της δημόσιας επιχείρησης.
2. το είδος της επαγγελματικής επιβάρυνσης που στοχεύουν.
3. οι εργασίες - στόχος των παρεμβάσεων.
4. οι παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη κατά την εκτίμηση.
5. το ύψος της επένδυσης.

Η αυξημένη δέσμευση στην πρόληψη από τη δημόσια επιχείρηση και τους εργαζομένους (π.χ. αυξημένη τήρηση μέτρων ασφαλείας και χρήσης μέσω ατομικής προστασίας, πρωτοβουλίες ασφαλούς εργασίας, κλπ) μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στο επίπεδο ασφαλείας με χαμηλό ή και μηδενικό οικονομικό κόστος. Αντίθετα, η μειωμένη ευαισθητοποίηση μπορεί ακόμη και να ακυρώσει τα αποτελέσματα μιας κεφαλαιουχικής επένδυσης στην πρόληψη. Για ποιο λόγο, όμως, δεν ενεργοποιούνται αυτές οι ιδιαίτερα αποτελεσματικές δυνάμεις;

Στα τέλη του 18ου αιώνα εκφράστηκε η άποψη ότι ο κίνδυνος περιλαμβάνεται στο πακέτο της θέσης εργασίας και αποζημιώνεται από τις αμοιβές που προσφέρει. Μάλιστα ο Adam Smith (1776) χαρακτήριζε την αμοιβή έναντι κινδύνου σαν τη φυσιολογική λειτουργία της εργασίας. Η εμπειρία, βέβαια, έδειξε ότι το επίδομα ενσωματώθηκε στο μισθό χωρίς να προσφέρει επιπλέον αμοιβή. Μάλιστα, επειδή τα πλέον επικίνδυνα επαγγέλματα είναι συχνά αυτά που απαιτούν το μικρότερο ανθρώπινο κεφάλαιο, κατέληξαν να είναι αυτά με τις χαμηλότερες αποδοχές (Blasco 2003).

Παρόλα αυτά, ακόμη και κάποιες σύγχρονες απόψεις ευθυγραμμίζονται με την αντίληψη αυτή: «οι εργαζόμενοι λαμβάνουν μικρά οφέλη αποζημιώσεων γιατί είναι διατεθειμένοι να διαπραγματευτούν (αυξημένους) μισθούς με (μικρότερα) τέτοια οφέλη».

Η διαπραγμάτευση, λοιπόν, μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών για τα μέτρα ασφαλείας ουσιαστικά δε διακρίνεται από τη συνολική διαπραγμάτευση τους στο χώρο εργασίας, η οποία μπορεί τελικά να αναχθεί σε δύο κατηγορίες θεμάτων: στη χρονική αμοιβή (δηλαδή θέματα μισθών, ωραρίου και παροχών) και στις συνθήκες εργασίας (υγιεινή και ασφάλεια και γενικότερο περιβάλλον εργασίας). Για τον

εργαζόμενο, εφόσον δέχεται τον κίνδυνο της εργασίας, προτεραιότητα έχει η αμοιβή, τουλάχιστο εάν εξασφαλίσει ένα ελάχιστο ανεκτό επίπεδο συνθηκών εργασίας.

Για τον εργοδότη το κόστος για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας είναι προτιμότερο, λόγω των οφελών του στην παραγωγικότητα. Στην προσπάθεια του, όμως, να μειώσει το συνολικό πακέτο κόστους, ενδέχεται να μειώσει τελικά τις επενδύσεις σε πρόληψη, αφού τυχόν μεταβίβαση του κόστους αυτού στις αμοιβές μπορεί να τύχει ευνοϊκότερης αποδοχής από τον εργαζόμενο (Dorman 2000).

Έτσι, η επένδυση στην πρόληψη, παρότι είναι επωφελής οικονομικά τόσο για την επιχείρηση όσο και για τους εργαζομένους σε πολλές περιπτώσεις δεν πραγματοποιείται. Άλλωστε και η επίδραση του εξωτερικού περιβάλλοντος (έντονος ανταγωνισμός, κίνδυνος θέσεων εργασίας, μεταβολή διαπραγματευτικής ισχύος) μπορεί να επηρεάσει τη διαπραγμάτευση. Η οικονομική αντιμετώπιση, όμως, δεν μπορεί να καλύψει το σύνολο των παραμέτρων που αφορούν το ρίσκο, καθώς θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και το ρίσκο χωρίς οικονομικό κίνητρο, το οποίο παρατηρείται τόσο στην εργασία, όσο και σε άλλες περιπτώσεις.

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι η πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου είναι ένα πολυσύνθετο ψυχολογικό – κοινωνικό – οικονομικό θέμα, το οποίο θα πρέπει πάντοτε να εξετάζεται στο ευρύ κοινωνικό του πλαίσιο, χωρίς να απομονώνονται συγκεκριμένες συνιστώσες του για την εξαγωγή συμπερασμάτων. Πιθανές απλουστεύσεις μπορούν να αφήσουν εκτός εξέτασης σημαντικές παραμέτρους και να οδηγήσουν σε εσφαλμένα συμπεράσματα.

4.ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

4.1 Θεσμοθετημένες αρχές προστασίας για την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα 16 του 1996, θεσμοθετημένες αρχές, καθορίζουν τη λειτουργία των χώρων εργασίας γενικά αλλά και των εμπλεκόμενων μελών σ' αυτούς.(Προεδρικό διάταγμα 16/1996). Σύμφωνα με το συγκεκριμένο διάταγμα, το οποίο έχει εναρμονιστεί με τις ευρωπαϊκές οδηγίες, διευκρινίζονται οι υποχρεώσεις μιας δημόσιας επιχείρησης σε σχέση με το σχεδιασμό των χώρων εργασίας, αλλά και των υποχρεώσεων της σε σχέση με την ασφάλεια των εργαζομένων της. (Προεδρικό διάταγμα 16/1996).

Το προεδρικό διάταγμα, υποχρεώνει την τοπική αυτοδιοίκηση να λειτουργεί στους εργασιακούς χώρους κάτω από μέτρα προστασίας αλλά και υπό τις βέλτιστες συνθήκες εργασίας. Από την άλλη πλευρά, καθορίζει και τη θέση των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο θα εξασφαλίζουν την ατομική τους φύλαξη και προστασία.

4.2 Δομές και στρατηγικές για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία , στην Ευρώπη.

Οι κυριότερες δομές και στρατηγικές δράσης για την υγιεινή-ασφάλεια εργασίας που δημιουργήθηκαν στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι:

- Η δομή συμβουλευτικής επιτροπής (Advisory Committee on safety and Health / ACSH) για την προστασία της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων , το 1974.
- Το 1975, στο Δουβλίνο, η ίδρυση του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη «Βελτίωση των Συνθηκών διαβίωσης και Εργασίας «(EUROFOUND) με αρ.1365/75,της Ε.Ο.Κ.
- Το πρώτο πρόγραμμα δράσης, το 1978, με έγκριση το Συμβούλιου Υπουργών, με σκοπό τη βελτίωση της προστασίας των εργαζομένων από τους επαγγελματικούς κινδύνους.

- Το 1984, το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, με έγκριση του δεύτερου προγράμματος δράσης για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας.
- Η Οδηγία-πλαίσιο ,89/391/Ε.Ο.Κ το 1989, από το Συμβούλιο Υπουργών «σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία», όπου διατυπώνονται γενικές αρχές που πρέπει να διέπουν τα Εθνικά Συστήματα Ασφάλειας και Υγείας των εργαζομένων, των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Το Ευρωπαϊκό παρατηρητήριο κινδύνων (European Risk Observatory), το οποίο αποσκοπεί στον εντοπισμό νέων κινδύνων και στην προώθηση σωστής και έγκαιρης προληπτικής δράσης στους εργασιακούς χώρους, το 1995 .
- Το 1996 ιδρύεται στο Μπιλμπάο της Ισπανίας, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA). Αποστολή του είναι να καταστούν οι χώροι εργασίας στην Ευρώπη, ασφαλέστεροι, πιο υγιείς και παραγωγικότεροι μέσω της ανταλλαγής απόψεων και εμπειριών και της προώθησης μιας κοινής πολιτικής πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων.
- Το Ευρωπαϊκό δίκτυο για την Προαγωγή της Υγείας στους χώρους εργασίας, («European Network for Workplace Health Promotion», ENWHP), αποτελεί ένα δίκτυο 31 εθνικών φορέων και οργανισμών επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, δημόσιας υγείας, προαγωγής της υγείας, κρατικών ασφαλιστικών ταμείων και άλλων φορέων, που προωθεί την Προαγωγή της Υγείας στους Χώρους Εργασίας .
- «Νέα πολιτική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία μέσα από την κοινοτική στρατηγική 2002-2006», η οποία βασιζόταν σε μια σφαιρική προσέγγιση όσον αφορά στην εργασία. Η στρατηγική αυτή, είχε ως αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση του των εργατικών ατυχημάτων. Συγκεκριμένα, επετεύχθη μείωση των εργατικών ατυχημάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση από το 2000 έως το 2004, και συγκεκριμένα μείωση κατά 17% των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων.
- Το πρόγραμμα «NEW OSH ERA» διάρκειας τεσσάρων χρόνων (2006-2010) που αφορά στην προώθηση του συντονισμού κοινών ερευνητικών

δραστηριοτήτων των χωρών της Ε.Ε για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

- «Κοινοτική Στρατηγική για την υγεία» (2007-2012). Κύριος στόχος της στρατηγικής είναι η μείωση περαιτέρω (κατά 25%) των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών νόσων. Απαραίτητη θεωρείται η δέσμευση όλων των κρατών-μελών με τη θέσπιση εθνικών στρατηγικών, οι οποίες θα θέτουν ποσοτικούς στόχους για τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών στόχων και θα επιδιώκουν την ενεργή συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μερών.

4.2.1 Ελληνικά σημεία επαφής με τον ευρωπαϊκό οργανισμό για τη σωστή λειτουργία των εργασιακών χώρων αλλά και για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.

Ελληνικά σημεία επαφής με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για τη σωστή λειτουργία των εργασιακών χώρων αλλά και την για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία είναι:

- Η Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας για θέματα νομοθεσίας, στρατηγικής, οργάνωσης, ενημέρωσης, εκπαίδευσης, κατάρτισης και έρευνας στον τομέα της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία (Ε.Α.Υ) (<http://www.ypakp.gr>)
- Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), το οποίο αποτελεί εποπτική και εκτελεστική αρχή.
- Οι μη κυβερνητικοί κοινωνικοί εταίροι για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, (ΕΑΥ) .
- Τα Πανεπιστήμια.
- Η Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας – Τομέας Επαγγελματικής και Βιομηχανικής Υγιεινής.
- Οι Κοινωνικοί εταίροι .
- Το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασία, (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε).
- Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, (Σ.Ε.Β) .
- Το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας, (Τ.Ε.Ε).
- Ο Ελληνικός Οργανισμός Τυποποίησης, (ΕΛ.Ο.Τ).
- Το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ / Διεύθυνση Αναλογιστικών Μελετών και Στατιστικής.

- Ο Πυροσβεστικό Σώμα Ελλάδας
- Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Ο.Α.Ε.Δ.)
- Το Ελληνικό Δίκτυο του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων.
- Το Εθνικό Δίκτυο Πληροφόρησης
- Η Διεύθυνση Συνθηκών Εργασίας
- Το Κέντρο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, (Κ.Υ.Α.Ε) .
- Η Διεύθυνση Διαχείρισης της Πληροφόρησης, Επιμόρφωσης και Παρακολούθησης Πολιτικής Συνθηκών Εργασίας για Θέματα Ασφάλειας και Υγείας.

4.2.2. Διεθνείς θεσμοθετημένες αρχές για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.

- International Labour Organization (ILO): Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, είναι υπεύθυνος για το σχεδιασμό και την εποπτεία των διεθνών κανόνων εργασίας. Προκειμένου να εκπονηθούν κοινά προγράμματα συμμετέχουν στο σχεδιασμό, εκπρόσωποι εργοδοτών, κυβερνήσεων και εργαζομένων. (<http://www.ilo.org/safework>)
- World Health Organization (WHO): Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, ο οποίος έχει σαν στόχο, στα πλαίσια των Ηνωμένων Εθνών, να συντονίζει δράσεις για την παγκόσμια υγεία, θέτοντας πρότυπα, παρέχοντας τεχνική υποστήριξη και προάγοντας την έρευνα σε θέματα υγείας.
- Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός «EU-OSHA» έχει συνάψει συμφωνίες συνεργασίας για την ανταλλαγή πληροφοριών με διεθνείς εταίρους :την Ελλάδα, την Αυστραλία, τον Καναδά, την Κορέα, τον US-OSHA (Οργανισμός αντίστοιχος του EU-OSHA για τις ΗΠΑ), Εθνικό Ιδρύμα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, το Παναμερικανικό Οργανισμό Υγείας «Διεθνές δίκτυο», η Σιγκαπούρη . (<https://osha.europa.eu>)

5.ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

5.1 Ασφάλεια και υγεία στο χώρο εργασίας των δημοσίων οργανισμών και υπηρεσιών

Σύμφωνα με το Προεδρικό διάταγμα 17 του 1996 (Προεδρικό διάταγμα 17/1996) ,ως τόπος εργασίας ορίζεται *«Κάθε χώρος όπου βρίσκονται ή μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξ' αιτίας της εργασίας τους και που είναι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη»*.

Από την άλλη πλευρά, σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα 16 του 1996 (Προεδρικό διάταγμα 16/1996) ως χώρος εργασίας ορίζονται *«οι χώροι που προορίζονται να περιλάβουν θέσεις εργασίας μέσα σ' ένα κτήριο ή μια εγκατάσταση, περιλαμβανομένου και κάθε άλλου μέρους της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, που ένας εργαζόμενος έχει πρόσβαση»*. Στο χώρο αυτό έχουμε επιπρόσθετους ρόλους όπως τον προϊστάμενο, ο οποίος ελέγχει τους εργαζόμενους και τέλος έχουμε τους εργαζόμενους, που δουλεύουν στο χώρο. (<http://www.microkat.gr/microrisk2001/microkat/Nomothesia/PD16-96.pdf>)

5.2 Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τους χώρους εργασίας στις δημόσιες υπηρεσίες

Η Ασφάλεια Εργασίας περιλαμβάνει όλες εκείνες τις δραστηριότητες που αντιδρούν στη δημιουργία επικίνδυνων καταστάσεων για τη σωματική ακεραιότητα και υγεία κάθε εργαζομένου. Η ασφάλεια εργασίας πρέπει να έχει πρωταρχικό ρόλο σε κάθε δραστηριότητα που αναπτύσσει ο άνθρωπος, είτε ως επαγγελματίας είτε ως ερασιτέχνης.

Πριν από το δεύτερο Παγκόσμιο πόλεμο, η ασφάλεια για την εργασία περιοριζόταν στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη προφύλαξη του εξοπλισμού και όχι τόσο του ίδιου του ανθρώπου. Μετά το 1960 άρχισαν να ενεργοποιούνται διαδικασίες που περιλάμβαναν την υγιεινή και ασφάλεια του εργαζομένου. Από τότε μέχρι σήμερα έχουν αναπτυχθεί μέθοδοι και έχουν ορισθεί διαδικασίες για την ασφάλεια, κάτω από νομοθετικά πλαίσια, τα οποία οι δημόσιες επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζομένους, αλλά και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, πρέπει να τηρούν ευλαβικά.

Η προφύλαξη του εργαζομένου από τους επαγγελματικούς κινδύνους περιλαμβάνει την αποφυγή του εργατικού ατυχήματος, της εμφάνισης επαγγελματικών ασθενειών και της πρόωρης φθοράς του ανθρώπινου οργανισμού. Η σημασία της αποφυγής των επαγγελματικών κινδύνων επισημαίνεται από στατιστικές μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί στη χώρα μας αλλά και διεθνώς.

Είναι γνωστό ότι σε όλες τις μορφές δραστηριοποίησης του ανθρώπου ο κίνδυνος ατυχήματος είναι υπαρκτός. Ιδιαίτερα η εργασία συνυπάρχει με τον επαγγελματικό κίνδυνο. Ο ρόλος της ασφάλειας σε αυτή την περίπτωση είναι να καταγράψει τους κινδύνους και να εξασφαλίσει την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων.

Το εργατικό ατύχημα είναι ένα ξαφνικό γεγονός, εμφανίζεται κατά τη διάρκεια της εργασίας και είναι αποτέλεσμα της. Μπορεί να συμβεί είτε εντός των στενών ορίων πραγματοποίησης της εργασίας είτε και εκτός των στενών ορίων πραγματοποίησης της εργασίας (π.χ. τραυματισμός).

Η πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων συνίσταται στη λήψη μέτρων, ώστε να μειώνεται η πιθανότητα εκδήλωσής τους. Το εργατικό ατύχημα φέρει στον παθόντα πόνο, πιθανές μόνιμες σωματικές βλάβες, ψυχική φθορά, απώλεια αμοιβών κ.λπ., και ενίοτε μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια ζωής. Εκτός των παραπάνω, το εργατικό ατύχημα έχει επιπτώσεις και στην επιχείρηση. Τέτοιες επιπτώσεις μπορούν να είναι : το οικονομικό κόστος λόγω αποζημιώσεων, η απώλεια εμπιστοσύνης από τους εργαζομένους, η καταστροφή του εξοπλισμού, διοικητικές κυρώσεις κ.λπ.. Το εργατικό ατύχημα, έχει, επομένως, ποικίλες επιπτώσεις, τόσο στο κοινωνικό σύνολο, όσο και στην Εθνική Οικονομία.

Οι συνήθεις αιτίες για τις οποίες συμβαίνουν τα εργατικά ατυχήματα σχετίζονται, τόσο με τον ανθρώπινο παράγοντα, όσο και με τις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι πράξεις των εργαζομένων που συνήθως γίνονται αιτίες για ένα εργασιακό ατύχημα οφείλονται κυρίως στους παρακάτω λόγους, σύμφωνα με τον Δρίβα (2001): σε απειρία, σε βιασύνη, αφηρημάδα, αμέλεια, σε κακή υγεία, σε άγνοια του κινδύνου, και σε υπερβολική αυτοπεποίθηση.

Οι εργασιακές συνθήκες αντίστοιχα που μπορούν να οδηγήσουν σε εργατικό ατύχημα μπορούν να είναι, ο ανθυγιεινός χώρος (κακός φωτισμός, κακός αερισμός, έλλειψη θέρμανσης κ.λπ.), οι ελαττωματικές εγκαταστάσεις, τα ελαττωματικά ή φθαρμένα εργαλεία, και η έλλειψη τάξης. Τέλος, μία κατηγορία εργατικών

ατυχημάτων μπορεί να οφείλεται σε απρόβλεπτα αίτια που προέρχονται κυρίως από φυσικές καταστροφές.

Με βάση το Προεδρικό Διάταγμα 16 του 1996 οι προδιαγραφές που πρέπει να τηρούνται σε σχέση με την ασφάλεια στους χώρους εργασίας, αναφέρονται αρχικά στη σταθερότητα, στερεότητα, αντοχή και ευστάθεια που πρέπει να έχουν τα κτήρια υποδοχής των παραγωγικών και διοικητικών τμημάτων. Συγκεκριμένα, τα κτίρια που στεγάζουν χώρους εργασίας πρέπει να έχουν δομή, στερεότητα, αντοχή και ευστάθεια ανάλογες με το είδος της χρήσης τους και να έχουν κατασκευασθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του Κτιριοδομικού Κανονισμού και όλων των δομικών κανονισμών.

5.2.1 Παράθυρα και φεγγίτες των χώρων

Τα παράθυρα, οι φεγγίτες και τα άλλα συστήματα φυσικού φωτισμού ή αερισμού πρέπει να μπορούν να ανοίγονται, να ρυθμίζονται και να στερεώνονται από τους εργαζόμενους με ασφάλεια και ευκολία. Όταν είναι ανοιχτά δεν πρέπει να αποτελούν κίνδυνο για τους εργαζόμενους, να παρεμποδίζουν την ελευθερία κίνησής τους ή να περιορίζουν το ελάχιστο πλάτος των διαδρόμων κυκλοφορίας.

Παράθυρα που δεν ανοίγουν επιτρέπονται μόνον, εφόσον εξασφαλίζεται επαρκής αερισμός. Τα παράθυρα και οι φεγγίτες πρέπει να είναι σχεδιασμένα σε σχέση με τον εξοπλισμό ή εφοδιασμένα με κατάλληλα συστήματα, ώστε να καθαρίζονται χωρίς κινδύνους για τους εργαζόμενους που εκτελούν την εργασία αυτή καθώς και για τους εργαζόμενους που ευρίσκονται μέσα στα κτίρια και γύρω από αυτά.

5.2.2 Θύρες και πύλες

Η θέση, ο αριθμός, τα υλικά κατασκευής και οι διαστάσεις των θυρών και των πυλών καθορίζονται με βάση τη φύση και τη χρήση των εσωτερικών ή εξωτερικών χώρων. Πρέπει να τοποθετείται επισήμανση, σε ύψος οφθαλμών, στις θύρες που είναι διαφανείς. Θύρες και πύλες που ανοίγονται και προς τις δύο κατευθύνσεις κυκλοφορίας πρέπει να είναι διαφανείς ή να διαθέτουν άλλο τρόπο που να μην παρεμποδίζεται η οπτική επαφή.

Οι θύρες και πύλες που ανοίγουν προς τα πάνω πρέπει να είναι εφοδιασμένες με σύστημα ασφαλείας, το οποίο να τις εμποδίζει να πέφτουν. Οι θύρες και πύλες που βρίσκονται στις οδούς διαφυγής πρέπει και να επισημαίνονται κατάλληλα και να μπορούν να ανοιχτούν κάθε στιγμή από το εσωτερικό χωρίς ειδική βοήθεια.

Πολύ κοντά στις πύλες που προορίζονται κυρίως για την κυκλοφορία οχημάτων πρέπει να υπάρχουν, όταν η διέλευση των πεζών δεν είναι ασφαλής, θύρες κυκλοφορίας των πεζών, που πρέπει να επισημαίνονται ευκρινώς και να είναι διαρκώς ελεύθερες. Οι μηχανοκίνητες θύρες και πύλες πρέπει να λειτουργούν χωρίς κίνδυνο ατυχημάτων για τους εργαζόμενους.

5.2.3 . Διάδρομοι κυκλοφορίας

Οι διάδρομοι κυκλοφορίας, στους οποίους περιλαμβάνονται και τα κλιμακοστάσια, οι μόνιμες σκάλες και οι αποβάθρες και οι εξέδρες φόρτωσης, πρέπει να σχεδιάζονται, κατασκευάζονται, διαρρυθμίζονται και διατηρούνται έτσι, ώστε οι πεζοί ή τα οχήματα να μπορούν να τις χρησιμοποιούν εύκολα με πλήρη ασφάλεια και σύμφωνα με τον προορισμό τους (*Προεδρικό Διάταγμα 16/1996*).

5.2.4 Προστασία από πτώσεις και πτώση αντικειμένων

Θέσεις εργασίας, διάδρομοι, εξέδρες, πλατύσκαλα, πεζογέφυρες, κεκλιμένα επίπεδα και κάθε άλλο δάπεδο που έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι και που βρίσκεται σε ύψος μεγαλύτερο του 0.75 μ. μέτρα πρέπει να έχει σε κάθε ελεύθερη πλευρά προστατευτικό έναντι πτώσης προπέτασμα.

Το προστατευτικό προπέτασμα πρέπει να έχει ύψος τουλάχιστον 1.00 μέτρο από το δάπεδο, να είναι συμπαγές στηθαίο ή κιγκλίδωμα με χειρολισθήρα (κουπαστή), θωράκιο ύψους τουλάχιστον 0.15 μέτρα και ράβδο μεσοδιαστήματος ή αντ' αυτής να έχει πλέγμα ή άλλη κατάλληλη κατασκευή που να μην επιτρέπει την διαμέσου χειρολισθήρα και θωρακίου πτώση εργαζομένου. Προστατευτικό προπέτασμα απαιτείται και στις παρακάτω περιπτώσεις (*Προεδρικό Διάταγμα 105/1995*):

1. Σε ανοίγματα δαπέδων και οριζοντίων γενικά επιφανειών (τάφροι, καταπακτές, κανάλια κλπ), όταν δεν διαθέτουν κάλυμμα ή άλλο σύστημα που να αποκλείει την πτώση εργαζομένων μέσα σε αυτά.
2. Σε ανοίγματα τοίχων και κατακόρυφων γενικά επιφανειών.
3. Σε διαβάσεις πάνω από επικίνδυνες ζώνες (μεταφορικές ταινίες, κινούμενα μέρη μηχανημάτων, δεξαμενές κλπ)

Επιπλέον, προβλέπονται ειδικά μέτρα για κυλιόμενες σκάλες και κυλιόμενους διαδρόμους . Συγκεκριμένα πρέπει να λειτουργούν με ασφάλεια, να έχουν εξοπλιστεί με τα απαραίτητα συστήματα ασφαλείας και να είναι εξοπλισμένες/οι με συστήματα

επείγουσας ακινητοποίησης, τα οποία να αναγνωρίζονται εύκολα και να είναι ευπρόσιτα.

5.2.5 Εργασία σε περιορισμένους χώρους

Η εργασία σε περιορισμένους χώρους, ενέχει κινδύνους και είναι επιρρεπής σε ατυχήματα. Οι κίνδυνοι που δημιουργούνται είναι ικανοί να προκαλέσουν σωματικούς τραυματισμούς, ασθένειες ακόμα και θανάτους. Η εργασία σε περιορισμένους χώρους, ενέχει κινδύνους όπως εκρήξεις, δηλητηριάσεις, ασφυξία (Μακρυγιάννη Θ. 2002).

Οι περιορισμένοι χώροι κατηγοριοποιούνται σε αυτούς που έχουν ανοικτή οροφή, η οποία όμως είναι σε τέτοιο βάθος που περιορίζει την ελεύθερη μεταφορά φρέσκου αέρα και σ' αυτούς που είναι κλειστοί με πολύ μικρά ανοίγματα για είσοδο. Στις δυο αυτές περιπτώσεις ο χώρος μπορεί να περιέχει μηχανολογικό εξοπλισμό με κινούμενα μέρη.

Σύμφωνα με τον Μακρυγιάννη Θ. ,το 2002 οι περιορισμένοι χώροι όπως υπόνομοι, ντεπόζιτα, σιλό, υπόγειοι θάλαμοι και διαμερίσματα πλοίων έχουν περιορισμένες εισόδους. Τα προβλήματα σε αυτούς τους χώρους είναι παρόμοια με τα προβλήματα που συναντούμε στους περιορισμένους χώρους που έχουν ανοικτή οροφή.

5.2.6 Χώροι ανάπαυλας

Εφόσον το προσωπικό υπερβαίνει τους 50 εργαζόμενους ή εφόσον η ασφάλεια ή η υγεία των εργαζομένων, ιδίως λόγω του είδους της ασκούμενης δραστηριότητας, το επιβάλλουν, οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να έχουν στη διάθεσή τους ένα χώρο ανάπαυσης εύκολα προσπελάσιμο.

Οι χώροι ανάπαυσης πρέπει να έχουν επαρκείς διαστάσεις και να είναι εφοδιασμένοι με τραπέζια και καθίσματα με ράχη σε αριθμό ανάλογο με τον αριθμό των εργαζομένων. Στους χώρους ανάπαυσης πρέπει να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των μη καπνιστών από την ενόχληση που προκαλεί ο καπνός.

5.2.6.1 Επαγγελματικές ασθένειες

Επαγγελματικές ασθένειες είναι εκείνες οι ασθένειες που προκαλούνται από τις ιδιαίτερες κάθε φορά συνθήκες εργασίας του εργαζομένου. Οι ασθένειες αυτές

είναι ξεχωριστές για κάθε κατηγορία εργαζομένων και τις περισσότερες φορές λειτουργούν αθροιστικά, δηλαδή μία κατάσταση συνεχώς επιδεινώνεται από τη διαρκή έκθεση του εργαζομένου σε χώρους και υπό συνθήκες που δεν εξασφαλίζουν την υγιεινή (Μακρυγιάννη Θ. ,2002).

Έτσι, για παράδειγμα, συνηθέστερη ασθένεια στα χυτήρια, και γενικά εκεί που υπάρχουν υψηλές θερμοκρασίες, είναι η θερμοπληξία, ενώ αντίστοιχα χώροι με αυξημένη υγρασία προκαλούν χρόνια αναπνευστικά προβλήματα, βρογχίτιδες κ.λπ.. Σε κάθε περίπτωση εργασίας, που εγκυμονεί τον κίνδυνο της επαγγελματικής ασθένειας, υπάρχουν τα μέσα και τρόποι για να προστατευθεί ο εργαζόμενος και πρέπει να εφαρμόζονται. Οι κυριότερες πηγές των επαγγελματικών ασθενειών είναι οι ακόλουθες: (Κουκουλάκη Θ. 1999):

- Ο θόρυβος που αποτελεί πρόβλημα του σύγχρονου ανθρώπου με σοβαρές επιπτώσεις στην ακοή αλλά και στο νευρικό του σύστημα. Ειδικά ο θόρυβος που παράγεται από μηχανήματα αντιμετωπίζεται με ειδικές ωτοασπίδες και με ηχομόνωση των πηγών παραγωγής θορύβου.
- Η σκόνη, ιδιαίτερα εκείνη που προέρχεται από μέταλλα στα χυτήρια ή ορυχεία και από φυτικές ίνες, όπως είναι στα κλωστήρια και υφαντήρια, που προκαλεί παθήσεις του αναπνευστικού. Οι παθήσεις αυτές είναι ιδιαίτερος σοβαρές γι' αυτό πρέπει ο εξαερισμός των χώρων, που συσσωρεύετε σκόνη, να είναι πολύ καλός. Στις περισσότερες περιπτώσεις επιβάλλεται ο μηχανικός εξαερισμός. Εκτός του αερισμού πρέπει, αναλόγως των περιπτώσεων, να χρησιμοποιούνται μάσκες ή προσωπίδες. Επίσης σε κάθε περίπτωση επιβάλλεται η παρακολούθηση της συσσώρευσης σκόνης στους επικίνδυνους χώρους με σχετικές μετρήσεις.
- Η ακτινοβολία, που προκύπτει από μηχανήματα που χρησιμοποιούν ραδιενεργά υλικά, είναι επίσης ιδιαίτερα επικίνδυνη για την ανθρώπινη υγεία. Τέτοια μηχανήματα είναι εκείνα των μεταλλογραφικών ελέγχων και των ακτινογραφιών που γίνονται σε τεμάχια (π.χ. των συγκολλήσεων). Ανάλογα με την κάθε περίπτωση, οι εργαζόμενοι πρέπει να φορούν τις ειδικές στολές και να τηρούν τα προβλεπόμενα μέτρα ασφαλείας (π.χ. ειδικά χωρίσματα)

Άλλες επαγγελματικές ασθένειες οφείλονται στα διάφορα αέρια και γενικά σε αναθυμιάσεις που δημιουργούνται από κατεργασίες υλικών (συγκολλήσεις, χύτευση), από την υγρασία, τις δονήσεις, τον κακό φωτισμό .

5.2.7 Υπευθυνότητα για την ασφάλεια των δημόσιων οργανισμών

Με τις νεότερες νομοθεσίες και κανονισμούς για υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και στην χώρα μας, τα εργαστήρια των Πανεπιστημίων και ερευνητικών ιδρυμάτων πρέπει να εφαρμόσουν σειρά διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων (ΥΑΕ). Για τον σκοπό αυτό πρέπει να εφαρμοσθεί η πρόσληψη τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας που θα αναλάβουν να επιβλέπουν τα προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων σε επίπεδο πανεπιστημίου (ΕΑΙΝΥΑΕ).

Οι επιστήμονες αυτοί μπορούν να συντονίσουν τις δραστηριότητές τους σε επίπεδο ενημέρωσης και ελέγχου με τη βοήθεια μελών του διδακτικού και επιστημονικού προσωπικού. Μπορούν επίσης να εκπαιδεύσουν μεταπτυχιακούς φοιτητές σε βασικά προβλήματα ασφάλειας, κατάσβεσης πυρκαγιών και πρώτων βοηθειών. Συγχρόνως, κάθε εργαστήριο πρέπει να έχει τον υπεύθυνο υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων (και έναν αναπληρωτή) για να χειρίζεται τα συγκεκριμένα προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργασιακών χώρων και να επιβλέπει την τήρηση των κανόνων.

Όλοι όμως οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να τηρούν τους κανόνες ασφάλειας και σε τακτά χρονικά διαστήματα να ενημερώνονται και να συζητούν τα προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας εργαζομένων με τον υπεύθυνο. Ο υπεύθυνος σε συνεργασία με τον τεχνικό ασφάλειας και γιατρό εργασίας ενημερώνουν και εκπαιδεύουν κατά διαστήματα τους εργαζόμενους σε κανόνες υγιεινής και ασφάλειας (ασφάλεια κατά τη χρήση χημικών ουσιών, μηχανημάτων ακτινοβολιών, απόρριψης τοξικών αποβλήτων).

6. Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι δυνατό να προσβληθεί εξαιτίας ατυχήματος τόσο η σωματική ακεραιότητα και η υγεία, όσο και η ζωή του εργαζόμενου.

Το εργατικό ατύχημα μπορεί να οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη ή του εργαζόμενου ή και τρίτου προσώπου. Μπορεί να οφείλεται εξίσου σε παράλειψη των μέτρων ασφάλειας, τα οποία επιβάλλουν οι τυχόν ισχύοντες κανονισμοί ασφάλειας ή άλλες νόμιμες διατάξεις, ή που οφείλει να λαμβάνει ο εργοδότης με βάση τη γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας(Καρούζος 2002). Μπορεί, όμως, ένα εργατικό ατύχημα να οφείλεται σε τυχαία περιστατικά ή σε γεγονότα ανωτέρας βίας.

Το νομοθετικό καθεστώς που ρυθμίζει τα θέματα των εργατικών ατυχημάτων, αποτελείται από τις βασικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα, καθώς και από διατάξεις λοιπών ειδικών νόμων, με σημαντικότερες τις διατάξεις του Ν. 551/1915, όπως ισχύει σήμερα.

Εργατικό ατύχημα, κατά τον ως άνω νόμο, θεωρείται εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία και οφείλεται σε απότομο βίαιο εξωτερικό γεγονός (συμβάν) που προκαλεί πρόσκαιρη ή διαρκή ανικανότητα εργασίας(Καρούζος 2002). Για το χαρακτηρισμό του ατυχήματος ως εργατικό είναι αδιάφορος ο χρόνος εκδήλωσης των δυσμενών συνεπειών στην υγεία του εργαζόμενου, το αν εκδηλώνονται αμέσως, αργότερα ή σταδιακά, όπως και το εάν υπάρχει μερίδιο συνυπαιτιότητας του εργαζόμενου. Αντιθέτως, το ατύχημα που προκλήθηκε από πρόθεση του εργαζόμενου δεν χαρακτηρίζεται εργατικό.

6.1 Χαρακτηρισμός ατυχήματος ως εργατικού

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, το ατύχημα πρέπει να προκλήθηκε από βίαιο συμβάν, *«απαιτείται, δηλαδή, έκτακτη και αιφνίδια επίδραση εξωτερικού παράγοντα, που δεν έχει σχέση με την οργανική κατάσταση του εργαζόμενου»*(Καρούζος, 2002).

Η επίδραση αυτή μπορεί να έχει σαν αιτία την επιβάρυνση των όρων εργασίας

κάτω από απρόβλεπτες και έκτακτες συνθήκες. Συνεπώς, η βλάβη που μπορεί να υποστεί ο μισθωτός υπό κανονικές συνθήκες της εργασίας του, δεν υπάγεται στην έννοια του εργατικού ατυχήματος.

Προϋπάρχουσα ασθένεια, η οποία εκδηλώνεται ή επιδεινώνεται κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από κανονικές συνθήκες δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα. Αν όμως η ασθένεια προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες, τότε χαρακτηρίζεται ως τέτοιο. Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζόμενου που προκάλεσε θάνατο ή ανικανότητα για εργασία αποτελεί εργατικό ατύχημα.

6.2 Η ευθύνη του οργανισμού σε περιπτώσεις ατυχήματος.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του κοινού αστικού δικαίου, η ευθύνη για την αποκατάσταση της ζημίας που έπαθε ο μισθωτός από ατύχημα κατά την εκτέλεση της εργασίας, βαρύνει τον υπαίτιο εργοδότη, ή τον υπαίτιο τρίτο.

Εάν υπαίτιος είναι αποκλειστικά ο ίδιος ο μισθωτός που έπαθε, τότε δεν έχει αξίωση αποζημίωσης. Εάν δε ,μερικά μόνο είναι και ο ίδιος υπαίτιος, η αξίωσή του θα είναι μειωμένη ανάλογα. Με την εφαρμογή αυτών των διατάξεων του κοινού δικαίου η ευθύνη του υπόχρεου καλύπτει όλη την έκταση της ζημίας του μισθωτού, δηλαδή τόσο τη θετική ζημία, όσο και το διαφυγόν κέρδος (Άρθρα 914, 922, 300, 298 ΑΚ). Ωστόσο, η εργατική νομοθεσία, καθιερώνει αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη, ανεξάρτητη από πταίσμα του ή από την τήρηση ή μη των όρων ασφάλειας, που, ωστόσο, περιορίζεται σε ορισμένα πλαίσια (Ν. 551/1915).

Παρακάτω παρουσιάζονται παραδείγματα από την πρόσφατη σχετική νομολογία: ειδικότερα, στην περίπτωση που ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, ευθύνονται σε αποζημίωση εις ολόκληρο όλα τα καταστατικά του όργανα.

Εφόσον πρόκειται για εργατικό ατύχημα που συνέβη σε εργαζόμενο σε οικοδομή ή σε άλλο τεχνικό έργο, του οποίου την κατασκευή έχει αναθέσει ο κύριος εργολαβικός σε τρίτο – εργολάβο, χωρίς καμιά ανάμιξή του (του κυρίου του έργου), δεν θεμελιώνεται καμιά ευθύνη του κυρίου του έργου, αλλά μόνο του εργολάβου που προσέλαβε τον εργαζόμενο. Όταν το εργατικό ατύχημα οφείλεται σε υπαιτιότητα τρίτου, άσχετου με τον εργοδότη, προσώπου, η υποχρέωσή του για αποζημίωση του παθόντα εργαζόμενου ή της οικογένειάς του συντρέχει με την ευθύνη του εργοδότη για αποζημίωση.

Αν δε το εργατικό ατύχημα οφείλεται σε υπαιτιότητα προσκτηθέντος του

εργοδότη, αυτός απαλλάσσεται, εάν ο εργοδότης καταβάλει την αποζημίωση ή εάν ο παθών εργαζόμενος υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.. Κατά κανόνα ο προστήσας εργοδότης ευθύνεται για τις αδικοπραξίες του προστεθέντος, εκτός αν η αδικοπραξία δεν σχετίζεται ουσιαστικά και οργανικά με την ανατεθειμένη σε αυτόν υπηρεσία. Σε κάθε περίπτωση, ευθύνονται πάντοτε για χρηματική ικανοποίηση ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης τόσο ο εργοδότης όσο και ο κοντινός σε αυτόν εργαζόμενος όταν πρόκειται για ικανοποίηση αξίωσης συγγενών του παθόντα εργαζόμενου. Η ως άνω περιγραφόμενη αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη έχει τις εξής πρακτικές συνέπειες (Άρθρα 914 ΑΚ),(Ν. 551/1915):

1. Αν ο μισθωτός επιλέξει τα δικαιώματά του από το Ν. 551/1915, δε χρειάζεται να επικαλεστεί υπαιτιότητα του εργοδότη και η αποζημίωσή του θα είναι όση χορηγείται σύμφωνα με αυτό το νόμο ανάλογα με την ανικανότητα που του προκάλεσε το εργατικό ατύχημα, ενώ
2. Αν ο μισθωτός επιλέξει τα δικαιώματά του από το κοινό δίκαιο έχει τη δυνατότητα να αξιώσει αποκατάσταση όλης της ζημίας του, αλλά θα πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει την υπαιτιότητα του εργοδότη και το μέγεθος της ζημίας του.

6.3 Υποχρεώσεις δημόσιου οργανισμού

Κατά το υπό κρίση νομικό πλαίσιο, όταν συμβεί εργατικό ατύχημα, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να το αναγγείλει στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή, στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας εντός 48 ωρών και στο Ι.Κ.Α. σε χρονικό διάστημα 5 ημερών.

Η οφειλόμενη αποζημίωση είναι ανάλογη με την έκταση και τη διάρκεια της ανικανότητας του παθόντος. Έτσι, για την πλήρη διαρκή ανικανότητα, κατά την οποία ο μισθωτός αδυνατεί να επιδοθεί όχι μόνο στο επάγγελμα που έκανε, αλλά και σε οποιαδήποτε άλλη εργασία, η αποζημίωση ανέρχεται σε μισθούς έξι ετών (Καρούζος 2002).

Για την μερική διαρκή ανικανότητα, εξαιτίας της οποίας ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ασκήσει το επάγγελμά του αλλά μπορεί να απασχοληθεί σε άλλη εργασία, η αποζημίωση ανέρχεται στο εξαπλάσιο του ποσού κατά το οποίο ελαττώθηκε ή μπορεί να ελαττωθεί το ετήσιο εισόδημα του εργαζόμενου. Όταν η ανικανότητα είναι πλήρης ή μερική, αλλά πρόσκαιρη μέχρι δυο έτη, η αποζημίωση είναι ημερήσια και ίση με το μισό του μισθού που ελάμβανε ο εργαζόμενος. Σε περίπτωση θανάτου του

εργαζόμενου από εργατικό ατύχημα, η αποζημίωση είναι ίση με τους μισθούς πέντε ετών και δικαιούχοι της είναι οι εγγύτεροι συγγενείς του παθόντος.

Εφόσον ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης εξαιτίας του ατυχήματος (έξοδα νοσηλείας ή κηδείας). Η απαλλαγή ισχύει ακόμη και στην περίπτωση αμέλειας του εργοδότη ή μη τήρησης κανόνων υγιεινής και ασφάλειας. Εάν όμως με δικαστική απόφαση εξάγεται ότι το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη, τότε υποχρεούται να καταβάλλει στον παθόντα ή στην οικογένειά του οποιαδήποτε διαφορά προκύπτει μεταξύ του ποσού της αποζημίωσης που οφείλει βάσει των διατάξεων του Αστικού Κώδικα και του ποσού των ασφαλιστικών παροχών που ο παθών εισέπραξε.

6.4 Ενέργειες μετά από ένα ατύχημα.

Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιήσει το εργατικό ατύχημα στην Αστυνομία, στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και στον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα (ν. 551/1915).

Η επιθεώρηση εργασίας πρέπει να συντάξει έκθεση αυτοψίας για το εργατικό ατύχημα και να την υποβάλλει στον Εισαγγελέα. Η έκθεση αυτοψίας αποτελεί ουσιαστικά μήνυση και κατ' επέκταση κινείται αυτεπάγγελτα η ποινική δίωξη, αν η Επιθεώρηση Εργασίας κρίνει ότι πρόκειται για ένα εντελώς ελαφρύ περιστατικό.

Δεν συμβαίνει το ίδιο στην περίπτωση που ο εργοδότης καταγγείλει το εργατικό ατύχημα στην αστυνομία, γιατί τότε με το άνοιγμα της δικογραφίας οι αστυνομικοί ενεργώντας ως ανακριτικοί υπάλληλοι και διενεργώντας προκαταρκτική εξέταση οφείλουν να μεταβιβάσουν την δικογραφία στον Εισαγγελέα και εκείνος να αποφασίσει για την παραπομπή των υπευθύνων στα αρμόδια ποινικά δικαστήρια.

Στην τελευταία περίπτωση όμως μόνο όταν το ατύχημα μπορεί να αποδοθεί σε δόλο του εργοδότη ή όταν έλαβε χώρα σε εργασία ή επιχείρηση, στην οποία δεν τηρήθηκαν οι διατάξεις των νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών για τους όρους ασφαλείας των εργαζομένων σ' αυτές, τελεί δε σε αιτιώδη συνάφεια με την μη τήρηση των διατάξεων αυτών.

6.5 Ποινική ευθύνη

Στις περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων η ποινική ευθύνη του εργοδότη συνίσταται κυρίως στην πρόκληση μίας αξιόποινης πράξης από

ειδική αμέλεια. Η υπαιτιότητα του εργοδότη έγκειται στην περίπτωση αυτή στην ειδική αμέλεια της μη τήρησης των όρων ασφαλείας. Συγκεκριμένα, διατάξεις περί των όρων ασφαλείας, είναι εκείνες που ειδικώς προβλέπουν τους όρους ασφαλείας των εργαζομένων, ήτοι προσδιορίζουν τους όρους που πρέπει να τηρηθούν, μνημονεύοντας μέτρα, μέσα και τρόπους προς επίτευξη της ασφάλειας των εργαζομένων.

Από αμέλεια πράττει όποιος από έλλειψη της προσοχής την οποία όφειλε κατά τις περιστάσεις και μπορούσε να καταβάλει είτε δεν προέβλεψε το αξιόποιο αποτέλεσμα που προκάλεσε η πράξη του, είτε το προέβλεψε ως δυνατό, πίστεψε όμως ότι δεν θα επερχόταν.

Συνήθως στα εργατικά ατυχήματα έχουμε εγκλήματα που τελούνται με παράλειψη. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 15 Π.Κ. ,ο νόμος για την ύπαρξη αξιόποινης πράξης απαιτεί να έχει επέλθει ορισμένο αποτέλεσμα. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 15 Π.Κ είναι οι ακόλουθες:

1. Η πρόκληση ενός αποτελέσματος
2. Το αποτέλεσμα να έχει προκληθεί με παράλειψη
3. Να υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ παράλειψης και αποτελέσματος
4. Να υπάρχει ιδιαίτερη νομική υποχρέωση του υπαιτίου να παρεμποδίσει την επέλευση του αποτελέσματος.

Ως νόμος νοείται ο κανόνας, οποθενδήποτε και αν έχει την προέλευση, δηλ. δημόσιο ή ιδιωτικό δίκαιο, οποιασδήποτε στάθμης (τυπικός νόμος, διάταγμα, υπουργική απόφαση), αλλά και εθιμικός κανόνας.

6.6 Ποινική ευθύνη τεχνικού ασφαλείας

Ο νομοθέτης προκειμένου να εξασφαλίσει την σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων, η οποία συνιστά θεμελιώδη προϋπόθεση της παραγωγής και διατηρήσεως μιας επιχείρησης ,προσδιορίζει επακριβώς τα πλαίσια ενεργείας του τεχνικού ασφαλείας και του διευθύνοντα εργοδότη την επιχείρηση (Ν. 1568/1985).

Ο πρώτος ως επιστήμονας και εξειδικευμένος στους τόπους παροχής εργασίας έχει υποχρέωση να ελέγχει τις τυχόν ελλείψεις των τεχνικών εγκαταστάσεων, και των εφαρμοζόμενων εργασιακών πρακτικών, οι οποίες είναι δυνατόν να θέσουν σε κίνδυνο τη σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων. Ο έλεγχος επιβάλλεται να είναι ουσιαστικός και να υποδεικνύεται η λήψη των αναγκαίων μέτρων ασφαλείας, παραλλήλως δε αναγνωρίζεται η υποχρέωση στον τεχνικό ασφαλείας να σημειώνει

σε ειδικό βιβλίο τις υποδείξεις του, προκειμένου να λαμβάνει ο εργοδότης. Η κατά συνέχεια δε συμπλήρωση του βιβλίου αυτού εξασφαλίζεται δια της θεωρήσεως από την επιθεώρηση εργασίας.

Η κατά νόμο συμμόρφωση του τεχνικού ασφαλείας εξαντλεί το πλαίσιο της ευθύνης του και εναπόκειται στον εργοδότη, τον ασκούντα επιχειρηματική δραστηριότητα και τον διαθέσαντα τα οικονομικά μέσα να υλοποιήσει το ταχύτερο δυνατό τα όσα υποδεικνύονται.

6.7 Δικαιώματα εργαζομένου

Ο εργαζόμενος, εκτός από την κάλυψη των εξόδων ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης, δικαιούται κατά το διάστημα της ανικανότητας προς εργασία επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ, καθώς και το υπόλοιπο του μισθού του από τον εργοδότη για διάστημα 15 ημερών, εάν έχει υπηρεσία μικρότερη του έτους ή ενός μηνός για υπηρεσία πάνω από έτος. Η επιδότηση του ΙΚΑ αρχίζει από την πρώτη μέρα αναγγελίας του ατυχήματος.

Αν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος σε άλλο ταμείο εκτός του ΙΚΑ, ισχύει ο νόμος 551/1915 που προβλέπει ότι ο εργοδότης ευθύνεται αντικειμενικά για το εργατικό ατύχημα, ανεξάρτητα αν επέδειξε αμέλεια ή όχι. Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλει καθορίζεται σε συνάρτηση με την έκταση και τη διάρκεια της ανικανότητας για εργασία.

Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένοι ή όχι στο ΙΚΑ, εφόσον υποστούν εργατικό, ατύχημα, το οποίο οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργοδότη ή των νομίμων εκπροσώπων του, ή αν υπάρχει παράβαση των διατάξεων για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, δικαιούνται χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη βάσει του άρθρου 932 ΑΚ. Σε περίπτωση θανάτου η αποζημίωση επιδικάζεται στα μέλη της οικογένειας (ψυχική οδύνη). Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται από το βαθμό της βλάβης και ρυθμίζεται από το δικαστήριο. Οι αξιώσεις αυτές παραγράφονται 5 χρόνια μετά το ατύχημα.

7.ΜΕΣΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

7.1 Καθορισμός υποχρεώσεων του κατασκευαστή των προϊόντων- μέτρα ατομικής προστασίας

Ως μέσο ατομικής προστασίας ορίζεται οποιοσδήποτε εξοπλισμός, τον οποίο φορά ή κρατά ο εργαζόμενος για να προστατεύεται από έναν ή περισσότερους κινδύνους. Τα μέτρα ατομικής προστασίας (ΜΑΠ) πρέπει να είναι ανάλογα των επιπτώσεων του κάθε κινδύνου, να μπορούν να μειώνουν την επικινδυνότητα. Τα μέσα ατομικής προστασίας πρέπει να επιλέγονται με βάση τις συνθήκες εργασίας. Σημαντικός παράγων σε σχέση με τη παραγωγή αποτελεσματικών και ποιοτικών μέτρων ατομικής προστασίας, είναι η τάση του κατασκευαστή να ακολουθεί και να καλύπτει τις τεχνικές προδιαγραφές της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού,2010) .

Σύμφωνα με την οδηγία του Συμβουλίου 89/686/ΕΟΚ της 21^{ης} Δεκεμβρίου 1989, οι κατηγορίες που σχετίζονται με τα μέτρα ατομικής προστασίας του εργαζόμενου είναι οι ακόλουθες. **Η 1η Κατηγορία** αναφέρεται αποκλειστικά στα μέτρα ατομικής προστασίας του χρήστη από τα ακόλουθα (EuropeAid.,1990):

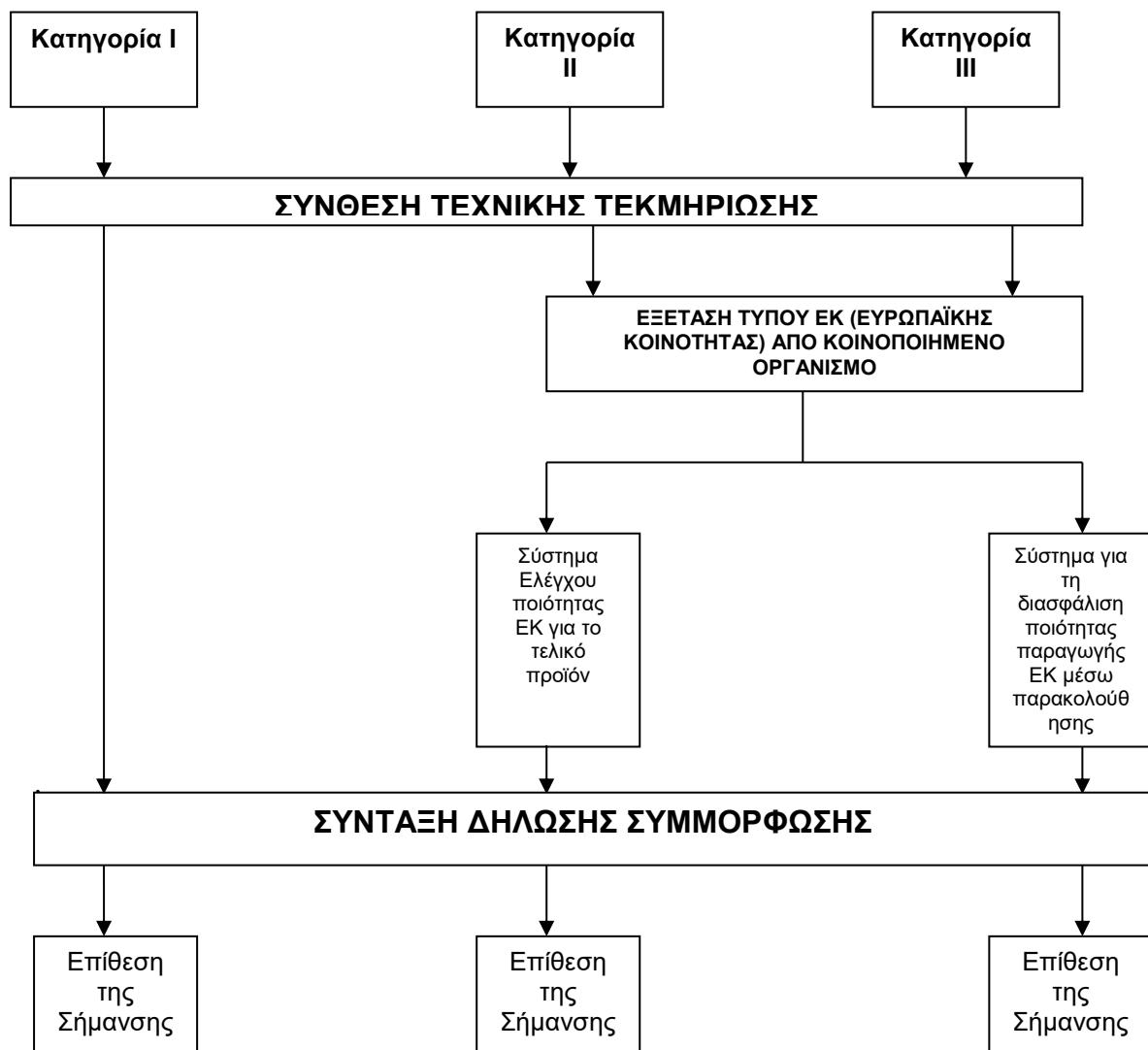
1. Μηχανικές προσβολές
2. Λίγο Βλαβερά προϊόντα καθαρισμού
3. Κίνδυνοι οι οποίοι προέρχονται από τη χρήση αντικειμένων που εκπέμπουν θερμότητα πάνω από 50° C
4. Μη εξαιρετικές και ακραίες ατμοσφαιρικές συνθήκες.
5. Μικρές προσκρούσεις .
6. Ηλιακή Ακτινοβολία.

Η 3η Κατηγορία περιλαμβάνει τα ακόλουθα (89/686/ΕΟΚ):

1. Τα μέσα τα οποία χρησιμοποιούνται για να προστατεύσουν τις αναπνευστικές οδούς οι οποίες προφυλάσσουν στερεές και υγρές εκφωνήσεις από τα ερεθιστικά, επικίνδυνα και ραδιοτοξικά αέρια.
2. Τα μέσα προφύλαξης των αναπνευστικών οδών, που απομονώνουν απολύτως από το περιβάλλον συμπεριλαμβανομένων και των μέσων κατάδυσης.
3. Τα μέσα προστασίας που εξασφαλίζουν περιορισμένη προστασία από τις χημικές ουσίες του περιβάλλοντος και τις ιονίζουσες ακτινοβολίες.

4. Τα μέσα επέμβασης σε χώρους με υψηλή θερμοκρασία, όπου τα αποτελέσματα είναι συγκρίσιμα από το περιβάλλον στο οποίο η θερμοκρασία του αέρα είναι ίση προς 100° C ή τους υπερβαίνει, ανεξάρτητα από την παρουσία υπέρυθρης ακτινοβολίας φλογών.
5. Τα μέσα επέμβασης σε ψυχρούς χώρους.
6. Τα μέτρα ατομικής προστασίας που προορίζονται να προστατεύουν κατά των πτώσεων από ύψος.
7. Τα μέτρα ατομικής προστασίας που προορίζονται να προστατεύουν από τον ηλεκτρισμό.

Η 2η Κατηγορία συμπεριλαμβάνει όλα τα μέτρα ατομικής προστασίας, αυτό δε καθιστά αναγκαία τη παράθεση σχετικού καταλόγου. Στο ακόλουθο σχήμα παραθέτουμε τη σχέση των άνωθεν κατηγοριών με τις αρχές που ορίστηκαν από την παρούσα Ευρωπαϊκή οδηγία.



Σχήμα 5. Καθορισμός Κατηγοριών Μέτρα Ατομικής Προστασίας. Πηγή: Οδηγός για την

εφαρμογή της Οδηγίας 89/686/ΕΟΚ σχετικά με τα Μέτρα Ατομικής Προστασίας.

Προτού ένα μοντέλο ατομικής προστασίας διατεθεί στην αγορά, ο κατασκευαστής θα πρέπει να ταυτιστεί με τις Ευρωπαϊκές οδηγίες. Η ταύτιση αυτή είναι προϊόν της ακολουθίας των οδηγιών της II και III κατηγορίας. Ο κατασκευαστής οφείλει να συμπληρώσει έναν τεχνικό φάκελο, τον οποίο και θα καταθέσει. Ο τεχνικός αυτός φάκελος θα πρέπει να περιλαμβάνει:

1. Τα γενικά σχέδια λειτουργιών των μέτρων ατομικής προστασίας, συναρτήσει των ευρύτερων υπολογισμών του αλλά και των δοκιμών στους οποίους έχει υποβάλει τα προϊόντα του.
2. Πλήρη κατάλογο των απαιτήσεων ασφαλείας και υγείας.
3. Ελέγχους σχετικούς με τη ταύτιση των δοκιμών που θα κάνει στα προϊόντα του σε σχέση με τις Ευρωπαϊκές οδηγίες.
4. Αντίγραφο των τεχνικών πληροφοριών το οποίο θα μοιραστεί σε κάθε ενδιαφερόμενο.

Ο κατασκευαστής ή ο εξουσιοδοτημένος αντιπρόσωπος, υποχρεούται να υπογράψει δήλωση συμμόρφωσης των προϊόντων του με τις αρχές της αντίστοιχης κατηγορίας που καθορίζει η Ε.Ε. Η σήμανση πρέπει να είναι ευκρινής πάνω στο προϊόν του και να μην υποκρύπτεται από άλλες σημάνσεις, καθώς αυτή είναι που δηλώνει επίσημα την ασφάλεια που παρέχει το εκάστοτε προϊόν σ' έναν εργαζόμενο. Η βασική σήμανση, όπως είδαμε και παραπάνω, είναι η CE, η οποία τοποθετείται πάνω στα μέτρα ατομικής προστασίας. Η συγκεκριμένη σήμανση αποδεικνύει ότι ένα προϊόν συμμορφώνεται με όλες τις βασικές απαιτήσεις και ότι το προϊόν αυτό έχει υποστεί την κατάλληλη διαδικασία αξιολόγησης.

7.2 Εφαρμογές των μέσων ατομικής προστασίας.

Σύμφωνα με την Ζορμπά T. το 2002 ως μέσο ατομικής προστασίας θεωρείται (Ζορμπά T., 2002): *«κάθε εξοπλισμός τον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να φορά ή να φέρει κατά την εργασία του για να προστατεύεται από ενδεχόμενους κινδύνους, που απειλούν την ασφάλεια και την υγεία του»*. Ακόμα γίνεται αναφορά σε διάφορα είδη που αποτελούν τον πρόσθετο εξοπλισμό.

Η χρήση των μέτρων ατομικής προστασίας, είναι απαραίτητη αλλά θα πρέπει και να αποτελεί την τελευταία λύση σε σχέση με τη προστασία των εργαζομένων και εφόσον δεν είναι δυνατός ο περιορισμός των κινδύνων στο χώρο εργασίας. Ο περιορισμός και η αποσιώπηση μπορεί να είναι προϊόν μιας ευρύτερης συλλογικής

προστασίας η μιας ευρύτερης σωστής οργάνωσης του χώρου εργασίας. Τα μέτρα ατομικής προστασίας πρέπει να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του χώρου εργασίας, να πληρούν τα προκαθορισμένα των Ευρωπαϊκών και Ελληνικών νόμων και να μην οδηγούν από μόνα τους σε επιπρόσθετους κινδύνους (Ζορμπά 2002).

7.3 Βιολογικοί κίνδυνοι

Σύμφωνα με τη ντιρεκτίβα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αλλά και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, η οποία ψηφίστηκε στις 18 Σεπτεμβρίου του 2000 και αναφερόταν στην ασφάλεια των εργαζομένων με έκθεση σε βιολογικούς κινδύνους, ο όρος βιολογικός φορέας διαχείρισης, ορίζεται ως: «ένας μικρό-οργανισμός ο οποίος είναι ικανός να προκαλέσει αλλεργίες και τοξικά σοκ στον εργαζόμενο»,(Official Journal of the European Communities.,2000). Η ίδια ντιρεκτίβα ορίζει το μικρό-οργανισμό ως το μέσο αλλοίωσης του γεννητικού υλικού του ατόμου.

Σε σχέση με την ατομική προστασία των εργαζομένων έναντι του προαναφερόμενου κινδύνου, οι τελευταίοι πρέπει να είναι πολύ προσεκτικοί στη χρήση που κάνουν. Συγκεκριμένα οφείλουν να αναγνωρίζουν το ύψος της επικινδυνότητας ενός βιολογικού προϊόντος, προκειμένου να κάνουν και την κατάλληλη χρήση. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μελετούν πάντα τις τεχνικές προδιαγραφές, αλλά και τις οδηγίες χρήσης και ο οργανισμός από την πλευρά του οφείλει ν' ακολουθεί τις κάτωθι οδηγίες σε σχέση με τη προστασία των εργαζομένων.

1. Να φέρνει μικρό αριθμό εξειδικευμένων εργαζομένων στη χρήση τέτοιου είδους υλικών.
2. Να υπάρχει σχέδιο χρήσης αλλά και σχετικοί έλεγχοι ,οι οποίοι θα αποτρέπουν τα ατυχήματα ενώ θα επιτυγχάνουν να τα περιορίσουν, όταν και εφόσον αυτά συμβούν.
3. Να υποχρεώνει τους εργαζόμενους να παίρνουν μέτρα προστασίας.
4. Να τοποθετούνται σημάσεις κινδύνου σε κάθε τοξικό προϊόν που υπομοχλεύει κινδύνους για τους εργαζόμενους.
5. Να υπάρχει σχέδιο διαχείρισης κινδύνων.
6. Να γίνεται πλασματικά τεστ χρήσης ενώ θα πρέπει να υπάρχει σχέδιο σε περίπτωση ατυχήματος.
7. Να γίνει σωστή διαχείριση και φύλαξη των τοξικών αποβλήτων ώστε να μην εκτίθενται σε αυτά οι εργαζόμενοι ενώ δε θα κινδυνεύει και η κοινότητα.
8. Να υπάρχει σχεδιασμός μεταφοράς τοξικών μέσα και έξω από το εργοστάσιο.

9. Να υπάρχουν προγράμματα εκπαίδευσης των εργαζομένων, τα οποία θα πρέπει να παρακολουθούν υποχρεωτικά οι τελευταίοι.

8.ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) εμφανίζεται ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια και έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τους ψυχολόγους, τους κοινωνιολόγους, αλλά και τους ειδικούς του μάνατζμεντ, καθώς έχουν αναγνωρίσει τις σημαντικές της επιπτώσεις στο άτομο, στον οργανισμό και γενικότερα στην οικονομία και την παραγωγή. Στα αγγλικά “burn out” σημαίνει «αναλώνομαι προοδευτικά εκ των ένδον μέχρι του σημείου της απανθράκωσης»(Maslach, C. 1982). Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1974 από τον Freudenberger για την περιγραφή των συμπτωμάτων σωματικής και ψυχικής εξουθένωσης σε επαγγελματίες.

8.1. Ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση ή αλλιώς burn-out, είναι μία σύνθετη διαδικασία της οποίας οι επιπτώσεις διαφαίνονται τόσο στο βιολογικό όσο και στο πνευματικό και γνωστικό επίπεδο του επαγγελματία που τη βιώνει. Κατά τη διάρκεια της, η οποία συνήθως είναι μακροχρόνια, ο επαγγελματίας χάνει το ενδιαφέρον του για την εργασία του και αρχίζει να κουράζεται υπερβολικά, να μην προσπαθεί όσο παλαιότερα, να μην τον ενδιαφέρει η παροχή ούτε ποιοτικής αλλά ούτε και ποσοτικής εργασίας και σταδιακά μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στην εγκατάλειψη της εργασίας από τον επαγγελματία.(Αντωνίου Αλ.-Στ. 2008)

Η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται απόλυτα με την ανάπτυξη του στρες στον επαγγελματικό χώρο. Όταν ένας επαγγελματίας βιώνει στρεσογόνες καταστάσεις, η επαγγελματική εξουθένωση δημιουργείται ως αντίδραση. Αυτός είναι και ο λόγος που η επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζεται συνήθως σε άτομα που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερη πίεση στην εργασία τους και εκδηλώνουν εργασιακό στρες σε υψηλό επίπεδο, διότι θεωρούν ότι δεν κατάφεραν να επιτύχουν τους στόχους που επεδίωκαν, (Αντωνίου 2008).

Το φαινόμενο αυτό πέρα από το ότι είναι εξαιρετικά επιζήμιο για τους οικονομικούς κλάδους στους οποίους αναπτύσσεται, δημιουργεί και μεγάλα προσωπικά προβλήματα στον επαγγελματία που τα βιώνει. Αυτό συμβαίνει γιατί η επαγγελματική εξουθένωση δεν προκαλείται μόνο από προσωπικούς λόγους και παράγοντες αλλά πολλές φορές οφείλεται στον τρόπο λειτουργίας των οργανισμών

στον οποίο εργάζονται οι άνθρωποι αυτοί. Έχει καταδειχθεί ότι η ανάπτυξη επαγγελματικής εξουθένωσης βασίζεται κυρίως σε καταστάσεις όπως ο φόρτος εργασίας, η άσκηση ελέγχου, η σύγκρουση ρόλων καθώς και στην ηθική και τις αξίες τόσο του ίδιου του εργαζόμενου όσο και του οργανισμού (Αντωνίου 2008),

Η επαγγελματική εξουθένωση δημιουργείται ως αντίδραση σε ποικίλες περιπτώσεις. Πρώτα απ' όλα πολλοί επαγγελματίες προκειμένου να επιβεβαιωθούν στο επάγγελμα τους θέλουν να ασκούν έλεγχο στην εργασία τους και όταν αυτό δεν επιτυγχάνεται, τότε εκδηλώνουν τέτοια συμπτώματα. Άλλοι εργαζόμενοι θεωρώντας ότι ο τρόπος που φέρεται ο οργανισμός στους εργαζόμενους τους προσβάλλει και δεν είναι σωστός, προσπαθώντας να αμυνθούν και να δείξουν την αντίδραση τους κρύβουν τα συναισθήματα τους αλλά μία τέτοια συμπεριφορά τους οδηγεί σταδιακά στην επαγγελματική εξουθένωση. (Αντωνίου 2008),

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν εκδηλώνεται απότομα αλλά προϋποθέτει την ύπαρξη σταδίων. Το αρχικό της στάδιο είναι, όταν ο εργαζόμενος αναπτύσσει δέσμευση και αφοσίωση στους στόχους του επαγγέλματος του και όταν βλέπει ότι αυτοί δεν επιτυγχάνονται αρχίζει να εξαντλείται. Τα αποθέματα της ενέργειας του, σωματικής και συναισθηματικής, αρχίζουν να μειώνονται και σταδιακά ο εργαζόμενος αρχίζει να μειώνει την δέσμευση που είχε αναπτύξει προς την εργασία του, να έχει αρνητικές αντιδράσεις απέναντι σε αυτή, να αποσύρεται, να μένει απαθής απέναντι της και τέλος να βιώνει διάφορες ψυχοσωματικές αντιδράσεις και απόγνωση (Αντωνίου 2008).

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει η επαγγελματική εξουθένωση εκδηλώνεται σε τρία επίπεδα, σωματικά, ψυχολογικά καθώς και στην συμπεριφορά του εργαζόμενου. Ειδικότερα, σωματικά ο εργαζόμενος μπορεί να εκδηλώσει σωματική εξάντληση, κατάθλιψη, αϋπνία ή αντίθετα υπερβολικό ύπνο, πονοκεφάλους, υπερένταση, παρατεταμένη ασθένεια/συχνές ασθένειες/κρυολογήματα, αύξηση ή μείωση βάρους, αναπνευστικά προβλήματα. Στο ψυχολογικό επίπεδο η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να εκφραστεί με έλλειψη υπομονής/ ευερεθιστικότητα, έλλειψη ενδιαφέροντος και συναισθημάτων/απάθεια, κυνισμό/αρνητική διάθεση, συναισθηματική εξάντληση/έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου, αδυναμία αντιμετώπισης ανεπιθύμητων καταστάσεων, μειωμένη αυτοπεποίθηση, λήψη ασυνήθιστα υψηλών ρίσκων, στρες, εκνευρισμό, αυξημένη ανησυχία, αδυναμία λήψης αποφάσεων και τέλος κατάθλιψη. Σε επίπεδο συμπεριφοράς ο εργαζόμενος που έχει επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να αρχίσει να έχει χαμηλή εργασιακή

απόδοση/ χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, υψηλά επίπεδα παραίτησης, αυξημένα παράπονα για την εργασία, έλλειψη ενθουσιασμού για την εργασία, αυξημένη χρήση φαρμάκων, αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις, υπερβολική χρήση αλκοόλ, αδυναμία συγκέντρωσης καθορισμού στόχων και προτεραιοτήτων, εργασιομανία.

Σύμφωνα με τον Muldary (1983), η φύση του επαγγέλματος απαιτεί στενή αλληλεπίδραση με δέκτες που πολύ συχνά εκδηλώνουν αρνητική συμπεριφορά επιθετικότητας, παθητικότητας και αδράνειας. Ωστόσο, όμως, αρκετοί άλλοι επαγγελματίες που δεν προσφέρουν άμεσα κοινωνικές υπηρεσίες, ενδεχομένως να αισθανθούν επαγγελματική εξουθένωση εξαιτίας των αυξημένων ευθυνών και επειδή ο ρόλος τους απαιτεί να συνδράμουν τους υπαλλήλους να επιλύουν όχι μόνο επαγγελματικά προβλήματα αλλά και να αντεπεξέρχονται σε προσωπικές δυσκολίες (Micklevitz 2001)

Έτσι, οι επαγγελματίες που βιώνουν συναισθηματική εξάντληση αισθάνονται συναισθηματικά «στεγνωμένοι» και απογοητευμένοι από τα περιστατικά της ημέρας. Γενικά, αισθάνονται κόπωση και δεν μπορούν να βοηθήσουν και να επικοινωνήσουν στοιχειωδώς με τους ασθενείς τους. Καθώς κάθε πρωί αντιμετωπίζουν το επάγγελμά τους ως αναπόφευκτο κακό από το οποίο δεν μπορούν να δραπετεύσουν, πολλές φορές είναι αδύνατο να αναπτύξουν στενότερες ανθρώπινες σχέσεις με ανθρώπους που χρειάζονται την επιστημονική αλλά και τη συναισθηματική τους υποστήριξη. Αντί γι' αυτό, προσπαθούν να κρατήσουν μια απόσταση ασφαλείας από άλλα άτομα που θεωρούνται ως πηγή της εξάντλησής τους.

8.2. Συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης ομαδοποιούνται σε σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφοριστικά.

Η μεγάλη γκάμα των συμπτωμάτων που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζεται στον Πίνακα 8. Αν και δεν εκδηλώνουν όλοι οι επαγγελματίες τα ίδια συμπτώματα, κάποια από τα σημαντικότερα συμπτώματα που αναφέρονται στην παγκόσμια βιβλιογραφία είναι τα ακόλουθα:

Πίνακας 4. Συμπτώματα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Πηγή: Don Unger, "Superintendent Burnout: Myth or Reality" (1980)

Σωματικά	Ψυχολογικά	Συμπεριφορικά
Σωματική εξάντληση	Δυσκαμψία στις αλλαγές	Χαμηλή εργασιακή απόδοση
Κούραση	Έλλειψη ελαστικότητας	Χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση
Κατάθλιψη	Στρες	Εργασιομανία
Αϋπνία ή υπερβολικός ύπνος	Απάθεια	Παραίτηση
Πονοκέφαλοι	Κυνισμός	Υψηλά επίπεδα παραίτησης
Γαστρεντερικά προβλήματα	Άρνητική διάθεση	Αυξημένα επίπεδα απουσίας
Έλκος	Συναισθηματική εξάντληση	Μειωμένη επικοινωνία
Παρατεταμένη ασθένεια	Έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου	Αυξημένη χρήση φαρμάκων
Συχνές ασθένειες	Χαμηλό «ηθικό»	Αδυναμία συγκέντρωσης
Κρυολογήματα	Αίσθηση ματαιότητας	Υπερβολική χρήση αλκοόλ
Αύξηση ή μείωση βάρους	Έλλειψη υπομονής	Ροπή σε ατυχήματα
Αναπνευστικά προβλήματα	Ευερεθιστικότητα	Αυξημένα παράπονα για την εργασία
Υπερένταση	Αδυναμία αντιμετώπισης ανεπιθύμητων καταστάσεων	Αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις
Αυξημένα επίπεδα χοληστερόλης	Έλλειψη ενδιαφέροντος συναισθημάτων	Έλλειψη ενθουσιασμού για την εργασία
Στεφανιαία νόσος	Ανία	Αδυναμία καθορισμού στόχων & προτεραιοτήτων
Διαταραχές ομιλίας	Μειωμένη αυτοπεποίθηση	
Σεξουαλική δυσλειτουργία	Αποπροσωποποίηση ασθενών	
	Εκνευρισμός	
	Αδυναμία λήψης αποφάσεων	
	Αισθήματα αδυναμίας	
	Καχυποψία	
	Αισθήματα ενοχής & αποτυχίας	
	Κατάθλιψη	
	Αποξένωση	
	Αυξημένη ανησυχία	
	Υπερβολική αυτοπεποίθηση	
	Λήψη ασυνήθιστα υψηλών ρίσκων	
	Αποτελμάτωση	

9. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

9.1 Τεχνικός ασφαλείας

Ο Τεχνικός ασφαλείας είναι ένας ενδιάμεσος κρίκος ανάμεσα στους εργαζομένους και στην εργοδοσία στα ζητήματα ασφάλειας. Οι προτάσεις του προς τη διεύθυνση του εκάστοτε εργασιακού χώρου αποσκοπούν στο να δημιουργήσουν συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής για τους εργαζομένους.

Πολλές φορές, ο ενδιάμεσος ρόλος του Τεχνικού ασφαλείας δημιουργεί στους εργαζομένους την εικόνα ότι αυτός προσπαθεί να υλοποιήσει την όποια πολιτική ασφάλειας υιοθετεί η εργοδοσία. Από την άλλη μεριά, η εργοδοσία πολλές φορές υποπεύεται τον Τεχνικό ασφαλείας για υπερβολικό ζήλο προστασίας των εργαζομένων. Η πραγματικότητα είναι ότι η θέση του Τεχνικού Ασφαλείας αποτελεί μια νευραλγική θέση, η οποία απαιτεί ιδιαίτερες ικανότητες, σπουδές και υψηλό αίσθημα ευθύνης.

9.1.1 Θεσμικό πλαίσιο

Από το 1920 ξεκίνησε στο Ελληνικό κράτος η δημιουργία νομοθετημάτων που καλύπτουν τομείς της ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων. Από τότε μέχρι σήμερα έχει δημιουργηθεί μια μεγάλη σειρά νομοθετημάτων για γενικούς ή ειδικούς κανόνες ασφάλειας, όπως για παράδειγμα το Π.Δ. 95/78 που δημοσιεύθηκε στο Φ.Ε.Κ. (Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως) 47/Α/31-3-78, «περί μέτρων υγιεινής και ασφάλειας των απασχολουμένων εις εργασίας συγκολλήσεων».

Οι φορείς του Ελληνικού κράτους που είναι υπεύθυνοι για τον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, είναι το Υπουργείο Εργασίας και το Υπουργείο Βιομηχανίας. Το Υπουργείο Εργασίας ελέγχει, μαζί με τα κατά τόπους γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας, την τήρηση και εφαρμογή των κανονισμών που ισχύουν, ενώ το Υπουργείο Βιομηχανίας ελέγχει τις βιομηχανικές και παραγωγικές εγκαταστάσεις και έμμεσα συμβάλλει στην ασφάλεια. Τέλος, το Ι.Κ.Α. (Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων) φροντίζει για την περίθαλψη των εργαζομένων από εργατικά ατυχήματα, ελέγχοντας τις σχετικές διαδικασίες. Σε κάθε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει σχετικά την Επιθεώρηση Εργασίας. Για τον έλεγχο πιθανών αστικών ευθυνών, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει και την τοπική Αστυνομία (Δοντάς 2000).

Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, στη λογική της σύγκλισης όλων των διαφορετικών

πολιτικών των κρατών-μελών (πολιτική για την οικονομία κ.λπ.), αναζητά συνεχώς, με σχετικές αποφάσεις, τη σύγκλιση και στον τομέα της Υγιεινής και ασφάλειας. Από το 1974 μέχρι σήμερα έχουν ληφθεί αρκετές σχετικές αποφάσεις. Η δυσκολία που υπάρχει στην εξασφάλιση της ενιαίας πολιτικής ασφάλειας έγκειται στη διαφορετικότητα της νοοτροπίας και της πρακτικής των πολιτών των κρατών – μελών. Το γεγονός αυτό έχει οδηγήσει στη μεμονωμένη και αποσπασματική αντιμετώπιση του προβλήματος της υγιεινής και ασφάλειας από κάθε κράτος – μέλος ξεχωριστά, με προφανή αποτελέσματα, ιδιαίτερα για τις περιπτώσεις των πολυεθνικών εταιριών, που διατηρούν παραγωγικές μονάδες σε διάφορες χώρες. Τα τελευταία χρόνια επιχειρείται μία καλύτερη προσέγγιση όλων των κρατών – μελών, τα αποτελέσματα της οποίας αναμένεται να φανούν στο εγγύς μέλλον.

Το 1985 ψηφίσθηκε από το Ελληνικό κράτος ο νόμος 1568/85 για την «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων». Ο νόμος αυτός ήταν αποτέλεσμα μίας προσπάθειας για τη συγκέντρωση της μέχρι τότε διάσπαρτης νομοθεσίας σχετικά με την ασφάλεια. Με το νόμο αυτό έγινε ένα σημαντικό βήμα προσέγγισης της κοινής Ευρωπαϊκής πολιτικής σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. Έτσι, καθιερώθηκε ο σημαντικός ρόλος του Τεχνικού Ασφαλείας και του Γιατρού εργασίας, αλλά και σε περιπτώσεις επιχειρήσεων με πάνω από 50 εργαζόμενους προβλέφθηκε η σύσταση Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΕΥΑΕ). Από τότε ψηφίσθηκαν και άλλοι νόμοι για την προσέγγιση με την Ευρωπαϊκή Κοινότητα σε θέματα πολιτικής υγιεινής και ασφάλειας εργασίας. Το νομοθέτημα Π.Δ. 105/1995, καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για τη σήμανση ασφαλείας και υγείας στην εργασία και για τη χρήση του εξοπλισμού με ασφάλεια, σύμφωνα με τις οδηγίες της ΕΟΚ 92/58 και 89/655. Τέλος ο Ν. 3850/2010 και η Εγκύκλιος 2543/76/2012 αφορούν στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Σε εθνικό επίπεδο λειτουργεί κεντρικό όργανο με την ονομασία «Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας» (ΣΥΑΕ), στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, των εργοδοτών, των σχετικών Υπουργείων (Εργασίας, Βιομηχανίας, Υγείας και Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων), του Τ.Ε.Ε. (Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος), του Πανελληνίου Ιατρικού Συλλόγου, καθώς και η ένωση Ελλήνων Χημικών. Το όργανο αυτό έχει σκοπό τη γνωμοδότηση σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας και την εισήγηση σχετικών νομοθετημάτων. Σε τοπικό επίπεδο λειτουργούν οι Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων, στις οποίες προεδρεύουν οι Νομάρχες και έχουν ως μέλη τον Επιθεωρητή Εργασίας,

εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και εκπρόσωπο από το Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Τέλος, πρέπει να τονιστεί ότι άσχετα με το θεσμικό καθεστώς που ούτως ή άλλως δημιουργεί ασφαλείς συνθήκες αλλά δεν προστατεύει τον εργαζόμενο από το δικό του λάθος, η ασφάλεια της εργασίας και η πρόληψη του εργατικού ατυχήματος αποτελούν καθήκον και υποχρέωση όλων απέναντι στον εαυτό μας, στην οικογένειά μας και στους συναδέλφους μας.

9.1.2 Γενική νομοθεσία υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην Ελλάδα.

- Ν.1568/85 (ΦΕΚ 177/Α/18.10.1985) «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων».
- Π.Δ. 294/88 (ΦΕΚ 138/Α/21.6.1988) «Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του άρθρου 1. παραγράφου 1 του Ν.1568/85».
- Π.Δ. 17/96 (ΦΕΚ 11/Α/18.1.96) «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ (11/Α)».
- Π.Δ. 159/99 (ΦΕΚ 157/Α/3.8.99) «Τροποποίηση του Π.Δ. 17/96 και του Π.Δ. 70Α/88 «προστασία των εργαζομένων που εκτίθενται σε αμιάντο κατά την εργασία», όπως αυτό τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 175/97 (150/Α)».
- Ν. 3144/03 (ΦΕΚ 111/Α/8.5.03) «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις» (αρθ. 9)
- Ν. 3227/04 (ΦΕΚ 31/Α/9.2.04) «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις» (κεφ. Ε αρθ.29 τροπ. του Ν.3144/03)
- Ν. 3385/05 (ΦΕΚ 210/Α/19.8.05) «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 3850/2010 «Κύρωση του κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων» (ΦΕΚ 84/Α/2010).

9.1.2.1 Εφαρμογή του Ν.4052/2012 (ΦΕΚ 41 Α) ως προς τις διατάξεις που αφορούν σε θέματα ασφαλείας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων.

Με τη συγκεκριμένη εγκύκλιο παρέχονται οι κυριότερες επισημάνσεις σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 4052/2012 «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας» και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 41 Α'), με στόχο την ομοιόμορφη αντιμετώπιση από τις αρμόδιες υπηρεσίες των θεμάτων ασφαλείας και υγείας των εργαζομένων για τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.).

• Άρθρο 116(δ)

Σε πρώτη εφαρμογή της αναφερόμενης στο νόμο εξουσιοδοτικής διάταξης, εκδόθηκε η Υ.Α. 15526/94/2.8.2010 «Εργασίες για τις οποίες απαγορεύεται η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης» (ΦΕΚ 1295 Β'), η οποία βρίσκεται σε ισχύ.

• Άρθρο 117, παρ.2, και άρθρο 124 παρ.3

Οι διατάξεις παραμένουν ως είχαν στον προγενέστερο ν.3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66 Α').

• Άρθρο 125

Το άρθρο συνοψίζει τις κυριότερες προϋπάρχουσες και νέες διατάξεις σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία των προσωρινά απασχολούμενων.

Πιο Αναλυτικά:

Παράγραφος 1: Επαναλαμβάνεται αυτούσια, προηγούμενη διάταξη του ν.3846/2010 με την οποία καθορίζεται η κατανομή ευθυνών ως προς την ασφάλεια και την υγεία του μισθωτού και το εργατικό ατύχημα.

Παράγραφος 2: Προσδιορίζονται για πρώτη φορά, αναλυτικά, οι υποχρεώσεις της Ε.Π.Α. στο πλαίσιο ευθυνών της.

Περίπτωση (α.): Προβλέπεται, ειδικά για τις Ε.Π.Α., η υποχρέωση για απασχόληση τεχνικού ασφάλειας (Τ.Α.) και ιατρού εργασίας (Ι.Ε.), ανεξάρτητα του αριθμού εργαζομένων που απασχολούν. Περίπτωση (β): Καθορίζεται ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης του Τ.Α. και του Ι.Ε. σε 0,4 ώρες ανά εργαζόμενο ετησίως και παράλληλα προβλέπεται ότι σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να είναι μικρότερος των 75 ωρών. Ο ετήσιος χρόνος απασχόλησης, προκύπτει από τον αριθμό των εργαζομένων της Ε.Π.Α. και σε συνάρτηση με τον, κατά περίπτωση, απαιτούμενο χρόνο, προκειμένου να ανταποκριθεί η Ε.Π.Α. στις, από τον νόμο, προβλεπόμενες υποχρεώσεις της (π.χ. ειδικά ο χρόνος απασχόλησης του Ι.Ε. υπολογίζεται από τον χρόνο που απαιτείται για την κλινική εξέταση κάθε εργαζομένου, τυχόν επιπλέον εξετάσεις, καταχώριση στοιχείων κλπ). Ο αριθμός των εργαζομένων της Ε.Π.Α., περιλαμβάνει τόσο τους εργαζόμενους που απασχολούνται για την κάλυψη των αναγκών λειτουργίας της Ε.Π.Α., όσο και τους μισθωτούς που διαθέτει σε έμμεσους εργοδότες.

Περίπτωση (γ): Τα σχετικά στοιχεία, ο ετήσιος χρόνος απασχόλησης του Τ.Α. και του Ι.Ε., η κατανομή του χρόνου αυτού κλπ, αναγράφονται στον πίνακες προσωπικού που κατατίθενται από την Ε.Π.Α. στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Περίπτωση (δ): Σε ότι αφορά στις αρμοδιότητες του Ι.Ε. ισχύουν οι σχετικές προβλέψεις του «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.)», που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν.3850/2010 (ΦΕΚ 84 Α’).

Περίπτωση (ε): Αναφέρεται ότι, τόσο για την υποχρέωση απασχόλησης Ι.Ε. όσο και για τον προσδιορισμό του ελάχιστου ετήσιου χρόνου απασχόλησης Ι.Ε. και Τ.Α. από τον έμμεσο εργοδότη, προστίθεται στον αριθμό των εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη και ο αριθμός των μισθωτών της Ε.Π.Α. που αυτός απασχολεί.

Περίπτωση (στ): Καθορίζεται ότι στις περιπτώσεις που δεν προκύπτει υποχρέωση απασχόλησης Ι.Ε. από τον έμμεσο εργοδότη (δηλ. όταν ο συνολικός αριθμός εργαζομένων είναι μικρότερος του 50), η Ε.Π.Α. μέσω του Ι.Ε. της, έχει την ευθύνη παρακολούθησης της υγείας των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών που διαθέτει.

Περίπτωση (ζ): Ως προς τις αρμοδιότητες του Τ.Α., ισχύουν οι σχετικές προβλέψεις του Κ.Ν.Υ.Α.Ε. και ιδίως σε ότι αφορά στην ενημέρωση και εκπαίδευση

των μισθωτών, σχετικά με τις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν στους χώρους εργασίας που πρόκειται να απασχοληθούν.

Περίπτωση (η): Τονίζεται η απαίτηση για συστηματική συνεργασία της Ε.Π.Α. και του έμμεσου εργοδότη προκειμένου να εξασφαλίζεται η προστασία των προσωρινά απασχολούμενων.

Περίπτωση (θ): Επισημαίνεται ότι οι λοιπές, σχετικές με την ασφάλεια και υγεία, διατάξεις ισχύουν και για τους προσωρινά απασχολούμενους.

Περίπτωση (ι): Προσδιορίζονται οι κατά περίπτωση διοικητικές και ποινικές κυρώσεις του Κ.Ν.Υ.Α.Ε. που επιβάλλονται στην περίπτωση παραβάσεων για την ασφάλεια και υγεία του παρόντος άρθρου.

9.1.2.2 Διατάξεις στο δημόσιο-υπαλληλικό κώδικα και δημοτικό κώδικα για τους Ο.Τ.Α (<http://www.taxnews.info/news>)

Η νεώτερη ανακοίνωση της επιτροπής της Ε.Ε «Προσαρμογή στις αλλαγές της εργασίας και της κοινωνίας : μια νέα κοινοτική στρατηγική υγείας και ασφάλειας 2002-2006» εντάχθηκε στο Νόμο 3850 (ΦΕΚ 84Α 02.06.2010). Ιδιαίτερα ο Νόμος (3850/2010), προβλέπει τα εξής.

1. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να τηρεί ό,τι προβλέπει η νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.

α) να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.

β) να μεριμνά, ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και να τους καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους.

2. Επίσης ο εργοδότης έχει υποχρέωση να έχει μία γραπτή εκτίμηση των κινδύνων στην επιχείρησή του. Στη γραπτή εκτίμηση κινδύνου γίνεται μία συστηματική εξέταση όλων των πλευρών κάθε διεξαγόμενης εργασίας και καταγράφονται τα ακόλουθα: (Α) Τι θα μπορούσε να προκαλέσει ζημιές και βλάβες, (Β) Εάν και κατά πόσο θα μπορούσαν να εξαλειφθούν οι πηγές κινδύνου ΚΑΙ (Γ)

Ποιά μέτρα πρόληψης και προστασίας εφαρμόζονται ή πρέπει να εφαρμοστούν.

3. Για τον καθορισμό των προσόντων του τεχνικού ασφάλειας και για τον υπολογισμό του χρόνου απασχόλησής του οι επιχειρήσεις κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες Α, Β, Γ (υψηλής, μεσαίας και χαμηλής επικινδυνότητας). Ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων και την επικινδυνότητα της επιχείρησης.

4. Προκειμένου οι εργοδότες να ανταποκριθούν στην παραπάνω υποχρέωση τους έχουν τη δυνατότητα να αναθέτουν τα καθήκοντα αυτά, σε άτομα της επιχείρησης (πτυχιούχους ΑΕΙ ή ΤΕΙ με την προβλεπόμενη ειδικότητα) ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης (πτυχιούχους ΑΕΙ ή ΤΕΙ με την προβλεπόμενη ειδικότητα) ή σε ΕΞΥΠΠ ή σε εργαζόμενο της επιχείρησης (κάτοχο απολυτηρίου τεχνικού λυκείου ή μέσης τεχνικής σχολής ή άλλης αναγνωρισμένης τεχνικής επαγγελματικής σχολής του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ή κάτοχο άδειας άσκησης επαγγέλματος εμπειροτέχνη και με οκταετή προϋπηρεσία ,που λογίζεται από την απόκτηση του απολυτηρίου ή της άδειας, εφόσον όμως αυτός απασχολείται με πλήρες ωράριο στην επιχείρηση) μετά από κατάλληλη επιμόρφωση τουλάχιστον 35 ωρών και εφόσον η επιχείρηση ανήκει στην Β ή Γ κατηγορία επικινδυνότητας και απασχολεί μέχρι 50 άτομα.

5. Σε ορισμένες περιπτώσεις επιχειρήσεων δίνεται η δυνατότητα και στους ίδιους τους εργοδότες να αναλαμβάνουν τα καθήκοντα του τεχνικού ασφάλειας εφόσον έχουν τα κατάλληλα προσόντα. Οι περιπτώσεις αυτές είναι:

α. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στη Γ κατηγορία και απασχολούν μέχρι 50 άτομα με την προϋπόθεση της κατάλληλης επιμόρφωσης (π.δ. 17/96 άρθρο 4 §2γ). Για τον καθορισμό των όρων και προϋποθέσεων της επιμόρφωσης αυτής έχει εκδοθεί η 4881/102/12-03-2010 Υπουργική Απόφαση.

β. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στις κατηγορίες Β ή Γ και απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους, εάν ο εργοδότης είναι πτυχιούχος (ΑΕΙ) ή (ΤΕΙ) και έχει μία από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας, που προβλέπονται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, που ανήκει η επιχείρησή του (ν. 3144/03 άρθρο 9 §5 πρώτο εδάφιο) .

γ. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β και απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους, εάν ο εργοδότης είναι πτυχιούχος (ΑΕΙ) ή (ΤΕΙ) και έχει μία από τις ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας που δεν προβλέπεται όμως για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκει η επιχείρησή του, με την προϋπόθεση

κατάλληλης επιμόρφωση τουλάχιστον 35 ωρών (ν. 3144/03 άρθρο 9 §5 δεύτερο εδάφιο).

δ. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στη κατηγορία Β και απασχολούν μέχρι και 6 εργαζόμενους, με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης τουλάχιστον 35 ωρών και εφόσον ο εργοδότης είναι πτυχιούχος τεχνικής ειδικότητας Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου ή Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης ή άλλης αναγνωρισμένης τεχνικής επαγγελματικής σχολής και το αντικείμενο των σπουδών του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του (ν. 3144/03 άρθρο 9 §6 πρώτο εδάφιο).

ε. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία Β και απασχολούν μέχρι και 3 εργαζόμενους με την προϋπόθεση κατάλληλης επιμόρφωσης τουλάχιστον 35 ωρών και εφόσον ο εργοδότης έχει άδεια άσκησης τεχνικού επαγγέλματος εμπειροτέχνη και το αντικείμενο της άδειας του σχετίζεται με τη δραστηριότητα της επιχείρησής του ή αποδεδειγμένα ασκεί επί δεκαετία και πλέον την οικονομική δραστηριότητα για την οποία θα αναλάβει τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας. (ν. 3144/03 άρθρο 9 §6 δεύτερο εδάφιο).

Για τον καθορισμό των όρων και προϋποθέσεων της επιμόρφωσης αυτής έχει εκδοθεί η 4882/103/12-03-2010. Υπουργική Απόφαση. Αυτοαπασχολούμενοι εργοδότες που δεν απασχολούν προσωπικό έχουν το δικαίωμα επιμόρφωσης, εφόσον έχουν τα υπόλοιπα προβλεπόμενα προσόντα, αλλά καμία υποχρέωση παρακολούθησης ενός τέτοιου προγράμματος δεν έχουν. «Επισημαίνεται ότι είναι στην απόλυτα διακριτική ευχέρεια των εργοδοτών να επιλέξουν να αναθέσουν τα καθήκοντα του τεχνικού ασφάλειας σε άτομα εντός ή εκτός της επιχείρησης ή να συνάψουν σύμβαση με ΕΞΥΠΠ ή να επιμορφώσουν εργαζόμενους της επιχείρησής τους ή να επιμορφωθούν οι ίδιοι.»

Επιπλέον, η νομοθεσία προβλέπει την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους σε Βιολογικούς παράγοντες [Π.Δ. 186/95, 174/97, 15/99] , Χημικούς παράγοντες [Π.Δ. 338/01] και Καρκινογόνους παράγοντες κατά την εργασία, σε συμμόρφωση με τις οδηγίες του Συμβουλίου 90/679/ΕΟΚ και 93/88/

Το Νομοθετικό Πλαίσιο στηρίζεται:

- Σε καλές τεχνικές.
- Σε επιστημονικές συμβουλές.
- Σε μια στρατηγική στον τομέα της πρόληψης.
- Σε πληροφόρηση.
- Σε εκπαίδευση και κατάρτιση.
- Στην αποτελεσματική εφαρμογή.
- Στην ικανότητα πραγματοποίησης ερευνών σχετικά με τα τρέχοντα και τα νέα προβλήματα.

Κρίνεται σκόπιμος ο έλεγχος των κινδύνων στον χώρο εργασίας (ΕΑΥ) για τον εντοπισμό των προβλημάτων και την καλή κατανόησή τους. Για τον καθορισμό των μέτρων που πρέπει να ληφθούν για την επίλυση του προβλήματος ή του κινδύνου πρέπει τα μέτρα να είναι αποτελεσματικά και να βασίζονται σε ένα ολοκληρωμένο νομοθετικό πλαίσιο.

9.1.3 Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας της επιχείρησης.

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από πενήντα (50) εργαζομένους, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας.

Παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση, θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του κεφαλαίου αυτού, εφόσον απέχουν μεταξύ τους ή από την κύρια επιχείρηση τόσο, ώστε να δυσχεραίνεται το έργο του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, κατά την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας στον οποίο μπορεί να προσφύγει κάθε μέρος σε περίπτωση διαφωνίας. Επιτρέπεται προσφυγή κατά της απόφασης του επιθεωρητή εργασίας ενώπιον του κατά τόπου αρμόδιου ειρηνοδίκη σύμφωνα με τις διατάξεις της πολιτικής δικονομίας περί εργασιακών διαφορών.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση, πριν από την επιλογή του τεχνικού ασφαλείας ή του γιατρού εργασίας, να γνωστοποιεί στην τοπική επιθεώρηση εργασίας τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους καθώς και την τυχόν απασχόλησή τους σε άλλη

επιχείρηση, τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης, τον αριθμό των εργαζομένων και λοιπές συναφείς πληροφορίες. Η σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφο της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική επιθεώρηση εργασίας(Δοντάς Σπ. 2000).

Ο εργοδότης, για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας, θέτει στη διάθεσή τους το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικά τα απαραίτητα μέσα και βαρύνεται με όλες τις σχετικές δαπάνες. Επιπλέον, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διευκολύνει τον τεχνικό ασφάλειας και το γιατρό εργασίας για την παρακολούθηση μαθημάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

9.1.3.1 Προσόντα τεχνικού ασφαλείας.

Ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει να διαθέτει τα παρακάτω προσόντα, ανάλογα με το είδος της επιχείρησης και τον αριθμό των εργαζομένων σ' αυτή (Συλλογικό (ΕΛΙΝΥΑΕ):

α) Πτυχίο πολυτεχνείου ή πολυτεχνικής σχολής ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού, όπου το αντικείμενο σπουδών έχει σχέση με τις εγκαταστάσεις και την παραγωγική διαδικασία και άδεια άσκησης επαγγέλματος, που χορηγείται από το Τεχνικό Επιμελητήριο της Ελλάδας (Τ.Ε.Ε.)

β) Πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού, το αντικείμενο σπουδών των οποίων έχει σχέση με τις εγκαταστάσεις και την παραγωγική διαδικασία και άδεια άσκησης επαγγέλματος, όταν αυτή προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία.

γ) Πτυχίο τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ή πτυχίο των πρώην σχολών υπομηχανικών και των Κ.Α.Τ.Ε.Ε.

δ) Απολυτήριο τεχνικού λυκείου ή μέσης τεχνικής σχολής ή άλλης αναγνωρισμένης τεχνικής επαγγελματικής σχολής του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ή άδεια άσκησης επαγγέλματος εμπειροτέχνη.

9.1.3.2 Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας.

Ο τεχνικός ασφαλείας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός

ασφάλειας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση, ενυπογράφως, των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο.

Ειδικότερα ο τεχνικός ασφάλειας (**ΕΛΙΝΥΑΕ**)

α) συμβουλεύει σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας, καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικά οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,

β) ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους, καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης των ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

9.1.3.3 Επίβλεψη συνθηκών εργασίας.

Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση (Δρίβας 2001):

α) να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής και να επιβλέπει την εφαρμογή τους,

β) να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας,

γ) να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και να αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων.

δ) να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.

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

α) να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, να τους ενημερώνει και να καθοδηγεί για την

αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους,

β) να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Η άσκηση του έργου του τεχνικού ασφάλειας δεν αποκλείει την ανάθεση σ' αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων, πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησής του ως τεχνικού ασφάλειας.

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

9.1.3.4 Προσόντα ιατρού εργασίας και βοηθητικού προσωπικού.

Ο γιατρός εργασίας πρέπει να διαθέτει εκτός από την άδεια άσκησης ιατρικού επαγγέλματος και την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας (Δρίβας, 2001). Μέχρι την καθιέρωση της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας και την απόκτηση της ειδικότητας από ικανό αριθμό γιατρών, μπορούν να ασκούν το αντικείμενο αυτό, στο επίπεδο της επιχείρησης, οι παρακάτω:

α) οι κάτοχοι τίτλου ή πτυχίου ειδικότητας ιατρικής της εργασίας της αλλοδαπής.

β) οι γιατροί που έχουν την ειδικότητα της παθολογίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις και έχουν παρακολουθήσει ειδικό σεμινάριο και της ιατρικής της εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13 ή διαθέτουν διετή τουλάχιστον εμπειρία σε επιχείρηση.

γ) όσοι έχουν ασκήσει καθήκοντα γιατρού εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας για πέντε χρόνια τουλάχιστον και μετά την παραίτησή τους από την υπηρεσία.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει γιατρός με την παραπάνω ειδικότητα, είναι δυνατό να προσληφθεί γιατρός οποιασδήποτε ειδικότητας. Ο γιατρός εργασίας υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης.

Ως βοηθητικό προσωπικό του γιατρού εργασίας, σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 4, μπορούν να προσλαμβάνονται επισκέπτριες αδελφές και επισκέπτες αδελφοί πτυχιούχοι σχολών τετραετούς φοίτησης της ημεδαπής ή ισότιμων σχολών της αλλοδαπής ή αδελφές νοσοκόμες και αδελφοί νοσοκόμοι, πτυχιούχοι σχολών

μονοετούς φοίτησης της ημεδαπής ή ισότιμων της αλλοδαπής.

9.1.3.5 Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του γιατρού εργασίας.

Ο γιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις ο γιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 6 του νόμου αυτού. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ,ενυπογράφως, των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο.

Ειδικότερα ο γιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:

α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

β) λήψης μέτρων προστασίας, κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού.

γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, της διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,

ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και σε υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας και

Τέλος, δεν επιτρέπεται ο γιατρός εργασίας να χρησιμοποιείται, για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη, λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου.

9.1.3.6 Επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων

Ο γιατρός εργασίας πρέπει να προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σχετικό με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψή τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, όταν τούτο δεν ορίζεται από το νόμο. Επίσης, μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. Παράλληλα, εκτιμά την καταλληλότητα των

εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων, εκδίδει βεβαίωση των παραπάνω εκτιμήσεων και την κοινοποιεί στον εργοδότη. Το περιεχόμενο της βεβαίωσης πρέπει να εξασφαλίζει το ιατρικό απόρρητο υπέρ του εργαζομένου και μπορεί να ελεγχθεί από τους υγειονομικούς επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας, για την κατοχύρωση του εργαζομένου και του εργοδότη. Επιπρόσθετα, επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτόν:

α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους,

β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας,

γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών,

δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους,

ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή αιφνίδιας νόσου.

στ) Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας διεύθυνσης υγιεινής της νομαρχίας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.

Ο γιατρός εργασίας έχει υποχρέωση να τηρεί το ιατρικό και επιχειρησιακό απόρρητο. Επιπλέον, αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην επιθεώρηση εργασίας ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία. Ο γιατρός εργασίας πρέπει να ενημερώνεται από τον εργοδότη και τους εργαζομένους για οποιοδήποτε παράγοντα στο χώρο εργασίας που έχει επίπτωση στην υγεία.

Η επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων στον τόπο εργασίας δεν μπορεί να συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνση γι' αυτούς και πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας τους.

9.1.4 Διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία

«Η ευρωπαϊκή νομοθεσία φαίνεται ότι συνέβαλε αποτελεσματικά στο να ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις στη διαχείριση της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (EAY) μέσω της εφαρμογής μιας συνεκτικής και συστηματικής προσέγγισης.

Το επίπεδο διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY), μειώνεται κατ' αναλογία προς το μέγεθος των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα δε για τις επιχειρήσεις με λιγότερους από 100 εργαζομένους. Ωστόσο, το εύρος της μείωσης αυτής διαφέρει από χώρα σε χώρα, γεγονός που υποδηλώνει ότι υπάρχει η δυνατότητα ανάπτυξης ευνοϊκών πλαισίων εντός των οποίων ακόμη και οι μικρότερες επιχειρήσεις μπορούν να λαμβάνουν ολοκληρωμένα μέτρα πρόληψης των κινδύνων στην εργασία.

Η διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας είναι περισσότερο διαδεδομένη στους κλάδους που θεωρούνται συνήθως ως «Υψηλού κινδύνου», ενώ η αυξανόμενη σοβαρότητα προβλημάτων όπως οι μυοσκελετικές παθήσεις, το άγχος, η βία και η παρενόχληση επιβάλλει την ανάγκη λήψης μέτρων πρόληψης σε όλους τους κλάδους. Οι διαφορές από χώρα σε χώρα όσον αφορά στο επίπεδο διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας της υγείας, υποδεικνύουν ευκαιρίες εμπάθυνσης της διαθέσιμης γνώσης, μέσω της διενέργειας περαιτέρω συγκριτικής έρευνας σε διακρατικό επίπεδο»(EU-OSHA)

9.1.5 Εκπροσώπηση των εργαζομένων και διαβούλευση σε θέματα Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (EAY).

Στους χώρους εργασίας, όπου υπάρχει εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, το έμπρακτο ενδιαφέρον της διοίκησης για την υγεία και την ασφάλεια είναι πιο έκδηλο, όπως και για τη θέσπιση μέτρων πρόληψης για την αντιμετώπιση τόσο των γενικών κινδύνων επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, όσο και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Όταν η εκπροσώπηση των εργαζομένων συνδυάζεται με υψηλό επίπεδο δέσμευσης εκ μέρους της διοίκησης για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, το αποτέλεσμα είναι ιδιαίτερα σημαντικό. Είναι δε ακόμη σημαντικότερο όταν υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων ή επιχειρησιακό συνδικάτο, καθώς και όταν το όργανο εκπροσώπησης λαμβάνει την κατάλληλη κατάρτιση και υποστήριξη.

Η έκθεση από την έρευνα του ευρωπαϊκού οργανισμού για την εργασιακή υγεία και ασφάλεια, με την επωνυμία (ESENER) επιβεβαιώνει, την ανάγκη της συνεχούς υποστήριξης των εκπροσώπων των εργαζομένων για θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Υφίσταται επίσης ανάγκη διερεύνησης των τρόπων με τους οποίους τα όργανα εκπροσώπησης μπορούν να συμβάλλουν με περισσότερο αποτελεσματικό τρόπο στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών και άλλων αναδυόμενων κινδύνων.

Παρά τον περιορισμό των εργατικών ατυχημάτων και των βλαβών της υγείας κατά τις τελευταίες δεκαετίες, οι εργαζόμενοι αναφέρουν συνεχείς και αναδυόμενους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους, οι οποίοι σχετίζονται με την εργασία τους. Πέραν των σωματικών και ψυχολογικών επιπτώσεών τους, οι κακές συνθήκες υγείας και ασφάλειας έχουν και σημαντικές οικονομικές επιπτώσεις για τον ίδιο τον εργαζόμενο, για τον χώρο εργασίας του και για το ευρύτερο κοινωνικό που ανήκουν.

9.1.6 Συνεργασία τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας.

Ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας υποχρεούνται κατά την εκτέλεση του έργου τους, να συνεργάζονται πραγματοποιώντας κοινούς ελέγχους των χώρων εργασίας.

Ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας οφείλουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, να συνεργάζονται με την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων. Επιπλέον, οφείλουν να ενημερώνουν την επιτροπή ή τον αντιπρόσωπο για κάθε σημαντικό ζήτημα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση και να τους παρέχουν συμβουλές σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του τεχνικού ασφαλείας ή του γιατρού εργασίας, οφείλει να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιήσει και στην επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας ή στον αντιπρόσωπο. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά θα επιλύεται από τον επιθεωρητή εργασίας και μόνο.

9.1.7 Χρονικά όρια απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας.

Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του

Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ορίζεται ο χρόνος κατά τον οποίο κάθε επιχείρηση οφείλει να απασχολεί τεχνικό ασφαλείας και γιατρό εργασίας, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων και το είδος της δραστηριότητας της επιχείρησης.

Ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας μπορεί να αυξομειώνεται κατά συγκεκριμένη επιχείρηση με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ανάλογα με τη συχνότητα και τη βαρύτητα των εργασιακών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που εμφανίζονται στην περίπτωση αυτή. Σε περίπτωση που ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας ή του γιατρού εργασίας υπερβαίνει το ανώτατο νόμιμο όριο, η επιχείρηση πρέπει να διαθέτει και άλλους τεχνικούς ασφαλείας ή γιατρούς εργασίας. Επιτρέπεται ο ίδιος τεχνικός ασφαλείας ή γιατρός εργασίας να χρησιμοποιείται από ομάδα ομοειδών επιχειρήσεων ή από επιχειρήσεις κατά περιοχή. (Κουκουλάκη Θ., 1999).

9.1.8 Επιμόρφωση τεχνικών ασφαλείας , γιατρών εργασίας , μελών των επιτροπών υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας και αντιπροσώπων.

Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, εγκρίνεται η εκτέλεση προγραμμάτων επιμόρφωσης των τεχνικών ασφαλείας, των γιατρών εργασίας, των μελών των Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε). και των αντιπροσώπων από τα αρμόδια υπουργεία ή εκπαιδευτικούς ή άλλους δημόσιους οργανισμούς.

Με όποιες αποφάσεις, ρυθμίζονται η οργάνωση, η λειτουργία, το είδος και η διάρκεια των εν λόγω προγραμμάτων, η διδακτέα ύλη, τα προσόντα των διδασκόντων και των εκπαιδευομένων, τα πιστοποιητικά που χορηγούνται και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Οι δαπάνες εκτέλεσης των πιο πάνω εκπαιδευτικών προγραμμάτων ρυθμίζονται με τις υπουργικές αποφάσεις της παραγράφου 1 και οπωσδήποτε δεν βαρύνουν τους εργαζομένους. Ο χρόνος αποχής των εργαζομένων από την εργασία, για την παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών, θεωρείται χρόνος εργασίας για κάθε συνέπεια από τη σχέση εργασίας και για την αμοιβή τους και δεν μπορεί να συμψηφιστεί με την κανονική ετήσια άδειά τους.

9.2 Υποχρεώσεις του εργοδότη

1.Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.

2.Αν ο εργοδότης προσφεύγει σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε εξωτερικούς συνεργάτες (ΕΞ.ΥΠ.Π). για την ανάθεση των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας, αυτό δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του στον τομέα αυτό.

3.Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, του ιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη.

4.Ο εργοδότης επίσης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις και τον παρόντα κώδικα. Ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, συνολικά για όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο (1/3) του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας σύμφωνα με το άρθρο 21. Στο χρόνο αυτό δεν προσμετράτε ο χρόνος των συνεδριάσεων της παραγράφου 2 του άρθρου 5.

5.Στο πλαίσιο των ευθυνών του ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.

6.Ο εργοδότης επιπλέον υποχρεούται:

α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων, β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους, γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους, ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς

λειτουργίας μέσω και εγκαταστάσεων, ζ) να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48 και η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.

7.Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 5, βάσει των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης: α) αποφυγή των κινδύνων, β) εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν, γ) προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά στη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και στην επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία, δ) αντικατάσταση του επικινδύνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο, ε) προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία, στ) καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους, ζ) προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας, η) προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις και θ) παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους.

8.Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος κώδικα, ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης:

α) να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων, κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων, κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας, καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή και συντάσσεται σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 43. Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας.

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

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

δ) Να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες.

9. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος κώδικα, όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο τόπο εργασίας, οι εργοδότες οφείλουν να συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, να αλληλοενημερώνονται και να ενημερώνει ο καθένας, τους υπ' αυτόν εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τους κινδύνους αυτούς. Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχο του τον τόπο όπου εκτελούνται εργασίες, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που έχουν γίνει ειδικές ευνοϊκότερες νομοθετικές ρυθμίσεις.

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

9.3 Ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών

1. Ο εργοδότης οφείλει:

α) Να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Η εκτίμηση αυτή πραγματοποιείται από τους: τεχνικό ασφάλειας, ιατρό εργασίας, ΕΣ.Υ.Π.Π. ή Ε.Ξ.Υ.Π.Π., σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Στους ανωτέρω ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού. β) Να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και, αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί.

2. Επιπλέον ο εργοδότης οφείλει:

α) Να αναγγέλλει στις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας, στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές και στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον

οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος, εντός 24 ωρών, όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτίων του ατυχήματος. β) Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών. Τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποτροπή επανάληψης παρόμοιων συμβάντων, καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο των άρθρων 14 και 17. γ) Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών.

3. Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου, όπως ορίζεται στην παράγραφο 1, αποτελεί μια συστηματική εξέταση όλων των πλευρών κάθε διεξαγόμενης εργασίας από την επιχείρηση με σκοπό: α) να εντοπισθούν οι πηγές του επαγγελματικού κινδύνου, δηλαδή τι θα μπορούσε να προκαλέσει κινδύνους για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, β) να διαπιστωθεί κατά πόσο και με ποιά μέτρα μπορούν οι πηγές κινδύνων να εξαιρεθούν ή οι κίνδυνοι αυτοί να αποφευχθούν, και αν αυτό δεν είναι δυνατόν, γ) να καταγραφούν τα μέτρα πρόληψης που ήδη εφαρμόζονται και να προταθούν αυτά που πρέπει συμπληρωματικά να ληφθούν για τον έλεγχο των κινδύνων και την προστασία των εργαζομένων.

4. Η εκτίμηση πρέπει να περιλαμβάνει την αναγνώριση και καταγραφή των κινδύνων που υπάρχουν στην επιχείρηση, καθώς και αυτών που ενδέχεται να εμφανισθούν, όπως κίνδυνος πτώσης, κίνδυνος από μηχανήματα και εξοπλισμό, κίνδυνος πυρκαγιάς, ηλεκτροπληξίας, έκρηξης, κίνδυνος από έκθεση σε βλαπτικούς παράγοντες (φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς), κίνδυνος από την οργάνωση της εργασίας.

5. Για την πληρότητα και αποτελεσματικότητα της εκτίμησης του κινδύνου από τον τεχνικό ασφάλειας και τον ιατρό εργασίας γίνεται ποιοτικός και -όπου απαιτείται- και ποσοτικός προσδιορισμός των βλαπτικών παραγόντων, στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Τα αποτελέσματα του προσδιορισμού αυτού, καθώς και τα βιολογικά αποτελέσματα της έκθεσης μέσω περιοδικών προληπτικών ιατρικών εξετάσεων που θα γίνονται για το σκοπό αυτό, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη.

6. Η εκτίμηση πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις βασικές αρχές πρόληψης του άρθρου 42 παρ. 7 και να εντοπίζει τη φύση του κινδύνου, το βαθμό σοβαρότητός του, τη διάρκεια έκθεσης των εργαζομένων σ' αυτόν και τη συχνότητα εμφάνισής του.

Επίσης κατά την εκτίμηση πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η καταγραφή και ανάλυση των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, που προβλέπεται στα άρθρα 14 και 17.

7. Η γραπτή εκτίμηση του κινδύνου τίθεται με ευθύνη του εργοδότη στη διάθεση εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και υγείας και αποτελεί θέμα που συζητείται στις κοινές συνεδριάσεις τους με τον εργοδότη, σύμφωνα με το άρθρο 5.

8. Τα βασικά στοιχεία που χρησιμοποιούνται κατά την παραπάνω συστηματική εξέταση, καθώς και τα συμπεράσματα που εξάγονται, καταγράφονται και αποτελούν τη γραπτή εκτίμηση του κινδύνου. Λεπτομέρειες σχετικά με το περιεχόμενο της γραπτής εκτίμησης του κινδύνου, καθώς και άλλες σχετικές οδηγίες που αφορούν στη σύνταξη της, μπορούν να προσδιορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που εκδίδονται ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε. και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

10. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

10.1. Εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας.

Η αποκέντρωση, η τηλεργασία και άλλες τάσεις στον τομέα της εργασίας, όπως η αυξανόμενη χρήση συμβάσεων απασχόλησης μικρής διάρκειας, ενδέχεται να αυξήσουν τα ποσοστά των ατυχημάτων καθώς και άλλα προβλήματα σχετικά με την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (Υ.Α.Ε), σύμφωνα με δύο νέες εκθέσεις του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία.

Στη μία έκδοση με τίτλο «Το μεταβαλλόμενο περιβάλλον της εργασίας: τάσεις και συνέπειες για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στην Ευρωπαϊκή Ένωση», ο Οργανισμός προσδιορίζει πέντε κύριες εξελίξεις στον τομέα της εργασίας μαζί με τις πιθανές επιπτώσεις τους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία:

- ✓ **Η εμφάνιση νέων τύπων εργοδοτών:** Η αύξηση του αριθμού των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά ατυχημάτων, θα επιφέρει πρόσθετη ζήτηση για τις επιθεωρήσεις εργασίας. Η αύξηση της υπεργολαβίας ενέχει επίσης τον κίνδυνο να προκληθεί σύγχυση σχετικά με το ποιος είναι υπεύθυνος για τη διαχείριση της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία: ο εργολάβος ή ο υπεργολάβος;
- ✓ **Η ανοδική πορεία της εικονικής επιχείρησης:** Η αποκέντρωση, η τηλεργασία και η εμφάνιση εικονικών δικτύων εργαζομένων μπορεί να κατακερματίσουν και να αποδυναμώσουν την καλή πρακτική σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, αλλά και να προκαλέσουν μια αίσθηση απώλειας του ελέγχου, αυξάνοντας το άγχος.
- ✓ **Αυξημένες χρονικές πιέσεις:** Οι αυστηρότερες προθεσμίες και ο διογκούμενος φόρτος εργασίας έχουν αυξήσει τους κινδύνους για άγχος και ατυχήματα.
- ✓ **Τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών:** Η εκθετική αύξηση της χρήσης αυτών των εργαλείων έχει εντείνει την ανάγκη για σχεδιασμό εργονομικά κατάλληλου λογισμικού και εξοπλισμού για την αντιμετώπιση του κινδύνου εμφάνισης μυοσκελετικών προβλημάτων και άγχους, μεταξύ άλλων πιθανών προβλημάτων.
- ✓ **Σύνθεση του εργατικού δυναμικού:** Ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας θέτουν σημαντικά ζητήματα σχετικά με

την κατάρτιση σε θέματα ΥΑΕ και με τον απαιτούμενο χρόνο για την εκμάθηση της καλής πρακτικής. Επίσης, τι μπορεί να γίνει προκειμένου να αποκλειστεί το ενδεχόμενο της βίας στον χώρο εργασίας και της παρενόχλησης των γυναικών, οι οποίες αποτελούν άλλη μια πολλαπλασιαζόμενη ομάδα εργαζομένων;

Η άλλη νέα έκδοση του οργανισμού, με τίτλο έρευνας «νέες μορφές συμβατικών σχέσεων και συνέπειες στην ασφάλεια και την υγεία», εκτιμά τον αντίκτυπο από την αύξηση των συμβάσεων απασχόλησης μικρής διάρκειας. Η αυξανόμενη πρόσληψη εργαζομένων μερικής απασχόλησης και η στροφή των εργοδοτών σε αυτοαπασχολούμενους και υπεργολάβους, έχουν επιφέρει σημαντικές αρνητικές συνέπειες στην ασφάλεια και την υγεία.

Μία από τις σημαντικότερες είναι το αυξανόμενο αίσθημα εργασιακής ανασφάλειας, το οποίο συχνά σχετίζεται με εργασιακό άγχος και το εξ αυτού πιθανό ανθρώπινο και οικονομικό κόστος. Αυτό μπορεί να ενταθεί με την απουσία ελέγχου, την περιορισμένη πρόσβαση σε κατάρτιση και άλλα ζητήματα σχετιζόμενα με προσωπικό που απασχολείται με μη μόνιμες συμβάσεις.

Υπάρχει επίσης ο κίνδυνος να αποδυναμωθούν οι ενδοεπιχειρησιακές γνώσεις και η εμπειρογνωμοσύνη σε θέματα Υπηρεσιακής Ασφάλειας και Υγείας (ΥΑΕ) στις εταιρείες που εξαρτώνται όλο και περισσότερο από εξωτερική εργασία μικρής διάρκειας. Αυτό μπορεί να θέσει το έκτακτο προσωπικό, και ορισμένους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης, σε ιδιαίτερο κίνδυνο καθώς αυτοί συνήθως είναι λιγότερο ενημερωμένοι σχετικά με τις πιθανές επικίνδυνες καταστάσεις. Οι ίδιοι έχουν επίσης λιγότερες ευκαιρίες για να αποκτήσουν σωστή αντίληψη, λόγω της απουσίας κατάρτισης και των βραχύβιων προοπτικών της απασχόλησής τους στις εκάστοτε εταιρείες.

Στις πιο συγκεκριμένες λύσεις μπορεί να περιληφθεί η παρότρυνση των οργανισμών που χρησιμοποιούν υπεργολάβους ώστε να εντάξουν κάποιες ελάχιστες προδιαγραφές υπηρεσιακής ασφάλειας και υγείας στις διαδικασίες τους για την προκήρυξη διαγωνισμών και τη διαχείριση συμβάσεων. Μπορούν επίσης να μοιράζονται τους εσωτερικούς τους πόρους για την υπηρεσιακή ασφάλεια και υγεία με τους αντισυμβαλλόμενους, παρέχοντας ενδεχομένως κατάρτιση και άλλου είδους υποστήριξη πριν από την έναρξη εφαρμογής της σύμβασης».

10.1.2 Είδη συμβάσεως εργασίας

Σύμβαση πλήρους απασχόλησης

Αναφορικά με το προεδρικό διάταγμα 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη είναι να ενημερώνει τους εργαζομένους του για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας», έχει καθιερωθεί από τις 5-7-1994 η υποχρέωση των εργοδοτών να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή οποιοδήποτε άλλο έγγραφο, στο οποίο θα περιλαμβάνονται οι βασικότεροι και επί της ουσίας όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Οι διατάξεις του προεδρικού διατάγματος 156/94 δεν ισχύουν για εργαζόμενους των οποίων η διάρκεια απασχόλησης δεν ξεπερνάει τον ένα μήνα και για εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις(ΦΕΚ 102/Α/5-7-94).

Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των σημαντικότερων όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να δοθεί στον εργαζόμενο ή στους εργαζόμενους από τον εργοδότη εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου. (EURES,2012).

Συνεπώς, σήμερα οι απασχολούμενοι μισθωτοί άνω του 2μήνου πρέπει να έχουν έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας τους (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94). Σε περίπτωση που παραλείπεται να δοθεί το έγγραφο στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά προκύπτουν διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 7 ΠΔ 156/94 (πρόστιμο) σε βάρος του εργοδότη. Στη περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην Αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν προτού αναχωρήσει το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και ως πρόσθετα στοιχεία: (α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, (β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, (γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του, και (δ) τους τυχόν «όρους επαναπατριsmού» του (Π.Δ., 156/94)

Οι σημαντικότεροι και επί της ουσίας όροι που πρέπει να εμπεριέχονται στο έγγραφο γνωστοποίησης, σύμφωνα πάντα με το άρθρο 2 του Π.Δ., 156/94 είναι οι εξής:

- ✓ τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,
- ✓ ο τόπος παροχής εργασίας,
- ✓ η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας,
- ✓ η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας,

- ✓ η άδεια με αποδοχές,
- ✓ η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας,
- ✓ οι κάθε φύσης αποδοχές,
- ✓ η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών,
- ✓ τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου,

Η πληροφόρηση για τα στοιχεία ε, στ, ζ και θ μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας(ΓΔΠΑ 2010)

Σύμβαση μερικής απασχόλησης

Προκειμένου να συναφθεί σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης είναι υποχρεωτική η έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής και μπορεί επιπλέον να πραγματοποιηθεί είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο.

Με την εν λόγω συμφωνία καθορίζεται διάρκεια εργασίας, σε μέρες, εβδομάδες, ή μήνες εργασίας μικρότερη από την κανονική. Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.(Νόμος:2639/98, άρθρο: 2). Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον ως όρους απαραίτητως τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου, τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, τον τρόπο αμοιβής και τέλος, τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης(Γ.Δ.Π.Α., 2010)

Όσοι από τους εργαζόμενους οι οποίοι απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, έχουν το δικαίωμα , σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή εξαιρέσιμες , κατά το νόμο, ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυχτερινές ώρες, σε νόμιμη προσαύξηση (ΓΔΠΑ 2010)

Σύμβαση ορισμένου χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ονομάζεται η ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας, ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός, δηλαδή όταν συμφωνείται ρητά ή σιωπηλά ορισμένο χρονικό σημείο λήξεως της

εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Στην περίπτωση που συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, η συγκεκριμένη σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας. Από την άλλη πλευρά, η σύμβαση αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται (INE 2005).

10.3 Διαχειριστικά πρότυπα και διαδικασίες υγιεινής και ασφάλειας εργασίας στους οργανισμούς της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Στην εποχή μας, έχουν συντελεστεί αλλαγές στον τομέα της εργασίας, οι οποίες διαμορφώνουν τις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις των ενδιαφερόμενων αναφορικά με την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία. (European Agency for Safety and Health at Work / European Risk Observatory, 2009)

Οι αλλαγές αυτές προήλθαν από τις δημογραφικές αλλαγές της αγοράς εργασίας με ιδιαίτερη αναφορά στη γήρανση του πληθυσμού, την αύξηση της αναλογίας των γυναικών στο σύνολο των εργαζόμενων και ταυτόχρονα, τη διείσδυσή τους σε διαφορετικούς κλάδους και την ανέλιξή τους σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις. Επίσης, η αύξηση του αριθμού των οικονομικών μεταναστών διαμόρφωσε ενδοεπιχειρησιακές απαιτήσεις, αλλά και αρκετές δυσκολίες όπως, η μείωση της περιθωριοποίησης ατόμων με ασθένειες και αναπηρίες ή πρότερες εξαρτήσεις και η αύξηση του αριθμού επανενταγμένων στην εργασία ατόμων με αναπηρίες. (Vogel, L. 2004) Επίσης η παγκοσμιοποίηση, η διόγκωση του τομέα των υπηρεσιών, η μεταβολή του μεγέθους του δημόσιου τομέα, οι αλλαγές στον τρόπο παραγωγής, η απελευθέρωση των κλειστών επαγγελμάτων, η αποδυνάμωση των συνδικάτων - συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι μεταβολές στη διατήρηση εργασίας

και η διαμόρφωση και αύξηση ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως η μερική και η περιστασιακή απασχόληση συνέβαλαν στη διαμόρφωση των εν λόγω αλλαγών.

Η μερική απασχόληση αποτελεί μία άτυπη μορφή απασχόλησης στον βαθμό που διαφέρει από το παραδοσιακό-τυπικό μοντέλο απασχόλησης, το οποίο προβλέπει μεταξύ άλλων ωράριο πλήρους απασχόλησης. Έτσι ως μερική απασχόληση μπορεί να ορισθεί η σχέση εξαρτημένης εργασίας όπου ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική και λαμβάνει αντιστοίχως και μικρότερη αμοιβή (Κουζής, 2001)

Θεωρητικά η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα). Στην πράξη ωστόσο, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιο φαινόμενο. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με την ψήφιση του νόμου, 1892/1990 για «τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρο 38). Στην συνέχεια, συμπληρώνεται το 1998 με τον νόμο, 2639/1998 για την «ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (άρθρο 2) και το 2000 με τον νόμο, 2874/2000 για την «προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρο 7) (Σουμέλη).

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 της παραγράφου 1 του νόμου 2639/1998, κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική και ορίζεται ως μερική απασχόληση.

Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπίπτει και η εκ περιτροπής εργασία, η οποία αναγνωρίζεται ως ειδική μορφή μερικής απασχόλησης (άρθρο 2, παράγραφος 2 του νόμου 2639/1998). Συγκεκριμένα, εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται με πλήρες ημερήσιο ωράριο αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας, με βάση υπολογισμού την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος.

Αναφορικά με το πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης οι βασικότερες ρυθμίσεις της ισχύουσας νομοθεσίας είναι (Κουζής, 2001):

- Ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

- Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης εντός 15 ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, ειδάλλως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

- Η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών.

- Η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν αυτή απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα.

- Η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μια φορά την ημέρα.

- Η αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολούμενων (δικαίωμα σε άδεια, επαγγελματική κατάρτιση, κοινωνικές υπηρεσίες και ασφάλιση).

- Η ασφαλιστική κάλυψη για 4ωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης.

- Η δυνατότητα παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης εκτός αν υπάρχει άλλη απασχόληση για τον εργαζόμενο ή αυτός βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

- Η εισαγωγή της στο δημόσιο τομέα (εκτός από τη Δημόσια Διοίκηση, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ) και η δυνατότητα κάλυψης εκτάκτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και την 4ωρη ημερήσια απασχόληση.

- Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικώς απασχολούμενων εφόσον εργάζονται για λιγότερες από 4 ώρες ημερησίως και αμείβονται βάσει των κατώτατων αποδοχών (Κουζής Γ., 2001α).

Όσον αφορά στην περιστασιακή εργασία επισημαίνεται ότι μπορεί να προκύπτει και μονομερώς από τον εργοδότη σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του και μετά από σχετική διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. (Κουζής Γ., 2001, σελ. 47)

Σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, τόσο στην θεωρία όσο και στην πράξη, η υπάρχουσα νομοθεσία δεν προστατεύει πλήρως τους μερικώς απασχολούμενους από τις σε βάρος τους διακρίσεις. Οι διακρίσεις αυτές μπορεί να αφορούν σε όρους εργασίας ή εργοδοτικές παροχές που από την φύση τους συνδέονται με την πλήρη απασχόληση (π.χ. χορήγηση φαγητού ή χρήση αυτοκινήτου), καθώς και παροχές η χορήγηση των οποίων συνδέεται με το έντονο

συμφέρον της επιχείρησης για παροχή εργασίας με πλήρες ωράριο (Λεβέντης, 2009, σελ. 81-90).

Η ημιαπασχοληση αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της αύξησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, την αύξηση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την μείωση της ανεργίας, τη βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης, καθώς και την κατανομή της εργασίας μεταξύ περισσότερων εργαζομένων, με κύριο στόχο τις γυναίκες και τους νέους. Στο πλαίσιο αυτό τόσο ο ν.2639/1998 όσο και ο ν.2874/2000 στοχεύουν στην ακόμη μεγαλύτερη προώθηση της μερικής απασχόλησης. Ιδιαίτερα το άρθρο 7 του ν.2874/2000 συνδέεται άρρηκτα με την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης. Στο πλαίσιο των προτάσεων της κυβέρνησης για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση για το 2002 διατυπώνεται η άποψη ότι η εφαρμογή συγκεκριμένων ρυθμίσεων του ν.2874/2000 προσδοκάται ότι θα ευνοήσει έμμεσα πλην σαφώς τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον επισημαίνεται ότι η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικά απασχολούμενων θα αποθαρρύνει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν υπαλλήλους για λιγότερο από 4 ώρες ημερήσια εργασία, με αποτέλεσμα οι μερικά απασχολούμενοι να δικαιούνται πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

Η μετεξέλιξη των εργασιακών δεδομένων έκανε πιο επιτακτική την ανάγκη να θεσπιστούν νόμοι αλλά και καθοδηγητικά εργαλεία και πρότυπα ώστε να είναι αποδεκτά παγκόσμια για την καλύτερη οργάνωση και διοίκηση των οργανισμών και επιχειρήσεων. Αναφορικά μεταξύ των άλλων προτύπων σήμερα χρησιμοποιούνται και διαχειριστικά πρότυπα οργάνωσης και διοίκησης οργανισμών και επιχειρήσεων με αντικείμενο την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας. Το πιο διαδεδομένο διαχειριστικό πρότυπο οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων - οργανισμών, με άμεσο αντικείμενο την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας είναι το διεθνώς χρησιμοποιούμενο πρότυπο:

- “BS OHSAS 18001:(*Occupational Health and Safety Management Systems – Requirements*). Το OHSAS 18001:2007 αποτελεί ευρωπαϊκό πρότυπο για τη Διεθνή Υγιεινή και τη διαχείριση Ασφάλειας. Δημοσιεύθηκε τον Ιούλιο του 2007, εκτοπίζοντας το OHSAS 18001:1999 και αποσκοπεί στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας (OH&S) και όχι στην ασφάλεια των προϊόντων. Το OHSAS 18001 παρέχει ένα πλαίσιο για την αποτελεσματική διαχείριση, συμπεριλαμβανομένης της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία που ισχύει για τις δραστηριότητες και τους κινδύνους που έχουν εντοπιστεί σε μια

επιχείρηση. Το πρότυπο εφαρμόζεται σε κάθε οργανισμό που επιθυμεί να εξαλείψει ή να ελαχιστοποιήσει τους κινδύνους για τους εργαζόμενους του. Οι οργανισμοί που εφαρμόζουν OHSAS 18001 έχουν μια σαφή δομή διαχείρισης με καθορισμένες εξουσίες και ευθύνες, σαφείς στόχους για βελτίωση, με μετρήσιμα αποτελέσματα και μια δομημένη προσέγγιση για την εκτίμηση του κινδύνου. Αυτό περιλαμβάνει την παρακολούθηση της υγείας και της κακής διαχείρισης της ασφάλειας, τον έλεγχο των επιδόσεων και την αναθεώρηση των πολιτικών και των στόχων.

- Ο “ΕΛΟΤ 1801: Συστήματα διαχείρισης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία - Προδιαγραφή . Πρόκειται για την ελληνική προσαρμογή του OHSAS 18001.

Προς ικανοποίηση των αναγκών ολοκλήρωσης συστημάτων εταιρικής διαχείρισης - διοίκησης, αναπτύχθηκαν στην πορεία του χρόνου, από εθνικούς φορείς, πλαίσια, κατευθυντήριες οδηγίες και πρότυπα. Συγκεκριμένα:

- Το διεθνές πρότυπο ISO Guide 72(2001): (Guidelines for the justification and development of management system standards)
- Το Πλαίσιο Ολοκληρωμένου Συστήματος Διαχείρισης -Διοίκησης (ΟΣΔΔ) του BSI (Integrated Management System Framework – IMS)
- Το πρότυπο “AS/NZS 4581(1999): Ολοκλήρωση Συστημάτων διαχείρισης - διοίκησης,(Management system integration - Guidance to business, government and community organizations)
- Το νέο υπόδειγμα: Υπερ-Ολοκληρώσιμο Σύστημα Εταιρικής Διαχείρισης - Διοίκησης (Hyper-Integrative Management System – HIMS), το οποίο αξιολογεί την ποιότητα και τις επιδόσεις της εταιρικής διαχείρισης – διοίκησης. Μπορεί να μην είναι άμεσα εφικτή η σχετική αξιολόγηση – πιστοποίηση ενός εταιρικού συστήματος διαχείρισης-διοίκησης στη βάση του υπερ-ολοκληρώσιμου συστήματος εταιρικής διαχείρισης – διοίκησης από τρίτους, αλλά λόγω του τρόπου σύνθεσής του και των περιεχομένων του, ικανοποιούνται οι απαιτήσεις των κατά εξειδικευμένου θέματος αυτόνομων πιστοποιήσεων συμμόρφωσης.

11 ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα εργασία είχε στόχο να μελετήσει τις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις των ενδιαφερομένων αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Συγκεκριμένα εστίασε σε διαχειριστικά συστήματα βελτίωσης του εργασιακού βίου των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στους Καλλικρατικούς Δήμους.

Εκτιμώντας το μέγεθος και τη σημασία των αλλαγών μετά την αναδιάρθρωση «Καλλικράτης» στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, φαίνεται ότι υπάρχει μια τάση επιδείνωσης των ψυχοκοινωνικών παραγόντων και των συνθηκών εργασίας γενικότερα. Ο όγκος αλλά και ο ρυθμός εργασίας των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση έχει αυξηθεί, βάσει της έρευνας του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας. Αλλά και γενικότερα οι συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας, όπως ο διαθέσιμος χώρος εργασίας, ο εξοπλισμός, η έκθεση σε βλαβερές ουσίες κ.ά. έχουν επιδεινωθεί για το ένα τρίτο των εργαζομένων. Ειδικότερα οι εργαζόμενοι που άλλαξαν χώρο εργασίας και καθήκοντα ανέφεραν μεγαλύτερη επιδείνωση των συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας (Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, 2012).

Το εύρος των ευθυνών των εργαζομένων έχει αλλάξει προς το χειρότερο ενώ οι προοπτικές εξέλιξης στην εργασία τους έχουν περιοριστεί μετά την αναδιάρθρωση. Διαπιστώθηκε ότι οι προϊστάμενοι ανέφεραν υψηλότερη συναισθηματική εξουθένωση συγκριτικά με τους υφισταμένους τους, χωρίς όμως να υπάρχουν μεταξύ των διαφόρων Υπηρεσιών στατιστικά σημαντικές διαφορές. Όλοι συμφωνούν ότι υπάρχει ανάγκη κατάρτισης για θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας, αλλά και για θέματα που άπτονται των νέων αντικειμένων και ρόλων των εργαζομένων.

Σχετικά με την ανασφάλεια στην εργασία, την περίοδο διενέργειας της έρευνας του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας (Σεπτέμβριος - Νοέμβριος 2011), οι εργαζόμενοι στην πλειοψηφία τους ανέφεραν ότι δεν κινδύνευσαν να χάσουν την εργασία τους. Παρόλα αυτά, ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι είτε υπήρξε κίνδυνος να αλλάξουν τα καθήκοντά του είτε υπάρχει κίνδυνος να αλλάξουν στο μέλλον. Οι εργαζόμενοι στις Υπηρεσίες Πρασίνου και Καθαριότητας, εξέφρασαν μεγαλύτερη ανασφάλεια (Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής

και Ασφάλειας της Εργασίας, 2012). Η αναδιάρθρωση εφαρμόστηκε με πολύ γρήγορους ρυθμούς στους Οργανισμούς με διαφορετικό όμως επίπεδο εφαρμογής μεταξύ των Δήμων. Παράλληλα, αναφέρθηκε έλλειψη πληροφόρησης και εκπαίδευσης των εργαζομένων αλλά και των προϊσταμένων καθώς και χαμηλή «αντιληπτή δικαιοσύνη» κατά τη λήψη των αποφάσεων. Αυτοί οι παράγοντες επέτειναν τις επιδράσεις της αναδιάρθρωσης στους εργαζόμενους.

Αναφορικά με τη σωματική υγεία των εργαζομένων συμπεραίνεται ότι κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι δυνατό να προσβληθεί εξαιτίας ατυχήματος τόσο η σωματική ακεραιότητα και η υγεία, όσο και η ζωή του εργαζόμενου. Το εργατικό ατύχημα μπορεί να οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη ή του εργαζόμενου ή και τρίτου προσώπου. Μπορεί επίσης να οφείλεται εξίσου σε παράλειψη των μέτρων ασφάλειας, τα οποία επιβάλλουν οι τυχόν ισχύοντες κανονισμοί ασφάλειας ή άλλες νόμιμες διατάξεις, ή που οφείλει να λαμβάνει ο εργοδότης με βάση τη γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας. (Καρούζος 2002).Ενδέχεται, όμως, το εργατικό ατύχημα να οφείλεται σε τυχαία περιστατικά ή σε γεγονότα ανωτέρας βίας.

Το νομοθετικό καθεστώς που ρυθμίζει τα θέματα των εργατικών ατυχημάτων, αποτελείται από τις βασικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα, καθώς και από διατάξεις λοιπών ειδικών νόμων, με σημαντικότερες τις διατάξεις του νόμου, 551/1915, όπως ισχύει μέχρι σήμερα. Η γραπτή δέσμευση των ηγετών και των διαχειριστών της διοίκησης των πολιτικών της υγείας και ασφάλειας εργασίας θα πρέπει να αντανakλά την απόφαση της διοίκησης για υιοθέτη δράσεις για θέματα υγιεινής-ασφάλειας πέρα από τα προβλεπόμενα κατώτατα όρια της νομοθεσίας. αλλά και από την πλευρά των εργαζομένων προς αυτήν την κατεύθυνση. Πρέπει να γίνεται γνωστή και να τονίζεται η σπουδαιότητα της κατανόησης από τον κάθε εργαζόμενο της ατομικής του ευθύνης, απέναντι στα θέματα υγιεινής-ασφάλειας. Η επιτυχημένη διαχείρισή της υγιεινής και ασφαλείς εργασίας είναι συλλογική προσπάθεια με ενεργή συμμετοχή. Η ηγεσία θα πρέπει να καθιστά σαφές ότι θα ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων μέσω αντιπροσώπων και επιτροπών και δεν θα πρέπει να αδρανή στην παροχή όλων των πληροφοριών, της εκπαίδευσης και της εποπτείας σε θέματα υγιεινής-ασφάλειας με γραπτές οδηγίες ασφαλείας, τόσο γενικής φύσεως όσο και ειδικής φύσεως, ανάλογα με τη θέση εργασίας του κάθε εργαζόμενου, σε έντυπη μορφή (φυλλάδια) ή με μορφή προειδοποιήσεων ή σημάνσεων σε εμφανή σημεία του χώρου εργασίας.

Η εκτίμηση κινδύνου θα πρέπει να αναθεωρείται τουλάχιστον ανά έτος ή και συχνότερα μετά από ενημέρωση των εργαζομένων για ανασφαλή εργασία . Οι όποιες αλλαγές προκύπτουν θα πρέπει να ανακοινώνονται στους εργαζομένους και αυτοί με τη σειρά τους (οι ίδιοι, μέσω αντιπροσώπων τους επιτροπών ασφαλείας),θα πρέπει να συνεργαστούν με τους ανωτέρους τους και να συμμετέχουν τόσο στον σχεδιασμό όσο και στην εφαρμογή των προγραμμάτων. Η ύπαρξη κοινού οράματος βοηθάει τόσο στην παραγωγικότητα των εργαζομένων σε ένα ασφαλές περιβάλλον,όσο και στην οικονομική ευημερία των επιχειρήσεων και των οργανισμών.

Το υγιεινό περιβάλλον εργασίας αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη και απαιτείται ανασχεδιασμός των διαδικασιών προκειμένου να εξαφανιστούν ή να μειωθούν οι κίνδυνοι. Προϋποθέτει συντήρηση ή αντικατάσταση του μηχανολογικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού και χρήση μέτρων ατομικής προστασίας. Η ανάλυση ασφάλειας έργου, τόσο για την εξουδετέρωση των κινδύνων όσο και για την ανάπτυξη μεθόδων ασφαλούς εργασίας προϋποθέτει σωστή επιλογή προσωπικού . Η επιλογή , η διερεύνηση των αιτιών ατυχήματος και η τήρηση των στατιστικών στοιχείων συμβάλλει σημαντικά στην πρόληψη και αποφυγή των ατυχημάτων στο χώρο εργασίας. Η διαχείριση της υγιεινής και ασφάλειας με κατασταλτικά μέσα ή κυρώσεις και πρόστιμα θα είναι ένα ζημιογόνο κόστος που θα επηρεάσει την βιωσιμότητα του οργανισμού. Ο εξαναγκασμός θα πρέπει να αποτελεί το έσχατο μέτρο για την επιβολή ενός προγράμματος.

Τέλος, στη σύγχρονη εποχή, έχουν συντελεστεί αλλαγές στον τομέα της εργασίας , οι οποίες διαμορφώνουν τις σύγχρονες ανάγκες, απαιτήσεις των ενδιαφερόμενων αναφορικά με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Η συλλογική εργασία η οποία θα πρέπει να εμπεριέχει τη δέσμευση της διοίκησης και την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων θα βοηθήσει πρωτίστως την υγεία των εργαζόμενων αλλά την φήμη και εικόνα του οργανισμού.

Οι ηγέτες και οι διαχειριστές της αυτοδιοίκησης θα πρέπει να αξιολογούν και αναθεωρούν σε τακτά χρονικά διαστήματα, την εφαρμοζόμενη πολιτική υγιεινής-ασφάλειας. Διασφαλίζοντας την με τη χρήση κατάλληλων εργαλείων όπου έχουν θεσπιστεί ως διαχειριστικά πρότυπα οργάνωσης και διοίκησης οργανισμών με αντικείμενο την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας, όπως ο ΕΛΟΤ 1801:2008 και ο OHSAS 18001:2007, ISO9001 και ISO9002),το διεθνώς χρησιμοποιούμενο πρότυπο, BS OHSAS 18001,(το οποίο προσαρμοσμένο στα ελληνικά είναι το ΕΛΟΤ 1801) και τέλος το πιο νέο υπόδειγμα “Υπερ-Ολοκληρώσιμο Σύστημα Εταιρικής Διαχείρισης -

Διοίκησης (Hyper-Integrative Management System – HIMS), αξιολογούν την ποιότητα και τις επιδόσεις της εταιρικής διαχείρισης – διοίκησης.(Ξηροτύρη-Κουφίδου Στ., 2001) .

Η εφαρμογή της ασφαλείας είναι ευθύνη κατά αρχάς ατομική .Η ορθή διαχείριση είναι συλλογική και καινοτομικά ωφέλιμη για την βιωσιμότητα και κερδοφορία των οργανισμών και η διασφάλιση της υγιεινής και της ασφάλειας στην εργασία, είναι μείζονος σημασίας για όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ανά τον κόσμο. (Δρίβας Σ., Ζορμπά Κ., Κουκουλάκη Θ.,2003).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Bellamy J., Geyer T. A. W.,(2006),. *Organisational, Management and Human Factors in Quantified Risk Assessment*. HSE Contract Research Report. No. 33/1992.
- Blasco R. D., Prieto J. M., Cornejo J. M.,(2003), Accident Probability after Accident Occurrence. *Safety Science*, Vol. 41, pp. 481 – 501.
- Dorman P.,(2000). *The Economics of Safety, Health and Well-Being at Work: An Overview*. InFocus Program on SafeWork, International Labour Organisation, The Evergreen State College.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall Inc
- Official Journal of the European Communities.,(2000), *Protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work*, Directive 2000/54/ec of the European parliament and of the council, Article 16(1) of Directive 89/391/EEC.

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Αντωνίου Α.-Σ. (2008). *Burn-out- Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης*, Θεσσαλονίκη: University Press
- Δοντάς, Σ., Κομηνός, Ξ. (2002). Έκθεση-Δόση-Οριακές Τιμές Έκθεσης σε Χημικούς Βλαπτικούς Παράγοντες, Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, *Πυξίδα* N° 9 (7 10)
- Δρίβας Σ., Ζορμπά Κ. και Κουκουλάκη Θ. (2001) *Μεθοδολογικός Οδηγός για την Εκτίμηση και Πρόληψη του Επαγγελματικού Κινδύνου*, Αθήνα: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
- Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (1988). *Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας για επιχειρήσεις γ' κατηγορίας* (αρθ.2, Π.Δ.294/1988).
- Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (2012). *Μελέτη για την επίδραση της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης» στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση*. Αθήνα
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (2010), «*Η Ελλάδα με αριθμούς*», διαθέσιμο: http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/General/ELLAS_IN_NUMBERS_GR.pdf
- Ζορμπά Τ.,(2002), *Μέσα Ατομικής Προστασίας*, Αθήνα: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Κουζής, Γ. (2001). Εργασιακές Σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;”, *Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ*, αρ. 14.

Κουκουλάκη, Θ. (1999). *Τυποποίηση σε Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας*, Αθήνα: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Λεβέντης, Γ. (2009), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Ερμηνεία*, Αθήνα: Σάκκουλα

Ξηροτύρη-Κουφίδου Στ. (2001), «Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων. Η πρόκληση του 21^{ου} αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον», Θεσσαλονίκη: ΑΝΙΚΟΥΛΑ

Εγκύκλιοι

Άρθρα 914 επ ΑΚ,

Άρθρα 914, 922, 300, 298 ΑΚ

Άρθρο 297,298,914επ. Α.Κ

Άρθρο 297,298,914επ. Α.Κ

Άρθρο 8 παρ. 2α, 16παρ. 2 ΠΔ 17/18.1.1996 σε συνδυασμό με άρθρο 25 παρ. 1α του Ν. 2224/1994

Άρθρο 8 παρ. 2α, 16παρ. 2 ΠΔ 17/18.1.1996 σε συνδυασμό με άρθρο 25 παρ. 1α του Ν. 2224/1994

Ν, 1568/1985

Ν. 2639/98 ΑΡΘΡΟ 2

Ν. 551/1915

ΠΔ 156/94

Προεδρικό Διάταγμα 105/1995, *Ελάχιστες προδιαγραφές για την σήμανση ασφάλειας ή/ και υγείας στην εργασία σε συμμόρφωση με την Οδηγία, 92/58/ΕΟΚ*, με βάση το ΦΕΚ 67/Α/95

Προεδρικό Διάταγμα 16/1996, *Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/ΕΟΚ*

Προεδρικό διάταγμα 85/91

ΦΕΚ 102/Α/5-7-94

Ηλεκτρονικές πηγές

Business Dictionary.,(2010), *Ορισμός Κινδύνου*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από <http://translate.google.gr/translate?hl=el&langpair=en%7Cel&u=http://www.businessdictionary.com/definition/risk.html>

Europa.,(2010), *Μείωση Εργατικών ατυχημάτων- Πρόγραμμα μέχρι το 2012- Νέα Ευρωπαϊκή Στρατηγική*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από

[http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/204&format=PDF
&aged=1&language=EL&guiLanguage=en.](http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/204&format=PDF&aged=1&language=EL&guiLanguage=en)

Eures2012.

EuropeAid.,(1990), *Οδηγός για την εφαρμογή της Οδηγίας 89/686/ΕΟΚ σχετικά με τα ΜΑΠ*, Ανάκτηση στις 228-6-2013 από http://www.europa.eu.int/comm./enterprises/mechan_equipment/ppe/nb.htm

European Agency for Health and Safety at work.,(2010), *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από <http://osha.europa.eu/el/front-page>

Ασφάλεια Υγιεινή και Υγεία στο χώρο Εργασίας.,(1992), *Υγιεινή και Ασφάλεια στους Χώρους Εργασίας*, (Μετάφραση του Βιβλίου Safety and Health at Work), Ανάκτηση στις 28-6-2013 από <http://www.ypakp.gr/uploads/files/3441.pdf>

Δημητριάδη Γ. (2013), *Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης –Burnout*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από <http://www.alkistis-equal.gr/inst/alkistis/gallery/KESO/ΣΥΝΔ...> - 88k

Διεθνές Γραφείο Εργασίας.,(2002), *Στοιχεία για εργατικά ατυχήματα*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από <http://www.metal.ntua.gr/uploads/3915/759/course1.pdf>.

Ε.Ε.,(2010), *Ασφάλεια στο Χώρο Εργασίας*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από http://ec.europa.eu/news/employment/081024_1_el.htm

ΙΚΑ.,(2010), *Αναφορά στο Νόμο.1846/1951*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από http://www.diavatirio.net/diavat//e107_plugins/content/images/file/88_ergatikoati_hima.doc

Καρούζος Γ.Κ.,(2002), *Η Ευθύνη του Εργοδότη για τα Ατυχήματα*. Ανάκτηση στις 28-6-2013 από www.poedoy.gr/fe/.../ΕΡΓΑΤΙΚΑ_ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ.doc.

Κυπριακή Δημοκρατία.,(2010), *Αιτίες Διερεύνησης Εργατικών Ατυχημάτων*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από [http://www.mlssi.gov.cy/mlssi/dli/dli.nsf/All/248B0AD129F4F64CC2257168003765BC/\\$file/diereynisi_atyximatou.pdf](http://www.mlssi.gov.cy/mlssi/dli/dli.nsf/All/248B0AD129F4F64CC2257168003765BC/$file/diereynisi_atyximatou.pdf).

Μακρυγιάννη Θ.,(2002), *Εργασία σε περιορισμένους χώρους*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από http://www.cysha.org.cy/GR/Documents/interesting_articles/downloads/article_003.pdf.

Μπαχουτούζη Α.,(2010), *Νομικές Συνέπειες από Εργασιακό Ατύχημα*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από <http://www.samaras-co.com/index.php?sm=2&smc=1>

Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού.,(2010), *ΜΑΠ*, Ανάκτηση στις 28-6-2013 από http://www.schools.ac.cy/programmes/asfaleia-ygeia/ekpaideutiko_liko/tehniko_lykeio/c_techniko_lykeio/thematikes%20enotites/2-thema/ekpaideutikos/c_techniko_lykeio_2_ekpaideutikos_liko.pdf.