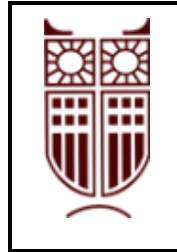


ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ MANAGEMENT

**ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΔΗΜΟΣ ΑΙΓΑΛΕΩ**

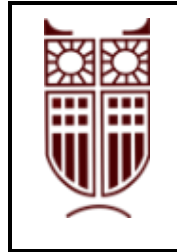
ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δαυίδ Νάνος

Αθήνα, 2018

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ MANAGEMENT

**ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΔΗΜΟΣ ΑΙΓΑΛΕΩ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δαυίδ Νάνος

Αθήνα, 2018

Τριμελής Επιτροπή

Ευρυδίκη Μπέσιλα – Βήκα, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)

Αγλαΐα Ρομπόκου – Καραγιάννη, Ομότιμη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Γεώργιος Πετράκος, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Δαυΐδ Νάνος, 2018

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής 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 προσέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Στη σύζυγό μου.

Συντομογραφίες

CE	=	Conformite Europeene
EAP	=	Employee Assistance Program
ESENER	=	European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks
EU	=	European Union
OSHA	=	Occupational Safety and Health Administration
A.Δ.Ε.Δ.Υ.	=	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
A.E.I.	=	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΑΜΕΑ	=	Άτομα με Αναπηρία
A.Φ.Μ.	=	Αριθμός Φορολογικού Μητρώου
ΔΑΔ	=	Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού
δαδ	=	διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή
Δ.Ο.Ε.	=	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
E.E.	=	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	=	Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας
ΕΜΠΕ	=	Εθνικό Μητρώο Πιστοποιημένων Ελεγκτών
ΕΞ.Υ.Π.Π.	=	Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης
E.O.K.	=	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΟΦ	=	Εθνικός Οργανισμός Φαρμάκων
E.Σ.Υ.	=	Εθνικό Σύστημα Υγείας
E.Y.A.E.	=	Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων
ΕΦΚΑ	=	Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
Η.Π.Α.	=	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΙΔΑΧ	=	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΙΔΟΧ	=	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
I.K.A	=	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
κ.ά.	=	και άλλα / και άλλοι
Κ.Α.Τ.Ε.Ε.	=	Κέντρο Ανωτέρας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
ΚΕΔΕ	=	Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδος
ΚΕΕΛΠΝΟ	=	Κέντρο Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων
ΚΕ.Π.Ε.Κ.	=	Κέντρο Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου

κ.λπ.	=	και λοιπά
κ.ο.κ.	=	και ούτω καθεξής
ΚΥΑ	=	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Μ.Α.Π.	=	Μέσα Ατομικής Προστασίας
ΜΣΠΑΑΑ	=	Μυοσκελετικές Παθήσεις του Αυχένα και των Άνω Άκρων
Ν.	=	Νόμος
Ν.Π.Δ.Δ.	=	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ.	=	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΑΕΔ	=	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ό.π.	=	όπως παραπάνω
Ο.Π.Σ.	=	Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα
Ο.Τ.Α.	=	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π.Δ.	=	Προεδρικό Διάταγμα
Π.Ο.Ε. - Ο.Τ.Α.	=	Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στους Ο.Τ.Α.
π.χ.	=	παραδείγματος χάριν
Σ.ΕΠ.Ε.	=	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Σ.Υ.Α.Ε.	=	Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
Τ.Ε.Ε.	=	Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος
Τ.Ε.Ι.	=	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΥΑ	=	Υπουργική Απόφαση
ΥΠ.ΕΣ.	=	Υπουργείο Εσωτερικών
ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.	=	Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης
Φ.Ε.Κ.	=	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
ΧΥΤΑ	=	Χώρος Υγειονομικής Ταφής Απορριμμάτων

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου, στα άτομα που με βοήθησαν στο έργο της συγγραφής της διπλωματικής μου εργασίας.

Αρχικά, στην κυρία Μπέσιλα – Βήκα για τις πολύτιμες και ουσιαστικές της επισημάνσεις, για τη δομή και τον χαρακτήρα αυτής της εργασίας.

Ακολούθως, στον κύριο Πετράκο για την πολύτιμη βοήθεια του στη σχεδίαση και υλοποίηση του ερωτηματολογίου, καθώς και στον τρόπο διεξαγωγής της έρευνας και στην εξαγωγή των στατιστικών.

Στη συνέχεια, στα άτομα που εργάζονται στο Δήμο Αιγιάλεω, για τις πολύτιμες και χρήσιμες συμβουλές τους. Ειδικότερα, στη διεύθυνση καθαριότητας του Δήμου και στο προσωπικό της, για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, στο τμήμα προσωπικού του Δήμου για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων καθώς και άλλα στοιχεία που μου χρησίμευσαν στην εκπόνηση της διπλωματικής, στον Τεχνικό Ασφαλείας για τα θέματα που τον αφορούν, στη διεύθυνση προγραμματισμού, ανάπτυξης και διαφάνειας για τα στοιχεία που αφορούν τα Μέσα Ατομικής Προστασίας κ.ά.. Ακόμη, στη διεύθυνση που εργάζομαι και συγκεκριμένα στον διευθυντή οικονομικών υπηρεσιών και στο τμήμα προϋπολογισμού και λογιστηρίου για την υπομονή και την κατανόηση που επέδειξαν, κατά το διάστημα της συγγραφής αυτής της εργασίας.

Επιπλέον, θερμές ευχαριστίες στην Π.Ο.Ε – Ο.Τ.Α., στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και στο Κοινωνικό Πολυκέντρο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ για τις χρήσιμες πληροφορίες, για θέματα νομοθεσίας υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και για θέματα εργατικών ατυχημάτων.

Επίσης, ένα μεγάλο ευχαριστώ στη σύζυγό μου και στους οικείους μου για την αμέριστη συμπαράσταση και την υπομονή που επέδειξαν κατά τη διάρκεια όχι μόνο της συλλογής στοιχείων και συγγραφής αυτής της εργασίας, αλλά και κατά τη διάρκεια του κύκλου σπουδών μου.

Τέλος, ιδιαίτερες και θερμές ευχαριστίες στο σύνολο των καθηγητών μου για τα εφόδια που μου έδωσαν και ιδιαίτερα στην επιβλέπουσα καθηγήτριά μου για ακόμη μια φορά.

Σας ευχαριστώ όλους μέσα από τα βάθη της καρδιάς μου.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	7
Abstract	9
Πρόλογος	11
Εισαγωγή.....	13

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Υποχρεώσεις εργοδοτών – εργαζομένων	15
1.1 Γενικά.....	15
1.2 Υποχρεώσεις εργοδοτών.....	15
1.2.1 Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών	15
1.2.2 Ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών	16
1.2.3 Υποχρεώσεις των εργοδοτών σχετικά με τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων.....	17
1.2.4 Υποχρεώσεις των εργοδοτών για τις διαβουλεύσεις και τη συμμετοχή των εργαζομένων	18
1.2.5 Υποχρεώσεις των εργοδοτών για την ενημέρωση των εργαζομένων	19
1.2.6 Υποχρεώσεις των εργοδοτών για την εκπαίδευση των εργαζομένων.....	19
1.3 Υποχρεώσεις των εργαζομένων.....	20

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση	22
2.1 Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.)	22
2.1.1 Γενικά	22
2.1.2 Αρμοδιότητες της Ε.Υ.Α.Ε.	22
2.1.3 Σύσταση Ε.Υ.Α.Ε – Εκπρόσωποι των εργαζομένων	23
2.1.4 Αριθμός μελών Ε.Υ.Α.Ε.	24
2.1.5 Εκλογή μελών Ε.Υ.Α.Ε.	25
2.2 Τεχνικός Ασφαλείας – Ιατρός Εργασίας.....	26

2.2.1 Γενικά	26
2.2.2 Επιχειρήσεις ή Ο.Τ.Α. που υποχρεούνται να έχουν τεχνικό ασφαλείας και ιατρό εργασίας.....	26
2.2.3 Ο ρόλος του τεχνικού ασφαλείας	27
2.2.4 Αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας	27
2.2.5 Προσόντα του τεχνικού ασφαλείας	29
2.2.6 Ανάθεση μέσω Ηλεκτρονικών Βάσεων καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας.....	30
2.2.7 Προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίσει ο τεχνικός ασφαλείας	31
2.3 Ιατρός εργασίας	31
2.3.1 Ο ρόλος του ιατρού εργασίας.....	31
2.3.2 Αρμοδιότητες - Καθήκοντα του ιατρού εργασίας.....	32
2.3.3 Χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας	36
2.3.4 Συνεργασία τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας	39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Επαγγελματικός Κίνδυνος – Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου	40
3.1 Γενικά.....	40
3.2 Ταξινόμηση κινδύνων.....	40
3.3 Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου.....	43
3.3.1 Πέντε βήματα για την επιτυχή εκτίμηση κινδύνου	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και εργασιακό άγχος	46
4.1 Γενικά.....	46
4.2 Ορισμός ψυχοκοινωνικών κινδύνων και εργασιακού άγχους	46
4.2.1 Η σημασία της διαχείρισης του εργασιακού άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων	47
4.2.2 Διαχείριση του άγχους σε ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας	48
4.3 Εργασιακό άγχος.....	50
4.3.1 Παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος	51
4.3.2 Συμπτώματα του εργασιακού άγχους	53
4.3.3 Τρόποι αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους	53
4.4 Εκτίμηση κινδύνων και διαχείριση εργασιακού άγχους στον τομέα της αποκομιδής απορριμμάτων	54
4.4.1 Παράδειγμα – Μελέτη Περίπτωσης	54

4.5 Εργασιακή βία	56
4.5.1 Μορφές βίας.....	56
4.5.1 Αντιμετώπιση της βίας στο εργασιακό περιβάλλον	57
4.6 Μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων που σχετίζονται με την εργασία	57
4.6.1 Γενικά	57
4.6.2 Ορισμός μυοσκελετικών παθήσεων του αυχένα και των άνω άκρων.....	57
4.6.3 Αιτίες πρόκλησης των μυοσκελετικών παθήσεων του αυχένα και των άνω άκρων.....	58
4.6.4 Πρόληψη των μυοσκελετικών παθήσεων του αυχένα και των άνω άκρων.....	60
4.7 Ολοκληρωμένο πρόγραμμα για την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στη δημόσια διοίκηση	61
4.7.1 Παράδειγμα – Μελέτη Περίπτωσης	61
4.8 Το σύνδρομο «Mobbing» στην εργασία	62
4.9 Το σύνδρομο «Burn-out» στην εργασία	65
4.9.1 Χαρακτηριστικά συμπτώματα.....	66
4.10 Το Σύνδρομο του «Άρρωστου Κτιρίου» στην εργασία	66
4.10.1 Ορισμός συνδρόμου του άρρωστου κτιρίου	66
4.10.2 Συμπτώματα που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι - ένοικοι	67
4.10.3 Συνέπειες - ασθένειες από τη μακροχρόνια παραμονή σ' ένα άρρωστο κτίριο.....	67
4.10.4 Διαδικασίες πρόληψης.....	68

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Χώροι εργασίας – Κτιριακές υποδομές	69
5.1 Γενικά	69
5.2 Προδιαγραφές χώρων εργασίας	69
5.2.1 Διαμόρφωση των χώρων εργασίας.....	70
5.2.2 Διαμόρφωση των θέσεων εργασίας.....	72
5.2.3 Εξοπλισμός.....	72
5.3 Σχέδιο διαφυγής και διάσωσης	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

Μέσα ατομικής προστασίας (Μ.Α.Π) – Λοιπές παροχές	74
6.1 Γενικά	74
6.2 Γενικές προδιαγραφές μέσων ατομικής προστασίας	75
6.2.1 Υποχρεώσεις μετά την χορήγηση των Μ.Α.Π.....	77

6.3 Λοιπές παροχές	77
--------------------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

Εργατικά ατυχήματα.....	85
7.1 Γενικά για το εργατικό ατύχημα	85
7.2 Ορισμός του εργατικού ατυχήματος	86
7.2.1 Εννοιολογικά στοιχεία του εργατικού ατυχήματος	87
7.3 Διάκριση εργατικών ατυχημάτων.....	89
7.4 Αιτίες εργατικών ατυχημάτων	89
7.5 Επιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων	92

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΔΗΜΟΣ ΑΙΓΑΛΕΩ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ

Μελέτη περίπτωσης: Δήμος Αιγάλεω.....	94
8.1 Γενικά.....	94
8.2 Υποχρεώσεις εργοδότη – εργαζομένων	94
8.2.1 Υποχρεώσεις εργοδότη	95
8.2.2 Υποχρεώσεις εργαζομένων	96
8.3 Όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στο Δήμο Αιγάλεω.....	96
8.3.1 Η Ε.Υ.Α.Ε.	96
8.3.2 Ο τεχνικός ασφαλείας	97
8.3.3 Ο ιατρός εργασίας	98
8.4 Επαγγελματικός κίνδυνος – Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου.....	99
8.5 Χώροι εργασίας – Κτιριακές υποδομές.....	102
8.6 Μέσα ατομικής προστασίας (Μ.Α.Π) – Λοιπές παροχές	104
8.7 Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και εργασιακό άγχος.....	104

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

Εργατικά ατυχήματα στο Δήμο Αιγάλεω και στοιχεία για άλλους δήμους.....	106
9.1 Γενικά.....	106
9.2 Εργατικά ατυχήματα στο Δήμο Αιγάλεω	108
9.3 Στοιχεία για εργατικά ατυχήματα άλλων δήμων της χώρας	115

9.3.1 Έλεγχοι από το Σ.ΕΠ.Ε.....	124
9.4 Αιτίες εργατικών ατυχημάτων στους δήμους της χώρας.....	125

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

Έρευνα μέσω ερωτηματολογίου στη Διεύθυνση Καθαριότητας του Δήμου Αιγάλεω	127
10.1 Γενικά.....	127
10.2 Το ερωτηματολόγιο	129
10.3 Αποτελέσματα ερωτηματολογίου και συμπεράσματα μέσω της ανάλυσης του ερωτηματολογίου.....	133
10.4 Προτάσεις – Συμπεράσματα ερωτηματολογίου.....	149

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ

Συμπεράσματα – Προτάσεις	151
11.1 Συμπεράσματα – Προτάσεις.....	151

Πηγές - Βιβλιογραφία

Πηγές	156
Α΄ Αρχεία.....	156
Β΄ Νόμοι.....	156
Γ΄ Ιστοσελίδες.....	157
Βιβλιογραφία	159

Περίληψη

Στην εργασία αυτή πραγματοποιήθηκε μία προσπάθεια για να αποτυπωθούν όσο το δυνατόν καλύτερα ορισμένες πτυχές που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Η εργασία χωρίζεται σε δύο σκέλη.

Στο πρώτο μέρος επιχειρείται μία θεωρητική προσέγγιση ορισμένων βασικών παραγόντων που ρυθμίζουν την εργασιακή υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στους δήμους της Ελλάδας. Αναλύονται οι ρόλοι των εργοδοτών και των εργαζομένων καθώς και οι υποχρεώσεις, τα δικαιώματα και οι αρμοδιότητές τους. Ακολουθεί μία ανάλυση των οργάνων που βελτιώνουν την εργασία στην επιχείρηση, εν προκειμένω στους Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού. Τα όργανα αυτά είναι η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ο τεχνικός ασφαλείας και ο ιατρός εργασίας. Στη συνέχεια επιχειρείται μια ανάλυση του επαγγελματικού κινδύνου και μια εκτίμησή του, σε θεωρητικό επίπεδο. Εν συνεχεία, αναλύονται ορισμένοι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, οι οποίοι εκτίνονται σε ένα μεγάλο κεφάλαιο εξ' αιτίας της σημαντικότητάς τους, στην υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και ακολουθούν οι προδιαγραφές των χώρων εργασίας και των κτιριακών υποδομών στους δήμους της χώρας. Επίσης, γίνεται ξεχωριστή μνεία για τα μέσα ατομικής προστασίας και τις διάφορες παροχές σε ένα ολόκληρο κεφάλαιο και τέλος ακολουθεί μια θεωρητική προσέγγιση των εργατικών ατυχημάτων με τα αίτια και τις επιπτώσεις τους.

Στο δεύτερο μέρος πραγματοποιείται μια ανάλυση της μελέτης περίπτωσης του Δήμου Αιγάλεω, όπου εκεί αναλύονται, όλα εκείνα τα θέματα τα οποία ήταν σε θεωρητικό επίπεδο, σε μια πλήρη αντιστοιχία για το Δήμο Αιγάλεω. Στο σημείο αυτό δίνεται έμφαση στα εργατικά ατυχήματα του Δήμου Αιγάλεω, αλλά και στα εργατικά ατυχήματα των υπόλοιπων δήμων της χώρας. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται επίσης και στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίων στην υπηρεσία καθαριότητας του Δήμου Αιγάλεω.

Τέλος, κλείνοντας το έργο αυτό, μέσα από τα συμπεράσματα που προκύπτουν και αναπτύσσονται, προτείνονται ορισμένες προτάσεις με σκοπό τη βελτίωση και την καλύτερη εφαρμογή της νομοθεσίας, στην υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων

καθώς επίσης και μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων, όσον αφορά την υγιεινή και ασφάλειά τους.

Λέξεις-κλειδιά: Υγιεινή και ασφάλεια, εργατικά ατυχήματα, μέσα ατομικής προστασίας, τεχνικός ασφαλείας, ιατρός εργασίας, εργασιακό άγχος, ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

Abstract

The purpose of this study is to pinpoint as accurately as possible certain aspects that have to do with the hygiene and safety of workers. The study is divided into two parts.

In the first part, a theoretical approach to certain basic factors that regulate occupational health and safety of the workforce of the municipalities in Greece is attempted. The roles of the employers and the employees are analyzed, as well as their responsibilities, their rights and their jurisdiction. This is followed by an analysis of the institutions that improve work in a business, in this case of the O.L.A. A´ degree. These institutions are the Committee on Occupational Safety and Health, the security technician and the occupational doctor. An analysis of occupational hazards and their evaluation is then attempted, at a theoretical level. What follows is a large chapter which deals with the analysis of certain psychosocial hazards. The reason for this is the significance of these hazards to the health and safety of employees and is followed by the standards of the workplace and the building infrastructure of the municipalities of the country. In addition, special reference is made to personal protective equipment and different provisions in a whole chapter, ending with a theoretical approach to work accidents, their causes and consequences.

In the second part, research is realized by analyzing incidents at the Municipality of Aigaleo, where all the topics that had been covered on a theoretical basis are found transposed in that municipality. At this point, an emphasis is placed not only on the work accidents in the Municipality of Aigaleo, but on work accidents in the rest of the municipalities of the country as well. Special reference is made to research which was conducted through questionnaires in the Department of Cleanliness of the Municipality of Aigaleo.

Finally, this research is concluded with suggestions that are proposed based on the inferences which are made and developed, with the purpose of improving and better implementing the regulations of the health and safety of employees as well as

measures for the improvement of the working conditions of employees with regards to their health and safety.

Key-words: Health and Safety, work accidents, personal protective equipment, security technician, occupational doctor, occupational stress, psychosocial hazards.

Πρόλογος

Η εργασία αυτή έχει ως σκοπό την μελέτη της Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων στην Ελλάδα και συγκεκριμένα στους Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού. Παρουσιάζονται και αναλύονται στατιστικά στοιχεία καθώς και νόμοι που εφαρμόζονται στην Ελλάδα.

Οι πηγές της εργασίας είναι κατά κύριο λόγο από φορείς που ασχολούνται με τα θέματα Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων. Οι φορείς αυτοί έχουν πλούσιο υλικό με σκοπό την πλήρη και επαρκή ενημέρωση των πολιτών και εργαζομένων στα θέματα αυτά.

Η παρούσα εργασία αναδεικνύει υποχρεώσεις, παροχές, προβλήματα και λύσεις για την εργασιακή υγιεινή και ασφάλεια στους Ο.Τ.Α.. Χωρίζεται σε 11 κεφάλαια και μπορεί να δώσει στον αναγνώστη την ευκαιρία να κατανοήσει από όλες τις σκοπιές την Υγιεινή και Ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον. Προτείνονται μέτρα για την αντιμετώπιση των κινδύνων, αλλά παρουσιάζονται και ενέργειες για βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου στην εργασία. Αναλυτικότερα:

Στο πρώτο κεφάλαιο αναφέρονται οι υποχρεώσεις των εργοδοτών σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας, αλλά και των εργαζομένων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται τα όργανα που σκοπό έχουν τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, τα οποία είναι η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ο Τεχνικός Ασφαλείας και ο Ιατρός Εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο επιχειρείται να γίνει μια αναφορά στον επαγγελματικό κίνδυνο και στην εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναπτύσσονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, το εργασιακό άγχος, η εργασιακή βία, οι μυοσκελετικές παθήσεις, το mobbing, το burn out, το σύνδρομο του αρρώστου κτιρίου καθώς και δύο μελέτες περίπτωσης πάνω στα θέματα αυτά.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται μια ανάλυση για το πώς θα πρέπει να είναι σχεδιασμένοι οι χώροι εργασίας και οι κτιριακές υποδομές, όπως επίσης αναφέρεται και το σχέδιο διαφυγής και διάσωσης.

Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται μια ειδική αναφορά για τα Μέσα Ατομικής Προστασίας και τις λοιπές παροχές (π.χ. γάλακτος, αδειών, διευκολύνσεων).

Στο έβδομο κεφάλαιο επιχειρείται μια θεωρητική προσέγγιση του εργατικού ατυχήματος και οι αιτίες και οι επιπτώσεις του.

Στο όγδοο κεφάλαιο αναλύεται η μελέτη περίπτωσης του Δήμου Αιγάλεω σε όλες τις πτυχές των προηγούμενων κεφαλαίων.

Στο ένατο κεφάλαιο περιγράφονται ορισμένα εργατικά ατυχήματα του Δήμου Αιγάλεω και άλλων Δήμων της χώρας, όπως επίσης και κάποια στατιστικά στοιχεία.

Στο δέκατο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έρευνα που διεξήχθη στοχευμένα στη διεύθυνση καθαριότητας του Δήμου Αιγάλεω και αναλύεται με πίνακες και διαγράμματα διεξοδικώς.

Στο ενδέκατο και τελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα με ορισμένες προτάσεις για τη βελτίωση της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού της χώρας μας.

Εισαγωγή

Το εργασιακό περιβάλλον αποτελείται από όλους τους παράγοντες που καθορίζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας και ιδιαίτερα εκείνους που μπορεί να περικλείουν δυνητικούς κινδύνους για ανεπιθύμητες επιπτώσεις στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Από αυτή την άποψη η υγιεινή και η ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον αντιμετωπίζονται μαζί και σε συνεργασία με την υγεία των εργαζομένων στην εργασία.

Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας έχει προκαλέσει τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις. Με την ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας, εισάγονται νέα συστήματα και τεχνικές καθώς και ύλες που ναι μεν βοηθάνε στην ανάπτυξη της παραγωγής και της ποιότητας των παραγόμενων προϊόντων, αλλά από την άλλη μεριά αποτελεί μεγαλύτερο κίνδυνο όσον αφορά την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Για τον λόγο αυτό, η προστασία των εργαζομένων κατά την εργασία αποτελεί ένα βασικό λόγο αναθεώρησης των ήδη υπαρχόντων μέτρων στην επιχείρηση, καθώς οι εργαζόμενοι αποτελούν έναν από τους βασικότερους παράγοντες μέσα στην μονάδα.

Η προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας τίθεται στο επίκεντρο της πολιτικής της διοίκησης ανθρώπινων πόρων που ακολουθεί μια επιχείρηση ή οργανισμός δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα οποιουδήποτε κλάδου οικονομικής δραστηριότητας.

Στην Ελλάδα, τώρα ο νόμος που αντιμετώπιζε με πληρότητα και συστηματικά αυτά τα θέματα δημοσιεύτηκε το έτος 1985. Με το νόμο 1568/1985 εισάγεται για πρώτη φορά ο θεσμός του τεχνικού ασφαλείας, της επιτροπής ή του αντιπροσώπου υγιεινής και ασφάλειας, η προστασία των εργαζομένων από φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς παράγοντες, καθώς και η υποχρέωση ενημέρωσής τους από τον εργοδότη, η καθιέρωση προδιαγραφών για τις κτιριακές εγκαταστάσεις και το σχεδιασμό των χώρων εργασίας, ενώ εισάγονται για πρώτη φορά υποχρεώσεις κατασκευαστών, εισαγωγέων και προμηθευτών σχετικές με την ασφάλεια των μηχανημάτων και γενικά των εργασιακών μέσων και τη χορήγηση οδηγιών ασφαλούς χρήσης τους.

Πλέον, ο νόμος 3850/2010 που αφορά στην κύρωση του κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, έρχεται να συμπληρώσει και ουσιαστικά να αντικαταστήσει το νόμο 1568/1985.

Στο πρώτο μέρος, ουσιαστικά η εργασία αυτή είναι βασισμένη στα άρθρα του νόμου 3850/2010, όπως θα δούμε παρακάτω, στα θέματα που αφορούν το θεωρητικό κομμάτι.

Στο δεύτερο μέρος θα δούμε τα προβλήματα που δημιούργησε το ασφυκτικό δημοσιονομικό πλαίσιο, το οποίο ήταν απόρροια των μνημονιακών υποχρεώσεων της χώρας μας, βάσει του οποίου δημιουργήθηκαν σοβαρές ελλείψεις, παραλήψεις και περικοπές και δημιουργήθηκε μια χαοτική κατάσταση σε πολλούς τομείς. Από αυτή την κατάσταση επηρεάστηκε και ο τομέας της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α. και κυρίως στους Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού όπου και θα αναφερθούμε.

Η έλλειψη ιατρών εργασίας σε πολλούς δήμους, η έλλειψη τεχνικών ασφαλείας, η έλλειψη επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας στην πλειοψηφία των δήμων, ακόμη, η ασυνέπεια αρκετών διοικήσεων των δήμων να παρέχουν στους εργαζόμενους τα βασικά, για παράδειγμα τα μέσα ατομικής προστασίας, τα γάλατα, το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας κ.ά., μαζί με τα εργατικά ατυχήματα, τα οποία είναι απόρροια των ελλείψεων στους δήμους σε υλικά συντήρησης του εξοπλισμού τους, δημιούργησαν ένα μείγμα αβεβαιότητας και ένα αίσθημα ανασφάλειας στους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα την έξαρση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του εργασιακού άγχους, το οποίο βέβαια προϋπήρχε εξ' αιτίας της οικονομικής κρίσης της χώρας, λόγω των μνημονιακών υποχρεώσεων και επιδείνωσε την κατάσταση.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Υποχρεώσεις εργοδοτών – εργαζομένων

1.1 Γενικά

Σε ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο μεταβάλλεται διαρκώς λόγω της ταχύρρυθμης τεχνολογικής εξέλιξης τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες θα πρέπει να καλύπτονται από ένα ευρύ κανονιστικό και νομικό πλαίσιο το οποίο συνδράμει τόσο στην αποτελεσματικότερη συνεργασία μεταξύ αυτών όσο και στην διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας τους.

Στα πλαίσια αυτά διακρίνονται οι κυριότερες υποχρεώσεις των εργοδοτών, οι οποίες περικλείουν όλες εκείνες τις ενέργειες στις οποίες οφείλει να προβαίνει ο εργοδότης σε κάθε περίπτωση, αλλά και τα δικαιώματα που απορρέουν από τη θέση τους για την αποφυγή των εργασιακών ατυχημάτων. Σύμφωνα με το Ν. 3850/2010 επισημαίνονται μεταξύ άλλων οι βασικές υποχρεώσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Οι υποχρεώσεις αυτές είναι οι εξής:

1.2 Υποχρεώσεις εργοδοτών

1.2.1 Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών

Οι υποχρεώσεις των εργοδοτών καλύπτονται από την ελληνική νομοθεσία και περιλαμβάνει όλες εκείνες τις πτυχές οι οποίες συνιστούν εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια. Συγκεκριμένα οι υποχρεώσεις του εργοδότη είναι οι εξής¹:

- i. Να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, δηλαδή σωματικής και ψυχικής.
- ii. Να προσλαμβάνει τεχνικό ασφαλείας και ιατρό εργασίας, να εφαρμόζει την κάθε υπόδειξη τους και να διευκολύνει το έργο τους.
- iii. Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, του γιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων, δεν θίγουν την αρχή ευθύνης του εργοδότη.
- iv. Να παρέχει τα κατάλληλα μέσα ατομικής προστασίας και τον κατάλληλο εξοπλισμό για να εξασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων.

¹ Παπακωνσταντίνου, Κ. (2004) Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας, Αθήνα: Rosili

- v. Να ενημερώνει τους εργαζομένους για τον επαγγελματικό κίνδυνο που προκύπτει από το εργασιακό περιβάλλον τους.
- vi. Να ενημερώνει και να εκπαιδεύει τους εργαζομένους σχετικά με θέματα ασφάλειας και υγιεινής στον επαγγελματικό χώρο.
- vii. Να εκτιμά την επικινδυνότητα της παραγωγικής διαδικασίας και των εργασιακών χώρων και να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων.
- viii. Να διευκολύνει την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον εκπρόσωπο των εργαζομένων στην άσκηση των καθηκόντων τους.
- ix. Να ενημερώνει και να παρέχει κάθε στοιχείο που αφορά την επιχείρηση και είναι σχετικό με το έργο της Ε.Υ.Α.Ε. ή του εκπροσώπου των εργαζομένων.
- x. Να τηρεί τα σχετικά βιβλία και να θέτει στη διάθεσή των αρμοδίων αρχών όποτε αυτά ζητηθούν. Τα βιβλία είναι συγκεκριμένα τα παρακάτω:
 - Βιβλίο συμβουλών και υποδείξεων του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας.
 - Βιβλίο καταγραφής των εργατικών ατυχημάτων όπου αναφέρονται τα αίτια του ατυχήματος και η περιγραφή του.
 - Βιβλίο καταγραφής των εργατικών ατυχημάτων που προκαλούν απουσία μεγαλύτερη των τριών ημερών.
 - Βιβλίο καταγραφής μετρήσεων βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος.
 - Βιβλίο ελέγχου συντήρησης των συστημάτων ασφαλείας.

Τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία κατά την εργασία σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων².

1.2.2 Ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών

Πέρα από τις γενικές υποχρεώσεις τους οι εργοδότες έχουν και ειδικές υποχρεώσεις οι οποίες αναφέρονται στα εργατικά ατυχήματα εφόσον αυτά συμβούν.

Συγκεκριμένα ο εργοδότης οφείλει³:

- i. 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

² Άρθρο 42, Ν.3850/2010 (ΦΕΚ 84/Α'/02-06-2010)

³ Καμπάντας, Α.(2004) Εργατικά ζητήματα για μισθωτούς και εργοδότες, Καβάλα: Λιθογραφία

κινδύνους. Η εκτίμηση αυτή πραγματοποιείται από τον τεχνικό ασφαλείας, ιατρό εργασίας και ΕΞ.Υ.Π.Π.. Για τα παραπάνω ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.

- ii. Να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί.
- iii. Να αναγγέλλει στις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας και στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος εντός 24 ωρών όλα τα εργατικά ατυχήματα και να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύναται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτιών του ατυχήματος.
- iv. Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών.
- v. Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που έχουν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών ημερών⁴.

1.2.3 Υποχρεώσεις των εργοδοτών σχετικά με τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων

Όσον αφορά τις υποχρεώσεις των εργοδοτών σχετικά με τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια, την εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένους και τον σοβαρό και άμεσο κίνδυνο ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος:

- i. Να λαμβάνει όσον αφορά τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένους τα αναγκαία μέτρα τα οποία θα είναι προσαρμοσμένα στο μέγεθος και στη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και θα λαμβάνουν υπόψη τα άλλα πρόσωπα που είναι παρόντα.
- ii. Να οργανώνει την κατάλληλη υποδομή και να εξασφαλίζει τις κατάλληλες διασυνδέσεις με αρμόδιες εξωτερικές υπηρεσίες προκειμένου να αντιμετωπιστούν άμεσα θέματα πρώτων βοηθειών, επείγουσας ιατρικής περίθαλψης, διάσωσης και πυρασφάλειας.

⁴ ό.π. άρθρο 43, Ν.3850/2010

- iii. Να ελέγχει τις εγκαταστάσεις και τα μέσα παροχής βοθηθιών τακτικά, όσον αφορά την πληρότητα και την ικανότητα χρησιμοποίησης τους.
- iv. Πρέπει να ορίζει τους εργαζομένους που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή των μέτρων που αφορούν τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι αυτοί πρέπει να έχουν λάβει κατάλληλη επιμόρφωση, να είναι επαρκής σε αριθμό και να τίθεται στη διάθεσή τους το κατάλληλο υλικό, ανάλογα με το μέγεθος και τους ειδικούς κινδύνους της επιχείρησης και της εγκατάστασης.
- v. Οφείλει να συντηρεί τους τόπους εργασίας, τα μηχανολογικά μέσα και τον εξοπλισμό και να μεριμνά για την κατά το δυνατό άμεση αποκατάσταση των ελλείψεων, που έχουν σχέση με την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.
- vi. Οφείλει να ενημερώνει το συντομότερο δυνατό τους εργαζομένους που εκτίθενται ή ενδέχεται να εκτεθούν σε σοβαρό ή άμεσο κίνδυνο, σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν.
- vii. Να λαμβάνει μέτρα και να δίνει οδηγίες στους εργαζομένους έτσι ώστε να μπορούν σε περίπτωση σοβαρού ή αναπόφευκτου κινδύνου να διακόπτουν την εργασία και να εγκαταλείπουν αμέσως το χώρο εργασίας και να μεταβαίνουν σε ασφαλή χώρο.
- viii. Να μη ζητά από τους εργαζομένους, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις δικαιολογούμενες από τις περιστάσεις, να αναλάβουν πάλι την εργασιακή δραστηριότητα τους, εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρός και άμεσος κίνδυνος.

1.2.4 Υποχρεώσεις των εργοδοτών για τις διαβουλεύσεις και τη συμμετοχή των εργαζομένων

Όσον αφορά τις υποχρεώσεις των εργοδοτών σχετικά με τις διαβουλεύσεις και τη συμμετοχή των εργαζομένων:

- i. Οι εργοδότες ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και διευκολύνουν τη συμμετοχή τους στα πλαίσια όλων των ζητημάτων που αφορούν την υγεία και ασφάλεια τους.
- ii. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους συμμετέχουν κατά ισόρροπο τρόπο, ή ζητείται η γνώμη τους από τον εργοδότη όσον αφορά κάθε ενέργεια η οποία μπορεί να έχει ουσιαστικές συνέπειες στην υγεία και

ασφάλειά τους, αλλά και την αντιμετώπιση των προβλημάτων που σχετίζονται με την αλληλεπίδραση του εργασιακού και του ευρύτερου περιβάλλοντος.

- iii. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους που διεξάγει η αρμόδια επιθεώρηση εργασίας δύναται να παρίστανται και οφείλουν να είναι σε θέση να διατυπώσουν τις παρατηρήσεις τους⁵.

1.2.5 Υποχρεώσεις των εργοδοτών για την ενημέρωση των εργαζομένων

Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά:

- i. Τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας και τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση.
- ii. Τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε την επιχείρηση είτε κάθε είδος θέσης εργασίας ή και καθηκόντων.
- iii. Λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα ώστε ο τεχνικός ασφαλείας, ο ιατρός εργασίας και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση για τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους.

1.2.6 Υποχρεώσεις των εργοδοτών για την εκπαίδευση των εργαζομένων

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να εξασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα που τον απασχολεί. Συγκεκριμένα:

- i. Παρέχει πληροφορίες και οδηγίες σε περιπτώσεις όπως είναι η πρόσληψη, η μετάθεση και η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, που αφορά ειδικά τη θέση εργασίας ή τα καθήκοντά του.
- ii. Η εκπαίδευση που παρέχεται θα πρέπει να προσαρμόζεται στην εξέλιξη των κινδύνων και στην εμφάνιση νέων κινδύνων, αλλά και να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- iii. Εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι σε εξωτερικές επιχειρήσεις που εκτελούν εργασίες έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά της δραστηριότητάς τους στην επιχείρηση.

⁵ Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2007) Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων: Ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, Αθανασόπουλος Κ. (επιμ.), Κολαΐτη Ρ. (μτφρ.), 4^η Αμερικάνικη έκδοση, τόμος Β', Αθήνα: Παπαζήση

- iv. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, δικαιούνται να λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση.
- v. Η εκπαίδευση δεν βαρύνει τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους και είναι απαραίτητο να παρέχεται εν ώρα εργασίας.

1.3 Υποχρεώσεις των εργαζομένων

Όπως έχουν οι εργοδότες υποχρεώσεις, έτσι και οι εργαζόμενοι με τη σειρά τους θα πρέπει να τηρούν τις υποχρεώσεις τους. Συγκεκριμένα:

- i. Κάθε εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εφαρμόζει τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας και να φροντίζει ανάλογα με τις δραστηριότητες του, για την ασφάλεια και την υγεία του καθώς και για την ασφάλεια και υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις του ή τις παραλείψεις του κατά την εργασία σύμφωνα με την εκπαίδευσή του και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη.
- ii. Οφείλουν να χρησιμοποιούν σωστά τις μηχανές, τις συσκευές, τα εργαλεία, τις επικίνδυνες ουσίες, τα μεταφορικά και άλλα μέσα.
- iii. Οφείλουν να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεσή τους και μετά τη χρήση να τον τακτοποιούν στη θέση τους.
- iv. Να μη θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν, μετατοπίζουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφαλείας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων και κτιρίων και να χρησιμοποιούν σωστά αυτούς τους μηχανισμούς ασφαλείας.
- v. Να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη ή και σε όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί εύλογα ότι παρουσιάζουν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία και κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται στο σύστημα προστασίας.
- vi. Να συντρέχουν τον εργοδότη και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, όσο καιρό χρειαστεί, ώστε να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση όλων των καθηκόντων ή απαιτήσεων που επιβάλλονται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.
- vii. Να συντρέχουν τον εργοδότη και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, όσο καιρό χρειαστεί, ώστε ο εργοδότης

να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους.

- viii. Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια ή άλλα επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας⁶.

⁶ ό.π. Παπακωνσταντίνου, Κ. (2004)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση

2.1 Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.)

2.1.1 Γενικά

Σύμφωνα με το Ν. 3850/2010 η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε) ή ο εκπρόσωπος αποτελεί συμβουλευτικό όργανο. Ο αριθμός των μελών της Επιτροπής ποικίλει ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση ή τον οργανισμό. Έργο της είναι η συμμετοχή στη διαμόρφωση της πολιτικής υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης καθώς επίσης και η προληπτική αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων⁷.

2.1.2 Αρμοδιότητες της Ε.Υ.Α.Ε.

Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της άσκησης συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων από μέρους της Επιτροπής. Αυτές είναι οι εξής:

- i. Μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωση τους και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζομένους.
- ii. Σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους.
- iii. Επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή του, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.
- iv. Ενημερώνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σε αυτήν.
- v. Ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία

⁷ ό.π. άρθρο 5, Ν. 3850/2010

- νέων εγκαταστάσεων σε αυτή, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας της εργασίας.
- vi. Σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας.
- vii. Μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.
- viii. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο του μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου, σε ημέρα και ώρα που ορίζεται από κοινού, για τη διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα στην επιχείρηση και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες της προηγούμενης παραγράφου. Στις κοινές συνεδριάσεις μετέχουν ο τεχνικός ασφάλειας και ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης. Πριν από την ημέρα της κοινής συνεδρίασης, η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος καθορίζει τα θέματα τα οποία θα συζητήσει και τα γνωστοποιεί στον εργοδότη τρεις τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες νωρίτερα. Ο εργοδότης γνωστοποιεί στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον εκπρόσωπο τα θέματα που επιθυμεί να συζητηθούν στην κοινή συνεδρίαση τρεις τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες πριν από την ημέρα πραγματοποίησής της. Οι παραπάνω γνωστοποιήσεις απευθύνονται επίσης μέσα στις ίδιες προθεσμίες και προς τον τεχνικό ασφάλειας και τον ιατρό εργασίας της επιχείρησης. Στις συνεδριάσεις αυτές συντάσσονται πρακτικά εις διπλούν και τηρούνται το ένα αντίτυπο από τον εργοδότη και το άλλο από την επιτροπή ή τον εκπρόσωπο⁸.

Παρακάτω θα δούμε αναλυτικά την σύσταση επιτροπής, τον αριθμό και την εκλογή των μελών της Ε.Υ.Α.Ε.

2.1.3 Σύσταση Ε.Υ.Α.Ε – Εκπρόσωποι των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν Ε.Υ.Α.Ε., αποτελούμενη από εκλεγμένους εκπροσώπους τους στην επιχείρηση, ενώ στις επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι άτομα και πάνω οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας.

⁸ ό.π. άρθρο 5, Ν. 3850/2010

Τέλος, στις επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από είκοσι άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπρόσωπό τους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Ο εκπρόσωπος αυτός επιλέγεται για διάστημα δύο ετών⁹.

Παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση, θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του κεφαλαίου αυτού, εφόσον η απόσταση μεταξύ τους ή από την κύρια επιχείρηση δικαιολογεί τη λειτουργία ιδιαίτερης Ε.Υ.Α.Ε. ή τον ορισμό ιδιαίτερου εκπροσώπου, σύμφωνα με την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας στον οποίο μπορεί να προσφύγει κάθε μέρος σε περίπτωση διαφωνίας. Κατά της απόφασης του επιθεωρητή εργασίας επιτρέπεται προσφυγή ενώπιον του κατά τόπο αρμόδιου ειρηνοδίκη κατά τις διατάξεις του κώδικα πολιτικής δικονομίας περί εργατικών διαφορών. Η προβλεπόμενη προσφυγή, αν αφορά και μονίμους υπαλλήλους ή υπαλλήλους με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οργανικές θέσεις του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., ασκείται ενώπιον του κατά τόπο αρμοδίου μονομελούς διοικητικού πρωτοδικείου.

Ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, των παραπάνω εκπροσώπων των εργαζομένων, για να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα ενότητα υπολογίζεται σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 42 του Ν. 3850/2010¹⁰.

2.1.4 Αριθμός μελών Ε.Υ.Α.Ε.

Η Ε.Υ.Α.Ε. αποτελείται¹¹:

- i. από 2 μέλη σε επιχειρήσεις με 20 έως 100 εργαζομένους,
- ii. από 3 μέλη σε επιχειρήσεις με 101 έως 300 εργαζομένους,
- iii. από 4 μέλη σε επιχειρήσεις με 301 έως 600 εργαζομένους,
- iv. από 5 μέλη σε επιχειρήσεις με 601 έως 1.000 εργαζομένους,
- v. από 6 μέλη σε επιχειρήσεις με 1.001 έως 2.000 εργαζομένους,
- vi. από 7 μέλη σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 2.000 εργαζομένους.

⁹ Για τον εκπρόσωπο αυτόν ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 5 παρ. 1 και 2, του άρθρου 6 παράγραφος 2 και του άρθρου 7 παράγραφος 9 του Ν. 3850/2010

¹⁰ ό.π. άρθρο 4, Ν. 3850/2010

¹¹ Ραφτόπουλος, Β. (2014) Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Κοινοτική και Ελληνική νομοθεσία περί της επαγγελματικής υγείας, Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ και ό.π. άρθρο 6, Ν. 3850/2010

2.1.5 Εκλογή μελών Ε.Υ.Α.Ε.

Τα συμβούλια εργαζομένων υποδεικνύουν τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. από τα μέλη τους. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι ή συμβούλια εργαζομένων, που προβλέπονται από νόμο, οι εργαζόμενοι εκλέγουν σε γενική συνέλευση, που συγκαλείται για το σκοπό αυτό κάθε δύο χρόνια, τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. ή τον εκπρόσωπο τους, για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, με άμεση και μυστική ψηφοφορία.

Η γενική συνέλευση αποτελείται από το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση και βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίσταται τουλάχιστον το ήμισυ των εργαζομένων σε αυτή. Αν δεν επιτευχθεί αυτή η απαρτία, τότε αρκεί το ένα τρίτο των εργαζομένων στην επόμενη συνέλευση. Στη γενική συνέλευση απαγορεύεται να παρίστανται και να ψηφίζουν πρόσωπα που δεν είναι εργαζόμενοι της επιχείρησης. Η πρώτη γενική συνέλευση συγκαλείται από το ένα εικοστό τουλάχιστον των εργαζομένων και την προεδρία της αναλαμβάνουν οι τρεις πρώτοι που υπογράφουν την πρόσκληση. Κάθε, εν συνεχεία της πρώτης, γενική συνέλευση για εκλογές συγκαλείται και προεδρεύεται, κατά περίπτωση, από τον εκπρόσωπο ή τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε..

Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ψηφίσει για τον εκπρόσωπο ή τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. και να εκλεγεί στα αξιώματα αυτά.

Οι υποψήφιοι για την Ε.Υ.Α.Ε. αναγράφονται σε ενιαίο ψηφοδέλτιο με αλφαβητική σειρά. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ψηφίσει από το ψηφοδέλτιο τόσους υποψηφίους, όσος ο αριθμός των μελών της Ε.Υ.Α.Ε.. Εκλέγονται οι υποψήφιοι που συγκεντρώνουν τις περισσότερες ψήφους. Σε περίπτωση ισοψηφίας ακολουθεί κλήρωση. Οι αμέσως επόμενοι σε αριθμό ψήφων αναδεικνύονται αναπληρωματικά μέλη. Τα ίδια εφαρμόζονται και για την εκλογή εκπροσώπου υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των μελών της Ε.Υ.Α.Ε. λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση κατά το χρόνο διεξαγωγής της εκλογής.

Αίτηση για αναγνώριση ακυρότητας απόφασης γενικής συνέλευσης για εκλογές ασκείται στο ειρηνοδικείο της περιφέρειας που βρίσκεται η επιχείρηση, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα εργάσιμων ημερών, από τη λήξη της γενικής συνέλευσης από το ένα πέμπτο του αριθμού των εργαζομένων, καθώς και από όποιον έχει προσωπικό έννομο συμφέρον.

Οι εκλογές διεξάγονται από τριμελή εφορευτική επιτροπή που εκλέγεται από τη γενική συνέλευση των εργαζομένων. Ο πρόεδρος της εφορευτικής επιτροπής εκλέγεται από τα μέλη της. Η εφορευτική επιτροπή μεριμνά για τη διεξαγωγή των εκλογών, καταμετρά τις ψήφους και ανακηρύσσει τους επιτυχόντες. Τηρεί πρακτικά για τις εκλογές και γνωστοποιεί το αποτέλεσμα τους στους εργαζομένους, στον εργοδότη και το σωματείο ή τα σωματεία της επιχείρησης.

Τέλος, το άρθρο 14 του Ν. 1264/1982¹² εφαρμόζεται και για τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. και τους εκπροσώπους των εργαζομένων¹³.

2.2 Τεχνικός Ασφαλείας – Ιατρός Εργασίας

2.2.1 Γενικά

Ο ρόλος του τεχνικού ασφαλείας στην επιχείρηση καθιερώθηκε το 1985 με τη θέσπιση του νόμου 1568/1985 για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Σύμφωνα λοιπόν με το νόμο αυτό και με το νόμο 3850/2010 που στην ουσία συγκέντρωσε όλα τα νομοθετήματα σε ένα νόμο, οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να προσλάβουν ή να αναθέσουν καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας σε τεχνικό που απασχολείται ήδη στην επιχείρηση, έχοντας παράλληλα και τα προϋπάρχοντα καθήκοντα του ως εργαζόμενος.

Αντίθετα, ο ρόλος του ιατρού εργασίας είναι μια έννοια κάπως παρεξηγημένη, αν και στο νόμο 3850/2010 για την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας καλύπτεται και ο ρόλος του ιατρού εργασίας. Με δεδομένο ότι δεν υπάρχουν πολλοί ιατροί με αυτή την ειδικότητα στην Ελλάδα, τα κενά τους καλύπτονται από ιατρούς με παρεμφερή ειδικότητα.

2.2.2 Επιχειρήσεις ή Ο.Τ.Α. που υποχρεούνται να έχουν τεχνικό ασφαλείας και ιατρό εργασίας

Με βάση τη νομοθεσία όλες οι επιχειρήσεις ή Ο.Τ.Α. εφόσον απασχολούν έστω και έναν εργαζόμενο πρέπει να έχουν τεχνικό ασφαλείας¹⁴.

Επίσης, πρέπει να έχουν ιατρό εργασίας όσες επιχειρήσεις ή Ο.Τ.Α. απασχολούν από 50 και πάνω εργαζόμενους ή όσες έχουν έστω και έναν εργαζόμενο εφόσον οι εργασίες τους είναι σχετικές με μόλυβδο, αμίαντο, βιολογικούς παράγοντες ή καρκινογόνους παράγοντες¹⁵.

¹² Το άρθρο αυτό αναφέρεται σε συνδικαλιστικά θέματα

¹³ ό.π. άρθρο 7, Ν. 3850/2010

¹⁴ ό.π. άρθρο 8, Ν. 3850/2010

¹⁵ Σύμφωνα με τα Π.Δ. 94/1987, Π.Δ. 212/2006, Π.Δ. 186/1995, Π.Δ. 399/1994 και Π.Δ. 338/2001

2.2.3 Ο ρόλος του τεχνικού ασφαλείας

Ως τεχνικός ασφαλείας καλείται ο σύμβουλος της επιχείρησης που έχει την αρμοδιότητα να προλάβει και να προστατέψει αυτή και τους εργαζομένους της από κάθε μορφής κίνδυνο¹⁶. Ο στρατηγικός ρόλος του τεχνικού ασφαλείας στη σύγχρονη επιχείρηση έγκειται στη διασφάλιση της ποιότητας της εργασιακής ζωής, δηλαδή στο σύνολο των ικανοποιήσεων που απολαμβάνει ο άνθρωπος κατά το χρόνο παραμονής στο χώρο εργασίας του.

Γενικότερα, ο τεχνικός ασφαλείας έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς τον εργοδότη, αλλά και προς τον εργαζόμενο για θέματα που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, αλλά και να τους παρέχει συμβουλές για την πρόληψη και την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων. Οι συμβουλές τις οποίες παρέχει ένας τεχνικός ασφαλείας στον εργοδότη είναι είτε γραπτές, είτε προφορικές. Οι γραπτές διατυπώνονται από τον ίδιο τον τεχνικό ασφαλείας εγγράφως και εν συνεχεία καταγράφονται σε ειδικό βιβλίο. Παράλληλα, είναι υποχρεωτική η ενυπόγραφη γνώση του εργοδότη, αναφορικά με τις γραπτές υποδείξεις του τεχνικού ασφαλείας.

2.2.4 Αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας

Οι αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας είναι συμβουλευτικές προς τον εργοδότη ενώ επίσης ο τεχνικός ασφαλείας έχει την υποχρέωση επίβλεψης των συνθηκών εργασίας¹⁷. Πιο συγκεκριμένα:

Ο τεχνικός ασφαλείας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφαλείας 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 σε αυτό το βιβλίο.

Αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του τεχνικού ασφαλείας, οφείλει να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιεί και στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον εκπρόσωπο. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά επιλύεται από τον επιθεωρητή εργασίας και μόνο.

Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, όπως προαναφέραμε δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη. Ειδικότερα ο τεχνικός ασφαλείας:

- i. Συμβουλεύει σε θέματα

¹⁶ Μουζά – Λαζαρίδη, Α. – Μ. (2006) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Αθήνα: Κριτική

¹⁷ ό.π. άρθρα 14 και 15, Ν. 3850/2010

- 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 γενικότερα της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

ii. Ελέγχει

- την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους,
- την ασφάλεια των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους
- και επίσης επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης¹⁸.

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

- i. Να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγείας και ασφάλειας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.
- ii. Να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας.
- iii. Να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων.
- iv. Να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων¹⁹.

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

¹⁸ ό.π. άρθρο 14, Ν. 3850/2010

¹⁹ ό.π. άρθρο 15, Ν. 3850/2010

- i. Να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους.
- ii. Να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας.

Η άσκηση του έργου του τεχνικού ασφάλειας δεν αποκλείει την ανάθεση σε αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων, πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησής του ως τεχνικού ασφάλειας²⁰.

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

Ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο²¹.

2.2.5 Προσόντα του τεχνικού ασφαλείας

Ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει να έχει τα παρακάτω προσόντα, ανάλογα με το είδος της επιχείρησης και τον αριθμό των εργαζομένων σε αυτή²²:

- i. Πτυχίο πολυτεχνείου ή πολυτεχνικής σχολής Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.) του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού, που 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.).
- ii. Πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού, που το αντικείμενο σπουδών έχει σχέση με τις εγκαταστάσεις και την παραγωγική διαδικασία και άδεια άσκησης επαγγέλματος, όταν αυτή προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία.
- iii. Πτυχίο Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ή πτυχίο των πρώην σχολών υπομηχανικών και

²⁰ Κωνσταντακόπουλος, Δ. Τεχνικός Ασφαλείας - Εισαγωγή, <http://www.dkonst.gr/> [προσπελάστηκε 9 Δεκεμβρίου 2018]

²¹ ό.π. άρθρο 15, Ν. 3850/2010

²² ό.π. άρθρο 11, Ν. 3850/2010, ό.π. Παπακωνσταντίνου, Κ. (2004) και ό.π. Ραφτόπουλος, Β. (2014)

των Κέντρων Ανωτέρας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Κ.Α.Τ.Ε.Ε.).

- iv. 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.

Στο Ν.3850/2010 αναφέρονται αναλυτικά οι απαιτούμενες ειδικότητες των τεχνικών ασφαλείας με βάση την δραστηριότητα των επιχειρήσεων ή Ο.Τ.Α.²³.

2.2.6 Ανάθεση μέσω Ηλεκτρονικών Βάσεων καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας

Με την απόφαση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικών Ασφαλίσεων & Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθιερώνεται η έναρξη λειτουργίας Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ), στο οποίο οι εργοδότες υποχρεούνται να υποβάλλουν, μετά την απόκτηση κωδικού πρόσβασης στην ηλεκτρονική διεύθυνση www.sepenet.gr, αιτήσεις, αναγγελίες, γνωστοποιήσεις και λοιπά έγγραφα, όπως η γνωστοποίηση ανάθεσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας και Ιατρού Εργασίας, η γνωστοποίηση παύσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας και Ιατρού Εργασίας, η εκ των προτέρων γνωστοποίηση εκτέλεσης τεχνικών έργων κ.ά.. Συνεπώς η υποβολή των εγγράφων αυτών θα γίνεται πλέον ηλεκτρονικά²⁴.

Όλοι οι εργοδότες από την ημερομηνία δημοσίευσης της ανωτέρω απόφασης έως την 31.10.2016, υποχρεούνται να αποκτήσουν κωδικό πρόσβασης στην ηλεκτρονική διεύθυνση www.sepenet.gr με την εγγραφή τους στο ΟΠΣ-ΣΕΠΕ ως νέοι χρήστες δηλώνοντας τα απαιτούμενα στοιχεία ταυτοποίησης, μεταξύ των οποίων και ο Αριθμός Φορολογικού Μητρώου (Α.Φ.Μ.).

Δημιουργούνται Ηλεκτρονικές Βάσεις καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, που λειτουργούν στο πλαίσιο του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ και στις οποίες εντάσσονται τα φυσικά πρόσωπα που πληρούν τις απαραίτητες, κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, προϋποθέσεις για την ανάληψη καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας. Με τη θέση σε λειτουργία των Ηλεκτρονικών Βάσεων, η ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού

²³ ό.π. άρθρο 13, Ν. 3850/2010

²⁴ Σύμφωνα με το αριθμ. οικ. 44203/Δ9.11555/29-09-2016 (ΦΕΚ 3163/Β'/30-09-2016)

εργασίας από τους εργοδότες γίνεται αποκλειστικά μεταξύ των εγγεγραμμένων στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις²⁵.

Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθορίζεται το περιεχόμενο και τα στοιχεία των Ηλεκτρονικών Βάσεων καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, ο τρόπος και η διαδικασία εγγραφής σε αυτές, οι ενέργειες των εμπλεκόμενων μερών για την ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας και την αποδοχή αυτής ή τη μεταβολή της ή τη λήξη ή τη διακοπή της, οι αρμόδιες υπηρεσίες, οι προθεσμίες, οι κυρώσεις και κάθε άλλο σχετικό ειδικότερο, οργανωτικό, τεχνικό ή λεπτομερειακού χαρακτήρα θέμα που αφορά στις εν λόγω Ηλεκτρονικές Βάσεις²⁶.

2.2.7 Προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίσει ο τεχνικός ασφαλείας

Οι τεχνικοί ασφαλείας αντιμετωπίζουν συχνά πολλά προβλήματα τα οποία πρέπει να αντιμετωπιστούν με ιδιαίτερη προσοχή. Τα πιο συχνά προβλήματα είναι ο παλαιωμένος κεφαλαιουχικός εξοπλισμός που υπάρχει στις επιχειρήσεις και η άρνηση των εργοδοτών στη συντήρηση, επισκευή και αντικατάστασή του. Οι εργοδότες ακόμη, είναι πολλές φορές απρόθυμοι να επενδύσουν στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων καθώς θεωρούν το κόστος σχετικά υψηλό. Τέλος, οι εργαζόμενοι παρόλες τις προειδοποιήσεις και συμβουλές που δέχονται από τους τεχνικούς δεν τις εφαρμόζουν και παρουσιάζονται ιδιαίτερα δύσπιστοι στην εφαρμογή τους.

Παρόλα αυτά, οι τεχνικοί θα πρέπει να υποβάλλουν γραπτά τις όποιες παρατηρήσεις τους, ώστε να απαλλάσσονται από τις αστικές και ποινικές ευθύνες που διέπουν τη μη τήρηση των συμβουλών.

2.3 Ιατρός εργασίας

2.3.1 Ο ρόλος του ιατρού εργασίας

Ο ιατρός εργασίας επειδή είναι μια νέα ειδικότητα δεν εφαρμόζεται συχνά παρόλο που είναι απαραίτητος για τις επιχειρήσεις. Θα πρέπει βέβαια να σημειώσουμε ότι με το νόμο 1568/85 για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων

²⁵ ό.π. άρθρο 13, Ν. 3850/2010 και άρθρο 119, Ν. 4488/2017 (ΦΕΚ 137/Α'/13-09-2017)

²⁶ Ρυθμίσεις του Ν.3850/2010 ή άλλων νόμων και κανονιστικών πράξεων που δεν έρχονται σε αντίθεση με τις διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 9Α του Ν.3850/2010, εξακολουθούν να ισχύουν

που καλύπτει τον τεχνικό ασφαλείας καλύπτεται και ο ρόλος του ιατρού εργασίας από τότε, οπότε δεν θα πρέπει να μας ξενίζει ο όρος «ιατρός εργασίας».

Ο ρόλος του είναι κυρίως συμβουλευτικός τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο. Τους παρέχει συμβουλές για τη σωματική και ψυχική τους υγεία, αλλά ταυτόχρονα του δίνεται το δικαίωμα να παρέχει τις πρώτες βοήθειες σε περίπτωση ατυχήματος, αλλά και να προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο πριν και μετά την πρόσληψη. Ταυτόχρονα συνεργάζεται με τον τεχνικό ασφαλείας για την αποτελεσματική εκπλήρωση των παραπάνω στόχων.

2.3.2 Αρμοδιότητες - Καθήκοντα του ιατρού εργασίας

Οι αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας είναι συμβουλευτικές προς τον εργοδότη τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, ενώ επίσης ο ιατρός εργασίας έχει την υποχρέωση επίβλεψης της υγείας των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα²⁷:

Ο ιατρός 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 ιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο²⁸. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.

Ειδικότερα ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:

- i. Σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφαλείας των εργαζομένων.
- ii. Λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού.
- iii. 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.
- iv. Οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών.
- v. Αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων

²⁷ ό.π. άρθρα 17 και 18, Ν.3850/2010

²⁸ ό.π. άρθρο 14, Ν. 3850/2010

ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας²⁹.

Αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του ιατρού εργασίας, οφείλει να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιεί και στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον εκπρόσωπο. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά επιλύεται από τον επιθεωρητή εργασίας και μόνο³⁰.

Ο ιατρός εργασίας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη, λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου³¹.

Ο ιατρός εργασίας προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σχετικό με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψη τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα της Ε.Υ.Α.Ε., όταν τούτο δεν ορίζεται από το νόμο. Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των 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 και Κοινωνικής Ασφάλισης, για την κατοχύρωση του εργαζομένου και του εργοδότη³².

Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτό:

- i. Επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους.
- ii. Επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας
- iii. 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.

²⁹ ό.π. άρθρο 17, Ν. 3850/2010

³⁰ ό.π. άρθρο 20, Ν. 3850/2010

³¹ ό.π. άρθρο 17, Ν. 3850/2010

³² ό.π. άρθρο 18, Ν. 3850/2010

- iv. Επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους.
- v. Παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή αιφνίδιας νόσου. Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας διεύθυνσης υγιεινής της περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.

Ο ιατρός εργασίας έχει υποχρέωση να τηρεί το ιατρικό και επιχειρησιακό απόρρητο.

Ο ιατρός εργασίας αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην Επιθεώρηση Εργασίας ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία.

Ο ιατρός 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 τους³³.

Ο ιατρός εργασίας 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 ιατρού εργασίας πρέπει να είναι αιτιολογημένη³⁴.

Ο ιατρός εργασίας στο πλαίσιο των υποχρεώσεων του και των υποχρεώσεων του εργοδότη, σύμφωνα με τις κείμενες ειδικές διατάξεις, εφόσον η επιχείρηση δεν διαθέτει την κατάλληλη υποδομή, έχει υποχρέωση να παραπέμπει τους εργαζομένους για συγκεκριμένες συμπληρωματικές ιατρικές εξετάσεις. Οι εξετάσεις αυτές διενεργούνται σε ΕΞ.Υ.Π.Π., ή σε κατάλληλες υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα ή σε προσδιοριζόμενες από τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης αρμόδιες μονάδες των ασφαλιστικών οργανισμών ή του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.). Στη συνέχεια ο ιατρός εργασίας λαμβάνει γνώση και αξιολογεί τα αποτελέσματα των παραπάνω εξετάσεων.

³³ ό.π. άρθρο 18, Ν. 3850/2010

³⁴ ό.π. άρθρα 15 και 18, Ν. 3850/2010

Οι δαπάνες που προκύπτουν από την εφαρμογή της παραγράφου αυτής βαρύνουν τον εργοδότη³⁵.

Για κάθε εργαζόμενο ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης τηρεί σχετικό ιατρικό φάκελο. Επιπλέον καθιερώνεται και περιλαμβάνεται στον ιατρικό φάκελο, ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου, όπου αναγράφονται τα αποτελέσματα των ιατρικών και εργαστηριακών εξετάσεων, κάθε φορά που εργαζόμενος υποβάλλεται σε αντίστοιχες εξετάσεις. Δικαιούνται να λαμβάνουν γνώση του φακέλου και του ατομικού βιβλιαρίου του εργαζομένου οι υγειονομικοί επιθεωρητές της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας και οι ιατροί του ασφαλιστικού οργανισμού, στον οποίο ανήκει ο εργαζόμενος, καθώς και ο ίδιος ο εργαζόμενος. Σε κάθε περίπτωση παύσης της σχέσης εργασίας, το βιβλιάριο παραδίδεται στον εργαζόμενο που αφορά³⁶.

Απαγορεύεται η αναγραφή και επεξεργασία στο ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου του εργαζομένου, στοιχείων ή δεδομένων άλλων πέραν των αποτελεσμάτων των ιατρικών και εργαστηριακών εξετάσεων στις οποίες αυτός υποβάλλεται κάθε φορά. Επιπλέον ιατρικά δεδομένα επιτρέπεται να συλλέγουν, με επιμέλεια του ίδιου του εργαζομένου προκειμένου να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας, μόνο εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο:

- i. Για την αξιολόγηση της καταλληλότητάς του, για μια συγκεκριμένη θέση ή εργασία.
- ii. Για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και
- iii. Για τη θεμελίωση δικαιωμάτων του εργαζομένου και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών³⁷.

Όσοι αναγράφουν ή συλλέγουν ή επεξεργάζονται στοιχεία ή δεδομένα κατά παράβαση της παραγράφου 10 του Ν. 3850/2010³⁸ τιμωρούνται με τις διοικητικές και ποινικές κυρώσεις που προβλέπονται στις διατάξεις του Ν. 2472/1997 για την «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»³⁹. Σε περίπτωση πρόκλησης περιουσιακής ή ηθικής βλάβης εφαρμόζεται το άρθρο 23 του Ν. 2472/1997⁴⁰.

³⁵ ό.π. άρθρο 18, Ν. 3850/2010

³⁶ ό.π. άρθρο 18, Ν. 3850/2010

³⁷ ό.π. άρθρο 18, Ν. 3850/2010

³⁸ ό.π. άρθρο 18, Ν. 3850/2010

³⁹ Σύμφωνα με τα άρθρα 21 και 22, Ν. 2472/1997 (ΦΕΚ 50/Α/10-04-1997)

⁴⁰ ό.π. άρθρο 18, Ν. 3850/2010

2.3.3 Χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας

Οι επιχειρήσεις ανάλογα με την επικινδυνότητά τους χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες:

- i. Στην κατηγορία Α' εντάσσονται οι επιχειρήσεις ιδιαίτερα ηψυχής επικινδυνότητας (π.χ. μεγάλα τεχνικά έργα, επιχειρήσεις που σχετίζονται με χημικές ουσίες, κ.λπ.).
- ii. Στην κατηγορία Β' εντάσσονται όλες εκείνες οι επιχειρήσεις, που δεν εμπίπτουν στις κατηγορίες Α' και Γ', δηλαδή οι επιχειρήσεις μέσης επικινδυνότητας.
- iii. Στην κατηγορία Γ' εντάσσονται οι επιχειρήσεις χαμηλής επικινδυνότητας, όπως υπηρεσίες, εμπόριο, κ.λπ.⁴¹.

Με βάση την παραπάνω κατηγοριοποίηση καθορίζονται συντελεστές⁴², που πολλαπλασιαζόμενοι επί τον αριθμό των εργαζομένων δίνουν τις ώρες ετήσιας απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας για κάθε μία από τις κατηγορίες ή Ο.Τ.Α. που κατανέμονται κατά μήνα με κοινή συμφωνία εργοδότη και Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και αποτυπώνονται στην παρακάτω εικόνα:

⁴¹ Μουζά – Λαζαρίδη, Α. – Μ. (2013) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Θεσσαλονίκη: Ζυγός και ό.π. άρθρο 10, Ν.3850/2010

⁴² ό.π. άρθρο 21, Ν. 3850/2010

Κατηγορία Α

	Ώρες ετήσιας απασχόλησης ανά εργαζόμενο	
Αριθμός εργαζομένων	Τεχνικός ασφάλειας	Ιατρός εργασίας
Έως 500	3,5	0,8
501 έως 1000	3,0	0,8
1.001 έως 5000	2,5	0,8
5.001 και άνω	2,0	0,8

Κατηγορία Β

	Ώρες ετήσιας απασχόλησης ανά εργαζόμενο	
Αριθμός εργαζομένων	Τεχνικός ασφάλειας	Ιατρός εργασίας
Έως 1000	2,5	0,6
1001 έως 5000	1,5	0,6
5.001 και άνω	1,0	0,6

Κατηγορία Γ

	Ώρες ετήσιας απασχόλησης ανά εργαζόμενο	
Αριθμός εργαζομένων	Τεχνικός ασφάλειας	Ιατρός εργασίας
	0,4	0,4

Σε κάθε περίπτωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας ο ελάχιστος πραγματικός χρόνος ετήσιας απασχόλησης για τον καθένα χωριστά δεν μπορεί να είναι μικρότερος των:

- i. 25 ωρών ετησίως για επιχειρήσεις, που απασχολούν μέχρι 20 άτομα,
- ii. 50 ωρών ετησίως για επιχειρήσεις, που απασχολούν από 21-50 άτομα και
- iii. 75 ωρών ετησίως για επιχειρήσεις, που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα.

Ο συνολικός μέγιστος ετήσιος πραγματικός χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, δεν μπορεί να υπερβαίνει τον προβλεπόμενο χρόνο απασχόλησης μισθωτού.

Η διάταξη αυτή δεν αφορά το προσωπικό των Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης, για το οποίο ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί όρων απασχόλησης⁴³.

⁴³ ό.π. άρθρο 21, Ν. 3850/2010

Σύμφωνα με τα παραπάνω καθώς και τις ισχύουσες διατάξεις για την απασχόληση των εργαζομένων, ο μέγιστος ετήσιος χρόνος απασχόλησης του Τεχνικού Ασφαλείας προσδιορίζεται πλέον σε 2.300 ώρες.⁴⁴

Στο Ν. 3850/2010 δεν αναφέρεται περιοριστικός χρόνος για την απασχόληση του Ιατρού Εργασίας.

Τέλος, επισημαίνουμε ότι από τις ιδιαίτερες συνθήκες που δημιουργούνται σε μια επιχείρηση π.χ. εργασία σε βάρδιες, νυχτερινή εργασία, έκτακτη συντήρηση, εργασία σε αργίες κλπ., διαμορφώνεται ανάλογα η κατανομή του χρόνου καθώς και το ωράριο απασχόλησης του Τεχνικού Ασφαλείας. Ο χρόνος αυτός κατανέμεται κατά μήνα με κοινή συμφωνία του εργοδότη και της Ε.Υ.Α.Ε..

Εφόσον ο Τεχνικός Ασφαλείας προσφέρει υπηρεσίες σε μια επιχείρηση ως μισθωτός, εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Μετά την υποχρεωτική εφαρμογή υποβολής στοιχείων μέσω πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, έχει συμπεριληφθεί ειδικό πεδίο για την αναγραφή του συνολικού ετήσιου χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας, οπότε υπάρχει δυνατότητα άντλησης των σχετικών στοιχείων⁴⁵.

Ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας μπορεί να αυξομειώνεται κατά συγκεκριμένη επιχείρηση με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.), ανάλογα με τη συχνότητα και τη βαρύτητα των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που εμφανίζονται στην περίπτωση αυτή⁴⁶.

Αν ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας ή του ιατρού εργασίας υπερβαίνει το ανώτατο νόμιμο όριο, η επιχείρηση πρέπει να διαθέτει και άλλους τεχνικούς ασφάλειας ή ιατρούς εργασίας⁴⁷.

Κατά τον υπολογισμό του χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας σε μια επιχείρηση που απασχολεί εργαζομένους με μερική απασχόληση, δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ώρες απασχόλησης των εργαζομένων, αλλά μόνον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση⁴⁸.

⁴⁴ Ο χρόνος αυτός προκύπτει, εάν από τις συνολικές ημέρες του έτους αφαιρέσουμε την κανονική άδεια

⁴⁵ Εγκύκλιος 6005/250/28-03-2014

⁴⁶ ό.π. άρθρο 21, Ν. 3850/2010

⁴⁷ ό.π. άρθρο 21, Ν. 3850/2010

⁴⁸ Σύμφωνα με την ομόφωνη γνωμοδότηση του Ν.Σ.Κ. 387/2012

2.3.4 Συνεργασία τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας

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

Επίσης οφείλουν, να συνεργάζονται με την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον εκπρόσωπο των εργαζομένων και να παρέχουν συμβουλές σε θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. ή τον εκπρόσωπο των εργαζομένων και να τους ενημερώνουν για κάθε σημαντικό σχετικό ζήτημα.

Ακόμη, αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του τεχνικού ασφαλείας ή του ιατρού εργασίας, οφείλει να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιεί και στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον εκπρόσωπο. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά επιλύεται από τον επιθεωρητή εργασίας και μόνο⁴⁹.

⁴⁹ ό.π. άρθρο 20, Ν. 3850/2010

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Επαγγελματικός Κίνδυνος – Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου

3.1 Γενικά

Πολλά είναι τα χαρακτηριστικά στο εργασιακό περιβάλλον τα οποία μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά και να μειώσουν την απόδοση των εργαζομένων. Αυτά ποικίλουν και εξαρτώνται από το περιβάλλον.

Με τον όρο «επαγγελματικό κίνδυνο» εννοούμε τον κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ο οποίος προέρχεται από την επαγγελματική έκθεση στους βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος. Ο επαγγελματικός κίνδυνος σχετίζεται:

- i. Με τη πιθανότητα ή τη συχνότητα έκθεσης των εργαζομένων σε κάποια πηγή έκθεσης που βρίσκεται στον εργασιακό χώρο π.χ. θόρυβος, χημικές ουσίες, μονότονη ή επαναληπτική εργασία, απροστάτευτα κινούμενα μέρη μηχανών και
- ii. με τη σοβαρότητα των συνεπειών, δηλαδή τη βιολογική βλάβη που προκλήθηκε από την έκθεση αυτή.

3.2 Ταξινόμηση κινδύνων

- i. Κίνδυνοι για την υγεία:

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορούν να προκαλέσουν αλλοίωση στη βιολογική ισορροπία των εργαζομένων π.χ. ασθένεια, ως συνέπεια της έκθεσής τους στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Πρόκειται για κινδύνους που είναι:

- Φυσικοί: Είναι οι κίνδυνοι που αφορούν στους φυσικούς παράγοντες ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπως ο θόρυβος, οι χαμηλές / υψηλές θερμοκρασίες, ο φωτισμός, οι ιοντίζουσες και οι υπεριώδεις ακτινοβολίες, οι δονήσεις, οι κραδασμοί, οι υπέρηχοι, το laser κ.λπ.

Η σχέση με την οποία οι φυσικοί παράγοντες μπορούν να επιφέρουν βλάβη στον οργανισμό των εργαζομένων είναι η συγκέντρωση του βλαπτικού παράγοντα επί το χρόνο έκθεσης, που ισοδυναμεί με τη δόση έκθεσης του εργαζόμενου στο βλαπτικό παράγοντα. Για τον κάθε έναν από τους παράγοντες αυτούς υπάρχει διαφορετικός τρόπος μέτρησης και εκτίμησής του ως επαγγελματικό κίνδυνο. Η αντιμετώπιση τους βασίζεται στην απομάκρυνση ή μείωση της έντασης των

παραγόντων αυτών καθώς και στην οργανωτική πρόληψη, που εμπεριέχει τη λήψη ατομικών και άλλων μέτρων προστασίας και την ιατρική παρακολούθηση των εργαζομένων.

- Χημικοί: Οι βλαβεροί παράγοντες αυτής της κατηγορίας, διακρίνονται σε:
 - Σωματιδιακούς ρύπους ή αερολύματα (σκόνες / ίνες, καπνοί, νέφη).
 - Αερόμορφους ρύπους (αέρια, ατμοί).

Η είσοδος των χημικών ενώσεων στον άνθρωπο γίνεται με την κατάποση, τη δερματική επαφή και την εισπνοή. Από αυτού του είδους τους παράγοντες μπορούν να προκληθούν: προβλήματα στο αναπνευστικό, αιμοποιητικό, νευρικό σύστημα έως κακοήθεις νεοπλασίες πνεύμονα και γαστρεντερικού συστήματος. Λόγω της σοβαρότητας των επιπτώσεων της έκθεσης των εργαζομένων σε αυτούς τους παράγοντες είναι απαραίτητος ο ποσοτικός και ποιοτικός προσδιορισμός τους εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, ως τμήμα της εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου. Αυτό μπορεί να γίνει με δύο τρόπους:

- Την αναλυτική μέθοδο (δειγματοληψία και ανάλυση δείγματος χημικών ρύπων).
- Την μέθοδο της απευθείας μέτρησης (άμεσος προσδιορισμός, ποιοτικός και ποσοτικός του χημικού παράγοντα)⁵⁰.
 - Βιολογικοί: Πρόκειται για τους κινδύνους που προέρχονται από την έκθεση σε παθογόνους μικροοργανισμούς μεταξύ των οποίων και οι γενετικά μεταλλαγμένοι, οι κυτταροκαλλιέργειες (ανάπτυξη κυττάρων που προέρχονται από πολυκύτταρους οργανισμούς) και τα ενδοπαράσιτα του ανθρώπου (μύκητες, πρωτόζωα, μετάζωα, ιοί, ρικέτσιες, βακτηρίδια κ.ά.).

Η έκθεση σε βιολογικούς παράγοντες ενδέχεται να επιφέρει προβλήματα ανάλογα με την επικινδυνότητα του κάθε παράγοντα. Η επικινδυνότητα ενός βιολογικού παράγοντα μεταξύ άλλων, εξαρτάται από τη μολυσματικότητά του, την παθογονικότητά του, τη μεταδοτικότητά του την αδρανοποίηση - εξουδετέρωση και άλλα χαρακτηριστικά. Ενδέχεται δε να είναι επικίνδυνος όχι μόνο για έναν

⁵⁰ Δρίβας, Σ., Ζορμπά, Κ. & Κουκουλάκη, Θ. (2003) Μεθοδολογικός οδηγός για την εκτίμηση και πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου, Β' έκδοση, Αθήνα: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

εργαζόμενο, αλλά για το σύνολο των εργαζομένων καθώς και για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου στην περίπτωση αυτή, αφορά:

- Στην εκτίμηση ύπαρξης της έκθεσης (προσδιορισμό των παραγόντων και των χαρακτηριστικών τους).
- Στην εκτίμηση του μεγέθους της έκθεσης (μετρήσεις μόλυνσης των επιφανειών, μετρήσεις ύπαρξης μικροοργανισμών).

Δυστυχώς για τους βιολογικούς παράγοντες δεν υπάρχουν οριακές τιμές έκθεσης. Όσον αφορά στην προστασία από τους βλαπτικούς αυτούς παράγοντες μεγάλο ρόλο παίζουν:

- Η λήψη μέτρων σε οργανωτικό επίπεδο, δηλαδή μείωση των ατόμων που ενδέχεται να εκτεθούν, δηλαδή μέτρα ατομικής και συλλογικής υγιεινής και προστασίας.
- Ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων.
- Επαρκής σήμανση για την ύπαρξη βιολογικών κινδύνων.
- Τήρηση γραπτών στοιχείων για την έκθεση των εργαζομένων.
- Ιατρική παρακολούθηση των εργαζομένων, εμβολιασμός.

Ασθένειες που μπορεί να προκύψουν από την έκθεση των εργαζομένων των δήμων, σε βιολογικούς παράγοντες είναι: ηπατίτιδα Α, Β και C, AIDS, φυματίωση, μηνιγγιτιδοκοκκική μηνιγγίτιδα, ψώρα, φθειρίαση κ.ά.

ii. Κίνδυνοι για την ασφάλεια:

Οι κίνδυνοι αυτοί είναι δυνατόν να οδηγήσουν στην πρόκληση τραυματισμού ή βιολογικής βλάβης στους εργαζόμενους, ως αποτέλεσμα της έκθεσής τους.

Οι κίνδυνοι αυτής της κατηγορίας διακρίνονται σε:

- Κινδύνους από ελλείψεις σε κτιριακές υποδομές.
- Κινδύνους από ελλείψεις στην ασφάλεια των μηχανημάτων, μηχανών και των εγκαταστάσεων.
- Κινδύνους από έλλειψη μέτρων ασφαλείας, κατά τη χρήση και μετακίνηση επικίνδυνων ουσιών.
- Κινδύνους από ελλείψεις στις ηλεκτρικές εγκαταστάσεις.
- Κινδύνους για πυρκαγιές - εκρήξεις.
- Κινδύνους που προέρχονται από ελλείψεις στην ενημέρωση, πληροφόρηση και εκπαίδευση των εργαζομένων.

Στην αντιμετώπιση αυτών των κινδύνων μεγάλο ρόλο παίζει η σωστή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου του χώρου εργασίας, καθώς και η λήψη προληπτικών μέτρων σε οργανωτικό επίπεδο⁵¹.

iii. Κίνδυνοι εργονομικοί ή εγκάρσιοι για την υγεία και την ασφάλεια:

Οι κίνδυνοι αυτοί αφορούν στην ίδια την οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας και την προσπάθεια προσαρμογής του εργαζόμενου στην εργασία.

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται:

- Στην οργάνωση εργασίας (π.χ. κυκλικό ωράριο εργασίας, νυχτερινή εργασία κ.λπ.).
- Σε ψυχολογικούς παράγοντες, συναισθηματική ή νοητική καταπόνηση (π.χ. βία, επιθετικότητα, συναισθηματική φόρτιση).
- Σε εργονομικούς παράγοντες (π.χ. χειρισμός φορτίων).
- Σε αντίξοες συνθήκες εργασίας κ.λπ.⁵².

iv. Κίνδυνοι που προκύπτουν από την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης:

Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι έχουν το σημαντικό πλεονέκτημα της μεγάλης εμπειρίας στον εργασιακό χώρο, από την άλλη πλευρά όμως έρχονται αντιμέτωποι με την εξασθένηση των δυνάμεών τους (ελάττωση ακοής και όρασης, βραδύτερα αντανακλαστικά, προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας). Ως εκ τούτου, αποτελεί επιτακτική ανάγκη πλέον η προσαρμογή της εργασίας στον εργαζόμενο⁵³.

3.3 Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου

Εκτίμηση κινδύνου είναι η προσεκτική εξέταση και εντοπισμός από μέρους της επιχείρησης σε σχέση του τι θα μπορούσε να βλάψει τους εργαζόμενους, έτσι ώστε να μπορεί να εκτιμηθεί εάν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα ή αν πρέπει να γίνουν περισσότερα για να αποφευχθούν οι κίνδυνοι. Οι σημαντικοί παράγοντες που εξετάζονται είναι το κατά πόσο μια πηγή κινδύνου είναι σοβαρή και εάν έχει αντιμετωπισθεί με ικανοποιητικά μέτρα ώστε ο κίνδυνος να είναι αμελητέος.

Ουσιαστικός στόχος της εκτίμησης κινδύνου είναι η εξασφάλιση ότι κανείς δεν κινδυνεύει να τραυματισθεί ή να αρρωστήσει εξαιτίας της εργασίας του. Μόλις ολοκληρωθεί η εξέταση, θα μπορέσει ο εργοδότης να εκτιμήσει εάν έχει λάβει τις

⁵¹ ό.π. Δρίβας, Σ. Ζορμπά, Κ. & Κουκουλάκη, Θ. (2003)

⁵² Δρακόπουλος, Β. (2007) Υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας των νοσοκομείων, Αθήνα: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

⁵³ Μακρόπουλος, Β., Θανασιάς, Ε. & Πολυχρονάκης, Ι. (2010) Πόσο υγιεινό είναι να δουλεύεις στα 55;, Ελληνική Εταιρεία Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος, Διαθέσιμο στο: <http://www.iatrikiergasias.gr/index.php?mod=article&cat=memberfiles> [προσπελάστηκε 9 Δεκεμβρίου 2018]

κατάλληλες προφυλάξεις ή εάν πρέπει να κάνει περισσότερα για την αποφυγή προβλημάτων. Πολλές ευρωπαϊκές οδηγίες σχετικά με την ασφάλεια και υγεία στην εργασία συνιστούν υποχρεωτική τη διενέργεια γραπτής εκτίμησης κινδύνου αλλά και χωρίς να ήταν υποχρεωτική, η διενέργεια αυτής της εκτίμησης αποτελεί καλή πρακτική, καθότι επιτρέπει τη λήψη αποτελεσματικών μέτρων για την προστασία της υγείας των εργαζομένων.

Προκειμένου να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο αποτελεσματική μία εκτίμηση κινδύνου θα πρέπει να είναι ανάλογη με τις πηγές κινδύνου, τους πιθανούς κινδύνους και τη δυνητική βλάβη. Για παράδειγμα, ένα μεγάλο εργοστάσιο χημικών προϊόντων είναι πολύ πιθανό να διαθέτει ένα πολύ καλό τεχνικό σύστημα εκτίμησης, ενώ μια μικρή επιχείρηση που εκτελεί δραστηριότητες χαμηλού κινδύνου χρειάζεται ένα απλό και εύκολο σύστημα.

3.3.1 Πέντε βήματα για την επιτυχή εκτίμηση κινδύνου

Τα παρακάτω βήματα διευκολύνουν την διεξαγωγή μιας αποτελεσματικής εκτίμησης κινδύνου για τους εργοδότες, σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία⁵⁴:

Βήμα 1^ο

Προσδιορισμός των πηγών κινδύνου: στο βήμα αυτό θα πρέπει να επισκεφτούν τους χώρους εργασίας και να δουν προσεκτικά ότι θα μπορούσε να προκαλέσει βλάβη. Η γνώμη των εργαζομένων είναι πολύ χρήσιμη καθώς γνωρίζουν πολύ καλά το περιβάλλον που εργάζονται και πιθανόν να έχουν εντοπίσει πράγματα που δεν είναι εμφανή η άμεσα ορατά. Μια ακόμη πηγή εντοπισμού των πηγών κινδύνου είναι η διερεύνηση των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών κινδύνων που έχουν συμβεί στο παρελθόν στην επιχείρηση.

Βήμα 2^ο

Προσδιορισμός των εργαζομένων που ενδέχεται να εκτεθούν σε πηγές κινδύνου: σε αυτό το βήμα θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε ευπαθείς ομάδες εργαζομένων, όπως έγκυες, νέοι εργαζόμενοι, εκπαιδευόμενοι, οι οποίοι είναι πιο επιρρεπείς στους κινδύνους.

Βήμα 3^ο

Αξιολόγηση ή υπολογισμός κινδύνων: η κυριότερη ενέργεια αυτού του βήματος είναι η μελέτη του κινδύνου και κατά πόσο είναι πιθανό να προκαλέσει

⁵⁴ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, Εκτίμηση κινδύνου στην εργασία: <https://oiraproject.eu/el/how-carry-out-risk-assessment> [προσπελάστηκε 9 Δεκεμβρίου 2018]

βλάβη. Αμέσως μετά θα πρέπει να κατηγοριοποιηθούν οι κίνδυνοι ανάλογα με την επικινδυνότητά τους σε υψηλούς, μέσους και χαμηλούς.

Βήμα 4^ο

Λήψη μέτρων: η ενημέρωση των εργαζομένων, η παροχή διευκολύνσεων, η χορήγηση των κατάλληλων μέτρων προστασίας, η καταπολέμηση των κινδύνων στη πηγή τους και η σήμανση είναι μερικές αρχές για το σχεδιασμό των μέτρων που θα πρέπει να ληφθούν.

Βήμα 5^ο

Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων – επανεξέταση και αναθεώρηση: η εκτίμηση κινδύνου δεν είναι ενέργεια που γίνεται μια για πάντα. Θα πρέπει να επανεξετάζεται και να αναθεωρείται εάν κρίνεται απαραίτητο προκειμένου οι προφυλάξεις που έχουν ληφθεί να λειτουργούν αποτελεσματικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και εργασιακό άγχος

4.1 Γενικά

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το εργασιακό άγχος συγκαταλέγονται μεταξύ των μεγαλύτερων προκλήσεων στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Επηρεάζουν σημαντικά την υγεία των ατόμων, των επιχειρήσεων και των εθνικών οικονομιών.

Το άγχος θεωρείται από τους μισούς περίπου ευρωπαίους εργαζόμενους σύνθητες φαινόμενο στον χώρο εργασίας τους και ευθύνεται περίπου για τις μισές χαμένες εργάσιμες ημέρες. Τα άτομα που πάσχουν από άγχος συνήθως παρεξηγούνται ή στιγματίζονται, όπως συμβαίνει και με πολλά άλλα ζητήματα που αφορούν την ψυχική υγεία. Εντούτοις, όταν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το άγχος αντιμετωπίζονται ως οργανωτικό ζήτημα και όχι ως προσωπική αδυναμία, μπορούν να είναι εξίσου διαχειρίσιμοι με οποιονδήποτε άλλο κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας.

4.2 Ορισμός ψυχοκοινωνικών κινδύνων και εργασιακού άγχους

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκύπτουν από προβληματικό σχεδιασμό, οργάνωση και διαχείριση της εργασίας, καθώς και από μη υγιές κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας και ενδέχεται να οδηγήσουν σε αρνητικά ψυχολογικά, σωματικά και κοινωνικά αποτελέσματα, όπως εργασιακό άγχος, εργασιακή εξουθένωση ή κατάθλιψη. Ορισμένα παραδείγματα συνθηκών εργασίας που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους είναι τα εξής:

- i. υπερβολικός φόρτος εργασίας
- ii. αντικρουόμενες απαιτήσεις και ασάφειες όσον αφορά τον ρόλο του εργαζόμενου
- iii. έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τον εργαζόμενο και έλλειψη επιρροής στον τρόπο διεξαγωγής της εργασίας
- iv. κακή διαχείριση των οργανωτικών αλλαγών, εργασιακή ανασφάλεια
- v. αναποτελεσματική επικοινωνία, έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση ή τους συναδέλφους
- vi. ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση, βία που ασκείται από τρίτους.

Όταν αναλογιζόμαστε τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, είναι σημαντικό να μην συγχέουμε τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας με καταστάσεις οι οποίες, παρά το γεγονός ότι είναι απαιτητικές και ενίοτε δύσκολες, χαρακτηρίζονται από υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας το οποίο παρέχει κίνητρα και σωστή κατάρτιση στους εργαζόμενους προκειμένου να αποδώσουν το μέγιστο των ικανοτήτων τους. Το υγιές ψυχοκοινωνικό περιβάλλον αυξάνει την απόδοση και την προσωπική ανάπτυξη, καθώς και την ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι βιώνουν κρίσεις άγχους όταν οι απαιτήσεις της εργασίας τους είναι υπερβολικές και υπερβαίνουν την ικανότητά τους να τις αντιμετωπίσουν. Πέραν των προβλημάτων ψυχικής υγείας, οι εργαζόμενοι που πάσχουν από παρατεταμένο άγχος κινδυνεύουν να εμφανίσουν σοβαρά σωματικά προβλήματα υγείας, όπως καρδιαγγειακές παθήσεις ή μυοσκελετικά προβλήματα.

Σε επίπεδο οργανισμού ή επιχείρησης, οι αρνητικές συνέπειες μπορεί να περιλαμβάνουν κακή συνολική επιχειρηματική απόδοση, αυξημένο ποσοστό απουσίας από την εργασία, τυπική παρουσία στην εργασία π.χ. περιπτώσεις εργαζομένων που εμφανίζονται στην εργασία τους ενώ είναι άρρωστοι και δεν μπορούν να λειτουργήσουν αποτελεσματικά και αυξημένα ποσοστά ατυχημάτων και τραυματισμών. Οι απουσίες που συνδέονται με το άγχος τείνουν να έχουν μεγαλύτερη διάρκεια από τις απουσίες που συνδέονται με άλλες αιτίες και το εργασιακό άγχος μπορεί να συμβάλει στην αύξηση των ποσοστών πρόωρης συνταξιοδότησης. Το κόστος για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία εκτιμάται ότι είναι σημαντικό και ανέρχεται σε δισεκατομμύρια ευρώ σε εθνικό επίπεδο.

4.2.1 Η σημασία της διαχείρισης του εργασιακού άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων

Αιτία των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι οι πλημμελείς συνθήκες οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας, όπως και το δυσμενές κοινωνικό περιβάλλον σε έναν χώρο εργασίας. Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι, μεταξύ άλλων, οι υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις, η εργασιακή ανασφάλεια, η παρενόχληση και η βία. Οι κίνδυνοι αυτοί, σε συνδυασμό με την έλλειψη επαρκών πόρων ή υποστήριξης, μπορούν να έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση άγχους, το οποίο επιδρά αρνητικά τόσο στις εργασιακές επιδόσεις των εργαζομένων όσο και στην προσωπική τους ζωή. Σε περιπτώσεις χρόνιου άγχους μπορούν να εκδηλωθούν σοβαρά ψυχοσωματικά

προβλήματα, όπως η επαγγελματική εξουθένωση, η κατάθλιψη, καρδιαγγειακές παθήσεις και πόνοι στην πλάτη.

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του Ευρωβαρόμετρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής⁵⁵, το 53% των εργαζομένων πιστεύουν ότι ο μεγαλύτερος κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλειά τους στην εργασία είναι το άγχος, το δε 27% των εργαζομένων αναφέρουν αισθήματα «άγχους, κατάθλιψης και ανασφάλειας» τα οποία προκλήθηκαν ή επιδεινώθηκαν λόγω της εργασίας τους κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες.

Οι δυσμενείς συνθήκες στο ψυχοκοινωνικό περιβάλλον ενός χώρου εργασίας επηρεάζουν αρνητικά όχι μόνο την εκάστοτε επιχείρηση ή οργανισμό αλλά και τις εθνικές οικονομίες.

Οι συχνές απουσίες (απουσιασμός) εξαιτίας του άγχους αλλά και οι αδικαιολόγητες παρουσίες, δηλαδή υπάλληλοι οι οποίοι εργάζονται ενόσω είναι άρρωστοι χωρίς να μπορούν να αποδώσουν, όπως και τα αυξημένα ατυχήματα και οι τραυματισμοί στην εργασία, που ενίοτε οφείλονται στην απαίτηση επιτάχυνσης των ρυθμών εργασίας υπό συνθήκες πίεσης, συνεπάγονται μεγάλες οικονομικές επιβαρύνσεις για τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς.

Σε εθνικό επίπεδο, εκτιμάται ότι το κόστος για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία ανέρχεται σε δισεκατομμύρια ευρώ. Επιπλέον, υπάρχουν αρκετές παρανοήσεις όσον αφορά το ευαίσθητο ζήτημα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας, τα δε προβλήματα ψυχικής υγείας εξακολουθούν να αποτελούν θέμα ταμπού.

Σύμφωνα με την έρευνα του EU-OSHA για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις (ESENER)⁵⁶, πάνω από το 40% των εργοδοτών θεωρούν ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία είναι πιο δύσκολο να αντιμετωπιστούν από ότι οι συνήθεις κίνδυνοι για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία.

4.2.2 Διαχείριση του άγχους σε ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας

Μεγάλος αριθμός των διοικητικών στελεχών που μετείχαν στην ESENER ανά την Ευρώπη, δηλαδή το 79% ανέφεραν ότι προβληματίζονται όσον αφορά το άγχος

⁵⁵ European Commission, (2014) Euro barometer 398, «Working Conditions», http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_sum_en.pdf [προσπελάστηκε 26 Νοεμβρίου 2018]

⁵⁶ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, (2010) Ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις (ESENER), <https://osha.europa.eu/el/esener-enterprise-survey> [προσπελάστηκε 26 Νοεμβρίου 2018]

στον εργασιακό τους χώρο, ενώ εκείνοι που ανέφεραν ότι στις επιχειρήσεις τους εφαρμόζονται διαδικασίες για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ήταν λιγότεροι από 30%. Εκτός από αναγκαία, η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι εφικτή σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους, μπορεί δε να επιτευχθεί βάσει των ίδιων προσεγγίσεων που ακολουθούνται για όλα τα υπόλοιπα θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

Στο πλαίσιο αυτό, στόχοι της συγκεκριμένης εκστρατείας είναι η ενημέρωση σχετικά με το άγχος και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στους χώρους εργασίας, η καλύτερη κατανόηση των θεμάτων αυτών, καθώς και η παροχή στήριξης και καθοδήγησης προς τους εργαζόμενους και τους εργοδότες ώστε να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά αυτούς τους κινδύνους.

Η εκτίμηση και η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας αποτελούν ευθύνη του εργοδότη, όπως προβλέπεται από τον νόμο. Για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους, οι διοικήσεις των επιχειρήσεων καλούνται να επιδείξουν συνέπεια σε ότι αφορά τη λήψη μέτρων και να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των εργαζομένων τόσο στη φάση αναγνώρισης των κινδύνων όσο και στον σχεδιασμό και την εφαρμογή λύσεων. Πριν, ωστόσο, από τη λήψη μεμονωμένων μέτρων, πρέπει πάντα να διερευνώνται και να εφαρμόζονται βελτιώσεις στο περιβάλλον εργασίας. Για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι σημαντικό το περιβάλλον εργασίας να είναι υποστηρικτικό και να ευνοεί τον ανοιχτό διάλογο μεταξύ διοικητικών στελεχών και εργαζομένων. Κατ' αυτόν τον τρόπο δημιουργείται κλίμα εμπιστοσύνης, το οποίο ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να προβάλλουν τα αιτήματά τους.

Στη δημιουργία ευνοϊκών ψυχοκοινωνικών συνθηκών στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει, μεταξύ άλλων, και η επίδειξη κατανόησης εκ μέρους της διοίκησης όσον αφορά προσωπικά προβλήματα των εργαζομένων, μολονότι κάτι τέτοιο δεν αποτελεί νομική απαίτηση.

Όπως ισχύει με όλους τους κινδύνους για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να αντιμετωπιστούν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία είναι η πρόληψη. Η εκδήλωση συμπτωμάτων άγχους και προβλημάτων υγείας συνήθως δεν είναι αιφνίδια. Έχουν ήδη προηγηθεί συχνές απουσίες και μείωση της παραγωγικότητας, αλλά και της καινοτομίας σε μια επιχείρηση. Για αυτό ο σχεδιασμός και η πρόληψη έχουν καίρια σημασία.

Η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων προσφέρει οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα. Σε επίπεδο εργατικού δυναμικού και διοίκησης, η διασφάλιση της ευεξίας των εργαζομένων και η ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους μεταφράζεται σε υγεία, κίνητρα και παραγωγικότητα. Σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού, η μείωση του άγχους στην εργασία συνεπάγεται καλύτερη συνολική απόδοση, μείωση του απουσιασμού και του παρουσιασμού, λιγότερα εργατικά ατυχήματα και λιγότερους τραυματισμούς. Τέλος, εξαιτίας της μείωσης του οικονομικού κόστους όπως και άλλων σχετικών επιβαρύνσεων, σημαντικά οφέλη αποκομίζουν τόσο οι ιδιώτες όσο και η κοινωνία στο σύνολό της.

4.3 Εργασιακό άγχος

Το εργασιακό άγχος αποτελεί το δεύτερο συνηθέστερο πρόβλημα υγείας που οφείλεται στην εργασία, μετά την οσφυαλγία καθώς πλήττει έναν στους τρεις εργαζόμενους. Το εργασιακό άγχος μπορεί να επηρεάσει καθέναν και σε οποιοδήποτε επίπεδο, σε οποιοδήποτε κλάδο και μέγεθος επιχείρησης⁵⁷.

Γενικότερα ως ορισμό του εργασιακού άγχους μπορούμε να θεωρήσουμε μια δυναμική κατάσταση στην οποία ο εργαζόμενος αισθάνεται αβέβαιος ως προς τον τρόπο που πρέπει να συμπεριφερθεί, ενώ ταυτόχρονα γνωρίζει ότι μια επιτυχημένη απόφαση του θα επιφέρει σημαντικά αποτελέσματα. Το περιβάλλον δηλαδή, του εργαζομένου περικλείεται από αβεβαιότητα γεγονός που τον εμποδίζει στην επιτυχή λήψη αποφάσεων και αυτό έχει ως αποτέλεσμα στη μη ανάπτυξη και προαγωγή της επαγγελματικής του καριέρας⁵⁸.

Έρευνες έδειξαν ότι περίπου το 60% των χαμένων εργατοωρών οφείλονται στο άγχος που προήλθε από την εργασία. Ένα ποσοστό πάρα πολύ μεγάλο αν σκεφτεί κανείς ότι στο εργασιακό περιβάλλον υπάρχουν άπειροι κίνδυνοι που μπορούν να προκαλέσουν προβλήματα στην υγεία των εργαζομένων.

Το εργασιακό άγχος μπορεί να προέλθει ακόμη και από ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όπως είναι η βία και ο εκφοβισμός. Εφόσον αυτά τα στοιχεία προϋπάρχουν ή δημιουργούνται στο εργασιακό περιβάλλον οι πιθανότητες ανάπτυξης του εργασιακού άγχους στους εργαζομένους αυξάνονται.

⁵⁷ Πληροφορίες για το εργασιακό άγχος: <https://www.healthweb.gr/2016/04/ergasiako-agchos-to-no2-provlima-ugeias-stin-ee/> [προσπελάστηκε 26 Νοεμβρίου 2018]

⁵⁸ Ξηροτύρη - Κουφίδου, Σ. (2001) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων: Η πρόκληση του 21^{ου} αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον, Θεσσαλονίκη: ANIKOYΛA

4.3.1 Παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος

Το εργασιακό άγχος μπορεί να προκληθεί από την κακή οργάνωση της εργασίας. Τα ευρήματα των ερευνών απέδειξαν ότι περισσότερο αγχωτική είναι η εργασία που περιέχει υπερβολικές απαιτήσεις και επιβάλλει πιέσεις, οι οποίες δεν αντιστοιχούν στις γνώσεις και τις ικανότητες των εργαζομένων και για τις οποίες δεν υπάρχει δυνατότητα επιλογής ή ελέγχου ούτε στήριξης από άλλους⁵⁹.

Συχνή αιτία ανησυχίας είναι ο τρόπος σχεδιασμού της εργασίας και ο τρόπος διαχείρισής της. Στα κείμενα σχετικά με το άγχος αναφέρονται εννέα κατηγορίες κινδύνων εργασιακού άγχους ή ψυχολογικών κινδύνων. Αυτοί μπορούν να χωριστούν σε δύο ομάδες:

- i. τους κινδύνους που αφορούν το περιεχόμενο της εργασίας:
 - Περιεχόμενο εργασίας
 - ✓ Μονότονα, υποτονικά, ασήμαντα καθήκοντα
 - ✓ Έλλειψη ποικιλίας
 - ✓ Δυσάρεστα καθήκοντα
 - ✓ Απεχθή καθήκοντα
 - Φόρτος και ρυθμός εργασιών
 - ✓ Πολλή ή λίγη εργασία
 - ✓ Εργασία υπό χρονικές πιέσεις
 - Ωράριο
 - ✓ Αυστηρά και μη ευέλικτα προγράμματα εργασίας
 - ✓ Πολλές και μοναχικές ώρες
 - ✓ Μη προγραμματιζόμενο ωράριο
 - ✓ Κακοσχεδιασμένο πρόγραμμα βαρδιών
 - Συμμετοχή και έλεγχος
 - ✓ Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων
 - ✓ Έλλειψη ελέγχου
- ii. και αυτούς που έχουν σχέση με το περιβάλλον της εργασίας:
 - Εξέλιξη σταδιοδρομίας, θέση, μισθός
 - ✓ Ανασφάλεια
 - ✓ Έλλειψη προοπτικών εξέλιξης

⁵⁹ Leka, S. Griffiths, A. & Cox, T. (2004) Work Organization & Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives, Geneva: World Health Organization

- ✓ Πολλές ή λίγες προαγωγές
- ✓ Εργασία «μικρής κοινωνικής αξίας»
- ✓ Σύστημα πληρωμής ανά τεμάχιο
- ✓ Ασαφή ή άδικα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης
- ✓ Ύπαρξη πολλών ή λίγων ικανοτήτων για μια θέση
- Ρόλος στην εταιρεία
 - ✓ Ασαφής ρόλος
 - ✓ Αντικρουόμενοι ρόλοι στην ίδια εργασία
 - ✓ Ευθύνη ανθρώπων
 - ✓ Συνεχής επαφή με άλλους ανθρώπους και με τα προβλήματά τους
- Διαπροσωπικές σχέσεις
 - ✓ Ακατάλληλη, απερίσκεπτη ή μη υποστηρικτική εποπτεία και προϊστασία
 - ✓ Κακές σχέσεις με τους συναδέλφους
 - ✓ Καταπίεση, παρενόχληση και βία
 - ✓ Απομονωμένη ή μοναχική δουλειά
 - ✓ Ασαφείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση των προβλημάτων ή των παραπόνων
- Χαρακτήρας της εταιρείας
 - ✓ Κακή επικοινωνία
 - ✓ Κακή ηγεσία
 - ✓ Ασάφεια όσον αφορά τους στόχους και τη δομή της επιχείρησης
- Αλληλεπίδραση σπιτιού – δουλειάς
 - ✓ Αντικρουόμενες απαιτήσεις σπιτιού - δουλειάς
 - ✓ Έλλειψη υποστήριξης στο χώρο εργασίας για τα οικιακά προβλήματα
 - ✓ Έλλειψη υποστήριξης στο σπίτι για να εργασιακά προβλήματα⁶⁰.

⁶⁰ ό.π. Leka, S. Griffiths, A. & Cox, T. (2004)

4.3.2 Συμπτώματα του εργασιακού άγχους

Τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες. Σύμφωνα με αυτές τις κατηγορίες οι εργαζόμενοι επηρεάζονται ψυχολογικά, παρατηρούνται αλλαγές στη συμπεριφορά τους και προκαλούνται σωματικές δυσλειτουργίες⁶¹. Αναλυτικότερα:

i. Ψυχολογικά συμπτώματα.

Ο εργαζόμενος επηρεάζεται ψυχολογικά και δεν προσφέρει στην εργασία του το μέγιστο των δυνατοτήτων του. Συγκεκριμένα, η υποχώρηση, η οξυθυμία, το αίσθημα του ανικανοποίητου και η αναβλητικότητα είναι μερικά χαρακτηριστικά ψυχολογικά συμπτώματα.

ii. Συμπτώματα συμπεριφοράς.

Το άτομο επηρεάζεται αρνητικά ως προς τη συμπεριφορά του προς τους άλλους αλλά και στον τρόπο που βλέπει και αντιμετωπίζει τον εαυτό του. Τα συμπτώματα σε αυτή την κατηγορία περιέχουν μέσα σε όλα και τη συνεχή απουσία από την εργασία, τη μειωμένη επίδοση τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά και τάση προς ατυχήματα.

iii. Σωματικά συμπτώματα.

Ο εργαζόμενος σε αυτή την κατηγορία αντιμετωπίζει σοβαρά σωματικά συμπτώματα τα οποία δεν του επιτρέπουν να εργαστεί τόσο στο παρόν όσο και στο μέλλον εάν δεν λάβει την κατάλληλη θεραπευτική αγωγή. Για παράδειγμα, ο πονοκέφαλος είναι από τις κυριότερες ασθένειες αλλά και η ταχυπαλμία, η υπέρταση και το έλκος⁶².

4.3.3 Τρόποι αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους

Το εργασιακό άγχος μπορεί να αντιμετωπιστεί εφόσον λειτουργήσουν και συνεργαστούν η οργάνωση της επιχείρησης αλλά και οι εργαζόμενοι. Μεμονωμένα όμως, υπάρχουν τρόποι που μπορούν να υιοθετήσουν οι ομάδες ξεχωριστά. Έτσι μας δίνεται η δυνατότητα να κατηγοριοποιήσουμε τους τρόπους αυτούς σύμφωνα με τη στρατηγική της οργάνωσης και την ατομική στρατηγική.

i. Στρατηγική της οργάνωσης

Η αβεβαιότητα των εργαζομένων ως προς την εργασία τους είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας ανάπτυξης του εργασιακού άγχους. Η οργάνωση της

⁶¹ Wayne Mondy, R. & Martocchio, J. (2018) Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Κέρης Β. & Θερίου Γ. (επιμ.), Φυριππή Ι. (μτφρ.), 14^η έκδοση, Θεσσαλονίκη: ΤΖΙΟΛΑ

⁶² ό.π. Ξηροτύρη - Κουφίδου, Σ. (2001)

επιχείρησης προκειμένου να αντιμετωπίσει την αβεβαιότητα θα πρέπει να ξεκαθαρίσει τα πρότυπα επίδοσης των εργαζομένων να προσδιορίσει δηλαδή τον ρόλο και το μέγεθος των αρμοδιοτήτων. Για να επιτευχθεί αυτό η οργάνωση μπορεί να χρησιμοποιήσει μεθόδους όπως η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, τρόπος που μπορεί να δώσει το κίνητρο ότι προσφέρουν στην επιχείρηση τις γνώσεις τους και τις εμπειρίες τους. Ακόμη μπορεί να εφαρμόσει προγράμματα βοήθειας και πρόληψης τα οποία θα ενημερώσουν και βοηθήσουν και την οργάνωση αλλά και τους εργαζομένους.

ii. Ατομική στρατηγική

Η έλλειψη χρόνου είναι ένας παράγοντας που απασχολεί την πλειοψηφία των εργαζομένων καθώς οι αρμοδιότητες είναι πολλές και ο χρόνος πιθανών πολλές φορές να μην επαρκεί για την επιτυχή ολοκλήρωση τους. Για τον λόγο αυτό η υιοθέτηση τεχνικών όπως για παράδειγμα η τεχνική της Διοίκησης του χρόνου (time management) είναι ένας τρόπος αντιμετώπισης το εργασιακού άγχους.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε πως ανάλογα με τα είδη εργασιακού άγχους που εμφανίζονται στην επιχείρηση, η οργάνωση μπορεί να αναπτύξει τις κατάλληλες στρατηγικές και την υιοθέτηση τεχνικών για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους που πλήττει συνεχώς τους εργαζομένους⁶³.

4.4 Εκτίμηση κινδύνων και διαχείριση εργασιακού άγχους στον τομέα της αποκομιδής απορριμμάτων

4.4.1 Παράδειγμα – Μελέτη Περίπτωσης⁶⁴

Κέντρο Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕ.Π.Ε.Κ.) Κεντρικής Ελλάδας και Δήμος Χαλκίδας, Ελλάδα⁶⁵

Το πρόβλημα

Η διεύθυνση αποκομιδής απορριμμάτων του Δήμου Χαλκιδέων εντόπισε προβλήματα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, ένα από τα οποία ήταν οι

⁶³ ό.π. Ξηροτύρη - Κουφίδου, Σ. (2001)

⁶⁴ Η μελέτη περίπτωσης αυτή άπτεται στα προηγούμενα κεφάλαια για την εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου και το εργασιακό άγχος

⁶⁵ Το πρόγραμμα αυτό υλοποιήθηκε χάρη στις προσπάθειες της επιτελικής ομάδας η οποία αποτελούνταν από τους: Δημήτριο Τούκα (Επιθεωρητή Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας) και Μιλτιάδη Δεληγά (Επιθεωρητή Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας) από το Κέντρο Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕ.Π.Ε.Κ.) Κεντρικής Ελλάδας, Νικόλαο Μεταξά (τεχνικό ασφάλειας), Αθανάσιο Σμιτζή (ιατρός εργασίας), Αλέξανδρο Βράκα (προϊστάμενο της Διεύθυνσης Αποκομιδής Απορριμμάτων), Αλέξανδρο Μπασούκο (μέλος της επιτροπής υγείας και ασφάλειας), Βασίλειο Μπουλουγούρα (μέλος της επιτροπής υγείας και ασφάλειας), Αθανάσιο Αθανασόπουλο (μέλος της επιτροπής υγείας και ασφάλειας) και τη Φρόσω Τσώκου (μέλος της επιτροπής υγείας και ασφάλειας) του Δήμου Χαλκιδέων. Διαθέσιμο στα www.dimoschalkideon.gr και www.ypakp.gr

ακανόνιστες βάρδιες. Επιπλέον, υπήρχαν προβληματισμοί που σχετίζονταν με την ασαφή περιγραφή καθηκόντων και την εν γένει προβληματική επικοινωνία στη συγκεκριμένη υπηρεσία. Προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι δεν γνώριζαν επακριβώς όλες τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντά τους, καθώς και ότι δεν τους δινόταν πάντα η δυνατότητα να συμμετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων.

Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την αδυναμία εφαρμογής καλών εργασιακών πρακτικών σε ορισμένες περιπτώσεις, με συνέπεια την αύξηση των ατυχημάτων, των απουσιών και των αναρρωτικών αδειών. Μόλις αντιλήφθηκε την εμφάνιση φαινομένων τυπικής παρουσίας στην εργασία (παρουσιασμός) και εργασιακού άγχους, η διοίκηση συνειδητοποίησε ότι χρειαζόνταν αλλαγές.

Η λύση

Πραγματοποιήθηκαν παρεμβάσεις πρόληψης οι οποίες ήταν προσανατολισμένες σε συλλογικές λύσεις και ενθάρρυναν τη συμμετοχή όλων των εργαζομένων και των διοικητικών στελεχών. Μέσω μιας συστηματικής προσέγγισης τέθηκαν τα θεμέλια για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος με βάση τις αρχές της εμπιστοσύνης, της συνεργασίας, της κατανόησης και της αλληλοϋποστήριξης, εντός του οποίου εργαζόμενοι και διοίκηση συνεργάζονται με σκοπό τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών.

Το πρώτο βήμα ήταν ο εντοπισμός οργανωτικών ελλείψεων. Πραγματοποιήθηκαν αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας μέσω προγραμματισμού των εργασιών και κατανομής των καθηκόντων βάσει της νομοθεσίας, των εργασιακών συμβάσεων και των αναγκών των εργαζομένων. Αποσαφηνίστηκαν τα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και προωθήθηκε η συμμετοχή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Οι εργασιακές πρακτικές σχεδιάστηκαν εκ νέου με γνώμονα την εργονομία. Για το σκοπό αυτό ελαχιστοποιήθηκε η έκθεση σε ακραίες θερμοκρασίες, οι δε εργαζόμενοι στην αποκομιδή των απορριμμάτων χωρίστηκαν σε ομάδες ανάλογα με την εμπειρία τους. Στα απορριμματοφόρα εγκαταστάθηκαν συστήματα GPS εντοπισμού θέσης ώστε να είναι εφικτή η επικοινωνία σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, ενώ αντικαταστάθηκαν τα παλαιά οχήματα. Επίσης, πραγματοποιήθηκαν αλλαγές στην πολιτική για την υγεία και την ασφάλεια, με στόχο τη σύσφιξη των κοινωνικών και των διαπροσωπικών σχέσεων, την καθιέρωση μηχανισμών για την έκφραση των προβληματισμών των εργαζομένων και τη βελτίωση του συστήματος εκπαίδευσης τους.

Σε ατομικό επίπεδο, η εφαρμογή ενός προγράμματος υποστήριξης εργαζομένων (EAP)⁶⁶ έδωσε στους εργαζόμενους την ευκαιρία να αποκτήσουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες που είναι αναγκαίες για την αναγνώριση και την αντιμετώπιση προβληματικών καταστάσεων. Το γεγονός αυτό συνέβαλλε στην ενδυνάμωση της ικανότητας των εργαζομένων να διαχειρίζονται προληπτικά αγχωτικές καταστάσεις, μέσω αλλαγών στον τρόπο προσέγγισης των καταστάσεων αυτών καθώς και αλλαγών στην προσωπική συμπεριφορά κάθε εργαζόμενου.

Τα αποτελέσματα

- i. Υποχώρησε ο συνολικός κίνδυνος εργασιακού άγχους: από «μέτριος» χαρακτηρίστηκε «χαμηλός».
- ii. Μειώθηκαν τα ατυχήματα που οφείλονταν σε ανθρώπινο σφάλμα.
- iii. Μειώθηκαν οι απουσίες, οι αναρρωτικές άδειες και τα επείγοντα ιατρικά περιστατικά.
- iv. Αυξήθηκε η ευαισθητοποίηση και η υπευθυνότητα των εργαζομένων και της διοίκησης όσον αφορά ζητήματα άγχους.
- v. Οι εργαζόμενοι συμμετείχαν ενεργά στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους.
- vi. Τέθηκαν τα θεμέλια για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος με βάση τις αρχές της εμπιστοσύνης, της συνεργασίας, της κατανόησης και της αλληλοϋποστήριξης⁶⁷.

4.5 Εργασιακή βία

Το θέμα της βίας ενάντια των υπαλλήλων μιας επιχείρησης αποτελεί ένα πολύ σημαντικό πρόβλημα για την υγεία και την ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον. Ένας εργαζόμενος μπορεί να δέχεται βίαιες επιθέσεις από τους υφισταμένους του, από τους πελάτες της επιχείρησης, από τους συναδέλφους του και γενικότερα από το περιβάλλον που συναναστρέφεται.

4.5.1 Μορφές βίας

- i. Σωματική βία
- ii. Εκβιασμός
- iii. Λεκτικές απειλές
- iv. Σεξουαλική παρενόχληση

⁶⁶ employee assistance program

⁶⁷ Βραβεία Καλής Πρακτικής για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας (2014-2015) Διαχείριση του άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, EU-OSHA – Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, Διαθέσιμο στο: www.healthy-workplaces.eu

4.5.1 Αντιμετώπιση της βίας στο εργασιακό περιβάλλον

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η βία των εργαζομένων η Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων καλείται να αυξήσει τα μέτρα ασφαλείας. Για παράδειγμα η χρησιμοποίηση χρηματοκιβωτίων, προκειμένου να διακινούνται μόνο μικρά ποσά έτσι ώστε να μην γίνονται στόχος κλοπής, η χρήση καμερών, συναγερμών κ.λπ.

Ακόμη κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού, θα πρέπει να προσέξει ιδιαίτερα το βιογραφικό του υποψηφίου ώστε να αποφευχθεί η πρόσληψη ατόμων με βίαη συμπεριφορά στις προηγούμενες εργασίες του⁶⁸.

4.6 Μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων που σχετίζονται με την εργασία

4.6.1 Γενικά

Σχεδόν τα δύο τρίτα των εργαζομένων της Ε.Ε. αναφέρουν ότι είναι υποχρεωμένοι να εκτελούν επαναλαμβανόμενες κινήσεις των χεριών και των βραχιόνων και το ένα τέταρτο ότι εκτίθεται σε δονήσεις από τη χρήση εργαλείων οι οποίοι αποτελούν σημαντικούς παράγοντες κινδύνου για τις μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων που συνδέονται με την εργασία⁶⁹.

Πολλοί εργαζόμενοι, σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων, αναπτύσσουν μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων οι οποίες αποτελούν τη συνηθέστερη μορφή επαγγελματικής ασθένειας στην Ελλάδα και γενικότερα στην Ευρώπη, αντιπροσωπεύοντας πάνω από το 45% επί του συνόλου των επαγγελματικών ασθενειών⁷⁰.

Οι μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων δεν προκαλούν ταλαιπωρία και απώλεια εισοδήματος μόνο στον ίδιο τον εργαζόμενο, αλλά έχουν κόστος και για τις επιχειρήσεις και τις εθνικές οικονομίες. Το κόστος των μυοσκελετικών παθήσεων του αυχένα και των άνω άκρων εκτιμάται ότι κυμαίνεται σε ποσοστό μεταξύ 0,5 και 2% του ακαθάριστου εθνικού προϊόντος⁷¹.

4.6.2 Ορισμός μυοσκελετικών παθήσεων του αυχένα και των άνω άκρων

Οι μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων που συνδέονται με την εργασία είναι βλάβες μερών του σώματος όπως οι μύες, οι σύνδεσμοι, οι

⁶⁸ Τερζίδης, Κ. & Τζωρτζάκης, Κ. (2004) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων: Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα: Rosili

⁶⁹ Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, (2005) 4th European working conditions survey – 4th επισκόπηση των ευρωπαϊκών συνθηκών εργασίας

⁷⁰ Eurostat, (2004) Work and health in the EU: A statistical portrait - Εργασία και υγεία στην Ε.Ε.: ένα στατιστικό πορτρέτο, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

⁷¹ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, (1999) «Μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων που συνδέονται με την εργασία»

τένοντες, οι αρθρώσεις, τα νεύρα, τα οστά και τα αγγεία, οι οποίες προκαλούνται ή επιδεινώνονται κατά κύριο λόγο από την εργασία και το εργασιακό περιβάλλον. Τα συμπτώματα των μυοσκελετικών παθήσεων του αυχένα και των άνω άκρων ενδέχεται να κάνουν πολύ καιρό να εξελιχθούν και μπορεί να εκδηλωθούν ως πόνος, δυσφορία, απώλεια αίσθησης και μυρμηγκιασμα. Μπορεί επίσης να εκδηλωθούν με οίδημα στις αρθρώσεις, μειωμένη κινητικότητα ή αδυναμία στο κράτημα και αλλαγή στο χρώμα του δέρματος στα χέρια ή τα δάκτυλα. Οι μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων ονομάζονται μερικές φορές «διαστρέμματα ή στραμπουλήγματα» ή «επαναλαμβανόμενες κακώσεις» ή «συσσωρευτικές τραυματικές παθήσεις».

Συγκεκριμένα παραδείγματα μυοσκελετικών παθήσεων του αυχένα και των άνω άκρων είναι το σύνδρομο του καρπιαίου σωλήνα, η τενοντίτιδα και το σύνδρομο των λευκών δακτύλων⁷².

4.6.3 Αιτίες πρόκλησης των μυοσκελετικών παθήσεων του αυχένα και των άνω άκρων

Η χειρωνακτική εργασία απαιτεί την εφαρμογή δύναμης, είτε για τη μετακίνηση αντικειμένων είτε για τη διατήρησή τους στην ίδια θέση. Όταν η εργασία γίνεται με τα χέρια, προκαλείται συστολή διαφόρων μυών στον αυχένα, στους ώμους, στους βραχίονες και τα χέρια. Όσο μεγαλύτερες είναι οι δυνάμεις που απαιτούνται για το χειρισμό των αντικειμένων τόσο μεγαλύτερες είναι και οι μυϊκές καταπονήσεις στα αντίστοιχα μέρη του σώματος.

Παρόλο που μερικές μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων οφείλονται στη μεμονωμένη άσκηση υπερβολικής δύναμης, οι περισσότερες προκαλούνται από πολλές επαναλαμβανόμενες, μάλλον μέτριας έντασης, εφαρμογές δύναμης, επί μεγάλο χρονικό διάστημα. Αυτό μπορεί να προκαλέσει καταπόνηση των μυών και μικροσκοπικές κακώσεις στους μαλακούς ιστούς του αυχένα και των άνω άκρων και εντέλει μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων.

Οι βασικοί παράγοντες κινδύνου είναι οι εξής:

- i. άσκηση δύναμης με αποτέλεσμα την εφαρμογή μεγάλων μηχανικών φορτίων στον αυχένα, στους ώμους και τα άνω άκρα
- ii. εργασία σε επίπονες στάσεις — προκαλείται αναγκαστική συστολή των μυών και ασκούνται στο σώμα μεγαλύτερα μηχανικά φορτία

⁷² Συναντάται και ως φαινόμενο Raynaud

- iii. επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ιδιαίτερα αν αφορούν τις ίδιες αρθρώσεις και μυϊκές ομάδες ή αν υπάρχει αλληλεπίδραση ανάμεσα σε δραστηριότητες που απαιτούν δύναμη και σε επαναλαμβανόμενες κινήσεις⁷³
- iv. παρατεταμένη εργασία χωρίς δυνατότητα ανάπαυσης για ανάκτηση δυνάμεων
- v. τοπική άσκηση πίεσης εργαλείων και επιφανειών
- vi. δονήσεις στα χέρια/βραχίονες, οι οποίες προκαλούν μούδιασμα, μυρμήγκιασμα δακτύλων ή απώλεια αίσθησης, και εργασίες που απαιτούν μεγαλύτερη δύναμη στο κράτημα.

Άλλες δραστηριότητες που αυξάνουν τον κίνδυνο προσβολής από μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων:

Σε αυχένα και ώμους:

- i. εργασία σε θέσεις στις οποίες ο εργαζόμενος πρέπει εξαιτίας της φύσης της εργασίας να φέρει μέρος του βάρους του σώματός του ή να κρατά αντικείμενα, όπως η εργασία με υψωμένους τους βραχίονες
- ii. παρατεταμένη εργασία σε στατικές θέσεις, η οποία απαιτεί τη διαρκή συστολή των ίδιων μυών, π.χ. η εργασία με μικροσκόπιο
- iii. επαναλαμβανόμενη ανύψωση των βραχιόνων ή στροφή της κεφαλής στο πλάι.

Σε αγκώνες, καρπούς και χέρια:

- i. χρήση μεγαλύτερης μυϊκής δύναμης για το χειρισμό αντικειμένων, π.χ. κράτημα που απαιτεί πολύ ανοικτή ή πολύ κλειστή λαβή
- ii. εργασία με τους καρπούς σε κεκλιμένες θέσεις, π.χ. λυγισμένους προς τα μέσα ή προς τα έξω
- iii. επανάληψη των ίδιων κινήσεων του καρπού.

Άλλοι παράγοντες κινδύνου για προσβολή από μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων:

Παράγοντες στο εργασιακό περιβάλλον:

⁷³ Shiri, R., Viikari-Juntura, E., Varonen H. & Heliövaara, M. «Prevalence and Determinants of Lateral and Medial Epicondylitis: A Population Study» - Συχνότητα και καθοριστικοί παράγοντες της έξω και έσω επικονδυλίτιδας: μελέτη πληθυσμού. Διαθέσιμο στο: <http://aje.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/164/11/1065> [προσπελάστηκε 23 Νοεμβρίου 2018]

- i. κακή διευθέτηση του χώρου εργασίας, η οποία υποχρεώνει τους εργαζομένους να εργάζονται σε επίπονες στάσεις, κακός σχεδιασμός εργαλείων και μηχανημάτων
- ii. υπερβολική ζέστη, η οποία αυξάνει τη γενική κόπωση, ή αντίθετα, υπερβολικό κρύο που δυσχεραίνει το κράτημα
- iii. κακός φωτισμός, ο οποίος υποχρεώνει τους εργαζομένους να παίρνουν επίπονες στάσεις για να βλέπουν τι κάνουν
- iv. υψηλά επίπεδα θορύβου, τα οποία δημιουργούν ένταση στο σώμα.

Παράγοντες που σχετίζονται με το άτομο:

- i. η φυσική δραστηριότητα των εργαζομένων ποικίλλει, και η ύπαρξη ιστορικού κακώσεων μπορεί να καθιστά το σώμα πιο ευπαθές
- ii. έλλειψη εμπειρίας, εκπαίδευσης και εξοικείωσης με την εργασία
- iii. ο ρουχισμός που δεν εφαρμόζει σωστά ή τα μέσα ατομικής προστασίας μπορεί να περιορίζουν τις στάσεις ή να αυξάνουν τη δύναμη που χρειάζεται για την εργασία άλλοι παράγοντες, π.χ. το κάπνισμα, η παχυσαρκία⁷⁴.

4.6.4 Πρόληψη των μυοσκελετικών παθήσεων του αυχένα και των άνω άκρων

Μετά την ολοκλήρωση της εκτίμησης κινδύνου που αναφέραμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, πρέπει να καταρτιστεί ένας κατάλογος μέτρων κατά σειρά προτεραιότητας και οι εργαζόμενοι με τους εκπροσώπους τους, πρέπει να συμμετάσχουν στην υλοποίηση των μέτρων αυτών.

Οι ενέργειες πρέπει να δίνουν έμφαση στην πρόληψη, αλλά και στα μέτρα ελαχιστοποίησης της σοβαρότητας των ενδεχόμενων τραυματισμών. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι παρέχεται σε όλους τους εργαζόμενους η κατάλληλη πληροφόρηση, εκπαίδευση και κατάρτιση για την υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας και ότι οι τελευταίοι γνωρίζουν πώς να αποφεύγουν συγκεκριμένους κινδύνους και πηγές κινδύνων. Η συμμετοχή των εργαζομένων είναι ουσιαστικής σημασίας κατά την αντιμετώπιση των κινδύνων στους χώρους εργασίας. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους γνωρίζουν τους χώρους εργασίας καλύτερα από τον καθένα⁷⁵.

⁷⁴ ό.π. Shiri, R., Viikari-Juntura, E., Varonen, H. & Heliövaara, M.

⁷⁵ Βασισμένο στις οδηγίες: 89/391/ΕΟΚ: καλύπτει τα μέτρα για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, 90/270/ΕΟΚ: καλύπτει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία σε οθόνες οπτικής απεικόνισης, 90/269/ΕΟΚ: καλύπτει τον προσδιορισμό και την πρόληψη των κινδύνων από τη χειρωνακτική διακίνηση φορτίων

4.7 Ολοκληρωμένο πρόγραμμα για την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στη δημόσια διοίκηση

4.7.1 Παράδειγμα – Μελέτη Περίπτωσης

Γραφείο Ανθρώπινων Πόρων της Δημόσιας Διοίκησης, Γραφείο Πρωθυπουργού, Μάλτα⁷⁶

Το πρόβλημα

Μερικά από τα προβλήματα που εντοπίστηκαν σε διάφορες δημόσιες υπηρεσίες ήταν οι αυξημένες απουσίες λόγω ασθένειας, η συχνή αποχώρηση των υπαλλήλων, ο μεγάλος φόρτος εργασίας και οι υψηλές εργασιακές απαιτήσεις. Όπως προέκυψε, τόσο οι εκτιμήσεις κινδύνου για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όσο και οι σχετικές παρεμβάσεις ήταν λιγιστές.

Η λύση

Η Δημόσια Διοίκηση της Μάλτας αντιμετώπισε τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους σε όλα τα επίπεδα οργάνωσης, από τους διευθυντές μέχρι τους υπάλληλους. Το τμήμα προσωπικού ανέπτυξε ένα πρόγραμμα καλά δομημένης υποστήριξης προς τους υπάλληλους, με στόχο να εντοπιστούν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και να αντιμετωπιστούν με τα κατάλληλα μέτρα ελέγχου. Το πρόγραμμα βασίζεται σε μια προληπτική προσέγγιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και περιλαμβάνει τη διενέργεια εκτιμήσεων κινδύνου, την υλοποίηση ειδικών μέτρων ελέγχου, μαθήματα εκπαίδευσης, σεμινάρια, ενημέρωση και υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης. Από τις δράσεις του προγράμματος προέκυψε η ανάγκη παρεμβάσεων, σε ένα πρώτο στάδιο υπό μορφή πολιτικών για το εργασιακό άγχος, τον εκφοβισμό και την παρενόχληση στους χώρους εργασίας, σε ένα δεύτερο στάδιο μέσω σεμιναρίων εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης και, σε ένα τρίτο στάδιο, μέσω υπηρεσιών προσωπικής υποστήριξης.

Αρχικά διενεργήθηκαν εκτιμήσεις ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε όλα τα υπουργεία προκειμένου να συγκεντρωθούν δεδομένα για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τις επιπτώσεις τους στην ευεξία των εργαζομένων. Για τον σκοπό αυτό διανεμήθηκαν επίσημα ερωτηματολόγια, πραγματοποιήθηκαν ημιδομημένες ατομικές συνεντεύξεις και συστάθηκαν ομάδες συζήτησης.

Στη συνέχεια υλοποιήθηκαν πρωτοβουλίες για την παροχή εκπαίδευσης. Αρχικά πραγματοποιήθηκε για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη ένας κύκλος

⁷⁶ Η μελέτη περίπτωσης αυτή άπτεται στις προηγούμενες ενότητες για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους

μαθημάτων εκπαίδευσης σε θέματα ψυχοκοινωνικών κινδύνων διάρκειας 32 ωρών, στο πλαίσιο του οποίου παρουσιάστηκαν και συζητήθηκαν τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων κινδύνου. Για την ενημέρωση της διοίκησης σχετικά με το νέο πρόγραμμα και τις παρεχόμενες υπηρεσίες πραγματοποιήθηκαν δέκα ενημερωτικές συναντήσεις και ένα εναρκτήριο συνέδριο, συνοδευόμενα από 33 ενημερωτικές συναντήσεις για τη μεσαία βαθμίδα διοίκησης και περισσότερες από 300 συναντήσεις για τους υπάλληλους, με εισηγήσεις σε θέματα εργασιακού άγχους, ψυχικής υγείας και άλλων ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Τέλος, αναπτύχθηκε μια υπηρεσία υποστήριξης για εργαζόμενους των οποίων οι επιδόσεις επηρεάζονται από εργασιακά και προσωπικά προβλήματα, μεταξύ των οποίων το άγχος. Για την προώθηση αυτής της υπηρεσίας διοργανώθηκαν ενημερωτικές συναντήσεις και εκδόθηκε ένα εγχειρίδιο.

Τα αποτελέσματα

Σημειώθηκε σαφής βελτίωση όσον αφορά την ευαισθητοποίηση υπαλλήλων και διοίκησης όσον αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και το εργασιακό άγχος. Αν και η βελτίωση αυτή δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί με ποσοτικούς όρους, γίνεται αισθητή μέσω του αριθμού των αιτημάτων υποστήριξης που υποβάλλονται τόσο από τα διάφορα τμήματα όσο και από μεμονωμένους υπάλληλους, για ζητήματα που αφορούν ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία. Όταν τους ζητήθηκε να αξιολογήσουν την εκπαίδευση που έλαβαν, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι ήταν ικανοποιημένοι από τις πρωτοβουλίες που υλοποιήθηκαν και πρότειναν τη συνέχιση της οργάνωσης συναντήσεων για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε συστηματική βάση. Από τη μεριά τους, οι υπάλληλοι δήλωσαν στην πλειονότητά τους ότι ήταν ικανοποιημένοι από την υπηρεσία υποστήριξης και ότι θα τη συνιστούσαν σε κάποιον συνάδελφο.

Εκτιμήσεις ψυχοκοινωνικών κινδύνων διενεργήθηκαν σε όλα τα υπουργεία προκειμένου να συγκεντρωθούν δεδομένα για τις επιπτώσεις τους στην ευεξία των εργαζομένων και να ληφθούν μέτρα πρόληψης⁷⁷.

4.8 Το σύνδρομο «Mobbing» στην εργασία

Τα τελευταία χρόνια στους εργασιακούς χώρους αναπτύχθηκε ένα νέο φαινόμενο, το οποίο, αν και η πραγματική διάσταση του δεν είναι ακόμα γνωστή, αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

⁷⁷ ό.π. Βραβεία Καλής Πρακτικής για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας 2014-2015

Το σύνδρομο mobbing δεν αποτελεί μια αυτούσια νοσολογική οντότητα αλλά το πλαίσιο για επανειλημμένες ψυχολογικές ή άλλου τύπου και βαθμού επιθέσεις που περιλαμβάνουν διαρκείς και αδικαιολόγητες επικρίσεις και συκοφαντίες, ανάθεση άχαρων και υποτιμητικών καθηκόντων, καθώς και για ενέργειες που θα μπορούσαν να θίξουν την επαγγελματική και κοινωνική εικόνα του θύματος στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων⁷⁸.

Πρέπει να τονιστεί ότι δε φαίνεται να υπάρχει ένας διεθνώς αναγνωρισμένος επιστημονικός ορισμός για το mobbing, δηλαδή της εσκεμμένης ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με στόχο την αποπομπή του ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων από το εργασιακό γίνεσθαι⁷⁹. Ακόμη όμως κι αν δεν υφίσταται κάποιος γενικά αποδεκτός ορισμός, μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι διαφορετικοί ορισμοί ή οι περιγραφές, συνολικά, φέρνουν στην επιφάνεια αυτό που αποτελεί την πραγματικότητα για πολλούς ανθρώπους στους εργασιακούς χώρους. Συγκεκριμένα, «η απασχόληση βιώνεται ως απάνθρωπη, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι είναι αποκλεισμένοι από το κοινωνικό περιβάλλον στους χώρους εργασίας και αντιμετωπίζουν απαιτήσεις ασυμβίβαστες με την εργασία χωρίς να έχουν τις φυσιολογικές δυνατότητες για να τις αντιμετωπίσουν»⁸⁰.

Το mobbing αποτελεί λοιπόν, μια αποτελεσματική τακτική «ψυχολογικής τρομοκρατίας στους εργασιακούς χώρους και χρησιμοποιείται κατάλληλα από τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς, για να απαλλαγούν από το ενοχλητικό ή και το πλεονάζον προσωπικό. Επίσης εκφράζει τη δολιότητα που αναπτύσσεται μεταξύ συναδέλφων και αποσκοπεί στην εξάλειψη των ανταγωνιστών, μέσα από μια συνεχή αντισυναδελφική συμπεριφορά»⁸¹.

Οι διαστάσεις του φαινομένου δεν είναι δυνατόν να υποτιμηθούν. Οι πρώτες επιστημονικά τεκμηριωμένες μελέτες δείχνουν ότι το mobbing προκαλεί καταστροφικά αποτελέσματα στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων και κατ' επέκταση, των οικογενειών τους. Η προσβλητική μεταχείριση οδηγεί πολλούς

⁷⁸ Giovanni Pittella: Γραπτή ερώτηση προς την επιτροπή, Επίσημη Εφημερίδα C 330 E 21/11/2000

⁷⁹ Ιορδάνογλου, Δ. (2008) Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις: Νέες τάσεις και πρακτικές, Αθήνα: Κριτική

⁸⁰ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339 INI)

⁸¹ Δρίβας, Σ. (2001) Το σύνδρομο «Mobbing» στην εργασία, Αθήνα: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και Firth, D. (2001) Έξυπνες Ιδέες: Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων, Αναγνωστίδου Τ. (μτφρ.), Αθήνα: Μ. Γκιούρδας

εργαζόμενους σε μακροχρόνια απουσία από την εργασία, λόγω ανικανότητας προς εργασία, ή τους αναγκάζει να παραιτηθούν⁸².

Το σύνδρομο mobbing εκδηλώνεται κυρίως με σοβαρές επιπτώσεις που μπορεί να λάβουν τη μορφή αυξημένων δυσκολιών συνεργασίας, μειωμένης αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, καταχρήσεων και ψυχολογικών αντιδράσεων. Επίσης μπορεί να επιφέρει στον εργαζόμενο δυσκολίες στον ύπνο, κατάθλιψη, ανάπτυξη διαφόρων μορφών μανίας, κάποιες φορές έντονη επιθετικότητα, σωματική κόπωση ή/και τάσεις αυτοκτονίας. Αν δε σταματήσει άμεσα η παρενόχληση, δεν ερευνηθούν οι αιτίες που την προκάλεσαν στον εργασιακό χώρο και δε ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα, υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα από ειδικούς.

Οι αρνητικές συνέπειες για τις επιχειρήσεις, σε ότι αφορά την αποδοτικότητα και τις οικονομικές επιδόσεις είναι σημαντικές, καθώς παρατηρήθηκε ότι το επίπεδο απόδοσης ενός εργαζόμενου που υφίσταται mobbing, μπορεί να σημειώσει πτώση κατά 80% όσον αφορά τις ικανότητές του, τις αντιστάσεις του στο εργασιακό άγχος και την προσοχή του, με αποτέλεσμα την εκδήλωση ψυχικής ή σωματικής ασθένειας που θα τον οδηγήσει σε απουσιασμό.

Το mobbing, ως επαναλαμβανόμενη, διαρκής και μεθοδική ψυχολογική καταδίωξη που στοχεύει σε απόπειρες εξοστρακισμού εργαζόμενων από το εργασιακό περιβάλλον, αποτελεί μια πραγματικότητα και για τη χώρα μας. Οι πρώτες καταγραφές αναδεικνύοντας την ύπαρξη του φαινομένου, θέτουν και τους πρώτους προβληματισμούς τόσο για την ιατρική και νομική υποστήριξη των θυμάτων, όσο και για τη διερεύνηση και καταπολέμηση των γενεσιουργών αιτιών της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Η ενίσχυση της στρατηγικής υπέρ της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, με τη δημιουργία δημόσιων υποδομών εκτίμησης και πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, μπορεί να εγγυηθεί μια μακροπρόθεσμη και συστηματική προληπτική δράση στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος⁸³. Αυτή η προληπτική δράση θα αποβλέπει μεταξύ άλλων και στην καταπολέμηση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, λαμβάνοντας υπ' όψη τόσο την ηθική όσο και τη νομική διάσταση του θέματος.

⁸² ό.π. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339 INI)

⁸³ Harald, E. & Pitagora, E. (1997) Introduzione al Mobbing Culturale, Bologna

4.9 Το σύνδρομο «Burn-out» στην εργασία

Στα μέσα της δεκαετίας του '70 χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στις ΗΠΑ ο όρος Burn-out, για να περιγράψει μια επαγγελματική παθολογία που εκδηλώνεται με μεγάλη συχνότητα σε όσους ασκούν κοινωνικό λειτούργημα π.χ. ιατρούς, νοσοκόμους, κοινωνικούς λειτουργούς, δασκάλους κ.λπ..

Η επαγγελματική αυτή παθολογία χαρακτηρίζεται από γρήγορη κατανάλωση των ενεργειακών ψυχοσωματικών αποθεμάτων και μείωση των επαγγελματικών επιδόσεων. Οφείλεται κυρίως στις αρνητικές συνέπειες του χρόνιου εργασιακού άγχους στην υγεία, αλλά και σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες⁸⁴.

Ο όρος προέρχεται από την αθλητική αργκό της δεκαετίας του '30 στις ΗΠΑ. Περιέγραφε εκείνους τους αθλητές που μετά από μεγάλες επιδόσεις δεν μπορούσαν πλέον, «καμένοι» στην κυριολεξία, να προσφέρουν τα αναμενόμενα σε αγωνιστικό επίπεδο. Αναλογικά, όσοι ασκούν κοινωνικό λειτούργημα και εκδηλώνουν το σύνδρομο Burn-out ή σύνδρομο της ολοκληρωτικής εξάντλησης, αδυνατούν να εξασκήσουν τα επαγγελματικά τους καθήκοντα και να συνδράμουν εκείνους που έχουν ανάγκη τις υπηρεσίες τους.

Το σύνδρομο Burn-out, σύμφωνα με τους ειδικούς, αποτελεί μια από τις συνέπειες του εργασιακού άγχους. Θεωρείται όμως μια κατάσταση πολύ πιο σύνθετη, γιατί δε χαρακτηρίζεται μόνο από τους αντικειμενικούς και υποκειμενικούς παράγοντες που συνθέτουν το άγχος, αλλά εξαρτάται και από ποικίλες κοινωνικές και μορφωτικές μεταβλητές, οι οποίες δρώντας ως καταλύτες, συντελούν στο πέρασμα από το άγχος και την πίεση στο Burn-out⁸⁵.

Από τη μια, οι αυξανόμενες κοινωνικές ανισότητες και οι συνθήκες αποκλεισμού διαφόρων κοινωνικών ομάδων εντείνουν όλο και περισσότερο την ανάγκη για παρεμβάσεις κοινωνικής και υγειονομικής υποστήριξης και περίθαλψης. Από την άλλη, η οικονομική ύφεση συντελεί στον περιορισμό των αναγκαίων πόρων για τον προγραμματισμό και την υλοποίηση κατάλληλων κοινωνικών και υγειονομικών προγραμμάτων. Η αντίθεση αυτή, ενισχυμένη από τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες και πλαισιωμένη από μια διάχυτη αίσθηση αδιέξοδου και κατά συνέπεια υποτίμησης του εργασιακού καθήκοντος των κοινωνικών λειτουργών,

⁸⁴ Dessler, G. (2015) Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: Βασικές έννοιες και σύγχρονες τάσεις, Κουτρούκης Θ. (επιμ.), Χρηστίδης Γ. (μτφρ.), 2^η έκδοση, Αθήνα: Κριτική

⁸⁵ ό.π. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339 INI)

γεννά τις κοινωνικό-μορφωτικές αιτίες που συμβάλουν καθοριστικά στην εκδήλωση του συνδρόμου Burn-out.

4.9.1 Χαρακτηριστικά συμπτώματα

Τρία είναι τα χαρακτηριστικά συμπτώματα:

- i. η εξάντληση,
- ii. ο κυνισμός και
- iii. η αναποτελεσματικότητα.

Η εξάντληση προέρχεται από την επίδραση του εργασιακού άγχους στην ψυχική και σωματική υγεία.

Ο κυνισμός αποτελεί έκφραση της αρνητικής στάσης του πάσχοντος προς τους άλλους, αλλά και προς την εργασία του.

Η αναποτελεσματικότητα είναι το προϊόν μιας αρνητικής αυτοεκτίμησης.

Η φυγή από το εργασιακό γίνεσθαι, η μειωμένη ικανότητα αυτοελέγχου, η εμμονή στην χρήση ουσιών, καθώς και η εκδήλωση διάφορων ψυχοσωματικών ασθενειών π.χ. αλλεργικό άσθμα, αλλεργικές δερματίτιδες κ.λπ., συνοδεύουν επί το πλείστον το τρίπτυχο των βασικών συμπτωμάτων.

Ο σχεδιασμός των επεμβάσεων για την πρόληψη και την προστασία των εργαζομένων από τους βλαπτικούς παράγοντες που οδηγούν σε καταστάσεις Burn-out, πρέπει να στοχεύει σε μία δυναμική ισορροπία μεταξύ του ανθρώπου και της κοινωνίας μέσα στην οποία εντάσσεται το εργασιακό περιβάλλον, με βασική συντεταγμένη την προσαρμογή της εργασίας στις ανθρώπινες ικανότητες και δυνατότητες.

4.10 Το Σύνδρομο του «Άρρωστου Κτιρίου» στην εργασία

Ο όρος «άρρωστο κτίριο» χρησιμοποιείται για να χαρακτηρίσει τα νεόκτιστα κτίρια που δεν προορίζονται για βιομηχανική χρήση, αλλά για να στεγάσουν υπηρεσίες ή κατοικίες και τα οποία παρουσιάζουν προβλήματα «εσωτερικής ρύπανσης». Εσωτερική ρύπανση θεωρείται η κακή ποιότητα του αέρα των εσωτερικών χώρων.

4.10.1 Ορισμός συνδρόμου του άρρωστου κτιρίου

Ο όρος «σύνδρομο του άρρωστου κτιρίου» χρησιμοποιείται για να εκφράσει την κακή κατάσταση της υγείας τουλάχιστον του 50% των εργαζόμενων - ενοίκων, η οποία χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένα ενοχλήματα που αποδίδονται αποκλειστικά και μόνο στην εσωτερική ρύπανση του αέρα του κτιρίου.

4.10.2 Συμπτώματα που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι - ένοικοι

Τα κυριότερα συμπτώματα που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι - ένοικοι κατά την παραμονή τους σ' ένα άρρωστο κτίριο είναι:

- i. η δύσπνοια
- ii. ο ξηρός βήχας
- iii. ο πονόλαιμος
- iv. το βράχνιασμα
- v. η ρινόρροια
- vi. η δακρύρροια
- vii. το φτάρνισμα
- viii. ο ερεθισμός του δέρματος π.χ. εξανθήματα
- ix. οι πονοκέφαλοι
- x. οι ζαλάδες
- xi. η ναυτία
- xii. η πνευματική κόπωση και σύγχυση
- xiii. η σωματική κόπωση
- xiv. ο λήθαργος
- xv. οι πεπτικές διαταραχές

4.10.3 Συνέπειες - ασθένειες από τη μακροχρόνια παραμονή σ' ένα άρρωστο κτίριο

Η μακροχρόνια παραμονή σ' ένα άρρωστο κτίριο μπορεί να προκαλέσει λοιμώξεις, όπως:

- i. ρινίτιδες π.χ. αλλεργικές ή μη αλλεργικές
- ii. ιγμορίτιδες
- iii. ωτίτιδες
- iv. επιπεφυκίτιδες
- v. πνευμονίες
- vi. δερματίτιδες (εκζέματα)
- vii. παθήσεις του πεπτικού συστήματος

και άλλες ασθένειες όπως:

- viii. νεοπλασίες
- ix. παθήσεις του ήπατος
- x. παθήσεις των νεφρών
- xi. παθήσεις του κεντρικού νευρικού συστήματος

4.10.4 Διαδικασίες πρόληψης

Οι διαδικασίες πρόληψης θα πρέπει να εστιάζονται:

- i. Στην καλή συντήρηση και στον καθαρισμό των κεντρικών κλιματιστικών συστημάτων.
- ii. Στην εναλλαγή του εσωτερικού αέρα.
- iii. Στο ότι η ανακύκλωση του εσωτερικού αέρα δεν πρέπει να υπερβαίνει το 30%.
- iv. Στη μείωση της χρήσης συνθετικών προϊόντων στην επίπλωση του χώρου.
- v. Στην αποφυγή χρήσης χημικών καθαριστικών.
- vi. Στην απαγόρευση του καπνίσματος στους κλειστούς εσωτερικούς χώρους.
- vii. Στην ποσοτική και ποιοτική εκτίμηση των βλαπτικών παραγόντων του περιβάλλοντος εργασίας.
- viii. Στην εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας για την Υγεία και Ασφάλεια και στην υλοποίηση της γραπτής εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου⁸⁶.

⁸⁶ Δρίβας, Σ. (2002) Το σύνδρομο του «άρρωστου κτιρίου» στην εργασία, Αθήνα: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Χώροι εργασίας – Κτιριακές υποδομές

5.1 Γενικά

Ειδικά προβλέπεται από τον νόμο και ο σχεδιασμός των χώρων εργασίας προκειμένου αυτοί να καθίστανται κατάλληλοι για την προβλεπόμενη εργασία. Η μελέτη των χώρων εργασίας πρέπει να αποβλέπει στη δημιουργία ασφαλούς και υγιεινού περιβάλλοντος και ακώλυτης ροής της εργασίας. Οι διαστάσεις των χώρων εργασίας πρέπει να είναι ανάλογες με το είδος της παραγωγικής διαδικασίας και τον αριθμό των εργαζομένων. Σε κάθε θέση εργασίας πρέπει να υπολογίζεται ελεύθερη επιφάνεια, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να κινείται ανεμπόδιστα κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Σε θέσεις εργασίας με αυξημένο κίνδυνο ατυχήματος, οι οποίες δεν εποπτεύονται και βρίσκονται έξω από το οπτικό ή το ακουστικό πεδίο των υπόλοιπων θέσεων εργασίας, κατά την κρίση του τεχνικού ασφάλειας, πρέπει να υπάρχουν συστήματα με τα οποία, σε περίπτωση κινδύνου, να μπορούν να ειδοποιηθούν πρόσωπα για παροχή βοήθειας.

Χώροι εργασίας που δεν είναι κλειστοί από κάθε πλευρά επιτρέπονται μόνο εφόσον αυτό είναι απαραίτητο για λόγους λειτουργίας ή παραγωγής. Το ίδιο ισχύει και για χώρους εργασίας όπου οι πύλες ή οι θύρες οδηγούν άμεσα στην ύπαιθρο και παραμένουν συνέχεια ανοιχτές. Οι θέσεις εργασίας των χώρων εργασίας που δεν είναι κλειστοί από κάθε πλευρά ή εκείνων που παραμένουν συνέχεια ανοιχτοί διευθετούνται έτσι, ώστε οι εργαζόμενοι να προφυλάσσονται από τις καιρικές συνθήκες⁸⁷.

5.2 Προδιαγραφές χώρων εργασίας

Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού, ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε., ορίζονται:

- i. Το ελάχιστο ύψος των χώρων εργασίας, σε συνάρτηση με την επιφάνειά τους, ο ελάχιστος απαιτούμενος όγκος κατά εργαζόμενο και εργασία, η ελάχιστη ελεύθερη επιφάνεια κίνησης στη θέση εργασίας ή γύρω από

⁸⁷ ό.π. άρθρο 29, Ν.3850/2010

αυτή, καθώς και ο απαιτούμενος εξοπλισμός και εφοδιασμός των χώρων εργασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος.

- ii. Οι απαιτούμενοι χώροι υγιεινής, ενδιαίτησης και παροχής ιατρικών υπηρεσιών.
- iii. Οι κατασκευαστικές απαιτήσεις των διάφορων στοιχείων των κτιριακών εγκαταστάσεων, ώστε να αποτρέπεται ο επαγγελματικός κίνδυνος που προέρχεται από αυτές⁸⁸.

Τα κριτήρια διαμόρφωσης των επαγγελματικών χώρων αφορούν:

- i. τον κατάλληλο αερισμό - εξαερισμό ανάλογα με τη φύση εργασίας και τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεσή της,
- ii. τον φωτισμό ανάλογα με τη φύση εργασίας και τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεσή της και
- iii. τον φωτισμό ώστε οι χώροι εργασίας, διαλείμματος και πρώτων βοηθειών να έχουν άμεση οπτική επαφή με εξωτερικό χώρο, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από ειδική διάταξη⁸⁹.

Ο εργοδότης οφείλει να συντηρεί τους τόπους εργασίας και να μεριμνά για την κατά το δυνατόν άμεση αποκατάσταση των ελλείψεων που έχουν σχέση με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Τα συστήματα ασφάλειας για την πρόληψη και την άρση του επαγγελματικού κινδύνου πρέπει να συντηρούνται τακτικά και να ελέγχονται για την ικανότητα λειτουργίας τους, τουλάχιστον μία φορά το εξάμηνο, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από τις ισχύουσες διατάξεις ή επιβάλλεται από τους κανόνες της επιστήμης και της τεχνικής εμπειρίας⁹⁰.

Οι καλές πρακτικές μπορούν να χωριστούν σε τρεις βασικές ενότητες προκειμένου να καλύψουν το ευρύ φάσμα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων:

- i. Διαμόρφωση χώρων εργασίας
- ii. Διαμόρφωση θέσεων εργασίας
- iii. Εξοπλισμός

5.2.1 Διαμόρφωση των χώρων εργασίας

- i. Φωτισμός

⁸⁸ ό.π. άρθρο 29, Ν.3850/2010

⁸⁹ Ξηροτύρη - Κουφίδη, Σ. (1991) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων: Υγιεινή και ασφάλεια, εργασιακές σχέσεις, συμμετοχή, Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη

⁹⁰ Μαντάς, Ν. (1992) Διοίκηση προσωπικού, Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική και ό.π. άρθρο 33, Ν.3850/2010

Ο φωτισμός στο εργασιακό περιβάλλον θα πρέπει να είναι επαρκείς και να δημιουργεί συνθήκες οπτικής άνεσης. Έτσι δεν θα επηρεάσει με αρνητικό τρόπο τη φυσιολογική κατάσταση των εργαζομένων και δεν θα προκαλεί σωματικά και ψυχολογικά προβλήματα όπως είναι η υπνηλία, η κόπωση, η μείωση της αποδοτικότητας και η νευρικότητα⁹¹.

ii. Θόρυβος

Ο θόρυβος μπορεί να προκαλέσει μείωση της ικανότητας της εργασίας και να κάνει τη δουλειά ανυπόφορη. Βέβαια, στη λίστα των μειονεκτημάτων συμπεριλαμβάνονται και τα πάρα πολλά προβλήματα υγείας που μπορούν να προκληθούν όπως η κώφωση. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη σημασία για τη μείωση και την αντιμετώπισή του με τρόπους όπως είναι για παράδειγμα η χρήση ωτοασπίδων⁹².

iii. Θερμοκρασιακό κλίμα

Η θερμοκρασία του περιβάλλοντος, η υγρασία, η ταχύτητα ανανέωσης του αέρα είναι μερικά χαρακτηριστικά που θα πρέπει να ελέγχονται τακτικά καθώς είναι μια βασική παράμετρος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

iv. Πυρασφάλεια

Μια πυρκαγιά μπορεί να προκληθεί σε οποιοδήποτε χώρο και δεδομένου ότι κάθε χώρος έχει αναφλέξιμα υλικά είτε ως πρώτες ύλες είτε ως στοιχεία καθημερινής χρήσης μπορεί να εξαπλωθεί πολύ γρήγορα. Η πρόληψη είναι κυρίαρχο και πρωταρχικό καθήκον των εργοδοτών και μπορεί να επιτευχθεί με τοποθέτηση πυροσβεστήρων σε όλα τα επικίνδυνα σημεία, με σήμανση κ.λπ.⁹³

v. Έξοδοι κινδύνου

Σε περιπτώσεις εκτάκτου ανάγκης όπως είναι για παράδειγμα η πυρκαγιά, οι έξοδοι κινδύνου εξασφαλίζουν τις περισσότερες φορές ασφαλή εκκένωση του χώρου εύκολα και γρήγορα. Έτσι θα μειωθούν οι πιθανότητες τραυματισμού.

vi. Σήμανση

Η σήμανση είναι απαραίτητη για να προειδοποιούν τους εργαζομένους για τους επικείμενους κινδύνους που βρίσκονται στο εργασιακό περιβάλλον. Θα πρέπει

⁹¹ ό.π. άρθρο 43, Ν.3850/2010

⁹² Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Υγιεινή και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας, Αθήνα. Διαθέσιμο στο: <http://www.ypakp.gr/uploads/files/3441.pdf> [προσπελάστηκε 10 Σεπτεμβρίου 2018]

⁹³ National Fire Protection Association, (1997) Fire protection Handbook, 8th edition

να είναι ορατή και εμφανής στα σημεία τα οποία τοποθετείτε, για να αποδίδει στο μέγιστο.

5.2.2 Διαμόρφωση των θέσεων εργασίας

i. Εργασία σε καθιστή στάση

Τα πλεονεκτήματα της καθιστής στάσης μπορούν πολλές φορές να γίνουν μειονεκτήματα και να προκαλέσουν μυοσκελετικά προβλήματα στους εργαζομένους εάν δεν είναι κατάλληλα προσαρμοσμένα σε αυτούς η καρέκλα και το γραφείο.

ii. Εργασία σε όρθια στάση

Η κόπωση είναι το κύριο αρνητικό χαρακτηριστικό της όρθιας στάσης. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να υπάρχει κατάλληλη διαμόρφωση όπως είναι να έχουν στη διάθεσή τους οι εργαζόμενοι ψηλά σκαμπό ή να μπορούν να εργάζονται πατώντας σταθερά και τα δύο πόδια.

iii. Ανύψωση βαρών

Πολλές φορές η διακίνηση των φορτίων γίνεται με τα χέρια. Αυτό μπορεί να προκαλέσει πολύ σοβαρά προβλήματα και ιδιαίτερα μυοσκελετικά. Η χρήση ανυψωτικών μηχανημάτων ή κατάλληλων χειρολαβών είναι μερικές από τις λύσεις που μπορούν να ληφθούν.

iv. Διαλλείματα

Τα διαλλείματα δεν θεωρούνται χαμένος χρόνος αλλά παραγωγική επένδυση στην απόδοση των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να υπάρχουν συχνά και μικρά διαλλείματα μεταξύ των εργασιών και ιδιαίτερα ύστερα από μια βαριά εργασία.

v. Χημικές ουσίες

Οι εργαζόμενοι έρχονται καθημερινά σε επαφή με χημικές ουσίες εν γνώσει τους αλλά και πολλές φορές χωρίς να το γνωρίζουν. Οι χημικοί αυτοί παράγοντες μπορούν να προκαλέσουν σοβαρά προβλήματα όπως είναι η δερματίτιδα, άσθμα, καρκίνο, υπέρταση, απώλεια μνήμης, κατάθλιψη κ.ά.. Προκειμένου να μειωθεί ο κίνδυνος, ο εργοδότης αλλά και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να τηρούν τα κατάλληλα μέτρα προστασίας, όπως είναι για παράδειγμα η χρήση των κατάλληλων μέσων ατομικής προστασίας όπως είναι η χρήση μασκών και γαντιών, η τοποθέτηση εξαερισμού και η χρήση των κατάλληλων σημάτων.

5.2.3 Εξοπλισμός

i. Μηχανήματα

Τα μηχανήματα μπορεί να προκαλέσουν θόρυβο, αλλάζουν το θερμοκρασιακό κλίμα, προκαλούν παθήσεις κατά το χειρισμό τους ανάλογα με τη θέση την οποία τα χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι, δηλαδή όρθιοι ή καθιστοί. Οπότε θα πρέπει να χρησιμοποιούνται προσεκτικά και σύμφωνα με τις οδηγίες χρήσης αλλά και τις οδηγίες που παρέχετε από τους εφόπτες των εργασιών.

ii. Ανυψωτικά μέσα

Όταν χρησιμοποιούνται ανυψωτικά μέσα είναι απαραίτητο να χρησιμοποιούνται τα κατάλληλα εργαλεία ανύψωσης και να χειρίζονται από έμπειρους, εκπαιδευμένους και αδειούχους, σύμφωνα με το νόμο, χειριστές. Τα φορτία τα οποία ανυψώνονται θα πρέπει να στηρίζονται κατάλληλα για να διασφαλίζουν στον χειριστή σταθερή ανάρτηση και ανύψωση.

iii. Συντήρηση

Τα μηχανήματα, τα εργαλεία και γενικότερα τα μέσα που χρησιμοποιούνται απαιτούν καλή συντήρηση για να αποφευχθούν βλάβες κατά τη χρήση τους οι οποίες θα σταματήσουν την παραγωγή.

iv. Εκπαίδευση εργαζομένων

Το κόστος της εκπαίδευσης των εργαζομένων είναι μια αποδοτική επένδυση για την ασφάλεια και την απόδοση των εργαζομένων. Θα τους βοηθήσει να χειρίζονται καλύτερα τα μηχανήματα και τα εργαλεία, αλλά και να αναπτύξουν συνήθειες κατάλληλες για την εργασία που βρίσκονται και να ξεχάσουν τις συνήθειες που δεν ήταν κατάλληλες.

5.3 Σχέδιο διαφυγής και διάσωσης

Ο εργοδότης οφείλει να καταρτίσει σχέδιο διαφυγής και διάσωσης από τους χώρους εργασίας, εφόσον απαιτείται από τη θέση, την έκταση και το είδος της εκμετάλλευσης. Το σχέδιο διαφυγής και διάσωσης πρέπει να αναρτάται σε κατάλληλες θέσεις στους χώρους εργασίας. Το σχέδιο πρέπει να δοκιμάζεται τακτικά, με ασκήσεις ή άλλον πρόσφορο τρόπο, ώστε σε περίπτωση κινδύνου ή καταστροφής να μπορούν οι εργαζόμενοι να διασωθούν. Η χάραξη, οι διαστάσεις και η διεύθυνση των οδών διάσωσης και των εξόδων κινδύνου πρέπει να είναι ανάλογες με τις εγκαταστάσεις, τη χρήση και την επιφάνεια των χώρων εργασίας, καθώς και με τον αριθμό των εργαζομένων. Οι οδοί διάσωσης επισημαίνονται κατάλληλα και πρέπει να οδηγούν σε ελεύθερο ή ασφαλή χώρο από τον συντομότερο δυνατό δρόμο⁹⁴.

⁹⁴ ό.π. άρθρο 30, Ν.3850/2010

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

Μέσα ατομικής προστασίας (Μ.Α.Π) – Λοιπές παροχές

6.1 Γενικά

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

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

Κάθε Μ.Α.Π πρέπει να είναι κατάλληλο για τους σχετικούς κινδύνους, χωρίς το ίδιο να οδηγεί σε αυξημένο κίνδυνο. Πρέπει να ανταποκρίνεται στις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας και να ταιριάζει σωστά στο χρήστη⁹⁵.

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

Η παροχή των μέσων ατομικής προστασίας είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη και ο εργαζόμενος υποχρεωτικά φέρει τα μέσα ατομικής προστασίας κατά τον χρόνο της εργασίας του, προς διαφύλαξη τόσο της ατομικής όσο και της δημόσιας υγείας.

Πριν από την επιλογή ενός εξοπλισμού ατομικής προστασίας ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει υπόψη του την έγγραφη γνώμη του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας και να αξιολογεί κατά πόσον ο εξοπλισμός ατομικής προστασίας, τον οποίο προτίθεται να χρησιμοποιήσει, ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του νόμου⁹⁶.

Η υποχρέωση για έγγραφη γνώμη του ιατρού εργασίας δεν υφίσταται για Ο.Τ.Α. που απασχολούν κάτω από πενήντα εργαζομένους⁹⁷.

⁹⁵ Κ.Υ.Α. 2/53361/0022/06 (ΦΕΚ 1503/Β'/11-10-2006)

⁹⁶ Π.Δ. 396/1994 και Πράξη Ελεγκτικού Συνεδρίου Τμήμα Ζ' 54/2007 και όμοιες Ελεγκτικού Συνεδρίου 7/2010 Τμήμα Ζ'

⁹⁷ Π.Δ. 17/1996

Για την επιλογή εξοπλισμού ατομικής προστασίας ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να λάβει υπόψη του τη γνώμη τεχνικού ασφαλείας. Η λήψη, μάλιστα, της παραπάνω γνώμης, που θεσπίζεται από το νόμο προκειμένου να αξιολογούνται από ειδικούς τα μέσα ατομικής προστασίας με γνώμονα την καταλληλότητά τους και τη συμβατότητά τους με τους ενδεχόμενους κινδύνους της εργασίας, πρέπει να προηγείται της προμήθειας του εξοπλισμού σε κάθε περίπτωση, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται στο συγκεκριμένο εργοδότη⁹⁸.

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

6.2 Γενικές προδιαγραφές μέσων ατομικής προστασίας

Τα Μ.Α.Π πρέπει:

- i. Να είναι σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις σχετικά με το σχεδιασμό και την κατασκευή τους από πλευράς ασφάλειας και υγείας.
- ii. Να είναι κατάλληλα για τους κινδύνους που πρέπει να προλαμβάνονται και η χρήση τους να μη συνεπάγεται νέους κινδύνους.
- iii. Να επιλέγονται με βάση τις συγκεκριμένες κάθε φορά συνθήκες και ανάγκες.
- iv. Να προσαρμόζονται στο χρήστη.
- v. Να χρησιμοποιούνται μόνο για τις προβλεπόμενες χρήσεις και σύμφωνα με τις οδηγίες του κατασκευαστή.
- vi. Να συνοδεύονται με σαφείς οδηγίες χρήσης στην ελληνική γλώσσα.
- vii. Να συντηρούνται, να επισκευάζονται και να καθαρίζονται τακτικά.
- viii. Να αντικαθίστανται όταν παρουσιάζουν προχωρημένη φθορά ή έχει λήξει ο επιτρεπόμενος χρόνος χρήσης τους.
- ix. Να φυλάσσονται σε ειδικές θέσεις ή χώρους με καλές συνθήκες καθαριότητας και υγιεινής.
- x. Σε περίπτωση πολλαπλών κινδύνων αν χρησιμοποιούνται περισσότερα του ενός, πρέπει να είναι συμβατά μεταξύ τους και αποτελεσματικά.
- xi. Σε περίπτωση που τα Μ.Α.Π διαθέτουν σύστημα με το οποίο μπορούν να συνδέονται με συμπληρωματικό σύστημα, το εξάρτημα σύνδεσης πρέπει να έχει μελετηθεί και κατασκευαστεί έτσι ώστε να μπορεί να προσαρμοστεί μόνο σε σύστημα κατάλληλου τύπου.

⁹⁸ ό.π. Πράξη Ελεγκτικού Συνεδρίου Τμήμα Ζ' 54/2007

- xii. Τα Μ.Α.Π που προορίζονται για χρήση σε εκρηκτική ατμόσφαιρα πρέπει να σχεδιάζονται και να κατασκευάζονται έτσι ώστε να μην είναι δυνατό να παραχθεί σ' αυτά τόξο ή σπινθήρας προέλευσης ηλεκτρικής ή ηλεκτροστατικής, ή λόγω κρούσης, ο οποίος μπορεί να προκαλέσει ανάφλεξη εκρηκτικού μίγματος.
- xiii. Να προορίζονται για προσωπική χρήση.
- xiv. Τα Μ.Α.Π επιτρέπεται να διατίθενται στην αγορά και να τίθενται σε χρήση εφόσον είναι κατάλληλα κατασκευασμένα ώστε να προφυλάσσουν την υγεία και να εξασφαλίζουν την ασφάλεια των χρηστών, χωρίς να θίγεται η υγεία και η ασφάλεια άλλων προσώπων και εφόσον συντηρούνται κατάλληλα και χρησιμοποιούνται για τον κατάλληλο σκοπό.
- xv. Τα Μ.Α.Π που διατίθενται στην αγορά απαιτείται να φέρουν τη σήμανση CE επ' αυτών και στη συσκευασία τους με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι ορατή και ευανάγνωστη και να παραμείνει ανεξίτηλη κατά την αναμενόμενη διάρκεια ζωής των μέσων ατομικής προστασίας.
- xvi. Για κάθε μέσο ατομικής προστασίας που διατίθεται στην αγορά, ο κατασκευαστής υποχρεωτικά συντάσσει και παραδίνει ενημερωτικό σημείωμα στην ελληνική γλώσσα που περιέχει χρήσιμα στοιχεία για τα μέσα ατομικής προστασίας, όπως:
- Τα στοιχεία του κατασκευαστή του μέσου ατομικής προστασίας.
 - Τις οδηγίες χρήσης, αποθήκευσης, συντήρησης, καθαρισμού, επιθεώρησης, απολύμανσης.
 - Τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν από τις τεχνικές δοκιμές για τον προσδιορισμό, το επίπεδο ή την κατηγορία προστασίας των μέσων ατομικής προστασίας.
 - Τα πρόσθετα εξαρτήματα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν.
 - Τις διάφορες κατηγορίες προστασίας συναρτήσει του επιπέδου κινδύνων και τα όρια εκτός των οποίων αντενδείκνυται η χρησιμοποίηση των μέσων ατομικής προστασίας.
 - Την ημερομηνία ή χρονική διάρκεια απόσυρσης των μέσων ατομικής προστασίας.
 - Τη συσκευασία της ασφαλούς μεταφοράς.
 - Τη σημασία της σήμανσης που υπάρχει.

6.2.1 Υποχρεώσεις μετά την χορήγηση των Μ.Α.Π

Η προμήθεια των ειδών ατομικής προστασίας πρέπει να γίνεται εμπρόθεσμα και εντός του έτους το οποίο αφορούν προκειμένου να ικανοποιείται ο σκοπός στον οποίο απέβλεψε ο νομοθέτης, δηλαδή η προστασία των εργαζομένων κατά το συγκεκριμένο έτος⁹⁹.

Κατά τη χορήγηση των Μ.Α.Π και μετά:

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

Οι εργαζόμενοι πρέπει:

- i. Να φορούν τα Μ.Α.Π όπου απαιτείται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας τους.
- ii. Να χρησιμοποιούν σωστά τα Μ.Α.Π που τίθεται στη διάθεσή τους και μετά τη χρήση να τα τακτοποιούν στη θέση του.
- iii. Να ακολουθούν πιστά τις οδηγίες χρήσης.
- iv. Να αναφέρουν αμέσως στους επικεφαλής κάθε παρατηρούμενη ανωμαλία κατά τη χρήση των Μ.Α.Π ή άλλη αιτία που δικαιολογεί τη συντήρηση, την επισκευή ή την αντικατάστασή τους.

6.3 Λοιπές παροχές

Αναφέροντας λίγα πράγματα για τις λοιπές παροχές θα τονίζαμε ότι παρέχεται:

⁹⁹ Πράξεις Ελεγκτικού Συνεδρίου Τμήμα Ζ' 85/2009 και 318/2009

- i. Ένα λίτρο φρέσκο γάλα σε ημερήσια βάση στους εργαζόμενους στους οποίους παρέχονται τα μέσα ατομικής προστασίας¹⁰⁰.
- ii. Άδεια Υπηρεσιακής Εκπαίδευσης για τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα μετεκπαίδευσης και προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης, ο υπάλληλος δικαιούται να ζητήσει άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης¹⁰¹. Άδεια δεν χορηγείται αν ο χρόνος υπηρεσίας του υπαλλήλου που απομένει μετά το πέρας της άδειας είναι μικρότερος από το τετραπλάσιο της χρονικής διάρκειας της άδειας. Επίσης η ανωτέρω άδεια δεν χορηγείται αν ο υπάλληλος δεν έχει συμπληρώσει τη δοκιμαστική υπηρεσία¹⁰². Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης δύναται να χορηγηθεί σε όλους τους υπαλλήλους που είναι κάτοχοι πτυχίου ΤΕΙ ή ΑΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, ανεξαρτήτως της κατηγορίας ή του κλάδου στον οποίο ανήκουν¹⁰³.
- iii. Άδειες για Επιμορφωτικούς ή Επιστημονικούς Λόγους, δηλαδή για συμμετοχή σε διαγωνισμούς, συμμετοχή σε συνέδρια, για φοιτητές Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου κ.ά..
- iv. Άδειες Εξετάσεων, η οποία χορηγείται στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης, χορηγείται άδεια εξετάσεων με αποδοχές¹⁰⁴.
- v. Άδεια Απουσίας Εθελοντών Πολιτικής Προστασίας για τα μέλη των ενταγμένων στο Μητρώο Εθελοντικών Οργανώσεων Πολιτικής Προστασίας και οι Ειδικευμένοι Εθελοντές που είναι υπάλληλοι του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., κρατικών Ν.Π.Ι.Δ., Ο.Τ.Α. Α' και Β' βαθμού ή του ιδιωτικού τομέα, για όσο χρόνο μετέχουν υπό την ανωτέρω ιδιότητα στην αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών, εφόσον κινητοποιηθούν από τους αρμόδιους φορείς ή αξιοποιηθούν αποδεδειγμένα από αυτούς για την αντιμετώπιση πραγματικής ανάγκης, λαμβάνουν υποχρεωτικά ισόχρονη άδεια απουσίας, η οποία δεν συνυπολογίζεται στην προβλεπόμενη κανονική ετήσια άδειά τους.

¹⁰⁰ ό.π. ΦΕΚ 1503/Β'/11-10-2006

¹⁰¹ Wayne Mondy, R. Sphr & Bandy Mondy, J. (2017) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Μποζιονέλος Ν. (επιμ.), Ψυχογιός Α. (μτφρ.), 11^η έκδοση, Θεσσαλονίκη: ΤΖΙΟΛΑ

¹⁰² Άρθρο 65 Ν. 3584/2007 (ΦΕΚ 143/Α'/28-06-2007)

¹⁰³ Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1379/οικ.4727/2008 (ΦΕΚ 315/Β'/27-02-2008)

¹⁰⁴ ό.π. άρθρο 67 Ν. 3584/2007

- vi. Άδειες για Διενέργεια Ελέγχων, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου περί της διαδικασίας αξιολόγησης και ελέγχου των επενδυτικών σχεδίων, όπου προβλέπεται η σύσταση του Εθνικού Μητρώου Πιστοποιημένων Ελεγκτών (ΕΜΠΕ), με σκοπό την ικανοποίηση των υπηρεσιακών αναγκών ελέγχου και παρακολούθησης των ιδιωτικών επενδυτικών σχεδίων¹⁰⁵.
- vii. Υπηρεσιακή Άδεια Αναπλήρωσης από υπερωρίες, σύμφωνα με τους νόμους¹⁰⁶ προβλέπεται η χορήγηση υπηρεσιακής άδειας αναπλήρωσης με αποδοχές στους υπαλλήλους που εργάζονται πέραν του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου τους¹⁰⁷. Η ανωτέρω διάταξη προστέθηκε μόνο στον Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων¹⁰⁸ και όχι και στον Κώδικα Δημοτικών Υπαλλήλων¹⁰⁹ αφήνοντας έτσι να εννοηθεί ότι η χορήγηση της εν λόγω άδειας αφορά μόνο το προσωπικό του Δημοσίου και δεν μπορεί να χορηγηθεί και στο προσωπικό των Ο.Τ.Α..
- viii. Άδεια για Σοβαρούς Ιδιωτικούς Λόγους. Στους υπαλλήλους επιτρέπεται η χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές, συνολικής διάρκειας έως πέντε ετών, ύστερα από αίτηση τους και γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους¹¹⁰.
- ix. Άδεια σε περίπτωση Εργασίας Συζύγου σε Φορέα στο Εξωτερικό, δηλαδή υπάλληλος του οποίου σύζυγος υπηρετεί στο εξωτερικό σε ελληνική υπηρεσία του Δημοσίου, νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή άλλου φορέα του δημόσιου τομέα ή σε υπηρεσία ή φορέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνή οργανισμό, στον οποίο μετέχει και η Ελλάδα, δικαιούται να λάβει άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι έξι έτη συνεχώς ή και τμηματικά, εφόσον έχει συμπληρώσει διετή πραγματική υπηρεσία¹¹¹. Ο χρόνος της άδειας σ' αυτή την περίπτωση δεν αποτελεί χρόνο πραγματικής υπηρεσίας.

¹⁰⁵ Ν. 3908/2011 (ΦΕΚ 8/Α'/01-02-2011) και Π.Δ. 33/2011 (ΦΕΚ 83/Α'/14-04-2011)

¹⁰⁶ Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26/Α'/09-02-2007) και Ν. 4250/2014 (ΦΕΚ 74/Α'/26-03-2014)

¹⁰⁷ Cohen, C. Crpm (2001) Πολιτικές και διαδικασίες προσωπικού, Γκοτσίνας Ν. (επιμ.), Πιτσαρής Β. (μτφρ.), Alexander Hamilton Institute, Αθήνα: Κριτήριον

¹⁰⁸ ό.π. Ν. 3528/2007

¹⁰⁹ ό.π. Ν. 3584/2007

¹¹⁰ ό.π. άρθρο 58 Ν. 3584/2007, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 5 του Ν. 4147/2013

¹¹¹ ό.π. άρθρο 58 Ν. 3584/2007

- x. Ασθένεια Εξαρτώμενων Μελών, δηλαδή οι εργαζόμενοι, οι οποίοι εφόσον έχουν πλήρη απασχόληση, δικαιούνται, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν με αίτηση τους, άδεια χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη τους, που δεν θα είναι μεγαλύτερη από έξι εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας¹¹².
- xi. Αποδοχή Θέσης σε Διεθνή Οργανισμό, χορηγείται στον υπάλληλο που αποδέχεται θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση ή σε διεθνή οργανισμό, στον οποίο μετέχει η Ελλάδα, χορηγείται μετά από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι πέντε έτη, η οποία μπορεί να παραταθεί με την ίδια διαδικασία για μία ακόμη πενταετία. Αν ο υπάλληλος δεν εμφανισθεί να αναλάβει καθήκοντα μέσα σε δύο μήνες από τη λήξη της άδειας, θεωρείται ότι παραιτήθηκε αυτοδικαίως από την υπηρεσία¹¹³.
- xii. Γονική Άδεια Νοσηλείας χορηγείται στο φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, χορηγείται γονική άδεια νοσηλείας, και μέχρι την ηλικία των δεκαοκτώ ετών αυτού συμπληρωμένων, χωρίς αποδοχές, εφόσον έχει εξαντλήσει τη γονική άδεια ανατροφής, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα εργάσιμων ημερών κατ' έτος¹¹⁴.
- xiii. Άδεια Μητρότητας χορηγείται στις υπαλλήλους οι οποίες κυοφορούν χορηγείται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο μήνες πριν και τρεις μήνες μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση απόκτησης τέκνου πέραν του τρίτου, η μετά τον τοκετό άδεια προσαυξάνεται κάθε φορά κατά δύο μήνες. Η άδεια λόγω κυοφορίας χορηγείται ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού για τον πιθανολογούμενο χρόνο τοκετού¹¹⁵.

¹¹² Ν. 1483/1984. Το άρθρο 7 του Ν. 1483/1984, όπως ισχύει, έχει εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους σύμφωνα με το άρθρο 20 Ν. 3896/2010 και Π.Δ. 193/1988

¹¹³ ό.π. άρθρο 58 Ν. 3584/2007

¹¹⁴ Άρθρο 51 Ν. 4075/2012

¹¹⁵ ό.π. άρθρο 59 Ν. 3584/2007

- xiv. Άδεια Γάμου. Χορηγείται σε όλους τους υπαλλήλους και έχουν δικαίωμα άδειας απουσίας με αποδοχές πέντε εργάσιμων ημερών σε περίπτωση γάμου¹¹⁶.
- xv. Άδεια σε πατέρα για γέννηση-υιοθεσία τέκνου, χορηγείται στον πατέρα υπάλληλο άδεια δύο ημερών σε περίπτωση γέννησης τέκνου. Η άδεια αυτή χορηγείται και στην περίπτωση υιοθεσίας, εφόσον το υιοθετηθέν δεν έχει υπερβεί το 2^ο έτος της ηλικίας του¹¹⁷.
- xvi. Άδεια Θανάτου Συγγενούς Προσώπου. Οι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα άδειας απουσίας με αποδοχές τριών εργάσιμων ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου τους ή συγγενούς τους έως και β' βαθμού¹¹⁸. Συγγενείς έως και β' βαθμού θεωρούνται οι γονείς, τα τέκνα, τα αδέλφια, τα εγγόνια και οι πάπποι, τόσο οι εξ' αίματος όσο και οι εξ' αγχιστείας¹¹⁹.
- xvii. Άδεια Άσκησης Εκλογικού Δικαιώματος. Οι υπάλληλοι δικαιούνται, κατόπιν τεκμηριωμένης αιτήσεως ειδική άδεια με αποδοχές διάρκειας μίας έως τριών ημερών, κατά περίπτωση, για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος¹²⁰.
- xviii. Άδεια για Συμμετοχή σε Δίκη. Οι υπάλληλοι δικαιούνται, κατόπιν τεκμηριωμένης αιτήσεως ειδική άδεια με αποδοχές διάρκειας μίας έως τριών ημερών, κατά περίπτωση για τη συμμετοχή σε δίκη ενώπιον οποιουδήποτε δικαστηρίου. Σε αυτή την περίπτωση, ο υπάλληλος υποχρεούται, μετά την επιστροφή του στην υπηρεσία από την ως άνω άδεια που έλαβε, να προσκομίσει βεβαίωση συμμετοχής στη δίκη από την αρμόδια γραμματεία του δικαστηρίου¹²¹.
- xix. Άδεια για Μεταγίσεις Αίματος – Περιοδική Νοσηλεία. Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας, δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες το χρόνο¹²².
- xx. Άδεια Υπαλλήλων με Τέκνα με Σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή. Υπάλληλοι που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική

¹¹⁶ ό.π. άρθρο 57 Ν. 3584/2007

¹¹⁷ ό.π. άρθρο 57 του Ν. 3584/2007, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 18 του Ν. 3801/2009

¹¹⁸ ό.π. άρθρο 57 του Ν. 3584/2007

¹¹⁹ Εγκύκλιος ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-05-2007

¹²⁰ ό.π. άρθρο 57 του Ν. 3584/2007

¹²¹ ό.π. άρθρο 57 του Ν. 3584/2007

¹²² ό.π. άρθρο 57 του Ν. 3584/2007

υστέρηση ή σύνδρομο Down καθώς επίσης και υπάλληλοι με τέκνα που πάσχουν από διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή (δ.α.δ.) εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή είναι ενήλικα αλλά δεν εργάζονται, δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες το χρόνο ανεξαρτήτως του εάν χρήζουν ή όχι περιοδικής νοσηλείας¹²³.

- xxi. Άδεια Υπαλλήλων με Αναπηρία. Υπάλληλοι με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω δικαιούνται από την υπηρεσία, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές έξι εργασίμων ημερών επιπλέον της κανονικής τους άδειας¹²⁴.
- xxii. Άδεια για Αιμοληψία – Αιμοδοσία. Υπάλληλος ο οποίος ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και υπάλληλος ο οποίος μετέχει σε οργανωμένη αιμοληψία, δικαιούται ειδική άδεια απουσίας, με πλήρεις αποδοχές, δύο ημερών¹²⁵. Οι δύο αυτές ημέρες άδειας είναι πέραν της ημέρας αιμοδοσίας και μπορούν να ληφθούν είτε συνεχόμενα με το χρόνο της αιμοδοσίας ή οποτεδήποτε μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Σε κάθε περίπτωση δεν μεταφέρονται στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Σημειώνεται ότι η ίδια ως άνω άδεια χορηγείται και στην περίπτωση λήψης αιμοπεταλίων. Επίσης, την εν λόγω άδεια τη δικαιούται και ο υπάλληλος που προσέρχεται σε οποιοδήποτε κέντρο αιμοληψίας από δική του πρωτοβουλία για να προσφέρει αίμα. Στην περίπτωση αυτή οφείλει να προσκομίσει σχετική βεβαίωση του νοσηλευτικού ιδρύματος, στο οποίο πραγματοποιήθηκε η αιμοληψία¹²⁶.
- xxiii. Παρακολούθηση Σχολικής Επίδοσης Τέκνων. Οι υπηρεσίες υποχρεούνται να διευκολύνουν τους υπαλλήλους που έχουν τέκνα τα οποία παρακολουθούν μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, για να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης¹²⁷. Η συνολική διάρκεια της δικαιούμενης άδειας καθορίζεται ως εξής:

¹²³ ό.π. άρθρο 57 Ν. 3584/2007, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 149 του Ν. 4483/2017 και σύμφωνα με την εγκύκλιο του ΥΠ.ΕΣ. 33/οικ.39456/17-11-2017

¹²⁴ ό.π. άρθρο 57 του Ν. 3584/2007

¹²⁵ ό.π. άρθρο 57 του Ν. 3584/2007

¹²⁶ ό.π. εγκύκλιος ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-05-2007

¹²⁷ ό.π. άρθρο 60 του Ν. 3584/2007

- Ο γονέας - υπάλληλος που έχει ένα τέκνο, το οποίο παρακολουθεί μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δικαιούται άδεια έως τέσσερις ημέρες το έτος.
 - Ο γονέας - υπάλληλος που έχει δύο τέκνα και άνω, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δικαιούται έως πέντε ημέρες το έτος. Σε περίπτωση που τα τέκνα παρακολουθούν μαθήματα σε ιδρύματα διαφορετικής εκπαιδευτικής βαθμίδας, η δικαιούμενη άδεια αυξάνεται κατά μία ημέρα¹²⁸.
- xxiv. Άδεια ασθένειας τέκνων. Υπάλληλοι που έχουν ανήλικα τέκνα δικαιούνται άδεια με αποδοχές έως τέσσερις εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση ασθένειας των τέκνων τους. Για τους υπαλλήλους που είναι μονογονείς η ως άνω άδεια ανέρχεται σε έξι εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος¹²⁹.
- xxv. Άδεια Ασθενείας. Χορηγείται στον υπάλληλο που είναι ασθενής ή χρειάζεται να αναρρώσει, χορηγείται αναρρωτική άδεια με αποδοχές τόσων μηνών όσα είναι τα έτη της υπηρεσίας του, από την οποία αφαιρείται το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που τυχόν έχει λάβει μέσα στην προηγούμενη πενταετία. Αναρρωτική άδεια χορηγούμενη χωρίς διακοπή δεν μπορεί να υπερβεί τους δώδεκα μήνες. Χρόνος υπηρεσίας τουλάχιστον έξι μηνών θεωρείται ως πλήρες έτος¹³⁰. Υπάλληλος, ο οποίος δεν έχει συμπληρώσει χρόνο υπηρεσίας έξι μηνών, δικαιούται να λάβει τις βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες που προβλέπονται. Μετά την εξάντλησή τους, ο υπάλληλος δικαιούται άδεια άνευ αποδοχών¹³¹.
- xxvi. Ατύχημα κατά την εκτέλεση Υπηρεσίας - Επαγγελματική Ασθένεια. Σε περίπτωση ατυχήματος κατά την εκτέλεση και εξαιτίας της υπηρεσίας καθώς και λόγω επαγγελματικής ασθένειας, το προσωπικό που απασχολείται στους χώρους υγειονομικής ταφής απορριμμάτων (ΧΥΤΑ), στους σταθμούς μεταφόρτωσης απορριμμάτων, σε εργοστάσια μηχανικής ανακύκλωσης, στις υπηρεσίες καθαριότητας, στους χώρους

¹²⁸ Απόφαση ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1222/οικ. 20561/09-08-2007 (ΦΕΚ 1613/Β'/17-08-2007)

¹²⁹ ό.π. άρθρο 60 Ν. 3584/2007, όπως προστέθηκε με το άρθρο 31 του Ν. 4440/2016

¹³⁰ ό.π. άρθρο 61 Ν. 3584/2007

¹³¹ ό.π. άρθρο 61 Ν. 3584/2007, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 30 Ν. 3731/2008

νεκροταφείων, στην αποχέτευση καθώς και στα συνεργεία συντήρησης απορριμματοφόρων οχημάτων δικαιούται αναρρωτική άδεια με αποδοχές, ανεξαρτήτως χρόνου υπηρεσίας. Στην αναρρωτική άδεια συνυπολογίζονται και οι ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας που προηγήθηκαν της άδειας¹³².

- xxvii. Βραχυχρόνιες Αναρρωτικές Άδειες. Βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες χορηγούνται με γνωμάτευση θεράποντος ιατρού έως οκτώ ημέρες κατ' έτος. Δύο εξ' αυτών, αλλά όχι συνεχόμενες, μπορούν να χορηγούνται μόνο με υπεύθυνη δήλωση του υπαλλήλου. Ο υπάλληλος υποχρεούται να δεχτεί την επίσκεψη του ελεγκτή ιατρού¹³³.

¹³² ό.π. άρθρο 61 Ν. 3584/2007

¹³³ ό.π. άρθρο 62 Ν. 3584/2007, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 2 του Ν. 4210/2013

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

Εργατικά ατυχήματα

7.1 Γενικά για το εργατικό ατύχημα

Ως ατύχημα από βίαιο συμβάν που επήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής, το οποίο θεμελιώνει αξίωση αποζημίωσης, θεωρείται κάθε βλάβη που είναι αποτέλεσμα βίαιης και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου. Ειδικότερα, όπως επισημαίνεται σχετικά, «κατά την διάρκεια εκτέλεσης της εργασίας ή επ' ευκαιρία αυτής, στον τόπο παροχής εργασίας ή και εκτός αυτού, είναι δυνατόν ο μισθωτός να υποστεί κάποιο ατύχημα ή να εκδηλωθεί σ' αυτόν κάποια ασθένεια, από λόγους που συνδέονται είτε με την ίδια την παρεχόμενη εργασία, είτε από εξωγενείς προς τη συγκεκριμένη εργασία αιτία, με αποτέλεσμα τη βλάβη του σώματος ή της υγείας του ή ακόμα και με προσβολή της ίδιας του της ζωής»¹³⁴.

Το περιστατικό αυτό που συνηθίζεται να χαρακτηρίζεται αντίστοιχα ως «εργατικό ατύχημα» ή «επαγγελματική ασθένεια», στο μέτρο που αμέσως ή εμμέσως συνδέεται με το γεγονός της παροχής της εργασίας, είναι δυνατό να οφείλεται είτε σε πταίσμα του ίδιου του μισθωτού ή ακόμη σε πταίσμα τρίτου προσώπου σχετικού ή και άσχετου προς την εκτέλεση της εργασίας ή το εργασιακό περιβάλλον. Επίσης, στην πρόκληση του ατυχήματος δεν αποκλείεται να υφίστατο συνυπαιτιότητα τόσο του εργοδότη όσο και του μισθωτού ή και τρίτου προσώπου σχετικό ή άσχετο προς την παροχή της εργασίας, ενώ υπάρχει ακόμη περίπτωση ένα ατύχημα να είναι συνέπεια τυχαίου περιστατικού η ακόμη να οφείλεται σε ανωτέρα βία π.χ. σεισμός κατά το χρόνο της εργασίας¹³⁵.

Εξάλλου, το ατύχημα αυτό δύναται να είναι αποτέλεσμα εργοδοτικών παραλείψεων που έχουν να κάνουν με τα μέτρα ασφαλείας που πρέπει να λαμβάνονται στο χώρο εργασίας κατ' επιταγή επιτακτικών κανόνων δικαίου, αλλά μπορεί να είναι αποτέλεσμα παραλείψεων που δεν συνδέονται με συγκεκριμένες νομικές διατάξεις, αλλά προκύπτουν από τη γενικότερη εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας.

¹³⁴ Ληξουριώτης, Ι. (2011) Ατομικές εργασιακές σχέσεις - 3^η έκδοση, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

¹³⁵ Ληξουριώτης, Ι. (2013) Ατομικές εργασιακές σχέσεις - 4^η έκδοση, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Σύμφωνα με τον Κουκιάδη, το πρόβλημα των εργατικών ατυχημάτων είναι καίριο ανθρώπινο πρόβλημα γιατί τα εργατικά ατυχήματα θίγουν την ανθρώπινη υπόσταση στην πιο κοινωνική τους αποστολή, κατά τη συμβολή δηλαδή του ανθρώπου στην παραγωγική διαδικασία πάνω στην οποία οικοδομείται η ευημερία όλων των υπολοίπων μελών της κοινωνίας¹³⁶.

Το ζήτημα του εργατικού ατυχήματος και των συνεπειών του δεν απασχόλησε βέβαια μόνο τον Έλληνα νομοθέτη, αλλά αποτέλεσε αντικείμενο ευρύτερου ενδιαφέροντος στο πλαίσιο της διεθνούς κοινωνίας και έτσι δεν άργησαν να θεσπιστούν κανονιστικά κείμενα στο πλαίσιο της διεθνούς κοινωνίας και έτσι δεν άργησαν να θεσπιστούν κανονιστικά κείμενα στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) με τα οποία θεσπίστηκαν οι προϋποθέσεις αποζημίωσης και ασφαλιστικής κάλυψης των περιστατικών που έχουν τέτοιο χαρακτήρα¹³⁷.

7.2 Ορισμός του εργατικού ατυχήματος

«Εργατικό ατύχημα» είναι ένα βίαιο συμβάν κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτή, το οποίο προκαλεί σωματική ή διανοητική βλάβη. Ο ορισμός χαρακτηρίζει ως ατύχημα, όχι μόνο αυτό που συνέβη ενώ ο εργαζόμενος εκτελούσε μια επαγγελματική δραστηριότητα, αλλά και οποιαδήποτε βλαπτική επίδραση προκληθεί από εξωγενείς παράγοντες κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας ή κατά τη μετάβαση από και προς την εργασία.

Ο ορισμός του ατυχήματος ως εργατικού παρέχει στο θύμα ειδική ευνοϊκή ασφαλιστική αντιμετώπιση, ενώ η αναζήτηση ποινικών ευθυνών για την προκληθείσα σωματική βλάβη προσδιορίζεται με βάση τα πραγματικά γεγονότα και την αναζήτηση του αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ των ενοχοποιούμενων παραγόντων και της προκληθείσας βλάβης¹³⁸.

Ως εργατικό ατύχημα, θεωρείται συνεπώς και ο τραυματισμός ή και ο θάνατος του εργαζομένου, εξ αιτίας έκτακτης και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου, άσχετου προς την σύσταση του οργανισμού του παθόντος, αλλά και συνδεδεμένου με την εργασία του, λόγω της εμφανίσεώς του κατά την εκτέλεση ή με αφορμή την εκτέλεση αυτής. Η τελευταία περίπτωση συντρέχει, όταν το ατύχημα δεν αποτελεί την άμεση συνέπεια της εκτελέσεως της εργασίας, αλλά συνδέεται προς αυτήν με

¹³⁶ Κουκιάδης, Ι. (2012) Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας – 6^η έκδοση, Αθήνα: Σάκκουλα

¹³⁷ ό.π. Ληξουριώτης, Ι. (2013)

¹³⁸ Βελονάκης, Ε. (2016) Εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα - Ενημερωτικό Δελτίο, Αθήνα: ΚΕΕΛΠΝΟ. Διαθέσιμο στο: <http://www2.keelpno.gr/blog/?p=4389> [προσπελάστηκε 30 Νοεμβρίου 2018]

σχέση αιτίου και αποτελέσματος, ως εκ του ότι, λόγω της εργασίας, δημιουργήθηκαν οι ιδιαίτερες εκείνες πραγματικές συνθήκες και περιστάσεις, οι οποίες ήταν αναγκαίες για την επέλευσή του και οι οποίες δεν θα υπήρχαν χωρίς την εργασία.

Ως εργατικό ατύχημα θεωρείται και εκείνο το οποίο οφείλεται σε αποκλειστική αμέλεια του παθόντος, η οποία δεν διακόπτει τον αιτιώδη σύνδεσμο, διακοπή η οποία επέρχεται μόνον εάν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του παθόντος.

Αξίζει να αναφέρουμε πάντως ότι ως εργατικό ατύχημα δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ο τραυματισμός του εργαζομένου, ο οποίος επήλθε κατά την διάρκεια διαπληκτισμού του με τον εργοδότη του, ο οποίος όμως, έλαβε χώρα μετά την λύση της εργασιακής σχέσεως¹³⁹.

Τα τρία βασικά στοιχεία που θεμελιώνουν το «εργατικό ατύχημα» είναι:

- i. Η πρόκληση του από βίαιο συμβάν.
- ii. Η ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ βίαιου συμβάντος και παρεχόμενης εργασίας.
- iii. Η πρόκληση στο μισθωτό ανικανότητας για εργασία ή θανάτου¹⁴⁰.

7.2.1 Εννοιολογικά στοιχεία του εργατικού ατυχήματος

Ακολουθεί η ανάλυση των βασικών στοιχείων του παραπάνω ορισμού:

- i. Βίαιο Συμβάν

Ως «βίαιο συμβάν» χαρακτηρίζεται μια αιφνίδια βίαιη επενέργεια επί του μισθωτού, που προκαλείται από αίτιο ξένο προς τον οργανισμό αυτού και άσχετο προς τη βαθμιαία εξασθένηση ή φθορά που μπορεί να προκαλεί η φύση και το είδος της εργασίας. Το βίαιο αυτό συμβάν έχει ως αποτέλεσμα την ανικανότητα προς εργασία ή ακόμα και το θάνατο του μισθωτού. «Βίαιο συμβάν», θεωρούνται και οι συνέπειες στο σώμα ή την υγεία του μισθωτού που προκλήθηκαν από την εργατική διαβίωση του υπό ασυνήθιστες ή έκτακτες ή ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας δηλαδή επαγγελματική ασθένεια¹⁴¹. Έτσι, κρίθηκε ότι ο θάνατος που επέρχεται από συγκοπή καρδιάς δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα, εφόσον ο μισθωτός εργαζόταν υπό ομαλές και κανονικές συνθήκες. Αντίθετα, όταν η καρδιακή προσβολή επέρχεται συνέπεια υπερβολικής προσπάθειας, κουραστικής ή εξαντλητικής εργασίας ή παραλείψεων του

¹³⁹ Βλαστός, Σ. (2011) Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα - Κομοτηνή: Σάκκουλα

¹⁴⁰ ό.π. Ληξουριώτης, Ι. (2011)

¹⁴¹ ό.π. Ληξουριώτης, Ι. (2011)

εργοδότη σε θέματα υγιεινής και ασφάλεια της εργασίας ή παραλείψεων του εργοδότη στα θέματα αυτά, θεωρείται ότι συνιστά εργατικό ατύχημα¹⁴².

- ii. Η ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ βίαιου συμβάντος και παρεχόμενης εργασίας.

Για να χαρακτηριστεί ένα ατύχημα ως εργατικό, πρέπει να υπάρχει παροχή εξαρτημένης εργασίας. Ο νόμος εκλαμβάνει ως εργατικό ατύχημα μόνο εκείνο που συμβαίνει «κατά την εκτέλεση της εργασίας» ή «εξ' αφορμή αυτής»¹⁴³.

«Κατά την εκτέλεση της εργασίας» είναι το ατύχημα που προκύπτει ως ευθεία και άμεση συνέπεια της εργασίας, στο συμφωνημένο τόπο εργασίας και κατά το χρόνο απασχόλησης του μισθωτού, π.χ. τραυματισμός από χρησιμοποιούμενο εργαλείο¹⁴⁴.

«Εξ' αφορμής της εργασίας» σημαίνει ότι το εργατικό ατύχημα μπορεί να υπάρξει και εκτός χρόνου και τόπου εργασίας όταν το βίαιο συμβάν συνδέεται με αυτήν. Δηλαδή στην προκειμένη περίπτωση το ατύχημα δεν εμφανίζεται ως ευθεία και άμεση συνέπεια της εργασίας, διατηρείται όμως η σχέση αιτίου – αποτελέσματος μεταξύ ατυχήματος και εργασίας, με τη έννοια ότι η εργασία ήταν η αφορμή για να εκτεθεί ο εργαζόμενος στις επιδράσεις του γεγονότος του παραγωγικού της βίαιης σε βάρος του βλάβης¹⁴⁵.

Το εργατικό ατύχημα μπορεί να επέλθει πριν, κατά ή και μετά την εκτέλεση της εργασίας, οπωσδήποτε όμως με αφορμή αυτή, έτσι ώστε το εξωτερικό αίτιο που το προκάλεσε να αποτελεί την αιτία της βλάβης της υγείας ή του θανάτου.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα εργατικού ατυχήματος που ανήκει στην κατηγορία αυτή είναι αυτό που επέρχεται κατά τη μετάβαση του μισθωτού από την οικία του στην εργασία του και κατά την επιστροφή του¹⁴⁶.

Νοείται βέβαια ότι δικαιολογημένη παρέκκλιση από τη συνήθη διαδρομή ή χρήση διαφορετικού μεταφορικού μέσου από τον εργαζόμενο, δεν διακόπτει τον αιτιώδη σύνδεσμο μεταξύ εργασίας και ατυχήματος.

- iii. Πρόκληση στο μισθωτό ανικανότητας για εργασία ή θανάτου.

¹⁴² Τζιώρας, Ι. (2012), Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Σημειώσεις Πανεπιστημιακών Παραδόσεων, Πανεπιστήμιο Πειραιά

¹⁴³ ό.π. Τζιώρας, Ι. (2012)

¹⁴⁴ ό.π. Ληξουριώτης, Ι. (2011)

¹⁴⁵ ό.π. Τζιώρας, Ι. (2012)

¹⁴⁶ ό.π. Ληξουριώτης, Ι. (2011)

Ο νόμος διαβαθμίζει από πλευράς σοβαρότητας την ανικανότητα με κριτήριο τον πρόσκαιρο ή τον διαρκή χαρακτήρα αυτής. Συγκεκριμένα υπάρχουν οι παρακάτω τέσσερις περιπτώσεις ανικανότητας:

- i. Μερική πρόσκαιρη ανικανότητα
- ii. Πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα
- iii. Μερικής διαρκής ανικανότητα
- iv. Πλήρης διαρκής ανικανότητα

Στην τελευταία αυτή περίπτωση ο μισθωτός θεωρείται ότι είναι ανάικος για την παροχή κάθε εργασίας¹⁴⁷.

7.3 Διάκριση εργατικών ατυχημάτων

Τα εργατικά ατυχήματα μπορούν να διακριθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες ανάλογα με τη σχέση εργασίας, το χώρο που συνέβησαν και το βαθμό σοβαρότητας. Συγκεκριμένα χωρίζονται ανάλογα με:

- i. Ανάλογα με τη σχέση εργασίας:
 - Εργατικά ατυχήματα προσωπικού της επιχείρησης.
 - Εργατικά ατυχήματα υπεργολάβων που απασχολούνται στο χώρο της επιχείρησης.
 - Ατυχήματα τρίτων που παρευρίσκονται στον τόπο εργασίας.
- ii. Ανάλογα με τη σοβαρότητα του ατυχήματος:
 - Μικρά ατυχήματα (διακοπή εργασίας μέχρι μιας ημέρας).
 - Κοινά ατυχήματα (διακοπή της εργασίας πάνω της μιας ημέρας).
 - Σοβαρά ατυχήματα (ακρωτηριασμοί, μόνιμες αναπηρίες).
 - Θανατηφόρα.
- iii. Ανάλογα με το χώρο που συνέβη το ατύχημα:
 - Κανονικά ατυχήματα που συνέβησαν στους χώρους δραστηριοτήτων της επιχείρησης.
 - Ατυχήματα σε χώρους μακριά από τον καθορισμένο χώρο εργασίας.
 - Ατυχήματα μετάβασης από και προς την εργασία¹⁴⁸.

7.4 Αιτίες εργατικών ατυχημάτων

Σύμφωνα με τους Κυριακόπουλο Π. και Κυριακόπουλο Ι. τα εργατικά ατυχήματα οφείλονται σε ανθρωπογενή αίτια¹⁴⁹.

Με βάση λοιπόν τα ανθρωπογενή αίτια τα εργατικά ατυχήματα οφείλονται:

¹⁴⁷ ό.π. Ληξουριώτης, Ι. (2013)

¹⁴⁸ Δήμος Αιγάλεω, (2018)

¹⁴⁹ Κυριακόπουλος, Π. Κυριακόπουλος, Ι. (2003) Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική

- i. Στον εργαζόμενο
- ii. Στο περιβάλλον εργασίας και στα μέσα παραγωγής
- iii. Στην εργοδοσία
- iv. Σε απρόβλεπτα γεγονότα

Αιτίες που ανάγονται στον ίδιο τον εργαζόμενο:

- i. Η ηλικία

Οι νέοι σε ηλικία, παρά την αναμφισβήτητη ενεργητικότητα και τα αυξημένα αντανακλαστικά που διαθέτουν, λόγω υποτιμήσεως των κινδύνων, υπερβάλλουσας αυτοπεποιθήσεως και ενίοτε λόγω επιπολαιότητας παρουσιάζουν αυξημένα ποσοστά τάσεως, αλλά και προκλήσεως εργατικών ατυχημάτων σ' αυτούς τους ίδιους, αλλά και στους συν - εργαζομένους με αυτούς.

- ii. Η άγνοια και η απειρία

Ο εργαζόμενος δεν αρκεί να γνωρίζει πολύ καλά το είδος της εργασίας του, αλλά οφείλει να γνωρίζει ακόμη πιο καλά τους κινδύνους της, κινδύνους που απειλούνται γι' αυτόν τον ίδιο, αλλά και για τους άλλους εργαζομένους. Η άγνοια δεν αποτελεί απλώς αδυναμία. Στις συγκεκριμένες ενασχολήσεις συνιστά επιπλέον σοβαρή απειλή ενίοτε και θανάσιμη όχι μόνον για τον ίδιο τον φορέα της, αλλά, δυστυχώς και για τους άλλους. Αλλά ούτε ακόμη αρκεί η θεωρητική γνώση. Απαιτείται, επιβάλλεται η εφαρμογή της στην πράξη, η εξάσκησή της υπό την καθοδήγηση των εμπειροτέρων.

- iii. Η διανοητικότητα του εργαζομένου

Κατά τον Κυριακόπουλο Π. και Κυριακόπουλο Ι., δεν αρκεί, ποτέ δεν άρκεσε για τον αγώνα της ζωής, ειδικά δε για την εργασία, η πλατιά και σε βάθος γνώση του αντικειμένου της, η εξειδίκευση και η πολυγνωσία, αλλά απαιτείται- απαιτήθηκε πάντα και η εξυπνάδα, η σπιρτάδα του νου για την επιτυχή και ασφαλή, εν προκειμένω, εκτέλεση της¹⁵⁰.

- iv. Κακές συνήθειες

Η αμέλεια, η έλλειψη της δέουσας προσοχής, η έλλειψη συγκέντρωσης, η βιασύνη, η πίστη ότι τα ξέρει κανείς όλα, όπως βέβαια και η ανυπακοή είναι ελαττώματα, που συνήθως δεν διορθώνονται με συμβουλές αλλά με οδυνηρά βιώματα ή το χειρότερο, όταν πια δεν έχουν καμία σημασία τα μαθήματα που δίνει η ζωή.

¹⁵⁰ ό.π. Κυριακόπουλος, Π. Κυριακόπουλος, Ι. (2003)

v. Ψυχολογικοί παράγοντες

Η συναισθηματική φόρτιση, η παροδική ή μόνιμη ψυχική διαταραχή, η ανησυχία, η ανυπομονησία, η ανασφάλεια, η απώλεια της ψυχραιμίας, η νευρικότητα κλπ., κατά την εκτέλεση της εργασίας είναι ότι πιο επικίνδυνο για την ασφάλεια του εργαζομένου και των μετ' αυτού ευρισκομένων.

Λέγεται σοφά ότι «πρέπει ν' αφήνεις στο σπίτι σου τα του σπιτιού σου και τα άλλα προβλήματά σου, όταν πας στην δουλειά σου». Ο φορτισμένος ψυχολογικά άνθρωπος είναι ο ίδιος από μόνος του κίνδυνος.

vi. Παθολογικοί παράγοντες

Διαγνωσμένες ιατρικώς ή μη διαγνωσμένες, εμφανείς ή αφανείς νοσηρές καταστάσεις του εργαζομένου, κινητικές αναπηρίες ή δυσλειτουργίες του, όπως και εξαρτήσεις του από αλκοόλ ή ναρκωτικές ουσίες τον καθιστούν επικίνδυνο και γι' αυτόν και τους άλλους.

vii. Κόπωση

Η κόπωση, και ακόμη περισσότερο η υπερκόπωση, είναι εύκολο να μειώσουν τις λογικές λειτουργίες και τις αντιδράσεις, όπως και την προσοχή και τις λειτουργίες των αισθήσεων, π.χ. ακοής, οράσεως, οσμής κ.λπ.. Έχει διαπιστωθεί ότι τα περισσότερα ατυχήματα συμβαίνουν τις τελευταίες ώρες της εργάσιμης ημέρας, δηλαδή όταν η κόπωση είναι αναμφισβήτητη.

Έχει διαπιστωθεί από συστηματικές και εκτεταμένες έρευνες ότι, όταν το περιβάλλον εργασίας δεν διαθέτει τους απαιτούμενους όρους ασφαλείας και υγιεινής, ευθύνεται για πολλά και σοβαρά ατυχήματα. Ως αιτίες ατυχημάτων εξ' αυτού του λόγου έχουν αποδειχθεί οι ακόλουθες ελλείψεις:

- Ο κακός φωτισμός και αερισμός και το ακατάλληλο κλίμα π.χ. θερμοκρασία των χώρων εργασίας.
- Η κακή κατάσταση δαπέδων, κλιμακοστασίων κ.λπ..
- Η κακή στοιβάδα ή η κακή διακίνηση των υλικών.
- Η διατήρηση σε χρήση ελαττωματικών εργαλείων ή μηχανημάτων.
- Η ακαταστασία και η έλλειψη καθαριότητας κ.ά..

Οι στατιστικές καταλογίζουν σε ένα 15% τις αιτίες των εργατικών ατυχημάτων εξ' αυτού του λόγου¹⁵¹.

¹⁵¹ ό.π. Κυριακόπουλος, Π. Κυριακόπουλος, Ι. (2003)

7.5 Επιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων

Τα εργατικά ατυχήματα επιφέρουν σοβαρό οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις και συγκεκριμένα αύξηση του κόστους της παραγωγικής διαδικασίας. Πολλές φορές την αύξηση του κόστους παραγωγής ακολουθεί και η μείωση της ποιότητας του παραγόμενου προϊόντος. Οπότε οι επιπτώσεις αφορούν:

- i. τους εργαζομένους οι οποίοι μπορούν να τραυματιστούν και να χάσουν την δυνατότητα για εργασία, σε περίπτωση που το ατύχημα προκαλέσει μόνιμη σωματική βλάβη (σε διαφορετική περίπτωση θα χάσουν την δυνατότητα για εργασία για κάποιες εργοτομήρες), αλλά ακόμη και να χάσουν τη ζωή τους και
- ii. την επιχείρηση καθώς μπορεί να υπάρξει φθορά ή καταστροφή των εγκαταστάσεων, του εξοπλισμού ή και των υλικών απαραίτητων για την παραγωγική διαδικασία αλλά και όπως αναφέρθηκε παραπάνω μείωση της παραγωγικής διαδικασίας, αύξηση του κόστους παραγωγής κ.λπ.

Αναλυτικότερα οι επιπτώσεις των εργατικών ατυχημάτων είναι οι εξής:

- i. Σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού:
 - δαπάνες για πρώτες βοήθειες, ιατροφαρμακευτική ή νοσοκομειακή περίθαλψη,
 - δαπάνες για παροχή υπηρεσιών δικηγόρου,
 - αποζημιώσεις, συντάξεις αναπηρίας ή θανάτου,
 - κόστος ζημίας πρώτων υλών, προϊόντων, εγκαταστάσεων, μηχανημάτων, εξοπλισμού,
 - κόστος αντικατάστασης θύματος από άλλον εργαζόμενο,
 - καθυστέρηση ή ακόμη και σταμάτημα της παραγωγικής διαδικασίας,
 - χρόνος απασχόλησης της διοίκησης της εταιρίας για την εξέταση των αιτιών ή και την αντιμετώπιση τυχόν συνεπειών,
 - κόστος στην επιχείρηση από τη δημιουργία κακού ψυχολογικού κλίματος μέσα σε αυτή,
 - δημιουργία αρνητικού προφίλ προς το εξωτερικό περιβάλλον,
 - χρόνος απασχόλησης των αρμοδίων κρατικών λειτουργιών για την εξέταση των αιτιών του ατυχήματος και την απόδοση τυχόν ευθυνών,
 - απώλεια εμπιστοσύνης στη διοίκηση και μερικές φορές και ολική κατάρρευση,
 - απώλεια φήμης και πελατείας.

- ii. Σε επίπεδο εργαζόμενου:
- παροδικές ή μόνιμες βλάβες, σωματικός πόνος,
 - χαμένες εργατοώρες του εργαζόμενου θύματος,
 - πιθανά ψυχολογικά προβλήματα εργαζόμενου θύματος,
 - περιορισμός ή μη δυνατότητα άσκησης του επαγγέλματος που ασκούσαν προ ατυχήματος,
 - πιθανή αλλαγή της κοινωνικής κατάστασης του εργαζόμενου θύματος,
 - μείωση δραστηριοτήτων στον ελεύθερο χρόνο, μείωση της ποιότητας ζωής,
 - οικονομική ζημία του εργαζόμενου θύματος σε περίπτωση μόνιμης αναπηρίας,
 - μείωση της απόδοσης του εργαζόμενου θύματος ή και πιθανώς των συναδέλφων του¹⁵².

¹⁵² ό.π. Παπακωνσταντίνου, Κ. (2004)

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΔΗΜΟΣ ΑΙΓΑΛΕΩ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ

Μελέτη περίπτωσης: Δήμος Αιγάλεω

8.1 Γενικά

Στην παρούσα μελέτη περίπτωσης θα προσπαθήσουμε να αποτυπώσουμε μια πραγματική εικόνα όσον αφορά το Δήμο Αιγάλεω, στα θέματα που αναλύθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια, δηλαδή για την Ε.Υ.Α.Ε., τον τεχνικό ασφαλείας κ.λπ..

Επίσης, θα διαπιστώσουμε ότι ο Δήμος Αιγάλεω δεν αποτελεί εξαίρεση στον κανόνα σε σχέση με άλλους δήμους, μικρότερους ή μεγαλύτερους του. Με άλλα λόγια όσον αφορά στις ελλείψεις, παραλήψεις ή προβλήματα, που πιθανόν προκύπτουν στο Δήμο Αιγάλεω, τυγχάνει να προκύπτουν παρόμοια προβλήματα και σε άλλους δήμους της χώρας. Στον αντίποδα συμβαίνουν και θετικά πράγματα όπως θα δούμε παρακάτω και σε ένα γενικό πλαίσιο, συμπλέει με αρκετούς δήμους τόσο στα γενικότερα προβλήματα, όσο και στα θετικά και εδώ αξίζει να σημειώσουμε ότι σε αρκετά πράγματα ο Δήμος Αιγάλεω, αποτελεί οδηγός και πρωτοπόρος για τους υπόλοιπους δήμους της χώρας.

Όλα αυτά συμβαίνουν γιατί ναι μεν, οι Ο.Τ.Α. έχουν διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, όμως δεν παύει να εξαρτώνται από τις διάφορες επιχορηγήσεις της γενικής κυβέρνησης και αυτό αποτελεί τροχοπέδη για τα σχέδια της εκάστοτε διοίκησης του δήμου, ούτως ώστε να ανοίξει τα φτερά της και να υλοποιήσει τα σχέδια της. Το πράγμα γίνεται ακόμη δυσκολότερο, όταν η διοίκηση ενός δήμου είναι φίλα προσκείμενη στο πολιτικό κόμμα που κυβερνά τη χώρα, με αποτέλεσμα να ακολουθεί την γραμμή της εκάστοτε κυβέρνησης υπακούοντας τυφλά στις εκάστοτε μνημονιακές υποχρεώσεις και επιταγές της κυβέρνησης, χωρίς την παραμικρή αντίρρηση και απαγκίστρωση επ' αυτών των μνημονιακών δεσμεύσεων.

Ας δούμε όμως παρακάτω τις επόμενες ενότητες και τα επόμενα κεφάλαια για να μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα με ασφάλεια και όσο το δυνατόν με περισσότερη ακρίβεια.

8.2 Υποχρεώσεις εργοδότη – εργαζομένων

Όσον αφορά στις υποχρεώσεις του εργοδότη και των εργαζομένων έχουμε να αναφέρουμε τα ακόλουθα:

8.2.1 Υποχρεώσεις εργοδότη

Ο εργοδότης, στην προκειμένη περίπτωση ο Δήμος Αιγάλεω, υλοποιεί και πράττει τα απολύτως απαραίτητα και από το νόμο επιβαλλόμενα.

Ο δήμαρχος, σαν εκπρόσωπος του Δήμου, είναι επιφορτισμένος με την παροχή των κατάλληλων μέσων ατομικής προστασίας τα οποία ναι μεν τα παρέχει, αλλά σε αρκετές περιπτώσεις παρέχονται είτε ελλιπή, είτε με μεγάλη καθυστέρηση.

Όσον αφορά την καθυστέρηση δεν ευθύνεται ο ίδιος ο δήμαρχος, αλλά πρωτίστως το τέρας της γραφειοκρατίας και δευτερευόντως οι προμηθευτές και οι υπάλληλοι του δήμου που είναι επιφορτισμένοι με την προμήθεια των Μ.Α.Π, για τις δυνατότητες που τους παρέχει ο νόμος να κωλυσιεργούν, κάνοντας ενστάσεις επί ενστάσεων και οι υπάλληλοι προσπαθώντας να διεκπεραιώσουν αυτές.

Η ευθύνη που μπορεί να επιρριφθεί στο δήμαρχο είναι ότι δεν ασκεί πίεση και προτάσεις στο νομοθέτη, ούτως ώστε να βελτιώσει το νόμο για τις διάφορες προμήθειες και να μειωθεί η γραφειοκρατία και τα διάφορα παράθυρα που βρίσκουν οι προμηθευτές και ασκούν ενστάσεις επί των προμηθειών, με σκοπό την αύξηση της καθυστέρησης.

Επιπλέον, ο δήμαρχος σαν εργοδότης, είναι υποχρεωμένος να έχει τεχνικό ασφαλείας και ιατρό εργασίας. Ο δήμαρχος στο Δήμο μας, έχει προσλάβει ιατρό εργασίας και έχει ορίσει τεχνικό ασφαλείας εδώ και αρκετά χρόνια. Όμως είναι αδύνατον να υπάρχει ένας τεχνικός ασφαλείας για έναν ολόκληρο δήμο με εξακόσιους περίπου υπαλλήλους διαφόρων ειδικοτήτων και παράλληλα να ασκεί και τα καθήκοντά του ως υπάλληλος του δήμου, όπως επίσης αδύνατον είναι και ο ιατρός εργασίας να ασκεί παράλληλα καθήκοντα σε κάποιο ιδιωτικό ιατρείο και να έχει ακόμη να παρακολουθεί περίπου εξακόσιους υπαλλήλους.

Εν συνεχεία, στις υπόλοιπες υποχρεώσεις του είναι σωστός στα περισσότερα π.χ. γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου, αναγγελίες ατυχημάτων κ.λπ., χωρίς όμως αυτό να τον κάνει ξεχωριστό και να αποτελεί εξαίρεση, σε σχέση με άλλους δημάρχους. Παρόλα αυτά, υπάρχουν ελλείψεις στους χώρους εργασίας σε σχέση με την υγιεινή και την ασφάλεια για παράδειγμα η πυρανίχνευση, ο κλιματισμός κ.ά., τα οποία θα αναφερθούν παρακάτω, ωστόσο αρκετοί δήμοι της χώρας δεν έχουν υλοποιήσει ούτε τα βασικά από το νομοθέτη, όπως είναι ο τεχνικός ασφαλείας και ο ιατρός εργασίας κ.λπ.. Όσον αφορά την Ε.Υ.Α.Ε. δεν χρειάζεται να γίνει λόγος, καθώς και στο δήμο Αιγάλεω έγιναν εκλογές για την σύστασή της στις 11 Δεκεμβρίου 2018, πράγμα το οποίο θα το δούμε αναλυτικότερα παρακάτω.

Υπάρχουν όμως και κάποιοι δήμοι που προσπαθούν να εξαπατήσουν τους εργαζόμενους σε θέματα νομοθετημένα, με το πρόσχημα της έλλειψης πόρων. Ακολουθώντας, θα περιγράψουμε τις ενέργειες των εργαζομένων στο δήμο Βύρωνα για την καταβολή του ανθυγιεινού επιδόματος¹⁵³.

Οι εργαζόμενοι του Δήμου Βύρωνα απείλησαν τον δήμαρχο ότι θα προσφύγουν στην Επιθεώρηση Εργασίας για την καταβολή του ανθυγιεινού επιδόματος σύμφωνα με το Ν. 4483/2017 που καθορίζει τους όρους και το αντικείμενο εργασίας για την καταβολή του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας¹⁵⁴. Σε εργαζόμενους στο Δήμο Βύρωνα δεν έχει καταβληθεί ακόμη το παραπάνω επίδομα, παρά το γεγονός ότι παρέχουν εργασίες που εμπίπτουν σύμφωνα με το νόμο στην καταβολή του επιδόματος. Ο δήμαρχος προσπάθησε να δικαιολογήσει την καθυστέρηση μεταθέτοντας την ευθύνη στις υπηρεσίες.

8.2.2 Υποχρεώσεις εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι τόσο του Δήμου Αιγάλεω όσο και των υπόλοιπων δήμων, προσπαθούν με όσα μέσα ατομικής προστασίας και όποιες γνώσεις έχουν, να φέρουν εις πέρας τις εργασίες που τους ανατίθενται. Αυτό μπορεί να φαίνεται κάπως άσχημο, αλλά είναι η ζοφερή πραγματικότητα των όσων συμβαίνουν και διαδραματίζονται καθημερινά στους δήμους όλης της χώρας. Παρακάτω θα αναφερθούν λεπτομερώς οι ελλείψεις σε Μ.Α.Π, σε εκπαίδευση, και υλικοτεχνικές υποδομές.

8.3 Όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στο Δήμο Αιγάλεω

8.3.1 Η Ε.Υ.Α.Ε.

Όπως προαναφέρθηκε η Ε.Υ.Α.Ε. είναι μια άγνωστη σε πολλούς δήμους της χώρας επιτροπή. Μέχρι πριν λίγο καιρό ήταν και για το Δήμο Αιγάλεω, αν και είναι επιβεβλημένη από το νόμο να υπάρχει στο σύνολο των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού.

Συγκεκριμένα, στον Δήμο Αιγάλεω οι εργαζόμενοι πραγματοποίησαν αρχαιρεσίες για την εκλογή των εκπροσώπων τους, στις 11/12/2018. Ο θεσμός είναι αρκετά υποβαθμισμένος στο σύνολό του και ανύπαρκτος σε αρκετούς δήμους της χώρας.

Ο ρόλος που έχουν προσδώσει στην Ε.Υ.Α.Ε., είναι ένας ρόλος οπού παρουσιάζεται σαν ένας «μπαμπούλας», που επιθυμεί να έρχεται σε ρήξη με τη διοίκηση του εκάστοτε δήμου και να κάνει αντιπολίτευση εκ των έσω. Στην

¹⁵³ Διαθέσιμο στο: <https://www.aftodioikisi.gr/> [προσπελάστηκε 17 Ιουλίου 2018]

¹⁵⁴ Ν. 4483/2017 (ΦΕΚ 107/Α΄/31-07-2017)

πραγματικότητα όμως, είναι ένα εργαλείο για τον κάθε δήμαρχο, που τον συμβουλεύει σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας και τον βοηθά να προστατεύει καλύτερα τους εργαζομένους του, στα θέματα αυτά.

8.3.2 Ο τεχνικός ασφαλείας

Οι τεχνικοί ασφαλείας αποτελούν ίσως το πιο χρήσιμο εργαλείο της διοίκησης κάθε δήμου σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Στην πραγματικότητα όμως και μέσα από την έρευνα που πραγματοποιήσαμε, αποτελούν το εξιλαστήριο θύμα και το πρόσωπο που θα χρειαστεί να εκπροσωπήσει τον δήμο στο δικαστήριο, σε περίπτωση κάποιου ατυχήματος ή κάποιας αγωγής για κάποια παράληψη κ.ο.κ..

Εκφράζοντας μια εκτίμηση, θα πρέπει ο τεχνικός ασφαλείας να αποτελεί το δεξί χέρι της εκάστοτε διοίκησης και η διοίκηση με τη σειρά της να ενσκήπτει πάνω στα θέματα που αναφέρονται από τον τεχνικό ασφαλείας και να τα επιλύει το γρηγορότερο. Με τον τρόπο αυτό θα κερδίσει και την εμπιστοσύνη των εργαζομένων.

Ακόμη, όσο παράξενο κι αν ακούγεται θα πρέπει ο τεχνικός ασφαλείας να ασκεί μόνο τα καθήκοντά του και να μην ασκεί και καθήκοντα εργασίας παράλληλα, διότι έτσι θα μπορεί να επιβλέπει και να έχει μια ολοκληρωμένη άποψη για τα θέματα που τον αφορούν. Επίσης, θα μπορεί να ετοιμάζει απερίσπαστος το υλικό για την εκπαίδευση των εργαζομένων και των σεμιναρίων.

Όσον αφορά τα σεμινάρια και την εκπαίδευση, αυτή παρέχεται κυρίως σε εργαζομένους με υψηλό κίνδυνο για να υποστούν κάποιο ατύχημα, όπως για παράδειγμα είναι η διεύθυνση καθαριότητας, τεχνικών συνεργείων κ.λπ.. Για τους διοικητικούς και λοιπούς εργαζομένους δεν έχει γίνει κάποια είδους ενημέρωση π.χ. για μυοσκελετικά προβλήματα, εργονομία κ.ά..

Τέλος, κλείνοντας με την εκτίμηση, θα ήταν καλό και σώφρων να υπάρχουν περισσότεροι του ενός τεχνικοί ασφαλείας και ανάλογα με την ειδικότητα που επιβλέπουν. Συγκεκριμένα, ο τεχνικός ασφαλείας που επιτηρεί τη διεύθυνση καθαριότητας για παράδειγμα, δεν μπορεί να γνωρίζει και τις ανάγκες των βρεφονηπιοκόμων στους παιδικούς σταθμούς του δήμου, παρά μόνο κάποια γενικά πράγματα. Έτσι, με την ύπαρξη διαφόρων τεχνικών ασφαλείας σε όλες τις διευθύνσεις του δήμου, γίνεται στοχευμένη και εξειδικευμένη επιτήρηση με σαφώς καλύτερα αποτελέσματα και υπηρεσίες τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τους λαμβάνοντες τις υπηρεσίες αυτές.

8.3.3 Ο ιατρός εργασίας

Ο ρόλος του ιατρού εργασίας σε κάθε εργοδοσία και εργασία είναι πολύ σημαντικός, πολλώ δε μάλλον για έναν δήμο του μεγέθους του Δήμου Αιγάλεω. Για εξακόσια άτομα που είναι επιφορτισμένος να παρακολουθεί την υγεία τους, επιτελεί ένα πολύ σημαντικό λειτούργημα. Η προσπάθεια που καταβάλλεται για να βρίσκεται χρονικά και χωρικά σε όλες τις υπηρεσίες του δήμου είναι σημαντική, λόγω της ιδιομορφίας των κτιριακών εγκαταστάσεων του δήμου.

Ο εμβολιασμός των υπαλλήλων και κυρίως των εργαζομένων στην καθαριότητα του δήμου κρίνεται υποχρεωτικός κάθε έτος. Όμως, παρότι προβλέπεται από το νόμο, έχουν να εμβολιαστούν για ένα και πλέον χρόνο, είτε από έλλειψη, είτε από δική τους ευθύνη.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με σχετική λίστα φαρμάκων του Ε.Ο.Φ., από 01/01/2018 υπάρχει έλλειψη του εμβολίου για την ηπατίτιδα Β' ενηλίκων, με αποτέλεσμα να μην πραγματοποιούνται εμβολιασμοί.

Μάλιστα, όπως μαρτυρούν συνδικαλιστές, πολλοί δήμοι δεν πραγματοποίησαν εμβολιασμό ούτε τα προηγούμενα χρόνια, με αποτέλεσμα χιλιάδες εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί να είναι απροστάτευτοι επί πολλά έτη. Όπως τονίζουν οι ίδιοι η υπόθεση αφορά χιλιάδες εργαζόμενους που προσλήφθηκαν στην καθαριότητα των δήμων όπως παρατασιούχοι, επιτυχόντες των προσωρινών πινάκων της προκήρυξης 3Κ/2018, επιτυχόντες Κοινοφελούς Εργασίας και συμβασιούχοι.

Υπενθυμίζεται ότι με βάση την υπ' αριθμόν 53361/2006 ΚΥΑ των υπουργών Εσωτερικών, Οικονομικών και Απασχόλησης, ο εμβολιασμός για ηπατίτιδα Β' είναι υποχρεωτικός: «Οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε εμβολιασμό κατά της ηπατίτιδας με τριπλή δόση κάθε έτος καθώς και σε αντιγριπικό εμβολιασμό και κατά τακτά διαστήματα υποβάλλονται σε αντιτετανικό εμβολιασμό».

Να σημειωθεί ότι, με βάση την ενημέρωση του ΚΕΕΛΠΝΟ: «Η ηπατίτιδα Β' αποτελεί σοβαρό πρόβλημα δημόσιας υγείας. Σε όλο τον κόσμο υπολογίζεται ότι περισσότερα από δύο δισεκατομμύρια άτομα έχουν μολυνθεί και περίπου τριακόσιες πενήντα εκατομμύρια είναι χρόνιοι φορείς. Κάθε χρόνο καταγράφονται περίπου τέσσερα εκατομμύρια νέες περιπτώσεις οξείας ηπατίτιδας Β' και 0,5 - 1,2 εκατομμύρια θάνατοι, από κίρρωση, ηπατοκυτταρικό καρκίνο ή κεραινοβόλο ηπατίτιδα Β'»¹⁵⁵.

¹⁵⁵ Διαθέσιμο στο: <https://www.aftodioikisi.gr/> [προσπελάστηκε 25 Νοεμβρίου 2018]

Συνδικαλιστές κάνουν λόγο για «υγειονομική βόμβα που απειλεί τους ίδιους τους εργαζόμενους αλλά και το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον τους» και ζητούν την άμεση προμήθεια του εμβολίου και την εφαρμογή του νόμου για υποχρεωτικό εμβολιασμό.

Παράλληλα, καταγγέλλουν ότι ο νόμος δεν εφαρμόζεται ούτε ως προς τον αντιγριπικό ούτε και ως προς τον αντιτετανικό εμβολιασμό, πράγμα που δεν υφίσταται για το Δήμο Αιγιάλεω.

Ο ιατρός εργασίας πέραν αυτών είναι επιφορτισμένος και με τις υπόλοιπες αρμοδιότητες που περιγράφηκαν στο πρώτο μέρος, για το λόγο αυτό κρίνεται ότι δεν επαρκεί για να καλύψει τις ανάγκες του δήμου.

Ο ιατρός εργασίας εκτός της απασχόλησης του στο δήμο, λειτουργεί και ιδιωτικό ιατρείο. Ο λόγος που γίνεται αναφορά σε αυτό είναι ότι ο δήμος και γενικότερα ο νομοθέτης, θα έπρεπε να είχε προβλέψει να έχει κατ' αποκλειστικότητα ο δήμος την απασχόληση του εν λόγω ιατρού εργασίας με σύμβαση για όλο το εικοσιτετράωρο, με ανάλογο μισθό. Στην προκειμένη περίπτωση, σύμφωνα πάντα και με μαρτυρίες εργαζομένων και όπως θα δούμε και παρακάτω η παρουσία του ιατρού εργασίας είναι ελλιπής έως και ανύπαρκτη λόγω του μεγάλου όγκου εργαζομένων και της έλλειψης χρόνου για αυτούς.

Οπότε συμπερασματικά θα λέγαμε όπως και για τον τεχνικό ασφαλείας ότι θα ήταν χρήσιμο να υπάρχουν περισσότεροι του ενός, ιατροί εργασίας με σκοπό να μπορούν να παρακολουθούν και να επιβλέπουν τους εργαζομένους, ανάλογα πάντα με τον αριθμό αυτών, για παράδειγμα ένας ιατρός εργασίας ανά τριακόσιους εργαζομένους.

8.4 Επαγγελματικός κίνδυνος – Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου

Ο Δήμος Αιγιάλεω, όπως και οι περισσότεροι δήμοι της χώρας, έχουν πρόβλημα όσον αφορά την εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου και τον επαγγελματικό κίνδυνο γενικότερα για τον λόγο που αναφέραμε και παραπάνω, δηλαδή την έλλειψη τεχνικού ασφαλείας αποκλειστικά και μόνο στα θέματα ασφαλείας και υγιεινής των εργαζομένων και όχι σε παράλληλα καθήκοντα.

Ένας τεχνικός ασφαλείας δεν μπορεί να κάνει μελέτες για το τμήμα του, δηλαδή να καταρτίζει μελέτες για κάποιο τεχνικό έργο και παράλληλα να ασκεί και καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας. Κρίνεται επικίνδυνο και επιβλαβές για τους εργαζόμενους και τον δήμο γενικότερα.

Συγκεκριμένα, θα πρέπει ο δήμαρχος σε συνεργασία με την Ε.Υ.Α.Ε., τον τεχνικό ασφαλείας και τον ιατρό εργασίας να κάνουν εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου.

Ορισμένα πράγματα έχουν γίνει και έχουν στεφθεί με απόλυτη επιτυχία, για παράδειγμα σεμινάρια πυρασφάλειας και πυρόσβεσης, φυλλάδια με τέτοιου είδους ενημέρωση προς τους εργαζομένους κ.ά..

Ακόμη, σε περίπτωση διακοπής ηλεκτρικού ρεύματος στο Δήμο Αιγάλεω υπάρχουν γεννήτριες παροχής ηλεκτρικού ρεύματος για τη συνέχιση των εργασιών και όχι μόνο. Δηλαδή, με τον τρόπο αυτό είναι αδύνατο να εγκλωβιστεί κάποιος εργαζόμενος ή πολίτης στο ασανσέρ καθώς υπάρχει απρόσκοπτη παροχή ηλεκτρικού ρεύματος.

Επιπλέον, γίνονται κατά καιρούς κάποιες δράσεις όσον αφορά θέματα πυρόσβεσης, διαφυγής σε περίπτωση κινδύνου κ.λπ.. Μια από αυτές τις δράσεις πραγματοποιήθηκε πρόσφατα σε βρεφονηπιακό σταθμό με τη βοήθεια της πυροσβεστικής. Ας δούμε παρακάτω πως παρουσιάστηκε το εν λόγω γεγονός από την επίσημη ιστοσελίδα του Δήμου Αιγάλεω:

«Ολοκληρώθηκε η πρώτη φάση της σειράς σεμιναρίων για τους εργαζόμενους των Παιδικών Σταθμών, που διοργανώνει ο Δήμος Αιγάλεω και το γραφείο Πολιτικής Προστασίας, σε συνεργασία με τον 2ο Πυροσβεστικό σταθμό Αθηνών.

Τα σεμινάρια απευθύνονται τόσο στους εργαζόμενους των Παιδικών Σταθμών του Δήμου, με θέμα την ενημέρωση και αντιμετώπιση κινδύνων πυρκαγιάς, όσο και στα παιδιά του Νηπίου, που μέσα από animation ευαισθητοποιούνται σχετικά τους τρόπους πρόληψης και προφύλαξης. Το προσωπικό μετά το θεωρητικό σκέλος του σεμιναρίου, ενημερώθηκε και πρακτικά για τον τόπο χρήσης του υπάρχοντος συστήματος πυροπροστασίας στους σταθμούς, αλλά και τις σωστές πρακτικές εκκένωσης του χώρου σε περίπτωση ανάγκης»¹⁵⁶.

Ας δούμε και μερικές φωτογραφίες από το εν λόγω γεγονός.

¹⁵⁶ Διαθέσιμο στο: <http://www.aigaleo.gr/> [προσπελάστηκε στις 20 Δεκεμβρίου 2018]





Κλείνοντας θα λέγαμε ότι στο κομμάτι της σήμανσης των χώρων εργασίας και γενικά στη σήμανση για παράδειγμα εξόδων κινδύνου, διαφυγής κ.λπ. ο δήμος υστερεί, σε χώρους όπως η διεύθυνση καθαριότητας, τεχνικών συνεργειών πρασίνου κ.ά..

8.5 Χώροι εργασίας – Κτιριακές υποδομές

Οι χώροι εργασίας όσο και οι κτιριακές υποδομές στο Δήμο Αιγάλεω παρουσιάζουν κάποιες βασικές κακοτεχνίες, παραλήψεις και ελλείψεις. Για να γίνουμε πιο συγκεκριμένοι και σαφείς σύμφωνα, τόσο με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου που τέθηκαν στη διεύθυνση καθαριότητας του δήμου, όσο και από μαρτυρίες εργαζομένων του δήμου των λοιπών διευθύνσεων θα απαριθμήσουμε τα προβλήματα ένα – ένα.

- i. Στους χώρους εργασίας υπάρχουν κακοτεχνίες όσον αφορά τα καλώδια, τα οποία είναι στο πάτωμα χύμα και μπορεί ο οποιοσδήποτε να μπλεχτεί και να υποστεί κάποιο ατύχημα.
- ii. Υπάρχουν σε χώρους εργασίας γυμνά καλώδια, δηλαδή χωρίς μόνωση και μπορεί να συμβεί πάλι κάποιο ατύχημα.

- iii. Ο κλιματισμός όπως και η εξαέρωση έχουν πρόβλημα όσον αφορά τον καθαρισμό τους και αυτό εγκυμονεί κινδύνους για την υγεία των εργαζομένων.
- iv. Η θερμοκρασία στους χώρους εργασίας αρκετές φορές δεν είναι η σωστή εξ' αιτίας ενός προβλήματος στο σύστημα της θέρμανσης και ψύξης.
- v. Η σήμανση σε περίπτωση βρεγμένου πατώματος π.χ. από σφουγγάρισμα είναι ανεπαρκής, όπως επίσης και οι σκάλες δεν έχουν κάποια αντιολισθητική ταινία για την αποφυγή ολίσθησης σε περίπτωση βρεγμένου πατώματος ή βροχής.
- vi. Σε γενικές γραμμές υπάρχουν και άλλες κακοτεχνίες, για παράδειγμα στη διεύθυνση τεχνικών συνεργείων οι διοικητικοί υπάλληλοι βρίσκονται στον ίδιο χώρο με τους τεχνικούς και υπάρχει μεγάλος κίνδυνος για την υγεία τους και για την ασφάλειά τους π.χ. κάποιος εργάζεται στον υπολογιστή και κάποιος άλλος κόβει ξύλο δίπλα του, οπότε υπάρχει κίνδυνος να υποστεί κάποιο ατύχημα στο μάτι ο εργαζόμενος στον υπολογιστή επειδή δεν φοράει Μ.Α.Π.
- vii. Ακόμη, σύμφωνα πάντα και με το ερωτηματολόγιο υπάρχει θέμα στη διεύθυνση καθαριότητας με τις τουαλέτες και τους χώρους εργασίας γιατί είναι πολύ μικροί και κάποιοι είναι τύπου container.
- viii. Πρόβλημα με τα γραφεία υπάρχει και σε άλλους χώρους εργασίας, λόγω ύπαρξης πολλών ατόμων με αποτέλεσμα να στοιβάζονται ο ένας σχεδόν πάνω στον άλλο.
- ix. Εξ' αιτίας του παραπάνω λόγου, η εργονομία και οι μυοσκελετικές παθήσεις και η πρόληψη αυτών πάνε περίπατο και δεν υφίστανται για κανένα λόγο.
- x. Η πρόσβαση για Α.Μ.Ε.Α. είναι διαθέσιμη και εύκολη μόνο στο κεντρικό κτίριο του δημαρχείου του Αιγάλεω και στις λοιπές υπηρεσίες είναι από δύσκολη έως ακατόρθωτη.
- xi. Η πυρασφάλεια και η πυρόσβεση δεν λειτουργούν στο κεντρικό κτίριο και μέχρι πριν λίγο καιρό δεν λειτουργούσαν και για ορισμένους παιδικούς σταθμούς.
- xii. Τέλος, στο κεντρικό κτίριο του δημαρχείου μέχρι και τη στιγμή που γράφεται αυτό το σημείο δεν υπάρχει σχέδιο διαφυγής σε περίπτωση κάποιου εκτάκτου συμβάντος.

8.6 Μέσα ατομικής προστασίας (Μ.Α.Π) – Λοιπές παροχές

Τα Μ.Α.Π στο Δήμο Αιγάλεω παρέχονται με καθυστέρηση και για το λόγο αυτό δημιουργούνται αρκετά προβλήματα. Τα Μ.Α.Π είναι πολύ ποιοτικά και αντέχουν στην καταπόνηση κάθε είδους εργασίας για την οποία προορίζονται. Το πρόβλημα της χρονικής υστέρησης των Μ.Α.Π συμβαίνει σε αρκετούς δήμους της χώρας και πολλές φορές οι εργαζόμενοι εργάζονται χωρίς αυτά. Πολλοί είναι οι δήμοι οι οποίοι δεν παρέχουν Μ.Α.Π στους εργαζομένους τους ή τα παρέχουν μόνο στο μόνιμο προσωπικό.

Η εκπαίδευση για την χρήση των Μ.Α.Π είναι ελλιπής, δηλαδή δεν πραγματοποιείται, σε αρκετούς δήμους της χώρας και στον Δήμο Αιγάλεω, σύμφωνα με την έρευνα μέσω ερωτηματολογίου που διεξήχθη στη διεύθυνση καθαριότητας του Δήμου Αιγάλεω.

Οι εργαζόμενοι σύμφωνα πάντα με την έρευνα δήλωσαν ότι δεν έχουν ενημερωθεί πάνω σε βασικά ζητήματα που αφορούν την αποκομιδή των απορριμμάτων και τη χρήση των Μ.Α.Π.

Για το κομμάτι των παροχών σύμφωνα με μαρτυρίες από όλους τους χώρους εργασίας του Δήμου Αιγάλεω, οι υπάλληλοι δεν είχαν κανένα παράπονο και ήταν αρκετά ευχαριστημένοι. Οι παροχές που προαναφέρθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο σε θεωρητικό επίπεδο και κάποιες ακόμη όπως ρεπό, παροχές σε είδος κ.ά., δεν αφήνουν περιθώρια στους εργαζομένους να εκφράσουν το αντίθετο σε καμία περίπτωση.

8.7 Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και εργασιακό άγχος

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το εργασιακό άγχος είναι από τους σημαντικότερους παράγοντες στην υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, γι' αυτό και δόθηκε μεγάλη βαρύτητα και έκταση στο πρώτο μέρος του έργου αυτού.

Το εργασιακό άγχος στο Δήμο Αιγάλεω προκαλείται κυρίως από την πίεση της εργασίας και τη μη διαχείρισή της από τους υπαλλήλους. Αρκετές φορές το χαμηλό επίπεδο μόρφωσης σε πολλούς εργαζομένους και η έλλειψη οργάνωσης δημιουργούν το εργασιακό άγχος. Επιπλέον, ο διαχωρισμός των εργασιών με βάση την προτεραιότητα και τη σημαντικότητα είναι ένας ακόμα παράγοντας που προκαλεί το εργασιακό άγχος. Για παράδειγμα όταν ένας υπάλληλος δεν μπορεί να διαχωρίσει το σημαντικό από το μη σημαντικό ή το επείγον από το τακτικό, τότε δημιουργεί άγχος και πίεση στον εαυτό του.

Επίσης, ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας πρόκλησης εργασιακού άγχους είναι ότι οι υπάλληλοι του δήμου μεταφέρουν στον εργασιακό τους χώρο τα προβλήματα της υγείας τους καθώς και τα οικογενειακά τους προβλήματα. Είναι ξεκάθαρο ότι για να σταματήσει αυτό θα πρέπει οι υπάλληλοι να μπορούν να διαχωρίσουν το ρόλο στην εργασία τους με το ρόλο στο σπίτι ή σε θέματα υγείας και να αφήνουν τέτοιου είδους θέματα εκτός του εργασιακού τους χώρου.

Ακόμη, το σύνδρομο του άρρωστου κτιρίου φαίνεται πως επηρεάζει αρκετούς υπαλλήλους, με συμπτώματα όπως ρινίτιδες, πονοκεφάλους κ.ά., που προκαλούνται κυρίως από τον κακό εξαερισμό και κλιματισμό του χώρου.

Τέλος, κλείνοντας την ενότητα αυτή, θα πρέπει για την αποφυγή του εργασιακού άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων να υπάρχει ένας υγιής ανταγωνισμός και θεμιτός. Στην παρούσα φάση αυτό που φαίνεται στο Δήμο Αιγάλεω είναι ότι υπάρχει ένας αθέμιτος ανταγωνισμός και ότι όποιος έχει τις καλύτερες και κατάλληλες σχέσεις επιβιώνει και προάγεται έναντι των άλλων που ίσως να είναι περισσότερο άξιοι για τη θέση ή τα καθήκοντα που ανέλαβε ο πρώτος. Οι στόχοι, ο ορισμός προτεραιοτήτων και η καλή συνεργασία μεταξύ των υπαλλήλων είναι ένας ακόμη παράγοντας για τη μείωση του εργασιακού άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Τη δεδομένη χρονική στιγμή φαίνεται ότι αρκετοί υπάλληλοι παρουσιάζουν έλλειψη στόχων και αδυναμία συνεργασίας με τους συναδέλφους τους καθώς και αδυναμία να ιεραρχήσουν τις προτεραιότητές τους για την επίτευξη των στόχων του δήμου και των προσωπικών τους φιλοδοξιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

Εργατικά ατυχήματα στο Δήμο Αιγάλεω και στοιχεία για άλλους δήμους

9.1 Γενικά

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλύσουμε τα εργατικά ατυχήματα και τις αιτίες που συμβαίνουν αυτά καθώς και τα ατυχήματα σε άλλους δήμους της χώρας. Για το λόγο αυτό δημιουργήθηκε ξεχωριστό κεφάλαιο.

Εργατικά ατυχήματα δυστυχώς συμβαίνουν σε κάθε εργασιακό χώρο, έτσι είναι αναπόφευκτο να συμβαίνουν και στους Ο.Τ.Α Α' βαθμού.

Το τελευταίο διάστημα έγιναν προσπάθειες για την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού στους δήμους όλης της χώρας, σε πολλές ειδικότητες π.χ. διοικητικοί, οικονομικοί, εργάτες κ.λπ.. Για τα δεδομένα της χώρας όμως η μεγαλύτερη προκήρυξη δημιουργήθηκε για την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού στην υπηρεσία της καθαριότητας, όπου τυγχάνει να συμβαίνουν και τα περισσότερα εργατικά ατυχήματα, βάσει στατιστικών όπως θα δούμε παρακάτω. Σήμερα, οκτώ μήνες σχεδόν από την ολοκλήρωση της υποβολής των αιτήσεων για προσλήψεις μόνιμου προσωπικού, μέσω της προκήρυξης 3Κ/2018, στις ανταποδοτικές Υπηρεσίες Καθαριότητας των Δήμων, εγείρονται κάποια ερωτήματα και κάποια συμπεράσματα όπως θα δούμε ευθύς αμέσως.

Η τοποθέτηση μόνιμου προσωπικού στους Ο.Τ.Α., μετά από πολλά χρόνια και μάλιστα σε τέτοια κλίμακα και με διαφανείς διαδικασίες, είναι επιτυχία του συνδικαλιστικού και του αυτοδιοικητικού κινήματος και πιστώνεται στα θετικά της κυβέρνησης.

Επίσης, πολλοί από τους επιτυχόντες, που περιλήφθηκαν στους προσωρινούς πίνακες, δεν εμφανίστηκαν για την ανάληψη καθηκόντων ή εμφανίστηκαν, αλλά στην πορεία μετά από ελέγχους δικαιολογητικών που κάνουν οι υπηρεσίες των δήμων φάνηκε ότι δεν έχουν τα απαραίτητα τυπικά προσόντα.

Οι προσλήψεις αυτές, παρ' όλο τον όγκο τους και τις καλές προθέσεις, βελτιώνουν μεν, δεν λύνουν όμως τα προβλήματα της διαχείρισης των αποβλήτων στις πόλεις και στην ύπαιθρο.

Ακόμη, οι δήμοι με την 3Κ/2018 καλύπτουν, προς το παρόν, μερικώς μόνο τις ανάγκες τους και συνεχίζουν να απασχολούν προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και εργαζόμενους με προσωρινές διαταγές δικαστηρίων.

Υπάρχει όμως ένα σοβαρό ζήτημα, που δεν μας έχει απασχολήσει τόσο, όσο από τη σημασία του επιβάλλεται.

Είναι το ζήτημα της ασφάλειας και της υγιεινής αυτών των εργαζομένων στις Υπηρεσίες Καθαριότητας των δήμων, που αν ολοκληρωθεί η ανάρτηση των οριστικών πινάκων κατάταξης, θα υπερβαίνουν τους οκτώ χιλιάδες νέους συναδέλφους. Από τους οποίους η συντριπτική τους πλειοψηφία δεν έχουν δει απορριμματοφόρο από κοντά, δεν έχουν καμία προϋπηρεσία στη μηχανική αποκομιδή απορριμμάτων, δεν έχουν ιδέα πώς λειτουργεί ο μηχανισμός ανύψωσης των απορριμματοδεκτών κάδων, δεν ξέρουν πώς να χρησιμοποιούν το φορτωτή για τα ογκώδη απορρίμματα, πώς διαχειριζόμαστε το χύμα σκουπίδι, τα κλαδέματα, τα νοσοκομειακά κ.ά..

Επιπλέον, δεν ξέρουν και για τους κινδύνους που θα αντιμετωπίσουν στην καθημερινότητα τους, για τους κινδύνους του ατυχήματος και του τραυματισμού, για τους κινδύνους που ελλοχεύουν και που απειλούν την υγεία τους.

Τα ερωτήματα που γεννούνται είναι:

- i. Οι εργαζόμενοι αυτοί πριν να πιάσουν δουλειά, πώς, για ποιο χρονικό διάστημα και από ποιούς εκπαιδεύονται;
- ii. Υπάρχει εγκεκριμένο και από ποιά υπηρεσία, εγχειρίδιο οδηγιών για την εκπαίδευση τους και κατάλογος πιστοποιημένων εκπαιδευτών;
- iii. Υπάρχει εγκεκριμένο και από ποιά υπηρεσία, πρωτόκολλο διαδικασιών για την εκπαίδευση τους;
- iv. Υπάρχει εγκεκριμένη και από ποιά υπηρεσία, εξέταση αποδεικτική του βαθμού κατανόησης από πλευράς τους της σωστής και ασφαλούς χρήσης των μηχανημάτων ή του εξοπλισμού που καλούνται να χρησιμοποιήσουν ή απλώς τους βγάζουμε στη δουλειά, μια δουλειά με δείκτες ατυχημάτων από τους υψηλότερους σήμερα στη χώρα μας, με μια ολιγόωρη, πρόχειρη και ελλειμματική εκπαίδευση από τους παλιούς εργαζομένους, από τους επιστάτες ή από τους επόπτες καθαριότητας;
- v. Σε πόσες περιπτώσεις η εκπαίδευση τους γίνεται από εξειδικευμένο, έμπειρο και πιστοποιημένο για το σκοπό αυτό προσωπικό;

- vi. Σε πόσες περιπτώσεις η εκπαίδευση τους γίνεται από διπλωματούχους μηχανικούς και από τεχνικούς ασφαλείας εάν υπάρχουν κατ' αρχάς παντού διπλωματούχοι μηχανικοί και τεχνικοί ασφαλείας;
- vii. Σε πόσες περιπτώσεις πριν μπουν πίσω από τη σκουπιδιάρα έχουν πλήρη και αναλυτική ενημέρωση για τις επαγγελματικές ασθένειες από τον ιατρό εργασίας εάν υπάρχει κατ' αρχάς παντού ιατρός εργασίας;
- viii. Σε πόσες περιπτώσεις τους εξηγείται αναλυτικά η χρήση του κάθε Μέσου Ατομικής Προστασίας, γιατί και πώς πρέπει να το φέρουν και να το φορούν, ποιά είναι τα συχνά, αλλά και τα λιγότερο συχνά, επικίνδυνα περιστατικά που θα αντιμετωπίσουν;

Τα ερωτήματα αυτά χρίζουν απαντήσεων από τις διοικήσεις των δήμων ή ακόμα καλύτερα από την εκάστοτε κυβέρνηση. Σε αυτό το σημείο είναι που χρειάζεται ο συνδικαλισμός ως ένα μέσο πίεσης για να ασχοληθεί ουσιαστικά με το πρόβλημα της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων, για να μελετήσει σε βάθος το πρόβλημα της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων, για να προτείνει, να διεκδικήσει, να απαιτήσει από τους εμπλεκόμενους φορείς, από τα Υπουργεία, από τις Περιφέρειες, από τους Δήμους, από τους υπηρεσιακούς παράγοντες και από τους ελεγκτικούς κρατικούς μηχανισμούς, να σκύψουν πάνω στο πρόβλημα και να κάνουν σωστά τη δουλειά τους, αλλιώς τα εργατικά ατυχήματα θα συνεχίζονται και το αίμα των συναδέλφων μας θα συνεχίσει να βάφει κόκκινους τους χώρους εργασίας.

Η Π.Ο.Ε. – Ο.Τ.Α. έχει ανακηρύξει το 2018 ως έτος υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στους Ο.Τ.Α. Α' βαθμού. Ακόμη, σύμφωνα με το Φ.Ε.Κ., δημοσιεύτηκε η συγκρότηση Επιτροπής με αντικείμενο την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για την παροχή μέσων ατομικής προστασίας και τη λήψη μέτρων προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α. και την υποβολή πρότασης για την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό του¹⁵⁷.

9.2 Εργατικά ατυχήματα στο Δήμο Αιγάλεω

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας τα περισσότερα εργατικά ατυχήματα οφείλονται σε ποσοστό περίπου 85% σε ανθρώπινο λάθος, 10% σε σφάλμα του μηχανήματος ή του εργαλείου κ.ο.κ. και σε 5% σε συνδυασμό αυτών.

Τα ατυχήματα που οφείλονται στον ανθρώπινο παράγοντα είναι είτε από λάθος χειρισμό, είτε από λάθος συνεννόηση, είτε από βιασύνη κ.λπ.. Τα ατυχήματα

¹⁵⁷ Κ.Υ.Α. 29267/2018 (ΦΕΚ 2786/Β'/13-07-2018)

που οφείλονται σε σφάλμα μηχανής είναι κυρίως από την κακή συντήρησή της. Για το υπόλοιπο ποσοστό ατυχημάτων οφείλεται σε συνδυασμό των παραπάνω παραγόντων.

Όσον αφορά τα ατυχήματα του Δήμου Αιγάλεω θα παρουσιάσουμε δύο ενδεικτικά. Το ένα κατά την προσέλευση στην εργασία και το άλλο κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Πρώτο εργατικό ατύχημα

Υπάλληλος του Δήμου Αιγάλεω κατά τη διαδρομή για την προσέλευση στην εργασία του από την οικία του, έπεσε από τη μοτοσυκλέτα του στην προσπάθειά του να αποφύγει παρακείμενο όχημα που παραβίασε σήμα «STOP» και χωρίς να έλθουν σε επαφή έχασε τον έλεγχο της μοτοσυκλέτας του, με αποτέλεσμα την πτώση του και το κάταγμα δεξιάς κλείδας και την θλάση των πλευρών του.

Το συγκεκριμένο ατύχημα δηλώθηκε στο Σ.ΕΠ.Ε στην ηλεκτρονική του φόρμα που διαθέτει η εν λόγω υπηρεσία. Λόγω του ότι δεν κατέστη εφικτό να παρουσιαστεί η εν λόγω φόρμα σας παρουσιάζεται ενδεικτικά μια παλαιότερη η οποία ήταν σε έντυπη μορφή.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: Τ.Κ.

ΤΗΛΕΦΩΝΟ: Fax:

ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ:

ΑΣΤΥΝ. ΤΜΗΜΑ ΤΟΠΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ:

ΠΡΟΣ

ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΗΣ & ΥΓΕΙΟΝ. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ
ΝΟΜΟΥ.....

Δ/ΣΗ:.....

ΤΗΛ:..... FAX:.....

1. Ονοματεπώνυμο παθόντος:
2. Όνομα πατρός:
3. Έτος γέννησης:
4. Δ/ση κατοικίας και περιοχή:
5. Τηλέφ. Παθόντος:
6. Οικογενειακή κατάσταση:
7. Υπηκοότητα:
8. Μισθός ή ημερομίσθιο:
9. Ημερομηνία πρόσληψης:
10. Διάρκεια απασχόλησης: Έτη..... Μήνες..... Ημέρες.....
11. Ειδικότητα καθορισμένη με ακρίβεια:
12. Μορφή απασχόλησης: (Πλήρης ή Μερική ή Ειδική)
13. Καθεστώς απασχόλησης: (Μόνιμος, έκτακτος, μισθωτός ή αυταπασχολούμενος κλπ)
.....
14. Εργασία την στιγμή του ατυχ.: (Συνήθης ή ευκαιριακή)
15. Έχει εκπαιδευτεί σε θέματα ασφαλείας; (Ναι /Όχι).
16. Ημερομηνία ατυχήματος:
17. Τόπος ατυχήματος:
18. Ημέρα και ώρα ατυχήματος:
19. Είδος τραύματος:
20. Σοβαρότητα ατυχήματος: Θανατηφόρο Σοβαρό Μη σοβαρό
 Παθολογικό Τροχαίο
21. Χρόνος εμπειρίας στη συγκεκριμένη ειδικότητα:
22. Σύνομη περιγραφή ατυχήματος:.....
.....
.....
23. Μάρτυρες και διευθύνσεις τους:
α).....
β).....
γ).....

Θανατηφόρα & σοβαρά ατυχήματα αναγγέλλονται άμεσα..
Λοιπά ατυχήματα αναγγέλλονται εντός 24-ωρών.

ΗΜΕΡ/ΝΙΑ:/...../201...

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

ΚΟΙΝ.

- Τεχνικό Ασφαλείας της επιχείρησης
- Γενικό Εργασίας της επιχείρησης

(Υπογραφή – Σφραγίδα Εργοδότη)

Δεύτερο εργατικό ατύχημα

Υπάλληλος του Δήμου Αιγάλεω κατά την εκτέλεση της εργασίας της και ενώ ήταν συνοδός απορριματοφόρου, κατά την αποκομιδή των απορριμμάτων από τους κάδους και καθώς ήταν στη θέση της πίσω στο απορριματοφόρο από τον ένα κάδο στον άλλο έπεσε από το απορριματοφόρο με αποτέλεσμα τον τραυματισμό της στο πόδι.

Το συγκεκριμένο ατύχημα δηλώθηκε στις αρμόδιες υπηρεσίες και παρακάτω παρουσιάζεται η φόρμα δήλωσης ατυχήματος που είχε το πρώην ΙΚΑ και νυν ΕΦΚΑ.

Κλείνοντας, με το θέμα των εργατικών ατυχημάτων για το Δήμο Αιγάλεω, θα ήταν άξιο αναφοράς το θέμα των ευθυνών και του νομοθετικού πλαισίου όσον αφορά την εντατικοποίηση της εργασίας από τις διοικήσεις των δήμων καθώς και των εξαντλητικών ωραρίων σε υπηρεσίες ζωτικής σημασίας όπως της καθαριότητας. Οι ευθύνες ποινικές και διοικητικές θα πρέπει να νομοθετηθούν πρώτα και μετά να εφαρμοστούν σε αιρετούς και εργαζομένους για τυχόν παραλήψεις, ελλείψεις κ.ο.κ., για παράδειγμα κακή συντήρηση οχημάτων, μηχανών κ.ά.. Οπότε το θεσμικό πλαίσιο χρήζει διορθωτικών κινήσεων και έπειτα η εφαρμογή του είναι αυτή που πρέπει να επιβληθεί, να πραγματοποιηθεί, να επιτηρηθεί και να ελεγχθεί.



Αρμόδιος υπάλληλος :
 Τηλέφωνο :

ΕΤΟΣ : 20 [][]
 ΦΟΡΕΑΣ : [][]
 ΥΠΟΚ/ΜΑ : [][][]
 Α/Α ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ ΣΤΟ ΕΤΟΣ [][][][]
 ΝΟΜΟΣ : [][]
 ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΛΩΣΗΣ [][][][][][]
(ημέρα, μήνας, έτος)

ΔΗΛΩΣΗ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Σημειώστε αν είναι εργατικό ατύχημα: Ναι 1, Όχι 2

A. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ

1. ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ [][][][][][][][]
2. ΕΠΩΝΥΜΟ: ΟΝΟΜΑ : ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ ή ΣΥΖΥΓΟΥ :
3. ΦΥΛΟ : Άρρεν 1 Θήλυ 2
4. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ : [][][][][][]
(ημέρα, μήνας, έτος)
5. ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ : Ελληνική: 1 Άλλης Χώρας της Ε.Ε.: 2 Χώρας εκτός Ε.Ε.: 3
6. Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: Οδός Αριθ. Τ.Κ. [][][][][] Πόλη Τηλ.
7. ΥΠΟΚ/ΜΑ Η ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ Ο ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΣ : [][][][]
8. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ : [][][][] (ΕΣΥΕ)
9. ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ :
 - Μισθωτός 1
 - Αυτοαπασχολούμενος 2
 - Μαθητευόμενος / εκπαιδευόμενος (με αμοιβή) 3
 - Συμβοληθούν και μη αμοιβόμενο μέλος της οικογένειας του επιχειρηματία 4
 - Άλλη περίπτωση (αναφέρατε) 5
10. ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟΝ ΠΑΡΟΝΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ : Σε μήνες [][][]

B. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ

11. ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ : [][][][][][][][]
12. ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ :
13. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ : Νομός Πόλη
 Οδός Αριθμός Τ.Κ. [][][][][] Τηλ.
14. ΥΠΟΚ/ΜΑ Η ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΟΥ ΥΠΑΓΕΤΑΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ : [][][][]
15. ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ :

1 - 3 άτομα <input type="checkbox"/> 1	100 - 249 άτομα <input type="checkbox"/> 6
4 - 9 " <input type="checkbox"/> 2	250 - 499 " <input type="checkbox"/> 7
10 - 19 " <input type="checkbox"/> 3	500 - 999 " <input type="checkbox"/> 8
20 - 49 " <input type="checkbox"/> 4	1000 και άνω " <input type="checkbox"/> 9
50 - 99 " <input type="checkbox"/> 5	
16. ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ
 (Περιγράψτε αναλυτικά τις δύο κατά σειρά σπουδαιότερες δραστηριότητες της τοπικής μονάδας):
 1η : [][][][][] (ΕΣΥΕ)
 2η : [][][][][] (ΕΣΥΕ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

17. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΙ ΩΡΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ :

Ημερομηνία και ώρα του ατυχήματος και (ΕΣΥΕ)

18. ΤΟΠΟΣ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ : Το ατύχημα συνέβη :

- στο χώρο της επιχείρησης ή κατά τη διάρκεια της εργασίας; 1 (ΕΣΥΕ)
 - κατά τη διαδρομή από ή προς την εργασία; 2

Αν το ατύχημα συνέβη εκτός της επιχείρησης, σημειώστε τον ακριβή τόπο :

ΝΟΜΟΣ ΠΟΛΗ : ΟΔΟΣ : ΑΡΙΘ. :
 Τ.Κ. (ΕΣΥΕ)

19. ΤΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΗΤΑΝ ΤΡΟΧΑΙΟ;

ΝΑΙ 1 ΟΧΙ 2

20. ΠΟΥ ΔΟΘΗΚΑΝ ΚΥΡΙΩΣ ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΒΟΗΘΕΙΕΣ;

- στο χώρο του ατυχήματος 1 - σε Κέντρο Υγείας 3
 - σε Ιατρείο 2 - σε Νοσοκομείο 4

21. ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΠΡΩΤΕΣ ΒΟΗΘΕΙΕΣ ΕΓΙΝΕ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΓΙΑ ΝΟΣΗΛΕΙΑ ΤΟΥ ΠΑΘΟΝΤΟΣ ΣΕ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ; ΝΑΙ 1 ΟΧΙ 2

22. ΠΟΙΟ ΜΕΣΟ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΗΚΕ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΟΥ ΠΑΘΟΝΤΟΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ ΠΡΩΤΩΝ ΒΟΗΘΕΙΩΝ Η ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ;

- ασθενοφόρο 1 - πλωτό μέσο 5
 - ΤΑΧΙ 2 - αεροπορικό μέσο 6
 - Ι.Χ. αυτοκίνητο, φορτηγό κλπ. 3 - άλλο μέσο (με τα χέρια, με ζώο κλπ.) 7
 - τρίκυκλο 4

23. ΦΥΣΗ ΤΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ (ενέργεια που οδήγησε στην κάκωση) :

- Πτώσεις ατόμων από ύψος 1 - Υπερπροσπάθεια ή κοπιώδεις κινήσεις 6
 - Πτώσεις ατόμων στο ίδιο επίπεδο 2 - Έκθεση σε ή επαφή με ακραίες θερμοκρασίες 7
 - Ολισθήσεις, καταρρεύσεις και κτυπήματα από πύπτοντα αντικείμενα 3 - Έκθεση σε ή επαφή με ηλεκτρικό ρεύμα 8
 - Πρόσκρουση σε σταθερά αντικείμενα και κτύπημα σε ή από κινούμενα αντικείμενα 4 - Έκθεση σε ή επαφή με επιβλαβείς ουσίες ή ακτινοβολία 9
 - Συμπύση μέσα ή ανάμεσα σε αντικείμενα 5 - Άλλες κατηγορίες ατυχημάτων μ.α.κ. 10

24. ΥΛΙΚΟΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΠΟΥ ΟΔΗΓΗΣΕ ΣΤΗΝ ΚΑΚΩΣΗ :

- Μηχανήματα 1 - Εργασιακό περιβάλλον 5
 - Μέσα μεταφοράς και ανυψωτικός εξοπλισμός 2 - Άλλοι παράγοντες μ.α.κ. 6
 - Λοιπός εξοπλισμός 3 - Παράγοντες μη ταξινομηθέντες λόγω έλλειψης στοιχείων 7
 - Υλικά, ουσίες, ακτινοβολίες 4

25. ΠΕΡΙΓΡΑΨΤΕ ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ :

.....

Δ. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ (Συμπληρώνονται από τις υπηρεσίες του Ι.Κ.Α.)

26. ΤΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΠΡΟΚΑΛΕΣΕ ΤΗ ΔΙΑΚΟΠΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ; (συμπληρώνεται σύμφωνα με την ιατρική γνωμάτευση)

- Προκάλεσε διακοπή εργασίας 1 (σημειώστε τον αριθμό ημερών)
 - Δεν προκάλεσε διακοπή εργασίας 2
 - Προκάλεσε θάνατο 3

27. ΕΙΔΟΣ ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΥ :

- | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|
| - Θλάση | <input type="checkbox"/> 01 | - Ασφύξια, δηλητηρίαση από αέρια, πνιγμός | <input type="checkbox"/> 09 |
| - Κρανιο-εγκεφαλική κάκωση | <input type="checkbox"/> 02 | - Δηλητηρίαση (εκτός από αέρια) | <input type="checkbox"/> 10 |
| - Θλαστικό τραύμα | <input type="checkbox"/> 03 | - Εγκαύματα | <input type="checkbox"/> 11 |
| - Ακρωτηριασμός | <input type="checkbox"/> 04 | - Επιδράσεις ακτινοβολίας | <input type="checkbox"/> 12 |
| - Επιπλεγμένο κάταγμα | <input type="checkbox"/> 05 | - Ηλεκτροπληξία | <input type="checkbox"/> 13 |
| - Κάταγμα | <input type="checkbox"/> 06 | - Μη εξακριβωμένος τραυματισμός | <input type="checkbox"/> 98 |
| - Εξάρθρωμα | <input type="checkbox"/> 07 | - Άλλη περίπτωση, δηλαδή | <input type="checkbox"/> 99 |
| - Διάστρεμμα, ρήξη συνδέσμων | <input type="checkbox"/> 08 | | |

28. ΜΕΡΟΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΠΟΥ ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΤΗΚΕ :

- | | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| - Ολόκληρο το σώμα | <input type="checkbox"/> 00 | - Αγκώνας | <input type="checkbox"/> 09 |
| - Κεφαλή (εκτός οφθαλμών) | <input type="checkbox"/> 01 | - Πήχυς | <input type="checkbox"/> 10 |
| - Οφθαλμοί | <input type="checkbox"/> 02 | - Πηχυοκαρπική άρθρωση | <input type="checkbox"/> 11 |
| - Σπονδυλική στήλη | <input type="checkbox"/> 03 | - Καρπός, δάχτυλα | <input type="checkbox"/> 12 |
| - Θώρακας και μικτές κακώσεις θώρακα | <input type="checkbox"/> 04 | - Άρθρωση ισχίου | <input type="checkbox"/> 13 |
| - Κοιλιακά τοιχώματα, σπλάχνα και ουροποιηγεν-
νητικά όργανα | <input type="checkbox"/> 05 | - Μηρός | <input type="checkbox"/> 14 |
| - Οστά λεκάνης | <input type="checkbox"/> 06 | - Άρθρωση γόνατος | <input type="checkbox"/> 15 |
| - Ωμος | <input type="checkbox"/> 07 | - Κνήμη | <input type="checkbox"/> 16 |
| - Βραχίονας | <input type="checkbox"/> 08 | - Ποδοκνημική άρθρωση | <input type="checkbox"/> 17 |
| | | - Άκρος πους | <input type="checkbox"/> 18 |

28α. ΔΩΣΤΕ ΑΚΡΙΒΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΠΟΥ ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΤΗΚΕ :

..... (ΕΣΥΕ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

29. ΠΟΙΟΙ ΗΤΑΝ ΟΙ ΜΑΡΤΥΡΕΣ ΤΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ ;

α) β)

30. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΙΑΚΟΠΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 31. ΩΡΑ ΔΙΑΚΟΠΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

32. ΜΙΣΘΟΣ Ή ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ :

33. Δηλώνουμε υπεύθυνα ότι ο παθών δεν θα εργαστεί, όσο διαρκεί η ανικανότητά του.

Ο ΠΑΘΩΝ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

ΟΙ ΜΑΡΤΥΡΕΣ

.....

.....
(υπογραφή και σφραγίδα)

α)

β)

9.3 Στοιχεία για εργατικά ατυχήματα άλλων δήμων της χώρας

Παραθέτοντας τα στοιχεία που αφορούν τα εργατικά ατυχήματα των άλλων δήμων της χώρας θα λέγαμε ότι το νομοθετικό πλαίσιο δεν τηρείται, παρά μόνον μετά από διαμαρτυρίες που παίρνουν μορφή χιονοστιβάδας και δημοσιότητας.

Σύμφωνα με την Π.Ο.Ε. – Ο.Τ.Α. κατά τα έτη 2014 – 2018 και συγκεκριμένα από το δεύτερο εξάμηνο του 2014 έως και τη δεύτερη ημέρα του 2018, είχαμε τριάντα έξι θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα στους δήμους της χώρας μας.

Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει με λεπτομέρειες το είδους του περιστατικού, την ακριβή ημερομηνία, το δήμο, την ειδικότητα, την ηλικία και τη σχέση εργασίας του εργαζομένου που υπέστη το ατύχημα¹⁵⁸.

ΘΑΝΑΤΗΦΟΡΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ						
Α/Α	ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΔΗΜΟΣ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΛΙΚΙΑ	ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
1	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΣΤΟ ΜΗΧΑΝΟΥΡΓΕΙΟ	21/07/2014	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ	47	ΜΟΝΙΜΟΣ
2	ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟ ΠΡΟΣΕΚΡΟΥΣΕ ΣΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	01/10/2014	ΠΕΡΙΣΤΕΡΙΟΥ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	52	ΜΟΝΙΜΟΣ
3	ΟΠΙΣΘΕΝ ΑΠΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	03/11/2014	ΜΑΔΥΤΟΥ ΒΟΛΒΗΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ	41	2ΜΗΝΟ
4	ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟ ΠΡΟΣΕΚΡΟΥΣΕ ΣΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	19/11/2014	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	49	ΜΟΝΙΜΟΣ
5	ΑΝΑΤΡΟΠΗ ΤΟΥ ΟΧΗΜΑΤΟΣ	29/01/2015	ΠΛΑΤΑΝΙΑ ΧΑΝΙΩΝ	ΟΔΗΓΟΣ	27	8ΜΗΝΟ
6	ΠΑΡΕΣΥΡΕ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ-ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΟΣ ΕΡΓ. ΚΑΘ.	18/02/2015	ΠΑΡΓΑΣ ΚΑΝΑΛΑΚΙ	ΙΔΙΩΤΗΣ	47	
7	ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΜΕ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	08/04/2015	ΚΟΡΙΝΘΟΣ ΒΕΛΟΥ-ΒΟΧΑΣ	ΙΔΙΩΤΗΣ	46	
8	ΦΟΡΤΩΤΗΣ-ΕΣΚΑΦΕΑΣ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΥΔΡΕΥΣΗΣ	22/04/2015	ΙΚΑΡΙΑ	ΟΔΗΓΟΣ	54	ΜΟΝΙΜΟΣ
9	ΑΝΑΚΟΠΗ ΚΑΡΔΙΑΣ	01/07/2015	ΑΡΓΥΡΟΥΠΟΛΗΣ	ΟΔΗΓΟΣ	63	ΜΟΝΙΜΟΣ
10	ΑΝΑΤΡΟΠΗ ΟΧΗΜΑΤΟΣ-ΣΕ ΙΔΙΩΤΗ ΕΡΓΟΛΑΒΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	08/09/2015	ΑΡΤΑ	ΟΔΗΓΟΣ	59	ΜΟΝΙΜΟΣ
11	ΑΝΑΚΟΠΗ ΚΑΡΔΙΑΣ	16/09/2015	ΒΡΙΑΛΗΣΣΙΩΝ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	47	Ι.Δ.Α.Χ.
12	ΠΑΡΕΣΥΡΘΗ ΑΠΟ ΓΕΡΑΝΟΦΟΡΟ	15/12/2015	ΒΥΛΙΖΑ-ΑΡΧ. ΟΛΥΜΠΙΑΣ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	55	ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ
13	ΟΠΙΣΘΕΝ ΑΠΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	15/01/2016	ΧΑΛΚΗΔΟΝΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ	55	ΜΟΝΙΜΟΣ
14	ΑΠΟΧΙΟΝΙΣΜΟΣ	18/01/2016	ΚΑΡΠΙΕΝΗΣΙΟΥ	ΧΕΡΙΣΤΗΣ	58	ΜΟΝΙΜΟΣ

¹⁵⁸ στοιχεία από την Π.Ο.Ε. – Ο.Τ.Α.

15	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	19/01/2016	ΜΕΓΑΡΕΩΝ	ΕΡΓΑΤΗΣ	35	5ΜΗΝΟ
16	ΑΝΑΚΟΠΗ ΚΑΡΔΙΑΣ ΣΤΟ ΜΑΖΕΜΑ ΤΗΣ ΛΑΙΚΗΣ	15/02/2016	ΑΡΓΥΡΟΥΠΟΛΗΣ	ΟΔΗΓΟΣ	51	ΜΟΝΙΜΟΣ
17	ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟ ΠΡΟΣΕΚΡΟΥΣΕ ΣΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	22/03/2016	ΑΘΗΝΑΙΩΝ	ΕΡΓΑΤΗΣ	42	ΜΟΝΙΜΟΣ
18	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	15/04/2016	ΑΝΔΡΑΒΙΔΑΣ ΚΥΛΛΗΝΗΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ		8ΜΗΝΟ
19	ΟΠΙΣΘΕΝ ΑΠΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	20/06/2016	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	ΕΡΓΑΤΡΙΑ	48	ΜΟΝΙΜΗ
20	ΑΝΑΚΟΠΗ ΚΑΡΔΙΑΣ	01/07/2016	ΚΟΖΑΝΗΣ	ΟΔΗΓΟΣ	32	8ΜΗΝΟ
21	ΠΑΡΕΣΥΡΘΗ ΑΠΟ ΔΙΕΡΧΟΜΕΝΟ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟ	20/07/2016	ΑΡΓΥΡΟΥΠΟΛΗΣ	ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΣ	34	ΜΟΝΙΜΗ
22	ΑΝΑΚΟΠΗ ΚΑΡΔΙΑΣ ΕΝΩ ΟΔΗΓΟΥΣΕ ΛΕΩΦΟΡΕΙΟ	19/09/2016	ΚΕΦΑΛΟΝΙΑΣ	ΟΔΗΓΟΣ	60	ΜΟΝΙΜΟΣ
23	ΠΑΡΕΣΥΡΘΗ ΑΠΟ ΔΙΕΡΧΟΜΕΝΟ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟ	01/12/2016	ΑΧΑΡΝΩΝ	ΕΡΓΑΤΗΣ	64	ΜΟΝΙΜΟΣ
24	ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΜΕ ΑΛΛΟ ΟΧΗΜΑ	21/01/2017	ΠΑΤΡΑΣ	ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΦΥΛΑΚΑΣ	47	ΜΟΝΙΜΟΣ
25	ΠΑΡΕΣΥΡΘΗ ΑΠΟ ΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	06/03/2017	ΝΟΤΙΑΣ ΚΥΝΟΥΡΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	57	
26	ΑΝΑΤΡΟΠΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟΥ	04/04/2017	ΠΛΑΤΑΝΙΑ ΧΑΝΙΩΝ	ΟΔΗΓΟΣ	58	ΜΟΝΙΜΟΣ
27	ΕΦΡΑΓΜΑ	01/07/2017	ΖΩΓΡΑΦΟΥ	ΕΡΓΑΤΡΙΑ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	62	ΜΟΝΙΜΟΣ
28	ΕΓΚΛΩΒΙΣΜΟΣ ΣΕ ΡΥΜΟΥΛΚΑ	02/07/2017	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	45	8ΜΗΝΟ
29	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΧΕΤΕΥΤΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ	01/08/2017	ΕΥΡΩΤΑ ΛΑΚΩΝΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ	37	ΕΡΓΟΛΑΒΟΣ
30	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΧΕΤΕΥΤΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ	01/08/2017	ΕΥΡΩΤΑ ΛΑΚΩΝΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ	51	ΕΡΓΟΛΑΒΟΣ
31	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΧΕΤΕΥΤΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ	25/08/2017	ΕΥΡΩΤΑ ΛΑΚΩΝΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ	22	ΕΡΓΟΛΑΒΟΣ
32	ΠΑΡΕΣΥΡΘΗ ΑΠΟ ΔΙΕΡΧΟΜΕΝΟ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟ	26/08/2017	ΜΑΡΑΘΩΝΑ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	44	8ΜΗΝΟ
33	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	30/08/2017	ΠΥΡΓΟΥ	ΕΡΓΑΤΡΙΑ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	30	8ΜΗΝΟ
34	ΘΑΝΑΣΙΜΟΣ ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΟ ΠΤΩΣΗ ΦΟΙΝΙΚΑ	08/10/2017	ΚΑΛΑΜΑΡΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ	70	Ο.Α.Ε.Δ.
35	ΑΝΑΚΟΠΗ ΚΑΡΔΙΑΣ	04/12/2017	ΖΩΓΡΑΦΟΥ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	42	Ο.Α.Ε.Δ.
36	ΕΚΤΡΟΠΗ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΤΟΥ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟΥ	02/01/2018	ΠΕΥΚΗΣ-ΛΥΚΟΒΡΥΣΗΣ	ΟΔΗΓΟΣ	51	ΜΟΝΙΜΟΣ

Επιπλέον, σύμφωνα και πάλι με την Π.Ο.Ε. – Ο.Τ.Α. κατά τα έτη 2015 – 2017 και συγκεκριμένα από το τρίτο τρίμηνο του 2015 έως και το τέλος του 2017, είχαμε σαράντα δύο σοβαρά εργατικά ατυχήματα στους δήμους της χώρας μας.

Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει με λεπτομέρειες το είδος του περιστατικού, την ακριβή ημερομηνία, το δήμο, την ειδικότητα, την ηλικία και τη σχέση εργασίας του εργαζομένου που υπέστη το ατύχημα.

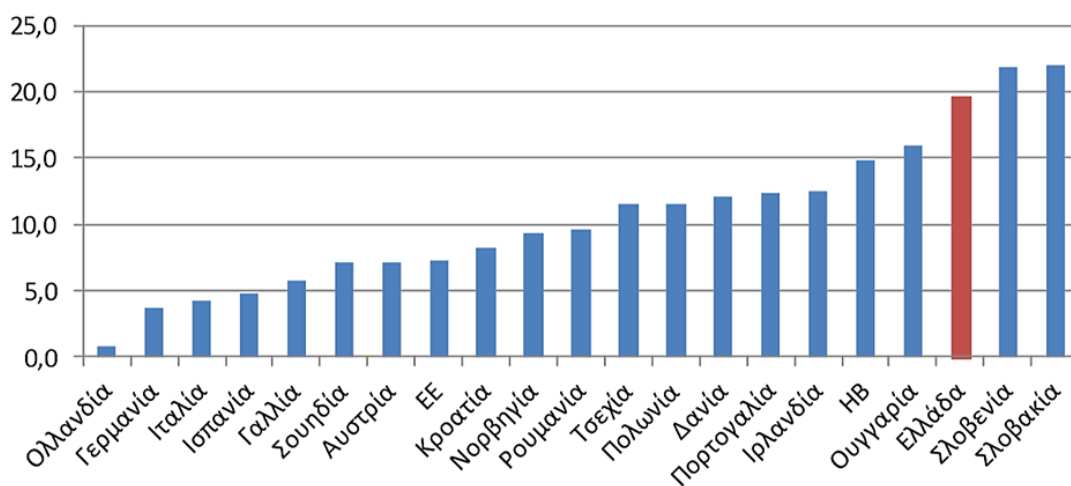
ΣΟΒΑΡΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ						
Α/Α	ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΔΗΜΟΣ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΛΙΚΙΑ	ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
1	ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΤΟ ΚΕΦΑΛΙ ΑΠΟ ΚΛΑΔΙΑ	16/09/2015	ΒΡΗΛΗΣΣΙΩΝ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	43	Ι.Δ.Ο.Χ.
2	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	04/12/2015	ΧΑΛΚΙΔΑΣ	ΕΡΓΑΤΡΙΑ	31	5ΜΗΝΟ
3	ΕΣΚΑΣΕ ΤΟ ΛΑΣΤΙΧΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟΥ	12/02/2016	ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ		ΜΟΝΙΜΟΣ
4	ΣΤΗΝ ΑΠΟΚΟΜΙΔΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΩΝ	14/02/2016	ΛΑΡΙΣΑΙΩΝ	ΕΡΓΑΤΡΙΑ		ΜΟΝΙΜΗ
5	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	08/03/2016	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	ΕΡΓΑΤΗΣ	40	8ΜΗΝΟ
6	ΧΤΥΠΗΜΑ ΣΤΟ ΚΕΦΑΛΙ ΑΠΟ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟ ΤΟΥ ΟΧΗΜΑΤΟΣ	06/04/2016	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ		8ΜΗΝΟ
7	ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΤΟ ΔΡΟΜΟ	22/04/2016	ΒΡΗΛΗΣΣΙΩΝ	ΟΔΟΚΑΘΑΡΙΣΤΗΣ		ΜΟΝΙΜΟΣ
8	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΚΑΛΑΘΟΦΟΡΟ ΟΧΗΜΑ-ΕΣΠΑΣΕ Ο ΒΡΑΧΙΟΝΑΣ	01/06/2016	ΧΑΝΙΑ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	46	ΜΟΝΙΜΟΣ
9	ΓΛΥΣΤΡΗΜΑ-ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΣΑΡΩΘΟΡΟ	10/06/2016	ΒΡΗΛΗΣΣΙΩΝ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ		ΜΟΝΙΜΟΣ
10	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	01/09/2016	ΦΥΛΗΣ	ΚΗΠΟΥΡΟΣ	58	8ΜΗΝΟ
11	ΑΤΥΧΗΜΑ ΣΤΟ Χ.Υ.Τ.Α ΤΗΣ ΚΕΡΚΥΡΑΣ	10/10/2016	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ		ΜΟΝΙΜΟΣ
12	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	25/10/2016	ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ	ΟΔΗΓΟΣ		ΜΟΝΙΜΟΣ
13	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	04/11/2016	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	ΕΡΓΑΤΡΙΑ	57	ΑΟΡΙΣΤΟΥ
14	ΗΛΕΚΤΡΟΠΛΗΞΙΑ ΛΟΓΩ ΚΛΟΠΗΣ ΤΗΣ ΓΕΙΩΣΗΣ	18/12/2016	ΦΑΙΣΤΟΥ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ		ΜΟΝΙΜΟΣ
15	ΦΩΤΙΑ ΣΕ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	03/01/2017	ΒΟΛΟΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ		
16	ΠΑΡΕΣΥΡΘΗ ΑΠΟ ΔΙΕΡΧΟΜΕΝΟ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟ	10/01/2017	ΡΟΔΟΥ	ΕΡΓΑΤΗΣ	42	ΜΟΝΙΜΟΣ
17	ΑΝΑΤΡΟΠΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟΥ	20/01/2017	ΛΟΥΡΟΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ	ΟΔΗΓΟΣ & ΕΡΓΑΤΗΣ	45-40	ΜΟΝΙΜΟΙ
18	ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΤΑ ΔΑΧΤΥΛΑ-ΑΠΟΚΟΜΙΔΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΩΝ	21/01/2017	ΑΓΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ	ΕΡΓΑΤΡΙΑ	50	8ΜΗΝΟ

19	ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΠΟΚΟΜΙΔΗ-ΕΛΛΕΙΨΗ ΤΩΝ Μ.Α.Π.	30/01/2017	ΒΡΙΑΗΣΣΙΩΝ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ		ΜΟΝΙΜΟΣ
20	ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟΥ ΜΕ Ι.Χ.Ε.	31/01/2017	ΛΕΒΑΔΕΩΝ	ΟΔΗΓΟΣ+ΔΥΟ ΕΡΓΑΤΕΣ		ΜΟΝΙΜΟΙ
21	ΕΚΡΗΞΗ ΠΙΝΑΚΑ ΗΛΕΚΤΡΟΔΟΤΗΣΗΣ	31/01/2017	ΒΥΡΩΝΑ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	58	ΜΟΝΙΜΟΣ
22	ΠΤΩΣΗ ΣΕ ΠΑΙΔΙΚΟ ΣΤΑΘΜΟ	04/02/2017	ΒΑΡΔΑ ΗΛΕΙΑΣ	ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΑ		
23	ΑΝΑΤΡΟΠΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟΥ	07/02/2017	ΑΘΗΝΑΙΩΝ	ΟΔΗΓΟΣ	42	ΜΟΝΙΜΟΣ
24	ΚΑΤΑΠΛΑΚΩΘΗΚΕ ΑΠΟ ΑΝΥΨΩΤΙΚΟ ΜΗΧΑΝΗΜΑ	14/02/2017	ΚΕΦΑΛΟΝΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ		
25	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΡΟΤΣΑ ΦΟΡΤΗΓΟΥ	18/02/2017	ΤΡΙΦΥΛΛΙΑΣ	2 ΕΡΓΑΤΕΣ		
26	ΠΤΩΣΗ ΚΑΔΟΥ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΩΝ ΣΤΟ ΠΟΔΙ ΤΟΥ	06/03/2017	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ		Ι.Δ.Ο.Χ.
27	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	6/5/2017	ΑΓΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ	ΣΥΝΟΔΟΣ ΑΠΟΡΡΙΜΑΤΟΦ.	50	ΜΟΝΙΜΗ
28	ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ Ι.Χ. ΜΕ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	22/5/2017	ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΚΡΗΤΗΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	42	8ΜΗΝΟ
29	ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ Ι.Χ. ΜΕ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	27/5/2017	ΛΕΥΚΑΔΑΣ	ΣΥΝΟΔΟΣ ΑΠΟΡΡΙΜΑΤΟΦ.	52	ΜΟΝΙΜΟΣ
30	ΑΚΡΩΤΗΡΙΑΣΜΟΣ ΤΡΙΩΝ (3) ΔΑΧΤΥΛΩΝ	31/5/2017	ΒΟΛΟΥ	ΜΑΡΑΓΚΟΣ	55	Ι.Δ.Α.Χ.
31	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	1/6/2017	ΑΜΦΙΛΟΧΙΑΣ	ΣΥΝΟΔΟΣ ΑΠΟΡΡΙΜΑΤΟΦ.	48	ΜΟΝΙΜΟΣ
32	ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΤΑ ΔΑΧΤΥΛΑ- ΑΠΟΚΟΜΙΔΗ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΩΝ	1/7/2017	ΑΡΤΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	40	Ι.Δ.Ο.Χ.
33	ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΣ ΕΓΚΑΤΑΛΕΛΕΙΜΜΕΝΗΣ ΟΙΚΙΑΣ	20/7/2017	ΝΕΑΣ ΙΩΝΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	35	8ΜΗΝΟ
34	ΠΥΡΟΒΟΛΙΣΜΟΣ ΜΕ ΑΕΡΟΒΟΛΟ ΟΠΛΟ	9/8/2017	ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	57	ΜΟΝΙΜΟΣ
35	ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΡΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΟΚΟΜΙΔΗ	10/8/2017	ΝΕΑΣ ΙΩΝΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	47	ΜΟΝΙΜΗ
36	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΣΚΑΛΟΣΙΑ ΣΤΗΝ ΒΑΦΗ- ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ	21/8/2017	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	ΜΠΟΓΙΑΤΖΗΣ	62	Ι.Δ.Ο.Χ.
37	ΠΟΛΙΤΗΣ ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΤΕ- ΔΑΓΚΩΣΕ ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟ	12/9/2017	ΝΕΑΣ ΙΩΝΙΑΣ	ΔΗΜΟΤ. ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΣ	40	ΜΟΝΙΜΟΣ
38	ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΣ ΠΑΡΑΣΥΡΘΗΚΕ ΑΠΟ ΤΑΞΙ	16/9/2017	ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ	ΔΗΜΟΤ. ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΣ	52	ΜΟΝΙΜΟΣ
39	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	18/9/2017	ΔΗΜΟΣ ΒΥΡΩΝΑ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	48	ΜΟΝΙΜΟΣ
40	ΑΚΡΩΤΗΡΙΑΣΜΟΣ ΧΕΡΙΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΑΡΠΟ-ΕΚΡΗΞΗ	17/10/2017	ΔΗΜΟΣ ΠΑΤΡΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	52	ΜΟΝΙΜΟΣ

	ΚΑΔΟΥ					
41	ΚΑΤΑΠΛΑΚΩΘΗΚΕ ΑΠΟ ΣΙΔΕΡΕΝΙΑ ΠΟΡΤΑ	21/10/2017	ΔΗΜΟΣ ΔΕΛΤΑ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	61	Ι.Δ.Α.Χ.
42	ΠΤΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟ	16/12/2017	ΚΑΛΑΜΑΡΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	35	Ι.Δ.Ο.Χ.

Ενδιαφέρον όμως παρουσιάζει και ένας ακόμη πίνακας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, που απεικονίζει τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα στον κλάδο συλλογής επεξεργασίας και διάθεσης αποβλήτων για το έτος 2015, με δείκτη συμβάντων ανά εκατό χιλιάδες απασχολούμενους¹⁵⁹.

Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα στον κλάδο συλλογής, επεξεργασίας και διάθεσης αποβλήτων το 2015 (δείκτης συμβάντων ανά 100.000 απασχολούμενους)



Συνεχίζοντας με την παράθεση των εργατικών ατυχημάτων στους Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού, θα ήταν κρίσιμο να σας παρουσιαστούν και ορισμένα πρόσφατα περιστατικά με μια μικρή ανάλυση.

Τα γεγονότα θα παρουσιαστούν με χρονολογική σειρά και θα περιέχουν και θανατηφόρα και σοβαρά εργατικά ατυχήματα.

30 Απριλίου 2018 - Δήμος Τήνου

Δύο άτομα ανασύρθηκαν νεκρά από απορριμματοφόρο που έπεσε σε γκρεμό ύψους 150 μέτρων στην περιοχή Ποταμιά Τήνου, σύμφωνα με δημοσίευμα¹⁶⁰. Οι άνδρες της Πυροσβεστικής έχουν απεγκλωβίσει άλλο ένα άτομο τραυματισμένο.

¹⁵⁹ τεύχος 207/16-05-2018 της εβδομαδιαίας ενημέρωσης του Κοινωνικού Πολύκεντρου της ΑΔΕΔΥ

¹⁶⁰ Διαθέσιμο στο: <http://www.kathimerini.gr/> [προσπελάστηκε 30 Απριλίου 2018]



22 Ιουνίου 2018 - Δήμος Κρωπίας

Εργάτης καθαριότητας πέφτει νεκρός από αλλεργικό σοκ έπειτα από τσίμπημα σφήκας, σε εργασία καθαρισμού κοινόχρηστου χώρου από ογκώδη απορρίμματα¹⁶¹.

Τη θλίψη του για τον άδικο χαμό του δημοτικού υπαλλήλου Κρωπίας που άφησε την τελευταία του πνοή από αλλεργικό σοκ το οποίο υπέστη μετά από τσίμπημα σφήκας, εξέφρασε ο Πρόεδρος της ΚΕΔΕ και ζήτησε από τα συναρμόδια υπουργεία να λάβουν δραστικά μέτρα για την ασφάλεια και την υγιεινή των δημοτικών υπαλλήλων.

27 Ιουνίου 2018 - Δήμος Θεσσαλονίκης

Στην αποκομιδή ανακύκλωσης συσκευασιών, δηλαδή τους μπλε κάδους, φιάλη με καυστικό υγρό, που είχε απορριφθεί στον κάδο ανακύκλωσης από κάποιον ασυνείδητο πολίτη, κατά την συμπίεση από την πρέσα του απορριμματοφόρου έσκασε, εκτοξεύοντας το καυστικό υγρό στο πρόσωπο και στο λαιμό της εργάτριας καθαριότητας, τραυματίζοντας τη σοβαρά¹⁶².

09 Ιουλίου 2018 - Δήμος Καλυμνίων

Κατέληξε στις 20 Δεκεμβρίου 2018, ο συμβασιούχος υπάλληλος του δήμου Καλυμνίων ο οποίος χτυπήθηκε από ρεύμα και υπέστη ηλεκτροπληξία. Το ατύχημα συνέβη κατά την ώρα εκτέλεσης εργασιών στη λιμενική ζώνη¹⁶³.

30 Ιουλίου 2018 - Δήμος Λοκρών

Εργαζόμενος του Δήμου Λοκρών, ο οποίος ήταν συνοδός απορριμματοφόρου είχε εργατικό ατύχημα κατά τη διάρκεια της εργασίας του. Ειδικότερα, έπεσε από το απορριμματοφόρο καθώς δεν έφερε Μ.Α.Π και τα γάντια ήταν πληρωμένα από τον ίδιο, με αποτέλεσμα να χτυπήσει το χέρι του και εν συνεχεία να μεταφερθεί στο Κέντρο Υγείας Αταλάντης όπου του έγιναν ράμματα¹⁶⁴.

06 Νοεμβρίου 2018 - Δήμος Λουτρακίου – Περαχώρας – Αγίων Θεοδώρων

Εργατικό ατύχημα για εργαζόμενο, στον τομέα καθαριότητας, του Δήμου Λουτρακίου – Περαχώρας – Αγίων Θεοδώρων. Σύμφωνα με πληροφορίες, εργαζόμενος - με δίμηνη σύμβαση - στον τομέα της καθαριότητας, τραυματίστηκε στο χέρι, όταν, στην προσπάθεια του να τοποθετήσει τον κάδο στο πίσω μέρος του απορριμματοφόρου, πιάστηκε το δάχτυλο του ανάμεσα στον πύρο του κάδου και την ειδική εσοχή του οχήματος.

¹⁶¹ Διαθέσιμο στο: <http://askota2016.blogspot.com/> [προσπελάστηκε 29 Ιουνίου 2018]

¹⁶² ό.π. διαθέσιμο στο: <http://askota2016.blogspot.com/> [προσπελάστηκε 29 Ιουνίου 2018]

¹⁶³ ό.π. διαθέσιμο στο: <https://www.aftodioikisi.gr/> [προσπελάστηκε 20 Δεκεμβρίου 2018]

¹⁶⁴ ό.π. διαθέσιμο στο: <https://www.aftodioikisi.gr/> [προσπελάστηκε 03 Αυγούστου 2018]

Ο εργαζόμενος μεταφέρθηκε αμέσως στο Κέντρο Υγείας Λουτρακίου, όπου του παρασχέθηκαν οι πρώτες βοήθειες και διαπιστώθηκε ότι ευτυχώς ο τραυματισμός του δεν ήταν σοβαρός¹⁶⁵.

09 Νοεμβρίου 2018 - Δήμος Ασπροπύργου

Ένας εργάτης νεκρός και ένας τραυματίας είναι ο τραγικός απολογισμός δυστυχήματος που συνέβη σήμερα το πρωί. Συγκεκριμένα, δύο εργάτες καθαριότητας του Δήμου Ασπροπύργου, ενώ εκτελούσαν εργασίες καθαριότητας πεζοδρομίων επί της Λεωφόρου NATO στον Ασπρόπυργο, παρασύρθηκαν από διερχόμενο όχημα που ανατράπηκε και στη συνέχεια χτύπησε τους δύο εργάτες. Ως αποτέλεσμα ο ένας εργάτης έχασε τη ζωή του, ενώ ο άλλος τραυματίστηκε και νοσηλεύεται στο Θριάσιο νοσοκομείο. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο νεκρός εργάτης καθαριότητας ήταν άτομο με ειδικές ανάγκες και προσλήφθηκε με τους προσωρινούς πίνακες της προκήρυξης 3Κ/2018 του Α.Σ.Ε.Π.. Ο τραυματισμένος εργάτης, εργάζεται στην καθαριότητα μέσω κοινωφελούς εργασίας με 8μηνη σύμβαση¹⁶⁶.

12 Νοεμβρίου 2018 - Δήμος Σκιάθου

Σοβαρό εργατικό ατύχημα υπέστη συμβασιούχος του δήμου Σκιάθου, χωρίς Μ.Α.Π, όταν έπεσε από ύψος 5,50 μέτρων στην προσπάθεια του να αλλάξει λαμπτήρα φωτισμού της ΔΕΗ. Ο εργαζόμενος έσπασε δύο σημεία στη λεκάνη του, δύο πλευρά και τον καρπό του¹⁶⁷.

¹⁶⁵ Διαθέσιμο στο: <http://www.loutraki365.gr/> [προσπελάστηκε 11 Νοεμβρίου 2018]

¹⁶⁶ ό.π. διαθέσιμο στο: <https://www.aftodioikisi.gr/> [προσπελάστηκε 10 Νοεμβρίου 2018]

¹⁶⁷ Διαθέσιμο στο: <http://skiathoslife.gr/> [προσπελάστηκε 12 Νοεμβρίου 2018]



16 Νοεμβρίου 2018 - Δήμος Αλίμου

Υπάλληλος καθαριότητας του δήμου Αλίμου, όταν ανετράπη το απορριμματοφόρο που οδηγούσε, ενώ κινούνταν στην λεωφόρο, κατέληξε μερικές ώρες αργότερα.

10 Δεκεμβρίου 2018 - Δήμος Λευκάδας

Δύο συνοδοί απορριμματοφόρου, τραυματίστηκαν, όταν το απορριμματοφόρο στο οποίο επέβαιναν βούλιαξε σε τεράστια λακκούβα, που προκλήθηκε από ξαφνική καθίζηση του οδοστρώματος σε ακατάλληλο παραθαλάσσιο δρόμο.

20 Δεκεμβρίου 2018 - Δήμος Χαλανδρίου

Διερχόμενο αυτοκίνητο παρέσυρε και τραυμάτισε εργαζόμενη του δήμου Χαλανδρίου, καθώς εργαζόταν μαζί με άλλους εργαζόμενους για τον καθαρισμό του χώρου όπου διεξάγεται η Λαϊκή Αγορά. Η εργαζόμενη μεταφέρθηκε στο νοσοκομείο με σοβαρό τραυματισμό στο χέρι.

20 Δεκεμβρίου 2018 - Δήμος Πειραιά

Σε κίνδυνο μπήκε η σωματική ακεραιότητα του οδηγού και των δύο εργατών καθαριότητας μελών του πληρώματος, όταν στο απορριμματοφόρο με το οποίο εκτελούσαν δρομολόγιο αποκομιδής απορριμμάτων εκδηλώθηκε από άγνωστη μέχρι στιγμής αιτία φωτιά στην καμπίνα του οδηγού. Η φωτιά προκάλεσε ευτυχώς μόνο

υλικές ζημιές καταστρέφοντας ολοσχερώς εσωτερικά και εξωτερικά την καμπίνα του οδηγού καθώς μηχανικά μέρη του απορριμματοφόρου.

22 Δεκεμβρίου 2018 - Σταθμός Μεταφόρτωσης Απορριμμάτων - Βύρωνας

Επιχειρηματίας δημότης επιδίωξε να ρίξει επαγγελματικά τζάμια, στο χώρο χωρίς καμία συνεννόηση με την υπηρεσία. Ο εργαζόμενος έχοντας την ευθύνη για την λειτουργία του χώρου της μεταφόρτωσης προσπάθησε να διευθετήσει την διαδικασία απόθεσης απορριμμάτων και άχρηστων αντικειμένων τηρώντας τον κανονισμό της λειτουργίας της υπηρεσίας. Ξαφνικά ο δημότης με απαράδεκτο τρόπο επιτέθηκε στον συνάδελφο, χειροδικώντας με αποτέλεσμα να του προκαλέσει σοβαρά τραύματα στο πρόσωπο.

9.3.1 Έλεγχοι από το Σ.ΕΠ.Ε.

Το Σ.ΕΠ.Ε. στην προσπάθειά του να καταστείλει τα απανωτά εργατικά ατυχήματα, πραγματοποιεί ελέγχους σε όλους τους δήμους της χώρας. Σ' αυτήν την προσπάθειά του πραγματοποίησε ελέγχους και στους δήμους Αθηναίων, Πειραιά και Αμαρουσίου, οι οποίοι έδειξαν πλήθος παραβάσεων στην εργασιακή νομοθεσία, που αφορά τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, σύμφωνα με το Γενικό Γραμματέα του υπουργείου Εργασίας.

Ειδικότερα ο Γενικός Γραμματέας του υπουργείου Εργασίας, ανέφερε ότι την τελευταία τριετία, δηλαδή το 2015 έως το 2018 υπάρχουν σαράντα πέντε αναφορές για παραβάσεις στο δήμο της Αθήνας. Επίσης, τριάντα πέντε αναφορές για το δήμο Πειραιά. Σύμφωνα με τον ίδιο, οι παραβάσεις αφορούν, από τη μη χορήγηση των Μ.Α.Π μέχρι την τοποθέτηση εργαζομένων που δεν επιτρέπεται, όπως αυτών της κοινωφελούς εργασίας, σε απορριμματοφόρα των δήμων.

Ο Γενικός Γραμματέας επίσης, έκανε αναφορά για απίστευτα προβλήματα στο δήμο του Αμαρουσίου που εντοπίστηκαν από έλεγχο του 2016, κάποια εκ των οποίων σύμφωνα με τον ίδιο δεν έχουν ακόμα επιλυθεί.

Ακόμη, τονίστηκε ότι από τους ελέγχους των τελευταίων τριών ετών, προκύπτει ότι διενεργήθηκαν συνολικά 1.564 έλεγχοι και υπεβλήθησαν 195 μηνύσεις - μηνυτήριες αναφορές. Δηλαδή, 1 στους 8 δήμους δεν τηρεί τα μέτρα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Αναλυτικότερα, το έτος 2016 διενεργήθηκαν 416 έλεγχοι σε Ο.Τ.Α. και υπεβλήθησαν 40 μηνύσεις - μηνυτήριες αναφορές.

Το έτος 2017, στο πλαίσιο του προγραμματισμού κάθε Περιφερειακής Υπηρεσίας Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, πραγματοποιήθηκαν δειγματοληπτικά εκτεταμένοι έλεγχοι στους Δήμους όλης της χώρας, εστιάζοντας σε σημεία ελέγχου που στατιστικά εμφανίζουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα, για παράδειγμα, διαδικασίες αποκομιδής απορριμμάτων, παροχή και χρήση Μέσων Ατομικής Προστασίας, υγειονομικός έλεγχος κ.λπ. καθώς και στην υιοθέτηση και εφαρμογή ασφαλέστερων εργασιακών πρακτικών. Συγκεκριμένα, διενεργήθηκαν 602 έλεγχοι και υπεβλήθησαν 95 μηνύσεις - μηνυτήριες αναφορές.

Το τρέχον έτος και μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2018 έχουν διενεργηθεί 546 έλεγχοι και υπεβλήθησαν 60 μηνύσεις - μηνυτήριες αναφορές.

Το Υπουργείο Εργασίας, συμμετέχοντας στην Επιτροπή του Υπουργείου Εσωτερικών για την αξιολόγηση και την αναβάθμιση του πλαισίου παροχής Μέσων Ατομικής Προστασίας και μέτρων προστασίας της ασφάλειας και υγείας στους Ο.Τ.Α., συνεισφέρει με εξειδικευμένα στελέχη του και την εμπειρία των ελεγκτικών μηχανισμών του στη συνολική αναβάθμιση του πλαισίου προστασίας των εργαζομένων στους Δήμους.

Σε ανακοίνωσή του το υπουργείο Εργασίας τονίζει ότι μέσα στη διετία 2017 - 2018 οι έλεγχοι του Σ.ΕΠ.Ε. κάλυψαν το 69% των Δήμων της χώρας. Επίσης, το Υπουργείο Εργασίας, μέσω της συμμετοχής του, στην Επιτροπή του Υπουργείου Εσωτερικών για την αξιολόγηση και τη συνολική αναβάθμιση του πλαισίου και των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α., επεξεργάζεται, με τη συμμετοχή εκπροσώπων και της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α., περαιτέρω παρεμβάσεις για τη θωράκιση του θεσμικού πλαισίου.

9.4 Αιτίες εργατικών ατυχημάτων στους δήμους της χώρας

Απαριθμώντας τις κύριες αιτίες εργατικών ατυχημάτων, θα σταθούμε κυρίως στον τομέα της καθαριότητας που έχει και το μεγαλύτερο ποσοστό εργατικών ατυχημάτων, αρχίζοντας όμως από ένα βασικό αίτιο που περιλαμβάνει όλων των ειδικοτήτων τους εργαζόμενους:

- i. Διαχωρίζουμε τη δουλειά από την προσωπική μας ζωή. Όπως τα προσωπικά μας προβλήματα είναι πιθανό να επηρεάσουν την απόδοση στην εργασία μας, έτσι και τα εργασιακά μας προβλήματα μπορούν να έχουν αρνητική επίδραση στην ποιότητα της ζωής μας. Επομένως, είναι καλό όσο δουλεύουμε να είμαστε αποσιωμένοι στην εργασία μας αλλά

αργότερα να μπορούμε να απολαύσουμε ξέγνοιαστα τον ελεύθερο μας χρόνο¹⁶⁸.

- ii. Άθλιες συνθήκες εργασίας.
- iii. Εγκαταλειμμένα – κακοσυντηρημένα αυτοκίνητα - μηχανήματα.
- iv. Φθαρμένα ελαστικά.
- v. Μη τήρηση κανόνων υγιεινής και ασφάλειας.
- vi. Έλλειψη προσωπικού, με αποτέλεσμα την εντατικοποίηση της εργασίας και τη δημιουργία εξοντωτικών ωραρίων εργασίας.
- vii. Ελαστικές σχέσεις εργασίας.
- viii. Έλλειψη εκπαίδευσης.
- ix. Τα ελλιπή έως ανύπαρκτα μέσα προστασίας.
- x. Έλλειψη ιατρών εργασίας και τεχνικών ασφαλείας.

Με βάση τα παραπάνω θα πρέπει το νομοθετικό πλαίσιο να αυστηροποιηθεί και να εκσυγχρονιστεί, όμως κρίνεται εν μέρει επαρκές, αλλά δεν εφαρμόζεται. Και σε αυτό ευθυνόμαστε και όλοι εμείς οι εργαζόμενοι, που ενώ γνωρίζουμε στους χώρους εργασίας τις ελλείψεις και τις παρανομίες, πετάμε την ευθύνη αλλού. Σε όλους τους δήμους λίγο ή πολύ η νομοθεσία δεν τηρείται. Κανένας δήμαρχος δεν νοιάζεται για τις καταγγελίες, γιατί απλά γνωρίζει πως ακόμη και εάν οι ευθύνες είναι εγκληματικές, δεν θα διωχθεί, γιατί η νομοθεσία δεν το προβλέπει.

¹⁶⁸ Διαθέσιμο στο: <https://runnfun.gr/> [προσπελάστηκε 10 Δεκεμβρίου 2018]

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

Έρευνα μέσω ερωτηματολογίου στη Διεύθυνση Καθαριότητας του Δήμου Αιγάλεω

10.1 Γενικά

Ξεκινώντας με την παράθεση των ευρημάτων – αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας, θα ήταν κρίσιμο να σας παρατεθούν προηγουμένως κάποιοι προβληματισμοί και σκέψεις που απασχόλησαν τον διενεργήσαντα αυτή την έρευνα.

Αρχικά, υπήρχε ένας έντονος προβληματισμός, κατά πόσο θα έπρεπε αυτή η έρευνα να διεξαχθεί στο σύνολο των υπαλλήλων της κάθε ειδικότητας (διοικητικοί, κηπουροί, βρεφονηπιοκόμοι κ.ά.) ή εάν θα έπρεπε να εστιάσει σε μια μεγάλη ομάδα εργαζομένων, όπως η Διεύθυνση Καθαριότητας του Δήμου Αιγάλεω που αποτελεί περίπου το 1/3 των εργαζομένων του Δήμου και η οποία κατά γενική ομολογία επιτελεί ένα δύσκολο έργο από πολλές πλευρές, αλλά συνάμα σπουδαίο και σημαντικό για την υγιεινή των δημοτών του Δήμου Αιγάλεω. Όπως γίνεται γρήγορα αντιληπτό και από τον τίτλο του κεφαλαίου αυτού, η έρευνα διεξήχθη στη Διεύθυνση Καθαριότητας.

Η Διεύθυνση Καθαριότητας αποτελείται από περίπου 190 άτομα διοικητικούς, οδηγούς, χειριστές, εργάτες κ.ά. σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων του Δήμου Αιγάλεω που αποτελείται από περίπου 600 άτομα.¹⁶⁹ Στο δείγμα της έρευνας αποφασίστηκε να ερωτηθούν οι οδηγοί – χειριστές και οι μηχανικοί σαν μια υποομάδα δηλαδή 30 άτομα σε σύνολο 51 σε αυτή την ειδικότητα – κατηγορία και η άλλη υποομάδα αποτελούνταν από τους συνοδούς απορριμματοφόρων και τους εργάτες καθαριότητας, δηλαδή 40 άτομα σε σύνολο 93 σε αυτή την ειδικότητα – κατηγορία. Κατά τη διάρκεια της διενέργειας της έρευνας αυτής ίσχυαν τα ανωτέρω μεγέθη εργαζομένων στις ειδικότητες αυτές.¹⁷⁰

Η έρευνα διεξήχθη στο χώρο που στεγάζεται η Διεύθυνση Καθαριότητας του Δήμου Αιγάλεω και κατά το χρονικό διάστημα από 07/06/2018 έως 22/06/2018 και ο διενεργήσας την έρευνα, ήταν παρών βοηθώντας στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους εργαζόμενους, σε περίπτωση αποριών. Η μέθοδος που

¹⁶⁹ Τα μεγέθη των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής αυτής εργασίας μεταβάλλονταν, οπότε δεν έχει μπει ακριβής αριθμός εργαζομένων.

¹⁷⁰ Να σημειωθεί ότι το ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε μόνο σε μόνιμους και αορίστου χρόνου εργαζόμενους, και όχι σε συμβασιούχους ορισμένου χρόνου.

ακολουθήθηκε ήταν η τυχαία δειγματοληψία και οι ερωτήσεις ήταν κοινές για το σύνολο του δείγματος.

Οι δυσκολίες στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων αφορούσαν οι περισσότερες στη διασφάλιση της ανωνυμίας των εργαζομένων που περιλήφθηκαν στην έρευνα.

Στη συνέχεια παρατίθεται το ερωτηματολόγιο όπως εδόθη, για να απαντηθεί από το δείγμα και ακολουθούν τα αποτελέσματα που βγήκαν από την έρευνα αυτή.

Στο τέλος του κεφαλαίου αυτού θα ακολουθήσει μια προσπάθεια για να αποτυπωθούν ορθά μερικά συμπεράσματα καθώς και κάποιες προτάσεις ή σκέψεις για περαιτέρω ανάλυση, τα οποία αποτελούν προσωπικές απόψεις του συγγραφέα.

10.2 Το ερωτηματολόγιο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων του Δήμου Αιγάλεω στη Διεύθυνση της Καθαριότητας

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος της διπλωματικής μου εργασίας με τίτλο «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων – Μελέτη περίπτωσης Δήμος Αιγάλεω».

Η συμπλήρωσή του απαιτεί ελάχιστο χρόνο και η συμβολή σας είναι σημαντική για την ολοκλήρωση της έρευνάς μου.

Η συμμετοχή σας είναι ανώνυμη και τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για το σκοπό της ολοκλήρωσης της διπλωματικής μου εργασίας.

Ευχαριστώ πάρα πολύ για τον χρόνο σας,

Νάνος Δαυΐδ

1. Σας δόθηκαν τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) εγκαίρως;

- ΝΑΙ ΟΧΙ

2. Σας δόθηκαν τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) στο σύνολό τους;

- ΝΑΙ ΟΧΙ

3. Πιστεύετε ότι τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σας καλύπτουν στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας;

- ΝΑΙ ΟΧΙ

4. Έχει γίνει εκπαίδευση από την υπηρεσία σας, για τους ενδεχόμενους κινδύνους στην εργασία σας, όσον αφορά τη χρησιμοποίηση των Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ);

- ΝΑΙ ΟΧΙ

5. Σας έχει εκπαιδεύσει κάποιος για την υγιεινή και την ασφάλειά σας, όσον αφορά τη συλλογή επικίνδυνων απορριμμάτων; (πχ. βελόνες χρηστών κ.λπ.)

- ΝΑΙ ΟΧΙ

6. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τη συχνότητα αλλαγής των Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ), που χρησιμοποιείτε;

ΚΑΘΟΛΟΥ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

7. Πόση ασφάλεια νιώθετε κατά τη χρήση των εργαλείων, μηχανημάτων και αυτοκινήτων που χρησιμοποιείτε κατά την εργασία σας σε σχέση με την συντήρησή τους;

ΚΑΘΟΛΟΥ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

8. Πόσο εύκολα στη χρήση και πόσο σας διευκολύνουν για την υλοποίηση της εργασίας σας, τα "καροτσάκια" ή οι κάδοι, σε σχέση με το βάρος ή την ευκολία στην κύλιση; (πχ. αν κυλούν ή στρίβουν τα ροδάκια των κάδων, ή στο βάρος και στην ευκολία οδήγησης που έχουν τα "καροτσάκια")

ΚΑΘΟΛΟΥ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

9. Σας έχει τύχει να σας ασκηθεί πίεση για να εργαστείτε, ενώ εσείς έχετε επισημάνει κάποιο πρόβλημα στον χώρο που θα έπρεπε να εργαστείτε ή στον εξοπλισμό σας; (πχ. ακατάλληλα ΜΑΠ, φθαρμένα ελαστικά κ.λπ.)

ΠΟΤΕ

ΣΠΑΝΙΑ

ΣΥΧΝΑ

10. Έχετε υποστεί ποτέ κάποιο εργατικό ατύχημα για όσο διάστημα εργάζεστε στην καθαριότητα;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

(Αν απαντήσετε ΝΑΙ, απαντήστε και την 11 ερώτηση, διαφορετικά συνεχίστε από τη 12 ερώτηση).

11. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον τρόπο με τον οποίο το χειρίστηκε η υπηρεσία;

ΚΑΘΟΛΟΥ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Γράψτε τι πιστεύετε ότι θα έπρεπε να έχει γίνει:

12. Υπάρχει διαθέσιμος εξοπλισμός και υλικό για τις πρώτες βοήθειες σε περίπτωση ατυχήματος;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

13. Έχετε εκπαιδευτεί για να δίνετε πρώτες βοήθειες σε περίπτωση έκτακτου γεγονότος στην εργασία σας;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

14. Πόσο συχνά νιώθετε την ανάγκη για να επισκεφθείτε τον γιατρό εργασίας ή κάποιον άλλο γιατρό για να παρακολουθεί την υγεία σας, σε σχέση με το επάγγελμα που κάνετε;

ΚΑΘΟΛΟΥ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ

15. Πόσο συχνά σας επισκέπτεται ο γιατρός εργασίας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	1	2	3	4	5	ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ
---------	---	---	---	---	---	------------

16. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την ιατρική φροντίδα που σας παρέχεται στο χώρο εργασίας σας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	1	2	3	4	5	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
---------	---	---	---	---	---	-----------

17. Έχετε κάνει εμβολιασμό για πιθανές μεταδιδόμενες ασθένειες λόγω της φύσης της εργασίας σας (πχ ηπατίτιδα);

- ΝΑΙ ΟΧΙ

18. Πόσο συχνά γίνεται απολύμανση στο χώρο εργασίας σας, για τρωκτικά, κατσαρίδες κλπ;

ΚΑΘΟΛΟΥ	1	2	3	4	5	ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ
---------	---	---	---	---	---	------------

19. Υπάρχουν χώροι αποδυτηρίων (μπάνια) για να πλένεστε πριν αποχωρήσετε από την εργασία σας, για λόγους υγιεινής (πχ μεταφορά μικροβίων κλπ);

- ΝΑΙ ΟΧΙ

20. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τη σημασία που δίνει η υπηρεσία σας στην υγιεινή και την ασφάλεια σας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	1	2	3	4	5	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
---------	---	---	---	---	---	-----------

21. Γράψτε κατά την γνώμη σας τις ελλείψεις και τις παραλήψεις που υπάρχουν στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας και γενικότερα οτιδήποτε χρήζει βελτίωσης στην υπηρεσία σας;

Σας ευχαριστώ πολύ!!!

10.3 Αποτελέσματα ερωτηματολογίου και συμπεράσματα μέσω της ανάλυσης του ερωτηματολογίου

Επιχειρώντας μια ανάλυση των αποτελεσμάτων, μετά από πολλές ημέρες πειραματισμών και σκέψεων πάνω από το πρόγραμμα των στατιστικών αναλύσεων, καταλήγουμε να βρισκόμαστε, πάντα κατά την προσωπική μας άποψη, μπροστά σε ουσιώδη και πάρα πολύ σημαντικά ευρήματα.

Συγκεκριμένα, στην πρώτη ερώτηση:¹⁷¹ «Σας δόθηκαν τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π) εγκαίρως;», με βάση το αποτέλεσμα φαίνεται ότι οι οδηγοί έχουν πάρει τα Μέσα Ατομικής Προστασίας πιο έγκαιρα, σε σχέση με τους εργάτες. Από το αποτέλεσμα της πρώτης ερώτησης και μόνο, γεννάται η εξής απορία: Ήταν τυχαίο το γεγονός αυτό (δηλαδή ανεξάρτητο) ή δεν ήταν τυχαίο (δηλαδή δεν είναι ανεξάρτητο); Η απάντηση είναι ότι το γεγονός δεν είναι ανεξάρτητο, κάτι το οποίο μπορεί να αναχθεί όχι μόνο στο δείγμα, αλλά και στον πληθυσμό. Ο παρακάτω πίνακας¹⁷² αποτυπώνει του λόγου το αληθές, χρησιμοποιώντας τη μέθοδο Chi – Square Test με τα δεδομένα του δείγματος και των δύο ομάδων, με την τιμή P – Value να είναι μικρότερη του πέντε τοις εκατό (<5%).

Πίνακας στατιστικών στοιχείων:

ΕΡΩΤΗΣΗ 1: «Σας δόθηκαν τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π) εγκαίρως;»

	ΕΡΓΑΤΕΣ	ΟΔΗΓΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΝΑΙ	17	20	37
ΠΟΣΟΣΤΟ	42,50	66,67	52,86
ΟΧΙ	23	10	33
ΠΟΣΟΣΤΟ	57,50	33,33	47,14
ΣΥΝΟΛΟ	40	30	70

Chi-Square Test

	Chi-Square	DF	P-Value
Pearson	4,018	1	0,045

¹⁷¹ Για λόγους ευκολίας στην ανάγνωση θα ονομάσουμε την πρώτη υποομάδα οδηγούς και τη δεύτερη υποομάδα εργάτες.

¹⁷² Στον πίνακα Chi-Square Test η τιμή P – Value όταν είναι μικρότερη από 5%, το αποτέλεσμα της ερώτησης μπορεί να αναχθεί στον πληθυσμό. Εν προκειμένο στη Διεύθυνση Καθαριότητας του Δήμου Αιγιάλεω.

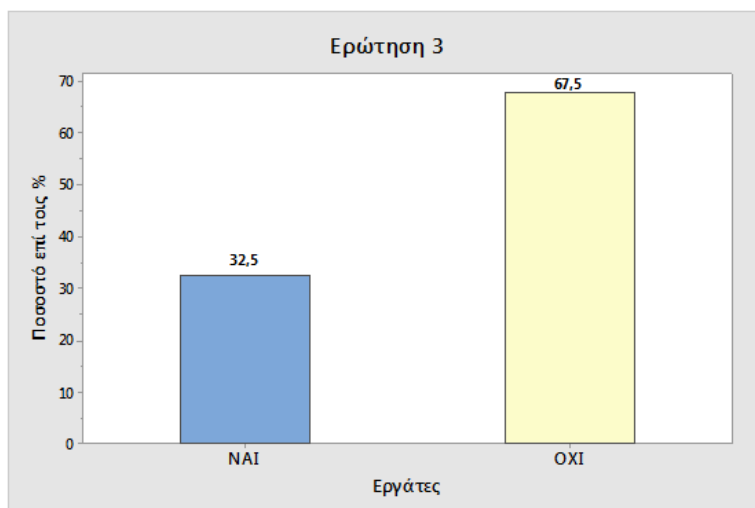
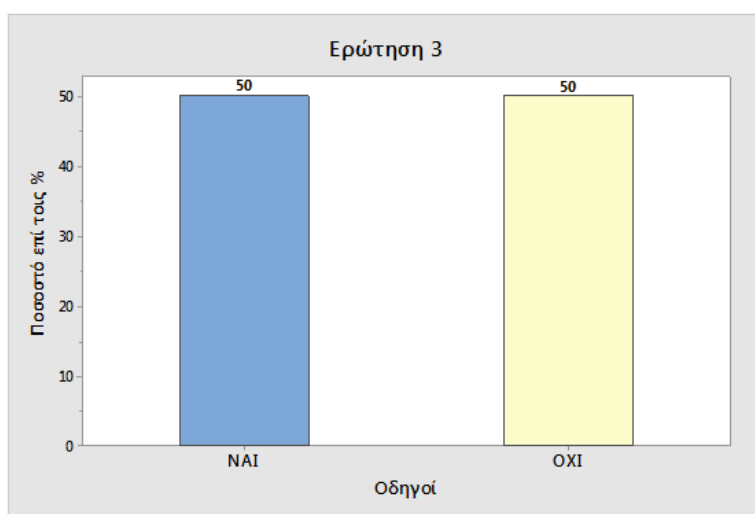
Likelihood Ratio	4,073	1	0,044
------------------	-------	---	-------

Στην προσπάθεια να δοθεί μια εξήγηση για ποιόν λόγο συμβαίνει αυτό, θα λέγαμε ότι η διαδικασία για την προμήθεια των Μέσων Ατομικής Προστασίας, απαιτεί αρκετό χρονικό διάστημα για έλθει εις πέρας, πράγμα που αποτελεί και τον κύριο λόγο μη έγκαιρης λήψης των Μέσων Ατομικής Προστασίας, εξ' αιτίας του οποίου αρκετοί υπάλληλοι αναγκάζονται να εργάζονται με φθαρμένα Μέσα Ατομικής Προστασίας, συνεπώς, ενέχει κίνδυνο για την υγιεινή και την ασφάλεια τους. Ένας ακόμη λόγος είναι ότι οι οδηγοί, χειριστές και μηχανικοί περνούν περισσότερο χρόνο εντός του χώρου της Διευθύνσεως τους, διότι από εκεί παραλαμβάνουν κάθε ημέρα τα οχήματά τους και εκεί τα επισκευάζουν, σε σχέση με τους εργάτες καθαριότητας που βρίσκονται στο δρόμο καθ' όλη τη βάρδια τους και τις περισσότερες φορές εναποθέτουν τα εργαλεία τους (καροτσάκια, σκούπες κ.ά.), σε άλλους χώρους που τους υποδεικνύονται. Οπότε, για το λόγο αυτό οι οδηγοί, οι χειριστές και οι μηχανικοί φαίνεται ότι έχουν πάρει τα Μέσα Ατομικής Προστασίας πιο έγκαιρα κατά κάποιες ημέρες, σε σχέση με τους εργάτες, επειδή δίνονται από την εν λόγω υπηρεσία. Όμως, ο κύριος λόγος είναι ο πρώτος, δηλαδή οι καθυστερήσεις στον εφοδιασμό των εργαζομένων με τα απαραίτητα Μέσα Ατομικής Προστασίας οφείλονται κατά κύριο λόγο στις χρονοβόρες γραφειοκρατικές διαδικασίες, που απαιτούνται για αυτά, όπως επίσης και στις ενστάσεις των προμηθευτών και στους άγονους διαγωνισμούς.

Στη δεύτερη ερώτηση: «Σας δόθηκαν τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π) στο σύνολό τους;», οι οδηγοί του δείγματος απάντησαν «ΝΑΙ» σε ποσοστό 53,33%, δηλαδή 16 από τους 30 και «ΟΧΙ» σε ποσοστό 46,67%, δηλαδή 14 από τους 30, ενώ οι εργάτες του δείγματος απάντησαν «ΝΑΙ» σε ποσοστό 47,50%, δηλαδή 19 από τους 40 και «ΟΧΙ» σε ποσοστό 52,50%, δηλαδή 21 από τους 40. Το σύνολο των απαντήσεων του δείγματος συνολικά για τη συγκεκριμένη ερώτηση ήταν για το «ΝΑΙ» σε ποσοστό 50,00%, δηλαδή 35 από τους 70 και «ΟΧΙ» σε ποσοστό 50,00%, δηλαδή 35 από τους 70.

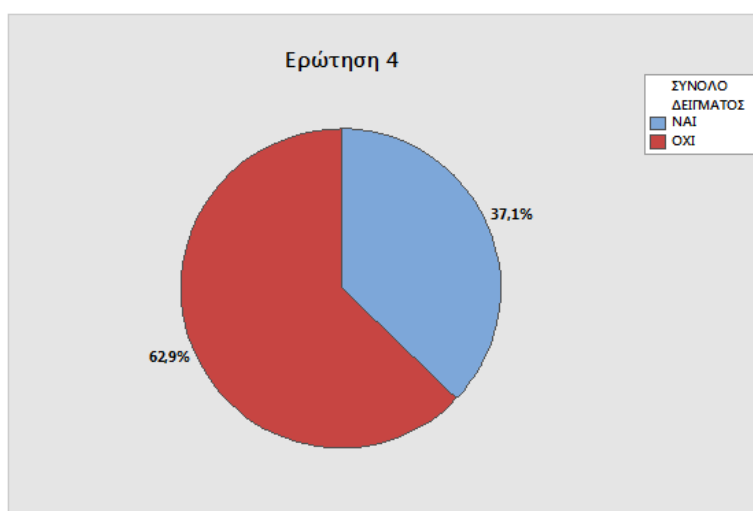
Σε μια διαφορετικού τύπου προσέγγιση για την ερώτηση τρία: «Πιστεύετε ότι τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π) σας καλύπτουν στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας;», βλέπουμε από τα παρακάτω διαγράμματα μια διαφορετική αντιμετώπιση για την καθεμιά από τις δύο ομάδες. Οι μεν οδηγοί κατά το ήμισυ πιστεύουν ότι τα Μέσα Ατομικής Προστασίας τους καλύπτουν στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας, σε αντίθεση με το υπόλοιπο ½ που πιστεύει ότι δεν τους

καλύπτουν. Στον αντίποδα, οι δε εργάτες κατά το 1/3 περίπου πιστεύουν ότι τους καλύπτουν τα Μέσα Ατομικής Προστασίας σε αντίθεση με τα 2/3 περίπου που πιστεύουν ότι δεν τους καλύπτουν σε αυτόν τον τομέα. Η διαφορά αυτή στις δύο αυτές υποομάδες οφείλεται κυρίως στο ότι οι εργάτες και οι συνοδοί απορριμματοφόρων είναι άμεσα εκτεθειμένοι στους κινδύνους που ενέχει η αποκομιδή των απορριμμάτων, εξ' αιτίας της άμεσης επαφής τους με αυτά, οπότε ακόμα και με την ιδέα και μόνο απάντησαν με αυτό τον τρόπο, σε αντίθεση με τους οδηγούς, χειριστές και μηχανικούς που έχουν την ασφάλεια των οχημάτων, των μηχανημάτων ή του συνεργείου, αντίστοιχα.

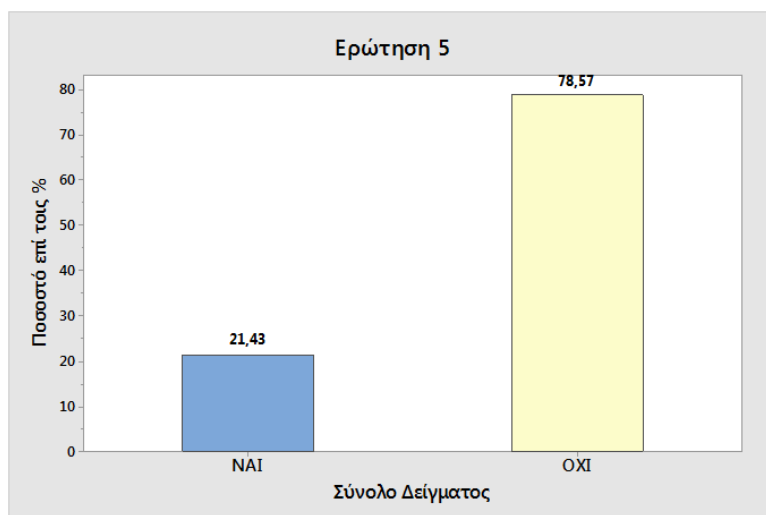


Από την ερώτηση τέσσερα: «Έχει γίνει εκπαίδευση από την υπηρεσία σας, για τους ενδεχόμενους κινδύνους στην εργασία σας, όσον αφορά τη χρησιμοποίηση των

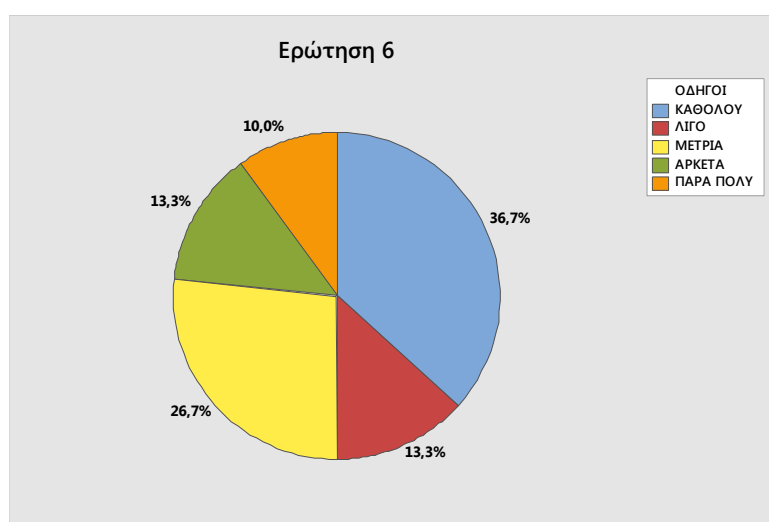
Μέσων Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π);», συμπεραίνει κανείς την έλλειψη εκπαίδευσης, όσον αφορά τη χρησιμοποίηση των Μέσων Ατομικής Προστασίας, για τους ενδεχόμενους κινδύνους στην εργασία. Αυτό το αποτέλεσμα βέβαια αντιφάσκει σύμφωνα με τα στοιχεία που μας έχουν δοθεί από το Δήμο, όπου φαίνεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν παρακολουθήσει έστω και μία φορά σεμινάριο εκπαίδευσης για τη χρησιμοποίηση των Μέσων Ατομικής Προστασίας και γενικότερα των κανόνων ασφαλείας. Το παρακάτω σχήμα μας δείχνει τις απαντήσεις του συνόλου των εργαζομένων στην ερώτηση τέσσερα. Από τις απαντήσεις φαίνεται ξεκάθαρα ότι το $\frac{1}{3}$ περίπου, έχει λάβει εκπαίδευση και τα $\frac{2}{3}$ περίπου δεν έχουν λάβει εκπαίδευση.

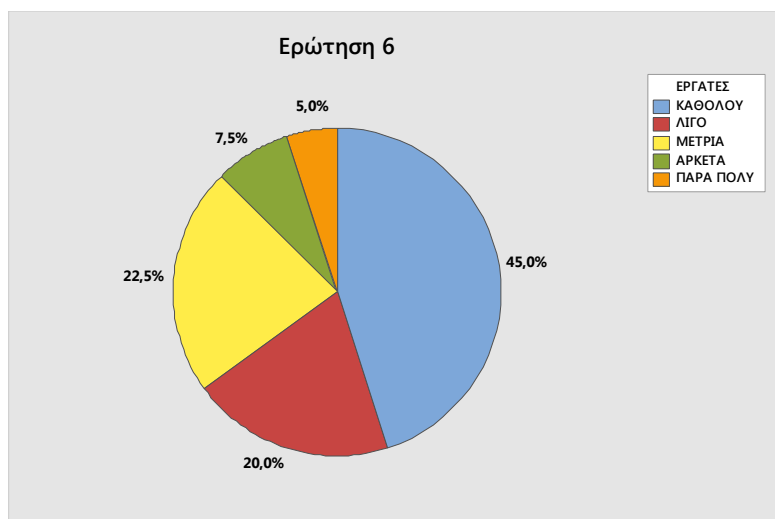


Η ερώτηση πέντε: «Σας έχει εκπαιδεύσει κάποιος για την υγιεινή και την ασφάλειά σας, όσον αφορά τη συλλογή επικίνδυνων απορριμμάτων; (πχ. βελόνες χρηστών κλπ.)», είναι μια συνέχεια της παραπάνω ερώτησης και εκεί τα στοιχεία που λάβαμε από τους εργαζόμενους ήταν χειρότερα, όσον αφορά την εκπαίδευση για τη συλλογή επικίνδυνων απορριμμάτων και αποτυπώνεται στο παρακάτω διάγραμμα, όπου το $\frac{1}{5}$ περίπου ισχυρίζεται ότι έχει λάβει τη συγκεκριμένη εκπαίδευση και τα $\frac{4}{5}$ περίπου ισχυρίζονται το αντίθετο.



Παρακολουθώντας τις απαντήσεις της έκτης ερώτησης, για το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι από τη συχνότητα της αλλαγής των Μέσων Ατομικής Προστασίας, ένα εντυπωσιακό ποσοστό της τάξης του 50% είναι κάτω του μετρίου ικανοποιημένοι από τη συχνότητα της αλλαγής των Μέσων Ατομικής Προστασίας όσον αφορά τους οδηγούς, και ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό, δηλαδή 65% για τους εργάτες επιβεβαιώνοντας και τις παραπάνω σκέψεις περί μη έγκαιρης λήψης των Μέσων Ατομικής Προστασίας πολλώ δε μάλλον περί αντικατάστασης τους. Συνέπεια της μη αντικατάστασής τους είναι οι εργαζόμενοι να εργάζονται με τον κίνδυνο ενός εργατικού ατυχήματος και όχι μόνο. Τα ακόλουθα σχήματα έρχονται να επιβεβαιώσουν τα ανωτέρω.





Παρατηρώντας την ερώτηση επτά: «Πόση ασφάλεια νιώθετε κατά τη χρήση των εργαλείων, μηχανημάτων και αυτοκινήτων που χρησιμοποιείτε κατά την εργασία σας σε σχέση με την συντήρησή τους;», φαίνεται η υποομάδα των οδηγών να νιώθει περισσότερη ασφάλεια κατά τη χρήση των εργαλείων, μηχανημάτων και οχημάτων που χρησιμοποιεί κατά την εργασία της, σε σχέση με την υποομάδα των εργατών. Αυτό ίσως οφείλεται στο ότι η πρώτη υποομάδα περιλαμβάνει και τους μηχανικούς και οι ίδιοι μάλλον υποστηρίζουν την εργασία που κάνουν στα οχήματα, στα μηχανήματα κ.ο.κ., σε αντίθεση με την υποομάδα των εργατών που απλά χειρίζονται ένα εργαλείο της δουλειάς τους χωρίς να γνωρίζουν κατά πόσο έχει συντηρηθεί σωστά ή όχι αυτό το εργαλείο, όχημα κ.ο.κ.. Ο ακόλουθος πίνακας μας δείχνει επιπλέον ότι αυτό το γεγονός δεν αφορά μόνο το δείγμα μας, αλλά μπορεί να αναχθεί και στον πληθυσμό καθώς η τιμή P – Value είναι μικρότερη του πέντε τοις εκατό (<5%).

Πίνακας στατιστικών στοιχείων:

ΕΡΩΤΗΣΗ 7: «Πόση ασφάλεια νιώθετε κατά τη χρήση των εργαλείων, μηχανημάτων και αυτοκινήτων που χρησιμοποιείτε κατά την εργασία σας σε σχέση με την συντήρησή τους;»

	ΕΡΓΑΤΕΣ	ΟΔΗΓΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΚΑΘΟΛΟΥ ΛΙΓΟ	21	10	31

ΠΟΣΟΣΤΟ	52,50	33,33	44,29
ΜΕΤΡΙΑ	14	7	21
ΠΟΣΟΣΤΟ	35,00	23,33	30,00
ΑΡΚΕΤΑ ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	13	18
ΠΟΣΟΣΤΟ	12,50	43,33	25,71
ΣΥΝΟΛΟ	40	30	70

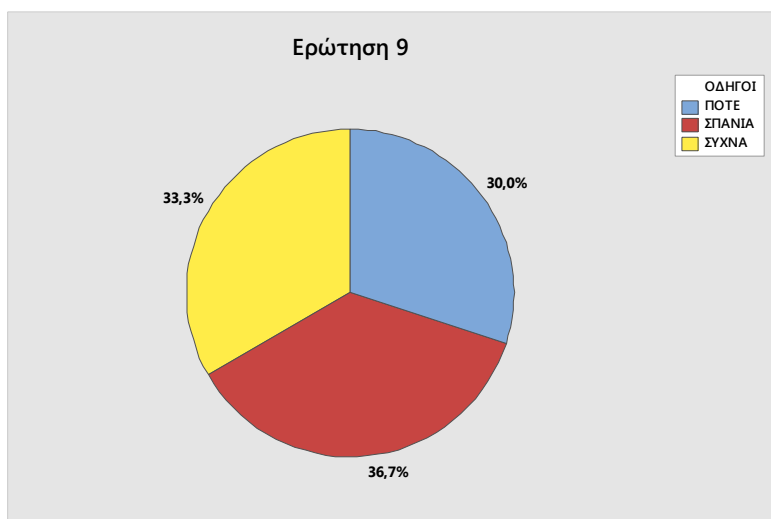
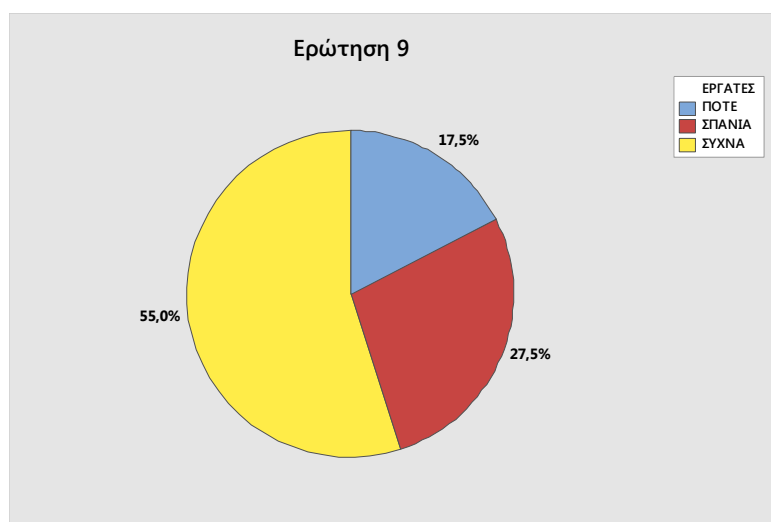
Chi-Square Test

	Chi-Square	DF	P-Value
Pearson	8,538	2	0,014
Likelihood Ratio	8,618	2	0,013

Στην όγδοη ερώτηση: «Πόσο εύκολα στη χρήση και πόσο σας διευκολύνουν για την υλοποίηση της εργασίας σας, τα "καροτσάκια" ή οι κάδοι, σε σχέση με το βάρος ή την ευκολία στην κύλιση; (πχ. αν κυλούν ή στρίβουν τα ροδάκια των κάδων, ή στο βάρος και στην ευκολία οδήγησης που έχουν τα "καροτσάκια")», οι οδηγοί του δείγματος απάντησαν «ΚΑΘΟΛΟΥ» σε ποσοστό 6,67%, δηλαδή 2 από τους 30, «ΛΙΓΟ» σε ποσοστό 20,00%, δηλαδή 6 από τους 30, «ΜΕΤΡΙΑ» σε ποσοστό 50,00%, δηλαδή 15 από τους 30, «ΑΡΚΕΤΑ» σε ποσοστό 13,33%, δηλαδή 4 από τους 30 και «ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ» σε ποσοστό 10,00%, δηλαδή 3 από τους 30, ενώ οι εργάτες του δείγματος απάντησαν «ΚΑΘΟΛΟΥ» σε ποσοστό 30,00%, δηλαδή 12 από τους 40, «ΛΙΓΟ» σε ποσοστό 27,50%, δηλαδή 11 από τους 40, «ΜΕΤΡΙΑ» σε ποσοστό 25,00%, δηλαδή 10 από τους 40, «ΑΡΚΕΤΑ» σε ποσοστό 10,00%, δηλαδή 4 από τους 40 και «ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ» σε ποσοστό 7,50%, δηλαδή 3 από τους 40. Το σύνολο των απαντήσεων του δείγματος συνολικά για τη συγκεκριμένη ερώτηση ήταν «ΚΑΘΟΛΟΥ» και «ΛΙΓΟ» σε ποσοστό 44,29%, δηλαδή 31 από τους 70, «ΜΕΤΡΙΑ» σε ποσοστό 35,71%, δηλαδή 25 από τους 70 και «ΑΡΚΕΤΑ» και «ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ» σε ποσοστό 20,00%, δηλαδή 14 από τους 70.

Στην ερώτηση εννέα: «Σας έχει τύχει να σας ασκηθεί πίεση για να εργαστείτε, ενώ εσείς έχετε επισημάνει κάποιο πρόβλημα στον χώρο που θα έπρεπε να εργαστείτε ή στον εξοπλισμό σας; (πχ. ακατάλληλα ΜΑΠ, φθαρμένα ελαστικά κλπ.)», από τα

ακόλουθα σχήματα φαίνεται ότι στους εργατές ασκείται συχνά πίεση για να εργαστούν, ενώ οι ίδιοι έχουν επισημάνει κάποιο πρόβλημα, σε ποσοστό 55%. Στους οδηγούς ασκείται κι εκεί πίεση συχνά, σε ποσοστό 33,3%, πράγμα που δείχνει ότι σκοπός του Δήμου είναι να φροντίζει την καθαριότητα των δημοτών του με κάθε κόστος, ακόμα και με το ρίσκο ενός εργατικού ατυχήματος των εργαζομένων του. Αυτό βέβαια δεν αναιρεί ότι ο Δήμος προσπαθεί να διασφαλίσει τα μέγιστα για τους εργαζομένους του, καθώς μεριμνά συνεχώς, με τα όποια ελαττώματα ή παραλείψεις, για την υγιεινή και την ασφάλεια τους. Στα παρακάτω σχήματα αποτυπώνεται η συχνότητα της πίεσης που ασκείται στους εργαζόμενους.



Στη δέκατη ερώτηση: «Έχετε υποστεί ποτέ κάποιο εργατικό ατύχημα για όσο διάστημα εργάζεστε στην καθαριότητα;», υπάρχει ένας συσχετισμός με την

προηγούμενη και φαίνεται ότι οι εργάτες είναι πιο επιρρεπείς και ευάλωτοι στα εργατικά ατυχήματα σε σχέση με τους οδηγούς, λόγω της φύσης της εργασίας της κάθε ειδικότητας. Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει ξεκάθαρα ότι 37,5% των εργατών έχει υποστεί κάποιο εργατικό ατύχημα, σε αντίθεση με τους οδηγούς όπου ευτυχώς μόλις το 13,33% έχει υποστεί κάποιο εργατικό ατύχημα. Εδώ, ίσως να ξεχωρίζει και η επικινδυνότητα της κάθε εργασίας, αλλά υπάρχει η αίσθηση ότι οφείλεται κυρίως στην πίεση που ασκείται. Η τιμή P – Value είναι μικρότερη του πέντε τοις εκατό (<5%), μόλις 2,4%, οπότε το γεγονός αυτό που αφορά το δείγμα μας, μπορεί επιπλέον να αναχθεί και στο σύνολο του πληθυσμού της Διεύθυνσης Καθαριότητας.

Πίνακας στατιστικών στοιχείων:

ΕΡΩΤΗΣΗ 10: «Έχετε υποστεί ποτέ κάποιο εργατικό ατύχημα για όσο διάστημα εργάζεστε στην καθαριότητα;»

	ΕΡΓΑΤΕΣ	ΟΔΗΓΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΝΑΙ	15	4	19
ΠΟΣΟΣΤΟ	37,50	13,33	27,14
ΟΧΙ	25	26	51
ΠΟΣΟΣΤΟ	62,50	86,67	72,86
ΣΥΝΟΛΟ	40	30	70

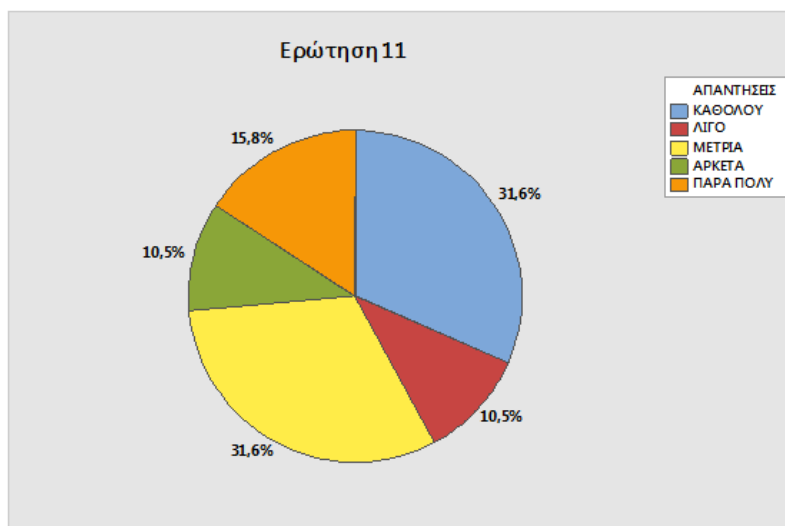
Chi-Square Test

	Chi-Square	DF	P-Value
Pearson	5,063	1	0,024
Likelihood Ratio	5,369	1	0,020

Στην ενδέκατη ερώτηση¹⁷³: «Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον τρόπο με τον οποίο το χειρίστηκε η υπηρεσία;», με βάση το ακόλουθο σχήμα φαίνεται η ικανοποίηση των εργαζομένων που είχαν ατύχημα, βάσει του τρόπου με τον οποίο το

¹⁷³ Η ενδέκατη ερώτηση έπρεπε να απαντηθεί μόνο από όσους είχαν απαντήσει καταφατικά στην δέκατη ερώτηση, οπότε σαν δείγμα αναφέρονται μόνο όσοι απάντησαν καταφατικά. Στην προκειμένη περίπτωση έχουμε 4 οδηγούς και 15 εργάτες.

χειρίστηκε η υπηρεσία. Οι απαντήσεις που δόθηκαν φαίνεται να αδικούν την υπηρεσία, γιατί μέσα από διάφορες μαρτυρίες, αποτυπώνεται με τον πιο ξεκάθαρο τρόπο ότι βοήθησαν τους τραυματίες εργαζόμενους με τον καλύτερο τρόπο και τους χορήγησαν μάλιστα επιπλέον βοήθεια και παροχές.



Στη δωδέκατη ερώτηση: «Υπάρχει διαθέσιμος εξοπλισμός και υλικό για τις πρώτες βοήθειες σε περίπτωση ατυχήματος;», αποτυπώνεται ξεκάθαρα από την πλευρά των εργαζομένων όσον αφορά την ασφάλειά τους η έλλειψη ενημέρωσης, ενδιαφέροντος, συγκέντρωσης και κινήτρων στην παρακολούθηση των διαφόρων σεμιναρίων που διοργανώνονται από το Δήμο για τους εργαζόμενους της κάθε υπηρεσίας, για τη γνώση των πρώτων βοηθειών σε περίπτωση ατυχήματος. Στην ερώτηση αυτή εικάζεται ότι εάν δεν υπήρχαν ορισμένα άτομα από την υπηρεσία σαν υπεύθυνοι φαρμακείου και πρώτων βοηθειών η απάντηση «ΟΧΙ» θα επικρατούσε ολοκληρωτικά. Σε κάθε περίπτωση οι οδηγοί φαίνεται να είναι πιο ενήμεροι στην ύπαρξη διαθέσιμου εξοπλισμού, σε αντίθεση με τους εργατές, λόγω του ότι αρκετοί έχουν οριστεί υπεύθυνοι σε περίπτωση ατυχήματος και πρώτων βοηθειών. Λόγω του ότι η τιμή P – Value είναι 1,6%, άρα και μικρότερη του πέντε τοις εκατό (<5%), για το γεγονός αυτό μπορεί να γίνει αναγωγή και στο σύνολο του πληθυσμού της Διεύθυνσης Καθαριότητας, πέραν του δείγματος μας.

Πίνακας στατιστικών στοιχείων:

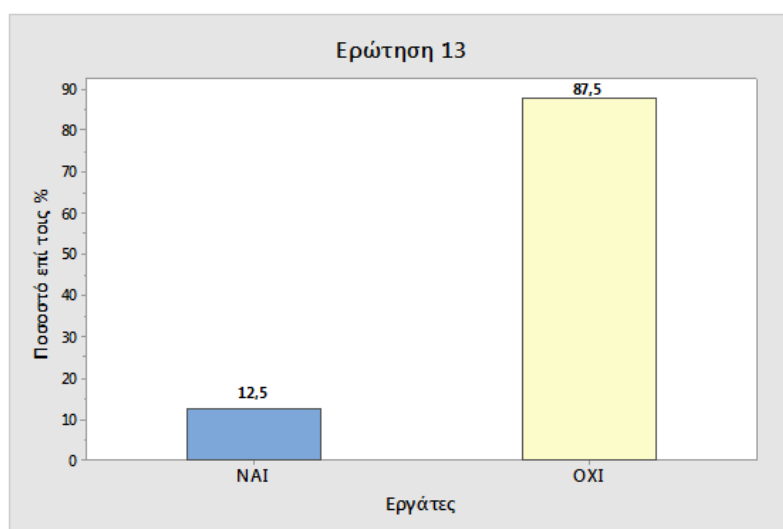
ΕΡΩΤΗΣΗ 12: «Υπάρχει διαθέσιμος εξοπλισμός και υλικό για τις πρώτες βοήθειες σε περίπτωση ατυχήματος;»

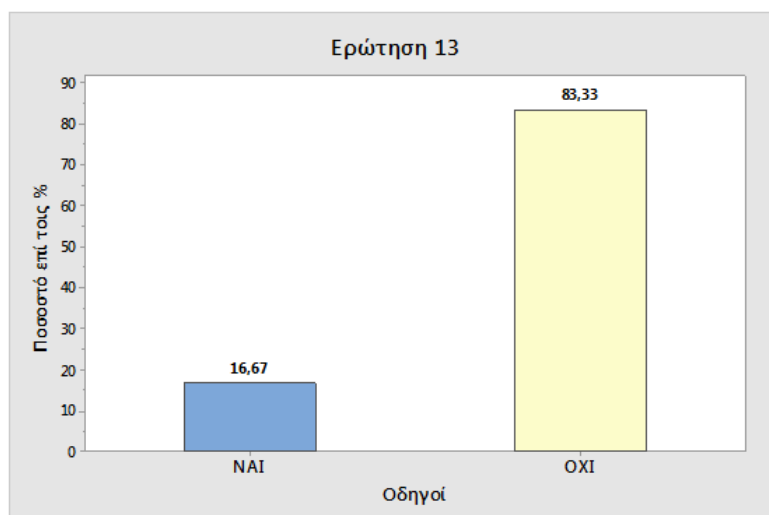
	ΕΡΓΑΤΕΣ	ΟΔΗΓΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΝΑΙ	15	20	35
ΠΟΣΟΣΤΟ	37,50	66,67	50,00
ΟΧΙ	25	10	35
ΠΟΣΟΣΤΟ	62,50	33,33	50,00
ΣΥΝΟΛΟ	40	30	70

Chi-Square Test

	Chi-Square	DF	P-Value
Pearson	5,833	1	0,016
Likelihood Ratio	5,925	1	0,015

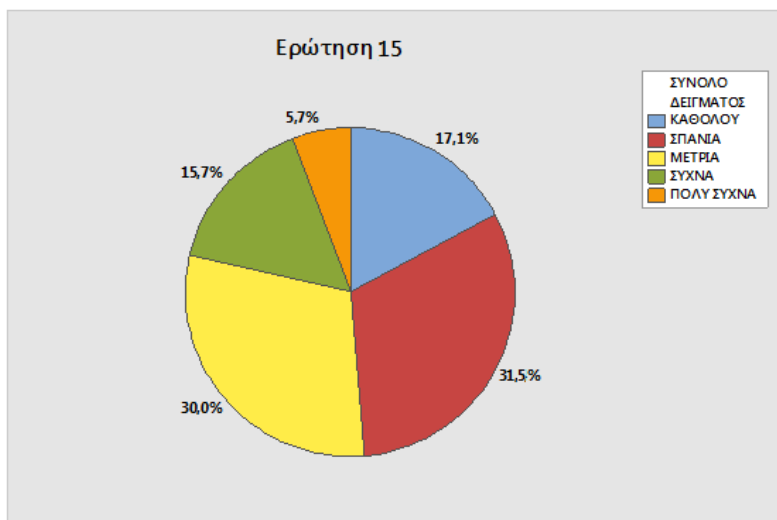
Η δέκατη τρίτη ερώτηση: «Έχετε εκπαιδευτεί για να δίνετε πρώτες βοήθειες σε περίπτωση έκτακτου γεγονότος στην εργασία σας;», έρχεται να επιβεβαιώσει τα ακριβώς προηγούμενα, με τις απαντήσεις των υποομάδων όσον αφορά τη γνώση πρώτων βοηθειών σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Τα παρακάτω διαγράμματα το αποτυπώνουν πεντακάθαρα. Μόλις, πέντε εργάτες από τους σαράντα απάντησαν θετικά, ενώ από τους οδηγούς απάντησαν πάλι πέντε από τους τριάντα θετικά, πράγμα που δείχνει την ελλιπή εκπαίδευση σε θέματα πρώτων βοηθειών.



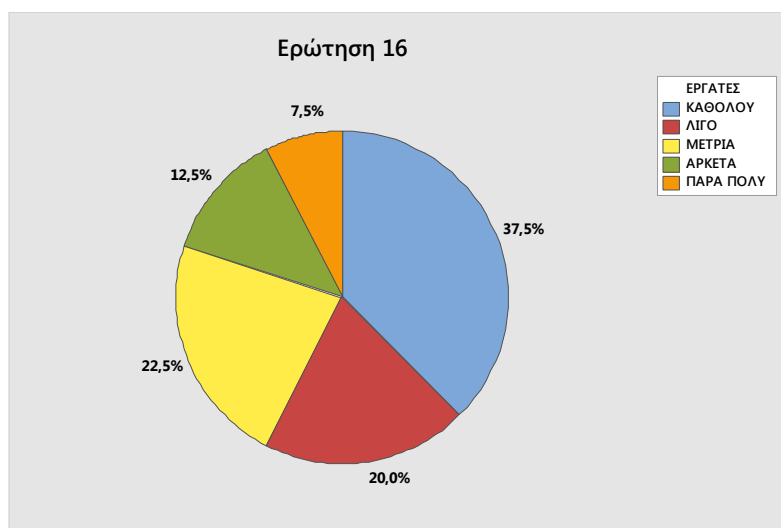


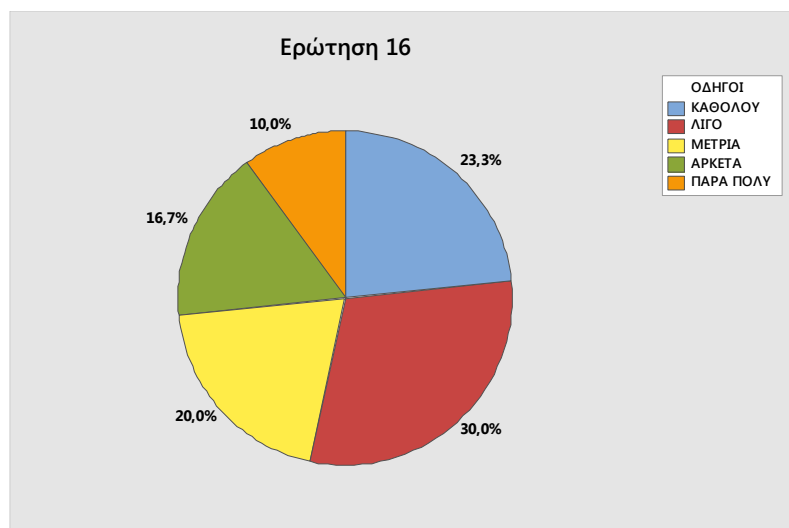
Στη δέκατη τέταρτη ερώτηση: «Πόσο συχνά νιώθετε την ανάγκη για να επισκεφθείτε τον γιατρό εργασίας ή κάποιον άλλο γιατρό για να παρακολουθεί την υγεία σας, σε σχέση με το επάγγελμα που κάνετε;», οι οδηγοί του δείγματος απάντησαν «ΚΑΘΟΛΟΥ» σε ποσοστό 13,33%, δηλαδή 4 από τους 30, «ΣΠΑΝΙΑ» σε ποσοστό 10,00%, δηλαδή 3 από τους 30, «ΜΕΤΡΙΑ» σε ποσοστό 33,33%, δηλαδή 10 από τους 30, «ΣΥΧΝΑ» σε ποσοστό 23,33%, δηλαδή 7 από τους 30 και «ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ» σε ποσοστό 20,00%, δηλαδή 6 από τους 30, ενώ οι εργάτες του δείγματος απάντησαν «ΚΑΘΟΛΟΥ» σε ποσοστό 15,00%, δηλαδή 6 από τους 40, «ΣΠΑΝΙΑ» σε ποσοστό 12,50%, δηλαδή 5 από τους 40, «ΜΕΤΡΙΑ» σε ποσοστό 37,50%, δηλαδή 15 από τους 40, «ΣΥΧΝΑ» σε ποσοστό 12,50%, δηλαδή 5 από τους 40 και «ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ» σε ποσοστό 22,50%, δηλαδή 9 από τους 40. Το σύνολο των απαντήσεων του δείγματος συνολικά για τη συγκεκριμένη ερώτηση ήταν «ΚΑΘΟΛΟΥ» και «ΣΠΑΝΙΑ» σε ποσοστό 25,82%, δηλαδή 18 από τους 70, «ΜΕΤΡΙΑ» σε ποσοστό 35,71%, δηλαδή 25 από τους 70 και «ΣΥΧΝΑ» και «ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ» σε ποσοστό 38,57%, δηλαδή 27 από τους 70.

Στη δέκατη πέμπτη ερώτηση: «Πόσο συχνά σας επισκέπτεται ο γιατρός εργασίας;», παρατηρεί κανείς βάσει των απαντήσεων την έλλειψη συχνών επισκέψεων του ιατρού εργασίας στην εν λόγω Διεύθυνση. Όπως αναφέρθηκε είναι επιθυμία των περισσότερων που έλαβαν μέρος στην έρευνα η συχνότερη επίσκεψη του ιατρού εργασίας. Το παρακάτω σχήμα αποτυπώνει τη συχνότητα επισκέψεων του ιατρού εργασίας στη Διεύθυνση Καθαριότητας, βασισμένο στις απαντήσεις του συνόλου των ερωτηθέντων.



Η δέκατη έκτη ερώτηση: «Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την ιατρική φροντίδα που σας παρέχεται στο χώρο εργασίας σας;», συνδέεται άμεσα με την προηγούμενη και στην ουσία αποτυπώνει τη δυσαρέσκεια και την απογοήτευση των ερωτηθέντων, όσον αφορά την ικανοποίησή τους από την παρεχόμενη ιατρική φροντίδα στο χώρο εργασίας τους. Τα επόμενα σχήματα φανερώνουν την ικανοποίηση ή ακόμα καλύτερα τη μη ικανοποίηση των εργατών και των οδηγών αντίστοιχα, χωρίς μεγάλες διαφορές μεταξύ τους.





Η δέκατη έβδομη ερώτηση: «Έχετε κάνει εμβολιασμό για πιθανές μεταδιδόμενες ασθένειες λόγω της φύσης της εργασίας σας (π.χ. ηπατίτιδα);», βάσει των απαντήσεων, μας φανερώνει ένα γεγονός, το οποίο γεννά πολλά ερωτηματικά όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο, τις ευθύνες των Δήμων, τις ευθύνες των εργαζομένων κλπ. Στην ερώτηση για το εάν έχουν εμβολιαστεί για πιθανές μεταδιδόμενες ασθένειες, η απαντήσεις των εργατών σε ποσοστό 80% ήταν καταφατικές, ενώ των οδηγών σε ποσοστό 53,33%. Το ορθό της υπόθεσης θα ήταν να έχει εμβολιαστεί το σύνολο των εργαζομένων της καθαριότητας και όχι μόνο το 68,57%. Οι εξηγήσεις που δόθηκαν τόσο από τους εργαζόμενους, όσο και από τη Διεύθυνση, θεωρήθηκαν απαράδεκτες από τον συγγραφέα και δεν χρήζουν περαιτέρω σχολιασμού. Ο επόμενος πίνακας ωστόσο αποτυπώνει με βάση την τιμή P – Value ότι για το γεγονός αυτό μπορεί να γίνει αναγωγή και στο σύνολο του πληθυσμού της Διεύθυνσης Καθαριότητας, πέραν του δείγματος μας.

Πίνακας στατιστικών στοιχείων:

ΕΡΩΤΗΣΗ 17: «Έχετε κάνει εμβολιασμό για πιθανές μεταδιδόμενες ασθένειες λόγω της φύσης της εργασίας σας (π.χ. ηπατίτιδα);»

	ΕΡΓΑΤΕΣ	ΟΔΗΓΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΝΑΙ	32	16	48
ΠΟΣΟΣΤΟ	80,00	53,33	68,57

ΟΧΙ	8	14	22
ΠΟΣΟΣΤΟ	20,00	46,67	31,43
ΣΥΝΟΛΟ	40	30	70

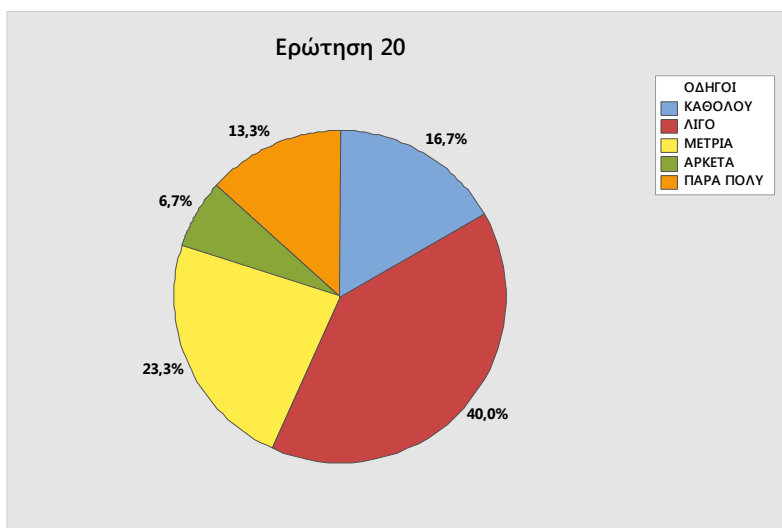
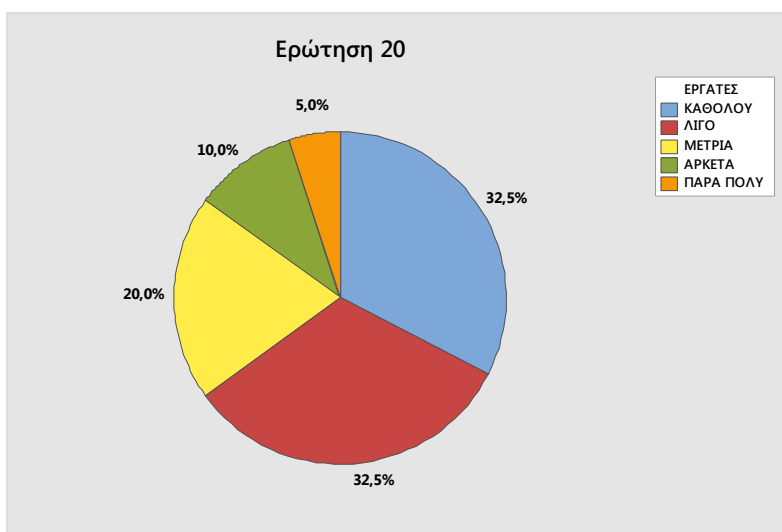
Chi-Square Test

	Chi-Square	DF	P-Value
Pearson	5,657	1	0,017
Likelihood Ratio	5,661	1	0,017

Στη δέκατη όγδοη ερώτηση: «Πόσο συχνά γίνεται απολύμανση στο χώρο εργασίας σας, για τρωκτικά, κατσαρίδες κλπ;», οι οδηγοί του δείγματος απάντησαν «ΚΑΘΟΛΟΥ» σε ποσοστό 10,00%, δηλαδή 3 από τους 30, «ΣΠΑΝΙΑ» σε ποσοστό 26,67%, δηλαδή 8 από τους 30, «ΜΕΤΡΙΑ» σε ποσοστό 30,00%, δηλαδή 9 από τους 30, «ΣΥΧΝΑ» σε ποσοστό 20,00%, δηλαδή 6 από τους 30 και «ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ» σε ποσοστό 13,33%, δηλαδή 4 από τους 30, ενώ οι εργάτες του δείγματος απάντησαν «ΚΑΘΟΛΟΥ» σε ποσοστό 22,50%, δηλαδή 9 από τους 40, «ΣΠΑΝΙΑ» σε ποσοστό 22,50%, δηλαδή 9 από τους 40, «ΜΕΤΡΙΑ» σε ποσοστό 15,00%, δηλαδή 6 από τους 40, «ΣΥΧΝΑ» σε ποσοστό 25,00%, δηλαδή 10 από τους 40 και «ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ» σε ποσοστό 15,00%, δηλαδή 6 από τους 40. Το σύνολο των απαντήσεων του δείγματος συνολικά για τη συγκεκριμένη ερώτηση ήταν «ΚΑΘΟΛΟΥ» και «ΣΠΑΝΙΑ» σε ποσοστό 41,43%, δηλαδή 29 από τους 70, «ΜΕΤΡΙΑ» σε ποσοστό 21,43%, δηλαδή 15 από τους 70 και «ΣΥΧΝΑ» και «ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ» σε ποσοστό 37,14%, δηλαδή 26 από τους 70.

Στη δέκατη ένατη ερώτηση: «Υπάρχουν χώροι αποδυτηρίων (μπάνια) για να πλένεστε πριν αποχωρήσετε από την εργασία σας, για λόγους υγιεινής (πχ μεταφορά μικροβίων κλπ);», οι οδηγοί του δείγματος απάντησαν «ΝΑΙ» σε ποσοστό 26,67%, δηλαδή 8 από τους 30 και «ΟΧΙ» σε ποσοστό 73,33%, δηλαδή 22 από τους 30, ενώ οι εργάτες του δείγματος απάντησαν «ΝΑΙ» σε ποσοστό 15,00%, δηλαδή 6 από τους 40 και «ΟΧΙ» σε ποσοστό 85,00%, δηλαδή 34 από τους 40. Το σύνολο των απαντήσεων του δείγματος συνολικά για τη συγκεκριμένη ερώτηση ήταν για το «ΝΑΙ» σε ποσοστό 20,00%, δηλαδή 14 από τους 70 και «ΟΧΙ» σε ποσοστό 80,00%, δηλαδή 56 από τους 70.

Στην εικοστή και τελευταία αξιολογήσιμη ερώτηση: «Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τη σημασία που δίνει η υπηρεσία σας στην υγιεινή και την ασφάλεια σας;», είναι όλη η ουσία της έρευνας αυτής, δηλαδή το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι από τη σημασία που δίνει η υπηρεσία, στην υγιεινή και την ασφάλεια τους. Από τα στοιχεία δεν προκύπτει μεγάλο ποσοστό ικανοποίησης των εργαζομένων. Τα δύο ακόλουθα σχήματα αποτυπώνουν ξεκάθαρα την έλλειψη ικανοποίησης των εργατών και των οδηγών αντίστοιχα.



Κλείνοντας, θα ήταν άξιο αναφοράς να σημειωθούν μερικοί προβληματισμοί που απασχολούν τους εργαζόμενους και τους έχουν αποτυπώσει απαντώντας στην εικοστή πρώτη ερώτηση: «Γράψτε κατά την γνώμη σας τις ελλείψεις και τις παραλήψεις που υπάρχουν στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας και γενικότερα

οτιδήποτε χρήζει βελτίωσης στην υπηρεσία σας;». Η συγκεκριμένη ερώτηση είναι μη μετρήσιμη στα αποτελέσματα, αλλά χρήζει της προσοχής μας. Θα πρέπει να γνωρίζουμε όλοι πως η εργασία ενός οδηγού καθαριότητας, ενός συνοδού απορριμματοφόρου, ενός εργάτη καθαριότητας κ.ά., είναι μια πολύ σκληρή, απαιτητική και επίπονη εργασία με πολλούς κινδύνους για την υγεία τους, καθώς έρχονται σε καθημερινή και άμεση επαφή με τα απορρίμματα, χωρίς να γνωρίζουν τις περισσότερες φορές την προέλευσή τους και το είδος τους. Μεταξύ διαφόρων απαντήσεων ξεχωρίζουν μερικές, που είναι κοινές σε αρκετά ερωτηματολόγια, όπως καλύτερες και καθαρότερες τουαλέτες, την ύπαρξη ντουζιέρων για να πλένονται πριν αποχωρήσουν από το χώρο εργασίας τους. Ακόμη, επιθυμούν τη συχνότερη επίσκεψη του ιατρού εργασίας και ποιοτικότερα Μέσα Ατομικής Προστασίας. Τέλος, επιθυμούν την καλύτερη απολύμανση του χώρου και των απορριμματοφόρων. Σε γενικές γραμμές αυτό που τόνισαν αρκετοί είναι πως επιθυμούν, απλά πιο ανθρώπινες συνθήκες εργασίας.

10.4 Προτάσεις – Συμπεράσματα ερωτηματολογίου

Αρχίζοντας το κλείσιμο του κεφαλαίου αυτού και ορμώμενοι από τα στοιχεία που μας έδωσαν οι απαντήσεις των εργαζομένων, θα λέγαμε αρχικά, ότι χρειάζεται επιτάχυνση των διαδικασιών από το σύνολο των υπηρεσιών του Δήμου και όχι μόνο της Διεύθυνσης Καθαριότητας, όσον αφορά το κομμάτι των προμηθειών των Μέσων Ατομικής Προστασίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με καλύτερο συντονισμό των υπηρεσιών, με τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραλήψεων και με διαρκή εκπαίδευση των εμπλεκόμενων μερών.

Ακολούθως, όσον αφορά το θέμα της εκπαίδευσης είτε για τα Μέσα Ατομικής Προστασίας, είτε για ζητήματα πρώτων βοηθειών από διάφορους κινδύνους ή ατυχήματα, απαιτείται εκπαίδευση του συνόλου του προσωπικού και όχι μόνο της Διεύθυνσης Καθαριότητας, όπου μετά το πέρας της εκπαίδευσης θα διεξάγονται εξετάσεις με σκοπό την εμπέδωση της εκπαίδευσης.

Στη συνέχεια, παρατηρώντας ότι υπάρχουν εργατικά ατυχήματα και δεν είναι και λίγα, θα πρότεινα να μειωθεί η πίεση για εργασία εφόσον ο εργαζόμενος έχει επισημάνει ένα πρόβλημα στο χώρο εργασίας του ή σε κάποιο μηχάνημα ή εργαλείο εργασίας του έως ότου αποκατασταθεί το πρόβλημα ή αντικατασταθεί το εργαλείο.

Επίσης, θα πρέπει να υπάρξει μέριμνα ούτως ώστε ο ιατρός εργασίας να είναι μόνιμος εργαζόμενος του Δήμου και όχι ελεύθερος επαγγελματίας με σύμβαση έργου, για να μπορεί να επισκέπτεται συχνότερα τους εργαζόμενους της εν λόγω Διεύθυνσης

ή ακόμα καλύτερα το σύνολο των υπηρεσιών με κυλιόμενο πρόγραμμα. Αυτό θα αυξήσει και την ικανοποίηση των εργαζομένων, διότι θα φανεί ότι η Διοίκηση του Δήμου νοιάζεται και μεριμνά γι' αυτούς περισσότερο από την κατάσταση που επικρατεί κατά τη συγγραφή αυτού του έργου.

Ακόμη, θα πρέπει να γίνει αυστηρότερο το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά τον εμβολιασμό των εργαζομένων σε επικίνδυνα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, όπως αυτό της καθαριότητας ενός Δήμου και με συνέπειες σε περίπτωση μη τήρησης του. Δεν νοείται να μην είναι εμβολιασμένοι όλοι οι υπάλληλοι που εργάζονται σε τέτοιες υπηρεσίες, είτε με δική τους ευθύνη, είτε με ευθύνη του Δήμου.

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό, υλοποιώντας κάποια από τα παραπάνω ο Δήμος μας, πάντα σε συνεργασία με τις υπηρεσίες του, το μόνο που θα καταφέρει είναι να αυξήσει την ικανοποίηση των εργαζόμενων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας και να κερδίσει ακόμη περισσότερο την εμπιστοσύνη τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ

Συμπεράσματα – Προτάσεις

11.1 Συμπεράσματα – Προτάσεις

Ξεκινώντας με την παράθεση των συμπερασμάτων και των προτάσεων που απορρέουν από αυτά, θα λέγαμε ότι οι εργοδότες με πρόσχημα την οικονομική κρίση παραβιάζουν βασικά άρθρα του νομοθετικού πλαισίου. Κάτι αντίστοιχο πράττουν και οι εργαζόμενοι, λόγω αμάθειας, έλλειψης εκπαίδευσης και άγνοιας κινδύνου, δηλαδή δεν εμβολιάζονται επειδή θεωρούν ότι δεν θα συμβεί σε αυτούς κάποιο κακό ή δεν φορούν τα Μ.Α.Π επειδή θεωρούν ότι δεν θα τους βοηθήσουν σε περίπτωση ατυχήματος κ.ο.κ.. Οπότε εργαζόμενοι και εργοδότες με τον ένα ή με τον άλλο τρόπο δεν τηρούν τα προβλεπόμενα από το νόμο, βασιζόμενοι ο ένας στην καλή θέληση του άλλου και το αντίστροφο και γνωρίζοντας πως δεν θα έχουν κυρώσεις, αφού κάτι τέτοιο δεν προβλέπεται στο νόμο.

Τα όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας για αρκετούς δήμους είναι ανύπαρκτα στο σύνολό τους ή εν μέρει. Στο Δήμο Αιγάλεω μέχρι πρότινος, ανύπαρκτη ήταν η Ε.Υ.Α.Ε., ενώ εδώ και αρκετά χρόνια υπάρχουν ο ιατρός εργασίας και ο τεχνικός ασφαλείας. Όσον αφορά την Ε.Υ.Α.Ε. θα πρέπει να αποκτήσει έναν πιο ενεργό ρόλο στα δρώμενα του κάθε δήμου και να ασκεί πίεση στην εκάστοτε διοίκηση, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Αυτό μπορεί να συμβεί με τον εμπλουτισμό του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου. Ο ιατρός εργασίας θα πρέπει να αφιερώνει περισσότερο χρόνο στους εργαζομένους της επιχείρησης που έχει αναλάβει και όχι να εμφανίζεται μόνο κάθε τέλος του μήνα για την πληρωμή του, όπως συμβαίνει σε αρκετούς δήμους της χώρας. Ο τεχνικός ασφαλείας θα πρέπει να απασχολείται μόνο για τα καθήκοντα του τεχνικού ασφαλείας και όχι για να απασχολείται με θέματα της υπηρεσίας που ανήκει. Ακόμη, κρίνεται ότι για έναν μεγάλο δήμο, όπως είναι ο Δήμος Αιγάλεω, δεν επαρκεί ένας και μόνο τεχνικός ασφαλείας, γιατί είναι αδύνατο να μπορεί, πρώτον, να επιβλέπει ταυτόχρονα όλους τους χώρους εργασίας, δηλαδή να είναι ταυτόχρονα στην υπηρεσία καθαριότητας που στεγάζεται σε ένα σημείο του δήμου, στην υπηρεσία των παιδικών σταθμών που στεγάζονται σε άλλα σημεία του δήμου, στην υπηρεσία πρασίνου που στεγάζεται σε άλλο σημείο του δήμου κ.ο.κ. και δεύτερον δεν μπορεί ένας τεχνικός ασφαλείας να

γνωρίζει τις ανάγκες που υπάρχουν σε έναν βρεφονηπιακό σταθμό και ταυτόχρονα να γνωρίζει και τις ανάγκες της διεύθυνσης καθαριότητας σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. Οπότε κρίνεται αναγκαίο να υπάρχουν περισσότεροι του ενός τεχνικοί ασφαλείας, ει δυνατόν ένας για κάθε κτιριακή υποδομή ή ακόμα καλύτερα ένας για κάθε ειδικότητα. Έτσι με τον τρόπο αυτό, θα γίνεται μια σωστή δουλειά με επαρκή εκπαίδευση για όλους τους εργαζομένους. Το ίδιο θα πρέπει να συμβαίνει και με τον ιατρό εργασίας, δηλαδή να υπάρχει ένας ιατρός ανά τριακόσια άτομα, ούτως ώστε να μπορεί να εξετάζει δέκα άτομα ημερησίως, στην ουσία μία φορά τον μήνα τον κάθε εργαζόμενο τουλάχιστον σε τακτική επίσκεψη, πέραν των εκτάκτων που μπορεί να προκύψουν.

Όσον αφορά τον επαγγελματικό κίνδυνο και την εκτίμησή του, θα πρέπει οι δήμαρχοι να ενσκήψουν πάνω στο θέμα αυτό και με τη βοήθεια των οργάνων βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, να εντοπίσουν τους κινδύνους και να τους αντιμετωπίσουν εγκαίρως, διότι αυτή τη στιγμή υπάρχουν αρκετοί κίνδυνοι και μόνο μέσω των διαμαρτυριών και της δημοσιότητας επιλύονται και καλύπτονται με το πρόσχημα της έλλειψης πόρων και κονδυλίων. Παρόλα αυτά ο Δήμος Αιγάλεω μέσα από κάποιες δράσεις που πραγματοποιεί έχει καταφέρει να μειώσει στο ελάχιστο τον επαγγελματικό κίνδυνο και μέσω διαφόρων σεμιναρίων, όπως σεμινάρια πυρασφάλειας, έχει καταφέρει να κρατά σε εγρήγορση και ετοιμότητα τους εργαζομένους του, σε περίπτωση κινδύνου.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το εργασιακό άγχος καταβάλλει κάθε εργαζόμενο που καλείται να αντιμετωπίσει τις περικοπές του μισθού του, την καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων, τα εξαντλητικά ωράρια εργασίας και τις ελαστικές σχέσεις εργασίας. Ακόμη, η πίεση της εργασίας και η μη διαχείρισή της, το χαμηλό επίπεδο μόρφωσης και η έλλειψη οργάνωσης, ο διαχωρισμός των εργασιών με βάση την προτεραιότητα και τη σημαντικότητα, η μεταφορά στον εργασιακό χώρο των προβλημάτων υγείας και των οικογενειακών προβλημάτων, το σύνδρομο του άρρωστου κτιρίου, ο αθέμιτος ανταγωνισμός δημιουργούν το εργασιακό άγχος.

Οι χώροι εργασίας και οι κτιριακές υποδομές σε αρκετές υπηρεσίες, αρκετών δήμων της χώρας είναι σε σημείο διάλυσης, λόγω της ελλιπούς έως και ανεπαρκούς συντήρησης. Σε πολλούς δήμους δεν υπάρχουν σχέδια διαφυγής σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, τα συστήματα πυρόσβεσης και πυρανίχνευσης δεν λειτουργούν, οι κακοτεχνίες στις κτιριακές υποδομές δεν επιδιορθώνονται, τα προβλήματα στους χώρους εργασίας με τα γυμνά καλώδια, τα προβλήματα του εξαερισμού της

θέρμανσης και του κλιματισμού παραμένουν με αποτέλεσμα να δυσχεραίνουν το έργο των εργαζομένων, όπως επίσης παραμένει και η αδιαφορία και η αμέλεια των υπευθύνων που κωφεύουν στις διαμαρτυρίες των εργαζομένων.

Όσον αφορά τα Μ.Α.Π, ο Δήμος Αιγάλεω τα παρέχει με μια μικρή καθυστέρηση και είναι και αρκετά ποιοτικά. Το πρόβλημα που υπάρχει εδώ είναι ότι δεν πραγματοποιείται η κατάλληλη εκπαίδευση όσον αφορά τη χρήση τους και τους κινδύνους που ελλοχεύουν από τη μη χρησιμοποίησή τους. Επίσης, η έλλειψη γνώσης σε θέματα εμβολιασμών και κινδύνων κατά την αποκομιδή των απορριμμάτων αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα, το οποίο χρίζει επίλυσης από νομοθετικής πλευράς. Αντιθέτως με το Δήμο Αιγάλεω, πολλοί δήμοι της χώρας δεν παρέχουν τα Μ.Α.Π στους εργαζομένους τους, είτε τα παρέχουν ελλιπή, είτε σε μια ομάδα αυτών π.χ. μόνιμοι υπάλληλοι.

Τα εργατικά ατυχήματα τόσο του Δήμου Αιγάλεω, όσο και των άλλων δήμων της χώρας, οφείλονται λίγο πολύ στα παραπάνω που αναφέραμε. Αναλυτικότερα, το ανεκπαιδευτο προσωπικό, η αδράνεια των εποπτευόντων φορέων, η μη εφαρμογή του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου, η μη παροχή των Μ.Α.Π, η αδιαφορία και η εγκληματική αμέλεια των δημοτικών αρχών, η μη ύπαρξη σε αρκετούς δήμους ιατρών εργασίας, τεχνικών ασφαλείας και επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας και τέλος η μη έγκαιρη αντιμετώπιση των διαφόρων επαγγελματικών κινδύνων, αποτελούν παράγοντες για την ύπαρξη εργατικών ατυχημάτων.

Συνοψίζοντας με λίγα λόγια θα λέγαμε ότι πρέπει να θεσπιστούν και να πραγματοποιηθούν σε πρώτο στάδιο τα ακόλουθα:

- i. Αυστηροποίηση των κυρώσεων και η βελτίωση των μηχανισμών και των διαδικασιών ελέγχου για την τήρηση της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.
- ii. Αναβάθμιση του ρόλου των Επιθεωρητών Εργασίας ώστε να μην περιορίζονται στην σύνταξη μίας έκθεσης, αλλά να μπορούν να επιβάλλουν και κυρώσεις σε περιπτώσεις που παραβιάζεται το πλαίσιο των εγγυήσεων που είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν οι δήμοι για ασφαλείς συνθήκες εργασίας και στους συμβασιούχους εργαζόμενους.
- iii. Εφαρμογή σε όλους τους δήμους γραπτής εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου για κάθε χώρο εργασίας ξεχωριστά (π.χ. καθαριότητα, πράσινο κ.ά.).

- iv. Λειτουργία ενός κεντρικού συστήματος συγκριτικής αξιολόγησης των δήμων.
- v. Δημιουργία αυτοτελών γραφείων υγείας και ασφάλειας σε κάθε Δήμο, με τις προτάσεις του ιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας να είναι δεσμευτικές για τους δημάρχους.
- vi. Τήρηση ιατρικού φακέλου για κάθε εργαζόμενο και η πρόνοια να απαιτείται βεβαίωση του ιατρού εργασίας για την κάλυψη συγκεκριμένων θέσεων από συγκεκριμένους υπαλλήλους. Η διενέργεια ιατρικών εξετάσεων σύμφωνα με τη νομοθεσία ή κατά την κρίση του ιατρού ή του επιθεωρητή εργασίας ή μετά από αίτημα της Ε.Υ.Α.Ε. είναι απαραίτητη προκειμένου να υπάρχει πλήρης εικόνα της κατάστασης της υγείας των εργαζομένων και της διαπίστωσης της ικανότητάς τους κατά περίπτωση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους. Η μη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων μπορεί να μην επιτρέπει την έκδοση βεβαίωσης καταλληλότητας, οπότε ως φυσικό επακόλουθο δεν μπορούν να ανατεθούν καθήκοντα σε εργαζόμενους για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας ή συγκεκριμένες εργασίες, λόγω της φύσης των εργασιών ή του αυξημένου επαγγελματικού κινδύνου όπως αυτός προκύπτει και από την εκτίμηση κινδύνου.
- vii. Καθιέρωση προληπτικών εξετάσεων, συνταγογραφήσεων για φάρμακα και εμβολιασμών των εργαζομένων στο ΕΣΥ, με παραπεμπτικά από τους ιατρούς εργασίας.
- viii. Αναβάθμιση του ρόλου των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας (Ε.Υ.Α.Ε.) στους Ο.Τ.Α., με σκοπό την προαγωγή των θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και την πρόληψη του κινδύνου.
- ix. Νομοθετική ρύθμιση που θα δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους στους οποίους οι δήμοι δεν παρέχουν Μέσα Ατομικής Προστασίας, να μην παρέχουν τις υπηρεσίες τους.
- x. Διόρθωση εξ' άπαντος στις στρεβλώσεις που παρουσιάστηκαν στο παρελθόν, κυρίως λόγω των καθυστερήσεων των διαγωνισμών που προκήρυξαν οι δήμοι για την προμήθεια των Μ.Α.Π.
- xi. Απονομή Μέσων Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π) ανάλογα με το χώρο εργασίας.

- xii. Αναζήτηση πόρων για τον εκσυγχρονισμό του μηχανολογικού εξοπλισμού των δήμων (π.χ. απορριμματοφόρα) και τη διασφάλιση ότι θα πληροί σε κάθε περίπτωση τους αναγκαίους όρους ασφάλειας για τους εργαζόμενους.

Κλείνοντας, υλοποιώντας ένα κομμάτι από τις παραπάνω προτάσεις, ευελπιστούμε με τον τρόπο αυτό να επιτευχθούν, καλύτερες συνθήκες εργασίας στο κομμάτι της υγιεινής και ασφάλειας, με την ορθή τήρηση της νομοθεσίας από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και με λιγότερα εργατικά ατυχήματα, τόσο για το Δήμο Αιγιάλεω, όσο και για τους υπόλοιπους δήμους της χώρας.

Πηγές - Βιβλιογραφία

Πηγές

Α΄ Αρχεία

Αρχεία Διεύθυνσης Διοικητικού Δήμου Αιγάλεω για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων στο Δήμο Αιγάλεω.

Αρχεία ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

Αρχεία Κοινωνικού Πολύκεντρου ΑΔΕΔΥ για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

Αρχεία Π.Ο.Ε. – Ο.Τ.Α. για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α.

Β΄ Νόμοι

Γνωμοδότηση του Ν.Σ.Κ. 387/2012

Εγκύκλιος 6005/250/28-03-2014

Εγκύκλιος ΥΠ.ΕΣ. 33/οικ.39456/17-11-2017

Εγκύκλιος ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-05-2007

Κ.Υ.Α. 2/53361/0022/06 (ΦΕΚ 1503/Β΄/11-10-2006)

Κ.Υ.Α. 29267/2018 (ΦΕΚ 2786/Β΄/13-07-2018)

Νόμος 1483/1984 (ΦΕΚ 153/Α΄/08-10-1984)

Νόμος 2472/1997 (ΦΕΚ 50/Α΄/10-04-1997)

Νόμος 3528/2007 (ΦΕΚ 26/Α΄/09-02-2007)

Νόμος 3584/2007 (ΦΕΚ 143/Α΄/28-06-2007)

Νόμος 3731/2008 (ΦΕΚ 263/Α΄/23-12-2008)

Νόμος 3801/2009 (ΦΕΚ 163/Α΄/04-09-2009)

Νόμος 3850/2010 (ΦΕΚ 84/Α΄/02-06-2010)

Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α΄/08-12-2010)

Νόμος 3908/2011 (ΦΕΚ 8/Α΄/01-02-2011)

Νόμος 4075/2012 (ΦΕΚ 89/Α΄/11-04-2012)

Νόμος 4147/2013 (ΦΕΚ 98/Α΄/26-04-2013)

Νόμος 4210/2013 (ΦΕΚ 254/Α΄/21-11-2013)

Νόμος 4250/2014 (ΦΕΚ 74/Α΄/26-03-2014)
Νόμος 4440/2016 (ΦΕΚ 224/Α΄/02-12-2016)
Νόμος 4483/2017 (ΦΕΚ 107/Α΄/31-07-2017)
Νόμος 4488/2017 (ΦΕΚ 137/Α΄/13-09-2017)
Οδηγία 89/391/ΕΟΚ
Οδηγία 90/269/ΕΟΚ
Οδηγία 90/270/ΕΟΚ
Π.Δ. 94/1987 (ΦΕΚ 54/Α΄/22-04-1987)
Π.Δ. 193/1988 (ΦΕΚ 84/Α΄/06-05-1988)
Π.Δ. 396/1994 (ΦΕΚ 220/Α΄/19-12-1994)
Π.Δ. 399/1994 (ΦΕΚ 221/Α΄/19-12-1994)
Π.Δ. 186/1995 (ΦΕΚ 97/Α΄/30-05-1995)
Π.Δ. 17/1996 (ΦΕΚ 11/Α΄/18-01-1996)
Π.Δ. 338/2001 (ΦΕΚ 227/Α΄/09-10-2001)
Π.Δ. 212/2006 (ΦΕΚ 212/Α΄/09-10-2006)
Π.Δ. 33/2011 (ΦΕΚ 83/Α΄/14-04-2011)
Πράξη Ελεγκτικού Συνεδρίου 54/2007 Τμήμα Ζ΄
Πράξη Ελεγκτικού Συνεδρίου 7/2010 Τμήμα Ζ΄
Πράξη Ελεγκτικού Συνεδρίου 85/2009 Τμήμα Ζ΄
Πράξη Ελεγκτικού Συνεδρίου 318/2009 Τμήμα Ζ΄
Υ.Α. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1379/οικ.4727/2008 (ΦΕΚ 315/Β΄/27-02-2008)
Υ.Α. Αριθμ. οικ. 44203/Δ9.11555/29-09-2016 (ΦΕΚ 3163/Β΄/30-09-2016)
Υ.Α. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1222/οικ. 20561/09-08-2007 (ΦΕΚ 1613/Β΄/17-08-2007)

Γ΄ Ιστοσελίδες

Eurofound - Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας: <https://www.eurofound.europa.eu/el>

European Agency for Safety & Health at Work: <https://osha.europa.eu/el>

European Commission: <https://ec.europa.eu/>

Eurostat - Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία: <https://ec.europa.eu/eurostat>

Healthy Workplaces Campaign: <https://healthy-workplaces.eu/en>

Occupational Safety and Health Administration: <https://www.osha.gov/>

World Health Organization: <https://www.who.int/>

Βελονάκης, Ε. (2016) Εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα - Ενημερωτικό Δελτίο, Αθήνα: ΚΕΕΛΠΝΟ. Διαθέσιμο στο: <http://www2.keelpno.gr/blog/?p=4389> [προσπελάστηκε 30 Νοεμβρίου 2018]

Δήμος Αιγάλεω: www.aigaleo.gr/

ΔήμοςNet: <https://dimosnet.gr/>

Δήμος Χαλκιδέων: www.dimoschalkideon.gr

Διαδραστική δρομική ιστοσελίδα: <https://runnfun.gr/>

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.: www.elinyae.gr/el/index.jsp

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: www.europarl.europa.eu/portal/el

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, (2010) Ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις (ESENER), <https://osha.europa.eu/el/esener-enterprise-survey> [προσπελάστηκε 26 Νοεμβρίου 2018]

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, Εκτίμηση κινδύνου στην εργασία: <https://oiraproject.eu/el/how-carry-out-risk-assessment> [προσπελάστηκε 9 Δεκεμβρίου 2018]

Ηλεκτρονική εφημερίδα «Αυτοδιοίκηση»: <https://www.aftodioikisi.gr/>

Ηλεκτρονική έκδοση της εφημερίδας «Η Καθημερινή»: <http://www.kathimerini.gr/>

Ηλεκτρονική ιστοσελίδα τοπικής ενημέρωσης: <http://www.loutraki365.gr/>

Ηλεκτρονική ιστοσελίδα τοπικής ενημέρωσης: <http://skiathoslife.gr/>

Ηλεκτρονικό blog «Αυτόνομη συνδικαλιστική κίνηση εργαζομένων στους Ο.Τ.Α.»:
<http://askota2016.blogspot.com/>

ΚΕΕΛΠΝΟ: www.keelpno.gr/

Κοινωνικό Πολύκεντρο: <https://kpolykentro.gr/>

Κωνσταντακόπουλος, Δ. Τεχνικός Ασφαλείας - Εισαγωγή, <http://www.dkonst.gr/>
[προσπελάστηκε 9 Δεκεμβρίου 2018]

Πληροφορίες για το εργασιακό άγχος: <https://www.healthweb.gr/2016/04/ergasiako-agchos-to-no2-provlima-ugeias-stin-ee/> [προσπελάστηκε 26 Νοεμβρίου 2018]

Σ.ΕΠ.Ε.: <https://www.sepenet.gr/>

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης
www.ypakp.gr

Βιβλιογραφία

Cohen, C. Crpm (2001) Πολιτικές και διαδικασίες προσωπικού, Γκοτσίνιας Ν. (επιμ.),
Πιτσαρής Β. (μτφρ.), Alexander Hamilton Institute, Αθήνα: Κριτήριο

Dessler, G. (2015) Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: Βασικές έννοιες και σύγχρονες
τάσεις, Κουτρούκης Θ. (επιμ.), Χρηστίδης Γ. (μτφρ.), 2^η έκδοση, Αθήνα: Κριτική

European Commission, (2014) Euro barometer 398, «Working Conditions», http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_sum_en.pdf [προσπελάστηκε 26 Νοεμβρίου 2018]

Eurostat, (2004) Work and health in the EU: A statistical portrait - Εργασία και υγεία στην Ε.Ε.: ένα στατιστικό πορτρέτο, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Firth, D. (2001) Έξυπνες Ιδέες: Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων, Αναγνωστίδου Τ. (μτφρ.), Αθήνα: Μ. Γκιούρδας

Giovanni Pittella: Γραπτή ερώτηση προς την επιτροπή, Επίσημη Εφημερίδα C 330 E 21/11/2000

Harald, E. & Pitagora, E. (1997) Introduzione al Mobbing Culturale, Bologna

Leka, S. Griffiths, A. & Cox, T. (2004) Work Organization & Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives, Geneva: World Health Organization

National Fire Protection Association, (1997) Fire protection Handbook, 8th edition

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2007) Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων: Ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, Αθανασόπουλος Κ. (επιμ.), Κολαΐτη Ρ. (μτφρ.), 4^η Αμερικάνικη έκδοση, τόμος Β', Αθήνα: Παπαζήση

Shiri, R., Viikari-Juntura, E., Varonen H. & Heliövaara, M. «Prevalence and Determinants of Lateral and Medial Epicondylitis: A Population Study» - Συχνότητα και καθοριστικοί παράγοντες της έξω και έσω επικονδυλίτιδας: μελέτη πληθυσμού. Διαθέσιμο στο: <http://aje.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/164/11/1065> [προσπελάστηκε 23 Νοεμβρίου 2018]

Wayne Mondy, R. Sphr & Bandy Mondy, J. (2017) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Μποζιονέλος Ν. (επιμ.), Ψυχογιός Α. (μτφρ.), 11^η έκδοση, Θεσσαλονίκη: ΤΖΙΟΛΑ

Wayne Mondy, R. & Martocchio, J. (2018) Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Κέφης Β. & Θερίου Γ. (επιμ.), Φυριππή Ι. (μτφρ.), 14^η έκδοση, Θεσσαλονίκη: ΤΖΙΟΛΑ

Βλαστός, Σ. (2011) Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα - Κομοτηνή: Σάκκουλα

Βραβεία Καλής Πρακτικής για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας (2014-2015) Διαχείριση του άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, EU-OSHA – Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, Διαθέσιμο στο: www.healthy-workplaces.eu

Δρακόπουλος, Β. (2007) Υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας των νοσοκομείων, Αθήνα: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Δρίβας, Σ. (2001) Το σύνδρομο «Mobbing» στην εργασία, Αθήνα: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Δρίβας, Σ. (2002) Το σύνδρομο του «άρρωστου κτιρίου» στην εργασία, Αθήνα: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Δρίβας, Σ., Ζορμπά, Κ. & Κουκουλάκη, Θ. (2003) Μεθοδολογικός οδηγός για την εκτίμηση και πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου, Β' έκδοση, Αθήνα: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, (2005) 4th European working conditions survey – 4^η επισκόπηση των ευρωπαϊκών συνθηκών εργασίας

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339 INI)

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, (1999)
«Μυοσκελετικές παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων που συνδέονται με την
εργασία»

Ιορδάνογλου, Δ. (2008) Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες
οργανώσεις: Νέες τάσεις και πρακτικές, Αθήνα: Κριτική

Καμπάνταης, Α. (2004) Εργατικά ζητήματα για μισθωτούς και εργοδότες, Καβάλα:
Λιθογραφία

Κουκιάδης, Ι. (2012) Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της
εργασίας - 6^η έκδοση, Αθήνα: Σάκκουλα

Κυριακόπουλος, Π. & Κυριακόπουλος, Ι. (2003) Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Σύγχρονη
Εκδοτική

Ληξουριώτης, Ι. (2011) Ατομικές εργασιακές σχέσεις - 3^η έκδοση, Αθήνα: Νομική
Βιβλιοθήκη

Ληξουριώτης, Ι. (2013) Ατομικές εργασιακές σχέσεις - 4^η έκδοση, Αθήνα: Νομική
Βιβλιοθήκη

Μακρόπουλος, Β., Θανασιάς, Ε. & Πολυχρονάκης, Ι. (2010) Πόσο υγιεινό είναι να
δουλεύεις στα 55;, Ελληνική Εταιρεία Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος,
Διαθέσιμο στο:

<http://www.iatrikiergasias.gr/index.php?mod=article&cat=memberfiles>

[προσπελάστηκε 9 Δεκεμβρίου 2018]

Μαντάς, Ν. (1992) Διοίκηση προσωπικού, Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική

Μουζά – Λαζαρίδη, Α. – Μ. (2006) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Αθήνα: Κριτική

Μουζά – Λαζαρίδη, Α. – Μ. (2013) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Θεσσαλονίκη:
Ζυγός

Ξηροτύρη - Κουφίδη, Σ. (1991) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων: Υγιεινή και ασφάλεια, εργασιακές σχέσεις, συμμετοχή, Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη

Ξηροτύρη - Κουφίδου, Σ. (2001) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων: Η πρόκληση του 21^{ου} αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον, Θεσσαλονίκη: ΑΝΙΚΟΥΛΑ

Παπακωνσταντίνου, Κ. (2004) Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας, Αθήνα: Rosili

Ραφτόπουλος, Β. (2014) Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Κοινωνική και Ελληνική νομοθεσία περί της επαγγελματικής υγείας, Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ

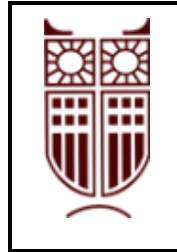
Τερζίδης, Κ. & Τζωρτζάκης, Κ. (2004) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων: Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα: Rosili

Τεύχος 207/16-05-2018 της εβδομαδιαίας ενημέρωσης του Κοινωνικού Πολύκεντρου της ΑΔΕΔΥ

Τζιώρας, Ι. (2012), Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Σημειώσεις Πανεπιστημιακών Παραδόσεων, Πανεπιστήμιο Πειραιά

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Υγιεινή και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας, Αθήνα. Διαθέσιμο στο:

<http://www.ypakp.gr/uploads/files/3441.pdf> [προσπελάστηκε 10 Σεπτεμβρίου 2018]



ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ MANAGEMENT

Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων – Μελέτη περίπτωσης: Δήμος Αιγάλεω



Copyright © Δαυίδ Νάνος, 2018

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής 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 προσέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.