



Τ.Ε.Ι. ΗΠΕΙΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ
ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ**

Επιμέλεια θέματος: Μαυρομμάτης Ιωάννης

Επιβλέπων καθηγητής: Μαντούσης Νικόλαος

ΠΡΕΒΕΖΑ 2005

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή

ΠΡΕΒΕΖΑ .../.../2005

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1.

(Υπογραφή)

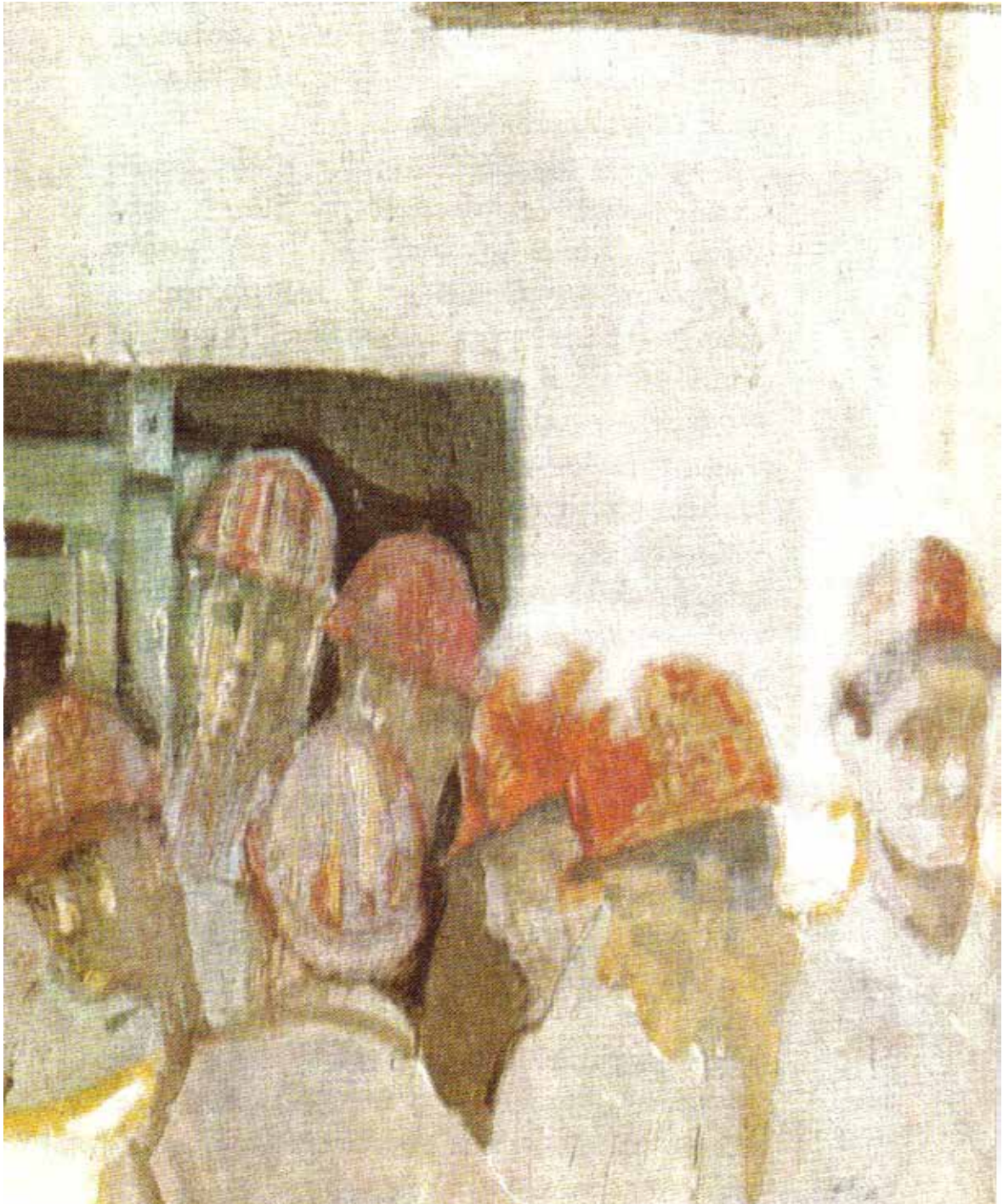
2.

(Υπογραφή)

3.

(Υπογραφή)

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος



ΠΑΠΑΝΕΛΟΠΟΥΛΟΣ, «Κράνη». Εργάτες σε εργοτάξιο.

«Ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή μου κ. Μαντούση Νικόλαο, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε και για τη στήριξη και το υλικό που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της δουλείας μου, για την περάτωση της παρούσης εργασίας».

Η εργασία αυτή αφιερώνεται στην οικογένεια μου, που με στήριξε με κάθε τρόπο για να σπουδάσω.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Μέσα από την παρούσα εργασία θα γίνει η προσπάθεια ανάπτυξης και παρουσίασης ενός σύγχρονου θέματος διοίκησης όπως είναι η **‘‘Η Υγιεινή και η Ασφάλεια στον Εργασιακό Χώρο’’**. Το θέμα θα αναπτυχθεί πολύπλευρα, όχι απλά για να δοθούν πολλές πληροφορίες, αλλά για να προσεγγίσουμε με τον καλύτερο δυνατόν τρόπο κάθε κατάσταση που δημιουργείται γύρω από το εργασιακό περιβάλλον κι έχει να κάνει με την ‘‘Υγιεινή και την Ασφάλεια των Εργαζομένων’’. Για το λόγο αυτό πέρα από τις έννοιες και τους κανόνες που θα δοθούν επειδή προσεγγίζουν το θέμα, θα γίνει αναφορά σε νόμους (της Ελλάδας και της Ευρώπης) πράγμα πολύ χρήσιμο και κατατοπιστικό, καθώς επίσης και σε έρευνες που θα συνοδεύονται από στατιστική και διαγραμματική απεικόνιση.

Η υγιεινή και η ασφάλεια στον εργασιακό χώρο ξεκινά να αναπτύσσεται με την εισαγωγή στο θέμα, στην οποία προΐδεαζόμαστε γι’ αυτό που θα ακολουθήσει στα κεφάλαια της εργασίας, ενώ παίρνουμε και μια πρώτη γνώση γύρω από αυτό.

Η πρώτη ουσιαστική αναφορά που εισάγει τις βασικές έννοιες για το θέμα, έρχεται με το πρώτο Κεφάλαιο και τα θέματα που σχετίζονται με την υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας. Αναφορικά αυτά είναι: συνθήκες στο χώρο εργασίας, εργατικά ατύχημα, επαγγελματικές ασθένειες, ψυχολογικές επιδράσεις και ποιοι ορίζονται ως υπεύθυνοι για όλα τα ανωτέρω θέματα.

Ακολούθως έρχεται το δεύτερο κεφάλαιο, το οποίο έχει ως κύρια σημεία ανάπτυξης την πρόληψη για τα εργατικά ατυχήματα, τις επαγγελματικές ασθένειες, ενώ αναφέρει και την πρόληψη στις περιπτώσεις των ψυχολογικών επιδράσεων. Οι ενότητες-παράγραφοι του κεφαλαίου αυτού αναπτύσσονται σχεδόν σε πλήρη παραλληλισμό, σε σχέση με αυτές του πρώτου κεφαλαίου, όπου εδώ έχουμε την πρόταση των μέτρων πρόληψης και αποφυγής των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

Φεύγοντας από τα δύο πρώτα κεφάλαια κλείνουμε έναν πρώτο κύκλο αναφορών της εργασίας και ανοίγουμε τον επόμενο που ως κύριο σημείο αναφοράς έχει το νομικό πλαίσιο ολόκληρου του θέματος. Πιο αναλυτικά στο τρίτο κεφάλαιο θα δούμε τη λένε οι νόμοι στην Ελλάδα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ποια είναι τα όργανα που εργάζονται για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ποιοι φορείς ασχολούνται με το θέμα αυτό. Επίσης, στο επόμενο κεφάλαιο βλέπουμε ξανά νομοθεσίες, αλλά τη φορά αυτή από την πλευρά των Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) και του εργατικού δικαίου που έχει θεσπιστεί για κάθε ευρωπαϊό εργαζόμενο πολίτη, περιγράφοντας νόμους και ειδικά

θέματα που έχει ιδιαιτέρως ασχοληθεί η Ε.Ε. Φυσικά οι αναφορές μας δε στέκονται σ' αυτούς και μόνο τους νόμους, αφού δίνεται γενικά ο τρόπος πολιτικής των κινήσεων της Ε.Ε. από τον πρώτο καιρό που ξεκίνησε ως Κοινότητα.

Στο Κεφάλαιο (5) πέντε μετά και την ολοκλήρωση και του δεύτερου μεγάλου κύκλου αναφοράς της εργασίας παρουσιάζονται πίνακες και στατιστικά διαγράμματα τα οποία προκύπτουν από πηγές και έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί με σημείο αναφοράς τον εργαζόμενο και ότι αφορά την υγεία και την ασφάλειά του, εντός του εργασιακού χώρου.

Στο τελευταίο κεφάλαιο που γίνεται και το κλείσιμο της ανάπτυξης των θεμάτων της εργασίας, αναφέρονται κάποιες προτάσεις που μπορούν να πραγματοποιήσουν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι, ώστε να κάνουν βήματα καλυτέρευσης για την εργασιακή και κοινωνική ζωή του πολίτη-εργαζόμενου, μια και δεν είναι όλα στον εργασιακό χώρο σχέσεις δουλείας αφού μπορούν να προκύψουν και περισσότερα πράγματα. Να επισημάνουμε βέβαια, ότι το κεφάλαιο δεν αναφέρεται απόλυτα στην υγιεινή και την ασφάλεια του εργασιακού χώρου αφού και οι προτάσεις αφορούν γενικότερα το εργασιακό θέμα από την πλευρά του μάλιστα.

Τέλος, να πούμε πως η εργασία θα κλείσει με ένα παράρτημα στο οποίο γίνεται η παρουσίαση τριών αληθινών περιπτώσεων και οι οποίες περιγράφουν την ιστορία και όλο το χρονικό του γεγονότος από δύο εργατικά ατυχήματα και μίας επαγγελματικής ασθένειας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	V
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	VII
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	XII

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Η ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ

1.1 Εργασιακό περιβάλλον.....	2
1.2 Η έννοια και το περιεχόμενο της ασφάλειας και της υγιεινής.....	2
1.3 Συνθήκες εργασίας.....	4
1.3.1 Αναδρομή στις συνθήκες εργασιακής ζωής.....	4
1.3.2 Ποιότητα ζωής στον εργασιακό χώρο.....	4
1.3.3 Οι συνθήκες εργασίας στο εργασιακό περιβάλλον.....	5
1.3.4 Πρότυπες συνθήκες εργασίας με βάση τα προβλήματα που προκύπτουν στο χώρο αυτόν.....	7
1.3.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.....	10
1.4 Οι επαγγελματικοί κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων....	11
1.5 Εργατικά ατυχήματα.....	12
1.5.1 Προσδιορισμός εννοιών.....	12
1.5.2 Πηγές κινδύνων εργατικών ατυχημάτων.....	13
1.5.3 Αιτίες των εργατικών ατυχημάτων.....	14
1.5.4 Άλλες αιτίες ατυχημάτων.....	16
1.5.5 Χαρακτηριστικά ατόμων με επιρρέπεια στα ατυχήματα.....	16
1.5.6 Το κόστος των εργατικών ατυχημάτων.....	17
1.6 Επαγγελματικές ασθένειες.....	18
1.6.1 Έννοιες και ορισμοί.....	18
1.6.2 Η επαγγελματική υγιεινή.....	19
1.6.3 Οι επαγγελματικές ασθένειες και οι αιτίες τους.....	20

1.6.4 Η υγιεινή της εργασίας.....	22
1.7 Ψυχολογικές επιδράσεις.....	23
1.7.1 Η ψυχολογική υγιεινή στον εργασιακό χώρο.....	23
1.7.2 Ψυχολογική υπερένταση.....	24
1.7.3 Εργασιακό άγχος.....	24
1.7.4 Η ψυχολογική διάθεση των εργαζομένων.....	25
1.8 Καθορισμός υπευθυνότητας για τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο.....	25
1.8.1 Ευθύνες εργοδοτών και διοίκησης.....	26
1.8.2 Ευθύνες εργαζομένων.....	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΠΡΟΛΗΨΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

2.1 Γενικά.....	30
2.2 Η αντιμετώπιση των επικίνδυνων καταστάσεων για την ασφάλεια και την υγεία..	30
2.2.1 Αποτροπή των ανασφαλών πράξεων και των λανθασμένων χειρισμών.....	30
2.2.2 Ελάττωση της κόπωσης.....	32
2.3 Πρόληψη των Εργατικών Ατυχημάτων.....	33
2.3.1 Κανόνες ασφάλειας στην εργασία.....	33
2.3.2 Πρόληψη των ατυχημάτων για την ασφάλεια των εργαζομένων.....	35
2.3.3 Η αντιμετώπιση των ατυχημάτων από τις οργανώσεις.....	35
2.4 Πρόληψη για την αποφυγή των επαγγελματικών ασθενειών.....	39
2.4.1 Μέτρα πρόληψης των επαγγελματικών ασθενειών.....	39
2.4.2 Πρόληψη για την υγιεινή των εργαζομένων στις οργανώσεις – επιχειρήσεις.....	43
2.5 Τρόποι αντιμετώπισης των ψυχολογικών επιδράσεων.....	45
2.5.1 Τρόποι πρόληψης από πλευράς οργανώσεων.....	46
2.5.2 Τρόποι πρόληψης από την πλευρά των εργαζομένων.....	47

2.6 Βασικές κατευθύνσεις πολιτικής στον τομέα της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.....	48
2.7 Προγράμματα πρόληψης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.....	51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

3.1 Εισαγωγικά.....	53
3.2 Το νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα.....	53
3.3 Υποχρεώσεις πρόνοιας.....	54
3.3.1 Υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη.....	54
3.3.2 Αποζημίωση εργαζομένου και δικαίωμα πρόνοιας.....	56
3.3.3 Αποζημίωση εργαζομένου.....	56
3.4 Κοινωνική Ασφάλιση.....	57
3.4.1 Έννοια και περιεχόμενο.....	57
3.4.2 Ασφαλιστικοί Φορείς.....	58
3.4.2.1 Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ι.Κ.Α.).....	59
3.4.2.2 Ευθύνη του εργοδότη και παροχές από το Ι.Κ.Α.	59
3.4.3 Ασφαλιστικά Προγράμματα.....	61
3.5 Όργανα που εργάζονται για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.....	62
3.5.1 Όργανα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε επίπεδο οργάνωσης.....	63
3.5.2 Όργανα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε εθνικό επίπεδο.....	65
3.6 Άλλα τομείς για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας με βάση τους νόμους.....	68
3.7 Συνδικαλιστικοί φορείς.....	69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΣΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

4.1 Αναδρομή στις πολιτικές και τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.....	72
---	-----------

4.1.1 Τα πρώτα Κοινοτικά Προγράμματα για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.....	73
4.1.2 Νεότερα Κοινοτικά Προγράμματα υγιεινής και ασφάλειας για την εργασία.....	75
4.1.2.1 Νομοθετήματα γενικής φύσεως.....	75
4.1.2.2 Νομοθετήματα ειδικής φύσεως.....	76
4.2 Το έργο της Επιτροπής των Κοινωνικών Υποθέσεων (1989 – 1994) για την εργασιακή υγιεινή και ασφάλεια.....	78
4.3 Το εργατικό δίκαιο με βάση τις διατάξεις της Ε.Ε.	80
4.3.1 Γενικά.....	80
4.3.2 Επικίνδυνες ουσίες.....	81
4.3.3 Πρόληψη, Προστασία.....	82
4.3.4 Υγιεινή και Ασφάλεια των χώρων εργασίας.....	83
4.3.5 Εργασιακός εξοπλισμός.....	83
4.3.6 Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων.....	84
4.3.6.1 Ανήλικοι εργαζόμενοι.....	84
4.3.6.2 Έγκυες γυναίκες.....	85
4.3.6.3 Ανάπηροι εργαζόμενοι.....	86
4.3.6.4 Ηλικιωμένοι εργαζόμενοι.....	86

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Η ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ

5.1 Γενικά.....	89
5.2 Στοιχεία από το Ι.Κ.Α.	89
5.3 Στοιχεία από την έρευνα της Ε.Ε. για τους εργαζομένους μέσα από το χώρο εργασίας.....	91
5.3.1 Υγεία και ασφάλεια στην εργασία.....	91
5.3.2 Έκθεση σε φυσικούς κινδύνους.....	92
5.3.3 Επαναλαμβανόμενη εργασία.....	93

5.3.4 Ένταση της εργασίας.....	93
5.3.5 Χρόνος εργασίας.....	94
5.3.6 Τα στοιχεία της έρευνας για την Ελλάδα.....	96

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

ΣΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

6.1 Γενικά.....	100
6.2 Η εκπαίδευση ως μέτρο για την αύξηση της εργασιακής ποιότητας.....	100
6.2.1 Εκπαίδευση στα σχολεία και τις σχολές (δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια).....	100
6.2.2 Εκπαίδευση στις επιχειρήσεις – οργανώσεις.....	101
6.2.3 Εκπαίδευση στελεχών.....	102
6.2.4 Λαϊκή και κοινωνική επιμόρφωση.....	103
6.3 Ωφελήματα και πρόσθετες παροχές για τον εργαζόμενο.....	103
6.3.1 Πρόσθετες παροχές στους εργαζόμενους.....	105
6.3.1.1 Οικονομικές πρόσθετες παροχές.....	105
6.3.1.2 Προγράμματα ασφάλειας.....	105
6.3.1.3 Επιστημονικές πρόσθετες παροχές.....	106
6.3.1.4 Ψυχαγωγικές πρόσθετες παροχές.....	106
6.3.1.5 Άλλες πρόσθετες παροχές.....	106
6.3.2 Αρχές προγραμμάτων πρόσθετων παροχών στους εργαζόμενους.....	107
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	109
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ “Α”.....	111
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	114

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η υγιεινή και η ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί ένα σύγχρονο θέμα διοίκησης και ταυτόχρονα είναι και ένα επίκαιρο κοινωνικό θέμα. Όλοι οι άνθρωποι έρχονται καθημερινά σε επαφή με το χώρο εργασίας τους, όποιος και αν είναι αυτός (π.χ. γραφείο, μηχανοστάσιο, οικοδομή κ.α.). Άλλοι λιγότερο και άλλοι περισσότερο οι εργαζόμενοι συμβιώνουν με τους συναδέλφους τους για σαράντα ώρες την εβδομάδα, δηλαδή συμπεραίνουμε πως ώρες πολλές από την ημέρα μας και κατ' επέκταση χρόνια ολόκληρα από τη ζωή μας περνούν δουλεύοντας. Επομένως, σ' αυτό το βασικό ρόλο της ζωής ποιος άνθρωπος δε θα ήθελε τα καλύτερα για την υγεία και την ασφάλειά του; Λογικά στην περίπτωση που θα θέτονταν ένα τέτοιο ερώτημα σε όλους τους εργαζομένους, θα υπήρχαν και ισάριθμες θετικές απαντήσεις και ανάλογα θετικά σχόλια.

Ξεκινώντας τη διερεύνηση γύρω από το θέμα της υγείας και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο πρέπει να αναφέρουμε αρκετούς παράγοντες, δύο όμως στους οποίους θα βασιστούμε επάνω τους και για όλη την ανάπτυξη της εργασίας είναι ο **εργοδότης** ή **οργάνωση** ή **επιχείρηση** και ο **εργαζόμενος**. Να πούμε επί τη ευκαιρία σ' αυτό το σημείο, ότι το τρίπτυχο εργοδότης – οργάνωση – επιχείρηση θα έχει την ίδια έννοια σε όλη την ανάπτυξη της εργασίας, για το λόγο αυτό θα αναφέρεται με τις δύο ή τη μία λέξη κάθε φορά ανάλογα βέβαια και με το ποια θα ταιριάζει καλύτερα στην περιγραφή του κειμένου. Συνεχίζοντας να πούμε ότι όλοι οι εργοδότες και οι επιχειρηματικοί φορείς έχουν την υποχρέωση να προσφέρουν το καλύτερο δυνατόν εργασιακό περιβάλλον, με σκοπό την αποφυγή και τη μείωση των εργασιακών ατυχημάτων και ασθενειών. Από την άλλη πλευρά και ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση στην έντιμη δουλειά και την προσπάθεια για παραγωγή. Βεβαίως, σε σχέση με ότι αναφέραμε παραπάνω εύλογα προκύπτουν απορίες, όπως το πώς είναι δυνατόν να σταματήσουν όλα τα ατυχήματα και οι ασθένειες του επαγγελματικού χώρου τη στιγμή που ακόμα υπάρχουν επαγγέλματα που μελλοντικά προξενούν διάφορες παθήσεις στην ανθρώπινη υγεία, ενώ άλλα παρουσιάζουν τόση δυσκολία που ο εργαζόμενος παίζει σχεδόν με το θάνατο.

Δυστυχώς, πολλές μακροχρόνιες έρευνες και στατιστικές φανερώνουν άσχημα πράγματα όσον αφορά ατυχήματα και θανάτους από τη δουλειά, και σοβαρές αρρώστιες που προκλήθηκαν από τις συνθήκες εργασίας.

Επιπλέον να επισημάνουμε πριν περάσουμε στην κύρια ανάπτυξη των κεφαλαίων της εργασίας και μερικούς άλλους παράγοντες και παραμέτρους που θα μας απασχολήσουν. Ένα

από τα σημαντικότερα θέματα για την Υγιεινή και την Ασφάλεια στην Εργασία είναι οι συνθήκες και οι τρόποι λειτουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ μέσα από αυτό τίθονται ακόμη περισσότερα θέματα που μπορεί να διατυπωθούν με τη μορφή ερωτήσεων όπως: τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες πόσο σοβαρά είναι και που οφείλονται; οι συνθήκες εργασίας είναι οι κατάλληλες, χρειάζονται βελτίωση; υπάρχουν όλες οι ασφαλείς και κατάλληλες προϋποθέσεις για τον εργαζόμενο; Αυτομάτως, βλέπουμε ότι συσσωρεύονται τα ερωτήματα και οι προβληματισμοί που έχουν να κάνουν με τη σωστή λειτουργία ενός εργασιακού χώρου. Αυτά και ακόμη περισσότερα θα μας απασχολήσουν και θα αναφερθούν μέσα από τα κεφάλαια της εργασίας αυτής.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

Σάββατο βράδυ. Χτυπούσε σφυρίζοντας
το κόκκινο σίδερο όταν τινάχτη το ρίνισμα,
καρφώθηκε, βούλιαξε, πλέοντας κόκκινο
μέσα στο μάτι του. Όλα γύρω του τότε
έγιναν κόκκινα: κ' η βαριά κι ο αέρας
κ' οι άνθρωποι που έτρεξαν. Σαν ένας λυγμός
αναλύθηκε ή μνήμη του:

Τα δυο του κορίτσια,
τ' αγόρι, η γυναίκα του, τα είκοσι
έξι του χρόνια. Κι ακόμη: Αν ο κόσμος
δεν ήταν όμορφος, αν η ζωή
δεν τραγούδαγε γύρω του, δεν θα χτυπούσε
το κόκκινο σίδερο.

Στις μαύρες παλάμες του
διακλαδίζονταν κόκκινα ρυάκια, κολλούσανε
μεταξύ τους τα δάχτυλα.
Στεκόταν ακίνητος, σα νάκανε τον
απολογισμό της ζωής του. Τα "Ναι" και τα "Όχι"
της.
"Ζημιάι και κέρδη". Τα βρήκε ένα-ένα,
τα βρήκε, τα ζύγισε. Κι άξαφνα βόγγηξε,
χτυπώντας τις δύο ματωμένες παλάμες του:
"Αίμα και δάκρυα!"

ΝΙΚΗΦΟΡΟΣ ΒΡΕΤΤΑΚΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Η ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

- 1.1 Εργασιακό περιβάλλον
- 1.2 Η έννοια και το περιεχόμενο της ασφάλειας και της υγιεινής
- 1.3 Συνθήκες εργασίας
- 1.4 Οι επαγγελματικοί κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων
- 1.5 Εργατικά ατυχήματα
- 1.6 Επαγγελματικές ασθένειες
- 1.7 Ψυχολογικές επιδράσεις
- 1.8 Καθορισμός υπευθυνότητας για τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο

1.1 Εργασιακό περιβάλλον

Η υγιεινή και η ασφάλεια των εργαζομένων είναι ένα θέμα το οποίο λαμβάνει χώρα μέσα από την έννοια του εργασιακού περιβάλλοντος, που είναι και η αφετηρία μας ώστε να αναπτύξουμε πολύπλευρα και με σαφήνεια τα όσα έχουν να κάνουν με την υγιεινή και την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο. Έτσι λοιπόν, ένας σύντομος ορισμός του εργασιακού περιβάλλοντος αναφέρει: «**‘εργασιακό περιβάλλον’** είναι το σύνολο των συνθηκών εργασίας που επικρατούν σ’ ένα χώρο που εργάζονται άνθρωποι».

Περνώντας αμέσως στο κύριο θέμα που αφορά την **“Υγιεινή και την Ασφάλεια στον Εργασιακό Χώρο”**, μπορούμε με μια πρώτη προσέγγιση να πούμε πως αυτές είναι δύο έννοιες αλληλένδετες που προσδιορίζουν αυτά που πρέπει να παρέχονται στον εργαζόμενο, μέσα στο εργασιακό περιβάλλον με σκοπό την ύπαρξη των καλύτερων δυνατών συνθηκών εργασίας, στοχεύοντας πάντοτε στην επίτευξη της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας.

Αυτό που μόλις προαναφέρθηκε, είναι αυτό που κάνει τους εργοδότες και κατ’ επέκταση όλες τις οργανώσεις – επιχειρήσεις να έχουν υποχρέωση απέναντι στον εργαζόμενο, να του προσφέρουν ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας. Είναι γνωστό πως το περιβάλλον της εργασίας περικλείει πολλούς παράγοντες που μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο την υγεία των εργαζομένων τόσο σωματικά όσο και ψυχολογικά (εξ’ άλλου ο κάθε εργοδότης έχει και τη νομική υποχρέωση να διατηρεί το περιβάλλον της εργασίας υγιές και ασφαλές). Γι’ αυτό και η εργασιακή υγεία και ασφάλεια αφορά τον εντοπισμό και τον έλεγχο των κινδύνων, οι οποίοι συνδέονται με το φυσικό περιβάλλον εργασίας. Τέτοιοι κίνδυνοι είναι: βιολογικοί και χημικοί, φυσικοί, τεχνολογικοί, καθώς επίσης και ψυχολογικοί όπως το άγχος, ένα πρόβλημα που κυριολεκτικά κατακλύζει το σημερινό άνθρωπο και έχει τις ρίζες του κυρίως στην εργασία.

1.2 Η έννοια και το περιεχόμενο της ασφάλειας και της υγιεινής

Οι έννοιες της ασφάλειας και της υγιεινής όπως προαναφέραμε είναι αλληλένδετες και ταυτίζονται σ’ ένα πλαίσιο αναγκών με απώτερο στόχο την επιβίωση του ανθρώπου γενικότερα και ειδικότερα, στον εργασιακό χώρο. Ίσως ο όρος **“επιβίωση”** εδώ χρησιμοποιείται λιγάκι καταχρηστικά, δείχνει όμως αφ’ ενός την έκθεση του εργαζομένου απέναντι σε κινδύνους που απειλούν τη σωματική του ακεραιότητα, αφετέρου δε τις προϋποθέσεις διασφάλισης, απόκτησης και διατήρησης των απαραίτητων μέσων για την

καλύτερη διαβίωση στο εργασιακό περιβάλλον και σύμφωνα πάντα με τις συγκεκριμένες συνθήκες στο χώρο αυτό.

Θέλοντας να προχωρήσουμε περισσότερο σε βάθος στις έννοιες της ασφάλειας και της υγείας, μπορούμε αρχικά να αναφέρουμε πως η ανθρώπινη φύση είναι συνυφασμένη με τους όρους αυτούς και πέρα από το περιβάλλον της εργασίας, γιατί επηρεάζει την ανθρώπινη προσωπικότητα και τις ανθρώπινες συμπεριφορές. Έτσι θα μπορούσαμε εδώ να αναφέρουμε με τη μορφή ορισμού ότι: *ο άνθρωπος (εργαζόμενος) τόσο στην ιδιωτική του ζωή όσο και στις κοινωνικές του και τις εργασιακές του σχέσεις αντιμετωπίζει καθημερινά σωρεία παραγόντων που επηρεάζουν ποικιλοτρόπως την α) φυσική β)οικονομική και γ)κοινωνική του υπόσταση.* Οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν μερικές από τις πλευρές της ανθρώπινης ζωής π.χ. **α)** ο φυσικός παράγοντας σχετίζεται με την υγεία, την ψυχολογία, τη διάθεση του ανθρώπου, πράγματα που αποτελούν βαρόμετρο για τον άνθρωπο όσον αφορά την απόδοσή του στον επαγγελματικό χώρο, **β)** το ίδιο και οι οικονομικές ανέσεις ή στεναχώριες, επηρεάζουν εξ' ίσου με τα προηγούμενα τον εργαζόμενο, διότι αποσπούν την προσοχή του αφού είναι ένα αρκετά σοβαρό θέμα, **γ)** τέλος, η ψυχολογία ίσως είναι αυτό που μετράει περισσότερο από τα άλλα στην απόδοση του ανθρώπου, και ταυτοχρόνως επηρεάζεται απόλυτα από τους παράγοντες που αναφέραμε αμέσως παραπάνω.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν, ότι ο άνθρωπος βάλλεται από δυσκολίες και συνεχή εμπόδια όχι μόνο στον εργασιακό χώρο, αλλά και στον ευρύτερο κοινωνικό και ιδιωτικό του χώρο. Επομένως, αν προσπαθούσαμε να ανακαλύψουμε τους κινδύνους που περιβάλλουν τον άνθρωπο και το πως αυτός θα πρέπει να προστατέψει την υγιεινή και την ασφάλεια του, πρέπει τότε να λάβει υπ' όψη κινδύνους κάθε είδους, γιατί η ασφάλεια και προστασία της υγιεινής του ανθρώπου θα πρέπει να προσβλέπει στο σύνολο της ανθρώπινης υπόστασης.

Αναλύοντας, όμως σύντομα τους κινδύνους που αναφέραμε αμέσως παραπάνω χωρίζουμε δύο κατηγορίες: **α) Κίνδυνοι ομαδικού επιπέδου**: π.χ. λήψη μέτρων προστασίας για τους εργαζόμενους στα ορυχεία για τις επίφοβες περιπτώσεις, όπως πτώσεις ή καθιζήσεις ή μετακινήσεις του εδάφους. **β) Κίνδυνοι ατομικού επιπέδου**: π.χ. κάθε είδους ατύχημα που μπορεί να πάθει ένας άνθρωπος εντός ή εκτός του εργασιακού του χώρου ή κάθε ασθένεια που μπορεί να τον βλάψει, επαγγελματική ή μη επαγγελματική.

Οι κίνδυνοι όμως μπορούν να ενταχθούν και σε μία δεύτερη κατηγορία (ή υποκατηγορία) διαχωρισμού: **α) κίνδυνοι που προκύπτουν στον επαγγελματικό χώρο** **β) κίνδυνοι που διατρέχει ο άνθρωπος εκτός επαγγελματικού χώρου.**

Βεβαίως εμείς πρέπει να επισημάνουμε ότι στην παρούσα εργασία θα ασχοληθούμε και θα αναπτύξουμε τους κινδύνους (ατυχήματα – ασθένειες) που προέρχονται μέσα από την εργασία.

1.3 Συνθήκες εργασίας

1.3.1 Αναδρομή στις συνθήκες εργασιακής ζωής

Στο τελευταίο μέρος της παρούσης εργασίας θα παρουσιαστούν στοιχεία και πίνακες διαφόρων θεμάτων της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων. Σ' αυτό το σημείο όμως για να μπορέσουμε να ασχοληθούμε με λίγα πράγματα για τις συνθήκες της εργασιακής ζωής θα αναφέρουμε μερικά στοιχεία. Βάσει λοιπόν των στοιχείων του **20^{ου} αιώνα** τα οποία είναι και διαθέσιμα σε μας και αποτελούν μάλλον τη μεγαλύτερη γκάμα στοιχείων, σε σχέση με τους προηγούμενους αιώνες, αναφέρουμε πως στις αρχές αυτού του αιώνα η συχνότητα των εργατικών ατυχημάτων φαίνεται πως ήταν πολύ μεγαλύτερη απ' ό τι μετά το πέρασμα αρκετών χρόνων. Συγκεκριμένα σε εκατό χιλιάδες¹ (**100.000**) περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων οι πενήντα κατέληγαν σε θάνατο.

Βεβαίως με το πέρασμα των χρόνων και φτάνοντας ως τα πρόσφατα παρελθόντα έτη υπάρχει μεγάλη βελτίωση σ' αυτόν τον τομέα, πράγμα που δείχνει την καλύτερευση των συνθηκών εργασίας και τη βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Αυτό όμως δε σημαίνει την εξάλειψη των ατυχημάτων ή των ασθενειών εργασίας, κυρίως από τη βιομηχανία η οποία και άνθισε τον προηγούμενο αιώνα προέρχονται οι περισσότερες έρευνες, που αναφέρουν πως από τον εργασιακό πληθυσμό, ποσοστό **6% - 7%**² παθαίνει κάθε χρονιά κάποιο εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια. Χαρακτηριστικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι περίπου το **1/2** αυτών που παθαίνουν εργατικό ατύχημα ή που προσβάλλονται από επαγγελματική ασθένεια χάνει τουλάχιστον μία (**1**) ημέρα εργασίας.

Παρότι στις μέρες μας όπως προαναφέραμε υπάρχουν πολλά άλματα προόδου στις συνθήκες κάθε εργασιακού χώρου και πλέον ο κάθε τόπος εργασίας είναι περισσότερο ασφαλής και υγιεινός απ' ό τι ανασφαλής και ανθυγιεινός, η υγεία και η ασφάλεια του εργαζομένου παραμένει ένα από τα μεγαλύτερα θέματα ενασχόλησης και προβληματισμού για κάθε οργάνωση και εργοδότη.

1.3.2 Ποιότητα ζωής στον εργασιακό χώρο

^{1,2} Νικόλαος Β. Μαντάς, *Διοίκηση Προσωπικού*, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα, 1992. (βλ.κεφ. 5)

Αναφέραμε στην προηγούμενη υποενότητα τη φράση “*ποιότητα της εργασιακής ζωής*”, το τι ακριβώς είναι ποιότητα στην εργασιακή ζωή και πως προσδιορίζεται, θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε σ’ αυτό το σημείο. Ξεκινώντας να δώσουμε έναν σύντομο ορισμό λέγοντας: *σαν ποιότητα εργασιακής ζωής θεωρούνται εκείνες οι ικανοποιήσεις που λαμβάνει ο εργαζόμενος από τον οργανισμό – εργοδότη όπου εργάζεται και γενικότερα από το χώρο της εργασίας*. Οι ικανοποιήσεις αυτές οφείλονται **α)** στις **φυσικές** συνθήκες εργασίας, δηλαδή στην ασφάλεια και την υγεία **β)** τις **ψυχολογικές** συνθήκες εργασίας **γ)** ακόμα και στις **οικονομικές** απολαβές.

Για να υπάρχει η δυνατότητα να απολαμβάνει όλα αυτά τα οποία συντελούν στην ποιοτική εργασιακή ζωή ένας άνθρωπος, θα πρέπει αρχικά από μέρους του να αντιμετωπίσει τις διάφορες δυσκολίες και κινδύνους που του παρουσιάζονται στον εργασιακό χώρο (**βλ. 1.2**), δηλαδή να προσπαθήσει να διαφυλάξει τη σωματική του ακεραιότητα και να διατηρήσει την πνευματική δύναμή του, ώστε να μπορεί πάντοτε να αποδίδει στην καθοριζόμενη ποιότητα και ποσότητα που απαιτεί η παραγωγική μονάδα εργασίας (του ανθρώπου), όπου και εργάζεται.

Από την άλλη πλευρά όπως ήδη έχουμε αναφέρει, αλλά και θα συνεχίσουμε να αναφέρουμε, ο εργοδότης έχει την απόλυτη υποχρέωση απέναντι στους εργαζομένους για να καλλιεργεί τις καλύτερες δυνατές συνθήκες εργασίας με κοινό σκοπό, όπως και του εργαζόμενου, την επίτευξη ποιοτικότητας και ποσοτικότητας στην παραγωγική διαδικασία.

Συνοψίζοντας στα τελευταία, κλείνουμε με μια διαπίστωση σχετικά με αυτά που μόλις αναφέραμε περί ικανοποιητικής παραγωγικότητας και ποιότητας ζωής. Ο άνθρωπος με στόχο να επιτύχει στην παραγωγή της εργασίας, έχει «**κατορθώσει**» να αυξάνει ολοένα και περισσότερο το άγχος³ του για επιτυχία στον παραγωγικό τομέα, με όλα αυτά να έχουν ως συνέπεια: **α)** να επιδιώκει μόνιμα το αυξανόμενο κέρδος **β)** να απασχολείται συνεχώς με τη δουλειά και να οδεύει σταδιακά προς την κοινωνική αποξένωση **γ)** και ένα τελευταίο και πολύ βασικό είναι ότι στοχεύοντας στη βελτίωση της παραγωγής της εργασίας χειροτερεύει την ποιότητα της εργασιακής του ζωής αντί να την καλυτερεύει.

1.3.3 Οι συνθήκες εργασίας στο εργασιακό περιβάλλον

Στο εργασιακό περιβάλλον πρέπει να επικρατούν τέτοιες συνθήκες εργασίας που να το καθιστούν όσο το δυνατόν περισσότερο ασφαλές και υγιεινό, ώστε να διασφαλίζεται η υγεία

³ Όσον αφορά το «**άγχος**» υπάρχει ειδική αναφορά σε επόμενη ενότητα αυτού του κεφαλαίου.

και η σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων. Τέτοιες συνθήκες είναι: φυσικές, χημικές, τεχνολογικές, οργανωτικές, αισθητικές κ.α..

α) Φυσικό περιβάλλον: με τον όρο αυτό εννοείται το σύνολο των συνθηκών του μικροκλίματος⁴, του φωτισμού, του θορύβου, της σκόνης που υπάρχουν στο χώρο εργασίας και που δημιουργούν θετικές και αρνητικές επιπτώσεις στον εργαζόμενο.

β) Χημικό περιβάλλον: με τον όρο αυτό εννοούμε το σύνολο των χημικών παραγόντων που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο και ενδέχεται να επιδράσουν, προξενώντας βλάβες στην υγεία των εργαζομένων ή ακόμα το πιο δυσάρεστο είναι ότι ορισμένες φορές επιδρούν στην υγεία των απογόνων των εργαζομένων.

Το χημικό περιβάλλον αποτελεί τον πιο ύπουλο εχθρό του εργασιακού περιβάλλοντος, άρα και τον δυσκολότερα αντιμετωπίσιμο, γιατί οι χημικές ενώσεις που πραγματοποιούνται σε πολλά είδη εργασιακών χώρων, με πρώτο και κυριότερο αυτόν της βιομηχανίας, για τον οποίο δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη διαπίστευση που να αναφέρει τις επιβλαβείς επιπτώσεις των χημικών ουσιών στην υγεία των εργαζομένων.

γ) Τεχνολογικό περιβάλλον: ο όρος αυτός συμπεριλαμβάνει: **1) Τον ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό** από τον οποίο προκαλούνται οι σοβαρότερες αιτίες των ατυχημάτων λόγω: των ακάλυπτων κινούμενων μηχανημάτων, των εκρήξεων, εύθραυστα αντικείμενα, φωτιές, αναθυμιάσεις. **2) Εξοπλισμός ασφαλείας προσωπικού** με σκοπό την προφύλαξη και την εξασφάλιση από τους κινδύνους και τις ασθένειες (κράνη, μπότες, ειδικές στολές κ.α.). **3) Μεταφορικά μέσα**, που είναι άλλη μια πηγή κινδύνων αν δε δοθεί η κατάλληλη προσοχή και επιφυλάσσουν σε αρκετούς πολλά απρόοπτα. **4) Οι εργονομικές συνθήκες** που αποτελούν την αλληλεπίδραση του ανθρώπου με τη μηχανή και που μπορεί να υπάρξουν διάφορες βλαβερές συνέπειες για τον ανθρώπινο οργανισμό.

δ) Οργανωτικό περιβάλλον: ο όρος αυτός αναφέρεται γενικά στην οργάνωση και τη διοίκηση μιας επιχείρησης, που μοιραία επιδρά στη σωματική και πνευματική ασφάλεια των εργαζομένων. Η καλή ή η κακή οργάνωση μπορεί να παίζει καταλυτικό ρόλο στην αύξηση ή τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων.

Επίσης, εκτός των παραπάνω οργάνωση μπορεί να υπάρξει και σε θέματα ενημέρωσης του προσωπικού, δηλαδή να δοθούν συμβουλές στους εργαζομένους για περιπτώσεις αποφυγής ατυχημάτων που συνέβησαν στο παρελθόν στον κλάδο τους. Αυτό είναι κάτι που

⁴ **Μικροκλίμα**: ο όρος χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει τις ατμοσφαιρικές συνθήκες στο εργασιακό περιβάλλον όπως (αερισμός, θέρμανση, υγρασία).

μπορεί να δημιουργήσει ασφαλέστερο εργασιακό περιβάλλον και παράλληλα μαθαίνουν και οι εργαζόμενοι να δέχονται ένα είδος εκπαίδευσης από την οργάνωση – επιχείρηση – εργοδότη που τους απασχολεί εργασιακά.

ε) Αισθητικό περιβάλλον: η αρχιτεκτονική, η διακόσμηση και γενικά τρόποι που μπορεί να κάνουν το χώρο εργασίας ευχάριστο, αναφέρονται ως αισθητικό περιβάλλον. Δεν είναι τυχαίο πως στο εξωτερικό κυρίως, αυξάνεται ολοένα η αισθητική του χώρου εργασίας, πράγμα που ευνοεί τη μείωση των ατυχημάτων και την αύξηση της ψυχικής διάθεσης.

1.3.4 Πρότυπες συνθήκες εργασίας με βάση τα προβλήματα που προκύπτουν στο χώρο αυτόν

Μεγάλο πρόβλημα για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζόμενου αποτελούν οι συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας του. Δυστυχώς, δε χρειάζονται οι στατιστικές και οι ερευνητικές μελέτες για να μας πιστοποιήσουν ότι σε πάρα πολλές περιπτώσεις επικρατούν έως και άθλιες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας. Αυτό είναι κάτι που γίνεται εύκολα αντιληπτό από τον καθέναν. Οι εργαζόμενοι έχουν να αντιμετωπίσουν σε πολλές των περιπτώσεων από το βρώμικο χώρο εργασίας τους, μέχρι τη μηχανή που δουλεύει με τρόπο ανάρμοστο και δεν παύει στιγμή κατά τη διάρκεια της εργασίας να παράγει έργο και ταυτόχρονα να απειλεί την ασφάλεια του εργαζομένου.

Γι' αυτό και πρέπει οι επιχειρήσεις αλλά και όλοι οι εργασιακοί φορείς να τηρούν κάποια πρότυπα σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων ατόμων. Τα πρότυπα αυτά μπορεί να αναφέρονται γενικότερα, όπως για παράδειγμα στη μείωση των μη ασφαλών συνθηκών εργασίας ή ειδικότερα να περιγράφουν πρότυπες συνθήκες εργασίας που έχουν να κάνουν με παραμέτρους όπως ο φωτισμός, οι θόρυβοι και οι ταλαντώσεις, θερμοκρασία – αερισμός – υγρασία (μικροκλίμα), χημικοί παράμετροι και αισθητικοί.

Στη μείωση των μη ασφαλών συνθηκών μπορούμε πολύ απλά να αναφέρουμε μια περίπτωση που με αφορμή αυτήν, να εξηγήσουμε πως μπορούν να βελτιωθούν οι επιχειρήσεις και οι εργασιακοί χώροι σε απλά θέματα ασφαλείας. Μπορούν λοιπόν οι εργοδότες να έρχονται σε συνεργασία με τους μηχανικούς που δουλεύουν για την ασφάλεια και να παίρνουν προληπτικά μέτρα σε επικίνδυνες καταστάσεις, όπως για παράδειγμα τοποθέτηση προστατευτικών κιγκλιδωμάτων στα κινούμενα μέρη των μηχανημάτων. Θέλοντας σ' αυτό το σημείο να αναφερθούν οι ειδικότερες περιπτώσεις προτύπων συνθηκών εργασίας γίνεται μια μικρή ανάπτυξη του καθενός ξεχωριστά απ' αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω.

α) Μικροκλίμα (θερμοκρασία, αερισμός, υγρασία)

Για να διατηρείται το σωστό “μικροκλίμα” στον εργασιακό χώρο, συνήθως χρησιμοποιούνται τεχνικά μέσα. Κάτι τέτοιο κρίνεται ως απαραίτητο, γιατί ένας από τους παράγοντες που καθορίζουν το υγιεινό εργασιακό περιβάλλον είναι το μικροκλίμα. Γίνεται αντιληπτό, πως σε κάθε είδος εργασίας απαιτούνται κατάλληλες συνθήκες ατμόσφαιρας και είναι προφανές ότι αν δεν υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες θερμοκρασίας, αερισμού, υγρασίας έχουμε άμεσες επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων.

Σε κάθε είδος εργασίας (π.χ. ορυχεία, εργοστάσια, καταστήματα εμπορικά, γραφεία κ.λπ.) απαιτούνται ιδιαίτερες συνθήκες θερμοκρασίας, πράγμα που δείχνει και την ιδιαιτερότητα κάθε εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά και κάθε επαγγέλματος.

β) Θόρυβοι και ταλαντώσεις

Ο θόρυβος είναι ένας παράγοντας, που μπορεί να δημιουργήσει πολλά προβλήματα στον ανθρώπινο οργανισμό αν δε του δοθεί η κατάλληλη προσοχή. Μάλιστα, πολλές φορές από πολλούς ο θόρυβος θεωρείται σαν μια μορφή ενόχλησης και δεν του δίνεται η απαραίτητη προσοχή, αλλά αντιμετωπίζεται με άγνοια. Αυτό είναι πέρα για πέρα λάθος, γιατί οι επιπτώσεις του θορύβου στην υγεία του ανθρώπου μπορεί να είναι βιολογικές και ψυχολογικές. Συγκεκριμένα, οι έρευνες δείχνουν πως ο θόρυβος προκαλεί εκνευρισμό, αύξηση της πίεσης, στομαχικές ανωμαλίες, βαρηκοΐα έως και πλήρη κώφωση.

Έτσι λοιπόν, στους εργασιακούς χώρους που εντός αυτών αναπτύσσονται θόρυβοι, πρέπει να λαμβάνονται ειδικά μέτρα για το ύψος των ντεσιμπέλ (DB)⁵ που εκπέμπονται στο χώρο και χρησιμοποιώντας τα ειδικά όργανα μέτρησης να περιορίζουν την ηχορύπανση κάτω από τα επιτρεπτά για τον ανθρώπινο οργανισμό όρια.

Οι ταλαντώσεις ή κραδασμοί, αποτελούν μια ακόμη κατηγορία που αν δεν προσεχθούν και δε ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα, μπορούν να προκαλέσουν διάφορα προβλήματα στην ανθρώπινη υγεία, όπως βλάβη στα διάφορα μέρη των χεριών, πόνους στις αρθρώσεις, στομαχικές διαταραχές, προβλήματα στα οστά του καρπού. Αυτά συμβαίνουν κυρίως σε άτομα τα οποία χρησιμοποιούν εργαλεία όπως: σφυριά, τρυπάνια, πριόνια κ.α.

Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή τέτοιου είδους προβλημάτων. Αυτό μπορούν να το επιτύχουν με τη χρησιμοποίηση εργαλείων που

⁵ Ντεσιμπέλ (DB ή db): μονάδα μέτρησης του ήχου.

έχουν σχεδιαστεί με αντικραδασμικά μέτρα. Ακόμη μπορεί να γίνει χρήση ειδικών γαντιών, υλικών κατάλληλων και χειρολαβών.

γ) Φωτισμός

Ο φωτισμός σ' έναν εργασιακό χώρο αποτελεί θέμα πρωταρχικής σημασίας. Βοηθάει τον εργαζόμενο στη σωματική και πνευματική προσπάθεια που καταβάλλει, φυσικά ανάλογα και με το είδος εργασίας του. Μπορούμε επίσης να το διαχωρίσουμε σε δύο κατηγορίες: το φυσικό και τον τεχνητό, δύο έννοιες που εύκολα αντιλαμβανόμαστε από πού προέρχεται η καθεμιά, δηλαδή το φυσικό φως και το ηλεκτρικό φως που βοηθάει το βράδυ και στα σκοτεινά σημεία.

Βεβαίως, απαραίτητη προϋπόθεση για έναν χώρο εργασίας είναι ο επαρκής φωτισμός όλο το 24ωρο, ώστε ο εργαζόμενος να δουλεύει άνετα και να αποφεύγει του κινδύνους των ατυχημάτων που μπορεί να δημιουργηθούν με μη ικανοποιητικό φωτισμό. Εξ' άλλου, ο σωστός και ορθά σχεδιασμένος φωτισμός του χώρου, ο οποίος είναι ομοιόμορφος και δε δημιουργεί σκιές και θαμβώσεις κάνει τον εργασιακό χώρο ασφαλή και περισσότερο ευχάριστο.

δ) Χημικές παράμετροι

Η συνεχώς αυξανόμενη ανάπτυξη της χημικής τεχνολογίας, δυστυχώς προκάλεσε και συνεχίζει να προκαλεί πολλές αρνητικές επιπτώσεις τόσο στην ανθρώπινη υγεία, όσο και στην ατμόσφαιρα. Σήμερα, οι βλαβερές χημικές και τοξικές ουσίες μπορεί να είναι και χιλιάδες, για τις οποίες αν δε ληφθούν τα κατάλληλα προστατευτικά μέτρα μπορεί να αποβούν επικίνδυνες για τις ανθρώπινες ζωές.

Παλαιότερα οι χημικές ουσίες που προκαλούσαν προβλήματα ήταν λιγότερες απ' ότι τώρα που με το πέρασμα των χρόνων έχουν αυξηθεί κατά ένα μεγάλο βαθμό. Όμως στις μέρες μας υπάρχει ο τρόπος αντιμετώπισής τους και λαμβάνονται τα ανάλογα μέτρα προστασίας, που παλαιότερα ίσως δεν υπήρχαν ώστε να αντιμετωπιστούν οι χημικές και τοξικές ουσίες.

Ο κάθε βιομηχανικός αλλά και κάθε άλλος χώρος εργασίας θα πρέπει να γνωρίζει τις χημικές ουσίες που υπάρχουν μέσα σ' αυτόν, ώστε να μπορεί να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων εκεί. Υπάρχουν όμως και επιβλαβείς χημικές ουσίες που δεν έχει γίνει γνωστό ότι αυτές προκαλούν παθήσεις. Άρα, πρέπει η κάθε οργάνωση βιομηχανία να μη ξεπερνά κάποια επιτρεπτά όρια που υπάρχουν για τη χρήση κάθε χημικής ουσίας.

ε) *Αισθητική του εργασιακού χώρου*

Κανείς θα μπορούσε να πει πως η αισθητική δεν αποτελεί κάποιο πρόβλημα που να επηρεάζει την υγεία του ανθρώπου ή την ασφάλεια του. Κι όμως μετράει πολύ στον ψυχικό τομέα του εργαζόμενου ο καλαισθητός χώρος εργασίας, γιατί μπορεί να προσφέρει ψυχική ανάταση και ευεξία. Κρίνεται λοιπόν σωστό οι επιχειρήσεις να δίνουν τη δέουσα σημασία και σ' αυτόν τον τομέα και να μην τον παραμελούν.

Ιδιαίτερα στον ελληνικό χώρο που έχουμε γνώση, πολλές είναι οι επιχειρήσεις που δε διαθέτουν ούτε την παραμικρή στοιχειώδη κατασκευή που να κάνει το χώρο τους καλαισθητό και οικείο. Αντίθετα με το εξωτερικό, που τα τελευταία χρόνια πολλές επιχειρήσεις έχουν στρέψει την προσοχή τους σ' αυτόν τον τομέα.

1.3.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων

Έχει παρατηρηθεί ότι το εργασιακό περιβάλλον που δεν είναι ιδιαίτερα ασφαλές και δεν πληρούνται οι κανόνες ή οι προϋποθέσεις υγιεινής, λειτουργεί αρνητικά στην υποκίνηση του εργαζομένου για τη θετική απόδοση στην εργασία. Φυσικά αυτό είναι κάτι που δεν απαιτεί ιδιαίτερη παρατήρηση αφού και με απλό συλλογισμό καταλαβαίνουμε, πώς είναι δυνατόν να μη θέλει να εργάζεται κάποιος, με δεδομένες τις καλύτερες συνθήκες περιβάλλοντος εργασίας; Γι' αυτό και όλα τα στελέχη μιας οργάνωσης από τον ανώτερο έως τον πιο απλό εργάτη έχουν ο καθένας το δικό του μερίδιο ευθύνης όσον αφορά την εξασφάλιση των καλύτερων συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας.

Οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν το περιβάλλον εργασίας είναι:

- Η φύση της εργασίας που έχει να κάνει κυρίως με το είδος δουλειάς, τον τρόπο εργασίας και τη χρησιμοποιούμενη τεχνολογία.
- Το κατά πόσο οι εργοδότες ή οι επιχειρηματίες λειτουργούν “**προγράμματα**”, μέσα στο χώρο της εργασίας για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας των εργαζομένων.
- Ένας ακόμη παράγοντας που μάλιστα συσχετίζεται με τον προηγούμενο, είναι η οικονομική δύναμη της επιχείρησης ή του εργοδότη, ώστε να μπορεί να αντέξει το κόστος εφαρμογής των προγραμμάτων υγιεινής και ασφάλειας.
- Επιπλέον και η συνεργασία των εργαζομένων ενός οργανισμού μετράει απέναντι στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας, γιατί έτσι παροτρύνονται και τα ανωτέρω διοικητικά στελέχη για άμεσες λύσεις στα επικείμενα προβλήματα.

- Η πολιτεία με τη σχετική νομοθεσία εναρμονισμένη σωστά, συμβάλλει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.
- Τα συνδικαλιστικά όργανα που ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για την ασφάλιση των εργαζομένων και με τη δύναμή τους, ωθούν για τη ψήφιση σχετικών μέτρων και νόμων.

1.4 Οι επαγγελματικοί κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων

Αρχικά μπορούμε να αναφέρουμε έναν ορισμό που λέει ότι ο κίνδυνος προέρχεται από την πιθανότητα να προκληθεί βλάβη στον εργαζόμενο από τα μέσα χρήσης της εργασίας ή τον τρόπο της εργασίας ή τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, οποιαδήποτε εργασία – επάγγελμα, οποιοσδήποτε εργασιακός χώρος, με οποιοδήποτε τρόπο και αν γίνεται η παραγωγική εργασία, πάντα υπάρχουν κίνδυνοι που απειλούν τη σωματική ακεραιότητα και την υγεία των εργαζομένων, που πολλοί από αυτούς συμβαίνουν από γνωστά είτε άγνωστα αίτια. Αυτό το λέμε όχι χωρίς πραγματική βάση, αλλά επειδή και με το πέρασμα των χρόνων έχουμε διδαχτεί ότι οι αληθινές καταστάσεις και η εμπειρία είναι εκείνη που μας βοήθησε στην αποφυγή μετέπειτα συμβάντων ή των αιτιών που τα προκαλούσαν. Η απόκτηση γνώσης είναι το εργαλείο για τη λήψη προληπτικών μέτρων και την αποφυγή ατυχών περιστατικών στο μέλλον.

Θα μπορούσαμε στο σημείο αυτό να αναφέρουμε σύντομα μικρές κατηγορίες των επαγγελματικών κινδύνων.

α) **Κίνδυνοι από τον εξοπλισμό** για την ασφάλεια σε κτιριακές δομές, ηλεκτρομηχανολογικούς εξοπλισμούς, πυρκαγιές, εκρήξεις.

β) **Κίνδυνοι** για την υγεία των εργαζομένων από **φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς παράγοντες**. Οι παράγοντες αυτοί όπως έχουμε προαναφέρει σε προηγούμενες ενότητες αυτού του κεφαλαίου, μπορεί να είναι τόσο επικίνδυνοι σε βαθμό που να αλλοιώσουν τις βιολογικές ισορροπίες με αποτέλεσμα την εκδήλωση ασθένειας στον άνθρωπο.

γ) **Οργανωτικοί κίνδυνοι** που είναι αυτοί που υφίσταται ο εργαζόμενος λόγω της ένταξης του στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο. Οι αιτίες τους εντοπίζονται στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας που αναγκάζει εκ των προτέρων τον άνθρωπο να ενταχθεί στο σύστημα.

Αναπόφευκτα, ο κάθε εργαζόμενος εκτίθεται και αντιμετωπίζει πολλούς κινδύνους και πολλά προβλήματα γύρω από την υγεία του και την ασφάλειά του, σε ορισμένα επαγγέλματα

και καθημερινά. Αυτά που μόλις προείπαμε αποτελούν μια μικρή εισαγωγή για τις ενότητες που θα ακολουθήσουν και θα ασχοληθούμε αμέσως παρακάτω: δηλαδή τα εργατικά ατυχήματα, τις επαγγελματικές ασθένειες και τις ψυχολογικές επιδράσεις που και αυτή είναι μια κατηγορία που απασχολεί και επηρεάζει έντονα το σημερινό εργαζόμενο. Ενώ σε επόμενο κεφάλαιο θα ασχοληθούμε και με τον τρόπο πρόληψης όλων αυτών των περιπτώσεων.

1.5 Εργατικά Ατυχήματα

1.5.1 Προσδιορισμός εννοιών

Περιστατικά μέσα στον εργασιακό χώρο που συνδέονται με τραυματισμούς ή θάνατο, θεωρούνται επικίνδυνες καταστάσεις που έχουν να κάνουν με την ασφάλεια του εργαζομένου⁶. **Εργατικό ατύχημα:** θεωρείται κάθε βίαιο και απρόσμενο περιστατικό που επέρχεται κατά την εκτέλεση της εργασίας και έχει ως συνέπεια την πάθηση του σώματος ή της υγείας ή την απώλεια της ζωής του εργαζόμενου.

Στην Ελλάδα η έννοια του εργατικού ατυχήματος καλύπτεται από το νόμο **551/1914** με τη συμπλήρωση και τροποποίηση αυτού, με Διατάγματα. Έτσι σύμφωνα με το νόμο, για να συντρέχει εργατικό ατύχημα θα πρέπει να συμβαίνουν οι παρακάτω περιπτώσεις:

- § το ατύχημα οπωσδήποτε να οφείλεται δε σε βίαιο συμβάν
- § το βίαιο συμβάν να έχει συμβεί κατά τη διάρκεια εκτέλεσης της εργασίας ή εξ' αιτίας του εργαζομένου
- § να υπάρχει αιτιώδης σχέση μεταξύ εργασίας και αποτελέσματος που επήλθε λόγω του συμβάντος
- § να έχει προκύψει ανικανότητα του μισθωτού για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τεσσάρων ημερών

Στην ελληνική νομοθεσία ⁷ έχει διευρυνθεί η έννοια του εργατικού ατυχήματος εφόσον συντρέχουν ορισμένες συνθήκες. Έτσι θεωρούνται εργατικά ατυχήματα: **α)** ατυχήματα που γίνονται κατά τη μετάβαση στον τόπο εργασίας **β)** κατά τη διάρκεια υπέρμετρης προσπάθειας **γ)** κατά το χρόνο πρακτικής εκπαίδευσης.

⁶ Για πραγματικές περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων βλέπε «ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ “Α”».

⁷ Αν και για το νομοθετικό πλαίσιο αναφερόμαστε σε επόμενο κεφάλαιο, κρίνεται σκόπιμο για την πληρέστερη κατανόηση και ανάπτυξη του κεμένου να αναφέρουμε εδώ τι ορίζει ο νόμος για το εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα.

1.5.2 Πηγές κινδύνων εργατικών ατυχημάτων

Πηγή κινδύνου είναι η ιδιότητα ή ικανότητα κάποιου εξοπλισμού της εργασίας ή ο ίδιος ο τρόπος εκτέλεσης της εργασίας που ενδέχεται να προκαλέσει βλάβη στον εργαζόμενο.

Χρησιμοποιώντας στον παραπάνω ορισμό τη λέξη “**εξοπλισμό**” σίγουρα δίνεται η εντύπωση πως αναφερόμαστε στους εργασιακούς χώρους που διεξάγεται μηχανική εργασία. Πηγές κινδύνων όμως που προκαλούν εργατικά ατυχήματα, είναι όλων των ειδών οι εργασιακοί χώροι, αν και τα γραφεία αποτελούν αρκετά ασφαλείς χώρους σε σύγκριση με όλους τους υπολοίπους (π.χ. οι εργασίες σε μια οικοδόμηση κτιρίου σίγουρα μπορούν να εγκυμονούν περισσότερους κινδύνους σε σχέση με τις εργασίες ενός γραφείου). Εξ’ άλλου διάφορες αναλύσεις ερευνών δείχνουν ότι ατυχήματα συμβαίνουν παντού, τόσο στα εργοστάσια όσο και στα γραφεία γι’ αυτό κιόλας πρέπει όπως έχουμε προαναφέρει οι υπεύθυνοι κάθε οργανισμού να προβαίνουν εγκαίρως στη λήψη μέτρων ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής απασχόλησης.

Τώρα ανεξάρτητα από το είδος του χώρου εργασίας θα αναφερθούν διάφορες πηγές ατυχημάτων:

- § Οι φθορές των ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων, η κακή συντήρησή τους ή η παντελής έλλειψη συντήρησης αυτών.
- § Η έλλειψη κανόνων χειρισμού των ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων ή η αδιαφορία εκμάθησης αυτών των κανόνων.
- § Κακός φωτισμός, βραχυκυκλώματα, κακός εξαερισμός.
- § Κακή συντήρηση στα δάπεδα ή ύπαρξη κακοτεχνιών από αρχής.
- § Κακή συντήρηση ή ανυπαρξία βοηθητικού λειτουργικού εξοπλισμού όπως (πυροσβεστήρες – συναγερμοί κυρίως σε περιπτώσεις πυρκαγιών).
- § Κάθε απροσεξία από την τοποθέτηση σε λάθος σημείο ενός πράγματος (π.χ. κακή τοποθέτηση ενός πράγματος σ’ ένα ράφι ή λανθασμένη τοποθέτηση στη μέση ενός διαδρόμου διέλευσης).
- § Λανθασμένος τρόπος μετακίνησης επίπλων και σκευών.

Αναφέροντας βεβαίως όλα τα παραπάνω δε σημαίνει ότι αποκλείουμε και δεν αναφέρουμε καθόλου τα διάφορα μικροατυχήματα που η έκτασή τους είναι από επιπόλαιο τραύμα έως την παροχή πρώτων βοηθειών.

1.5.3 Αιτίες των εργατικών ατυχημάτων

Τρεις είναι οι κύριοι λόγοι που συμβαίνουν τα εργατικά ατυχήματα⁸: **α) Τυχαία συμβάντα – συγκυρίες β) Ανασφαλείς συνθήκες εργασίας γ) Απρόσεκτες ενέργειες εκ μέρους των εργαζομένων.**

Ας δούμε κάθε περίπτωση ξεχωριστά:

α) Τυχαία συμβάντα

Στο συγκεκριμένο σημείο για να δώσουμε με ακρίβεια την παραπάνω αιτία θα αναφερθούμε με παραδείγματα.

- Κάποιος εργαζόμενος κάνοντας δουλεία, του ξεφεύγει το εργαλείο που κρατά στα χέρια του και τραυματίζει ένα συνάδελφό του.
- Όταν ένας εργαζόμενος κατά τη χρονική διάρκεια που μεταβαίνει στη δουλειά του παθαίνει κάποιο ατύχημα.
- Ένας εργαζόμενος σκοντάφτει σ' ένα αντικείμενο που κάποιος έχει αφήσει σε διάδρομο όπου διέρχονται πολλοί από τους εργαζομένους.

β) Μη ασφαλείς συνθήκες

Είναι οι φυσικές και μηχανικές συνθήκες που αποτελούν βασική αιτία ατυχημάτων και περιλαμβάνουν:

- § ακατάλληλη φύλαξη εξοπλισμού
- § ελαττωματικό εξοπλισμό
- § ανεπαρκή ή ακατάλληλο προστατευτικό εξοπλισμό για τους εργαζομένους
- § υπερφόρτωση και ανασφαλή αποθήκευση (υλών – υλικών)
- § ακατάλληλος φωτισμός (υπερβολικός ή ανεπαρκής)
- § ακατάλληλος εξαερισμός

Για τη μερική ή ολόκληρη λύση του προβλήματος των ανασφαλών συνθηκών υπάρχουν διάφορες προτάσεις, όπως οι υπεύθυνοι διοίκησης (π.χ. διευθυντές) σε μια εταιρία που αντιμετωπίζει τέτοια προβλήματα να κάνουν μία καταγραφή στο τι είδους προβλήματα αντιμετωπίζουν απ' αυτό το λόγο και να δώσουν τις απαραίτητες λύσεις. Έρευνες δείχνουν

⁸ Παρατηρούμε ότι υπάρχουν πολλές έννοιες και πολλά χαρακτηριστικά όμοια στις **πηγές κινδύνων** και στα **αίτια των ατυχημάτων**, όμως πρέπει να γίνει αντιληπτό στον αναγνώστη ότι αναφέρονται σε κάθε περίπτωση από διαφορετική σκοπιά.

πως το **33%** των βιομηχανικών ατυχημάτων συμβαίνουν κοντά στα μηχανήματα φόρτωσης πραγμάτων (π.χ. καροτσάκια, οχήματα). Ενώ, τα σοβαρότερα ατυχήματα συμβαίνουν κοντά στα μηχανήματα που μεταδίδουν κίνηση, όπως τα γρανάζια και οι τροχαλίες.

Επιπλέον, στις ανασφαλείς συνθήκες εντάσσονται και οι εξής περιπτώσεις:

- **Η φύση της εργασίας**: ορισμένες εργασίες είναι πιο επικίνδυνες για την ασφάλεια του εργαζομένου απ' ότι κάποιες άλλες, όπως οι υπάλληλοι της Δ.Ε.Η. που σκαρφαλώνουν ακόμη και στις κολόνες υψηλής τάσεως ηλεκτρικού ρεύματος.
- **Το πρόγραμμα εργασίας**: οι έρευνες λένε πως στο τέλος της διάρκειας του ημερήσιου προγράμματος και στις νυχτερινές βάρδιες, τα ατυχήματα είναι συχνότερα.
- **Το ψυχολογικό κλίμα**: όταν υπάρχει εχθρικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων ή υπερένταση λόγω φόρτου εργασίας ή ακόμα όταν υπάρχουν πιέσεις από τους προϊσταμένους για μια συγκεκριμένη δουλειά. Όλα αυτά θεωρούνται παράγοντες που ευνοούν τη δημιουργία ατυχημάτων.

γ) **Απρόσεκτες ενέργειες εκ μέρους των εργαζομένων**

Εδώ μιλάμε για ενέργειες μη επιθυμητές από μέρους των εργαζομένων που προκαλούν ατυχήματα όπως:

- § απροσεξία στη χρησιμοποίηση εξοπλισμού
- § ρίψη υλικών και άλλων αντικειμένων
- § λειτουργία σε ταχύτητες είτε υψηλές είτε χαμηλές, ώστε να μην εξασφαλίζεται ασφάλεια
- § πραγματοποίηση κακών χειρισμών
- § αποσπάται η προσοχή με πειράγματα μεταξύ του προσωπικού (π.χ. καβγάδες)
- § μη χρησιμοποίηση προστατευτικών ενδυμασιών
- § ψυχολογική κατάσταση εργαζομένων⁹

Μετρήσεις του παρελθόντος έχουν δείξει ότι το **10% - 15%** των εργατικών ατυχημάτων οφείλεται σε απρόσεκτες ενέργειες των εργαζομένων, ενώ το υπόλοιπο **85% - 90%** αποτελεί ανθρώπινα λάθη ή παραλείψεις¹⁰, γι' αυτό πολλές φορές βλέπουμε τους εργαζομένους να συμπεριφέρονται ανώριμα ή μη έχοντας εξειδικευμένη γνώση πάνω στο

⁹ Στους ψυχολογικούς λόγους θα αναφερθούμε λίγο παρακάτω (βλ. 1.7).

¹⁰ Νίκος Γ. Δήμου, *Διοίκηση Προσωπικού (Γενικές Αρχές)*, Εκδόσεις "ΕΛΛΗΝ", Αθήνα, 1999.

αντικείμενό τους. Γι' αυτό θα επαναλάβουμε τη σημαντικότητα της ευθύνης των διευθυντικών στελεχών, δηλαδή την παρακολούθηση των εργαζομένων σε ορισμένες ενέργειες αν κάτι τέτοιο είναι δυνατό, ακόμα και για λόγους ψυχολογικής κατάστασης. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε σαν παράδειγμα το “**άγχος**”, αν ο εργαζόμενος τη στιγμή εκτέλεσης μιας ενέργειας πάνω στην εργασία του κάνει κάποιο λάθος αυτό μπορεί να οφείλεται σ' αυτόν ακριβώς τον παράγοντα.

1.5.4 Άλλες αιτίες ατυχημάτων

Αναφέραμε τις βασικές αιτίες ατυχημάτων και τις προσδιορίσαμε με συγκεκριμένο τρόπο. Εδώ θα αναφέρουμε περισσότερο αιτίες μέσα από γεγονότα και πραγματικές καταστάσεις θέλοντας να αγγίξουμε την πραγματική διάσταση των εργατικών ατυχημάτων.

- Μια αιτία εργατικών ατυχημάτων μπορεί να είναι το ωράριο και η κούραση, που αυτό επιφέρει στον εργαζόμενο. Κατά τη διάρκεια της εργασιακής απασχόλησης οι δυνάμεις είναι λογικό να είναι περισσότερες στην αρχή και με το πέρασμα των ωρών να λιγοστεύουν. Δεν είναι τυχαίο πως η συχνότητα των συμβάντων στα εργατικά ατυχήματα αυξάνεται σημαντικά μετά τις πρώτες «**5 – 6**» εργάσιμες ώρες. Επίσης, περισσότερα ατυχήματα συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της νυκτερινής βάρδιας, γιατί είναι πιο κουραστικό και επειδή υπάρχει έλλειψη ή κακός φωτισμός σε διάφορα σημεία.
- Ένα ιδιαίτερο παράδειγμα επίσης, είναι και οι εποχιακές εργασίες που ο ανταγωνισμός μεταξύ των υπαλλήλων είναι μεγαλύτερος απ' ότι σε άλλες επιχειρήσεις. Επομένως, οι πιέσεις για παραγωγή εργασίας και το άγχος όχι μόνο για την περάτωση της εργασίας, αλλά και για την καθιέρωση στην εργασιακή θέση είναι τόσο πολύ μεγάλα που ορισμένες φορές φτάνει σε υπερβολικά όρια. Έτσι τα εργατικά ατυχήματα είναι λογικό να αυξάνονται και σ' αυτούς τους τομείς.

1.5.5 Χαρακτηριστικά ατόμων με επιρρέπεια στα ατυχήματα

Πολλές φορές λέμε ότι κάποια άτομα είναι περισσότερο επιρρεπή από κάποια άλλα σε πολλές καταστάσεις. Το ίδιο πράγμα μπορεί να συμβαίνει και στα ατυχήματα. Βέβαια, εδώ πρέπει να εκφραστούμε με κάποια επιφύλαξη, γιατί αν υποθέσουμε ότι ένα άτομο παρουσιάζει επιρρέπεια στα ατυχήματα σε μια θέση εργασίας, μπορεί με το ίδιο άτομο σε άλλη θέση εργασίας να μην συνέβαινε το ίδιο πράγμα. Για το λόγο που μόλις αναφέραμε, δεν υπάρχει συγκεκριμένος ορισμός της προδιάθεσης κάποιου ατόμου στα ατυχήματα, ούτε και μπορεί να περιγραφεί μια συγκεκριμένη ανθρώπινη προσωπικότητα με επιρρέπεια σ'

αυτά. Το μόνο που μπορεί να γίνει είναι να δοθούν κάποια χαρακτηριστικά που όταν δεν υπάρχουν προϋποθέσεις και συνθήκες προκαλούν ατυχήματα:

- § όταν σε κάποια επαγγέλματα απαιτείται καλή όραση και γρήγορη οπτική αντίληψη των πραγμάτων
- § η ηλικία είναι ένα καταλυτικό χαρακτηριστικό, που μετράει τόσο για την εμπειρία στην εργασία όσο και για τη σωματική κούραση
- § η γρήγορη αντίληψη και εκτέλεση κινήσεων
- § η ψυχολογία ενός ατόμου, μετράει πολύ η ψυχολογική μας διάθεση κατά την εκτέλεση κάθε εργασίας

1.5.6 Το κόστος των εργατικών ατυχημάτων

Η πλευρά που θα εξετάσουμε τώρα το θέμα, είναι ίσως το σκληρό πρόσωπο της κοινωνικής πραγματικότητας αφού θα εκφράσουμε τους τρόπους με τους οποίους ένα εργατικό ατύχημα, απεικονίζεται ως “έξοδο – δαπάνη” για την οργάνωση – επιχείρηση ή για τον κάθε εργοδότη. Αν και αυτό που θα πρέπει να ενδιαφέρει τον καθένα από εμάς είναι συμπαράσταση και στήριξη στον άτυχο από εργατικό ατύχημα άνθρωπο, άσχετα από τη μορφή και τη σοβαρότητα του ατυχήματος.

Από τη μεριά του κόστους του εργατικού ατυχήματος εξετάζοντάς το, απλά ως έννοια, θα παρατηρήσουμε πως είναι δαπανηρό για τις επιχειρήσεις και γενικά για όλους τους εργοδότες. Το κόστος των εργατικών ατυχημάτων διαχωρίζεται σαν έννοια: «στο “**άμεσο**” και το “**έμμεσο**” κόστος». **Άμεσο κόστος** είναι τα χρήματα που ξοδεύει η οργάνωση για να καλύψει την περίοδο των μισθών που πρέπει να πάρει ο εργαζόμενος κατά την ανάρρωση, τα έξοδα νοσηλείας που ενδεχομένως χρειάζονται, καθώς και η πλήρη κάλυψη ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης. Βεβαίως πρέπει να τονίσουμε ότι συνήθως τα ποσά αυτά καλύπτονται από τα χρήματα που πληρώνουν οι εργοδότες σε τακτά χρονικά διαστήματα σε φορείς κοινωνικής ασφάλισης και μερικές φορές σε ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρίες. Να αναφέρουμε σ’ αυτό το σημείο ότι αν η κάθε μορφής οικονομικές αποζημιώσεις και παροχές δε φτάνουν για να καλύψουν το σύνολο των εξόδων, ένα μεγάλο μέρος αυτών επιβαρύνει τον ίδιο τον εργαζόμενο. Μάλιστα συνήθως αυτό αποτελεί την πραγματική αδιάψευστη κατάσταση.

Το **Έμμεσο κόστος** περιλαμβάνει εκτός από το χαμένο χρόνο του τραυματία που φυσιολογικά εκείνη τη στιγμή σταματά και άρα δεν υπάρχει παραγωγή για εκείνη την ώρα, και

το χαμένο χρόνο όλων των άλλων προσώπων που σταματούν την εργασία τους, κυρίως για να προσφέρουν τη βοήθεια τους στον άτυχο εργαζόμενο. Επίσης, χαμένος χρόνος παραγωγής είναι και ο χρόνος που θα διαθέσουν τα αρμόδια όργανα από την εργασία τους για να ερευνήσουν τα αίτια του ατυχήματος. Επιπλέον, και οι υπόλοιπες διοικητικές διαδικασίες θα καθυστερήσουν μια και πρέπει να συντάξουν τη σχετική αλληλογραφία και τα κατάλληλα έντυπα με σκοπό να γνωστοποιήσουν το συμβάν προς τα αρμόδια όργανα.

Κατ' επέκταση μπορούμε να αναφέρουμε ότι υπάρχουν και εδώ το κόστος επισκευής του μηχανήματος (αν στο ατύχημα εμπλέκεται και αυτό) ή της αναστολής της λειτουργίας προκειμένου να εξετασθεί για να διαπιστωθούν τα αίτια της βλάβης ή αν ο εργαζόμενος λείπει κάποιες μέρες για να αναρρώσει.

Σημειωτέον να πούμε ότι έχει παρατηρηθεί ότι το έμμεσο κόστος είναι **“τετραπλάσιο”**¹¹ του άμεσου κόστους.

1.6 Επαγγελματικές Ασθένειες

1.6.1 Έννοιες και ορισμοί

Οι συνθήκες της εργασίας πολλές φορές είναι τέτοιες που δεν αποτελούν τις ενδεδειγμένες συνθήκες για τον ανθρώπινο οργανισμό, έτσι είναι δυνατό να προξενήσουν βλάβες στην υγεία του εργαζομένου¹². Ονομάζουμε **επαγγελματική ασθένεια**: τη βλαβερή επίδραση στον ανθρώπινο οργανισμό από διάφορες συνθήκες εργασιών που κάνουν τον οργανισμό να νοσήσει. Τέτοιες συνθήκες μπορεί να είναι: ο ίδιος ο χώρος εργασίας, το ανθυγιεινό περιβάλλον, ακόμη και οι βαριές εργασίες.

Το να χαρακτηριστεί μια ασθένεια ως επαγγελματική δεν είναι εύκολη διαδικασία. Αυτό οφείλεται στο ότι πολλές ασθένειες μπορεί να εμφανιστούν μετά από χρόνια και να βλάψουν την ανθρώπινη υγεία. Εδώ ακριβώς αναφέρουμε το λόγο στον οποίο οι επαγγελματικές ασθένειες εξετάζονται ξεχωριστά από τα εργατικά ατυχήματα, διότι στο εργατικό ατύχημα έχουμε άμεση εμφάνιση των αποτελεσμάτων, αντίθετα η επαγγελματική ασθένεια τις πιο πολλές φορές αργεί να εκδηλωθεί. Υπάρχουν και περιπτώσεις που εκδηλώνονται ασθένειες μετά από **10** ή και **20** χρόνια, αφότου ξεκίνησε να δημιουργείται η νοσηρή κατάσταση στον οργανισμό.

¹¹ Νίκος Γ. Δήμου, *Διοίκηση Προσωπικού (Γενικές Αρχές)*, Εκδόσεις “ΕΛΛΗΝ”, Αθήνα, 1999.

Π. Φαναριώτης, *Διοίκηση Προσωπικού (Εισαγωγή στα σύγχρονα συστήματα χειρισμού του ανθρώπινου δυναμικού)*, Εκδόσεις Α.Σταμούλης, Αθήνα – Πειραιάς, 1996.

¹² Για πραγματική περίπτωση επαγγελματικής ασθένειας βλέπε «ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ “Α”».

Πιο συγκεκριμένα η “**επαγγελματική ασθένεια**” συνήθως εξελίσσεται βαθμιαία και σε μεγάλα χρονικά διαστήματα και κατά πολύ μεγάλη πιθανότητα οφείλεται στη συνεχή έκθεση σε τοξικές ουσίες, μικροοργανισμούς, δηλητηριώδη αέρια. Αντίθετα “**το εργατικό ατύχημα**” είναι ένας προκαλούμενος τραυματισμός που συμβαίνει σε συγκεκριμένο χρόνο και αποτελεί ένα απροσδόκητο και απρόβλεπτο συμβάν.

1.6.2 Η Επαγγελματική υγιεινή

Οι επιχειρήσεις και ο κάθε εργασιακός φορέας με σκοπό να αντιμετωπίσουν την εμφάνιση επαγγελματικών ασθενειών στους χώρους εργασίας άρχισαν από ένα σημείο και μετά, να περνούν από προληπτικές εξετάσεις τους εργαζομένους πριν από την πρόσληψή τους. Σ’ αυτό βοήθησε και η δημιουργία ιατρικού προσωπικού μέσα στις επιχειρήσεις που παρείχαν και παρέχουν ιατρικές συμβουλές, ακόμα και για ασθένειες που δεν προκαλούνται από την εργασία, όπως: (κρυολογήματα, πονόλαιμοι, πονοκέφαλοι, κ.α.).

Μ’ αυτόν τον τρόπο οι οργανώσεις προσπαθούν να απωθήσουν την εμφάνιση επαγγελματικών ασθενειών και να διατηρήσουν ένα επίπεδο καλής υγείας των υπαλλήλων τους μέσα και έξω από τον εργασιακό χώρο, γι’ αυτό άλλωστε αναφέραμε ότι οι γιατροί εργασίας δίνουν συμβουλές και εξετάζουν και τις ασθένειες που προέρχονται εκτός του εργασιακού χώρου. Άλλωστε η δουλειά των υπεύθυνων ατόμων σε μια οργάνωση είναι να γνωρίζουν τις συνθήκες και τις καταστάσεις που προκαλούν τις επαγγελματικές ασθένειες και να μπορούν να τις αντιμετωπίζουν προτείνοντας τα κατάλληλα μέτρα πρόληψης¹³ τους, καθώς επίσης να έχουν και την ικανότητα να καταρτίζουν τα κατάλληλα προγράμματα για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Καταλήγουμε πριν την ολοκλήρωση αυτής της υποενότητας να αναφέρουμε τι περιλαμβάνει ένα πρόγραμμα υγείας μιας επιχείρησης:

α) Ένα ιατρό ή επιτελείο ιατρών που προσφέρει αρχικά, τις πρώτες βοήθειες στις έκτακτες ανάγκες και σε κάθε επαγγελματικό τραυματισμό, ενώ αναλαμβάνει και τις εξετάσεις πρόληψης πριν από την πρόσληψη νέων υπαλλήλων.

β) Επίσης, ο γιατρός προσφέρει τις πρώτες βοήθειες και σε περιπτώσεις μη επαγγελματικών ασθενειών, δίνει συμβουλές στα άτομα που πονούν από σωματικές ή και ψυχικές παθήσεις, και έτσι παρέχει τις συμβουλές του και δίνει πληροφορίες για την υγεία των υπαλλήλων στα ανώτερα στελέχη.

¹³ Με την πρόληψη για ολόκληρη την Υγιεινή και την Ασφάλεια θα ασχοληθούμε αναλυτικότερα στο επόμενο Κεφάλαιο (**Κεφάλαιο 2**).

γ) Τέλος, ο γιατρός εργασίας συνεργάζεται και με τις δημόσιες υπηρεσίες υγείας.

1.6.3 Οι επαγγελματικές ασθένειες και οι αιτίες τους

Θέλοντας να αναφερθούμε στις επαγγελματικές ασθένειες και στις αιτίες που τις προκαλούν, θα το κάνουμε με επιλεκτικό τρόπο και αυτό γιατί οι επαγγελματικές ασθένειες γενικά οφείλονται σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες που λίγο ή πολύ αναφέρθηκαν και αναπτύχθηκαν επαρκώς στα προηγούμενα (βλ. 1.2 - Συνθήκες εργασίας). Έτσι λοιπόν, εδώ θα αναφέρουμε κάποιους πιο συγκεκριμένους παράγοντες και κάποιες ασθένειες που είναι πολύ συχνά φαινόμενα μέσα στο επαγγελματικό περιβάλλον και προκαλούν ασθένειες στον εργαζόμενο. Γι' αυτό το λόγο θα γίνει και αναφορά σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς χώρους.

α) **Ζέστη**: Πολλές φορές η υψηλή θερμοκρασία μπορεί να επιδράσει αρνητικά στον ανθρώπινο οργανισμό. Συνηθισμένες παθήσεις είναι: **Η ηλίαση** η οποία είναι ασθένεια που την παθαίνουν συνήθως όσοι δεν προστατεύουν το κεφάλι τους από τον ήλιο. **Η απότομη εξάντληση των δυνάμεων**: που μπορεί να προκληθεί στα άτομα, μετά από έντονη κούραση και παραμονή σε πολύ ζεστό εργασιακό χώρο.

Κατηγορίες επαγγελμάτων που πάσχουν από αυτές τις παθήσεις είναι όλων των ειδών οι εργάτες που εκτίθενται για ώρες στον ήλιο και άτομα που εργάζονται σε κουζίνες και φούρνους, όπου εκεί επικρατούν υψηλές θερμοκρασίες. Η πολύ μεγάλη θερμοκρασία προκαλεί ιδρώτα, ο οποίος όταν δεν είναι φυσιολογικός αλλά προέρχεται από ιδιαίτερα υψηλή θερμοκρασία το σώμα παθαίνει αφαλάτωση, δηλαδή χάνει ποσότητα αλατιού πράγμα μη ωφέλιμο για τον οργανισμό.

β) **Κρύο**: Όπως η υψηλή θερμοκρασία προκαλεί προβλήματα στην ανθρώπινη υγεία, το ίδιο συμβαίνει και με τη χαμηλή. Γι' αυτό επέρχονται ασθένειες όπως τα κρυοπαγήματα ή τα διάφορα κρυολογήματα. Οι εργάτες που δουλεύουν κατά τους χειμερινούς μήνες σε ψυχρές θερμοκρασίες (χιόνια, παγετός) ή άλλοι που εργάζονται σε χώρους με ρεύματα ή ψυγεία, μπορεί να επιβαρύνουν τον οργανισμό τους με τις ανωτέρω ασθένειες.

γ) **Υγρασία**: Η υγρασία μπορεί να δημιουργήσει τις χειρότερες συνθήκες εργασίας, κι αυτό γιατί εμποδίζει το χώρο να αναπτύξει τις συνθήκες που μπορεί και πρέπει ώστε να είναι ο κατάλληλος για εργασία. Η υγρασία δεν αφήνει τον οργανισμό να αποβάλλει τον ιδρώτα ώστε να διώξει ένα μέρος της θερμότητάς του. Τέτοιες συνθήκες συναντάμε σε ορυχεία που είναι κλειστός ο χώρος και γενικότερα σε επαγγελματικούς χώρους που από την κατασκευή τους είναι κλειστοί και αερίζονται δύσκολα.

δ) **Ακτινοβολίες**: Οι ακτινοβολίες είναι τριών ειδών: οι ορατές, οι υπέρυθρες και οι υπεριώδεις. Οι δύο τελευταίες δεν είναι ορατές, με τις υπέρυθρες να προκαλούν μάλιστα και θερμότητα. Βασική πηγή αυτών των ακτινοβολιών είναι ο ήλιος, που επίσης προκαλούν ηλίαση όπως είδαμε και προηγουμένως (βλ. α. Ζέστη). Εκτός όμως από τον ήλιο, υπέρυθρες και υπεριώδεις ακτινοβολίες εκπέμπονται από τα λιωμένα μέταλλα, τα λιωμένα γυαλιά και τις ηλεκτροσυγκολλήσεις. Έτσι κίνδυνο διατρέχουν εκτός από τα άτομα που παραμένουν για ώρα στον ήλιο και όσοι εργάζονται σε επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, δηλαδή οι συγκολλητές αλλά και όλοι όσοι ασχολούνται με τα μέταλλα και τα γυαλιά.

Οι εκτεθειμένοι εργαζόμενοι στις παραπάνω ακτινοβολίες, συνήθως εκτός από παθήσεις στο δέρμα, πάσχουν πολύ συχνά και από παθήσεις στα μάτια και κυρίως από “καταρράκτη”.

ε) **Θόρυβος**: Οι θόρυβοι που υπάρχουν σε εργοστάσια και άλλους εργασιακούς χώρους (σιδηρουργεία, ναυπηγεία, λεβητοστάσια) που δουλεύουν ταυτόχρονα μηχανές και εργαλεία που παράγουν έντονους ήχους, προκαλούν από βλάβες στο νευρικό σύστημα του ανθρώπου έως και βαρηκοΐα ή κώφωση. Επίσης, οι θόρυβοι μπορεί να αποσπάσουν την προσοχή του ανθρώπου και τούτο να έχει σοβαρές συνέπειες για τον εργαζόμενο, για παράδειγμα να μην προσέξει έστω και στιγμιαία στην εκτέλεση της εργασίας και να τραυματιστεί.

στ) **Σκόνη**: Ο αέρας ανακατεύεται με επικίνδυνες ουσίες που δημιουργούνται στην ατμόσφαιρα των εγκαταστάσεων όπως: βαμβακουργεία, τσιμεντοποιεία, ξυλουργεία, ανθρακωρυχεία, λατομεία, μεταλλωρυχεία. Όταν ο μολυσμένος αέρας εισπνέεται για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα, προκαλεί την ασθένεια που ονομάζεται “**πνευμονοκονίωση**”. Εδώ λοιπόν μιλάμε για πολύ ανθυγιεινούς χώρους εργασίας, που χρειάζονται ιδιαίτερη προσοχή.

ζ) **Επαγγελματικές δηλητηριάσεις**: Αυτές προκαλούνται από τις διάφορες χημικές ουσίες που χρησιμοποιούνται στις διάφορες εργασίες. Οι ουσίες αυτές κάνουν κακό στον οργανισμό όταν μπαίνουν στο στομάχι ή διαπερνούν το δέρμα. Οι κυριότερες και πιο σοβαρές επαγγελματικές δηλητηριάσεις είναι αυτές που προκαλούνται από το “**μόλυβδο**” (**μολυβδίαση**¹⁴) και το “**βενζόλιο**” (**βενζολισμός**¹⁵).

Επιπροσθέτως, για τους εργαζόμενους σ’ αυτή την κατηγορία επαγγελμάτων, δυστυχώς έχουμε και πολλές απειλές καρκινοπάθειας, αφού οι χημικές ουσίες αλλά και κάθε είδους

¹⁴**Μολυβδίαση**: προκαλείται από το μολύβι, τα οξείδια και τα άλατα του που είναι τοξικά.

¹⁵**Βενζολισμός**: ασθένεια που προκαλείται από την εισπνοή των ατμών των βενζολίων που είναι υγρά, άχρωμα με μυρωδιά σαν τη βενζίνη.

προϊόν όπως ο αμίαντος, ο άνθρακας, το πετρέλαιο, προκαλούν κυρίως καρκίνο του πνεύμονος.

η) Παθήσεις δέρματος: Πολλές εργασίες απαιτούν επαφή με διάφορα υλικά, όπως: διαλυτικά, καθαριστικά και άλλες χημικές ουσίες. Όταν όλα αυτά έρχονται σε επαφή με τον ανθρώπινο οργανισμό προκαλούν μια ασθένεια που λέγεται “**δερματίτιδα**”. Η ασθένεια αυτή είναι κοκκινίλες που εμφανίζονται στο δέρμα και συνήθως συνδέονται με πόνους.

Αυτά που αναφέραμε στις δηλητηριάσεις ισχύουν και εδώ, ότι δηλαδή εκτός των χημικών ουσιών τα άλλα διάφορα προϊόντα, όπως το πετρέλαιο, ο άνθρακας, ο αμίαντος κ.α. συμβάλλουν στις καρκινικές παθήσεις του δέρματος.

θ) Υπάρχουν παθήσεις που έχουν να κάνουν με την καθιστική δουλειά. Αυτές εμφανίζονται σε άτομα που δουλεύουν σε γραφεία που κάθονται συνεχώς στην καρέκλα, αλλά και σε άτομα που οδηγούν και είναι πολλές ώρες σε κάθισμα. Από αυτά τα επαγγέλματα οι άνθρωποι εμφανίζουν συνήθως προβλήματα στη μέση, τους ώμους, τη σπονδυλική στήλη, τον αυχένα και γενικότερα υποφέρουν από ασθένειες σαν τις μυαλγίες και τις ραχιαλγίες.

ι) Τελευταία αφήσαμε ίσως την πιο σύγχρονη από όλες τις επαγγελματικές ασθένειες που έχει να κάνει με τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές (Η/Υ). Αρχικά προβλήματα υγείας μπορεί να προκύψουν από την οθόνη η οποία προκαλεί παθήσεις στα μάτια όπως: κνησμός, δάκρυα, κούραση και πόνος.

Παρόλη την πρόοδο στην τεχνολογία και στις οθόνες των Η/Υ τα προβλήματα υγείας που σχετίζονται με τις οθόνες εξακολουθούν να υπάρχουν. Επιπλέον, οι χρήστες Η/Υ μπορούν κατά ένα ποσοστό να παρουσιάζουν προβλήματα στους καρπούς των χεριών λόγω της ακατάλληλης θέσης των αγκώνων και των επαναλαμβανόμενων κινήσεων που εκτελούν. Να κλείσουμε λέγοντας ότι οι χρήστες Η/Υ μπορούν να ενταχθούν και στην παραπάνω κατηγορία, αφού η δουλειά τους είναι και καθιστική.

1.6.4 Η υγιεινή της εργασίας

Εφόσον αναφέραμε τα είδη και τις αιτίες των επαγγελματικών ασθενειών θα κλείσουμε την αναφορά μας σ’ αυτές με λίγη περισσότερη εξειδίκευση, αφού η υγιεινή στους χώρους εργασίας αγωνίζεται για την καταπολέμηση των επαγγελματικών ασθενειών η οποία εξαρτάται από:

§ φυσικούς παράγοντες (τόπος εργασίας, θερμοκρασία, υγρασία, θορύβους, ακτινοβολίες)

§ χημικούς παράγοντες (τοξικές ουσίες, αέρια, καπνοί)

§ την προσωπική υγιεινή του ατόμου και την προσαρμογή του μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, την επιμέλειά του στην εργασία, τα ωράρια, το ρυθμό και τα διαλείμματα της εργασίας

§ στη σχέση του ατόμου και με όλο τον ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό και με το είδος της εργασίας του

Σε όλα αυτά που προαναφέρθηκαν για το σύνολο των επαγγελματικών ασθενειών βλέπουμε πως, όπως συμβαίνει και με τα εργατικά ατυχήματα, έτσι και εδώ απαιτείται απόλυτη εφαρμογή κάποιων κανόνων και πλήρη ευσυνειδησία από πλευράς στελεχών, γι' αυτό κιόλας αναφέραμε την υποχρεωτική σχεδόν ύπαρξη του γιατρού αν και σαν προσδιορισμός έννοιας ο γιατρός εργασίας θα αναπτυχθεί σε επόμενο κεφάλαιο.

1.7 Ψυχολογικές Επιδράσεις

1.7.1 Η ψυχολογική υγιεινή στον εργασιακό χώρο

Έχοντας ειπωθεί θέματα που αφορούν άμεσα την υγιεινή και την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο, θα παρουσιάσουμε παρακάτω ένα διαφορετικό, εξ' ίσου όμως σημαντικό θέμα που αφορά τον ψυχολογικό τομέα και αφορά στην ανθρώπινη υγεία.

Η ψυχολογική υγεία του εργαζόμενου ορίζεται ως: η κατάσταση κατά την οποία ο ίδιος προσαρμόζεται στον περιβάλλοντα χώρο εργασίας και αποδέχεται την κάθε ευχάριστη ή δυσάρεστη κατάσταση που συμβαίνει στο χώρο αυτό. Ο τρόπος με τον οποίο ορίζεται ως θετικό η αρνητικό το εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζομένους αποτελεί μια άλλη παράμετρο και επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες. Οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων διαμορφώνουν το κλίμα της εργασίας και οι αλληλεπιδράσεις αυτών δημιουργούν τα προβλήματα και τις ευχάριστες στιγμές. Βεβαίως, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η ψυχική διάθεση δεν επηρεάζεται μόνο από την εργασία αλλά και από προσωπικές και οικογενειακές καταστάσεις.

Καταλαβαίνοντας ότι εξετάζουμε έναν σοβαρό παράγοντα, θα πρέπει και εδώ να αναφέρουμε πως οι σύγχρονες επιχειρήσεις επιβάλλεται να λειτουργήσουν ρυθμιστικά και ως προς αυτόν τον παράγοντα, αφού και η ψυχική υγεία έχει θέση στο εργασιακό περιβάλλον, έτσι και ο αντίστοιχος προγραμματισμός γι' αυτήν θα γίνει από την αρμόδια ερευνητική ομάδα ή τα αρμόδια ανώτερα στελέχη της οργάνωσης – επιχείρησης.

Οι ψυχολογικές επιδράσεις μπορεί να χαρακτηριστούν από διάφορους παράγοντες οι οποίοι πηγάζουν από τον εργασιακό χώρο και αρκετές φορές επιδρούν αρνητικά στον εργαζόμενο, μ' αυτό να έχει και τις ανάλογες συνέπειες στην παραγωγή. Τέτοιες επιδράσεις μπορεί να προέρχονται και από τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες που άλλωστε ήδη έχουμε εξετάσει.

1.7.2 Ψυχολογική υπερένταση

Ψυχολογική υπερένταση (γνωστό και ως στρες), είναι η δυναμική και ταυτόχρονα νευρώδης κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος κάθε φορά που διακατέχεται από μία αβεβαιότητα για το πώς πρέπει να συμπεριφερθεί και επιπλέον γνωρίζει ότι αν κάνει τη σωστή επιλογή, αυτό θα είναι κάτι που θα του επιφέρει σημαντικά αποτελέσματα.

Τα αίτια που οδηγούν τον εργαζόμενο σε ψυχολογική υπερένταση είναι πολλά. Θα προσπαθήσουμε να γίνουμε συγκεκριμένοι αναφέροντας κάποια από αυτά. Ξεκινάμε με αυτό που μας αφορά άμεσα, την υγιεινή και την ασφάλεια, πράγμα που είναι απόλυτα φυσικό να προκαλεί υπερένταση, αφού είναι ο κλάδος που συνδέεται με τη ζωή του εργαζομένου. Μετά πάμε σε άλλα πράγματα που δημιουργούν ψυχολογική υπερένταση μέσα στον εργασιακό χώρο και πρώτο απ' όλα αναφέρουμε την πίεση που ασκείται στους εργαζόμενους για παραγωγή. Επίσης, το ποσό της αμοιβής είναι και αυτός ένας λόγος που αναγκάζει τους εργαζόμενους να προβληματίζονται έως και πολλές φορές να απαιτούν αυτά που έχουν προσφέρει. Τέλος, οι συχνές αλλαγές στην οργανωσιακή και διοικητική δομή του εργοδοτικού φορέα (π.χ. μιας επιχειρήσεως) δημιουργούν ανασφάλεια στον εργαζόμενο και δεν τον βοηθούν να προσαρμοστεί πλήρως στη νοοτροπία του εργασιακού χώρου.

1.7.3 Εργασιακό άγχος

Το άγχος πλέον έχει κατακλύσει τη ζωή όλων μας, ενώ και σαν λέξη το ακούμε καθημερινά στον περίγυρό μας. Πλέον, είναι γεγονός πως το βασικότερο πεδίο δράσης του άγχους είναι ο εργασιακός χώρος και μάλιστα επιδρά καταλυτικά στην υγεία των εργαζομένων. Πολλές φορές, λειτουργεί ύπουλα και δημιουργεί προβλήματα εξ' ίσου μεγάλα με αυτά που αναφέρθηκαν στα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες.

Το άγχος δεν είναι ανεξάρτητο από την υπερένταση που αναφέρθηκε μόλις πριν. Αυτές είναι δύο συγγενικές έννοιες που μάλιστα έχουν πολλές κοινές πηγές προέλευσης. Επομένως, πράγματα που αναφέρθηκαν πως προκαλούν υπερένταση, μπορούν κάλλιστα να ειπωθούν και στα αίτια του εργασιακού άγχους, γι' αυτό και εδώ θα αναφερθούμε σε πιο συγκεκριμένους παράγοντες άγχους, ώστε να μην επαναληφθούν τα ίδια πράγματα.

Όταν σ' έναν υπάλληλο δεν του έχουν προσδιορίσει οι ανώτεροι του, ποιος είναι ακριβώς ο ρόλος της εργασίας του ή ποια ακριβώς είναι η θέση του, τότε αυτό έχει σαν φυσικό επόμενο ο εργαζόμενος να έχει αμφιβολίες και έτσι να διακατέχεται από άγχος. Επιπροσθέτως, όταν η εργασία σε βάζει καθημερινά στο καλούπι του “τρέξε να προλάβεις”, ενώ πολλές φορές μπορεί να έχει και μονότονο χαρακτήρα, τότε αυτή η κατάσταση κυριολεκτικά πνίγει από άγχος τον εργαζόμενο άνθρωπο. Επίσης, σε περιπτώσεις που κάποιος δεν καταφέρνει να επιτύχει σε οτιδήποτε και αν είναι αυτό, μπορεί να του δημιουργηθεί άγχος για ανάλογες μελλοντικές αποτυχίες στον επαγγελματικό του τομέα. Ένας ακόμη παράγοντας άγχους είναι το ανήσυχο και γεμάτο συγκρούσεις εργασιακό περιβάλλον που δεν προσφέρει πνευματική ηρεμία στον εργαζόμενο. Τέλος, παράγοντες άγχους αποτελούν και πολλά προσωπικά ζητήματα που όμως δεν αποτελούν αντικείμενο εξέτασης αυτής της εργασίας.

1.7.4 Η ψυχολογική διάθεση των εργαζομένων

Μιλήσαμε γενικά για την ψυχολογική – ψυχική διάθεση, για τους τρόπους που επηρεάζει τον εργαζόμενο και με ποιες μορφές εμφανίζεται. Τώρα θα δούμε ποια είναι η στενότερη έννοια της ψυχικής διάθεσης και συγκεκριμένα θα ακολουθήσουμε το δρόμο του προσδιορισμού της “καλής ψυχικής διάθεσης”. Στην καλή ψυχική διάθεση των εργαζομένων συμβάλλουν, η καλοσύνη, η φιλικότητα και το ενδιαφέρον του προϊστάμενου ή του ίδιου του εργοδότη. Είναι αυτονόητο ότι στο περιβάλλον εργασίας που επικρατεί η καλή διάθεση, η κατανόηση και το πνεύμα συνεργασίας, το αποτέλεσμα της παραγωγικής εργασίας θα είναι το επιθυμητό, αν όχι και καλύτερο του αναμενόμενου. Αντίθετα, σε ένα περιβάλλον που επικρατεί εκνευρισμός, κακές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, αδιαφορία από τους εργαζόμενους και τους ανωτέρους, επιπλέον έλλειψη προσοχής με αποτέλεσμα να προκαλούνται ατυχήματα και μερικές φορές και ασθένειες. Τότε, όλα αυτά δεν οδηγούν στη σωστή παραγωγικότητα αλλά στην παραμέληση της εργασίας.

Υγιεινές λοιπόν πρέπει να είναι και οι ψυχολογικές συνθήκες εργασίας σ' έναν καλό προγραμματισμό και σ' ένα πολύ καλό επίπεδο, ώστε να τείνουν προς τη δημιουργία των απόλυτων καλών συνθηκών εργασίας που θα ευνοούν την απόδοση των εργαζομένων και θα οδηγούν στην επιτυχία των παραγωγικών στόχων.

1.8 Καθορισμός υπευθυνότητας για τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο

1.8.1 Ευθύνες εργοδοτών και διοίκησης

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό στο οποίο δώσαμε ένα πλάνο για το τι γίνεται στους χώρους εργασίας και τι συμβαίνει με την υγιεινή και την ασφάλεια σ' αυτούς, μπορούμε να αναφερθούμε και σ' αυτούς που είναι υπεύθυνοι για την πραγματοποίηση όλων αυτών που σχετίζονται με την υγιεινή και την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο.

Τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας θεωρούνται επιστημονικά και τεχνικά προβλήματα. Έτσι λαμβάνοντας υπ' όψη μας μια επιχείρηση, η υπευθυνότητα για την υγεία και την ασφάλεια του χώρου οργανωτικά, ανήκει στην ανώτατη διοίκηση η οποία καθορίζει την πολιτική και τις στρατηγικές που θα ακολουθηθούν στον κλάδο αυτό. Φυσικά, η διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης πρέπει να λαμβάνει πάντοτε τα ανάλογα μέτρα σε σχέση μ' αυτά που ο νόμος ορίζει. Βασικό ρόλο για την τήρηση των συνθηκών ασφαλείας και υγιεινής παίζει και ο διευθυντής ή προϊστάμενος του τμήματος κάθε επιχείρησης, ο οποίος είναι το πλέον κατάλληλο πρόσωπο για την τήρηση των απαραίτητων μέτρων. Φροντίζει για την ύπαρξη του κατάλληλου εξοπλισμού, τη σύμπνοια των σχέσεων και εισηγείται πάντα τις απαραίτητες αλλαγές.

Επίσης στην αρμοδιότητα και τις ευθύνες της διοίκησης θεωρείται πως εντάσσονται αποκλειστικά και τα κάθε είδους ατυχήματα που συμβαίνουν στο χώρο εργασίας. Η επικρατούσα άποψη λέει πως η διοίκηση των οργανώσεων είναι υπεύθυνη για όσα γίνονται στον εργασιακό χώρο και έτσι πρέπει να εξασφαλίζει την απαραίτητη προστασία από τις ανθυγιεινές συνθήκες και τα ατυχήματα σε όλους τους εργαζομένους.

Οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να το κάνει αυτό η διοίκηση μιας οργάνωσης είναι οι παρακάτω:

Οι νομικοί κανονισμοί απαιτούν από τους εργοδότες, εκτός από το να αναλαμβάνουν την πλήρη ευθύνη για κάθε ατυχές περιστατικό, επιπλέον να καλύπτουν κάθε χρηματικό ποσό στον εργαζόμενο για τον τραυματισμό που υπέστη, αλλά να συμμορφώνει και τον εργασιακό χώρο σε λογικά επίπεδα ασφαλείας, διότι οι ασφαλείς εργασιακοί χώροι εκτός της προστασίας που παρέχουν στον εργαζόμενο αποτελούν και μια ηθική υποχρέωση απέναντι στη σύγχρονη και συνεχώς αναπτυσσόμενη κοινωνία. Ακόμη σε συνέχεια των παραπάνω, η αποδοχή της οικονομικής ευθύνης για τα ατυχήματα των εργαζομένων κάνει τις επιχειρήσεις να προβληματιστούν και να δημιουργήσουν τα κατάλληλα προγράμματα πρόληψης των

ατυχημάτων¹⁶ που να έχουν τη δυνατότητα εξασφάλισης του συνόλου των εργαζομένων σ' έναν οργανισμό.

Το πως μια επιχείρηση θα τηρήσει τους νόμους και τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, εξαρτάται και από το μέγεθός της. Στις μικρές επιχειρήσεις τα άτομα με διοικητικές αρμοδιότητες είναι υπεύθυνα για το θέμα. Στις μεγάλες επιχειρήσεις θεωρείται πλέον απαραίτητη η πρόσληψη ειδικών ατόμων, κατάλληλα εκπαιδευμένων.

Τα καθήκοντα του τμήματος ή του υπευθύνου για την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο είναι επιγραμματικά τα παρακάτω:

- § Διαπίστωση των αιτιών που προκαλούν ατυχήματα ή βλάβη υγείας
- § Ανάπτυξη μεθόδων για αποφυγή των πρώτων
- § Άμεση γνωστοποίηση των μεθόδων αυτών στους άμεσα ενδιαφερομένους
- § Εκτίμηση των αποτελεσμάτων των μεθόδων και αναγκαίες τροποποιήσεις
- § Αρχείο στατιστικών στοιχείων
- § Συντονισμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων υγιεινής και ασφάλειας

Δε θα πρέπει όμως παρόλο που αναφερθήκαμε στην ευθύνη των οργανώσεων – επιχειρήσεων – εργοδοτών να ξεχνάμε ότι και η πολιτεία με τη σειρά της θα πρέπει να θεσπίζει τους κατάλληλους νόμους, εκείνους που θα ωθούν τις οργανώσεις για την καλύτερη εφαρμογή αυτών, με απώτερο σκοπό πάντοτε την προστασία των εργαζομένων και τη συμμόρφωσή τους βάσει αυτών.

1.8.2 Ευθύνες εργαζομένων

Μεγάλη βοήθεια στον κλάδο υγιεινής και ασφάλειας μπορούν να προσφέρουν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, που ολοένα και περισσότερο συντονίζονται μέσω των επιτροπών τους και προσφέρουν προτάσεις για τη λύση προβλημάτων στην ασφάλεια και την υγεία του εργασιακού περιβάλλοντος, αυτό συμβαίνει για τους εξής λόγους:

- § Οι εργαζόμενοι βοηθούν στην αποφυγή ατυχημάτων γιατί επισημαίνουν τους κινδύνους που οι ίδιοι βιώνουν
- § Η ενασχόληση των εργαζομένων με τα θέματα αυτά, τους κάνει πιο προσεκτικούς και περισσότερο επιφυλακτικούς

¹⁶ Πρόληψη εργατικών ατυχημάτων (βλ. 2.1)

§ Η εμπειρία των εργαζομένων, αποτελεί χρήσιμη συμβουλή για λύσεις στο θέμα

Η συνεργασία με τους εργοδότες βαίνει για το κοινό καλό και φανερώνει ισότιμη συμμετοχή στον εργασιακό χώρο. Εξ' άλλου η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο
ΠΡΟΛΗΨΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- 2.1 Γενικά
- 2.2 Η αντιμετώπιση των επικίνδυνων καταστάσεων για την ασφάλεια και την υγεία
- 2.3 Πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων
- 2.4 Πρόληψη για την αποφυγή των επαγγελματικών ασθενειών
- 2.5 Τρόποι αντιμετώπισης των ψυχολογικών επιδράσεων
- 2.6 Βασικές κατευθύνσεις πολιτικής στον τομέα της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων
- 2.7 Προγράμματα πρόληψης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών

2.1 Γενικά

Η προστασία της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας αποτελεί πλέον ένα ευρύ κοινωνικό θέμα, εκφραζόμενο με πολλούς τρόπους σε διάφορες μορφές. Δεν είναι τυχαίο ότι στο προηγούμενο κεφάλαιο αναφέρθηκε αρκετές φορές “ η ευθύνη της διοίκησης μιας επιχείρησης ή η ευθύνη του εργοδότη”, απέναντι στον εργαζόμενο και σ’ ένα επαγγελματικό ατύχημα ή την οποιαδήποτε επαγγελματική ασθένεια. Αυτό γίνεται γιατί η ευημερία των μελών μιας εργασιακής κοινωνίας που πρέπει να συνεργάζεται και να συνυπάρχει στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό και από τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας που επικρατούν στο χώρο.

Κεντρικό ρόλο στην πρόληψη της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας παίζει ο καθορισμός των παραγόντων που δημιουργούν τις επικίνδυνες καταστάσεις, δηλαδή εκείνες που είναι ικανές να προκαλέσουν ατυχήματα ή ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας, γι’ αυτό το λόγο άλλωστε στο προηγούμενο κεφάλαιο αναπτύχθηκαν ξεχωριστά οι αιτίες που προκαλούν τα ατυχήματα και τις ασθένειες. Παρακάτω στο κεφάλαιο αυτό, θα ξεκινήσουμε με ένα γενικό προσδιορισμό των προλήψεων για επαγγελματικές ασθένειες και ατυχήματα. Πρώτα θα πλησιάσουμε την πρόληψη για όλες τις ασθένειες και τα ατυχήματα συνολικά, ενώ στη συνέχεια θα κάνουμε αναλυτική προσέγγιση, επεκτείνοντας ξεχωριστά την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων, των επαγγελματικών ασθενειών και των ψυχολογικών επιδράσεων.

2.2 Η αντιμετώπιση των επικίνδυνων καταστάσεων για την ασφάλεια και την υγεία

2.2.1 Αποτροπή των ανασφαλών πράξεων και των λανθασμένων χειρισμών

Υπάρχουν διάφορες περιπτώσεις ατυχημάτων που οφείλονται σε λάθος χειρισμούς κάποιων καταστάσεων, είτε γιατί ο εργαζόμενος δεν πρόσεξε είτε γιατί η επιχείρηση – οργανισμός δεν είχε λάβει τα κατάλληλα μέτρα προστασίας, ώστε να αντιμετωπίσει μια κατάσταση σαν αυτή που προκάλεσε το ατύχημα ή την ασθένεια. Γι’ αυτό θεωρείται σκόπιμο η επιχείρηση να προβαίνει σε ενημέρωση ή ακόμη περισσότερο σε εκπαίδευση των εργαζομένων, ώστε μ’ αυτόν τον τρόπο να οδεύει ο οργανισμός σε καλύτερες συνθήκες εργασίας και να βελτιώνεται μέρα με τη μέρα. Παρακάτω λοιπόν θα δούμε ορισμένες ενέργειες μέσα από κάποιους τρόπους λειτουργίας, στις οποίες πρέπει να προβαίνει ο εργοδότης και η κάθε οργάνωση με στόχο τη βελτίωση και την ενημέρωση των υπαλλήλων.

α) Διαπίστωση κινδύνων και ενημέρωση των εργαζομένων

Για να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή ατυχημάτων, θα πρέπει αρχικά να λάβουν γνώση και να ενημερωθούν εκείνοι οι εργαζόμενοι που θα αναλάβουν ή έχουν ήδη αναλάβει την εποπτεία κάποιων άλλων εργαζομένων. Οι επόπτες αυτοί θα πρέπει εκτός από τον έλεγχο των υπολοίπων εργαζομένων να τηρούν τους κανόνες ασφαλείας και να διαπιστώνουν τα επικίνδυνα σημεία πριν αυτά προκαλέσουν κάποιο ατύχημα. Μετά, αφού έχοντας αναλάβει ο καθένας απ' αυτούς τον έλεγχο κάποιου τομέα πρέπει να δίνει έμφαση στην παρακολούθηση των υφισταμένων εργαζομένων του, να διαπιστώνει πιθανούς εσφαλμένους χειρισμούς και να προβαίνει έγκαιρα στη διόρθωσή τους.

Καλό είναι η εκπαίδευση των εποπτών να γίνεται με βάση τις ανάγκες της συγκεκριμένης θέσης εργασίας του καθενός, διότι κάποιες ανάγκες διαφοροποιούνται από το ένα τμήμα στο άλλο τμήμα της επιχείρησης. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι τα άτομα που αναλαμβάνουν αυτά τα καθήκοντα πρέπει να εφοδιάζονται με γνώσεις και πληροφορίες, ώστε να φέρνουν το έργο τους σε πέρας.

β) Ασφάλεια και Επιθεώρηση προσωπικού

Ουσιαστικά δεν έχουμε να αναφέρουμε πολλά πράγματα, μια και εδώ έχουμε περίπου τους ίδιους παράγοντες και τα ίδια πρόσωπα να ασχολούνται με την πρόληψη στο χώρο της εργασίας. Επιπλέον, εδώ θα αναφέρουμε ότι συνεχίζοντας το πρόγραμμα της εργασίας τους οι οργανώσεις ως προς την αντιμετώπιση των ασθενειών και των ατυχημάτων, τα άτομα που έχουν επιβαρυνθεί με τον εποπτικό ρόλο πρέπει να δίνουν έμφαση στον ασφαλή και σωστό τρόπο εξάσκησης των εργαζομένων, δηλαδή να μη στέκονται μόνο σε απλές παρατηρήσεις αλλά αν το κρίνουν απαραίτητο να επιμένουν σε συμβουλές για ασφαλείς συνθήκες σε ιδιαίτερους χώρους και εξειδικευμένες εργασίες που απαιτούν προσοχή και επιδεξιότητα κατά την εκτέλεσή τους.

γ) Χρήση ασφαλούς εξοπλισμού

Πέρα των όσων αναφέραμε για εποπτεία και καλούς χειρισμούς στην εργασία, συνήθως όλο και κάποια περιστατικά συμβαίνουν πάντοτε τα οποία έχουν ως αντίκτυπο την ανθρώπινη ασφάλεια και υγεία. Αναφερόμαστε δηλαδή στην απροσεξία κάποιες φορές των εργαζομένων και στα μοιραία λάθη που συμβαίνουν, επειδή ακριβώς οι εργαζόμενοι δεν κάνουν πάντα τις σωστές κινήσεις και τους ανάλογους χειρισμούς που απαιτούνται για την ολοκλήρωση μιας εργασίας.

Για όλους τους παραπάνω λόγους οι επιχειρήσεις – εργοδότες προσπαθούν σήμερα να εξοπλίσουν με κάθε καλύτερο ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό τις εγκαταστάσεις τους,

ώστε να προσθέσουν ένα ακόμα λιθαράκι στην ασφάλεια του εργασιακού περιβάλλοντος που εκεί πραγματοποιείται καθημερινά το κομμάτι της παραγωγικής διαδικασίας. Καταβάλλεται δηλαδή προσπάθεια να χρησιμοποιούνται οι καλύτερες ηλεκτρομηχανολογικές εγκαταστάσεις με βασικό στόχο τη φροντίδα για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

δ) Ενημέρωση για τις πρώτες βοήθειες

Οι εργαζόμενοι και οι επόπτες τους, εκτός από κάθε αρμοδιότητα που αναφέραμε παραπάνω ότι αντιστοιχεί σ' αυτούς, χρειάζεται να τους παρέχεται και ενημέρωση για την **“παροχή των πρώτων βοηθειών”**. Οι πρώτες βοήθειες χωρίζονται σε δύο κατηγορίες εκπαίδευσης **1) τις ενέργειες που πρέπει να κάνει ο ίδιος ο τραυματίας και 2) τις ενέργειες που πρέπει να κάνει ο κάθε εργαζόμενος όταν βρεθεί απέναντι στην ανάγκη ενός συνεργάτη του.**

Οι ενέργειες αυτών των ειδών είναι: **1)** η άμεση λειτουργία του συστήματος συναγερμού σε περίπτωση πυρκαγιάς **2)** σε περίπτωση ηλεκτροπληξίας η άμεση διακοπή του ηλεκτρικού ρεύματος **3)** να ειδοποιηθεί εγκαίρως ο γιατρός εργασίας και **4)** τα στοιχειώδη με βάση την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη που πρέπει να χορηγηθεί τη στιγμή εκείνη στον παθόντα.

2.2.2 Ελάττωση της κόπωσης

Η κούραση συνοδεύει πάντοτε την εργασία, όπως κι αν εκτελείται αυτή. Στο τέλος της εργασίας ο εργαζόμενος πολλές φορές αισθάνεται κουρασμένος, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις η κούραση αρχίζει και καταβάλλει τον ανθρώπινο οργανισμό πολύ νωρίτερα από το πέρας της εργασίας, πράγμα που εξαρτάται πρωτίστως από τους ρυθμούς εργασίας. Η κόπωση επέρχεται σωματικά ή πνευματικά, ενώ δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που και οι δύο αυτές μορφές εμφανίζονται ταυτόχρονα.

Με στόχο την καταπολέμηση και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών οι οργανώσεις – επιχειρήσεις και γενικότερα ο κάθε φορέας εργοδοσίας πρέπει να λαμβάνει κάποια μέτρα που να αποβλέπουν στην ελάφρυνση του προσωπικού και τον περιορισμό της κόπωσης. Για το λόγο αυτό παραθέτουμε μικρή ανάλυση ορισμένων μέτρων που μπορεί να ληφθούν:

α) Καθορισμός διαλειμμάτων: Σε εκείνες τις θέσεις εργασίας που επέρχεται αρκετή κούραση στον υπάλληλο με αποτέλεσμα να αυξάνεται η πιθανότητα κάποιου ατυχήματος, η διοίκηση εκτιμά το χρονικό διάστημα και εντάσσει διαλείμματα για χαλάρωση και

ξεκούραση. Δεν πρέπει κανείς εργαζόμενος να ξεφεύγει από τα όρια του ωραρίου του, είτε να μην κάνει διαλείμματα. Η υγεία και η ασφάλεια προέχουν μπροστά σε καθετί άλλο και απαγορεύεται να αντιμετωπίζεται το συγκεκριμένο θέμα με επιπολαιότητα.

β) Εναλλαγή θέσεων εργασίας : Η εναλλαγή των θέσεων εργασίας μεταξύ δύο ή περισσότερων υπαλλήλων σε διάφορα χρονικά διαστήματα, λειτουργεί με σκοπό να αλλάξουν δύο υπάλληλοι μεταξύ τους μια “**δυσκολότερη**” με μία “**ευκολότερη**” θέση εργασίας, όχι όμως μόνο για το λόγο αυτό. Θετικά λειτουργεί επίσης η αλλαγή των θέσεων εργασίας για την αποφυγή της μονότονης εργασίας, αλλά και για την αλλαγή παραστάσεων ούτως ώστε να κρατάει η εργασία σε ενδιαφέρον τον εργαζόμενο.

Πέρα από όσα αναφέραμε υπάρχει και μια βαθύτερη αιτία εναλλαγής των εργασιακών θέσεων που αποσκοπεί στο να περνούν οι υπάλληλοι από διαφορετικές θέσεις, ώστε να μαθαίνουν περισσότερες από μία θέση εργασίας, και κάτι άλλο που αναφέρει πως μ’ αυτόν τον τρόπο ένας εργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα να αντικαταστήσει έναν συνάδελφό του σε περίπτωση απουσίας του ενός.

γ) Χρησιμοποίηση κατάλληλων βοηθητικών μέσων: Αναφερόμαστε στον εξοπλισμό που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της εργασίας. Βεβαίως, σ’ ολόκληρη την ανάπτυξη της εργασίας τον εξοπλισμό θα τον αναπτύξουμε πολλές φορές, αλλά συγκεκριμένα εδώ το αναφέρουμε με αρκετή εξειδίκευση, δηλαδή όσο πιο πολύ είναι προσεγμένα και καλά κατασκευασμένα τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται τόσο μειώνεται και ο κόπος σωματικής και πνευματικής προσπάθειας, επομένως είναι προφανές πως μειώνεται και η κόπωση.

δ) Κατάλληλοι χώροι: Φυσικά και ο χώρος εργασίας συμβάλλει τα μέγιστα στην ποιοτικότερη εργασία όταν είναι ο κατάλληλος. Ο κατάλληλος χώρος προαπαιτεί όπως αναφέραμε ήδη στο πρώτο κεφάλαιο, (βλ. 1.3.4) καλό φωτισμό, εξαερισμό, όχι πολλούς θορύβους και καλές ατμοσφαιρικές συνθήκες, ενώ και ο καθαρός χώρος εργασίας είναι ευνοϊκός όταν και τα ανωτέρω συμβάλλουν.

2.3 Πρόληψη των Εργατικών Ατυχημάτων

2.3.1 Κανόνες ασφαλείας στην εργασία

Τελειώνοντας κάποιος την καθημερινή του εργασία χωρίς να του έχει συμβεί κανένα ατύχημα, σημαίνει πως την ώρα της δουλειάς του ο εργαζόμενος πραγματοποίησε μια σειρά

σωστών κινήσεων έχοντας πάρει την ανάλογη σειρά σωστών αποφάσεων, δηλαδή η εργασία είχε οργανωθεί και εκτελέστηκε με τον καταλληλότερο τρόπο.

Ατυχήματα συμβαίνουν όταν δεν υπολογίζουμε τα πιθανά αποτελέσματα κάθε ενέργειας ή κινήσεως που κάνουμε. Πολλές φορές, δε συνειδητοποιούμε τις αποφάσεις που παίρνουμε για να εκτελέσουμε μια ενέργεια, γιατί όπως λέμε συχνά ο ανθρώπινος εγκέφαλος λειτουργεί “**μηχανικά**”. Βέβαια, αυτό είναι καμιά φορά άσχημο γιατί σημαίνει πως κάτι δε το σκεφτόμαστε και **εκεί** ακριβώς μπορεί να γίνει το λάθος και να συμβεί το ατύχημα.

Όλα όσα προείπαμε σχηματίζουν τον ορισμό της ασφάλειας στην εργασία. Ασφάλεια είναι το μεγάλο αγαθό που το επιτυγχάνει ο κάθε εργαζόμενος όταν ακολουθώντας τους κανόνες εργασίας πράττει τις σωστές ενέργειες και αποφεύγει τους τραυματισμούς και τις υλικές ζημιές που μπορεί να προκληθούν από αυτά τα περιστατικά.

Αμέσως παρακάτω αναφέρονται ορισμένοι κανόνες ασφάλειας οι οποίοι είναι για να μας βοηθούν και για να τους ακολουθούμε, ούτως ώστε να προλαμβάνουμε ενδεχόμενα ατυχήματα που μπορεί να συμβούν στη διάρκεια της εργασίας.

Οι κανόνες που ακολουθούν αποτελούν κάποια θεωρητικά βήματα που πρέπει να τηρεί κάθε υπάλληλος με σκοπό την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο:

- § Αρχικά, ο εργαζόμενος πρέπει να μελετά τους διάφορους κινδύνους της εργασίας.
- § Να μη γίνονται βιαστικές και επιπόλαιες κινήσεις.
- § Ο εργαζόμενος πρέπει να κάνει ερωτήσεις για όσα έχει αμφιβολία και να μην ενεργεί από μόνος του χωρίς να γνωρίζει.
- § Ο εργαζόμενος πρέπει να χρησιμοποιεί τα κατάλληλα προστατευτικά μέσα, ανάλογα με τη δουλειά που κάνει.

Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι κανόνες ασφαλείας που μόλις αναφέρθηκαν, μοιάζουν με νόμους που αν παραβιαστούν δε θα τιμωρηθεί κανείς νομικά, αλλά είναι σαν κάποιος να τιμωρεί τον ίδιο του τον εαυτό. Για να τους προσδιορίσουμε ακόμη περισσότερο, δίνονται ορισμένα χαρακτηριστικά τους:

- § είναι απλοί και λογικοί, ώστε να γίνονται εύκολα κατανοητοί απ’ όλους
- § πολλοί απ’ αυτούς συνήθως προέρχονται από την εμπειρία των εργαζομένων
- § σκοπός τους είναι να βοηθήσουν όσους συμμορφώνονται μ’ αυτούς

Εύκολα καταλαβαίνουμε, πως είναι χρήσιμο για κάθε εργαζόμενο να μαθαίνει τι κανόνες ασφαλείας υπάρχουν στο χώρο που εργάζεται και να τους ακολουθεί.

2.3.2 Πρόληψη των ατυχημάτων για την ασφάλεια των εργαζομένων

Είδαμε στο **1^ο Κεφάλαιο** τις αιτίες που συμβαίνουν εργατικά ατυχήματα και σε ποιους λόγους αποδίδεται αυτό. Τα τυχαία συμβάντα στην εργασία, οι μη ασφαλείς συνθήκες και οι απρόσεκτες κινήσεις των εργαζομένων είναι οι κύριες αιτίες εργατικών ατυχημάτων (**βλ. 1.5.3**), βεβαίως και υπάρχει όμως τρόπος αντιμετώπισης αν όχι και εξάλειψης αυτών. Τούτο σημαίνει πως εξετάζοντας τους παραπάνω παράγοντες και προσπαθώντας να προσεγγίσουμε τις αιτίες των εργατικών ατυχημάτων, ώστε να δείξουμε τους τρόπους πρόληψης και να προτείνουμε τις κατάλληλες συνθήκες εργασίας, πρέπει:

- § να μελετήσουμε κάθε πιθανό κίνδυνο που προκύπτει στην εργασία
- § να καθορίσουμε τον τρόπο αποφυγής του κινδύνου
- § να ακολουθήσουμε κατά γράμμα το σχέδιο που επιλέξαμε για την αποφυγή του κινδύνου

Τώρα, για την αποτελεσματική πρόληψη των ατυχημάτων εκτός από τον ακριβή καθορισμό των παραγόντων που δημιουργούν επικίνδυνες καταστάσεις ικανές για ατύχημα, επιβάλλεται να επεξεργαστούν και εν συνεχεία να αναλυθούν οι παράγοντες αυτοί με στόχο την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί και από το μέρος της οργάνωσης – επιχείρησης, αλλά και από την πλευρά των εργαζομένων, δηλαδή με τη δική τους προσπάθεια να βοηθήσουν στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων, αν και έχουμε προαναφέρει αρκετές φορές πως οι ευθύνες ενός εργατικού ατυχήματος βαρύνουν αποκλειστικά τη διοίκηση μιας οργάνωσης. Άλλωστε, δε φταίνε πάντοτε οι εργαζόμενοι όταν συμβαίνει ένα εργατικό ατύχημα, παρότι η ανθρώπινη συμπεριφορά επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό τα ατυχήματα.

Στην επόμενη υποενότητα θα αναφερθούμε στην πρόληψη ατυχημάτων από πλευράς “**οργανώσεων**” έχοντας να αναφέρουμε πολλούς και σημαντικούς παράγοντες και τομείς. Όσον αφορά τη συμβολή στην πρόληψη των ατυχημάτων από τους εργαζομένους, ειπώθηκαν πολλά χαρακτηριστικά στο πρώτο μέρος αυτής της ενότητας και δεν υπάρχει κάτι άλλο σημαντικό για αναφορά.

2.3.3 Η αντιμετώπιση των ατυχημάτων από τις οργανώσεις

Οι οργανώσεις μπορούν να λάβουν μια σειρά μέτρων τα οποία θα οδηγούν στην πρόληψη και την αποφυγή των ατυχημάτων. Τα μέτρα αυτά καλό είναι να αναφέρονται τόσο στους τεχνικούς τομείς μιας οργάνωσης όσο και στις συμπεριφορές των εργαζομένων. Επίσης, μια επιχείρηση ή ένας εργοδότης μπορεί να προχωρήσει στην πρόληψη των ατυχημάτων στον εργασιακό χώρο, αντλώντας πληροφορίες και στοιχεία μέσα από αυτόν (το χώρο εργασίας) και χρησιμοποιώντας δύο διαφορετικές μεθόδους **άμεσης και έμμεσης ανάλυσης**. Όπου στην “**άμεση μέθοδο**” υπάρχει η πιθανότητα να συμβούν κάποια ατυχήματα με βάση ορισμένα δεδομένα (πράγμα που αποτελεί μια δύσκολη μέθοδο επεξεργασίας στοιχείων), ενώ στην “**έμμεση μέθοδο**” επεξεργάζονται στοιχεία και δεδομένα από τα εργατικά ατυχήματα που έχουν συμβεί στον εργασιακό χώρο (διαδικασία με πιο απλό τρόπο επεξεργασίας στοιχείων). Κάνοντας σύντομα ένα σχόλιο, συμπεραίνουμε ότι οι άμεσες μέθοδοι φαίνεται να είναι αποτελεσματικότερες για την πρόληψη των ατυχημάτων.

Η ανάλυση των αιτιών και ο τρόπος για να φτάσουν στην πρόληψη των ατυχημάτων οι οργανώσεις και τα αρμόδια διοικητικά πρόσωπα, πρέπει να αποτελεί πρωταρχικό στόχο κάθε επιχείρησης, επειδή κάτι τέτοιο δε συμβάλλει μόνο στην άρτια λειτουργία ενός οργανισμού, αλλά διασφαλίζει και την παραγωγική διαδικασία.

Στη συνέχεια περιγράφονται οι διαδικασίες που θα οργανωθούν με την ευθύνη του εργοδοτικού φορέα για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων.

α) Έλεγχος μελετών

Ίσως η καταλληλότερη στιγμή για την αποτροπή εργατικών ατυχημάτων μελλοντικά σε μια οργάνωση. Είναι η φάση του σχεδιασμού των κτιριακών και των ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων. Σ’ αυτό το διάστημα βρισκόμαστε στα προκαταρκτικά στάδια της δημιουργίας μιας οργάνωσης – επιχείρησης και στην παρούσα φάση μπορούν να πραγματοποιηθούν οι κατάλληλοι έλεγχοι από ειδικούς επάνω στις μελέτες ώστε να προκύψει το καλύτερο δυνατόν στήσιμο των εγκαταστάσεων που θα αποφέρει και την ανάλογη ασφάλεια.

Οι απαιτούμενοι έλεγχοι στο στάδιο της μελέτης για την κατασκευή ενός οργανισμού μπορούν να πραγματοποιούνται από εξειδικευμένο προσωπικό, είτε της εταιρίας της ίδιας είτε κάποιας αρμόδιας στα θέματα επιστημονικής ομάδας. Οι έλεγχοι που θα πραγματοποιήσουν τα πρόσωπα αυτά, θα υπάγονται στα πρότυπα για την ίδρυση και την εγκατάσταση σε οργανώσεις, κτιριακού και ηλεκτρομηχανολογικού εξοπλισμού και θα είναι

πάντα σύμφωνα με τους όρους για την ασφαλή λειτουργία και με βάση πάντοτε ότι όλα αυτά θα αποβλέπουν στους στόχους της παραγωγικότητας.

Τέλος, και από νομικής πλευράς οι μελέτες που πρέπει να ελέγχονται είναι εκείνες που έχουν υποβληθεί για τη χορήγηση “**άδειας εγκατάστασης και λειτουργίας**” από τον εργοδοτικό φορέα στο Υπουργείο Βιομηχανίας.

β) Έλεγχος κατά την εγκατάσταση

Μόλις ολοκληρωθούν οι μελέτες των εγκαταστάσεων προχωράμε στο ξεκίνημα στησίματος της επιχείρησης, το οποίο είναι το στάδιο που ξεκινάει να “**χτίζεται**” ο οργανισμός. Το νέο στοιχείο είναι ότι εδώ έχουμε την πρώτη παρουσία του εργαζόμενου εντός της επιχείρησης, επομένως ταυτόχρονα αρχίζει και η πρόληψη για την αποφυγή των ατυχημάτων.

Στο στάδιο της εγκατάστασης ένα συχνό φαινόμενο είναι και οι διάφορες αποκλίσεις που παρουσιάζονται σε σχέση με τις αρχικές μελέτες, αυτό συνήθως οφείλεται σε τεχνικές δυσκολίες ή και σε οικονομικούς παράγοντες ορισμένες φορές.

Οι αποκλίσεις αυτές που προκύπτουν, από όποιον παράγοντα κι αν προέρχονται πρέπει να αποτελούν αντικείμενο επίβλεψης της ομάδας που είχε αναλάβει την επίβλεψη του έργου από το στάδιο της μελέτης. Η ομάδα αυτή σε συνεργασία με τα συνεργεία κατασκευής των εγκαταστάσεων θα πρέπει να βρίσκεται σε ανοικτή συνεργασία, ώστε να καθορίζονται τα επιτρεπτά όρια αποκλίσεων από τις αρχικές μελέτες, για να διατηρούνται πάντα σε ασφαλή επίπεδα οι εγκαταστάσεις με βάση τις πρώτες μελέτες.

Η συνεργασία ανάμεσα στους επιχειρηματίες και στον κεντρικό φορέα¹⁷ κατά την εγκατάσταση των κτιριακών και ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων, αποτελεί ένδειξη της σοβαρής δουλειάς που γίνεται με σκοπό να αποφευχθούν τα ατυχήματα. Άλλωστε η χορήγηση άδειας λειτουργίας προϋποθέτει την έγκριση του κεντρικού φορέα πρόληψης ατυχημάτων για τις παρεκκλίσεις από την αρχική μελέτη.

Ένας ακόμα τομέας που πρέπει να συμμετέχει ο κεντρικός φορέας πρόληψης ατυχημάτων, είναι στον περιορισμό του μεγέθους των έργων που αναλαμβάνει μια “κατασκευαστική εταιρία” ανάλογα με τη σύνθεση του προσωπικού της (τεχνίτες, μηχανικοί, εργοδηγοί), δηλαδή με την ευθύνη του κεντρικού φορέα εξετάζονται οι

¹⁷ **Κεντρικός φορέας:** στην προκειμένη περίπτωση είναι το αρμόδιο όργανο για την αποφυγή και την πρόληψη ατυχημάτων.

δυνατότητες και τα προσόντα της κατασκευαστικής εταιρίας και κρίνεται αν έχει τη δύναμη και το έμπυχο δυναμικό για να φέρει σε πέρας το έργο που θα της ζητηθεί.

γ) Έλεγχος κατά τη λειτουργία της οργάνωσης – επιχείρησης

Εφόσον έχει ολοκληρωθεί και το στάδιο των εγκαταστάσεων μιας οργάνωσης ακολουθεί το στάδιο της λειτουργίας της. Τα βασικότερο πράγμα για την πρόληψη των ατυχημάτων σ' αυτό το στάδιο είναι οι έλεγχοι που πρέπει να γίνονται πάνω στον τρόπο λειτουργίας του εργασιακού χώρου και του ηλεκτρομηχανολογικού εξοπλισμού. Ο έλεγχος μπορεί να γίνεται από διάφορα πρόσωπα, όπως τους προϊσταμένους κάθε τμήματος ή της ειδικής επιστημονικής ομάδας που θα έχει συσταθεί από τον εργοδοτικό φορέα και θα απασχολείται μόνο με τα θέματα πρόληψης των ατυχημάτων στην εργασία.

Ο τρόπος ελέγχου από το κάθε αρμόδιο όργανο μπορεί να συμβαίνει σε διάφορες μορφές και με ποικίλους τρόπους. Μια απλή μορφή ελέγχου για την εργασιακή ασφάλεια είναι η προληπτική επιθεώρηση του τόπου εργασίας, κοιτάζοντας κάθε πιθανό σημείο που ενδεχόμενα χρειάζεται κάποια παρέμβαση. Επίσης, έλεγχος μπορεί να γίνεται και μετά από υπόδειξη για κάποιο πρόβλημα που υπάρχει είτε από κτιριακής ή ηλεκτρομηχανολογικής πλευράς. Η υπόδειξη μπορεί να γίνει από κάποιον εργαζόμενο ή και από πρόσωπο της διοίκησης και να μην αφορά μόνο υλικά σφάλματα, αλλά και γενικότερες συνθήκες που επικρατούν στον περιβάλλοντα χώρο.

Πέρα από όσα αναφέραμε όμως παραπάνω η κάθε οργάνωση – επιχείρηση μπορεί να αναθέσει όπως προείπαμε, σε ειδικά επιστημονικό προσωπικό το θέμα πρόληψης που θα εργάζεται ερευνώντας και προτείνοντας λύσεις και μεθόδους αντιμετώπισης των προβλημάτων που προκύπτουν.

Συνεχίζοντας όμως με την πρόληψη ατυχημάτων στο στάδιο της λειτουργίας μιας επιχείρησης και ξεφεύγοντας από τα θεωρητικά, θα αναφέρουμε τώρα κάποια ουσιαστικά στοιχεία που αποτελούν το βασικό κορμό λειτουργίας της επιχείρησης και αυτά δεν είναι άλλα από τα μηχανήματα, τον προστατευτικό εξοπλισμό των εργαζομένων και κάποια άλλα που απευθύνονται στον εργασιακό χώρο.

Μηχανήματα: γενικά τα μηχανήματα πρέπει να συντηρούνται τακτικά και με τον κατάλληλο τρόπο. Από 'κει και πέρα, καλό είναι να διαθέτουν και πρόσθετα μέτρα προφύλαξης όπως: διακόπτες ασφαλείας, αυτόματη διακοπή λειτουργίας, προστατευτικές μπάρες.

Προστατευτικός εξοπλισμός εργαζομένων: (γάντια, μάσκες, ειδικές στολές, προστατευτικά γυαλιά, κράνη). Αυτά πρέπει να είναι φτιαγμένα με τέτοιο τρόπο που να μην εμποδίζουν τον εργαζόμενο στην εργασία του και να αποτελούν πραγματικά χρήσιμα αντικείμενα.

Εργασιακός χώρος: καλό είναι στο χώρο εργασίας να υπάρχουν διάφορα σήματα που να προειδοποιούν τον εργαζόμενο για πιθανούς κινδύνους. Επίσης, ο χώρος πρέπει να έχει την κατάλληλη διαρρύθμιση ώστε να μπορεί ο εργαζόμενος να λειτουργεί σωστά.

Τέλος, μπορούμε να αναφέρουμε και την ασφάλεια για την “**ατομική εργασία**”, που έχει να κάνει με τη μελέτη για την καλύτερη και λιγότερο κοπιαστική εκτέλεση της εργασίας από πλευράς εργαζομένου. Αυτό είναι κάτι που το μελετά η Εργονομία¹⁸ (και επίσης μπορεί να αναφερθεί και στο επόμενο μέρος του κεφαλαίου).

δ) Πρόληψη κατά τις εργασίες συντήρησης και επισκευής

Μόλις στην προηγούμενη παράγραφο αναφέραμε ότι πρέπει να υπάρχει η κατάλληλη συντήρηση και οι απαραίτητες επισκευές στα κτίρια και τα μηχανήματα μιας οργάνωσης – επιχείρησης. Είναι γνωστό πως κατά τις εργασίες συντήρησης και επισκευής υπάρχει μια σχετικά υψηλή συχνότητα ατυχημάτων. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι πολλές φορές οι εργασίες αυτές εκτελούνται από το ίδιο το προσωπικό που μπορεί μάλιστα να είναι εξειδικευμένο στο χειρισμό του μηχανήματος, αλλά ο χειριστής να μην είναι το κατάλληλο πρόσωπο για να επιδιορθώσει την τυχόν βλάβη του. Έτσι είναι λογικό να κάνει κάποιο λάθος και να συμβεί το ατύχημα. Γι’ αυτό η συντήρηση και η επισκευή πρέπει να γίνεται από τους αρμόδιους και μόνο τεχνικούς, έτσι συμβάλλουμε στην σημαντική μείωση των εργατικών ατυχημάτων.

Η πρόληψη των ατυχημάτων κατά τις εργασίες συντήρησης και επισκευής παρουσιάζει πολλές δυσκολίες, επειδή είναι δύσκολο (σχεδόν αδύνατο) να προβλέψει κάποιος το μέγεθος της ζημιάς ή την ακριβή εκτέλεση εργασίας που απαιτεί ένα μηχανήμα για παράδειγμα, ώστε να φτιαχτεί και να λειτουργήσει όπως πριν. Γι’ αυτό το λόγο και με σκοπό τη μείωση των ατυχημάτων πολλά συνεργεία επισκευών έχουν και ειδικευμένο προσωπικό που ασχολείται με την πρόβλεψη της εργασίας για την επισκευή ή τη συντήρηση ενός πράγματος.

2.4 Πρόληψη για την αποφυγή των επαγγελματικών ασθενειών

2.4.1 Μέτρα πρόληψης των επαγγελματικών ασθενειών

¹⁸ **Εργονομία:** ασχολείται με τη συνύπαρξη του ανθρώπου και της μηχανής, με στόχο τον εξανθρωπισμό της εργασίας.

Ο στόχος σε αυτήν την ενότητα είναι να αναφερθούν συγκεκριμένες ασθένειες και συγκεκριμένοι εργασιακοί χώροι, που προσδιορίζουν άμεσα τις επαγγελματικές ασθένειες. Αν και με την ενότητα περί «**Πρότυπων συνθηκών εργασίας**» (βλ. 1.3.4) πλησιάσαμε πολλά πράγματα και μερικές έννοιες που θα μπορούσαν και εδώ να προσδιορίσουν την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών, έτσι για να μην ειπωθούν οι ίδιες διαπιστώσεις θα δώσουμε ορισμένα συγκεκριμένα μέτρα των επαγγελματικών ασθενειών και μάλιστα αυτό θα γίνει παράλληλα με τη ροή που είχαν οι αιτίες των επαγγελματικών ασθενειών στο 1^ο Κεφάλαιο, για να μπορεί να υπάρχει και μια συνοχή μεταξύ των παραγόντων και των προσδιορισμών που αναπτύσσονται σ' όλη την έκταση των κειμένων κάθε κεφαλαίου.

Ø Ο εργαζόμενος αντιμετωπίζοντας υψηλές συνθήκες θερμοκρασίας (παράγοντας ζέστη) θα πρέπει οπωσδήποτε να έχει το κατάλληλο ντύσιμο, και ιδιαίτερα όταν πρόκειται για ήλιο είναι απαραίτητο το καπέλο και τα γυαλιά ηλίου, ώστε να αποφεύγονται οι παθήσεις όπως ηλίαση και θερμοπληξία. Ακόμη, είναι απαραίτητο να πίνει νερό ο εργαζόμενος συνεχώς κατά τη διάρκεια της εργασίας του για να αναπληρώνει τις ποσότητες που χάνει από τον ιδρώτα. Απαραίτητα επίσης είναι και τα συχνά διαλείμματα κυρίως στη σκιά, ούτως ώστε ο εργαζόμενος να ξεκουράζεται και να αποφεύγει τον κίνδυνο της πλήρους εξαντλήσεως των δυνάμεων του.

Γενικότερα μπορούμε να αναφέρουμε δύο κανόνες για τους χώρους που επικρατεί πολύ υψηλή θερμοκρασία:

α) Είναι αναγκαίο όπου υπάρχουν πηγές θερμότητας, να απομονώνονται αν αυτό είναι δυνατόν.

β) Οι εργαζόμενοι σε θερμό περιβάλλον θα πρέπει να επισκέπτονται συχνά το γιατρό τους, προκειμένου να παρακολουθούν την υγεία τους.

Ενδεικτικά αναφέρουμε πως από τις ανωτέρω παθήσεις μπορεί να πάσχουν εργαζόμενοι όπως: μάγειρες, ζαχαροπλάστες, αρτοποιοί που βρίσκονται συνεχώς σε θερμούς χώρους κουζινών και φούρνων. Ακόμα: οικοδόμοι, αγρότες που πολλές φορές εκτίθενται για ώρες στον ήλιο, αλλά και κάθε άλλο επάγγελμα που έχει αντιμετωπίσει όμοιες συνθήκες.

Ø Το ντύσιμο που αναφέραμε παραπάνω είναι ένας καθοριστικός παράγοντας και όταν οι θερμοκρασία είναι χαμηλή (κρύο), αφού και σ' αυτήν την περίπτωση παίζει καθοριστικό ρόλο στην υγεία του εργαζομένου. Σ' αυτήν την περίπτωση μπορούμε να αναφέρουμε ως βασικό εξοπλισμό για τις πολύ χαμηλές θερμοκρασίες τα γάντια και το σκουφάκι. Επιπλέον,

αντιστρέφοντας τον παραπάνω πρώτο κανόνα, θα πούμε πως πρέπει όταν είναι δυνατόν να απομονώνονται οι πηγές κρύου, ενώ πάντοτε ισχύει και ο δεύτερος στη σειρά κανόνας.

Εργαζόμενοι σε συνθήκες κρύου είναι τα άτομα που εργάζονται στα ψυγεία καθώς και εργαζόμενοι σε χιονοδρομικά κέντρα που έχουν να αντιμετωπίσουν πάγο και χιόνια σε συνδυασμό με το υψόμετρο που είναι ιδιαίτερα υψηλό.

Ø Από τα μέτρα πρόληψης που προαναφέρθηκαν ως προς την υψηλή θερμοκρασία, μπορούν κάποια από αυτά να τοποθετηθούν και στην αντιμετώπιση των ακτινοβολιών, διότι και οι ακτινοβολίες προέρχονται κυρίως από τον ήλιο (άρα ασθένειες σαν την ηλίαση τις συναντάμε μαζί με τα μέτρα για την πρόληψη όπως: πόση νερού, γυαλιά ηλίου, σκιά). Όπως έχουμε ήδη αναφέρει οι υπεριώδεις και οι υπέρυθρες ακτινοβολίες εκπέμπονται και από λιωμένα μέταλλα και λιωμένα γυαλιά. Στις εργασίες που έχουν να κάνουν με αυτού του είδους τα στοιχεία, για την αντιμετώπιση των πιθανών ασθενειών κρίνεται απαραίτητη η χρήση ειδικών σκούρων γυαλιών και διαφόρων προστατευτικών μέσων.

Όπως και οι παράγοντες συμπίπτουν με τις υψηλές θερμοκρασίες έτσι και πολλά επαγγέλματα είναι κοινά, ενώ εδώ μπορούν να αναφερθούν και οι ασχολούμενοι εργάτες με ηλεκτροσυγκολλήσεις και οξυγονοκολλήσεις.

Ø Ένας παράγοντας της ατμόσφαιρας γενικότερα και του χώρου εργασίας ειδικότερα, ο οποίος δεν έχει και πολλούς τρόπους αντιμετώπισης είναι η υγρασία. Για την υγρασία ο καλύτερος τρόπος αντιμετώπισης είναι ο καλός αερισμός του χώρου. Σε περιπτώσεις όμως που δεν είναι τόσο εύκολο να αεριστεί ο χώρος ή δεν επαρκεί ο απλός αερισμός, τοποθετούνται συνήθως εγκαταστάσεις θέρμανσης και κλιματισμού.

Οι κλειστοί χώροι κτιριακά αλλά και τα ορυχεία, τα μεταλλεία που είναι κλειστοί χώροι από τη φύση, αντιμετωπίζουν συνήθως πολύ μεγάλα προβλήματα υγρασίας.

Ø Ένας δεύτερος δύσκολα αντιμετωπίσιμος παράγοντας είναι ο θόρυβος. Η πρόληψη του είναι δύσκολη γιατί το μόνο που μπορούν οι εργαζόμενοι να κάνουν από την πλευρά τους, είναι ίσως η χρήση κάποιων ειδικών καλυμμάτων για τα αυτιά και αυτό έχοντας βεβαίως να αντιμετωπίσουν τόσες ασθένειες, όπως βλάβες στα αυτιά αλλά και το νευρικό σύστημα. Από την πλευρά τους οι εργασιακοί φορείς μπορούν να φροντίσουν για την τοποθέτηση ηχομονώσεων, όπου αυτό βέβαια είναι δυνατόν να συμβεί. Ακόμη, δεν θα μπορούσαμε να παραλείψουμε την εξέλιξη της τεχνολογίας που πραγματικά έχει κάνει αρκετά βήματα προόδου ως προς αυτόν τον τομέα τα τελευταία χρόνια.

Όσοι κάνουν επαγγέλματα που περιλαμβάνουν δυνατό έως εκκωφαντικό θόρυβο είναι συνήθως εργαζόμενοι σε μηχανοστάσια και εργοστάσια με πολλές μηχανές που παράγουν θόρυβο, εργαζόμενοι με τρυπάνια, κομπρεσέρ και άλλα σκαφτικά εργαλεία.

Ø Περνώντας τώρα σε ένα διαφορετικό και πιο συγκεκριμένο είδος επαγγελματικών ασθενειών θα ξεκινήσουμε με τη σκόνη και τη σοβαρή αρρώστια που προκαλεί την πνευμονοκονίωση. Έχει ήδη αναφερθεί πως οι συνθήκες γι' αυτήν την αρρώστια αναπτύσσονται στα κεραμουργεία, λατομεία κ.α., εκεί που αναμιγνύεται ο αέρας με τις επικίνδυνες ουσίες, επίσης στις εργασίες της κατεργασίας του γραφίτη και στα εργαστήρια λαμπτήρων φθορισμού.

Γι' αυτό στα επικίνδυνα μέρη πρέπει ο αέρας να ανανεώνεται συνεχώς και ο χώρος να καθαρίζεται τακτικά. Επιπλέον, στους χώρους αυτούς καλό είναι να καταβρέχονται συνεχώς τα δάπεδα για να μη σηκώνεται η σκόνη. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να φορούν προστατευτικές μάσκες και πολλές φορές προστατευτικές στολές. Λόγω του σοβαρού των ασθενειών που προκύπτουν από τη σκόνη, καλό είναι οι εργαζόμενοι σ' αυτούς τους κλάδους να εξετάζονται τακτικά από τους γιατρούς.

Άλλοι χώροι, επικίνδυνοι αρκετά για την υγεία των εργαζομένων, που ο αέρας ανακατεύεται με τη σκόνη είναι και οι εξής: υφαντουργεία, ανθρακωρυχεία, τσιμεντοποιεία, ξυλουργεία, βαμβακουργεία.

Ø Οι χημικές ουσίες χρησιμοποιούνται σε διάφορες εργασίες και είναι συνήθως: τοξικές, καρκινογόνες, εκρηκτικές κ.α., γι' αυτό και μπορούν όταν έρχονται σε επαφή με τον ανθρώπινο οργανισμό να του προκαλέσουν σωρεία δηλητηριάσεων. Σαν σοβαρές δηλητηριάσεις αναφέρθηκαν στις επαγγελματικές ασθένειες η μολυβδίαση και ο βενζολισμός. Το σωστό για την πρόληψη αυτών των ασθενειών είναι να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στον τρόπο που προκαλούνται, ώστε να μην ξεκινήσει η εξέλιξη τους. Γι' αυτό απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή και σχολαστικότητα στους κανόνες υγιεινής και ατομικής υγιεινής από κάθε εργαζόμενο (π.χ. καλό πλύσιμο αφότου κάποιος τελειώσει την εργασία του και αλλαγή ρούχων), ενώ αν δεν υπάρχουν ειδικοί αναρροφητήρες για τις σκόνες στο χώρο εργασίας, να χρησιμοποιούνται αναπνευστικές συσκευές.

Οι γενικότερες επαγγελματικές δηλητηριάσεις που προκαλούνται από κάθε είδος χημικής ουσίας, μπορεί να προέρχονται από τόσους πολλούς εργασιακούς χώρους, που μερικοί από αυτούς να μην είναι καν ακόμη γνωστοί και επιπλέον να επιδρούν με ύπουλο τρόπο που να μην έχει διερευνηθεί ακόμα, στον ανθρώπινο οργανισμό.

Ø Εκτός από τις ασθένειες που δημιουργούνται στο εσωτερικό του ανθρώπινου οργανισμού, υπάρχουν και ασθένειες που επίσης οφείλονται σε χημικές ουσίες και προκαλούν παθήσεις στο δέρμα. Μία βασική ασθένεια είναι η δερματίτιδα, που ο καλύτερος τρόπος για την αντιμετώπισή της είναι η πολύ καλή σωματική υγιεινή, δηλαδή το καλό πλύσιμο των χεριών κυρίως, αλλά και η αλλαγή ρούχων.

Ø Τα άτομα που απασχολούνται σε καθιστικές εργασίες, για την πρόληψη των παθήσεων που αναπτύσσονται μέσα από αυτές, εύκολα αρχικά αντιλαμβανόμαστε ότι προτείνεται να δουλεύουν σε καθίσματα αναπαυτικά και ανατομικά και οπωσδήποτε να κάθονται με τους καλύτερους τρόπους και τις καλύτερες θέσεις που μπορεί να πάρει το σώμα τους. Όμως πραγματική βοήθεια στο συγκεκριμένο πρόβλημα προσφέρει η σωματική άσκηση που βοηθά τον οργανισμό να κάνει κινήσεις, ώστε να διατηρείται και να αντέχει περισσότερο σε καταστάσεις κούρασης.

Ø Τέλος, αφήσαμε να αναφέρουμε τα προληπτικά μέτρα για την προστασία από τους Ηλεκτρονικούς Υπολογιστές (Η/Υ). Στα προβλήματα από τη χρήση των Η/Υ περιλαμβάνονται: κνησμός, δάκρυα, κούραση και πόνο στα μάτια. Εκτός όμως από αυτά προκαλούνται και διαταραχές κυρίως στα χέρια που έχουν να κάνουν με τις συνεχείς και επαναλαμβανόμενες κινήσεις που εκτελούν. Για τη φύλαξη των εργαζομένων από τη χρήση των Η/Υ προτείνεται να εξετάζονται στην όραση για τυχόν προβλήματα, ώστε αυτά να προλαμβάνονται εγκαίρως. Επίσης, σ' αυτόν τον τομέα καλό είναι να γίνονται τακτικά διαλείμματα από την εργασία και να υπάρχει ο κατάλληλος φωτισμός, καθώς επίσης να γίνεται χρήση των ειδικών φίλτρων που τοποθετούνται μπροστά από τις οθόνες των Η/Υ. Κάτι τελευταίο που μπορούμε να αναφέρουμε εδώ, είναι ότι πρέπει να υπάρχει μια σχετική ευελιξία στο χώρο και στο έπιπλο του γραφείου που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος, δηλαδή να προσαρμόζονται στα μέτρα του χρήστη τα διάφορα όργανα του Η/Υ και η καρέκλα που κάθεται.

2.4.2 Πρόληψη για την υγιεινή των εργαζομένων στις οργανώσεις – επιχειρήσεις

Στην προηγούμενη ενότητα που αναφερόταν στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων, είδαμε πως μια επιχείρηση ασχολείται σοβαρά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ότι πολλές (κυρίως μεγάλες επιχειρήσεις), έχουν έναν ολόκληρο μηχανισμό που εργάζεται στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Το ίδιο πρέπει να γίνεται και με την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών, ώστε να βελτιώνεται και να διασφαλίζεται η ποιότητα υγιεινής στο εργασιακό περιβάλλον.

Σε πολλές επιχειρήσεις – οργανώσεις λειτουργεί θετικά αν υπάρχουν διάφορα πρόσωπα που να ασχολούνται με την πρόληψη των ατυχημάτων, δηλαδή να έχουν ορισθεί οι προϊστάμενοι των τμημάτων και να υπάρχει ομάδα που να έχει συσταθεί από την επιχείρηση με αρμοδιότητες επί του θέματος. Η ομάδα αυτή μπορεί να είναι μεταξύ συνεργατών ή ειδικών επιστημόνων που να έχουν προσληφθεί από τον εργοδότη ακριβώς για το λόγο αυτό. Κανένας βεβαίως δεν αποκλείει το γεγονός ότι κάποια από τα πρόσωπα που ασχολούνται με τα εργατικά ατυχήματα, τα ίδια να ασχολούνται και με την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών.

Ξεκαθαρίσαμε πως πρέπει να υπάρχει στις οργανώσεις έστω και ένα άτομο που να δουλεύει και να ερευνά την πρόληψη στις επαγγελματικές ασθένειες. Το αρμόδιο αυτό άτομο ή η αρμόδια επιστημονική ομάδα είναι υποχρεωμένη αρχικά να προσδιορίσει με έρευνες, τις ουσίες που χρησιμοποιούνται μέσα στο χώρο εργασίας, να τις κατατάξουν σε ομάδες και καταλόγους, στη συνέχεια να τις γνωστοποιήσουν στη διοίκηση και τον εργοδοτικό φορέα και να δουλέψουν και να παρουσιάσουν εκθέσεις με τους τρόπους αποφυγής και πρόληψης των ουσιών, για τη διασφάλιση της υγείας όλων των εργαζομένων.

Ο τρόπος εργασίας και έρευνας για τον εντοπισμό των ουσιών μπορεί να συμβεί με διάφορες μεθόδους όπως οι εξής:

- Να λειτουργήσει ο/οι ερευνητής-τες βάσει κάποιων προτάσεων που θα προκύψουν ύστερα από συνέντευξη στους απλούς εργαζόμενους
- Με γνώμονα υποδείξεις από το φορέα εργοδοσίας. Φυσικό είναι και ο εργοδότης να έχει ορισμένες αμφιβολίες, οι οποίες να τον οδηγήσουν σε υποδείξεις και μάλιστα να δώσει και συγκεκριμένες κατευθύνσεις για έρευνα, που ίσως οδηγήσουν σε χημικές ουσίες που χρειάζονται προσοχή και χρησιμοποιούνται από τον οργανισμό.
- Ο ερευνητής μπορεί να λάβει πολύ σοβαρά υπ' όψη του, τα μέτρα πρόληψης που προτείνονται από τους νόμους, τους αρμόδιους φορείς και τα ειδικά ινστιτούτα, που ασχολούνται αποκλειστικά με το θέμα (όπως στην Ελλάδα που λειτουργεί το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγιεινή και την Ασφάλεια των Εργαζομένων – **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.**)

Οι παραπάνω κατηγορίες έρευνας δεν αναφέρονται μόνο στον εντοπισμό βλαβερών ουσιών αλλά και στον εντοπισμό πιθανών ασθενειών που για κάποιο λόγο εντοπίζονται στο χώρο ή που μπορεί να προκύψουν επειδή χρησιμοποιούνται συγκεκριμένες ουσίες που έχει γίνει γνωστό ότι προκαλούν παρενέργειες.

Οι έρευνες και οι κατάλογοι που εντάσσουν σε κατηγορίες τις χημικές ουσίες και τις επαγγελματικές ασθένειες πρέπει να εξελίσσονται και περνούν από ανανεώσεις κάθε χρονιά, γιατί οι ουσίες πολλαπλασιάζονται και δημιουργούν και νέες επαγγελματικές ασθένειες.

Μετά την έρευνα του εργασιακού περιβάλλοντος για τις επιβλαβείς χημικές ουσίες, φθάνουμε τώρα στην ουσία του θέματος, δηλαδή στα μέτρα που θα λάβει η οργάνωση - επιχείρηση για την προστασία της υγείας των εργαζομένων. Τα μέτρα αυτά είναι:

- Να μη χρησιμοποιούνται οι ουσίες που έχουν αποδειχθεί ως επιβλαβείς για τον ανθρώπινο οργανισμό. Αντίθετα, να αντικατασταθούν από άλλες που εξασφαλίζουν την υγιεινή του εργαζομένου.
- Να καθορίζονται οι ελάχιστοι προληπτικοί έλεγχοι για τον εργαζόμενο σε περίπτωση έκθεσής του, σε βλαβερές ουσίες ή σε διεργασία που περιείχε τέτοιες ουσίες.
- Να γίνονται από τους υπευθύνους έλεγχοι πριν τη χρησιμοποίηση νέων χώρων εργασίας, για να λαμβάνεται η σχετική έγκριση καταλληλότητας του χώρου ως προς την υγιεινή των εργαζομένων.

2.5 Τρόποι αντιμετώπισης των ψυχολογικών επιδράσεων

Είχαμε αναφέρει στο πρώτο **1^ο Κεφάλαιο** πως οι παθήσεις στον εργαζόμενο είναι και ψυχολογικές, γι' αυτό θα αναφέρουμε τρόπους αντιμετώπισης όπως έγινε και για τα εργατικά ατυχήματα και ασθένειες.

Η ψυχική υγεία του ανθρώπου διαταράσσεται από το άγχος και την ψυχολογική υπερένταση, οι παθήσεις προέρχονται απ' αυτά και μπορούν να προκαλέσουν εκτός από ψυχολογικά προβλήματα και **άλλα** προβλήματα υγείας. Καλό είναι όμως για περισσότερη σαφήνεια να αναφέρουμε ξεχωριστά τα συστήματα και να διαχωρίσουμε τους τρόπους πρόληψης των ψυχολογικών επιδράσεων:

- Αυτά τα άλλα προβλήματα υγείας που επηρεάζουν αλλού, και όχι στον ψυχολογικό τομέα αφορούν λειτουργίες του σώματος και είναι τα εξής: γρήγορες αναπνοές, ταχυπαλμία, πονοκέφαλοι και κάποια άλλα συμπτώματα ασθενειών που συνήθως εμφανίζονται μακροχρόνια, όπως το έλκος, η υπέρταση, ενώ υπάρχει αυξημένη πιθανότητα εμφάνισης στεφανιαίων νόσων.

- Από καθαρά ψυχολογικής πλευράς τα σημαντικότερα συμπτώματα είναι: οξυθυμία, αδράνεια, δυσαρέσκεια από τη δουλειά, ανικανότητα οργάνωσης και αυτοσυγκέντρωσης στην εργασία και γενικότερα μειωμένες επιδόσεις στη δουλειά.
- Επιπλέον, ο εργαζόμενος εμφανίζει και κάποια συμπτώματα συμπεριφοράς που ίσως δεν τα είχε πριν, δηλαδή απουσίες, τάση για ατυχήματα και μειωμένες επιδόσεις τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά.

Οι τρόποι πρόληψης του άγχους και της ψυχολογικής υπερέντασης των εργαζομένων μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δύο ομάδες: **α)** αυτές που αφορούν τις επιχειρήσεις – οργανώσεις – εργοδότες και **β)** αυτές που αφορούν τον εργαζόμενο. Αυτά θα εξετάζουμε παρακάτω σε ξεχωριστές ενότητες.

2.5.1 Τρόποι πρόληψης από πλευράς οργανώσεων

Το πιο βασικό απ' όλα και το πιο σαφές βήμα μιας επιχείρησης είναι να ξεκαθαρίσει από την αρχή της συνεργασίας της με τον υπάλληλο, τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και καθετί άλλο που ζητάει και προσδοκεί η επιχείρηση από έναν εργαζόμενο που τον προσλαμβάνει για την κάλυψη μιας θέσης, δηλαδή να δοθεί μια πλήρη κατεύθυνση σε κάθε εργαζόμενο από αυτό που ακριβώς ζητάει η επιχείρηση εξ' αρχής. Αυτό σίγουρα επιδρά ευεργετικά στον εργαζόμενο και μειώνει το άγχος σ' αυτόν, που φυσιολογικά υπάρχει σ' ένα νέο ξεκίνημα. Μ' αυτόν τον τρόπο αποφεύγονται οι λογικές αμφιβολίες που γεννιούνται σε κάθε νεοπροσλαμβανόμενο υπάλληλο και του δίνεται η ευκαιρία να ξεκινήσει με όσο το δυνατόν καλύτερη ψυχική διάθεση και βοηθάει στο να αποφευχθούν από την πρώτη κιόλας επαφή, απογοητεύσεις που θα οδηγήσουν μετέπειτα σε συμπεριφορές σαν αυτές που αναφέρθηκαν στο πρώτο κομμάτι των ψυχολογικών επιδράσεων.

Αν από την αρχή εξηγηθούν οι στόχοι και οι απαιτήσεις παραγωγικότητας, τότε ο εργαζόμενος αμέσως διαμορφώνει μια άποψη για το μέγεθος της επιχείρησης – οργάνωσης που πηγαίνει για να εργασθεί και αντιλαμβάνεται γρηγορότερα στοιχεία για την εκμάθηση της εργασίας και το φόρτο της δουλειάς που του αντιστοιχεί.

Βλέπουμε λοιπόν πως απ' όπου κι αν εξετασθεί η πλευρά των οργανώσεων, ένας καλός προσανατολισμός θέσης εργασίας για τον υπάλληλο, δείχνει ευθύνη – εργασιακή συνείδηση, σεβασμό στον εργαζόμενο και εξυπηρέτηση των δικών της συμφερόντων και βεβαίως όλα αυτά μαζί συνθέτουν καλό εργασιακό κλίμα. Σε καμία περίπτωση ο εργαζόμενος δεν πρέπει να φορτωθεί με περισσότερες ευθύνες απ' όσες του αναλογούν ή απ' όσες μπορεί να αντεπεξέλθει. Δεν είναι σωστό κάποιος να ξεκινήσει να εργάζεται με ένα συγκεκριμένο

φόρτο εργασίας και με τον καιρό να του φορτώνονται ολοένα και περισσότερα καθήκοντα, αυτό συμβαίνει σε πολλές επιχειρήσεις, αλλά και σε άλλες διάφορες δουλείες όταν ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος αντιλαμβάνεται στο πρόσωπο ενός εργαζομένου την ικανότητα και τη θέληση για δουλειά και αντί να αφηθεί αυτός ο εργαζόμενος να δείξει και να καλλιεργήσει τις δεξιότητες του επάνω σ' ένα αντικείμενο, του δίνονται συνεχώς όλο και περισσότερα πράγματα να περατώσει.

Σ' αυτήν ακριβώς την περίπτωση θα σταθούμε λιγάκι κλείνοντας, γιατί αντί να αφηθεί και να λειτουργήσει ο εργαζόμενος με ήρεμο και καθαρό μυαλό, έχουμε συνεχή πίεση προς αυτόν δίνοντάς του όγκο δουλειάς. Αυτό όμως θα έχει ακριβώς τα αντίθετα αποτελέσματα από τα επιθυμητά, δηλαδή μάλλον θα υπάρξει απογοήτευση που πιθανότατα να δημιουργήσει προσωπικές αμφιβολίες. Επιπροσθέτως, να τονίσουμε ότι είναι πολύ πιθανό μια τέτοιου είδους κατάσταση να φέρει υπερκόπωση η οποία θα προκαλέσει κάποια ασθένεια είτε ψυχολογική είτε σωματική. Τώρα το γιατί συμβαίνουν όλες αυτές οι καταστάσεις σ' ένα χώρο εργασίας είναι μάλλον θέμα διοίκησης της οργάνωσης, προσωπικότητας του εργαζομένου και εμπορικού ανταγωνισμού πολλές φορές.

2.5.2 Τρόποι πρόληψης από την πλευρά των εργαζομένων

Κάθε άνθρωπος έχει προβλήματα που του προκαλούν ψυχολογική υπερένταση και άγχος, προερχόμενα από τον εργασιακό χώρο και από πολλά προσωπικά του προβλήματα. Όμως, ο άνθρωπος δε διαχωρίζει μέσα του τους λόγους που του προκαλούν άγχος και υπερένταση. Αυτό είναι κάτι που λειτουργεί στο σύνολο της προσωπικότητας του ατόμου και φυσικά έχει επιπτώσεις και στην απόδοση της εργασίας του. Αυτομάτως, καταλαβαίνουμε ότι για να μπορεί ο εργαζόμενος να αποδώσει στη δουλειά, θα πρέπει να είναι απαλλαγμένος και από τις ψυχολογικές επιδράσεις που υφίστανται έξω από το χώρο εργασίας.

Κύρια αιτία του άγχους στην εργασία, είναι ο καταμερισμός του χρόνου. Γι' αυτό το λόγο ένας σωστός προγραμματισμός χρόνου λειτουργεί πάντοτε θετικά και βοηθάει τον εργαζόμενο να κάνει ήρεμες κινήσεις. Ο χρόνος μπορεί να προγραμματισθεί ως εξής:

- ∅ Καθορισμός μακροχρονίων και βραχυχρονίων στόχων, δηλαδή ποιες δουλείες πρέπει να εκτελεστούν τώρα, ποιες αργότερα ποιες μεσοπρόθεσμα και ποιες θα γίνουν σε μελλοντικό διάστημα.

Επίσης, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που μπορούν να βοηθήσουν στην καλή λειτουργία της εργασίας όταν ληφθούν υπ' όψη όπως:

- Έλεγχος επίτευξης των στόχων της εργασίας, ώστε να γνωρίζουμε σε κάθε χρονικό σημείο που βρισκόμαστε.
- Διερεύνηση από τον υπάλληλο των προσωπικών δυνατοτήτων και αδυναμιών.
- Διάσπαση των στόχων της εργασίας σε μικρότερους με σκοπό τη γρηγορότερη και καλύτερη εκτέλεσή τους.
- Συζητήσεις με τους συναδέλφους για θέματα εργασίας και για τα προβλήματα που υπάρχουν. Η ανταλλαγή απόψεων και συμβουλών μπορεί να αποφέρει ακόμα και κάποια λύση σε πρόβλημα.
- Τέλος, η πνευματική χαλάρωση και η άθληση έχουν σαφώς ρόλο στην αντιμετώπιση του άγχους και της υπερέντασης και επιδρούν ευεργετικά στην ανθρώπινη σωματική και ψυχική υπόσταση.

Διάφορες άλλες καταστάσεις που επηρεάζουν την ανθρώπινη ψυχολογία είναι οι συγκρούσεις στη δουλειά με τους συναδέλφους, τους εργοδότες ή τους προϊσταμένους. Ενώ όπως έχουμε προαναφέρει και τα προσωπικά προβλήματα επηρεάζουν, σαν αυτά τις οικογένειες, των συζυγικών σχέσεων, τα προβλήματα υγείας, ακόμα και η κατανάλωση αλκοόλ ή ουσιών. Όμως, αυτά αναφέρονται απλά και μόνο σύντομα για να φανεί η διάσταση των ανθρωπίνων προβλημάτων που επηρεάζουν το άτομο ψυχολογικά, και δεν αποτελούν αντικείμενο μελέτης του παρόντος θέματος εξέτασης.

2.6 Βασικές κατευθύνσεις πολιτικής στον τομέα της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων

Ο κάθε φορέας εργασίας θα πρέπει να θέτει κάποιες συγκεκριμένες κατευθύνσεις, που να τις ακολουθεί και αυτές να αποσκοπούν στην προστασία της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων. Οι κατευθύνσεις αυτές παραθέτονται παρακάτω¹⁹:

α) Καθορισμός στόχων: Αρχικά η διοίκηση της καθεμιάς οργάνωσης οφείλει να ξεκαθαρίσει σε τι αποσκοπεί, δηλαδή να καθορίσει στόχους και να πει σε ποιον τομέα επιθυμεί να έχει χαμηλό δείκτη ατυχημάτων και κατά πόσο ενδιαφέρεται για τη βελτίωση αυτού. Επίσης, να καθοριστεί αν η διοίκηση επιθυμεί να ακολουθήσει μια στρατηγική βάσει

¹⁹ Σ. Ξηροτύρη - Κουφίδου, *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ, Θεσσαλονίκη 2001. (Βλ. Κεφ. 6).

της οποίας θα εκπαιδεύσει τους εργαζομένους της, ούτως ώστε αυτοί να μπορούν να αντιμετωπίσουν από μόνοι τους, τους εργασιακούς κινδύνους.

β) Οργάνωση και ανάθεση αρμοδιοτήτων: Αυτό είναι κάτι που έχει να κάνει πιο πολύ με τους εργαζόμενους οι οποίοι θα αποδώσουν καλύτερα και περισσότερο στη δουλειά, όταν γνωρίζουν επακριβώς στη δουλειά τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες τους. **(βλ. 2.3 Τρόποι αντιμετώπισης των ψυχολογικών επιδράσεων)**.

γ) **Μηχανολογικός εξοπλισμός**: Η εκάστοτε εργοδοτική οργάνωση πρέπει να έχει ως βασικό μέλημά της, την ύπαρξη σύγχρονου και ασφαλούς μηχανολογικού εξοπλισμού.

δ) **Σχολαστική επιλογή προσωπικού**: Μια από τις σημαντικότερες κατευθύνσεις πολιτικής η οποία βοηθάει στην πρόληψη των ατυχημάτων είναι η πολύ καλή επιλογή του προσωπικού. Αυτό αν λειτουργήσει σωστά ως μηχανισμός, τότε μια οργάνωση μπορεί να επιτύχει ευνοϊκές συνθήκες για την πρόληψη ατυχήματος σε διάφορες εργασίες. Με την διαδικασία σχολαστικής επιλογής προσωπικού, μπορούν να διερευνηθούν τόσο οι δεξιότητες όσο και τα προσωπικά ενδιαφέροντα ενός ανθρώπου. Έτσι, μπορεί να προκύψουν τα κατάλληλα προσόντα για την κάθε θέση εργασίας.

ε) **Διερεύνηση των αιτιών των ατυχημάτων και των ασθενειών**: Μέσα από μια τέτοια διαδικασία μπορεί να προκύψουν πολύ χρήσιμα και σημαντικά στοιχεία, για έναν οργανωσιακό εργοδοτικό φορέα. Κάθε φορά που συμβαίνει κάποιο ατύχημα στη δουλειά μπορεί η επιχείρηση να το ερευνά και αυτό αργότερα να αποτελέσει πρωτογενές υλικό για την εκπαίδευση των εργαζομένων, αλλά και παράδειγμα ώστε να μη συμβεί ξανά κάτι παρόμοιο. Επίσης, η διερεύνηση είναι ακόμη καλύτερη όταν συνοδεύεται από στατιστικές αναλύσεις και περιγραφές.

στ) **Εκπαίδευση και επιμόρφωση**²⁰: Η πολιτική αυτή κατεύθυνση θα μπορούσε ίσως και από μόνη της να εξετάζεται ξεχωριστά, διότι δεν περιλαμβάνει μόνο τους απλά εργαζόμενους ανθρώπους, αλλά και όλους τους άλλους κλάδους της οργάνωσης. Όλα τα στελέχη ανεξάρτητα από τη θέση στην οποία εργάζονται πρέπει να επιμορφώνονται, ώστε να αποκτήσουν την κατάλληλη γνώση στο θέμα της υγείας και της ασφάλειας του εργασιακού χώρου. Τα ανώτερα διοικητικά στελέχη που καθορίζουν την πολιτική της οργάνωσης πρέπει να λάβουν σοβαρά υπ' όψη τους το θέμα και να γνωρίζουν τις τυχόν συνέπειες των παραλείψεων και το οικονομικό κόστος των συνεπειών αυτών. Αυτό γίνεται γιατί από το

²⁰ **Εκπαίδευση**: με την εκπαίδευση θα ασχοληθούμε και θα δοθούν περισσότερες πληροφορίες σε επόμενο κεφάλαιο (βλ. Κεφ. 6).

ενδιαφέρον των στελεχών αυτών, θα εξαρτηθεί και η επιτυχία της εκπαίδευσης των κατώτερων βαθμίδων.

Σ' αυτήν την πολιτική κατεύθυνση το σημαντικότερο ρόλο σε μια οργάνωση τον έχει ο εργοδηγός. Επομένως, η εκπαίδευση του πρέπει να είναι πολύ καλή, γιατί αυτός θα αναλάβει με τη σειρά του την εκπαίδευση και την επιμόρφωση των εργατών. Είναι πολύ βασικό οι εργαζόμενοι να μη μένουν μόνο σε θεωρητική ενημέρωση, αλλά να συνειδητοποιούν και στην πράξη πόσο σημαντικό είναι αυτό που μαθαίνουν για την υγεία και την ασφάλειά τους. Εξάλλου, κάτι τέτοιο θα τους βοηθήσει να προφυλαχθούν σωστότερα από τους εργατικούς κινδύνους.

ζ) **Εφαρμογή των προστατευτικών μέτρων:** Και σ' αυτήν την περίπτωση κεντρικό πρόσωπο είναι ο εργοδηγός, ο οποίος υποχρεούται να ελέγχει αν η εργασία πραγματοποιείται με βάση τις συνθήκες ασφαλείας και να προβαίνει στις ανάλογες προτάσεις για τη συνεχή αναβάθμιση αυτών των συνθηκών. Στην περίπτωση που υπάρχουν δυσκολίες από μέρους των εργαζομένων για να τηρηθούν τα ανάλογα μέτρα, ζητείται βοήθεια από τα αρμόδια όργανα.

η) **Τήρηση στατιστικών στοιχείων:** Όπως προαναφέραμε και στην διερεύνηση των ατυχημάτων, είναι σημαντικό να τηρούμε στατιστικά στοιχεία τόσο για τα εργατικά ατυχήματα, όσο και για τις επαγγελματικές ασθένειες. Επίσης, όπως έχουμε προαναφέρει σε προηγούμενο κεφάλαιο (βλ. 1.4 **Επαγγελματικές ασθένειες**), ιδιαίτερος οι επαγγελματικές ασθένειες εξελίσσονται πολλές φορές μακροχρόνια και είναι δύσκολο να συνδεθούν με τον εργασιακό χώρο.

θ) **Σχεδίαση προγραμμάτων:** Προγράμματα ειδικά για την αντιμετώπιση των ψυχολογικών επιδράσεων του εργαζομένου.

ι) **Ιατρική περίθαλψη:** Όλες οι οργανώσεις μικρές και μεγάλες, υποχρεούνται να προσφέρουν τις απαραίτητες πρώτες βοήθειες σε περιπτώσεις ατυχημάτων. Μάλιστα, οι μεγαλύτεροι οργανισμοί έχουν ενταγμένο στο προσωπικό τους, ειδικά εκπαιδευμένο άτομο για αυτές τις περιπτώσεις. Ενώ, σε πολύ σοβαρές περιπτώσεις λαμβάνεται ειδική μέριμνα ή ακόμη και μεταφορά σε νοσοκομείο.

ια) **Αποκατάσταση:** Για την ολοκλήρωση της πολιτικής αυτής κατεύθυνσης, κάλο είναι να αναφέρουμε κλείνοντας, πως πρέπει να προσφέρεται από την οργάνωση (χώρος εργασίας του ατόμου αυτού) η κατάλληλη βοήθεια στο άτομο που του έχει συμβεί κάποιο σοβαρό εργατικό ατύχημα και να του δίνεται ξανά εργασία, από μία θέση που να μπορεί να προσφέρει.

2.7 Προγράμματα πρόληψης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών

Στο κλείσιμο αυτού του κεφαλαίου θα ήταν καλό να συνοψίσουμε μέσα από ένα πρόγραμμα πρόληψης για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, που μέσα από αυτό θα φανεί η σκοπιμότητα της κατάρτισης ενός τέτοιου προγράμματος πρόληψης, το οποίο θα πρέπει να το τηρεί και να το εφαρμόζει κάθε οργανισμός και κάθε εργοδότης. Οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληροί ένα τέτοιο πρόγραμμα αναφέρονται παρακάτω με σύντομο τρόπο και είναι οι εξής²¹:

α) Αρχικά, η διοίκηση πρέπει να διακρίνεται από σαφήνεια απέναντι στο προσωπικό (υπαλλήλους), ξεκαθάρισμα στόχων και υποστήριξη κάθε τομέα της.

β) Οργάνωση και προγραμματισμός στόχων παραγωγής ή παροχής υπηρεσιών, που πρέπει να ανταποκρίνονται στα μεγέθη δύναμης του οργανισμού.

γ) Ενεργή συμμετοχή από τους προϊσταμένους και τους υπαλλήλους κάθε τμήματος οι οποίοι όλοι μαζί έχουν την υποχρέωση να αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους προσωπικά και συνολικά για όλο το τμήμα.

δ) Κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού στην εφαρμογή των μέτρων πρόληψης και προστασίας για την υγεία και την ασφάλεια. Καλό θα είναι για την εκπαίδευση να αφορά όλων των ειδών τους κινδύνους από τους πιο απλούς μέχρι και τους δυσκολότερα αντιμετωπίσιμους.

ε) Εξειδικευμένο σύστημα επιθεώρησης των μέτρων ασφάλειας και υγιεινής με σκοπό τη λήψη των αναγκαίων μέτρων όποτε αυτό χρειαστεί. Επιπλέον, πρέπει να υπάρχει ένα ικανοποιητικό σύστημα ιατρικών διευκολύνσεων για περιπτώσεις σαν την έκτακτη και απρόβλεπτη ασθένεια ενός εργαζομένου ή την ανάγκη παροχής πρώτων βοηθειών.

στ) Εκτός από την κατάλληλη εκπαίδευση στις περιπτώσεις ατυχημάτων και ασθενειών και το εξειδικευμένο σύστημα επιθεώρησης αυτών, είναι χρήσιμο να διερευνάται ένα ατύχημα και αφότου συμβεί να εξετάζονται τα αίτια με απώτερο σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και τη μη επανάληψη ενός τέτοιου περιστατικού.

²¹ Π. Φαναριώτης, *Διοίκηση Προσωπικού (Εισαγωγή στα σύγχρονα συστήματα χειρισμού του ανθρώπινου δυναμικού)*, Εκδόσεις Α.Σταμούλης, Αθήνα – Πειραιάς, 1996.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο
ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΑΣΦΑΛΕΙΑ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- 3.1 Εισαγωγικά
- 3.2 Το νομοθετικό πλαίσιο
- 3.3 Υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη
- 3.4 Κοινωνική ασφάλιση
- 3.5 Όργανα που εργάζονται για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας
- 3.6 Άλλοι τομείς για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας με βάση τους νόμους

3.1 Εισαγωγικά

Στην ανάπτυξη του παρόντος κεφαλαίου θα ειπωθούν πράγματα που έχουν γραφεί επίσημα σε νόμους, διατάγματα και οποιαδήποτε άλλη νομική μορφή κατοχυρώνει κάτι επίσημα. Όμως θα αναφερθούν πράγματα μόνο από κανόνες και νόμους του δικού μας κράτους, οτιδήποτε άλλο έχει να κάνει με νομικό πλαίσιο που είτε προέρχεται από Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) ή της πρώην Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (Ε.Ο.Κ.), θα αναφερθεί στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο στο οποίο θα γίνει λόγος για τα θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας με βάση τις διατάξεις και τις Οδηγίες της Ε.Ε. Επομένως, η πλήρη αναφορά μας στο νομοθετικό πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων θα ολοκληρωθεί πλήρως, εφόσον προστεθούν και τα κομμάτια στο Κεφάλαιο για την Ε.Ε.

Αναλυτικά, στο κομμάτι αυτό θα αναφέρουμε κατά κύριο λόγο ορισμένους βασικούς ελληνικούς νόμους, υποχρεώσεις πρόνοιας, ασφάλιση για τον εργαζόμενο, βελτίωση στις συνθήκες εργασίας με βάση τους νόμους, ενώ θα κλείσουμε και με ορισμένα πράγματα για τους φορείς που ασχολούνται με την υγεία και την ασφάλεια, όπως οι συνδικαλιστές.

3.2 Το νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα

Ο πρώτος νόμος που ψηφίστηκε στη χώρα μας *«περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και περί ωρών εργασίας»* έρχεται στις **21-11-1911**. Ο συγκεκριμένος νόμος θεωρείται αρκετά πρωτοποριακός για την εποχή του, αφού περιελάμβανε διατάξεις για το μηχανολογικό εξοπλισμό, την καθαριότητα των χώρων, το φωτισμό και τις υπαίθριες εργασίες. Μετά το νόμο αυτό, ακολουθεί μια σειρά και από άλλα Διατάγματα τα οποία έχουν να κάνουν με την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων και πιο συγκεκριμένα με τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων σε: μεταφορικές ταινίες (**1976**), πιεστήρες (**1978**), συνθήκες για τους εργαζόμενους στους βιομηχανικούς κλάδους (ξυλουργεία, βυρσοδεψεία, τυπογραφεία κ.α.). Επιπλέον, ψηφίστηκαν νόμοι για την προστασία των εργαζομένων από συγκεκριμένους παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος όπως: ο μόλυβδος (**1937, 1938**), το βενζόλιο (**1975, 1976**), οι ιονίζουσες ακτινοβολίες (**1981**). Ενώ, ο κάθε εργοδότης έχει γενικότερα την υποχρέωση να ρυθμίζει τις συνθήκες εργασίας για το καλό των εργαζομένων ανάλογα με τις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα και τα εργαλεία τα οποία διαθέτει.

Περνώντας σε νόμους και διατάγματα που τέθηκαν σε εφαρμογή τα νεότερα χρόνια, συναντάμε τα εξής²²:

- § Το 1986 το Π.Δ. 289/86 «υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων σε χώρους εργασίας που εποπτεύονται από το Υπ. Εθνικής Άμυνας» (Φ.Ε.Κ. 129/Α/86).
- § Το 1988 το Π.Δ. 294/88 «Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του άρθρου 1παρ. 1του Ν. 1568/85» (Φ.Ε.Κ. 138/Α/88).
- § Το 1994 ψήφιση του Ν. 2224/94 «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφαλείας κ.λπ.» (Φ.Ε.Κ. 112/Α/94).
- § Το 1996 το Π.Δ. 17/96 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφαλείας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/Ε.Ο.Κ. και 91/383/Ε.Ο.Κ.» Φ.Ε.Κ. 11/18-1-1996).
- § Το 1996 δημοσιεύεται το Π.Δ. 16/96 «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφαλείας και υγείας του χώρου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/Ε.Ο.Κ.» (Φ.Ε.Κ. 10/18-1-1996).

Στο συγκεκριμένο Π.Δ. θα σταθούμε λίγο, γιατί αξίζει να αναφερθούν έστω και επιγραμματικά οι ελάχιστες προδιαγραφές ασφαλείας και υγείας των χώρων εργασίας. Μερικά από τα θέματα που αναφέρει και ασχολείται το Π.Δ. αυτό είναι: η στερεότητα και η σταθερότητα των κατασκευών, η ηλεκτρική εγκατάσταση, οδοί διαφυγής και έξοδοι κινδύνου, πυρόσβεση, ο εξαερισμός των χώρων, η θερμοκρασία των χώρων, φωτισμός, δάπεδα, τοίχοι, οροφές, στέγες, παράθυρα, θύρες, διάδρομοι κυκλοφορίας και κυλιόμενες σκάλες, αποβάθρες και εξέδρες φόρτωσης, χώροι ανάπαυσης, εξοπλισμός υγιεινής, χώροι πρώτων βοηθειών, εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες, εξωτερικοί χώροι εργασίας.

3.3 Υποχρέώσεις πρόνοιας

3.3.1 Υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη

Η υποχρέωση πρόνοιας είναι μια γενική υποχρέωση που έχει κάθε εργοδότης προς όλους τους εργαζόμενους, με βάση την οποία πρέπει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της ασφαλείας και της υγιεινής στο χώρο της εργασίας, αλλά και για τη

²² Κ. Τερζίδης – Κ. Τζωρτζάκης, *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*, Εκδ. Οίκος Rosili, Αθήνα 2004. (βλ. Κεφ. 10).

διαφύλαξη της προσωπικότητας και των εργασιακών συμφερόντων του μισθωτού. Για την καλύτερη κατανόηση του ορισμού αναφέρονται τα εξής χαρακτηριστικά παραδείγματα:

Ø Όταν η εργασία γίνεται σε συνθήκες ανασφάλειας και γενικότερα όχι καλές συνθήκες εργασίας, που υπάρχουν κίνδυνοι τραυματισμών και ασθενειών, ο εργοδότης πρέπει να μεριμνεί για τη βελτίωση των συνθηκών και για την παροχή του κατάλληλου εξοπλισμού ώστε να προφυλαχθούν οι εργαζόμενοι.

Ø Σε περίπτωση που θα συμβεί κάποιο ατυχές περιστατικό, ότι σοβαρότητας και έκτασης να είναι αυτό, ο εργοδότης υποχρεούται να φροντίσει και να επιμεληθεί την περίθαλψη του εργαζόμενου, να του παρέχει την απαραίτητη ιατρική βοήθεια, καθώς επίσης και να καλύψει το ύψος των εξόδων.

Πολλά περισσότερα και από τα παραδείγματα θα δοθεί η ευκαιρία να κατανοηθούν αμέσως παρακάτω, που θα αναφερθούν βάσει της νομοθεσίας του εργατικού δικαίου “**οι ειδικότερες υποχρεώσεις του εργοδότη για πρόνοια**” οι οποίες είναι οι εξής:

α) Ο εργοδότης πρώτα απ’ όλα καλό είναι να ρυθμίζει κάθε θέμα εργασίας, δηλαδή προβλήματα στους χώρους εργασίας, εγκαταστάσεις κτιριακές και ηλεκτρομηχανολογικές, έχοντας την πλήρη επίβλεψη για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας του εργαζόμενου, δίνοντάς τους μάλιστα οδηγίες και συμβουλές με σκοπό την αποφυγή των διαφόρων κινδύνων που υπάρχουν στην εκτέλεση εργασιών.

β) Να φροντίζει να αμείβει τακτικά και με συνέπεια το μισθωτό, χωρίς καθυστερήσεις και με βάση πάντα την προσφορά εργασίας, καθώς και αυτών που ορίζει ο νόμος. Σε τούτο το σημείο να αναφέρουμε και την περίπτωση που ένας εργαζόμενος ξοδέψει ένα χρηματικό ποσό για λογαριασμό της εργασίας, αυτό θα πρέπει να το πληρωθεί επιπλέον (έξτρα) μαζί με το μισθό του, διότι φυσικά δεν αφορά προσωπικά έξοδα. Ακόμη ο εργοδότης καλό είναι να αναλαμβάνει και την ευθύνη για τυχόν μικροζημιές που έκαναν οι υπάλληλοι από επιρρέπεια ή απροσεξία.

Να σημειώσουμε ότι θα πρέπει να παρέχεται κανονικά η ετήσια άδεια σ’ όλους για ξεκούραση, ενώ υποχρεωτική είναι και η κάλυψη ιατρικής και φαρμακευτικής περίθαλψης, τα διαλείμματα και το φαγητό εντός ωραρίου εργασίας και τέλος να παρέχεται και χώρος για διαμονή όποτε αυτό είναι απαραίτητο και εξυπηρετεί τον εργαζόμενο.

γ) Να φροντίζει για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και να μην προβαίνει σε βίαιες συμπεριφορές, εκρήξεις θυμού και βεβαίως να απαγορεύει αυτό να συμβαίνει και μεταξύ συναδέλφων. Ενώ ακόμη και η φύλαξη αγαθών που φέρουν μαζί τους

στο χώρο εργασίας οι εργαζόμενοι είναι κάτι που θα πρέπει να απασχολεί για την προστασία τους την διοίκηση της επιχείρησης.

δ) Να απασχολεί πραγματικά με πλήρες – κανονικό ωράριο τον υπάλληλο, διότι η εργασία δεν είναι απλά υποχρέωση προς τον εργοδότη με μόνο σκοπό το κέρδος των χρημάτων, αποτελεί ένα συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα που ο εργαζόμενος μπορεί μέσα από αυτό να δείξει και να αναπτύξει στοιχεία της προσωπικότητάς του και να αξιοποιήσει τις σωματικές και τις πνευματικές του δυνάμεις.

ε) Να αποφεύγει την ανάθεση καθηκόντων σε άτομα που οι σωματικές ή οι πνευματικές τους δυνάμεις δεν μπορούν να ανταποκριθούν στη συγκεκριμένη απαίτηση εργασίας.

3.3.2 Αποζημίωση εργαζομένου και δικαιώματα πρόνοιας

Έχοντας λοιπόν αναφέρει μία σειρά από υποχρεώσεις ενός εργοδότη, κλείνουμε αυτή την ενότητα με τις συνέπειες που θα έχει ο εργοδότης εάν κάνει κάποια παράβαση σε θέμα υποχρέωσης πρόνοιας, τότε ανάλογα με το μέγεθος της παράβασης προκύπτουν για το μισθωτό ορισμένα δικαιώματα και κάποιες μορφές αποζημίωσης:

- Να ενεργήσει **επίσχεση εργασίας**²³ όταν δεν εισπράττει τα χρήματά του. Μάλιστα έχει δικαίωμα να τραβήξει τη διαδικασία αυτή έως ότου πάρει τα δεδουλευμένα. Το ίδιο επίσης μπορεί να κάνει ο εργαζόμενος όταν ο εργοδότης δεν του παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό για την εκτέλεση της εργασίας.
- Να απαιτήσει αποζημίωση για την τυχόν ζημία που έπαθε (μισθολογική) αν ο εργοδότης έκανε παράβαση της υπογεγραμμένης σύμβασης ορισμένου ή αορίστου χρόνου που έχει υπογραφεί.
- Σε περίπτωση ηθικής βλάβης μπορεί να απαιτήσει χρηματική αποζημίωση για προσβολή της προσωπικότητάς του.

Αναφέροντας εδώ τη λέξη αποζημίωση, εννοούμε σύμφωνα με το Νόμο την οικονομική ευθύνη της επιχείρησης απέναντι στον εργαζόμενο για να χορηγήσει το χρηματικό ποσό που αντιστοιχεί σε περίπτωση οικονομικής ζημίας ή ηθικής βλάβης.

3.3.3 Αποζημίωση εργαζομένου

Η έννοια της αποζημίωσης του εργαζομένου δε σταματάει μόνο σ' αυτά που ειπώθηκαν στην παράγραφο που μόλις έκλεισε. Είναι και η οικονομική ευθύνη της επιχείρησης για τα

²³ **Επίσχεση εργασίας:** το σταμάτημα της εργασίας

εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες ανεξάρτητα από την αιτία ή την κατάσταση που τα προκάλεσε.

Τα ποσά που δαπανά μια επιχείρηση – οργάνωση για να καλύψει τις αποζημιώσεις του προσωπικού της, θεωρούνται κόστος επιχειρηματικό και συγκεκριμένα συνυπολογίζονται στο λειτουργικό κόστος της επιχείρησης το οποίο συμπεριλαμβάνεται κανονικότερα στην εξαγωγή του τελικού αποτελέσματος της εταιρικής χρήσης.

Δεν είναι όμως μόνο η παροχή μιας αποζημίωσης από την επιχείρηση προς τον εργαζόμενο. Νόμοι προβλέπουν την ύπαρξη κυρίως στις πολυάριθμες οργανώσεις του γιατρού εργασίας (**βλ. 3.5**) για την ύπαρξη ιατρικής βοήθειας σε περιπτώσεις πρώτων βοηθειών, σε τραυματισμούς και σε ασθένειες που προκύπτουν την ώρα της εργασίας.

Τελευταία αναφέρουμε και την περίπτωση που οι οργανώσεις - επιχειρήσεις στα πλαίσια των υποχρεώσεων πρόνοιας, αλλά και ορμώμενες από το πνεύμα της κοινωνικής αλληλεγγύης, προσλαμβάνουν παιδιά ή γυναίκες ή άλλα στενά συγγενικά πρόσωπα, στη θέση ενός υπαλλήλου που έχασε τη ζωή του ή του συνέβη κάποιο εργατικό ατύχημα που τον άφησε ανίκανο για να μπορεί να εργάζεται στη συνέχεια της ζωής του.

3.4 Κοινωνική Ασφάλιση

3.4.1 Έννοια και περιεχόμενο

Η κοινωνική ασφάλιση καλύπτει τον εργαζόμενο άνθρωπο από τις περιπτώσεις απώλειας του εισοδήματος λόγω κάποιας αποχής από την εργασία (με κυριότερη αιτία τις ασθένειες και τα εργατικά ατυχήματα), είτε επίσης κατά τη διάρκεια της απομακρύνσεως του εργαζομένου από τη δουλειά λόγω της φυσιολογικής γήρανσης ή κάποιας αναπηρίας ή άλλης οποιαδήποτε ασθένειας που εμποδίζει τον άνθρωπο να εργασθεί. Πέρα όμως από αυτές τις γνωστές και συχνές περιπτώσεις που καλύπτει η κοινωνική ασφάλιση, αποβλέπει και στην προστασία του ανθρώπου από πάσης φύσης κινδύνους ανεξάρτητα με το αν οι κίνδυνοι αυτοί προέρχονται εντός ή εκτός του χώρου εργασίας. Δηλαδή, η κοινωνική ασφάλιση μεριμνά για την αποκατάσταση όλων των βλαβών που υφίσταται ο εργαζόμενος.

Η έννοια της ασφάλισης όπως ειπώθηκε παραπάνω μπορεί να χωριστεί σε δύο κατηγορίες **α) στον τομέα της υγείας, β) στον τομέα του γήρατος**. Στον πρώτο τομέα αυτόν της υγείας, η ασφάλιση εξυπηρετεί την ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη του εργαζομένου. Στον τομέα του γήρατος η ασφάλιση φροντίζει για την τακτική πληρωμή της

συντάξεώς του, που δικαιούται σε μηνιαία βάση ο συνταξιούχος, ενώ σ' αυτόν τον τομέα περιλαμβάνονται και οι οικονομικές απώλειες που είχε κάποιος λόγω ασθένειας.

Επίσης, πρέπει να αναφέρουμε πως η ασφάλιση είναι υποχρεωτική και δε μπορεί να αρνηθεί είτε η πλευρά του εργαζόμενου ή του εργοδότη να υπάρχει ασφάλιση, η οποία μάλιστα ξεκινά υποχρεωτικά από την πρώτη ημέρα εργασίας του εργαζόμενου. Βεβαίως, το συμφέρον της ασφάλισης είναι στην πλευρά του εργαζόμενου που καλό είναι να ζητάει να λαμβάνει γνώση για την ορθότητα της ασφάλισής του, δηλαδή αν ο εργοδότης είναι τακτικός και δίκαιος στην καταβολή των εισφορών. Εισφορές όμως καταβάλλει και ο εργαζόμενος, οι οποίες παρακρατούνται από το σύνολο του μισθού των μικτών αποδοχών του.

3.4.2 Ασφαλιστικοί Φορείς

Οι Ασφαλιστικοί Φορείς αποτελούν στη χώρα μας τους Οργανισμούς που έχουν αναλάβει την “**Κοινωνική Ασφάλιση**” των εργαζομένων. Η Ασφάλιση αποτελεί ένα από τα σοβαρότερα κοινωνικά θέματα με σημαντικές επιπτώσεις στην Εθνική Οικονομία γι' αυτό και η Πολιτεία έχει καθιερώσει την υποχρεωτικότητα της ασφάλισης και την έχει αναθέσει σε διάφορους φορείς που λειτουργούν με τη μορφή των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (**Ν.Π.Δ.Δ.**) και η ίδρυσή τους έχει γίνει με μοναδικό αντικείμενο την κάλυψη της ασφάλισης των εργαζομένων.

Οι βασικότεροι Ασφαλιστικοί Φορείς αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα:

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

<u>Ταμείο Ασφάλισης</u>	<u>Συντομογραφίες</u>
Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων	Ι.Κ.Α.
Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων	Ο.Γ.Α.
Ταμείο Επαγγελματιών Βιοτεχνών Ελλάδος	Τ.Ε.Β.Ε.
Ταμείο Συντάξεων Εργοληπτών Μηχανικών Δημοσίων Έργων	Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε.
Ταμείο Συντάξεως Αυτοκινητιστών	Τ.Σ.Α.
Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο	Ν.Α.Τ.
Ταμείο Εμπόρων	Τ.Ε.

Επίσης, επαγγέλματα όπως τραπεζικοί, δικηγόροι, ιατροί, υποχρεούνται να ασφαλιζονται σε δικά τους ταμεία πρόνοιας, υγείας και συντάξεων.

Οι ασφαλιστικοί οργανισμοί έχουν ως κύρια λειτουργία την εφαρμογή των προγραμμάτων ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων. Όπως αναφέραμε και στην προηγούμενη υποενότητα οι δαπάνες για την προστασία της

υγείας και της συνταξιοδότησης επιμερίζονται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Περισσότερες πληροφορίες θα δοθούν παρακάτω που θα αναλύσουμε το Ι.Κ.Α. που αποτελεί το μεγαλύτερο από πλευράς ασφαλισμένων φορέα, στην Ελλάδα.

Να διατυπώσουμε όμως πριν, ότι υπάρχουν ορισμένες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν αυτοδύναμα ή σε συνεργασία με ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες, δικά τους ασφαλιστικά προγράμματα και καλύπτουν πλήρως την κύρια και την επικουρική ασφάλιση του εργαζομένου, όπως επίσης και ειδικά ασφαλιστικά προγράμματα, παράλληλα με τα προγράμματα υποχρεωτικής ασφάλισης του Δημοσίου. Αυτή η ευχέρεια που υπάρχει πλέον τα τελευταία χρόνια οφείλεται και στην έκταση και την οικονομική δύναμη των εταιρειών, αλλά κυρίως συμβαίνει επειδή υπάρχει μια πλειάδα προγραμμάτων που παρέχουν οι ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες.

3.4.2.1 Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ι.Κ.Α.)

Μετά την ονομαστική αναφορά στα διάφορα Ασφαλιστικά ταμεία αξίζει να αναλύσουμε λίγα πράγματα γύρω από τις λειτουργίες του **Ι.Κ.Α.**, μια και αποτελεί το μεγαλύτερο ταμείο ασφάλισης της χώρας μας. Παρέχει ασφάλιση και περίθαλψη σε περισσότερους από **5.600.000**²⁴ εργαζομένους, σε εργασίες οργανισμών του Ιδιωτικού και του Δημόσιου τομέα και σε εργασίες ιδιωτικού δικαίου σε επιχειρήσεις. Επίσης συνταξιοδοτεί **750.000** συνταξιούχους.

Το Ι.Κ.Α. καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στην Ελλάδα που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, αλλά και το εξωτερικό όταν ο εργοδότης εδρεύει στην Ελλάδα, όπως επίσης και στους εργαζόμενους που παρέχουν προσωπική εργασία με σύμβαση μίσθωσης και **δεν ασφαλίζονται σε άλλο ταμείο**. Επιπλέον, ο παρόν φορέας δίνει ασφαλιστική κάλυψη και σε κατηγορίες επαγγελματιών που δεν έχουν τον ίδιο εργοδότη, αλλά επειδή το επάγγελμα το απαιτεί αλλάζουν συνεχώς εργοδότες, (π.χ. αποκλειστικές νοσοκόμες, εφημεριδοπώλες, φορτοεκφορτωτές, εργάτες διαφόρων καθηκόντων). Φυσικά η ασφάλιση όπως έχουμε ήδη πει είναι υποχρεωτική. Όταν αυτή γίνεται με το σωστό τρόπο ο εργαζόμενος γίνεται αυτομάτως δικαιούχος πολλών περισσότερων παροχών και άλλων οργανισμών εκτός του Ι.Κ.Α. όπως του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (**Ο.Α.Ε.Δ.**), του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας και της Εργατικής Εστίας.

3.4.2.2 Ευθύνη του εργοδότη και παροχές από το Ι.Κ.Α.

²⁴ Πηγή: Βιβλίο – Διοίκηση Προσωπικού, Νίκος Δήμου, Εκδόσεις “ΕΛΛΗΝ”, Αθήνα, 1999.(βλ. Κεφ. 12 Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων).

Το Ι.Κ.Α. ως άμεσος ασφαλιστικός φορέας εκτός από την κύρια ενασχόλησή του με την κάλυψη των εργαζομένων και των συνταξιούχων, έχει εκδώσει και διάφορα στοιχεία κατά περιόδους που έχουν να κάνουν με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες. Τα στοιχεία προκύπτουν κυρίως από τα καταγεγραμμένα συμβάντα στα δελτία των γιατρών του Ι.Κ.Α. και στα βιβλία που συμπληρώνονται τα περιστατικά.

Πολλά στοιχεία αναφέρονται σε τραυματισμούς σοβαρούς ή λιγότερο σοβαρούς, που προκλήθηκαν κατά τη διάρκεια της εργασίας ή κατά την μεταφορά στον τόπο εργασίας ή εκτός δουλείας, ακόμη υπάρχουν στοιχεία από ασθένειες που οφείλονται σε παθήσεις από την εργασία και άλλες αιτίες. Με βάση τα στοιχεία αυτά (γνωματεύσεις των γιατρών για ασθένειες και ατυχήματα) προκύπτουν και τα σχετικά ποσά των αποζημιώσεων. Όμως πρέπει να πούμε πως πολλά στοιχεία δεν είναι πλήρη γιατί κάποια περιστατικά δεν παρουσιάζουν όλα τα στοιχεία μια και οι διαφορές λύνονται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Λόγω των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο, προκύπτουν ευθύνες για τον εργοδότη βάσει Εργατικού Δικαίου. Στο σημείο όμως αυτό θα χωρίσουμε δύο κατηγορίες εάν ο μισθωτός είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. ή όταν δεν είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α.:

Α) Όταν ο μισθωτός δεν υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., ο εργοδότης υποχρεούται να του πληρώσει τα τυχόν έξοδα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης. Επίσης, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση από τον εργοδότη η οποία εξαρτάται από τη σοβαρότητα του τραυματισμού ή της ασθένειας που έπαθε, την οποία διαχωρίζουμε στις εξής κατηγορίες²⁵: **α)** πλήρης διαρκής ανικανότητα **β)** μερική διαρκής ανικανότητα **γ)** πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα **δ)** μερική πρόσκαιρη ανικανότητα **ε)** θάνατος. Τα ποσά των αποζημιώσεων είναι αρκετά μικρά, π.χ. στην περίπτωση πλήρους διαρκούς ανικανότητας αντιστοιχούν μισθοί έξι ετών.

Η υποχρέωση όμως του εργοδότη συνεχίζεται και σε περιπτώσεις που υποχρεώνεται να πληρώσει αποζημίωση για ηθική βλάβη του παθόντα, όπως επίσης και στην τραγικότερη των περιπτώσεων που τον βαρύνουν τα έξοδα κηδείας ενός άτυχου και η πληρωμή αποζημίωση των συγγενών για ψυχική οδύνη.

Η πληρωμή αποζημίωσης των ανωτέρω περιπτώσεων καθώς και το ύψος του ποσού της αποζημίωσης ορίζεται κάθε φορά μετά την πραγματοποίηση των ιατρικών γνωματεύσεων και

²⁵ Κίμων Π. Αλεξόπουλος, *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου*, INTERBOOKS, Αθήνα 1999, (βλ. Κεφ. 12 Η υποχρέωση πρόνοιας).

εφόσον πραγματοποιηθεί και η εκδίκαση της εκάστοτε υπόθεσης που ορίζει τη σοβαρότητα της παθήσεως και το οικονομικό ποσό που αντιστοιχεί.

Β) Όταν ο μισθωτός είναι ενταγμένος στο σύστημα ασφάλισης του Ι.Κ.Α., τότε ισχύουν πολλά διαφορετικά πράγματα από αυτά που αναφέραμε στην προηγούμενη περίπτωση. Ο εργοδότης απαλλάσσεται από τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης. Ενώ, ο μισθωτός δικαιούται να εισπράξει τα έξοδα της περίθαλψης, καθώς επίσης μπορεί να εισπράξει και κάποιο ποσό, που θα αντιστοιχεί σε επίδομα ασθένειας λόγω κάποιου ατυχήματος ή κάποιας επαγγελματικής ασθένειας. Το επίδομα ασθένειας παρέχεται στον εργαζόμενο μόνο κατά το διάστημα το οποίο ένας άνθρωπος είναι ανίκανος προς εργασία, ενώ επιπλέον χορηγείται ταυτόχρονα και από τον εργοδότη το υπόλοιπο του μισθού του υπαλλήλου, που είναι μισθός **15** ημερών μείον το επίδομα ασθένειας.

Σε άσχημες δυστυχώς περιπτώσεις σαν αυτές της αναπηρίας ή του θανάτου καταβάλλεται από το Ι.Κ.Α., στην πρώτη περίπτωση σύνταξη αναπηρίας και από τον εργοδότη αποζημίωση ηθικής βλάβης. Στη δεύτερη περίπτωση (αυτή του θανάτου ενός εργαζομένου) το Ι.Κ.Α. καταβάλλει τα έξοδα κηδείας και χορηγεί στα προστατευόμενα μέλη σύνταξη, ενώ από την πλευρά του ο εργοδότης υποχρεώνεται στην καταβολή αποζημίωσης για την ικανοποίηση της ηθικής βλάβης ή της ψυχικής οδύνης στη συγκεκριμένη περίπτωση.

3.4.3 Ασφαλιστικά Προγράμματα

Τα Ασφαλιστικά Προγράμματα, κυρίως καλύπτουν κάποιους συγκεκριμένους τομείς και πάντοτε ανάλογα με τη συμφωνία μεταξύ των εργαζομένων και των ασφαλιστικών οργανισμών. Βεβαίως, τα προγράμματα αυτά επικεντρώνονται στους δύο βασικούς κλάδους, δηλαδή τον κλάδο της υγείας του εργαζομένου (ασφάλιση στην εργασία) και στον κλάδο της συνταξιοδότησης και ας μην ξεχνούμε αυτά που προαναφέραμε στις ενότητες των Ασφαλιστικών Φορέων, ότι στα Προγράμματα Ασφάλισης ανήκουν και τα είδη παροχών όπως: αποζημιώσεις από διάφορους λόγους (κυρίως περιπτώσεις ατυχημάτων), επιδόματα ασθένειας και οικογενειακά επιδόματα.

Επίσης, όπως και πάλι έχουμε προαναφέρει, τα ασφαλιστικά προγράμματα προσφέρονται από τους εξειδικευμένους οργανισμούς, αλλά και από την ίδια την επιχείρηση και από τους ιδιωτικούς οργανισμούς που κάνουν κι αυτοί την ίδια δουλειά με τους ασφαλιστικούς φορείς. Βέβαια, κάτι τέτοιο απαιτεί έναν πολύ μεγάλο οργανισμό που με τις συνεισφορές των εργαζομένων και τη δική του συμβολή να καλύπτει πλήρως την ασφάλιση αυτών.

Έχοντας τώρα αναφέρει όλες τις περιπτώσεις που ένας εργοδότης με τον έναν ή με τον άλλο τρόπο εξασφαλίζει την ασφάλιση των εργαζομένων, αναφέρουμε με συντομία τις πιο ειδικές και συγκεκριμένες περιπτώσεις ασφάλισης, βάσει των οποίων κινούνται τα ασφαλιστικά προγράμματα²⁶:

A) Πρόγραμμα ασφάλειας ζωής με μόνιμη ανικανότητα

Στα προγράμματα αυτά αναφερόμαστε στην παροχή των εργοδοτών και των ασφαλιστικών οργανισμών κάποιου εισοδήματος προς τον εργαζόμενο, που δεν μπορεί να εργασθεί λόγω ατυχήματος που του προκάλεσε αναπηρία ή ίσως επειδή κάποια ασθένεια τον εμποδίζει να εργασθεί. Επίσης, οι παροχές προσφέρονται πολλές φορές και προς τις οικογένειες των ατυχών εργαζομένων για την οικονομική κάλυψη των αναγκών των προστατευόμενων μελών της οικογένειας.

B) Προγράμματα ασφάλισης από ατυχήματα ή απομάκρυνση από την εργασία συνέπεια ατυχήματος

Η κατηγορία αυτή είναι παρεμφερής με αυτή που αναφέραμε μόλις προηγουμένως, με τη διαφορά ότι εδώ ασχολούμαστε αποκλειστικά με την παροχή ενός εισοδήματος στα προστατευόμενα μέλη ενός εργαζομένου λόγω εργατικού ατυχήματος με συνέπεια τη μόνιμη ανικανότητα προς εργασία ή θανάτου.

Γ) Προγράμματα ασφάλισης κατά της ασθένειας και ατυχήματος

Σκοπός αυτών των προγραμμάτων είναι η παροχή εισοδήματος στον εργαζόμενο, λόγω κάποιου ατυχήματος ή ασθένειας που του προκάλεσε προσωρινή ή μόνιμη ανικανότητα και δε μπορεί να εργασθεί.

Το σύνολο των παροχών που αναφέρθηκαν προσφέρονται με ένα σχετικά χαμηλό κόστος, από το οποίο το ένα μέρος προσφέρεται από τον εργοδότη.

3.5 Όργανα που εργάζονται για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας

Με το νόμο **1568/1985** για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων εισάγονται νέοι θεσμοί, ενώ κάπου εκεί συμβαίνει και η εναρμόνιση του εθνικού με το Κοινοτικό Δίκαιο. Ο νόμος αυτός αναφέρει και τα όργανα που δουλεύουν για τη βελτίωση των

²⁶ Π. Φαναριώτης, *Διοίκηση Προσωπικού (Εισαγωγή στα σύγχρονα συστήματα χειρισμού του ανθρώπινου δυναμικού)*, Εκδόσεις Α.Σταμούλης, Αθήνα – Πειραιάς, 1996.

συνθηκών εργασίας και χωρίζονται σε δύο κατηγορίες οι οποίες θα αναπτυχθούν ξεχωριστά αμέσως παρακάτω.

3.5.1 Όργανα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε επίπεδο οργάνωσης

Τα όργανα αυτά είναι²⁷:

α) Επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας: Οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από **50** εργαζομένους, μπορούν και έχουν το δικαίωμα οι εργαζόμενοι να συστήσουν μια επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, η οποία θα απαρτίζεται από εκλεγμένους αντιπροσώπους των εργαζομένων. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν από **20** έως **50** άτομα έχουμε έναν αντιπρόσωπο. Η επιτροπή ή ο αντιπρόσωπος έχουν συμβουλευτικό χαρακτήρα και αποσκοπούν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, τα καθήκοντα τους είναι τα εξής:

- § Μελέτη των συνθηκών εργασίας, πρόταση μέτρων για βελτίωση και επίβλεψη του προσωπικού.
- § Σε περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων να προτείνουν μέτρα για να μην ξανασυμβεί κάτι παρόμοιο.
- § Επισήμανση του κινδύνου σε χώρους και θέσεις εργασίας και πρόταση μέτρων για την αποφυγή τους. Αυτό το πράγμα βοηθά και στην πολιτική πρόληψης των ατυχημάτων που συμβαίνουν μέσα στην επιχείρηση.
- § Πρέπει να ενημερώνονται από τη διοίκηση για τις επαγγελματικές ασθένειες που συμβαίνουν στο χώρο.
- § Ενημέρωση για τα νέα παραγωγικά μηχανήματα, εργαλεία, και για τους νέους παραγωγικούς τρόπους λειτουργίας, όσο βέβαια αυτά επηρεάζουν την υγιεινή και την ασφάλεια.
- § Κάλесμα του εργοδότη για υπόδειξη άμεσου κινδύνου, χωρίς να πάψει η λειτουργία παραγωγής.
- § Δικαίωμα να ζητηθεί η γνώμη εμπειρογνώμονα για θέματα υγείας και ασφαλείας, με σύμφωνη γνώμη από τον εργοδότη.

β) Τεχνικός ασφαλείας: Σε επιχειρήσεις που το προσωπικό ξεπερνάει τα **50** άτομα δυναμικό, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προσλάβει τεχνικό ασφαλείας. Επίσης, είναι αναγκασμένος να καταθέσει στην επιθεώρηση της εργασίας τα τυπικά και ουσιαστικά

²⁷ Σ. Ξηροτύρη - Κουφίδου, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ, Θεσσαλονίκη 2001. (Βλ. Κεφ. 6).

προσόντα του ατόμου που αναλαμβάνει τη θέση αυτή. Με τη σειρά του, ο τεχνικός ασφαλείας κάνει γραπτές υποδείξεις σε ειδικά θεωρημένο βιβλίο από την επιθεώρηση εργασίας και βέβαια ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να λαμβάνει υπ' όψη του τις υποδείξεις αυτές, τα καθήκοντα του τεχνικού είναι τα εξής: δίνει συμβουλές πάνω σε θέματα σχεδιασμού και εξοπλισμού, ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων, ελέγχει τις θέσεις εργασίας, επιθεωρεί αν γίνεται σωστή χρήση των μέσων προστασίας του εργαζομένου, κάνει έρευνα για τα ατυχήματα που συμβαίνουν και εποπτεύει τις ασκήσεις πυρασφάλειας.

γ) Γιατρός εργασίας: Πάλι οι επιχειρήσεις που έχουν **50** και πλέον εργαζόμενους, υποχρεούνται να έχουν γιατρό εργασίας ο οποίος οργανωτικά υπάγεται απ' ευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης. Τα καθήκοντα του γιατρού εργασίας είναι τα εξής:

- § Συμβουλεύει γραπτά σε ειδικό βιβλίο και προφορικά τον εργοδότη, άλλα και τους εργαζόμενους για τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.
- § Επίσης, δίνει συμβουλές και σε θέματα σχεδιασμού και προγραμματισμού που έχουν να κάνουν με την παραγωγική διαδικασία και αφορούν πάντα την υγιεινή και την ασφάλεια.
- § Δίνει τη γνώμη του, όταν κρίνει ότι ένας εργαζόμενος πρέπει να αλλάξει θέση εργασίας για λόγους υγείας.
- § Βεβαίως ελέγχει ιατρικά τους εργαζόμενους.
- § Παρακολουθεί την εφαρμογή των μέτρων ασφάλειας και ερευνά τις αιτίες στις οποίες οφείλονται οι ασθένειες, τις οποίες ασθένειες και αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην επιθεώρηση εργασίας.
- § Έχει συνεργασία με τον τεχνικό ασφαλείας.

Ειδικότερα με τα όργανα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας ασχολείται το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων (**ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.**). Πρώτο το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. έθεσε σε εφαρμογή προγράμματα για την εκπαίδευση των Τεχνικών Ασφαλείας, των Ιατρών εργασίας, αλλά και των μελών των Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων (**Ε.Υ.Α.Ε.**), διότι πολύ καλά και σοβαρά είναι όλα τα καθήκοντα που φαίνεται να ανατίθενται σε κάθε ένα από τα μέλη των παραπάνω κατηγοριών, αλλά πως θα εκτελεστούν από τον καθένα, εάν δεν κατέχει τις ανάλογες γνώσεις ώστε να καθοδηγεί τον κλάδο του.

Θυμίζουμε ξανά σ' αυτό το σημείο το νόμο **1568/85** και συγκεκριμένα το “**άρθρο 13**” βάσει του οποίου θεσπίζονται ορισμένα πράγματα για την επιμόρφωση των Τεχνικών ασφαλείας, των Ιατρών εργασίας και των μελών των **Ε.Υ.Α.Ε.** όπως:

- Μετά από απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης (Εργασίας) ή κάθε άλλου καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού, εγκρίνεται η εκτέλεση απαραίτητων προγραμμάτων για την επιμόρφωση όλων των παραπάνω κατηγοριών που φέρουν ευθύνη.
- Με “**αποφάσεις**” ρυθμίζεται η οργάνωση της διδασκαλίας, η λειτουργία, το είδος και η διάρκεια των εν λόγω προγραμμάτων, η διδακτέα ύλη και τα προσόντα των διδασκόντων.
- Τα έξοδα για την πραγματοποίηση των μαθημάτων καλύπτονται κυρίως από το Υπουργείο Απασχόλησης και σε καμία περίπτωση δε βαρύνουν τον εργαζόμενο.
- Ο χρόνος παραμονής του εργαζόμενου σε τέτοιου είδους μαθήματα που αφορούν την εκπαίδευσή του για την απόκτηση γνώσεων πάνω στην δουλειά, θεωρείται χρόνος εργασίας με αποτέλεσμα να δικαιούται κανονικά την αμοιβή και την ετήσια άδειά του.

Τα ίδια πράγματα με τα ανωτέρω αναφέρει και το **Π.Δ. 17/1996**, το οποίο απλά εναρμονίζει την Εθνική μας νομοθεσία με την **Οδηγία 89/391** της Ε.Ε. “περί επιμόρφωσης των Τεχνικών Ασφαλείας, των γιατρών εργασίας και των μελών Ε.Υ.Α.Ε.”.

Αν λάβουμε σοβαρά υπ' όψη μας όλα όσα προαναφέρθηκαν, το βασικότερο συμπέρασμα που βγαίνει είναι πως έχοντας ένα σωστά καταρτισμένο προσωπικό σ' έναν οργανισμό – επιχείρηση, αυξάνεται η πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου και λαμβάνονται πιο σωστά και καλύτερα τα μέτρα πρόληψης των ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

3.5.2 Όργανα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε εθνικό επίπεδο

Το πρόβλημα της προστασίας της Ασφάλειας και της Υγιεινής στο χώρο της Εργασίας, απασχολεί όλους τους εργασιακούς κλάδους και έχει κοινωνικό και οικονομικό αντίκτυπο σε κάθε οργάνωση και σε όλους τους εργαζόμενους πολίτες. Για το λόγο αυτό λοιπόν, το θέμα αυτό απασχολεί και διάφορους κοινωνικούς φορείς οι οποίοι έχουν λόγο κατά καιρούς, προβαίνουν σε προτάσεις και παρεμβάσεις για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Βέβαια, σ' αυτό το σημείο πρέπει να πούμε πως ο κάθε φορέας εξετάζει από τη δική του σκοπιά το πρόβλημα και με βάση τις θέσεις από αυτή τη σκοπιά, διαμορφώνει απόψεις και προτείνει λύσεις.

Αναλυτικά παρακάτω θα εξετάσουμε με λίγα λόγια τους φορείς που ανήκουν σ' αυτή την κατηγορία.

Ø **Το Υπουργείο Απασχόλησης (πρώην Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων)**

Αρχικά πρέπει να πούμε, ότι έχει την κρατική μέριμνα για την προστασία των εργαζομένων από κάθε άποψη και φυσικά, στον τομέα της Υγιεινής και της Ασφάλειας. Το Υπουργείο Απασχόλησης έχει συστήσει σε κάθε νομό της χώρας το **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)** το οποίο έχει την επίβλεψη για την εφαρμογή και την τήρηση των νόμων που έχουν ψηφιστεί και αφορούν το θέμα. Το Σ.ΕΠ.Ε. επίσης, βαρύνει ο καταλογισμός ευθυνών σε περίπτωση που θα συμβεί κάποιο ατύχημα.

Τέλος, στο Υπ. Απασχόλησης υπάγεται και ως ξεχωριστό όργανο το Συμβούλιο για την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας, που ουσιαστικά αποτελεί ένα τμήμα του ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας του υπουργείου, το οποίο γνωμοδοτεί πάνω σε θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Ø **Οι Νομαρχιακές Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας**

Ο γενικότερος χαρακτήρας των επιτροπών αυτών είναι ο γνωμοδοτικός σκοπός στο παρόν θέμα. Πιο συγκεκριμένα όμως οι Νομαρχιακές αυτές επιτροπές, έχουν και τα εξής παρακάτω θέματα αναλάβει:

§ χορήγηση αδειών εργασίας σε αλλοδαπούς

§ κύρωση στους εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας ορισμένων επιχειρήσεων

§ έγκριση ή απόρριψη σχεδιασμού ομαδικών απολύσεων από εργοδότες

Ø **Το Υπουργείο Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας (σήμερα εντάσσεται στο Υπουργείο Ανάπτυξης)**

Το υπουργείο αυτό ασκεί έμμεσο έλεγχο στις βιομηχανίες κατά τη χορήγηση αδειών λειτουργίας σ' αυτές. Κατά καιρούς έχει προτείνει αρκετά νομοσχέδια κατά της μόλυνσης του περιβάλλοντος. Παράλληλα εκδίδει και προτάσεις νομοσχεδίων για την προστασία των εργαζομένων από διάφορες τυχόν παρεκκλίσεις στις Βιομηχανικές Περιοχές (**ΒΙ.ΠΕ.**).

Ø **Το Υπουργείο Περιβάλλοντος, Χωροταξίας και Δημοσίων Έργων (Υ.ΠΕ.ΧΩ.ΔΕ.)**

Και το **Υ.ΠΕΧΩ.ΔΕ.** έχει τη συμμετοχή του στο όλο θέμα, μια και ασχολείται με την πρόταση νομοσχεδίων για τα μέτρα ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων στα εργοτάξια και στους χώρους κατασκευής έργων.

Ø **Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)**

Ο **Ο.Α.Ε.Δ.** είναι ένα **Ν.Π.Δ.Δ.** με πολλές και διάφορες αρμοδιότητες, όπως η επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων, ερευνώντας γι' αυτούς στην αγορά εργασίας για κάποια δουλειά, ελέγχει τις προσλήψεις και τις απολύσεις των μισθωτών από κάθε εργοδότη, και τέλος την καταβολή διαφόρων επιδομάτων (ανεργίας και στράτευσης).

Ø **Ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας**

Ο συγκεκριμένος οργανισμός αποτελεί ένα φορέα κοινωνικής πολιτικής με σκοπό την πνευματική και κοινωνική ανάπτυξη των μισθωτών και των οικογενειών τους, προσφέροντάς τους μια σειρά από ποικίλες παροχές:

- § εισιτήρια για πολιτιστικές εκδηλώσεις
- § εισιτήρια θεάτρου
- § επιδότηση για αγορά πραγμάτων (κυρίως βιβλίων)
- § εισιτήρια κοινωνικού τουρισμού
- § παροχή δώρου σύστασης οικογενείας στα νέα ζευγάρια εργαζομένων

Ø **Ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας**

Ο οργανισμός αυτός αποτελεί επίσης έναν φορέα κοινωνικής πολιτικής με κύριο σκοπό την παροχή κατοικίας στους μισθωτούς, προσπαθώντας να τους εξασφαλίσει ευνοϊκούς όρους πληρωμής, επιδότηση ενοικίου, αλλά και στεγαστικά δάνεια.

Ø **Οι Αστυνομικές Αρχές**

Το σώμα της αστυνομίας που και στους εργασιακούς χώρους παρεμβαίνει για την τήρηση της νομιμότητας (π.χ. καταλήψεις ή καταστροφές εγκαταστάσεων στις επιχειρήσεις) και πολλές φορές λειτουργεί ως επόπτης εργασίας εκεί που δεν υπάρχουν επιθεωρητές εργασίας.

Ø **Το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)**

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. αποτελεί έναν οργανισμό που έχει συσταθεί τα τελευταία χρόνια, ο οποίος ασχολείται αποκλειστικά με τα θέματα της Υγιεινής και της Ασφάλειας όλων των εργαζομένων ανθρώπων. Η συμβολή του συγκεκριμένου Ινστιτούτου είναι μεγάλη μια και έχει εκδώσει μια σειρά από βιβλία ατόμων που έχουν συγγράψει για το παρόν θέμα. Ενώ, έχει δημοσιεύσει στατιστικά και έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί πάνω στις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας και κυρίως αφορούν ατυχήματα, ασθένειες, συνθήκες και πολλά άλλα.

3.6 Άλλοι τομείς για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας με βάση τους νόμους

Μετά από κάθε αναφορά μας σε φορείς και νόμους που δρουν για την εργασιακή υγιεινή και ασφάλεια, κλείνουμε αυτόν τον κύκλο με μερικούς τελευταίους τομείς που επιδέχονται βελτίωση και μπορούν κάτι τέτοιο να το πετύχουν κάνοντας τις κατάλληλες ενέργειες.

Έτσι, εντοπίζουμε και αναφέρουμε τις παρακάτω κατηγορίες²⁸:

α) Κτιριολογικές απαιτήσεις

Τα κτίρια που θα αποτελέσουν ή αποτελούν χώρο εργασίας πρέπει να χαρακτηρίζονται από ορισμένες ρυθμίσεις, ώστε να είναι συμβατότερα για το άτομο που εργάζεται μέσα σ' αυτά. Οι ρυθμίσεις αυτές αφορούν:

- § τον ανθρωποκεντρικό σχεδιασμό με βάση τις αρχές της εργονομίας
- § τον έλεγχο και την συντήρηση των κτιρίων
- § την διαμόρφωση του χώρου από άποψη συνθηκών της ατμόσφαιρας όπως: φωτισμός, αερισμός, θερμοκρασία κ.α.

β) Πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου από μηχανές

Οι νόμοι πλέον καθορίζουν με βάση τις διατάξεις τους, την προστασία των εργαζομένων από τον ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό ο οποίος υπάρχει στους χώρους εργασίας. Αναφέρουν δηλαδή, υποχρεώσεις κατασκευαστών και προμηθευτών για την ασφάλεια των μηχανημάτων και οδηγίες για την ασφαλή χρήση τους.

γ) Προστασία των εργαζομένων από φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες

²⁸ Σ. Ξηροτύρη - Κουφίδου, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ, Θεσσαλονίκη 2001. (Βλ. Κεφ. 6).

Σίγουρα εδώ έχουμε να κάνουμε με ένα από τα πιο σημαντικά σημεία του νόμου, μια και η συγκεκριμένη διάταξη είναι από τις νεότερες που έχουν θεσπιστεί.

Θεσμοθετούνται λοιπόν βάσει του νόμου: **α) Οριακές τιμές έκθεσης:** δηλαδή, ο νόμος καθορίζει τα ανώτατα όρια των τιμών κάποιων βλαβερών παραγόντων (ουσιών), οι οποίοι βλαβεροί παράγοντες υπάρχουν στο χώρο εργασίας και σ' αυτές αναγκαστικά εκτίθενται οι εργαζόμενοι. Έτσι λοιπόν, έρχεται ο νόμος και καθορίζει τα όρια που δεν πρέπει να ξεπερνούν αυτές οι ουσίες, ώστε να εξασφαλίζεται η υγεία των εργαζομένων. **β) Οριακές τιμές βιολογικού δείκτη:** εδώ μιλάμε για κάποιες τιμές που αφορούν την ανώτερη επιτρεπόμενη συγκέντρωση ενός παράγοντα. Η μέτρηση τέτοιων παραγόντων γίνεται με διάφορους τρόπους, όπως από τον εκπνεόμενο αέρα η έμμεσα από την ειδική δράση του στον οργανισμό.

Όπως και σε όλες τις άλλες περιπτώσεις που έχουμε αναφέρει ως τώρα, έτσι και εδώ ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα και να τηρεί τα κατάλληλα όρια (όπως αναφέρθηκε παραπάνω) για να διασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων. Επίσης, μια ακόμη υποχρέωση του εργοδότη είναι να ενημερώνει τους εργαζομένους για τους πιθανούς κινδύνους στο χώρο εργασίας, για τους βλαβερούς παράγοντες που υπάρχουν μέσα σ' αυτόν το χώρο, τις οριακές τιμές τους και τα μέτρα πρόληψης που λαμβάνονται από τον εργοδότη, αλλά και αυτά που πρέπει να τηρούν οι εργαζόμενοι κατά την διάρκεια της εργασίας τους για την ασφάλεια και την υγιεινή τους.

3.7 Συνδικαλιστικοί Φορείς

Ο συνδικαλισμός ως έννοια και οι αρμοδιότητες των συνδικαλιστικών φορέων όπως και η συγκρότησή τους, δεν αποτελούν αντικείμενο εξέτασης της παρούσης εργασίας. Κρίνεται χρήσιμο όμως να ειπωθούν λίγα λόγια και για το συνδικαλισμό και τους φορείς του, διότι ο συνδικαλισμός διενεργείται από τους εργαζομένους για τους ίδιους, με βασικό σκοπό την διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων.

Τα εργασιακά δικαιώματα σαφώς και εμπεριέχουν την έννοια της υγιεινής και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, άλλωστε αυτός είναι ένας κλάδος που χαρακτηρίζεται από τις πιο σημαντικές διεκδικήσεις των εργαζομένων. Το συνδικαλιστικό κίνημα εξ' άλλου πρέπει να έχει αποφασιστική γνώμη για το κάθε τι που αφορά τον εργαζόμενο και για πράγματα που τον επηρεάζουν με κάθε τρόπο όπως π.χ.: θέματα εκτός υγιεινής και ασφάλειας, σαν το ασφαλιστικό, το ωράριο εργασίας και τη συνταξιοδότηση που αποτελούν μείζοντα θέματα,

γιατί η δράση του συνδικαλισμού από τα παλαιότερα χρόνια έχει επιδείξει μεγάλους αγώνες με βασικό σκοπό την καλύτερευση στα θέματα που μόλις παραπάνω αναφέρθηκαν. Εξ' άλλου, η δράση των συνδικαλιστικών κινημάτων στον τομέα του ελέγχου και της επιβολής των μέτρων είναι αναντικατάστατη και πρέπει να υπάρχει, ώστε να συνεχίζονται οι διεκδικήσεις και η δύναμή του, πάνω σ' αυτά που οι νόμοι ορίζουν ή που μπορεί να ψηφιστούν.

Στις μέρες μας από τους δυνατότερους ελληνικούς συνδικαλιστικούς φορείς είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (**Γ.Σ.Ε.Ε.**), ενώ επίσης υπάρχουν το Εργατικό Κέντρο, η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (**Α.Δ.Ε.Δ.Υ.**) και πολλοί άλλοι κατά επαγγέλματα φορείς συνδικαλισμού.

Κλείνοντας, πρέπει να δώσουμε έμφαση και σε μια παρατήρηση που γίνεται την εποχή αυτή που διανύουμε. Παρότι υπάρχουν ακόμα απεργιακές κινητοποιήσεις για την διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων από πολλούς κλάδους, παρατηρείται και ένας σχετικός δισταγμός και παράλληλα φόβος από άλλους εργασιακούς κλάδους (κυρίως ιδιωτικούς) που υπομένουν και δεν αντιδρούν κάτω από κακές συνθήκες εργασίας, πίεσης και καταπάτησης εργασιακών δικαιωμάτων από τον εργοδότη, με αποτέλεσμα οι παραπάνω εργαζόμενοι να μην εκτελούν με πλήρη ελευθερία τα καθήκοντά τους και επιπλέον να μην εκφράζονται με άνεση για την δουλειά που κάνουν, για τους εργοδότες και τους προϊσταμένους τους.

Αυτό που μόλις αναφέραμε αποτελεί μείζον εργασιακό θέμα που αποδίδει ευθύνες σε όλους, από τον εργαζόμενο μέχρι το συνδικαλιστικό φορέα και τον εργοδότη. Γι' αυτό θα πρέπει να δοθεί η δέουσα σημασία και η απαραίτητη προσοχή, ώστε να μη χάσουν οι εργαζόμενοι τα δικαιώματά τους και ο συνδικαλισμός την έννοια και τη μορφή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο
Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- 4.1 Αναδρομή στις πολιτικές και τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων
- 4.2 Το έργο της Επιτροπής των Κοινωνικών Υποθέσεων (1989 – 1994) για την εργασιακή υγιεινή και ασφάλεια
- 4.3 Το Εργατικό Δίκαιο με βάση τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης

4.1 Αναδρομή στις πολιτικές και τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων

Μετά την ίδρυση των πρώτων Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων καθίσταται αναγκαία η προσέγγιση του θέματος της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, με σκοπό να ελαχιστοποιηθούν τα ατυχήματα και οι ασθένειες που συμβαίνουν στο χώρο εργασίας. Καταλαβαίνουμε λοιπόν, πως η Ευρωπαϊκή Κοινότητα έδωσε προσοχή στο θέμα και κατάφερε προοδευτικές βελτιώσεις στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων. Παρά όμως τις βελτιώσεις αυτές και τα θετικά βήματα που υπήρξαν προς την καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας, ο ρυθμός αλλαγής διέφερε από το ένα κράτος- μέλος στο άλλο, γεγονός που δημιούργησε διαφορές μεταξύ των μέτρων για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό η Ευρωπαϊκή Ένωση (**Ε.Ε.**) πήρε την πρωτοβουλία να συντάξει μέτρα για τις “ελάχιστες απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία” (**βλ. 4.2 Το έργο της Επιτροπής των κοινωνικών Υποθέσεων “1989 – 1994” για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων**) πράγμα που εξασφάλιζε τα μέτρα των εργαζομένων σε ίση βάση.

Αυτή δεν ήταν η πρώτη φορά που η Ευρωπαϊκή Κοινότητα ασχολήθηκε με το θέμα. Το **1974** με απόφαση της, θέσπισε τη Συμβουλευτική Επιτροπή “για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στους χώρους εργασίας”, για να ακολουθήσουν το **1978** και το **1984** δύο προγράμματα δράσης για το θέμα αυτό, τα οποία είχαν εγκριθεί από το Συμβούλιο των Υπουργών.

Επιπροσθέτως, το **1987** έρχεται και το τρίτο πρόγραμμα δράσης για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Επίσης, το **1993** έχουμε το τέταρτο πρόγραμμα δράσης στο οποίο και τονίζεται η σημασία για ισχυροποίηση της κοινοτικής νομοθεσίας. Τα νομοθετήματα που ψηφίστηκαν σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες: **α) Νομοθετήματα γενικής φύσεως** και **β) Εξειδικευμένα νομοθετήματα.**

Με τη νομοθεσία του θέματος ασχολήθηκε και πήρε πρωτοβουλίες η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι οποίες βασίζονται πάνω σε τρεις θεμελιώδεις αρχές:

- α)** Την ανάγκη να συνεχιστεί η βελτίωση της ασφάλειας και της προστασίας των εργαζομένων.
- β)** Την υποχρέωση να εξασφαλιστεί η επαρκής προστασία των εργαζομένων από τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες.

γ) Την ανάγκη να εξασφαλιστεί η επαρκής προστασία των εργαζομένων, ώστε οι ανταγωνιστικές πιέσεις εξ' αιτίας της ενιαίας αγοράς²⁹ να μην θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Θα πρέπει σ' αυτό το σημείο να επισημάνουμε πως η δράση της Ε.Ε. δεν είναι περιορισμένη μόνο μέσα στα νομοθετικά πλαίσια, βέβαια αυτό φαίνεται και από όσα αναφέραμε αρχικά για την πολιτική της, αλλά και από το ότι η Ε.Ε. χρησιμοποίησε επίσης πρακτικές συστάσεις, κώδικες δεοντολογίας και ενημερωτικά κείμενα για την υποστήριξη των νομοθετικών κειμένων.

4.1.1 Τα πρώτα Κοινοτικά Προγράμματα για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων

Το πρώτο “**Πρόγραμμα**” που συζητά και στη συνέχεια ψηφίζει για την εφαρμογή του η Ε.Ε. αφορά “**την δράση για την Ασφάλεια και την Υγιεινή**”. Ο ουσιαστικός σκοπός του προγράμματος αυτού είναι να ξεκινήσει μια βάση πάνω στην οποία θα «**χτιστεί**» η προστασία του εργαζομένου από κάθε παράγοντα στο χώρο της εργασίας και να οδηγήσει σε αποτελεσματική πρόληψη των ασθενειών και αποφυγή των επαγγελματικών ατυχημάτων. Συγκεκριμένοι στόχοι δράσης του προγράμματος είναι οι εξής:

- § βελτίωση των μέσων εργασίας, με σκοπό την καλύτερη ασφάλεια και την διατήρηση υγιεινού περιβάλλοντος
- § βελτίωση των γνώσεων για την διαπίστωση και την εκτίμηση των κινδύνων, ώστε να είναι εφικτή η καλύτερευση των μεθόδων πρόληψης και ελέγχου
- § βελτίωση των ανθρωπίνων συμπεριφορών από κάθε στέλεχος και υπάλληλο, για την προώθηση πνεύματος ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας

Το συγκεκριμένο “**πρόγραμμα**” το ακολούθησαν πολλές Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας μέχρι να φτάσουμε στο επόμενο. Μερικά από τα θέματα των Οδηγιών θα τα αναφέρουμε με συντομία και αφορούν:

α) Την προστασία των εργαζομένων από την έκθεση σε χημικές ουσίες, ραδιενεργές ακτινοβολίες, φυσικούς και βιολογικούς παράγοντες, το μόλυβδο, τον αμιάντο και τις ιονικές ενώσεις.

²⁹ **Ενιαία αγορά:** με την ενιαία αγορά καθιερώνεται η ελεύθερη διακίνηση προϊόντων στα κράτη – μέλη της Ε.Ε., αλλά και η ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων.

β) Την προστασία από τους θορύβους των ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων και από τη χρήση του λοιπού εξοπλισμού.

γ) Τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών δίνοντας προσοχή σε διάφορες παραμέτρους όπως: ιατρική στην εργασία, συνθήκες πρόληψης του προσωπικού, τοποθέτηση σημάτων ασφαλείας στο χώρο κ.α..

Το δεύτερο ‘‘**Πρόγραμμα**’’ που ενέκρινε το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και αναφερόταν στο ίδιο θέμα ήταν το **1984** που ουσιαστικά αποτέλεσε τη συνέχεια του προηγούμενου προγράμματος και στο οποίο συνεχιζόταν η προσπάθεια για τα εξής θέματα:

α) Προστασία των εργαζομένων από τις υπάρχουσες επικίνδυνες ουσίες στον εργασιακό χώρο με τους παρακάτω τρόπους:

§ εκτίμηση μέσα από μεθόδους των κινδύνων που βλάπτουν την υγεία

§ καθορισμός οριακών τιμών έκθεσης στις βλαβερές ουσίες (χημικές - τοξικές)

§ πρόγραμμα πρόληψης και προστασίας από τις ουσίες που έχουν αποδειχθεί ως καρκινογόνες

β) Προστασία από κάθε ανασφαλή συνθήκη στον εργασιακό χώρο όπως:

§ πρόληψη για την περίπτωση κινδύνων από ατυχήματα, που ίσως προκαλέσουν ζημιές στην επιχείρηση – οργάνωση

§ κατάρτιση προτάσεων μέτρων ασφαλείας και φωτισμού στον εργασιακό χώρο

γ) Οργάνωση των υπηρεσιών που έχουν επιφορτισθεί με τα προβλήματα υγείας και ασφάλειας όπως:

§ καθορισμός του ρόλου κάθε στελέχους και κάθε εργαζομένου

§ κατάρτιση κριτηρίων για τη σωστή εποπτεία κάθε εργαζομένου για την καλύτερη και την πιο εύρυθμη λειτουργία του εργασιακού χώρου

δ) Πληροφόρηση όλων των εργαζομένων για τις επικίνδυνες ουσίες που τους περιβάλλουν στο χώρο εργασίας. Επίσης, εκπαίδευση των εργαζομένων για να αποκτήσουν γνώσεις σε ό,τι αφορά τους επαγγελματικούς κινδύνους και τα μέτρα της ασφαλείας.

ε) Τήρηση στατιστικών στοιχείων για επαγγελματικές ασθένειες, εργατικά ατυχήματα, αίτια των παραπάνω, σοβαρότητα των ατυχημάτων, θνησιμότητα. Τα στοιχεία

στατιστικής βοηθούν δίνοντας χρήσιμες πληροφορίες και βγάζοντας συμπεράσματα για να αποφευχθούν κυρίως παρόμοιες περιπτώσεις στο μέλλον.

στ) Συνέχιση της συνεργασίας και με άλλες Κοινοτικές δράσεις των κρατών – μελών της Ε.Ε.

4.1.2 Νεότερα Κοινοτικά Προγράμματα υγιεινής και ασφάλειας για την εργασία

Η “Συμβουλευτική Επιτροπή για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας” που ξεκίνησε την δράση της με τα προγράμματα που είδαμε δε σταμάτησε εκεί, αντίθετα συνέχισε το **1987** με την παρουσίαση του τρίτου “**Προγράμματος**” το οποίο συνεχίζει με το περιεχόμενο των δύο προηγούμενων Προγραμμάτων και γι’ αυτό το λόγο δεν έχουμε να αναπτύξουμε κάτι βασικό που δεν έχει αναφερθεί στα προηγούμενα. Με το τέταρτο “**Πρόγραμμα**” αυτό του **1993** η Κοινοτική Επιτροπή θέλοντας να διευρύνει τον κύκλο νομοθεσίας που έχει προτείνει αρχικά και εν συνεχεία έχει ψηφιστεί, έκανε σκόπιμο πως χρειάζεται να τονίσει και να ισχυροποιηθεί η σημασία κάθε νομοθετήματος της Ε. Κοινότητας.

Η νέα τροποποίηση και ο καινούργιος διαχωρισμός μετά από αυτή την πρόταση έφερε δύο κατηγορίες κατάταξης στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο τα **νομοθετήματα γενικής φύσεως** και τα **νομοθετήματα ειδικής φύσεως** τα οποία θα αναπτυχθούν αμέσως παρακάτω σε δύο ξεχωριστές υποενότητες.

4.1.2.1 Νομοθετήματα γενικής φύσεως

Τα “**νομοθετήματα γενικής φύσεως**” είναι γενικοί κανόνες που τίθενται σε ισχύ με σκοπό να προωθήσουν τη βελτίωση της υγιεινής και της και της ασφάλειας των εργαζομένων στους εργασιακούς χώρους. Η βασική Οδηγία στην οποία στηρίζονται τα “**νομοθετήματα γενικής φύσεως**” είναι η Οδηγία **89/391**³⁰. Η Οδηγία αυτή έχει ένα ευρύ πεδίο εφαρμογής το οποίο βρίσκει ανταπόκριση τόσο στον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα.

Στην αναφερόμενη Οδηγία κύριο θέμα είναι οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες των εργοδοτών και αντιστοίχως οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες των εργαζομένων. Συγκεκριμένα οι εργοδότες οφείλουν να σέβονται και να τηρούν μια σειρά από κανόνες της Οδηγίας.

Την Οδηγία **89/391** μπορούμε να τη χαρακτηρίσουμε ως «**βασική**», επειδή τη συγκεκριμένη την ακολούθησαν μια σειρά άλλων Οδηγιών της Ε.Ε. συμπληρώνοντας ή εμπλουτίζοντας το θέμα με το οποίο αυτή ασχολείται.

³⁰ Μ. Αναλυτής, *Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την υγεία και την ασφάλεια της εργασίας (Εκθέσεις περιόδου 1989 – 1994, Εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Αθήνα 2000.*

Τα θέματα που αναγράφει η βασική Οδηγία **89/391** και οι ακόλουθες της είναι τα παρακάτω:

- Ελάχιστες απαιτήσεις για την υγιεινή και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας. Με κεντρικό στόχο το αυτονόητο που αναφέρει η περιγραφή της Οδηγίας.
- Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά τη χρησιμοποίηση εντός του ωραρίου εργασίας και του χώρου αυτού, τον ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό ή άλλα εργαλεία.

Η περιγραφή της Οδηγίας που μόλις αναφέραμε, δεσμεύει για ορισμένα πράγματα που πρέπει να ακολουθεί ο εργοδότης στο εργασιακό περιβάλλον. Έτσι ο εργοδότης πρέπει να βασίζεται τις επιλογές του εξοπλισμού εργασίας στις υπάρχουσες συνθήκες δουλειάς και τους κινδύνους, που ενδεχομένως υπάρχουν στο χώρο και είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν ή κινδύνους που υπάρχουν και εμφανίζονται απρόοπτα τη στιγμή εργασίας.

Θεωρείται επίσης απαραίτητο, ο εργοδότης να προβαίνει στην κατάλληλη παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης πάνω στον κλάδο εργασίας, ώστε οι υπάλληλοι σε όλους τους τομείς να αποκτούν γνώση και εξειδίκευση.

Ένα τελευταίο που πρέπει να αναφερθεί εδώ, είναι ότι οι εργασίες επισκευής και συντήρησης του ηλεκτρομηχανολογικού εξοπλισμού επιβάλλεται να πραγματοποιούνται μόνο από υπαλλήλους που τα καθήκοντα τους και μόνο, ορίζουν κάτι τέτοιο.

- Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρήση από εργαζομένους ατομικής προστασίας.

Η περιγραφή αυτή έχει αρκετά κοινά στοιχεία με την προηγούμενη, αφού και ο εξοπλισμός ατομικής προστασίας πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις πριν τη χρησιμοποίηση του από τους εργαζομένους, όπως είναι το αντικείμενο απασχόλησης και η μορφή του εργασιακού χώρου.

- Ελάχιστες απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας κατά τη χειρωνακτική εργασία.

Αυτή η περιγραφή της συγκεκριμένης Οδηγίας αναφέρεται καθαρά στις χειρωνακτικές εργασίες, όπως είναι η διακίνηση των φορτίων. Οι εργασίες τέτοιου είδους συνεπάγονται κινδύνους, ιδίως για τη ράχη και την οσφυϊκή χώρα του ανθρώπινου σώματος.

4.1.2.2 Νομοθετήματα ειδικής φύσεως

Τα “**νομοθετήματα ειδικής φύσεως**” αναφέρονται σε ορισμένα ειδικότερα θέματα με τα οποία ασχολείται η Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων ώστε να καλύψει και άλλους περισσότερους τομείς που αφορούν την υγιεινή και την ασφάλεια του εργασιακού χώρου.

Ø Η Επιτροπή μετά από πρόταση και σχετική Οδηγία, κάνει λόγο για την προστασία στην εργασία των νέων ατόμων. Η πρόταση αυτή οριοθετεί τα **15** έτη ως κατώτατο όριο για να εργασθεί κάποιος. Υπάρχουν όμως και οι εξαιρέσεις στο μέτρο αυτό, που αναφέρουν πως το κατώτατο όριο μπορεί να κατέβει στα **13** ή **14** χρόνια για σκοπούς “επαγγελματικής κατάρτισης”³¹ (για περισσότερα όσον αφορά την εργασία στους νέους **βλ. 4.3**).

Ø Στα νομοθετήματα ειδικής φύσης εντάσσονται και οι προτάσεις θεμάτων για την προστασία των εγκύων γυναικών. Οι διατάξεις της Ε.Ε. προβλέπουν ως βασικές και ελάχιστες παροχές από εργοδοτικής πλευράς προς την έγκυο τα παρακάτω (αναλυτική ανάπτυξη του θέματος **βλ. 4.3**):

§ διευθέτηση του εργασιακού ωραρίου

§ απαγόρευση έκθεσης σε επικίνδυνες ουσίες

§ ελάχιστη άδεια μητρότητας (το λιγότερο **14** εβδομάδες)

§ απαγόρευση στους εργοδότες να απολύσουν γυναίκα λόγω εγκυμοσύνης

Τέλος, αναφέρουμε πως κάθε κράτος – μέλος της Ε.Ε. διατηρεί το δικαίωμα να υιοθετήσει περισσότερες διατάξεις από εκείνες που προβλέπει η Οδηγία.

Ø Άλλη Οδηγία της Ε.Ε. φέρει ως θέμα την προώθηση βελτιωμένης ιατρικής περίθαλψης στα πλοία και ειδικότερα στα αλιευτικά τα οποία υπερβαίνουν τα **12** μέτρα³². Άλλες προτάσεις για Οδηγίες αφορούν τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας, σε εργαζομένους οδικών – μεταφορών, σιδηροδρομικών, αεροπορικών, θαλασσιών και υδάτινων μεταφορών.

Ø Εφαρμογή ελάχιστων απαιτήσεων ασφάλειας και υγείας στα προσωρινά ή τα κινητά εργοτάξια. Στόχος της Οδηγίας είναι η απόδοση καθηκόντων στα αρμόδια πρόσωπα (εργοδότες – υπεύθυνοι διοίκησης) ούτως ώστε να καθιερωθούν κάποιες βασικές αρχές στο θέμα αυτό που είναι αρκετά ανεξέλεγκτο και γίνεται μια προσπάθεια λόγω των νομοθετημάτων της Ε.Ε. να υπάρξει μια σταδιακή βελτίωσή του.

³¹ **Επαγγελματική κατάρτιση**: με αυτό τον όρο εδώ, εννοούμε παιδιά που βρίσκονται στο στάδιο επαγγελματικής εκπαίδευσης και πρακτικής εξάσκησης.

³² Μ. Αναλυτής, *Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την υγεία και την ασφάλεια της εργασίας (Εκθέσεις περιόδου 1989 – 1994*, Εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Αθήνα 2000.

Ø Τέλος, αναφέρουμε συνολικά πως για διάφορα θέματα έχει προτείνει και θεσπίσει η Συμβουλευτική Επιτροπή τα παρακάτω:

- § Θεσπίζονται οι ελάχιστες απαραίτητες προδιαγραφές για την προστασία των εργαζομένων από έκθεση σε βιολογικούς και καρκινογόνους παράγοντες.
- § Οι ελάχιστες τιμές έκθεσης στις διάφορες ουσίες που θέτουν σε κίνδυνο τον ανθρώπινο οργανισμό. Γι' αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εκδώσει έναν ειδικό κατάλογο που παρουσιάζονται **27** χημικοί παράγοντες και οι οριακές τιμές τους.
- § Προστασία των εργαζομένων από υπαίθριες και υπόγειες εξορυκτικές εργασίες και φυσικούς παράγοντες: θόρυβοι, δονήσεις, ακτινοβολίες και ηλεκτρομαγνητικά κύματα.

4.2 Το έργο της Επιτροπής των Κοινωνικών Υποθέσεων (1989 – 1994) για την εργασιακή υγιεινή και ασφάλεια

Στην προηγούμενη ενότητα είδαμε ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων ιδρύθηκε το **1974** και ξεκίνησε κάνοντας σπουδαία δράση φθάνοντας ως το **1993** με τέσσερα **(4)** Προγράμματα για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία και δεκάδες Οδηγίες που αναφέρονται γενικά και ειδικά στις περιπτώσεις αυτού του θέματος.

Η δράση και η ενασχόληση με το παρόν θέμα για την Ευρωπαϊκή αυτή Επιτροπή που έχει κάνει πολύ σπουδαία δουλειά και κατά συνέπεια μεγάλο έργο αποτελεί αυτό κατά την περίοδο **(1989 – 1994)**, που εκεί η Επιτροπή κάνει μια γενική ανάλυση και πραγματοποιεί μια παρουσίαση – Εκθέσεων για την υγιεινή και την ασφάλεια, μαζεύοντας όλα τα θέματα που έχει κάνει προτάσεις και νομοθετήσει καθ' όλα τα προηγούμενα χρόνια υπάρξεώς της. Γι' αυτό και εδώ σε τούτο το σημείο της εργασίας θα αναφερθούν εν συντομία όλα εκείνα τα θέματα της Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ένα – ένα μαζί μ' αυτά που έχουν ήδη αναλυθεί στην προηγούμενη ενότητα.

- Ø Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τους χώρους εργασίας.
- Ø Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στη χρήση εκ μέρους των εργαζομένων εξοπλισμών ατομικής προστασίας κατά την εργασία.
- Ø Ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας για τη χρήση εργασιακού εξοπλισμού από τους εργαζομένους κατά την εργασία.

- Ø Ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας κατά τη χειρωνακτική διακίνηση φορτίων που συνεπάγεται κινδύνους, ιδίως για τη ράχη και την οσφυϊκή χώρα των εργαζομένων.
- Ø Ελάχιστες προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία σε εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης.
- Ø Προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που οφείλονται στην έκθεση καρκινογόνων παραγόντων.
- Ø Η ασφάλεια και η υγεία κατά την εργασία των εργαζομένων με άτυπη σχέση εργασίας.
- Ø Προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που οφείλονται στην έκθεση αμιάντου κατά την εργασία.
- Ø Προστασία των εργαζομένων που εκτίθενται σε ιονίζουσα ακτινοβολία.
- Ø Η προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία.
- Ø Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.
- Ø Ελάχιστες προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας για την προώθηση μιας βελτιωμένης ιατρικής περίθαλψης του πληρώματος των πλοίων.
- Ø Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας που πρέπει να εφαρμόζονται στα προσωρινά και κινητά εργοτάξια.
- Ø Ελάχιστες προδιαγραφές για τη σήμανση ασφαλείας και υγείας στον τόπο εργασίας.
- Ø Ελάχιστες προδιαγραφές για τη βελτίωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές βιομηχανίες.
- Ø Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων σε εξορυκτικές βιομηχανίες.
- Ø Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας σε αλιευτικά πλοία.
- Ø Προστασία των νέων κατά την εργασία.
- Ø Προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που συνδέονται με την έκθεσή τους σε βιολογικούς παράγοντες.
- Ø Σχετικά με τον εμβολιασμό κατά της ηπατίτιδας ‘B’ όσων εργάζονται στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης ή εκτίθενται στο σχετικό κίνδυνο λόγω του επαγγέλματος τους.

- Ø Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τις μεταφορικές δραστηριότητες και τους χώρους εργασίας επί των μέσων μεταφοράς.
- Ø Κίνδυνοι που σχετίζονται με χημικούς παράγοντες κατά την εργασία.
- Ø Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους οφειλόμενους σε φυσικούς παράγοντες.

4.3 Το εργατικό δίκαιο με βάση τις διατάξεις της Ε.Ε.

4.3.1 Γενικά

Το θέμα της Υγιεινής και της Ασφάλειας των εργαζομένων αποτελεί ένα από τα βασικότερα μελήματα της Ε.Ε., γι' αυτό το λόγο συναντάμε αφθονία νομοθετικών κειμένων. Η Ε.Ε. προσπαθεί για την εξασφάλιση κοινών στοιχειωδών προδιαγραφών προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στα διάφορα κράτη – μέλη και αυτό αποτελεί πολιτικό σκοπό της Ε.Ε. με πρώτο και κύριο στόχο τη συνεργασία μεταξύ των κρατών – μελών για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και επαγγελματικής υγιεινής.

Ένας δεύτερος στόχος της πολιτικής αυτής είναι να γίνουν κάποια βήματα προόδου σε κράτη – μέλη της Ε.Ε. που δεν έχουν ικανοποιητική νομοθεσία στο θέμα Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία. Γίνεται δηλαδή μια προσπάθεια προσέγγισης της νομοθεσίας των κρατών – μελών που έχουν ανεπαρκή ανάπτυξη νομοθετικών κειμένων, με τα κράτη εκείνα που έχουν βελτιωμένη ή αυξημένη νομοθεσία στο ζητούμενο θέμα, ώστε να φτάσουμε σ' ένα επίπεδο ομοιογένειας και εξασφάλισης, με βάση τους νόμους που καλύπτουν το όλο θέμα.

Σ' αυτό ακριβώς το σημείο φαίνεται και η χρησιμότητα των Προγραμμάτων και των Οδηγιών που καθιέρωσε η Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Ε.Ε., βάσει των οποίων καθιερώθηκαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο **“οι ελάχιστες απαιτήσεις για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων”**.

Τρίτος στόχος του Κοινοτικού Δικαίου είναι εκτός από την επίτευξη μιας ισορροπίας από νομοθετικής πλευράς, να γίνει η προσπάθεια για επίτευξη και οικονομικής ισορροπίας μια και τα κράτη – μέλη με χαμηλό επίπεδο υγιεινής και ασφάλειας χρειάζονται αυξημένες χρηματοοικονομικές δαπάνες για να βαδίσουν προς τη βελτίωση πράγμα που τους φέρνει σε συγκριτικό πλεονέκτημα (όσον αφορά τα οικονομικά κονδύλια) έναντι των υπολοίπων χωρών.

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν βασικά θέματα που αναφέρονται στο Κοινωνικό Εργατικό Δίκαιο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, αυτά είναι: επικίνδυνες ουσίες, πρόληψη – προστασία, ασφάλεια και υγιεινή στο χώρο εργασίας, εργασιακός εξοπλισμός και ειδικές κατηγορίες εργαζομένων.

4.3.2 Επικίνδυνες ουσίες

Το ενδιαφέρον για το ζήτημα της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων και των συνθηκών εργασίας όπως αναφέρεται και σ' αυτά που γράφονται νωρίτερα (στην 1^η ενότητα του κεφαλαίου αυτού) ξεκίνησε στην δεκαετία του **1970**. Λίγο αργότερα όμως και συγκεκριμένα το **1980**, με την Οδηγία **80/1107**³³ η Ευρωπαϊκή και Οικονομική Κοινότητα (**Ε.Ο.Κ.**) επικεντρώνεται στην προστασία από κάθε φυσικό, χημικό ή βιολογικό μέσο.

Η Οδηγία αυτή καθορίζει τα ελάχιστα επίπεδα προστασίας, που θα πρέπει να εξασφαλίζονται από κάθε εργοδοτικό φορέα σε όλα τα κράτη – μέλη, για την έκθεση σε βλαβερά χημικά και βιολογικά μέσα. Τα μέτρα αυτά που προβλέπονται είναι:

- § ο περιορισμός του μέσου στο χώρο εργασίας
- § ο περιορισμός του αριθμού των εργαζομένων που εκτίθενται σ' αυτά
- § πρόληψη και έλεγχος
- § προστατευτικά μέτρα, μέσα από κατάλληλες διαδικασίες και μεθόδους
- § μέτρα ατομικής και συλλογικής εργασίας
- § ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τους κινδύνους που διατρέχουν από τις ουσίες και τα προστατευτικά μέτρα που πρέπει να λαμβάνουν

Σε ειδικές περιπτώσεις προβλέπονται πρόσθετα μέτρα, όπως η ιατρική παρακολούθηση των εργαζομένων.

Η ίδια Οδηγία καθορίζει επίσης και τα ειδικά μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση των συνθηκών και των διαδικασιών που προκαλούν καρκίνο στους εργαζομένους.

Την Οδηγία του **1980** ακολούθησαν άλλες εξειδικευμένες Οδηγίες, που αναφέρονται επίσης στην προστασία από επικίνδυνα μέσα και κυρίως σε οδηγούς επαγγελματίες (οι οποίοι πρέπει οπωσδήποτε να διαθέτουν το ειδικό πιστοποιητικό επαγγελματικής κατάρτισης) και

³³ Αντωνία Ευθυμιάτου – Πουλάκου, *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδοτικός Οίκος INTERBOOKS, Αθήνα 2000, (βλ. Κεφ. 15.3).

στην πρόληψη των σημαντικότερων ατυχημάτων που μπορεί να προκύψουν από βιομηχανικές δραστηριότητες.

4.3.3 Πρόληψη, Προστασία

Με νεότερη Οδηγία το **1989 (89/391)**³⁴ Ε.Ο.Κ. εμφανίζει ανεπτυγμένο το ενδιαφέρον για το κοινωνικό στοιχείο και μεριμνεί για την προστασία των εργαζομένων από επαγγελματικά ατυχήματα και ασθένειες

Στην παραπάνω Οδηγία συναντάμε γενικές αρχές που αφορούν:

- § πρόληψη από εργασιακούς κινδύνους
- § προστασία της υγείας και της ασφάλειας
- § εξάλειψη των παραγόντων που προκαλούν κίνδυνο
- § πληροφόρηση των εργαζομένων

Η Οδηγία αυτή έχει ουσιαστική εφαρμογή στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα και καλύπτει ένα συνολικό εύρος δραστηριοτήτων αρκετά μεγάλο όπως: γεωργική, εμπορική, βιομηχανική, εκπαιδευτικές δραστηριότητες, διοίκηση, παροχή υπηρεσιών και ψυχαγωγία. Από 'κει και πέρα με ειδικά άρθρα καθορίζονται οι υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων.

α) Υποχρεώσεις Εργοδοτών

Όσον αφορά τους εργοδότες, πέρα από τη βασική τους υποχρέωση για προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων περιλαμβάνει και έναν κατάλογο με τις αρχές πρόληψης που πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους, κατά την υιοθέτηση των συγκεκριμένων μέτρων προστασίας.

Μέσα στα πλαίσια αυτά τονίζεται η υποχρέωση του εργοδότη για εκτίμηση των κινδύνων που απειλούν την ασφάλεια και την υγεία του προσωπικού, συνεχή ενημέρωση για τους κινδύνους που υπάρχουν, υιοθέτηση μέτρων και πραγματοποίηση αλλαγών που μπορούν να επιφέρουν βελτίωση στις συνθήκες εργασίας, υποχρέωση για εκπαίδευση του προσωπικού στα θέματα υγείας και ασφάλειας και συνεχή ενημέρωσή τους, ενώ τέλος επιβάλλεται στον εργοδότη να συντάσσει πίνακα ατυχημάτων που έχουν ως συνέπεια την ανικανότητα του εργαζομένου για περισσότερες από τρεις εργασιακές ημέρες και να κατατίθεται αυτός ο πίνακας στις αρμόδιες αρχές.

³⁴ Αντωνία Ευθυμιάτου – Πουλάκου, *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδοτικός Οίκος INTERBOOKS, Αθήνα 2000, (βλ. Κεφ. 15.3).

β) Υποχρεώσεις Εργαζομένων

Αρχικά αναφέρεται η υποχρέωση του κάθε εργαζόμενου για φροντίδα της ασφάλειας και υγείας, τόσο της προσωπικής όσο και των γύρω συνεργατών του, που επηρεάζονται από τις πράξεις του.

Επιπροσθέτως και με βάση πάντα την Οδηγία του **1989**, ο εργαζόμενος υποχρεούται να κάνει πάντα σωστή χρήση του προστατευτικού εξοπλισμού (μηχανημάτων, εργαλείων), των επικίνδυνων ουσιών και των λοιπών παραγωγικών μέσων. Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να ειδοποιήσει τους υπεύθυνους ή τον εργοδότη για κάθε επικίνδυνη κατάσταση που δημιουργείται στο χώρο εργασίας του και είναι απειλεί για την υγεία και την ασφάλεια όλων.

Τέλος, όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συνεργάζονται με τον εργοδότη ή τους υπεύθυνους εργαζομένους, για την ασφάλεια και την εφαρμογή των απαραίτητων σχετικών μέτρων.

4.3.4 Υγιεινή και Ασφάλεια των χώρων εργασίας

Ορισμένες εξειδικευμένες οδηγίες κάνουν λόγο για την έννοια του χώρου εργασίας και προσδιορίζουν τις υποχρεώσεις ενός εργοδότη για την εξασφάλιση της υγιεινής και της ασφάλειας σ' αυτόν, όπως: να είναι καθαροί και απαλλαγμένοι από κάθε είδους εμπόδια οι δίοδοι κυκλοφορίας προς τις εξόδους κινδύνου, καθώς και οι ίδιοι οι έξοδοι κινδύνου. Να εξασφαλίζεται η συνεχής τεχνική συντήρηση των χώρων εργασίας και του εξοπλισμού και να επιδιορθώνεται άμεσα με κάθε βλάβη.

Σε παραρτήματα οδηγιών υπάρχουν περιγραφές για τα κτίρια και για το γενικότερο εργασιακό περιβάλλον, καθώς επίσης και για βιομηχανίες που θεωρείται πως παρουσιάζουν ιδιαίτερα προβλήματα.

4.3.5 Εργασιακός εξοπλισμός

Άλλη οδηγία από την Ε.Ε. υποχρεώνει τους εργοδότες να εξασφαλίζουν τον κατάλληλο εξοπλισμό για τους εργαζόμενους, τέτοιον ώστε να είναι σωστά τοποθετημένος και προσαρμοσμένος, που να μην διατρέχει κινδύνους η ασφάλεια των εργαζομένων. Επίσης, θα πρέπει να καλύπτει τις ελάχιστα απαιτούμενες προδιαγραφές που θέτει η Οδηγία.

Επιπλέον, υπάρχει ξεχωριστή Οδηγία η οποία αναφέρεται στον προσωπικό προστατευτικό εξοπλισμό κάθε εργαζομένου και στις περιπτώσεις όπου αυτός προβλέπεται

για κάποια συγκεκριμένη εργασία, στην οποία και είναι απαραίτητος για να αποφευχθούν τυχόν ατυχήματα.

4.3.6 Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων

Στην προσπάθεια καθιέρωσης Οδηγιών και εναρμόνισης αυτών με τους ήδη υπάρχοντες νόμους, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά και σε κάθε κράτος – μέλος ξεχωριστά, η Ε.Ε. κάνει λόγο και για έναν ειδικό και εξ' ίσου σημαντικό τομέα, που εντάσσεται ουσιαστικά σε θέματα ασφάλειας κατά πρώτο και υγείας κατά δεύτερο λόγο, ο οποίος αφορά τις ειδικές κατηγορίες των εργαζομένων, δηλαδή τα ανήλικα παιδιά τις γυναίκες που εγκυμονούν, καθώς επίσης τους ανάπηρους που εργάζονται και τα άτομα που ενώ βρίσκονται σε ηλικία που θα έπρεπε να έχουν συνταξιοδοτηθεί (λόγω γήρατος) να εργάζονται ακόμη. Με κάθε μία κατηγορία θα ασχοληθούμε χωριστά αμέσως στις επόμενες παραγράφους.

4.3.6.1 Ανήλικοι εργαζόμενοι

Υπάρχει ένας πολύ μεγάλος αριθμός παιδιών που εργάζονται πριν ενηλικιωθούν σε ολόκληρη την αγορά της Ε.Ε. Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί πάνω σ' αυτό το θέμα φαίνεται πως όχι μόνο υπάρχουν πολύ ανήλικοι που εργάζονται, αλλά και πως ένα πολύ μεγάλο ποσοστό απ' αυτούς εργάζονται παράνομα.

Η έλλειψη επαγγελματικής ωριμότητας και το νεαρό της ηλικίας οδηγεί σε γεγονότα όπως: υπερβάλλοντα ζήλος, υπερεκτίμηση δυνατοτήτων, ριψοκίνδυνες πράξεις. Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά κάνουν το νεαρό εργαζόμενο περισσότερο ευάλωτο και πιο εκτεθειμένο στους κινδύνους της δουλειάς, καταλαβαίνουμε λοιπόν πως η υγεία και η ασφάλεια των παιδιών αυτών είναι κάτι που εύκολα μπορεί να μπει σε κίνδυνο και να προκληθεί και βλάβη στον ανθρώπινο οργανισμό.

Η Ε.Ε. (όπως είδαμε και στην παράγραφο **4.1**) με σχετική Οδηγία προβλέπει κάποια μέτρα για την προστασία των ανηλίκων εργαζομένων και υπάρχει και πρόληψη για τις καταστάσεις εκμετάλλευσής τους. Επίσης, προβλέπεται και προστασία κατά της οικονομικής εκμετάλλευσης, αλλά και από κάθε άλλη μορφή εκμετάλλευσης που μπορεί να βλάψει τον ανήλικο εργαζόμενο και ίσως επιδράσει στο μέλλον και στη μετέπειτα πορεία της ζωής του όπως: ασφάλεια και φυσική, πνευματική ή ηθική υγεία.

Στους ανήλικους εργαζόμενους υπάρχει ένας διαχωρισμός λόγω της συνεχούς αυξανόμενης σωματικής και πνευματικής διάπλασης. Τα παιδιά έως **15** ετών πρέπει αρχικά να περνούν από τη σχολική εκπαίδευση, κάτι που δεν ισχύει για τις ηλικίες **15** έως **18**. Οι εργαζόμενοι που διανύουν την εφηβική τους περίοδο επιτρέπεται να εργασθούν ως οκτώ (**8**)

ώρες ημερησίως και όχι περισσότερο από **40** ώρες εβδομαδιαίως, βέβαια κάτι τέτοιο γι' αυτές τις ηλικίες καθορίζεται και από το είδος και την δυσκολία του αντικειμένου της εργασίας (π.χ. νυχτερινή εργασία, αγχώδης δουλειά, εξειδικευμένες απαιτήσεις) την ικανότητα των φυσικών και ψυχικών δυνάμεων του παιδιού γι' αυτό και χρειάζεται να υπάρχει πρόγραμμα από τους υπευθύνους – προϊσταμένους – εργοδότες για ιατρικές εξετάσεις των εργαζομένων ανηλίκων, σε τακτά χρονικά διαστήματα.

4.3.6.2 Έγκυες γυναίκες

Συνεχίζοντας την αναφορά μας σε μια ακόμη ειδική περίπτωση ασφάλειας και υγείας από έναν κλάδο που πραγματικά πρέπει να απολαμβάνει ειδική αντιμετώπιση, αναφερόμαστε στις γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης και κατ' επέκταση η οδηγία από την Ε.Ο.Κ. περιλαμβάνει και τις περιόδους λοχείας και θηλασμού.

Οι ευθύνες του εργοδότη στο παρόν θέμα είναι σημαντικές και απαράβατες, ο οποίος οφείλει όχι απλά να τηρεί τους κανονισμούς και τις νομοθεσίες, αλλά επιπλέον να ερευνά ώστε να φθάνει σε εκτιμήσεις για το σημείο εργασίας της εγκύου, δηλαδή τον πιθανό βαθμό έκθεσής της σε διάφορους παράγοντες (φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς) και μ' αυτόν τον τρόπο να προσδιορίσει τις πιθανότητες κινδύνου και τα μέτρα που πρέπει να λάβει για την προστασία της.

Αν διαπιστωθεί πως μια έγκυος γυναίκα εργάζεται σε βλαβερές γι' αυτήν συνθήκες, πρέπει τότε οπωσδήποτε να μετακινηθεί σε πόστο εργασίας που να της εξασφαλίζεται σιγουριά. Αν κάτι τέτοιο αποδεχθεί ανέφικτο, τότε ο εργοδότης υποχρεώνεται να χορηγήσει άδεια η οποία επιβάλλεται από τη σχετική νομοθεσία στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Σε άλλες διαφορετικές περιπτώσεις που εμπλέκονται σε περιστάσεις γυναικών που κυοφορούν, θα πρέπει να υπάρχει η σχετική δυνατότητα εναλλακτικών λύσεων, όπως στη νυχτερινή εργασία να υπάρχει η δυνατότητα μετακίνησης σε ωράριο ημέρας ή ακόμη και χορήγηση άδειας αν δεν υπάρχει άλλος τρόπος.

Η επίσημη άδεια μητρότητας είναι οι **14** πλήρεις εβδομάδες. Περίοδος που πρέπει να είναι συνεχείς και να καλύπτει κατά το ελάχιστο τουλάχιστον δύο εβδομάδες πριν ή και μετά τον τοκετό. Αυτό ορίζεται και από τη σχετική Οδηγία της Ε.Ο.Κ.

Τέλος, αναφέρουμε κάτι ιδιαίτερα σημαντικό που αφορά τις γυναίκες που εγκυμονούν και παράλληλα εργάζονται. Απαγορεύεται ρητά και βάσει νόμου η απόλυση της εργαζομένης εγκύου γυναίκας από την περίοδο ενάρξεως της εγκυμοσύνης, έως και την τελευταία μέρα άδειας μητρότητας. Παρ' όλα αυτά επειδή υπάρχουν και εξαιρέσεις στους κανόνες, αν

προκύπτει άλλη αιτιώδη κατάσταση και απολυθεί έγκυος γυναίκα, ο εργοδότης πρέπει να παρουσιάσει εγγράφως τους ουσιαστικούς λόγους που υπήρξαν και να δώσει στοιχεία που θα στηρίζουν την ενέργειά του, μια και κάτι τέτοιο είναι πολύ δύσκολο να γίνει εύκολα αποδεκτό λόγω πολλών καλύψεων από το νόμο, που έχει μια έγκυος.

4.3.6.3 Ανάπηροι εργαζόμενοι

Ας μην ξεχνάμε πως υπάρχουν κατηγορίες εργαζομένων που χρειάζονται τη δουλειά περισσότερο για την ένταξή τους στην κοινωνία και για προσωπική αναγνώριση, μια και αυτό το έχουν βασική ανάγκη και λιγότερο το κάνουν για την επιβίωση και για να κερδίσουν τα προς το ζην, μέσω της εργασίας.

Εδώ λοιπόν αναφερόμαστε στα άτομα που είτε εκ γενετής έχουν κάποιο πρόβλημα αναπηρίας (σωματικό ή νοητικό) ή τους προέκυψε από κάποιο περιστατικό που τους συνέβη κατά τη διάρκεια της ζωής τους.

Η κοινωνία όπως και κάθε μέλος της έχει υποχρέωση να αγκαλιάσει αυτά τα άτομα και να τους δώσει ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Γι' αυτό το λόγο και οι εργοδότες πρέπει να υπολογίσουν και να δέχονται αυτά τα άτομα για εργασία, έτσι βοηθούν στο κύριο πρόβλημα των αναπήρων που είναι η επαγγελματική αποκατάσταση. Βεβαίως, πρέπει να υπολογίσουν και κάποιες παραμέτρους που είναι απαραίτητες για την επιτυχή ένταξη αναπήρων σ' έναν επαγγελματικό χώρο όπως:

- § την τοποθέτηση σε τέτοια θέση εργασίας που θα αφήνει τα σωστά περιθώρια για επιτυχή παραγωγή στη δουλειά
- § χρησιμοποίηση των σωστών μέσων (εργαλεία, ηλεκτρομηχανολογικός εξοπλισμός) για να διευκολύνεται ο τρόπος εργασίας τους
- § καθιέρωση προγραμμάτων για επιμόρφωση και μετεκπαίδευση, με γνώμονα την μελλοντική επαγγελματική τους βελτίωση
- § θέσπιση ειδικών προγραμμάτων εργασίας όσον αφορά το ωράριο, τον τρόπο εργασίας και τις βάρδιες, με στόχο την προστασία αυτών των ανθρώπων, για να μην αποφέρει η κούραση της δουλειάς αύξηση της βλάβης στην υγεία τους ή τυχόν άλλη βλάβη στον οργανισμό τους.

4.3.6.4 Ηλικιωμένοι εργαζόμενοι

Υπάρχουν πολλά άτομα που αν και έχουν φτάσει σε προχωρημένη ηλικία συνεχίζουν να εργάζονται. Αυτό συμβαίνει και υπάρχουν πολλές και διάφορες αιτίες που γίνεται. Μπορεί να

συμβαίνει γιατί κάποιος δε συμπλήρωσε τα απαιτούμενα ένσημα ώστε να συνταξιοδοτηθεί ή γιατί εργάζεται χωρίς να τον καλύπτει ο εργοδότης ασφαλιστικά ή ακόμη να αναλαμβάνει κάποιος εργασίες δίχως αποδείξεις παροχής υπηρεσιών, γιατί θέλει να συνεχίσει το επάγγελμά του παρότι έχει χρηματικές απολαβές από σύνταξη.

Γενικά επικρατεί μια αντίληψη πως οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι έχουν μειωμένη ικανότητα αντίληψης κατά την διάρκεια μιας εργασίας πράγμα που ερμηνεύεται ως μεγαλύτερη επιρρέπεια στα εργατικά ατυχήματα και ως πιο ευάλωτοι οργανισμοί, ώστε να αντιμετωπίσουν επαγγελματικές ασθένειες.

Η γενική αντίληψη αυτή που επικρατεί δεν είναι κάτι επιστημονικά τεκμηριωμένο και συχνά γίνεται σύγχυση των φυσικών και βιολογικών ικανοτήτων ενός ατόμου και κακώς δεν υπολογίζονται χαρακτηριστικές παράμετροι που “κουβαλάν” οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι όπως: η πείρα, η γνώση και η σωστή αντιμετώπιση των κινδύνων και το υψηλό αίσθημα ευθύνης απέναντι στην εργασία, αλλά και τον εαυτό τους.

Εξ’ άλλου κάθε εμφάνιση επαγγελματικής ανεπάρκειας σ’ αυτή την κατηγορία των εργαζομένων μπορεί να οφείλεται σε παράγοντες σαν την υπερένταση της εργασίας, τη νυχτερινή βάρδια, την απασχόληση σε σύνθετα ηλεκτρομηχανολογικά μέσα που συνήθως είναι αρκετά πολύπλοκα και δουλεύουν με αυξημένους ρυθμούς και γι’ αυτό μπορεί να προξενήσουν βλάβες στην υγεία τους ή να κινδυνεύσει η ασφάλειά τους, παρά να αντιμετωπίσουν προβλήματα αποκλειστικά και μόνο που θα οφείλονται σε βιολογικούς παράγοντες.

Εύκολα καταλαβαίνουμε ότι η κοινωνία και οι εργοδότες έχουν ευθύνη απέναντι σε κάθε ειδική ομάδα εργαζομένων και στους ηλικιωμένους εργαζομένους και πρέπει απαραίτητα να ληφθούν τα κατάλληλα δραστικά μέτρα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο
Η ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΠΙΝΑΚΕΣ
ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ

- 5.1 Γενικά
- 5.2 Στοιχεία από το Ι.Κ.Α.
- 5.3 Στοιχεία από την έρευνα της Ε.Ε. για τους εργαζομένους μέσα από το χώρο εργασίας

5.1 Γενικά

Έχοντας ολοκληρωθεί οι αναφορές μας σε πολλά θέματα για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων και έχοντας γίνει ανάπτυξη του θέματος αυτού από διάφορες πλευρές, θα προχωρήσουμε σε απεικόνιση ορισμένων στοιχείων σε στατιστικά διαγράμματα και πίνακες παρουσίασης με βάση στοιχεία που συλλέχθηκαν από το Ι.Κ.Α. και από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και πιο συγκεκριμένα από την ηλεκτρονική διεύθυνση του Ινστιτούτου.

Στην επόμενη παράγραφο παρουσιάζουμε στοιχεία από το Ι.Κ.Α. και διαγραμματική απεικόνιση αυτών για την καλύτερη κατανόηση και την πιο ευκρινή παρουσίαση. Ενώ η μεγαλύτερη απεικόνιση σε πίνακες και διαγράμματα θα γίνει βάσει των στοιχείων που μαζέψαμε από την τρίτη (3^η) «κυρίως» έρευνα που διενήργησε το “Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας” το έτος 2000, για λογαριασμό φυσικά της Ε.Ε. Σημειώνεται ότι παρόμοιες έρευνες το ίδιο Ίδρυμα έχει πραγματοποιήσει και το **1990** (την πρώτη ‘1^η’) και το **1995** (τη δεύτερη ‘2^η’) και για λόγους πληρέστερης ανάπτυξης αναφέρουμε πως θα παραθέτονται παράλληλα τα αντίστοιχα στοιχεία, με σκοπό τη σύγκριση και την εξαγωγή συμπερασμάτων.

Τέλος, στο κεφάλαιο θα δώσουμε επίσης διαγράμματα και πίνακες της έρευνας αυτής που θα αφορούν αποτελέσματα των ερευνών για την Ελλάδα και θα συγκρίνονται παράλληλα με τους ευρωπαϊκούς δείκτες για κάθε θέμα, όπου αυτό κρίνεται σκόπιμο και υπάρχει λόγος.

5.2 Στοιχεία από το Ι.Κ.Α.

Σύμφωνα με στοιχεία από το Ι.Κ.Α.³⁵ από το έτος **1989** έως το **1998** που έχει έως σήμερα δώσει πλήρη στοιχεία στη δημοσιότητα, το κόστος των εργατικών ατυχημάτων ανά ασφαλισμένο τα τελευταία χρόνια έχει σταθεροποιηθεί πάνω από τα **1400 €** (ευρώ). Αυτό φαίνεται και από τον παρακάτω πίνακα παραθέτοντας τα εργατικά ατυχήματα ανδρών, γυναικών και συνολικά, αλλά και τους θανάτους που υπήρξαν απ’ αυτά τις χρονιές εκείνες.

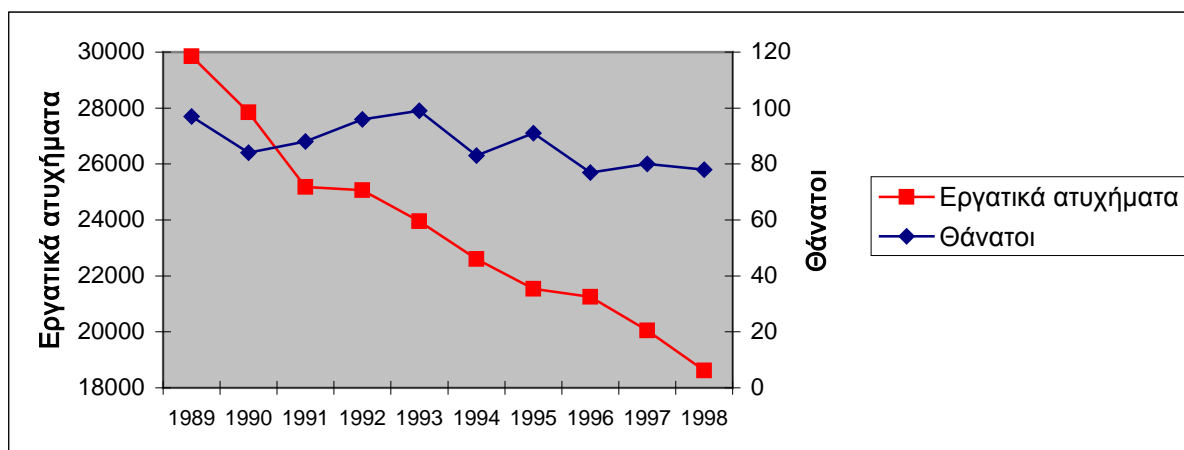
ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.1

Έτος	Άντρες	Γυναίκες	Εργατικά Ατυχήματα	Θάνατοι	Κόστος/ Ασφαλισμένο(ευρώ)
1989	26.056	3.791	29.847	97	921,22
1990	24.361	3.485	27.846	84	1079,92
1991	21.894	3.291	25.185	88	1119,43
1992	21.658	3.405	25.063	96	1162,99

³⁵ Πηγή: www.elinyae.gr

1993	20.906	3.053	23.959	99	1343,20
1994	19.526	3.082	22.608	83	1421,96
1995	18.623	2.917	21.540	91	1629,38
1996	18.395	2.860	21.255	77	1469,79
1997	17.362	2.684	20.046	80	1433,05
1998	16.002	2.613	18.615	78	1418,03

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.2.α



Όπως βλέπουμε κι από το διάγραμμα παρατηρούνται αρκετά σημαντικές μειώσεις των εργατικών ατυχημάτων από χρονιά σε χρονιά, εντός των ετών που έχουμε στοιχεία και εξετάζουμε. Συνήθως παρατηρούμε μεγάλες μειώσεις ατυχημάτων ποσοτικά, εκτός από τα διαστήματα **1991 – 1992** και **1995 – 1996** που συγκριτικά με τις υπόλοιπες χρονιές τα εργατικά ατυχήματα μειώθηκαν πολύ λίγο. Πρέπει να τονιστεί όμως, ότι ο αριθμός είναι πολύ μεγάλος και ιδιαίτερα για ένα κράτος όπως η Ελλάδα, που τη στιγμή που έγιναν αυτές οι μετρήσεις ο πληθυσμός κυμαίνονταν στα **10.000.000** κατοίκους και θα πρέπει να γίνει μεγάλη προσπάθεια για ακόμα καλύτερες συνθήκες στο μέλλον.

Όσον αφορά τους θανάτους δεν μπορούμε να αποφανθούμε επακριβώς αν και το διάγραμμα οδηγεί σε μια σχετική μείωση, μια και οι αυξομειώσεις από χρονιά σε χρονιά είναι αρκετές.

Τέλος, δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι η Ελλάδα με τη βιομηχανική ανάπτυξη που βιώνει τις τελευταίες δεκαετίες, πληρώνει πολύ ακριβά τα χιλιάδες εργατικά ατυχήματα που συμβαίνουν και πολλά από αυτά έχουν ως αποτέλεσμα τους, θανάτους ή ανικανότητες διάφορων μορφών για τους εργαζομένους.

5.3 Στοιχεία από την έρευνα της Ε.Ε. για τους εργαζομένους μέσα από το χώρο εργασίας

Περισσότεροι από **8.000** ευρωπαίοι πολίτες χάνουν κάθε χρονιά τη ζωή τους λόγω εργατικών ατυχημάτων, ενώ ο ετήσιος αριθμός επαγγελματικών ασθενειών είναι “**τρομακτικός**”, αφού ανέρχεται σε **10.000.000** περίπου.

Στο πλαίσιο της ανάπτυξης μας επάνω στο θέμα, θα παραθέσουμε στοιχεία και στατιστικές με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την “**3^η Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας**”³⁶. Η έρευνα αυτή αποκάλυψε ότι πολλοί εργαζόμενοι στην Ευρώπη εργάζονται υπό δύσκολες συνθήκες. Ένας στους τρεις (**1/3**) εργαζόμενους παραπονείται ότι υποφέρει από πόνους στη ράχη που σχετίζονται με την εργασία που εκτελεί, ενώ οι μισοί από τους ερωτηθέντες δηλώνουν ότι η στάση που έχουν κατά την διάρκεια της εργασίας τους είναι κουραστική. Επίσης, ποσοστό πολύ μεγαλύτερο του μισού εργάζεται με ταχύτατο ρυθμό λόγω πίεσης χρόνου ή λήξης προθεσμιών για το ένα τέταρτο της χρονικής διάρκειας της εργάσιμης μέρας.

∅ Τα στοιχεία που θα παρατεθούν παρακάτω, προκύπτουν από την “**3^η Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις συνθήκες εργασίας**” που έγινε το **2000**, όπου στην Ε.Ε. απασχολούνταν **159.000.000** άτομα, από τα οποία το **83%** ήταν μισθωτοί και το **17%** αυτοαπασχολούμενοι. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε **21.500** εργαζομένους (**1.500** από κάθε κράτος – μέλος, εκτός του Λουξεμβούργου που ερωτήθηκαν **500** άτομα) μέσω προσωπικής συνέντευξης. Οι δύο προηγούμενες έρευνες είχαν πραγματοποιηθεί το **1990** και το **1995**.

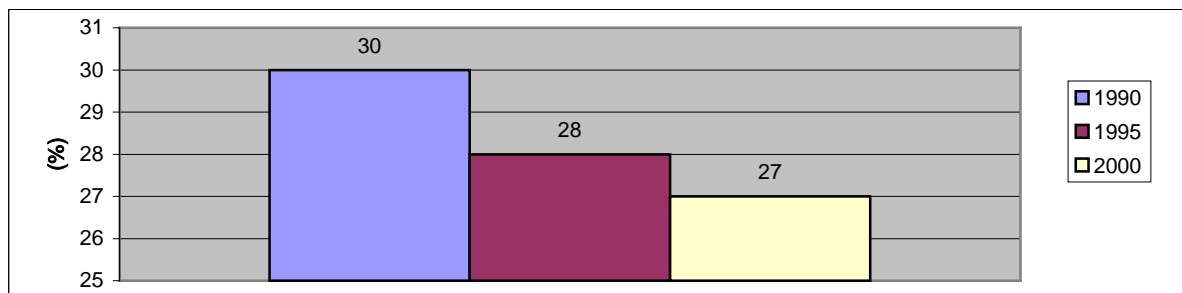
5.3.1 Υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Κατά την διάρκεια της περασμένης δεκαετίας υπήρχε μια βελτίωση της αντίληψης των εργαζομένων, όσον αφορά τους κινδύνους που εκτίθενται αλλά και την υγεία και ασφάλεια τους, μέσα στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο, ένα αυξημένο μέγεθος εργαζομένων δηλώνει πως αντιμετωπίζει προβλήματα τα οποία σχετίζονται με την εργασία του. Οι μυοσκελετικές παθήσεις παρουσιάζουν αύξηση (ραχιαλγίες, μυαλγίες) όπως και η γενικότερη κόπωση από την εργασία. Βεβαίως, δεν ξεχνάμε ποτέ τον παράγοντα άγχος που υπάρχει στη δουλειά. Ως εκ τούτου παραθέτουμε τα παρακάτω διαγράμματα:

[ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.3.1.α](#)

³⁶ Πηγή: www.elinyae.gr / Στοιχεία από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας.

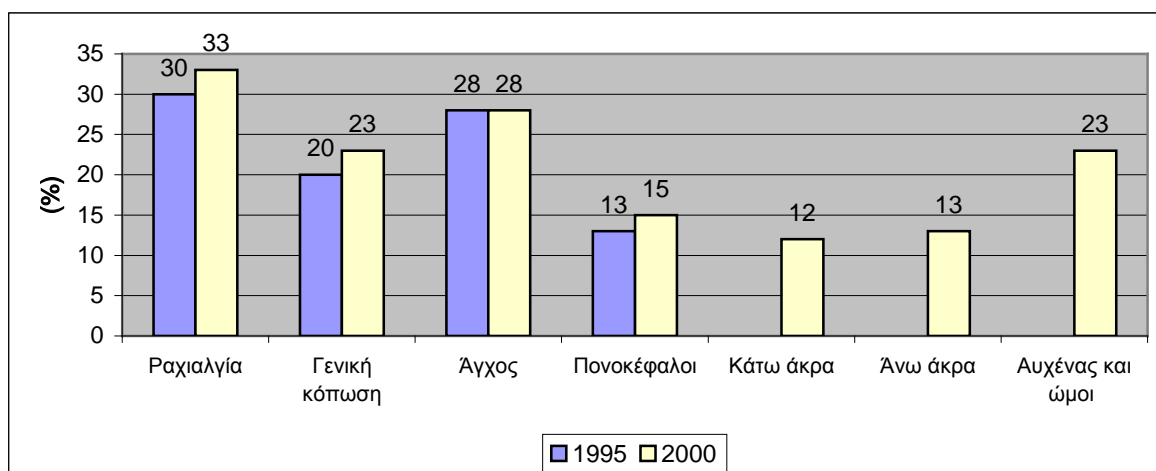
Εργαζόμενοι που δήλωσαν ότι διατρέχουν κινδύνους υγείας και ασφάλειας στην εργασία



Στο διάγραμμα αυτό φαίνεται ότι υπάρχει σταθερά μικρή μείωση του ποσοστού των εργαζομένων που δηλώνει ότι διατρέχει διάφορους κινδύνους στην υγεία και την ασφάλεια κατά την εργασία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.3.1.β

Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία



Παρατηρούμε από το διάγραμμα πως οι εργαζόμενοι που δηλώνουν άγχος, κόπωση και πονοκεφάλους να έχουν αυξηθεί κατά δύο (2) με τρεις (3) ποσοστιαίες μονάδες, σε σχέση με αυτό που δείχνουν τα ποσοστά της προηγούμενης έρευνας.

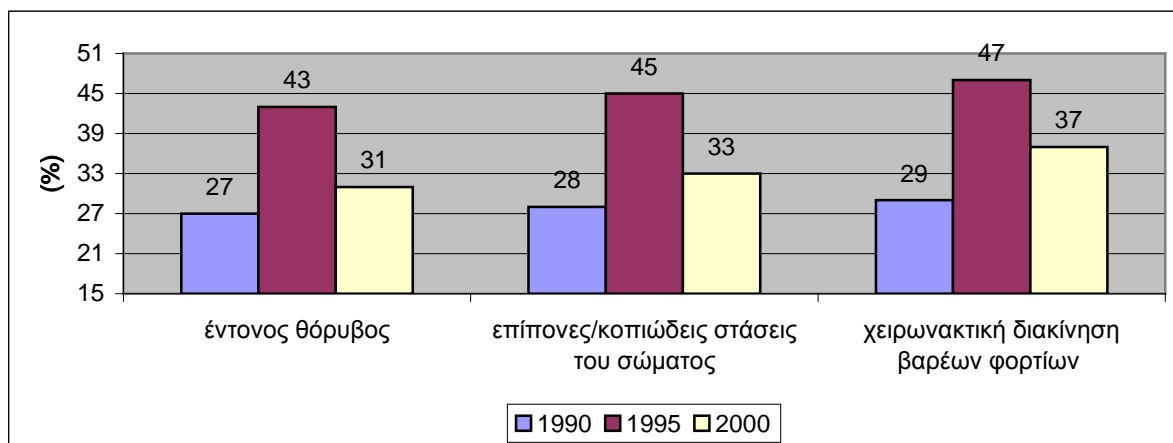
5.3.2 Έκθεση σε φυσικούς κινδύνους

Υπάρχουν διάφορα είδη φυσικών κινδύνων του περιβάλλοντος της εργασίας που προκαλούν σωματική καταπόνηση αλλά και άγχος (θόρυβος, κραδασμοί, θερμοκρασία, μολυσμένος αέρας). Η σωματική καταπόνηση μπορεί να αναφέρεται σε κοπιώδεις και σκληρές στάσεις για το σώμα ή σε εργασίες διακίνησης βαρέων φορτίων. Όπως θα διαπιστωθεί και από την παρουσίαση του παρακάτω διαγράμματος σε κάθε μία από τις παραπάνω κατηγορίες που αναφέραμε, με το πέρασμα των χρόνων αυξάνονται και τα

ποσοστά των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν δυσκολότερες καταστάσεις και περισσότερους κινδύνους στις δουλειές τους. Μάλιστα το ποσοστό αύξησης παρουσιάζει σταθερή αυξανόμενη συχνότητα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.3.2.α

Εργαζόμενοι που εκτίθενται σε φυσικούς κινδύνους



5.3.3 Επαναλαμβανόμενη εργασία

Η επαναλαμβανόμενη εργασία είναι πολύ διαδεδομένη και μιλάμε για όλα εκείνα τα επαγγέλματα που υποχρεώνουν τον εργαζόμενο να επαναλαμβάνει συνεχώς τις ίδιες κινήσεις, πράγμα ιδιαίτερος κουραστικό. Γι' αυτό στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται τα προβλήματα υγείας που προκαλούνται από τις επαναλαμβανόμενες κινήσεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.3.1

(%)	Ραχιαλγία	Μυαλγίες στον αυχένα και στους ώμους	Μυαλγίες στα άνω άκρα	Μυαλγίες στα κάτω άκρα
Επαναλαμβανόμενες κινήσεις	48	37	24	21
Μη επαναλαμβανόμενες κινήσεις	19	11	4	5
Μέσος όρος	33	23	13	11

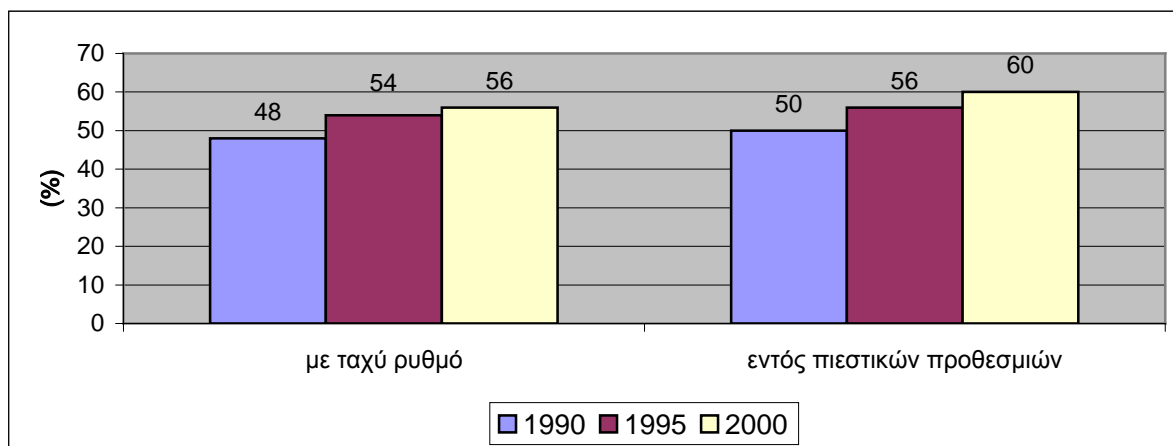
5.3.4 Ένταση της εργασίας

Η ένταση της εργασίας αυξάνεται συνεχώς, χρονιά με τη χρονιά. Για το 2000 περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους δήλωσαν πως εργάζονται με πολύ γρήγορους

ρυθμούς και πίεση. Επιπλέον, το **21%** των ερωτηθέντων, δήλωσε πως δεν διαθέτει αρκετό χρόνο για να εκτελέσει την εργασία του. Όλα αυτά τα αναφέρουμε γιατί η ένταση της εργασίας σχετίζεται στενά με τα προβλήματα υγείας και τα ατυχήματα εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.3.4.α

Εργασία που εκτελείται με ταχύ ρυθμό ή εντός πιεστικών προθεσμιών



ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.4.1

Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με εργασία που εκτελείται με ταχύ ρυθμό και εντός πιεστικών προθεσμιών

(%)	Ραχιαλγίες	Άγχος	Μυαλγίες στον αυχένα και στους ώμους	Τραυματισμοί
Εργασία που εκτελείται συνεχώς με ταχύ ρυθμό	46	40	35	11
Εργασία που ουδέποτε εκτελείται με ταχύ ρυθμό	25	21	15	5
Εργασία που εκτελείται συνεχώς εντός πιεστικών προθεσμιών	42	40	31	10
Εργασία που ουδέποτε εκτελείται εντός πιεστικών προθεσμιών	27	20	17	5

5.3.5 Χρόνος εργασίας

Το ωράριο της εργασίας και η πίεση του χρόνου που ασκείται στους εργαζομένους, μπορεί να προκαλέσει αντίθετα αποτελέσματα από τα επιθυμητά, δηλαδή να γίνουν αιτία για την πρόκληση κάποιου ατυχήματος στην εργασία.

Γνωρίζουμε ότι θα πρέπει τα ωράρια να τηρούνται για όλους τους εργαζομένους και να μην υπερβαίνουν, επίσης σωστό είναι οι βάρδιες να μοιράζονται μεταξύ όλων των εργαζομένων στον ίδιο τομέα, ώστε να υπάρχει σε όλα δίκαιη κατανομή.

Στους παρακάτω πίνακες φαίνεται τι έχουν δηλώσει οι εργαζόμενοι γύρω από αυτό το ζήτημα. Επίσης φαίνεται και σε τι ποσοστό οι εργαζόμενοι έχουν δηλώσει ότι απασχολούνται σε μειωμένο ωράριο ή εργάζονται άνω των **45** ωρών εβδομαδιαίως. Ας αναφέρουμε όμως ότι η έννοια του μειωμένου ωραρίου από χώρα σε χώρα της Ε.Ε. διαφέρει.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.5.1

Εργαζόμενοι		1995 (%)	2000 (%)
< 30 ώρες εβδομαδιαίως		15	17
> 45 ώρες εβδομαδιαίως		16	14
Μερικώς απασχολούμενοι (εκουσίως)		-	18
Από τους μερικώς απασχολούμενους επιθυμούσαν να εργάζονται:	περισσότερο χρόνο	-	23
	λιγότερο χρόνο	-	9

Παρατηρούμε ότι αυξήθηκε κατά δύο μονάδες το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται λιγότερο από **30** ώρες εβδομαδιαίως, τόσο όσο μειώθηκε το ποσοστό εκείνων που εργάζονται άνω των **45** ωρών.

Οι μερικώς απασχολούμενοι εκουσίως επιθυμούν να εργάζονται περισσότερες ώρες, σε ποσοστό πολύ μεγαλύτερο από εκείνο των ατόμων που επιθυμούν λιγότερες ακόμη ώρες εργασίας.

Κάτι ακόμα που προκύπτει από τις ίδιες έρευνες, είναι ότι οι ώρες εργασίας δεν κατανέμονται μόνο κατά την διάρκεια των εργάσιμων ημερών της εβδομάδας, αλλά τα ωράρια της εργασίας είναι κι αυτά κυμαινόμενα. Συγκεκριμένα **24%** δηλώνει πως εργάζεται με κυμαινόμενο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, ενώ ένα μεγάλο σχετικά ποσοστό **41%**, δήλωσε πως το ημερήσιο ωράριο εργασίας τους είναι κυμαινόμενο. Από τις δύο παραπάνω

κατηγορίες το **19%** δηλώνει δυσαρέσκεια, γιατί το ωράριο της εργασίας του με τον τρόπο που διαμορφώνεται δεν εξυπηρετεί τις οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις τους.

Κλείνουμε την παράγραφο για το χρόνο της εργασίας με έναν πίνακα στον οποίο απεικονίζονται οι βάρδιες εργασίας καθ' όλο το **24ωρο**.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.5.2

Είδος	1990 (%)	1995(%)	2000(%)
Νυχτερινή εργασία	17	19	18
Εργασία σε βάρδιες	-	-	22
Εργασία το Σάββατο	-	48	47
Εργασία την Κυριακή	-	25	24

Παρατηρούνται μικρές ποσοστιαίες αποκλίσεις από το **1995** έως το **2000** όπου και έχουμε στη διάθεσή μας στοιχεία και μπορούμε να τα συγκρίνουμε. Βλέπουμε πως μειώθηκε πολύ λίγο, κατά **1%** η νυχτερινή εργασία ενώ και οι μεταβολές στα ποσοστά εργασίας του Σαββατοκύριακου ήταν ακριβώς στο ίδιο ποσοστό. Κλείνοντας, αναφέρουμε ότι κανένα από τα ανωτέρω ποσοστά δεν είναι μικρό και κυρίως της εργασίας την ημέρα του Σαββάτου που δείχνει ότι σχεδόν ένας στους δύο (**1/2**) εργάζεται κατά τη συγκεκριμένη ημέρα.

5.3.6 Τα στοιχεία της έρευνας για την Ελλάδα

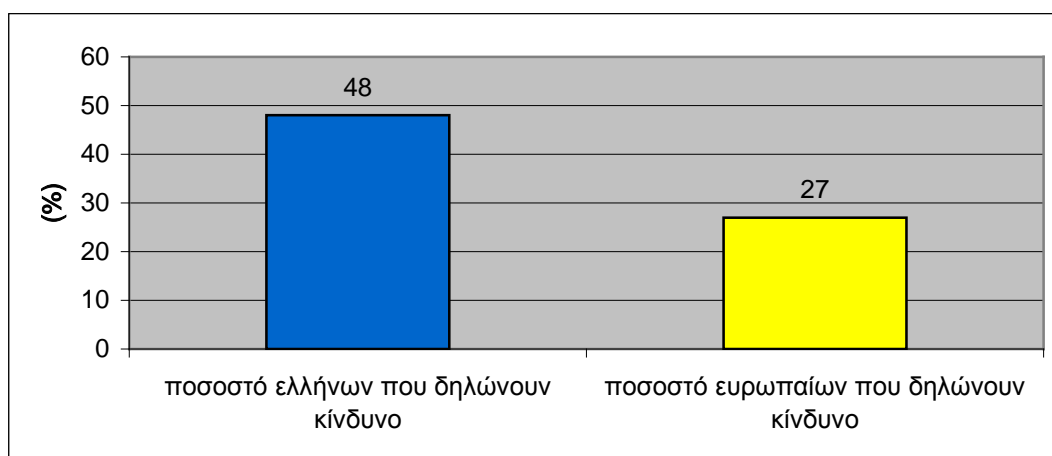
Στην Ελλάδα από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, προκύπτει πως το **48%** θεωρεί ότι η υγεία του και η ασφάλεια του κινδυνεύει λόγω της εργασίας του. Συγκριτικά το ποσοστό αυτό είναι πολύ υψηλό σε σχέση με το **27%** που παρουσιάζεται σ' ολόκληρη την Ε.Ε. Επίσης, η έρευνα αυτή του **2000** φανερώνει ότι τα ποσοστά των Ελλήνων που εργάζονται με πολύ γρήγορους ρυθμούς και με στενές προθεσμίες αγγίζουν, το **67%** που αφορούν τα στενά περιθώρια χρόνου και **50%** που αντιστοιχεί σε στενές προθεσμίες. Αυτό βεβαίως, έχει και ως φυσικό φαινόμενο το **53%** να δηλώνει ότι η δουλειά τους προκαλεί άγχος.

Τέλος, αναφέρουμε ότι πάντα με βάση την έρευνά του 2000, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα που εκτίθενται σε υψηλούς θορύβους είναι ποσοστό 33% , σε κραδασμούς εργαλεία και μηχανήματα 30% και σε υψηλές θερμοκρασίες 37%.

Τα όσα αναφέραμε παραπάνω θα απεικονιστούν και διαγραμματικά για περισσότερη σαφήνεια και κατανόηση.

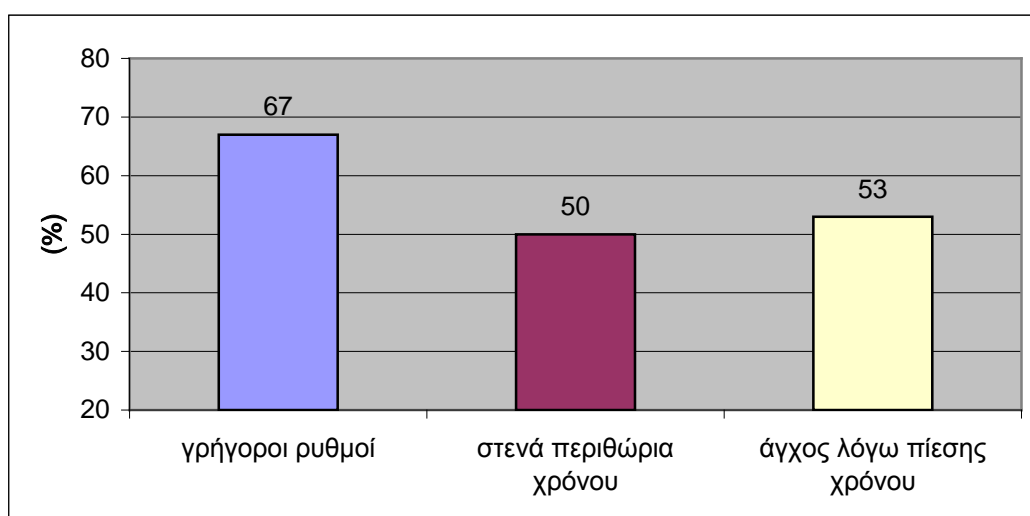
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.3.6.α

Εργαζόμενοι που δήλωσαν ότι κινδυνεύει η υγεία και η ασφάλεια τους



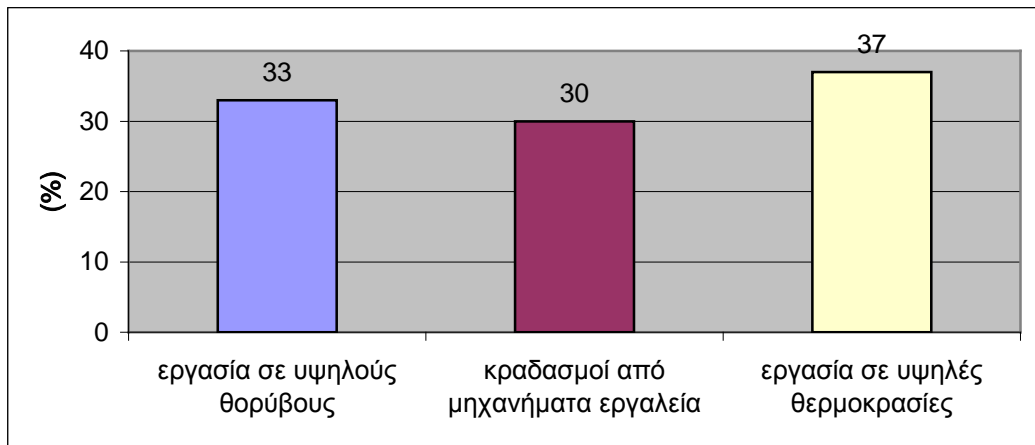
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.3.6.β

Έλληνες εργαζόμενοι που δήλωσαν στενά και πιεστικά περιθώρια χρόνου



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.3.6.γ

Έλληνες εργαζόμενοι σε αντίξοες συνθήκες



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- 6.1 Γενικά
- 6.2 Η εκπαίδευση ως μέτρο για την αύξηση της εργασιακής ποιότητας
- 6.3 Ωφελήματα και πρόσθετες παροχές για τον εργαζόμενο

6.1 Γενικά

Σ' αυτό το κεφάλαιο της παρούσης εργασίας θα αναφερθούμε σε ορισμένες ενότητες που αποτελούν συμπεράσματα και κυρίως προτάσεις που προκύπτουν μέσα από αυτά, ώστε να δείξουμε μερικά πράγματα που θα οδηγούν σ' ένα καλύτερο περιβάλλον εργασίας και σε καλύτερες συνθήκες για τον εργαζόμενο, τις οποίες οφείλει να του παρέχει ο εργοδότης του.

Στα κεφάλαια που αναπτύξαμε είδαμε πολλές περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, οι οποίες άλλες ευκολότερα και άλλες δυσκολότερα υπάρχει κάποιος τρόπος για να αντιμετωπιστούν. Επίσης, είδαμε τις διάφορες δυσκολίες που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο και χρειάζονται να αντιμετωπιστούν ώστε να γίνει ευκολότερη και πιο παραγωγική η δουλειά των εργαζομένων.

Έτσι, σ' αυτό το κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την εκπαίδευση ενός εργαζομένου ως βασικό θέμα και με διάφορα ωφελήματα και τις παροχές που μπορεί να απολαμβάνει από τον εργοδότη του ένας εργαζόμενος.

6.2 Η εκπαίδευση ως μέτρο για την αύξηση της εργασιακής ποιότητας

Στο **2^ο Κεφάλαιο** της εργασίας συναντήσαμε και μιλήσαμε λίγο για την εκπαίδευση και τη σημασία που έχει στην πρόληψη των ατυχημάτων. Πράγματι η εκπαίδευση έχει ρόλο μέσα στην εργασία και μόνο θετικά μπορεί να λειτουργήσει, εφόσον υπάρξει και χρησιμοποιηθεί σ' έναν εργασιακό χώρο. Με την εκπαίδευση μπορούν να οργανωθούν καλύτερα τα άτομα μέσα στους εργασιακούς χώρους και να λειτουργήσουν έχοντας περισσότερη γνώση και εξειδίκευση, άλλωστε δεν είναι τυχαίο ότι πλέον για να δημιουργηθεί ένας σωστός επαγγελματίας σε κάθε εργασιακό κλάδο χρειάζεται να σπουδάσει και να αποκτήσει προϋπηρεσίες πάνω στο συγκεκριμένο αντικείμενο της δουλειάς.

Για να δώσουμε περισσότερες πληροφορίες και για να κάνουμε διαχωρισμό στα είδη της εκπαίδευσης, θα αναφερθούμε σε κάθε μορφή της ξεχωριστά, ξεκινώντας από την εκπαίδευση σε σχολεία και σχολές (δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια), εκπαίδευση στη βιομηχανία (οργανώσεις – επιχειρήσεις), λαϊκή, κοινωνική εκπαίδευση και θα κλείσουμε με την εκπαίδευση – επιμόρφωση στελεχών μιας οργάνωσης επιχείρησης.

6.2.1 Εκπαίδευση στα σχολεία και τις σχολές (δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια)

Ο τίτλος μας παραπέμπει σε όλη την εκπαίδευση που πραγματοποιείται στα σχολεία και τα ανώτερα ιδρύματα, όμως εμείς εδώ θα εξετάσουμε τη σκοπιά της εκπαίδευσης από πλευράς εργασιακού χαρακτήρα.

Στη χώρα μας μάλλον αυτή η κατηγορία στερείται αρκετά αν και τις τελευταίες δεκαετίες γίνεται μια προσπάθεια συγκρότησης, αφού ο καθένας ακολουθεί σ' ένα ποσοστό αυτό που σπουδάζει και καταρτίζεται επαγγελματικά. Μάλιστα για να βγει στο χώρο εργασίας, συνήθως περνάει από πρακτική εκπαίδευσή ή προϋπηρεσία, για την αρτιότερη ένταξή του στον εργασιακό χώρο. Βέβαια, πρέπει να τονίσουμε πως κάτι τέτοιο συμβαίνει σε θεωρητικό επίπεδο και σε επαγγέλματα που έχουν πολύ χαμηλό βαθμό επικινδυνότητας, όσον αφορά τις επαγγελματικές ασθένειες και τα εργατικά ατυχήματα. Τα επαγγέλματα που έχουν υψηλότερο βαθμό επικινδυνότητας, είναι αυτά που έχουν να κάνουν κυρίως με: οικοδομές, βιομηχανικούς χώρους, εργοστάσια, τουριστικά επαγγέλματα (εστιατόρια, ξενοδοχεία), γεωργικές εργασίες κ.α.

Στους ανωτέρω χώρους εργασίας, είναι αρκετά δύσκολο να ενταχθούν προγράμματα εκπαίδευσης. Για να συμβεί κάτι τέτοιο, θα πρέπει εκτός από το να υπάρχουν μάθημα ή μαθήματα στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, που να παρέχει γνώσεις και συμβουλές για μέτρα ασφάλειας και τρόπους πρόληψης στην εργασία, να υπάρξει ένας κύκλος μαθημάτων – σεμιναρίων ανάλογα με το εργασιακό αντικείμενο που να φροντίζει στον εμπλουτισμό των γνώσεων του εργαζομένου και να μαθαίνει τρόπους πρόληψης, αποφυγής και σωστής αντίδρασης ώστε να αποφεύγονται τα επαγγελματικά ατυχήματα και ασθένειες.

Όλα όσα αναφέρουμε δεν είναι τρόποι καλύτερευσης της εργασίας, μόνο για τους απλούς υπαλλήλους. Τα ίδια ισχύουν και για τα υψηλόβαθμα στελέχη μιας οργάνωσης – επιχείρησης. Μάλιστα, αυτές οι θέσεις εργασίας χρειάζονται εκπαίδευση – κατάρτιση και ως προς την πρόληψη για τα ατυχήματα και τις ασθένειες, αλλά κυρίως ως προς τους τρόπους διοίκησης.

Οι επιχειρήσεις – οργανώσεις μπορούν με κατάλληλες προτάσεις προς το Υπουργείο Παιδείας να θέσουν το θέμα της εκπαίδευσης των στελεχών και να δημιουργηθούν κατάλληλα προγράμματα εκπαίδευσης ή ακόμα να γίνουν προσπάθειες διοργάνωσης μεταπτυχιακών προγραμμάτων από τα πανεπιστήμια με ειδικά μεταπτυχιακά μαθήματα με απώτερο σκοπό το μεγάλο βαθμό εξειδίκευσης στελεχών που θα έχουν την δύναμη και τη γνώση στην επάνδρωση ενός οργανισμού ή επιχείρησης.

6.2.2 Εκπαίδευση στις επιχειρήσεις – οργανώσεις

Στην ενότητα αυτή δεν έχουμε να αναφέρουμε πάρα πολλά πράγματα μια και ήδη έχουν αναφερθεί αρκετά στην προηγούμενη ενότητα. Όμως μπορούμε να δώσουμε και άλλους τρόπους και μορφές εκπαίδευσης.

Αρκετές βιομηχανίες εδώ και μερικά χρόνια έχουν εισάγει τον θεσμό των μαθημάτων πρόληψης ατυχημάτων και πιο συγκεκριμένα τα μαθήματα της πυρασφάλειας, που πραγματοποιούνται σε συνεργασία με την πυροσβεστική υπηρεσία. Τα μαθήματα αυτά διαρκούν ανάλογα με την έκταση και τις ανάγκες κάθε μονάδας. Επίσης, μπορούν να αποτελέσουν ένα πολύ καλό παράδειγμα για την διοργάνωση και άλλων επιμορφωτικών σεμιναρίων σε τομείς που η επιχείρηση το έχει ανάγκη, ώστε να δώσει εξειδίκευση στους εργαζομένους της και να δείξει μεθόδους αποφυγής των εργατικών ατυχημάτων και προσοχής, ώστε να αποφεύγονται οι επαγγελματικές ασθένειες.

Ο κεντρικός φορέας της επιχείρησης – οργάνωσης θα είναι υπεύθυνος για την παρακολούθηση της σωστής διεξαγωγής των μαθημάτων και για το ποσοστό του προσωπικού που τα παρακολούθησε.

Επίσης, μια καλή πρόταση στο χώρο της εργασιακής επιμόρφωσης είναι η εκτύπωση και διανομή ενημερωτικών φυλλαδίων, με οδηγίες για ασφαλή και προσεκτική εργασία, για κάθε επιμέρους δραστηριότητα στους βιομηχανικούς χώρους.

6.2.3 Εκπαίδευση στελεχών

Όπως αναφέρθηκε και στην παράγραφο **6.2.1** η εκπαίδευση των στελεχών πρέπει να έχει διπλή εξειδίκευση. Τόσο λοιπόν εκπαίδευση στην πρόληψη ατυχημάτων και ασθενειών, όσο και στην διοίκηση της επιχείρησης.

Στη χώρα μας η εκπαίδευση αυτού του επιπέδου των εργαζομένων έχει τη μορφή των σεμιναρίων που οργανώνει κάθε φορά η οργάνωση ή η επιχείρηση ή ο όμιλος επιχειρήσεων ή ακόμα για άλλες μορφές επαγγελματιών το αρμόδιο σωματείο ή επιμελητήριο ή ακόμη άλλη μορφή εργασιακής ένωσης.

Τα μαθήματα γίνονται είτε σε αίθουσες εργασίας είτε σε άλλους κατάλληλους χώρους (αίθουσες σχολείων, ξενοδοχείων κ.λπ.) και περιλαμβάνουν ειδικά μαθήματα και διαλέξεις από αρμοδίους στο θέμα καθηγητές.

Ένα επιπλέον στοιχείο που πρέπει να δώσουμε και να το τονίσουμε, είναι πως τα στελέχη των επιχειρήσεων μπορούν να εκπαιδεύσουν τους υπαλλήλους τους, αν και αυτοί βεβαίως έχουν εκπαιδευτεί και κατέχουν τη γνώση και την θέση, και αν αυτό χρειάζεται να το

κάνουν ώστε να κατατοπίσουν και τα υπόλοιπα μέλη του εργασιακού περιβάλλοντος μεταφέροντάς τους γνώσεις και πληροφορίες που αφορούν θέματα και χειρισμούς στην δουλειά.

Για παράδειγμα, αναφέρουμε ότι ο πλήρης ρόλος ενός στελέχους κατά την εκπαίδευση των υπολοίπων υπαλλήλων είναι, όχι μόνο ή θεωρητική παράδοση μαθημάτων, αλλά η υποχρέωση που έχει και είναι επιφορτισμένο ένα ανώτερο στέλεχος για την παρακολούθηση της πράξης, δηλαδή αν εφαρμόζονται οι κανόνες και οι πληροφορίες που υπήρχαν στο χώρο και που δόθηκαν επιπλέον με την πραγματοποίηση του σεμιναρίου.

6.2.4 Λαϊκή και κοινωνική επιμόρφωση

Τα μέτρα και οι τρόποι που προτάθηκαν για την εκπαίδευση του προσωπικού και των στελεχών μιας οργάνωσης – επιχείρησης δεν εξασφαλίζουν την επάρκεια γνώσεων των εργαζομένων ή ακόμα και την πλήρη κατανόηση και εφαρμογή αυτών. Βασικό είναι ο άνθρωπος να έχει αποκτήσει και τις στοιχειώδεις γνώσεις, για να μπορεί να προχωρήσει και στα επόμενα που αποτελούν τις γνώσεις της επαγγελματικής εξειδίκευσης.

Βέβαια, το ότι δεν εξασφαλίζεται επάρκεια των γνώσεων των εργαζομένων, οφείλεται και στην δομή των επιχειρήσεων της χώρας μας, η οποία απαρτίζεται από πολλές μικρές μονάδες και η λειτουργία τους πραγματοποιείται χωρίς ανώτερα στελέχη που να αναλαμβάνουν την εποπτεία της λειτουργίας, και επειδή οι περισσότεροι εργαζόμενοι σ' αυτού του είδους τις δουλειές γνωρίζουν την εργασία εμπειρικά και μάλλον δεν έχουν παρακολουθήσει ποτέ καμία είδους θεωρητική εκπαίδευση.

Για τον παραπάνω λόγο, ίσως οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε μία οργανωμένη επιχείρηση – οργάνωση είναι σίγουρα εκτεθειμένοι σε παράγοντες και κινδύνους που προκαλούν εργατικά ατυχήματα και ασθένειες. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι σε μια μικρότερη και λιγότερο οργανωμένη επιχείρηση έχουν περισσότερες πιθανότητες κάποιας πάθησης ή ενός ατυχήματος, αφού ο εργασιακός τους χώρος στερείται οργάνωση και στελέχη που να φροντίζουν γι' αυτήν, ενώ και οι ίδιοι δεν έχουν την πλήρη γνώση γύρω από τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας του χώρου.

6.3 Ωφελήματα και πρόσθετες παροχές για τον εργαζόμενο

Τα τελευταία χρόνια πολλές από τις μεγάλες και καλά οργανωμένες επιχειρήσεις παρέχουν και άλλα πρόσθετα ωφελήματα στους εργαζομένους τους, εκτός από το βασικό

μισθό και την ασφάλιση που είναι υποχρεωτικά. Τα ωφελήματα αυτά και οι πρόσθετες παροχές χορηγούνται για διάφορους λόγους με σκοπό την επιβράβευση και την ανταμοιβή των εργαζομένων, δίνονται με πολλούς τρόπους και σε ποικίλες μορφές αν και έχει επικρατήσει το λεγόμενο “μπόνους”³⁷ ως έκφραση, το οποίο είναι επιπλέον οικονομική ανταμοιβή στα στελέχη και τους υπαλλήλους μιας εταιρίας, για την επίτευξη κάποιου παραγωγικού στόχου.

Τα ωφελήματα αν τα δούμε μακροπρόθεσμα μπορεί να εξασφαλίσουν οικονομική προστασία σε περιπτώσεις ασθενειών, ατυχημάτων, ανεργίας κ.α. Βέβαια, όλα τα ωφελήματα δεν αποτελούν κάτι το άμεσα συσχετιζόμενο με την παραγωγική προσπάθεια, μια και διάφορες παροχές μπορεί να δίνονται με σκοπό:

- § την ανύψωση του ηθικού των εργαζομένων
- § την δημιουργία μεγαλύτερης αφοσίωσης στην επιχείρηση οργάνωση
- § να μειωθούν οι αποχωρήσεις και οι απουσίες από την δουλειά
- § γενικότερα, ορισμένες παροχές μπορεί να δίνονται με στόχο τη βελτίωση της δύναμης του οργανισμού, στις προσπάθειες στρατολόγησης από πλευράς μάνατζμεντ της εταιρίας

Είναι απαραίτητο και χρειάζεται ο εργαζόμενος να έχει κίνητρο στην δουλειά. Καλώς λοιπόν, βλέπουμε τις προσπάθειες που κάνουν οι διάφορες επιχειρήσεις για να ανταμείψουν τους κόπους των εργαζομένων. Χρειάζεται να υπάρχουν οι συνθήκες εργασίας, εκείνες που θα έλκουν τον εργαζόμενο να δουλέψει με όρεξη και να δώσει την δύναμή του, σωματική και πνευματική στην δουλειά του.

Είδαμε μέσα από όλη την εργασία, πως ο εργασιακός χώρος έχει πολλά προβλήματα και αρκετά από αυτά εντοπίζονται σε ότι αφορά την υγιεινή (σωματική και πνευματική) και την ασφάλεια του εργαζόμενου, ενώ και άλλου είδους προβλήματα είτε εργασιακά είτε προσωπικά, μερικές φορές μπορεί να ξεσπούν σε προβλήματα υγιεινής ή ασφάλειας για τον εργαζόμενο, όπως π.χ. το άγχος που μπορεί να δημιουργείται από λόγους μη επαγγελματικούς, αλλά επειδή ο άνθρωπος λειτουργεί χωρίς να διαχωρίζει μέσα του τις ψυχολογικές καταστάσεις να τον επιβαρύνει και στην δουλειά.

Τέλος, προβλήματα έχει ένας εργαζόμενος και από τις ανθρώπινες σχέσεις που αναπτύσσονται εντός του εργασιακού χώρου από τσακωμούς και εντάσεις. Όλα αυτά συν τα

³⁷ **Μπόνους (bonus):** πρόσθετη οικονομική παροχή σε στελέχη επιχείρησης ή σε υπαλλήλους της, για την επίτευξη κάποιου παραγωγικού στόχου ή καλής επαγγελματικής συμφωνίας.

παραπάνω σίγουρα δεν επιλύονται από τη μια στιγμή στην άλλη, αλλά σίγουρα εξομαλύνονται όταν η επιχείρηση – εργοδότης παρέχει πρόσθετα ωφελήματα και απορροφά την προσοχή του εργαζομένου για να κάνει κάτι καλύτερο.

Στις παρακάτω υποενότητες θα αναλύσουμε λίγο κάποιες κατηγορίες πρόσθετων παροχών και ανταμοιβών, με στόχο να δοθούν οι κατηγορίες εξυπηρετήσεων που εφαρμόζει ένας εργοδότης ή μια επιχείρηση – οργάνωση στο πλαίσιο ανάπτυξης των πρόσθετων παροχών.

6.3.1 Πρόσθετες παροχές στους εργαζόμενους

6.3.1.1 Οικονομικές πρόσθετες παροχές

Η μορφή των οικονομικών εξυπηρετήσεων που παρέχουν οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες στον εργαζόμενο, έχει να κάνει συνήθως άμεσα με τα προσωπικά οικονομικά του υπαλλήλου. Ένα είδος οικονομικής ενίσχυσης είναι εκείνο, κατά το οποίο ένας εργαζόμενος μπορεί να αγοράσει μετοχές της επιχείρησης που εργάζεται. Μερικές επιχειρήσεις έχουν προγράμματα που ο υπάλληλος δημιουργεί ένα κεφάλαιο από μόνος του, με κανονικές κρατήσεις από το μισθό του. Η επιχείρηση έρχεται μετά με τη σειρά της και είτε αγοράζει τις μετοχές στο όνομά του ή του δίνει τις μετοχές ως δώρο πάνω στις οικονομίες του κι έτσι ο υπάλληλος δεν παίρνει το ρίσκο μήπως χάσει τα χρήματά του.

Επιπλέον, αναφέρουμε περιπτώσεις σύμφωνα με τις οποίες οι επιχειρήσεις ή οι εργοδότες χορηγούν δάνεια με μικρό ή ανύπαρκτο τόκο, όταν κάποιος έχει ανάγκη από αυτό. Το δάνειο μπορεί να έχει τη μορφή του στεγαστικού (για την αγορά ή το κτίσιμο κατοικίας) ή δανείου που χορηγείται απλά για την οικονομική ευημερία του υπαλλήλου. Ο τρόπος αποπληρωμής αυτών των δανείων είναι συνήθως ή κράτηση ενός ποσού από το μισθό του υπαλλήλου.

6.3.1.2 Προγράμματα ασφάλειας

Από τις πιο παλιές παροχές που προσέφερε και προσφέρει ακόμα στους εργαζόμενους ο κλάδος των επιχειρήσεων είναι τα προγράμματα “**ομαδικών ασφαλειών ζωής**”. Κατά κανόνα τα ποσά κάλυψης της ασφάλειας εξαρτώνται από το ύψος του μισθού του εργαζόμενου, όμως σε μεγάλες κυρίως εταιρίες υπάρχουν πολλά προγράμματα που παρέχουν τα ίδια ποσά ασφάλειας, ανεξάρτητα από το μισθό.

Επίσης, γνωστά και εφαρμόσιμα πλέον εδώ και χρόνια, είναι και τα προγράμματα κάλυψης ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης, που φροντίζουν άμεσα την υγεία και την ασφάλεια όλων των εργαζομένων.

6.3.1.3 Επιστημονικές πρόσθετες παροχές

Πολλές επιχειρήσεις και όχι απαραίτητα μεγάλης έκτασης αυτήν τη φορά, θέτουν δωρεάν στην διάθεση των εργαζομένων τις υπηρεσίες των επιστημονικών τους στελεχών. Ιατροί, δικηγόροι, λογιστές, κατέχουν θέσεις που απαιτούν γνώσεις και δεξιότητες που μπορούν να τις χρησιμοποιούν και για να βοηθήσουν προσωπικά τους απλούς υπαλλήλους. Ένας απλός υπάλληλος μπορεί καμιά φορά να χρειάζεται συμβουλές για οποιαδήποτε προσωπική νομική υπόθεσή του, τις οποίες εύκολα μπορεί να του παρέχει ένας νομικός σύμβουλος της επιχείρησης, απλά και χωρίς κόστος. Το ίδιο συμβαίνει και με το λογιστή μιας εταιρίας, ο οποίος μπορεί να βοηθήσει έναν εργαζόμενο στη συμπλήρωση της φορολογίας του εισοδήματός του.

6.3.1.4 Ψυχαγωγικές πρόσθετες παροχές

Η ενδυνάμωση για τη σωστή λειτουργία και την αύξηση στην παραγωγή χρειάζεται διασκέδαση και γενικότερα ψυχαγωγία. Με αυτό το σκοπό οι επιχειρήσεις και πάντα με τις ανάλογες επιθυμίες των εργαζομένων, διοργανώνουν εκδρομές μονοήμερες ή λίγων ημερών για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους. Επίσης, άλλου είδους τέτοιες εκδηλώσεις είναι οι χοροί ή συνεστιάσεις, οι δεξιώσεις και κάθε άλλης μορφής κοινωνικό γεγονός που παρέχει στον καθένα την ευκαιρία για σύσφιξη των κοινωνικών και διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ συναδέλφων, κάτι τέτοιο μπορεί να είναι και μια αθλητική συνάντηση που μπορεί να γίνεται για ψυχαγωγία ή να έχει φιλανθρωπικό χαρακτήρα ορισμένες φορές.

6.3.1.5 Άλλες πρόσθετες παροχές

Πέρα από τις πρόσθετες παροχές που αναφέραμε παραπάνω και που μπορεί να προσφέρει μια επιχείρηση – οργάνωση στους εργαζομένους της, ορισμένες φορές υπάρχουν ή προτείνεται να υπάρχουν εξυπηρετήσεις πιο απλής μορφής που όμως ευνοούν την καθημερινή λειτουργία των εργασιών και παρέχουν διευκολύνσεις και στους εργαζομένους.

α) Αγορές: η επιχείρηση βοηθάει τους υπαλλήλους, τις περισσότερες φορές να αγοράζουν τα εμπορεύματα ή τα προϊόντα που χρειάζονται, με άνεση και σε φθηνότερες τιμές από αυτές της αγοράς.

β) Κατοικία και μεταφορά: ποικιλία εξυπηρετήσεων μπορεί να υπάρξει και σ' αυτόν τον τομέα, αρκεί η επιχείρηση - οργάνωση να είναι καλά οργανωμένη ώστε να μπορεί να προσφέρει είτε σπίτια εντός των εγκαταστάσεων της για το προσωπικό ή να πληρώνει το ενοίκιο σε όσους κάνουν χρήση άλλης κατοικίας, είτε να αναλαμβάνει τη μεταφορά των εργαζομένων από και προς την κατοικία τους.

γ) Φαγητό: η οργάνωση που απασχολεί σε πλήρες ωράριο τους εργαζόμενους έχει υποχρέωση να τους παρέχει και διάλειμμα για φαγητό. Αυτό αποτελεί ένα βήμα προς την αύξηση της εργασιακής ποιότητας. Επίσης, υπάρχουν και άλλα είδη εργασιακών διευκολύνσεων που μπορούν να παρέχονται και είναι παρεμφερείς με το φαγητό, όπως η καφετέρια ή καντίνα για πώληση γρήγορου φαγητού, καφέδων και αναψυκτικών. Ωστόσο, τα παραπάνω εξαρτώνται από την θέση και το μέγεθος της επιχείρησης και το εργατικό δυναμικό.

6.3.2 Αρχές προγραμμάτων πρόσθετων παροχών στους εργαζόμενους

Τα προγράμματα πρόσθετων παροχών που διαπραγματεύεται ή εφαρμόζει μια επιχείρηση, δε σημαίνει απόλυτα ότι είναι τα σωστά και αποτελούν αυτά που πραγματικά χρειάζεται η ανάπτυξη της επιχείρησης. Τα προγράμματα αυτά γίνονται για να εξυπηρετούν και να συμβάλλουν στις ανάγκες του οργανισμού και όχι για να λέει η επιχείρηση ότι έκανε εφαρμογές προγραμμάτων. Για το λόγο αυτό πρέπει να στηρίζονται για τις ενέργειες αυτές, σε ορισμένες αρχές όπως τις ακόλουθες περιπτώσεις:

Α) Η πρόσθετη παροχή πρέπει να ικανοποιεί μια πραγματική ανάγκη των εργαζομένων. Αυτό μας οδηγεί στο να πούμε ότι η πλευρά της διοίκησης λογικά πρέπει να κάνει έρευνα και να παίρνει την απόφαση για την πραγματοποίηση ενός προγράμματος εφόσον τα στοιχεία που θα έχει μαζέψει από την έρευνα θα δείχνουν ότι οι ανάγκες των εργαζομένων έχουν τάση προς κάποιο τομέα, έτσι κρίνεται σκόπιμο η εφαρμογή της πρόσθετης παροχής να αφορά τον τομέα που έδειξε η έρευνα. Είναι λάθος κάποιος άνθρωπος της διοίκησης ή ο ίδιος ο εργοδότης να πάρει από μόνος του την απόφαση για την πρόσθετη παροχή στον εργαζόμενο γιατί κάτι τέτοιο μπορεί να οδηγήσει σε αποτυχία, αφού αυτό θα αποτελεί εγωιστική και όχι στρατηγική κίνηση.

Ένα παράδειγμα στην παραπάνω αρχή πρόσθετων παροχών είναι το εξής: έστω ότι ένας εργοδότης στην προσπάθεια να δώσει πρόσθετες παροχές στους εργαζόμενους του, αποφασίσει να φτιάξει έναν χώρο άθλησης εντός της δουλειάς. Όταν όμως θα έρθει η ώρα που ο χώρος θα είναι έτοιμος προς χρήση και δει πως δεν υπάρχει η προσδοκώμενη

ανταπόκριση, τότε θα μιλάμε για αποτυχία του σχεδίου. Εξ' άλλου δεν είναι λίγες οι φορές που οι εργαζόμενοι προτιμούν τη χρηματική πρόσθετη παροχή από τη στρατολόγηση ενός προγράμματος, δηλαδή οι εργαζόμενοι θα προτιμούσαν στην περίπτωση μας να μοιραστούν τα χρήματα που χρειάστηκαν για να γίνει ο αθλητικός χώρος παρά να φτιαχτεί αυτός.

Β) Τα πρόσθετα ωφελήματα διευκολύνουν και πετυχαίνουν περισσότερο όταν γίνονται με γνώμονα την ομαδική προσέγγιση και όχι αποκλειστικά το άτομο.

Όπως έχει αναφερθεί και στην προηγούμενη ενότητα του κεφαλαίου, ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό που πραγματοποιεί η επιχείρηση ομαδικές ασφάλειες επιτυγχάνοντας χαμηλότερες τιμές. Αντίθετα μπορούμε να πούμε ότι όταν ένα πρόγραμμα αφορά την ψυχαγωγία, θα ήταν καλύτερα να αφηθεί στα άτομα, μια και δεν έχουν όλοι τους ίδιους τρόπους διασκέδασης.

Γ) Κλείνουμε με μια τελευταία αλλά πολύ βασική αρχή. Ο υπολογισμός του κόστους των πρόσθετων ωφελημάτων πρέπει να γίνεται βάσει αληθινών λογαριασμών και ορθών στοιχείων, για να επιτυγχάνεται η σωστή χρηματοδότηση. Οι εξυπηρετήσεις αυτού του είδους που αποφασίζει μια επιχείρηση συνήθως έχουν μεγάλο κόστος και η εξέταση κάθε περίπτωσης για μια ιδιαίτερη παροχή στους εργαζομένους απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή. Πολύ συχνά οι επιχειρήσεις κοιτάζουν την ανάπτυξη ενός προγράμματος με βάση το κόστος και την κίνηση που είχε στον υπόλοιπο κλάδο, όμως αυτό μπορεί να αποδειχθεί και ζημιογόνο επειδή οι ανταγωνιστικές επιχειρήσεις λειτουργούν διαφορετικά σε άλλα πρότυπα μάνατζμεντ και ποτέ καμία επιχείρηση δεν μπορεί να έχει τις ίδιες εφαρμογές με μια άλλη, έστω κι αν ασχολούνται και αναπτύσσουν τα προϊόντα τους στον ίδιο κλάδο.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Μέσα από τα κείμενα της εργασίας αυτής παρουσιάσαμε το θέμα της υγιεινής και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. Πραγματικά προβληματιστήκαμε πάνω στο θέμα και η κάθε του ενότητα ήταν μια ευκαιρία για γνώση επί του αντικειμένου. Η προσπάθεια για πολύπλευρη ανάπτυξη και η αναφορά σε βασικές του παραμέτρους όπως τα εργατικά ατυχήματα και ασθένειες, οι ψυχολογικές επιδράσεις σε έναν εργαζόμενο, τα μέτρα πρόληψης που θα πρέπει να εφαρμόζονται για την αντιμετώπιση των ανωτέρω, τα νομοθετήματα, οι θέσεις της Ε.Ε. τα στοιχεία των ερευνών, καθώς επίσης και οι τρόποι αντιμετώπισης από καθαρά οργανωτικής πλευράς, ήταν όλα αυτά που μας έδωσαν ως ευρύτερες ενότητες ανάπτυξης του θέματος, την δυνατότητα να καταλάβουμε και να κατανοήσουμε τη σημαντικότητα του θέματος αυτού.

Κατά πρώτον η κοινωνική ευθύνη μιας οργάνωσης – επιχείρησης δεν εξαντλείται μόνο στην πρόληψη της ασφάλειας και της υγείας του εργαζομένου, που άλλωστε αποτελεί νομοθετικά κατοχυρωμένο δικαίωμα. Θα πρέπει να επεκτείνεται στη γενικότερη προσπάθεια της προαγωγής της σωματικής, ψυχικής, κοινωνικής και πνευματικής διασφάλισης του εργαζομένου. Εξ' άλλου όλα αυτά δεν αποτελούν κάτι ανέφικτο μια και οι δύο πλευρές (εργαζόμενοι και εργοδότες) παρότι ουσιαστικά έχουν διαφορετικούς στόχους, προσπαθούν για έναν κοινό σκοπό. Γιατί αν η επιχείρηση επιτύχει υψηλή παραγωγικότητα μπορεί να διασφαλίσει ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον. Να τονίσουμε επίσης ότι το παν είναι η καλή λειτουργία, ότι κι αν είναι αυτό από την παραγωγή μέχρι τη σχέση των ανθρώπων μεταξύ τους, π.χ. αν κάτι το αναφέρει ένας νόμος ή μια Ευρωπαϊκή Οδηγία και η διοίκηση της οργάνωσης αδιαφορεί γι' αυτό, τότε εκεί η επιχείρηση αυτή έχει αποτύχει γι' αυτό επισημάνουμε πως μετράει η καλή λειτουργία.

Από πλευράς των εργαζομένων πρέπει να γίνονται ανάλογες προσπάθειες που να χαρακτηρίζονται βεβαίως από σεβασμό προς τον εργοδότη, τη δουλειά και το συνάδελφο. Να αναλαμβάνονται σε κάθε περίπτωση οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες. Είναι επίσης πολύ σημαντικό και αποτελεί μια καλή συγκυρία, ο εργασιακός χώρος να απαρτίζεται από άτομα με υπευθυνότητα, που προάγουν το εργασιακό αίσθημα της ευθύνης για συλλογική και ομαλά εξελισσόμενη εργασία με απώτερο σκοπό πάντοτε την τίμια εργασία από την πλευρά του καθενός και την παραγωγή για λογαριασμό της επιχείρησης – οργάνωσης – εργοδότη με θεμιτά πάντοτε μέσα.

Λαμβάνοντας υπ' όψη κάθε τι που ειπώθηκε μέσα από τα κείμενα αυτής της εργασίας, υπάρχουν διάφορες δυσκολίες στη διοίκηση της εργασίας και εν προκειμένω σ' ένα θέμα όπως η υγιεινή και η ασφάλεια στο χώρο της εργασίας. Όμως τίποτα δεν είναι αυτό που να αποκλείει και να αποθαρρύνει τον κόσμο, ότι με την κατάλληλη προσπάθεια από όλες τις πλευρές και με τη σωστή ενασχόληση και ενδιαφέρον στο θέμα από κάθε παράγοντα που τον αφορά η υγιεινή και η ασφάλεια του εργασιακού χώρου, μπορούμε σίγουρα να εκφράσουμε την πεποίθηση για καλύτερες μελλοντικές συνθήκες εργασίας, πετυχαίνοντας έτσι την εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας όλων των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **Αλεξόπουλος Κ. Π.**, *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου*, Εκδοτικός Οίκος INTERBOOKS, Αθήνα 1999.
 2. **Αναλυτής Μ.**, *Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την Υγεία και την Ασφάλεια της Εργασίας – Εκθέσεις περιόδου 1989 – 1994*, Εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Αθήνα 2000.
 3. **Ανάργυρου Ε. – Μπέρου Π.**, *Πρόληψη Ατυχημάτων και Υγιεινή στην Εργασία*, Εκδόσεις Ιδρύματος Ευγενίδου, Αθήνα 1973.
 4. **Δημαρόγκωνας Α. – Ασπράγκαθος Ν.** και λοιπή ερευνητική ομάδα, *Ασφάλεια των εργαζομένων στη βιομηχανία*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 1987.
 5. **Δήμου Ν.**, *Διοίκηση Προσωπικού (Γενικές Αρχές)*, Εκδόσεις “ΕΛΛΗΝ”, Αθήνα 1999.
 6. **Ευθυμιάτου – Πουλάκου Α.**, *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδοτικός Οίκος INTERBOOKS, Αθήνα 2000.
 7. **Μαντάς Ν. Β.**, *Διοίκηση Προσωπικού*, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα 1992.
 8. **Ξηροτύρη – Κουφίδου Σ.**, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ (3^η έκδοση βελτιωμένη), Θεσσαλονίκη 2001.
 9. **Τερζίδης Κ. – Τζωρτζάκης Κ.**, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδοτικός Οίκος Rosili, Αθήνα 2004.
 10. **Τέρπος Α.**, *Έρευνα των συστημάτων πληροφοριών στον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας*, Εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Αθήνα 2000.
 11. **Φαναριώτης Π.**, *Διοίκηση Προσωπικού (Εισαγωγή στα σύγχρονα συστήματα χειρισμού του ανθρώπινου δυναμικού)*, Εκδόσεις Α. Σταμούλης, Αθήνα – Πειραιάς 1996.
 12. **Ιωάννου Χ.**, *Πρότυπα εκπαιδευτικά προγράμματα για τεχνικούς ασφαλείας*, Εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Αθήνα 1999.
-
13. **Ηλεκτρονική διεύθυνση:** www.elinyae.gr .

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ “Α”

ΑΛΗΘΙΝΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ

Ø Τα περιστατικά που ακολουθούν προέκυψαν μετά από έρευνα και αποτελούν πραγματικές περιγραφές, με τα γεγονότα να παρουσιάζονται όπως τα έδωσαν τα πρόσωπα που τους συνέβησαν τα ατυχή περιστατικά.

1^ο Περιστατικό εργατικού ατυχήματος

Δύο μαθητευόμενοι εργαζόμενοι ηλικίας 16 ετών ο καθένας, εργάζονται σε κτίριο το οποίο βρισκόταν στο στάδιο της ανοικοδόμησης. Το συνεργείο των υδραυλικών όπου και ανήκαν, την ημέρα εκείνη είχε μόλις παραλάβει σιδεροσωλήνες οι οποίες θα χρησιμοποιούνταν στην εγκατάσταση κεντρικής θέρμανσης.

Οι δύο μαθητευόμενοι ανέλαβαν να ανεβάσουν τις σωλήνες στον (πρώτο) Α όροφο. Ο ένας κάθισε στο ισόγειο στην πρόσοψη της οικοδομής και ο δεύτερος ανέβηκε στη βεράντα του Α ορόφου για να τις ανεβάσουν, δίνοντας ο ένας στον άλλο τις σωλήνες. Στο ύψος του ορόφου και σε απόσταση ‘1,5 – 2,0 μέτρα’ από τη βεράντα, περνούσαν ηλεκτροφόρα καλώδια της Δ.Ε.Η. με παράλληλη κατεύθυνση στην οικοδομή. Στη διάρκεια της μεταφοράς των σωλήνων όλα πήγαιναν καλά, ώσπου στην μετακόμιση της τελευταίας σωλήνας οι δύο εργαζόμενοι είχαν αρχίσει να κουβεντιάζουν. Η προσοχή του δεύτερου ατόμου που ήταν ανεβασμένος στον όροφο είχε αποσπαστεί, εκεί η σωλήνα του ξέφυγε και την τράβηξε ψηλότερα, αυτή ακούμπησε στα ηλεκτροφόρα καλώδια, τότε το εργαζόμενο άρχισε στιγμιαία να ταρακουνιέται με τη σωλήνα στα χέρια και να μην μπορεί να τα ανοίξει για να την αφήσει. Η δύναμη του ρεύματος τον πέταξε κάτω όπου παρέμεινε λιπόθυμος για δύο περίπου λεπτά. Να αναφέρουμε επίσης σε αυτό το σημείο, ότι η σωλήνα για καλή του τύχη ήταν επαλειμμένη με πίσσα, η οποία μάλλον λειτούργησε θετικά και ως κακός αγωγός του ρεύματος ενήργησε στο να μειωθεί αλλά και να διακοπεί γρηγορότερα η επίδρασή του. Για καλή του τύχη το χρονικό αυτού του γεγονότος σταμάτησε εκεί αφού ο εργαζόμενος συνήλθε κανονικά και επανήλθε πλήρως χωρίς περαιτέρω επιδράσεις για τον οργανισμό του.

Το γεγονός αυτό είχε ευτυχή κατάληξη αφού ο εργαζόμενος δεν έπαθε ουσιαστικά κάτι που να του δημιουργήσει σοβαρό πρόβλημα. Εάν, όμως αναλογιστούμε το χρονικό του

περιστατικού, μπορούμε να δούμε πως εύκολα θα μπορούσε ο εργαζόμενος να πάθει κάποιο σοβαρό τραυματισμό ή ακόμη να φθάσει και ως το έσχατο σημείο, δηλαδή το θάνατο.

Το περιστατικό αυτό μπορεί να οδηγούσε στα παραπάνω αν τον εργαζόμενο τον χτυπούσε ίσως για περισσότερη ώρα το ρεύμα ή τον εκτόξευε με περισσότερη δύναμη σε κάποιο τοίχο ή ακόμα του έδινε τόση ορμή ώστε να έπεφτε στο κενό από τον Α όροφο. Ας μην ξεχνάμε τέλος, πως όλη η ιστορία δημιουργήθηκε γιατί του αποσπάστηκε η προσοχή και αφαιρέθηκε από την κουβέντα.

2^ο περιστατικό εργατικού ατυχήματος

Από τον οικοδομικό χώρο προέρχεται και το δεύτερο περιστατικό του εργατικού ατυχήματος που θα περιγράψουμε.

Εργαζόμενος λοιπόν στο χώρο της οικοδομής, χρησιμοποιούσε το οικοδομικό “αναβατόριο” (μηχάνημα ανύψωσης αντικειμένων), προκειμένου να ανεβάσει χόμα στην ταράτσα της οικοδομής (δύο ορόφους). Το μηχάνημα αυτό υποχρεωτικά για την ομαλή λειτουργία του πρέπει να έχει κάποιο “αντίβαρο” για να παραμένει σταθερό, διότι δεν πρέπει να κινείται καθόλου εφόσον χρησιμοποιείται για να φορτώνει πράγματα. Εδώ ακριβώς στηρίζεται το ατύχημα του εργαζόμενου που θα αναφερθεί παρακάτω: Όπως προείπαμε ο εργαζόμενος ήθελε να ανεβάσει δύο ορόφους χόμα, το αντίβαρο που είχαν τοποθετήσει στο μηχάνημα, ήταν ένα βαρέλι χωρητικότητας περίπου 200 λίτρων το οποίο όμως ήταν γεμάτο κατά το 70% ή και σε λιγότερη ποσότητα ίσως. Η ποσότητα αυτή δεν αρκούσε για να κρατήσει το βάρος προς ανύψωση.

Δυστυχώς, ο εργαζόμενος δεν το είχε προσέξει αυτό και προχώρησε να κάνει κανονικά τη δουλειά του. Όταν το βάρος που ανυψωνόταν έφτασε στην κορυφή εκεί για να σταματήσει πήρε έναν κραδασμό, σ’ αυτό όμως ακριβώς το σημείο δε λειτούργησε αφού ήταν ανεπαρκές. Το αναβατόριο πήρε απότομη κλίση προς το κενό παρασύροντας μαζί και τον εργαζόμενο που το χρησιμοποιούσε. Αυτός χτύπησε με το κεφάλι στο έδαφος με αποτέλεσμα να πάθει ολική παραλυσία.

Το άτομο αυτό μετά από πολλές χειρουργικές επεμβάσεις κατάφερε να επανέλθει μερικώς και σήμερα να χρησιμοποιεί αναπηρικό καροτσάκι μια και το πρόβλημα έχει παραμείνει στα κάτω άκρα.

Όπως περιγράψαμε ένας εργαζόμενος του συνέβη ένα εργατικό ατύχημα με τραγική κατάληξη. Είδαμε πως μια απροσεξία ή η αμέλεια στο να ελέγξει το χώρο και τα μηχανήματα που χρησιμοποιούσε, προκάλεσαν κάτι άσχημο το οποίο έμελλε να καθορίσει όλη την

υπόλοιπής του ζωής. Καταλαβαίνουμε πως ένα τέτοιο ατύχημα θα μπορούσε να οδηγήσει τον εργαζόμενο ακόμη και στο θάνατο. Ενώ τελικά καταλήγουμε στο συμπέρασμα, πως τόσο κακές καταστάσεις θα είχαν αποφευχθεί με μια απλή πρόληψη και προσοχή στα μέτρα ασφαλείας της εργασίας.

Περιστατικό επαγγελματικής ασθένειας

Εργαζόμενος μάγειρας σε κουζίνα εστιατορίου ενός ξενοδοχείου του συνέβη το παρακάτω περιστατικό επαγγελματικής ασθένειας:

Ήταν μεσημέρι μηνός Αυγούστου, ο εργαζόμενος είχε κλείσει περίπου 2 ώρες εργασίας και είχε μπροστά του το ελάχιστο άλλες έξι (6) ώρες και ίσως να έπρεπε να καθίσει περισσότερο αν αυτό το απαιτούσαν οι ανάγκες του εργασιακού φόρτου. Να επισημάνουμε ότι ο μήνας Αύγουστος αποτελεί το αποκορύφωμα της τουριστικής περιόδου και εκτός του ότι είχαν προηγηθεί οι προηγούμενοι μήνες συνεχούς εργασίας με ελάχιστα ρεπό (ένα ή δύο το μήνα), οι μέρες που είχαν περάσει ήταν εξουθενωτικές για τον εργαζόμενο με πάρα πολύ δουλειά.

Οι συνθήκες εργασίας σε μία κουζίνα είναι δύσκολες διότι οι θερμοκρασία είναι πολύ υψηλή λόγω των πολλών συσκευών θέρμανσης που χρησιμοποιούνται στο χώρο αυτό, επιπλέον οι μάγειρες φορούν στολές ολόσωμες και καπέλο με αποτέλεσμα το σώμα να μην αερίζεται σχεδόν καθόλου.

Όλοι οι παραπάνω παράγοντες συνετέλεσαν ώστε ο εργαζόμενος να μην αντέξει άλλο να χάσει τις αισθήσεις του και να σωριαστεί ξαφνικά στο δάπεδο, οι υπόλοιποι εργαζόμενοι έτρεξαν αμέσως να βοηθήσουν, ο άτυχος μεταφέρθηκε στο νοσοκομείο και μετά από λίγη ώρα άρχισε να επικοινωνεί ξανά, σιγά – σιγά με το περιβάλλον. Δυστυχώς, το σώμα του δεν είχε αντέξει περισσότερο από τους αυξημένους ρυθμούς δουλειάς και είχε καταρρεύσει, όπως οι γιατροί διέγνωσαν ήταν απλά η πλήρη εξάντληση των δυνάμεων του που είχε φέρει το αποτέλεσμα αυτό. Του δόθηκαν 20 μέρες άδεια κι όταν ο εργαζόμενος επέστρεψε στη δουλειά του έπαιρνε βιταμίνες που του είχαν χορηγηθεί από ιατρική συνταγή.

Το αναφερόμενο περιστατικό αποτελεί μια ενδεικτική περίπτωση επαγγελματικής ασθένειας που φαίνεται καθαρά πόση ευθύνη έχει ο εργοδότης και ο προϊστάμενος σ' αυτού του είδους τις περιπτώσεις. Ο εργαζόμενος οδηγήθηκε στην εξάντληση γιατί εργαζόταν καθημερινά για πολλές ώρες και χωρίς μία μέρα ξεκούρασης για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αν τηρούνταν το ωράριο, καλές συνθήκες εργασίας και το πενθήμερο με δύο μέρες ξεκούραση, μάλλον το ατυχές γεγονός θα είχε αποφευχθεί.