

Τ.Ε.Ι ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ  
ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ



ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

ΜΗΤΡΟΓΛΟΥ ΚΑΤΕΡΙΝΑ  
ΚΟΜΟΤΗΝΗ 2003

Τ.Ε.Ι ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ  
ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

ΜΗΤΡΟΓΛΟΥ ΚΑΤΕΡΙΝΑ  
ΚΟΜΟΤΗΝΗ 2003

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κάθε χρόνο στη χώρα μας καταγράφονται 23 με 25 χιλιάδες εργατικά ατυχήματα , 100 περίπου από τα οποία είναι θανατηφόρα .Η διαπίστωση αυτή κάνει το θέμα της προλήψεως τους ένα από τα σημαντικότερα κοινωνικά και οικονομικά θέματα της εποχής μας . Η κοινωνία στο σύνολο της έχει αντιληφθεί ότι η προαγωγή της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας είναι το πρωταρχικό βήμα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ότι δεν αποτελεί υποχρέωση μόνο του εργοδότη .Οι συνέπειες των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών επιμερίζονται σε όλους.

Σύμφωνα με στοιχεία του ΙΚΑ την τελευταία εικοσαετία διαπιστώνεται μια τάση προς μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών . Η επιτυχία αυτή οφείλεται από τη μια στη συνεργασία Πολιτείας , εργοδοτών και εργαζομένων κυρίως όμως στην εκπαίδευση και πληροφόρηση για τους εργασιακούς κίνδυνους .

Στην εργασία αυτή θα προσπαθήσουμε να δώσουμε μια εικόνα για το εργασιακό περιβάλλον και τα προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων καθώς επίσης και για το νομικό πλαίσιο που υπάρχει σήμερα στην Ελλάδα .Αποτελείται δε από δυο μέρη:

Στο πρώτο μέρος που θα έχει σαν τίτλο «Εργασιακό περιβάλλον και επαγγελματικός κίνδυνος» θα επιχειρήσουμε εκτός από μια σύντομη ιστορική ανάδρομη του προβλήματος , να επεξηγήσουμε την έννοια του επαγγελματικού κινδύνου διακρίνοντας τον σε τρεις μεγάλες ομάδες , τα εργατικά ατυχήματα , τις επαγγελματικές ασθένειες και τις ψυχολογικές επιδράσεις .Θα προσπαθήσουμε να εντοπίσουμε τα αίτια που δημιουργούν επικίνδυνες καταστάσεις αλλά και τις κοινωνικό-οικονομικές προεκτάσεις των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών

ασθενειών .Τέλος θα κάνουμε αδρομερή αναφορά στις αναγκαίες διαδικασίες για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.

Στο δεύτερο μέρος που θα έχει σαν τίτλο «Υφιστάμενο νομοθετικό και θεσμικό πλαίσιο» θα προσπαθήσουμε μέσα από μια σύντομη ιστορική αναφορά να παρουσιάσουμε την εξέλιξη των νομοθεσιών και των θεσμών σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους .Πιο συγκεκριμένα θα μιλήσουμε για τις διατάξεις που ρυθμίζουν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζόμενων , για την κοινοτική πολιτική που αφορά στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας , δεδομένου ότι η χώρα μας αποτελεί μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και για τις συμβάσεις-συστάσεις που εκδίδει κατά καιρούς η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

Θα κάνουμε ιδιαίτερο λόγο για τους σημαντικότερους φορείς έλεγχου του εργασιακού περιβάλλοντος ξεκινώντας από τους Δημόσιους Οργανισμούς και τις Υπηρεσίες και καταλήγοντας στις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων στα πλαίσια της επιχείρησης .Τέλος θα γίνει ξεχωριστή αναφορά στο ρόλο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε γιατί θεωρούμε ότι η συνεισφορά του στην προώθηση της πληροφόρησης και ενημέρωσης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντική και η δημιουργία του κάλυψε σε ένα ικανοποιητικό βαθμό το κενό που υπήρχε στην τεχνική και επιστημονική υποδομή για την πρόληψη του επαγγελματικού κίνδυνου και την βελτίωση των συνθηκών εργασίας εν γένει.

**ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ**

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ  
ΚΑΙ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ

## **I. ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

### **ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ**

#### **1. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΑΠΕΙΛΗΣΟΥΝ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

Ο άνθρωπος από την αρχαιότητα ακόμη προσπαθούσε να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας του και μία από τις βασικότερες φροντίδες του υπήρξε η ασφάλειά του και επομένως η πρόληψη ατυχημάτων. Τα αρχαιολογικά ευρήματα πιστοποιούν τις προσπάθειες των ανθρώπων να αποφύγουν τους τραυματισμούς κατά την τέλεση των εργασιών τους.

Υπάρχουν πλήθος αναφορών σε κείμενα που αποδεικνύουν τις προσπάθειες πρόληψης εργατικών ατυχημάτων αλλά και την διαπίστωση ότι οι συνθήκες εργασίας διαφόρων τεχνιτών είναι υπεύθυνες για κάποιες ασθένειες. Συγκεκριμένα ο Όμηρος στην Οδύσσειά του λέγοντας για τον Λαέρτη που απασχολούνταν σε αγροτικές εργασίες αναφέρει ότι χρησιμοποιούσε «κνημίδες» για να προστατεύσει τα πόδια του από εκδορές και «χειρόκτια» στα χέρια εξαιτίας των αγκαθιών.(Α.Βαλαβανίδης – Ν.Σαραφόπουλος , 1988, σελ 26). Επίσης ο Ιπποκράτης (460-377π.Χ) περιγράφει με λεπτομέρειες τις τοξικές ιδιότητες του μολύβδου στους εργαζομένους σε ορυχεία. (στο ίδιο, σελ 25).

Στην νεότερη Ελλάδα και συγκεκριμένα κατά τη σύσταση του Νέου Ελληνικού Κράτους (6-1-1827) σχετική νομοθεσία ή μέτρα υγιεινής και ασφάλειας είναι εντελώς ανύπαρκτα. «Η πρώτη προσπάθεια για την οργάνωση της κοινωνικής ασφάλισης σημειώνεται με το Β.Δ της 18 Δεκεμβρίου 1836 που προέβλεπε τη δημιουργία Ειδικού

Ταμείου για την περίθαλψη των απόμαχων ναυτικών» (στο ίδιο, σελ 26). Το διάταγμα αυτό όμως λειτούργησε έπειτα από 25 χρόνια , σχεδόν ταυτόχρονα με την έκδοση του Νόμου 1861/24-8-1861 «Περί μεταλλείων, ορυχείων και λατομείων» που προέβλεπε την περίθαλψη των εργατών και των οικογενειών τους σε περίπτωση ατυχημάτων.

Μετά την στρατιωτική Επανάσταση του 1909 στο Γουδί και έως το 1950 είναι μία περίοδος έντονης και συστηματικής ανάπτυξης της εργατικής νομοθεσίας. Οι κυριότερες τομές που έγιναν την περίοδο αυτή ήταν : η καθιέρωση της Κυριακής ως αργίας, το ωράριο εργασίας, η εργασία γυναικών και ανηλίκων, τα εργατικά ατυχήματα και η θέσπιση υποχρεωτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ο Σαραφόπουλος αναφέρει ότι το παραπάνω νομοθετικό έργο προκάλεσε αρκετό θόρυβο και αντιδράσεις και στην πράξη αντιμετώπισε πάμπολλα προβλήματα. (στο ίδιο ,σελ 27).

Το σημαντικό όμως είναι ότι από την περίοδο αυτή και έπειτα οι συνθήκες εργασίας άρχισαν να βελτιώνονται σημαντικά. Σ' αυτό βοήθησε η διαμορφούμενη αντίληψη για τη ζωή, οι εξελίξεις στη βιομηχανία και την τεχνολογία, τα νέα μηνύματα από τις ανεπτυγμένες χώρες και η συρρίκνωση των τομέων πρωτογενούς και δευτερογενούς παραγωγής με αντίστοιχη αύξηση του τομέα υπηρεσιών.

Οι συνθήκες εργασίας λοιπόν έχουν μπει στο δρόμο του αυτοματισμού και οι εργαζόμενοι έχουν απαλλαγεί από επικίνδυνες και βαριές εργασίες. Η εικόνα που έχουμε σήμερα για το Εργασιακό περιβάλλον διαφέρει σαφώς κατά πολύ από την καταθλιπτική εικόνα που είχε περάσει μέσα από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και ήταν τα σκοτεινά και βρώμικα εργοστάσια και τα δυστυχημένα πρόσωπα των βιοπαλαιστών.

«Η αντίληψη που έχουμε διαμορφώσει σήμερα για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας δεν έχει να κάνει μόνο με την πρόληψη του εργατικού ατυχήματος ή της επαγγελματικής ασθένειας αλλά και με τη δημιουργία ευχάριστου κλίματος στο χώρο εργασίας.» (Π.Ανδρεάδης –Γ.Παπαϊωάννου, 1997, σελ 17) . Άλλωστε η «Υγεία» και

«Ασφάλεια» είναι έννοιες θετικές και ορίζονται από την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας ως σωματική , νοητική και κοινωνική ευεξία καθώς και δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου.( Θ.Κουκουλάκη, 2001 , σελ 13)

Όμως το εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει σημαντικό αριθμό φυσικών, χημικών, βιολογικών και εργονομικών παραγόντων που μακροχρόνια ή κάτω από ορισμένες συνθήκες μπορούν να αποβούν βλαβεροί για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Σ' αυτούς θα πρέπει να προσθέσουμε και μία σειρά από ψυχολογικούς, κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες που και αυτοί με τη σειρά τους επηρεάζουν αρνητικά την υγεία, ψυχική και σωματική, των εργαζομένων.

Οι φυσικοί παράγοντες στο εργασιακό περιβάλλον μπορούν να δημιουργήσουν προβλήματα στην υγεία των εργαζομένων καθώς και να αποδειχτούν υπεύθυνοι για διάφορα εργατικά ατυχήματα. Ο θόρυβος, η θερμοκρασία, ο ελλιπής εξαερισμός είναι μερικοί από τους φυσικούς παράγοντες που επηρεάζουν την υγεία των εργατών.

Οι χημικοί παράγοντες σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να αποτελέσουν αιτία κινδύνου λόγω των ιδιοτήτων που έχουν ή λόγω του τρόπου με τον οποίο χρησιμοποιούνται. Υπολογίζεται ότι τα τελευταία χρόνια χρησιμοποιούνται στις παραγωγικές διαδικασίες 18.500.000 χημικές ουσίες ενώ καθημερινά προστίθενται 4000 νέες. (Σ.Δρίβας-Κ.Ζορμπά-Θ.Κουκουλάκη, 2001 , σελ 97)

Οι χώροι εργασίας και ο εξοπλισμός εργασίας ανάλογα αν πληρούν ή όχι τις προδιαγραφές και τους κανόνες ασφαλείας μπορούν να αποτελέσουν πηγή κινδύνου για τους εργαζόμενους. «Οι πτώσεις στην Ελλάδα όπως και σε άλλες χώρες είναι υπεύθυνες για το 25% περίπου των εργατικών ατυχημάτων.»(Α.Βαλαβανίδης-Ν.Σαραφόπουλος , 1988, σελ 14)

Οι βιολογικοί παράγοντες είναι υπεύθυνοι για μεγάλο αριθμό ασθενειών στους εργαζόμενους. Ψυχολογικοί, κοινωνικοί, οικονομικοί παράγοντες όπως π.χ ο ρυθμός εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις, η μη καταβολή υπερωριών ή άλλων επιδομάτων



μπορούν να επιδράσουν αρνητικά στη διάθεση και την απόδοση των εργαζομένων και κατά συνέπεια να επηρεάσουν και την ψυχική υγεία τους.

## 2.ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

«Σαν επαγγελματικό κίνδυνο μπορούμε να θεωρήσουμε το σύνολο των απειλητικών αρνητικών ενδεχομένων που προκύπτουν κατά τη διάρκεια εκτέλεσης εργασίας και εξαιτίας της.»(Γ.Μπαμπινιώτης, 2002, σελ.891)

Για να μπορέσει κάποιος να προστατευτεί από τους επαγγελματικούς κινδύνους θα πρέπει πρωταρχικά να γνωρίζει από πού μπορεί να προέρχονται ή απλούστερα ποιές είναι οι πηγές επαγγελματικού κινδύνου. Όλοι αυτοί οι παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος που αναφέραμε παραπάνω, φυσικοί, εργονομικοί , κλπ που είναι δυνατόν να απειλήσουν τη υγεία και την ακεραιότητα των εργαζομένων θεωρούνται πηγές επαγγελματικού κινδύνου.

Σύμφωνα με τους Ανδρεάδη- Παπαιωάννου (1997, σελ18) «Πηγή επαγγελματικού κινδύνου είναι η ικανότητα ή η ιδιότητα που μπορεί να δημιουργηθεί σε κάποιο στοιχείο η οποία πιθανόν να προκαλέσει κάποια βλάβη». Οι επαγγελματικοί κίνδυνοι μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις μεγάλες ομάδες:

**A)** Κίνδυνοι για την ασφάλεια ή κίνδυνοι ατυχήματος(δηλαδή εργατικά ατυχήματα) που οφείλονται σε κτιριακές δομές, μηχανές, ηλεκτρικές εγκαταστάσεις, επικίνδυνες ουσίες, πυρκαγιές-εκρήξεις και περικλείουν την πιθανότητα να επιφέρουν τραυματισμό στους εργαζομένους ως συνέπεια της έκθεσης στην επικίνδυνη κατάσταση

**B)** Κίνδυνοι για την υγεία (δηλαδή επαγγελματικές ασθένειες) που οφείλονται σε χημικούς, φυσικούς και βιολογικούς παράγοντες και περικλείουν την πιθανότητα να επιβαρυνθεί η υγεία των εργαζομένων λόγω της έκθεσής τους στους βλαπτικούς παράγοντες και

Γ) Εγκάρσιοι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια (δηλ. ψυχολογικές επιδράσεις) που οφείλονται στην οργάνωση της εργασίας, σε ψυχολογικούς και εργονομικούς παράγοντες ή στις δυσμενείς συνθήκες εργασίας (Σ.Δρίβας, Κ.Ζορμπά, Θ.Κουκουλακη ,2001 , σελ 22)

## **II. ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

### **ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ**

#### **1. ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ**

Εργατικό ατύχημα είναι κάθε βίαιο, απρόβλεπτο και ξαφνικό γεγονός που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά την απασχόλησή του στο χώρο εργασίας το οποίο προκαλεί τραυματισμό ανθρώπων ή ζημιά ή θα μπορούσε να έχει τέτοια συνέπεια «Μετά από αποφάσεις δικαστηρίων εργατικό ατύχημα θεωρείται και το τροχαίο που συμβαίνει την ώρα που ο εργαζόμενος πηγαίνει στην εργασία του ή φεύγει από αυτή οποιοδήποτε μέσο και αν χρησιμοποιεί». (Π.Ανδρεάδης-Γ.Παπαϊωάννου, 1997, σελ.27)

Θα μπορούσαν δε να χωριστούν σε μικροατυχήματα από τα οποία ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εργαστεί για διάστημα μέχρι 3 ημερών, σε ατυχήματα εξαιτίας των οποίων ο εργαζόμενος αδυνατεί να εργαστεί για διάστημα 4-30 ημερών και τέλος σε σοβαρά ατυχήματα τα οποία συνεπάγονται σοβαρές φθορές στην υγεία του εργαζομένου ή ακόμη μπορούν να προκαλέσουν και το θάνατο.

Στη χώρα μας το 1980 καταγράφηκαν 44.950 εργατικά ατυχήματα κάθε είδους, 99 από αυτά ήταν θανατηφόρα. Το 1987 σημειώθηκαν 36.590 και 82 εργαζόμενοι έχασαν τη ζωή τους. Το 1994 δηλώθηκαν 22.608 εργατικά ατυχήματα από τα οποία 104 ήταν θανατηφόρα. Οι στατιστικές δείχνουν ότι τα τελευταία χρόνια ο αριθμός των

ατυχημάτων μειώνεται δεν συμβαίνει όμως το ίδιο και με τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα. Στην ίδια περίοδο έχουμε σταθερή αύξηση του εργατικού δυναμικού και καλύτερη καταγραφή των εργατικών ατυχημάτων.(Α.Βαλαβανίδης-Ν.Σαραφόπουλος, 1988, σελ.22)

Η μείωση αυτή οφείλεται κυρίως στην αλλαγή της παραγωγικής δραστηριότητας σε σχέση με τα τελευταία χρόνια, στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην καθιέρωση νέων θεσμών όπως αυτός του γιατρού εργασίας, του τεχνικού ασφαλείας, των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας κτλ. Το πρόβλημα βέβαια είναι ότι ένας σημαντικός αριθμός ατυχημάτων στο γεωργικό τομέα αλλά και σε μικρές βιοτεχνίες (οικογενειακές) δεν εμφανίζεται στις στατιστικές με αποτέλεσμα οι αριθμοί αυτοί να μην είναι οι πραγματικοί.

Ένα εργατικό ατύχημα δεν είναι απαραίτητο να καταλήγει πάντα σε τραυματισμό αλλά δεν μπορούμε να προβλέψουμε πότε θα προκαλέσει σοβαρό τραυματισμό ή ζημιά. Σύμφωνα με μελέτες που έγιναν στις Ηνωμένες Πολιτείες αποδείχτηκε ότι σε 330 περιπτώσεις ατυχημάτων μόνο 29 είχαν ως αποτέλεσμα ελαφρύ τραυματισμό και μόνο σε μια περίπτωση επήλθε σοβαρότερος ή θανάσιμος τραυματισμός. Δηλαδή μόνο 0,3% του συνόλου των ατυχημάτων έχουν ως συνέπεια βαρύ ή θανάσιμο τραυματισμό, 8,8% προκαλούν ελαφρύ τραυματισμό ενώ το υπόλοιπο 90,9% δεν προκαλούν κανένα τραυματισμό.(Α. Μομφερρατος, 1959,σελ.17)

Είναι όμως πιθανό το αποτέλεσμα ενός εργατικού ατυχήματος να είναι η ελαφρά σωματική βλάβη, από την ίδια όμως αιτία αλλά σε άλλη περίπτωση το αποτέλεσμα να είναι πολύ σοβαρότερο. Η δυνατότητα να αποτραπεί ένα ατύχημα αποτελεί τον ένα από τους πέντε παράγοντες μιας αλυσίδας η οποία έχει ως κατάληξη τον τραυματισμό. Οι πέντε αυτοί παράγοντες είναι:

#### **i) Κληρονομικότητα και κοινωνικό περιβάλλον**

Η αφηρημάδα, η ισχυρογνωμοσύνη, η βιασύνη, η απροσεξία και άλλες δυσάρεστες ιδιότητες του χαρακτήρα μπορεί να προέρχονται από κληρονομικότητα ή να είναι αποτέλεσμα του κοινωνικού-οικογενειακού περιβάλλοντος.

**ii) Τα ανθρώπινα ελαττώματα** (νευρικήτητα, πείσμα, επιπολαιότητα, οκνηρία, θυμός) οδηγούν σε επικίνδυνες πράξεις ή στην ύπαρξη φυσικών και μηχανικών κινδύνων.

### **iii) Επισφαλείς πράξεις-μηχανικός και φυσικό κίνδυνος**

Οι επικίνδυνες ή άστοχες πράξεις των εργαζομένων και οι επικίνδυνες καταστάσεις των μηχανημάτων, κτιρίων είναι δυνατόν να έχουν ως κατάληξη το ατύχημα.

### **iv) Ατύχημα.**

Χαρακτηριστικά ατυχήματα είναι οι πτώσεις, η ηλεκτροπληξία, κλπ.

### **v) Τραυματισμός**

Κατάγματα, εγκαύματα, τύφλωση και άλλες σωματικές βλάβες είναι τραυματισμοί.

Οι πέντε αυτοί παράγοντες μπορούν να παραλληλιστούν με πέντε όρθια ντόμινα.

Η πτώση ενός από αυτά θα παρασύρει και τα κομμάτια που ακολουθούν. Εάν όμως αφαιρέσουμε ένα κομμάτι από αυτή τη σειρά θα αποφύγουμε τον τραυματισμό. (στο ίδιο, σελ.15)

Εάν τώρα θα πρέπει να επιλέξουμε έναν εκ των πέντε παραγόντων ως τον πιο σημαντικό αυτός θα πρέπει να είναι οι επισφαλείς πράξεις – Μηχανικός και φυσικός κίνδυνος. Έχει αποδειχτεί ότι « σε κάθε 100 ατυχήματα, τα 80 περίπου έχουν αιτία τις επικίνδυνες πράξεις που προέρχονται από τους εργαζόμενους, τα 15 προέρχονται από επικίνδυνες καταστάσεις των μηχανημάτων, εργαλείων, κτιρίων κλπ. και μόνο 5 από απρόβλεπτα γεγονότα.» (Ίδρυμα Ευγενίδου, 1972, σελ 6)

Όλα τα ατυχήματα έχουν πάντοτε μία ή περισσότερες αιτίες που τα προκάλεσαν. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα έρευνας σε 75.000 περιπτώσεις ατυχημάτων που συνέβησαν σε διάφορους κλάδους της βιομηχανίας απεδείχθη ότι το 98% των ατυχημάτων είναι δυνατό να προληφθεί. (Α.Μομφερρατος ,1959 ,σελ 17)

Για την αποτελεσματική πρόληψη των ατυχημάτων είναι απαραίτητο πρώτα να εντοπιστούν οι αιτίες που δημιουργούν επικίνδυνες καταστάσεις ικανές να προκαλέσουν ατύχημα. Η μελέτη των στατιστικών στοιχείων μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι τρεις είναι οι κυριότερες κατηγορίες αιτιών που συμβάλλουν στο να προκληθούν εργατικά ατυχήματα. Αυτοί είναι :

➤ Ο ανθρώπινος παράγοντας

Πολλές φορές ο άνθρωπος-εργαζόμενος με τις ενέργειες που κάνει ή που παραλείπει να κάνει συμβάλλει στο να συμβεί ένα εργατικό ατύχημα. Σημαντικοί συντελεστές που επηρεάζουν τη συμπεριφορά του εργαζόμενου στο Εργασιακό Περιβάλλον είναι η γνώση, η ικανότητα, η εμπειρία, η ηλικία, το φύλο, η φυσική και ψυχολογική κατάσταση στην οποία βρίσκεται . Έρευνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης βεβαιώνουν ότι οι «ομάδες των εργαζομένων που είναι επιρρεπής στα εργατικά ατυχήματα είναι οι αλλοδαποί, οι νέοι, οι νεοπροσληφθέντες, οι εργαζόμενοι άνω των 45 ετών και οι προσωρινά εργαζόμενοι»(Π.Ανδρεάδης –Γ.Παπαϊωάννου, 1997, σελ.29).Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι το 20% των ατυχημάτων συμβαίνουν σε εργαζόμενους ηλικίας 25-35 ετών.

➤ Ο Εξοπλισμός Εργασίας

Πολλά από τα εργατικά ατυχήματα οφείλονται στις μηχανές, τα εργαλεία, τα οχήματα που υπάρχουν σε έναν εργασιακό χώρο και τα οποία χρησιμοποιούνται χωρίς να υπάρχουν τα κατάλληλα συστήματα προστασίας ή χωρίς να έχει γίνει συντήρηση και επισκευή αυτών.

➤ Οι Συνθήκες Εργασίας

Με τον όρο αυτό εννοούμε τους υπόλοιπους παράγοντες εκτός του ανθρώπου και του εξοπλισμού που μπορούν να επηρεάσουν την υγεία και την ποιότητα της δουλειάς των εργαζομένων. Τέτοιοι είναι η θερμοκρασία, ο θόρυβος, η υγρασία, τα χρώματα με τα οποία είναι βαμμένες οι επιφάνειες των τοίχων κλπ.

## Γιατί όμως πρέπει να προλαμβάνονται τα ατυχήματα;

Είναι προφανές ότι η ύπαρξη ενός καλού περιβάλλοντος εργασίας εκτός του ότι συμβάλλει στην προστασία της ασφάλειας των εργαζομένων συντείνει και στην δημιουργία καλών εργασιακών σχέσεων και συνακόλουθα στην αποτελεσματικότερη απόδοση των εργαζομένων.

Από ένα εργατικό ατύχημα κανείς δεν βγαίνει κερδισμένος αντίθετα υπάρχουν επιπτώσεις στην κοινωνία, στην επιχείρηση και στην εθνική οικονομία. Υπάρχουν δηλαδή δύο σοβαροί λόγοι που μας κάνουν να θέλουμε να προλαμβάνονται τα ατυχήματα και αυτοί είναι οι εξής:

### α) ανθρωπιστικοί λόγοι

Η κοινωνία στο σύνολό της έχει συνειδητοποιήσει ότι τα εργατικά ατυχήματα προκαλούν ανθρώπινο πόνο και κοινωνικά προβλήματα.« Κάθε χρόνο στην Ελλάδα γίνονται 150.000 ατυχήματα , από αυτά 12.000 καταλήγουν σε αναπηρίες και 2.500 σε θάνατο. »(Ιδρυμα Ευγενίδου, 1972, σελ15)

### β) οικονομικοί λόγοι

Πρώτα από όλα επιβαρύνεται ο παθών και η οικογένειά του. Εάν το εργατικό ατύχημα οφείλεται σε ευθύνη ή παραλείψεις της επιχείρησης είναι πιθανόν η επιχείρηση να υποχρεωθεί να καταβάλλει αποζημίωση στον εργαζόμενο. Συνέπεια του ατυχήματος μπορεί να είναι η ύπαρξη ζημιών και φθορών στον εξοπλισμό. Το κόστος της αποκατάστασης αυτού θα το επιβαρυνθεί και αυτό η επιχείρηση. Μετά από ένα ατύχημα συνήθως δημιουργείται μία αναστάτωση με αποτέλεσμα να καθυστερήσει η παραγωγή αλλά και να δημιουργηθεί δυσάρεστο κλίμα μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Τέλος η επιχείρηση μπορεί να διωχθεί ποινικά αφού η νομοθεσία για τα εργατικά ατυχήματα προβλέπει κάτι τέτοιο σε περίπτωση που αποδειχτεί ότι δεν υπήρχαν τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων.

Το μεγαλύτερο κόστος από ένα εργατικό ατύχημα επιβαρύνει την Εθνική Οικονομία. Το κράτος μέσω των ασφαλιστικών του ταμείων παρέχει στους παθόντες Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη , συντάξεις αναπηρίας, επιδόματα, αποζημιώσεις. Παράλληλα έχει απώλειες και από τις αρνητικές επιπτώσεις που δημιουργούνται στις επιχειρήσεις εξαιτίας των καταστάσεων αυτών . Αυτός είναι και ο κύριος λόγος που το κράτος δεν επιβάλλει δραστικές κυρώσεις σε επιχειρήσεις που παραβαίνουν τις σχετικές διατάξεις.

Τέλος πολλά μικροατυχήματα δεν θα έπρεπε καν να φτάνουν στα νοσοκομεία ή στο ΙΚΑ αλλά λόγω ανυπαρξίας κατάλληλης υποδομής για την αντιμετώπισή τους στο χώρο της Επιχείρησης, καταλήγουν εκεί. Η διαδικασία όμως αντιμετώπισης ενός μικρού ή ενός σοβαρού ατυχήματος είναι η ίδια, με αποτέλεσμα να επιβαρυνθεί τελικά το κόστος των εργατικών ατυχημάτων. (Κέντρο Προγραμματισμού & Οικονομικών Ερευνών, 1987,σελ.208)

Όπως αναφέραμε και παραπάνω το σύνολο των ατυχημάτων που μπορούν να προληφθούν ανέρχεται στο 95%. Για την αποτελεσματική πρόληψη των ατυχημάτων είναι αναγκαίο να καθοριστούν επακριβώς οι αιτίες που δημιουργούν επικίνδυνες καταστάσεις ικανές να προκαλέσουν ατύχημα. Ο εντοπισμός και η ανάλυση των αιτιών που προκαλούν ατύχημα είναι η απαραίτητη προϋπόθεση μιας οργανωμένης προσπάθειας πρόληψης ατυχημάτων.

Γίνεται δηλαδή σαφής η ανάγκη λεπτομερούς και τυποποιημένης συλλογής στοιχείων, η μελέτη των οποίων θα μας βοηθήσει στην ανακάλυψη μεθόδων για τη μείωση των ατυχημάτων. Επίσης απαιτείται έλεγχος των εγκαταστάσεων και γενικότερα του εξοπλισμού (ευσυνείδητη συντήρηση και άμεσες επισκευές συμβάλλουν στον περιορισμό των ατυχημάτων), εκπαίδευση των εργαζομένων σε μεθόδους ασφαλούς εργασίας, επιμόρφωση στελεχών για την πρόληψη των ατυχημάτων με τη βοήθεια κινηματογραφικών ταινιών, διαφανειών , ομιλιών και διαλέξεων και τέλος έλεγχος της

εφαρμογής των κανόνων ασφαλείας των μηχανών και των αποδεκτών συνθηκών εργασίας.

## 2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ

Το εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από πληθώρα βλαπτικών παραγόντων που μπορούν μόνοι τους, αθροιστικά ή σε συνέργια να επιδράσουν αρνητικά στην υγεία των εργαζομένων. Οι χημικές ουσίες όπως ο μόλυβδος, η μεγάλη θερμοκρασία του περιβάλλοντος, οι ακτινοβολίες, ο θόρυβος, οι δονήσεις προκαλούν βλάβες στην ανθρώπινη υγεία που εκδηλώνονται με τη μορφή ασθενειών και εξαρτώνται από τη συγκέντρωση του βλαπτικού παράγοντα αλλά και από την συνολική διάρκεια έκθεσης σε αυτόν. «Εκείνες λοιπόν τις ασθένειες που αποδεδειγμένα προξενούνται από ορισμένες εργασίες ή τις συνθήκες εργασίας καλούμε επαγγελματικές ασθένειες.»(Ιδρυμα Ευγενίδου, 1972,σελ.32)

Οι επαγγελματικές ασθένειες δεν είναι κάτι νέο. Αναφορές υπάρχουν ακόμη και στην αρχαία Ελλάδα. Ο Πλάτωνας (427-347 π.Χ) αναφέρει περιπτώσεις νόσων (παραμορφώσεις, στίγματα) συνέπεια επαγγελματικής απασχόλησης και δίνει εξηγήσεις για το μηχανισμό εμφάνισής τους. Ανάλογες αναφορές έχουμε και από τον Νίκανδρο και τον Γαληνό. (Α.Βαλαβανίδης-Ν.Σαραφόπουλος, 1988 , σελ 25)

Το πρώτο σχετικό εγχειρίδιο γύρω από τις επαγγελματικές ασθένειες δημοσιεύθηκε στην Ιταλία γύρω στο 1700 γραμμένο από τον τοξικολόγο Ραματζίι (Ramazzini). Στη μελέτη αυτή περιγράφονται 53 επαγγελματικά νοσήματα ενώ ξεχωρίζονται τέσσερις επικίνδυνες για την υγεία ουσίες: ο μόλυβδος, το αντιμόνιο, ο κασσίτερος και ο υδράργυρος(Α.Δημητρίου, 2002 ,σελ 11).Το σύγγραμμα αυτό γνώρισε μεγάλη επιτυχία και επανεκδόθηκε έξι φορές έως το 1745. Το 1775 ο Περσιβάλ Ποττ ανακάλυψε το πρώτο επαγγελματικό καρκίνο.



Η κυριότερη διαφορά ανάμεσα σε ένα εργατικό ατύχημα και σε μια επαγγελματική ασθένεια είναι ότι στη δεύτερη περίπτωση τα αποτελέσματα (δηλαδή τη βλάβη στον οργανισμό) δεν τα βλέπουμε αμέσως. Οι περισσότερες επαγγελματικές ασθένειες αναπτύσσονται αργά, βαθμιαία, με δόλιο τρόπο και αυτό είναι αποτέλεσμα της μακροχρόνιας έκθεσης σε χαμηλές δόσεις του βλαπτικού παράγοντα.

Τα επαγγελματικά νοσήματα διακρίνονται σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται όλες οι ασθένειες που οφείλονται αποκλειστικά σε βλαπτικές συνθήκες που δημιουργούνται κατά την εκτέλεση ορισμένων εργασιών και από τις οποίες προσβάλλονται μόνο τα άτομα αυτά που απασχολούνται στις συγκεκριμένες εργασίες. Σ' αυτές ανήκουν π.χ οι πνευμονοκονιώσεις, οι οποίες προκαλούνται από την παρατεταμένη εισπνοή διαφόρων τύπων σκόνης, οι δερματίτιδες, οι κακοήθεις όγκοι και οι επαγγελματικές δηλητηριάσεις.

Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τις ασθένειες εκείνες για την εμφάνιση των οποίων η εργασία ευθύνεται ως παρέχουσα ευνοϊκότερες συνθήκες. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται τα διάφορα λοιμώδη νοσήματα π.χ μελιταίος πυρετός που μπορεί να προσβάλλει εργαζόμενους που έρχονται σε επαφή με ζώα ή μη λοιμώδη, όπως η χρόνια βρογχίτιδα, που προσβάλλει τους εργάτες υαλοουργίας. Επίσης η νόσος των διευθυντών η οποία είναι νευρική διαταραχή που καθιστά το άτομο προσωρινά ανίκανο προς εργασία και εμφανίζεται συνήθως σε άτομα που κατέχουν θέσεις πλήρεις ευθυνών, οι μυοσκελετικές παθήσεις κλπ.

Οι ασθένειες αυτές αν και χαρακτηρίζονται ως επαγγελματικές δεν είναι δυνατό να διαπιστωθεί σε κάθε περίπτωση αν η νόσος προήλθε από την εργασία γιατί μελέτες έχουν αποδείξει ότι η ασθένεια μπορεί να προκληθεί και από άλλους παράγοντες και σε άτομα που δεν έχουν σχέση με την συγκεκριμένη ενασχόληση. «Είναι γνωστό ότι πολλοί οικοδόμοι αναγκάζονται να αφήσουν τη δουλειά τους πριν από την ηλικία συνταξιοδότησης εξαιτίας προβλημάτων στη μέση. Παρόλα αυτά ελάχιστοι

αναγνωρίζεται ότι πάσχουν από χρόνια ασθένεια που σχετίζεται με την εργασία τους.»(Ρόρυ Ό Νήλ , 2001,σελ 36)

Στη χώρα μας δεν υπάρχει σωστή καταγραφή του αριθμού των επαγγελματιών ασθενειών . Το ΙΚΑ κάθε χρόνο συνταξιοδοτεί πρόωρα 10.000-13.000 εργαζόμενους για λόγους υγείας με το αιτιολογικό της κοινής νόσου χωρίς να διευκρινίζεται το είδος της νόσου ή αν έχει σχέση με τις εργασιακές συνθήκες. Επιπλέον σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες στην Ελλάδα ο αριθμός των επαγγελματιών ασθενειών που αναγνωρίζονται ως τέτοιες είναι πολύ μικρός.

Οι κυριότεροι παράγοντες που αποτελούν κίνδυνο για την υγεία των εργαζομένων μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις βασικές ομάδες:

- α) ομάδα χημικών παραγόντων
- β) ομάδα φυσικών παραγόντων
- γ) ομάδα βιολογικών παραγόντων

Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται οι χημικές ουσίες, οι σκόνης/ίνες, οι ίνες αμιάντου, οι καπνοί, οι ατμοί και τα αέρια που προκαλούν συνήθως ασθένειες του αναπνευστικού συστήματος ή χρησιμοποιώντας το αναπνευστικό σύστημα ως πύλη εισόδου στον ανθρώπινο οργανισμό προσβάλλουν άλλα όργανα και ιστούς. Για παράδειγμα η σκόνη αμιάντου προσβάλλει επίσης το γαστρεντερικό σύστημα, το καρδιαγγειακό, το νευρικό, το αιματοποιητικό, ακόμη το σύστημα αναπαραγωγής.

Στη δεύτερη ομάδα περιλαμβάνονται παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος όπως θόρυβος, οι δονήσεις, οι χαμηλές και οι υψηλές θερμοκρασίες, οι ακτινοβολίες (συμπεριλαμβανομένης και της ηλιακής ακτινοβολίας) και ο φωτισμός που προκαλούν προβλήματα κυρίως στο νευρικό σύστημα, δερματίτιδες, παθήσεις των οφθαλμών.

Τέλος στην ομάδα των Βιολογικών παραγόντων περιλαμβάνονται οι ιοί, τα πρωτόζωα, τα μετάζωα, τα βακτηρίδια και οι μύκητες και προκαλούν κυρίως ερεθιστικές και αλλεργικές παθολογικές εκδηλώσεις του δέρματος και του αναπνευστικού

συστήματος εκτός από τα κλασσικά επαγγελματικά λοιμώδη νοσήματα όπως φυματίωση, τοξόπλασμα, AIDS, ηπατίτιδα, σαλμονέλωση, καθώς και ζωνοσίες (π.χ λεπτοσπείρωση). Υπολογίζεται ότι έως το 2020 οι επαγγελματικές ασθένειες θα διπλασιαστούν.

Όταν γίνει διάγνωση της επαγγελματικής ασθένειας πιθανόν να είναι αργά και η κατάσταση της υγείας να μην μπορεί να αντιστραφεί. « Η προστασία των εργαζομένων λοιπόν και η πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών πρέπει να είναι η πρωταρχική επιδίωξη όλων μας .Για τους σκοπούς αυτούς η Ιατρική της εργασίας και η βιομηχανική υγιεινή προσπαθούν από τη μία μεριά να προσαρμόσουν το Περιβάλλον της Εργασίας προς τον εργαζόμενο και από την άλλη να δώσουν την ικανότητα στους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν τις εργασιακές συνθήκες »(Σαραφόπουλος, 1986, σελ.59)

Την επιστήμη και την τεχνολογία που ασχολείται με την προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο την ονομάζουμε εργονομία. Η εργονομία δεν μπαίνει σας εξάρτημα στο τέλος της παραγωγικής διαδικασίας μίας μηχανής ή ενός εργαλείου αλλά πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από την πρώτη φάση του σχεδιασμού ,στοχεύοντας να διασφαλίσει ότι τα εργασιακά καθήκοντα δεν υπερβαίνουν τα ανθρώπινα όρια και την πρόληψη επιδράσεων στην υγεία των εργαζομένων.

Οι κυριότερες αρχές για την εξάλειψη ή μείωση των επαγγελματικών κινδύνων από έκθεση σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες είναι :

α) Ποσοτικός και ποιοτικός προσδιορισμός των βλαπτικών παραγόντων μέσω ειδικών μετρήσεων (ειδικότερα οι μετρήσεις για τον αμίαντο, μόλυβδο, βινυλοχλωρίδιο, θόρυβο και βιολογικούς παράγοντες αποτελούν νομοθετική υποχρέωση του εργοδότη) και ταυτόχρονα καθορισμός οριακών τιμών έκθεσης σε διάφορες ουσίες.

β) Αντικατάσταση. Σε κάποιες περιπτώσεις είναι σκόπιμο να αντικαταστήσουμε κάποιο υλικό ή χημική ουσία που αποδεδειγμένα προκαλεί βλάβη στην υγεία των εργαζομένων.

γ) Αυτοματοποίηση παραγωγής ώστε οι διάφορες φάσεις της παραγωγικής διαδικασίας που είναι επικίνδυνες να γίνονται σε χώρους κλειστούς ή όπου είναι απαραίτητη η συμμετοχή εργαζομένων ο χρόνος έκθεσής τους να είναι ο μικρότερος δυνατός.

δ) Τοπικός και γενικός εξαερισμός με τον οποίο πετυχαίνεται η άμεση απομάκρυνση από το χώρο Παραγωγής όλων των βλαπτικών ουσιών.

ε) Ιατρικός περιοδικός έλεγχος εργαζομένων σε ανθυγιεινές εργασίες

στ) Ενημέρωση και πληροφόρηση των εργαζομένων για τους κινδύνους και για τις διαδικασίες αντιμετώπισής τους.

ζ) Παροχή ατομικών μέσων προστασίας όπως γάντια, μάσκες κλπ.

η) Τήρηση της Κείμενης Νομοθεσίας.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημάνουμε πως οι επιλεγμένες λύσεις προστατευτικών μέσων από μία βιομηχανία για το προσωπικό της, που τις περισσότερες φορές επιλέγεται σε σχέση με το κόστος, δεν είναι οι καταλληλότερες με αποτέλεσμα «οι εργαζόμενοι να γίνονται «πειραματόζωα» διαφόρων φθηνών και ανορθόδοξων λύσεων και αυτοσχεδιασμών.»( Κέντρο Προγραμματισμού και Κοινωνικών Ερευνών , 1987, σελ.210).

Η άγνοια και οι λανθασμένες αντιλήψεις των Ελλήνων εργαζομένων σε θέματα σχετικά με την υγεία τους κάνει λιγότερο μαχητικούς στις απαιτήσεις τους ενώ το βάρος των διεκδικήσεών τους πέφτει στην απόκτηση επιδομάτων .

Η άποψη αυτή που θέλει τον εργαζόμενο να συνεχίζει να εργάζεται σε ένα ανθυγιεινό περιβάλλον έναντι κάποιας πρόσθετης αμοιβής είναι λανθασμένη και κατά συνέπεια το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, που αποτέλεσε χρόνια τον σκοπό και την μαχητική διεκδίκηση πολλών συνδικαλιστικών οργανώσεων, είναι ένας θεσμός που δεν προάγει την υγεία ενώ παράλληλα έχει ως αποτέλεσμα την οικονομική αφαίμαξη των

πόρων των ασφαλιστικών ταμείων γιατί υπάρχει αμφιβολία για το ορθό της μεθοδολογίας που ακολουθείται.

Προτεραιότητα λοιπόν πρέπει να είναι η ριζική αλλαγή των συνθηκών εκείνων που επέβαλαν το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και όχι η εξαγορά της υγείας με τους αντικοινωνικούς θεσμούς των ανθυγιεινών επιδομάτων ή άλλου είδους «premium».(στο ίδιο , σελ 210)

### **3.ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ**

Μπορούν να διακριθούν δύο είδη ψυχολογικών επιδράσεων. Το πρώτο αφορά την επίδραση του χώρου εργασίας πάνω στον εργαζόμενο δηλαδή οι ρυθμοί παραγωγής, η επαναληπτικότητα, η μονοτονία, οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και μεταξύ εργαζομένων-εργοδοτών, οι εκνευριστικοί θόρυβοι, τα έντονα χρωματικά ερεθίσματα, το ωράριο εργασίας, η νυχτερινή εργασία κλπ. που δημιουργούν ψυχολογική ένταση στον εργαζόμενο με αποτέλεσμα να τον κάνουν περισσότερο απρόσεκτο και άρα επιρρεπή προς το ατύχημα.

Το δεύτερο είδος αφορά τις ψυχολογικές επιδράσεις μετά το ατύχημα στο χαρακτήρα και την συμπεριφορά του εργαζόμενου. Ο παθών παρουσιάζει τάση για απομόνωση και ευερεθιστότητα με τους άλλους, θυμό, κατάθλιψη, διαρκή και απροσδιόριστο φόβο, νοσοφοβία κλπ.

Θα πρέπει εδώ να κάνουμε ιδιαίτερη αναφορά σε δύο νέα προβλήματα υγείας που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον και έχουν κάνει την εμφάνισή τους τα τελευταία χρόνια. Το μεν πρώτο είναι το εργασιακό στρες που έρχεται δεύτερο σε συχνότητα (περίπου το 28% των εργαζομένων στην Ε.Ε) και το δεύτερο είναι το σύνδρομο «Mobbing».

Σε συνθήκες έντονου στρες ο ανθρώπινος οργανισμός βρίσκεται σε μια κατάσταση διέγερσης, την οποία μερικοί εργαζόμενοι δεν μπορούν να αντέξουν και

συνεπώς εμφανίζονται τα συμπτώματα στρες, τα οποία μπορεί να είναι σωματικά(πχ. λιποθυμικά επεισόδια), πνευματικά(πχ .αδυναμία συγκέντρωσης), συμπεριφοράς (πχ .διαρκής εκνευρισμός) και συναισθηματικά-ψυχολογικά (πχ. θυμός, νευρώσεις)

Ο κυριότερος λόγος που πρέπει να εντοπιστούν οι αιτίες που μπορούν να προκαλέσουν στρες στους εργαζόμενους είναι ότι αυτό ευθύνεται για πολλές ασθένειες ή για την επιδείνωση κάποιων ήδη υπαρχόντων και δευτερευόντως γιατί υπολογίζεται ότι στοιχίζει στην ευρωπαϊκή ένωση τουλάχιστον € 20 δις. κατά έτος για χαμένες ώρες εργασίας και δαπάνες υγείας.

Το σύνδρομο «Mobbing» είναι ένα φαινόμενο που αναπτύχθηκε τελευταία και έχει ως αποτέλεσμα την εκδήλωση ψυχικών νοσημάτων. Είναι η εσκεμμένη ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας ή η ψυχολογική τρομοκρατία και εκδηλώνεται συνήθως με τη μορφή αυξημένων δυσκολιών συνεργασίας, ψυχολογικών αντιδράσεων, κατάθλιψη, έντονη επιθετικότητα κλπ. (Mob.= επιτίθεμαι , ενοχλώ).

«Οι αρνητικές συνέπειες για τις επιχειρήσεις όσον αφορά την αποδοτικότητα και τις οικονομικές επιδόσεις είναι σημαντικές γιατί παρατηρήθηκε ότι ο εργαζόμενος που υφίσταται Mobbing μπορεί να σημειώσει πτώση κατά 80% όσον αφορά τις ικανότητές του και την προσοχή του, με αποτέλεσμα την εκδήλωση ψυχικής και σωματικής ασθένειας που θα τον αναγκάσει να απουσιάσει από την εργασία του».(Υπουργείο εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων, 2002,σελ 28-29)

## **ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ**

**ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ**

**ΚΑΙ**

**ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

## I. ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Όπως αναφέραμε και στο πρώτο μέρος οι πρώτες προστατευτικές της εργασίας διατάξεις με την σύγχρονη έννοια εμφανίζονται μετά τη στρατιωτική επανάσταση του 1909 στο Γουδί. Στη χώρα μας η εξέλιξη του Εργατικού Δικαίου ακολούθησε εξαιρετικά αργούς ρυθμούς κυρίως εξαιτίας των αλληπάλληλων προσπαθειών για την εθνική μας ολοκλήρωση.

Τα σημαντικότερα νομοθετικά κείμενα που ρυθμίζουν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών για τη λήψη γενικών ή συγκεκριμένων μέτρων στους χώρους εργασίας είναι ο Νόμος ΓΠΛΔ/1911 και το άρθρο 662.

Στα άρθρα 648 έως 680 ο Αστικός Κώδικας αντιμετωπίζει θέματα εργασίας. Σύμφωνα με το 662 άρθρο ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία, την διανομή, τις εγκαταστάσεις και τον εξοπλισμό έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή των εργαζομένων. Εάν παραβεί τις παραπάνω υποχρεώσεις του ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απέχει από την εργασία του, να αξιώσει αποζημίωση σε περίπτωση που υποστεί βλάβη ή να απαιτήσει δικαστικά την εκπλήρωση των παραπάνω εργοδοτικών υποχρεώσεων.

Ο Νόμος ΓΠΛΔ/1911 «Περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και περί ωρών εργασίας» που κωδικοποιήθηκε με Β.Δ της 25<sup>ης</sup> Αυγούστου 1920 και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εισαγωγικού Νόμου του Αστικού Κώδικα ορίζει ότι οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να διατηρούν τους χώρους καθαρούς, ο χώρος κάθε διαμερίσματος εργατών πρέπει να είναι ανάλογος του αριθμού τους, να υπάρχει αρκετός φωτισμός και να αερίζονται τακτικά, να μην υπάρχει υγρασία στους τοίχους και τα πατώματα και τα μηχανήματα να λειτουργούν με τους καλύτερους



δυνατούς όρους ώστε να προστατεύονται η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων.(Α. Βαλαβανίδης – Ν. Σαραφόπουλος , 1988 , σελ 28)

Με αφορμή το Β.Δ 25/8/1920 εκδόθηκαν μία σειρά από εκτελεστικά διατάγματα που επιχειρούν να καθορίσουν σαφέστερα τις υποχρεώσεις των εργοδοτών όσον αφορά τα μέτρα ασφαλείας. Έτσι το Π.Δ 13/22-3-1934 «προβλέπει ότι η αναλογία εμβαδού πρέπει να είναι τουλάχιστον 2m<sup>2</sup> για κάθε εργαζόμενο ή ότι οι χώροι πρέπει να αερίζονται τουλάχιστον μία φορά την ημέρα»(Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, 1987, σελ.83)

Εκδόθηκαν ακόμη πολλοί ειδικοί κανονισμοί για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σε διάφορους βιομηχανικούς κλάδους όπως τα ξυλουργεία (1937), τα σφαγεία (1938), τις σταφιδαποθήκες (1923) και τις αποθήκες συσκευασίας σύκων (1923) αλλά και «περί απαγορεύσεως της χρήσης του εκ συνθέσεως μολύβδου λευκού χρώματος και οργανικών τινών χρωμάτων» (1937).(Α. Δαΐκου , 2002 , σελ15-16)

Έμμεσες ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων σ' όλους τους βιομηχανικούς κλάδους έχουμε με τη θέσπιση νόμων που αφορούν τους όρους ίδρυσης και λειτουργίας βιομηχανιών όπως φαίνεται π.χ στο Β.Δ τις 21-10-1922 όπου προβλέπεται ότι η «χορήγηση αδειών λειτουργίας βιομηχανίας πρέπει να γίνεται αφού διαπιστωθεί ότι υπάρχουν οι απαιτούμενοι όροι ασφαλείας για την προστασία των εργαζομένων» (Α.Βαλαβανίδης-Ν.Σαραφόπουλος, 1988, σελ 41)

Το 1922 ο Νόμος 2868 επιβάλλει την υποχρεωτική ασφάλιση των εργαζομένων στις βιομηχανίες, βιοτεχνίες και εμπορικές επιχειρήσεις όμως επειδή τα επόμενα χρόνια δημιουργήθηκαν νέοι ασφαλιστικοί οργανισμοί ο νόμος αυτός δεν θεωρούνταν επαρκής και έτσι φτάσαμε στον Νόμο 6298/1934 «Περί κοινωνικών Ασφαλίσεων» με τον οποίο συστάθηκε το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων . Ο

παραπάνω νόμος τροποποιήθηκε αρκετές φορές για να ολοκληρωθεί και να κωδικοποιηθεί με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 55575/18-11-1975.

Η καταγραφή των προβλημάτων και των συνθηκών εργασίας που έγινε από το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος οδήγησε στη διαπίστωση ότι «δεν υπάρχουν συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προστασία από χημικούς και φυσικούς παράγοντες του Περιβάλλοντος Εργασίας» (στο ίδιο , σελ.31)

Αυτό σε συνδυασμό και με το γεγονός ότι οι Ευρωπαϊκές χώρες με βιομηχανική παράδοση είχαν ήδη ψηφίσει ειδικούς νόμους πλαίσια για την Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία ώθησε σε μία πρώτη προσπάθεια εκσυγχρονισμού. Κατατέθηκαν στην Βουλή των Ελλήνων για συζήτηση και ψήφιση στις 25-4-1975 και στις 3-5-1979 δύο πολύ σημαντικά σχέδια νόμου όπου για πρώτη φορά γινόταν λόγος για μέγιστα επιτρεπτά όρια έκθεσης σε χημικές ουσίες και ένταση θορύβου στο εργασιακό περιβάλλον και για την προστασία του περιβάλλοντος ( φυσικού και εργασιακού) από την βιομηχανική ρύπανση. Τα σχέδια αυτά όμως δεν έγιναν ποτέ Νόμοι του Κράτους.

Η αναζωπύρωση του ενδιαφέροντος για την υγιεινή, την ασφάλεια και τις συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα συνέπεσε με την εφαρμογή από το 1976 και μετά στα πλαίσια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας εντός προγράμματος για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού Περιβάλλοντος (PIACT) (Γ.Σπυρόπουλος, 2000, σελ 49)

Στα χρόνια που έπονται μετά την έκθεση PIACT η πολιτεία αρχίζει να λαμβάνει μία σειρά συγκεκριμένων μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Οι πρωτοβουλίες αυτές δεν μπορούν παρά να οδηγήσουν σε μία νέα νομοθετική προσπάθεια. Έτσι το Δεκέμβριο του 1985 ψηφίζεται στη Βουλή ο Νόμος 1568/85 που αποτελεί νόμο πλαίσιο για την Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων και που αναμφισβήτητα υπήρξε ο καταλύτης στις εξελίξεις στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας

εργασίας καθώς για πρώτη φορά εισήγαγε κάποιες καινοτομίες και τροποποίησε ένα νομικό πλαίσιο που ίσχυε για πολλά χρόνια.

Πιο συγκεκριμένα δίνει βαρύτητα στην Εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων και των εργοδοτών στα θέματα ΥΑΕ. Προβλέπει την απασχόληση Τεχνικού Ασφαλείας, Ιατρού Εργασίας και δίδει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να συστήσουν επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. «Πρόκειται για την πρώτη νομοθετική καθιέρωση στην Ελλάδα της συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων στην Επιχείρηση» (στο ίδιο , σελ 52).

Επίσης προνοεί για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου από μηχανές και την προστασία των εργαζομένων από φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες και καθιερώνει κριτήρια για τη διαμόρφωση των θέσεων και των χώρων εργασίας δίνοντας προτεραιότητα στην πρόληψη έναντι της επανόρθωσης. Με το νόμο αυτό καθιερώνονται αυστηρές ποινές στους παραβάτες της νομοθεσίας.

Τέλος προβλέπει την καθιέρωση σε εθνικό επίπεδο του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας στα οποία θα συμμετέχουν εκπρόσωποι των Υπηρεσιών που εμπλέκονται στα θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας, εκπρόσωποι επιστημονικών και συνδικαλιστικών ενώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και με αρμοδιότητα τις διαπραγματεύσεις μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε νομαρχιακό και εθνικό επίπεδο αντίστοιχα.

Κατ' εξουσιοδότηση του Νόμου 1568/85 εκδόθηκαν μία σειρά από Προεδρικά Διατάγματα για να καλύψουν αιτήματα που προέβαλλε η Γ.Σ.Ε.Ε. Έτσι τα έτη 1986-87 επεκτείνεται η εφαρμογή του παραπάνω Νόμου και στις επιχειρήσεις που εποπτεύονται από το Υπουργείο Άμυνας και στους Δημόσιους Υπαλλήλους , τα Ν.Π.Δ.Δ και τους Ο.Τ.Α. Με το νόμο αυτό καλύφθηκε ένα σημαντικό κενό που υπήρχε στην προστασία των εργαζομένων στο Δημόσιο. Επίσης εκδόθηκαν την ίδια περίοδο διατάγματα για την προστασία της υγείας των εργαζομένων που εκτίθενται

σε ορισμένους χημικούς παράγοντες κατά την εργασία τους (Π.Δ 307/1986) και για την προστασία συνέπεια της έκθεσης στον μεταλλικό μόλυβδο και στις ενώσεις του. Καθιερώνεται επίσης η ειδικότητα της Ιατρικής της Εργασίας ως επίσημη Ιατρική ειδικότητα και ρυθμίστηκε ο τρόπος χορήγησής της (στο ίδιο , σελ.54)

Ο Νόμος 1568/1985 τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τα Π.Δ 294/88, Π.Δ 17/96 και Π.Δ 159/1999. Τα τελευταία δύο Π.Δ ήταν σε συμμόρφωση με τις οδηγίες της Ε.Ε για την εναρμόνιση της νομοθεσίας των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ότι αφορά την προστασία των εργαζομένων. Οι κυριότερες καινοτομίες που εισήγαγαν τα διατάγματα αυτά είναι οι εξής :

Α) Ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα, όταν αυτά χρειαστούν για την παροχή πρώτων βοηθειών, την πυρασφάλεια, την εκκένωση των χώρων από τους εργαζόμενους.

Β) οφείλει να διαπραγματεύεται με τους εργαζόμενους για όλα τα ζητήματα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και να εξασφαλίζει κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας.

Γ) Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους δεν πρέπει να υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις εξαιτίας των δραστηριοτήτων τους για την υγεία και την ασφάλεια.

Δ) Ο εργοδότης οφείλει να εκτιμά όλους τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας αλλά και κατά τα στάδια της επιλογής εξοπλισμού, χημικών και βιολογικών και κατά την διαρρύθμιση των χώρων εργασίας. « Η εκτίμηση αυτή πρέπει να γραπτή. Και μπορεί να γίνεται από τον Τεχνικό Ασφαλείας, τον Ιατρό Εργασίας ή όποιο άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο έχει τις γνώσεις και την εμπειρία» (στο ίδιο, σελ 59)

Ε) Υποχρέωση του εργοδότη να προσαρμόζει την εργασία στον άνθρωπο ώστε να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία.

στ) Σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή ή παρασκευαστή, εισαγωγέα ή προμηθευτή που παραβαίνει από πρόθεση τις διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας για την Υγιεινή και Ασφάλεια επιβάλλονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις.

Εκτός από τα Νομοθετήματα (περίπου 120) και τον Αστικό Κώδικα θέματα που αφορούν την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας έχουν ρυθμιστεί με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Συμβάσεις δηλαδή που έχουν υπογραφεί μεταξύ των ενώσεων των εργοδοτών ενός κλάδου και των συνδικάτων των εργαζομένων στον ίδιο κλάδο (Π. Ανδρεάδη –Γ.Παπαϊωάννου, 1997, σελ.252). Τέτοιες είναι οι Σ.Σ.Ε για διμερείς επιτροπές ασφάλειας και υγιεινής από το προσωπικό του Ο.Τ.Ε και το προσωπικό της Δ.Ε.Η (1983 και 1984 αντίστοιχα). Η δυνατότητα αυτή όμως όπως αναφέρει και ο Ν.Σαραφόπουλος (1988, σελ.30) δεν έχει αξιοποιηθεί όπως έπρεπε.

Επειδή όμως η χώρα μας αποτελεί μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όπως προείπαμε ορισμένα από τα νομοθετήματα που εντάχθηκαν στο εθνικό μας δίκαιο είναι σε εναρμόνιση με τις οδηγίες της Ε.Ε για τους λόγους αυτούς αξίζει να δούμε εν συντομία και την Κοινοτική Πολιτική που αφορά στα θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και την δράση που ανέλαβε προκειμένου να βελτιωθούν οι Συνθήκες εργασίας.

«Ιστορικά η Κοινοτική Πολιτική για τα ταμεία της Υγιεινής και Ασφάλειας στην εργασία ξεκινάει το 1959, όπου εκδίδεται μία οδηγία του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας με στόχο την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους της ραδιενεργού ακτινοβολίας.»(Ν.Γ Καρακασίδης-Π.Χ Θεοδωράτος, 1997. σελ.258). Το 1962 η Επιτροπή συνέστησε στα κράτη μέλη την εισαγωγή της Ιατρικής στην Εργασία ενώ το 1974 επιβάλλει μέτρα ομοιόμορφης προειδοποίησης κινδύνων στον εργασιακό χώρο προκειμένου να μειωθούν τα εργατικά ατυχήματα και οι ασθένειες που είχαν αυξηθεί σημαντικά με την ελεύθερη διακίνηση εργαζομένων στα Κράτη –Μέλη.

Τον Ιούνιο το 1978 υιοθετείται ένα πρόγραμμα δράσης των Ε.Κ. για την ασφάλεια και την υγιεινή κατά την εργασία, το οποίο προβλεπόταν ότι θα εφαρμοστεί μεταξύ 1978-1982 και είχε ως κύριο σκοπό την αύξηση της προστασίας από επαγγελματικούς κινδύνους κάθε τύπου με την αύξηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων πρόληψης και του ποιοτικού ελέγχου καθώς και με τον έλεγχο των κινδύνων.(στο ίδιο, σελ 259)

Ειδικότερα επιχειρείται ο καθορισμός των ανωτάτων ορίων θορύβου και δονήσεων στο εργασιακό περιβάλλον και των ανωτάτων ορίων έκθεσης για διάφορες επικίνδυνες ουσίες.

Το 1984 άρχισε ένα δεύτερο πρόγραμμα δράσης με προαίρεση να εφαρμοστεί μεταξύ 1984-1988. Το πρόγραμμα αυτό ήταν στο ίδιο πνεύμα με το προηγούμενο. Έδινε όμως περισσότερη έμφαση στην έρευνα σε συνεργασία με οργανισμούς και Ινστιτούτα εκτός Κοινότητας όπως πχ. τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

Με την ψήφιση της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης το 1987 με την οποία μπορούν να εκδοθούν οδηγίες για την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας με σχετική πλειοψηφία οδηγούμαστε στο Τρίτο Πρόγραμμα Δράσης (1988-1992). Σ' αυτό δίδεται περισσότερο έμφαση στην ενημέρωση και πληροφόρηση του κοινού δεδομένου ότι στο νέο τεχνολογικό πλαίσιο, νέοι κίνδυνοι εμφανίζονται καθημερινά που είναι δύσκολοι στην αναγνώριση και στη μέτρησή τους άρα κρίνεται αναγκαία η γενικότερη αφύπνιση του κοινωνικού συνόλου για τους κινδύνους στον εργασιακό χώρο.

Γενικότερα θα μπορούσαμε να πούμε ότι η Κοινοτική Πολιτική απαιτεί μία συνολική προσέγγιση του Εργασιακού Περιβάλλοντος. Έχει αποδειχτεί ότι η σύνταξη διεθνών Κανονισμών απαιτεί η βραχυπρόθεσμη Προσαρμογή στην Τεχνική Πρόοδο (Ν.Σαραφόπουλος , 1992, σελ.18) και ότι η ύπαρξη πολλών κανονιστικών και

νομοθετικών κειμένων δεν εξυπηρετεί αντίθετα δημιουργούν προβλήματα. Δίνει μεγάλη σημασία στην εργασιακή Ιατρική και το ρόλο των εργοδοτών όσον αφορά την προληπτική δράση που πρέπει να αναλάβουν και στην ενημέρωση και κατάρτιση των εργαζομένων. Τέλος στηρίζει τη συνεργασία μεταξύ των Κρατών Μελών και των διαφόρων οργανώσεων αλλά και τις διάφορες πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται από τα Κράτη Μέλη για την προώθηση εκπαιδευτικών Προγραμμάτων σε θέματα ασφαλείας.

Κλείνοντας θα έπρεπε να αναφέρουμε ότι η Δ.Ο.Ε της οποίας η Ελλάδα είναι μέλος εκδίδει κατά καιρούς κάποιες αποφάσεις σχετικές με το εργασιακό περιβάλλον (σε συνεργασία με άλλους φορείς όπως η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας) τις οποίες κάθε κράτος μέλος μπορεί να δεχτεί ή όχι. Αν τις δεχτεί τότε τις εντάσσει στο εθνικό του Δίκαιο.

## II. ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

#### 1. ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Ο σημαντικότερος φορέας ελέγχου του Εργασιακού Περιβάλλοντος στην χώρα μας είναι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Συμπληρωματικό αλλά σημαντικό ρόλο έχουν το Υπουργείο Εσωτερικών , Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας, το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, τα Υπουργεία Ανάπτυξης, Γεωργίας και Εμπορικής Ναυτιλίας.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει τη δυνατότητα χάραξης και εφαρμογή μιας σφαιρικής εθνικής πολιτικής. Δομείται από τρεις γενικές Γραμματείες, τη Γ.Γ εργασίας, τη Γ.Γ.Διαχείρισης Κοινοτικών πόρων και τη Γ.Γ Κοινωνικών Ασφαλίσεων και έχει στην εποπτεία του ένα μεγάλο αριθμό ασφαλιστικών ταμείων. Οι δύο σημαντικότερες υπηρεσίες του Υ.Ε.Κ.Α είναι η γενική διεύθυνση εργασίας η οποία προπαρασκευάζει κατά κάποιο τρόπο το νομοθετικό έργο και συντονίζει την δραστηριότητα των περιφερειακών υπηρεσιών και τη γενική επιθεώρηση εργασίας, στην οποία ανήκει η Επιθεώρηση εργασίας και το Κέντρο Υγιεινής και Ασφαλείας της Εργασίας (ΚΥΑΕ).

Η επιθεώρηση εργασίας είναι ο κύριος φορέας ελέγχου εφαρμογής της εργασιακής Νομοθεσίας. Ειδικότερα οι επιθεωρητές εργασίας είναι αρμόδιοι για επιθεωρήσεις και ελέγχους στους χώρους εργασίας, ερευνούν τη φύση και τα αίτια των επαγγελματικών ασθενειών και των εργατικών ατυχημάτων, ελέγχουν την τήρηση και εφαρμογή των σχετικών διατάξεων, υποδεικνύουν τα κατάλληλα μέτρα



ασφάλειας και τέλος έχουν τη δυνατότητα να επιβάλλουν διοικητικές κυρώσεις (πέρα των ποινικών) στους παραβάτες.

Το Κέντρο Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας είναι βασικά ερευνητικό και είναι επιφορτισμένο με τη διενέργεια μετρήσεων φυσικών και χημικών παραγόντων του περιβάλλοντος εργασίας. Ιδρύθηκε το 1978 και ενισχύεται στη δουλειά του από συνεργασίες του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

«Το Υπουργείο Ανάπτυξης, Βιομηχανίας και Εμπορίου μέσω των κεντρικών υπηρεσιών του ασκεί έμμεσο έλεγχο των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας ιδιαίτερα με τη διαδικασία χορήγησης των αδειών ίδρυσης και λειτουργίας των βιομηχανικών - βιοτεχνικών εγκαταστάσεων».(Γ. Σπυρόπουλος , 2000 , σελ 91) Έλεγχοι όμως για τις συνθήκες εργασίας και την καταλληλότητα των εξοπλισμών διενεργούνται και από τα υπουργεία που αναφέραμε παραπάνω στο πεδίο αρμοδιότητάς τους.

#### *Ασφαλιστικοί Οργανισμοί*

Στη χώρα μας υπάρχουν πέντε κύριοι ασφαλιστικοί οργανισμοί (ΙΚΑ, ΤΕΒΕ, ΝΑΤ, ΟΓΑ, ΤΠΔΥ) και ογδόντα περίπου ειδικά ταμεία ασφάλισης. Το ΙΚΑ όμως είναι ο μεγαλύτερος φορέας ασφάλισης (45% περίπου των συνολικά ασφαλισμένων). Εκτός από τις γενικές υγειονομικές υπηρεσίες το ΙΚΑ θεωρητικά και σύμφωνα με το άρθρο 42 του αναγκαστικού νόμου 1846/51 μπορεί να εφαρμόζει κάθε γενικό ή ειδικό μέτρο που συντελεί στη πρόληψη ασθενειών ή ατυχημάτων για να πληροφορεί και να ενισχύει την δράση της Επιθεώρησης Εργασίας για τη διαφύλαξη της υγείας και της σωματικής ακεραιότητας των ασφαλισμένων (.Α Βαλαβανίδης-Ν.Σαραφόπουλος, 1988, σελ.53). Η δυνατότητα αυτή δεν έχει εφαρμοστεί πλήρως στην πράξη και μόνο τα τελευταία χρόνια γίνεται μία ιδιαίτερη προσπάθεια αναβάθμισης των υπηρεσιών πρόληψης και έρευνας των επαγγελματικών ασθενειών και ατυχημάτων.

## 2. ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΘΕΣΜΟΙ.

### i. Ο Τεχνικός ασφαλείας.

Ο Νόμος 1568/85 προέβλεπε την απασχόληση Τεχνικού Ασφαλείας , Ιατρού Εργασίας και την σύσταση Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας στις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 και άνω εργαζόμενους .Οι κυριότερες δραστηριότητες ενός Τ.Α είναι η διερεύνηση των αιτιών των ατυχημάτων , η επιλογή των μέσων ατομικής προστασίας , η συλλογή στατιστικών στοιχείων για τα ατυχήματα στο χώρο της επιχείρησης , η παρακολούθηση της εφαρμογής από την επιχείρηση της υπάρχουσας νομοθεσίας και των σχετικών ενδοεπιχειρησιακών οδηγιών , η τήρηση του βιβλίου υποδείξεων που προβλέπει το άρθρο 6 του Ν.1568 , του βιβλίου ελέγχου των συστημάτων ασφαλείας και του βιβλίου ατυχημάτων και τέλος η ενημέρωση των εργαζομένων για τους κινδύνους ατυχημάτων στον χώρο εργασίας (Ν.Γ.Καρακασίδης- Π.Χ.Θεοδωρατος , 1997 , σελ 157)

Τη χρονική περίοδο που καθιερώθηκε ο θεσμός του Τ.Α στη χώρα μας υπήρχαν «ελάχιστοι μηχανικοί ή χημικοί μηχανικοί με ειδίκευση σε ασφάλεια βιομηχανικών εγκαταστάσεων ». (Α.Βαλαβανιδης – Ν.Σαραφοπουλος , 1988 , σελ 19 ).Το πρόβλημα αυτό το Υπουργείο Εργασίας προσπάθησε να λύσει με τη διοργάνωση σεμιναρίων για Τ.Α που ήταν ασφαλώς μια αξιόπαινη προσπάθεια δεν μπόρεσε όμως να αναπληρώσει τα σημαντικά κενά και να δημιουργήσει την υποδομή για συνεχή επιμόρφωση.

Σήμερα 18 περίπου χρόνια μετά την ψήφιση του Νόμου 1568/85 ο θεσμός του Τ.Α παραμένει μια τυπική υποχρέωση και εξακολουθεί να μην υπάρχει εξειδίκευση στην ασφάλεια της Εργασίας . Οι κυριότερες αιτίες των δυσλειτουργιών που έχουν παρατηρηθεί στην εφαρμογή του θεσμού αυτού οφείλονται στην κακή πληροφόρηση σχετικά με το ρόλο ενός Τ.Α .Η υποχρέωση εκ του νόμου αντιμετωπίστηκε με την

τυπική κάλυψη και όχι για ουσιαστική παροχή υπηρεσιών . Το δεύτερο σημαντικό πρόβλημα είναι η ανυπαρξία συστηματικής κατάρτισης ειδικών ασφάλειας Εργασίας από το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας .

## ii. Ο Γιατρός Εργασίας

Ο Νόμος 1568/85 καθιερώνει την υποχρέωση απασχόλησης γιατρού εργασίας στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζόμενους . «Οι γιατροί Εργασίας παρακολουθούν τις συνθήκες εργασίας για θέματα υγείας και με τη διενέργεια Ιατρικών , περιοδικών και προληπτικών εξετάσεων» (στο ίδιο, σελ 51 )

Ο θεσμός αυτός αντιμετωπίζει στη χώρα μας αρκετά προβλήματα από τα πρώτα χρόνια της εφαρμογής του . ο συνολικός αριθμός των ειδικευμένων γιατρών εργασίας σήμερα δεν ξεπερνάει τους 30 ενώ οι περισσότερες επιχειρήσεις απασχολούν γιατρούς άλλων ειδικοτήτων ( κυρίως παθολόγους ) εκμεταλλευόμενοι την δυνατότητα που παρέχει ο Νόμος 1568/85 αντί γιατρών εργασίας να απασχολούν γιατρούς άλλων ειδικοτήτων και για λόγους τυπικής συμμόρφωσης με τη νέα νομοθεσία.

Οι λόγοι που εξηγούν τη σημερινή μη ικανοποιητική κατάσταση είναι πολλοί .Οι κυριότεροι από αυτούς είναι η έλλειψη ικανού αριθμού ειδικευμένων γιατρών Εργασίας ,που έχει σαν αποτέλεσμα να απασχολούνται γιατροί άλλων ειδικοτήτων που δεν γνωρίζουν το περιεχόμενο της Ιατρικής της Εργασίας και έτσι η συμβολή στη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας είναι περιορισμένη . «Οι επιθεωρήσεις εργασίας από την άλλη αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην προσπάθεια ελέγχου της επάρκειας των παρεχόμενων από τους γιατρούς Εργασίας υπηρεσιών » (Γ. Σπυροπουλος , 2000 , σελ 171 ) και επομένως η άσκηση των καθηκόντων ενός Ιατρού Εργασίας εξαρτάται γενικά από τις γνώσεις που αυτός έχει και τη διάθεση του .Ακόμη η έλλειψη κατάλληλης υποδομής είναι ένας ακόμη ανασταλτικός παράγοντας

καθώς η ανυπαρξία εξειδικευμένων εργαστηρίων βιομηχανικής τοξικολογίας και κέντρων μετρήσεων αποδυναμώνει το έργο των γιατρών Εργασίας .

Διεθνώς η Ιατρική Εργασίας παρουσιάζει μια τάση επαναπροσανατολισμού . Η σημερινή αντίληψη της υγείας είναι σφαιρική , δεν περιορίζεται στη μείωση των ασθενειών στο εργασιακό περιβάλλον αλλά προσανατολίζεται στην πλήρη σωματική , ψυχική , κοινωνική και πνευματική ευεξία . Από την άλλη οι νέες τεχνολογίες και τα νέα συστήματα οργάνωσης της εργασίας είναι υπεύθυνα για την εμφάνιση νέων επαγγελματικών νοσημάτων . Συνέπεια των εξελίξεων αυτών είναι ότι ο ρόλος του γιατρού Εργασίας στην πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου αποκτά μεγαλύτερη σημασία .

Στη χώρα μας δυστυχώς η αντίληψη για την υγεία παραμένει ιατροκεντρική . Δίδεται έμφαση στην διάγνωση και την θεραπεία ενώ η πρόληψη εξακολουθεί να έχει μικρή σημασία . « Ο πρόσφατος νομοθετικός εκσυγχρονισμός στον τομέα της Ιατρικής Εργασίας δεν απέδωσε στη χώρα μας τα αναμενόμενα αποτελέσματα κυρίως γιατί δεν υπήρξε αποτέλεσμα κατάλληλης προεργασίας και προγραμματισμού » (στο ίδιο, σελ 177 ). Άλλωστε είναι γενικότερη η διαπίστωση ότι η νομοθεσία είναι αρκετά πλήρης και δεν έχει ανάγκη από ουσιαστικές τροποποιήσεις . Το πρόβλημα αφορά μάλλον στην αποτελεσματική εφαρμογή αυτής

### iii. ΟΙ Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Η ισχύουσα νομοθεσία προβλέπει την εκλογή επιτροπών ΥΑΕ ή την επιλογή από τους εργαζόμενους εκπροσώπων τους στο τομέα αυτό ( ισχύει σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 20 εργαζόμενους ) . Ο ρόλος των επιτροπών ΥΑΕ είναι συμβουλευτικός και αφορά στην προώθηση βελτιώσεων στους εργασιακούς χώρους . « Τα νομοθετικά μέτρα δεν μπορούν να εφαρμοστούν σε όλο το φάσμα των βιομηχανικών εγκαταστάσεων και απαιτούνται συλλογικές αποφάσεις για το

διακανονισμό τεχνικών προβλημάτων ασφαλείας καθώς και κανόνων υγιεινής του εργασιακού περιβάλλοντος » ( Α. Βαλαβανιδής – Ν. Σαραφοπουλος , 1988 , σελ 140 )για το λόγο αυτό η συμβολή των επιτροπών είναι καθοριστική .

Στις αρχές της δεκαετίας του '90 διαπιστώθηκε ότι σε λιγότερες από τις μισές επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι έκαναν χρήση του δικαιώματος τους να εκλέξουν επιτροπή και οι επιτροπές που είχαν συσταθεί δεν ασκούσαν το ουσιαστικό έργο που τους είχε αναθέσει ο νομοθέτης . Ούτε και σήμερα η κατάσταση έχει αλλάξει πολύ. Οι δυσκολίες εντοπίζονται στην άγνοια και την έλλειψη ενημέρωσης , απαραίτητης εκπαίδευσης και τεχνικής κατάρτισης σε θέματα ΥΑΕ .Χρειάζεται αλλαγή νοοτροπίας για να λειτουργήσει ικανοποιητικά ο θεσμός των επιτροπών ΥΑΕ ώστε να μην εξελιχθούν σε γραφειοκρατικά όργανα όπως συνέβη σε άλλες χώρες .

Δεν πρέπει βέβαια να ξεχνάμε ότι η νομοθετική ρύθμιση δεν έχει δοκιμαστεί στην πράξη ,υπάρχουν όμως « οι καλύτερες προϋποθέσεις για την δραστήρια συμμετοχή των επιτροπών στον εξανθρωπισμό των συνθηκών εργασίας στη χώρα μας » ( στο ίδιο , σελ 142 )

### **3 . ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .**

Οι επαγγελματικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προαγωγή της υγείας των εργαζομένων . «τόσο με τη συμμετοχή τους στον κοινωνικό διάλογο όσο και με την ανάπτυξη δικών τους δραστηριοτήτων . » ( Γ. Σπυροπουλος , 2000 , σελ 121 )

Στην πράξη όμως οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν έχουν παρουσιάσει αξιόλογη δράση είτε γιατί δεν έχουν τους σχετικούς πόρους είτε γιατί δεν έχουν πειστεί ότι τέτοιες δραστηριότητες μπορούν να βοηθήσουν να λυθούν τα υπάρχοντα προβλήματα στο χώρο της ΥΑΕ.

Εξαίρεση αποτελεί ίσως ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών ο οποίος έχει αναπτύξει αξιόλογες δραστηριότητες όπως διοργάνωση συνεδρίων με σκοπό την επιμόρφωση σε θέματα υγείας και ασφάλειας εργασίας , ενημέρωση των μελών του για τις εξελίξεις στο χώρο της ΥΑΕ στην Ευρώπη «μέσω ειδικής περιοδικής έκδοσης και συμμετοχή σε εκθέσεις προβολής βιομηχανικών εργαλείων , οργάνων και συσκευών υγείας και ασφάλειας εργασίας » ( στο ίδιο , σελ 123 )

Σημαντική ήταν επίσης και η κίνηση του Σ.Ε.Β να συμμετέχει στη σύναψη της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ( Ε.Γ.Σ.Σ.Ε ) 1991-1992 με σκοπό τη δημιουργία ενός εθνικού Ινστιτούτου το οποίο θα συνέβαλε στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην Ελλάδα .Έτσι το 1992 στην Αθήνα ιδρύθηκε το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε στο οποίο θα αναφερθούμε λίγο παρακάτω.

Όσον αφορά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων μόνο την τελευταία δεκαπενταετία ανέπτυξαν αξιόλογες δραστηριότητες ,μερικές από τις οποίες είναι η σύσταση Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. , η πραγματοποίηση σεμιναρίων και ημερίδων επιμόρφωσης των εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ , η έκδοση περιοδικών και βιβλίων σχετικών με την ΥΑΕ και συμμετοχή στην απόφαση ίδρυσης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Και εδώ ξεχωρίζει η δραστηριοποίηση του Εργατικού Κέντρου Αθηνών , το οποίο δημιούργησε ειδικό « Τμήμα υγείας και ασφάλειας εργασίας που είναι στη διάθεση των μελών του Ε.Κ.Α και έχει ως σκοπό την παροχή οδηγιών και συμβουλών στο χώρο ΥΑΕ ».( στο ίδιο , σελ 127), εκδίδει το περιοδικό «ΔΡΑΣΗ» με χρήσιμες πληροφορίες για τις εξελίξεις στον τομέα της ΥΑΕ , προχώρησε στην ίδρυση βιβλιοθήκης και ανέπτυξε εκπαιδευτικές δραστηριότητες .

Παρόλα τα θετικά βήματα πολλά πρέπει να γίνουν ακόμη ώστε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να αποδώσουν την πρέπουσα σημασία στα θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας .

#### **4 .Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε .**

Μικτή επιτροπή εμπειρογνομόνων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε) , του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.) Της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών , Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε) κατέθεσε πόρισμα τον Ιούλιο του 1991 με τα βασικά έγγραφα για την ίδρυση του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Συντάχθηκε το καταστατικό και συστήθηκε αστική εταιρία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα .

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε είχε ως σκοπό να καλύψει το κενό στην τεχνική και επιστημονική υποδομή για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων . Ειδικότερα και σύμφωνα με το καταστατικό του , σκοπός του είναι ο εντοπισμός , η καταγραφή , η επεξεργασία , η ανάλυση και η έρευνα των βλαπτικών παραγόντων ή καταστάσεων του εργασιακού περιβάλλοντος , η παρακολούθηση των διεθνών εξελίξεων , η προώθηση της πληροφόρησης , ενημέρωσης και εκπαίδευσης των εργοδοτών και εργαζομένων στα θέματα ΥΑΕ , η συνεισφορά στη διερεύνηση και αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση εργασιακού και ευρύτερου περιβάλλοντος καθώς και από τους γενικότερους όρους διαβίωσης και εργασίας .Τέλος η παροχή υπηρεσιών εμπειρογνώμονα σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας εργαζομένων εάν ζητηθεί από ένα εκ των μερών .

Αποτελείται από 3 κέντρα καθένα από τα οποία αναπτύσσει πολύπλευρες δραστηριότητες .Αυτά είναι :

α) Το κέντρο εφαρμοσμένης έρευνας , που αναπτύσσει ερευνητική δραστηριότητα με σκοπό τον εντοπισμό , την καταγραφή , την ανάλυση και έρευνα των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού και του ευρύτερου περιβάλλοντος και των επιπτώσεων τους στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

β) Το κέντρο κατάρτισης, που είναι το μόνο πιστοποιημένο κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας στη χώρα μας .Διοργανώνει σεμινάρια για γιατρούς Εργασίας , τεχνικούς ασφαλείας και μέλη επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας , υλοποιεί ημερίδες και διαλέξεις σε διάφορες πόλεις της Ελλάδος με σκοπό την ενημέρωση κυρίως των εργαζόμενων για τους κινδύνους που υπάρχουν στο εργασιακό περιβάλλον .

γ)Το κέντρο πληροφόρησης – τεκμηρίωσης παρέχει υπηρεσίες ενημέρωσης και τεκμηρίωσης , επιμελείται και διακινεί τις εκδόσεις του Ινστιτούτου , λειτουργεί βιβλιοθήκη και υποστηρίζει τον κόμβο του Ινστιτούτου στο διαδουκτιο.

Για την πραγματοποίηση αυτών των δραστηριοτήτων χρησιμοποιεί πόρους που προέρχονται από το Λογαριασμό Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης , από την Ευρωπαϊκή Ένωση , από δωρεές , εκδηλώσεις , εκδόσεις και εισφορές από εκείνους που προσφεύγουν στις υπηρεσίες του.

Το έργο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε κρίνεται γενικά σημαντικό όμως και εδώ υπάρχει αρνητική κριτική από κάποιους που πιστεύουν ότι « οι προτεραιότητες που δόθηκαν μέχρι στιγμής από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε στην ανάπτυξη των κτιριακών υποδομών του Ινστιτούτου είχε ανασταλτικά αποτελέσματα όσον αφορά την προσέλκυση και ανάπτυξη του επιστημονικού προσωπικού καθώς και μερικών άλλων ουσιαστικών δραστηριοτήτων .»(στο ίδιο , σελ 144 )



## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι στον τομέα της υγείας και ασφάλειας και των συνθηκών εργασίας έγιναν σημαντικές πρόοδοι . Η κατάσταση στο θέμα που μας απασχολεί βελτιώθηκε και πλησιάζει σήμερα σε ορισμένα σημεία τα ευρωπαϊκά πρότυπα ,ιδιαίτερα ως προς το νομοθετικό πλαίσιο και τους θεσμούς .Όμως η εφαρμογή στην καθημερινή πράξη υστερεί σημαντικά .Πολλά απομένουν να γίνουν ακόμη για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην Ελλάδα .Ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών παραμένει σε υψηλά επίπεδα και η αποτελεσματική πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων εξακολουθεί να είναι ένας απλησίαστος στόχος .

Έχουμε αντιληφθεί ότι είναι αναγκαίο να καταβληθούν όλες οι δυνατές προσπάθειες για τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών με στόχο τόσο την προστασία των εργαζομένων όσο και τη μείωση του σχετικού οικονομικού κόστους και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων .

Το κατάλληλο νομοθετικό πλαίσιο και ο έλεγχος εφαρμογής του στους χώρους εργασίας είναι τα εργαλεία για να αντιμετωπίσουμε τα οικονομικο-κοινωνικά προβλήματα που δημιουργούνται από τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες .Η νομοθεσία όμως από μόνη της δεν αρκεί για την υλοποίηση μιας εθνικής πολιτικής .Στη χώρα μας σημαντικότερο από την έκδοση νέων νομοθετικών και κανονιστικών κειμένων είναι η δημιουργία ευνοϊκών συνθηκών για την εφαρμογή τους. Εφόσον τα κείμενα που υπάρχουν δεν εφαρμόζονται σωστά η ψήφιση νέων ελάχιστα θα λύσει το πρόβλημα .

Με άλλα λόγια για να βελτιωθεί η κατάσταση απαιτείται η συνειδητοποίηση από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους ότι έχουν προσωπικό συμφέρον να συμμορφωθούν με τις επιταγές του νομοθέτη και να συμβάλλουν στην αποτελεσματική λειτουργία των θεσμών στην πράξη .

Είναι όμως έτοιμοι όλοι όσοι έχουν άμεση ή έμμεση σχέση με τις συνθήκες εργασίας ,δηλαδή οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες , οι υπεύθυνοι και οι ειδικοί που επεμβαίνουν στον τομέα αυτό (π.χ γιατροι εργασίας, τεχνικοί ασφαλείας, επιθεωρητές εργασίας κτλ.) να συνειδητοποιήσουν τον ρόλο τους στη διαδικασία πρόληψης;

Για να εδραιωθούν οι θεσμοί απαιτείται χρόνος για πληροφόρηση των ενδιαφερομένων , για κατάρτιση και για την απαραίτητη αλλαγή νοοτροπίας . Απαιτείται γενικότερα σοβαρότητα και υπευθυνότητα στον προγραμματισμό και την πραγματοποίηση του σχετικού εκπαιδευτικού προγράμματος , στα πλαίσια της ευρύτερης κοινωνικής συνεργασίας που προϋποθέτει η προσπάθεια για την προστασία της ζωής , της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων .

Μέχρι σήμερα τα ΑΕΙ και τα ΤΕΙ της χώρας δεν κατάφεραν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις για την προετοιμασία εκπαιδευμένων στελεχών στους διάφορους τομείς που έχουν σχέση με την προστασία στο εργασιακό περιβάλλον , ιδιαίτερα όσον αφορά την έλλειψη γιατρών εργασίας και τεχνικών ασφαλείας .Οι διαλέξεις , τα σεμινάρια και οι ημερίδες που έχουν πραγματοποιηθεί με την υποστήριξη του Υπουργείου Εργασίας , του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε , του ΟΑΕΔ, ορισμένων πανεπιστημίων και εργατικών κέντρων είναι μεν μια αξιόλογη προσπάθεια ,δεν λύνουν όμως το πρόβλημα .

Η ανάγκη για πληροφόρηση και εκπαίδευση είναι σήμερα μεγαλύτερη γιατί η οργάνωση της εργασίας, οι συνθήκες καθώς και τα προβλήματα που συνδέονται μεταβάλλονται συνεχώς .Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, η χρησιμοποίηση νέων μορφών απασχόλησης εισάγουν νέα προβλήματα στον τομέα Υγιεινής και ασφαλείας

στην εργασία που δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν χωρίς την απαραίτητη εκπαίδευση και τεχνική υποδομή.

Από την άλλη πρέπει να συνειδητοποιήσουμε όλοι ότι κάθε άτομο , χωρίς εξαίρεση (εργοδότης , εργαζόμενος , συνδικαλιστής , ειδικός , κυβερνητικό στέλεχος ) έχει μέρος της ευθύνης για τη λύση των προβλημάτων και υποχρέωση να συμβάλλει προσωπικά στην πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου .

Πρέπει να δοθεί επίσης προτεραιότητα στην ενίσχυση του ρόλου των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων .Σε σύγκριση με την κατάσταση που επικρατούσε 20 με 25 χρόνια πριν οι δραστηριότητες των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων αυξήθηκαν σημαντικά , τα θέματα όμως της υγείας , ασφάλειας και των συνθηκών εργασίας εξακολουθούν να θεωρούνται δευτερεύουσας σημασίας από αυτές .

Οφείλουμε να κατανοήσουμε ότι η προστασία του εργαζόμενου και η πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου στην επιχείρηση δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί χωρίς τη συμμετοχή και τη συνεργασία εργοδοτών και εργαζομένων και ότι οι δαπάνες για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας δεν είναι μια περιττή πολυτέλεια αλλά επένδυση που συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής .

Τελειώνοντας θα πρέπει να θίξουμε και το σημαντικό πρόβλημα της μη αξιόπιστης και ελλιπούς καταγραφής των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών .Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να είναι δύσκολη ή παρακινδυνευμένη η εξαγωγή συμπερασμάτων όσον αφορά την κατάσταση που επικρατεί στους εργασιακούς χώρους .Η λύση θα ήταν ένα πολυετές πρόγραμμα ερευνών στον τομέα αυτό με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων , δημοσίων και ιδιωτικών παραγόντων , που θα έχει ως σκοπό τη συλλογή , την ανάλυση και την επεξεργασία όλων αυτών των στοιχείων προκειμένου να ληφθούν τα καταλληλότερα μέτρα που ταιριάζουν στην ελληνική κοινωνία και οικονομία λαμβάνοντας υπόψη τις

ιδιαιτερότητες των μονάδων παραγωγής δηλαδή την παραδοσιακή οργάνωση τους , την  
ιδιάζουσα νοοτροπία των στελεχών τους , τις οικονομικές δυσχέρειες , τις ελλείψεις σε  
υποδομές και εξοπλισμό .

Ελπίζουμε ότι μια πιο συστηματική επανεξέταση των αναγκών και των  
προτεραιοτήτων δράσης του τομέα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία , θα οδηγήσει  
σε μια αποτελεσματικότερη προστασία του έλληνα εργαζόμενου στους χώρους  
εργασίας .

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ανδρεάδης Π – Παπαιωάννου Γ, Ασφαλεία Εργαζομένου , εκδόσεις Ίων , 1997
2. Βαλαβανίδης Α – Σαραφόπουλος Ν , Προβλήματα Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων στην Ελλάδα , σύγχρονα θέματα , 1988
3. Δαΐκου Α , Χρονολογικός και θεματικός κατάλογος νομοθετημάτων σχετικών με την υγιεινή και ασφαλεία στους χώρους εργασίας και το περιβάλλον , έκδοση ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε , Αθήνα 2002
4. Δημητρίου Α , Αγωγή Υγείας και Περιβάλλοντος – έκθεση και προστασία από τις επικίνδυνες ουσίες , έκδοση ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε , Θεσσαλονίκη 2002
5. Δρίβας Σ – Δοντάς Σ , Μόλυβδος και εργασία , έκδοση ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε , Αθήνα 2000
6. Δρίβας Σ – Ζορμπά Κ – Κουκουλάκη Θ , Μεθοδολογικός οδηγός για την εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου , έκδοση ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε , Αθήνα 2001
7. Θεοδωράτος Π.Χ – Καρακασίδης Ν.Γ , Υγιεινή – Ασφάλεια Εργασίας και προστασία περιβάλλοντος , εκδόσεις Ίων , 1997
8. Ίδρυμα Ευγενίδου , Βιβλιοθήκη του Τεχνίτη – πρόληψη ατυχημάτων και υγιεινή στην εργασία , Αθήνα 1972
9. Κέντρο προγραμματισμού και Οικονομικών ερευνών , Ασφάλεια των εργαζομένων στη βιομηχανία , Αθήνα 1987
10. Κεχαγιά Δ-Τσεκιτσίδης Δ , Εργασιακός μεσαίωνας σε θολό τοπίο στην Ελλάδα , Αγγελιοφόρος , 5 Απριλίου 2003.
11. Κουκουλάκη Θ , Η τυποποίηση σε θέματα υγείας και ασφαλείας της εργασίας , έκδοση ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε , Αθήνα 2001
12. Μομφερράτος Τ.Α , Η Ασφάλεια της εργασίας , Αθήνα 1959
13. Μπαμπινιώτης Δ.Γ , Λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας , Κέντρο Λεξικολογίας ΕΠΕ , Αθήνα 2002
14. Ρόρυ Ό Νηλ , Η Ευρώπη καταπονείται (Μετάφραση Ελένη Χαλιώρη), έκδοση ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε , Αθήνα 2001
15. Σαραφόπουλος Ν , Προστασία , Ασφάλεια και Υγιεινή στην Εργασία , ΟΑΕΔ 1986

16. Σαραφόπουλος Ν , Σχεδιασμός και Πολιτική Υγείας –Πηγές πληροφόρησης για θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία , Πάτρα 1992
17. Σπυρόπουλος Π.Γ , Υγεία –ασφάλεια και συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα .Εξελίξεις και προοπτικές , Σάκκουλα 2000
18. Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας , Τεύχος 10 , Απρίλιος Μάιος Ιούνιος 2002 , Αθήνα
19. Υπουργείο εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων –Γενική διεύθυνση συνθηκών και υγιεινής της εργασίας , Πηγές εργασιακού στρες , Αθήνα 2002
20. Χαραλάμπους Κ , Στοιχεία Μεθοδολογίας , Αθήνα 1991

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΕΙ	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΒΔ	Βασιλικό Διάταγμα
ΓΓ	Γενική Γραμματεία
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΔΕΗ	Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚ	Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ΕΚΑ	Εργατικό Κέντρο Αθηνών
ΕΛΙΝΥΑΕ	Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας
ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΟΤΕ	Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών
ΣΣΕ	Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
ΤΑ	Τεχνικός Ασφαλείας
ΤΕΙ	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΥΑΕ	Υγιεινή και Ασφάλεια Εργασίας
ΥΕΚΑ	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	ΣΕΛ.
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
<b><u>ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ</u></b>	
<b>ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ</b>	3
ΚΕΦ Ι. Συνθήκες εργασίας και επιπτώσεις στον εργαζόμενο	4
1. Παράγοντες που μπορούν να απειλήσουν την υγεία και την ασφάλεια του εργαζόμενου	4
2. Ορισμός του επαγγελματικού κινδύνου	7
ΚΕΦ ΙΙ. Διάκριση του επαγγελματικού κινδύνου	8
1. Εργατικά Ατυχήματα	8
2. Επαγγελματικές Ασθένειες	14
3. Ψυχολογικές Επιδράσεις	19
<b><u>ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ</u></b>	
<b>ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ</b>	21
ΚΕΦ Ι. Ελληνική Νομοθεσία και κοινοτική πολιτική	22
ΚΕΦ ΙΙ. Εξέλιξη του θεσμικού πλαισίου	30
1. Δημόσιοι Οργανισμοί και Υπηρεσίες	30
2. Ενδοεπιχειρησιακοί θεσμοί	32
3. Οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων	35
4. Ο ρόλος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε	37
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	39
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	43
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	45
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	46