

ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΗΛΙΑΡΟΝΙΚΟΛΑΚΗ ΦΕΒΡΩΝΙΑ

ΚΟΙΛΑΚΟΥ ΕΥΓΕΝΙΑ

ΘΕΜΑ : Βρετανικό προτύπο *BS 8800* (1996) για την Υγιεινή & Ασφάλεια των εργαζομένων.

Επιβλέπων : Διδάσκων κ. Ζαλιμίδης Παύλος

Εξεταστική επιτροπή : Αναπληρωτής καθηγητής κ. Μουστάκης Βασίλης
Αναπληρωτής καθηγητής κ. Σκιαδάς Χρήστος

Χανιά, Σεπτέμβριος 2000

Αφιερωμένη στους γονείς μας

Θα θέλαμε να εκφράσουμε την εκτίμηση μας και τις θερμές μας ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μας κ. Παύλο Ζαλιμήδη, που μας ανάθεσε την ενδιαφέρουσα αυτή εργασία και μας στήριξε καθ' όλη τη διάρκεια της προσπάθειας μας. Επίσης θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τα μέλη της επιτροπής αξιολόγησης, καθηγητές κ. Χρήστο Σκιαδά και κ. Βασίλη Μουστάκη για την ενασχόληση τους με την εργασία αυτή.

Τέλος ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όσους μας στήριξαν κατά τη διάρκεια αυτής της εργασίας και ειδικά τις οικογένειες μας για την πολύτιμη συμπαράσταση τους, ηθική και υλική όλα αυτά τα χρόνια των σπουδών μας.

Χανιά Σεπτέμβριος 2000

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
ΑΕΟΑΛΥΑÇ.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Γενικά για την ασφάλεια.....	Error! Bookmark not defined.
1.2 Συστήματα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας εργασίας.....	Error! Bookmark not defined.

ΕΑΘΑΕΑΕΙ 2	10
ΠΠΕΑΟΕΕΙ ΔΕΑΕΟΕΙ ΟÇΟ ΘΑΑ ΟΟΙ ×ΥΝΙ ΑΝΑΑΟΕΑΟ.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 ΕοοιπéêP âiÝéíç ðçð ÑææéiPð éæé ΑοοÛεάέαð ðçð ãñååóβáð.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Íñéèu ðεάβóéi âiÝéíç óðçí ΑεεÛäá.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Αðñuðáúèu Αβέάéi.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Íé æéæiáβð óðiaÛóáéð ãñååóβáð ðið æéæéiγý ãñååóβið ãñååóβáð.....	Error! Bookmark not defined.
2.5 ÑææéiP éæé áóðÛεάéá ðçð ãñååóβáð óðçí áóñiéêP ó÷Ýóç ãñååóβáð.....	Error! Bookmark not defined.
2.51 Ç ÑææéiP éæé áóðÛεάéá ðçð Αñååóβáð óðçí áóñiéêP ó÷Ýóç ãñååóβáð.....	Error! Bookmark not defined.
2.52 Íé ðði÷ñåðóáéð ðið ãñåiäüðç.....	Error! Bookmark not defined.
2.53 Ñi ãñååóéèu áóý÷çiá.....	Error! Bookmark not defined.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	85
ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΥΑΕ	Error! Bookmark not defined.
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Επιχειρησιακό επίπεδο.....	Error! Bookmark not defined.
3.21 Παράγοντες που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον.....	Error! Bookmark not defined.
3.22 Θεσμικά όργανα ΥΑΕ.....	Error! Bookmark not defined.
3.221 Τεχνικός ασφαλείας.....	Error! Bookmark not defined.
3.222 Ο Γιατρός εργασίας.....	Error! Bookmark not defined.
3.223 Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Κρατικό επίπεδο.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Οργάνωση των επιχειρήσεων για την πρόληψη ατυχημάτων.....	Error! Bookmark not defined.

ΕΑΘΑΕΑΕΙ 4	148
ΔΑΝΙΟΟΕΑΟÇ ΟΙΟ ΙΑÇΑΙΟ BS8800.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 ΑέóäüâP óðí ðñuððði BS8800.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 ΔΑΝΑΝΟÇΙΑΟΑ.....	Error! Bookmark not defined.

ΕΑΘΑΕΑΕΙ 5	234
ΟΟΟΟÇΙΑΟΑ ΑΕΑ×ΑΕΝΕΟÇΟ ΘΑΑ ΕΑΕ ΑΕΕÇΙΕÊÇ ΔΝΑΑΙΑΟΕΕΙΟÇΟΑ.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 ÑææéiP éæé áóðÛεάéá ðçð ãñååóβáð éæé æεεçíéêP ðñåiäüðéèuðçóá.....	Error! Bookmark not defined.
5.2 ÓðóðPiaðá æéáóðÛεéóç ÑææéiPð éæé ΑóðÛεάéáð Αñååóβáð.....	Error! Bookmark not defined.
5.21 ÓðóðPiaðá áóðÛεάéáð ãñååóβáð éæé óðiiäði÷P ðui ãñåæéiÝiui.....	Error! Bookmark not defined.
5.22 ÑIÑΑΕΟ ΔΕΟΟΙΔΙΕÇΟÇΟ (Certification Bodies) & BS 8800.....	Error! Bookmark not defined.
5.3 ÓðñðóéêP ðáñiðóβáóç ðið ðñiðýðið Occupational Health and Safety Assessment Series(OHSAS) Specification, OHSAS 18001-Óýæñéóç iä ði BS 8800.....	Error! Bookmark not defined.
5.4 ÍεiêêPñuðç ðið ΑS8800 - ISO9001.....	Error! Bookmark not defined.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Γενικά για την ασφάλεια

Ο όρος ‘ασφάλεια’ περιλαμβάνει την ασφάλεια της ζωής και της σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων και την ασφάλεια έναντι κινδύνων που απειλούν την υγεία τους. Και η σύγχρονη αντίληψη για την ‘υγεία’ είναι ‘η κατάσταση πλήρους φυσικής ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας’.

Ένας κατάλληλος ορισμός για τον ‘κίνδυνο’ είναι ‘κάθε κατάσταση που υπάρχει ή είναι δυνατόν να υπάρξει και μόνη της ή με τη συμβολή άλλων παραγόντων και είναι δυνατόν να προκαλέσει θανάτους, τραυματισμούς, βλάβες της υγείας, ζημιές σε μηχανήματα, κτίρια, εξοπλισμό ή άλλες απώλειες’. Σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό, μια κατάσταση μπορεί να μην υφίσταται τη στιγμή που καταγράφεται ως κίνδυνος, αλλά να είναι δυνατό να υπάρξει, αποτελεί δηλαδή έναν πιθανό κίνδυνο. Επίσης κίνδυνός δημιουργείται από τη συμβολή παραγόντων που δεν εμφανίζονται τη στιγμή του εντοπισμού των κινδύνων, αλλά πρέπει να ληφθούν προληπτικά μέτρα για την αποφυγή της εμφάνισής τους.

Αν οι κίνδυνοι δεν αντιμετωπιστούν έγκαιρα είναι πιθανόν να προκαλέσουν ατυχήματα, δηλαδή βλάβες στη σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων ή και ζημιές στον υλικό εξοπλισμό. Επίσης μακροπρόθεσμα μπορεί να προκαλέσουν ασθένειες που χαρακτηρίζονται ως ‘επαγγελματικές ασθένειες’.

Ο όρος ‘ατύχημα’ βέβαια παραπέμπει σε παλαιότερες εποχές που θεωρούσαν το ‘ατύχημα’, έλλειψη τύχης, μοιραίο συμβάν ή θεϊκή παρέμβαση. Δυστυχώς όχι μόνο ο όρος, αλλά και η αντίληψη σε ορισμένες περιπτώσεις, παραμένουν μέχρι σήμερα. Ωστόσο σήμερα γνωρίζουμε ότι τα ‘ατυχήματα’ μπορούν να προβλεφθούν και έχουν αναπτυχθεί ειδικές μέθοδοι για την καταγραφή, την ανάλυση και την αντιμετώπιση των εργασιακών κινδύνων.

Τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες, εκτός από τις αρνητικές συνέπειες που έχουν για τον ίδιο τον εργαζόμενο και για την οικογένεια του, δημιουργούν και ένα τεράστιο οικονομικό κόστος στα ασφαλιστικά ταμεία και στην εθνική οικονομία. Η συχνότητα των εργατικών ατυχημάτων (θανατηφόρων ή μη), το κοινωνικό και οικονομικό κόστος τους, αλλά και το κόστος των επαγγελματικών ασθενειών, που είναι πολλαπλάσιο εκείνου των εργατικών ατυχημάτων, οδηγεί στην ανάγκη δημιουργίας ενός νομικού πλαισίου που θα καλύπτει την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων περιπτώσεων. Το γεγονός ότι μετά από απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, το έτος 1992 ονομάστηκε έτος για την υγιεινή και την ασφάλεια εργασίας, είναι ενδεικτικό της ανάγκης αυτής, αλλά και της αυξημένης ευαισθησίας που δίνει η Κοινότητα στον τομέα αυτό.

Από την άλλη, η παροχή εργασίας συνδέεται με μια σειρά από κινδύνους που απειλούν τη σωματική ακεραιότητα και την υγεία των εργαζομένων. Η αντιμετώπιση αυτών των κινδύνων κατά τρόπο προληπτικό και με τη θέσπιση κανόνων για τις συνθήκες εργασίας έχει απασχολήσει τη νομοθεσία από τις αρχές του αιώνα. Έχουν θεσπιστεί νόμοι, προεδρικά διατάγματα και κανονισμοί της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τους όρους της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, που αποτελεί τον κατεξοχήν τομέα δημοσιοποίησης του εργατικού δικαίου. Ο νόμος 1568/85 αποτέλεσε ορόσημο για την εσωτερική οργάνωση των επιχειρήσεων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας (παρακάτω θα αναφέρεται ως ΥΑΕ), εισάγοντας τη συμβουλευτική συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες για ΥΑΕ και αποτέλεσε βάση για περαιτέρω βελτίωση των κανόνων και της νομοθεσίας στην Ελλάδα για το θέμα αυτό. Ο νόμος 1568/85, όπως και πολλοί προγενέστεροι από αυτόν νόμοι για το θέμα της ΥΑΕ, προβλέπουν συγκεκριμένες υποδομές, διοικητικές λειτουργίες καθώς και οικονομική στήριξη των εσωτερικών οργάνων μιας επιχείρησης για την ΥΑΕ.

1.2 Συστήματα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας εργασίας

Ένα σύστημα Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας ορίζεται στο πρότυπο British Standard 8800:1996 "Guide to Occupational Health and Safety Management Systems" ως:

«Μια σύνθεση σε κάθε επίπεδο πολυπλοκότητας, προσωπικού, πόρων, πολιτικής και διαδικασιών, οι συνιστώσες των οποίων αλληλεπιδρούν με ένα οργανωμένο τρόπο για να εξασφαλίσουν ότι ένα δεδομένο έργο εκτελείται, ή για να επιτύχουν και διατηρήσουν ένα σαφώς καθορισμένο αποτέλεσμα». (A composite, at any level of complexity, of personnel, resources, policy and procedures, the components of which interact in an organised way to ensure a given task is performed, or to achieve or maintain a specified outcome).

Υπάρχει μια αυξητική τάση στις μέρες μας, επιχειρήσεις όλων των τύπων να ενδιαφέρονται ολοένα και περισσότερο να επιτύχουν και να αποδείξουν μια πλήρη και σωστή απόδοση σε Συστήματα Υγιεινής και Ασφάλειας (OH&S - Occupational Health and Safety) ελέγχοντας τους κινδύνους που εμφανίζονται στις παραγωγικές τους διαδικασίες και βελτιώνοντας τα οφέλη από τις δραστηριότητές τους, προϊόντα ή υπηρεσίες. Η επίσης αυξητική τάση για αυστηρότερη νομοθεσία, η ανάπτυξη διαφόρων οικονομικών πολιτικών, και η σωστή διαχείριση ανθρωπίνων πόρων δίνουν αρκετά κίνητρα στην υιοθέτηση πρακτικών σωστής OH&S, ενώ το ενδιαφέρον των μετόχων αλλά και άλλων τρίτων κοινωνικών ομάδων εισηγούνται την απαίτηση για νέες προσεγγίσεις στην διαχείριση OH&S. Προσεγγίσεων που οδηγούν στην συνεχή ανάπτυξη και βελτίωση.

Στην παρούσα εργασία γίνεται μια προσπάθεια ερμηνείας των απαιτήσεων του προτύπου BS 8800 και μεταφορά του στα πραγματικά ελληνικά δεδομένα. Η μέχρι σήμερα εμπειρία υποδεικνύει το εν λόγω πρότυπο σαν το πλέον διαδεδομένο όσον αφορά την πιστοποίηση επιχειρήσεων από τρίτους φορείς σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Να σημειωθεί εδώ ότι το BS8800 δεν είναι ένα «πιστοποιήσιμο» standard (όπως για παράδειγμα οι σειρές ISO 9000 και ISO 14000) παρόλα αυτά οι πιέσεις για συμμόρφωση με τις οδηγίες του βασίζονται σε εξωτερικές

και πολλές φορές καθορισμένες δια νόμων απαιτήσεις. Στο Management of Health and Safety at Work Regulations 1992 Reg. 4(1) αναφέρεται:

*«Κάθε εργοδότης πρέπει να εγκαθιδρύσει και να καταστήσει αποτελεσματικές τέτοιες ρυθμίσεις και διατάξεις, για αποτελεσματικό σχεδιασμό, οργάνωση, έλεγχο, παρακολούθηση και αναθεώρηση για προληπτικά και προστατευτικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων και το μέγεθος της επιχείρησης του. Αυτές οι ενέργειες βασίζονται σε μια εκτίμηση ρίσκου (*assessment of risk*) και πρέπει να καταγράφονται».*

Επίσης όσο αναφορά την ασφάλεια «ο εργοδότης είναι προσωπικά υπεύθυνος και δεν δικαιούται να μεταβιβάσει τις ευθύνες του σε τρίτον, έστω και αν προσφεύγει σε εξωτερικές ως προς την επιχείρηση του υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης».

Πέρα από αυτό, το πρότυπο BS 8800 ήταν για πολλά χρόνια ο μόνος επίσημος τρόπος που είχε μια επιχείρηση για να «επιδείξει» δημόσια τη συμμόρφωσή της και την υιοθέτηση ασφαλών εργασιακών πρακτικών, κυρίως για λόγους ανταγωνιστικότητας και πολιτικής marketing. Αυτό αναμένεται να αλλάξει σημαντικά με τη δημιουργία του προτύπου 'Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) *Specification, OHSAS 18001*' το οποίο είναι (προς το παρόν θεωρητικά) ο διάδοχος του BS 8800 στην πιστοποίηση στην Υγιεινή και Ασφάλεια Εργασίας. Στην παρούσα χρονική στιγμή υπάρχει ουσιαστικά ένα draft του προτύπου αυτού (αν και το πρότυπο εκδόθηκε επίσημα τον Απρίλιο του 1999), για το οποίο εικάζεται ότι εν καιρώ θα υιοθετηθεί από το ISO με την ίδια κωδικοποίηση (ISO 18001). Επίσης υπάρχει η τάση να υιοθετηθεί τελικά από τους φορείς πιστοποίησης αντί του BS 8800, ή όποιων άλλων σχημάτων χρησιμοποιούν μέχρι σήμερα. Οι ομοιότητες που παρουσιάζουν αυτά τα δύο πρότυπα είναι αξιοσημείωτες, στο βαθμό που στα πλαίσια αυτής της εργασίας θεωρείται επαρκές, απλά να αναφερθούν καθώς και οι όποιες διαφορές υπάρχουν. Να σημειωθεί επίσης ότι υπάρχει υπό έκδοση και το OHSAS 18002 *Guidelines for the implementation of OHSAS 18001*, το οποίο αναμένεται να είναι έτοιμο στα τέλη του 2000.

Η εργασία αυτή αφορά την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας και θα παρουσιάσει το νομοθετικό πλαίσιο που την καθιέρωσε (κεφάλαιο2), την υποδομή και διοικητική οργάνωση αυτής (κεφάλαιο3), τον πρότυπο BS 8800 (κεφάλαιο4). Επίσης θα γίνει παρουσίαση των συστημάτων διαχείρισης της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, καθώς επίσης παρουσίαση των κοινών /μη κοινών σημείων του BS 8800 με το BS EN ISO 9001.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
1.1 Γενικά για την ασφάλεια	5
1.2 Συστήματα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας εργασίας	7

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΥΑΕ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Ιστορική εξέλιξη της Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας.

Η εργασία αποτέλεσε τρόπο επιβίωσης, έκφρασης και κοινωνικής ένταξης σε όλες τις περιόδους της ανθρώπινης ιστορίας. Ταυτόχρονα όμως έγινε μέσο εκμετάλλευσης και καταπίεσης, ξεκινώντας από τους σκλάβους κατά την αρχαιότητα και τους υποτελείς των φεουδαρχών, κατά τον Μεσαίωνα, μέχρι τους βιομηχανικούς εργάτες του 19^{ου} αιώνα, αλλά και των αρχών του 20ου αιώνα. Οι αντιδράσεις γι' αυτή την εκμετάλλευση έχουν και αυτές τις ρίζες τους στην αρχαιότητα και συχνά η μορφή που πήραν ήταν αυτή επανάστασης (όπως εξέγερση των σκλάβων με αρχηγό το Σπάρτακο, το 73-71 π.χ.). Αναγνωρίστηκαν επίσης από τα αρχαία χρόνια οι κίνδυνοι κατά την εργασία και οι επαγγελματικές ασθένειες και καθιερώθηκαν τα πρώτα μέτρα προστασίας, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

Προς το τέλος του 19^{ου} αιώνα, όταν η βιομηχανική ανάπτυξη είχε οδηγήσει σε ραγδαία αύξηση των εργατικών ατυχημάτων και εξαθλίωση των επαγγελματικών συνθηκών, έγινε πια ευρέως κατανοητό και αποδεκτό το γεγονός ότι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας ήταν μια κοινωνική επιταγή που δεν ήταν δυνατόν να παραβλεφθεί άλλο. Οι εργατικοί αγώνες γίνονται τότε πιο έντονοι και η κρατική παρέμβαση πιο άμεση και αποτελεσματική. Έτσι, από τη μια πλευρά οι κυβερνήσεις των πιο εκβιομηχανισμένων και πλούσιων χωρών αρχίζουν να θεσπίζουν μια σειρά νομοθετημάτων και θεσμών με στόχο την πρόληψη ή την αποζημίωση εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες (κράτος, ιδιώτες) αντιλαμβάνονται ότι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η λήψη μέτρων προστασίας από τους επαγγελματικούς κινδύνους επιφέρουν μακροπρόθεσμα περισσότερα κέρδη. Η εποχή αυτή λοιπόν φέρνει το τέλος της στυγνής εκμετάλλευσης της εργασίας και την αρχή της εφαρμογής μιας κοινωνικής ισορροπίας.

Όπως είναι φυσικό τα πρώτα χρόνια των μεταρρυθμίσεων αυτών, λίγα πράγματα άλλαξαν στην πραγματικότητα και οι πρώτες αλλαγές έγιναν σε κράτη που είχαν τη δυνατότητα (οικονομική ευχέρεια δημοκρατικό καθεστώς) να τις εφαρμόσουν. Επίσης οι πόλεμοι που σημάδεψαν το πρώτο μισό του 20ου αιώνα αποτέλεσαν εμπόδιο σε τέτοιου είδους εξελίξεις στον τομέα της εργασίας. Ωστόσο η πρόοδος της τεχνολογίας, η ανάκαμψη της παγκόσμιας οικονομίας, η διεθνοποίηση βασικών θεσμών, η ευαισθητοποίηση του κόσμου, βοήθησαν ώστε σήμερα σε πολλά κράτη οι συνθήκες εργασίας να ικανοποιούν τους βασικούς κανόνες υγιεινής και ασφάλειας. Αυτό δε σημαίνει βέβαια ότι δεν υπάρχουν ακόμα κράτη όπου τι περιβάλλον εργασίας θυμίζει εικόνες του περασμένου αιώνα. Ούτε είναι δυνατόν να σταματήσουν οι αγώνες για ακόμα μεγαλύτερη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, γιατί είναι ακόμα μακριά η εποχή που η εργασία θα προκαλεί στον καθένα μας ψυχική ανάταση και ευεξία μόνο.

Μια σειρά θεσμών και μέτρων που εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο των μεταρρυθμίσεων που προαναφέρθηκαν είναι καταρχήν η αναγνώριση της ύπαρξης επαγγελματικών κινδύνων, καθώς και των βλαβερών συνεπειών ορισμένων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος στην ανθρώπινη υγεία, και η θέσπιση μέτρων προστασίας από τους κινδύνους και ορίων έκθεσης στους βλαπτικούς παράγοντες (κανόνες υγιεινής και ασφάλειας). Επίσης το ωράριο εργασίας, η αποζημίωση σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, η πρόνοια για τις γυναίκες και τα παιδιά, αποτελούν βασικές διεκδικήσεις των εργατικών αγώνων και από τις πρώτες που ικανοποιήθηκαν. Ακόμα η ανάπτυξη και η καθιέρωση θεσμών όπως είναι τα ταμεία κοινωνικής πρόνοιας, οι κρατικοί φορείς ελέγχου των εργασιακών συνθηκών (υπουργείο εργασίας, επιθεωρητές εργασίας), τα εργατικά και κλαδικά συνδικάτα, τα συμβούλια εργαζομένων βοήθησαν στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

2.2 Νομικό πλαίσιο εξέλιξη στην Ελλάδα.

Η νομοθεσία που σχετίζεται με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας στην Ελλάδα προέρχεται από τρεις κύριες πηγές:

- α. Το Εγχώριο Δίκαιο
- β. Το Κοινοτικό Δίκαιο
- γ. Τις επικυρωμένες Διεθνείς Συμβάσεις

Στη συνέχεια θα παρουσιαστεί η ιστορική εξέλιξη και η σημερινή πραγματικότητα της νομοθεσίας μέσα από την παρουσίαση των τριών πηγών της.

Για μεγάλο χρονικό διάστημα, τα δικαιώματα των εργαζομένων και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών για την λήψη μέτρων και οι ποινικές κυρώσεις που τους επιβάλλονται σε περίπτωση παραβάσεων καθορίζονται κύρια από:

- Το Νόμο ΓπΛΔ' που κωδικοποιήθηκε με το Β.Δ. της 25/8/1920.
- Το Άρθρο 662 του Αστικού Κώδικα (Ν.2250/1940 και σήμερα Π.Δ. 456/1984).
- Τις Γενικές Διατάξεις του Συντάγματος (1975)
- Τις διάφορες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Διοικητικές Αποφάσεις.

Με την εξουσιοδότηση του άρθρου 6 του Β.Δ. της 25/8/1920 και μετά από πρόταση του υπουργείου Εργασίας εκδόθηκαν:

- Εκτελεστικά Διατάγματα που καθορίζουν με λεπτομέρεια τα μέτρα ασφαλείας για τους εργαζόμενους σε ορισμένους κλάδους ή επαγγέλματα. Τέτοια διατάγματα είναι το Γενικό Διάταγμα για το σύνολο της βιομηχανίας και της βιοτεχνίας (1934), τα Διατάγματα για εργασία σε μεταφορικές ταινίες (1976), σε πρέσες (1978), σε συγκολλήσεις (1978), σε σκαλωσιές (1978) κ.α. και το Γενικό Διάταγμα για τις κατασκευές (1981).
- Ειδικοί κανονισμοί για την ασφάλεια και την υγιεινή των εργαζομένων σε διάφορους βιομηχανικούς κλάδους με επιβαρημένο εργασιακό περιβάλλον, όπως οι σταφιδαποθήκες και οι αποθήκες σύκων (1923), τα ξυλουργεία (1937), τα σφαγεία και τα αλλαντοπωλεία (1938), τα αυτοκινητοστάσια (1968), τα βυρσοδεψία (1968), τα τυπογραφεία (1968).
- Νόμοι για την προστασία των εργαζομένων από συγκεκριμένους παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος βλαβερούς για την

υγεία, όπως ο μόλυβδος (1937,1938), το βενζόλιο (1975,1976), το μονομερές βινυλοχλωρίδιο (1978), οι ιοντίζουσες ακτινοβολίες (1981).

Έμμεσες ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζόμενων σε όλους τους βιομηχανικούς κλάδους θεσπίζουν και οι διατάξεις των νόμων για τους όρους ίδρυσης και λειτουργίας των βιομηχανιών.

Μετά την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, οι Αποφάσεις και οι Οδηγίες του Συμβουλίου και της Επιτροπής της Ε.Ο.Κ. ήρθαν να προστεθούν στα όλο και πιο έντονα αιτήματα της Γ.Σ.Ε.Ε., του Σ.Ε.Β., του Τ.Ε.Ε και άλλων φορέων με στόχο την αναμόρφωση και τον εκσυγχρονισμό της ισχύουσας νομοθεσίας.

Έτσι το Γενικό Διάταγμα για τις κατασκευές (1981), το Διάταγμα για τις ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες (1984) και το Νέο Κανονισμό μεταλλευτικών και λατομικών εργασιών (1985), ακολουθεί η ψήφιση του Νόμου-Πλαίσιο για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων(N.1568/1985).

Ο νόμος 1568 ήταν από τους πιο σημαντικούς σταθμούς στην εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας, γιατί κατάφερε να αποτελέσει κοινό πλαίσιο για όλη την προηγούμενη νομοθεσία, αλλά και να καθιερώσει πρωτοπόρους στη χώρα μας θεσμούς για την εφαρμογή της υγιεινής και της ασφάλειας στην εργασία. Δεν ήταν όμως και το τέλος αυτού νομοθετικού έργου. Αντιθέτως, ακολούθησε μια σειρά διαταγμάτων για να συμπληρώσουν, να τροποποιήσουν και να κάνουν πράξη τα άρθρα του Ν.1568.

Μετά το 1993 άρχισε και η εναρμόνιση του εθνικού δικαίου με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η οποία συνεχίζεται μέχρι σήμερα καθώς εκκρεμούν ακόμα αρκετές οδηγίες που δεν έχουν γίνει νόμοι του ελληνικού κράτους. Μία από αυτές είναι και η Οδηγία Πλαίσιο (89/391/ΕΟΚ) η οποία εκφράζει τη θέληση της Ευρωπαϊκής επιτροπής να προσδιοριστούν οι ουσιαστικές αρχές που πρέπει να γίνουν σεβαστές ώστε να καλυφθούν οι κυριότερες πλευρές της ασφάλειας και της υγείας στο χώρο εργασίας. Η Οδηγία αυτή συμπληρώθηκε μέχρι σήμερα με άλλες 13 κοινοτικές οδηγίες ελαχίστων προδιαγραφών που θα παρουσιαστούν πιο αναλυτικά στο επόμενο κεφάλαιο.

Σήμερα οι φορείς που εμπλέκονται στη νομοθετική ρύθμιση θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας στην Ελλάδα είναι αυτοί που παρουσιάζονται στη συνέχεια. Οι φορείς αυτοί προτείνουν νόμους και διατάγματα και εκδίδουν αποφάσεις και εγκυκλίους και οδηγίες.

- Το Υπουργείο Βιομηχανίας, που καθορίζει τα μέτρα που λαμβάνονται κατά το σχεδιασμό κάθε επιχείρησης και ελέγχει τα μεταλλεία, ορυχεία, λατομεία και επιχειρήσεις εκρηκτικών υλών.
- Το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας, που ελέγχει τη ναυσιπλοΐα.
- Το Υπουργείο Συγκοινωνιών που ελέγχει τα μεταφορικά μέσα ξηράς.
- Το Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφάλισης που ελέγχει τα νοσοκομεία και αναλαμβάνει την ιατροφαρμακευτική και τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων.
- Το Υπουργείο Εργασίας που ελέγχει τις υπόλοιπες δραστηριότητες και είναι υπεύθυνο για την πρόληψη ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.
- Το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.). Είναι ένα 15μελές όργανο στο οποίο συμμετέχουν φορείς του κράτους, αλλά και συνδικάτα, εκπρόσωποι των εργοδοτών και επιστήμονες. Σκοπός του είναι η μελέτη, ερμηνεία και εισήγηση νομοθετικών και διοικητικών ρυθμίσεων για την υγιεινή και την ασφάλεια. Το συμβούλιο αυτό εδρεύει στο Υπουργείο Εργασίας και αποτελεί τμήμα του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας.

Επίσης οι κυριότεροι φορείς ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα είναι:

- Το Υπουργείο Εργασίας, που έχει την ευθύνη ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος σε όλες τις βιομηχανικές, βιοτεχνικές και κατασκευαστικές επιχειρήσεις, εκτός του κλάδου λατομείων-μεταλλείων. Οι βασικές υπηρεσίες του Υπουργείου εργασίας που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον είναι:
 - ⇒ Οι κεντρικές Διευθύνσεις Συνθηκών Εργασίας και Οργάνωσης των Επιθεωρήσεων Εργασίας, που κύρια προπαρασκευάζουν το νομοθετικό έργο.

- ⇒ Το Κέντρο Υγείας και ασφάλειας της εργασίας (Κ.Υ.Α.Ε.), που ασχολείται με ερευνητικό έργο.
- ⇒ Οι Νομαρχιακές Διευθύνσεις Επιθεωρήσεων Εργασίας, στις οποίες υπάγονται τα Τμήματα Επιθεώρησης Εργασίας, Απασχόλησης και η Μονάδα Τεχνικής Επιθεώρησης Εργασίας.
- Το Υπουργείο Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας που έχει την ευθύνη για τον κλάδο λατομείων-μεταλλείων και κάνει επίσης έμμεσους ελέγχους μέσω των διαδικασιών χορήγησης αδειών ίδρυσης και λειτουργίας των βιομηχανικών και βιοτεχνικών εγκαταστάσεων.
- ⇒ Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που πέρα από τη συνεισφορά του στην πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων, διαθέτει και το Κέντρο Ερευνών Φυσιολογίας και Παθολογίας της Εργασίας

Θεσμικό Πλαίσιο

Β.Δ./1920 (Φ.Ε.Κ. 200. Τεύχος Α' της 5 ^{ης} Σεπ. 1920	“Περί κωδικοποιήσεως των περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών διατάξεων”
Ν.2273/1920 (Φ.Ε.Κ 145. Τεύχος Α' της 1 ^{ης} Ιουλ. 1920	“Περί απαγορεύσεως χρήσεως του λευκού (κιτρίνου) φωσφόρου εις την βιομηχανία των πυρείων”
Ν.2994/1922 (Φ.Ε.Κ 162, τεύχος Α, της 31 Αυγ. 1922)	“Περί κυρώσεως της διεθνούς συμβάσεως της Γ' Διεθνούς Συνδιασκέψεως Εργασίας της Γενεύης, της κανονιζούσης την χρήσιν του ανθρακικού μολύβδου (στουπετσίου) εν τοις χρωματισμοίς”.
Π.Δ. /1934 (Φ.Ε.Κ τ.Α.334 της 4-10-1934)	“Περί λειτουργίας βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων εν υπογείοις”.
Π.Δ. /1934 (Φ.Ε.Κ 112 Α' της 22 Μαρτ. 1934)	“Περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και υπαλλήλων των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων κλπ.”
Αποφ. 67288/1934 (Φ.Ε.Κ 119, τεύχος Β', της 7 Σεπτ. 1934)	“Περί κανονισμού εργασίας υφαλοχρωματιστών, σφυροκόπων και λεβητοκαθαριστών”
Β.Δ. /1937 (Φ.Ε.Κ τ.Α' 405 της 14-10-1937)	“Περί ασφαλείας των εν τοις ξυλουργικοίς εργοστασίοις ασχολουμένων εργατών και τεχνιτών”

B.Δ. /1938 (Φ.Ε.Κ 473, τεύχος Α' της 17 Δεκ. 1938)	“Περί κανονισμού υγιεινής εργαστηρίων αλλαντοποιίας”
A.N. 1204/1938 (Φ.Ε.Κ 117, τεύχος Α, της 29 Απρ 1938)	“Περί απαγορεύσεως της χρήσεως των μολυβδούχων χρωμάτων”
Απόφαση Υπ. Εργασίας 32141/1957	“Περί μέτρων ασφαλείας εις εργοστάσια Χαλυβουργίας”
Απόφαση Υπ. Εργασίας 50603/1959	“Περί μέτρων ασφαλείας και υγιεινής εις εργοστάσια Ελαιουργίας, Σπορελαιουργίας, Υδρογονώσεως Ελαίων, Πυρηνελαιουργίας και Σαπωνοποιίας”
B.Δ. 380/1963 (Φ.Ε.Κ 177, τεύχος Α' της 13-7-1963)	“Περί κανονισμού Υγιεινής και Ασφαλείας Αυτοκινητοστασίων”
N.Δ. 35/1963 (Φ.Ε.Κ 284, τεύχος Α', της 3 Δεκ. 1968)	“Περί των όρων ιδρύσεως και λειτουργίας εργαστηρίων, εργοστασίων και αποθηκών εκρηκτικών υλών”
B.Δ. 362/1968 (Φ.Ε.Κ 117 τεύχος Α' της 27-5-68)	“Περί κανονισμού Υγιεινής και Ασφαλείας εργαζομένων εν τοις Βυρσοδεψείοις απάσης της Χώρας”
B.Δ. 464/1968 (Φ.Ε.Κ 153, τεύχος Α' της 12 Ιουλ. 1968)	“ Περί Κανονισμού Υγιεινής και Ασφαλείας των εργαζομένων εις τα Τυπογραφεία και γενικώς εργοστάσια Γραφικών Τεχνών και Επεξεργασίας Χάρτου απάσης της Χώρας, είτε λειτουργούντων ως αυτοτελών επιχειρήσεων, είτε ως συγκροτημάτων εργοστασιακών ή μεμονωμένων”
B.Δ. 590/1968 (Φ.Ε.Κ 199 τεύχ. Α' της 27-11-68)	Περί Κανονισμού Υγιεινής και Ασφαλείας των εις τα Εργοστάσια και Εργαστήρια κατασκευής Συσσωρευτών Μολύβδου εργαζομένων”.
B.Δ. 796/1968 (Φ.Ε.Κ 277 τεύχ. Α' της 27-11-68)	“περί Κανονισμού Υγιεινής και Ασφαλείας των εις τας αποθήκας ακατεργάστων δερμάτων εργαζομένων”.
N. 61/1975 (Φ.Ε.Κ 132, τεύχος Α της 7 Ιουλ. 1975)	“Περί προστασίας των εργαζομένων εκ των κινδύνων των προερχομένων εκ της χρήσεως βενζολίου ή προϊόντων περιεχόντων βενζόλιον”
Π.Δ. 212/1976 (Φ.Ε.Κ 78, τεύχος Α της 6 Απρ. 1976)	“Περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων εις μεταφορικές ταινίας και προωθητάς εν γένει”
N. 492/1976 (Φ.Ε.Κ 332, τεύχος Α, της 11 Δεκ. 1976)	“Περί κυρώσεως της ψηφισθείσης εν Γενεύη κατά το 1971 υπ' Α αριθμ. 136 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας, "περί προστασίας εκ των κινδύνων

δηλητηριάσεως των οφειλομένων εις το βενζόλιον”

Π.Δ. 151/1978 (Φ.Ε.Κ 31 ^Α της 25 Φεβρ. 1978)	“Περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των απασχολουμένων εις θερμοπλαστικούς και παρομοίους τούτων πιεστήρας”
Π.Δ. 152/1978 (Φ.Ε.Κ 31Α της 25 Φεβρ. 1978)	“Περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων εις πιεστήρας δι' εκκέντρου και παρομοίους τοιούτους”.
Π.Δ. 216/1978 (Φ.Ε.Κ 47, τεύχος Α' της 31 Μαρ. 1978)	“Περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων εις την μεταφοράν ρευστών-πυρακτωμένων υλών, διά περονοφόρων οχημάτων”.
Π.Δ. 95/1978 (Φ.Ε.Κ 20, τεύχος της Α της 17 Φεβ.1978)	“Περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των απασχολουμένων εις εργασίας συγκολλήσεων”
Π.Δ. 422/1979 (Φ.Ε.Κ 128, τεύχος της Α της 15 Ιουν. 1979)	“Περί συστήματος σηματοδότησεως ασφαλείας εις τους χώρους εργασίας”.
Π.Δ. 1-179/1980 (Φ.Ε.Κ 302 Α της 30 Δεκ. 1980)	“Περί προστασίας της υγείας των εργαζομένων των εκτιθεμένων εις το μονομερές βινυλοχλωρίδιον κατ εφαρμογήν της οδηγίας υπ αριθ. 78/610 (ΕΕΝ. 197/12.12.78)”.
Π.Δ. 778/1980 (Φ.Ε.Κ 193, τεύχος Β, της 26 Αυγ. 1980)	“Περί των μέτρων ασφαλείας κατά την εκτέλεσιν οικοδομικών εργασιών”.
Π.Δ. 1073/1981 (Φ.Ε.Κ 260 Α της 16 Σεπτ. 1981)	“Περί μέτρων ασφαλείας κατά την εκτέλεσιν εργασιών εις εργοτάξια οικοδομών και πάσης φύσεως έργων αρμοδιότητος Πολιτικού Μηχανικού”.
Ν 1181/1981 (Φ.Ε.Κ τ.Α φ. 195 της 24 Ιουλίου 1981)	“Περί κυρώσεως της ψηφισθείσης εις Γενεύην το έτος 1960 υπ αριθμ. 115 Διεθνούς Συμβάσεως “περί προστασίας των εργαζομένων από τας ιονιζούσας ακτινοβολίας”.
Ν 1396/1983 (Φ.Ε.Κ 126 Α' της 15 Σεπτ. 1983)	“Υποχρεώσεις λήψης και τήρησης των μέτρων ασφαλείας στις οικοδομές και λοιπά ιδιωτικά τεχνικά έργα”.
ΠΔ. 329/1983 (Φ.Ε.Κ 118 Α και 140 Α/1983)	“Ταξινόμηση, συσκευασία και επισήμανση των επικίνδυνων ουσιών σε συμμόρφωση με τις Οδηγίες του Συμβουλίου των Ε.Κ. 67/548/ΕΟΚ, 69/81/ΕΟΚ, 70/189/ΕΟΚ, 71/141/ΕΟΚ, 23/146/ΕΟΚ, 75/409/ΕΟΚ, 79/831/ΕΟΚ και της Επιτροπής των Ε.Κ. 76/907/ΕΟΚ, 79/370/ΕΟΚ”.
Αποφ. 130646/1984 (Φ.Ε.Κ 154Β' της 19-3-84)	“Ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας”.

N. 1414/1984 (Φ.Ε.Κ 10, τεύχος Α' της 2-2-84)	“Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φυλών στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις”.
N. 1430/1984 (Φ.Ε.Κ 49Α' της 18 Απριλ. 1984)	Κύρωση της 62 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας “που αφορά τις διατάξεις ασφάλειας στην οικοδομική βιομηχανία”
Π.Δ. 190/1984 (Φ.Ε.Κ 64 Α/15-5-84)	Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζόμενων σε ναυπηγικές εργασίες.
N. 1568/1985 (Φ.Ε.Κ 177 Α'/18-10-85)	“Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων”.
Αποφ. 193066/1985 (Φ.Ε.Κ 831 Β' της 31 Δεκ.1985)	Εμποτιστικά ξύλου CCA και CCB.
Αποφ. Α2 στ/1539/1985 (Φ.Ε.Κ 280Β/13-5-85)	Βασικοί κανόνες προστασίας της υγείας του πληθυσμού και των εργαζομένων από τους κινδύνους που προκύπτουν από ιοντίζουσες ακτινοβολίες σε συμμόρφωση προς τις οδηγίες 80/836 Ευρατόμ. Της 15ης Ιουλίου 1980 και 84/467/Ευρατόμ. της 3ης Σεπτεμβρίου 1984.
Π.Δ. 289/1986 (Φ.Ε.Κ 129 Α' της 22 Αυγ. 1986)	“Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων σε χώρους εργασίας που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας”.
Π.Δ. 307/1986 (Φ.Ε.Κ 135 Α' της 29 Αυγ. 1986)	Προστασία της Υγείας των Εργαζομένων που εκτίθενται σε ορισμένους χημικούς παράγοντες κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.
Αποφ. 130879/1987 (Φ.Ε.Κ 341 Β' της 25-6-1987)	Τρόπος διενέργειας περιοδικού ελέγχου για τον υπολογισμό της συγκέντρωσης βενζολίου στην ατμόσφαιρα των χώρων εργασίας.
Αποφ.131325/1987 (Φ.Ε.Κ 467 Β' της 28 Αυγ. 1987)	Σύσταση μικτών επιτροπών ελέγχου σε οικοδομές και εργοταξιακά έργα
Αποφ. 131782/1987 (Φ.Ε.Κ 601 Β' της 10 Νοεμ. 1987)	Σύσταση μικτών επιτροπών ελέγχου στην ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά -Δραπετσώνας-Κερατσινίου -Περάματος-Σαλαμίνας.
Π.Δ. 315/1987 (Φ.Ε.Κ 149 Α' της 25 Αυγ. 1987)	“Σύσταση επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.) σε εργοτάξια οικοδομών και εν γένει τεχνικών έργων”.
Π.Δ. 94/1987 (Φ.Ε.Κ 54 Α' της 22 Απρ. 1987)	Προστασία των εργαζομένων που εκτίθενται στον μεταλλικό μόλυβδο και τις ενώσεις ιόντων του κατά την εργασία.
Αποφ. Α5α/5333/1987 (Φ.Ε.Κ 721 Β'/18-12-1987)	Όροι ιδρύσεως και λειτουργίας Καταστημάτων κλπ. Πλυντηρίων, στεγνοκαθαριστηρίων, βαφείων,

Αποφ. 131517/1988 (Φ.Ε.Κ 711 Β' της 28 Σεπτ. 1988)	ταπητοκαθαριστηρίων και αμιγών σιδηρωτηρίων ρουχισμού Δημοσίας χρήσεως. Τήρηση βιβλίου ημερήσιας παρουσίας απασχολούμενου προσωπικού στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά -Δραπετσώνας-Κερατσινίου -Περάματος-Σαλαμίνας.
Ν. 1767/1988 (Φ.Ε.Κ 63 Α της 6 Απρ. 1988)	Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις-Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας.
Αποφ. 18187/272/1988 (Φ.Ε.Κ 126 Β'/3-3-1988)	Καθορισμός μέτρων και περιορισμών για την αντιμετώπιση κινδύνων από ατυχήματα μεγάλης έκτασης που περικλείουν ορισμένες βιομηχανικές δραστηριότητες.
Π.Δ. 294/1988 (Φ.Ε.Κ 138 Α' της 21 Ιουνίου 1988)	Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του άρθρου 1 παραγράφου 1 του ν. 1568/1985 "Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων"
Αποφ. 69613/12296/1988 (Φ.Ε.Κ 587 Β' της 24 Αυγ. 1988)	Καθορισμός αποζημίωσης εκπροσώπων εργαζομένων και του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας που συμμετέχουν στις μικτές Επιτροπές Ελέγχου σε οικοδομές και εργοταξιακά έργα και σε Επιτροπές Ελέγχου στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά -Δραπετσώνας -Κερατσινίου -Περάματος-Σαλαμίνας.
Π.Δ. 70α /1988 (Φ.Ε.Κ 31 Α'/17-2-88)	Προστασία των εργαζομένων που εκτίθενται σε αμίαντο κατά την εργασία.
Π.Δ. 71/1988 (Φ.Ε.Κ 32 Α' της 17 Φεβρ. 1988)	Κανονισμός πυροπροστασίας των κτιρίων.
Αποφ. 7755/160/1988 (Φ.Ε.Κ 241 Β' της 22 Απρ. 1988)	Λήψη μέτρων πυροπροστασίας στις Βιομηχανικές-Βιοτεχνικές εγκαταστάσεις και αποθήκες αυτών καθώς και αποθήκες εύφλεκτων και εκρηκτικών υλών.
Αποφ. 88555/3293/1988 (Φ.Ε.Κ 721 Β' της 4-10-1988)	Υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.
Αποφ. 130048/1989 (Φ.Ε.Κ 59 Β' της 31 Ιαν. 1989)	Καθορισμός της θητείας των μελών των μικτών επιτροπών ελέγχου σε οικοδομές και εργοταξιακά έργα.
Αποφ. 130558/1989 (Φ.Ε.Κ 471 τεύχος Β' της 12-6-89)	"Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων στα μηχανογραφικά Κέντρα του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ>

Αποφ. 131099/1989 (Φ.Ε.Κ 930 Β'/29-12-1989)	Προστασία των εργαζόμενων από τους κινδύνους που διατρέχει η υγεία τους με την απαγόρευση ορισμένων ειδικών παραγόντων και/ ή ορισμένων δραστηριοτήτων.
Π.Δ. 175/1989 (Φ.Ε.Κ 85 Α' της 23 Μαρτ. 1989) Ν. 1836/1989 (Φ.Ε.Κ 79 Α'/14-3-89)	“Ινστιτούτο Ερεύνης Νοσημάτων Θώρακος” Πρώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις.
Ν. 1837/1989 (Φ.Ε.Κ 85 Α' της 23-3-1989)	Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις
Αποφ. 2048842/6017/0022/1989 (Φ.Ε.Κ 455 τεύχος Β' της 12-6-89) Αποφ. 2078920/9085/0022/1989 (Φ.Ε.Κ 800 τεύχος Β' της 11-10-89)	“Χορήγηση ειδικού επιδόματος σε προσωπικό των Κέντρων Πληροφορικής του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ” “Χορήγηση ειδών ατομικής προστασίας σε υπαλλήλους των ΟΤΑ”
Π.Δ. 225/1989 (Φ.Ε.Κ 106 Α' της 2 Μαΐου 1989) Αποφ.3232/41/1989()	Υγιεινή και Ασφάλεια στα Υπόγεια Τεχνικά Έργα. Συγκρότηση εννιάμελούς επιτροπής στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά -Δραπετσώνας- Κερατσινίου -Περάματος -Σαλαμίνας και διαδικασία ελέγχου επικινδύνων αερίων στα πλοία και πλωτά ναυπηγήματα.
ΚΥΑ 3329/1989 (Φ.Ε.Κ 132Β της 21 Φεβρ.1989)	Κανονισμοί για την παραγωγή, αποθήκευση και διάθεση σε κατανάλωση εκρηκτικών υλών.
Αποφ. 130627/1990 (Φ.Ε.Κ 620, τεύχος Β' της 27-9-90)	“Καθορισμός επικίνδυνων, βαριών ή ανθυγιεινών εργασιών, για την απασχόληση ανηλίκων”
Ν. 1876/1990 (Φ.Ε.Κ 27 Α' της 8 Μαρτ. 1990)	Ελεύθερες Συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις.
Αποφ. 2024216/2802/00022/1990 (Φ.Ε.Κ 265/Β'/10-4-90) Π.Δ. 70/1990 (Φ.Ε.Κ 31 ^Α της 14 Μαρτ. 1990)	“Είδη ατομικής προστασίας των Εργαζομένων στα εργαστήρια των υπηρεσιών Περ/ντος του ΥΠΕΧΩΔΕ”. Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων σε ναυπηγικές εργασίες.
Αποφ. 130709/1991 (Φ.Ε.Κ 879. Β' 29-10-1991)	Χορήγηση ειδών ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ (ειδικών γυαλιών) σ' όλους τους εργαζόμενους στα ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ. Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.
Ν.1976/1991 (Φ.Ε.Κ 184 Α)	

Αποφ. 2039708/3491/022/1991()	Χορήγηση ειδών ατομικής προστασίας σε υπαλλήλους των Ο.Δ.Δ.Υ.
Αποφ. 2052005/4637/0022/1991()	Χορήγηση επιδόματος ραδιενέργειας στους υπαλλήλους της Υ.Ε.Ε. Υπ. Οικονομικών που υπηρετούν στο ΕΚΕΦΕ “ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ”.
Αποφ. 2052381/4683/0022/1991()	Χορήγηση ειδικού επιδόματος στο Νοσηλευτικό Προσωπικό των Κέντρων Υγείας και περιφερειακών Ιατρείων που ανήκουν στα Νοσοκομεία.
Π.Δ.85/1991 (Φ.Ε.Κ 38 Α’ της 18 Μαρτ. 1991)	Προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους στο θόρυβο κατά την εργασία, σε συμμόρφωση προς την οδηγία 86/188/ΕΟΚ.
Π.Δ. 157/1992 (Φ.Ε.Κ 74, τεύχος Α’ της 12-5-92)	“Επέκταση των διατάξεων των Προεδρικών Διαταγμάτων και Υπουργικών Αποφάσεων που εκδόθηκαν με τις εξουσιοδοτήσεις του Ν. 1568/85 “Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων” (177/Α) στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ”.
Αποφ. 1872/1992 (Φ.Ε.Κ 370, τεύχος Β’ της 9-6-92)	“Ρύθμιση θεμάτων σχετικά με την τήρηση Βιβλίου Απασχολούμενου Προσωπικού στα οικοδομικά και τεχνικά έργα”.
Ν. 2084/1992 (Φ.Ε.Κ 165/Α’/7-10-1992)	Αναμόρφωση της Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.
Αποφ. 059037/6566/0022/1993 (Φ.Ε.Κ 761/Β/30-9-1993)	Χορήγηση ειδικού επιδόματος στους εργαζόμενους στον Οργανισμό Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης.
Αποφ. 14165/1993 (Φ.Ε.Κ 673 Β’/2-9-93)	Θέσπιση κανονισμού για την ασφαλή κατασκευή και κυκλοφορία των δοχείων πίεσης και συσκευών αερίου.
Αποφ.15177/1993 (Φ.Ε.Κ 665 Β’/1-9-93)	Αναγνώριση δυνατότητας ανάληψης εργασιών ελέγχου δοχείων πίεσης και συσκευών αερίου.
Αποφ. 16440/Φ.10.4/445/1993 (Φ.Ε.Κ 756 Β’/28-9-93)	Κανονισμός παραγωγής και διάθεσης στην αγορά συναρμολογούμενων μεταλλικών στοιχείων για την ασφαλή κατασκευή και χρήση μεταλλικών σκαλωσιών.
Αποφ. 194/1993 (Φ.Ε.Κ 963, τεύχος Β’ της 31-12-93)	“Είδη ατομικής προστασίας των Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών των Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας”.
Αποφ. 2040831/1993 (Φ.Ε.Κ 497 Β’/7-7-93)	Χορήγηση ειδών ατομικής προστασίας σε υπαλλήλους του Μηχανικού εξοπλισμού των

Νομαρχιακών Ταμείων.

Αποφ.
2054482/6210/0022/1993
(Φ.Ε.Κ 718/Β'/16-9-93)

Χορήγηση ειδών ατομικής προστασίας σε υπαλλήλους του Οργανισμού Κεντρικής Αγοράς Αθηνών.

Αποφ.3116.3/8/1993 (Φ.Ε.Κ
563/Β'/28-7-1993)

Απαιτούμενος ελάχιστος εξοπλισμός συνεργείων για ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες σε πλοία επισκευαζόμενα στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά -Δραπετσώνας -Κερατσινίου -Περάματος-Σαλαμίνας.

Π.Δ. 377/1993 (Φ.Ε.Κ 160
Α'/Α15-9-93)

Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας στις Οδηγίες 89/392/ΕΟΚ και 91/368/ΕΟΚ του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σχετικά με τις μηχανές.

Π.Δ. 77/1993 (Φ.Ε.Κ 34 Α'/18-3-93)

Για την Προστασία των εργαζομένων από φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες και τροποποίηση και συμπλήρωση του Π.Δ/τος 307/86 (135/Α) σε συμμόρφωση προς την οδηγία του Συμβουλίου 88/642/ΕΟΚ.

Αποφ.77119/4607/1993()

“Καθορισμός μέτρων και περιορισμών για την αντιμετώπιση κινδύνων από ατυχήματα μεγάλης έκτασης που περικλείουν ορισμένες βιομηχανικές δραστηριότητες (Β' 126)”.

Αποφ. Β4373/1205/1993
(Φ.Ε.Κ 187 Β'/23-3-93)

Συμμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας με την 89/686/ΕΟΚ Οδηγία του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1989 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τα μέσα ατομικής προστασίας.

Αποφ. ΔΙΔ4/Φ7.1/30330/1993
(Φ.Ε.Κ 609Β'/21-9-90)

Χορήγηση ειδών ατομικής προστασίας, σε υπαλλήλους του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβ/σεως.

Αποφ.
2009371/972/0022/1994
(Φ.Ε.Κ 152 Β' της 4-3-1994)

Καθορισμός αμοιβής των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εκπροσώπων του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας που συμμετέχουν στις μικτές Επιτροπές Ελέγχου σε οικοδομές και εργοταξιακά έργα και σε Επιτροπές Ελέγχου στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά -Δραπετσώνας -Κερατσινίου-Περάματος -Σαλαμίνας”.

Αποφ.
2013361/1499/0022/1994
(Φ.Ε.Κ 254 Β'/8-4-94)

“Χορήγηση ειδικής οικονομικής παροχής σε υπαλλήλους του Οργανισμού Ύδρευσης Θεσσαλονίκης (Ο.Υ.Θ.).”

Αποφ.

“Χορήγηση ειδικής οικονομικής παροχής σε

2014056/1563/0022/1994 (Φ.Ε.Κ 473 Β'/24-6-94)	υπαλλήλους του Οργανισμού Ύδρευσης Θεσσαλονίκης (Ο.Υ.Θ.)."
Αποφ. 2037721/4314/0022/1994 (Φ.Ε.Κ 627Β'/16-8-94)	"Αύξηση ειδικής οικονομικής παροχής υπαλλήλων του Οργανισμού Ύδρευσης Θεσσαλονίκης (Ο.Υ.Θ.)"
Αποφ. 2041120/4624/0022/1994 (Φ.Ε.Κ 481 Β'/24-6-94)	"Χορήγηση επιδόματος ειδικών συνθηκών εργασίας στο προσωπικό του Εθνικού Τυπογραφείου".
Αποφ. 2041405/4678/0022/1994 (Φ.Ε.Κ 535 Β' 7-7-94)	"Τροποποίηση απόφασης για χορήγηση ειδών ατομικής προστασίας σε υπαλλήλους του Μηχανικού εξοπλισμού των Νομαρχιακών Ταμείων".
Αποφ. 2059729/5248/0022/1994 (Φ.Ε.Κ 535 Β'/22-7-94)	"Περί χορηγήσεως ειδικού επιδόματος σε προσωπικό του ΥΕΘΑ".
Αποφ. 2059729/6388/0022/1994 (Φ.Ε.Κ 798Β'/24-7-94)	Καθορισμός αμοιβής από 1.1.1991 των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εκπροσώπων του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας που συμμετέχουν στις μικτές Επιτροπές Ελέγχου σε οικοδομές και εργοταξιακά έργα και σε Επιτροπές Ελέγχου στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά -Δραπετσώνας - Κερατσινίου -Περάματος-Σαλαμίνας.
Ν.2224/1994 (Φ.Ε.Κ 112 Α'/6-7-94)	"Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, Υγιεινής-Ασφάλειας, κλπ."
Π.Δ. 395/1994 (Φ.Ε.Κ 220/Α/19-12-94)	Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρησιμοποίηση εξοπλισμού εργασίας από τους εργαζόμενους κατά την εργασία τους σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/655/ΕΟΚ.
Π.Δ. 396/1994 (Φ.Ε.Κ 220/Α/19-12-94)	Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρήση από τους εργαζόμενους εξοπλισμών ατομικής προστασίας κατά την εργασία σε συμμόρφωση προς την οδηγία του Συμβουλίου 89/656/ΕΟΚ .
Π.Δ. 397/1994 (Φ.Ε.Κ 221/Α/19-12-94)	"Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την χειρωνακτική διακίνηση φορτίων που συνεπάγεται κίνδυνο ιδίως για τη ράχη και την οσφυϊκή χώρα των εργαζομένων σε συμμόρφωση προς την οδηγία του Συμβουλίου 90/269/ΕΟΚ"
Π.Δ. 398/1994 (Φ.Ε.Κ 221/Α/19-12-94)	Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης σε συμμόρφωση με την οδηγία του Συμβουλίου 90/270/ΕΟΚ
Π.Δ. 399/1994 (Φ.Ε.Κ 221/Α/19-12-94)	Προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε καρκινογόνους

	παράγοντες κατά την εργασία σε συμμόρφωση με την οδηγία του Συμβουλίου 90/394/ΕΟΚ.
Π.Δ. 105/1995 (Φ.Ε.Κ 67/Α/95)	"Ελάχιστες προδιαγραφές για την σήμανση ασφάλειας ή/ και υγείας στην εργασία σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/58/ΕΟΚ "
Π.Δ. 186/1995 (Φ.Ε.Κ 97/Α/30-5-95)	Προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες του Συμβουλίου 90/679/ΕΟΚ και 93/88/ΕΟΚ.
Π.Δ. 16/1996 (Φ.Ε.Κ 10/Α/18-1-96)	Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/ΕΟΚ.
Π.Δ. 17/1996(Φ.Ε.Κ 11/Α/18-1-96)	"Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ"
Π.Δ. 18/1996 (Φ.Ε.Κ 12/Α/18-1-96)	Τροποποίηση του Π.Δ/τος 377/1993 σχετικά με τις μηχανές σε συμμόρφωση προς τις οδηγίες του Συμβουλίου 93/44/ΕΟΚ και 93/68/ΕΟΚ.
Π.Δ. 305/1996 (Φ.Ε.Κ 212/Α/96)	"Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας που πρέπει να εφαρμόζονται στα προσωρινά ή κινητά εργοτάξια σε συμμόρφωση προς την οδηγία 92/57/ΕΟΚ".
Αριθ. ΑΠΔ7/ΑΦ1/14080/732/1996 (Φ.Ε.Κ 771/Β/22-8-96)	Ενσωμάτωση των διατάξεων της Οδηγίας 92/104/ΕΟΚ "Περί των ελαχίστων προδιαγραφών για τη βελτίωση της προστασίας της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων στις υπαίθριες ή υπόγειες εξορυκτικές βιομηχανίες" στον Κανονισμό Μεταλλευτικών και Λατομικών Εργασιών".

2.3 Ευρωπαϊκό Δίκαιο

Η προστασία των εργαζομένων στους τομείς της υγιεινής και της ασφάλειας δεν κατοχυρώθηκε με ρητή διάταξη στις συνθήκες για την Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (1957) σε όλους τους τομείς.

Αντίθετα, τα μέτρα που λήφθηκαν μέχρι το 1987, στηρίχθηκαν σε ευρεία ερμηνεία άρθρων της Σ.Ε.Ο.Κ. (μόνο η συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας – Σ.Ε.Κ.Α.Ε. ή Ευρατόμ – περιείχε ρητές διατάξεις που αφορούσαν την προστασία των Οεργαζομένων από τις παρενέργειες της έκθεσης σε ραδιενέργεια).

Το 1987 με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη εισάγεται το άρθρο 118Α στο οποίο πλέον παρέχεται **ρητή** δυνατότητα στα όργανα της Κοινότητας για τη λήψη μέτρων στους τομείς της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων.

Συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη «αποδίδουν ιδιαίτερη προσοχή στην προώθηση της καλυτέρευσης ιδίως του χώρου εργασίας για να προστατεύσουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, και θέτουν ως στόχο την εναρμόνιση των συνθηκών που υφίστανται σε αυτό τον τομέα μέσα από μία οπτική προόδου» (Άρθρο 118 Α παρ.1).

Για το σκοπό αυτό θεσπίζονται, από το Συμβούλιο «με ειδική πλειοψηφία, κατόπιν προτάσεως της Επιτροπής σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και μετά από διαβουλεύσεις με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Άρθρο 118 Α παρ.2)», οδηγίες στις οποίες περιέχονται οι ελάχιστες προδιαγραφές των οποίων η εφαρμογή έχει συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα εναρμόνισης -διαφορετικό για κράτος μέλος- το οποίο για να αποφασισθεί έχουν ληφθεί υπόψη οι ιδιαιτερότητες (οικονομικές & κοινωνικές) κάθε χώρας.

Με τις οδηγίες αυτές δεν εμποδίζεται η λήψη **πρόσθετων μέτρων** από κάποιο κράτος-μέλος και αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών ή νομικών εξαναγκασμών οι οποίοι θα εμποδίζαν την ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

Με άλλα λόγια, οι οδηγίες αυτές θα αποτελούν το νομικό πλαίσιο μέσω του οποίου **κατοχυρώνεται ο ελάχιστος βαθμός προστασίας της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων.**

Το 1992 (Συνθήκη Μάαστριχτ), το άρθρο 118 Α τροποποιείται όχι ως προς το περιεχόμενο αλλά ως προς τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων (δεν απαιτείται πλέον ομοφωνία του Συμβουλίου για τροποποίηση των προτάσεων της Επιτροπής).

Το 1999 με τη συνθήκη του Άμστερνταμ δημιουργείται ένα νομικό πλαίσιο το οποίο διαφέρει σημαντικά σε σχέση με το προϋπάρχον καθεστώς. Οι βασικές αλλαγές που επέρχονται αφορούν:

- Τη διαδικασία λήψης αποφάσεων (καθοριστικός ρόλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στη λήψη των αποφάσεων).
- Αναβάθμιση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων (εργοδότες – εργαζόμενοι) οι οποίοι -εφόσον το ζητήσουν από κοινού- μπορούν να αναλάβουν την εφαρμογή των οδηγιών και τη λήψη των αναγκαίων μέτρων μέσω των μεταξύ τους συναπτομένων συμφωνιών. Ο ρόλος του Κράτους περιορίζεται στη θέσπιση νομικού πλαισίου προκειμένου να εξασφαλισθούν τα επιδιωκόμενα από τις οδηγίες αποτελέσματα (πάντα μέσα στα χρονικά περιθώρια εναρμόνισης που θέτουν οι εν λόγω οδηγίες).

Η πληθώρα των κοινοτικών οδηγιών οι οποίες έχουν εκδοθεί μέχρι σήμερα, αλλά και αυτές που πρόκειται να εκδοθούν στο μέλλον, υπαγορεύει την θεματική (και όχι χρονική) κατηγοριοποίηση, προκειμένου να είναι ευκολότερη από κάποιο μη ειδικό η αναζήτηση μίας οδηγίας ή τυχόν τροποποιήσεων αυτής, η οποία να καλύπτει το ζήτημα που τον απασχολεί.

Με βάση λοιπόν το θεματικό περιεχόμενο των κοινοτικών οδηγιών μπορούμε να προχωρήσουμε στην κάτωθι κατηγοριοποίηση:

- A. Οδηγίες γενικού ενδιαφέροντος.
- B. Οδηγίες που αφορούν αντιμετώπιση/ πρόληψη κινδύνων από φυσικούς παράγοντες (θόρυβο, ακτινοβολίες, εργασία σε εργοτάξια /ορυχεία κλπ).
- C. Οδηγίες που αφορούν αντιμετώπιση /πρόληψη κινδύνων από χημικούς παράγοντες (μόλυβδος, αμίαντος, βινυλοχλωρίδιο κλπ).
- D. Οδηγίες που αφορούν αντιμετώπιση /πρόληψη κινδύνων από βιολογικούς παράγοντες (μικρόβια, βακτήρια, μύκητες κλπ).
- E. Οδηγίες που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις-δικαιώματα στην υγιεινή και ασφάλεια (εργασία νέων, εγκύων, ατόμων με συμβάσεις έργου ορισμένου χρόνου κλπ).
- F. Οδηγίες που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια στην ναυσιπλοΐα /αεροπλοΐα.

Γ. Οδηγίες που αφορούν την χρήση κατάλληλου εξοπλισμού και σήμανσης στο χώρο εργασίας.

Παρακάτω παρατίθενται αναλυτικά οι οδηγίες ανά κατηγορία μαζί με μία πολύ συνοπτική παρουσίαση του περιεχομένου κάθε μίας από αυτές.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α

Οδηγία πλαίσιο 391/1989

Η παρούσα οδηγία έχει ως αντικείμενο την **εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία**.

Προκειμένου να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, η οδηγία «περιέχει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της ασφάλειας και της υγείας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου και ατυχημάτων, την ενημέρωση, τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/ και πρακτικές, την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και τους κανόνες για την εφαρμογή των γενικών αυτών αρχών.

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις εθνικές ή κοινοτικές, υφιστάμενες ή μελλοντικές διατάξεις, οι οποίες ευνοούν ακόμη περισσότερο την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία».

Οδηγία 1107/1980

«Η παρούσα οδηγία έχει ως αντικείμενο την προστασία των εργαζομένων έναντι των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλειά τους, περιλαμβανομένης της προλήψεως των κινδύνων αυτών, στους οποίους είναι εκτεθειμένοι ή είναι ενδεχόμενο να εκτεθούν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, συνεπεία εκθέσεως σε χημικά, φυσικά ή βιολογικά μέσα που θεωρούνται βλαβερά.

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται: στους εργαζομένους που εκτίθενται στις ακτινοβολίες που υπάγονται στη συνθήκη περί ιδρύσεως των

Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων Ατομικής Ενεργείας, στη θαλάσσια ναυσιπλοΐα, στην αεροπλοΐα».

Οδηγία 364/1988

«Αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που διατρέχει η υγεία τους, με την απαγόρευση ορισμένων ειδικών παραγόντων ή/ και ορισμένων δραστηριοτήτων.

Η απαγόρευση που προβλέπεται στην οδηγία αυτή και στο παράρτημα βασίζεται στα εξής στοιχεία: υπάρχουν σοβαροί κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, τα προληπτικά μέτρα δεν επαρκούν για να διασφαλίσουν σε ικανοποιητικό βαθμό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, η προβλεπόμενη απαγόρευση δεν οδηγεί στη χρησιμοποίησι υποκατάστατων προϊόντων που μπορεί να συνεπάγονται αντίστοιχους ή μεγαλύτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Η οδηγία αυτή δεν εφαρμόζεται: στη θαλάσσια ναυσιπλοΐα, στην αεροπλοΐα.

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν, τηρουμένων των διατάξεων της συνθήκης, νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις που εξασφαλίζουν μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων».

Οδηγία 642/1988 τροποποιητική της 1107/1980

Οδηγία 322/1991

«Οι ενδεικτικές οριακές τιμές τις οποίες συνεκτιμούν, μεταξύ άλλων, τα κράτη μέλη όταν θεσπίζουν τις οριακές τιμές που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 4 στοιχείο β' της οδηγίας 80/1107/ΕΟΚ, παρατίθενται στο παράρτημα:

Οδηγία 188/1986

«Η παρούσα οδηγία, που είναι η τρίτη ειδική οδηγία κατά την έννοια της οδηγίας 80/1107/ΕΟΚ, έχει σαν στόχο την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που απειλούν την ακοή τους και στο μέτρο που το προβλέπει ρητά, την υγεία και την ασφάλειά τους, περιλαμβανομένης και της πρόληψης ανάλογων κινδύνων που διατρέχουν ή ενδέχεται να διατρέξουν από την έκθεση στο θόρυβο κατά την εργασία.

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων όσων εκτίθενται σε ακτινοβολίες που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της συνθήκης Ευρατόμ, εκτός από τους εργαζομένους στις θαλάσσιες και στις εναέριες μεταφορές.

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, οι όροι «εργαζόμενοι στις θαλάσσιες και στις εναέριες μεταφορές» αφορούν το πλήρωμα σκαφών και αεροσκαφών.

Μετά από πρόταση της Επιτροπής, το Συμβούλιο θα εξετάσει, πριν από την 1η Ιανουαρίου 1990, τη δυνατότητα να εφαρμοστεί η παρούσα οδηγία και στους εργαζομένους στις θαλάσσιες και στις εναέριες μεταφορές.

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν, τηρουμένων των διατάξεων της συνθήκης, νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις που θα εξασφαλίζουν, όπου αυτό είναι δυνατό, μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων ή/ και θα αποσκοπούν στη μείωση της στάθμης του θορύβου κατά την εργασία επενεργώντας στην πηγή του, προκειμένου ιδίως να επιτυγχάνονται τιμές έκθεσης στο θόρυβο έτσι ώστε να αποφεύγονται οι μη αναγκαίες οχλήσεις».

Οδηγία 269/1990

«Η παρούσα οδηγία, που είναι η τέταρτη ειδική οδηγία, κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφαλείας και υγείας κατά τη χειρωνακτική

διακίνηση φορτίων που συνεπάγεται κινδύνους ιδίως για τη ράχη και την οσφυϊκή χώρα των εργαζομένων.

Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως σ' ολόκληρο τον τομέα που αναφέρεται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη περισσότερο δεσμευτικών ή/ και ειδικών διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία».

Οδηγία 270/1990

«Η παρούσα οδηγία, που αποτελεί την πέμπτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για την εργασία σε εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 2.

Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως σ' ολόκληρο τον τομέα που αναφέρεται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη των δεσμευτικότερων ή/ και πιο ειδικών διατάξεων που περιέχει η παρούσα οδηγία.

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται: α) στις θέσεις οδήγησης οχημάτων ή μηχανημάτων β) στα συστήματα πληροφορικής πάνω σε μεταφορικό μέσο γ) στα συστήματα πληροφορικής που προορίζονται κατά προτεραιότητα για χρήση από το κοινό δ) στα συστήματα που αποκαλούνται "φορητά" εφόσον δεν χρησιμοποιούνται επί μακρόν σε θέση εργασίας ε) στις αριθμομηχανές, στις ταμειακές μηχανές και σε κάθε εξοπλισμό που περιέχει μια μικρή οθόνη για την οπτική απεικόνιση δεδομένων ή μετρήσεων απαραίτητη για την άμεση χρησιμοποίηση του εξοπλισμού στ) στις γραφομηχανές κλασικού τύπου, τις λεγόμενες "γραφομηχανές με παράθυρο».

Οδηγία 57/1992

«Η παρούσα οδηγία, που είναι η όγδοη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, καθορίζει ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τα προσωρινά ή κινητά εργοτάξια όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 2 στοιχείο α).

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις δραστηριότητες γεωτρήσεων και εξόρυξης στις εξορυκτικές βιομηχανίες κατά την έννοια του άρθρου 1 παράγραφος 2 της απόφασης 74/326/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 27ης Ιουνίου 1974 περί επεκτάσεως της αρμοδιότητας του μόνιμου οργάνου για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας στα ανθρακωρυχεία στο σύνολο των εξορυκτικών βιομηχανιών (12).

Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στο σύνολο του τομέα ο οποίος αναφέρεται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη των πλέον δεσμευτικών ή/ και ειδικών διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία».

Οδηγία 654/1989

«Η παρούσα οδηγία, η οποία αποτελεί την πρώτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας, όπως ορίζονται στο άρθρο 2.

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται: α) στα μέσα μεταφορών που χρησιμοποιούνται εκτός της επιχείρησης ή/ και της εγκατάστασης καθώς και στους χώρους εργασίας εντός των μέσων μεταφοράς, β) στα προσωρινά ή κινητά εργοτάξια, γ) στις εξορυκτικές βιομηχανίες, δ) στα αλιευτικά σκάφη, ε) στους αγρούς, στα δάση και σε άλλες εκτάσεις που αποτελούν μέρος γεωργικής ή δασικής επιχείρησης αλλά τα οποία βρίσκονται εκτός της οικοδομημένης ζώνης της επιχείρησης αυτής.

Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στο σύνολο του αναφερομένου στην παράγραφο 1 τομέα, με την επιφύλαξη περισσότερο περιοριστικών ή/ και πιο ειδικών διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία».

Οδηγία 91/1992

«Η παρούσα οδηγία, η οποία αποτελεί την ενδέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, ορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για την προστασία της ασφάλειας και της

υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές δια γεωτρήσεων βιομηχανίες, που ορίζονται στο άρθρο 2 στοιχείο α).

Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στον τομέα που αναφέρεται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη πλέον περιοριστικών ή/ και ειδικότερων διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία».

Οδηγία 104/1992

«Η παρούσα οδηγία, η οποία είναι η δωδέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, ορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις υπαίθριες ή υπόγειες εξορυκτικές βιομηχανίες που ορίζονται στο άρθρο 2 στοιχείο α).

Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στον τομέα που αναφέρεται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη πλέον περιοριστικών και/ ή ειδικότερων διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία».

Οδηγία 88/1993

«Η παρούσα οδηγία, η οποία αποτελεί την ενδέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, ορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές δια γεωτρήσεων βιομηχανίες, που ορίζονται στο άρθρο 2 στοιχείο α).

Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στον τομέα που αναφέρεται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη πλέον περιοριστικών ή/ και ειδικότερων διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία».

Οδηγία 610/1978

«Η προστασία αυτή περιλαμβάνει: τεχνικά μέτρα προλήψεως, την καθιέρωση τιμών ασφαλείας για τη συγκέντρωση του μονομερούς βινυλοχλωριδίου μέσα στην ατμόσφαιρα της ζώνης εργασίας, τον ορισμό των μεθόδων μετρήσεως και την εγκατάσταση διατάξεων ελέγχου του μονομερούς βινυλοχλωριδίου στην ατμόσφαιρα της ζώνης εργασίας, αν είναι αναγκαίο, ατομικά μέτρα προστασίας, μία κατάλληλη ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τους κινδύνους, στους οποίους εκτίθενται και περί των προφυλάξεων που πρέπει να ληφθούν, την εγγραφή των εργαζομένων σε μητρώο που θα αναγράφει τη φύση και τη διάρκεια της δραστηριότητάς τους καθώς και την έκθεση την οποία είχαν υποστεί, διατάξεις επί του θέματος της ιατρικής επιβλέψεως».

Οδηγία 477/1983

«Η παρούσα οδηγία, η οποία αποτελεί τη δεύτερη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 8 της οδηγίας 80/1107/ΕΟΚ, έχει ως αντικείμενο την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους για την υγεία τους, περιλαμβανομένης και της πρόληψης των κινδύνων αυτών, που προέρχονται ή μπορούν να προέλθουν από την έκθεση, κατά τη διάρκεια της εργασίας, στον αμιάντο. Η οδηγία θεσπίζει οριακές τιμές και άλλες ειδικές διατάξεις.

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται: στη θαλάσσια ναυσιπλοΐα, στην αεροπλοΐα.

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των Κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εισάγουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις οι οποίες θα εξασφαλίζουν ισχυρότερη προστασία των εργαζομένων, ιδίως όσον αφορά την αντικατάσταση του αμιάντου από υποκατάστατα λιγότερο επικίνδυνα».

Οδηγία 605/1982

«Η παρούσα οδηγία αποτελεί την πρώτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 8 της οδηγίας 80/1107/ΕΟΚ και έχει ως αντικείμενο την προστασία των εργαζομένων, περιλαμβανομένης και της πρόληψης των κινδύνων για την υγεία που προέρχονται ή μπορούν να προέλθουν από την έκθεση, κατά τη διάρκεια της εργασίας, στο μεταλλικό μόλυβδο και στις ενώσεις ιόντων του, δεν αφορά τις αλκυλιομένες ενώσεις του μολύβδου. Η οδηγία θεσπίζει οριακές τιμές και άλλες ειδικές διατάξεις.

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται: στη θαλάσσια ναυσιπλοΐα, στην αεροπλοΐα, στις δραστηριότητες εξόρυξης μεταλλευμάτων που περιέχουν μόλυβδο και παρασκευής συμπυκνωμάτων μολύβδου στον τόπο του ορυχείου.

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των Κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εισάγουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, οι οποίες εξασφαλίζουν ισχυρότερη προστασία των εργαζομένων ή μιας ειδικής κατηγορίας εργαζομένων».

Οδηγία 382/1991 τροποποιητική της 477/1983

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ

Οδηγία 679/1990

«Η παρούσα οδηγία, η οποία είναι η έβδομη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, έχει ως στόχο την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους, συμπεριλαμβανομένης της πρόληψης των κινδύνων που προέρχονται ή είναι πιθανόν να προέλθουν από την έκθεση, κατά τη διάρκεια της εργασίας, σε βιολογικούς παράγοντες. Η οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες ειδικές προδιαγραφές στον τομέα αυτό».

Οδηγία 30/1995 τροποποιητική της 679/1990.

Οδηγία 65/1997 τροποποιητική της 679/1990.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ε

Οδηγία 383/1991

«Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται:

1.Στις σχέσεις εργασίας που διέπονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία συνάπτεται απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, και της οποίας η λήξη καθορίζεται από αντικειμενικές συνθήκες, όπως: επέλευση μιας συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου έργου ή επέλευση ενός συγκεκριμένου γεγονότος.

2.Στις σχέσεις πρόσκαιρης εργασίας μεταξύ γραφείου ευρέσεως πρόσκαιρης εργασίας, που αποτελεί τον εργοδότη, και του εργαζόμενου, ο οποίος τίθεται στη διάθεση επιχείρησης ή/ και εγκατάστασης-χρήστη προκειμένου να εργαστεί για λογαριασμό και υπό τον έλεγχό τους.

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας αναφερόμενη στο άρθρο 1 θα απολαύουν, όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία, του αυτού επιπέδου προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/ και της εγκατάστασης-χρήστη.

Η ύπαρξη σχέσης εργασίας αναφερόμενης στο άρθρο 1 δεν δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας στο βαθμό που πρόκειται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία, ιδίως όσον αφορά την πρόσβαση στους εξοπλισμούς ατομικής προστασίας.

Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ καθώς και οι ειδικές οδηγίες κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν σχέση εργασίας αναφερόμενη στο

άρθρο 1, με την επιφύλαξη των πλέον δεσμευτικών ή/ και πλέον ειδικών διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία».

Οδηγία 394/1990

« Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται:

1.Στις σχέσεις εργασίας που διέπονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία συνάπτεται απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, και της οποίας η λήξη καθορίζεται από αντικειμενικές συνθήκες, όπως: επέλευση μιας συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου έργου ή επέλευση ενός συγκεκριμένου γεγονότος.

2.Στις σχέσεις πρόσκαιρης εργασίας μεταξύ γραφείου ευρέσεως πρόσκαιρης εργασίας, που αποτελεί τον εργοδότη, και του εργαζόμενου, ο οποίος τίθεται στη διάθεση επιχείρησης ή/ και εγκατάστασης-χρήστη προκειμένου να εργαστεί για λογαριασμό και υπό τον έλεγχό τους.

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας αναφερόμενη στο άρθρο 1 θα απολαύουν, όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία, του αυτού επιπέδου προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/ και της εγκατάστασης-χρήστη.

Η ύπαρξη σχέσης εργασίας αναφερόμενης στο άρθρο 1 δεν δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας στο βαθμό που πρόκειται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία, ιδίως όσον αφορά την πρόσβαση στους εξοπλισμούς ατομικής προστασίας.

Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ καθώς και οι ειδικές οδηγίες κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν σχέση εργασίας αναφερόμενη στο άρθρο 1, με την επιφύλαξη των πλέον δεσμευτικών ή/ και πλέον ειδικών διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία».

Οδηγία 85/1992

Η παρούσα οδηγία, η οποία είναι η δέκατη ειδική οδηγία σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, έχει ως στόχο την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων. Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, εξαιρέσει του άρθρου 2 παράγραφος 2, εφαρμόζονται πλήρως σε όλον τον τομέα της παραγράφου 1, υπό την επιφύλαξη των τυχόν δεσμευτικότερων ή/ και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας οδηγίας.

Η παρούσα οδηγία δεν μπορεί να έχει ως στόχο τη μείωση των επιπέδων προστασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων σε σχέση με την κατάσταση που επικρατεί σε κάθε κράτος μέλος την ημερομηνία της έκδοσής της».

Οδηγία 104/1993

«Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Εφαρμόζεται: α) στις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, στο χρόνο διαλείμματος και στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και β) σε ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας.

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, με την επιφύλαξη του άρθρου 17 της παρούσας οδηγίας, εξαιρουμένων των αεροπορικών, σιδηροδρομικών, οδικών, θαλάσσιων, ποτάμιων και λιμναίων μεταφορών, της θαλάσσιας αλιείας και λοιπών θαλασσιών δραστηριοτήτων, καθώς και των ασκούμενων ιατρών.

Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στα θέματα που αναφέρει η παράγραφος 2, με την επιφύλαξη περιοριστικότερων ή/ και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας οδηγίας.

Οδηγία 33/1994

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για να απαγορεύσουν την εργασία των παιδιών. Μεριμνούν, υπό τους όρους που προβλέπει η παρούσα οδηγία, ώστε η ελάχιστη ηλικία από την οποία επιτρέπεται η απασχόληση ή εργασία να μην είναι κατώτερη από την ηλικία κατά την οποία λήγει η σχολική υποχρέωση πλήρους χρόνου που επιβάλλει η εθνική νομοθεσία ή, οπωσδήποτε, από την ηλικία των 15 ετών.

Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε η εργασία των εφήβων να υπόκειται σε αυστηρές ρυθμίσεις και να προστατεύεται υπό τους όρους που προβλέπει η παρούσα οδηγία. Γενικά, τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε όλοι οι εργοδότες να εξασφαλίζουν στους νέους συνθήκες εργασίας προσαρμοσμένες στην ηλικία τους. Φροντίζουν να προστατεύουν τους νέους από την οικονομική εκμετάλλευση και από κάθε είδος εργασίας που ενδέχεται να βλάψει την ασφάλεια, την υγεία ή τη φυσική, την ψυχολογική, την ηθική ή την κοινωνική τους ανάπτυξη ή να θέσει σε κίνδυνο την εκπαίδευσή τους».

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΤ

Οδηγία 29/1992

«Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας νοείται ως: α) "πλοίο", κάθε δημόσιο ή ιδιωτικό σκάφος υπό σημαία ενός κράτους μέλους, ή νηολογημένου υπό την πλήρη δικαιοδοσία κράτους μέλους, το οποίο πλέει στη θάλασσα ή αλιεύει στις εκβολές ποταμών, εκτός: των σκαφών ποτάμιας ναυσιπλοΐας, των πολεμικών πλοίων, των σκαφών αναψυχής που χρησιμοποιούνται για μη εμπορικούς σκοπούς και δεν είναι επανδρωμένα με επαγγελματίες ναυτικούς και των ρυμουλκών που κινούνται στις λιμενικές ζώνες.

Τα πλοία κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες σύμφωνα με το παράρτημα Ι: β) "εργαζόμενος", κάθε άτομο το οποίο ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα στο πλοίο, συμπεριλαμβανομένων των δοκίμων και των μαθητευομένων αλλά εξαιρουμένων των πλοηγών και του προσωπικού ξηράς που εκτελεί εργασίες επί προσορμισμένου πλοίου γ) "εφοπλιστής", ο

εγγεγραμμένος στο νηολόγιο ως κύριος ενός πλοίου, εκτός εάν το πλοίο είναι ναυλωμένο γυμνό ή η διαχείρισή του ασκείται, εν συνόλω ή εν μέρει, βάσει διαχειριστικής συμφωνίας, από φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δεν είναι ο εγγεγραμμένος στο νηολόγιο ως κύριος στην περίπτωση αυτή ως εφοπλιστής θεωρείται, κατά περίπτωση, ο ναυλωτής του πλοίου γυμνού ή το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που διαχειρίζεται το πλοίο δ) "ιατρικά εφόδια", το ιατρικό υλικό και τα φάρμακα, συμπεριλαμβανομένων των αντιδότην, μη εξαντλητικός κατάλογος των οποίων περιλαμβάνεται στο παράρτημα II ε) "αντίδοτο", ουσία που χρησιμοποιείται για την πρόληψη ή τη θεραπεία της άμεσης ή έμμεσης βλαπτικής επίδρασης (ή επιδράσεων) που προκαλείται από μία ή περισσότερες από τις ουσίες οι οποίες περιλαμβάνονται στον κατάλογο των επικίνδυνων ουσιών του παραρτήματος III».

Οδηγία 103/1993

«Η παρούσα οδηγία, η οποία είναι η 13η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, ορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας σχετικά με την εργασία επί των αλιευτικών σκαφών του άρθρου 2. Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως για το σύνολο του τομέα που αναφέρεται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη πιο δεσμευτικών ή/ και ειδικών διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ζ

Οδηγία 58/1992

«Η παρούσα οδηγία, η οποία είναι η ενάτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, ορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για τη σήμανση ασφάλειας ή/ και υγείας κατά την εργασία.

Η παρούσα οδηγία δεν αφορά τις κοινοτικές διατάξεις σχετικά με τη διάθεση στην αγορά επικίνδυνων ουσιών και παρασκευασμάτων, προϊόντων

ή/ και εξοπλισμού, εκτός αν αυτές οι κοινοτικές διατάξεις κάνουν σαφή αναφορά σε αυτά.

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στη σήμανση που χρησιμοποιείται για τη ρύθμιση της οδικής, σιδηροδρομικής, ποτάμιας, θαλάσσιας και εναέριας κυκλοφορίας 4. Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στο σύνολο του τομέα ο οποίος αναφέρεται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη των πλέον δεσμευτικών ή/ και ειδικών διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία.

Οδηγία 655/1989

Η παρούσα οδηγία, η οποία είναι η δεύτερη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρησιμοποίηση εξοπλισμού εργασίας, από τους εργαζομένους κατά την εργασία τους, όπως ορίζεται στο άρθρο 2.

Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως σ' ολόκληρο τον τομέα τον οποίο αφορά η παράγραφος 1, με την επιφύλαξη περισσότερο περιοριστικών ή/ και ειδικών διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία».

Οδηγία 63/1995 τροποποιητική της 655/1989

Οδηγία 656/1989

«Η παρούσα οδηγία, που είναι η τρίτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφαλείας και υγείας για τη χρήση, από τους εργαζομένους κατά την εργασία, εξοπλισμών ατομικής προστασίας.

Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως σ' ολόκληρο τον τομέα που αναφέρεται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη περισσότερο περιοριστικών ή/ και ειδικών διατάξεων που περιέχονται στην παρούσα οδηγία».

SEVEZO

ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Στα μέσα της δεκαετίας του 1970 άρχισαν να εμφανίζονται με μεγαλύτερη συχνότητα ατυχήματα που οφείλονταν σε αστοχίες σε βιομηχανικές δραστηριότητες. Σύμφωνα με σχετική καταγραφή του ΟΟΣΑ, κατά το διάστημα 1970-1989, προκλήθηκαν 180 τέτοια ατυχήματα παγκοσμίως, όμως εκτιμάται ότι είναι πολύ περισσότερα αυτά τα οποία δεν έχουν καταγραφεί. Λέξεις όπως Σεβέζο, Μποπάλ, Τσερνομπίλ, είναι συνώνυμες με βαρύτατες επιπτώσεις στο περιβάλλον, με ανθρώπινες απώλειες και σημαντικές οικονομικές επιβαρύνσεις.

Πέραν των τεχνικών πτυχών του προβλήματος οι βιομηχανικές δραστηριότητες υψηλής επικινδυνότητας, εμπεριέχουν κρίσιμα κοινωνικά χαρακτηριστικά και διαστάσεις, όπως αυτή του περιβαλλοντικού dumping, μέσω της μεταφοράς επικίνδυνων δραστηριοτήτων σε χώρες όπου το θεσμικό πλαίσιο είναι αδύναμο και οι μηχανισμοί ελέγχου ανύπαρκτοι, με αποτέλεσμα να μπορούν να λειτουργούν χωρίς τους αναγκαίους όρους ασφάλειας, εκθέτοντας σε κίνδυνο τον άνθρωπο και το περιβάλλον με απρόβλεπτες συνέπειες.

Η Οδηγία Seveso

Το Σάββατο 10 Ιουλίου 1976 στο εργοστάσιο ICMESA στο Seveso, μία πόλη 17000 κατοίκων κοντά στο Μιλάνο της Ιταλίας, ο ασφαλιστικός δίσκος ενός αντιδραστήρα έσκασε, με αποτέλεσμα να διαφύγουν στην ατμόσφαιρα-όπως υπολογίστηκε αργότερα-περίπου 2 κιλά διοξίνης. Η διοξίνη είναι μία πολύ τοξική ουσία που έχει την ασυνήθιστη ικανότητα να επενεργεί στο μεταβολισμό και έχει αποδειχθεί επιβλαβής ακόμη και σε πάρα πολύ μικρές ποσότητες. Από το ατύχημα αυτό, περίπου 200 άτομα έπαθαν δερματικές και μία μεγάλη περιοχή μολύνθηκε και εκκενώθηκε. Αν και κανείς δεν έχασε την ζωή του, το ατύχημα του Seveso έγινε από τα πιο γνωστά και οδήγησε στη δημιουργία από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα της ειδικής οδηγίας 82/501/EEC

(24 Ιουνίου 1982) για περιπτώσεις μεγάλων βιομηχανικών ατυχημάτων, με την οποία έχουν συμμορφωθεί όλα τα κράτη μέλη της κοινότητας.

Τα κυριότερα σημεία της οδηγίας Seveso είναι:

- Δήλωση όλων των στοιχείων μιας βιομηχανικής δραστηριότητας (εγκαταστάσεις, χρησιμοποιούμενες ουσίες).
- Εκπόνηση Φακέλου Κοινοποίησης-Μελέτης Επικινδυνότητας σε συνδυασμό με σχέδια έκτακτης ανάγκης, όπου περιέχονται πληροφορίες για τον αριθμό και την ποιότητα των επικίνδυνων ουσιών που ενυπάρχουν στην παραγωγική διαδικασία ή αποθηκεύονται, πληροφορίες, σχετικά με τις εγκαταστάσεις και τις ενδεχόμενες συνέπειες ενός ατυχήματος μεγάλης έκτασης, καθώς επίσης και πληροφορίες απαραίτητες στις αρμόδιες αρχές για να καταρτίσουν σχέδια έκτακτης ανάγκης στον εξωτερικό χώρο εγκατάστασης.
- Σε περίπτωση που υπάρξει ατύχημα απαιτείται λεπτομερής αναφορά του στις αρμόδιες αρχές και στη συνέχεια, ενημέρωση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Στις 24 Νοεμβρίου 1988 η οδηγία Seveso τροποποιήθηκε με την υπογραφή της 88/610/ΕΟΚ. Με την τροποποίηση αυτή, α) αναθεωρήθηκαν τα σημεία εκείνα που αφορούσαν κρίσιμες ποσότητες επικίνδυνων ουσιών και καθορίστηκαν νέα όρια τιμών κατά πολύ αυστηρότερα, και β) ορίστηκε η υποχρέωση των κρατών-μελών να ενημερώνουν-σχετικά με τους κινδύνους και τα μέτρα ασφάλειας που πρέπει να λαμβάνονται-τα πρόσωπα που είναι δυνατόν να προσβληθούν από μεγάλης έκτασης ατυχήματα.

Ενημέρωση της πολιτείας προς το κοινό

Λαμβάνοντας υπόψη την μελέτη επικινδυνότητας της κάθε εγκατάστασης και το ειδικό Σ.Α.Τ.Α.Μ.Ε. (Σχέδιο Αντιμετώπισης Τεχνολογικού Ατυχήματος Μεγάλης Έκτασης) της συγκεκριμένης βιομηχανικής εγκατάστασης, η κάθε Νομαρχία θα πρέπει να συντάξει πληροφορίες προς το κοινό που κατοικεί στην ευρύτερη περιοχή της

εγκατάστασης. Συγκεκριμένα η κάθε Νομαρχία θα πρέπει να προβεί στις παρακάτω ενέργειες:

- να δημοσιεύει στον τοπικό τύπο περίληψη των ως άνω πληροφοριών και να γνωστοποιεί στο κοινό ότι διαθέτει λεπτομερέστερες πληροφορίες για ενημέρωση του.
- να μεριμνά για την παροχή πλήρους ενημέρωσης των κατοίκων με κάθε πρόσφορο μέσο και για τα μέτρα ασφάλειας που πρέπει να τηρούν σε περίπτωση ατυχήματος.
- να διενεργεί ασκήσεις ετοιμότητας σε συνεργασία με τους οικείους Δήμους ή Κοινότητες των οποίων οι κάτοικοι είναι δυνατό να προσβληθούν από ατύχημα μεγάλης έκτασης.

Υποχρεώσεις των επιχειρήσεων

Σε περίπτωση που μία επιχείρηση υπάγεται στις διατάξεις της νομοθεσίας για τους μεγάλους βιομηχανικούς κινδύνους είναι υποχρεωμένη:

- να λαμβάνει όλα τα επιβαλλόμενα μέτρα για την πρόληψη των ατυχημάτων μεγάλης έκτασης και για τον περιορισμό των συνεπειών τους στην ασφάλεια των εργαζομένων.
- να αποδεικνύει, κατά την διάρκεια τακτικών και έκτακτων ελέγχων, ότι προσδιόρισε τους υφιστάμενους κινδύνους ατυχημάτων μεγάλης έκτασης, έλαβε τα κατάλληλα μέτρα ασφαλείας και εκπάιδευσε τα άτομα που εργάζονται στον τόπο της εγκατάστασης σε θέματα σχετικά με την ασφάλεια τους.
- να ενημερώνει την Αρμόδια Αρχή (ΥΠΕΧΩΔΕ) για κάθε μεγάλο ατύχημα που πιθανόν να συμβεί στο χώρο της εγκατάστασης.
- να υποβάλει μελέτη επικινδυνότητας στην Αρμόδια Αρχή (ΥΒΕΤ), την οποία στη συνέχεια τη διαβιβάζει στα υπόλοιπα συναρμόδια Υπουργεία για έλεγχο.

Διαχείριση ασφάλειας και επιθεώρησης

Η οδηγία Sevezo προτείνει μια σειρά ρυθμίσεων για την διαχείριση και επιθεώρηση της βιομηχανικής ασφάλειας τόσο σε ενδο-επιχειρησιακό επίπεδο όσο και σε κρατικό ή διακρατικό επίπεδο. Το σύστημα διαχείρισης της ασφάλειας και τα σχέδια εκτάκτου ανάγκης σχεδιάζονται από τις επιχειρήσεις ενώ το σύστημα επιθεώρησης, ενημέρωσης του κοινού και κοινοποίησης ατυχημάτων είναι κύριο μέρος των τοπικών και κρατικών αρχών.

Σύστημα διαχείρισης ασφάλειας

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να περιγράφουν την πολιτική τους για πρόληψη σοβαρών ατυχημάτων και το σύστημα διαχείρισης της ΥΑΕ που έχουν δημιουργήσει για την εφαρμογή της. Τα κύρια στοιχεία του συστήματος αυτού είναι: ο συντονισμός των υπευθύνων 'ασφαλείας', οι επιλεγείσες παράμετροι για την αξιολόγηση των επιδόσεων, οι διαδικασίες συντήρησης, οι ασκήσεις του προσωπικού επέμβασης, η καταγραφή ατυχημάτων, η ετήσια διεξαγωγή ελέγχων, κλπ.

Η έκθεση επικινδυνότητας που πρέπει να δίδεται στις αρχές θεωρείται πλέον αναπόσπαστο μέρος του διαχειριστικού συστήματος ασφάλειας της μονάδας. Θα πρέπει να επανεξετάζεται τουλάχιστον ανά πενταετία. Εφόσον αποδεικνύεται ότι οι ουσίες που υπάρχουν στη μονάδα ευρίσκονται σε κατάσταση τέτοια ώστε να μην είναι δυνατόν να προκληθεί σοβαρό ατύχημα, το περιεχόμενο της έκθεσης μπορεί να είναι περιορισμένο.

Οργανισμοί Επιθεώρησης Εργασίας

Οι αρμόδιες αρχές των κρατών μελών θα πρέπει να δημιουργήσουν ένα σύστημα επιθεώρησης το οποίο να πληροί ορισμένα ποιοτικά κριτήρια:

- ειδίκευση του προσωπικού που διαχειρίζεται το σύστημα και κατάλληλη επιμόρφωση των επιθεωρητών εργασίας.
- προγραμματισμός των επισκέψεων στις μονάδες. Τουλάχιστον μία επίσκεψη σε κάθε χώρο υψηλού κινδύνου απαιτείται σε ετήσια βάση.

- σύνταξη εκθέσεων επιθεώρησης και παρακολούθησης των δράσεων που πρέπει να αναληφθούν κατόπιν της επίσκεψης.

Χρήση γης για τις εγκαταστάσεις

Τα κράτη μέλη πρέπει να θεσπίσουν διατάξεις ώστε να αποφεύγεται η εγκατάσταση νέων μονάδων υψηλού κινδύνου πλησίον κατοικημένων ζωνών. Επίσης πρέπει να εφαρμόζουν κατάλληλες διαδικασίες σχετικά με την ανέγερση νέων εγκαταστάσεων πλησίον υφισταμένων μονάδων, οι οποίες ενδέχεται να πληγούν από σοβαρό ατύχημα.

Σχέδια έκτακτης ανάγκης

Θα πρέπει να καταρτισθεί ένα σχέδιο έκτακτης ανάγκης το οποίο θα περιέχει τουλάχιστον τα στοιχεία που διευκρινίζονται σε παράρτημα της οδηγίας (άρθρο 10). Το προσωπικό της μονάδας θα πρέπει να έχει την δυνατότητα να συμμετάσχει στην κατάρτιση του σχεδίου δράσης. Τα σχέδια έκτακτου ανάγκης πρέπει να επανεξετάζεται ανά τριετία. Όταν η έκθεση επικινδυνότητας αποδεικνύεται ότι δεν είναι δυνατόν να συμβεί σοβαρό ατύχημα που ενδέχεται να επεκταθεί πέραν των ορίων της μονάδας, η μονάδα απαλλάσσεται από τις υποχρεώσεις σχετικά με το εξωτερικό σχέδιο έκτακτης ανάγκης.

Πληροφόρηση του κοινού

Η πληροφόρηση του κοινού, το οποίο ενδέχεται να αφορά σοβαρό ατύχημα θα πρέπει να επανεξετάζεται ανά διετία και η διάδοση των πληροφοριών αυτών πραγματοποιείται τουλάχιστον ανά τετραετία. Εξάλλου, η οδηγία προβλέπει ότι το κοινό θα έχει πρόσβαση στην έκθεση ασφαλείας, από την οποία μπορεί να έχουν αφαιρεθεί ορισμένες εμπιστευτικές πληροφορίες. Επίσης το κοινό μπορεί να εκφράσει άποψη σχετικά με τις διαδικασίες που αφορούν την εγκατάσταση μονάδων υψηλού κινδύνου.

Κοινοποίηση ατυχημάτων

Η κοινοποίηση των ατυχημάτων παραμένει μία σημαντική διάταξη της οδηγίας. Υπάρχουν συγκεκριμένα κριτήρια τα οποία επιτρέπουν την επισήμανση ατυχημάτων που πρέπει να κοινοποιούνται, σε συνάρτηση με τον ενδεχόμενο κίνδυνο του ατυχήματος ή των συνεπειών του.

Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Νέες διατάξεις θα επιτρέψουν στην Κοινοτική Επιτροπή να ζητά από τα κράτη-μέλη κάθε αναγκαία διευκρίνιση για την παρακολούθηση της εφαρμογής της οδηγίας. Εξάλλου, προβλέπεται ότι τα κράτη-μέλη θα αποστέλλουν κάθε έτος μια έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας, η οποία θα περιέχει και στατιστικά δεδομένα. Η επιτροπή αυτή θα είναι αρμόδια για την τροποποίηση των παραρτημάτων και την κατάρτιση κατευθυντηρίων γραμμών με σκοπό την εναρμόνιση της εφαρμογής της οδηγίας. Το σύστημα αυτό που δημιουργείται στοχεύοντας στην ευελιξία και την αποτελεσματικότητα, επιτρέπει να διατεθούν στην οδηγία οι δυνατότητες προσαρμογής που είναι αναγκαίες σε κάθε αποτελεσματικό κανονιστικό μέσο

2.4 Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας του διεθνούς γραφείου εργασίας.

Με την υπογραφή της Συνθήκης των Βερσαλλιών, το 1919 έγιναν πραγματικότητα οι ελπίδες αλλά και οι πολύχρονες και επίπονες προσπάθειες των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων για την από κοινού εκπόνηση και διατύπωση διεθνών κειμένων που θα ρύθμιζαν τους όρους εργασίας στις βιομηχανικές εργασίες και θα επέτρεπαν την προώθηση και ενίσχυση των μέτρων που λαμβάνονταν στις διάφορες χώρες για την προστασία των εργαζομένων.

Με το XIII μέρος της ίδιας Συνθήκης ιδρύθηκε και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.).

Η Δ.Ο.Ε. έχει ως αρχή της, την παγκόσμια και διαρκή ειρήνη που πρέπει να βασίζεται στην κοινωνική δικαιοσύνη. Λειτουργεί στα πλαίσια των Ηνωμένων Εθνών ως αυτόνομη και ανεξάρτητη οργάνωση. Είναι η μοναδική οργάνωση, που κατόρθωσε όχι μόνο να επιζήσει απ' την καταστροφική λαίλαπα του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, αλλά και να αγωνιστεί με επιτυχία στο διάστημα αυτό κατά της φτώχειας και των στερήσεων.

Οι νομοθετικές δραστηριότητες της Δ.Ο.Ε., εκδηλώνονται κυρίως με την ψήφιση, απ' την ετήσια Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας των διεθνών συμβάσεων και συστάσεων εργασίας, που καλύπτουν και ρυθμίζουν ένα πολύ ευρύ πεδίο σημαντικών θεμάτων, τόσο στον εργασιακό όσο και στον κοινωνικό τομέα και είναι επίσης γνωστές με τον όρο “Διεθνής Κώδικας Εργασίας”.

Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας είναι κανόνες Διεθνούς Δικαίου που αναφέρονται σ' ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών θεμάτων, όπως η προστασία των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τα ελάχιστα επίπεδα μισθού, η διοίκηση της εργασίας, οι επαγγελματικές σχέσεις, η πολιτική της απασχόλησης, οι όροι και οι συνθήκες εργασίας, η κοινωνική ασφάλεια, η εργασία των ναυτικών κ.α.

Η επικύρωση από ένα κράτος μέλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας μιας διεθνούς σύμβασης συνεπάγεται την επίσημη δέσμευση εφαρμογής των διατάξεών της καθώς και την αποδοχή ενός διεθνούς ελέγχου.

Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας με βάση το περιεχόμενό τους κατηγοριοποιούνται ως εξής:

1η Κατηγορία

Γενικές Διατάξεις

2η Κατηγορία

Προστασία από ιδιαίτερους κινδύνους.

Η κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνει:

1. Μέγιστο βάρος

2. Μηχανές
3. Μόλυνση αέρα, θόρυβος και κραδασμοί
4. Τοξικές ουσίες και στοιχεία

3^η Κατηγορία

Προστασία σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Συμπεριλαμβάνει τα εξής:

1. Εμπόριο και Γραφεία
2. Λιμενεργάτες
3. Οικοδομική Βιομηχανία
4. Ορυχεία

Παρακάτω δίνονται οι συμβάσεις εργασίας που περιέχονται σε κάθε κατηγορία.

1^η Κατηγορία

Σύμβαση 155/1981

Για την ασφάλεια, την υγεία των εργαζομένων και το περιβάλλον εργασίας.”

Η παρούσα σύμβαση εφαρμόζεται σ' όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, σ' όλους δηλαδή του κλάδους, στους οποίους απασχολούνται εργαζόμενοι, καθώς και τη δημόσια διοίκηση. Ένα μέλος που επικυρώνει αυτή τη σύμβαση, μπορεί μετά από γνωμοδότηση των ενδιαφερόμενων αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, να εξαιρεί απ' την εφαρμογή της, είτε μερικά είτε ολικά, τους ειδικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όπως η θαλάσσια ναυσιπλοία ή η αλιεία, εφόσον η εφαρμογή αυτή δημιουργεί ειδικά προβλήματα ιδιαίτερης σημασίας.

Σύμβαση 161/1985

“Υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας”

Για τους σκοπούς αυτής της σύμβασης, η έκφραση “υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας” σημαίνει υπηρεσία στην οποία έχουν ανατεθεί προληπτικά καθήκοντα και η οποία είναι αρμόδια να συμβουλεύει τον εργοδότη, τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους μέσα στην επιχείρηση, σε ό,τι αφορά τις απαιτήσεις για την καθιέρωση ασφαλούς και υγιεινού περιβάλλοντος εργασίας και την προσαρμογή της εργασίας στις ικανότητες των εργαζομένων.

Σύμβαση 174/1993

“Για την πρόληψη των σοβαρών βιομηχανικών ατυχημάτων”

Σκοπός της σύμβασης αυτής είναι η πρόληψη των σοβαρών ατυχημάτων που έχουν σχέση με επικίνδυνες χημικές ουσίες και ο περιορισμός των συνεπειών που προκύπτουν από τέτοιου είδους ατυχήματα.

Εφαρμόζεται σε εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου. Δεν εφαρμόζεται:

- ⇒ Στις πυρηνικές εγκαταστάσεις και στα εργοστάσια που επεξεργάζονται ραδιενεργές ουσίες.
- ⇒ Στις στρατιωτικές εγκαταστάσεις.
- ⇒ Στις μεταφορές εκτός του χώρου της εγκατάστασης με άλλο τρόπο πλην των μεταφορών με αγωγό.

Σύμβαση 110/1985

“Για τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων στις φυτείες”

Ο όρος “φυτεία” περιλαμβάνει κάθε αγροτική εκμετάλλευση, που βρίσκεται σε τροπική ή ημιτροπική περιοχή, απασχολεί εργαζόμενους έναντι μισθού και στην οποία καλλιεργούνται ή παράγονται για εμπορικούς κυρίως σκοπούς π.χ. καφές, τσάι, ζαχαροκάλαμο, καουτσούκ, μπανάνες και άλλα.

Η σύμβαση δεν εφαρμόζεται στις οικογενειακές επιχειρήσεις ή σε επιχειρήσεις μικρής κλίμακας που παράγουν για την τοπική αγορά και δεν απασχολούν τακτικά μισθωτούς εργάτες.

2^η Κατηγορία

1. Μέγιστο Βάρος

Σύμβαση 127/1967

“Για το ανώτατο βάρος φορτίου που μπορεί να μεταφέρει ένας μόνο εργάτης”

Σύμφωνα με τη Σύμβαση αυτή κάθε μέλος θα λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα, ώστε κάθε εργάτης που ασχολείται με τη μεταφορά φορτίων με τα χέρια τα οποία δεν είναι ελαφρά να έχει πριν απ’ την απασχόλησή του αυτή μια ικανοποιητική εκπαίδευση ως προς τις μεθόδους εργασίας, που θα χρησιμοποιούνται, με στόχο τη διαφύλαξη της υγείας και την αποφυγή ατυχημάτων. Πρέπει να χρησιμοποιούνται όσο είναι δυνατό τα κατάλληλα τεχνικά μέσα για τον περιορισμό ή τη διευκόλυνση της μεταφοράς φορτίων με τα χέρια.

Σ’ όσες περιπτώσεις προσλαμβάνονται γυναίκες και νεαροί εργάτες στη μεταφορά φορτίων με τα χέρια, το ανώτερο βάρος αυτών των φορτίων θα πρέπει να είναι σαφώς κατώτερο απ’ αυτό που επιτρέπεται για τους άνδρες.

2. Μηχανές

Σύμβαση 119/1963

“Για την προστασία απ’ τις μηχανές”

Η παρούσα σύμβαση αναφέρεται στην προστασία και ασφάλεια των εργαζομένων κατά τη χρήση μηχανών, οι οποίες κινούνται με οποιαδήποτε άλλη δύναμη εκτός απ’ την ανθρώπινη κατά τη διάρκεια της εργασίας.

3. Μόλυνση αέρα, θόρυβος και κραδασμοί

Σύμβαση 148/1977

“ Για την προστασία των εργαζομένων απ’ τους επαγγελματικούς κινδύνους που οφείλονται στη μόλυνση του αέρα, στο θόρυβο και στους κραδασμούς μέσα στους εργασίας.”

Σύμφωνα με τη σύμβαση αυτή:

- I. Η έκφραση “μόλυνση του αέρα” αναφέρεται στον ατμοσφαιρικό αέρα, που έχει μολυνθεί από ουσίες βλαβερές για την υγεία ή επικίνδυνες από άλλες απόψεις, ανεξάρτητα απ’ τη φυσική τους κατάσταση.
- II. Ο όρος “θόρυβος” αναφέρεται σε κάθε ήχο που μπορεί να προκαλέσει απώλεια της ακοής ή να είναι βλαβερός για την υγεία.
- III. Ο όρος “κραδασμοί” αναφέρεται σ’ όλους τους κραδασμούς που μεταδίδονται στο ανθρώπινο σώμα από στερεές κατασκευές και είναι βλαβεροί για την υγεία ή επικίνδυνοι από άλλες απόψεις.

1. Τοξικές Ουσίες και Στοιχεία

Σύμβαση 13/1921

“Περί χρήσεως του ανθρακικού μολύβδου (στουπετσιού) εν τοις χρωματισμοίς”

Κάθε μέλος, που έχει επικυρώσει τη Σύμβαση αυτή, οφείλει να απαγορεύσει τη χρήση του ανθρακικού μολύβδου, του θειικού μολύβδου και άλλων προϊόντων που περιέχουν τις ουσίες αυτές στα έργα εσωτερικού χρωματισμού οικοδομών εκτός των σιδηροδρομικών σταθμών και των βιομηχανικών καταστημάτων στα οποία η χρήση των παραπάνω θεωρείται αναγκαία απ’ τις αρμόδιες αρχές μετά από προηγούμενη γνωμοδότηση των οργανώσεων εργοδοτών και εργατών.

Η χρήση λευκών ουσιών που περιέχουν κατ’ ανώτατο όριο 2% μόλυβδο, εκφραζόμενων σε μεταλλικό μόλυβδο, δεν απαγορεύεται.

(N.2294/26)

Σύμβαση 115/1960

“Περί προστασίας των εργαζομένων απ’ τις ιοντίζουσες ακτινοβολίες”

Η παρούσα σύμβαση εφαρμόζεται σε κάθε δραστηριότητα, η οποία συνεπάγεται έκθεση των εργαζομένων σε ιοντίζουσα ακτινοβολία, εξαιρουμένης της ακτινοβολίας που προέρχεται από ραδιενεργές ουσίες. Επίσης εξαιρούνται οι συσκευές, που παράγουν ασθενείς δόσεις ιοντιζουσών ακτινοβολιών.

(N.1181/81)

Σύμβαση 136/1971

“Περί προστασίας εκ των κινδύνων δηλητηριάσεως των οφειλομένων εις το βενζόλιο”

Η παρούσα σύμβαση εφαρμόζεται σε όλες τις δραστηριότητες, που συνεπάγονται έκθεση των εργαζομένων:

- Στον αρωματικό υδρογονάνθρακα βενζόλιο C₆H₆
- Σε προϊόντα των οποίων η περιεκτικότητα σε βενζόλιο υπερβαίνει το 1% ανά όγκο.

(N.492/76)

Σύμβαση 139/1974

“Για την πρόληψη και τον έλεγχο των επαγγελματικών κινδύνων που προκαλούνται από καρκινογόνους ουσίες και στοιχεία”

Κάθε μέλος που επικυρώνει αυτή τη σύμβαση πρέπει να προσπαθεί για την αντικατάσταση των καρκινογόνων ουσιών και στοιχείων στα οποία μπορούν να εκτεθούν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους από ουσίες ή στοιχεία μη καρκινογόνα ή λιγότερο επιβλαβή. Κατά την εκλογή των υποκατάστατων ουσιών ή στοιχείων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι καρκινογόνοι, τοξικές ή άλλες ιδιότητές τους.

Ο αριθμός των εργαζομένων που εκτίθενται σε καρκινογόνες ουσίες ή στοιχεία, καθώς και η διάρκεια και το επίπεδο έκθεσής τους, πρέπει να μειωθούν στο κατώτατο όριο ασφαλείας.

Σύμβαση 162/1986

“Για την ασφάλεια στη χρήση αμιάντων”

Αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων απ’ την έκθεση στο αμίαντο κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Ο όρος “αμίαντος” σημαίνει τον ινώδη τύπο ορυκτών πυριτικών αλάτων που ανήκουν στα μεταμορφικά ορυκτά της ομάδας των σερπεντινών, δηλαδή τον χρυσότιλο ή χρυσοτίλη (λευκό αμίαντο) και της ομάδας των αμφιβόλων, δηλαδή τον ακτινόλιθο, τον αμοσίτη, τον ανθοφυλλίτη, τον κροκιδόλιθο, τον τρεμολίτη ή κάθε μίγμα που περιέχει ένα ή περισσότερα απ’ αυτά τα ορυκτά.

Σύμβαση 170/1990

“Για την ασφάλεια κατά τη χρήση χημικών προϊόντων”

Ο όρος “χρήση των χημικών προϊόντων στην εργασία” σημαίνει κάθε επαγγελματική δραστηριότητα που μπορεί να εκθέσει τον εργαζόμενο σ’ ένα χημικό προϊόν συμπεριλαμβανομένων:

- της παραγωγής χημικών προϊόντων,
- της χρήσης χημικών προϊόντων,
- της αποθήκευσης χημικών προϊόντων,
- της μεταφοράς χημικών προϊόντων,
- της διάθεσης και επεξεργασίας των αποβλήτων των χημικών προϊόντων,
- της έκλυσης χημικών προϊόντων που οφείλεται σε επαγγελματικές δραστηριότητες,
- της συντήρησης, επισκευής και καθαρισμού του εξοπλισμού και των δοχείων που χρησιμοποιούνται για χημικά προϊόντα.

3^η Κατηγορία

1.Εμπόριο και Γραφεία

Σύμβαση 120/1964

“Για την υγιεινή στο εμπόριο και τα γραφεία”

Η σύμβαση αυτή εφαρμόζεται:

- στα εμπορικά καταστήματα,
- σε καταστήματα, ιδρύματα ή διοικητικές υπηρεσίες στις οποίες οι εργαζόμενοι ασχολούνται κυρίως σε εργασία γραφείου,
- στο μέτρο που δεν υπάγονται στην εθνική νομοθεσία ή σε άλλες διατάξεις που διέπουν τους όρους υγιεινής στη βιομηχανία, τα ορυχεία τις μεταφορές ή τη γεωργία, σε κάθε υπηρεσία άλλων καταστημάτων, ιδρυμάτων ή διοικήσεων στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται κυρίως σε εμπορικές εργασίες ή εργασίες γραφείου.

1. Λιμενεργάτες

Σύμβαση 27/1929

“Περί αναγραφής του βάρους επί των μεταφερομένων δια πλοίου μεγάλων δεμάτων”

- Πάν δέμα ή αντικείμενο βάρους ακαθορίστου χιλίων χιλιόγραμμων (ενός μετρικού τόνου) και άνω, προς αποστολήν παραδιδόμενον εντός των ορίων του εδάφους παντός μέλους τηρούντος την παρούσαν και προορισμένον να μεταφερθή δια θαλάσσης ή εσωτερική πλευστής οδού, δέον, πριν ή επιβιβασθή, να φέρη αναγεγραμμένον εξωτερικώς το βάρος του κατά τρόπον εμφανή και διαρκή.
- Η εγχώρα νομοθεσία θα δύναται εις εξαιρετικές περιπτώσεις καθ’ ας είναι δυσχερής ο προσδιορισμός του ακριβούς βάρους, να επιτρέπη την αναγραφήν του βάρους κατά προσέγγισιν.
- Η υποχρέωσις επιβλέψεως εις την τήρησιν της διατάξεως τούτης θα βαρύνη την κυβέρνησιν της χώρας, εξ ης αποστέλλεται το δέμα ή

αντικείμενον, αποκλειομένης της Κυβερνήσεως πάσης άλλης χώρας, δι' ης δυνατόν να διέρχεται το δέμα τούτο, όπως φθάση εις τον προορισμό του.

- Θα εναπόκειται εις τας εγχωρίους νομοθεσίας να αποφασίσωσιν αν η υποχρέωσις επισημειώσεως του βάρους κατά τον ανωτέρω ενδεικνυόμενον τρόπον δέον να βαρύνη τον αποστολέα ή άλλον τινά.

(N.30/31)

Σύμβαση 28/1929

“Για την προστασία των εργαζομένων, που απασχολούνται με τη φορτοεκφόρτωση πλοίων, απ’ τα ατυχήματα”

Όλα τα συνηθισμένα μέσα προσπέλασης που περνούν από δεξαμενή, αποβάθρα, προκυμαία ή άλλους παρόμοιους τόπους που χρησιμοποιούνται απ’ τους εργαζομένους για τη μετάβαση ή την επιστροφή στο χώρο εργασίας όπου γίνονται οι χειρισμοί καθώς και κάθε χώρος εργασίας που βρίσκεται στην ξηρά πρέπει να διατηρούνται σε κατάσταση που να εξασφαλίζει την ασφάλεια των εργαζομένων οι οποίοι τους χρησιμοποιούν.

Σύμβαση 152/1979

“Για την ασφάλεια και υγιεινή στις λιμενικές φορτοεκφορτωτικές εργασίες”

Για τους σκοπούς αυτής της σύμβασης ο όρος “λιμενικές φορτοεκφορτωτικές εργασίες” σημαίνει τόσο το σύνολο των εργασιών όσο και τις επιμέρους εργασίες φόρτωσης και εκφόρτωσης κάθε πλοίου, καθώς επίσης και όλες τις ανάλογες εργασίες. Ο καθορισμός αυτών των εργασιών θα πρέπει να γίνεται από την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

Οι ενδιαφερόμενες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις θα πρέπει να γνωμοδοτούν κατά τη διάρκεια της επεξεργασίας ή της αναθεώρησης αυτού του καθορισμού ή να συνεργάζονται με κάθε άλλο τρόπο.

Σύμβαση 134/1970

“Περί προλήψεως των εργατικών ατυχημάτων των ναυτικών”

Εις την παρούσαν σύμβασιν ο όρος “ναυτικός” εφαρμόζεται επί παντός προσώπου απασχολουμένου, υφ’ οιανδήποτε ιδιότητα, επί παντός πλοίου, πλην των πολεμικών νηολογημένου εις το έδαφος δια το οποίο ισχύει η παρούσα σύμβασις και προοριζομένου κανονικώς δια την θαλάσσιαν ναυσιπλοίαν.

Εις την παρούσαν σύμβασιν, ο όρος “εργατικά ατυχήματα” εφαρμόζεται εις τα ατυχήματα των οποίων θύματα είναι οι ναυτικοί κατά την απασχόλησιν των ή εξ αιτίας αυτής.

(N.486/1976)

1. Οικοδομική Βιομηχανία

Σύμβαση 62/1937

“Για τις διατάξεις ασφάλειας στην οικοδομική βιομηχανία”

Η σύμβαση αυτή πρέπει να εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε εργασία που εκτελείται σε εργοτάξια και έχει σχέση με την ανέγερση, μετατροπή, συντήρηση ή κατεδάφιση οικοδομής οποιουδήποτε τύπου. Πρέπει να προβλέπονται για τους εργάτες κατάλληλα ικριώματα για οποιαδήποτε εργασία, που δε μπορεί να γίνει χωρίς κίνδυνο με τη βοήθεια κλίμακας ή με άλλα μέσα.

(N.1430/84)

Σύμβαση 167/1988

“Για την ασφάλεια και την υγεία στις οικοδομές”

Η σύμβαση εφαρμόζεται σ’ όλες τις οικοδομικές δραστηριότητες, δηλαδή στις εργασίες της οικοδομής, στο έργο πολιτικού μηχανικού και στις εργασίες συναρμολόγησης και αποσυναρμολόγησης, συμπεριλαμβανομένης και κάθε διαδικασίας, λειτουργίας ή μεταφοράς σ’ ένα εργοτάξιο απ’ τη στιγμή της προετοιμασίας της οικοδομής μέχρι την αποπεράτωση του σχεδίου.

2. Ορυχεία

Σύμβαση 176/1995

“Για την ασφάλεια και υγεία στα ορυχεία”

Για το σκοπό αυτής της σύμβασης, ο όρος “ορυχείο” περιλαμβάνει:

I) επιφανειακές ή υπόγειες θέσεις όπου λαμβάνουν χώρα ειδικότερα οι ακόλουθες δραστηριότητες:

- έρευνα για ορυκτά, εκτός από πετρέλαιο και αέριο, η οποία ενέχει μηχανική διατάραξη του εδάφους.
- εξόρυξη ορυκτών, εκτός από πετρέλαιο και αέριο.
- προπαρασκευή, περιλαμβανομένης της θραύσης, άλεσης, εμπλουτισμού ή έκλυσης του εξορυχθέντος υλικού, και

II) όλα τα μηχανήματα, τον εξοπλισμό, τις συσκευές, τα εξαρτήματα, τις εγκαταστάσεις, τα κτίρια και τα έργα πολιτικού μηχανικού που χρησιμοποιούνται σε σχέση με τις δραστηριότητες που αναφέρονται παραπάνω.

Για το σκοπό της σύμβασης αυτής, ο όρος “εργοδότης” σημαίνει κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που απασχολεί έναν ή περισσότερους εργαζομένους σε ορυχείο και εάν απ’ το κείμενο προκύπτει, ο εκμεταλλευτής, ο γενικός εργολάβος, ο εργολάβος ή ο υπεργολάβος.

2.5 Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην ατομική σχέση εργασίας.

2.51 Η Υγιεινή και ασφάλεια της Εργασίας στην ατομική σχέση εργασίας.

Τα δικαιώματα του εργαζομένου

Ένα βασικό ερώτημα είναι αν ο εργαζόμενος έχει απαιτήσεις κατά του εργοδότη ή αν απλώς πρόκειται για υποχρεώσεις Δημοσίου Δικαίου, σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Ο νόμος αναγνωρίζει στον εργαζόμενο αξίωση για ενημέρωση, αν δεν υπάρχει εκπρόσωπος του, καθώς και για τα αποτελέσματα ιατρικών εξετάσεων να λαμβάνει γνώση.

Δεν αναγνωρίζει όμως το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας (άρνηση εργασίας).

ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ

Το σύστημα πρόληψης αποτελείται από διάφορα όργανα:

A) ΕΥΑΕ

Άρχισε η εφαρμογή της με το Ν.1264/82 και ολοκληρώθηκε με το Ν.1767/88. Είναι θεσμός συνεργασίας εργαζομένων και εργοδοτών για τη κοινή υπόθεση υγιεινής και ασφαλείας. Η σύσταση της αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων. Δεν εξαρτάται όμως από κάποια ενέργεια των εργοδοτών. Η εκλογή των μελών της γίνεται απ' ευθείας από τους εργαζόμενους σε Γ.Σ κάθε 2 χρόνια. Ο αριθμός των μελών της είναι ανάλογος των εργαζομένων στην επιχείρηση. Δεν έχει αποφασιστική αρμοδιότητα, π.χ. κατάρτιση κανονισμού υγείας, όπως έχει το Συμβούλιο Εργαζομένων. Αν υπάρχει Σ.Ε. τότε από τα μέλη του προτείνονται τα μέλη της ΕΥΑΕ.

B) Εμπειρογνώμονες

Βασικό στοιχείο της πολιτικής πρόληψης είναι η ύπαρξη οργάνων να αντιμετωπίσουν τεχνικά προβλήματα. Τέτοια είναι ο Γιατρός εργασίας και ο Τεχνικός ασφαλείας, όπου η πρόσληψη τους είναι υποχρεωτική. Τα όργανα αυτά δηλαδή ο Τ.Α. και Γ.Ε. είναι ο τρίτος πόλος στο σύστημα πρόληψης επαγγελματικών κίνδυνων. Οι άλλοι δύο είναι ο Εργοδότης και η ΕΥΑΕ.

ΚΡΑΤΙΚΟΙ ΕΛΕΓΧΟΙ

Για τον έλεγχο εφαρμογής των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας ο νομοθέτης το αναθέτει στα παραδοσιακά όργανα του Υπουργείου Εργασίας, π.χ. ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ που προβλέπεται στο αρθρ.3παρ.1 της 81Δ.Σ.Ε.

Βασικό τους έργο έχουν τον έλεγχο και την εξασφάλιση διατάξεων που αφορούν πέρα των άλλων, μισθολογικών, ασφαλιστικών κλπ. Την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας και την παροχή τεχνικών συμβουλών προς τους εργοδότες και εργαζομένους.

Αφήνει όμως τη δυνατότητα μεταφοράς ευθυνών σε άλλα συναρμόδια Υπουργεία.

Στα δικαιώματα των εργαζομένων εμπίπτουν και οι έννοιες των εργατικών ατυχημάτων καθώς και οι επαγγελματικές ασθένειες.

Όπου συνυπάρχουν οι έννοιες της πρόληψης της πρόνοιας και της αποζημίωσης των εργαζομένων χωρίς να είναι προαπαιτούμενο ο χρόνος ασφάλισης του εργαζόμενου στην επιχείρηση

ΟΔΗΓΙΑ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ 12 ΙΟΥΝΙΟΥ 1989 89/391

➤ Ενημέρωση

Οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να λαμβάνουν όλες της πληροφορίες για τους κίνδυνους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία, όπως και τα μέτρα προστασίας και πρόληψης που λαμβάνονται.

Οι αντιπρόσωποι των εργαζόμενων να έχουν προσβάσεις για τη εκτέλεση των καθηκόντων τους, στην εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων προστασίας που προβλέπονται.

- Διαβουλεύσεις με τους εργαζόμενους.
- Δικαιώματα εργαζόμενων ή εκπρόσωπων τους να υποβάλουν προτάσεις
- Ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές.
- Οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων δεν επιτρέπεται να υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις λόγω των δραστηριοτήτων τους.
- Ο εργοδότης θα πρέπει να διαθέτει επαρκή απαλλαγή από την εργασία τους στους εκπρόσωπους των εργαζόμενων και βέβαια χωρίς μισθολογικές απώλειες.
- Να τους παρέχει τα απαραίτητα μέσα για να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.
- Έχουν το δικαίωμα να αποφανθούν στην αρμοδία αρχή ανακρίνουν ότι τα ληφθέντα μέτρα δεν είναι επαρκή.
- Να διατυπώσουν τις παρατηρήσεις τους κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους που θα διεξάγουν τα αρμόδια όργανα.

Ακόμα σύμφωνα με το άρθρο 12του Π.Δ.17/96 έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν την κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση από τους εργοδότες τους.

- Εφαρμογή κανόνων ΥΑΕ.
- Χρήση ατομικών μέσων προστασίας.
- Διατήρηση διατάξεων και μηχανισμών ασφαλείας.
- Παρακολούθηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων.

- Να αναφέρουν κάθε ατύχημα που έχει συμβεί στους ίδιους ή σε συναδέλφους τους.

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ Ν.1876/90

- ⇒ Χορήγηση ατομικών ειδών προστασίας της υγείας και της ασφάλειας.
- ⇒ Χορήγηση γάλακτος σε συγκεκριμένες εργασίες.
- ⇒ Χορήγηση διαλειμμάτων σε εργαζόμενους σε Η/Υ ή σε ακτινολογικά εργαστήρια.
- ⇒ Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι επικρατέστερες των ατομικών συμβάσεων εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία από ότι οι ατομικές.

ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

Ν.551/1915 και

Β.Δ.24.7/25.08.1920

Με τον νόμο αυτό ορίστηκε η έννοια του εργατικού ατυχήματος και στη συνέχεια η αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη για αποζημίωση κάθε εργαζόμενου, ο οποίος υφίσταται ατύχημα στην εργασία του.

Ν.2273/20

Περί απαγόρευσης του λευκού (κίτρινου) φωσφόρου στη βιομηχανία πυρείων.

Π.Δ.14.03.1934

Περί υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και υπαλλήλων πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων κλπ.

N.Π.1568/85

Δεν καταργεί προϋπάρχουσες ρυθμίσεις αλλά επαναοριοθετεί όλο το σύστημα πρόληψης. Καλύπτει όλες τις δραστηριότητες του Ιδιωτικού και Δημόσιου τομέα με ελάχιστες εξαιρέσεις όπως π.χ. Ναυτιλία.

Κοινοτική Οδηγία

Πλαίσιο

89/391

Σχετικά με εφαρμογή μέτρων για προώθηση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία τους.

N.2224/94

Δίνεται η εξουσιοδότηση για την έκδοση του σχετικού Π.Δ. για την προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας.

A.K. Άρθρο 662

Ο εργοδότης να ρυθμίζει τα της εργασίας με τέτοιο τρόπο που να προστατεύει τη ζωή και την υγεία των εργαζομένων.

2.52 Οι υποχρεώσεις του εργοδότη.

Η αντιμετώπιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στην εργασία τους αντιμετωπίζεται στην Ελλάδα από ένα θεσμικό πλαίσιο αρκετά ευρύ. Το πλαίσιο αυτό αναπτύχθηκε αναλυτικά στην προηγούμενη 1^η ενότητα από τους συναδέλφους μου.

Το νομοθετικό πλαίσιο προσδιορίζει και δίνει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργεί η εργασία για τους εργαζόμενους σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, καθορίζει με σαφήνεια τις υποχρεώσεις των εργοδοτών έναντι των εργαζομένων.

Το νομοθετικό πλαίσιο περιλαμβάνει:

- Διατάξεις δημοσίου δικαίου σ' ότι αφορά τις προδιαγραφές που πρέπει να τηρούνται στο χώρο εργασίας και κυρώσεις ποινικής φύσης.
- Διατάξεις ιδιωτικού δικαίου ενοχικές υποχρεώσεις περί προστασίας της υγείας και της ζωής των εργαζομένων.
- Διατάξεις κοινωνικής ασφάλισης (δίκαιο) των κινδύνων από την απώλεια του εισοδήματος λόγω εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας και γενικά από διατάξεις που εξασφαλίζουν στον εργαζόμενο την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι τα ζητήματα της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων και κατά συνέπεια και οι υποχρεώσεις του εργοδότη που απορρέουν και διαμορφώνονται από το θεσμικό πλαίσιο αυτό είναι πρόβλημα εξειδικευμένο και άρα τεχνοκρατικό, απαιτεί να το χειρίζεται εξειδικευμένος τεχνικός σύμβουλος – ειδικός εμπειρογνώμονας – σε θέματα αυτής της μορφής. Η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων είναι θέμα οικονομικό και κατά συνέπεια και πολιτικό. Για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων απαιτούνται δαπάνες για την αντιμετώπιση των και άρα είναι αναγκαία η ύπαρξη της πολιτικής βούλησης για να οριοθετηθούν οι κανόνες λειτουργίας του Κεφαλαίου.

Υποχρεώσεις

Η ευθύνη του εργοδότη για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων είναι **αντικειμενική** και αποτελεί βασική αρχή του εργατικού δικαίου. Η όποια υποχρέωση του Γιατρού Εργασίας και του Τεχνικού Ασφάλειας **δεν αλλοιώνει ή εξαφανίζει την αρχή της ευθύνης του εργοδότη**. Η σαφήνεια με την οποία καθορίζονται οι υποχρεώσεις από το θεσμικό πλαίσιο μας επιτρέπει να τις κατατάξουμε σε τρεις μεγάλες ομάδες:

Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει τους όρους που πρέπει να τηρούνται για τον σχεδιασμό και την εκτέλεση των εγκαταστάσεων, ώστε οι εγκαταστάσεις να είναι ασφαλείς (άρθρο 17 παρ.1). Απρόσκοπτη διακίνηση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας κατά την εκτέλεση των εργασιών τους. Ειδοποίηση του εργαζομένου ότι διατρέχει κίνδυνο (άρθρα 17, 18). Υποχρέωση του εργοδότη

για την συντήρηση και βελτίωση των εγκαταστάσεων που επηρεάζουν την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου (άρθρο 19). Ύπαρξη κατάλληλων προδιαγραφών για το περιβάλλον εργασίας (φωτισμός, εξαερισμός κλπ άρθρο 21).

Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει μέτρα για την πρόληψη κινδύνου από τον μηχανολογικό εξοπλισμό. Τα μέτρα αυτά επεκτείνονται εκτός από τον εργοδότη στον κατασκευαστή, στον προμηθευτή, στον εισαγωγέα και σε όποιον εμπλέκεται στην προμήθεια του εξοπλισμού (άρθρο 22). Οι προδιαγραφές που προσδιορίζουν την ασφάλεια του μηχανολογικού εξοπλισμού ορίζονται από το (άρθρο 23). Με τον τρόπο αυτό καλύπτεται σχεδόν στο σύνολο της η αρχή της ενσωματωμένης ασφάλειας, είναι πρόσφατος όρος και δεν υπήρχε στο προηγούμενο δίκαιο τον οποίο αγνοούσε.

Η τρίτη ομάδα περιλαμβάνει μέτρα τα οποία λαμβάνει ο εργοδότης για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων από παράγοντες φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς (άρθρο 24). Χαρακτηριστικό είναι ότι για πρώτη φορά ο νομοθέτης προσδιορίζει τον όρο “οριακή τιμή έκθεσης σε κίνδυνο”, όπως και τον όρο “οριακή τιμή βιολογικού δείκτη” (άρθρο 24 παρ. 3). Ακόμη ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωρίζει τους κινδύνους που ελλοχεύουν στην εργασία (άρθρο 25). Καθορίζει την σειρά λήψης μέτρων για την βελτίωση της εργασίας (άρθρο 26). Επιπροσθέτως δε καθορίζονται και οι διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται για τον ιατρικό έλεγχο, σε τακτά χρονικά διαστήματα, των εργαζομένων οι οποίοι είναι εκτεθειμένοι σε κίνδυνο ή σε περίπτωση αλλαγής της θέσης εργασίας (άρθρο 27).

Σύμφωνα με τις παραπάνω αναφορές ως προς τις υποχρεώσεις του εργοδότη προκύπτει ότι υπάρχει ένα αναπτυσσόμενο πλέγμα πολυποίκιλων υποχρεώσεων των οποίων η παράβαση αποτελεί αιτία για την επιβολή κυρώσεων διοικητικού, χρηματικού και ποινικού χαρακτήρα. Το πρόβλημα των εργατικών ατυχημάτων θίγει την ανθρώπινη υπόσταση, αποτελεί κοινωνική προτεραιότητα, διότι στον ανθρώπινο παράγοντα στηρίζεται η παραγωγική διαδικασία η αύξηση του εθνικού πλούτου και κατά συνέπεια η ευημερία αυτής της ίδιας της κοινωνίας.

ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΥΨΗ ΤΟΥ ΑΠΟΛΕΣΘΕΝΤΟΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ

Εθνικό δίκαιο

Η κάλυψη του απολεσθέντος εισοδήματος από την νομοθεσία ομαδοποιείται στις παρακάτω κατηγορίες:

- i. Η κάλυψη παρέχεται κυρίως από τον ασφαλιστικό φορέα (ΙΚΑ) και ο εργοδότης καταβάλλει μόνον την διαφορά για 15 ή 30 μέρες σε περίπτωση ασθένειας. Σε περίπτωση ατυχήματος την κάλυψη αναλαμβάνει εξ' ολοκλήρου ο ασφαλιστικός φορέας εάν πρόκειται για το ΙΚΑ. Ο εργοδότης έχει ποινική ευθύνη εάν δεν έχουν τηρηθεί οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας καθώς επίσης ευθύνη για χρηματική αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης.
- ii. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση για καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο αν τον βαρύνει υπαιτιότητα (δόλος ή αμέλεια). Το ποσό της αποζημίωσης αυτής έχει ορισθεί κατ' αποκοπή ανάλογα με το μέγεθος της βλάβης και την χρονική διάρκεια της ανικανότητας. Το ποσό αυτό ανέρχεται στο ύψος των 5 ή των έξη 6 μισθών.
- iii. Αν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο ή στην μη τήρηση των κανόνων ασφαλείας και υγείας σύμφωνα με τον νόμο τότε η ευθύνη είναι υποκειμενική, η αποζημίωση είναι πλήρης.
- iv. Μορφή προστασίας είναι και η πρόωρη συνταξιοδότηση λόγω ανθυγιεινών συνθηκών εργασίας με αποτέλεσμα να οι εργαζόμενοι να υπάγονται σε ειδικό καθεστώς συνταξιοδότησης.

Είναι σημαντικό και πρέπει να αναφερθεί ότι ο ΑΚ στο άρθρο 662 διατυπώνει την θεμελιώδη υποχρέωση του εργοδότη 'να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία των'.

Στους πίνακες **Π 1(α)**, **Π 1(β)** που ακολουθούν έχει γίνει παράθεση των διατάξεων του **Ν. 1568/1985** και του **ΠΔ 17/96** για τις υποχρεώσεις του

εργοδότη, από την αντιστοίχιση αυτή γίνεται εύκολα αντιληπτή η αλλαγή του θεσμικού πλαισίου.

Πίνακας Π 1(α)

N. 1568/85	Π.Δ. 17/96
Ο εργοδότης υποχρεούται:	Ο εργοδότης υποχρεούται:
<p>Να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι που παραβρίσκονται στους τόπους εργασίας από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή τη σωματική τους ακεραιότητα (άρθρο 32 παρ. Α1).</p>	<p>Να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων (άρθρο 7, παρ. 1)</p> <p>Να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων (άρθρο 7, παρ. 5).</p> <p>Όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο τόπο εργασίας, οι εργοδότες οφείλουν να συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων, να συντονίζουν τις δραστηριότητες τους για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, να αλληλοενημερώνονται και να ενημερώνει ο καθένας τους υπό αυτόν εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους για τους κινδύνους αυτούς. Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχο του τον τόπο εργασίας, όπου εκτελούνται οι εργασίες, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που έχουν γίνει ειδικές ευνοϊκότερες νομοθετικές ρυθμίσεις (άρθρο 7, παρ. 9).</p>
<p>Να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση (άρθρο 32, παρ. Α2).</p>	<p>Να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους (άρθρο 7, παρ. 6β).</p>
<p>Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (άρθρο 32, παρ. Α3).</p>	<p>Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (άρθρο 7, παρ. 6γ).</p> <p>Να φροντίζει ώστε τα μέτρα πρόληψης να προσαρμόζονται ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφισταμένων καταστάσεων (άρθρο 7, παρ. 6ε).</p> <p>Να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας των μέτρων και των εγκαταστάσεων (άρθρο 7, παρ. 6στ).</p>
<p>Να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων (άρθρο 32, παρ. Α4).</p>	<p>Να δίνει προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας (άρθρο 7, παρ. 7θ).</p>
<p>Να γνωστοποιεί στους εργαζόμενους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους (άρθρο 32, παρ. Α5).</p>	<p>Να γνωστοποιεί στους εργαζόμενους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους (άρθρο 7, παρ. 6η).</p>

Πηγή: Κ. Ζορμπά (1999)

Πίνακας Π 1(β)

N. 1568/85	Π.Δ. 17/96
Ο εργοδότης υποχρεούται:	Ο εργοδότης υποχρεούται:
<p>Να ενθαρρύνει την εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (άρθρο 32 παρ. Α6).</p>	<p>Να ενθαρρύνει και να διευκολύνει την επιμόρφωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους (άρθρο 7, παρ. 6ζ)</p> <p>Να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων, επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις και το παρόν διάταγμα. Ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, συνολικά για όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο (1/3) του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του Τεχνικού Ασφαλείας σύμφωνα με το Π.Δ. 294/88 και το Π.Δ. 17/96. Στο χρόνο αυτό δεν προσμετράτε ο χρόνος των συνεδριάσεων της ΕΥΑΕ με τον εργοδότη (άρθρο 7, παρ. 4).</p>
<p>Να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση (άρθρο 32, παρ. Α7).</p>	<p>Να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά την νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση (άρθρο 11, παρ. 1α).</p> <p>Όταν αναθέτει καθήκοντα σε ένα εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του σε θέματα ασφάλειας και υγείας (άρθρο 7, παρ. 8β).</p> <p>Να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους, όσον αφορά τις συνέπειες της επιλογής του εξοπλισμού, στις συνθήκες εργασίας, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων (άρθρο 7, παρ. 8β).</p> <p>Να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι ου έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες (άρθρο 7, παρ. 8δ).</p>
<p>Να φροντίζει προγράμματα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση (άρθρο 32, παρ. Α8).</p>	<p>Να καταρτίζει προγράμματα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση (άρθρο 8, παρ. 6ε).</p>
<p>Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος (άρθρο 32, παρ. Α9).</p>	<p>Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων, στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να τα θέτει στη διάθεση των αρμοδίων αρχών. Τα μέτρα, που λαμβάνονται για την αποτροπή επανάληψης παρόμοιων συμβάντων, καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο γραπτών υποδείξεων του Τεχνικού Ασφαλείας και του Γιατρού Εργασίας (άρθρο 8, παρ. 2β).</p> <p>Να τηρεί κατάλογο εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών ημερών (άρθρο 8, παρ. 2γ).</p>

Πηγή: Κ. Ζορμπά (1999)

Ευρωπαϊκό δίκαιο

Εργοδοτικές υποχρεώσεις, οδηγία πλαίσιο 12/6/96

- i. Ολική ή μερική απαλλαγή του εργοδότη σε περίπτωση ανωτέρας βίας (άρθρο 5 παρ. 2,4.
- ii. Ο εργοδότης λαμβάνει μέτρα για την ασφάλεια και υγεία του εργαζόμενου τόσο στην πρόληψη, ενημέρωση και κατάρτιση (άρθρο 6 παρ. 1).
- iii. Ο εργοδότης επιβαρύνεται οικονομικά για τα μέτρα που λαμβάνει (άρθρο 6 παρ. 1). Ο εργαζόμενος δεν επιβαρύνεται για τα μέτρα αυτά (άρθρο 6 παρ. 5).
- iv. Ο εργοδότης εφαρμόζει μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Τέτοια μέτρα είναι:
 1. Αποφυγή κινδύνων.
 2. Εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν.
 3. Καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους.
 4. Προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο (επιμόρφωση, επιλογή, μέθοδος εργασίας).
 5. Παρακολούθηση των εξελίξεων της τεχνικής.
 6. Αντικατάσταση του επικίνδυνου από το ακίνδυνο.
 7. Μέτρα λήψης για την ομαδική προστασία και ακολουθεί η ατομική προστασία.
 8. Προγραμματισμός της πρόληψης, τεχνική, οργάνωση εργασίας, συνθήκες εργασίας, παραγόντων του περιβάλλοντος της εργασίας.
 9. Κατάλληλες οδηγίες στους εργαζομένους.
 10. Να εκτιμά τους κινδύνους στην επιλογή του εξοπλισμού της εργασίας.

11. Κατά την ανάθεση των καθηκόντων σε εργαζόμενο να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εργαζόμενου σε θέματα ασφάλειας και υγείας.

12. Ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να γίνεται μετά από διαβούλευση με τους εργαζόμενους σ' ότι αφορά τις συνέπειες για την ασφάλεια και την υγεία των.

13. Η ανάληψη εργασίας σε ειδικές συνθήκες επικινδυνότητας να ανατίθεται σε εργαζόμενους που έχουν πάρει τις κατάλληλες οδηγίες.

2.53 Το εργατικό ατύχημα

ΟΡΟΙ ΥΓΙΕΙΝΗΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Η παροχή της εργασίας συνδέεται με μία σειρά από κινδύνους που απειλούν τη σωματική ακεραιότητα και την υγεία των εργαζομένων.

Η αντιμετώπιση αυτών των κινδύνων κατά τρόπο προληπτικό προσέλκυσε πολύ νωρίς το ενδιαφέρον του νομοθέτη δημιουργώντας έτσι τη νομοθεσία για τους όρους της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, που αποτελεί τον κατεξοχήν τομέα δημοσιοποίησης του εργατικού δικαίου.

Η προληπτική αυτή αντιμετώπιση περιλαμβάνει διατάξεις δημοσίου δικαίου για τις *προδιαγραφές* που πρέπει να τηρούνται στους χώρους της εργασίας και *κυρώσεις* ποινικής φύσεως. Παράλληλα ισχύουν και οι ιδιωτικού δικαίου *ενοχικές υποχρεώσεις* προστασίας της υγείας και ζωής των εργαζομένων. Το τρίτο σκέλος αυτής της προστασίας είναι η κάλυψη από το σύστημα *κοινωνικής ασφάλισης* των κινδύνων από την απώλεια εισοδήματος, τόσο στην περίπτωση εργατικών ατυχημάτων όσο και στην περίπτωση επαγγελματικής ασθένειας.

Ο όρος "**περιβάλλον εργασίας**" αναφέρεται στον τόπο όπου παρέχεται η εργασία. Δεν πρόκειται μόνο για τις εγκαταστάσεις μέσα στην επιχείρηση, η έννοια είναι ευρύτερη, αφορά και το σπίτι στην περίπτωση της κατ' οίκον εργασίας, την οικοδομή στην περίπτωση του οικοδόμου, την αίθουσα διδασκαλίας για τον δάσκαλο κλπ.

Οι όροι **"υγιεινή & ασφάλεια"** είναι συμπληρωματικοί μεταξύ των και οι δύο στοχεύουν στην προαγωγή της ανθρώπινης ολοκλήρωσης, σωματική και διανοητική κατάσταση του εργαζομένου. Ο σκοπός είναι όχι μόνο η αποφυγή της ζημιάς (άγχους, εργατικών ατυχημάτων, επαγγελματικών ασθενειών), αλλά επίσης η προαγωγή της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, η θετική δηλαδή συμβολή στην υγεία τους(ευχαρίστηση, άνεση, ανάπαυση).

Το πρόβλημα των όρων υγιεινής και ασφάλειας είναι πρόβλημα *τεχνικό*. Και γι' αυτό η διαμόρφωση των διάφορων προδιαγραφών απαιτεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων σε διάφορους τομείς. Είναι ακόμα πρόβλημα *οικονομικό* και κατ' επέκταση *πολιτικό*. Οι δαπάνες που απαιτούνται για την αντιμετώπισή του αποτελούν μέρη της πολιτικής που καθορίζει τους επιτρεπτούς όρους αξιοποίησης του κεφαλαίου.

ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ & ΕΥΘΥΝΗ

Υπάρχουν αρκετές διατάξεις σχετικά με την προστασία της υγείας των εργαζομένων και την ασφάλειά τους από κινδύνους στο τόπο της εργασίας.

Οι διατάξεις αυτές χρονολογούνται από το 1911 και αναφέρονται σε μία σειρά από νομοθετήματα που εκδόθηκαν κατά καιρούς για την αντιμετώπιση επί μέρους κινδύνων ή για τη θέσπιση γενικής φύσης υποχρεώσεις.

Στα νομοθετήματα αυτά είχαμε εντυπωσιακή αύξηση με τις ρυθμίσεις του Κοινοτικού Δικαίου. Συγχρόνως η πρόληψη στηρίχτηκε σε αναθεωρημένες βάσεις εμπνευσμένες από τη σύγχρονη κοινωνική πολιτική με αποτέλεσμα νεότερες ρυθμίσεις να εκφράζουν μία σαφή ποιοτική διαφοροποίηση σε σχέση με τις παραδοσιακές ρυθμίσεις.

Αυτό αποτυπώνεται για πρώτη φορά από το νόμο πλαίσιο **N. 1568/85**, **όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 24 & επόμενα του N. 2224/1994**.

Το νομοθέτημα αυτό δεν καταργεί συγκεκριμένες προϋπάρχουσες ρυθμίσεις αλλά ξανά οριοθετεί το σύστημα πρόληψης, δηλαδή συμπληρώνει τις προηγούμενες.

Η Ενιαία Πράξη του 1986 εισήγαγε το **άρθρο 118Α στη Συνθήκη της ΕΟΚ**, που αφορά την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας υπό στενή έννοια.

Μετά το Ν.1568/85 εκδόθηκε η Κοινοτική Οδηγία - πλαίσιο" **89/ 391 "** σχετική με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία ". Η προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας μας έπρεπε να είχε γίνει μέχρι την 31-12-1992, εναρμονίστηκε τελικά με το **ΠΔ 17/96**.

Στη γενική νομοθεσία θα πρέπει να εντάξουμε και το **άρθρο 662 ΑΚ**, που εφαρμόζεται σε κάθε εργοδότη γενικά, όπου ορίζεται ότι ο εργοδότης: "οφείλει να διαρρυθμίζει τα της εργασίας ως και του χώρου αυτής και της διαμονής τα των εγκαταστάσεων και μηχανημάτων ή εργαλείων κατά τρόπον ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εκμισθωτού" (εργαζομένου).

Από τη διάταξη αυτή προκύπτουν πολλαπλές υποχρεώσεις γενικής φύσεως του εργοδότη και του εργαζομένου που θα αναφερθούν παρακάτω.

ΕΠΑΝΑΡΙΘΕΤΗΣΗ ΓΕΝΙΚΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΓΙΑ ΠΡΟΛΗΨΗ

ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ

Ο Ν.1568/85 καθορίζει μία σειρά από προδιαγραφές ασφαλείας, που δημιουργούν συγκεκριμένες υποχρεώσεις του εργοδότη που καλύπτουν όλο το φάσμα του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η πρόληψη είναι υποχρέωση και των τριών μερών, του κράτους, του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Οι υποχρεώσεις ουσιαστικού περιεχομένου που θεσπίζονται μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις ομάδες:

- Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει τους όρους που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά το *σχεδιασμό και κατασκευή των εγκαταστάσεων*, έτσι που η ασφάλεια να είναι ενσωματωμένη από την αρχική φάση λειτουργίας μίας παραγωγικής μονάδας.
- Η δεύτερη ομάδα υποχρεώσεων αναφέρεται στα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη κινδύνου από τις μηχανές, με επέκταση του κύκλου του

υπεύθυνου προσώπου στους κατασκευαστές, εισαγωγείς, προμηθευτές και με λεπτομερή περιγραφή των προδιαγραφών (αρχή ενσωματωμένης ασφάλειας).

- Η τρίτη ομάδα αναφέρεται σε μέτρα που πρέπει να πάρει ο εργοδότης για την προστασία των εργαζομένων από παράγοντες *φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς*, καθορίζει ακόμα και την *οριακή τιμή έκθεσης* (ανώτατο επίπεδο) σε ένα παράγοντα, πέρα από την οποία δεν επιτρέπεται να εκτίθενται οι εργαζόμενοι.

- Ο εργοδότης έχει ενοχική υποχρέωση για την πρόληψη κάθε κινδύνου που απειλεί την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και είναι υποχρέωση αποτελέσματος και όχι μέσου.

ΘΕΣΜΟΙ ΠΡΟΛΗΨΗΣ

Το σύστημα πρόληψης συντίθεται και από διάφορα όργανα που θεσπίζονται για τη μελέτη και την αντιμετώπιση των κινδύνων, που απειλούν την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Τα όργανα αυτά είναι:

- **Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΥΑΕ)**
- **Τεχνικός Ασφαλείας (ΤΑ)**
- **Ιατρό Εργασίας (ΙΕ)**

ΚΡΑΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΟΛΗ

Για τον κρατικό έλεγχο εφαρμογής των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας ο νομοθέτης επαφίεται στα όργανα του Υπουργείου Εργασίας.

Στις επιχειρήσεις που εποπτεύονται από άλλα Υπουργεία ο νόμος προβλέπει τη δυνατότητα μεταφοράς των ευθυνών στα αντίστοιχα Υπουργεία με υπουργική απόφαση. Φορέας ελέγχου είναι και το ΙΚΑ, με τον Επιθεωρητή Εργασίας.

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ

Πρώτη στοιχειώδης μέριμνα της κοινωνικής πολιτικής στο θέμα των όρων εργασίας είναι να αποτρέψει την ύπαρξη ζημιογόνων όρων εργασίας για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου. Ουσιαστικά πρόκειται για την πρόληψη από τους κινδύνους που επιφέρουν επιβλαβείς καταστάσεις για την υγεία, ανικανότητα για εργασία, πρόσκαιρη ή οριστική, ολική ή μερική, και θάνατο του εργαζομένου. Από τις καταστάσεις αυτές, άλλες συνιστούν **"εργατικό ατύχημα"** και άλλες **"επαγγελματική ασθένεια"**, που μαζί με το ενδεχόμενο της πρώιμης βιολογικής φθοράς συνθέτουν τον επαγγελματικό κίνδυνο. Η κοινωνική πολιτική στο σημείο αυτό είναι πολιτική κάλυψης του κινδύνου και συνδέεται με κοινωνικές ασφαλίσεις.

Το πρόβλημα των εργατικών ατυχημάτων είναι καίριο ανθρώπινο πρόβλημα γιατί τα εργατικά ατυχήματα θίγουν την ανθρώπινη υπόσταση, καθόσον με τη συμβολή του ανθρώπου στη παραγωγική διαδικασία οικοδομείται η ευημερία των υπολοίπων μελών της κοινωνίας.

Το τίμημα με αίμα από τα εργατικά ατυχήματα ξεπερνάει στατιστικά και αυτά ακόμα τα αυτοκινητιστικά ατυχήματα, πρόκειται για τη μεγαλύτερη αφαίμαξη, που οφείλεται σε κοινωνικούς λόγους σε περίοδο ειρήνης.

Στατιστικά έχουμε:

- κάθε 15΄ της ώρας ένα ατύχημα
- ένα νεκρό κάθε 3 ημέρες και
- κάθε 12 ώρες ένα προσωρινά ανάπηρο στη χώρα μας από εργατικό ατύχημα.

Στις επαγγελματικές ασθένειες ο απολογισμός είναι βαρύτερος.

Η αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων δεν αποτελεί μόνο πρόβλημα ανθρωπιστικό αλλά και κοινωνικό. Έχει ακόμα και οικονομική διάσταση, γιατί το οικονομικό κόστος από τις συνέπειες που προκαλούν τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες είναι πολύ μεγάλο και ξεπερνάει το κόστος πρόληψής τους. Το σημερινό κόστος των εργατικών ατυχημάτων για την Εθνική Οικονομία ξεπερνάει τα 40 δις δρχ, ενώ το κόστος

για τις επαγγελματικές ασθένειες δεν μπορεί να υπολογιστεί, γιατί δεν υπάρχει σύστημα καταγραφής, είναι όμως γνωστό ότι το κόστος τους είναι πολλαπλάσιο από το κόστος των εργατικών ατυχημάτων.

ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Κατά τη νομοθεσία μας (ν. 551/1915) *εργατικό ατύχημα*:

"είναι συμβάν που προέρχεται από βίαιο και αιφνίδιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτή και που προκάλεσε ανικανότητα για εργασία, που διαρκεί περισσότερο από 4 μέρες".

Η έννοια αυτή ισχύει για του μισθωτούς που εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία και η κοινωνική ασφάλιση του ΙΚΑ. Αντίστοιχη είναι η έννοια του εργατικού ατυχήματος και στην ασφαλιστική νομοθεσία (α.ν. 1846/1951). με αποτέλεσμα να υπάρχει κοινή αντιμετώπιση.

Ο προσδιορισμός της έννοιας του εργατικού ατυχήματος έχει απασχολήσει τους νομικούς, για τα παρακάτω θέματα:

- Η έννοια του αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ συμβάντος και εργασίας.

Σταδιακά έχει διευρυνθεί ώστε να περιλαμβάνει και συμβάντα που δε συνδέονται με τον τόπο και το χρόνο εργασίας, αρκεί να υπάρχει έμμεση σύνδεση με την εργασία. Ατυχήματα θεωρούνται και αυτά που συμβαίνουν κατά την ώρα της ψυχαγωγίας(διακοπή εργασίας), κατά τη διαδρομή από το σπίτι στη δουλειά, αλλά και το βίαιο επισυμβάν κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας, όπου δεν αναστέλλεται η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη, αφού η απεργία είναι μέσο διαφύλαξης του δικαιώματος εργασίας.

Είναι αδιάφορο για την έννοια του ατυχήματος αν αυτό οφείλεται σε παράβαση υποχρεώσεων του εργοδότη ή σε τυχαία γεγονότα ή σε τρίτο, αρκεί να υπάρχει τοπικός σύνδεσμος με την εργασία.

- Συνυπαιτιότητα

Ειδικά για την αμέλεια του εργαζομένου γίνεται δεκτό ότι αυτή δε λαμβάνεται υπόψη εφόσον ο εργαζόμενος υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

- Ανικανότητα, μπορεί να είναι πνευματική και ψυχική διαταραχή.

- Σχέση ανικανότητας και προϋπάρχουσας ασθένειας, δεν αποκλείει την έννοια του ατυχήματος.

Έτσι μπορεί να θεωρηθεί ατύχημα η ανικανότητα που προήλθε από επιδείνωση νόσου όταν ο εργοδότης συνεχίζει να απασχολεί το μισθωτό στην παλιά του θέση παρότι γνωρίζει ότι η απασχόλησή του αυτή είναι επικίνδυνη για τη χειροτέρευση της υγείας του (παράβαση υποχρέωση πρόνοιας). Το ίδιο ισχύει αν συμβεί ατύχημα μετά από καταπόνηση του οργανισμού με παρατεταμένες υπερωρίες.

Δεν αποτελεί όμως εργατικό ατύχημα σωματική βλάβη που έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας μετά από συμφωνημένες συνθήκες και όρους και είναι συμφυείς στην εργασία, αλλά οφειλόταν σε ενδογενείς αιτίες του οργανισμού. Το έμφραγμα καρδιάς θεωρείται εργατικό ατύχημα αν συνδέεται με υπέρμετρες προσπάθειες που έγιναν κατά την εκτέλεση της εργασίας, αλλά και αν συμβεί σε μεταγενέστερο χρόνο δεν αποκλείει την υπόνοια του ατυχήματος.

Προβλέπεται να καταβάλλεται από τον εργοδότη η λεγόμενη "*εισφορά επαγγελματικού κινδύνου*", που υπολογίζεται στο 1% των αποδοχών των μισθωτών (β.δ. 473/61). Ειδικότερα όταν γνωστοποιείται η έκθεση του Επιθεωρητή Εργασίας για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας στο ΙΚΑ και διαπιστώνεται η μη τήρηση των όρων του νόμου, τότε το ΙΚΑ προτείνει την αύξηση της εισφοράς του επαγγελματικού κινδύνου για τη συγκεκριμένη επιχείρηση, που επικυρώνεται με έκδοση διατάγματος(άρθρο 3 ν.δ. 4104/61).

Έλεγχο μπορούν να διενεργήσουν και τα αρμόδια όργανα του ΙΚΑ, που στη συνέχεια γνωστοποιούν τις ενδεχόμενες παραλείψεις στην Επιθεώρηση Εργασίας, που είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση του εργοδότη για τη συμμόρφωσή του και για την ενημέρωση του ΙΚΑ.

Καθιερώνεται ακόμη η **υποχρέωση του εργοδότη αναγγελίας των εργατικών ατυχημάτων** (ν. 4819/34) ή από τον αναπληρωτή του στον Επιθεωρητή Εργασίας μέσα σε **24 ώρες**. Οφείλει ακόμα να διατηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που χρησιμεύουν για την εξακρίβωση των αιτιών του ατυχήματος, μέσα στο παραπάνω χρονικό διάστημα.

Παράλληλα επιβάλλεται η υποχρέωση άμεσης ειδοποίησης της Αστυνομικής Αρχής και η υποχρέωση ενόρκου βεβαίωσης του Ειρηνοδίκη (ν. 551/1915).

Για τις επιχειρήσεις που υπάγονται στο ΙΚΑ, ο τρόπος, ο χρόνος και η διαδικασία βεβαίωσης του ατυχήματος καθορίζονται με τον Κανονισμό Ασφαλιστικής Αρμοδιότητας ΙΚΑ. Επιβάλλεται στον εργοδότη ή στον αναπληρωτή του η υποχρέωση να προβεί σε δήλωση αναγγελίας του ατυχήματος μέσα σε 5 ημέρες στο ΙΚΑ ή στο πλησιέστερο Αστυνομικό Τμήμα, στην περίπτωση που δεν υπάρχει αντίστοιχη υπηρεσία του ΙΚΑ στον τόπο του ατυχήματος. Το ΙΚΑ διενεργεί έρευνα, όπου καλείται να παραστεί και ο Επιθεωρητής Εργασίας.

Υποχρέωση αναγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας επιβάλλει και το β.δ. 437/61, για τις επιχειρήσεις που υπάγονται στην εισφορά επαγγελματικών κινδύνων, οι οποίες και υποχρεούνται να τηρούν βιβλίο δήλωσης ατυχημάτων.

Οι προβλεπόμενες προθεσμίες για την αναγγελία είναι αποκλειστικές, αναστέλλονται όμως όταν συντρέχει γεγονός ανώτερης βίας, που παρεμπόδισαν την έγκαιρη αναγγελία.

Το ΙΚΑ είναι υποχρεωμένο να δηλώσει στο Υπουργείο Εργασίας όλα τα δηλωθέντα ατυχήματα του προηγούμενου χρόνου, για λόγους ενημέρωσης και στατιστικής, εφόσον προέκυψε για το θύμα ανικανότητα πάνω από 4 ημέρες.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ

Συναφής με τα εργατικά ατυχήματα επαγγελματικός κίνδυνος είναι και οι επαγγελματικές ασθένειες και έχουν την ίδια αντιμετώπιση.

Υπάρχουν όμως κάποια προβλήματα που χρήζουν ιδιαίτερης αντιμετώπισης, έτσι για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών ασθενειών έχουμε τρία (3) βασικά συστήματα:

- κατάλογος ασθενειών, που απαλλάσσει το θύμα από το βάρος της απόδειξης

- ιατρική κάλυψη κάθε ασθένειας, οπότε θα πρέπει να αποδειχτεί η σύνδεσή της με την εργασία και
- μικτό σύστημα

Πρόβλημα παραμένει σε κάθε περίπτωση το κριτήριο επιλογής, το ερώτημα είναι αν θα πρέπει η ασθένεια να οφείλεται στην εργασία, αν αρκεί το ότι επιδεινώθηκε κατά την εργασία ή και ότι απλώς έχει κάποια σχέση με την εργασία.

Σύμφωνα με τον κανονισμό ασθενείας (άρθρο 40, όπως αντικαταστάθηκε από την 416/1759/1979 Απόφαση του Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών) ως επαγγελματική ασθένεια αναγνωρίζεται:

"η εξ οξείας ή χρόνιας δηλητηριάσεως ή νόσου, περιλαμβανομένης στον παρακάτω πίνακα προσβολή του ασφαλισμένου" εφόσον : ο εργαζόμενος απασχολήθηκε ή απασχολείται σε επιχειρήσεις, εργασίες ή επαγγέλματα που αναφέρονται στον πίνακα για χρονικό διάστημα ίσο με αυτό που αναφέρεται για κάθε ασθένεια και η προσβολή του ασφαλισμένου διαπιστώθηκε ιατρικώς "είτε διαρκούσης της τοιαύτης απασχολήσεώς του, μετά την παρέλευση πάντως του ανωτέρω χρονικού διαστήματος, είτε, επί διακοπής ταύτης, εντός του κατ' ασθένεια οριζομένου αντιστοίχως στον πίνακα μεγίστου χρόνου από τη διακοπή της απασχολήσεως".

(πίνακας ασθενειών, συμπτώματα, χρόνος, επιχειρήσεις, εργασίες)

Όπως και για τα εργατικά ατυχήματα προβλέπεται και στην επαγγελματική ασθένεια η υποχρεωτική αναγγελία στο ΙΚΑ, δεν προβλέπεται όμως υποχρέωση αναγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Για την πρόληψη γενικά των ασθενειών προβλέπονται μόνο ορισμένες προληπτικές ενέργειες, όπως εμβολιασμοί, ιατρική εξέταση για ορισμένους εργαζόμενους.

ΕΥΘΥΝΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟΛΕΣΘΕΝΤΟΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ

Αρχή ευθύνης του εργοδότη

" Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του "

Δεν απαλλάσσεται από αυτή την ευθύνη του ούτε όταν οι εργαζόμενοι δεν τηρούν τις υποχρεώσεις ούτε όταν αναθέτει καθήκοντα προστασίας και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου στον ΤΑ ή ΙΕ ή και σε αρμόδιες Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ).

ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΙΚΑ

Κάλυψη του παραπάνω κινδύνου προβλέπεται χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος ασφάλισης, δεν απαιτούνται χρονικές προϋποθέσεις σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, ακόμη και όταν η βλάβη έγινε λόγω της προηγούμενης κατάστασης της υγείας, η οποία δεν εμποδίζει όμως την παροχή της εργασίας μέχρι το ατύχημα.

Καταβάλλονται όλες οι παροχές, που δίνονται και στους ασθενείς, δεν υπάρχει όμως πλήρη κάλυψη του μισθού, τη διαφορά δε την καταβάλλει ο εργοδότης, αλλά μόνο για διάστημα 15 ημερών ή ενός (1) μήνα, σύμφωνα με το άρθρο 657ΑΚ. Ακόμα σε περίπτωση αναπηρίας ή θανάτου καταβάλλεται σύνταξη αναπηρίας ή θανάτου στα προστατευόμενα μέλη (άρθρο 34 παρ.1 α.ν. 1846/51).

Με το σύστημα νόμου δεν καλύπτεται μόνο ο εργαζόμενος αλλά και ο εργοδότης, ο οποίος *απαλλάσσεται από την αστική ευθύνη* για το ατύχημα και από τις υποχρεώσεις του ν. 551/1915, ανεξάρτητα από τη βαρύτητα του πταίσματος (άρθρο 60 παρ. 3 α.ν. 1846/1951) Η απαλλαγή ισχύει και αν το ατύχημα οφείλεται στην αμέλεια του εργοδότη για την τήρηση διατάξεων ασφαλείας. Ούτε το ΙΚΑ μπορεί να στραφεί κατά του εργοδότη. Μόνη εξαίρεση γίνεται δεκτή για την περίπτωση του δόλου, πράγμα το οποίο έχει μικρή πρακτική σημασία. Τότε ο εργοδότης καταβάλλει τη διαφορά ανάμεσα στις παροχές του ΙΚΑ και το ποσό της αποζημίωσης, ενώ συγχρόνως

υποχρεούται να καταβάλλει στο ΙΚΑ τη δαπάνη παροχών(άρθρο 34 παρ. 2 α.ν.1846/1951).

Η έλλειψη ευθύνης του εργοδότη για την περίπτωση που δεν τηρήθηκαν μέτρα ασφαλείας, ιδιαίτερα για την ελληνική πραγματικότητα, όπου το σύστημα πρόληψης είναι ελλιπές και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αμέτοχοι σ' αυτό, αποτελεί σοβαρό μειονέκτημα. Βασικός στόχος στο σημείο αυτό είναι η αύξηση της εισφοράς στο ΙΚΑ των εργοδοτών ανάλογα με τη βαρύτητα και τη συχνότητα των ατυχημάτων. Ο εργοδότης έχει μόνο ποινικές ευθύνες και από την αστική έχει μόνο υποχρέωση χρηματικής ικανοποίησης, λόγω ηθικής βλάβης.

ΜΗ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΙΚΑ

Η γενική απαλλαγή του εργοδότη δεν ισχύει για τους ασφαλισμένους σε άλλα ταμεία. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, αν δεν υπάρχει άλλη ειδική διάταξη και εφόσον πρόκειται για επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 2 του ν. 551 (εργοδότες οικοδομικών και άλλων έργων), ισχύει το σύστημα ευθύνης του ν. 551, δηλαδή:

Η ευθύνη του εργοδότη είναι αντικειμενική, δηλαδή υποχρεούται να αποζημιώσει το μισθωτό ανεξάρτητα αν υπάρχει υπαιτιότητα (δόλος ή αμέλεια). Το ποσό της αποζημίωσης καθορίζεται κατ' αποκοπή ανάλογα με την έκταση και τη διάρκεια της ανικανότητας { 6 μισθοί σε περίπτωση ολικής διαρκούς ανικανότητας - 5 ετών σε περίπτωση θανάτου - το δπλάσιο του ποσού κατά το οποίο ελαττώθηκε ή μπορεί να ελαττωθεί το ετήσιο εισόδημα από μισθό σε περίπτωση διαρκούς ανικανότητας }. Καθορίζεται όμως συγχρόνως με υπουργική απόφαση ανώτερο και κατώτερο ποσό. Επιπλέον βαρύνουν τον εργοδότη τα έξοδα περίθαλψης και νοσηλείας του θύματος και τα έξοδα κηδείας(άρθρο 7).

- Όταν όμως το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή και σε μη τήρηση των όρων ασφαλείας, που έπρεπε να είχαν τηρηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις των νόμων, *το θύμα έχει το εκλεκτικό δικαίωμα* αντί για αποζημίωση του ν. 551 να ζητήσει *πλήρη αποζημίωση*, σύμφωνα με τις διατάξεις του κοινού δικαίου. Η ευθύνη σ' αυτή την περίπτωση είναι υποκειμενική και η

αποζημίωση πλήρης. Στο σημείο αυτό ο ν. 551 είναι πιο αποτελεσματικός από τον α. ν. 1846/1951, γιατί προβλέπει τη δυνατότητα για πλήρη ευθύνη στους εργοδότες όταν το ατύχημα οφείλεται σε παράβαση νόμου που καθορίζει τα μέτρα ασφαλείας στην επιχείρηση. Τα δικαστήρια προσπαθούν μερικές φορές να επεκτείνουν την πλήρη ευθύνη και για τους ασφαλισμένους του ΙΚΑ. Αν υπάρχει συντρέχον πταίσμα του παθόντος και σαν τέτοιο θεωρείται μόνο η ρητά κατονομαζόμενη ειδική περίπτωση αμέλειας δεν διακόπτεται ο αιτιώδης σύνδεσμος αλλά δικαιολογεί μείωση της αποζημίωσης μέχρι το μισό(άρθρο 16 παρ. 4 α.ν. 551/1915) Είτε πάντως πρόκειται για ασφαλισμένους του ΙΚΑ, είτε για μη ασφαλισμένους σε αυτό ο παθών έχει δικαίωμα να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

- Η ευθύνη για αποζημίωση με βάση τις διατάξεις του Αστικού Δικαίου έχει επικουρική εφαρμογή. Την ευθύνη αυτή μπορεί να επικαλεστεί ο εργαζόμενος όταν ο εργοδότης δεν υπάγεται ούτε στο ν. 551 ούτε στην ασφάλιση του ΙΚΑ ή όταν έπαθε βλάβη που δεν συνιστά ατύχημα, όπως όταν η ανικανότητα διαρκεί λιγότερο από 4 ημέρες ή όταν πρόκειται για βλάβη υγείας που οφείλεται σε δόλο του εργοδότη.

- Μία ιδιαίτερη μορφή προστασίας από τις επιβλαβείς επενέργειες ορισμένων ανθυγιεινών επαγγελματιών είναι η οργάνωση της πρόωρης εξόδου τους από το επάγγελμα. Ορισμένες εργασίες λόγω των ιδιαιτέρως ανθυγιεινών συνθηκών που δημιουργούν, χαρακτηρίζονται από το νόμο ως *ιδιαιτέρως βαριές και ανθυγιεινές εργασίες*, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι σ' αυτές να υπάγονται σε ειδικό καθεστώς συνταξιοδότησης. Το κύριο πλεονέκτημα από την υπαγωγή αυτή είναι η συνταξιοδότηση των ανδρών στα 60 χρόνια και των γυναικών στα 55. Η διευκόλυνση αυτή καλύπτεται με ειδική πρόσθετη εισφορά που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες.

ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Όταν το ατύχημα χαρακτηριστεί εργατικό, η κάλυψη του ασφαλιστικού κινδύνου με τις αντίστοιχες παροχές κλάδου σύνταξης και κλάδου ασθένειας, είναι δυνατή χωρίς να απαιτείται να έχει πραγματοποιήσει ο μισθωτός ορισμένο αριθμό ημερών εργασίας(άρθρο 34 παρ.1 του α.ν. 1846/51). Το ίδιο

ισχύει και σε περίπτωση επαγγελματικής ασθένειας, χορηγούνται οι παροχές από το ΙΚΑ (ιατρική περίθαλψη, επίδομα ασθένειας, σύνταξη αναπηρίας), ανεξάρτητα από τον αριθμό ημερών εργασίας (άρθρο 8 παρ. 1 του α.ν. 1846/51).

Όταν υπάρχει ατύχημα εκτός εργασίας οι ασφαλιστικές παροχές χορηγούνται με την προϋπόθεση ότι ο μισθωτός έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον το 1/2 του αριθμού των ημερών εργασίας, που ο νόμος προβλέπει για την "κοινή νόσο" (άρθρο 34 παρ. 1 α.ν. 1846/51).

Ο μισθωτός που έχει υποστεί επαγγελματική ασθένεια, αλλά έχει ήδη συμπληρώσει τις ημέρες εργασίας που απαιτούνται για κάλυψη του κινδύνου από απλή ασθένεια, προτιμάει να υπαχθεί στο καθεστώς της απλής ασθένειας, γιατί η διαδικασία αυτή υπαγωγής είναι ευχερέστερη. Αυτός είναι ο λόγος του μικρού αριθμού επαγγελματικών ασθενειών που δηλώνονται επίσημα. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι ο ν. 551 αγνοεί την επαγγελματική ασθένεια.

ΚΡΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η κοινωνική πολιτική στο θέμα των όρων υγιεινής και ασφάλειας αποτελεί ένα αδιαίρετο σύστημα:

- μελέτης και ερευνών των συνθηκών εργασίας
- καθορισμού προδιαγραφών και γενικότερα επιβολής υποχρεώσεων σε βάρος εκείνων που απασχολούν τρίτα άτομα
- ελέγχου τήρησης των διατάξεων
- αποτελεσματικής διαδικασίας για τη διαπίστωση των παραβάσεων και κυρώσεων στους παραβάτες
- κάλυψης των κινδύνων των εργαζομένων στην περίπτωση του επαγγελματικού κινδύνου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	10
ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΥΑΕ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	10
2.1 Ιστορική εξέλιξη της Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας.....	10
2.2 Νομικό πλαίσιο εξέλιξη στην Ελλάδα.....	11
2.3 Ευρωπαϊκό Δίκαιο	24
2.4 Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας του διεθνούς γραφείου εργασίας.....	46
2.5 Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην ατομική σχέση εργασίας.....	58
2.51 Η Υγιεινή και ασφάλεια της Εργασίας στην ατομική σχέση εργασίας.....	58
2.52 Οι υποχρεώσεις του εργοδότη.....	62
2.53 Το εργατικό ατύχημα.....	69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΥΑΕ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάπτυξη συστημάτων για την διαχείριση της ασφαλείας εργασίας έχει επηρεασθεί όσο από τις απαιτήσεις της κοινωνίας των εργαζομένων (αλλαγές από την βάση) όσο και από την ισχύουσα κατά τόπους νομοθεσία (αλλαγές από την κορυφή). Πολλοί μάλιστα ερευνητές ισχυρίζονται ότι η νομοθεσία παίζει τον μεγαλύτερο ρόλο στην εξέλιξη των προγραμμάτων ή συστημάτων για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία (ΥΑΕ). Στο κεφάλαιο αυτό επομένως γίνεται μία παρουσίαση των κυριοτέρων νομοθετημάτων σχετικά με την ΥΑΕ στην Ελλάδα και των προβλημάτων εφαρμογής τους στον επιχειρησιακό πεδίο. Ένας άλλος σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι να προσδιορίσει τα στοιχεία εκείνα που απαρτίζουν το σύστημα διοίκησης και διαχείρισης της ΥΑΕ, πράγμα το οποίο δίνει μια συνοπτική εικόνα για το τι θα εξετάσουμε στα επόμενα κεφάλαια.

Ο όρος ‘ Σύστημα διαχείρισης της ΥΑΕ ‘ χρησιμοποιείται από, το ευρύ κοινό για να αναφερθεί για να αναφερθεί σε μία σειρά στοιχείων, όπως επαγγελματική υγιεινή, ατομικά μέσα προστασίας, περιβαλλοντικές συνθήκες εργασίας, στατιστικά δεδομένα ατυχημάτων, ενημέρωση εργαζομένων, και κυρώσεις για υπαιτιότητα τραυματισμών. Αυτή η αντίληψη είναι αρκετά στενή. Πρέπει κανείς να δει το πρόγραμμα της ΥΑΕ ως ένα σύστημα ‘ διοίκησης ‘ και ‘ διαχείρισης ‘ που αλληλεπιδρά με άλλα τμήματα της επιχείρησης.

Από την πλευρά της ‘ διοίκησης ‘ πρέπει να ορίσουμε το προσωπικό που ευθύνεται για (α) την έκδοση των κανόνων ασφαλείας, (β) την επιτήρηση των συνθηκών εργασίας, (γ) την εκπαίδευση των εργατών, (δ) την ανάλυση ατυχημάτων και αναφορά παραλίγο περιστατικών, (ε) τον υπολογισμό του κόστους ατυχημάτων, και (στ) την μελέτη προτάσεων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Υπάρχουν πολλοί εργαζόμενοι και στελέχη που εμπλέκονται στην διεξαγωγή αυτών των καθηκόντων. Πολλές φορές οι σχέσεις

μεταξύ των εμπλεκομένων επηρεάζονται και από τις άλλες αρμοδιότητές τους. Για παράδειγμα, εάν ο υπεύθυνος της ΥΑΕ είναι υπόλογος στο τμήμα παραγωγής, και όχι απευθείας στην διοίκηση, τότε κριτήρια κόστους και παραγωγής θα έχουν προτεραιότητα έναντι της υγιεινής των εργαζομένων. Γίνεται φανερό ότι η διοίκηση της επιχείρησης παίζει σημαντικό ρόλο στις συνθήκες εργασίας και γενικά στην ΥΑΕ.

Από την πλευρά της διαχείρισης της ΥΑΕ είναι απαραίτητο να καθορίσουμε μια σειρά διαδικασιών και μεθοδολογιών για την εξυπηρέτηση των στόχων της ΥΑΕ. Η διαχείριση της ασφάλειας εργασίας περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία (α) γραπτούς κανόνες για την ασφάλεια εργασίας, (β) πρόγραμμα τακτικών ελέγχων και επιτηρήσεων από τους επόπτες, (γ) εγχειρίδια ή βοηθήματα εργασίας, (δ) άδειες εργασίας, (ε) έντυπα για την αναφορά και καταγραφή συμβάντων, (στ) συστήματα ελέγχου των συνθηκών εργασίας, (ζ) εκπαίδευση εργαζομένων, εποπτών και τεχνικών ασφαλείας, (η) σχέδια αντιμετώπισης εκτάκτου ανάγκης, κλπ.

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η μεγάλη βιομηχανική ανάπτυξη του εικοστού αιώνα δημιούργησε δραστηριότητες κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι ήταν αναγκασμένοι να εκτίθεται σε πολλές ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας, όπως σκόνη, καπνούς, θόρυβος, κραδασμοί, ακτινοβολίες, θερμότητα κλπ. Κάτω από την πίεση όμως της κοινής γνώμης τα βιομηχανικά κράτη άρχισαν σιγά-σιγά να παίρνουν μέτρα για την προστασία των εργατών. Έτσι νομοθετικά διατάγματα για την προστασία των εργατών άρχισαν να εμφανίζονται στα βιομηχανικά κράτη από τις αρχές του εικοστού αιώνα.

Στην Ελλάδα οι κρατικοί φορείς που ασχολούνται με το θέμα της πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων περιλαμβάνουν το Υπουργείο Εργασίας το Υπουργείο Κοινωνικών Υπηρεσιών και το Υπουργείο Βιομηχανίας Ενέργειας και Τεχνολογίας (ΥΒΕΤ). Η νομοθετική ρύθμιση για μέτρα υγιεινής και ασφαλείας άρχισε βασικά από το 1911. Από τότε εξεδόθησαν πολλά Νομοθετικά, Βασιλικά και Προεδρικά Διατάγματα στην προσπάθεια να

καλυφθούν εν μέρει οι νέες τεχνολογικές εγκαταστάσεις και οι κίνδυνοι που μπορούσαν να απορρέουν από αυτές, όπως έχει ήδη αναλυθεί.

Εδώ αναλύονται οι υποδομές οι σχετικές με την ΥΑΕ, οι οποίες επιβάλλονται από τη νομοθεσία, τόσο την εθνική όσο και την ευρωπαϊκή σε επιχειρησιακό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο κράτους.

3.2 Επιχειρησιακό επίπεδο

3.21 Παράγοντες που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον.

Στην εσωτερική οργάνωση των επιχειρήσεων για την Υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας ένα από τα πρώτα θέματα που πρέπει να εξεταστούν είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν και διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον.

Μιλώντας τώρα με όρους Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας οι παράγοντες αυτοί είναι διάφορα στοιχεία τα οποία συνθέτουν το εργασιακό περιβάλλον και έχουν άμεση σχέση με κινδύνους ή αιτίες κινδύνου που μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην υγεία του εργαζομένου. Ως επιπτώσεις εννοούνται εργατικό ατύχημα ή εργατική ασθένεια. Τέτοια στοιχεία είναι:

1. Μηχανήματα

Κάθε είδους μηχανήματα, εξοπλισμός, εξαρτήματα και γενικά τεχνικά μέσα

2. Τεχνικά ή λειτουργικά μέσα

Αντικείμενα που διαμορφώνουν γενικούς παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας όπως σκαλωσιές, δάπεδα, μέσα μετακίνησης (αυτοκίνητα, πλωτά), χώροι και θέσεις εργασίας που πρέπει να πληρούν συγκεκριμένες κτιριολογικών ή άλλες απαιτήσεις.

3. Φυσικοί παράγοντες του περιβαλλοντικού χώρου

Θόρυβος, ακτινοβολία, θέρμανση, φωτισμός, αερισμός

4. Χημικοί παράγοντες

Κάθε είδους ουσίες που χρησιμοποιούνται, παράγονται ή εκπέμπονται κατά τη διαδικασία της παραγωγής στον περιβάλλοντα χώρο ή βρίσκονται στο παραγόμενο προϊόν

5. Βιολογικοί παράγοντες

Κάθε είδους παράγοντες βιολογικού χαρακτήρα π.χ ιοί, μικρόβια, βακτηρίδια, κλπ που βρίσκονται στον περιβάλλοντα χώρο ή σχετίζονται με το παραγόμενο προϊόν.

6. Ψυχολογικοί παράγοντες

Ψυχολογικές συνέπειες συνδεδεμένες με τις ανθρώπινες σχέσεις στο εργατικό δυναμικό ή στις σχέσεις εργαζομένων και τρίτων – πελατών της επιχείρησης και οδηγούν σε άγχος, κούραση, εκνευρισμό, ψυχική δοκιμασία, ανταγωνισμό, ανασφάλεια κλπ. Πιθανές συνέπειες αυτών είναι για παράδειγμα πνευματική και ψυχική διαταραχή.

7. Κοινωνικοί παράγοντες

Συνθήκες κοινωνικών σχέσεων στο χώρο της εργασίας συνδεδεμένης με τη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού από άποψη φύλλου, εκπαίδευσης, φυλής, εθνικότητας κοινωνικής προέλευσης.

8. Οικονομικοί παράγοντες

Συνθήκες σχετικά με τη οργάνωση της υλικοτεχνικής υποδομής και ανθρώπινου κεφαλαίου (πολιτικές αμοιβών υποκίνησης και εκπαίδευσης εργαζομένων, θέση της επιχείρησης στην οικονομία).

Performance Influencing Factors (PIFs)

Μια πιο επιστημονική προσέγγιση, σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν το εργασιακό περιβάλλον αποτελούν οι (PIFs) Performance Influencing Factors.

Σε γενικές γραμμές οι PIFs μπορούν να ορισθούν ως οι εργασιακοί παράγοντες που επηρεάζουν την πιθανότητα σφάλματος ή την ανθρώπινη

επίδοση. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι PIFs δεν συνδέονται αναγκαστικά με το ανθρώπινο σφάλμα Εργασιακοί παράγοντες (PIFs) όπως, οδηγίες εργασίας, χρόνος δράσης και εκπαίδευση μπορούν να μεταβάλλονται σε μια κλίμακα από το καλύτερο δυνατό (π.χ. αποτελεσματική εκπαίδευση) μέχρι το χειρότερο πιθανό (ελλιπής εκπαίδευση). Όταν όλοι οι PIFs που σχετίζονται με μια συγκεκριμένη κατάσταση είναι βέλτιστοι τότε η επίδοση θα είναι επίσης βέλτιστη και η πιθανότητα σφάλματος θα ελαχιστοποιηθεί.

Το σύστημα ταξινόμησης διαιρεί τους PIFs σε τέσσερις βασικές ομάδες και δώδεκα ενδιάμεσες κατηγορίες. Η πρώτη ομάδα απευθύνεται σ' αυτούς τους παράγοντες που σχετίζονται με το τεχνικό και εργασιακό περιβάλλον μέσα στο οποίο πραγματοποιείται η εργασία, όπως κίνδυνοι κατά την διαδικασία, καινοτομία γεγονότων, έλλειψη χρόνου, φωτισμός, θόρυβος, ωράρια εργασίας, εναλλαγή βάρδιας και άλλα. Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει αυτούς τους παράγοντες που σχετίζονται με τους εργάτες και την αλληλεπίδραση αυτών με τις εργασίες τους, συμπεριλαμβανόμενων του σχεδιασμού πινάκων ελέγχου και εξοπλισμού, των βοηθημάτων εργασίας, των κανονισμών και της εκπαίδευσης. Η τρίτη ομάδα αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργατών όπως η λειτουργική εμπειρία, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, η υγεία, η ηλικία κ.α. Η τελευταία ομάδα περιλαμβάνει το οργανωτικό και κοινωνικό περιβάλλον και περιέχει θέματα όπως η ομαδική εργασία και οι επικοινωνίες, οι πολιτικές ασφαλείας, οι πολιτικές σχεδιασμού, τα συστήματα εργασίας και άλλα τα οποία επηρεάζουν την ανθρώπινη απόδοση με έμμεσο τρόπο.

3.22 Θεσμικά όργανα ΥΑΕ

Προδιαγραφές και Θεσμοί

Ο Νόμος 1568/85 καθόρισε μια ολοκληρωτικά νέα φιλοσοφία αναφορικά με το θέμα της πρόληψης στην εργασία. Στη νέα αυτή σύλληψη, η πρόληψη συνιστά υποχρέωση και των τριών μερών, του Νόμου, του κράτους, των εργοδοτών αλλά και των εργαζομένων για τους οποίους από τη μια πλευρά δημιουργούνται ευθύνες και από την άλλη προβλέπονται δικαιώματα συλλογικής παρέμβασης στο πλαίσιο της πρόληψης.

Συγχρόνως το κέντρο βάρους τοποθετείται “πάνω” στην πηγή κινδύνου και δημιουργείται έτσι για πρώτη φορά η έννοια της ενσωματωμένης ασφάλειας που επιβάλλει υποχρεώσεις ακόμα και στη φάση σχεδιασμού των εγκαταστάσεων.

Με την εισαγωγή νέων υποχρεώσεων όχι μόνο κατά το περιεχόμενο αλλά και κατά το είδος, όπου κυριαρχεί ο ανθρωποκεντρικός τρόπος σχεδιασμού, με συνεκτίμηση των αρχών της εργονομίας, το θέμα της πρόληψης παίρνει νέες διαστάσεις και θέτει στο νομοθέτη μια σειρά νέων προβλημάτων ενόψει και του γεγονότος ότι η ευθύνη διαχέεται σε πολλά πρόσωπα και μέρη οι δε υποχρεώσεις είναι από τη φύση τους σχετικά αόριστα διατυπωμένες.

Εκτός από τις προδιαγραφές τις οποίες πολύ περιληπτικά αναφέραμε παραπάνω, το σύστημα πρόληψης συντίθεται και από τα διάφορα όργανα που θεσπίζονται για τη μελέτη και την αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

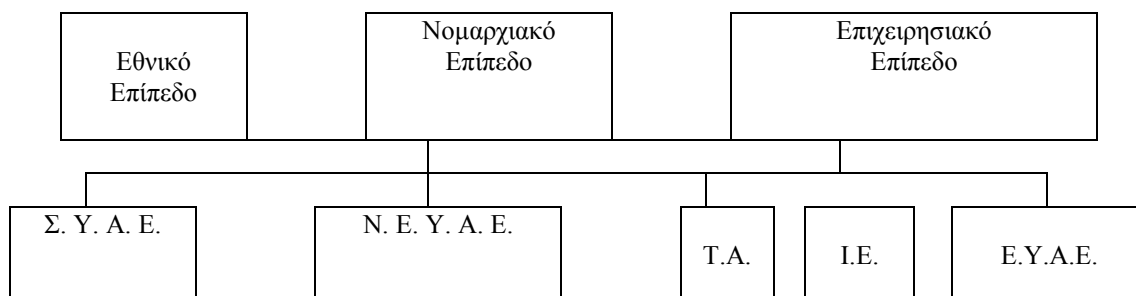
Τέτοια όργανα είναι από τη μια μεριά εκείνα τα οποία σαν στόχο έχουν την επιστημονική αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και αυτά είναι:

- **Ο Τεχνικός Ασφαλείας (Τ.Α.)**
- **Ο Γιατρός Ασφαλείας (Ι.Α.)**

Από την άλλη πλευρά βρίσκεται η

➤ **Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας,**
με την οποία νομιμοποιούνται τα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων στην πρόληψη. Τα θεσμικά όργανα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας φαίνονται στο επόμενο οργανόγραμμα :

Θεσμικά Όργανα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας



Πίνακας 1. Θεσμικά Όργανα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Τα εντός της επιχείρησης θεσμοθετημένα όργανα σχετικά με την προώθηση θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι ο Τεχνικός Ασφαλείας, ο Ιατρός Ασφαλείας και η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Σε εθνικό επίπεδο βρίσκονται οι το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και οι Νομαρχιακές επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

Τα βασικά χαρακτηριστικά της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.) είναι τα εξής:

- **Πεδίο Εφαρμογής**
- **Σύνθεση – Λειτουργία – Χαρακτήρας - Αριθμός Μελών – Εκλογή Συνεδριάσεις**
- **Αρμοδιότητες – Διευκολύνσεις – Διαβουλεύσεις – Επιμόρφωση – Πληροφόρηση – Απαλλαγή – Προστασία**
- **Σχέση με την Συνδικαλιστική Οργάνωση των Εργαζομένων**

Για την καλύτερη στοιχειοθέτηση της παραπάνω φιλοσοφίας καθορίστηκαν τέσσερις βασικές έννοιες οι οποίες είναι οι εξής:

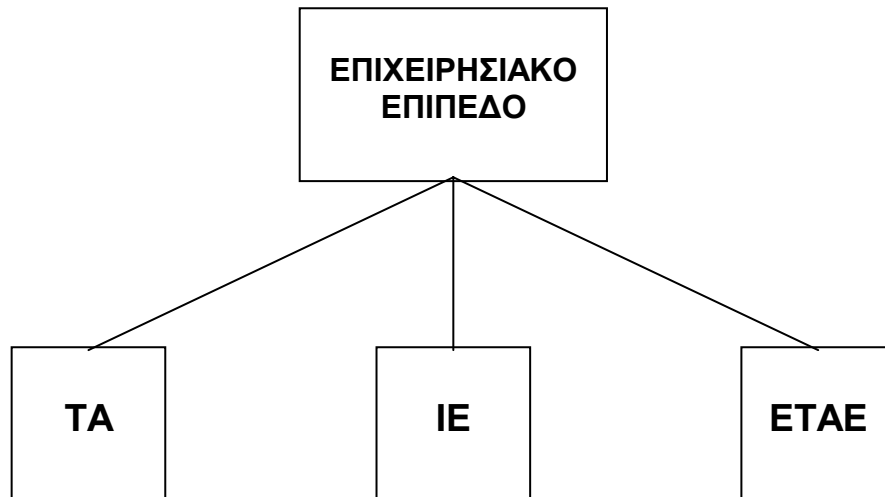
- **Εργαζόμενος** είναι κάθε πρόσωπο που απασχολείται από ένα εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων και των εκπαιδευομένων, εκτός από το οικιακό προσωπικό.

- **Εργοδότης** είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση ή και την εγκατάσταση.
- **Εκπρόσωπος των εργαζομένων** με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, είναι κάθε εκλεγμένο, επιλεγμένο ή διορισμένο άτομο, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή και πρακτικές, για να εκπροσωπεί τους εργαζομένους όσον αφορά τα ζητήματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.
- **Πρόληψη** είναι το σύνολο των μέτρων ή διατάξεων τα οποία λαμβάνονται ή προβλέπονται καθ' όλα τα στάδια της δραστηριότητας εντός της επιχείρησης με στόχο τη μείωση ή και την αποφυγή των επαγγελματικών κινδύνων.

3.221 Τεχνικός ασφαλείας.

Με τον Ν.1568/1985 ρυθμίστηκε για πρώτη φορά η εσωτερική οργάνωση της επιχείρησης με σκοπό την τήρηση των κανόνων της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές περιέλαβαν τρία ενδοεπιχειρησιακά όργανα, μιας αμιγούς εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων, η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας ΕΥΑΕ και δύο στελέχη ειδικών καθηκόντων και υψηλής ιεραρχικής θέσης που υπάγεται στην σφαίρα της ευθύνης των συμφερόντων του εργοδότη, ο Τεχνικός Ασφαλείας ΤΑ και ο Ιατρός Εργασίας ΙΕ.

Τα θεσμοθετημένα μέσα στην επιχείρηση όργανα για την προώθηση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας φαίνονται στο διάγραμμα που ακολουθεί.

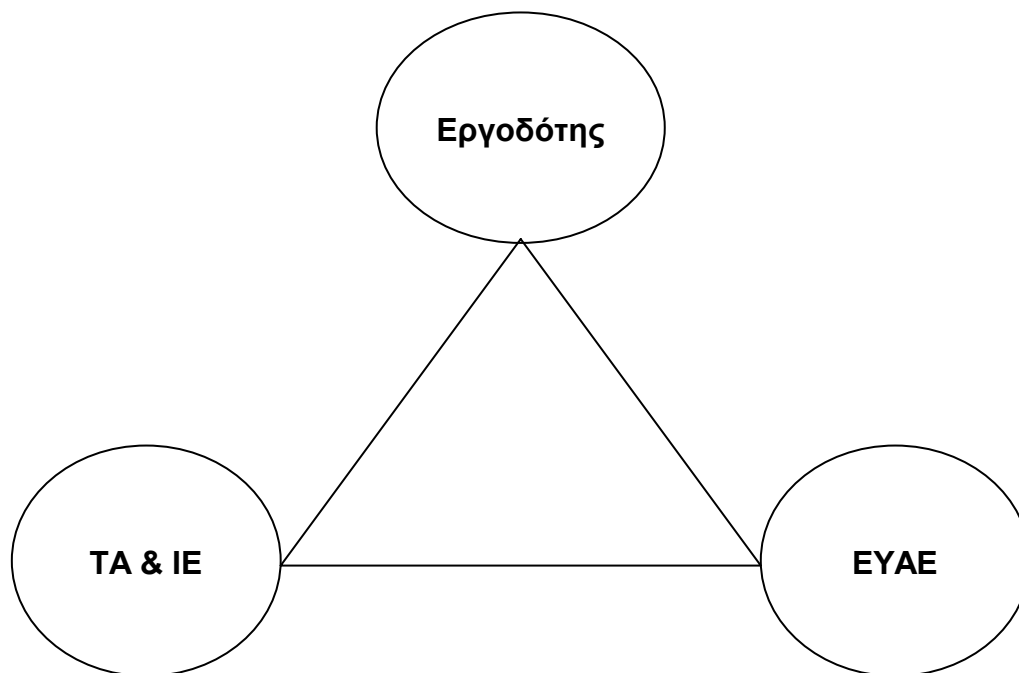


Τα εσωτερικά όργανα της επιχείρησης έχουν νομική υποχρέωση να συνεργάζονται (Άρθρο 11 Ν.1568/1985) κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει τα κατάλληλα μέσα για την ομαλή άσκηση των καθηκόντων τους.

Σύστημα πρόληψης σε μια επιχείρηση

Το σύστημα πρόληψης συντίθεται από τα διάφορα όργανα που θεσπίζονται για τη μελέτη και την αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Τέτοια όργανα αποτελούν από τη μια μεριά η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, με την οποία νομιμοποιούνται τα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων στην πρόληψη και από την άλλη συγκεκριμένα όργανα ειδικά για την επιστημονική αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Πρόκειται για τον Τεχνικό Ασφαλείας και τον Ιατρό Εργασίας.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί φαίνεται ότι το όλο σύστημα πρόληψης της επιχείρησης έχει τρεις πόλους. Ο Τεχνικός Ασφαλείας με τον Ιατρό εργασίας αποτελεί τον τρίτο πόλο του συστήματος αυτού.



Υποχρέωση απασχόλησης Τεχνικού Ασφαλείας – Διάφορες εκμεταλλεύσεις (Άρθρο 4 Ν.1568/1985)

Σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν κατά μέσο όρο πάνω από 20 εργαζόμενους, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του Τεχνικού Ασφαλείας.

Όσον αφορά τις διάφορες εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης, δηλαδή παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση, αυτές θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του κεφαλαίου αυτού, εφόσον απέχουν μεταξύ τους ή από την κύρια εγκατάσταση τόσο, ώστε να δυσχεραίνεται το έργο του Τεχνικού Ασφαλείας, κατά την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας στον οποίο μπορεί να προσφύγει κάθε μέρος σε περίπτωση διαφωνίας.

Κατά της απόφασης του επιθεωρητή εργασίας επιτρέπεται προσφυγή ενώπιον του κατά τόπο αρμόδιου ειρηνοδίκη κατά τις διατάξεις της πολιτικής δικονομίας περί εργατικών διαφορών.

Εργασιακή σχέση – Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά

Ο Τεχνικός Ασφαλείας είναι στέλεχος της επιχείρησης, που συνδέεται με τον εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Με απλά λόγια, εξαρτημένη σχέση εργασίας έχουμε όταν ο εργοδότης καθοδηγεί τον εργαζόμενο κατά την εργασία του ως προς τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών του και την οργανωτική ένταξη της εργασίας του στην επιχείρησή του, ενώ όταν ο εργοδότης γίνεται αποδέκτης του αποτελέσματος της εργασίας, για το οποίο ο εργαζόμενος έχει την πλήρη ευθύνη και πρωτοβουλία ως προς τον σχεδιασμό και την ποιότητα του έργου που εκτελεί, τότε πρόκειται για παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών, δηλαδή για σύμβαση έργου.

Η σύμβασή του Τεχνικού Ασφαλείας είναι τυπική, δηλαδή συντάσσεται εγγράφως και κοινοποιείται στον επιθεωρητή εργασίας.

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ρόλου του Τεχνικού Ασφαλείας είναι τα παρακάτω:

☞ Υπάγεται απευθείας στην ανώτατη διεύθυνση της επιχείρησης ώστε να αποκλείεται η εξάρτησή του από ενδιάμεσα πρόσωπα της ιεραρχίας και να διευκολύνεται η ταχεία εκπλήρωση της αποστολής τους. Βέβαια, δεν αποκλείεται η ανάθεση σε αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων, πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησής του ως ΤΑ.

☞ Ο ΤΑ έχει, κατά την άσκηση του έργου του, ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και τους εργαζομένους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυσή του πρέπει να οφείλεται σε σπουδαίο λόγο και να είναι αιτιολογημένη. Η ασφάλεια της θέσης του Τεχνικού Ασφαλείας εγγυάται την ηθική ανεξαρτησία του κατά την άσκηση των γνωμοδοτικών καθηκόντων του. Βέβαια, η νομική ευχέρεια για τον Τεχνικό Ασφαλείας να είναι συγχρόνως και ο Υπεύθυνος Ασφαλείας της επιχείρησης δεν συμβάλλει στην αντικειμενικότητα της άσκησης των καθηκόντων του και στην ουσιαστική ευθύνη του ως εκπρόσωπος του εργοδότη για την περίπτωση εργατικού ατυχήματος.

☞ Έχει υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο.

➡ Ο ρόλος του είναι συμβουλευτικός. Παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του, οφείλει να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιήσει και στην ΕΥΑΕ. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά επιλύεται από τον επιθεωρητή εργασίας και μόνο.

Ο Ν.1568/1985 στο άρθρο 4 παρ. 5 και 6 θεσπίζει νομική υποχρέωση του εργοδότη να διαθέτει κατάλληλη υποδομή για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του Τεχνικού Ασφαλείας. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη εντοπίζονται στα ακόλουθα:

- Διάθεση αναγκαίου βοηθητικού προσωπικού.
- Διάθεση χώρων για την άσκηση των καθηκόντων του.
- Διάθεση εγκαταστάσεων και συσκευών για τη διεξαγωγή μετρήσεων και ελέγχων κάθε είδους σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον.
- Διευκόλυνση της εκπαίδευσης και επιμόρφωσής του για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του και την παρακολούθηση των τεχνολογικών εξελίξεων σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον, τους φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες και γενικά τον σχεδιασμό και την χρήση των κάθε είδους συσκευών της επιχείρησης.

Ανάθεση καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας

Ο εργοδότης, προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του νόμου για υποχρέωση χρησιμοποίησης υπηρεσιών τεχνικού Ασφαλείας ή/ και σε ιδιαίτερα προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, δύναται να επιλέξει μεταξύ των περιπτώσεων ανάθεσης των καθηκόντων του Τεχνικού Ασφαλείας σε εργαζόμενους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σύναψης σύμβασης με ατομικές επιχειρήσεις ή νομικά πρόσωπα έξω από την επιχείρηση που ονομάζονται ΕΞΥΠΠ (Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης). Η σύμβαση πρόσληψης γίνεται εγγράφως και αντίγραφό της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική επιθεώρηση εργασίας. Η αρμόδια επιθεώρηση εργασίας ελέγχει το νομότυπο των αναθέσεων.

Ο εργοδότης, πριν την επιλογή ανάθεσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας σε εργαζόμενους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης, έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην τοπική επιθεώρηση εργασίας:

- Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του.
- Τον χρόνο απασχόλησής του με τα καθήκοντα αυτά.
- Τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης.
- Τον αριθμό των εργαζομένων.
- Τον ελάχιστο προβλεπόμενο χρόνο απασχόλησης του ΤΑ.
- Λοιπές συναφείς πληροφορίες.

Σε περίπτωση ανάθεσης των καθηκόντων του Τεχνικού ασφαλείας σε ΕΞΥΠΠ, πριν από την επιλογή, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας τη γραπτή σύμβαση με την ΕΞΥΠΠ, στην οποία πρέπει να αναγράφονται:

- Το νομικό καθεστώς της ΕΞΥΠΠ.
- Ο νόμιμος εκπρόσωπός της.
- Η έδρα της.
- Το είδος των προσφερόμενων υπηρεσιών.
- Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των αρμόδιων ατόμων που έχουν οριστεί για την συγκεκριμένη επιχείρηση.
- Ο χρόνος απασχόλησης των ατόμων αυτών στην επιχείρηση.
- Τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης.
- Ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση.
- Ο ελάχιστος προβλεπόμενος χρόνος απασχόλησης του ΤΑ.
- Λοιπές συναφείς πληροφορίες.

Προσόντα Τεχνικού Ασφαλείας

Ο Τεχνικός Ασφαλείας πρέπει να έχει τα παρακάτω προσόντα, ανάλογα με το είδος της επιχείρησης και τον αριθμό των εργαζομένων σε αυτή (Άρθρο 5 Ν.1568/1985):

➤ Πτυχίο πολυτεχνείου ή πολυτεχνικής σχολής ανωτάτου εκπαιδευτικού ιδρύματος του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού, που το αντικείμενο σπουδών έχει σχέση με τις εγκαταστάσεις και την παραγωγική διαδικασία και άδεια άσκησης επαγγέλματος, που χορηγείται από το ΤΕΕ και διετή προϋπηρεσία.

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

➤ Πτυχίο τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ή πτυχίο των πρώην σχολών υπομηχανικών και των ΚΑΤΕΕ και πενταετή προϋπηρεσία.

➤ Απολυτήριο τεχνικού λυκείου ή μέσης τεχνικής σχολής ή άλλης αναγνωρισμένης τεχνικής επαγγελματικής σχολής του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ή άδεια άσκησης επαγγέλματος εμπειροτέχνη και οκταετή προϋπηρεσία.

Κάτοχοι των παραπάνω προσόντων θεωρούνται και όσοι έχουν τίτλους ή πιστοποιητικά της αλλοδαπής, από τα οποία προκύπτει ότι είναι Τεχνικοί Ασφαλείας.

Σύμφωνα με το Άρθρο 2 του ΠΔ.294/1988 οι επιχειρήσεις κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες Α, Β, Γ. Ανάλογα με την κατηγορία και τον αριθμό των εργαζομένων, το επίπεδο γνώσεων του Τεχνικού Ασφαλείας έχει ως ακολούθως:

Κατηγορία	Αριθμ. Εργαζ.	Επίπεδο γνώσεων
A	E>50	1 ^{ος} ΑΕΙ, 2ος ΑΕΙ ή ΤΕΙ, 3ος και πάνω ΑΕΙ ή ΤΕΙ ή ΜΕ
A	E<50	ΑΕΙ ή ΤΕΙ
B	E>650	1 ^{ος} ΑΕΙ, 2ος ΑΕΙ ή ΤΕΙ, 3ος και πάνω ΑΕΙ ή ΤΕΙ ή ΜΕ
B	50<E<650	ΑΕΙ ή ΤΕΙ
B	E<50	ΑΕΙ ή ΤΕΙ ή ΜΕ με πλήρη απασχόληση και κατάλληλη επιμόρφωση
Γ	E>50	1 ^{ος} και 2 ^{ος} ΑΕΙ ή ΤΕΙ, 3ος και πάνω ΑΕΙ ή ΤΕΙ ή ΜΕ
Γ	E<50	ΑΕΙ ή ΤΕΙ ή ΜΕ με πλήρη απασχόληση και κατάλληλη επιμόρφωση ή ο ίδιος ο εργοδότης με κατάλληλη επιμόρφωση

Η ειδικότητα του ΤΑ καθορίζεται στο άρθρο 5 του ΠΔ.294/1988 ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

Το Νομικό Πλαίσιο σχετικά με τα Καθήκοντα και το Χρόνο Απασχόλησης του Τεχνικού Ασφαλείας, το οποίο έχει αναλυθεί στο κεφάλαιο 2, συνοπτικά αναφέρεται παρακάτω:

Νόμος 1568/85

(ΦΕΚ 177/Α/18-10-85)

“Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων”

Άρθρο 6 του Ν. 1568/85

“Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του Τεχνικού Ασφαλείας”

Άρθρο 7 του Ν. 1568/85

“Επίβλεψη των συνθηκών Ασφαλείας”

Άρθρα 5,6,7,11 του Ν. 1568/85 και άρθρα 8,4 παρ. 9 & 12 του Π.Δ. 17/96)

“Άσκηση Έργου Τ.Α.”

Άρθρο 12 του Ν. 1568/85 και Π.Δ. 294/88 και άρθρο 4 του Π.Δ. 17/96)

“Χρονικά όρια απασχόλησης Τ.Α.”

Π.Δ. 294/88

(ΦΕΚ 138/Α/21-6-88)

“Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης Τεχνικού Ασφαλείας και Γιατρού Εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφάλειας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του άρθρου 1 παράγραφος 1 του ν. 1568/85 “Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων”.

Π.Δ. 17/96

(ΦΕΚ 11/Α/96)

“Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ”

Π.Δ. 16/96

(ΦΕΚ 10/Α/96)

“Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/ΕΟΚ”

Αρμοδιότητες του Τεχνικού Ασφαλείας.

Ο Τεχνικός Ασφαλείας υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης και οι αρμοδιότητες του είναι πάντοτε γνωμοδοτικές προς τον εργοδότη, διατυπώνονται πλαισιακά στο νόμο (άρθρο 4,6,7 και 11 του Ν. 1568/1985) και αφορούν τα εξής:

- ***Σχεδιασμό, προγραμματισμό κατασκευών και συντήρησης στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.***
- ***Έλεγχο για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων.***
- ***Έρευνα για τα αίτια εργατικών ατυχημάτων.***
- ***Επόπτευση εκτέλεσης ασκήσεων πυρασφάλειας, συναγερμών ετοιμότητας για αποφυγή κινδύνων και εκπαίδευσης προσωπικού σε θέματα ΥΑΕ.***

1. Ο τεχνικός ασφάλειας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφάλειας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά θα επιλύεται από τον επιθεωρητή εργασίας και μόνο.

2. Ειδικότερα ο τεχνικός ασφάλειας:

I) Συμβουλεύει σε θέματα

- σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων,
- εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών,
- προμήθειας μέσων και εξοπλισμού,
- επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας,
- διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας
- οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,

II) Ελέγχει την ασφάλεια:

- των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους,
- των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους

III) Επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης των ατυχημάτων.

IV) Ενημερώνει σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

Επίβλεψη συνθηκών εργασίας

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

- να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας.
- να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.
- να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας.
- να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων.
- να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.
- να λαμβάνονται τα αναγκαία μέτρα ώστε να επιτρέπεται η είσοδος στο εργοτάξιο μόνο στα πρόσωπα που έχουν τη σχετική άδεια.

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

- να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους.
- να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- να συνεργάζεται με τον Γιατρό Εργασίας, πραγματοποιώντας κοινούς ελέγχους των χώρων εργασίας.

- να συνεργάζεται και να ενημερώνει την Ε.Υ.Α.Ε ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων.

Χρόνος απασχόλησης Τεχνικού Ασφαλείας.

Ο χρόνος ημερησίας απασχόλησης του Τεχνικού Ασφαλείας ρυθμίζεται νομοθετικά και είναι συνάρτηση του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολείται στην επιχείρηση, (άρθρο 12 Ν. 1568/1985, Π.Δ. 294/88, ΦΕΚ 138/Α/21-6-88). Η ρύθμιση αυτή όμως είναι αμφίβολο αν είναι ρεαλιστική και αποτελεσματική για τις επιχειρήσεις που διαθέτουν εκτεταμένο και περίπλοκο μηχανολογικό εξοπλισμό και οι οποίες έχουν μικρό αριθμό θέσεων εργασίας, αφού η αυτοματοποίηση έχει μειώσει τις θέσεις εργασίας.

Χρονικά όρια απασχόλησης του Τεχνικού Ασφαλείας

Τα χρονικά όρια απασχόλησης του Τεχνικού Ασφαλείας καθορίζονται ανάλογα με την δραστηριότητα της επιχείρησης.

1. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ορίζεται ο χρόνος κατά τον οποίο κάθε επιχείρηση οφείλει να απασχολεί τεχνικό ασφαλείας, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων και το είδος της δραστηριότητας της επιχείρησης.
2. Ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας μπορεί να αυξομειώνεται κατά συγκεκριμένη επιχείρηση με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ανάλογα με τη συχνότητα και τη βαρύτητα των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που εμφανίζονται στην περίπτωση αυτή.
3. Σε περίπτωση που ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας υπερβαίνει το ανώτατο νόμιμο όριο, η επιχείρηση πρέπει να διαθέτει και άλλους τεχνικούς ασφάλειας. Στις επιχειρήσεις που έχουν υποχρέωση

πλήρους απασχόλησης δύο τεχνικών ασφαλείας συνιστάται υποχρεωτικά Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης, (ΕΣΥΠΠ).

4. Επιτρέπεται ο ίδιος τεχνικός ασφαλείας να χρησιμοποιείται από ομάδα ομοειδών επιχειρήσεων ή από επιχειρήσεις κατά περιοχή.

Ο ελάχιστος πραγματικός χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας καθορίζεται για κάθε μία από τις κατηγορίες επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και εργασιών του άρθρου 2, σε ώρες απασχόλησης ανά εργαζόμενο κατ' έτος, ως εξής:

Κατηγορία Α'

Αριθμός εργαζομένων	Ωρες ετήσιας απασχόλησης Τεχνικού Ασφαλείας ανά εργαζόμενο
έως 500	3,5
501 έως 1000	3,0
1001 έως 5000	2,5
5001 και άνω	2,0

Κατηγορία Β'

Αριθμός εργαζομένων	Ωρες ετήσιας απασχόλησης Τεχνικού Ασφαλείας ανά εργαζόμενο
έως 1000	2,5
1001 έως 5000	1,5
5001 και άνω	1,0

Κατηγορία Γ'

Αριθμός εργαζομένων	Ωρες ετήσιας απασχόλησης Τεχνικού Ασφαλείας ανά εργαζόμενο
	0,4

Ο χρόνος απασχόλησης του Τεχνικού Ασφαλείας Εργασίας κατανέμεται κατά μήνα με κοινή συμφωνία του εργοδότη και της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφαλείας της Εργασίας.

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

- α) 25 ωρών ετησίως για επιχειρήσεις, που απασχολούν μέχρι 20 άτομα.
- β) 50 ωρών ετησίως για επιχειρήσεις, που απασχολούν από 21-50 άτομα
- γ) 75 ωρών ετησίως για επιχειρήσεις, που απασχολούν άνω των 50 ατόμων.

3.222 Ο Γιατρός εργασίας.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ **ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

(Άρθρο 4 του Ν.1568/85 και άρθρο του Π.Δ. 17/96)

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από πενήντα εργαζόμενους, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του Γ.Ε.. Αν από την εκτίμηση των κινδύνων αποδεικνύεται κίνδυνος για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων από μόλυβδο, αμίαντο, καρκινογόνους ή βιολογικούς παράγοντες, ο εργοδότης υποχρεούται να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες Γ.Ε ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση του.

Παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση, θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του κεφαλαίου αυτού, εφόσον απέχουν μεταξύ τους ή από την κύρια επιχείρηση τόσο, ώστε να δυσχεραίνεται το έργο του Γ.Ε., κατά την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας στον οποίο μπορεί να προσφύγει κάθε μέρος σε περίπτωση διαφωνίας. Κατά της απόφασης του επιθεωρητή εργασίας επιτρέπεται προσφυγή ενώπιον του κατά τόπο αρμόδιου ειρηνοδίκη κατά τις διατάξεις της πολιτικής δικονομίας πει εργατικών διαφορών.

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

επιχείρηση, τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης, τον αριθμό των εργαζομένων και λοιπές συναφείς πληροφορίες.

Η σύμβαση πρόσληψης του γιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφο της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική επιθεώρηση εργασίας.

Ο εργοδότης για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του γιατρού εργασίας, θέτει στη διάθεση τους το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικά τα απαραίτητα μέσα και βαρύνεται με όλες τις σχετικές δαπάνες.

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει το γιατρό εργασίας για την παρακολούθηση μαθημάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΤΟΥ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

(Άρθρο 8 του Ν.1568/85)

1. Ο Γ.Ε. πρέπει να διαθέτει εκτός από την άδεια άσκησης ιατρικού επαγγέλματος και την ειδικότητα της ιατρικής εργασίας.
2. Μέχρι την καθιέρωση της ειδικότητας της ιατρικής και την απόκτηση της ειδικότητας από ικανό αριθμό γιατρών, μπορούν να ασκούν το αντικείμενο αυτό, στο επίπεδο της επιχείρησης οι παρακάτω:
 - ♦ Οι κάτοχοι τίτλου ή πτυχίου ειδικότητας ιατρικής της εργασίας της αλλοδαπής.
 - ♦ Οι γιατροί που έχουν την ειδικότητα της παθολογίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις και έχουν παρακολουθήσει ειδικό σεμινάριο ιατρικής της εργασίας ή διαθέτουν διετή τουλάχιστον εμπειρία σε επιχείρηση.
 - ♦ Όσοι έχουν ασκήσει καθήκοντα γιατρού εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας για πέντε χρόνια τουλάχιστο μετά και μετά την παραίτηση τους από την υπηρεσία.

3. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει γιατρός με την παραπάνω ειδικότητα είναι δυνατό να προσληφθεί γιατρός οποιασδήποτε ειδικότητας.
4. Ο Γ.Ε υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης.
5. Ως βοηθητικό προσωπικό του Γ.Ε. μπορούν να προσλαμβάνονται επισκέπτριες αδελφές και επισκέπτες αδελφοί πτυχιούχοι σχολών τετραετούς φοίτησης της ημεδαπής ή ισότιμων της αλλοδαπής η αδελφές νοσοκόμες και αδελφοί νοσοκόμοι, πτυχιούχοι σχολών μονοετούς φοίτησης της ημεδαπής ή ισότιμων της αλλοδαπής.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(Άρθρο 9 του Ν.1568/85)

1. Ο Γ.Ε. παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζόμενων.
2. Ειδικότερα ο Γ.Ε. συμβουλεύει σε θέματα:
 - ♦ Φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.
 - ♦ Οργάνωσης της υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών.
 - ♦ Αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας.
 - ♦ Σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας εργασίας.
 - ♦ Λήψης μέτρων προστασίας, κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού.

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(Άρθρο 7, 8, 9, 10, 11 του Ν.1568/85 και άρθρα 8,4 παρ. 9, 12, 13, 14 του Π.Δ. 17/96)

1. Ο Γ.Ε. προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζόμενων σχετικό με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψη τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας των εργαζόμενων, όταν τούτο δεν ορίζεται από το νόμο. Επίσης, στα πλαίσια των υποχρεώσεων του και των υποχρεώσεων του εργοδότη σύμφωνα με κείμενες ειδικές διατάξεις, εφόσον ή επιχείρηση δεν διαθέτει την κατάλληλη υποδομή, έχει την υποχρέωση να παραπέμπει τους εργαζόμενους για συγκεκριμένες συμπληρωματικές ιατρικές εξετάσεις. Οι εξετάσεις αυτές διενεργούνται από σε ΕΞΥΠΠ (Εξωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόσληψης) ή σε κατάλληλες υπηρεσίες ιδιωτικού τομέα ή σε προσδιοριζόμενες από τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υγείας και Πρόνοιας αρμόδιες μονάδες ασφαλιστικών οργανισμών ή του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ). Στις συνεχείς ο ιατρός Εργασίας λαμβάνει γνώση και αξιολογεί τα αποτελέσματα των παραπάνω εξετάσεων. Οι δαπάνες που προκύπτουν από την εφαρμογή της παραγράφου αυτής βαρύνουν τον εργοδότη.
2. Μέριμνα για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. Σε περίπτωση που η επιχείρηση δεν διαθέτει τα κατάλληλα μέσα για τις μετρήσεις αυτές, ο εργοδότης προσφεύγει σε ΕΞΥΠΠ.
3. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζόμενων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων στο ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου για κάθε εργαζόμενο. Δικαιούνται να λαμβάνουν γνώση του βιβλιαρίου αυτού οι υγειονομικοί επιθεωρητές της αρμόδιας επιθεώρησης εργασίας και οι γιατροί του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο ανήκει ο εργαζόμενος καθώς και ο ίδιος π εργαζόμενος. Σε κάθε περίπτωση παύσης της σχέσης εργασίας, το βιβλιάριο παραδίδεται στον εργαζόμενο που αφορά. Τέλος εκδίδει βεβαίωση των παραπάνω εκτιμήσεων και την κοινοποιεί στον εργοδότη.

4. Το περιεχόμενο της βεβαίωσης πρέπει να εξασφαλίζει το ιατρικό απόρρητο υπέρ του εργαζομένου και μπορεί να ελεγχθεί από τους υγειονομικούς επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας για την κατοχύρωση του εργαζομένου και του εργοδότη.

Καθήκοντα επίβλεψης του Γ.Ε.

1. Για την επίβλεψη της εφαρμογής των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζόμενων και της πρόληψης των ατυχημάτων ο γιατρός εργασίας:

- ♦ Επιθεωρεί τακτικά θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και Επιβλέπει την εφαρμογή τους.
- ♦ Επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας.
- ♦ Ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών.
- ♦ Επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζόμενων στους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας εργασίας.
- ♦ Ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους. Ο εργοδότης θα πρέπει να έχει στη διάθεση του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Η εκτίμηση αυτή πραγματοποιείται από το Γιατρό Εργασίας, τον Τεχνικό Ασφάλειας, ΕΣΥΠΠ ή ΕΞΥΠΠ, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Στους ανωτέρω ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.
- ♦ Παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή αιφνίδιας νόσου.

- ♦ Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζόμενων με εντολή της αρμόδιας Διεύθυνσης υγιεινής της Νομαρχίας, όπου εδρεύει ή επιχείρηση.

Αλλά καθήκοντα:

1. Ο Γ.Ε. αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην επιθεώρηση εργασίας ασθένειες των εργαζόμενων που οφείλονται στην εργασία.
2. Ο Γ.Ε. καταχωρεί τις γραπτές υποδείξεις σε ειδικό βιβλίο
3. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο
4. Ο Γ.Ε. πρέπει να ενημερώνεται από τον εργοδότη και τους εργαζόμενους για οποιονδήποτε παράγοντα στο χώρο εργασίας που έχει επίπτωση στην υγεία.
5. Ο Γ.Ε. δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου.
6. Ο Γ.Ε. έχει κατά την άσκηση του έργου του ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζόμενους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση του γιατρού εργασίας πρέπει να είναι αιτιολογημένη.
7. Η επίβλεψη της υγείας των εργαζόμενων δεν μπορεί να συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνση για αυτούς και πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.

ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(Άρθρο 12 του Ν.1568/85 και Π.Δ. 294/88 και άρθρο 4 του Π.Δ. 17/96)

Τα χρονικά όρια απασχόλησης του Γ.Ε. καθορίζονται ανάλογα με τη δραστηριότητα της επιχείρησης.

1. Ο χρόνος απασχόλησης του Γ.Ε. μπορεί να αυξομειώνεται κατά συγκεκριμένη επιχείρηση με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου

Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ανάλογα με τη συχνότητα και τη βαρύτητα των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που εμφανίζονται στην περίπτωση αυτή.

2. Σε περίπτωση που ο χρόνος απασχόλησης του Γ.Ε. υπερβαίνει το ανώτατο νόμιμο όριο, η επιχείρηση πρέπει να διαθέτει και άλλους Γ.Ε.
3. Σε περίπτωση που ο χρόνος απασχόλησης του Γ. Ε. υπερβαίνει το ανώτατο νόμιμο όριο, η επιχείρηση πρέπει να διαθέτει και άλλους γιατρούς εργασίας.
4. Επιτρέπεται ο ίδιος Γιατρός Εργασίας να χρησιμοποιείται από ομάδα ομοειδών επιχειρήσεων ή από επιχειρήσεις κατά περιοχή.

Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης του Γ.Ε. για κάθε κατηγορία επιχειρήσεων Α, Β, Γ ανάλογα με τον αριθμό εργαζόμενων.

Κατηγορία επιχείρησης	Αριθμός εργαζομένων	Ώρες ετήσιας απασχόλησης Γ.Ε. ανά εργαζόμενο
Α	Έως 500	0,8
	501-1000	0,8
	1001-5000	0,8
	5001 και άνω	0,8
Β	Έως 1000	0,6
	1001-5000	0,6
	5001 και άνω	0,6
Γ		0,4

Και για κάθε κατηγορία ισχύει ο παρακάτω πίνακας :

Αριθμός εργαζομένων	Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης
Μέχρι και 20	25 ώρες ετησίως
Από 21 μέχρι και 50	50 ώρες ετησίως
Από 51 και άνω	75 ώρες ετησίως

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ Γ.Ε ΚΑΙ Τ.Α.

(Άρθρο 11 του Ν.1568/85)

Ο Γ.Ε. υποχρεούται κατά την εκτέλεση του έργου του:

1. Να συνεργάζεται με τον τεχνικό ασφάλειας πραγματοποιώντας κοινούς ελέγχους των χώρων εργασίας.
2. Να ενημερώνει με τον τεχνικό ασφάλειας την ΕΥΑΕ (Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων) ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων για κάθε σημαντικό ζήτημα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση και να τους παρέχουν συμβουλές σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
3. Αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του Γ.Ε., οφείλει να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιεί και στην ΕΥΑΕ ή στον αντιπρόσωπο. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά θα επιλυθεί από τον επιθεωρητή εργασίας και μόνο.

ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(Άρθρο 13 του Ν.1568/85 και άρθρο 6 του Π.Δ. 17/96)

1. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, ύστερα από γνώμη του **Συμβουλίου Υγιεινής κι Ασφάλειας της Εργασίας (ΣΥΑΕ)**, εγκρίνεται η εκτέλεση προγραμμάτων επιμόρφωσης των Γ.Ε.
2. Με όμοιες αποφάσεις ρυθμίζονται η οργάνωση, η λειτουργία, το είδος και η διάρκεια των εν λόγω προγραμμάτων επιμόρφωσης, η διδακτέα ύλη, τα προσόντα των διδασκόντων και των εκπαιδευομένων, τα πιστοποιητικά που χορηγούνται και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.
3. Οι δαπάνες εκτέλεσης των πιο πάνω εκπαιδευτικών προγραμμάτων ρυθμίζονται με υπουργικές αποφάσεις και οπωσδήποτε δεν επιβαρύνουν τους εργαζόμενους.

4. Ο χρόνος αποχής των εργαζομένων από την εργασία, για την παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών, θεωρείται χρόνος εργασίας για κάθε συνέπεια από τη σχέση εργασίας και για την αμοιβή τους και δεν μπορεί να συμψηφιστεί με την κανονική ετήσια άδεια τους.

Η επιμόρφωση των Γ.Ε. διενεργείται από το **Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας**.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από τα παραπάνω μπορούμε να συνοψίσουμε τέσσερα βασικά σημεία που χαρακτηρίζουν την εργασιακή σχέση του γιατρού εργασίας με τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης μεταξύ αυτών και του ίδιου του εργοδότη.

1. Ο Γ.Ε. υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης.
2. Ο Γ.Ε. έχει κατά την άσκηση του έργου του ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζόμενους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητας του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασης του.
3. Ο ρόλος του είναι και συμβουλευτικός.
4. Σε περίπτωση διαφωνίας με τον εργοδότη σχετικά με κάποια συμβουλή ή υπόδειξη του Γ.Ε. η διαφορά επιλύεται από τον επιθεωρητή εργασίας και μόνο.
5. Ο Γ.Ε. έχει υποχρέωση να τηρεί το ιατρικό και επιχειρησιακό απόρρητο.

3.223 Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Παράλληλα με τους ορισμούς που δώσαμε παραπάνω θα κάνουμε το ίδιο και με την Ε.Υ.Α.Ε.

Η Ε.Υ.Α.Ε. είναι το ενδοεπιχειρησιακό συλλογικό όργανο διαβούλευσης με τον εργοδότη για το σχεδιασμό και την εφαρμογή της πολιτικής υγιεινής και ασφάλειας στην επιχείρηση.

Η πρόβλεψη της Ε.Υ.Α.Ε. εντάσσεται στην πολιτική εκδημοκρατισμού των επιχειρήσεων που προϋποθέτει τα συμμετοχικά δικαιώματα της εργασίας και που άρχισε με το Νόμο 1264/1982 και πήρε ολοκληρωμένη μορφή το 1988 με το Νόμο 1767/1988. Εντούτοις η σύσταση της Ε.Υ.Α.Ε. καθώς και οι αρμοδιότητές της καθορίζονται στον Ν. 1568/1988 στο κεφάλαιο Α' και στα άρθρα 2 και 3.

Παράλληλα σηματοδοτεί τη μείωση του κυρίαρχου ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων που έχουν το μονοπώλιο της εκπροσώπησης των εργαζομένων. Η Ε.Υ.Α.Ε. προβλέπεται σαν θεσμός συνεργασίας εργαζομένων και εργοδοτών και σαν αποτέλεσμα αυτού η υπόθεση της υγιεινής και ασφάλειας αποτελεί κοινό στόχο και για τις δύο πλευρές.

Πεδίο Εφαρμογής

Σε όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων σ' αυτές, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας.

Οι Ε.Υ.Α.Ε. προβλέπονται για τις επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους, με εξαίρεση ορισμένες επιχειρήσεις οι οποίες αναφέρονται ρητά (άρθρο 1 - 2).

Ωστόσο η άμεση εφαρμογή ισχύει για τις επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν πάνω από 150 άτομα (άρθρο 14). Για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις προβλέπεται η σταδιακή εφαρμογή με προεδρικό διάταγμα. Στις επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν από 20-50 άτομα προβλέπεται ο θεσμός του εκλεγμένου αντιπροσώπου (άρθρο 2 - 1).

Με τα κριτήρια αυτά ουσιαστικά εξαιρούνται οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις που αποτελούν και την πλειονότητα. Το κενό αυτό έρχεται να καλύψει η οδηγία πλαίσιο και το προτεινόμενο νομοσχέδιο που θα τροποποιήσει το Νόμο 1568/1985 με την πρόβλεψη διεπιχειρησιακών οργάνων.

Σύνθεση – Λειτουργία

Ο νόμος καθορίζει τη σύνθεση της Ε.Υ.Α.Ε. καθώς και τον τρόπο ανάδειξης των μελών της. Οι σχετικές ρυθμίσεις λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος της επιχείρησης από άποψη απασχόλησης και την ανάγκη δημοκρατικής εκπροσώπησης όλων των εργαζομένων στην επιχείρηση. Πάντως σχετικά με τη λειτουργία και τη σύνθεση της Ε.Υ.Α.Ε. θα πρέπει να λάβουμε σοβαρά υπόψη μας την παρακάτω πρόταση:

Οι Ε.Υ.Α.Ε. δεν είναι εκτελεστικά συνδικαλιστικά όργανα, αλλά έχουν αποκλειστικά και μόνο συμβουλευτικό και πληροφοριακό χαρακτήρα. Επίσης εξαιτίας του γεγονότος ότι οι Ε.Υ.Α.Ε. δεν είναι συνδικαλιστικά όργανα και οι αρμοδιότητές της είναι ενταγμένες στην εσωτερική λειτουργία της επιχείρησης, για αυτό και τα μέλη τους αναδεικνύονται με καθολική μυστική ψηφοφορία.

Οι Ε.Υ.Α.Ε. συγκροτούνται σε κάθε επιχείρηση ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων, που απασχολούνται σε αυτή με στόχο να προσφέρουν ουσιαστική ενημέρωση στους εργαζόμενους και υλοποίηση του γνωμοδοτικού τους δικαιώματος για τα θέματα της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Ο αριθμός των μελών της επιτροπής διαφοροποιείται ανάλογα με τον αριθμό του προσωπικού και κατά περίπτωση ρυθμίζεται από το νόμο. Η Ε.Υ.Α.Ε. περιλαμβάνει 2 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 έως 100 εργαζόμενους και φθάνει μέχρι τους 7 για επιχειρήσεις με προσωπικό πάνω από 2000 εργαζόμενους. (Άρθρο 2, Γ, 1). Στο σύνολο λαμβάνεται υπόψη κάθε εργαζόμενος ανεξάρτητα από το είδος της θέσης, το είδος της απασχόλησης κλπ. Από τη στιγμή που συμπληρώνεται ο απαραίτητος αριθμός, δημιουργείται το δικαίωμα για τη σύσταση της Ε.Υ.Α.Ε. Ο πίνακας που ακολουθεί εξηγεί επακριβώς τις νομικές ρυθμίσεις σχετικά με τον αριθμό των μελών της Ε.Υ.Α.Ε.

Αριθμός Εργαζομένων στην Επιχείρηση	Μέλη Επιτροπής Ε.Υ.Α.Ε.
20 έως 50	1
51 έως 100	2
101 έως 300	3
301 έως 600	4
601 έως 1000	5
1001 έως 2000	6
2001 και άνω	7

Πίνακας 2. Αριθμός μελών Ε.Υ.Α.Ε.

Η μονάδα υπολογισμού είναι η επιχείρηση, αλλά παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εγκαταστάσεις/εκμεταλλεύσεις θεωρούνται αυτόνομες για την εκλογή Ε.Υ.Α.Ε., εφόσον βρίσκονται σε απόσταση από τη βασική μονάδα της επιχείρησης που να δικαιολογούν αυτόνομη λειτουργία Ε.Υ.Α.Ε. Σε περίπτωση διαφωνίας, η απόφαση λαμβάνεται από τον Επιθεωρητή Εργασίας. Κατά της απόφασης μπορεί να γίνει προσφυγή στο Ειρηνοδικείο.

Η σύσταση της Ε.Υ.Α.Ε. αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων στους οποίους επιφυλάσσεται η πρωτοβουλία. Δεν εξαρτάται από κάποια ενέργεια των εργοδοτών, ούτε και είναι υποχρεωτική. Η ελαστικότητα αυτή είναι χρήσιμη. Η εκλογή των μελών της γίνεται κατευθείαν από τους εργαζόμενους που συνέρχονται σε γενική συνέλευση κάθε δύο χρόνια. Οι υποψήφιοι υποβάλλονται κατευθείαν από το προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση των συνδικάτων. Οι διαφορές που προκύπτουν από την όλη διαδικασία της εκλογής επιλύονται από το αρμόδιο Ειρηνοδικείο.

Εκλογή Ε.Υ.Α.Ε.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν αντιπρόσωποι ή συμβούλια εργαζομένων, που προβλέπονται από το νόμο, οι εργαζόμενοι εκλέγουν σε γενική συνέλευση, που συγκαλείται για αυτό το σκοπό κάθε 2 χρόνια τα μέλη της

Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπό τους για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας με άμεση και μυστική ψηφοφορία.

Στη γενική συνέλευση απαγορεύεται να παρίστανται και να ψηφίζουν πρόσωπα που δεν είναι εργαζόμενοι της επιχείρησης.

Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ψηφίσει για τον αντιπρόσωπο ή τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. και να εκλεγεί στα αξιώματά αυτά. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ψηφίσει από το ψηφοδέλτιο τόσους υποψηφίους, όσος ο αριθμός των μελών της Ε.Υ.Α.Ε. Εκλέγονται οι υποψήφιοι με τους περισσότερους ψήφους, ενώ σε περίπτωση ισοψηφίας ακολουθεί κλήρωση.

Εάν στην επιχείρηση υπάρχουν αντιπρόσωποι ή συμβούλια εργαζομένων τα οποία προβλέπονται από το Νόμο 1767/1988, υποδεικνύουν τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. από τα μέλη τους.

Συνεδριάσεις Ε.Υ.Α.Ε.

Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο αντιπρόσωπος συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου, σε μέρα και ώρα που ορίζεται από κοινού, για τη διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα στην επιχείρηση.

Στις κοινές συνεδριάσεις μετέχουν επίσης και ο Γιατρός Ασφαλείας και ο Τεχνικός Ασφαλείας της επιχείρησης.

Πριν από την ημέρα της κοινής συνεδρίασης, η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο αντιπρόσωπος καθορίζει την ατζέντα των θεμάτων που θα συζητήσει και τα γνωστοποιεί στον εργοδότη τρεις τουλάχιστον ημέρες νωρίτερα.

Ο εργοδότης αντίστοιχα γνωστοποιεί στην Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο τα θέματα που επιθυμεί να συζητηθούν στην κοινή συνεδρίασή τους και τα γνωστοποιεί τρεις τουλάχιστον ημέρες νωρίτερα πριν την πραγματοποίηση της κοινής συνεδρίασης.

Οι παραπάνω γνωστοποιήσεις απευθύνονται επίσης μέσα στις ίδιες προθεσμίες και προς τον Τεχνικό και τον Γιατρό Ασφαλείας της επιχείρησης.

Στις συνεδριάσεις συντάσσονται πρακτικά εις διπλούν και τηρούνται το ένα αντίγραφο από τον εργοδότη και το άλλο από την επιτροπή ή τον αντιπρόσωπο.

Αρμοδιότητες Ε.Υ.Α.Ε.

Ο ρόλος της Ε.Υ.Α.Ε. ή του αντιπροσώπου αφορά τις σχέσεις με τον εργοδότη, τους εμπειρογνώμονες, τις δημόσιες υπηρεσίες. Σε μια πρώτη επιγραμματική παράθεση των αρμοδιοτήτων της Ε.Υ.Α.Ε. θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτές αφορούν στα εξής:

- Μελέτη των συνθηκών εργασίας. Η Ε.Υ.Α.Ε. μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωσή τους καθώς και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφαλείας και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζόμενους.
- Πρόταση για τη λήψη μέτρων Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή της επανάληψής τους.
- Επισήμανση κινδύνων. Η Ε.Υ.Α.Ε. Επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή τις θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή του, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψή του επαγγελματικού κινδύνου.
- Λήψη Ενημέρωσης. Η Ε.Υ.Α.Ε. απαιτεί ενημέρωση από τον εργοδότη και γενικά τη διοίκηση της επιχείρησης σχετικά με επαγγελματικούς κινδύνους σε σχέση με τις περιπτώσεις εισαγωγής νέων τεχνολογιών, νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σ' αυτήν στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας.

- Λήψη ενημέρωση επίσης από τον εργοδότη και γενικά τη διοίκηση της επιχείρησης σχετικά με τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σ' αυτήν.
- Κλήση εργοδότη σε περίπτωση κινδύνου. Σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας.
- Δικαίωμα χρήσης εμπειρογνώνων για θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Ο ορισμός του εμπειρογνώμονα προϋποθέτει και σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

Η Ε.Υ.Α.Ε. δεν αποτελεί όργανο συναπόφασης. Δεν έχει δικαίωμα αναστολής αποφάσεων του εργοδότη ή δικαίωμα VETO. Στις περισσότερες περιπτώσεις, όπως στην περίπτωση εμφάνισης επείγοντος και σοβαρού κινδύνου, έχει δικαίωμα να καλέσει τον εργοδότη να λάβει πιο κατάλληλα μέτρα ασφαλείας.

Ο ρόλος της Ε.Υ.Α.Ε. είναι περισσότερο προσανατολισμένος στην επεξεργασία μηχανισμών πληροφόρησης, έρευνας και διαβουλεύσεων. Η επιλογή αυτού του είδους συμμετοχής δεν πρέπει να υποτιμάται από τη στιγμή που η επιτροπή είναι εξοπλισμένη με ευρείες αρμοδιότητες οι οποίες της επιτρέπουν να παίξει ένα δυναμικό ρόλο. Μπορεί δια μέσου αυτού να επηρεάσει αποφασιστικά τις επιλογές του εργοδότη και ενδεχομένως να ανοίξει το δρόμο για συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Σε ότι αφορά τις σχέσεις με εμπειρογνώμονες εξωτερικούς προς την επιχείρηση η συνδρομή προϋποθέτει τη συμφωνία με τον εργοδότη (άρθρο 2, Β, 1). Για τη σχέση της με τον Τ. Α. ή τον Ι. Α. ο νόμος προβλέπει υποχρέωση συνεργασίας. Ο νόμος δεν προβλέπει δικαίωμα να καλεί η επιτροπή τον επιθεωρητή εργασίας, όπως αυτό συμβαίνει σε άλλα δίκαια. Αναγνωρίζεται όμως δικαίωμα σε αυτόν να επιχειρεί ελέγχους, πράγμα που σημαίνει δυνατότητα να τον καλούν.

Σε σχέση με τις επιμέρους αρμοδιότητες των Ε.Υ.Α.Ε. συνοπτικά μπορούμε να αναφέρουμε τα ακόλουθα:

Βασική τους αρμοδιότητα είναι η συμβολή τους στην αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που περιλαμβάνει σύμφωνα με τη σύγχρονη αντίληψη τα διάφορα μέτρα για τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας. Έτσι, είναι επιφορτισμένη με έρευνες για το σύνολο των όρων εργασίας με δικαίωμα να κάνει προτάσεις που αποσκοπούν όχι μόνο στην αποτροπή του κινδύνου, αλλά και στον εξανθρωπισμό των όρων εργασίας (άρθρο 2B1). Έχει αρμοδιότητα να προβαίνει σε αναλύσεις των διαφόρων παραγόντων που είναι καθοριστικοί στην παραγωγή (χρησιμοποίηση μηχανών, μέθοδοι εργασίας κλπ) Για τον ίδιο σκοπό έχει δικαίωμα για ενημέρωση, πέρα από θέματα που συνδέονται με ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, για κάθε θέμα που αφορά την παραγωγή κατά το μέτρο που ασκεί επιρροή στους όρους εργασίας.

Ο νόμος δεν προσδιορίζει τους τρόπους με τους οποίους συγκεκριμενοποιείται αυτό το δικαίωμα, αλλά αρκείται γι αυτό στις συνήθειες και την πρακτική. Φαίνεται ότι η Ε.Υ.Α.Ε., σύμφωνα με το άρθρο 28-1, έχει δικαίωμα άμεσης πρόσβασης στα υπάρχοντα έγγραφα μόνο προκειμένου να εκτιμήσει τις συνέπειες από την έκθεση σε κινδύνους και τα γενικά αποτελέσματα από τις βιολογικές εξετάσεις. Πάντως, με βάση το δεδομένο ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει συγκεκριμένες πληροφορίες, η απόκρυψη στοιχείων και πληροφοριών αποτελεί παράβαση υποχρέωσης. Σε ένα άλλο τομέα, στον οποίο η επιτροπή φαίνεται να έχει ορισμένα δικαιώματα είναι ο τομέας του ελέγχου.

Διευκολύνσεις Ε.Υ.Α.Ε.

Ο εργοδότης οφείλει απέναντι στην Ε.Υ.Α.Ε. τα παρακάτω:

- Να διευκολύνει την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων στην άσκηση των καθηκόντων τους.
- Να ενημερώνει και να παρέχει κάθε στοιχείο που αφορά την επιχείρηση και είναι σχετικό με το έργο τη Ε.Υ.Α.Ε. ή του αντιπροσώπου των εργαζομένων.

Διαβουλεύσεις με την Ε.Υ.Α.Ε.

Οι εργοδότες ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και διευκολύνουν τη συμμετοχή τους στα πλαίσια όλων των ζητημάτων που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία. Αυτό συνεπάγεται:

- Διαβούλευση με τους Εργαζόμενους.
- Δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν προτάσεις.
- Ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή και πρακτική.

Οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους συμμετέχουν κατά τρόπο ισόρροπο και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή και πρακτική, ή ζητείται η γνώμη τους από τον εργοδότη εκ των προτέρων και εγκαίρως όσον αφορά:

- Κάθε ενέργεια η οποία μπορεί να έχει ουσιαστικές επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία.
- Τον καθορισμό των εργαζομένων της επιχείρησης ή/ και των ατόμων εκτός της επιχείρησης που αναλαμβάνουν τα καθήκοντα του Τεχνικού και του Γιατρού Ασφαλείας καθώς και τις δραστηριότητές τους.
- Την ενδεχόμενη προσφυγή σε εξωτερικούς εμπειρογνώμονες.
- Το σχεδιασμό και την οργάνωση της εκπαίδευσης.
- Την κατάρτιση του κανονισμού υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Την αντιμετώπιση των προβλημάτων τα οποία σχετίζονται με την αλληλεπίδραση του εργασιακού και του ευρύτερου περιβάλλοντος.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα και να του υποβάλλουν σχετικές προτάσεις κατά τρόπον ώστε να αντιμετωπίζεται οποιασδήποτε κίνδυνος για τους εργαζόμενους ή και να εξαλειφθούν οι πηγές του κινδύνου.

Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους δεν πρέπει να υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις εξαιτίας των δραστηριοτήτων τους.

Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους έχουν το δικαίωμα να απευθυνθούν στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, εάν κρίνουν ότι τα ληφθέντα μέτρα και τα διατιθέμενα από τον εργοδότη μέσα σε επαρκούν για να εξασφαλιστεί η ασφάλεια και η υγεία κατά την εργασία.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους που διεξάγει η αρμόδια επιθεώρηση εργασίας μπορούν να παρίστανται και οφείλουν να είναι σε θέση να διατυπώνουν τις παρατηρήσεις τους.

Επιμόρφωση μελών Ε.Υ.Α.Ε.

Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε. εγκρίνεται η εκτέλεση προγραμμάτων για την επιμόρφωση του Τ.Α. του Γ.Α. και των μελών της Ε.Υ.Α.Ε., καθώς και των αντιπροσώπων από τα αρμόδια υπουργεία ή εκπαιδευτικούς ή άλλους δημόσιους φορείς.

Ο χρόνος αποχής των εργαζομένων από την εργασία, με σκοπό την παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών θεωρείται χρόνος εργασίας για κάθε συνέπεια από την σχέση εργασίας και για την αμοιβή τους και δεν μπορεί να συμψηφιστεί με την κανονική ετήσια άδειά τους.

Η επιμόρφωση των παραπάνω διενεργείται από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας) ενώ οι φορείς υλοποίησης ενημερώνουν το υπουργείο εργασίας για κάθε τι που αφορά το σεμινάριο (εκπαιδευτικό πρόγραμμα, καταρτιζόμενους, εκπαιδευτές κλπ) ενώ στη συνέχεια το υπουργείο ενημερώνει το Σ.Υ.Α.Ε. το οποίο μετά από υπουργική απόφαση μπορεί να ρυθμίσει ανάλογα θέματα όπως τη διδακτέα ύλη, τα ελάχιστα προσόντα των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων, τα πιστοποιητικά που παρέχονται και τις δαπάνες οι οποίες σε καμία περίπτωση δεν βαρύνουν τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους.

Πληροφόρηση Ε.Υ.Α.Ε.

Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. και να τους παρέχει κάθε στοιχείο της επιχείρησης που αφορά την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Λαμβάνει δε τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά.

- Την νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας καθώς και για τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση.
- Τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε την επιχείρηση εν γένει, είτε κάθε είδος εργασίας ή/ και καθηκόντων.
- Τους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν οριστεί υπεύθυνοι για τις πρώτες βοήθειες και την πυρασφάλεια.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αντίστοιχα έχουν πρόσβαση:

- Στην γραπτή εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων προστασίας.
- Στον κατάλογο και το ειδικό βιβλίο ατυχημάτων καθώς και στον κατάλογο εργατικών ατυχημάτων.
- Στις πληροφορίες οι οποίες προέρχονται τόσο από τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης όσο και από τις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας, όσον αφορά τους διενεργούμενους ελέγχους των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Απαλλαγή από την Εργασία και Προστασία των μελών της Ε.Υ.Α.Ε.

Ο Εργοδότης οφείλει να θέτει στην διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων επαρκή απαλλαγή από την εργασία τους, χωρίς απώλεια αποδοχών, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους.

Ο χρόνος απαλλαγής από την εργασία, συνολικά για όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του Τ.Α. Στο χρόνο αυτό δεν προσμετράτε ο χρόνος συνεδριάσεων της Ε.Υ.Α.Ε.

Τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. προστατεύονται από το άρθρο 14 του Νόμου 1264/1982 και σύμφωνα με αυτό:

- Τα όργανα του κράτους έχουν υποχρέωση να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη λειτουργία της Ε.Υ.Α.Ε.
- Οι εργοδότες δεν έχουν δικαίωμα να παρεμβαίνουν στον τρόπο λειτουργίας και διοίκησης της Ε.Υ.Α.Ε., στην διάθεση των εργαζομένων για συμμετοχή ή μη στο όργανο και να ασκούν επιρροή εκμεταλλευόμενοι της ιδιότητά τους.
- Επίσης οι εργοδότες δεν έχουν το δικαίωμα να χειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια όσους εργαζόμενους συμμετέχουν ή όχι στο όργανο.
- Οι εργοδότες δεν μπορούν να συμμετέχουν στην Ε.Υ.Α.Ε.
- Είναι άκυρη κάθε καταγγελία σχέσης εργασίας για συμμετοχή στην Ε.Υ.Α.Ε.

Σχέσεις της Ε.Υ.Α.Ε. με το Συμβούλιο Εργαζομένων

Με την εισαγωγή των συμβουλίων των εργαζομένων στις περισσότερες από τις επιχειρήσεις (Ν. 1767/1988) θα λειτουργούν παράλληλα δύο όργανα εκπροσώπησης του προσωπικού. Το ενδεχόμενο της σύμπραξης το προβλέπει ο Ν. 1568/1985. Πράγματι κατά το άρθρο 3-1 του Ν. 1568/1985 ο προβλεπόμενος τρόπος εκλογής των μελών της Ε.Υ.Α.Ε., ισχύει εφόσον δεν λειτουργεί Συμβούλιο Εργαζομένων. Στη συνέχεια με το Ν. 1767/1988 προβλέφθηκε στο άρθρο 12-7 ότι το συμβούλιο εργαζομένων υποδεικνύει τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. μέσα από τα δικά του μέλη. Δεν γίνεται λοιπόν αυτοτελής εκλογή και η Ε.Υ.Α.Ε. αποτελεί συμπληρωματική επιτροπή προς το συμβούλιο των εργαζομένων.

Αλλά και ως προς τις αρμοδιότητες ανακύπτει θέμα, γιατί και σε αυτό τον τομέα τα δύο όργανα σε μερικές περιπτώσεις αλληλοκαλύπτονται. Πράγματι το συμβούλιο των εργαζομένων έχει αρμοδιότητες και σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας που είναι πιο αποφασιστική. Ειδικότερα μπορεί να αποφασίζει από κοινού με τους εργοδότες την κατάρτιση κανονισμού υγείας και εργασίας (άρθρο 12-4β Ν. 1767/1988) δικαίωμα το οποίο δεν έχει η Ε.Υ.Α.Ε.

Ακόμη, από τη δυνατότητα συναπόφασης που έχει για ενημερωτικά προγράμματα και για τον προγραμματισμό για τις νέες τεχνολογίες (άρθρο 12-4βγ) προκύπτει έμμεσα αρμοδιότητα σε θέματα που σχετίζονται με την υγιεινή και την ασφάλεια.

Συγχρόνως, με το άρθρο 13 δημιουργείται άμεση υποχρέωση των εργοδοτών για πληροφόρηση του συμβουλίου εργαζομένων για μια σειρά θέματα τα οποία σχετίζονται με την υγιεινή και την ασφάλεια.

Ο νόμος αναγνωρίζει στη Ε.Υ.Α.Ε. το δικαίωμα να παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων της υγιεινής και ασφάλειας και να βοηθά στην καλύτερη εφαρμογή τους από τους εργαζόμενους (2 Β 1). Δεν αναγνωρίζει όμως σ' αυτήν το δικαίωμα να πραγματοποιεί τις δικές της έρευνες όπως γίνεται σε άλλα Ευρωπαϊκά δίκαια όπως π.χ. το Ιταλικό.

Παράλληλα οργανώνει κοινές συνεδριάσεις με τους εργοδότες στις οποίες συμμετέχουν και τα άλλα θεσμικά όργανα όπως το Τ.Α. και ο Ι.Α., με βάση συγκεκριμένη ημερήσια διάταξη προκειμένου να συζητηθεί η διευθέτηση προβλημάτων που δημιουργούνται στην επιχείρηση γύρω από τα θέματα της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Οι συνεδριάσεις αυτές διευκολύνουν τη συμβολή της Ε.Υ.Α.Ε. στη διαμόρφωση της πολιτικής πρόληψης. Βέβαια ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να ακολουθήσει όλες τις υποδείξεις, αλλά παράλληλα δεν θεωρείται ότι εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του, αν δεν τις λαμβάνει υπόψη και δεν εξηγεί το λόγο για τον οποίο τις απέρριψε.

3.3 Κρατικό επίπεδο.

ΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι υπηρεσίες που έχει δημιουργήσει το υπουργείο εργασίας προκειμένου να εποπτεύει την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας. Είναι σαφές πως στους χώρους εργασίας πολλές φορές δεν εφαρμόζονται εκείνα τα μέτρα τα οποία θα διασφάλιζαν στον εργαζόμενο τόσο την ασφάλεια όσο και την υγιεινή. Προκειμένου το υπουργείο εργασίας να εξασφαλίσει τους εργαζομένους έχει ιδρύσει υπηρεσίες που ασχολούνται άμεσα με αυτά τα ζητήματα.

Στα πλαίσια αυτού του κεφαλαίου θα παρουσιάσουμε την εξέλιξη των υπηρεσιών του υπουργείου εργασίας στο πέρασμα του χρόνου και θα καταλήξουμε στην σημερινή μορφή των υπηρεσιών του.

1. Οι εξελίξεις μέχρι το 1950

Η Ελλάδα ήταν μία χώρα η οποία θα μπορούσαμε να πούμε ότι πρωτοπόρησε σε σχέση με τον υπόλοιπο κόσμο όσον αφορά τη νομοθεσία που σχετίζεται με τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Ειδικότερα συναντάμε τον πρώτο για ασφάλιση το 1861 που σχετιζόταν με το Ν.Α.Τ.. Ωστόσο πιο συστηματική νομοθεσία συναντάμε στις δεκαετίες το '20 και του '30.

Κατά την δεκαετία του '20 είχαμε το Β.Δ. /1920 (Φ.Ε.Κ. 200, τεύχος Α' της 5^{ης} Σεπτεμβρίου 1920) που αναφερότανε “Περί κωδικοποίησης των περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών διατάξεων”. Επίσης σε αυτή την χρονική περίοδο συναντάμε νομοθεσία που αναφέρεται κυρίως σε ουσίες μεγάλης επικινδυνότητας που χρησιμοποιούντο κατά τις τότε παραγωγικές διαδικασίες. Έτσι έχουμε 2 περιπτώσεις από τους οποίους ο πρώτος είναι ο νόμος 2273 /1920 (Φ.Ε.Κ. 145, τεύχος Α' της 1^{ης} Ιουλίου 1920) και αναφέρεται στο “Περί απαγορεύσεως χρήσεως του λευκού (κιτρίνου) φωσφόρου εις την βιομηχανία των πυρρείων”. Το δεύτερο είναι ο νόμος 2994 /1922 (Φ.Ε.Κ. 162, τεύχος Α' της 31^{ης} Αυγούστου 1922) και αναφέρεται στο “Περί κυρώσεως της διεθνούς

συμβάσεως της Γ' Διεθνούς Συνδιασκέψεως Εργασίας της Γενεύης, της κανονίζουσας την χρήσιν του ανθρακικού μολύβδου (στουπετσίου) εν τοις χρωματισμοίς”.

Την δεκαετία του '30 τα πράγματα δεν μεταβλήθηκαν και έτσι είχαμε την ψήφιση νόμων και την εφαρμογή προεδρικών διαταγμάτων που σχετίζονταν τόσο με ουσίες, όσο και με συνθήκες εργασίας. Έτσι έχουμε το προεδρικό διάταγμα του 1934 (Φ.Ε.Κ. 334, τεύχος Α' της 4^{ης} Οκτωβρίου 1934) που αναφέρεται στα “Περί λειτουργίας βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων εν υπογείοις” και την απόφαση 67288 του 1934 (Φ.Ε.Κ. 119, τεύχος Β' της 7^{ης} Σεπτεμβρίου 1934) σχετικά με τα “Περί κανονισμού εργασίας υφαλοχρωματιστών, σφυροκόπων και λεβητοκαθαριστών”. Επίσης σημαντικά θεωρούνται και τα βασιλικά διατάγματα του 1937 (Φ.Ε.Κ. 405, τεύχος Α' της 14^{ης} Οκτωβρίου 1937) “Περί ασφαλείας των εν τοις ξυλουργικοίς εργοστασίοις ασχολουμένων εργατών και τεχνιτών” και του 1938 (Φ.Ε.Κ. 473, τεύχος Α' της 17^{ης} Δεκεμβρίου 1938) “Περί κανονισμού υγιεινής εργαστηρίων αλλαντοποιΐας”. Τέλος έχουμε τον Α.Ν. 1204 /1938(Φ.Ε.Κ. 177, τεύχος Α' της 29^{ης} Απριλίου 1938) που αναφέρεται στα “Περί απαγορεύσεως της χρήσεως των μολυβδούχων χρωμάτων”. Ωστόσο η καινοτομία σε αυτή την δεκαετία συνέβη το 1934. Και πιο συγκεκριμένα έχουμε το προεδρικό διάταγμα του 1934 (Φ.Ε.Κ. 112, τεύχος Α' της 22^{ας} Μαρτίου 1934) όπου αναφέρεται στα “Περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και υπαλλήλων των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων κλπ.,” που αποτέλεσε για την τότε περίοδο, ένα σημαντικό βήμα στα θέματα υγιεινή και ασφάλειας.

Όπως γίνεται φανερό από την παραπάνω, το υπουργείο δεν είχε υιοθετήσει κάποια όργανα τα οποία να μπορούν να ελέγχουν ουσιαστικά την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας. Έτσι παρά το γεγονός ότι υπήρχε νομοθεσία η οποία “θωράκιζε” ως ένα βαθμό την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, δεν υπήρχαν όργανα για τον έλεγχο και την εφαρμογή της.

2. Τα πρώτα βήματα για τις επιθεωρήσεις εργασίας

Την δεκαετία του '40 εξαιτίας του Β' παγκοσμίου πολέμου, παρατηρήθηκε κάποια στασιμότητα όσον αφορά τα θέματα της υγιεινής και

ασφάλειας της εργασίας. Έτσι φτάνουμε στη δεκαετία του '50 όπου στα μέσα της έχουμε την ψήφιση ενός νόμου "σταθμού". Και πιο συγκεκριμένα το 1955 έχουμε την ψήφιση του νόμου 3249 σύμφωνα με τον οποίο έχουμε την ίδρυση του σώματος επιθεώρησης της εργασίας. Ο νόμος αυτός προήλθε με βάση την 81^η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας την οποία χρησιμοποίησε και ως πλατφόρμα. Ειδικότερα ο νόμος καθόριζε ότι:

"Άρθρ. 3. 1. Το Σύστημα της επιθεώρησης εργασίας επιφορτίζεται: α) να εξασφαλίζει την εφαρμογή των νομίμων διατάξεων περί των όρων εργασίας και προστασίας των εργαζομένων εν τη ενασκήσει του επαγγέλματος αυτών οίαι είναι αι διατάξεις περί διαρκείας της εργασίας, ημερομισθίων, ασφαλείας υγιεινής και ευημερίας, απασχολήσεως των παιδίων και των νεαρών προσώπων ως και περί άλλων θεμάτων συναφών, εν ω μέτρω οι επιθεωρηταί εργασίας είναι επιφορτισμένοι με την εξασφάλισιν της εφαρμογής των εν λόγω διατάξεων. β) να παρέχει πληροφορίας και τεχνικάς συμβουλάς προς τους εργοδότης και τους εργαζομένους ως προς τα πλέον αποτελεσματικά μέσα προς τήρησιν των νομίμων διατάξεων. γ) να επισύρη την προσοχήν της αρμοδίας αρχής επί των ελλείψεων ή των καταχρήσεων αίτινες δεν καλύπτονται ειδικώτερον υπό των κειμένων νομίμων διατάξεων. 2. Εν η περιπτώσει εις τους επιθεωρητάς εργασίας ανατίθενται και άλλα καθήκοντα δέον όπως μη παρακωλύεται ως εκ τούτου η απρόσκοπτος άσκησις των βασικών αυτών καθηκόντων ούτε να ζημιούται οπωσδήποτε η εξουσία ή η επιβαλλομένη αμεροληψία εις τας σχέσεις μεταξύ των επιθεωρητών αφ' ενός και των εργοδοτών και εργαζομένων αφ' ετέρου.

" Η αληθής έννοια του τετάρτου άρθρου του νόμου 3249/55 "περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως "περί Επιθεώρησης Εργασίας εις την Βιομηχανίαν και το Εμπόριον", είναι ότι, η ισχύς του ως άνω νόμου άρχεται την 16ην Ιουνίου 1956, ήτοι εν έτος μετά την ημερομηνίαν καθ' ην κατετέθησαν εις το Διεθνές Γραφείον Εργασίας τα κυρωτικά των Συμβάσεων έγγραφα, συμφώνως προς τας οικείας διατάξεις των εν λόγω Συμβάσεων". '

Άρθρ. 4. 1. Εφ' όσον τούτο συμβιβάζεται προς την διοικητικήν πρακτικήν του Μέλους η επιθεώρησις εργασίας τίθεται υπό την εποπτείαν και τον έλεγχον μιάς κεντρικής αρχής. 2. Προκειμένου περί ομοσπονδιακού Κράτους, διά του

όρου "κεντρική αρχή" νοείται η ομοσπονδιακή αρχή η ή κεντρική τοιαύτη μιάς μονάδος εκ των αποτελουσών την ομοσπονδίαν."

Πρακτικά οι τρεις βασικές αρμοδιότητες της επιθεώρησης εργασίας μπορεί να συνοψιστούν στα ακόλουθα σημεία:

⇒ Το Σύστημα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Ε.) εξασφάλιζε την εφαρμογή των νομίμων διατάξεων για τις συνθήκες εργασίας, τα ημερομίσθια, την ασφάλεια της υγιεινής, την απασχόληση των παιδιών.

⇒ Το Σ.Ε.Ε. έχει ρόλο συμβουλευτικό τόσο ως προς τους εργοδότες όσο και ως προς τους εργαζόμενους για την τήρηση των νομίμων διατάξεων.

⇒ Το Σ.Ε.Ε. θα πρέπει να επισημαίνει που υπάρχουν ελλείψεις.

Το Σ.Ε.Ε. συνεπώς έρχεται να καλύψει το κενό εκείνης της υπηρεσίας που θα είχε ως κύριο μέλημα της την εφαρμογή των υφιστάμενων νόμων μέσα στους εργασιακούς χώρους. Ο επιθεωρητής εργασίας ήταν ουσιαστικά ένας δημόσιος υπάλληλος που υπαγόταν στο υπουργείο εργασίας και χαρακτηριζόταν από ανεξαρτησία κατά την άσκηση του επαγγέλματος του. Αυτό σημαίνει ότι πως στη λήψη των αποφάσεων του δεν μπορούσε να επηρεασθεί από κανένα, ενώ ταυτόχρονα αν επισημαινε ελλείψεις τότε έκανε συστάσεις και αν κρινόταν απαραίτητο αναφορά στην αρμόδια υπηρεσία.

Αυτό που θα πρέπει να επισημάνουμε είναι το γεγονός πως ο νόμος αυτός στηρίχτηκε πάνω σε μία διεθνή σύμβαση εργασίας. Το γεγονός αυτό και μόνο σήμαινε πως οι βασικές αρχές του νόμου θα πρέπει να είναι πλήρως εναρμονισμένες με την διεθνή σύμβαση. Η 81^η διεθνή σύμβαση είχε τέσσερις θεμελιώδεις αρχές οι οποίες συνοψίζονται στα εξής σημεία:

- Την αρχή της ενότητας της Σ.Ε.Ε.
- Την αρχή της υπαγωγής σε μία κεντρική αρχή που προΐσταται, ελέγχει και εποπτεύει την Επιθεώρησης Εργασίας.

- Την αρχή της διαρκούς πραγματικής συνεργασίας μεταξύ των Επιθεωρήσεων Εργασίας.
- Την αρχή της ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης Εργασίας από κάθε κυβερνητική μεταβολή ή από εξωτερικές, πολιτικές ή άλλες επιρροές.

Η οργανωτική δομή της υπηρεσίας περιελάμβανε δύο επίπεδα από τα οποία στην ανώτερη βαθμίδα υπήρχε η κεντρική διοίκηση που βρισκόταν στο υπουργείο εργασίας. Η υπηρεσία αυτή ήταν και ο τελικός δέκτης όλων των αναφορών, ενώ στο τέλος κάθε χρόνου εξέδιδε μία γενική έκθεση στην οποία περιλαμβάνονταν στοιχεία από τους ελέγχους οι οποίοι είχαν γίνει κατά τη διάρκεια του έτους. Στο αμέσως επόμενο επίπεδο υπήρχαν οι τοπικές επιθεωρήσεις των νομών οι οποίες σκοπό είχαν την ορθή εφαρμογή των νόμων για την υγιεινή και ασφάλεια στο κάθε νομό. Αυτή η οργανωτική δομή παρείχε στην υπηρεσία, ως ένα βαθμό, ευελιξία προκειμένου να ασκήσει τις δραστηριότητες της.

3. Τα Θεσμικά Όργανα

Το 1985 και στα πλαίσια του νόμου 1568 “περί υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας” έχουμε την ίδρυση δύο νέων θεσμικών οργάνων (άρθρα 15 και 16). Αυτό συνέβη παράλληλα με την εισαγωγή στις επιχειρήσεις των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας, των γιατρών εργασίας και των τεχνικών ασφαλείας.

Και πιο συγκεκριμένα τα δύο αυτά θεσμικά όργανα ήταν το συμβούλιο υγιεινής και ασφάλειας εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.) και η νομαρχιακή επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας εργασίας (Ν.Ε.Υ.Α.Ε.). Το συμβούλιο υγιεινής και ασφάλειας εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.) δραστηριοποιείται σε εθνικό επίπεδο και έχει καθαρά συμβουλευτικό χαρακτήρα. Ειδικότερα διατυπώνει γνώμη πάνω σε σχέδια κανονιστικών και διοικητικών πράξεων που εκδίδονται σε εκτέλεση του νόμου αυτού. Επιπλέον έχει άποψη για θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και προστασίας των εργαζομένων, που υποβάλλονται από τις αρχές ή τους φορείς που εκπρόσωποι τους συμμετέχουν στο Σ.Υ.Α.Ε.. Τέλος ως συμβούλιο κάνει εισηγήσεις προς τον Υπουργό Εργασίας για την έκδοση νέων νομοθετικών ή κανονιστικών διαταγμάτων ή την τροποποίηση αυτών που ισχύουν, για την

προστασία της υγείας των εργαζομένων και την υγιεινή και ασφάλεια των εργασίας. Τα μέλη του Σ.Υ.Α.Ε. είναι:

- Ο γενικός γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας ως πρόεδρος με αναπληρωτή τον ειδικό γραμματέα του τομέα συνθηκών εργασίας υγιεινής και ασφάλειας εργαζομένων ή ανώτερο υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας, προϊστάμενο διευθύνσεως, που ορίζεται με την υπουργική απόφαση διορισμού των μελών.
- Ένας τεχνικός ή υγειονομικός υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας.
- Ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας.
- Ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Τρεις εκπρόσωποι τις πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων, που υποδεικνύονται με απόφαση της διοίκησης της.
- Τρεις εκπρόσωποι εργοδοτικών οργανώσεων από τη βιομηχανία, βιοτεχνία ή εμπόριο, που υποδεικνύονται με αποφάσεις των διοικήσεων τους.
- Ένας εκπρόσωπος του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας, που υποδεικνύεται από τη διοίκηση του.
- Ένας εκπρόσωπος του Πανελλήνιου Ιατρικού Συλλόγου, που υποδεικνύεται από τη διοίκηση του.
- Ένας εκπρόσωπος της Ένωσης Ελλήνων Χημικών, που υποδεικνύεται από διοίκηση του.
- Ένας ειδικός επιστήμονας σε θέματα ασφάλειας της εργασίας.
- Ένας ειδικός επιστήμονας σε θέματα υγιεινής της εργασίας.
- Δύο εκπρόσωποι της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
- Ένας εκπρόσωπος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων.

- Ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης.
- Ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Οικονομικών.
- Ένας εκπρόσωπος της Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Στις περιπτώσεις που αντιμετωπίζονται ειδικά θέματα, τα οποία αφορούν εργαζομένους απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα, ο αρμόδιος κατά περίπτωση υπουργός, με μέριμνα του Σ.Υ.Α.Ε., ορίζει αντιπρόσωπο του, που συμμετέχει ως μέλος, με δικαίωμα ψήφου. Στις συνεδριάσεις του Σ.Υ.Α.Ε. μπορούν να καλούνται και να μετέχουν χωρίς δικαίωμα ψήφου εμπειρογνώμονες ή ειδικοί επιστήμονες ή άλλοι ειδικοί πάνω στα θέματα που κάθε φορά εξετάζονται, που υποδεικνύονται από τους φορείς ή τις αρχές. Ο διορισμός όλων των μελών, εκτός του πρώτου, γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Αν δεν υποδειχθούν εκπρόσωποι, μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας, το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας συγκροτείται και λειτουργεί χωρίς τη συμμετοχή τους. Οι διοικήσεις ορίζουν και αναπληρωτές.

Η νομαρχιακή επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας εργασίας (Ν.Ε.Υ.Α.Ε.) είναι κάτι αντίστοιχο του Σ.Υ.Α.Ε. αλλά σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης. Αναλυτικότερα σκοπός της νομαρχιακής επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας εργασίας (Ν.Ε.Υ.Α.Ε.) είναι η εφαρμογή στο Νομό των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την προστασία της υγείας των εργαζομένων. Παράλληλα συντελεί στο συντονισμό της δράσης των αρμόδιων υπηρεσιών και οργάνων του νομού, σχετικά με τα θέματα αυτά. Τέλος, ως επιτροπή οργανώνει εκδηλώσεις και επιμορφωτικά προγράμματα, σχετικά με την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Τα μέλη της Ν.Ε.Υ.Α.Ε. είναι:

- Ο νομάρχης ως πρόεδρος ή ο νόμιμος αναπληρωτής του.
- Ο επιθεωρητής εργασίας του νομού.
- Ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.
- Δύο εκπρόσωποι του αντιπροσωπευτικότερου εργασιακού κέντρου του νομού, που υποδεικνύονται με απόφαση της διοίκησης του.

- Δύο εκπρόσωποι εργοδοτικής οργάνωσης του νομού από τη βιομηχανία, τη βιοτεχνία και το εμπόριο, που υποδεικνύονται με απόφαση των διοικήσεων των. Ο διορισμός των τεσσάρων τελευταίων μελών γίνεται με απόφαση του νομάρχη.
- Ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων που υποδεικνύεται από την Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
- Ένας εκπρόσωπος των εργαζόμενων στους Ο.Τ.Α. που υποδεικνύεται από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων.
- Ένας διευθυντής της Νομαρχίας.
- Ένας εκπρόσωπος της τοπικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων.

Στον πρόεδρο και τα μέλη του Ν.Υ.Α.Ε. δεν καταβάλλεται αποζημίωση.

Μία άλλη υπηρεσία η οποία δεν έχει θεσμικό χαρακτήρα αλλά συνεργάζεται με τις δύο προηγούμενες επιτροπές είναι η γενική διεύθυνση συνθηκών και υγιεινής της εργασίας η οποία υπάγεται στο υπουργείο εργασίας. Η υπηρεσία αυτή απαρτίζεται από δύο Διευθύνσεις: τη Διεύθυνση Συνθηκών Εργασίας και το Κέντρο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΚΥΑΕ). Οι κύριες δραστηριότητες της είναι:

Νομοθετικός Τομέας

- Η σύνταξη σχεδίων προεδρικών διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων για τη ρύθμιση θεμάτων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων καθώς και για τη συμμόρφωση προς τις κοινοτικές οδηγίες και η εισήγηση προς το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΣΥΑΕ) των παραπάνω σχεδίων νομοθετημάτων.
- Η συμμετοχή στα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Επιτροπή, Ομάδα Κοινωνικών Θεμάτων του Συμβουλίου, Συμβουλευτική Επιτροπή για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, κλπ).
- Η συμμετοχή στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας για τη διαμόρφωση των διεθνών συμβάσεων και συστάσεων εργασίας.

- Η συμμετοχή σε όργανα, επιτροπές και ομάδες εργασίας άλλων Υπουργείων και φορέων για την προπαρασκευή κειμένων νομοθετικού περιεχομένου.

Οργανωτικός Τομέας

- Η σύνταξη εγκυκλίων και τεχνικών οδηγιών με γενικές κατευθύνσεις και οδηγίες για τον τρόπο δράσης και την βελτίωση της απόδοσης των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας.
- Η συλλογή και επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων για τα εργατικά ατυχήματα και τον απολογισμό δράσης της τεχνικής και υγειονομικής επιθεώρησης εργασίας.
- Η σύνταξη της ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων της τεχνικής και υγειονομικής επιθεώρησης εργασίας για το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.
- Η φροντίδα για την κατάρτιση εκθέσεων πάνω στην εφαρμογή στη χώρα μας των διεθνών συμβάσεων εργασίας, των κοινοτικών οδηγιών και του κοινωνικού χάρτη για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.
- Η σύνταξη απαντήσεων και γνωματεύσεων επί ερωτημάτων νομικού ή κανονιστικού περιεχομένου σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.
- Η γνωμοδότηση επί των φακέλων επικινδυνότητας που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις που εμπίπτουν στις διατάξεις για τα ατυχήματα μεγάλης έκτασης.
- Θεωρητική και πρακτική στήριξη του έργου των Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών με συμβουλευτική δράση όσον αφορά τη χορήγηση οργάνων μέτρησης και ενημερωτικού υλικού και τη διενέργεια ελέγχων και μετρήσεων για την εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου και της επιβάρυνσης της υγείας των εργαζομένων όποτε ζητηθεί από τις αρμόδιες Υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης.
- Η συμμετοχή στην Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ενημερωτικός Τομέας

- Η εισήγηση, κατάρτιση και εκτέλεση προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας των Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών Εργασίας.
- Προγραμματισμός και η τελική διαμόρφωση του περιεχομένου κάθε είδους εντύπων για ενημέρωση τόσο των Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών όσο και των εργαζομένων και των εργοδοτών σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Προγραμματισμός θεματολογίου και η διαμόρφωση κειμένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας για χρήση από τα μαζικά μέσα ενημέρωσης προς ευαισθητοποίηση του κοινού.
- Η οργάνωση και διεξαγωγή ημερίδων, σεμιναρίων, συνεδρίων και υποστήριξη δράσεων άλλων φορέων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Δημιουργία και οργάνωση δικτύου στα πλαίσια του Κοινοτικού προγράμματος: "Προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας - Ευρωπαϊκό Δίκτυο" με Εθνικό Εστιακό Πόλο το ΚΥΑΕ.
- Συνεργασία με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Υγιεινή και Ασφάλεια που εδρεύει στο Μπιλμπάο για την παροχή της σχετικής πληροφόρησης στο INTERNET και την λειτουργία εθνικού δικτύου φορέων πληροφόρησης με Εθνικό Εστιακό Πόλο το ΚΥΑΕ.

Ερευνητικός Τομέας

- Οι δράσεις του ερευνητικού τομέα περιλαμβάνουν μελέτες, έρευνες και άλλα προγράμματα που σχετίζονται με την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και εκτελούνται είτε με ίδια πρωτοβουλία της Γενικής Διεύθυνσης είτε σε συνεργασία με τα ΑΕΙ ή άλλους φορείς ή με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο ρόλος της γενικής διεύθυνσης υγιεινής και ασφάλειας του Υπουργείου Εργασίας θεωρείται καθοριστικός στην σύνθεση και εφαρμογή των νόμων. Αποτελεί, ουσιαστικά, τον ακρογωνιαίο λίθο που οριοθετεί τα πλαίσια

λειτουργίας του κράτους όσον αφορά το σύνολο των θεμάτων της υγιεινής και ασφάλειας.

4. Οι αλλαγές του 1994

Το 1994 με τον νόμο 2218 έχουμε την διαβίβαση των αρμοδιοτήτων από την κεντρική εξουσία, δηλαδή το Υπουργείο Εργασίας, στις νομαρχίες. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα, πολλές από τις υπηρεσίες των υπουργείων, εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις, να περάσουν στα χέρια των νομαρχιών όπως φαίνεται στο νόμο:

*“Άρθρο 3 Αρμοδιότητες 1. Η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων νομαρχιακού επιπέδου ανήκει στις Ν.Α.. Στις Ν.Α. περιέχονται όλες οι "σχετικές" αρμοδιότητες των νομαρχών και των νομαρχιακών υπηρεσιών, με εξαίρεση τις αρμοδιότητες σε θέματα δημόσιας περιουσίας και τις αρμοδιότητες: ***Η λέξη "σχετικές" προστέθηκε με την παρ.1 του άρθρου 5 του Ν.2240/1994 (Α 153) α. Των Υπουργείων Εθνικής Άμυνας, Εξωτερικών, Οικονομικών και Δικαιοσύνης. β. Της εποπτείας των Ο.Τ.Α. πρώτου βαθμού του Υπουργείου Εσωτερικών. γ. Της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας. "δ. των Κέντρων Ελέγχου και Πιστοποίησης Πολλαπλασιαστικού Υλικού και Ελέγχου Λιπασμάτων (Κ.Ε.Π.Π.Υ.Ε.Λ.), των Αμπελουργικών Φυτωρίων, των Δενδροκομικών Σταθμών, των Κρατικών Κτημάτων και των Συνοριακών Σταθμών Υγειονομικού Κτηνιατρικού Ελέγχου (Σ.Υ.Κ.Ε.) του Υπουργείου Γεωργίας". ***Η περ.δ' αντικαταστάθηκε ως άνω με την παρ.1 του άρθρου 11 του Ν.2325/1995 (Α 153) "2. Οι αρμοδιότητες της προηγούμενης παραγράφου αρχίζουν να ασκούνται από τα όργανα της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης από τη δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως των εσωτερικών οργανισμών, οργάνωσης και λειτουργίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 30 και 39 του νόμου αυτού, με εξαίρεση τις αρμοδιότητες των διατάξεων για το "Δημοκρατικό Προγραμματισμό" του άρθρου 22 παράγραφος 1 και των άρθρων 70 έως 74 του ν. 1622/1986 (ΦΕΚ 92 Α'), οι οποίες ασκούνται από τα όργανα της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης από την, κατά το άρθρο 39 παράγραφος 16, έναρξη λειτουργίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων." ***Η παρ.2 προστέθηκε με την παρ.2 του*

άρθρου 5 του Ν.2240/1994 (Α 153), ενώ οι πρώην παρ.2,3 και 4 αναριθμήθηκαν αντιστοίχως σε 3,4 και 5. ***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:Η παρ.15 του άρθρου 6 του Ν.2240/1994 (Α 153) ορίζει ότι: "Μέχρι την έναρξη άσκησης των αρμοδιοτήτων από τις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 3 του ν. 2218/1994, οι αρμοδιότητες αυτές ασκούνται από τον Περιφερειακό Διευθυντή." 3.(2). Με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης, Εσωτερικών και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, μπορούν να μεταβιβάζονται στις Ν.Α. αρμοδιότητες της κρατικής διοίκησης εκτός των αρμοδιοτήτων της Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας, οι οποίες εναρμονίζονται με το χαρακτήρα, τη φύση και την αποστολή τους, καθώς και οι αναγκαioύντες πόροι για την άσκηση των αρμοδιοτήτων αυτών. Οι αρμοδιότητες αυτές ασκούνται από τις Ν.Α. μόνο μέσα στα εδαφικά τους όρια. Με όμοια διατάγματα και με τις ίδιες προϋποθέσεις, αρμοδιότητες που ανήκουν σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς κοινής ωφέλειας μπορεί να μεταβιβάζονται στη Ν.Α. μετά από σύμφωνη γνώμη του διοικητικού συμβουλίου τους. 4(3). Διατάξεις της νομοθεσίας, που προβλέπουν τη γνωμοδότηση συλλογικού οργάνου για την άσκηση των αρμοδιοτήτων της παραγράφου 1, εφαρμόζονται αναλόγως για την άσκηση των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων από τις Ν.Α.. Η συγκρότηση των συλλογικών οργάνων γίνεται από τα αρμόδια όργανα της Ν. Α. με ανάλογη εφαρμογή των αντίστοιχων διατάξεων. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται ύστερα από πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών και του αρμόδιου κατά περίπτωση υπουργού, μπορεί να καταργούνται ή να τροποποιούνται οι διατάξεις που προβλέπουν τη σύσταση, τη σύνθεση, τη συγκρότηση, τη λειτουργία και τις αρμοδιότητες των ανωτέρω γνωμοδοτικών οργάνων. 5(4). Οι Ν.Α. μπορούν να αναθέτουν την άσκηση αρμοδιοτήτων τους σε Ο.Τ.Α. ή σε συμβούλια περιοχής, ύστερα από αίτησή τους. Η ανάθεση γίνεται με απόφαση του νομαρχιακού συμβουλίου (Ν.Σ.) που λαμβάνεται με την απόλυτη πλειοψηφία του όλου αριθμού των μελών του. Με την απόφαση ανάθεσης μπορεί να καθορίζονται όροι για την άσκηση των αρμοδιοτήτων αυτών. "6. Σε περίπτωση πολέμου, επιστράτευσης, θεομηνίας ή άμεσης και επείγουσας κοινωνικής ανάγκης, που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια τάξη ή υγεία ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της χώρας και ύστερα από απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, ο κατά

περίπτωση αρμόδιος υπουργός μπορεί να παρέχει διαταγές, εντολές ή οδηγίες απευθείας προς τις υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, οι οποίες για το σκοπό αυτόν θεωρείται ότι υπάγονται σε αυτόν". ***Η παρ.6 προστέθηκε με την παρ.3 του άρθρου 5 του Ν.2240/1994 ***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:Η παρ.5 του άρθρου 12 του Ν.2307/1995 (Α 113) ορίζει ότι: "Ο Περιφερειακός Διευθυντής καθίσταται κύριος διατάκτης και διαθέτει τις πιστώσεις που εγγράφονται στον ειδικό προϋπολογισμό εξόδων της Περιφερειακής Διοίκησης και των κρατικών υπηρεσιών του νομού ή της νομαρχίας οι οποίες ασκούν τις κρατικές αρμοδιότητες που δεν περιέρχονται στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν.2218/1994, εφαρμοζομένων αναλόγως των διατάξεων περί κυρίων διατακτών του ν.δ. 321/1969 (ΦΕΚ 205 Α') και των κατά εξουσιοδότηση αυτών εκδιδομένων διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων, όπως κάθε φορά ισχύουν."

Με την παραπάνω νομοθετική διάταξη οι αρμοδιότητες της επιθεωρήσεως της εργασίας περνάνε όλες στην αρμοδιότητα της νομαρχίας. Ωστόσο, με αυτό τον τρόπο, το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο οδηγήθηκε σε απόκλιση από τις θεμελιώδεις αρχές της 81^η ΔΣΕ που προαναφέραμε παράγραφο 3. Επιπλέον δεν υπήρχε δυνατότητα σύνταξης μιας ετήσιας έκθεσης που θα αποστέλλοταν στη Διεθνή Οργάνωση της Εργασίας. Επίσης, έρχεται σε αντίθεση με τις διεθνείς δεσμεύσεις της χώρας έναντι της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τέλος, πάρα από όσα προαναφέρθηκαν, παρατηρήθηκε μία δυσλειτουργία του νέου θεσμού, γεγονός που οφειλόταν κυρίως στο ότι η νομαρχιακή αυτοδιοίκηση δεν ήταν σε θέση να εφαρμόσει την κείμενη νομοθεσία. Έτσι υπήρξε μία Ομοσπονδιοποίηση της Σ.Ε.Ε.

5. Επαναφορά στην αρχική κατάσταση

Όλα τα γεγονότα που προαναφέραμε σχετικά με τον νόμο 2218, οδήγησαν το νομοθέτη στα να διορθώσει το λάθος του 1994 με τη ψήφιση του 2639 του 1998 και την επανίδρυση του Σ.Ε.Π.Ε. σύμφωνα με το οποίο στόχος του είναι ο έλεγχος και η επίβλεψη της εφαρμογής των νομίμων διατάξεων, την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη των παραβατών, την δίωξη της παράνομης απασχόλησης, την παροχή συμβουλών και την αναφορά των ελλείψεων:

“Άρθρο 6 Σύσταση Σώματος 1. Συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υπηρεσία με τον τίτλο “Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας” (Σ.ΕΠ.Ε.), υπαγόμενη απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Συνιστάται επίσης μία θέση μετακλητού Ειδικού Γραμματέα (άρθρο 28 του ν. 1558/1985 ΦΕΚ 137 Α’), ο οποίος προΐσταται της υπηρεσίας αυτής. 2. Το Σ.ΕΠ.Ε. έχει ως κύριο έργο: α. Την επίβλεψη και τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. β. Την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, των παραβατών της εργατικής νομοθεσίας. γ. Την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη, παράλληλα και ανεξάρτητα από τις αστυνομικές αρχές, της παράνομης απασχόλησης. δ. Την έρευνα, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζόμενων. ε. Την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κειμένων διατάξεων. στ. Την αναφορά προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων των ελλείψεων ή των παραλείψεων, που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και των τυχόν προβλημάτων που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας.”

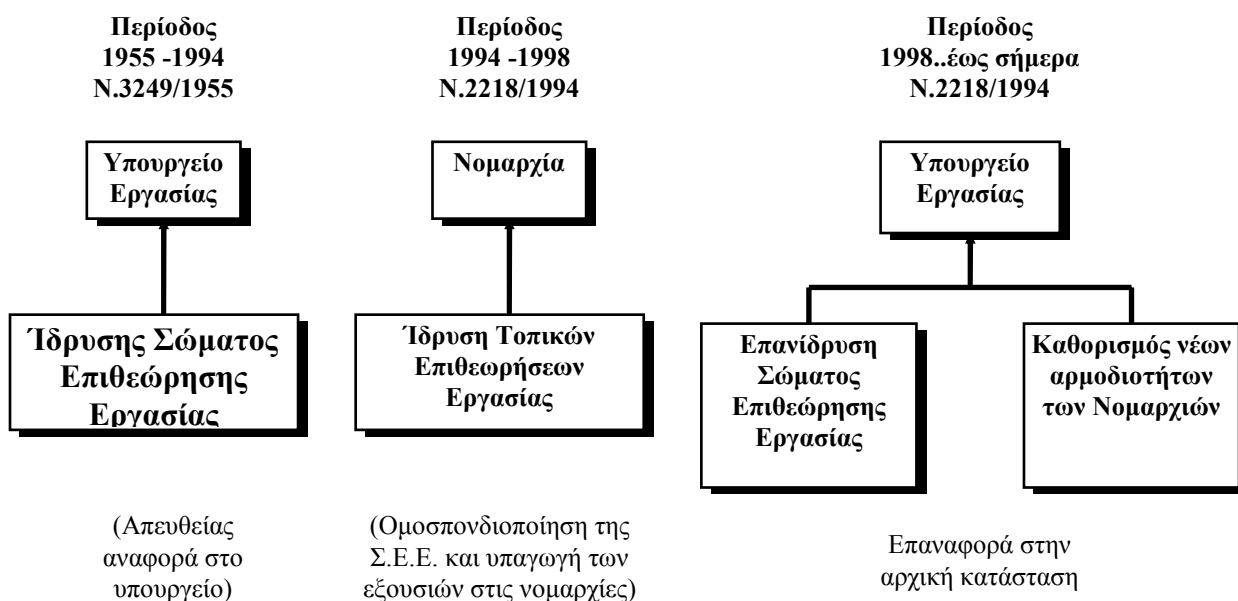
Επιπλέον ο νόμος καθορίζει τις αρμοδιότητες των Νομαρχιών σύμφωνα με τις οποίες έχουμε:

- Η χορήγηση άδειας εργασίας σε αλλοδαπούς, προκειμένου να απασχοληθούν στην περιφέρεια ενός νομού.
- Η επέκταση της τήρησης Ημερολογίου Μέτρων Ασφαλείας στις οικοδομές και σε πόλεις με πληθυσμό κάτω των 10.000 κατοίκων. Η επιβολή προστίμου σε εργοδότη που δεν συμμορφώθηκε προς τις υποδείξεις που του έγιναν για την προστασία των εργαζομένων από τη χρήση βενζολίου. Η χορήγηση άδειας παρασκευής, εισαγωγής και γενικά εμπορίας εύφλεκτων και τοξικών ουσιών (π.χ. διαβρωτικών, βερνικιών, νιτρογλυκερίνης κλπ).
- Ο καθορισμός των ωρών έναρξης και λήξης της εργασίας.

- Η έγκριση ή απόρριψη των ομαδικών απολύσεων, που σχεδιάζονται από τον εργοδότη, καθώς και η παράταση των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων.
- Ο καθορισμός των χρονικών ορίων και των ημερών λειτουργίας καταστημάτων και επιχειρήσεων.
- Η επέκταση της υποχρέωσης κύρωσης εσωτερικών κανονισμών εργασίας και οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες, που απασχολούν προσωπικό κάτω των 70 και όχι κάτω των 40 προσώπων.

Έτσι είχαμε επαναφορά των πραγμάτων στην κατάσταση που ήταν πριν το 1994, ενώ παράλληλα καθορίζονταν και οι αρμοδιότητες της νομαρχίας.

Ανακεφαλαιώνοντας, θα μπορούσαμε να συνοψίσουμε την εξελικτική πορεία της επιθεώρησης εργασίας στο ακόλουθο σχήμα 1:



Σχήμα 1

Η ορθή λειτουργία της επιθεώρησης της εργασίας μπορεί να συντελέσει στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και να εξασφαλίσει τις κατάλληλες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας σε όλους τους εργασιακούς χώρους.

3.4 Οργάνωση των επιχειρήσεων για την πρόληψη ατυχημάτων.

Η σημερινή εποχή χαρακτηρίζεται από μία μεγάλη ευαισθησία της κοινής γνώμης έναντι της ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων στη βιομηχανία. Τα τελευταία χρόνια άρχισε, στα αναπτυγμένα βιομηχανικά κράτη, μία εκστρατεία για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων με τη μορφή θεσμοθέτησης νόμων, έκδοσης φυλλαδίων με συστάσεις, οδηγίες καταλόγους επικίνδυνων υλικών κλπ., από διάφορους οργανισμούς για την αποφυγή πάσης φύσεως ατυχήματος.

Η προσπάθεια αυτή συνεχίζεται και σήμερα και σήμερα με τον ίδιο ρυθμό. Έτσι και στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια έχει ενεργοποιηθεί η πολιτεία, έχει θεσμοθετήσει νόμους για την υγιεινή και ασφάλεια, και έχει οργανώσει αυστηρότερους ελέγχους στους χώρους των βιομηχανικών εγκαταστάσεων. Ένα ατύχημα μπορεί να έχει πολλές δυσμενείς επιπτώσεις όπως, ο τραυματισμός κάποιου εργάτη, η ζημιά του εξοπλισμού, τα διαφυγόντα κέρδη, τα έξοδα για την εκπαίδευση άλλου εργάτη, και η δημιουργία άσχημου κλίματος στους εργαζομένους. Πέρα όμως από αυτά, η επιχείρηση έχει ηθική υποχρέωση να προστατεύει τους εργαζομένους και να εξασφαλίζει ένα κλίμα που να εμπνέει ασφάλεια και εμπιστοσύνη σε αυτούς. Συνεπώς κάθε επιχείρηση οφείλει να καταρτίζει και να εφαρμόζει ένα πρόγραμμα για την ασφάλεια εργασίας.

Κάθε βιομηχανική επιχείρηση πρέπει να δημιουργήσει μία υπηρεσία με επικεφαλής τον τεχνικό ασφαλείας, η οποία θα καταρτίσει το πρόγραμμα ασφαλείας και θα επιβλέπει την εφαρμογή του. Για την κατάρτιση του προγράμματος ασφαλείας απαιτείται καταρχήν η διάγνωση των παραγόντων που προκαλούν ατυχήματα στην συγκεκριμένη εγκατάσταση για να προβλεφθούν τα κατάλληλα μέτρα. Για την διάγνωση αυτή απαιτείται λεπτομερής ανάλυση των διάφορων εργασιών και παραγωγικών σταδίων από όπου μπορεί να προκύψουν συνθήκες πρόκλησης ατυχήματος. Τέτοιες συνθήκες μπορεί να είναι:

- κατασκευαστικές ατέλειες
- κακή μέθοδος εργασίας

- εσφαλμένοι χειρισμοί
- κίνδυνοι από τις χρησιμοποιούμενες ύλες και προϊόντα
- κινούμενα μέρη μηχανών χωρίς προστασία
- κίνδυνοι από έλλειψη ατομικών ειδών προστασίας
- ελλιπής αερισμός και φωτισμός χώρων εργασίας
- εργασία σε χώρους με τοξικές ύλες ή αέρια
- εργασία σε κλειστούς χώρους με ανεπάρκεια οξυγόνου

Ένα πρόγραμμα ή σύστημα για την βιομηχανική ασφάλεια δεν μπορεί να είναι το ίδιο για όλες τις επιχειρήσεις, αλλά υπάρχουν όμως ορισμένα στοιχεία που είναι εφαρμόσιμα σε όλο το φάσμα των βιομηχανικών επιχειρήσεων. Τα στοιχεία αυτά είναι:

Ανάληψη ηγετικού ρόλου από την διεύθυνση της επιχείρησης

Η προσπάθεια πρόληψης των ατυχημάτων πρέπει να ξεκινήσει από την γενική διεύθυνση της επιχείρησης. Αυτή πρέπει να οριοθετήσει τη γενική πολιτική της επιχείρησης για τον τομέα αυτόν και να αναλάβει την ευθύνη για την οργάνωση του προγράμματος βιομηχανικής ασφάλειας και να δηλώσει παράλληλα την απόφαση της να παρακολουθήσει στενά την εφαρμογή του.

Ανάθεση υπευθυνοτήτων

Ένα πρόγραμμα, για να είναι επιτυχές, χρειάζεται να καθορίσει τους ρόλους και υπευθυνότητες του προσωπικού για την εφαρμογή του. Στην βιομηχανία υπεύθυνοι για την εφαρμογή του προγράμματος είναι οι προϊστάμενοι όλων των βαθμίδων. Στην ουσία όμως το κύριο βάρος για την εφαρμογή του προγράμματος εναποτίθεται στους εργοδηγούς ή επόπτες, δηλαδή στα άτομα εκείνα που έρχονται σε άμεση επαφή με τους εργαζομένους, που συντονίζουν και κατευθύνουν τις διάφορες εργασίες.

Διατήρηση συνθηκών ασφαλούς εργασίας

Η διατήρηση των συνθηκών ασφαλούς εργασίας επιτυγχάνονται κυρίως με τους γραπτούς κανονισμούς ασφάλειας και την παρακολούθηση-εντοπισμό φθαρμένων εξαρτημάτων που μπορεί να προκαλέσουν βλάβες ή ατυχήματα.

Οι κανονισμοί ασφάλειας πρέπει να διατυπώνονται γραπτώς και να γνωστοποιούνται σε όλο το προσωπικό. Οι εν λόγω κανονισμοί θα περιέχουν και οδηγίες ανάλογα με τον τομέα δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Πολλές από τις οδηγίες ή εντολές του κανονισμού μπορεί να έχουν θεσπιστεί και από την πολιτεία. Σε γενικές γραμμές ένας κανονισμός ασφάλειας περιέχει εντολές που αναφέρονται στην:

- καθαριότητα και τάξη του χώρου εργασίας
- ατομικά μέσα προστασίας
- οδηγίες για πρόληψη φωτιάς
- τρόπος αναγγελίας πυρκαγιάς
- αποθήκευση και διακίνηση εύφλεκτων υλικών
- προστασία από φορητά εργαλεία
- κοπή και συγκόλληση μετάλλων
- μεταφορά και ανυψωτικά μέσα
- άδειες εργασίας
- σκάλες και σκαλωσιές
- οδηγίες αποφυγής ατυχημάτων ηλεκτροπληξίας
- προστασία από επικίνδυνα υλικά

Η επιθεώρηση των χώρων εργασίας είναι ένας άλλος βασικός τρόπος για την διατήρηση των συνθηκών ΥΑΕ. Οι επιθεωρήσεις αυτές συχνά βασίζονται σε ένα κατάλογο με σημεία ελέγχου (checklist) που μπορούν να οδηγήσουν στον εντοπισμό εργαλείων, εξοπλισμού ή λειτουργικών διαδικασιών που περικλείουν κινδύνους για τους εργαζομένους. Η επανάληψη σε περιοδικά διαστήματα και η σύγκριση ευρημάτων της ομάδας που εκτελεί την επιθεώρηση, μπορεί να

αποτελέσουν μέτρο προόδου που συντελείται στην επιχείρηση ή σε ένα τμήμα της, στον τομέα της ασφαλούς λειτουργίας.

Καθιέρωση προγραμμάτων εκπαίδευσης

Η ανάγκη της εκπαίδευσης στον τομέα της βιομηχανικής ασφάλειας πρέπει να καλύπτει όλο το προσωπικό της επιχείρησης. Το πρόγραμμα εκπαίδευσης δεν πρέπει να έχει μόνο χαρακτήρα εκμάθησης ορισμένων κανόνων ή διαδικασιών, αλλά πρέπει να είναι διαμορφωμένο έτσι ώστε να συντελεί αποφασιστικά στη διατήρηση ενός κλίματος ασφάλειας. Ένα τέτοιο πρόγραμμα εκπαίδευσης περιλαμβάνει μία σειρά ενεργειών που ξεκινάει από τη βασική εισαγωγή σε θέματα ασφάλειας που πρέπει να δίνεται στο νέο υπάλληλο και συνεχίζεται με ομιλίες, προβολή κινηματογραφικών ταινιών, συζητήσεις ασφάλειας, χρήση αφισών, συνθημάτων κλπ.

Ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί στην εκπαίδευση των εργοδηγών. Ένα πρόγραμμα ασφάλειας αποδίδει πάρα πολύ όταν βασικοί κανόνες ασφάλειας ενσωματωθούν με τις παραγωγικές διαδικασίες κάτω από την επίβλεψη του εργοδηγού ή του επόπτη. Για τον λόγο αυτό πρέπει να εκπαιδευτεί ο εργοδηγός ώστε να κατανοήσει την υποχρέωση του να διεξάγει και να συντονίζει τις εργασίες κάτω από ασφαλείς συνθήκες εργασίας. Η εκπαίδευση του εργοδηγού πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής:

- πώς να εκπαιδεύει εργάτες να εργάζονται με ασφάλεια
- πώς να συμμετέχει στη διερεύνηση ατυχημάτων
- πώς να αναλύει τις διάφορες εργασίες σε επιμέρους στάδια, να επισημαίνει τους πιθανούς κινδύνους και να καθοδηγεί το προσωπικό του για την αποφυγή αυτών των κινδύνων
- πώς να διεξάγει μία συζήτηση για την ΥΑΕ
- πώς να επιθεωρεί τους χώρους εργασίας και να επισημαίνει τους κινδύνους

Καθιέρωση συστήματος αναφοράς και παρακολούθησης ατυχημάτων

Όλα τα ατυχήματα ακόμη και τα πιο μικρά, πρέπει να αναφέρονται. Το τμήμα πρόληψης ατυχημάτων θα πρέπει να εκδώσει ένα έντυπο 'αναφοράς ατυχημάτων' το οποίο θα πρέπει να συμπληρώνεται αμέσως μετά το ατύχημα. Το έντυπο θα συμπληρώνεται και θα υπογράφεται από τον προϊστάμενο εργοδηγό, από το νοσοκόμο ή γιατρό (αν υπάρχει στην επιχείρηση) και θα αποστέλλεται στον τεχνικό ασφαλείας, ο οποίος θα γνωμοδοτεί έπ' αυτού και θα ενημερώνει τη διεύθυνση και την επιτροπή ασφαλείας. Το προσωπικό της επιχείρησης πρέπει να ενημερώνεται για τα αίτια του ατυχήματος και τα μέτρα ασφάλειας που πρέπει να λαμβάνονται προκειμένου να αποφευχθούν παρόμοια ατυχήματα στο μέλλον.

Οργανόγραμμα για την εφαρμογή προγράμματος βιομηχανικής ασφάλειας

Η κατάρτιση και η εφαρμογή του προγράμματος βιομηχανικής ασφάλειας θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί με την μορφή οργάνωσης που φαίνεται στο Σχήμα 1.1. Είναι βασικό να τονίσουμε ότι ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει να είναι υπόλογος κατευθείαν στην διεύθυνση της επιχείρησης και όχι σε κάποιον προϊστάμενο άλλων τμημάτων. Αυτό έχει τονισθεί και στις διατάξεις του Νόμου 1568 για την αποφυγή αντιθέσεων ή αντιφάσεων μεταξύ διαφορετικών κριτηρίων για την ΥΑΕ, την παραγωγή, το επιχειρησιακό κέρδος, κλπ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	82
ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΥΑΕ	82
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	82
3.2 Επιχειρησιακό επίπεδο	84
3.21 Παράγοντες που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον.....	84
3.22 Θεσμικά όργανα ΥΑΕ.....	86
3.221 Τεχνικός ασφαλείας.....	89
3.222 Ο Γιατρός εργασίας.....	102
3.223 Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.....	110
3.3 Κρατικό επίπεδο.	123
3.4 Οργάνωση των επιχειρήσεων για την πρόληψη ατυχημάτων.....	138

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ BS8800

4.1 Εισαγωγή στο πρότυπο BS8800

Το BS 8800 αποτελεί έναν επίσημο οδηγό για τα Συστήματα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας όπως διαφαίνεται από τον τίτλο: British Standard 8800:1996 "Guide to Occupational Health and Safety Management Systems".

Παρέχει δύο μοντέλα συστήματος διαχείρισης Υγιεινής & Ασφάλειας Εργασίας ένα το οποίο βασίζεται στην έκδοση του HSE's 'Successful Health and Safety Management' HS(G)65 (HMSO 1991. ISBN 0 11 885988 9), και μια δεύτερη βασιζόμενη στο ISO 14001 - Environmental Management Systems. Και οι δύο προσεγγίσεις έχουν παρόμοιο περιεχόμενο απλά σε λίγο διαφορετική σειρά. Το ίδιο το πρότυπο στην παράγραφο "How to use this guide" παροτρύνει τον αναγνώστη να επιλέξει μια από τις δύο προσεγγίσεις και να μην συμβουλευτεί την άλλη.

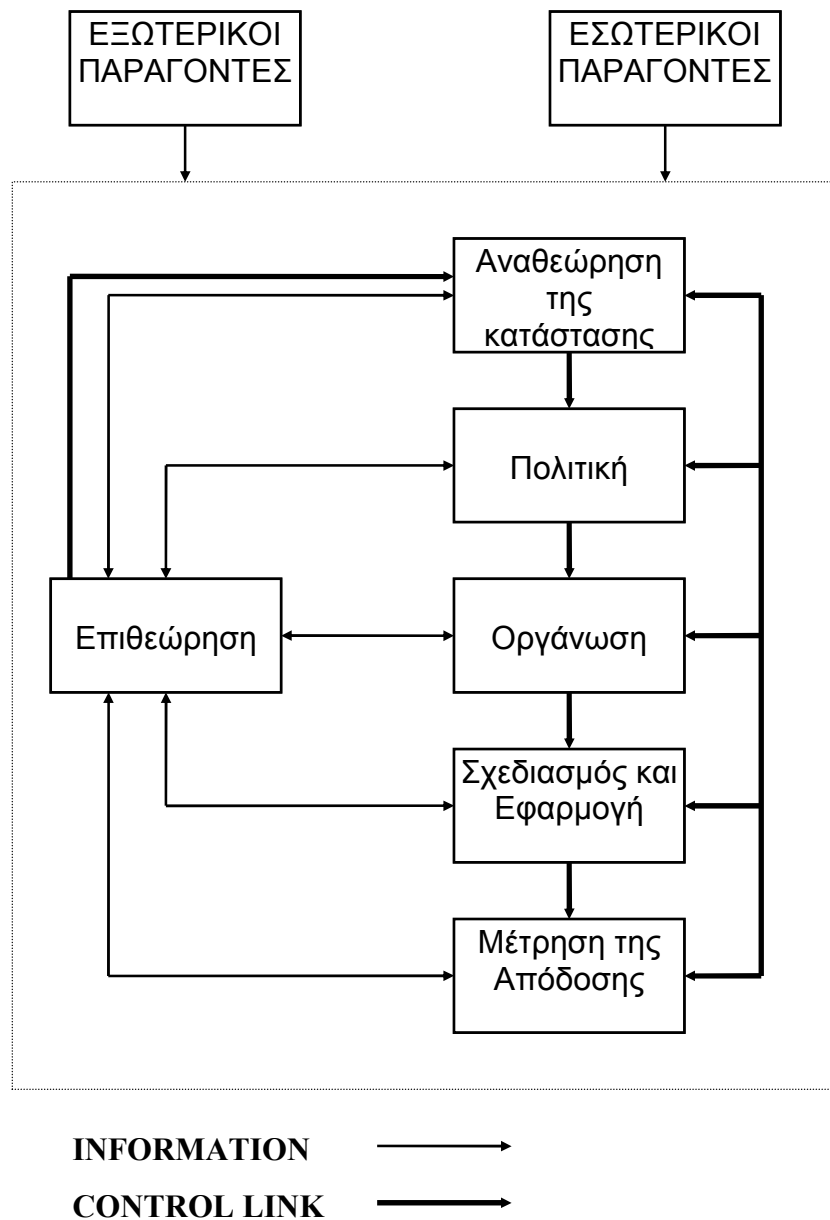
Η δομή του προτύπου είναι αρκετά απλή. Πέρα από τις δυο προσεγγίσεις που αναφέρονται παραπάνω, υπάρχουν έξι παραρτήματα τα οποία βασίζονται σ' αυτές τις προσεγγίσεις και ουσιαστικά δίνουν περισσότερες πληροφορίες και λεπτομέρειες για την εφαρμογή του προτύπου. Το πρώτο παράρτημα αναφέρεται στη σύνδεση του BS 8800 με το πρότυπο ISO 9001. Είναι ένας πίνακας που δίνει κατ' αρχήν τα κοινά σημεία ενός συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας και ενός Συστήματος Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, αλλά και, κατ' επέκταση, τον τρόπο με τον οποίο μπορεί το δεύτερο να ενταχθεί σε ένα Σ. Δ. Π. Στο παράρτημα Β γίνονται αναφορές για την οργάνωση και παρέχονται οδηγίες σχετικά με την ανάθεση ευθυνών και την οργάνωση των ανθρώπων, των πόρων των επικοινωνιών και της τεκμηρίωσης που απαιτείται για τον καθορισμό και την εφαρμογή της πολιτικής καθώς και για την αποτελεσματική

διαχείριση του συστήματος ΟΗ&S. Είναι το τρίτο βήμα εφαρμογής βάσει της προσέγγισης HS(G)65.

Έπεται το παράρτημα Γ με τίτλο Planning and Implementing (σχεδιασμός και εφαρμογή) όπου περιγράφεται η διαδικασία σχεδιασμού που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας οργανισμός για να αναπτύξει κάθε σημείο του συστήματος διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας, αλλά και τις διάφορες αλλαγές που μπορούν να γίνουν σε ένα ήδη υπάρχον σύστημα, καθώς και στην εκτίμηση και ελέγχου του κινδύνου κλπ. Στο παράρτημα Δ περιγράφεται μια πλήρης διαδικασία εκτίμησης κινδύνων (risk assessment), ενώ στο παράρτημα Ε δίνεται ο τρόπος με τον οποίο πρέπει να μετράται η απόδοση του συστήματος διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Το τελευταίο παράρτημα δίνει κατευθυντήριες οδηγίες για την επιθεώρηση και παρακολούθηση του συστήματος.

Στην παρούσα εργασία κρίθηκε σκόπιμο να παρατεθούν τα παραπάνω παραρτήματα ως έχουν, αφού κάποιος ενδιαφερόμενος είναι πολύ πιθανό να αντλήσει το μεγαλύτερο μέρος των πληροφοριών που τον ενδιαφέρουν από εκεί.

Η προσέγγιση HS(G)65
ΟΗ&S Στοιχεία του συστήματος Διοίκησης



Στοιχεία επιτυχημένης διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας βασισμένα στην προσέγγιση του HS(G)65

Βήμα 1 – Αποτύπωση - Εκτίμηση Παρούσας Κατάστασης (Initial Status Review)

- Σ' αυτό το πρωταρχικό βήμα, σκοπός είναι να δοθεί στον οργανισμό απάντηση στην ερώτηση «Που βρισκόμαστε τώρα;»

Πιο συγκεκριμένα το πρότυπο παροτρύνει τους οργανισμούς να λαμβάνουν υπόψη τους την εκτέλεση μιας αρχικής ανασκόπησης των ήδη υπαρχόντων ρυθμίσεων για τη διαχείριση ΟΗ&S. Αυτή η ανασκόπηση θα γίνεται για την παροχή πληροφοριών που θα επηρεάσουν αποφάσεις όσον αφορά το πεδίο δράσης, την επάρκεια και την εφαρμογή του τρέχοντος συστήματος καθώς θα παρέχει μια κατευθυντήρια γραμμή σύμφωνα με την οποία μπορεί να υπολογίζεται η πρόοδος. Η ανασκόπηση πρέπει να συγκρίνει τις υπάρχουσες ρυθμίσεις με τα παρακάτω:

- Με απαιτήσεις σχετικής νομοθεσίας η οποία ασχολείται με τα θέματα διαχείρισης ΟΗ&S.
- Υπάρχουσα καθοδήγηση σε ότι αφορά τη διαχείριση ΟΗ&S που εφαρμόζεται μέσα στον οργανισμό.
- Την ορθή πρακτική και λειτουργία στον εργασιακό τομέα του οργανισμού καθώς και σε άλλους ανάλογους τομείς.
- Αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των υπαρχόντων διαθέσιμων πόρων σχετικά με τη διαχείριση ΟΗ&S.

Έτσι χρήσιμο θα ήταν, σαν αρχικό σημείο μια ανασκόπηση του ήδη υπάρχοντος συστήματος σε σχέση με αυτές τις οδηγίες, ενώ οι πληροφορίες από αυτή την αρχική επιθεώρηση μπορούν να χρησιμοποιηθούν στη διαδικασία σχεδιασμού.

Βήμα 2 – Πολιτική (Policy)

(4.1 Πολιτική ΟΗ&S)

Το ανώτερο μάνατζμεντ ενός οργανισμού είναι αυτό που θα πρέπει να καθορίσει και τεκμηριώσει την ΟΗ&S πολιτική του. Οι μάνατζερ αυτοί

οφείλουν να διασφαλίσουν ότι η πολιτική θα περιλαμβάνει δεσμεύσεις ως προς τα παρακάτω:

- A. Αναγνώριση του ΟΗ&S σαν ένα αναπόσπαστο κομμάτι της επιχειρησιακής απόδοσης.
- B. Επίτευξη ενός υψηλού επιπέδου στην απόδοση της ΟΗ&S με συμμόρφωση ως προς τις νομικές απαιτήσεις καθώς και ως προς μια συνεχώς αποτελεσματικότερη βελτίωση όσον αφορά το κόστος της απόδοσης.
- C. Παροχή επαρκών και κατάλληλων πόρων για την εφαρμογή αυτής της πολιτικής.
- D. Καθορισμός και κοινοποίηση των στόχων της ΟΗ&S ακόμα και μόνο μέσω εσωτερικής πληροφόρησης.
- E. Θεώρηση του μάνατζμεντ της ΟΗ&S ως βασική ευθύνη όλων των στελεχών που ασκούν διοίκηση, από το ανώτερο διοικητικό μέχρι και το εποπτικό επίπεδο πρώτης γραμμής.
- F. Εξασφάλιση της κατανόησης, εφαρμογής και διατήρησης της σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού.
- G. Ανάμιξη των υπαλλήλων και παροχή συμβουλών ώστε να εξασφαλιστεί η δέσμευσή τους τόσο ως προς την πολιτική καθαυτή όσο και ως προς την εφαρμογή της.
- H. Περιοδικές αναθεωρήσεις της πολιτικής, του συστήματος διαχείρισης και τελικά επιθεώρηση της συμμόρφωσης ως προς αυτή την πολιτική.
- I. Εξασφάλιση ότι όλοι οι υπάλληλοι σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού, λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση και ότι είναι σε θέση να διεκπεραιώσουν τα καθήκοντά τους και τις ευθύνες τους.

Βήμα 3- Οργάνωση (ORGANISING)

Το τρίτο βήμα περιλαμβάνει την δημιουργία και λειτουργία της απαραίτητης δομή με στόχο την διασφάλιση ότι υπάρχει μια προοδευτική

βελτίωση στην εκτέλεση δραστηριοτήτων Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία.

Αυτό απαιτεί τον καθορισμό:

- Καθηκόντων και υποχρεώσεων για την υγιεινή και την ασφάλεια σε κάθε επίπεδο.
- Του ατόμου που είναι τελικά και κύρια υπεύθυνο για την υγιεινή και την ασφάλεια.
- Ειδικών ευθυνών για παράδειγμα:

⇒ Για την εκπαίδευση.

⇒ Παρακολούθησης συμμόρφωσης με την πολιτική

⇒ Πηγών πληροφόρησης συμπεριλαμβανομένων και των υπευθύνων για αυτό ατόμων.

Ο κυριότερος πόρος μιας επιχείρησης είναι το ανθρώπινο δυναμικό της και βασισμένο σ' αυτή τη θεώρηση το πρότυπο υποδηλώνει ότι μπορεί τα συστήματα και οι διαδικασίες να είναι πολύ σημαντικές, αλλά θα καταλήξουν να γίνουν αναποτελεσματικές αν δεν αναμιχθούν άνθρωποι οι οποίοι να είναι αφοσιωμένοι και ικανοί. Για την ανάπτυξη μιας 'καλής' κουλτούρας ασφάλειας απαιτούνται τα παρακάτω 5 C's (Στο HS(G) 65 αναφέρονται τα τελευταία τέσσερα):

- Commitment (Δέσμευση)
- Co-operation (Συνεργασία)
- Communication (Επικοινωνία)
- Control (Έλεγχος)
- Competence (Επάρκεια)

Αυτή η κουλτούρα μπορεί να οριστεί ως το μοτίβο των κοινών συμπεριφορών, απόψεων, αξιώσεων και προσδοκιών οι οποίες διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι δρουν και αλληλεπιδρούν σε ένα οργανισμό, και υποστηρίζουν τον τρόπο με τον οποίο γίνονται τα πράγματα.

Είναι δύσκολο να επιτευχθεί μια αποτελεσματική επικοινωνία ιδίως σε μεγάλους οργανισμούς αλλά χωρίς αυτή, τα υπόλοιπα τέσσερα C's δεν είναι εφικτά. Μιας και τα ατυχήματα είναι εξ' ορισμού συμπτωματικά και τυχαία, καθώς και τα ανεπιθύμητα συμβάντα, είναι ξεκάθαρο ότι πρέπει να υπάρχει ένα αποτελεσματικό σύστημα ελέγχου το οποίο θα διασφαλίσει ότι τα προηγούμενα θα συμβαίνουν με μικρότερη συχνότητα ή και καθόλου.

Το πρότυπο BS 8800 αναφέρει σχετικά με την οργάνωση ενός συστήματος διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας:

4.2 Οργάνωση

4.2.1 Υπευθυνότητες

Η μεγαλύτερη ευθύνη για την ΟΗ&S βαρύνει την ανώτερη διοίκηση. Εδώ ο καλύτερος τρόπος δράσης είναι η ανάθεση σε ένα άτομο του ανώτερου διοικητικού επιπέδου (π.χ. σε ένα μεγάλο οργανισμό, σε ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή μιας εκτελεστικής επιτροπής) ιδιαίτερης ευθύνης για την εξασφάλιση της κατάλληλης εφαρμογής του μάνατζμεντ ΟΗ&S καθώς και για την εκπλήρωση όλων των απαιτήσεων σε κάθε τομέα της επιχείρησης.

Σε όλα τα επίπεδα οργάνωσης τα άτομα πρέπει να είναι:

- I. Υπεύθυνα για την υγιεινή και ασφάλεια αυτών που διοικούν και αυτών με τους οποίους συνεργάζονται.
- II. Γνώστες των καθηκόντων σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια των ανθρώπων που μπορεί να επηρεαστούν από δραστηριότητες που ελέγχουν.
- III. Γνώστες της επίδρασης που μπορεί να έχουν οι πράξεις ή η αδράνιά τους όσον αφορά την αποτελεσματικότητα του συστήματος.

Η ανώτερη διοίκηση πρέπει να επιδείξει για παράδειγμα, έμπρακτα τη δέσμευσή της με το να αναμειγνύεται δραστικά στην συνεχή βελτίωση της επαγγελματικής υγιεινής και ασφάλειας.

4.2.2 Οργανωτικές ρυθμίσεις

Είναι σημαντικό το γεγονός ότι το ΟΗ&S με την ευρύτερη έννοιά του, είναι πλήρως ολοκληρωμένο μέσα σε ένα οργανισμό σε όλες τις δραστηριότητές του, άσχετα με το μέγεθος ή τη φύση των εργασιών του.

Έτσι, κατά την οργάνωση της εφαρμογής της πολιτικής της ΟΗ&S, ο οργανισμός θα πρέπει:

1. Να διαθέτει ή να έχει πρόσβαση σε επαρκείς γνώσεις του ΟΗ&S, στην επιδεξιότητα και την εμπειρία να διαχειρίζεται τις δραστηριότητές του σύμφωνα πάντα με τις απαιτήσεις του νόμου.
2. Να καθορίζει την ανάθεση των ευθυνών και των καθηκόντων στη διοικητική δομή.
3. Να εξασφαλίζει την δικαιοδοσία στους εργαζόμενους ώστε να μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους.
4. Να διαθέτει επαρκείς πόρους ανάλογα με το μέγεθος και τη φύση του.
5. Να αναγνωρίζει τις απαιτούμενες ικανότητες σε κάθε επίπεδο μέσα στον οργανισμό και να οργανώνει κάθε απαραίτητη εκπαίδευση.
6. Να προβαίνει σε απαραίτητες ρυθμίσεις για την αποτελεσματική επικοινωνία της πληροφόρησης στην ΟΗ&S, όπου χρειάζεται.
7. Να προβαίνει σε αποτελεσματικές ρυθμίσεις όσον αφορά την παροχή συμβουλών και υπηρεσιών από ειδικούς.

Να προβαίνει σε αποτελεσματικές ρυθμίσεις που αφορούν την ανάμιξη των εργαζομένων και να φροντίζει για την παροχή συμβουλών όπου αυτό κριθεί απαραίτητο.

4.2.3 Τεκμηρίωση ΟΗ&S

Η τεκμηρίωση είναι ένα στοιχείο κλειδί για την ενδυνάμωση ενός οργανισμού ώστε να εφαρμόσει ένα επιτυχημένο διοικητικό σύστημα. Είναι επίσης σημαντική για τη συγκέντρωση και διατήρηση της γνώσης της ΟΗ&S.

Είναι επίσης σημαντικό η τεκμηρίωση να κρατηθεί στο μικρότερο απαιτητό βαθμό για την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα της επιχείρησης.

Ο οργανισμός θα πρέπει να διατηρεί κάθε απαραίτητο αρχείο ώστε να αποδεικνύει την συμμόρφωσή του με κάθε είδους νομικές ή άλλου είδους απαιτήσεις. Οι οργανισμοί θα πρέπει να εξασφαλίζουν το γεγονός ότι η τεκμηρίωση μέσω επαρκών εγγράφων είναι διαθέσιμη για την πλήρη εφαρμογή των ΟΗ&S σχεδίων και ανάλογη των αναγκών κάθε οργανισμού.

Οι οργανισμοί θα πρέπει να προβαίνουν σε ρυθμίσεις που διασφαλίζουν ότι τα έγγραφα είναι εγκαίρως ενημερωμένα και εφαρμόσιμα για την επίτευξη του σκοπού που προορίζεται να επιτύχουν.

Βήμα 4 – Σχεδιασμός (PLANNING)

Ο Σχεδιασμός είναι απαραίτητος για να εφαρμοστούν οι πολιτικές στην πράξη. Περιλαμβάνει την εξής προσέγγιση:

- **Σκοποί και Στόχοι.** Οι προτεραιότητες πρέπει να βασίζονται στην εκτίμηση των κινδύνων και ο στρατηγικός στόχος είναι η συνεχής βελτίωση στην απόδοση του συστήματος υγιεινής και ασφάλειας. Αν και ο στόχος στην υγιεινή και την ασφάλεια σε όλους τους οργανισμούς είναι οι μηδενικοί τραυματισμοί και ασθένειες, δηλαδή κανένα ατύχημα, είναι πιο φρόνιμο να μην τίθενται στόχοι απόδοσης βασισμένοι σε αρνητικούς δείκτες όπως οι στατιστικές ατυχημάτων.
- **Αναγνώριση κινδύνων και εκτίμηση επικινδυνότητας.**
- **Αναγνώριση Standards απόδοσης.** Αν πρόκειται οι επιτυχίες και τα ευρήματα στην υγιεινή και ασφάλεια εργασίας να μετρηθούν είναι απαραίτητο κάθε εργαζόμενος ο οποίος εμπλέκεται με αυτή να είναι ενήμερος για τους τρόπους και τα μέτρα και σταθμά με τα οποία θα γίνονται αυτές οι μετρήσεις (πχ. Νομικά, στάνταρς από τη βιομηχανία κλπ.). Σε πολλές περιπτώσεις είναι απαραίτητο να τίθενται και να οριστικοποιούνται τα στάνταρς της εκάστοτε επιχείρησης. Αυτά τα στάνταρς μπορούν να οριστούν στις ρυθμίσεις της εταιρείας για την πολιτική ασφάλειας που θα εφαρμόσει.

Έτσι, αναλυτικά το πρότυπο αναφέρει τα παρακάτω όσον αφορά το σχεδιασμό και την εφαρμογή:

4.3 Σχεδιασμός και εφαρμογή

4.3.1 Γενικά

Είναι σημαντικό να μπορεί καθαρά να διαπιστωθεί η επιτυχία ή η αποτυχία μιας σχεδιασμένης δραστηριότητας. Αυτό εμπεριέχει την αναγνώριση των απαιτήσεων στην ΟΗ&S, την εγκατάσταση ξεκάθαρων κριτηρίων απόδοσης καθορίζοντας τι και πότε πρέπει να γίνει ποίος είναι ο υπεύθυνος και ποιο το επιθυμητό αποτέλεσμα. Μόλις αναγνωρισθούν αυτά, πρακτικά, οι λειτουργίες της οργάνωση, του σχεδιασμού και της εφαρμογής θα αλληλεπικαλύπτονται εν μέρει, παρόλα αυτά χρειάζεται να διευθετηθούν οι παρακάτω περιοχές κλειδιά.

4.3.2 Εκτίμηση ρίσκου

Ο οργανισμός θα πρέπει να προβαίνει σε κάποια εκτίμηση ρίσκου λαμβάνοντας υπόψη την αναγνώριση των κινδύνων (Παράρτημα Δ).

4.3.3 Νομικές και άλλες απαιτήσεις

Ο οργανισμός πρέπει να αναγνωρίσει τις νομικές απαιτήσεις κατά την εφαρμογή της εκτίμησης ρίσκου καθώς και όλες τις άλλες απαιτήσεις που προδιαγράφει η διαχείριση της ΟΗ&S.

4.3.4 Διοικητικές ρυθμίσεις ΟΗ&S

Ο οργανισμός πρέπει να προβαίνει σε ρυθμίσεις ώστε να καλύπτει τις παρακάτω περιοχές κλειδιά.

- Συνολικά σχέδια και στόχοι συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού, των πόρων για την εφαρμογή της πολιτικής του οργανισμού.

- Επιχειρησιακά σχέδια για την εφαρμογή ενεργειών σχετικά με τον έλεγχο των κινδύνων που έχουν αναγνωρισθεί στην 4.3.2 παράγραφο καθώς και για να ικανοποιηθούν οι απαιτήσεις που έχουν προσδιορισθεί στην 4.3.3 παράγραφο.
- Ενδεχόμενα σχέδια για προβλέψιμες έκτακτες ανάγκες και για τον περιορισμό των δυσμενών επιπτώσεών τους.
- Σχεδιασμός για οργανωτικές δραστηριότητες που αναλύονται στην παράγραφο 4.2.2
- Σχεδιασμός για την εκτέλεση μετρήσεων, επιθεωρήσεις και ανασκοπήσεις της δεδομένης κατάστασης (βλ, 4.4, 4.5, και 4.6).
- Εφαρμογή διορθωτικών ενεργειών όπου κρίνονται αναγκαίες

Βήμα 5 - Μέτρηση της Απόδοσης (MEASURING PERFORMANCE)

Όπως κάθε business plan, έτσι και εδώ είναι απαραίτητο η απόδοση να μετράται και να συγκρίνεται με τους στόχους που έχουν τεθεί. Οι τεχνικές μέτρησης της απόδοσης επιχειρούν να απαντήσουν ερωτήσεις όπως οι παρακάτω:

- Πόσο καλή είναι η απόδοση στην υγιεινή και ασφάλεια.
- Προχωρούμε προς τους στόχους μας χωρίς να εξετάσουμε συγκεκριμένες αιτίες και λόγους.
- Συμμορφωνόμαστε με την ισχύουσα νομοθεσία.
- Ποιες απώλειες έχουμε. (πχ. σε χρόνο και χρήμα).
- Πόσα ατυχήματα ή καταγεγραμμένα συμβάντα υπάρχουν.

Οι μετρήσεις της απόδοσης στην υγιεινή και ασφάλεια ταξινομούνται σε δύο κατηγορίες :Ενεργές και Αναδραστικές ή Διερευνητικές (Reactive).

Ενεργές (Επόπτευση)

Η ενεργή παρακολούθηση περιλαμβάνει ελέγχους που εξασφαλίζουν ότι το σύστημα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας έτσι όπως έχει ορισθεί από

την πολιτική της εταιρείας είναι επαρκές, εφαρμόζεται, ανασκοπείται και ενημερώνεται. Πρέπει να μετράται επίσης η πρόοδος σχετικά με συγκεκριμένους στόχους που έχουν τεθεί στην υγιεινή και ασφάλεια. Η ενεργή παρακολούθηση μετρά την αποτελεσματικότητα των άμυνών ενός οργανισμού εναντίον των ατυχημάτων ενώ η αναδραστική παρακολούθηση μετρά ουσιαστικά το πλήθος των φορών που αυτές οι άμυνες έχουν διασπαστεί.

Αναδραστικές (Διερευνητικές)

Είναι οι μετρήσεις που έχουν να κάνουν με την παραβίαση των φραγμών ασφάλειας (safety barriers) που θέτει μια επιχείρηση με την πολιτική της. Αφορούν:

- Στατιστικά Ατυχημάτων
- Αρχεία ασθενειών
- Ασφαλιστικές απαιτήσεις των εργαζομένων
- Καταγραφές συμβάντων και μαρτυρίες εργαζομένων

4.4 Εκτέλεση Μετρήσεων

Η λειτουργία των μετρήσεων είναι ένας τρόπος – κλειδί για την παροχή πληροφοριών όσον αφορά την αποτελεσματικότητα ενός συστήματος διοίκησης ΟΗ&S. Τόσο οι ποιοτικές όσο και οι ποσοτικές μετρήσεις πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όπου αυτό απαιτείται και να προσαρμόζονται οι ανάγκες του οργανισμού. Η πραγματοποίηση μετρήσεων είναι ένας τρόπος παρακολούθησης του βαθμού στον οποίο η πολιτική και οι στόχοι ικανοποιούνται και επιτυγχάνονται και περιλαμβάνει:

1. Ενεργές μετρήσεις της απόδοσης για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης, όπως με επιτήρηση και επιθεωρήσεις, με τους κανονισμούς της υγιεινής και ασφάλειας για παράδειγμα ασφαλή συστήματα εργασίας, άδειες για εργασία κλπ.

2. Αναδραστικές μετρήσεις της απόδοσης για την παρακολούθηση ατυχημάτων, συμβάντων, παραλίγο ατυχημάτων, ασθενειών, επικίνδυνων γεγονότων και άλλων ιστορικών ενδείξεων απώλειας στην υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.

Όπου επισημαίνονται ελλείψεις θα πρέπει τόσο η ρίζα του προβλήματος να αναγνωρίζεται, όσο και να λαμβάνονται διορθωτικές ενέργειες.

Βήμα 6- Επιθεώρηση (Audit)

Η επιθεώρηση έχει σε πρώτη φάση να κάνει με περιοδική αναθεώρηση κατάστασης (Periodic Status Review). Τα προηγούμενα βήματα πρέπει να αναθεωρούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα για να εξασφαλιστεί ότι παραμένουν αποτελεσματικά και επαρκή για τη συνεχή βελτίωση του οργανισμού ως προς τους στόχους του σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια. Οι καταστάσεις αλλάζουν και κάτι το οποίο μπορεί αρχικά να είχε θεωρηθεί ως αποτελεσματικό σε ένα Safety Management System στο παρελθόν, τώρα μπορεί να είναι ακατάλληλο. Η αναθεώρηση πρέπει να λάβει υπόψη τους εξωτερικούς (νέα νομοθεσία, νέος εξοπλισμός και τεχνικές) αλλά και εσωτερικούς παράγοντες (αναδιοργάνωση, εμπειρία από ατυχήματα, αποτελέσματα επιθεωρήσεων κλπ.). Όλες αυτές οι διαδικασίες πρέπει να μορφοποιηθούν σε συστήματα ούτως ώστε να αποτελούν μια συνεχή ή τουλάχιστον τακτική διαδικασία

Επιθεώρηση

Επιπρόσθετα με την τακτική παρακολούθηση η οποία πρέπει να διεξάγεται σαν μέρος της μέτρησης της απόδοσης, υπάρχει ανάγκη για επιθεωρήσεις οι οποίες θα επιτρέψουν μια βαθύτερη και πιο κριτική αποτίμηση των στοιχείων ενός συστήματος διαχείρισης της ασφάλειας. Αυτές οι επιθεωρήσεις μπορεί να καλύψουν ολόκληρο το σύστημα ή κάποια βασικά μέρη αυτού.

Μια επιθεώρηση είναι ένα επίσημο σύστημα που σχεδιάζεται για να αποφανθεί την αποδοτικότητα, αποτελεσματικότητα και αξιοπιστία ενός Safety Management System κάποιου οργανισμού. Οι επιθεωρήσεις πρέπει κατά το δυνατόν να διεξάγονται από μια ομάδα ατόμων που εμπλέκονται σε πολλές διαδικασίες, ενώ πρέπει να συμπεριλαμβάνονται managers και επόπτες. Αν απαιτείται η γνώση εξειδικευμένων θεμάτων (τεχνικά, νομικά, κλπ.) είναι απαραίτητη η εκπαίδευση αυτών των στελεχών προς αυτή την κατεύθυνση.

4.5 Επιθεώρηση

Εκτός από την συνηθισμένη παρακολούθηση της επαγγελματικής υγιεινής και ασφάλειας θα υπάρξει ανάγκη για περιοδικές επιθεωρήσεις που θα κάνουν δυνατή μια βαθύτερη και πιο κριτική αποτίμηση όλων των στοιχείων του συστήματος διοίκησης ΟΗ&S. Οι επιθεωρήσεις αυτές θα πρέπει να πραγματοποιούνται από άτομα ικανά και όσο το δυνατό πιο ανεξάρτητα από την εκάστοτε δραστηριότητα που επιθεωρείται. Καθώς οι επιθεωρήσεις αυτές θα πρέπει να γίνονται σε βάθος και να είναι πλήρεις, οι προσεγγίσεις τους οφείλουν να πραγματοποιούνται ανάλογα με το μέγεθος του οργανισμού και τη φύση των κινδύνων που αντιμετωπίζονται. Σε οποιαδήποτε στιγμή και για οποιοδήποτε λόγο οι επιθεωρήσεις θα πρέπει να καλύπτουν τα παρακάτω ερωτήματα:

1. Το συνολικό σύστημα διοίκησης ΟΗ&S είναι σε θέση να ικανοποιήσει τα απαιτούμενα πρότυπα απόδοσης στην ΟΗ&S;
2. Ο οργανισμός εκπληρώνει όλες τις υποχρεώσεις του σχετικά με την ΟΗ&S;
3. Ποιες είναι οι δυνατότητες και τα αδύνατα σημεία του συστήματος διοίκησης ΟΗ&S;
4. Ο οργανισμός (ή μέρος αυτού) καταφέρνει να πραγματοποιήσει στην πράξη αυτό το οποίο διατείνεται ότι πραγματοποιεί;

Τα αποτελέσματα από τις επιθεωρήσεις πρέπει να ανακοινώνονται σε όλο το εμπλεκόμενο προσωπικό και πρέπει να πραγματοποιούνται διορθωτικές ενέργειες όταν και όπου αυτές απαιτούνται.

4.6 Περιοδικές επιθεωρήσεις κατάστασης

Ο οργανισμός θα πρέπει να καθορίζει τη συχνότητα και το πεδίο δράσης των περιοδικών ανασκοπήσεων του συστήματος ΟΗ&S, ανάλογα με τις ανάγκες του. Η περιοδική ανασκόπηση της δεδομένης κατάστασης πρέπει να λαμβάνει υπόψη της:

1. Τη συνολική απόδοση του συστήματος ΟΗ&S.
2. Την απόδοση μεμονωμένων στοιχείων του συστήματος.
3. Τα ευρήματα των επιθεωρήσεων.
4. Τους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες όπως είναι οι αλλαγές στην οργανωτική δομή, η νομοθεσία, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών κλπ, και να αναγνωρίζει ποια ενέργεια απαιτείται για την κάλυψη οποιασδήποτε έλλειψης ή ανεπάρκειας.

Το σύστημα διαχείρισης ΟΗ&S πρέπει να σχεδιάζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να προσαρμόζει τα σχέδιά του στους εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες. Επιπλέον με την περιοδική ανασκόπηση δεδομένης κατάστασης δίνεται η ευκαιρία να εξετάζεται η πορεία του συστήματος.

4.2 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β ΟΡΓΑΝΩΣΗ

B.1 Εισαγωγή

Αυτό το Παράρτημα παρέχει οδηγίες σχετικά με την ανάθεση ευθυνών και την οργάνωση των ανθρώπων, των πόρων, των επικοινωνιών και της τεκμηρίωσης που απαιτείται για τον καθορισμό και την εφαρμογή της

πολιτικής καθώς και για την αποτελεσματική διαχείριση του συστήματος ΟΗ&S.

B.2 Ολοκλήρωση και συνεργασία

B.2.1 Οι οργανισμοί διαφέρουν ο ένας από τον άλλο ανάλογα με την πολυπλοκότητά τους και τις δραστηριότητες τους οι οποίες κατέχουν ένα ενεργό ρόλο μέσα στο συνολικό σύστημα διοίκησης ΟΗ&S. Παρόλα αυτά υπάρχουν και διαφορές ανάμεσα σε διαφορετικά τμήματα του ίδιου οργανισμού, στα πλαίσια των παρακάτω περιπτώσεων:

1. Πως διεξάγεται η εργασία.
2. Σύστημα διοίκησης.
3. Χρήση τεχνολογίας.
4. Παρουσία κινδύνων.
5. Ικανότητα προσωπικού.
6. Πόροι.
7. Παρελθούσα εμπειρία στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας.
8. Εξειδίκευση στο σύστημα ΟΗ&S.
9. Στάση απέναντι στο ρίσκο.
10. Στάση απέναντι στη συνεργασία του ΟΗ&S με άλλες λειτουργίες.

B2.2 Ως αποτέλεσμα των πιθανών διαφορών που αναφέρονται στην προηγούμενη λίστα είναι σημαντικό η διοίκηση να διασφαλίσει ότι οι δραστηριότητες ΟΗ&S, στην ευρύτερη έννοιά τους συμπεριλαμβάνονται τόσο μέσα όσο και μεταξύ των λειτουργιών έτσι ώστε:

1. Να ικανοποιηθούν κοινές ανάγκες σε ΟΗ&S.
2. Να αποφεύγονται μεγάλες διαφοροποιήσεις κατά την εκτέλεση δραστηριοτήτων ΟΗ&S.
3. Να αποφεύγεται η επανάληψη μιας προσπάθειας και η σπατάλη πόρων.

4. Οι ευθύνες οι σχετικές με την ΟΗ&S να είναι οι αρμόζουσες, ξεκάθαρες και αποδεκτές.
5. Να αποφεύγονται τεχνητοί φραγμοί και περιττές συγκρούσεις.
6. Όλες οι αποφάσεις που λαμβάνονται να συνυπολογίζουν τον αντίκτυπο των συνεπειών της ΟΗ&S στις άλλες δραστηριότητες.
7. Οι στόχοι τα σχέδια και τα κριτήρια απόδοσης της λειτουργίας της ΟΗ&S πρέπει να είναι συμβατά με τα σχέδια τους στόχους και την απόδοση της επιχείρησης.

B2.3 Προσεγγίσεις και τεχνικές που ενισχύουν την συνεργασία και περιλαμβάνουν:

1. Ομάδες έργου ή ομάδες εργασίας συμπεριλαμβανομένων εργαζομένων από διαφορετικά τμήματα του ίδιου οργανισμού.
2. Μάνατζερ, ειδικοί πάνω σε θέματα ΟΗ&S και επιτροπές ασφαλείας που ανακοινώνουν τα συνήθη προβλήματα που εντοπίζονται σε διαφορετικά τμήματα του οργανισμού.
3. Επιθεωρήσεις του συστήματος ΟΗ&S.
4. Ανασκοπήσεις του συστήματος ΟΗ&S.

B.3 Υπευθυνότητα και ευθύνες

B3.1 Γενικά

Σε κάθε επίπεδο του οργανισμού, οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν τις ευθύνες τους, σε ποιους είναι υπόλογοι και την επιρροή που μπορεί να έχουν οι ενέργειές τους ή αδράνειά τους όσον αφορά την αποτελεσματικότητα του συστήματος διαχείρισης ΟΗ&S.

Η υπευθυνότητα και οι ευθύνες για το σύστημα ΟΗ&S πρέπει να αντικατοπτρίζουν τη διοικητική δομή.

B.3.2 Ατομικές υπευθυνότητες

Οι ατομικές ευθύνες για την εφαρμογή της ΟΗ&S πολιτικής θα πρέπει να διανέμονται με ξεκάθαρο τρόπο. Για την πραγματοποίηση αυτού θα πρέπει να διευθετούνται όψεις:

1. Οι ατομικές υπευθυνότητες για την ΟΗ&S θα πρέπει να καθορίζονται με διαφανή τρόπο. Εκεί που χρησιμοποιούνται εργασιακές περιγραφές μπορεί να είναι καταλληλότερο να περιλαμβάνονται τέτοιου είδους αρμοδιότητες.
2. Θα πρέπει σε όλο το προσωπικό να δίνεται η εξουσία και οι πόροι (συμπεριλαμβανομένου του χρόνου) ώστε να διεκπεραιώσει τις υπευθυνότητές του.
3. Θα πρέπει να υπάρχουν κατάλληλες ρυθμίσεις μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι θα καθίστανται υπόλογοι για την οποιαδήποτε αποποίηση των ευθυνών τους.
4. Οι αναφορές που σχετίζονται με τις ανθρώπινες σχέσεις θα πρέπει να είναι ξεκάθαρες και καθόλου διφορούμενες.
5. Όπου υπάρχουν συστήματα προσωπικής αξιολόγησης θα πρέπει να περιλαμβάνεται και η λειτουργία του συστήματος ΟΗ&S.

Εκτός όμως από όλες τις κατανεμημένες αρμοδιότητες οι υπάλληλοι θα πρέπει να έχουν μια γενική υπευθυνότητα τόσο για την ατομική τους ασφάλεια όσο και για την ασφάλεια των άλλων.

B.4 Εμπλοκή – ανάμειξη των υπαλλήλων

Θα πρέπει να αναγνωρίζεται ότι το αποτελεσματικό μάνατζμεντ ΟΗ&S απαιτεί την υποστήριξη και τη δέσμευση των υπαλλήλων, καθώς και το γεγονός ότι η γνώση και η εμπειρία του εργατικού δυναμικού μπορεί να είναι πολύτιμος πόρος όσον αφορά την ανάπτυξη και τη λειτουργία του διοικητικού συστήματος ΟΗ&S.

Ο οργανισμός θα πρέπει να διαθέτει αποτελεσματικούς τρόπους ενημέρωσης και αντιπροσώπευσης, ενώ σε αρκετούς οργανισμούς μπορεί να προσαρμοσθεί στο ήδη υπάρχον διοικητικό εργασιακό πλαίσιο. Η δημιουργία επιτροπών ΟΗ&S είναι ένας τρόπος ανάμειξης του προσωπικού στις διαδικασίες υγιεινής και ασφάλειας, απώτερος στόχος όμως, θα πρέπει να είναι η ενεργή ανάμειξη του εργατικού δυναμικού σε όλες τις πλευρές του διοικητικού συστήματος ΟΗ&S. Οι υπάλληλοι θα πρέπει να εμψυχώνονται και να παροτρύνονται να αναφέρουν τα μειονεκτήματα, τις ελλείψεις που εντοπίζουν στις ρυθμίσεις στην ΟΗ&S και να λαμβάνουν μέρος στην ανάπτυξη και εξέλιξη των διαδικασιών ΟΗ&S.

B.5. Ικανότητα και εκπαίδευση

B.5.1 Γενικά

Το σύστημα ΟΗ&S του οργανισμού θα πρέπει να διασφαλίζει τόσο την ικανότητα των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα για την εκπλήρωση των καθηκόντων και των υπευθυνοτήτων που τους έχουν ανατεθεί, όσο και την κατάλληλη εκπαίδευσή τους όταν αυτή κρίνεται απαραίτητη.

B.5.2 Απαιτήσεις εκπαίδευσης στο σύστημα διαχείρισης ΟΗ&S

Το σύστημα διαχείρισης ΟΗ&S θα πρέπει να περιλαμβάνει:

1. Συστηματική αναγνώριση των απαιτούμενων ικανοτήτων για κάθε μέλος του προσωπικού, και της εκπαίδευσης που χρειάζεται για την διόρθωση πιθανών αποτυχιών εκπλήρωσης στόχων.
2. Παροχή οποιασδήποτε εκπαίδευσης που θεωρείται αναγκαία με τρόπο έγκαιρο και συστηματικό.
3. Προσωπική αξιολόγηση ώστε να εξασφαλιστεί η απόκτηση και διατήρηση της γνώσης και των επιτηδειοτήτων που κρίνονται απαραίτητες για το επίπεδο των απαιτούμενων αρμοδιοτήτων.
4. Διατήρηση των απαραίτητων αρχείων εκπαίδευσης/ επιτηδειοτήτων.

B.5.3 Στοιχεία σε εκπαιδευτικά προγράμματα του οργανισμού

Όλοι οι οργανισμοί θα πρέπει να διασφαλίζουν το γεγονός ότι τα παρακάτω στοιχεία περιλαμβάνονται στα εκπαιδευτικά προγράμματα:

1. Κατανόηση των ρυθμίσεων του συστήματος ΟΗ&S και των εξειδικευμένων ρόλων του ανθρώπινου δυναμικού καθώς και των υποχρεώσεων απέναντι σ' αυτούς τους ρόλους.
2. Ένα συστηματικό πρόγραμμα κατάρτισης και συνεχής εκπαίδευσης των υπαλλήλων καθώς και των ατόμων που κινούνται μεταξύ θέσεων, τμημάτων, περιοχών, εργασιών ή έργων του οργανισμού. Η εκπαίδευση θα πρέπει να περιλαμβάνει τους τοπικούς κανονισμούς σε ΟΗ&S, τους κινδύνους και την έκθεση σε αυτούς καθώς και τις εργασιακές προφυλάξεις που πρέπει να λαμβάνονται πριν την έναρξη οποιασδήποτε εργασίας.
3. Τρόποι για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης.
4. Εκπαίδευση για όλα τα άτομα που διοικούν το προσωπικό, τους εργοδηγούς και άλλους (π.χ προσωρινοί εργάτες) όσον αφορά τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις τους. Στη συνέχεια θα πρέπει να κατανοήσουν τους κινδύνους και τα ρίσκα των λειτουργιών για τις οποίες φέρουν ευθύνη, τις απαραίτητες αρμοδιότητες ώστε να διεκπεραιώνουν με ασφαλή τρόπο τις δραστηριότητές τους. Είναι επίσης αναγκαίο οι ασφαλείς εργασιακές συνθήκες να ακολουθούνται από το προσωπικό κάτω από τη δική τους επιτήρηση και έλεγχο.
5. Εκπαίδευση σχετικά με την εκτίμηση κινδύνων και τεχνικές ελέγχου για σχεδιαστές, το προσωπικό συντήρησης και τους υπεύθυνους για την ανάπτυξη των διεργασιών ή των εργατικών μεθόδων.
6. Οι ρόλοι και οι υπευθυνότητες των διευθυντών και του ανώτερου μάνατζμεντ για τη διασφάλιση της κατάλληλης λειτουργίας του συστήματος ΟΗ&S, ώστε να ελέγχονται οι κίνδυνοι και να περιορίζονται οι συνέπειες, όπως ασθένειες, τραυματισμοί και άλλες ζημιές στον οργανισμό.

Υπεργολάβοι, προσωρινό εργατικό δυναμικό και επισκέπτες θα πρέπει να περιλαμβάνονται στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ανάλογα με το επίπεδο των κινδύνων στο οποίο μπορεί να εκτεθούν ή να προκαλέσουν.

B.6 Επικοινωνίες και τεκμηρίωση

B.6.1 Αποτελεσματικές επικοινωνίες

Οι αποτελεσματικές επικοινωνίες είναι ένα σημαντικό στοιχείο του συστήματος διαχείρισης ΟΗ&S. Οι οργανισμοί χρειάζεται να εξασφαλίσουν ότι διαθέτουν αποτελεσματικές ρυθμίσεις όσον αφορά:

A. Την αναγνώριση και παραλαβή σχετικής με την ΟΗ&S πληροφόρησης έξω από τον οργανισμό που περιλαμβάνει.

- Καινοτομίες ή διορθώσεις στη νομοθεσία.
- Απαραίτητη πληροφόρηση για την αναγνώριση κινδύνων και τη βελτίωση του ελέγχου του ρίσκου.
- Πληροφορίες και ανάπτυξη στην πρακτική υγιεινής και ασφάλειας εργασίας.

B. Την εξασφάλιση του γεγονότος ότι όλοι οι εργαζόμενοι μέσα στον οργανισμό λαμβάνουν την ίδια πληροφόρηση. Αυτό απαιτεί ρυθμίσεις που:

- Καθορίζουν τις ανάγκες της πληροφόρησης.
- Εξασφαλίζουν ότι αυτές οι ανάγκες ικανοποιούνται θεωρώντας ως προϋπόθεση τη νόμιμη απαίτηση ότι η σχετική πληροφόρηση πρέπει να παρέχεται με τέτοιο τρόπο και με τέτοια μορφή ώστε να είναι κατανοητή σε όλους τους παραλήπτες της.
- Εξασφαλίζουν ότι η πληροφόρηση δεν ρέει μόνο από την κορυφή προς τα κάτω αλλά και από τα κατώτατα στρώματα προς τα πάνω σε όλα τα διαφορετικά τμήματα του οργανισμού.
- Περιλαμβάνουν τα θέματα ΟΗ&S όχι μόνο στις συναντήσεις (meetings) που είναι αφιερωμένες σε αυτήν αλλά όποτε είναι αναγκαίο.

- Αναφέρουν κινδύνους και ελλείψεις σχετικές με διευθετήσεις ΟΗ&S.
 - Εξασφαλίζουν ότι «παίρνονται» μαθήματα από τα ατυχήματα ή τα συμβάντα που καταγράφονται ώστε να αποφευχθεί η επανάληψη των ιδίων λαθών.
- C. Εξασφάλιση ότι η σχετική πληροφόρηση μεταφέρεται σε ανθρώπους έξω από τα πλαίσια του οργανισμού αν αυτό απαιτείται.
- D. Ενθάρρυνση της ανατροφοδότησης και των προτάσεων από υπαλλήλους σε θέματα ΟΗ&S.

B.6.2 Τεκμηρίωση

Η τεκμηρίωση είναι ένα σημείο – κλειδί κάθε συστήματος επικοινωνίας και θα πρέπει να προσαρμόζεται στις ανάγκες κάθε οργανισμού. Η πολυπλοκότητα κάθε οργανισμού καθώς και οι κίνδυνοι που πρέπει να ελέγχει υπαγορεύουν τις λεπτομέρειες της τεκμηρίωσης που απαιτούνται. Παρόλα αυτά πρέπει να αναγνωρίζεται ότι νομικές απαιτήσεις προϋποθέτουν συνήθως κάποια μορφή τεκμηρίωσης και τήρηση κάποιων αρχείων.

Η τεκμηρίωση θα πρέπει να υποστηρίζει το σύστημα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας και όχι να το καθοδηγεί. Έγγραφα σημαντικά όπως εργασιακές διαδικασίες, αρχεία και οδηγίες θα πρέπει να είναι προσιτά προς οποιαδήποτε χρήση. Είναι επίσης αναγκαίο να διασφαλιστεί το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που χρειάζεται να προσφεύγουν σε έγγραφα ή αρχεία, αν αυτό αποτελεί μέρος της εργασίας τους, να έχουν στη διάθεσή τους τις σωστές και ενημερωμένες εκδόσεις. Ακόμα θα πρέπει να καθορίζεται ο τρόπος που οι αλλαγές στα έγγραφα ή στα αρχεία πραγματοποιούνται καθώς και το άτομο που θα εξουσιοδοτηθεί να διαπράξει τις αλλαγές αυτές.

B.7 Συμβουλές και υπηρεσίες από ειδικούς

Οι οργανισμοί θα πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις και εμπειρία πάνω σε θέματα ΟΗ&S για να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τους κινδύνους και να καθορίζουν τους κατάλληλους στόχους

σε θέματα ΟΗ&S. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί από ένα ή παραπάνω από τους ακόλουθους παράγοντες:

- A. Εκπαίδευση των διοικητικών στελεχών ως ένα επαρκές επίπεδο ικανότητας έτσι ώστε να μπορούν να διαχειριστούν τις δραστηριότητές τους ασφαλώς και να είναι ενημερωμένοι με την ανάπτυξη σε θέματα ΟΗ&S.
- B. Απασχόληση κατάλληλων ειδικών στην ΟΗ&S ως μέρος της διοικητικής ομάδας.
- C. Δέσμευση της υποστήριξης ειδικών όπου η εσωτερική πραγματογνωμοσύνη ή/ και οι πόροι είναι ανεπαρκείς να ικανοποιήσουν τις ανάγκες του οργανισμού.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Γ.1 Εισαγωγή

Περιγράφεται η διαδικασία σχεδιασμού που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας οργανισμός για να αναπτύξει κάθε σημείο του συστήματος διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας, αλλά και τις διάφορες αλλαγές που μπορούν να γίνουν σε ένα ήδη υπάρχον σύστημα, καθώς την εκτίμηση και τον έλεγχο του κινδύνου κλπ. Η διαδικασία μπορεί ακόμη να χρησιμοποιηθεί για την προετοιμασία σχεδίων όσον αφορά την ποιότητα και το περιβάλλον καθώς επίσης και για την υλοποίηση άλλων επιχειρηματικών στόχων.

Το παράρτημα αυτό θίγει επίσης τα παρακάτω θέματα:

Τη σχέση μεταξύ της επιχείρησης και του σχεδιασμού ΟΗ&S.

1. Την προεργασία όσον αφορά τον σχεδιασμό ΟΗ&S.
2. Τους περιορισμούς ανάδρασης στη διαχείριση συστήματος ΟΗ&S.

Γ.2 Επιχείρηση και σχεδιασμός ΟΗ&S.

Οι υιοθετημένες μέθοδοι για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των προγραμμάτων ΟΗ&S θα πρέπει να είναι οι ίδιες με αυτές που χρησιμοποιούνται για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή αλλαγών σε κάθε πτυχή των δραστηριοτήτων ενός οργανισμού. Απαιτήσεις σχετικές με το σχεδιασμό είναι οι παρακάτω:

1. Οι στόχοι του οργανισμού θα πρέπει να καθορίζονται ξεκάθαρα, να τίθενται σε προτεραιότητα αλλά και να υπολογίζονται όπου αυτό καθίσταται εφικτό.
2. Πρέπει να επιλέγονται τα κατάλληλα κριτήρια μέτρησης για την επιβεβαίωση της υλοποίησης των στόχων. Αυτά τα κριτήρια πρέπει να καθορίζονται πριν από οποιαδήποτε μετάβαση στο επόμενο στάδιο.
3. Ένα σχέδιο θα πρέπει αρχικά να αναπτύσσεται στη γενική του μορφή και στη συνέχεια λεπτομερώς. Πρέπει να συμφωνούνται συγκεκριμένοι στόχοι, δηλαδή καθήκοντα που πρέπει να εκπληρώνονται από συγκεκριμένους ανθρώπους ή ομάδες προκειμένου να εφαρμοστεί το σχέδιο.
4. Θα πρέπει να διατίθενται επαρκείς οικονομικοί και άλλοι πόροι.
5. Η εφαρμογή των σχεδίων και η αποτελεσματικότητά τους όσον αφορά την εκπλήρωση στόχων θα πρέπει να μετράται και να επανεξετάζεται.

Γ.3 Ενεργός σχεδιασμός και αναδραστική απόκριση

Γ.3.1 Ενεργός σχεδιασμός ΟΗ&S

Ο σχεδιασμός ΟΗ&S απαιτεί μια προσέγγιση που να δίνει έμφαση στην πρόληψη. Μερικοί οργανισμοί μπορεί να συναντούν δυσκολίες στην εκτίμηση των κινδύνων του συστήματος ΟΗ&S και στον καθορισμό προτεραιοτήτων για βελτιώσεις. Η διαδικασία που παρατίθεται σε αυτό το παράρτημα έχει σχεδιαστεί για να προσφέρει βοήθεια για την υπέρβαση

αυτών των δυσκολιών. Τα ενεργά διοικητικά συστήματα ΟΗ&S πρέπει να προωθούν μια συνεχή βελτίωση ώστε να εξασφαλίζεται ότι:

1. Υπάρχουν οι κατάλληλες διευθετήσεις οι οποίες εφαρμόζονται επαρκώς από ικανό προσωπικό συγκεκριμένων υπευθυνοτήτων και εμπεριέχουν αποτελεσματικά κανάλια επικοινωνίας.
2. Υιοθετούνται διαδικασίες για τον καθορισμό στόχων, για τον καταμερισμό και εφαρμογή σχεδίων, για την υλοποίηση των στόχων καθώς και για την παρακολούθηση τόσο της εφαρμογής όσο και της αποτελεσματικότητας των σχεδίων.
3. Οι κίνδυνοι και τα ρίσκα αναγνωρίζονται και ελέγχονται πριν κάποιος (ή κάτι) επηρεασθεί δυσμενώς.
4. Η απόδοση του συστήματος ΟΗ&S μετράται με μια σειρά τεχνικών και η απουσία επικίνδυνων γεγονότων δεν αποτελεί ένδειξη ή συμπέρασμα ότι όλα βαίνουν καλώς.

Ένα ουσιώδες κομμάτι του ενεργού σχεδιασμού της ΟΗ&S είναι το μάνατζμεντ της αλλαγής (change management). Οι αλλαγές εμπεριέχουν:

1. Αλλαγές στο προσωπικό.
2. Προτάσεις σχετικά με τα προϊόντα, τα σχέδια, διεργασίες ή υπηρεσίες.
3. Αλλαγές στις εργασιακές διαδικασίες.
4. Διαφοροποιήσεις διεργασιών.
5. Αλλαγές στο λογισμικό.

Εξωτερικές αλλαγές που ανάμεσα σε άλλους παράγοντες μπορεί να επηρεάσουν και το σύστημα ΟΗ&S, περιλαμβάνουν:

1. Νέα νομοθεσία.
2. Βελτιώσεις στη τεχνογνωσία και τεχνολογία της ΟΗ&S.

Ως κομμάτι του κύκλου ανασκόπησης, οι οργανισμοί θα πρέπει να εκτιμήσουν τον αντίκτυπο αυτών των αλλαγών και να προχωρήσουν σε

κατάλληλα βήματα για τον έλεγχο κινδύνων πριν από την παρουσία μιας αλλαγής.

Γ.3.2 Περιορισμοί της αναδραστικής διαχείρισης ΟΗ&S

Κατά τις ανασκοπήσεις, οι οργανισμοί θα πρέπει να εξετάζουν αν η λειτουργία του συστήματος ΟΗ&S:

1. Εξαρτάται υπερβολικά από τη αναδραστική παρακολούθηση των περιορισμών των δεδομένων των ατυχημάτων και των δεδομένων στοιχείων σχετικά με ασθένειες, ως δείκτες απόδοσης (για τους οποίους γίνεται λόγος στην Ε.4.3).
2. Βασίζεται πάνω σε λανθασμένες πεποιθήσεις ότι η δράση είναι απαραίτητη μόνο για την αντιμετώπιση της συνέπειας ενός σοβαρού, επικίνδυνου γεγονότος ή την εμφάνιση συμπτωμάτων ασθένειας στο χώρο της εργασίας, καθώς επίσης ότι οι προληπτικές ενέργειες απαιτούνται μόνο για την αποφυγή της επανάληψης συγκεκριμένων γεγονότων.
3. Συχνά βασίζεται σε επιφανειακές έρευνες για επικίνδυνα γεγονότα. Ένα επικίνδυνο γεγονός συχνά έχει πολλές αιτίες. Μια έρευνα που περιορίζεται σε μια μελέτη των ανασφαλών ενεργειών του προσωπικού μπορεί να μην αποκαλύψει αδυναμίες στους εργασιακούς παράγοντες και τις ευρύτερες αδυναμίες του συστήματος ΟΗ&S (βλΕ6).

Η πρόληψη κάποιου επικίνδυνου γεγονότος ή ασθένειας στον επαγγελματικό χώρο απαιτεί έναν ισορροπημένο συνδυασμό τεχνικών και διαδικαστικών ελέγχων οι οποίοι υποστηρίζονται με την κατάλληλη εκπαίδευση. Όμως οι κανονισμοί και η προστασία που κατανέμονται κατά τα επακόλουθα των ατυχημάτων ή των ασθενειών στο χώρο εργασίας μπορεί να:

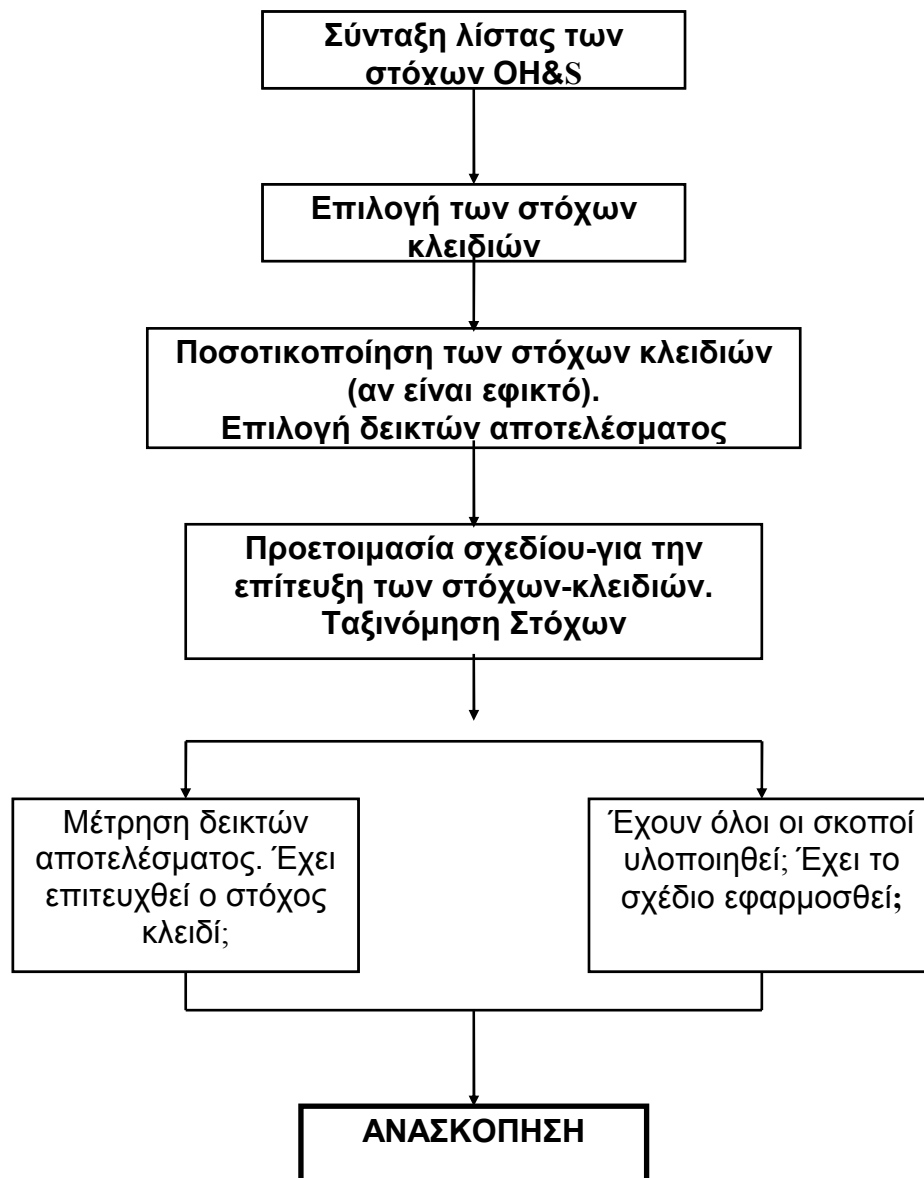
1. Επιδεικνύουν υπερβάλλοντα ζήλο (όπως παρατηρείται κάποιες φορές μετά την έκβαση του γεγονότος).
2. Συγκρούονται με την ανάγκη εκτέλεσης της εργασίας.

3. Συγκρούονται με τους ελέγχους που υιοθετούνται για την περίπτωση άλλων κινδύνων.
4. Αποτυγχάνουν να συμβαδίσουν με τις αλλαγές στο χώρο της εργασίας και γενικά με την τεχνική εξέλιξη.

Μια δραστική προσέγγιση μπορεί να εφαρμοστεί εύκολα. Το μάνατζμεντ ΟΗ&S περιορίζεται στην επίλυση προβλημάτων φαινομενικά ανεξάρτητων μέσω ανεξάρτητων επιδιορθώσεων. Παρόλα αυτά ένα σύστημα διοίκησης ΟΗ&S που στηρίζεται πάνω σε αναδραστικές μετρήσεις και επιφανειακές έρευνες δεν είναι ούτε ασφαλής αλλά ούτε και αποδοτική από πλευρά κόστους βάση για τον έλεγχο των κινδύνων.

Γ.4 Ο Σχεδιασμός και η Εφαρμογή πρακτικά

Η διαδικασία για το σχεδιασμό και την εφαρμογή ΟΗ&S φαίνεται στο παρακάτω σχήμα:



Γ.4.1 Γενικά

Οι οργανισμοί θα μπορούσαν να θεωρήσουν χρήσιμο το να βασιστούν πάνω στην εμπειρία ενός αριθμού ατόμων να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν βελτιώσεις στο σύστημα ΟΗ&S. Επίσης πρέπει να χρησιμοποιούν συστηματικές διαδικασίες κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή:

1. Αλλαγές που φαίνεται να είναι αναγκαίες από την ανασκόπηση.
2. Σχέδιο δράσης του ελέγχου των ρίσκων (Δ.6).
3. Ρυθμίσεις έκτακτης ανάγκης.

Γ.4.2 Συνολική διαδικασία για σχεδιασμό και εφαρμογές

Το προηγούμενο σχήμα παρουσιάζει μια βήμα προς βήμα διαδικασία όσον αφορά τον σχεδιασμό ΟΗ&S. Οι επόμενες υποπαράγραφοι περιγράφουν πως πρέπει να χρησιμοποιείται αυτή η διαδικασία.

Για λόγους απλότητας η διαδικασία που περιγράφεται σε αυτό το παράρτημα, εξηγείται μέσα στο περιβάλλον μιας ομάδας σχεδιασμού που προσπαθεί να επιλέξει και να επιτύχει ένα στόχο κλειδί. Στην πράξη οι οργανισμοί μπορούν πιθανά να χρησιμοποιήσουν τη διαδικασία στην ανάπτυξη σχεδίων για την επίτευξη πολλών στόχων ταυτόχρονα.

Η διαδικασία περιλαμβάνει:

1. Καθορισμός μιας λίστας στόχων, και επιλογή των στόχων κλειδιών (key objective), δηλαδή των στόχων με τη μεγαλύτερη προτεραιότητα, από τη λίστα.
2. Ποσοτικοποίηση αν αυτό είναι εφικτό, ενός στόχου και επιλογή δεικτών αποτελέσματος που μπορούν να χρησιμοποιηθούν αργότερα για να αποφασιστεί αν ο στόχος κλειδί έχει επιτευχθεί ή όχι, δηλαδή αν το σχέδιο έχει αποδειχθεί αποτελεσματικό.
3. Ανάπτυξη σχεδίου για την υλοποίηση του στόχου κλειδί. Πρέπει να καθοριστούν λειτουργικοί στόχοι, οι οποίοι θα χρησιμοποιηθούν αργότερα για τον έλεγχο του αν το σχέδιο έχει πλήρως εφαρμοσθεί.

4. Εφαρμογή σχεδίου.
5. Μέτρηση και ανασκόπηση ξεχωριστά της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας του σχεδίου.

Τα διάφορα βήματα της διαδικασίας μπορεί να χρειαστεί να επαναληφθούν αρκετές φορές πριν την ολοκλήρωση κάποιων στόχων ή του ίδιου του σχεδίου. Επιπλέον αρκετά σχέδια θα πρέπει να είναι συνεχή, για παράδειγμα για τη διεξαγωγή ειδικών ελέγχων ιδιαίτερης μορφής κινδύνων, όπως ο έλεγχος των λαθών και σφαλμάτων, μέτρα προστασίας για τα επικίνδυνα μέρη μηχανών και έλεγχος της δουλειάς των υπεργολάβων. Εδώ δεν υπάρχει επίσημο τελικό σημείο στη διαδικασία εφαρμογής που αναφέρεται στο προηγούμενο σχήμα (Γ1). Μετρήσεις και ανασκοπήσεις θα συμβαίνουν σε τακτά και καθορισμένα χρονικά διαστήματα, οδηγώντας σε επανεκτίμηση του στόχου καθώς και του ίδιου του σχεδιασμού.

Γ.5 Πού είμαστε τώρα, και που θα έπρεπε να βρισκόμαστε

<i>Σύνταξη λίστας των στόχων ΟΗ&S</i>
--

Οι οργανισμοί θα πρέπει να προβαίνουν σε ανασκοπήσεις της παρούσας κατάστασής τους καθώς και σε εκτιμήσεις των κινδύνων ώστε να συγκρίνονται οι υπάρχουσες ρυθμίσεις και ελέγχους ρίσκων με:

1. Τις νομικές απαιτήσεις ΟΗ&S.
2. Την υπάρχουσα καθοδήγηση πάνω στη διοίκηση ΟΗ&S και στον έλεγχο των κινδύνων μέσα στον οργανισμό.
3. Τη σωστή πρακτική σε σχετικούς εργασιακούς τομείς.
4. Την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των υπαρχόντων πόρων που έχουν δεσμευτεί για τη διαχείριση ΟΗ&S και για τον έλεγχο των κινδύνων.

Μια βοηθητική τεχνική είναι η σύνθεση μιας λίστας στόχων από ποικίλες πηγές, όπως για παράδειγμα αναφορές επιθεωρήσεων, εκτιμήσεις κινδύνων, αρχεία αναφορών ατυχημάτων και συμβάντων, νομικές απαιτήσεις κλπ. Ο χρόνος που θα δαπανηθεί σ' αυτό το στάδιο θα κερδιθεί αργότερα. Οι

επόμενες ορολογίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη διαμόρφωση της λίστας:

1. Αύξηση – Βελτίωση. Για παράδειγμα αναφορές παρ' ολίγον ατυχημάτων, μέτρα προστασίας σχετικά με το μηχανολογικό εξοπλισμό, εκπαίδευση, χρήση ατομικών μέσων προστασίας, επικοινωνίες, διαβλεπόμενος κίνδυνος από τους εργαζόμενους.
2. Διατήρηση – συνέχεια. Για παράδειγμα την εποπτεία του χώρου εργασίας, την εκπαίδευση των επιβλεπόντων, και τις αναφορές ατυχημάτων.
3. Μείωση - Επικίνδυνα γεγονότα, συγκεκριμένα επικίνδυνα γεγονότα που συνδέονται με ολισθήματα, σφάλματα και παραβιάσεις.
4. Εισαγωγή - Στην εκτίμηση επικινδυνότητας, ένα σχέδιο εκτάκτου ανάγκης, συστήματα ενεργής παρακολούθησης, στρατηγική εκπαίδευσης ΟΗ&S στα ανώτερα διοικητικά στελέχη, συστήματα αδειών λειτουργίας για συγκεκριμένα καθήκοντα.
5. Εξάλειψη - όλα τα επικίνδυνα γεγονότα, χρήση επικινδυνων ουσιών, χρήση κατεστραμμένου εξοπλισμού.

Γ.6 Επιλογή και κατανομή προτεραιοτήτων στόχων

Γ.6.1 Επιλογή στόχων

Επόμενο βήμα είναι μια επιλογή πιθανών στόχων. Αυτοί διαμορφώνουν τη βάση για τις αποφάσεις σχετικά με βελτιώσεις στο σύστημα διαχείρισης ΟΗ&S και στον έλεγχο κινδύνων του οργανισμού. Οι στόχοι αυτοί θα πρέπει να είναι, οπουδήποτε καθίσταται αυτό εφικτό:

1. Συγκεκριμένοι
2. Μετρίσιμοι
3. Επιτεύξιμοι
4. Κατάλληλοι
5. Επίκαιροι

Γ.6.2 Κατανομή προτεραιότητας στόχων

Σύνταξη λίστας των στόχων ΟΗ&S



Επιλογή των στόχων κλειδιών

Το επόμενο βήμα είναι να μειωθεί η λίστα στο βαθμό που οι στόχοι να δείχνουν ότι συμβαδίζουν με τις πραγματικές ανάγκες του οργανισμού. Θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα σε στόχους που συνδέονται με ειδικές νομικές απαιτήσεις. Αρχικά πρέπει να δίνεται επίσης προσοχή σε στόχους που μπορούν να υλοποιηθούν σχετικά εύκολα και οικονομικά. Οι στόχοι που συνήθως επιλέγονται για αρχή είναι πιθανό να σχετίζονται με:

1. Συλλογή πληροφοριών.
2. Εκτίμηση επικινδυνότητας.
3. Διατήρηση των ήδη υπαρχόντων ελέγχων κινδύνων.
4. Μέτρα αποκατάστασης σχετικά με συγκεκριμένες και προφανείς ελλείψεις στους ήδη υπάρχοντες ελέγχους όπως είναι η παράλειψη του προσωπικού να φορά τον προστατευτικό εξοπλισμό.

Τα πολύπλοκα σχέδια για την υλοποίηση μακροπρόθεσμων στόχων δύσκολα ποσοτικοποιήσιμων παρουσιάζουν τις πιο μεγάλες δυσκολίες σχετικά με το σχεδιασμό αλλά και με την επιτυχή εφαρμογή τους.

Τα επόμενα βήματα στο σχήμα Γ.1 δείχνουν τα στάδια για την υλοποίηση κάθε στόχου. Ο σχεδιασμός για την επίτευξη δευτερευόντων ή χαμηλότερης προτεραιότητας στόχων, θα πρέπει να ακολουθεί την ίδια διαδικασία.

Γ. 6.3 Ποσοτικοποίηση στόχων και επιλογή δεικτών αποτελέσματος

Σύνταξη λίστας των στόχων ΟΗ&S



Επιλογή των στόχων κλειδιών



Ποσοτικοποίηση του στόχου κλειδί,

Επιλογή δεικτών αποτελέσματος

Η ποσοτικοποίηση εδώ σημαίνει ότι:

1. Στόχοι για την αύξηση ή τη μείωση κάποιου παράγοντα θα πρέπει να προσδιορίζουν μια αριθμητική τιμή (π.χ Μείωση των χειρονακτικών ατυχημάτων περίπου κατά 20%) και την ημερομηνία επίτευξης του κάθε στόχου.
2. Στόχοι για την εισαγωγή ή την εξάλειψη κάποιου παράγοντα θα πρέπει να υλοποιούνται μέχρι μια συγκεκριμένη ημερομηνία.
3. Στόχοι για τη διατήρηση ή τη συνέχεια κάποιου παράγοντα θα πρέπει να προσδιορίζουν το υπάρχον επίπεδο κάθε δραστηριότητας (π.χ. οι επόπτες να επιθεωρούν τους τομείς τους μια φορά την εβδομάδα).

Σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να μη καθίσταται εφικτός ο ποσοτικός προσδιορισμός ενός στόχου, π.χ. η αποτελεσματικότητα των επικοινωνιών σε μια επιτροπή ασφαλείας. Αυτό που είναι ζωτικό εδώ, είναι η επιλογή κατάλληλων δεικτών αποτελέσματος για την επιβεβαίωση της επίτευξης του στόχου. Οι δείκτες αποτελέσματος θα πρέπει να είναι ποσοτικοί αλλά και οι ποιοτικοί δείκτες μπορούν να φανούν χρήσιμοι. Το παράρτημα Ε κάνει ανασκόπηση όσον αφορά στη σειρά και την καταλληλότητα των δεικτών αποτελέσματος που μπορεί να είναι χρήσιμοι.

Όπου είναι σχετικό είναι σημαντικό να μετράται η «γραμμή στοίχισης» (baseline): η κατάσταση που προηγείται της εφαρμογής ενός σχεδίου. Για παράδειγμα αν με κάποιο στόχο επιδιώκεται η μείωση του χρόνου που χρειάζεται για να δραστηριοποιηθεί η διοίκηση σε σχέση με τις προτάσεις του

προσωπικού για την ΟΗ&S, ο οργανισμός θα πρέπει να βρει το χρονικό διάστημα που καταλαμβάνει αυτή η διαδικασία στο παρόν.

Γ.7 Πιθανές οδοί για την επίτευξη αυτού. Εκχώρηση ευθυνών και κατανομή πόρων

Σύνταξη λίστας των στόχων ΟΗ&S



Επιλογή των στόχων κλειδιών



Ποσοτικοποίηση του στόχου κλειδί, Επιλογή δεικτών αποτελέσματος



<i>Προετοιμασία σχεδίου για την επίτευξη του στόχου – κλειδιού. Σύνταξη στόχων</i>

Αυτό το κομμάτι της διεργασίας αφορά κατ' αρχήν την ανάπτυξη του πλάτους του περιεχομένου του σχεδίου. Για παράδειγμα, η εισαγωγή ενός προγράμματος εκτίμησης κινδύνων απαιτεί, ανάμεσα στα άλλα (βλ. Δ. 3.2) ρυθμίσεις για την επικοινωνία και πληροφόρηση, εκπαίδευση σχετικά με το αντικείμενο εκτίμησης κινδύνων, ταξινόμηση των εργαστηριακών δραστηριοτήτων και συγκέντρωση πληροφοριών.

Οι στόχοι αποτελούν τις λεπτομερείς απαιτήσεις λειτουργίας που θα πρέπει να ικανοποιηθούν από συγκεκριμένα, κατάλληλα καταρτισμένα άτομα ή ομάδες ώστε να εφαρμοσθεί το σχέδιο. Το σχέδιο πρέπει να προσδιορίζει ποιος και πότε θα κάνει κάτι και με ποιο αποτέλεσμα.

Οι στόχοι απόδοσης θα πρέπει να είναι ξεκάθαρα σχεδιασμένοι, ώστε τα αρμόδια άτομα ή ομάδες να γνωρίζουν ακριβώς τι πρέπει να κάνουν. Το προσωπικό στο οποίο έχει εκχωρηθεί η ευθύνη κάποιων στόχων, θα πρέπει να προσφύγει σε συμβουλές όσον αφορά την πρακτική πλευρά αυτών των στόχων, και τελικά να καταστεί ικανό να τους αναλάβει. Η τεκμηρίωση αυτών των στόχων μπορεί να χρησιμοποιηθεί αργότερα για τον έλεγχο του αν το σχέδιο έχει εφαρμοσθεί. Οι στόχοι απόδοσης μπορούν να μορφοποιηθούν σαν μια λίστα ερωτημάτων. Θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη οι επιπτώσεις του σχεδίου στους πόρους. Το πρόγραμμα θα πρέπει να

κοστολογηθεί και να διατεθούν οι επαρκείς οικονομικοί πόροι. Τελικά, το σχέδιο θα πρέπει να έχει την πλήρη υποστήριξη της ανώτατης διοίκησης.

Γ.8 Προχωρώντας από το σχεδιασμό στην εφαρμογή

Σύνταξη λίστας των στόχων ΟΗ&S



Επιλογή των στόχων κλειδιών



Ποσοτικοποίηση του στόχου - κλειδί, Επιλογή δεικτών αποτελέσματος



Προετοιμασία σχεδίου για την επίτευξη του στόχου – κλειδί. Σύνταξη στόχων



Εφαρμογή σχεδίου

Το σχέδιο πρέπει να εφαρμοστεί σύμφωνα με τις προδιαγραφές που έχουν τεθεί από τους στόχους. Παρόλα αυτά δεν πρέπει να είναι άκαμπτο, πράγμα που σημαίνει ότι μπορεί να είναι αναγκαίο να γίνουν προσαρμογές, όταν υπάρχουν πρώιμες ενδείξεις αποτυχίας ικανοποίησης των στόχων, ή όταν υπάρχει η πληροφορία ότι οι δείκτες απόδοσης δεν «κινούνται» προς την επιθυμητή κατεύθυνση.

Γ. 9 Μέτρηση και ανασκόπηση προόδου

Γ. 9.1 Μέτρηση των στόχων που έχουν ικανοποιηθεί – το σχέδιο έχει εφαρμοστεί πλήρως;

Σύνταξη λίστας των στόχων ΟΗ&S



Επιλογή των στόχων κλειδιών



Ποσοτικοποίηση του στόχου κλειδί, Επιλογή δεικτών αποτελέσματος



Προετοιμασία σχεδίου για την επίτευξη του στόχου – κλειδί Σύνταξη στόχων



Εφαρμογή σχεδίου



Έχουν επιτευχθεί οι στόχοι; Έχει εφαρμοστεί πλήρως το σχέδιο;

Η πλήρωση των στόχων πρέπει να παρακολουθείται καθ' όλη την περίοδο της διάρκειας ζωής του σχεδίου. Αυτή η παρακολούθηση είναι ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της λειτουργίας των μετρήσεων που παρουσιάζεται στο παράρτημα Ε. Πρέπει να χρησιμοποιηθούν αποδείξεις για το αν οι στόχοι έχουν πλήρως επιτευχθεί ούτως ώστε να αποφασιστεί αν ο οργανισμός έχει επιτύχει την πλήρη εφαρμογή του σχεδίου.

Γ. 9.2 Μέτρηση των δεικτών αποτελέσματος- έχει ο στόχος επιτευχθεί;

Σύνταξη λίστας των στόχων ΟΗ&S



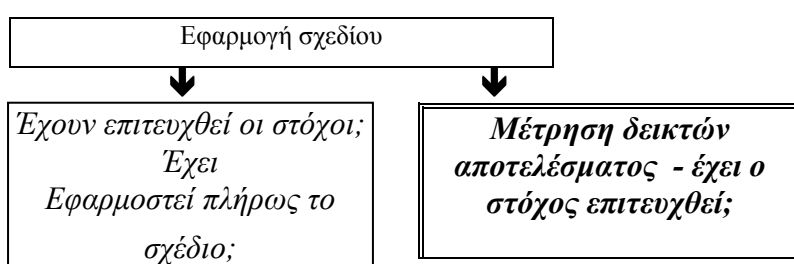
Επιλογή των στόχων κλειδιών



Ποσοτικοποίηση του στόχου κλειδί. Επιλογή δεικτών αποτελέσματος

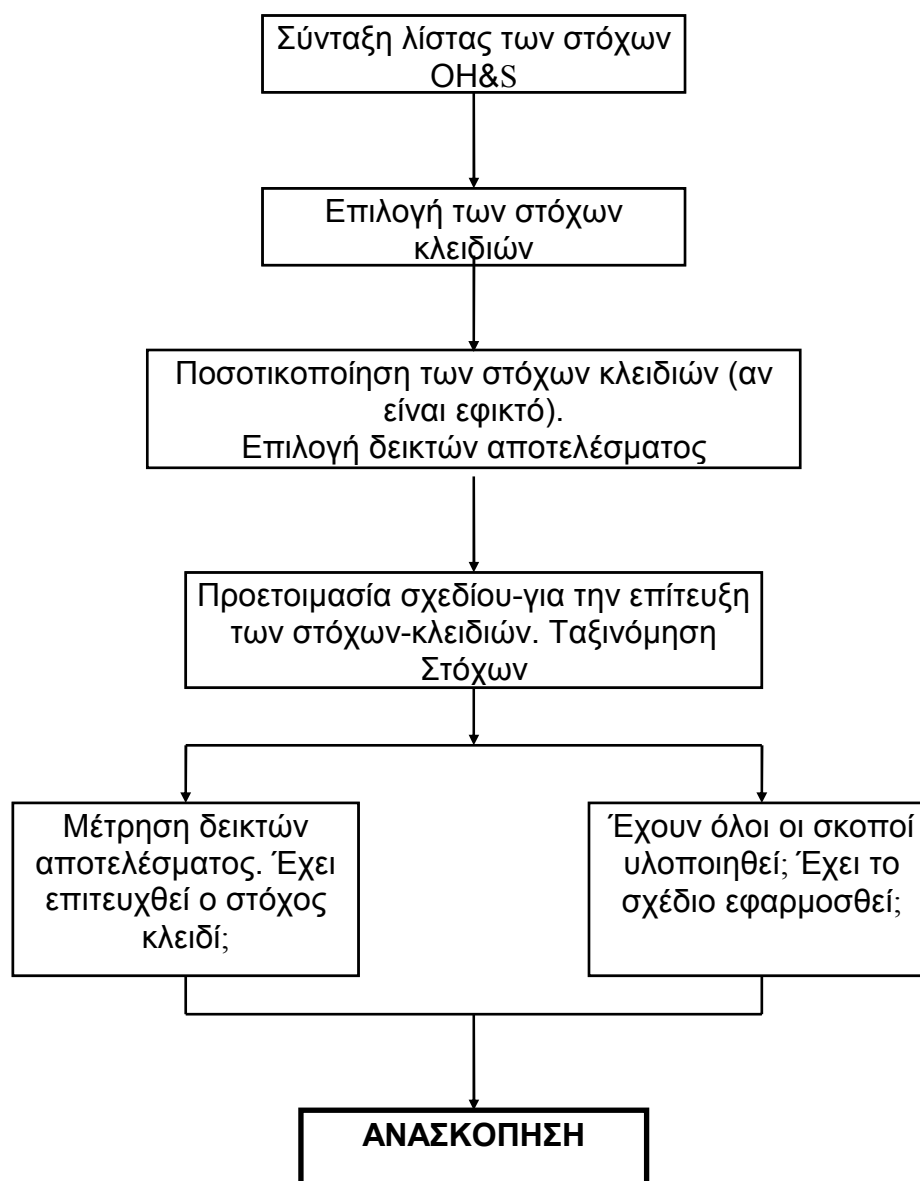


Προετοιμασία σχεδίου για την επίτευξη του στόχου – κλειδί. Σύνταξη στόχων



Οι τάσεις των δεικτών αποτελέσματος θα πρέπει να παρακολουθούνται συνεχώς κατά την περίοδο διάρκειας ζωής του σχεδίου ή και μετά αν αυτό απαιτείται. Πρέπει να χρησιμοποιηθούν αποδείξεις για το αν οι στόχοι έχουν πλήρως επιτευχθεί ούτως ώστε να αποφασιστεί αν ο οργανισμός έχει επιτύχει την πλήρη εφαρμογή του σχεδίου.

Γ. 9.3 Ανασκόπηση



Το σχήμα Γ 3 θέτει δυο βασικά ερωτήματα και δείχνει τα τέσσερα βασικά αποτελέσματα ενός σχεδίου, ρωτώντας ουσιαστικά:

1. Έχουμε εφαρμόσει το σχέδιό μας;
2. Αν ναι, ήταν το σωστό σχέδιο;
3. Για ένα συνεχιζόμενο πρόγραμμα, είναι ο στόχος και το σχέδιο ακόμα σχετικά;

Το σχήμα Γ 3 κατευθύνει την προσοχή μας προς την προοπτική, ότι ένας στόχος μπορεί να επιτευχθεί άσχετα του αν ένα σχέδιο αποτύχει. Αυτό μπορεί να συμβεί τυπικά όταν ο στόχος είναι η μείωση ατυχημάτων. Για παράδειγμα όπως περιγράφεται στην Ε.4, μια μείωση στον αριθμό των ατυχημάτων μπορεί να είναι μια «στατιστική επιτυχία» ή ένα αποτέλεσμα περιορισμού δραστηριοτήτων στο χώρο εργασίας.

Σχήμα Γ.3 Ανασκόπηση σχεδιασμού και εφαρμογής

		ΕΧΕΙ ΕΦΑΡΜΟΣΘΕΙ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ;	
		ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΕΠΙΤΕΥΧΘΗΚΕ Ο ΣΤΟΧΟΣ;	ΝΑΙ	Δεν απαιτείται καμιά διορθωτική ενέργεια αλλά συνεχίζεται η παρακολούθηση.	Το σχέδιο δεν ήταν σχετικό. Εύρεση του τι οδήγησε στην επίτευξη του στόχου.
	ΟΧΙ	Το σχέδιο αποδεικνύεται μη σχετικό και προετοιμάζεται νέο σχέδιο.	Γίνεται καινούργια προσπάθεια για την εφαρμογή του σχεδίου και συνεχίζεται η μέτρηση των δεικτών αποτελέσματος.

Το παραπάνω σχήμα διαμορφώνει μια εικόνα άσπρου – μαύρου: ολοκληρωτική επιτυχία ή ολοκληρωτική αποτυχία. Στην πραγματικότητα τα σχέδια μπορεί να είναι εν μέρει επιτυχή, και σ' αυτή την περίπτωση πρέπει να είναι υπό σκέψη η ανάγκη επανεξέτασης του σχεδίου.

Οι οργανισμοί πρέπει επίσης να ανασκοπούν των αποτελεσματικότητα των στόχων και των σχεδίων τους από πλευρά κόστους. Μπορεί να συμβαίνει να μην συμβάλλουν όλα τα στοιχεία ενός σχεδίου στην επιτυχία του. Τελικά οι οργανισμοί θα πρέπει να μελετούν το αν ο στόχος είναι ακόμα σχετικός. Η ανασκόπηση θα πρέπει να πραγματοποιείται όχι μόνο για τη βελτίωση του αποτελέσματος ενός συγκεκριμένου σχεδίου που επανεξετάζεται, αλλά και για την βελτίωση της ποιότητας των διαδικασιών απόφασης γενικότερα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ: ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΟΤΗΤΑΣ (-Risk assessment)

Δ.1 Εισαγωγή

Δ. 1.1 Στόχοι

Αυτό το παράρτημα εξηγεί τις αρχές και την πρακτική της εκτίμησης επικινδυνότητας στην ΟΗ&S καθώς και τον λόγο που αυτή είναι απαραίτητη. Οι οργανισμοί θα πρέπει να προσαρμόσουν στα μέτρα τους την προσέγγιση που περιγράφεται εδώ ώστε να εξυπηρετούνται οι ανάγκες τους λαμβάνοντας υπόψη τη φύση της εργασίας τους και τη σοβαρότητα και τη πολυπλοκότητα των κινδύνων που συναντούν. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή της εκτίμησης επικινδυνότητας και των προγραμμάτων ελέγχου των κινδύνων καλύπτεται από το παράρτημα Γ.

1.2 Όροι κλειδιά (Key Terms)

A. Κίνδυνος (Hazard) είναι μια πηγή ζημιάς ή βλάβης ή μια κατάσταση που εμπεριέχει πιθανότητα να προκληθεί τραυματισμός ή βλάβη.

B. Επικινδυνότητα (Risk) είναι ο συνδυασμός της πιθανότητας και του κόστους των συνεπειών ενός συγκεκριμένου επικίνδυνου γεγονότος (ατυχήματος ή συμβάντος). Η επικινδυνότητα εμπεριέχει πάντα δύο στοιχεία:

- Την πιθανότητα να εμφανιστεί ένας κίνδυνος.
- Τις επιπτώσεις του επικίνδυνου γεγονότος.

Δ. 1.3 Πότε χρησιμοποιείται η διαδικασία της εκτίμησης επικινδυνότητας

Όλοι οι εργοδότες ακόμα και οι ελεύθεροι επαγγελματίες έχουν το νομικό καθήκον να εκτιμούν την επικινδυνότητα μέσα από τις εργασιακές τους

δραστηριότητες. Η διαδικασία εκτίμησης κινδύνων που περιγράφεται σε αυτό το παράρτημα μπορεί να χρησιμοποιηθεί:

- A. Για καταστάσεις όπου οι κίνδυνοι εμφανίζονται να τοποθετούν μια σημαντική απειλή και δεν είναι βέβαιο αν οι υπάρχοντες ή οι υπό υλοποίηση έλεγχοι είναι επαρκείς θεωρητικά ή πρακτικά.
- B. Από οργανισμούς που επιδιώκουν συνεχόμενες βελτιώσεις στο σύστημα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας πέραν της εξασφάλισης του ελάχιστου αριθμού νομικών απαιτήσεων.

Ολόκληρη η διαδικασία που περιγράφεται σ' αυτό το παράρτημα δεν είναι απαραίτητη ή αποτελεσματική από πλευράς κόστους αν έχει αποδειχθεί από την προκαταρκτική μελέτη ότι οι κίνδυνοι είναι ασήμαντα, ή μια προηγούμενη εκτίμηση έχει δείξει ότι οι υπάρχοντες ή οι υπό υλοποίηση έλεγχοι:

- A. Προσαρμόζονται σε καλά εγκατεστημένες νομικές απαιτήσεις ή πρότυπα.
- B. Είναι κατάλληλοι για τις εργασίες.
- C. Είναι ή θα γίνουν κατανοητοί και χρησιμοποιούνται από οποιονδήποτε που τον αφορούν.

Εδώ απαιτούνται μόνο οι ενέργειες εκείνες, όπου κρίνεται κατάλληλο, που διασφαλίζουν τη συνεχιζόμενη χρήση των ελέγχων. Οι μικρές επιχειρήσεις που περιλαμβάνουν στις διαδικασίες τους κινδύνους χαμηλής επικινδυνότητας, πρέπει να είναι ιδιαίτερα επιλεκτικές όσον αφορά τους κινδύνους που επιλέγουν να εκτιμήσουν λεπτομερώς.

Η προσπάθεια που αφιερώνεται στην εκτίμηση των τετριμμένων κινδύνων, ή στην εκτίμηση των καθιερωμένων ελέγχων, θα οδηγήσει στη συγκέντρωση περισσότερων πληροφοριών, από αυτές που μπορεί να χρησιμοποιηθούν και σε καταστάσεις όπου σημαντικά γεγονότα χάνονται μέσα σε ένα πλήθος άχρηστων εγγράφων.

Δ. 2 Τι είναι εκτίμηση επικινδυνότητας και γιατί χρησιμοποιείται

Δ. 2.1 Βασικά Βήματα

Αφορά τρία βασικά βήματα:

A. Αναγνώριση κινδύνων.

B. Εκτίμηση επικινδυνότητας από κάθε κίνδυνο – η πιθανότητα και η δριμύτητα των επιπτώσεων.

C. Απόφαση αν η επικινδυνότητα είναι ανεκτή.

Δ. 2.2 Γιατί η εκτίμηση επικινδυνότητας είναι απαραίτητη

Οι εργοδότες είναι νομικά υποχρεωμένοι να κάνουν εκτίμηση κινδύνων στα πλαίσια της υγιεινής και ασφάλειας. Ο βασικός τους σκοπός είναι να καθορίσουν αν οι υπό υλοποίηση ή οι ήδη υπάρχοντες στόχοι είναι επαρκείς. Πρόθεση είναι οι κίνδυνοι να ελέγχονται πριν καταλήξουν σε κάποια βλάβη ή τραυματισμό.

Για πολλά χρόνια οι εκτιμήσεις επικινδυνότητας πραγματοποιούνταν συνήθως σε μια ανεπίσημη βάση. Τώρα έχει αναγνωρισθεί ότι η εκτίμηση αυτή είναι μια θεμελίωση πολύ σημαντική για την ενεργή διαχείριση ΟΗ&S και ότι οι συστηματικές διαδικασίες είναι απαραίτητες για την εξασφάλιση της επιτυχίας της. Μια εκτίμηση επικινδυνότητας που βασίζεται σε μια συμμετοχική προσέγγιση, παρέχει μια ευκαιρία, η διοίκηση και το εργατικό δυναμικό, να συμφωνήσουν ότι οι διαδικασίες ΟΗ&S:

1. Βασίζονται σε μια κοινή αντίληψη για τους κινδύνους και το ρίσκο.
2. Είναι απαραίτητες και εφαρμόσιμες.
3. Θα έχουν επιτυχία στην πρόληψη των ατυχημάτων.

Δ. 2.3 Παγίδες και λύσεις

Κακοσχεδιασμένες εκτιμήσεις που πραγματοποιούνται υπό την πίεση ότι αποτελούν γραφειοκρατικές επιβολές, δεν επιφέρουν ουσιαστικές αλλαγές

και αποτελούν χάσιμο χρόνου. Επιπλέον οι οργανισμοί μπορεί να τελματώσουν. Η εκτίμηση επικινδυνότητας θα πρέπει να παρέχει αποθέματα δράσης και να μορφοποιεί τη βάση για την εφαρμογή μέτρων ελέγχου.

Επαγγελματίες εκτιμητές επικινδυνότητας μπορεί να έχουν καταστεί αδιάφοροι, και άνθρωποι που βρίσκονται τόσο κοντά σε καταστάσεις μπορεί να μην είναι σε θέση να διακρίνουν τους κινδύνους ή μπορεί να κρίνουν το ρίσκο ως ασήμαντο γιατί μέχρι τότε κανείς δεν έχει βλαφτεί. Ο σκοπός είναι καθένας να αντιμετωπίζει τον κίνδυνο με καθαρό μάτι και με μια προσέγγιση αμφισβήτησης.

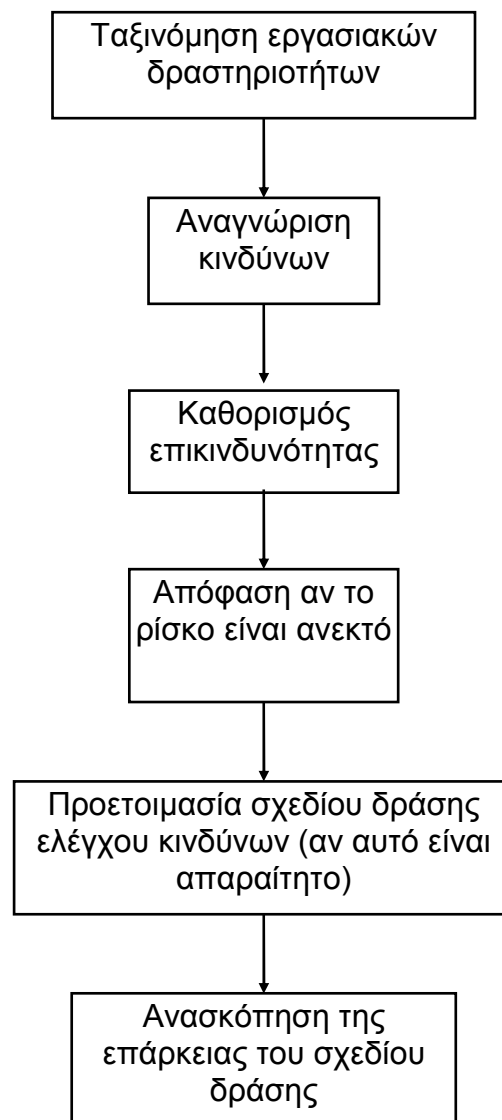
Η εκτίμηση ρίσκου θα πρέπει να διεκπεραιώνεται από ικανά άτομα με πρακτικές γνώσεις των εργασιακών δραστηριοτήτων, κατά προτίμηση με συναδέλφους από άλλο τμήμα του οργανισμού οι οποίοι πιθανόν να έχουν περισσότερη αντικειμενικότητα. Μια αξιοσημείωτη προσέγγιση, οποτεδήποτε μπορεί να γίνει εφικτό, είναι η εκπαίδευση μικρών ομάδων για την διεκπεραίωση εκτιμήσεων.

Το ιδανικό είναι καθένας να συνεισφέρει στις εκτιμήσεις που συνδέονται με αυτόν. Επί παραδείγματι θα πρέπει να αναφέρουν στους εκτιμητές αυτό που πιστεύουν σχετικά με την ανάγκη και την πρακτικότητα συγκεκριμένων ελέγχων. Σε μεγαλύτερους οργανισμούς κάποιο ικανό άτομο συνήθως μέσα από τον οργανισμό θα πρέπει να κατευθύνει τη δουλειά των εκτιμητών. Μπορεί να αναζητηθούν επίσης και συμβουλές από ειδικούς.

Δ. 3 Η Διαδικασία εκτίμησης επικινδυνότητας

Δ. 3.1 Βασικά βήματα στην εκτίμηση κινδύνων

Τα παρακάτω κριτήρια είναι απαραίτητα στους οργανισμούς για την υλοποίηση μιας αποτελεσματικής εκτίμησης κινδύνων, (βλ. Σχήμα Δ. 1).



Σχήμα Δ.1.

1. Ταξινόμηση εργασιακών δραστηριοτήτων: προετοιμασία μιας λίστας εργασιακών δραστηριοτήτων, καλύπτοντας τις εγκαταστάσεις, το εργοστάσιο, άτομα και διαδικασίες και συγκέντρωση πληροφοριών σχετικά με αυτές.
2. Αναγνώριση των κινδύνων: αναγνώριση όλων των σημαντικών κινδύνων που συνδέονται με κάθε εργασιακή δραστηριότητα, μεριμνώντας για το ποιος και με ποιο τρόπο θα μπορούσε να βλαφτεί.
3. Καθορισμός επικινδυνότητας: διαμόρφωση μιας υποκειμενικής εκτίμησης της επικινδυνότητας που συνδέεται με κάθε κίνδυνο, υποθέτοντας ότι οι υπό υλοποίηση και υπάρχοντες έλεγχοι πραγματοποιούνται κανονικά.
4. Απόφαση αν το ρίσκο είναι ανεκτό: κρίνεται το αν οι υπό σχεδίαση ή οι ήδη υπάρχουσες προφυλάξεις (εφόσον υπάρχουν κάποιες) είναι ικανές να θέσουν είναι ικανές να θέσουν τον κίνδυνο υπό έλεγχο και συμβαδίζουν με τις νομικές απαιτήσεις.
5. Προετοιμασία σχεδίου δράσης ελέγχου ρίσκων (if necessary): προετοιμασία σχεδίου για την αντιμετώπιση οποιωνδήποτε θεμάτων που πρέπει να τους δοθεί προσοχή σύμφωνα με την εκτίμηση. Οι οργανισμοί θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τόσο οι νέοι, όσο και οι προϋπάρχοντες έλεγχοι παραμένουν αποτελεσματικοί.
6. Η ανασκόπηση της επάρκειας του σχεδίου δράσης: επανεκτίμηση των κινδύνων στη βάση των αναθεωρημένων ελέγχων και επιβεβαίωση ότι οι κίνδυνοι είναι ανεκτοί

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Η λέξη ανεκτός εδώ σημαίνει ότι το ρίσκο έχει μειωθεί στο κατώτατο επίπεδο που μπορεί λογικά να επιτευχθεί.

Δ. 3.2 Απαιτήσεις της εκτίμησης επικινδυνότητας

Για να αποδειχθεί η εκτίμηση κινδύνων χρήσιμη στην πράξη, οι οργανισμοί θα πρέπει:

1. Να διορίζουν ένα ανώτατο στέλεχος του οργανισμού να προωθεί και να διαχειρίζεται τη δραστηριότητα.

2. Να συμβουλεύει οποιονδήποτε τον αφορά, να συζητά για το τι έχει σχεδιαστεί να γίνει, κερδίζοντας σχόλια και δεσμεύσεις.
3. Να καθορίζει τις ανάγκες της εκπαίδευσής, όσον αφορά στην εκτίμηση κινδύνων σε σχέση με το προσωπικό ή τις ομάδες και να εφαρμόζει ένα κατάλληλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα.
4. Να προβαίνει σε ανασκόπηση για την επάρκεια της εκτίμησης, να καθορίζει αν η εκτίμηση είναι κατάλληλη και ικανοποιητική, ή αλλιώς επαρκώς λεπτομερής και αυστηρή.
5. Να τεκμηριώνει εγγράφως διαχειριστικές λεπτομέρειες και σημαντικά ευρήματα από την εκτίμηση.

Γενικά δεν είναι απαραίτητοι συγκεκριμένοι αριθμητικοί υπολογισμοί κινδύνων. Σύνθετες μέθοδοι για τον ποσοτικό υπολογισμό της εκτίμησης των κινδύνων, απαιτούνται κανονικά μόνο όπου οι συνέπειες κάποιας αποτυχίας θα μπορούσαν να αποβούν καταστροφικές. Η εκτίμηση κινδύνων σε βιομηχανίες υψηλής επικινδυνότητας συνδέεται με την προσέγγιση που απαιτείται σε άλλους εργασιακούς χώρους, αλλά πολύ πιο απλές μέθοδοι είναι κατάλληλες.

Η εκτίμηση των κινδύνων σχετικά με την υγιεινή που συνδέεται με την έκθεση σε τοξικές ουσίες και επιβλαβείς ενέργειες μπορεί να απαιτεί, για παράδειγμα, μετρήσεις των συγκεντρώσεων των αιωρούμενων σκονών ή της έκθεσης στο θόρυβο.

Δ 4 Εκτίμηση κινδύνων στην πράξη

Δ. 4.1 Γενικά

Αυτή η υποπαράγραφος περιγράφει τους τομείς για τους οποίους θα πρέπει να μεριμνά ένας οργανισμός κατά το σχεδιασμό της εκτίμησης των κινδύνων. Προσοχή δίνεται στην ανάγκη αναφοράς σε σχετικούς κανονισμούς και οδηγίες για την εξασφάλιση της ικανοποίησης των νομικών απαιτήσεων.

Η διεργασία εκτίμησης επικινδυνότητας που περιγράφεται εδώ καλύπτει όλους τους κινδύνους σχετικά με την ΟΗ&S. Είναι προτιμότερο οι

εκτιμήσεις επικινδυνότητας να ολοκληρώνονται και να μην διαπράττονται μεμονωμένες εκτιμήσεις όπως για παράδειγμα σχετικές με την υγιεινή, τον εξοπλισμό κλπ. Αν οι εκτιμήσεις πραγματοποιούνται ξεχωριστά, χρησιμοποιώντας διαφορετικές μεθόδους, η ταξινόμηση προτεραιοτήτων για τους ελέγχους των κινδύνων αποδεικνύεται δυσκολότερη. Επίσης οι ξεχωριστή πραγματοποίηση εκτιμήσεων μπορεί να οδηγήσει σε περιττές επαναλήψεις.

Οι ακόλουθες πλευρές της εκτίμησης επικινδυνότητας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη προσεκτικά από την αρχή:

- A. Σχεδιασμός μιας αρχικής μορφής της εκτίμησης ρίσκου (μια pro-forma).
- B. Κριτήρια για την ταξινόμηση των εργασιακών δραστηριοτήτων και αναγκαία πληροφόρηση σχετικά με κάθε εργαστηριακή δραστηριότητα (βλ. Δ. 4.4 και Δ. 4.5).
- C. Μέθοδοι για την αναγνώριση και κατηγοριοποίηση κινδύνων (βλ. Δ. 5.1).
- D. Διαδικασίες για ένα καλά ενημερωμένο προσδιορισμό των κινδύνων (βλ. Δ. 5.2).
- E. Ερμηνεία για την περιγραφή του επιπέδου κάθε εκτιμούμενου κινδύνου (βλ. Δ.1 και Δ. 2 πίνακες).
- F. Κριτήρια για αποφάσεις σχετικά με το αν οι κίνδυνοι είναι ανεκτοί, δηλαδή αν τα υπό υλοποίηση ή τα υπάρχοντα μέτρα ελέγχων είναι επαρκή (βλ. Δ. 6.1).
- G. Χρονικά πλαίσια για την εφαρμογή επανορθωτικών ενεργειών όπου είναι απαραίτητο (βλ. Δ.2 πίνακας).
- H. Προτιμητέες μέθοδοι για τον έλεγχο κινδύνων (βλ. Δ. 6.2)
- I. Κριτήρια για την ανασκόπηση της επάρκειας του σχεδίου δράσης (βλ. Δ. 6.3).

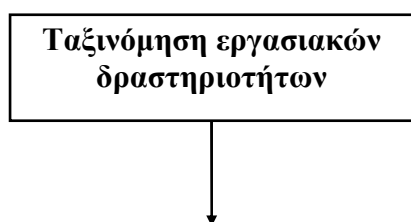
Δ. 4.3 Pro-forma της εκτίμησης κινδύνων

Οι οργανισμοί θα πρέπει να προετοιμάζουν μια pro-forma στην εκτίμηση κινδύνων που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την καταγραφή των συμπερασμάτων που προκύπτουν από μια εκτίμηση που τυπικά θα καλύπτει:

- A. Εργασιακή δραστηριότητα.
- B. Κίνδυνοι.
- C. Έλεγχοι (όπου πρέπει να γίνονται).
- D. Προσωπικό που βρίσκεται σε κίνδυνο.
- E. Πιθανότητα βλάβης ή τραυματισμού.
- F. Δριμύτητα βλάβης ή τραυματισμού.
- G. Επίπεδα κινδύνων.
- H. Δράση που πρέπει να λαμβάνεται ακολουθώντας τα συμπεράσματα της εκτίμησης.
- I. Διοικητικές λεπτομέρειες (π.χ, στοιχεία εκτιμητή, ημερομηνίες κλπ).

Οι οργανισμοί θα πρέπει να αναπτύσσουν τη συνολική τους διαδικασία εκτίμησης κινδύνων ενώ μπορεί να χρειαστεί και να προβούν σε δοκιμές και συνεχείς ανασκοπήσεις του συστήματος.

Δ. 4.4 Ταξινόμηση των εργασιακών δραστηριοτήτων



Ένα απαραίτητο προκαταρκτικό στάδιο της εκτίμησης κινδύνων είναι η προετοιμασία μιας λίστας των εργασιακών δραστηριοτήτων, η ομαδοποίησή τους με ένα λογικό και εύχρηστο τρόπο καθώς και η συγκέντρωση των απαραίτητων πληροφοριών σχετικά με αυτές. Είναι

ζωτικής σημασίας να συμπεριλαμβάνονται για παράδειγμα εργασίες που σπάνια πραγματοποιούνται με καθημερινές διαδικασίες παραγωγής.

Πιθανοί τρόποι ταξινόμησης των εργαστηριακών δραστηριοτήτων περιλαμβάνουν:

- A. Χωροταξικές περιοχές μέσα και έξω από τις εγκαταστάσεις του οργανισμού.
- B. Στάδια στην διεργασία παραγωγής ή στην παροχή μιας υπηρεσίας.
- C. Υπό υλοποίηση και ενεργή εργασία.
- D. Καθορισμένα καθήκοντα.

Δ. 4.5 Απαιτήσεις πληροφόρησης για τις εργασιακές δραστηριότητες

Οι πληροφορίες που απαιτούνται για κάθε εργασιακή δραστηριότητα μπορούν να περιλάβουν θέματα από τα παρακάτω:

- A. Εργασίες που εκτελούνται – τη συχνότητα επανάληψής τους και τη διάρκειά τους
- B. Χώρος όπου εκτελείται η κάθε εργασία.
- C. Ποιος είναι αυτός που εκτελεί συνήθως ή περιστασιακά την εργασία.
- D. Όλοι όσοι επηρεάζονται από αυτές τις εργασίες (για παράδειγμα επισκέπτες, υπεργολάβοι, το κοινό κλπ).
- E. Εκπαίδευση που έχει λάβει το προσωπικό όσον αφορά τις συγκεκριμένες εργασίες.
- F. Γραπτά συστήματα εργασίας ή/ και διαδικασίες άδειας για εργασία.
- G. Βιομηχανική εγκατάσταση και μηχανικός εξοπλισμός που μπορεί να χρειαστεί.
- H. Εργαλεία χειρός που μπορεί να χρειαστούν.
- I. Οδηγίες κατασκευαστών ή προμηθευτών για τη λειτουργία και τη συντήρηση των εγκαταστάσεων, των μηχανημάτων και των εργαλείων χειρός.

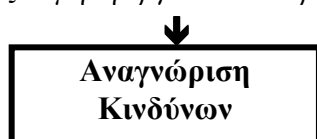
- J. Μέγεθος, σχήμα, υφή και βάρος των υλικών που θα χειριστούν.
- K. Αποστάσεις και ύψη βάσης των οποίων τα υλικά πρέπει να μετακινούνται χειρονακτικά.
- L. Βοηθητικός εξοπλισμός που χρησιμοποιείται (π.χ πεπιεσμένος αέρας).
- M. Ουσίες που χρησιμοποιούνται ή που συναντώνται κατά τη διάρκεια της εργασίας.
- N. Φυσική μορφή των ουσιών που χρησιμοποιούνται ή συναντώνται (καπνός, αέρια, ατμός, υγρό, σκόνη, στερεά).
- O. Περιεχόμενο και συστάσεις των φύλλων κινδύνου (data sheets) που συνοδεύουν τις ουσίες που χρησιμοποιούνται ή συνοδεύουν.
- P. Απαίτηση συνεπαγόμενων πράξεων, κανονισμών και προτύπων σχετικά με την εργασία που εκτελείται, την εγκατάσταση και των μηχανών που χρησιμοποιούνται ή συναντώνται.
- Q. Μέτρα ελέγχου που θεωρείται ότι εφαρμόζονται.
- R. Ανατροφοδοτούμενα αρχεία παρακολούθησης: συμβάντων, καταγραφών ατυχημάτων και ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία, εξοπλισμού και ουσιών που χρησιμοποιούνται, τα οποία συλλέγονται ως αποτέλεσμα πληροφόρησης μέσα και έξω από τον οργανισμό.
- S. Ευρήματα κάθε υπάρχουσας εκτίμησης που συνδέεται με την εργασιακή δραστηριότητα.

Δ. 5 Ανάλυση ρίσκου

Δ. 5.1 Αναγνώριση κινδύνων

Δ. 5. 1.1 Γενικά

Ταξινόμηση εργασιακών δραστηριοτήτων



Τρία ερωτήματα που βοηθούν στην αναγνώριση του κινδύνου:

- A. Υπάρχει κάποια πηγή βλάβης ή τραυματισμού;
- B. Ποιος ή τι θα μπορούσε να πάθει βλάβη ή τραυματισμό;
- C. Πως μπορεί να συμβεί βλάβη ή τραυματισμός;

Οι κίνδυνοι που ξεκάθαρα ενέχουν μικρή πιθανότητα βλάβης ή τραυματισμού, δεν τεκμηριώνονται και δεν τους δίνεται παραπάνω σημασία.

Δ. 5.1.2 Βασικές κατηγορίες κινδύνου

Είναι χρήσιμο, για τη βοήθεια της διεργασίας της αναγνώρισης των κινδύνων, να κατηγοριοποιούνται με διαφορετικούς τρόπους, όπως για παράδειγμα σύμφωνα με το αντικείμενο:

- A. Μηχανικοί
- B. Ηλεκτρικοί
- C. Ραδιενεργοί
- D. Ουσιών
- E. Φωτιάς και εκρήξεων

Δ. 5.1.3 Άμεση λίστα κινδύνων

Μια συμπληρωματική προσέγγιση είναι η ανάπτυξη μιας άμεσης (γρήγορης) λίστας ερωτημάτων όπως:

Κατά τη διάρκεια των εργασιακών δραστηριοτήτων μπορούν να υπάρξουν οι παρακάτω κίνδυνοι:

- A. Γλιστρήματα/ πτώσεις.
- B. Πτώσεις ατόμων από ύψη.
- C. Πτώσεις εργαλείων, υλικών κλπ από ύψη.
- D. Αποκλίσεις από το μέσο ύψος του εργαζόμενου.
- E. Κίνδυνοι που σχετίζονται με χειρονακτικές ανασηκώσεις ή χειρισμούς εργαλείων, υλικών κλπ.

- F. Κίνδυνοι από την εγκατάσταση και τα μηχανήματα που σχετίζονται με συναρμολόγηση, επιφόρτιση, συντήρηση, αλλαγή, και αποσυναρμολόγηση.
- G. Κίνδυνοι σχετικοί με μεταφορικά μέσα που καλύπτουν τόσο τη μεταφορά στην εγκατάσταση (Σ.τ.Μ. π.χ μεταφορικές ταινίες) όσο και την κίνηση οδικά.
- H. Φωτιά και έκρηξη.
- I. Βιαιοπραγία στο προσωπικό.
- J. Ουσίες που μπορεί να εισπνεύσουν οι εργαζόμενοι.
- K. Ουσίες ή μέσα που μπορεί να βλάψουν τα μάτια.
- L. Ουσίες που μπορεί να προκαλέσουν βλάβη με την επαφή ή την απορρόφηση από την επιδερμίδα.
- M. Ουσίες ή μέσα που μπορεί να βλάψουν αν εκτεθεί το προσωπικό σε αυτές (πχ ηλεκτρισμός, ραδιενέργεια, θόρυβος, κραδασμοί).
- N. Διαταραχές στη λειτουργία των άνω άκρων που συνδέονται με εργασίες που επαναλαμβάνονται συχνά.
- O. Ακατάλληλο θερμικό περιβάλλον (π.χ πολύ ζεστό).
- P. Επίπεδα φωτισμού.
- Q. Ολισθηρό, ανώμαλο έδαφος/ επιφάνειες.
- R. Ανεπαρκή προστατευτικά κιγκλιδώματα ή μπάρες για τα χέρια.
- S. Δραστηριότητες των υπεργολάβων.

Η παραπάνω λίστα δεν είναι πλήρης. Οι οργανισμοί θα πρέπει να αναπτύσσουν τη δική τους άμεση λίστα κινδύνων λαμβάνοντας υπόψη τον χαρακτήρα των εργασιακών τους δραστηριοτήτων και τους χώρους όπου εκτελούνται.

Δ. 5.2 Καθορισμός επικινδυνότητας

Δ. 5.2.1 Γενικά

Ταξινόμηση εργασιακών δραστηριοτήτων



Αναγνώριση Κινδύνων



**Καθορισμός
επικινδυνότητας**

Η επικινδυνότητα ενός κινδύνου θα πρέπει να προσδιορίζεται από την εκτίμηση της πιθανής δριμύτητας των συνεπειών και την πιθανότητα εμφάνισης αυτών.

Δ. 5.2.2 Δριμύτητα συνεπειών

Η πληροφόρηση που αποκτάται σχετικά με τις εργασιακές δραστηριότητες (βλ. Δ 4.4) είναι μια σημαντική πηγή δεδομένων για την εκτίμηση επικινδυνότητας. Όταν επιδιώκεται η επαλήθευση της πιθανής δριμύτητας των συνεπειών ενός κινδύνου, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα παρακάτω:

- A. Τα τμήματα του σώματος που είναι πιθανό να επηρεασθούν.
- B. Η φύση των συνεπειών, ταξινομημένη από το ελαφρώς έως το εξαιρετικά επιβλαβές.
 - 1. Ελαφρώς (ασήμαντα) επιβλαβές: επιφανειακά τραύματα.
 - Επιφανειακοί τραυματισμοί – μικρά κοψίματα και μελανιές, ερεθισμοί ματιού από σκόνη.
 - Ενοχλήσεις και ερεθισμοί (πχ πονοκέφαλοι), ασθένειες που οδηγούν σε προσωρινή αδιαθεσία.
 - 2. Επιβλαβές:
 - Πληγές, καψίματα, διαστρέμματα, εξάρθρωσεις, μικρά κατάγματα.

- Κωφώσεις, δερματίτιδες, άσθμα, Διαταραχές στη λειτουργία των άνω άκρων που συνδέονται με εργασίες, ασθένειες που οδηγούν σε μόνιμη ανικανότητα μικρού μεγέθους.

3. Εξαιρετικά επιβλαβές:

- Ακρωτηριασμοί, κατάγματα μεγάλου βαθμού, δηλητηριάσεις, πολλαπλές κακώσεις, θανάσιμοι τραυματισμοί.
- Καρκίνος που σχετίζεται με εργασιακά αίτια, άλλες ασθένειες με επιπτώσεις στη ζωή, θανατηφόρες ασθένειες.

Δ. 5.2.3 Πιθανότητα εμφάνισης συνεπειών

Όταν επιδιώκεται η επαλήθευση της πιθανότητας εμφάνισης των συνεπειών ενός κινδύνου, θα πρέπει να μελετάται σοβαρά η επάρκεια των μέτρων ελέγχου που ήδη εφαρμόζονται, και η κάλυψη των αναγκών. Εδώ οι νομικές απαιτήσεις και οι κώδικες πρακτικής παρέχουν καθοδήγηση, καλύπτοντας ελέγχους εξειδικευμένων κινδύνων. Θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα παρακάτω θέματα επιπλέον της πληροφόρησης για τις εργασιακές δραστηριότητες που παρουσιάζονται στην Δ. 4.4:

- A. Ο αριθμός των μελών του προσωπικού που εκτίθεται σε κίνδυνο.
- B. Η συχνότητα και η διάρκεια έκθεσης στον κίνδυνο.
- C. Αποτυχία των υπηρεσιών (π.χ ηλεκτρισμός, νερό).
- D. Αποτυχία των εξαρτημάτων των μηχανισμών και της εγκατάστασης καθώς και των μηχανισμών ασφαλείας.
- E. Έκθεση στα στοιχεία του φυσικού περιβάλλοντος.
- F. Προστασία που παρέχει ο ατομικός εξοπλισμός και ποσοστό χρήσης των ατομικών μέσων προστασίας.
- G. Ανασφαλείς ενέργειες (λάθη ή παραβιάσεις των διαδικασιών) από άτομα που:

1. Είναι πιθανό να μην γνωρίζουν ποιοι είναι οι κίνδυνοι.

2. Μπορεί να μη διαθέτουν τη γνώση, τη φυσική ικανότητα ή τα προσόντα για την εκτέλεση της εργασίας.
3. Υποτιμούν τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται.
4. Υποτιμούν την πρακτική πλευρά και τη χρησιμότητα των ασφαλών μεθόδων εργασίας.

Είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη οι συνέπειες των συμπτωματικών – τυχαίων γεγονότων.

Αυτές οι υποκειμενικές εκτιμήσεις κινδύνων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλα τα άτομα που εκτίθενται σε ένα κίνδυνο. Έτσι, κάποιος κίνδυνος θεωρείται πιο σοβαρός αν επηρεάζει μεγαλύτερο αριθμό ατόμων. Παρόλα αυτά, μερικοί από τους πιο σοβαρούς κινδύνους συνδέονται με περιστασιακές εργασίες που εκτελούνται μόνο από ένα άτομο, για παράδειγμα, η συντήρηση των απρόσιτων μερών ενός ανυψωτικού μηχανισμού.

Δ.6 Αποτίμηση κινδύνου: απόφαση αν ένας κίνδυνος είναι ανεκτός και δράση πάνω στα αποτελέσματα

Δ. 6.1 Απόφαση για το αν ένας κίνδυνος είναι ανεκτός

Ταξινόμηση εργασιακών δραστηριοτήτων



Αναγνώριση Κινδύνων



Καθορισμός επικινδυνότητας



Απόφαση αν το ρίσκο είναι ανεκτό

Ο πίνακας Δ. 1 δείχνει μια απλή μέθοδο για την εκτίμηση των επιπέδων των ρίσκων και την απόφαση αν αυτά είναι ανεκτά. Τα ρίσκα ταξινομούνται σύμφωνα με την εκτίμηση πιθανότητας και την δριμύτητα των επιπτώσεων. Κάποιοι οργανισμοί μπορεί να αναπτύξουν σύνθετες προσεγγίσεις, αλλά αυτή η μέθοδος είναι ένα λογικό αρχικό σημείο. Μπορεί να χρησιμοποιηθούν αριθμοί για την περιγραφή των κινδύνων αντί των όρων

«μέτριος κίνδυνος» και «σημαντικός κίνδυνος». Η χρήση των αριθμών δεν προσδίδει βέβαια μεγαλύτερη ακρίβεια στις εκτιμήσεις.

Δ. 6.2 Προετοιμασία του σχεδίου δράσης ελέγχων

Ταξινόμηση εργασιακών δραστηριοτήτων



Αναγνώριση Κινδύνων



Καθορισμός επικινδυνότητας



Απόφαση αν το ρίσκο είναι ανεκτό



**Προετοιμασία σχεδίου δράσης
ελέγχου κινδύνων**

Οι κατηγορίες ρίσκων που φαίνονται στον πίνακα Δ. 1 διαμορφώνουν τη βάση για την απόφαση του αν απαιτούνται βελτιωμένοι έλεγχοι και του χρονοδιαγράμματος δράσης. Μια προσέγγιση, προτεινόμενη ως αρχικό στάδιο φαίνεται στον πίνακα Δ 2. Ο πίνακας αυτός δείχνει ότι η προσπάθεια που απαιτείται για τον έλεγχο και η επιτακτικότητα θα πρέπει να κατανέμονται αναλογικά στα ρίσκα.

Το αποτέλεσμα της εκτίμησης ενός ρίσκου θα πρέπει να αποτελεί μια καταγραφική απογραφή των ενεργειών με σειρά προτεραιότητας, για τον καταμερισμό, τη διατήρηση, ή τη βελτίωση των ελέγχων. Μια διαδικασία για το σχεδιασμό εφαρμογής των αναγκαίων αλλαγών, ακολουθώντας την εκτίμηση ρίσκων περιγράφεται στο παράρτημα Γ.

Οι έλεγχοι θα πρέπει να επιλέγονται βάσει των ακόλουθων:

- A. Αν είναι δυνατό, οι κίνδυνοι πρέπει να εξαιρεθούν ολοκληρωτικά, ή να καταπολεμηθούν από την πηγή τους π.χ χρήση μιας ασφαλούς ουσίας αντί μιας επικίνδυνης.
- B. Αν η εξάλειψη δεν είναι δυνατή, πρέπει να γίνεται προσπάθεια για τη μείωση του ρίσκου, π.χ με τη χρήση συσκευών χαμηλής τάσης ρεύματος

- C. Προσαρμογή όπου αυτό είναι δυνατό, των εργασιών στα μέτρα του παράγοντα άνθρωπος: λαμβάνοντας υπόψη τις ατομικές πνευματικές και φυσικές ικανότητες.
- D. Εκμετάλλευση της τεχνολογικής εξέλιξης για τη βελτίωση των ελέγχων.
- E. Μέτρα ασφαλείας που προφυλάσσουν όλους.
- F. Ένας συνδυασμός τεχνικών και διαδικαστικών ελέγχων είναι συνήθως απαραίτητος.
- G. Ανάγκη εισαγωγής προγραμματισμένης συντήρησης των – για παράδειγμα των προστατευτικών μέσων του εξοπλισμού.
- H. Υιοθέτηση μέσων ατομικής προστασίας, σαν ένα τελευταίο βοηθητικό μέτρο, όταν όλες οι άλλες εκδοχές ελέγχου έχουν ληφθεί.
- I. Ανάγκη για ρυθμίσεις που αφορούν περιπτώσεις έκτακτων αναγκών.
- J. Οι Ενεργοί δείκτες μετρήσεων είναι απαραίτητοι ώστε να παρακολουθείται η συμφωνία με τους ελέγχους (βλ. Παράρτημα Ε).

Επίσης χρειάζεται να δίνεται προσοχή στην ανάπτυξη σχεδίων εκτάκτου ανάγκης καθώς και εκκενώσεων (κτιρίων), αλλά και εφοδιασμός εξοπλισμού έκτακτης ανάγκης ο οποίος σχετίζεται με τους κινδύνους που αντιμετωπίζει η εταιρεία.

Δ. 6.3 Ανασκόπηση επάρκειας του σχεδίου δράσης

Ταξινόμηση εργασιακών δραστηριοτήτων



Αναγνώριση Κινδύνων



Καθορισμός επικινδυνότητας



Απόφαση αν το ρίσκο είναι ανεκτό



Προετοιμασία σχεδίου δράσης ελέγχου κινδύνων



**Ανασκόπηση της επάρκειας του
σχεδίου δράσης**

Το σχέδιο δράσης θα πρέπει να ανασκοπείται πριν την εφαρμογή του, τυπικά μέσω των εξής ερωτημάτων:

- A. Θα οδηγήσουν σε ανεκτά επίπεδα ρίσκου οι αναθεωρημένοι έλεγχοι;
- B. Έχουν δημιουργηθεί νέοι κίνδυνοι;
- C. Έχει επιλεγθεί πιο αποδοτική οικονομικά λύση;
- D. Τι πιστεύουν οι εργαζόμενοι που επηρεάζονται σχετικά με την ανάγκη για τα αναθεωρημένα προληπτικά μέτρα;
- E. Οι αναθεωρημένοι έλεγχοι θα χρησιμοποιηθούν στην πράξη χωρίς να αγνοηθούν, με δικαιολογία, για παράδειγμα, τις πιέσεις για την ολοκλήρωση της εργασίας;

Δ.6.4 Αλλαγές συνθηκών και αναθεωρήσεις

Οι εκτιμήσεις ρίσκων θα πρέπει να θεωρούνται μια συνεχής διαδικασία. Έτσι, η επάρκεια των μέτρων ελέγχου πρέπει να υπόκειται σε συνεχή ανασκόπηση και να αναθεωρείται όποτε αυτό είναι αναγκαίο. Όμοια, αν οι συνθήκες αλλάξουν στο βαθμό που οι κίνδυνοι και τα ρίσκα επηρεασθούν σημαντικά, πρέπει και οι εκτιμήσεις των ρίσκων να αναθεωρηθούν.

	Ελαφρώς επιβλαβές	Επιβλαβές	Εξαιρετικά Επιβλαβές
Πολύ απίθανο	ΑΜΕΛΗΤΕΟ ΡΙΣΚΟ	ΑΝΕΚΤΟ ΡΙΣΚΟ	ΜΕΤΡΙΟ ΡΙΣΚΟ
Απίθανο	ΑΝΕΚΤΟ ΡΙΣΚΟ	ΜΕΤΡΙΟ ΡΙΣΚΟ	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΡΙΣΚΟ
Πιθανό	ΜΕΤΡΙΟ ΡΙΣΚΟ	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΡΙΣΚΟ	ΜΗ ΑΝΕΚΤΟ ΡΙΣΚΟ

Πίνακας Δ 1 Ένας απλός εκτιμητής του επιπέδου του ρίσκου

Πίνακας Δ2 Ένα σχεδιάγραμμα βασισμένο στον έλεγχο επικινδυνότητας

Επίπεδο Επικινδυνότητας	Δράση & Χρονικά Πλαίσια
Αμελητέο	Δεν απαιτείται κάποια ενέργεια και δεν χρειάζεται να κρατηθούν αρχεία προς τεκμηρίωση
Ανεκτό	Δεν απαιτούνται επιπρόσθετοι έλεγχοι. Μπορεί να αποδοθεί προσοχή σε μια πιο αποτελεσματική, όσον αφορά το κόστος, λύση ή βελτίωση που να μην επιβάλει επιπρόσθετα κόστη . Απαιτείται παρακολούθηση για τη διασφάλιση της διατήρησης των ελέγχων.
Μέτριο	Θα πρέπει να γίνονται προσπάθειες για τη μείωση της επικινδυνότητας αλλά το κόστος της πρόληψης θα πρέπει να μετράται και να είναι περιορισμένο .Τα μέτρα μείωσης του ρίσκου θα πρέπει να εφαρμόζονται μέσα σε μια καθορισμένη χρονική περίοδο. Όταν η μέτρια επικινδυνότητα συνδέεται με εξαιρετικά επιβλαβείς συνέπειες, περαιτέρω αποτίμηση μπορεί να είναι αναγκαία για τον ακριβή προσδιορισμό της πιθανότητας του κακού ως μία βάση για τον καθορισμό της ανάγκης βελτιωμένων μέτρων ελέγχου.
Ουσιώδες	Οι εργασίες δεν θα πρέπει να ξεκινούν μέχρι η επικινδυνότητα να έχει μειωθεί. Σημαντικοί πόροι μπορεί να χρειασθεί να διατεθούν για τη μείωση της επικινδυνότητας. Όταν η επικινδυνότητα αφορά εργασίες σε εξέλιξη, άμεσα μέτρα πρέπει να λαμβάνονται.
Μη Ανεκτό	Οι εργασίες δε θα πρέπει να ξεκινούν ή να συνεχίζονται μέχρι η επικινδυνότητα να μειωθεί. Αν δεν είναι δυνατή η μείωση της επικινδυνότητας ακόμα και με απεριόριστους πόρους οι εργασίες πρέπει να διακοπούν.

Παράρτημα Ε(ενημερωτικό)

Μέτρηση της απόδοσης

Ε.1 Εισαγωγή

Ε 1.1 Υποχρεώσεις και ικανότητα

Αυτό το παράρτημα εξηγεί γιατί η μέτρηση της απόδοσης στο ΟΗ&S σύστημα είναι απαραίτητη και τις διάφορες προσεγγίσεις που μπορούν να υιοθετηθούν. Προσοχή πρέπει να δίνεται καθ' όλη την εποπτεία της μεσαίας διοίκησης. Εξίσου σημαντική ανάγκη είναι να διασφαλίσουμε ότι οι υπεύθυνοι για την μέτρηση της απόδοσης είναι ικανοί.

Ε.1.2 Σκοποί της μέτρησης απόδοσης

Η μέτρηση της απόδοσης είναι ένα σημαντικό κομμάτι του ΟΗ&S συστήματος διαχείρισης. Οι κύριοι στόχοι της μέτρησης απόδοσης είναι:

- 1) Να καθορίσουν το αν τα ΟΗ&S σχέδια έχουν εφαρμοσθεί και αν έχουν επιτευχθεί τα μέτρα ελέγχου.
- 2) Να βεβαιώνουν αν τα σημεία έλεγχου έχουν εφαρμοσθεί και είναι αποτελεσματικά.
- 3) Να μάθουν από τις αποτυχίες του ΟΗ&S συστήματος διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων των επικίνδυνων γεγονότων (ατυχήματα, συμβάντα).
- 4) Να προωθούν την εφαρμογή των σχεδίων και των σημείων ελέγχων της επικινδυνότητας, μέσω ανατροφοδότησης σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.
- 5) Να παρέχουν πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αναθεώρηση και όπου είναι αναγκαίο να βελτιώνουν τις πλευρές του ΟΗ&S συστήματος διαχείρισης.

E1.3 Στόχοι παραρτήματος

Οι στόχοι είναι να περιγράψουμε:

- 1) Μια ενεργή και διερευνητική παρακολούθηση.
- 2) Την επιλογή δεικτών αποτελέσματος.
- 3) Τις αρχές μέτρησης απόδοσης.
- 4) Τις τεχνικές μετρήσεων.
- 5) Την διερεύνηση επικίνδυνων γεγονότων.

E2. Ενεργή και διερευνητική παρακολούθηση

E2.1 Πεδίο δράσης της ενεργής και διερευνητικής παρακολούθησης:

Το σύστημα μέτρησης απόδοσης ενός οργανισμού πρέπει να ενσωματώνει τόσο την ενεργή όσο και την διερευνητική παρακολούθηση ως εξής:

- 1) Η ενεργή παρακολούθηση θα πρέπει να χρησιμοποιείται για τον έλεγχο της συμμόρφωσης των ΟΗ&S δραστηριοτήτων του οργανισμού. Για παράδειγμα, η επιβεβαίωση ότι το νέο προσωπικό έχει παρακολουθήσει μια σειρά εισαγωγικών μαθημάτων.
- 2) Η διερευνητική παρακολούθηση θα πρέπει να χρησιμοποιείται για την έρευνα, ανάλυση και καταγραφή των αποτυχιών του ΟΗ&S συστήματος διαχείρισης συμπεριλαμβανόμενων των ατυχημάτων και συμβάντων. (βλ.Ε.6)
- 3) Είναι συχνά αναγκαία η χρήση δεδομένων και της ενεργής και της διερευνητικής παρακολούθησης, ως δείκτες αποτελέσματος. Οι δείκτες αποτελέσματος χρησιμοποιούνται για να καθορίσουν αν οι στόχοι έχουν επιτευχθεί (βλ.Ε3 και Γ6.3)

E2.2 Ενεργή και διερευνητική παρακολούθηση στην εκτίμηση και στον έλεγχο συγκεκριμένης επικινδυνότητας

Η ενεργή και διερευνητική παρακολούθηση παίζουν συμπληρωματικούς ρόλους στην αποτίμηση επικινδυνότητας και στον έλεγχο αυτής. Τα δεδομένα της ενεργής παρακολούθησης (π.χ από έλεγχους του χώρου εργασίας και των εγγράφων επιθεώρησης) χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τα σημεία έλεγχου επικινδυνότητας. Θα πρέπει ακόμα να χρησιμοποιούνται σε μεταγενέστερες αποτιμήσεις επικινδυνότητας.

Η ενεργή παρακολούθηση των σημείων ελέγχου επικινδυνότητας θα πρέπει να αποτελεί μέρος του σχεδίου ελέγχου. Για παράδειγμα αν ο έλεγχος της διαδικασίας συγκόλλησης περιλαμβάνει ένα σύστημα άδειας εργασίας, η ενεργή παρακολούθηση θα πρέπει να ελέγχει αν έχουν ακολουθηθεί οι όροι της άδειας καθώς και αν τα έγγραφα επιθεώρησης έχουν συμπληρωθεί σωστά.

Μαρτυρίες από την ενεργή παρακολούθηση (και από την επιχειρησιακή εμπειρία γενικότερα) θα πρέπει να ανατροφοδοτούνται και να χρησιμοποιούνται για την ανασκόπηση και, αν είναι αναγκαίο, τη βελτίωση της εφαρμογής των ελέγχων.

E3 Επιλογή δεικτών αποτελέσματος

E3.1 Γενικά

Αυτός ο τομέας καταγράφει σε λίστα παραδείγματα μέτρων απόδοσης που ένας οργανισμός μπορεί να υιοθετήσει για την παρακολούθηση της απόδοσης ΟΗ&S. Παρόλα αυτά οι οργανισμοί θα πρέπει να αναπτύσσουν μια σειρά μέτρων σχετικά με τις δικές τους ιδιαιτερότητες.

Οι ανάγκες πληροφόρησης ποικίλουν σε διαφορετικά επίπεδα και τμήματα ενός οργανισμού. Για παράδειγμα το ανώτερο προσωπικό χρειάζεται δείκτες για την απόδοση για να επιβεβαιώσει την αποτελεσματική λειτουργία του ΟΗ&S συστήματος. Σε επιχειρησιακό επίπεδο αρκετοί δείκτες απόδοσης

μπορεί να είναι αναγκαίοι για την παρακολούθηση της εφαρμογής και την αποτελεσματικότητα των σημείων έλεγχου της επικινδυνότητας. Μεγάλοι οργανισμοί πρέπει να αναπτύσσουν ένα σύστημα όπου οι περιλήψεις των μετρήσεων πρέπει να αναφέρονται προς το ανώτερο προσωπικό.

Η επιλογή κατάλληλων δεικτών αποτελέσματος εξαρτάται από τους επιλεγμένους στόχους.

Τα ακόλουθα είναι παραδείγματα ενεργητικών και διερευνητικών δεικτών αποτελεσμάτων σχετικών με μια σειρά στόχων. Οι λίστες περιλαμβάνουν παραδείγματα τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών δεδομένων παρακολούθησης.

E3.3 Παραδείγματα δεδομένων της ενεργής παρακολούθησης

E3.2 Παραδείγματα δεδομένων της ενεργής παρακολούθησης περιλαμβάνουν:

- 1) Τον βαθμό στον οποίο τα σχέδια και οι στόχοι έχουν τεθεί και υλοποιηθεί.
- 2) Τις αντιλήψεις του προσωπικού για τη δέσμευση της διοίκησης με το ΟΗ&S σύστημα.
- 3) Αν έχει διορισθεί ένας διευθυντής για το ΟΗ&S σύστημα.
- 4) Αν έχει διορισθεί εξειδικευμένο προσωπικό για το ΟΗ&S σύστημα.
- 5) Τον βαθμό επιρροής των ειδικών του συστήματος ΟΗ&S.
- 6) Αν η πολιτική ασφάλειας έχει δημοσιευθεί.
- 7) Αν η πολιτική ασφάλειας έχει δημοσιευθεί επαρκώς.
- 8) Τον αριθμό εκπαιδευμένων στο σύστημα ΟΗ&S.
- 9) Την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης στην ΟΗ&S.
- 10) Τον αριθμό των εκτιμήσεων επικινδυνότητας που ολοκληρώθηκαν προς τον αριθμό των απαιτούμενων εκτιμήσεων.
- 11) Το μέγεθος της συμμόρφωσης με τα σημεία ελέγχου της επικινδυνότητας.
- 12) Το μέγεθος της συμμόρφωσης ως προς τις απαιτήσεις του νόμου.

- 13) Τον αριθμό των ετών και την αποτελεσματικότητα της ανώτερης διοίκησης σε συστήματα ΟΗ&S.
- 14) Τον αριθμό των προτάσεων του προσωπικού για τη βελτίωση του συστήματος ΟΗ&S.
- 15) Τη στάση του προσωπικού απέναντι στην επικινδυνότητα και στα σημεία έλεγχου αυτής.
- 16) Την κατανόηση από το προσωπικό της επικινδυνότητας και των σημείων ελέγχου αυτής.
- 17) Τη συχνότητα των επιθεωρήσεων ΟΗ&S.
- 18) Τη χρονική στιγμή της εφαρμογής των προτάσεων ελέγχου του συστήματος ΟΗ&S.
- 19) Τη συχνότητα και την αποτελεσματικότητα των συνελεύσεων της ΟΗ&S επιτροπής.
- 20) Τη συχνότητα και την αποτελεσματικότητα της ΟΗ&S ενημέρωσης για το προσωπικό.
- 21) Τις ΟΗ&S αναφορές από ειδικούς.
- 22) Τη χρονική στιγμή για την εφαρμογή δράσης σχετικά με προτάσεις και παράπονα.
- 23) Αναφορές από την επιτήρηση υγείας.
- 24) Δειγματοληπτικές αναφορές της έκθεσης προσώπων.
- 25) Τα επίπεδα έκθεσης στους χώρους εργασίας (π.χ θόρυβος, σκόνη, καπνός).
- 26) Χρήση ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού.

E3.3 Παραδείγματα δεδομένων μετά δράσης παρακολούθησης

Τα παραδείγματα αυτά περιλαμβάνουν:

- 1) Μη ασφαλείς ενέργειες.
- 2) Μη ασφαλείς συνθήκες.

- 3) Παρ' ολίγον συμβάντα.
- 4) Εκθέσιμα καταστροφικά συμβάντα.
- 5) Αναφορές επικίνδυνων συμβάντων.
- 6) Ατυχήματα χαμένου χρόνου - όταν έχει χαθεί τουλάχιστον μία εργασιακή βάρδια (ή άλλη χρονική περίοδος) από ένα άτομο ως αποτέλεσμα ενός τραυματισμού.
- 7) Εκθέσιμα ατυχήματα που αφορούν την απουσία από τη δουλειά πάνω από τρεις μέρες.
- 8) Εκθέσιμοι μεγάλοι τραυματισμοί.
- 9) Απουσίες λόγω ασθενειών - απουσίες υπαλλήλων που οφείλονται σε ασθένεια (συνδεδεμένη ή μη με την εργασία).
- 10) Παράπονα π.χ: από πολίτες.
- 11) Κριτική από το προσωπικό της ρυθμιστικής υπηρεσίας.
- 12) Επιβολή δράσης από τη ρυθμιστική υπηρεσία.

E.4 Αρχή της μέτρησης της απόδοσης

E4.1 Εισαγωγή

Αυτός ο τομέας ασχολείται με:

- 1) Άμεσους δείκτες της απόδοσης ΟΗ&S.
- 2) Προφυλάξεις κατά τη χρήση δεδομένων από ατυχήματα και ασθένειες ως δείκτες απόδοσης ΟΗ&S.
- 3) Μέτρα απόδοσης: αντικειμενικά και υποκειμενικά, ποσοτικά και ποιοτικά.

E4.2 Άμεσοι δείκτες της ΟΗ&S απόδοσης

Κάποια μέτρα απόδοσης, ιδιαίτερα δεδομένα ατυχημάτων, αποτελούν άμεσους δείκτες της απόδοσης ΟΗ&S. Παρόλα αυτά, πρέπει να περάσει κάποιος χρόνος πριν τη χρησιμοποίησή τους ως αξιόπιστο οδηγό από το

σχέδιο ΟΗ&S (βλ.Ε4.3). Τα δεδομένα ατυχημάτων δε θα πρέπει ποτέ να χρησιμοποιούνται ως το μοναδικό μέσο μέτρησης της απόδοσης ΟΗ&S.

Άλλοι δείκτες (για παράδειγμα, χρήση ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού) μπορεί να χρησιμοποιηθούν για την πρόβλεψη της απόδοσης ΟΗ&S.

Τέτοιοι δείκτες είναι χρήσιμοι γιατί, παρέχουν γρήγορη απόδειξη της επιτυχίας ή αποτυχίας, παρόλο που η σχέση τους με την μακροπρόθεσμη απόδοση μπορεί να μην είναι η ιδανική. Για παράδειγμα, μια αύξηση του δείκτη: *αριθμός ατόμων που έχουν εκπαιδευτεί για την ασφαλή λειτουργία των εσωτερικών μεταφορών* δε θα οδηγήσει απαραίτητα σε μια μείωση των ατυχημάτων στον τομέα μεταφορών.

Συνεπώς, οι οργανισμοί θα πρέπει να επιλέγουν ένα συνδυασμό δεικτών ως μέτρα της ΟΗ&S απόδοσης.

Ε4.3 Προφυλάξεις στη χρησιμοποίηση δεδομένων των ατυχημάτων και ασθενειών ως δείκτες της ΟΗ&S απόδοσης

Τα δεδομένα ατυχημάτων είναι ζωτικά καθώς αποτελούν άμεσους δείκτες της ΟΗ&S απόδοσης. Παρόλα αυτά υπάρχουν προφυλάξεις που συνδέονται με τη χρήση τους π.χ:

- 1) Στους περισσότερους οργανισμούς συμβαίνουν πολύ λίγα ατυχήματα με τραυματισμούς για να διακριθούν οι αληθινές τάσεις από τις τυχαίες ενέργειες.
- 2) Αν η περισσότερη δουλειά διεκπεραιώνεται από τον ίδιο αριθμό ατόμων την ίδια χρονική στιγμή τότε ο αυξανόμενος φόρτος εργασίας μπορεί να προκαλέσει αύξηση του ρυθμού των ατυχημάτων
- 3) Η χρονική διάρκεια της απουσίας από τη δουλειά που συμβάλλει στους τραυματισμούς και τις ασθένειες μπορεί να επηρεαστεί από παράγοντες εκτός της δριμύτητας ενός τραυματισμού ή ασθένειας συνδεδεμένης με την εργασία - όπως είναι το χαμηλό ηθικό, η μονοτονία της εργασίας και οι άσχημες σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.

- 4) Συχνά τα ατυχήματα δεν αναφέρονται (αν και καμιά φορά συμβαίνει το ακριβώς αντίθετο). Τα επίπεδα αναφοράς μπορεί να αλλάξουν. Μπορεί να βελτιωθούν ως αποτέλεσμα της αυξημένης γνώσης της εργατικής δύναμης και της καλύτερης αναφοράς και καταγραφής των συστημάτων.
- 5) Μια χρονική καθυστέρηση θα προκύψει μεταξύ αστοχιών ΟΗ&S και των επιβλαβών επιπτώσεων. Επιπλέον αρκετές εργασιακές ασθένειες διαρκούν αρκετό χρονικό διάστημα. Δεν είναι επιθυμητό να περιμένει κανείς να συμβεί το κακό για να κρίνει αν τα συστήματα ΟΗ&S λειτουργούν σωστά (βλ.Γ3.2).

Ε4.4 Μέτρα απόδοσης-αντικειμενικά και υποκειμενικά: ποσοτικά και ποιοτικά

Τα μέτρα απόδοσης περιλαμβάνουν:

- 1) Αντικειμενικά μέτρα που δεν σχετίζονται με την κρίση του εκτιμητή (π.χ διάβασμα ενός διαβαθμιζομένου μετρητή θορύβου, αριθμός ατόμων προσωπικού που χρησιμοποιούν την προστασία κατά του θορύβου, αν ένας ειδικός του ΟΗ&S βρίσκεται στο πόστο του). Παρόλα αυτά, μπορεί να μην αποτελούν τα πιο σημαντικά στοιχεία προς μέτρηση.
- 2) Υποκειμενικά μέτρα που μπορεί να επηρεάζονται από αυτούς που εκτελούν τις μετρήσεις. Παραδείγματα αποτελούν τα μέτρα της επάρκειας της διεύθυνσης ενός ασφαλούς συστήματος εργασίας όπου δεν έχει κατατεθεί ένα καθορισμένο πρότυπο. Αυτά τα μέτρα μπορεί να αποβούν πολύ χρήσιμα, αλλά χρειάζεται να αντιμετωπίζονται με προσοχή. Για παράδειγμα, δύο άτομα μπορεί να αναφέρουν διαφορετικά ευρήματα - συμπεράσματα όσον αφορά την επάρκεια των ελέγχων στο χώρο εργασίας.
- 3) Ποσοτικά μέτρα που μπορεί να περιγράφονται με αριθμητικούς όρους και να αναφέρονται σε μια κλίμακα. Είναι επιθυμητός, εκεί βεβαίως που είναι δυνατός, ο ποσοτικός υπολογισμός απόδοσης των μέτρων έτσι ώστε να πραγματοποιούνται συγκρίσεις όταν πρέπει. Παρόλα αυτά τέτοια μέτρα μπορεί να δώσουν μη δικαιολογημένη εντύπωση ακρίβειας.

- 4) Τα ποιοτικά μέτρα που αποτελούν περιγραφές συνθηκών ή καταστάσεων που δεν μπορούν να καταγραφούν μέσω αριθμών, για παράδειγμα ένα σχόλιο πάνω στις μελέτες της επιτροπής ΟΗ&S επιτροπής. Παρόλο όμως ότι τα ποιοτικά μέτρα είναι πολύ σημαντικά μπορεί να παρουσιάζουν δυσκολίες σχετικά με τη σύνδεση τους με άλλου είδους μέτρα απόδοσης.

Οι οργανισμοί θα πρέπει να υιοθετούν έναν καλά διαμορφωμένο συνδυασμό και των τεσσάρων τύπων μέτρων σ' ένα πρόγραμμα ΟΗ&S. Αυτός επιτρέπει μια πολύ καλύτερη συνολική εκτίμηση της απόδοσης ΟΗ&S από την αξιοπιστία ενός μόνο μέτρου.

Προσοχή θα πρέπει να αποδίδεται στο επίπεδο ικανοτήτων που απαιτείται από αυτούς που είναι υπεύθυνοι για τον καταμερισμό, διεκπεραίωση και ανάλυση των δεδομένων από όλα τα μέτρα απόδοσης.

E.5 Τεχνικές μετρήσεις

Παρακάτω παρατίθενται παραδείγματα μεθόδων που μπορεί να χρησιμοποιηθούν για τη μέτρηση της απόδοσης ΟΗ&S.

- 1) Συστηματικές επιθεωρήσεις του χώρου εργασίας με τη χρήση checklists.
- 2) «Βόλτες» ασφάλειας.
- 3) Επιθεωρήσεις συγκεκριμένων μηχανημάτων και κτιριακών εγκαταστάσεων για τον έλεγχο του αν τα τμήματα που σχετίζονται με την ασφάλεια είναι σε καλή κατάσταση.
- 4) Δειγματοληψία ασφαλείας - εξέταση των εξειδικευμένων πλευρών του ΟΗ&S συστήματος.
- 5) Περιβαλλοντική δειγματοληψία - μέτρηση της έκθεσης σε ουσίες ή ενέργειες και σύγκριση με αναγνωρισμένα πρότυπα.
- 6) Δειγματοληψία συμπεριφορών – εκτίμηση συμπεριφοράς των εργαζομένων για την αναγνώριση μη ασφαλών εργασιακών πρακτικών που μπορεί να απαιτούν διόρθωση, για παράδειγμα μέσω σχεδιασμού εργασιακών βελτιώσεων ή εκπαίδευσης.
- 7) Αξιολόγηση συμπεριφοράς του προσωπικού σε όλα τα επίπεδα.

8) Ανάλυση της τεκμηρίωσης και αρχείων.

9) Ανάλυση σε καλές πρακτικές εφαρμογές ΟΗ&S σε άλλους οργανισμούς.

Οι οργανισμοί χρειάζονται να αποφασίσουν για το πόσο συχνά θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα οι παρακολουθήσεις με βάση το επίπεδο του ρίσκου. Η συχνότητα των επιθεωρήσεων όσον αφορά τις κτιριακές εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα καθορίζονται σε ορισμένες περιπτώσεις από κανονισμούς.

Ε.6 Έρευνα επικίνδυνου γεγονότος

Ε6.1 Διαδικασία έρευνας

Οι οργανισμοί θα πρέπει να διαθέτουν αποτελεσματικές διαδικασίες σχετικά με την αναφορά και έρευνα επικίνδυνων γεγονότων. Ο βασικός λόγος της ερευνητικής διαδικασίας είναι η πρόληψη περαιτέρω επικίνδυνων γεγονότων.

Η εμφάνιση ενός επικίνδυνου γεγονότος αποτελεί συχνά ένδειξη αστοχιών του συστήματος διοίκησης ΟΗ&S συστήματος διοίκησης.

Για αυτό, για την ανακάλυψη της αιτίας ενός ατυχήματος ή δυσάρεστου συμβάντος, πρέπει να ερευνώνται οι ελλείψεις του συστήματος ΟΗ&S καθώς και οι αποτυχίες του. Η έρευνα ενός επικίνδυνου γεγονότος θα πρέπει να θέτει ερωτήματα σχετικά με το γιατί και το τι συνέβη.

Η διαδικασία περιλαμβάνει:

- 1) Τον τύπο των γεγονότων που πρέπει να ερευνηθούν (π.χ 'παράλιγο συμβάντα 'που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε σοβαρό κακό).
- 2) Εκεί που αρμόζει, συντονισμός με τους σχεδιασμούς και τις διαδικασίες έκτακτης ανάγκης.
- 3) Τον σκοπό των ερευνών.
- 4) Τη διαβάθμιση της ερευνητικής προσπάθειας σύμφωνα με το πιθανό ή ήδη πραγματικό τραυματισμό ή βλάβη.

- 5) Ποιος έχει αναλάβει τις έρευνες αυτές, ποια η εξουσία του, ποιες οι απαιτούμενες ικανότητες και οι σχετικές ανάγκες για εκπαίδευση.
- 6) Διακανονισμοί και τοποθεσία για τις συνεντεύξεις των αυτόπτων μαρτύρων.
- 7) Πρακτικά θέματα, όπως είναι η ικανότητα διάθεσης καμερών και καταγραφή αποδεικτικών στοιχείων.
- 8) Ρυθμίσεις αναφοράς έρευνας συμπεριλαμβανομένων και των απαιτήσεων από το καταστατικό σχετικά με τις αναφορές.

Η έρευνα προσωπικού θα πρέπει να ξεκινά τις προκαταρκτικές αναλύσεις των γεγονότων καθώς συγκεντρώνεται επιπρόσθετο πληροφοριακό υλικό. Η συγκέντρωση δεδομένων και η ανάλυση αυτών θα πρέπει να συνεχίζεται μέχρι την απόκτηση μια επαρκούς και κατανοητής εξήγησης.

E6.2 Πηγές πληροφοριών

Αυτοί που ερευνούν τα επικίνδυνα γεγονότα θα πρέπει να λαμβάνουν με κριτικό τρόπο υπόψη τα εξής:

- 1) Διερευνητική παρακολούθηση δεδομένων.
- 2) Αποτελέσματα εκτιμήσεων ρίσκων και επιλογή των ελέγχων.
- 3) Εφαρμογή των ελέγχων ως δεδομένα που έχουν αποφασιστεί από την ενεργή παρακολούθηση.

E6.3 Πιθανές ελλείψεις του ΟΗ&S συστήματος

Οι ερευνητές θα πρέπει να μεριμνούν σχετικά με το αν το επικίνδυνο γεγονός συνδέεται με έναν ή περισσότερους από τους ακόλουθους παράγοντες:

- 1) Έλεγχοι ρίσκων που έχουν επιλέγει με βάση μια μη κατάλληλη ή μη ικανοποιητική εκτίμηση ρίσκων.
- 2) Άσχημη εφαρμογή ελέγχων.

- 3) Αποτυχίες της ενεργής παρακολούθησης για τον εντοπισμό της κακής εφαρμογής ελέγχων.
- 4) Έλεγχοι που έχουν εφαρμοσθεί που όμως αποβαίνουν αναποτελεσματικοί.
- 5) Εποπτική παρακολούθηση για τον εντοπισμό παραλίγο ατυχημάτων που θα είχαν αποκαλύψει αναποτελεσματικούς ελέγχους.
- 6) Έλεγχοι όχι αναθεωρούμενοι ή βελτιωμένοι που έχουν αποκαλυφθεί μέσα από ενδείξεις της ενεργής ή εποπτικής παρακολούθησης.
- 7) Αποτυχία διαχείρισης αλλαγής με αποτελεσματικό τρόπο.

Ε6.4 Μάθηση από τα αποτελέσματα των ερευνών και κοινοποίησης τους.

Ο οργανισμός θα πρέπει να μαθαίνει από την έρευνα, η οποία θα πρέπει να:

- 1) Αναγνωρίζει τη ρίζα των προβλημάτων στην ΟΗ&S αλλά και τη γενική διοίκηση του οργανισμού.
- 2) Κοινοποιεί τα ευρήματα-συμπεράσματα από έρευνες στη συνεχιζόμενη ΟΗ&S διεργασία ανασκόπησης.
- 3) Περιλαμβάνει τα σχετικά ευρήματα των επιθεωρήσεων στη διαδικασία συνεχής αναθεώρησης της ΟΗ&S.

Η εφαρμογή των επιδιορθωτικών ελέγχων θα πρέπει να παρακολουθείται για τη διασφάλιση επίκαιρης και αποτελεσματικής αλλαγής.

Παράρτημα ΣΤ (πληροφοριακό)

Επιθεώρηση

Στ1 Εισαγωγή

Αυτό το παράρτημα παρέχει οδηγίες σχετικά με τον τρόπο εγκατάστασης και λειτουργίας του συστήματος επιθεώρησης της ασφάλειας

και υγιεινής. Καθορίζει τις αποφάσεις και θέματα κλειδιά καθώς και τον τρόπο αντιμετώπισής τους. Δεν παρέχει ένα έτοιμο προς εφαρμογή σύστημα μιας και θα χρειαστεί γενικά για την προσαρμογή κάθε συστήματος στις ανάγκες και το μέγεθος του οργανισμού.

ΣΤ2 Δέσμευση ως προς τις επιθεωρήσεις

Πολύ συχνά το προσωπικό σε όλα τα επίπεδα αντιμετωπίζει τις επιθεωρήσεις ως απειλή. Θα πρέπει, λοιπόν, τα μέλη του προσωπικού να καθίστανται γνώστες των λόγων και των ευεργετημάτων των επιθεωρήσεων. Θα πρέπει ακόμα να απαιτείται από αυτά να είναι ανοικτά και να απαντούν με ειλικρίνεια στα ερωτήματα τους.

Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσα από την εξασφάλιση του γεγονότος ότι οι επιθεωρήσεις αντιμετωπίζονται ως μέρος μιας συνεχόμενης διεργασίας βελτίωσης και όχι μόνο ως μέσον αναγνώρισης προβλημάτων.

ΣΤ.3 Ανάπτυξη ενός συστήματος επιθεώρησης.

Κατά την ανάπτυξη μιας πολιτικής επιθεώρησης ένας αριθμός θεμάτων-κλειδιών πρέπει να ληφθούν υπόψη συμπεριλαμβάνοντας:

- 1) Τους στόχους και τον λόγο των επιθεωρήσεων.
- 2) Τις διαδικασίες, τα πρότυπα και τα βοηθήματα που θα χρειαστούν.
- 3) Το ποιος είναι ικανός να αναλάβει τις επιθεωρήσεις.
- 4) Τις ρυθμίσεις για τη διοίκηση της επιθεώρησης, συμπεριλαμβάνοντας και την φροντίδα που αφορά τον προϋπολογισμό.
- 5) Το πρόγραμμα επιθεώρησης.
- 6) Τη μορφή των αναφορών της επιθεώρησης και τις ρυθμίσεις για την απόκριση σ' αυτές.
- 7) Πρότυπα απόδοσης για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του προγράμματος επιθεώρησης και τους κανονισμούς που αφορούν την παρακολούθηση του.

8) Οι ρυθμίσεις για την ανασκόπηση της πολιτικής επιθεώρησης και την εφαρμογή της, καθώς και για αναθεώρηση αν χρειάζεται.

Έχοντας λάβει υπόψη αυτούς τους παράγοντες, θα πρέπει να παρθεί απόφαση για το αν πρέπει να χρησιμοποιηθεί ένα σύστημα που χρησιμοποιείται στην αγορά ή να αναπτύξει ένα μοναδικό δικό της σύστημα επιθεώρησης. Στη λήψη αυτής της απόφασης θα πρέπει να συνυπολογιστούν ο χρόνος που θα χρειαστεί, τα κόστη και η διαθεσιμότητα των κατάλληλων ικανοτήτων και πραγματογνωμοσύνης παράλληλα με την καταλληλότητα του συστήματος.

ΣΤ3.2 Προπαρασκευή των διαδικασιών επιθεώρησης και βοηθήματα

Εφόσον η ανώτερη διοίκηση είναι απόλυτα δεσμευμένη με τις επιθεωρήσεις και οι συνολικοί στόχοι έχουν γίνει αποδεκτοί, μια διαδικασία θα πρέπει να προετοιμασθεί για τη διασφάλιση της επιτυχίας τους. Κατά την ανάπτυξη της πρωταρχικής ιδέας της διαδικασίας επιθεώρησης, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τα παρακάτω:

- 1) Τα στοιχεία της διεργασίας επιθεώρησης, προετοιμασία, εργασία που απαιτείται και στενή παρακολούθηση.
- 2) Τα στοιχεία κλειδιά του συστήματος διοίκησης της ασφάλειας και υγιεινής και άλλα σημαντικά θέματα από τα οποία θα κριθεί η απόδοση.
- 3) Μέσα που να εξασφαλίζουν το γεγονός ότι η επιθεώρηση συμπεριλαμβάνει ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα δραστηριοτήτων.
- 4) Ο τρόπος που πρέπει να δομούνται τα ερωτήματα.
- 5) Η ανάγκη βοηθημάτων επιθεώρησης, π.χ σημειώματα check lists, διαδικασίες επιθεώρησης.

Η τελική μορφή του συστήματος επιθεώρησης θα πρέπει να βασίζεται στην τρέχουσα άριστη πρακτική και θα πρέπει να ταιριάζει στη φύση και την πολυπλοκότητα του οργανισμού.

ΣΤ4 Σχεδιασμός και διαχείριση επιθεωρήσεων

ΣΤ4.1 Διοίκηση επιθεώρησης

Ένας ανώτερος εργαζόμενος θα πρέπει να αναλάβει την ευθύνη για:

- 1) Την προετοιμασία και την επίβλεψη του προγράμματος επιθεώρησης.
- 2) Κοστολόγηση και διαμόρφωση κατάλληλης προμήθειας προϋπολογισμού.
- 3) Απόκτηση όλων των απαραίτητων εγκρίσεων για το προτεινόμενο πρόγραμμα και τις προβλεπόμενες δαπάνες.

ΣΤ4.2 Πρόγραμμα επιθεώρησης

Ένα πρόγραμμα επιθεώρησης θα πρέπει να προετοιμάζεται σύμφωνα με ένα κατάλληλο χρονικό πλαίσιο, για την εξέταση και την παροχή μιας κατανοητής εκτίμησης όλων των στοιχείων του συστήματος διοίκησης της ασφάλειας και υγιεινής. Στον καθορισμό μιας κατάλληλης συχνότητας επιθεωρήσεων κάποιοι από τους παράγοντες που μπορεί να χρειαστεί να ληφθούν υπόψη είναι:

- 1) Η φύση των κινδύνων.
- 2) Το επίπεδο επικινδυνότητας.
- 3) Μια αρνητική επιθεώρηση ή καταγραφή δυσάρεστου συμβάντος.
- 4) Κάθε απαίτηση των κανονισμών.
- 5) Προηγούμενη εμπειρία ή επαρκής δειγματοληψία χαμηλού ρίσκου τμημάτων.

Η υιοθετημένη πολιτική σε συνδυασμό με το πρόγραμμα επιθεώρησης θα πρέπει να είναι επαρκώς ευέλικτη για να επιτρέπει απρόβλεπτες αλλαγές ενώ θα πρέπει να υποστηρίζεται από την ανώτερη διοίκηση.

ΣΤ5 Ρύθμιση μιας επιθεώρησης

ΣΤ5.1 Φύση της επιθεώρησης

Η φύση και η έκταση που η επιθεώρηση πρέπει να επιχειρείται θα πρέπει να καθορίζεται. Αυτό περιλαμβάνει απαντήσεις σε ερωτήματα όπως είναι τα ακόλουθα:

1. Η επιθεώρηση θα στραφεί σε όλο ή κάποιο κομμάτι μόνο του οργανισμού, ή θα επικεντρωθεί σε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, χώρο ή θέμα.
2. Η επιθεώρηση θα στραφεί αποκλειστικά στο σύστημα διοίκησης ΟΗ&S ή θα περιλαμβάνει τεχνικά θέματα που αφορούν τις κτιριακές εγκαταστάσεις, τον εξοπλισμό και τις διεργασίες.
3. Η επιθεώρηση προτίθεται να εξακριβώσει την αποτελεσματικότητα ή όχι του συστήματος διοίκησης ΟΗ&S (validation audit) ή να επαληθεύσει αν ο οργανισμός συμβαδίζει με τα δικά του πρότυπα και διαδικασίες (επιθεώρηση συμμόρφωση) ή και τα δύο.
4. Η επιθεώρηση θα πρέπει να διεκπεραιώνεται από εσωτερικούς ή εξωτερικούς επιθεωρητές.
5. Η επιθεώρηση έτσι όπως προτείνεται , θα απαιτεί και ειδικές ικανότητες ή γνώσεις από τους επιθεωρητές.

ΣΤ.5.2 Όροι αναφοράς

Τα όρια αναφοράς της επιθεώρησης θα πρέπει να είναι προσυμφωνημένα και να καθίστανται γνωστά τόσο στους επιθεωρητές όσο και στον υπεύθυνο για τις δραστηριότητες που πρέπει να επιθεωρηθούν και περιλαμβάνουν:

- 1) Τους στόχους και το πεδίο δράσης της επιθεώρησης.
- 2) Τη μορφή με την οποία η αναφορά των ευρημάτων της επιθεώρησης πρέπει να παρέχεται.
- 3) Ποιος πρέπει να λάβει αντίγραφο της αναφοράς από την επιθεώρηση.

Στ.5.3 Χρονοδιάγραμμα

Κατάλληλες αρχικές και τελικές ημερομηνίες για την επιθεώρηση θα πρέπει να είναι αποδεκτές και από τους επιθεωρητές αλλά και από αυτούς που υφίστανται την επιθεώρηση. Θα πρέπει επίσης συμφωνούν και με την ημερομηνία ολοκλήρωσης της αναφοράς επιθεώρησης. Για τον περιορισμό των δυσκολιών, εκεί που χρειάζεται θα πρέπει να προπαρασκευάζεται ένα πρόγραμμα σχεδιασμένων συνεντεύξεων και επιθεωρήσεων και να κοινοποιείται σε αυτούς που επιβάλλεται να το γνωρίζουν.

ΣΤ.6 Επιθεωρητές, επιλογή και εκπαίδευση

ΣΤ.61 Επιθεωρητές

Επιθεωρήσεις μπορεί να αναλαμβάνονται από ένα ή περισσότερα άτομα. Μια προσέγγιση ομάδας που περιλαμβάνει μάνατζερ αντιπροσώπους ασφαλείας και υπαλλήλους, μπορεί να διευρύνουν την ενασχόληση και να βελτιώσουν τη συνεργασία. Οι άνθρωποι που επιλέγονται ως επιθεωρητές θα πρέπει να είναι ικανοί.

Θα πρέπει όπου είναι δυνατό, να είναι ανεξάρτητη του τμήματος του οργανισμού ή της δραστηριότητας προς επιθεώρηση. Η φύση και ο βαθμός στον οποίο ή επιθεώρηση επηρεάζει την απόφαση για το αν θα πρέπει να αναλαμβάνεται από ανθρώπους ενός άλλου τμήματος του οργανισμού ή από εξωτερικούς επιθεωρητές. Άλλοι παράγοντες που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη περιλαμβάνουν:

- 1) Τη διαθεσιμότητα των επιθεωρητών για τη διάρκεια χρόνου που απαιτείται για τη διεκπεραίωση της επιθεώρησης.
- 2) Τη διαθεσιμότητα των επιθεωρητών με τις κατάλληλες ικανότητες.
- 3) Το επίπεδο της εμπειρίας πάνω στις επιθεωρήσεις που απαιτείται.
- 4) Την απαίτηση για εξειδικευμένη γνώση ή τεχνική κατάρτιση.
- 5) Οποιαδήποτε απαίτηση για εκπαίδευση.

- 6) Η διαφοροποίηση στο κόστος όσον αφορά την χρησιμοποίηση εσωτερικών ή εξωτερικών επιθεωρητών.
- 7) Τον κίνδυνο ενός εσωτερικού επιθεωρητή να είναι υπερβολικά οικείος ή ικανοποιημένος από τους κανονισμούς του οργανισμού, σε σύγκριση με τα πλεονεκτήματα των αντικειμενικών και με δόσεις αμφισβήτησης επιθεωρητών.
- 8) Τον κίνδυνο έλλειψης οικειότητας ή κατανόησης ειδικά εκεί που συμπεριλαμβάνονται σύνθετα τεχνικά θέματα διεργασιών.

ΣΤ6.2 Κριτήρια Επιλογής

Οι επιθεωρητές πρέπει να κατανοήσουν το έργο που έχουν αναλάβει και να είναι ικανοί να το εκτελέσουν. Χρειάζεται να έχουν το υπόβαθρο, την εμπειρία και τη γνώση για τα σχετικά πρότυπα/ συστήματα που επιθεωρούν ώστε να καθίστανται ικανοί να αξιολογούν την απόδοση και να αναγνωρίζουν τις ελλείψεις.

ΣΤ6.3 Σύνθεση των ομάδων επιθεώρησης

Εκεί που πρέπει να χρησιμοποιηθεί μια ομάδα επιθεώρησης, αντί για ένα μοναδικό επιθεωρητή, η σύνθεση της ομάδας θα βασίζεται στη φύση και στο πεδίο δράσης της επιθεώρησης καθώς επίσης και στο αν:

- 1) Χρησιμοποιούνται εσωτερικοί, εξωτερικοί ή ένας συνδυασμός και των δύο παραπάνω επιθεωρητών.
- 2) Θα απαιτηθούν γνώση, εμπειρία, ικανότητες από ειδικούς ή τεχνική κατάρτιση.
- 3) Έχουν γίνει ρυθμίσεις σχετικά με την ανάμειξη υπαλλήλων ή των αντιπροσώπων τους.

ΣΤ6.4 Εκπαίδευση

Εκεί που χρησιμοποιούνται εξωτερικοί επιθεωρητές θα πρέπει να επιλέγονται με βάση την ικανότητα και επιδεξιότητα τους για να φέρουν σε πέρας το έργο τους. Εκεί που χρησιμοποιούνται εσωτερικοί επιθεωρητές θα πρέπει να παρέχεται απαιτούμενη εκπαίδευση για τη διασφάλιση της ικανότητας τους για την ανάληψη του έργου τους.

ΣΤ.7 Γενικά

Οι τεχνικές και βοηθήματα που χρησιμοποιούνται για τη συγκέντρωση των πληροφοριών που απαιτούνται, θα βασίζονται στη φύση της επιθεώρησης που αναλαμβάνεται και του οργανισμού που επιθεωρείται. Ο στόχος θα πρέπει να είναι η απόκτηση τεκμηρίων που μπορεί να διαμορφώσει τη βάση αντικειμενικών συμπερασμάτων και όχι υποκειμενικών κρίσεων σχετικά με την απόδοση. Γι αυτό η επιθεώρηση θα πρέπει να διασφαλίσει το ότι συμπεριλαμβάνεται ένα ικανοποιητικά αντιπροσωπευτικό δείγμα των δραστηριοτήτων-κλειδιών της διεργασίας της επιθεώρησης.

ΣΤ7.2 Βοήθειες επιθεώρησης

Ο επιθεωρητής ή η ομάδα επιθεώρησης θα πρέπει να επιλέγουν τα βοηθήματα για την επιθεώρηση που πρέπει να χρησιμοποιηθούν και να επιβεβαιώνουν ότι είναι κατάλληλα για την επιθεώρηση που πρόκειται να πραγματοποιηθεί κάνοντας κάθε απαιτούμενες αλλαγές. Ο επιθεωρητής ή ομάδα επιθεώρησης θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τους την ανάγκη εξοπλισμού για την καταγραφή των ευρημάτων τους με πιο αποτελεσματικό τρόπο, π.χ φορητοί υπολογιστές, κασετόφωνα, και κάμερες. Μια καταγεγραμμένη οπτική μαρτυρία είναι συχνά πιο εύκολα αποδεκτή απ' ότι τα γραπτά κείμενα και μπορεί να χρησιμεύσει ως μια μόνιμη καταγραφή των συνθηκών κατά τη διάρκεια της επιθεώρησης.

ΣΤ7.3 Συνεντεύξεις

Το προσωπικό θα πρέπει να παρέχει σχετικές πληροφορίες στην ομάδα επιθεώρησης. Μπορεί να αποβεί αναγκαία η χρησιμοποίηση κάποιων αρχικών ερωτηματολογίων για την εξασφάλιση της διεξαγωγής των συνεντεύξεων με ένα συγκροτημένο τρόπο και απόκτησης των απαιτούμενων πληροφοριών με αποδοτικό και με όσο το δυνατόν λιγότερες δυσκολίες-ενοχλήσεις στα σχετικά τμήματα τρόπο. Το προσωπικό-κλειδί θα περιλαμβάνει συνήθως διευθυντές, μάνατζερ, άτομα με εξειδικευμένες υπευθυνότητες στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας ή για παράδειγμα, αυτοί που είναι υπεύθυνοι για τον έλεγχο των αδειών εργασίας, οι διορισμένοι αντιπρόσωποι ασφαλείας εργατικού σωματίου και αντιπρόσωποι γενικά εργαζομένων. Το άλλο προσωπικό σε όλα τα επίπεδα θα πρέπει να υποβάλλεται σε συνεντεύξεις για την εξακρίβωση του αν οι διαδικασίες γίνουν γνωστές, κατανοητές και εφαρμόσιμες.

ΣΤ7.4 Τεκμηρίωση

Η σχετική τεκμηρίωση θα πρέπει να εξετάζεται. Στην ιδανική περίπτωση οι οδηγίες OH&S θα πρέπει να διαμορφώνουν ένα ολοκληρωμένο κομμάτι των υπολοίπων φυσιολογικών διαδικασιών και οδηγιών. Τυπικά, η τεκμηρίωση που θα μπορούσε να είναι κατάλληλη για αυτή την εξέταση μπορεί να περιλάβει:

- 1) Την πολιτική OH&S πολιτική και τη δήλωση του οργανισμού υποστήριξης και ρυθμίσεις.
- 2) Αποτιμήσεις ρίσκων.
- 3) Προηγούμενα αρχεία επιθεωρήσεων.
- 4) OH&S εγχειρίδια και διαδικασίες έκτακτων αναγκών.
- 5) Ρυθμίσεις ελέγχου ρίσκων OH&S.
- 6) Τα πρακτικά της επιτροπής ασφάλειας και υγιεινής.

- 7) Εποπτείες ασφάλειας, αρχεία και στατιστικές, ατυχήματα δυσάρεστων συμβάντων και ασθενειών.
- 8) Αρχεία επαγγελματικής υγιεινής, π.χ αρχεία ατομικής παρακολούθησης.
- 9) Αρχεία από τις ανώτερες εξουσίες.
- 10) Αρχεία και πιστοποιητικά.
- 11) Προτάσεις για την υγιεινή και ασφάλεια.

ΣΤ.7.5 Εποπτείες Επιθεωρήσεων

Ο σκοπός των εποπτειών μέσα σε μια επιθεώρηση είναι να επιβεβαιώσει τις πληροφορίες που έχουν συγκεντρωθεί από τις συνεντεύξεις και την εξέταση της τεκμηρίωσης. Μπορούν να περιλαμβάνουν απλές παρατηρήσεις της εργασίας και της συμπεριφοράς μέσω συστηματικών εποπτειών των κτιριακών εγκαταστάσεων και του εξοπλισμού και θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν είτε μια συνολική εξέταση μιας ιδιαίτερης λειτουργίας ή δραστηριότητας ή να αναλαμβάνονται με βάση ένα περιορισμένο δείγμα.

ΣΤ7.6 Ανάλυση δεδομένων

Τα ευρήματα των επιθεωρήσεων γενικά έχουν τόσο ποιοτική όσο και ποσοτική μορφή δεδομένων. Η χρήση σωστά σχεδιασμένων βοηθημάτων επιθεώρησης θα πρέπει να απλοποιεί την ανάλυση και σε μερικές περιπτώσεις, μπορεί να είναι χρήσιμο να σημειώνονται τα ευρήματα των επιθεωρήσεων, έτσι ώστε οποιεσδήποτε λειτουργικές αλλαγές να μπορούν να μετρώνται από τη μια επιθεώρηση στην άλλη. Όπου υιοθετείται μια τέτοια προσέγγιση, πρέπει αυτή η προσέγγιση να βασίζεται στις μεθόδους επιθεώρησης που διασφαλίζουν μια συνοχή στην καταγραφή.

ΣΤ 7.7 Ερμηνεία

Η αξία μιας επιθεώρησης εξαρτάται από την εμπειρία και τη γνώση των επιθεωρητών και της ικανότητας τους να ερμηνεύσουν και να χρησιμοποιούν τα ευρήματα. Εξαρτάται επίσης από την ακεραιότητα όλων των σχετικών μερών που συμμετέχουν. Οπουδήποτε καθίσταται δυνατό, έλεγχοι πρέπει να εισχωρούν στο σύστημα ώστε να αποφεύγεται η παρερμηνεία ή η εσφαλμένη παρουσίαση για τα αποτελέσματα των επιθεωρήσεων.

ΣΤ.8 Διεκπεραίωση Επιθεωρήσεων

ΣΤ8.1 Διαχείριση του χρόνου και τον πόρων

Οι επιθεωρητές θα πρέπει να προβαίνουν στην πιο αποτελεσματική και αποδοτική χρήση του διαθέσιμου σ' αυτούς χρόνο και πόρων με το να αρκούνται στο εισόδημα τους και να μην επιτρέπουν στους εαυτούς τους να παρεκτρέπονται.

ΣΤ8.2 Διατήρηση επαρκών αρχείων

Προκειμένου να διασφαλιστεί η δυνατότητα απάντησης σε κάθε ερώτημα που μπορεί να προκύψει σχετικά με την επιθεώρηση ή με τα συμπεράσματα αυτής, οι επιθεωρητές θα πρέπει να εξασφαλίζουν την τήρηση αρχείων σχετικών με το τι έχει γίνει και έχει ειπωθεί, από ποιόν και τι έχει ευρεθεί.

ΣΤ8.3 Αντιμετωπίζοντας το στρες

Οι επιθεωρήσεις μπορεί να αποδειχθούν αγχωτικές τόσο για αυτούς που επιθεωρούνται, οι οποίοι τις αντιμετωπίζουν ως απειλή και ως αυστηρή κριτική των προσπαθειών τους, όσο και για τους ίδιους τους επιθεωρητές, που μπορεί να αντιμετωπίσουν ανθρώπους μη δεκτικούς, μη συνεργάσιμους, που κωλυσιεργούν ή ακόμα είναι και επιθετικοί. Κάθε προσπάθεια θα πρέπει

να καταβάλλεται από επιθεωρητές που παρακάμπτουν τέτοιες καταστάσεις με το να προσδίδουν έμφαση στο γεγονός ότι η επιθεώρηση δείχνει πλήρη υποστήριξη και δέσμευση προς την προηγούμενη διοίκηση. Θα πρέπει να εξηγούν ότι θα ωφελήσει τόσο τον οργανισμό όσο και την εργατική μονάδα, αναγνωρίζοντας τα πιθανά προβλήματα και αδυναμίες όσον αφορά στο σύστημα διοίκησης υγιεινής και ασφάλειας και καθιστώντας ξεκάθαρο ότι η επιθεώρηση δεν έχει να κάνει με κατηγορίες ή απόδοση φταιξίματος. Εκεί που το πρόβλημα δεν μπορεί να επιλυθεί με προσωπική προσπάθεια οι επιθεωρητές θα πρέπει να αναφέρουν την κατάσταση στον υπεύθυνο της επιθεώρησης.

ΣΤ8.4 Αντιμετώπιση του απρόβλεπτου

Οι επιθεωρητές πρέπει να είναι ικανοί να αναγνωρίζουν τους περιορισμούς των ιδίων τους των ικανοτήτων. Αναπόφευκτα, θα υπάρξουν περιπτώσεις όταν οι επιθεωρητές θα αντιμετωπίζουν καταστάσεις ή θέματα που μπορεί να μην είναι ικανοί να διαχειριστούν. Πρέπει να διασφαλίσουν ότι σε καθεμία από αυτές τις υποθέσεις, δίνεται προσοχή από τον υπεύθυνο επιθεωρήσεων ώστε να μπορούν να αναλαμβάνουν κατάλληλη δράση.

ΣΤ.9 Αναφορά

ΣΤ9.1 Ακρίβεια και αξιοπιστία

Μία επιθεώρηση θα είναι μικρής αξίας εκτός κι αν διεκπεραιώνεται με ακεραιότητα και να αναφέρεται με ακρίβεια.

Μια αναφορά επιθεώρησης προετοιμάζεται στην πρώτη περίπτωση για τη διοίκηση που εκτελεί την αναφορά. Το περιεχόμενο της αναφοράς και όλες οι άλλες πληροφορίες που συγκεντρώνουν οι επιθεωρητές κατά τη διάρκεια της επιθεώρησης θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως κάτι το εμπιστευτικό και δε θα πρέπει να κοινοποιούνται παρά μόνο σε περίπτωση διακανονισμού με τη διοίκηση που έχει αναλάβει την εκτέλεση της αναφοράς ή νομικής υποχρέωσης των επιθεωρητών για αποκάλυψη των πληροφοριών.

ΣΤ9.2 Πρωταρχική ανατροφοδότηση

Στο τέλος της φάσης συλλογής των δεδομένων ο επιθεωρητής ή η ομάδα επιθεώρησης θα πρέπει να συνοψίζει και να ανατροφοδοτεί/ανακυκλώνει τα πρωταρχικά ευρήματα τους στην ανώτερη διοίκηση και ιδιαίτερα, να αποδίδουν προσοχή σε όλα τα θέματα τέτοιας σημασίας που να απαιτεί άμεση προσοχή.

ΣΤ9.3 Η αναφορά επιθεώρησης θα πρέπει να υποβάλλεται στην υπάρχουσα διοίκηση σε μορφή ώστε να ενισχύεται η πραγματική ακρίβεια, να ελέγχεται και να διασφαλίζει ότι η αναφορά είναι κατανοητή.

ΣΤ9.4 Τελική αναφορά

Η τελική αναφορά θα πρέπει να αποτιμά τη συνολική απόδοση, να αναγνωρίζει, όλες τις ανεπάρκειες και μπορεί να προβαίνει σε προτάσεις όσον αφορά την προς βελτίωση δράση.

Εναλλακτικά, μπορεί να αφεθεί στην αρμοδιότητα της υπάρχουσας διοίκησης η ανάπτυξη ενός κατάλληλου σχεδίου δράσης που βασίζεται στα ευρήματα της επιθεώρησης (βλ.ΣΤ.10.2). Θα πρέπει ακόμα να αναγνωρίζει τις παρατηρούμενες δυνάμεις και να προτείνει έναν τρόπο εκμετάλλευσής τους. Η αναφορά θα πρέπει να είναι συνοπτική, γραμμένη σε καθαρά αγγλικά και απαλλαγμένη από περιττά λόγια, με κατάλληλες επεξηγήσεις που θα εντείνουν την αποδοχή της αναφοράς.

Μια ανακεφαλαίωση συμπεριλαμβάνοντας τα βασικά ευρήματα και τις προτάσεις μπορεί να αποβεί χρήσιμη.

ΣΤ.10 Δράση πάνω στα αποτελέσματα επιθεώρησης

ΣΤ10.1 Κοινοποίηση της τελικής αναφοράς

Η τελική αναφορά θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από τα κατάλληλα επίπεδα της διοίκησης. Αυτά συνήθως θα αποτελούνται από αυτούς που

έχουν εκτελέσει την επιθεώρηση και αυτούς που επηρεάζονται από τα ευρήματα συμπεριλαμβανομένων και των αντιπροσώπων των εργαζομένων. Είναι σημαντικό να κοινοποιηθεί η ουσία της αναφοράς επιθεώρησης και των αποδεκτών προτάσεων δράσης στο αρμόδιο προσωπικό.

ΣΤ10.2 Σχέδιο δράσης

Ένα σχέδιο δράσης αποδεκτών επιδιορθωτικών μέτρων θα πρέπει να σχεδιάζεται παράλληλα με τις υποχρεώσεις, τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης και τις απαντήσεις αναφοράς. Είναι σημαντικό η γραμμή διοίκησης να φανερώνει κυριότητα όσον αφορά στην επιθεώρηση, στο μεταγενέστερο σχέδιο δράσης.

ΣΤ10.3 Παρακολούθηση εξέλιξης

Αν οι απαραίτητες ενέργειες που αναγνωρίζονται στο σχέδιο δράσης δεν διεκπεραιώνονται γρήγορα, η συνολική άσκηση επιθεώρησης μπορεί να αποβεί μάταια. Πρέπει, λοιπόν, να εγκατασταθεί μια στενή παρακολούθηση κανονισμών για την διασφάλιση μιας ικανοποιητικής εφαρμογής του σχεδίου δράσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	143
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ BS8800.....	143
4.1 Εισαγωγή στο πρότυπο BS8800	143
4.2 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	157

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΥΑΕ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

5.1 Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και ελληνική πραγματικότητα.

Όπως ήδη αναπτύχθηκε η ελληνική για την υγιεινή και την ασφάλεια ξεκινά από τον προηγούμενο αιώνα και φθάνει την τελευταία δεκαετία σε ένα αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο κάλυψης προβλημάτων υγιεινής και ασφάλειας. Από το 1985, με το Νόμο-Πλαίσιο 1568 αρχίζει και η εφαρμογή θεσμών που στόχο έχουν την καλύτερη αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών σε εθνικό, τοπικό και ενδοεπιχειρησιακό επίπεδο.

Ωστόσο μετά από μία δεκαετή εμπειρία λειτουργίας των θεσμών και των οργάνων που καθιερώνονται με το Νόμο 1568, η ελληνική πραγματικότητα φαίνεται μάσα από τα ακόλουθα στοιχεία:

- Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ι.Κ.Α, ο μέσος όρος των ατυχημάτων που δηλώνονται είναι 30000/έτος (1970:25000 ατυχήματα). Υπολογίζεται ότι συμβαίνει ένα εργατικό ατύχημα ανά 15' και ένα θανατηφόρο εργατικό ατύχημα ανά 3 μέρες.
- Σύμφωνα πάλι με στοιχεία του Ι.Κ.Α, ο μέσος όρος πρόωρων συνταξιοδοτήσεων είναι 11000/έτος. Από αυτές υπολογίζεται ότι οι περισσότερες οφείλονται σε επαγγελματικές ασθένειες. Καθώς όμως δεν υπάρχουν στατιστικά στοιχεία που να αφορούν την εκδήλωση επαγγελματικών ασθενειών στη χώρα μας, δεν είναι εύκολο να υπολογιστούν με ακρίβεια τα αποτελέσματά τους.
- Τα έξοδα περίθαλψης των ασθενών από ατυχήματα έφθασαν το 1994 περίπου τα 25 δις, ενώ μαζί με τα έξοδα πρόωρων συνταξιοδοτήσεων έφθασαν περίπου τα 100 δις. Το κόστος αυτό είναι ένα μικρό μέρος του

συνολικού κόστους που συνεπάγονται τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες στο κράτος, στις επιχειρήσεις και στους ίδιους τους παθόντες.

- Από τις 508000 επιχειρήσεις που λειτουργούν στην Ελλάδα μόνο 542 που απασχολούν πάνω από 150 εργαζομένους, χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες Τεχνικού Ασφαλείας και Γιατρού Εργασίας. Στις περισσότερες από αυτές τις εταιρείες, ως Τεχνικός Ασφάλειας αναλαμβάνει κάποιος που ήδη απασχολείται στην επιχείρηση, ενώ ως Γιατρός Εργασίας συχνά απασχολείται γιατρός άλλης ειδικότητας που επισκέπτεται την επιχείρηση.

Οι κύριες αιτίες των προβλημάτων που παρουσιάστηκαν εντοπίζονται στα εξής σημεία:

- Το νομοθετικό πλαίσιο που υπάρχει, αν και εκτεταμένο, δεν έχει προβλέψει το πλήθος των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Έτσι δεν μπορεί να ρυθμίσει προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας σε επιχειρήσεις με λίγους εργαζομένους, αλλά σημαντικούς επαγγελματικούς κινδύνους.
- Ο έλεγχος εφαρμογής της υπάρχουσας νομοθεσίας είναι ελλιπής, καθώς το προσωπικό των αρμόδιων υπηρεσιών είναι μικρό και συχνά ανίκανο να ξεπεράσει προβλήματα δικαιοδοσίας, γραφειοκρατίας κ.α.
- Η ύφεση της ελληνικής οικονομίας και η γήρανση του εργατικού δυναμικού δεν επιτρέπουν πρόσθετες δαπάνες για παροχή υπηρεσιών υγιεινής και ασφάλειας. Επίσης οι ίδιες οι επιχειρήσεις συχνά δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν στο κόστος λήψης μέτρων προστασίας. Βέβαια όπως αποδεικνύεται και στην περίπτωση του κράτους και των ιδιωτικών επιχειρήσεων, το κόστος των μέτρων αυτών έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας, τη βελτίωση της ποιότητας και τελικά τη μείωση του κόστους των ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.
- Υπάρχουν ελλείψεις σε υλικοτεχνική υποδομή και σε εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Δεν υπάρχουν στην Ελλάδα εργαστήρια, εταιρείες, ινστιτούτα με στόχο την παρακολούθηση του εργασιακού

περιβάλλοντος, την καταγραφή και ανάλυση στοιχείων που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, την ενημέρωση εργαζομένων και εργοδοτών πάνω σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Επίσης δεν υπάρχουν οι ειδικότητες του Τεχνικού Ασφαλείας ή του Γιατρού Εργασίας στα Πανεπιστήμια της χώρας μας, με αποτέλεσμα όσοι δεν έχουν μετεκπαιδευτεί στο εξωτερικό, να επιμορφώνονται απλώς στα διάφορα σεμινάρια που οργανώνονται ή να ασχολούνται με ένα αντικείμενο για το οποίο γνωρίζουν στην ουσία ελάχιστα πράγματα.

- Οι ίδιοι οι συνδικαλιστικοί φορείς μέχρι τα τελευταία χρόνια, έβαζαν εμπόδια στην εφαρμογή πολιτικής υγιεινής και ασφάλειας, καθώς θεωρούσαν ότι απειλούσε συμφέροντα και δικαιώματα τους. Ευτυχώς τελευταία έχουν αρχίσει να συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση της πολιτικής αυτής.

Για τους Τεχνικούς Ασφαλείας στην Ελλάδα, τα κύρια εμπόδια που παρουσιάζονται στο έργο τους είναι τα εξής:

- Περιορισμένη αγορά εργασίας.

Λίγες επιχειρήσεις απασχολούν Τεχνικό Ασφαλείας και ακόμα λιγότερες τον απασχολούν αποκλειστικά με αυτή την ιδιότητα.

- Έλλειψη ιεραρχικής εξέλιξης.

Η θέση του Τεχνικού Ασφαλείας είναι μία θέση 'εκτός οργανογράμματος', και έτσι δεν έχει περιθώρια εξέλιξης παρά μόνο αν λειτουργεί στην επιχείρηση ιδιαίτερο Τμήμα Υγιεινής και Ασφάλειας.

- Ανάθεση διπλών καθηκόντων.

Η απασχόληση του Τεχνικού Ασφαλείας και σε άλλη θέση, εκτός του ότι συχνά δεν του αφήνει τον απαιτούμενο χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, δημιουργεί προβλήματα όταν οι αρμοδιότητές του συγκρούονται (π.χ. Προϊστάμενος Παραγωγής και Τεχνικός Ασφαλείας).

- Έλλειψη κατάρτισης.

Τα προβλήματα που συναντά ο Τεχνικός Ασφαλείας είναι διάφορα και απαιτούν για την επίλυση τους, γνώσεις από διαφορετικούς τομείς. Καθώς ο Νόμος 1568 επιτρέπει ο Τεχνικός Ασφαλείας να είναι ακόμα και εμπειροτέχνης, απασχολούνται άτομα που δεν κατέχουν ούτε το ελάχιστο των γνώσεων αυτών. Με τον τρόπο αυτό υποβαθμίζεται γενικότερα ο ρόλος του Τεχνικού Ασφαλείας.

- Η οικονομική εξάρτηση συγκρούεται με την 'ηθική ανεξαρτησία'.

Συχνά ο εργοδότης δεν αναλαμβάνει τις ευθύνες του (υπογραφή βιβλίου γραπτών υποδείξεων, λήψη μέτρων προστασίας, παροχή βοηθητικού προσωπικού και εξοπλισμού για το έργο του Τεχνικού Ασφαλείας). Η άμεση οικονομική εξάρτηση του Τεχνικού Ασφαλείας δεν του επιτρέπει ωστόσο να λάβει πιο δραστικά μέτρα (π.χ. καταγγελία του εργοδότη στην Επιθεώρηση Εργασίας).

- Έλλειψη ενημέρωσης των δικαστικών λειτουργιών.

Παρά το 'συμβουλευτικό ρόλο' τους, υπάρχουν περιπτώσεις που το κατηγορητήριο για κάποιο εργατικό ατύχημα συντάχθηκε εναντίον Τεχνικών Ασφάλειας.

Για τη βελτίωση των γενικότερων προβλημάτων στον τομέα της εργασιακής υγιεινής και ασφάλειας, γίνονται από πλευράς του κράτους οι ακόλουθες προσπάθειες:

- Εναρμόνιση με το κοινοτικό δίκαιο, με σημαντικότερο σημείο την εφαρμογή της Οδηγίας Πλαίσιο 89/391. Με βάση την οδηγία αυτή όλες οι επιχειρήσεις υποχρεώνονται να κάνουν χρήση υπηρεσιών Τεχνικού Ασφαλείας και Γιατρού Εργασίας, ακόμα κι αν απασχολούν λιγότερους από 150 εργαζομένους.
- Βελτίωση των κρατικών οργάνων ελέγχου, με αύξηση του προσωπικού τους εκπαίδευσή τους και προσπάθεια για μεγαλύτερη ευελιξία.
- Δημιουργία του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας, που στόχο έχει την επιστημονική και τεχνική υποστήριξη για την προώθηση της πολιτικής για την υγεία, την υγιεινή και την ασφάλεια στην Ελλάδα.

Από την πλευρά των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Ο ανταγωνισμός με τις λοιπές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απαιτεί συμμόρφωση με τους κανόνες οικονομικού ανταγωνισμού (άρθρο 100Α -αρχή ελάχιστων προδιαγραφών). Ακόμα η απαίτηση της διεθνούς αγοράς για εφαρμογή του ISO 9000 και των μεθόδων ολικής ποιότητας, ωθούν προς τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Ακόμα και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις συνειδητοποιούν τελευταία το ότι η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών συνεπάγεται αύξηση της παραγωγικότητας και βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων τους και επομένως αύξηση των κερδών τους.

5.2 Συστήματα διασφάλισης Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας.

5.21 Συστήματα ασφάλειας εργασίας και συμμετοχή των εργαζομένων.

Όλες οι τεχνικές ανάλυσης επικινδυνότητας και ατυχημάτων στηρίζονται στη αξιοπιστία και πληρότητα των πληροφοριών που παρέχονται από τους χειριστές και εργαζομένους. Όσο αποτελεσματική και εάν είναι μία μέθοδος ανάλυσης επικινδυνότητας οι δυνατότητες πρόβλεψης επικίνδυνων καταστάσεων θα είναι πολύ περιορισμένες ένα τα δεδομένα είναι ελλιπή ή αναληθή. Ένας από τους κυριότερους λόγους ανεπάρκειας των μεθόδων πρόβλεψης ανθρώπινου λάθους και εντοπισμού επικινδύνων καταστάσεων είναι η αδυναμία των αναλυτών, μηχανικών και διοίκησης να κατανοήσουν το σημαντικό ρόλο που παίζουν οι εργαζόμενοι στην συλλογή δεδομένων και ανάλυση των καθημερινών πρακτικών εργασίας.

Το κεφάλαιο αυτό έχει σκοπό να περιγράψει τα κύρια στάδια στην ανάπτυξη ενός συστήματος ασφαλείας και τον ρόλο της συμμετοχής των εργαζομένων. Η οργάνωση της ομάδας που θα αναπτύξει ένα σύστημα ασφαλείας είναι ένα δύσκολο έργο και χρειάζεται συστηματική αντιμετώπιση. Σε πολλές περιπτώσεις, συστήματα ασφαλείας εργασίας έχουν αποτύχει ακόμη και όταν η διοίκηση είχε κάθε ενδιαφέρον να συμπεριλάβει τους χειριστές στην ανάπτυξη και εφαρμογή τους. Παραδείγματα είναι περιπτώσεις όπου η συμμετοχή ήταν εθελοντική και όχι μέρος των εργασιακών

καθηκόντων, δεν υπήρχαν κίνητρα για συμμετοχή, οι κρίσεις των εργαζομένων είχαν συμβουλευτικό χαρακτήρα, κ.α.

Πολλές από τις αρχές που διέπουν την συμμετοχή των εργαζομένων σε ένα σύστημα ασφάλειας εργασίας έχουν προέλθει από ένα συγγενές πεδίο, δηλαδή την Διασφάλιση Ολικής Ποιότητας. Οι κύκλοι ασφάλειας εργασίας, για παράδειγμα, που συνέρχονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα για να εντοπίσουν ανασφαλείς συνθήκες εργασίας και να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα κάποιων εργονομικών παρεμβάσεων έχουν παραπλήσιες αρμοδιότητες και δομή με τους κύκλους ποιότητας. Άλλες αρχές της συμμετοχής προέρχονται από ένα εξειδικευμένο κλάδο της εργονομίας γνωστό με το όνομα ' Συμμετοχική Εργονομία' (Participatory Ergonomics). Τέλος πρέπει να αναφερθεί και η σπουδαιότητα των επιστημονικών κλάδων Organizational Development (OD) και Organizational Psychology.

1) ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ένα πρόγραμμα για την ασφάλεια εργασίας έχει σκοπό τόσο τον εντοπισμό των επικινδύνων καταστάσεων όσο και την ανάπτυξη νέων συστημάτων εργασίας, όπως πληροφοριακά συστήματα, οδηγίες κι κανόνες ασφαλείας, εκπαίδευση προσωπικού, συστήματα αυτομάτου ελέγχου. κλπ. Τα ηλεκτρονικά έντυπα οδηγιών για την αντιμετώπιση εκτάκτων καταστάσεων (Computerized Emergency Procedures) είναι μια νέα μορφή οργάνωσης εργασίας που έχει μεγάλη εφαρμογή σε βιομηχανίες υψηλής επικινδυνότητας (π.χ. χημικές και πυρηνικές βιομηχανίες). Για την μελέτη, σχεδιασμό και εφαρμογή των νέων συστημάτων εργασίας για την βελτίωση της ολικής ασφάλειας είναι απαραίτητη η συμμετοχή των εργαζομένων. Παρακάτω αναφέρονται οι σημαντικότεροι λόγοι και οι αναγκαίες συνθήκες για την συμμετοχή των εργαζομένων στα συστήματα ασφαλείας εργασίας.

Α)Έμπρακτη αντίληψη της διοίκησης για εκσυγχρονισμό των οργανωτικών δομών και συμμόρφωση με διεθνή πρότυπα ολικής ποιότητας και ασφάλειας.

Πολλές φορές η κινητήρια δύναμη για την ανάπτυξη ενός συστήματος ασφάλειας εργασίας είναι εξωγενής, όπως νομοθετικές ρυθμίσεις για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, νομοθεσία για την πρόληψη και αντιμετώπιση μεγάλων βιομηχανικών ατυχημάτων (οδηγία Sevezo), και σε ένα βαθμό η πιστοποίηση σε θέματα ποιότητας. Σε άλλες περιπτώσεις, η προβολή της πολιτικής της επιχείρησης για την ασφάλεια και την ποιότητα αποτελεί ένα σημαντικό κίνητρο για την ανάπτυξη προγραμμάτων ολικής ασφαλείας. Είναι μάλλον σπάνιο γεγονός η ανάληψη μιας τέτοιας πρωτοβουλίας με σκοπό την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ικανοποίηση στην εργασία. Πέρα όμως από την κύρια δύναμη ώθησης στην ανάπτυξη ενός συστήματος ασφαλείας εργασίας, αυτό που έχει την πρωταρχική σημασία είναι η ειλικρινής δέσμευση της διοίκησης ότι θα διαθέσει τους απαραίτητους πόρους και ανθρώπινο δυναμικό τόσο στην ανάπτυξη όσο και εφαρμογή του συστήματος αυτού. Η δέσμευση αυτή όμως πρέπει να είναι έμπρακτη και διαφανής στο εργατικό δυναμικό προσωπικό. Για παράδειγμα, ανώτατα στελέχη της επιχείρησης πρέπει να επισκέπτονται και επιθεωρούν τον εργασιακό χώρο εκτός από τους επόπτες εργασίας. Το ίδιο πρέπει να συμβαίνει και κατά την διάρκεια των συναντήσεων των κύκλων εργασίας.

Β)Αποτελεσματική χρήση της τεχνογνωσίας που διακατέχουν οι εργαζόμενοι

Με την πολύχρονη απασχόληση μέσα στην επιχείρηση και κυρίως έχοντας αναλάβει την ευθύνη σε μία συγκεκριμένη θέση, οι εργαζόμενοι μελετούν και συλλέγουν -καταγράφουν στην μνήμη τους- στοιχεία και δεδομένα πολλές φορές ασυναίσθητα, τα οποία στη συνέχεια επεξεργάζονται και οδηγούν στην ανάπτυξη επιδεξιοτήτων και επιδεξιοτήτων με αποτέλεσμα την αποφυγή τυχόν δυσκολιών στην εκτέλεση της εργασίας. Με την συνεχή

χρήση της τεχνολογίας και του εξοπλισμού, τους δίνεται η δυνατότητα να ανακαλύψουν και να γνωρίσουν τις τεχνικές εκείνες λεπτομέρειες που δεν είναι δυνατόν να εντοπιστούν χωρίς την απασχόληση και την αφιέρωση πολύτιμου χρόνου κατά την διάρκεια της λειτουργίας τους. Η τεχνογνωσία αυτή που αποκτάται από τους εργαζόμενους, πολλές φορές δεν είναι γνωστή σε όλες τις λεπτομέρειες και τις πτυχές της στα ανώτερα στελέχη και τους τεχνικούς προϊστάμενους της εταιρείας, γεγονός που καθιστά αναγκαία την εξεύρεση ενός τρόπου ανταλλαγής γνώσεων και πληροφοριών με τους εργαζόμενους.

Γ) Συμβατότητα μεταξύ χρήστη και συστήματος εργασίας

Η συμμετοχή των εργαζόμενων θα διασφαλίσει την συμβατότητα μεταξύ καθημερινών μεθόδων εργασίας και κανόνων ασφαλείας ή γραπτών οδηγιών εργασίας. Μια συχνή αιτία ατυχημάτων είναι η παραβίαση των κανόνων ασφαλείας και οδηγιών. Αυτό γίνεται γιατί οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται στην πράξη από τους εργαζόμενους έρχονται σε αντίθεση με τις προτεινόμενες γραπτές οδηγίες. Η άμεση επαφή των εργαζομένων με το τεχνολογικό σύστημα, η πίεση για υψηλούς ρυθμούς παραγωγής, η περιφρόνηση για την διοίκηση, και οι προσωπικοί στόχοι γίνονται συχνά αιτία των παραβιάσεων. Η συμμετοχή λοιπόν των εργαζομένων, από την μια πλευρά θα εμπλουτίσει τους κανόνες ασφαλείας και από την άλλη θα βοηθήσει στην ενημέρωσή τους για την σημασία της ασφάλειας.

Δ) Περιορισμός αλλαγών του συστήματος εργασίας μετά τον σχεδιασμό και υλοποίηση του

Ένα πρόγραμμα για την ασφάλεια εργασίας μπορεί να επιφέρει αλλαγές τόσο στον τεχνολογικό εξοπλισμό (π.χ. ασφαλιστικές δικλίδες, εγκατάσταση εξοπλισμού χαμηλής επικινδυνότητας) όσο και στο σύστημα εργασίας (π.χ. χρήση αδειών εργασίας, αλλαγές στους πίνακες ελέγχου κλπ). Είναι προφανές ότι οι αλλαγές αυτές πρέπει να σχεδιαστούν σωστά από την αρχή γιατί το κόστος τροποποίησης είναι σημαντικά μεγάλο. Η συμμετοχή

των εργαζομένων θα διασφαλίσει την συμβατότητα χρήστη-συστήματος εργασίας παράγων που είναι ουσιαστικός στον περιορισμό των αλλαγών μετά την υλοποίηση κάποιων εργονομικών ή τεχνικών παρεμβάσεων στο σύστημα εργασίας. Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση πολλών επιχειρήσεων που αποφασίζουν να εγκαταστήσουν ένα σύστημα αυτόματου ελέγχου της παραγωγής με σκοπό την αυξημένη ασφάλεια του εργοστασίου χωρίς να φροντίζουν να υπάρχει κάποιο είδος συμβατότητας ανάμεσα στο νέο σύστημα και τις στρατηγικές των εργαζομένων. Σαν αποτέλεσμα αυτής της πολιτικής, οι τροποποιήσεις που χρειάζονται για να λειτουργήσει αποτελεσματικά το νέο σύστημα απαιτούν σημαντικά έξοδα.

Ε) Διασφάλιση ότι νέα συστήματα εργασίας χρησιμοποιούνται κατά τον ενδεικνυόμενο τρόπο

Όταν δεν υπάρχει συμμετοχή των εργαζομένων σε ένα σύστημα εργασίας που αποβλέπει στην βελτίωση της ασφαλείας και παραγωγής, είναι πολύ πιθανόν το προτεινόμενο σύστημα να είναι δύσκολο να χρησιμοποιηθεί. Αυτό συχνά οδηγεί στην μερική χρήση ή μη-ενδεικνυόμενη χρήση του συστήματος από τους εργαζόμενους. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μπορεί να χρησιμοποιούν ένα μικρό αριθμό των δυνατοτήτων του συστήματος ή ακόμη και να 'μπλοκάρουν' το σύστημα (π.χ. αυξάνουν χειρωνακτικά την τιμή μιας μεταβλητής για την αλλαγή της στρατηγικής του συστήματος). Ένα άλλο παράδειγμα είναι η αχρηστία των οδηγιών εργασίας που μένουν κλεισμένα στα ντουλάπια επειδή θεωρούνται ότι δεν είναι εύχρηστα κάτω από πίεση χρόνου ή επειδή ο προτεινόμενος τρόπος εργασίας έρχεται σε αντίθεση με τις καθημερινές πρακτικές των εργαζομένων.

ΣΤ) Έγκαιρη υποστήριξη νέων συστημάτων εργασίας

Συχνά η εγκατάσταση ενός νέου συστήματος εργασίας (π.χ. σύστημα αυτομάτου ελέγχου, πίνακες πληροφοριών, οδηγίες εργασίας ενσωματωμένες στο σύστημα ελέγχου, και έμπειρα συστήματα διάγνωσης βλαβών) απαιτεί την ανάπτυξη κάποιων μορφών υποστήριξης του προσωπικού. Η υποστήριξη

μπορεί να είναι η περαιτέρω εκπαίδευση του προσωπικού, η αλλαγή ευθυνών στην ομάδα εργασίας, και η ανάπτυξη γραπτών οδηγιών. Στις περισσότερες των περιπτώσεων, οι μορφές αυτές υποστήριξης γίνονται κατανοητές από την επιχείρηση στο στάδιο υλοποίησης του συστήματος. Η συμμετοχή τους λοιπόν στην σχεδίαση του συστήματος θα διευκολύνει την ανάπτυξη μορφών υποστήριξης παράλληλα με τον σχεδιασμό του συστήματος.

Ζ)Διαρκή αξιολόγηση του συστήματος εργασίας και ανατροφοδότηση των προβλημάτων λειτουργίας στην διοίκηση

Κατά την διάρκεια λειτουργίας του νέου συστήματος είναι απαραίτητη η στενή παρακολούθηση και καταγραφή όλων εκείνων των λεπτομερειών που είναι δυνατόν να υποδηλώνουν προβλήματα λειτουργίας και επικίνδυνες καταστάσεις τόσο για την ασφάλεια του προσωπικού όσο και για την καλή λειτουργία του ίδιου του συστήματος. Πρέπει να συστηματοποιηθεί δηλαδή μια συνεχής διαδικασία αξιολόγησης και εκτίμησης του συστήματος και των αποτελεσμάτων του, ώστε να διαγιγνώσκονται και να προλαμβάνονται όλες οι περιπτώσεις δυσλειτουργίας που πιθανόν να προκαλέσουν ατυχήματα. Η συμμετοχή των εργαζομένων θα δημιουργήσει την αίσθηση ότι το νέο σύστημα είναι 'κτήμα' των εργαζομένων αφού η τεχνογνωσία και προτιμήσεις τους θα έχουν ενσωματωθεί στην λειτουργία του νέου συστήματος.

Σε όλα τα παραπάνω στάδια ανάπτυξης ενός συστήματος εργασίας που αποσκοπεί στην βελτίωση της ολικής ασφάλειας, απαιτούνται διαδικασίες καταγραφής, μελέτης, ανάλυσης και αξιολόγησης πολλών δεδομένων με σκοπό τη συνεχή βελτίωση και συμπλήρωση του συστήματος. Σε κάθε μια από τις περιπτώσεις αυτές οδηγούμαστε στην ανάγκη να συμπεριλάβουμε τους εργαζόμενους όπου με την πολύτιμη βοήθεια τους και την εμπειρία τους θα καταστήσουν δυνατή την ολοκλήρωση όλων των προαναφερθέντων στόχων.

2. ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

2.1 Κριτήρια παρέμβασης

Για την συνεχή συμμετοχή των εργαζομένων σε ένα πρόγραμμα ασφάλειας υπάρχουν κάποια κριτήρια ή παράμετροι παρέμβασης που πρέπει να καθοριστούν και γνωστοποιηθούν στους εργαζομένους από την αρχή της διαδικασίας συμμετοχής.

Διάρκεια συμμετοχής

Η διάρκεια συμμετοχής του κάθε εργαζόμενου στο πρόγραμμα μπορεί να ποικίλλει από την αποσπασματική συμμετοχή του σε κάποιο από τα στάδια του προγράμματος, μέχρι την πλήρη ενασχόληση του με το πρόγραμμα. Αντιπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να συμμετέχουν σε όλο το πρόγραμμα ενώ εξειδικευμένο προσωπικό μπορεί να κληθεί να εκφράσει τις απόψεις τους σε επιμέρους στάδια του προγράμματος.

Τύποι συμμετοχής

Ανάλογα με το στάδιο στο οποίο συμμετέχει κάθε εργαζόμενος και τη θέση ευθύνης του μέσα στην επιχείρηση, ορίζεται και ο τύπος της συμμετοχής του. Η συμμετοχή μπορεί να περιορίζεται στην απλή καταγραφή και παροχή δεδομένων και πληροφοριών ή να επεκτείνεται στη λήψη αποφάσεων και στον προγραμματισμό διάφορων διαδικασιών.

Βαθμός συμμετοχής

Οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα συμμετοχικότητας, μπορεί να εμπλέκονται αναλαμβάνοντας συμβουλευτικό ρόλο, προτείνοντας ιδέες και λύσεις στα εξεταζόμενα ζητήματα ή να έχουν μεγαλύτερη επιρροή λόγω της θέσεις ή των γνώσεων τους στην ομάδα εργασίας καταθέτοντας απόψεις με περισσότερο δεσμευτικό χαρακτήρα. Ο βαθμός παρέμβασης (συμβουλευτικός ή δεσμευτικός) πρέπει να καθορίζεται

από την αρχή του προγράμματος με την συνεργασία διοίκησης και εργαζομένων. Μια συχνή αιτία διακοπής της συμμετοχής των εργαζομένων είναι περιπτώσεις όπου οι προτάσεις των εργαζομένων δεν λαμβάνονται υπόψη στον σχεδιασμό ενός νέου συστήματος εργασίας επειδή οι 'σφαίρες παρέμβασης -επιρροής' των εργαζομένων δεν γίνονται γνωστές στην αρχή του προγράμματος.

2.2Μορφές συμμετοχής

Σε ένα πρόγραμμα συμμετοχής εργαζομένων, υπάρχουν διάφορες μορφές -ανάλογα με την περίπτωση, τη δομή, την οργάνωση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εταιρείας- με τις οποίες μπορεί να εκδηλωθεί η ενεργή συμμετοχή τους στη μελέτη και ανάλυση εργασιακών καταστάσεων που απαιτούν διορθωτικές παρεμβάσεις.

Αντιπροσωπείες εργαζομένων

Σε όλες σχεδόν τις χώρες του κόσμου, κυρίως στις ανεπτυγμένες, λειτουργούν από παλιά στους κόλπους των εργαζομένων, θεσμοθετημένα συνδικαλιστικά όργανα. Σύμφωνα με την οργάνωση του συνδικαλισμού, υπάρχει σε κάθε εταιρεία συνδικαλιστικό όργανο, το οποίο αποτελείται από εργαζομένους της ίδιας της εταιρείας. Παράλληλα σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να υπάρχουν -θεσμοθετημένα και μη- συμβούλια εργαζομένων, τα οποία λειτουργούν έξω από το συνδικαλιστικό χώρο. Οι πιο πάνω μορφές συγκρότησης του προσωπικού κάτω από ομάδες συντονισμού τους, είναι αυτές που συνήθως συναντώνται σε πρόγραμμα Συμμετοχικής Εργονομίας κυρίως όταν δεν είναι δυνατόν να συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι αλλά απαιτείται μια αντιπροσωπευτική ομάδα.

Κύκλοι ποιότητας & ασφάλειας

Στην Ιαπωνία όπου οι έννοιες της Ολικής Ποιότητας και της Ολικής Ασφάλειας βρίσκονται σε πρώτη προτεραιότητα στην οργάνωση και

λειτουργία κάθε είδους παραγωγικής, έχει αναπτυχθεί μια νέα μορφή παρακίνησης των εργαζομένων, ώστε να συμμετέχουν αποτελεσματικά στις εξελίξεις της μονάδας, αισθανόμενοι ότι αυτό που προσφέρουν είναι χρήσιμο και καταλυτικό.

Οι κύκλοι ποιότητας και ασφάλειας οι οποίοι δημιουργούνται με βάση το παραπάνω σκεπτικό, αποτελούνται από εργαζομένους της εταιρείας οι οποίοι συνέρχονται και συζητούν διάφορα λειτουργικά προβλήματα της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, μέσα από αυτή τη διαδικασία ανακαλύπτουν και μελετούν διεξοδικά προβληματικές καταστάσεις αλλά και περιπτώσεις που χρήζουν ποιοτική αναβάθμιση και βελτίωση. Τα συμπεράσματα και οι προτάσεις αυτών των ομάδων χαίρουν συνήθως μεγάλης εκτίμησης και τυγχάνουν ευρείας αποδοχής από τα υπόλοιπα μέλη της επιχείρησης και κυρίως από την ανώτερη διοίκηση. Σημαντικό στοιχείο για την αποδοτική λειτουργία των κύκλων ποιότητας και ασφάλειας, αποτελούν τα διάφορα συστήματα επιβράβευσης και αναγνώρισης των υπηρεσιών που προσφέρει κάποιος στέλεχος με τη συμμετοχή του και την ενεργό δράση του.

Ομάδες Τεχνολογικών Έργων (project teams)

Σε μεγάλες και υψηλής τεχνολογίας βιομηχανίες, δημιουργούνται ομάδες εργαζομένων των οποίων οι θέσεις ευθύνης σχετίζονται άμεσα με κάποιο τεχνολογικό έργο ή κομμάτι του τεχνολογικού εξοπλισμού. Οι ομάδες αυτές έχουν σαν σκοπό, την εις βάθος απόκτηση γνώσεων για το αντικείμενο που τους έχει ανατεθεί, ώστε να γνωρίζουν τις λεπτομέρειες, τις ιδιομορφίες, και τα χαρακτηριστικά εκείνα που θα χρειαστεί να επεξεργαστούν, να τροποποιήσουν ή να διορθώσουν, με τελικό στόχο τη συνολική βελτίωση της λειτουργίας του συστήματος.

Ομάδες έρευνας & ανάπτυξης (R&D)

Βασική κατεύθυνση στο στάδιο της σχεδίασης και της ανάπτυξης νέων προϊόντων και υπηρεσιών, έχει δοθεί τα τελευταία χρόνια στο Συμμετοχικό Σχεδιασμό. Ομάδες εργασίας συστήνονται από διαφορετικά τμήματα της

επιχείρησης για να λάβουν υπόψη τις ανάγκες των τμημάτων αυτών και τον αντίκτυπο των προγραμμάτων ασφάλειας εργασίας. Για παράδειγμα, η ανάγκη για την ανάπτυξη ενός νέου προϊόντος αυτού για το ευρύ κοινό ή του νέου συστήματος για την ασφάλεια και επίδοση των εργαζομένων. Οι ομάδες έρευνας και ανάπτυξης έχουν μόνιμο χαρακτήρα και συνήθως συμμετέχουν μαζί με άλλους εργαζομένους στα προγράμματα ασφάλειας εργασίας. Έτσι, οι εργαζόμενοι που θα κληθούν να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα συμμετοχικότητας στον οργανισμό στον οποίο εργάζονται, θα συμπεριληφθούν σε κάποια από τις παραπάνω μορφές συμμετοχής, ή σε πιθανή παραλλαγή αυτής.

3 ΣΤΑΔΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΝΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ένα σύστημα για την ασφάλεια εργασίας είναι ένα σύνθετο σύστημα διοίκησης, τεχνικών ανάλυσης επικίνδυνων καταστάσεων, και εργονομικών παρεμβάσεων για τη μείωση της επικινδυνότητας. Ειδικότερα τα στοιχεία ενός συστήματος ασφάλειας εργασίας μπορούν να χωρισθούν στις παρακάτω κατηγορίες:

1.Σύστημα τεχνικών πρόβλεψης επικίνδυνων καταστάσεων.

Μέθοδοι ανάλυσης εργασίας, τεχνικές εντοπισμού ανθρωπίνων λαθών, και ερωτηματολόγια για την επάρκεια εργονομιών παραγόντων (π.χ. οδηγίες, εκπαίδευση προσωπικού, σχεδιασμός πληροφοριακών συστημάτων και περιβαλλοντικές μεταβλητές) αποτελούν παραδείγματα που συνθέτουν το σύστημα πρόβλεψης επικίνδυνων καταστάσεων.

2.Τεχνικές εκτίμησης της επικινδυνότητας εγκαταστάσεων.

Αναφέρονται σε τεχνικές αξιολόγησης της επικινδυνότητας του τεχνολογικού εξοπλισμού, όπως Δένδρο Βλαβών, Ανάλυση Συνεπειών Ατυχημάτων, HAZOPs, Δένδρο Επικίνδυνων Γεγονότων, κλπ.

3 Έντυπα καταγραφής παραλίγο και πραγματικών συμβάντων.

Οι πληροφορίες των εντύπων αναφοράς μπορεί να χρησιμοποιηθούν τόσο στην ανάλυση ατυχημάτων όσο και στην αποφυγή παραπλήσιων καταστάσεων στο μέλλον.

4.Πρόγραμμα επιθεώρησης συνθηκών εργασίας.

Είναι το 'βιβλίο ασφάλειας' της επιχείρησης που καθορίζει τα μέσα και προφυλάξεις για την εκτέλεση διαφόρων εργασιών, την συχνότητα επιθεώρησης των συνθηκών εργασίας, κ.α.

5.Ενημερωτικά δελτία και πόστερς για τους επαγγελματικούς κινδύνους

Ενημερωτικά δελτία ενδοεπιχειρησιακής χρήσης εκδίδονται για να διευκολύνουν την ανταλλαγή απόψεων για την ασφάλεια εργασίας, και για να αναφέρουν τις επιτεύξεις διαφόρων τμημάτων στο θάμα αυτό.

6.Εκπαιδευτικά προγράμματα για την διεκπεραίωση επικινδύνων εργασιών.

Εκτός από τα ενημερωτικά δελτία και πόστερς ασφάλειας, η διοίκηση οφείλει να προσφέρει κατάλληλη εκπαίδευση στο προσωπικό που αντιμετωπίζει ανθυγιεινές ή ανασφαλείς συνθήκες εργασίας.

7.Προδιαγραφές θέσεων για τους επόπτες και επιθεωρητές ασφάλειας

Οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας, τεχνικών ασφαλείας και εποπτών πρέπει να είναι καθορισμένες με σαφήνεια και να περιγράφονται λεπτομερώς στις προδιαγραφές των θέσεων εργασίας.

8.Κύκλοι ολικής ασφάλειας

Η δομή, οργάνωση, συχνότητα συναντήσεων και αρμοδιότητες των κύκλων ολικής ασφάλειας πρέπει επίσης να περιγράφονται στο πρόγραμμα πρόσληψης ατυχημάτων ή στο καταστατικό της εταιρείας για την ασφάλεια εργασίας.

9.Σύστημα διοίκησης για την ασφάλεια εργασίας

Οι αρμοδιότητες όλων των εμπλεκόμενων στην ασφάλεια εργασίας (π.χ. τεχνικών ασφαλείας, εκπαιδευτών, αντιπροσώπων εργαζομένων, ανωτέρων και ανωτάτων στελεχών) πρέπει να περιγράφονται αναλυτικά.

Επίσης οι εμπλεκόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τους αντίστοιχους ρόλους που καλούνται να αναλάβουν. Τυχόν αντιθέσεις στην ικανοποίηση διαφορετικών ρόλων (π.χ. παραγωγή και ασφάλεια) πρέπει να αντιμετωπίζονται συστηματικά.

10.Καταστατικό για την δέσμευση της επιχείρησης σε θέματα ασφάλειας εργασίας.

Το καταστατικό περιγράφει σε γενικές γραμμές τους στόχους του συστήματος για την ασφάλεια εργασίας, την δέσμευσή της επιχείρησης να τηρεί το καταστατικό, τους ρόλους των εργαζομένων και τα νομικά πρόσωπα για την ασφάλιση της εταιρείας.

Γίνεται φανερό ότι η ανάπτυξη και εφαρμογή ενός σύνθετου συστήματος ολικής ασφάλειας είναι ένα δύσκολο έργο που απαιτεί την συμμετοχή πολλών ειδικοτήτων από το προσωπικό της επιχείρησης. Είναι απαραίτητο λοιπόν να καθορίσουμε τα στάδια οργάνωσης του συστήματος αυτού σε συνδυασμό με την συμμετοχή των εργαζομένων. Τα στάδια οργάνωσης είναι τα εξής:

Α)Οργανωτική πολιτική -Στόχοι και μετά επίτευξη του συστήματος για την ασφάλεια εργασίας

Πρωταρχική σημασία για την ανάπτυξη ενός συστήματος για την ασφάλεια παίζει η οργανωτική πολιτική και δέσμευση της διοίκησης για ειλικρινή προσπάθεια στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Συγκεκριμένα, η διοίκηση πρέπει να καθορίσει τους στόχους και εμβέλεια του συστήματος ασφάλειας, τους απαραίτητους πόρους και ανθρώπινο δυναμικό, τις ανάγκες σε εκπαίδευση του προσωπικού, και τον βαθμό ενασχόλησης με την εφαρμογή του προγράμματος. Όλες αυτές οι πτυχές της οργανωτικής πολιτικής μπορούν να καταγραφούν στο καταστατικό της εταιρείας για την ολική ασφάλεια. Στον τομέα αυτό, η συμμετοχή των εργαζομένων είναι μικρή εφόσον η διοίκηση είναι η κύρια υπεύθυνη για την οργανωτική της πολιτικής.

Β)Οργάνωση του συστήματος-Στρατηγικές

Ένα από τα μεγαλύτερα στάδια της ανάπτυξης ενός συστήματος ασφάλειας εργασίας είναι η οργάνωση και η στρατηγική λήψη αποφάσεων για τα επιμέρους τα στοιχεία του συστήματος αυτού. Μέθοδοι πρόβλεψης επικίνδυνων καταστάσεων, τεχνικές εκτίμησης της επικινδυνότητας του εξοπλισμού, συστήματα καταγραφής παραλίγο ατυχημάτων, ενημερωτικά δελτία και πόστερς, προδιαγραφές θέσεων εργασίας για τους τεχνικούς ασφάλειας και επιθεωρητές ασφάλειας, εκπαιδευτικά προγράμματα, κύκλοι ποιότητας και καθορισμός των εμπλεκόμενων στην ανάπτυξη του συστήματος είναι όλα θέματα στα οποία η διοίκηση πρέπει να λάβει αποφάσεις στρατηγικής σημασίας. Η συμμετοχή των εργαζομένων παίζει διευκολυντικό μόνον ρόλο στην οργάνωση του συστήματος στο επίπεδο αυτό.

Πολλές φορές η διοίκηση μπορεί να κρίνει ότι χρειάζεται ή εισαγωγή νέων συστημάτων εργασίας τα οποία όμως ίσως επιφέρουν αλλαγές την οργάνωση εργασίας και ανθρώπινο δυναμικό. Για παράδειγμα, μία νέα τεχνολογία μπορεί να επιφέρει μείωση του προσωπικού και την ανάγκη πολυειδικοτήτων. Όταν λοιπόν υπάρχουν επιπτώσεις στην μορφή οργάνωσης εργασίας τότε η συμμετοχή των εργαζομένων απαιτείται για την διεκδίκηση των συμφερόντων τους.

Γ)Προγραμματισμός και παρεμβάσεις για την υλοποίηση του συστήματος

Το στάδιο αυτό αφορά τον προγραμματισμό και την υλοποίηση του συστήματος όπου λαμβάνονται αποφάσεις τακτικής σημασίας. Πρόκειται δηλαδή για ένα πρόγραμμα, που βοηθά στην εφαρμογή του συστήματος οργάνωσης που επιλέχτηκε. Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει:

- τη δημιουργία χρονοδιαγράμματος που περιλαμβάνει τις εργασίες που πρέπει να πραγματοποιηθούν, τα στάδια στα οποία ανήκουν, τις ακριβείς χρονικές διάρκειες και τις πιθανές ανοχές αυτών.

- τον καθορισμό των εμπλεκόμενων ομάδων, φορέων και προσώπων, των δραστηριοτήτων και των αρμοδιοτήτων τους κατά την εφαρμογή του προγράμματος συμμετοχικότητας.
- τον προσδιορισμό των μεθόδων συνεργασίας μεταξύ των μελών που πρέπει να εφαρμοσθούν και τις διόδους (κανάλια) επικοινωνίας που θα χρησιμοποιηθούν για την ανταλλαγή των αναγκαίων δεδομένων, πληροφοριών και απόψεων κατά την υλοποίηση του προγράμματος.
- την εκπαίδευση των εμπλεκόμενων σε τεχνικές ανάλυσης, εκτίμησης και παρέμβασης, όπως είναι οι μέθοδοι HTA, HAZOR, FMECA και RCM.
- την αναπλήρωση των θέσεων εργασίας στις καθημερινές δραστηριότητες των εμπλεκόμενων. Όπως είναι γνωστό, τα προγράμματα συμμετοχής των εργαζομένων στην υγιεινή και ασφάλεια αλλά και στον σχεδιασμό της εργασίας, έχουν πολλές φορές μεγάλη διάρκεια, με αποτέλεσμα την απουσία των συμμετεχόντων από τις θέσεις ευθύνης τους για το διάστημα αυτό. Η αντικατάσταση τους λοιπόν από άλλα άτομα που θα αναλαμβάνουν προσωρινά τα καθήκοντα τους κρίνεται αναγκαία.
- τον καθορισμό των μορφών με τις οποίες θα γίνεται η ενημέρωση για τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα των διαφόρων σταδίων της διαδικασίας όπως αυτό αναλύθηκε προηγουμένως.

Στο στάδιο αυτό η σημασία της συμμετοχής των εργαζομένων είναι μεγάλη.

Δ)Αξιολόγηση του συστήματος

Ακολουθεί το στάδιο αξιολόγησης της απόδοσης του συστήματος, το οποίο περιλαμβάνει:

- την Επόπτευση (Active approach), κατά την οποία εφαρμόζονται μέθοδοι όπως η επιθεώρηση από τους επόπτες και τα υπεύθυνα

στελέχη, η διανομή ερωτηματολογίων τα οποία μετά την συμπλήρωση τους επεξεργάζονται ανάλογα και η ανάπτυξη έντυπων αναφορών με περιγραφές αιτιολογήσεις και αποτελέσματα.

- την Διεύθυνση (Re-active approach), κατά την οποία καταγράφονται λεπτομερώς και με συστηματικό τρόπο οι απουσίες από την εργασία, τα εργατικά ατυχήματα, τα σφάλματα και οι αστοχίες. Και στο στάδιο αυτό μπορούν να υπάρχουν έντυπες αναφορές με σχετικά και ενδιαφέροντα στοιχεία.

Ε)Ανασκόπηση-Ενημέρωση

Στο τελευταίο στάδιο γίνεται ανασκόπηση (auditing) και ενημέρωση (feedback) πάνω σε όλα τα στάδια και τη διαδικασία του συμμετοχικού προγράμματος όπου περιλαμβάνονται:

- Η δημιουργία καναλιών ενημέρωσης και πληροφόρησης μεταξύ βάση και κορυφής δεδομένης της αναγκαιότητας για αμφίδρομη επικοινωνία ανάμεσα στα δύο επίπεδα, ώστε να εξασφαλιστεί η πλήρης ενημέρωση της επιχείρησης.
- Ο καθορισμός των προδιαγραφών των θέσεων εργασίας και η υποχρέωση για ενημέρωση, δηλαδή το απαιτούμενο γνωστικό υπόβαθρο και πλαίσιο προσόντων, το οποίο πρέπει να διαθέτουν οι εργαζόμενοι, προκειμένου να εκτελέσουν τις ανάλογες εργασίες και η απόδοση που απαιτείται από αυτούς να έχουν ώστε να υπάρχει ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση και να υπάρχει βέλτιστη απόδοση, σε συνδυασμό με την υποχρέωση του για ανελλιπή και συστηματική ενημέρωση των αρμοδίων για όλα όσα συμβαίνουν.

4.ΑΝΑΓΚΑΙΕΣ ΣΥΘΗΚΕΣ ΓΙΑ ΔΙΑΡΚΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Η συμμετοχή των εργαζομένων είναι πιο αποτελεσματική όταν είναι διαρκής, γιατί με αυτόν τον τρόπο γίνεται μια συνεχής αξιολόγηση του συστήματος για την ασφάλεια εργασίας. Η ανάπτυξη, εφαρμογή και εποπτεία του συστήματος ασφαλείας είναι ένα δύσκολο έργο επειδή πρέπει να γεφυρώσει πολλές φορές αντικρουόμενα συμφέροντα μεταξύ των εμπλεκόμενων. Η συμμετοχή των εργαζομένων είναι απαραίτητη αλλά χρειάζονται ορισμένες προϋποθέσεις, όπως οι παρακάτω:

- **Καθορισμός στόχων και περιθώρια συμμετοχής στις αποφάσεις.**

Πρέπει να είναι ξεκάθαρος ο βαθμός συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις, αν δηλαδή οι εργαζόμενοι λαμβάνουν δεσμευτικές αποφάσεις και σε ποιους τομείς ή αν ο ρόλος τους είναι απλά συμβουλευτικός.

- **Η συμμετοχή να αποτελεί μέρος της εργασίας και όχι εθελοντική απασχόληση.**

Είναι γνωστό ότι ο φόρτος εργασίας δεν επιτρέπει στους εργαζόμενους να απασχολούνται με εξωεργασιακά καθήκοντα. Έτσι η συμμετοχή πρέπει να αποτελεί μέρος της εργασίας ώστε να είναι σίγουρη και αποτελεσματική.

- **Πλήρως διευκρινισμένο πρόγραμμα συμμετοχής.**

Είναι σημαντικό και αναγκαίο να ξεκαθαριστεί πλήρως ‘ποίοι’, ‘πώς’ και ‘πότε’ θα συμμετέχουν στο πρόγραμμα, ώστε να αποφευχθούν πιθανές διαφωνίες και συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων και να υπάρχει σαφής γνώση των υποχρεώσεων του καθενός.

- **Η ύπαρξη κινήτρων συμμετοχής.**

Με στόχο να υπάρξει συμφωνία των εργαζομένων για συμμετοχή στα προγράμματα βελτίωσης, πρέπει να αναπτυχθεί πλαίσιο με κίνητρα που θα ωθούν τους εργαζόμενους να συμμετέχουν με προθυμία. Σίγουρα δεν θα ήταν επιθυμητή μια αναγκαστική συμμετοχή των εργαζομένων η οποία μπορεί να είχε μέχρι και αρνητικές συνέπειες για την εταιρεία και τα

εξεταζόμενα ζητήματα. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να πειστούν ότι η συμμετοχή τους θα ωφελήσει και τους ίδιους πραγματικά.

- **Ο δεσμευτικός χαρακτήρας των αποφάσεων των εργαζομένων.**

Για να παρέχεται μεγαλύτερη ικανοποίηση και στη συνέχεια προθυμία για συνεχή συμμετοχή από την πλευρά των εργαζομένων, θα πρέπει η επιχείρηση να δεσμευτεί ότι θα εφαρμόσει όσο το δυνατόν πιο πιστά τις οδηγίες και τις αποφάσεις των ομάδων εργασίας του προγράμματος εφ' όσον αυτές είναι επιστημονικά τεκμηριωμένες.

- **Η παράθεση των απαιτούμενων επεξηγήσεων.**

Σε περιπτώσεις όπου οι προτάσεις των εργαζομένων δεν εφαρμόζονται, οφείλει η εταιρεία μέσω των υπευθύνων του προγράμματος να δίνει τις απαραίτητες επεξηγήσεις και αιτιολογήσεις ώστε να κατανοήσουν οι εργαζόμενοι τους ακριβείς λόγους για την αδυναμία υλοποίησης των προτάσεων, εγκαταλείποντας κάθε πιθανή προκατάληψη απέναντι στη διοίκηση.

- **Πραγματοποίηση τακτικών συσκέψεων.**

Κατά την πορεία υλοποίησης του προγράμματος, κρίνονται απαραίτητες οι συσκέψεις των ομάδων εργασίας κατά τακτά χρονικά διαστήματα, έτσι ώστε να συζητούνται διεξοδικά τα πιθανά προβλήματα που προκύπτουν, να ανταλλάσσονται ιδέες και να προτείνονται λύσεις μεταξύ των μελών.

- **Ενημέρωση των εργαζομένων από τους εκπροσώπους τους, για την έκβαση του προγράμματος.**

Σε κάθε περίπτωση η ενημέρωση κρίνεται απαραίτητη, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να ενθαρρύνονται για να συνεχίσουν τις προσπάθειες τους στην περίπτωση που υπάρχουν ικανοποιητικά αποτελέσματα, ή να εντείνουν τις προσπάθειές τους βελτιώνοντας την απόδοσή τους, στην περίπτωση που τα αποτελέσματα δεν είναι ενθαρρυντικά.

Γίνεται φανερό ότι η συμμετοχή των εργαζομένων είναι ουσιαστική για την ανάπτυξη και εφαρμογή των συστημάτων ασφαλείας. Η τεχνογνωσία των

εργαζομένων, μέσω της καθημερινής επαφής με τον τεχνολογικό εξοπλισμό είναι ένα σημαντικό εργαλείο στην μελέτη των μεθόδων εργασίας και συνθηκών εργασίας. Η συμμετοχή τους λοιπόν εμπλουτίζει τα προγράμματα ασφαλείας με γνώσεις που είναι δυνατό να αποκτηθούν από τους σχεδιαστές μηχανικούς. Αν και πολλές επιχειρήσεις έχουν εκφράσει την επιθυμία της συμμετοχής των εργαζομένων, η τελική προσπάθεια απέτυχε για πολλούς λόγους. Το μοντέλο της συμμετοχικής διαδικασίας που περιγράφηκε στο κεφάλαιο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να προβλέψουμε πιθανούς λόγους αποτυχίας ενός προγράμματος συμμετοχής.

Παραδείγματα ανεπιτυχούς συμμετοχής περιλαμβάνουν : η διοίκηση δεν καθορίζει τις σφαίρες επιρροής των εργαζομένων από την αρχή, οι εργαζόμενοι περιορίζονται στην παροχή πληροφοριών και όχι στην λήψη αποφάσεων, η συμμετοχή θεωρείται εθελοντική και δεν παρέχονται κίνητρα, η εισαγωγή νέων συστημάτων μπορεί να επιφέρει μείωση του ανθρωπίνου δυναμικού.

5.22 ΦΟΡΕΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ (Certification Bodies) & BS 8800

Πιστοποίηση συστημάτων Διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας

Πριν την καταγραφή της κατάστασης στο θέμα των πιστοποιήσεων Συστημάτων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας, θα ήταν ίσως καλό να αναφερθούν οι λόγοι για τους οποίους μια εταιρεία θα προχωρούσε σε μια τέτοια κίνηση, η οποία θα της στοίχιζε και ένα ίσως καθόλου ευκαταφρόνητο ποσό.

Κάποιοι τέτοιοι λόγοι είναι οι παρακάτω:

1) Λόγοι Marketing.

Μια εταιρεία με αυτό τον τρόπο αποδεικνύει δημόσια τη συμμόρφωσή της με διεθνή στάνταρ, πράγμα που την κάνει ελκυστικότερη στο αγοραστικό ή και επενδυτικό κοινό (για παράδειγμα πιθανοί μέτοχοι κλπ.). Ένα Σύστημα Υγιεινής και Ασφάλειας έχει έμμεσες αλλά σημαντικές επιπτώσεις στο λειτουργικό κόστος της εταιρείας, Από την άλλη η αναγνώριση αυτή προσδίδει κύρος στην εταιρεία.

2) Benchmarking - Ανταγωνιστικότητα.

Εγκατάσταση ή πρόθεση εγκατάστασης παρόμοιου συστήματος από εταιρείες στο χώρο που κινείται η εκάστοτε εταιρεία (ίσως και ο βασικότερος λόγος επιτυχίας των πιστοποιήσεων Συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας και Περιβαλλοντικής Διαχείρισης στην Ελλάδα).

3) Εμπιστοσύνη στο σύστημα ασφαλείας που διατηρεί.

Βασίζεται στην πεποίθηση της εταιρείας ότι είναι απαραίτητο να διατηρεί ένα ικανό σύστημα ασφαλείας σαν αναγκαίο κομμάτι της ευρύτερης διαχείρισης. Η πιστοποίηση του συστήματος μιας εταιρείας από έναν τρίτο, ανεξάρτητο και αντικειμενικό φορέα (και συνήθως με περισσότερη εμπειρία και γνώση) αυξάνει την εμπιστοσύνη στο σύστημα ασφάλειας, ενώ είναι πολύ πιθανό να συμπληρώσει κάποιες ελλείψεις (π.χ αν κατά την αξιολόγηση προκύψουν κάποιες μη - συμμορφώσεις).

4) Λόγοι βελτίωσης των ανθρώπινων πόρων.

Η πιστοποίηση συστήματος μπορεί να θεωρηθεί απόδειξη ότι η εταιρεία νοιάζεται για το εργατικό δυναμικό της. Μια τέτοια πράξη θα προσδώσει και εσωτερικό κύρος στα μάτια των εργαζομένων για το σύστημα ασφαλείας, θα τους πείσει ότι πρόκειται για κάτι σοβαρό και ότι οι άμεσα ωφελημένοι είναι οι ίδιοι.

5) Ένα σύστημα ασφαλείας μπορεί να είναι νομοταγές και να πληροί όλες τις προϋποθέσεις για να θεωρείται αποτελεσματικό (effective). Με την οργάνωση όμως σύμφωνα με τις επιταγές του προτύπου, θα δοθεί έμφαση στο να είναι και αποδοτικό (efficiency).

6) Καλύτερη συστηματοποίηση των διαδικασιών και ενεργειών υιοθετώντας μια οργανωμένη προσέγγιση βήμα προς βήμα. Με την προετοιμασία για την πιστοποίηση, μια επιχείρηση θα μορφοποιήσει τελικά, το σύνολο των διαδικασιών ασφαλείας που διαθέτει σε ένα αυτόνομο διοικητικό σύστημα.

Στην ελληνική αγορά αναπτύσσονται αρκετοί φορείς πιστοποίησης, οι οποίοι πιστοποιούν Συστήματα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας. Αρκετοί χρησιμοποιούν το πρότυπο BS 8800, περιμένοντας όμως από τις υπό

πιστοποίηση εταιρείες να έχουν κάνει όλες εκείνες τις απαραίτητες συμπληρώσεις και προσθέσεις που κάνουν το πρότυπο πιστοποιήσιμο. Κάποιοι άλλοι για να αντιπαρέλθουν αυτής της δυσκολίας, έχουν ετοιμάσει οι ίδιοι ένα «δικό τους» πρότυπο ή προσχέδιο, με το τελικά και αξιολογούν την εκάστοτε εταιρεία. Αυτό αναμένεται να διορθωθεί με τη χρήση του OHSAS 18001 αν τελικά και το ίδιο το πρότυπο θεσμοθετηθεί και αναγνωριστεί από διεθνείς οργανισμούς και από τα Συμβούλια Διαπίστευσης (ISO, UKAS κλπ).

Οι κυριότεροι φορείς που αναπτύσσονται στην Ελλάδα και ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζουν την πιστοποίηση Συστημάτων Ασφάλειας φαίνεται παρακάτω.

- **DNV (DET NORSKE VERITAS)**

Ο DNV χρησιμοποιεί τις δικές του προδιαγραφές και εκτελεί επιθεωρήσεις και αξιολογήσεις συστημάτων με το *Standard for Certification of Occupational Health and Safety Management Systems* (OHSMS): 1997 από το 1997 αλλά και αξιολογήσεις ασφαλείας (Safety Assessments με το πρωτόκολλο DNV's ISRS (International Safety Rating System protocol) για περίπου 20 χρόνια. Εικάζεται ότι ο DNV θα προσφέρει πιστοποιήσεις μόνο κατά OHSAS 18001.

- **BVQI (Bureau Veritas Quality International)**

Η BVQI έχει εκδώσει πάνω από 1500 πιστοποιητικά για Occupational Health and Safety. Συστήματα στην Ευρώπη με το BS 8800 (στοιχεία από την ιστοσελίδα της εταιρείας) Κάνει χρήση επίσης δικών της προδιαγραφών από το Σεπτέμβριο του 1998, τις οποίες τις ονομάζει SafetyCert ενώ έχει ήδη πιστοποιήσει 20 εταιρείες στην Ευρώπη μέχρι τώρα. Το πρότυπο Safetycert καθορίζει τις απαιτήσεις ενός συστήματος διαχείρισης Occupational Health and Safety και έχει σχεδιαστεί για εφαρμογή σε όλους τους τύπους και μεγέθη επιχειρήσεων. Βασίζεται στο BS8800 και ενσωματώνει τις αρχές:

- της οδηγίας SEVESO ||
- Responsible Care
- Dutch Scheme NPR 5001

Επιπρόσθετα και η BVQI προσφέρει πιστοποίηση υπό το πρότυπο OHSAS 18001. Ενδεικτικές εταιρείες που έχουν πιστοποιηθεί από την BVQI όπως υπάρχουν στη σελίδα του φορέα στο Internet φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Aerospace	Automotive	Electronics/ Information Technology
Aerospatiale	ACG General Motors	ABB
Air New Zealand	Fiat	IBM
Allison Engine Company	Ford	Kodak
Asiana Airlines Inc.	Goodyear	Microsoft
Emirates	Hyundai	Mitsubishi
Eva Air	Nissan	Samsung Electronics
Hawker Pacific Pty Ltd	Honda	Seiko
Hindustan Aeronautics Ltd	Pirelli	STMicroelectronics
Hispano Suiza	Rover	Siemens
Nikkiso Co. Ltd	Toyota	Sony
Oerlikon-Contraves AG	Volvo	Motorola
Rolls-Royce Plc		Philips
Sabena	Pharmaceutical/medical	Nokia
Sofrance	Janssen	Daewoo
Thai International Airways	Pharmaceutica	Oracle
Titeflex Europe	L'Oreal	
	NZ Dairy Board	Petrochemical
Finance/Insurance	Pepsico	Akzo Chemical
American Express Travel Services	Kendal Gamatron	BP
Axa Assurances	Smith & Nephew	BP Chemicals
Bain Hogg		Chemlon
Banque Frannaise du Commerce Extirieur	Food Industry	Elf
Barclays Bank	Coca Cola	Exxon
Gan Insurance	Heinz	ICI
Sociiti Ginirale	Kraft	Mobil Oil
	Nestli	Shell
	Pepsico	Total
	NZ Dairy Board	Petrleo Brasileiro
Telecommunication	Delmonte	Petrobras
Ericsson	Tata Tetley	3M Brasil
NEC		
Fujitsu		

- LRQA (Lloyds Register Quality Assurance)

Οι Lloyds χρησιμοποιούν το δικό τους σχήμα SMS 8800, αλλά είναι πολύ πιθανόν να αλλάξουν κατεύθυνση προς το OHSAS 18001.

- SGS (Sosiete Generale de Surveillance)

Επίσης χρησιμοποιεί το δικό της πρότυπο το οποίο ονομάζεται ISA2000, ενώ υπήρξε η πρώτη εταιρεία η οποία δημιούργησε ένα πιστοποιήσιμο πρότυπο για την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας. Προτίθεται να αλλάξει και να συνεχίσει με το OHSAS 18001.

ΕΛΟΤ (Ελληνικός Οργανισμός Τυποποίησης)

Ο ΕΛΟΤ χρησιμοποιεί το πρότυπο BS 8800 αυτούσιο, ενώ φαίνεται να έχει σχετικά μικρή εμπειρία. Η μόνη εταιρεία που έχει πιστοποιήσει (όπως φαίνεται στην ιστοσελίδα του - η οποία και παρατίθεται) είναι η ΡΑΝΑΦΟΝ με στοιχεία του Ιουνίου 1999.

Α/Α	ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΠΡΟΤΥΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟΥ	ΑΡ. ΠΙΚΟΥ ΗΜΕΡΩΝ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ	ΣΧΟΛΙΑ
1.	ΡΑΝΑΦΟΝ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ Γραφεία: Λεωφ. Κηφισία 44, 15125 Μαρούσι Τηλεπικία Κέντρα: Αθηνών, Παανίας, Πατρών, Θεσσαλονίκης, Ηρακλείου, Κηφισού, Μεταμορφώσεως, Λάρισας, Σύρου, Καβάλας Τηλ.: 6160061 Fax: 6160025	Γ. Στεφανόπουλος	BS 8800	Σχεδιασμός, εγκατάσταση, λειτουργία και συντήρηση δικτύου κυψελοειδούς κινητής τηλεφωνίας (GSM). Ανάπτυξη, παροχή, τημολόγηση και υποστήριξη των υπηρεσιών μετά την σύνδεση των συνδρομητών στο δίκτυο. Σχεδιασμός εγκατάστασης/ λειτουργία και υποστήριξη μισθωμένων γραμμών. Σχεδιασμός ανάπτυξης, εγκατάσταση συντήρηση και υποστήριξη πληροφοριακών συστημάτων διοίκησης και διαχείρισης δικτύου κινητής τηλεφωνίας	04.33.01/ 006 14-6-99	Αρχική χορήγηση

Εκδόση: 1999-06-15 **ΜΗΤΡΩΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

5.3 Συνοπτική παρουσίαση του προτύπου Occupational Health and Safety Assessment Series(OHSAS) Specification, OHSAS 18001-Σύγκριση με το BS 8800

Το πρότυπο Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) *Specification*, **OHSAS 18001**, αναπτύχθηκε με σκοπό την πιστοποίηση των Συστημάτων Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας (Occupational Health and Safety (OH&S) Management Systems). Για τη δημιουργία του συνεργάστηκαν διεθνείς φορείς πιστοποίησης και εξειδικευμένοι σύμβουλοι. Σαν διαδικασία δημιουργίας προτύπου μπορεί να ειπωθεί ότι ήταν αρκετά ανορθόδοξη μιας και δεν συστάθηκαν οι τυπικές Τεχνικές Επιτροπές, αλλά και σύντομη (διήρκεσε γύρω στους πέντε μήνες). Το πρότυπο αυτό, εκδόθηκε επίσημα τον Απρίλιο του 1999. Περιλαμβάνει τις αρχές του προτύπου BS8800 και συγκεκριμένα την προσέγγιση ISO 14001. Επίσης το OHSAS 18001 προβλέφθηκε να είναι συμβατό με τα πρότυπα ISO 9001:1994 (Quality) και ISO 14001 (Environmental management systems) για να διευκολύνει τη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος διαχείρισης ποιότητας, ασφάλειας και περιβαλλοντικών επιπτώσεων.

Για πολλούς οργανισμούς και επιχειρήσεις το μειονέκτημα του BS 8800:1996, είναι στην πραγματικότητα το γεγονός ότι είναι μόνο οδηγός (όπως λέγεται και στον τίτλο). Από τη στιγμή που εκδόθηκε το δεύτερο, υπάρχει η απαίτηση να αναθεωρηθεί και επανεκδοθεί ως ένα πρότυπο όπως οι σειρές ISO 9000 και του ISO 14000 με σκοπό να κάνει δυνατή την πιστοποίηση. Όπως θα αναφερθεί και στο κεφάλαιο για τους φορείς πιστοποίησης έχουν γίνει διάφορες προσπάθειες να ξεπεραστεί αυτός ο περιορισμός. Οι περισσότεροι από αυτούς για παράδειγμα, εκτελούν αξιολογήσεις συστημάτων βάσει του οδηγού BS 8800, και απλά προσθέτουν κάποιες διαδικασίες που ικανοποιούν τις απαιτήσεις του σύμφωνα όμως με την πιστοποίηση κατά τις επιταγές των προτύπων ISO 9000 ή ISO 14001. Το BS 8800 δε δύναται να πιστοποιηθεί σαν ένα αυτόνομο σύστημα.

Σε πολλούς από τους πελάτες των φορέων πιστοποίησης αυτό είναι μόνο ένα απλό τεχνικό θέμα, αλλά για κάποιους άλλους είναι ένα αληθινό

πρόβλημα. Αυτό γιατί αν μια επιχείρηση δεν έχει εν λειτουργία ένα πιστοποιημένο σύστημα διασφάλισης ποιότητας ή περιβαλλοντικής διαχείρισης, δε διαθέτει την κατάλληλα αναγνωρισμένη πλατφόρμα για να αποδείξει την συμμόρφωση με τις απαιτήσεις. Το πρότυπο OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Management Systems: Specification είναι ουσιαστικά μια απάντηση για αυτή την ανάγκη.

Έτσι συνοπτικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι το OHSAS 18001 δεν αποτελεί ένα καινούργιο πρότυπο ή αλλιώς αποτελεί μια βελτιωμένη και πιστοποιήσιμη έκδοση του βρετανικού προτύπου.

Σύγκριση του OHSAS 18001 με το BS 8800

Οι παράγραφοι του προτύπου συγκρίνονται με τις απαιτήσεις του BS 8800 σύμφωνα με την προσέγγιση του μοντέλου ISO 14001.

4.OH&S Management System Elements- Στοιχεία συστήματος διαχείρισης OH&S: Όμοιο με το βρετανικό πρότυπο. Οι αναφορές για την αποτύπωση της αρχικής κατάστασης έχουν αφαιρεθεί (Initial Status Review).

4.1 General Requirements: Γενικές απαιτήσεις: Μείωση στους όρους αλλά καμία αλλαγή στο περιεχόμενο.

4.2 OH&S Policy- Πολιτική: Αναφέρεται στην παράγραφο 4.1 του BS 8800. Έχει επέλθει μια μείωση στο μέγεθος ενώ δεν έχει προταθεί τίποτα εκτός από το ότι η πολιτική πρέπει να είναι διαθέσιμη στα ενδιαφερόμενα μέρη (όπως ISO 14001).

4.3 Planning- Σχεδιασμός: Αναφέρεται στην 4.2 του οδηγού. Μόνη προσθήκη ότι το σύστημα πρέπει να καλύπτει και τον εξοπλισμό που παρέχεται από τρίτους (ο οδηγός αναφέρει μόνο γενικά τους υπερεργολάβους).

4.3.1 Planning For Hazard Identification, Risk Assessment And Risk Control: Ανταποκρίνεται στην 4.2.1 και 4.2.2 του BS 8800. Περιέχει περισσότερες πληροφορίες για καθοδήγηση από το BS 8800.

4.3.2 Legal And Other Requirements- Νομικές και άλλες απαιτήσεις:

Ανταποκρίνεται στην 4.2.3. Προσθέτει κάποιες απαιτήσεις για διαδικασίες που θα περιγράφουν πως οι νομικές και οι άλλες απαιτήσεις αναγνωρίζονται, εκτιμώνται και ενημερώνονται.

4.3.3 Objectives- Στόχοι: Ανταποκρίνονται στην 4.2.4.

4.3.4 OH&S Management Programme(s)- Πρόγραμμα διαχείρισης: Όμοια με 4.2.4. Προσθήκη οι υπευθυνότητες και το χρονοδιάγραμμα για την επίτευξη των στόχων.

4.4 Implementation And Operation- Εφαρμογή και λειτουργία: Ανταποκρίνεται στην 4.3. Καμία αλλαγή.

4.4.1 Structure And Responsibility- Δομή και Υπευθυνότητα: Ανταποκρίνεται στην 4.3.1. Αναδιατυπωμένο χωρίς ουσιαστική αλλαγή. Αναφέρει τον εκπρόσωπο της διοίκησης- Management Appointee και τις υπευθυνότητες του.

4.4.2 Training, Awareness And Competence- Εκπαίδευση, πληροφόρηση και επάρκεια: Όμοια με 4.3.2. Αυτό το κομμάτι έχει επεκταθεί σύμφωνα με το πρότυπο ISO 14001. Αναφέρεται στην επίγνωση της πολιτικής, στις διαδικασίες και στις συνέπειες στην υγιεινή και ασφάλεια των εργασιακών δραστηριοτήτων και των αποκλίσεων από τις ορθές διαδικασίες. Ουσιαστικά επιβάλλει να ενημερώνονται τα άτομα στα οποία απευθύνεται η εκάστοτε διαδικασία αλλά και να ζητείται η γνώση και η γνώμη τους.

4.4.3 Consultation And Communication: Όμοια με BS 8800 4.3.3. Μόνη διαφορά είναι η προσθήκη στον κατάλογο «οι απόψεις των ενδιαφερομένων μερών» όπου ως ενδιαφερόμενα μέρη ορίζονται τα άτομα ή οι ομάδες που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα αντιμετώπισης των θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας από ένα οργανισμό. Έτσι οι οργανισμοί θα πρέπει να αποδεικνύουν ότι οι απόψεις αυτών των μερών έχουν ληφθεί υπόψη.

4.4.4 Documentation- Τεκμηρίωση: Όμοια με 4.3.4.

4.4.5 Document And Data Control- Έλεγχος Εγγράφων και Δεδομένων:

Όμοια με 4.3.5. Έχει γίνει επέκταση βασιζόμενη στην αντίστοιχη επέκταση του ISO 9001.

4.4.6 Operational Control- Έλεγχος Διεργασιών:

Όμοια με 4.3.6. Έχει ομοιότητες με ISO 9001 και ISO 14001. Αναφέρεται στις διαδικασίες των οποίων η απουσία οδηγεί σε αποκλίσεις από την πολιτική και τους στόχους.

4.4.7 Emergency Preparedness And Response- Ετοιμότητα και

απόκριση σε καταστάσεις εκτάκτου ανάγκης: Όμοια με 4.3.7.

4.5 Checking And Corrective Action- Ελεγκτικές και διορθωτικές

ενέργειες: Όμοια με BS8800 4.4.

4.5.1 Performance Measurement and Monitoring- Μέτρηση απόδοσης

και παρακολούθηση: Όμοια με 4.4.1.

4.5.2 Accidents, Incidents, Nonconformance And Corrective And

Preventive Action- Ατυχήματα, συμβάντα, μη συμμορφώσεις και διορθωτικές και προληπτικές ενέργειες: Όμοια με 4.4. Δίνει περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα ατυχήματα και τα συμβάντα.

4.5.3 Records And Record Management- Αρχεία και διαχείριση αρχείων:

Όμοια με 4.4.3. Έχει επεκταθεί σύμφωνα με τα πρότυπα ISO 9001/ISO 14001.

4.5.4 Audit- Επιθεώρηση:

Όμοια με 4.4.4. Αναδιατυπωμένη, καμία αλλαγή στο περιεχόμενο.

4.6 Management Review- Ανασκόπηση Διοίκησης:

Αναδιατυπωμένη, καμία αλλαγή στο περιεχόμενο.

5.4 Ολοκλήρωση του BS8800 - ISO9001

Από το 1994 και μετά, όπου η σειρά των προτύπων ISO 9000 έκανε την εμφάνισή της, πολλά έχουν αλλάξει στον τρόπο με τον οποίο η διοίκηση μιας επιχείρησης αντιλαμβάνεται τον τρόπο διαχείρισης συστημάτων. Από

τότε μέχρι σήμερα παρατηρούμε μια συνεχή παραγωγή νέων προτύπων που σκοπό έχουν τη διαχείριση συστημάτων. Τέτοια πρότυπα είναι το ISO 14001 (1996) για συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης, το BS8800 (1996) για συστήματα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, το BS7799 (1998) για συστήματα διαχείρισης ασφάλειας των πληροφοριών και άλλα πολλά. Όλα αυτά τα πρότυπα προσφέρουν συσπειρωμένη γνώση για την αποτελεσματικότερη διοίκηση των εκάστοτε συστημάτων, προσφέρουν επίσης τις προϋποθέσεις και προωθούν τις κατάλληλες τεχνικές και εργαλεία ώστε η επιχείρηση να είναι ανταγωνιστική και ικανή να αντεπεξέρχεται στις εκάστοτε απαιτήσεις.

Όταν όμως μια επιχείρηση θελήσει να προχωρήσει στην εφαρμογή δύο ή και περισσότερων προτύπων για τη διαχείριση αντίστοιχων συστημάτων της, έρχεται αντιμέτωπη με το δίλημμα μιας ενδεχόμενης ενοποίησης των συστημάτων αυτών. Αυτό συμβαίνει διότι όλα τα συστήματα διαχείρισης, ανεξαρτήτως του που αναφέρονται (ποιότητα, περιβάλλον ή αλλού), έχουν κάποιες κοινές λειτουργίες, όπως:

- Καθορισμός πολιτικής
- Στρατηγικές και στόχοι
- Εκπαίδευση
- Διατήρηση και έλεγχος αρχείων και εγγράφων
- Έλεγχος διεργασιών
- Μη συμμορφώσεις, διορθωτικές και προληπτικές ενέργειες
- Επιθεώρηση συστήματος
- Ανασκόπηση διοίκησης

Βασιζόμενοι σε αυτή την παρατήρηση, θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι μια ενδεχόμενη ενοποίηση όλων των συστημάτων διαχείρισης σε μια επιχείρηση είναι εφικτή, αφού τα παραπάνω στοιχεία θα μπορούσαν να σχηματίσουν ένα κοινό πυρήνα με τα επιμέρους συστήματα να αναπτύσσονται γύρω από αυτόν. Μια τέτοια ενοποίηση θα σήμαινε:

- Σημαντική μείωση της απαιτούμενης προσπάθειας και χρόνου για την εφαρμογή και λειτουργία των συστημάτων.
- Ουσιαστική ελάττωση του γραφειοκρατικού όγκου μέσα στην επιχείρηση.
- Αποτελεσματικότερη διαχείριση των συστημάτων, αφού πλέον η ενοποίησή τους προσφέρει μεγαλύτερες δυνατότητες ευελιξίας και επικοινωνίας.
- Μετάβαση του τρόπου διοίκησης και ιεραρχίας της επιχείρησης από τη συμβατική καθετοποιημένη μορφή, η οποία είναι αργή και αναποτελεσματική, στην επικοινωνία των διαφορετικών τμημάτων της επιχείρησης, σε μια πιο επίπεδη μορφή που ευνοεί τη διατμηματική επικοινωνία και αυξάνει τη δυνατότητα ανταπόκρισης του όλου συστήματος.
- Μεγαλύτερη δυνατότητα ελέγχου των επιδράσεων που μπορούν να επιφέρουν ενδεχόμενες αλλαγές του ενός συστήματος στα άλλα.

Οι βασικές αρχές της διοίκησης είναι κοινές άσχετα με τις δραστηριότητες που διοικούνται όπως, ποιότητα, περιβάλλον, υγεία και ασφάλεια, και άλλες διοικητικές δραστηριότητες. Μερικοί οργανισμοί μπορεί να βλέπουν οφέλη έχοντας ένα ολοκληρωμένο διοικητικό σύστημα, ενώ άλλοι μπορεί να προτιμούν να υιοθετήσουν διαφορετικά συστήματα που βασίζονται στις ίδιες αρχές διοίκησης. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει, σε μορφή μίτρας, τις συνδέσεις ανάμεσα στον οδηγό BS 8800 και στο BS EN ISO 9001 για αυτούς εφαρμόζουν ή σχεδιάζουν να εφαρμόσουν τα διεθνή πρότυπα συστημάτων διαχείρισης ποιότητας και που επιθυμούν να ολοκληρώσουν την επαγγελματική υγιεινή και ασφάλεια μέσα στο συνολικό διοικητικό τους σύστημα. Οι συνδέσεις φαίνονται πληροφοριακά μόνο καθώς ο οδηγός αυτός δεν φτιάχτηκε για τον σκοπό της πιστοποίησης.

Πίνακας Α1 Συνδέσεις με το BS EN ISO 9001 : 1994(αντικαθιστώντας το BS 5750-1 : 1987)

BS EN ISO 9001 παράγραφος

Παράγραφος σε αυτόν τον οδηγό

	HS(G)65 προσέγγιση	4	4.02	4.1	4.21	4.2.2	4.2.3	4.3	4.4	4.5	4.6
4.1	Ευθύνη της διοίκησης	*	/	*	*	*					*
4.2	Σύστημα για την ποιότητα	*	/			*	*	*			
4.3	Ανασκόπηση συμβάσεων		/								*
4.4	Έλεγχος σχεδιασμού		/					*			
4.5	Έλεγχος εγγράφων και δεδομένων		/				*				
4.6	Αγορές		/					*			
4.7	Έλεγχος παρεχομένου από πελάτη προϊόντος		/					*			
4.8	αναγνώριση της ταυτότητας και ιχνηλασιμότητα προϊόντων		/					*			
4.9	Έλεγχος διεργασιών		/					*			
4.10	Έλεγχος και δοκιμές		/						*		
4.11	Έλεγχος του εξοπλισμού ελέγχων, μετρήσεων και δοκιμών		/					*			
4.12	Κατάσταση ελέγχου και δοκιμών		/					*			
4.13	Έλεγχος μη-συμμορφούμενου προϊόντος		/					*			
4.14	Διορθωτικές και προληπτικές ενέργειες		/					*	*		
4.15	Χειρισμός, αποθήκευση, συσκευασία, διατήρηση και παράδοση		/					*			
4.16	Έλεγχος των καταχωρήσεων σε αρχεία για την ποιότητα		/						*		
4.17	Εσωτερικές επιθεωρήσεις της ποιότητας		/							*	
4.18	Εκπαίδευση		/	*							
4.19	Εξυπηρέτηση		/					*			
4.20	Τεχνικές στατιστικής		/						*		

Σημείωση: * αναπαριστά τη σύνδεση ανάμεσα στις σχετικές παραγράφους των δύο προτύπων, / αναπαριστά την παράγραφο που δε σχετίζεται με το BS EN ISO 9001.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	227
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΥΑΕ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	227
5.1 Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και ελληνική πραγματικότητα.....	227
5.2 Συστήματα διασφάλισης Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας.....	231
5.21 Συστήματα ασφάλειας εργασίας και συμμετοχή των εργαζομένων.	231
5.22 ΦΟΡΕΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ (Certification Bodies) & BS 8800	248
5.3 Συνοπτική παρουσίαση του προτύπου Occupational Health and Safety Assessment Series(OHSAS) Specification, OHSAS 18001-Σύγκριση με το BS 8800	253
5.4 Ολοκλήρωση του BS8800 - ISO9001	256

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- [1] Κουκιάδης Γ.Δ. (1995) Εργατικό δίκαιο Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική, Εκδόσεις Σάκουλα, Θεσσαλονίκη.
- [2] Κουκιάδης Ι., Blanpain R, (1994) Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας, πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη.
- [3] Ντότσικα Μ., (2000) Η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην οργάνωση των επιχειρήσεων, Εκδόσεις Ο.ΜΕ.Δ, Βόλος.
- [4] Ζορμπά Κ., (1999) Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, Εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Τρίπολη.
- [5] Κωστάκου Ι, Σαραφόπουλου Ν, (1996) Γενικές αρχές για προστασία ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων και πρόληψη επαγγελματικού κινδύνου, Περιοδικό "Επιθεώρησης ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ", Αθήνα..
- [6] Λοβερδου Α., (1997) Η οργάνωση του σώματος επιθεωρητών εργασίας, Περιοδικό Δελτίον εργατικής νομοθεσίας, Αθήνα.
- [7] Ν. 1568/85 "Υγιεινή και ασφάλεια εργαζομένων", ΦΕΚ 177, τεύχος Α΄ 18-10-85
- [8] Ντότσικα Μ., (2000) Παραδόσεις Μεταπτυχιακού Μαθήματος, Πολυτεχνείο Κρήτης, Χανιά
- [9] British Standard 8800:1996 «Guide to Occupational Health and Safety Management Systems»
- [10] Σημειώσεις Μεταπτυχιακού Μαθήματος «Συστήματα Διοίκησης και Διαχείρισης της Ασφάλειας Εργασίας», Θωμάς Κοντογιάννης, 1997
- [11] Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) specification, OHSAS 18001 (Draft Issue Version 4)
- [12] OHSAS 18001 "Ένα πρότυπο για την πιστοποίηση συστημάτων διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας, (Απ. Παυλοβάσιλη PLANT MANAGEMENT, Οκτώβριος - Νοέμβριος 1999)
- [13] Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου στη βιομηχανία (Η. Μπανούτσος & Δ.Ναθανάηλ, PLANT MANAGEMENT, Οκτώβριος - Νοέμβριος 1999)
- [14] One world, one safety system (Bob Manning, Kevin Palmer

Qualityworld 1999)

- [15] Take your pick - BS 8800 or OHSAS 18001 (Clive Stallwood, Qualityworld 1999)
- [16] [http ://open.gov.uk/hse/hsehome.htm](http://open.gov.uk/hse/hsehome.htm) Health and Safety Executive HSE website
- [17] [http ://hse.gov.uk/hsehome.htm](http://hse.gov.uk/hsehome.htm) Health and Safety Executive HSE website
- [18] [http ://www.adih.org](http://www.adih.org) American Board of Industrial Hygiene.
- [19] [http ://www.bioh.org](http://www.bioh.org) British Institute of Occupational Hygienists
- [20] [http ://www.iosh.co.uk](http://www.iosh.co.uk) Institution of Occupational Safety and Health
- [21] [http ://www.nsc.org](http://www.nsc.org) International Safety Council
- [22] [http ://www.elot.gr](http://www.elot.gr) Ελληνικός Οργανισμός Τυποποίησης
- [23] [http ://www.bvqi.com](http://www.bvqi.com) Bureau Veritas Quality International
- [24] [http ://www.sgs.co.uk](http://www.sgs.co.uk) Societe Generale de Surveillance
- [25] [http ://www.dnv.com](http://www.dnv.com) Det Norske Veritas
- [26] [http ://www.elinyae.gr](http://www.elinyae.gr) Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας