



ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ 63
ΙΟΥΛΙΟΣ - ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ - ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2015

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



- Ο ρόλος των Επιθεωρήσεων Εργασίας στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία στην Ευρώπη: προβλήματα και προοπτικές
- Εργατικά ατυχήματα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα (2008 - 2012)
- Πυξίδα: Τροποποιήσεις/διευκρινήσεις στο βασικό νομοθετικό πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας (Μέρος Α΄)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Editorial 3

Τα νέα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

- Έφυγε ο Λάμπρος Κανελλόπουλος, ένας από τους ιδρυτές του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. 4
- Νέες εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. 4

Άρθρα

- Ο ρόλος των Επιθεωρήσεων Εργασίας στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία στην Ευρώπη: προβλήματα και προοπτικές. *Των: Δ. Τούκα, Μ. Δεληγά, Χ. Τουφεκούλα, Α. Σπυρούλη* 8
- Εργατικά ατυχήματα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα (2008 - 2012). *Των: Δ. Πινόση, Θ.Κ. Κωνσταντινίδη* 16

Πυξίδα

- Τροποποιήσεις/διευκρινήσεις στο βασικό νομοθετικό πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας (Μέρος Α΄) 17

Αλληλογραφία

- Η σήμανση, μια εικόνα, χίλιες λέξεις και μια απογοήτευση 24

Διεθνές Περισκόπιο

- «Ο Ναρο σε...κίνδυνο ηλεκτροπληξίας!»: νέα ταινία .. 26
- OSHwiki: η νέα πλατφόρμα που ενώνει την κοινότητα της ΑΥΕ 26

Λόγος και Εικόνα

- Δόξα και αθλιότητα της γερμανικής χημικής βιομηχανίας. *Επιμέλεια: Σ. Δοντάς* 27

Επικαιρότητα

- *Νομοθετικές εξελίξεις*. *Επιμέλεια: Α. Δαΐκου*..... 28
- *Συνέδρια - Ημερίδες - Εκθέσεις* *Επιμέλεια: Κ. Καψάλη*. 30

Βιβλιογραφία & Χρήσιμες διασυνδέσεις

- Υγεία και ασφάλεια στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Μέρος Β΄) *Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη* 33

Βιβλιοπαρουσίαση

- *The art of preventive health and safety in Europe* *Επιμέλεια: Σ. Δοντάς*..... 34

Εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιούνται από το Κ.Ε.Κ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε......35



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τηλ.: 210 8200100

Φαξ: 210 8200222

E-mail: periodical@elinyae.gr

Διεύθυνση στο διαδίκτυο: <http://www.elinyae.gr>

Ταχ. διεύθυνση: Λιοσίων 143 και Θειραίου 6,
104 45 Αθήνα

ISSN: 1108-5916

Ιδιοκτήτης

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής
και Ασφάλειας της Εργασίας

Εκδότης

Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

Συντακτική Επιτροπή

Μηνάς Αναλυτής, Εύη Γεωργιάδου, Σπύρος Δοντάς, Σπύρος Δρίβας,
Εβίτα Καταγή, Κωνσταντίνα Καψάλη, Δήμητρα Πινόση

Δ.Σ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πρόεδρος: Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

Αντιπρόεδροι: Αλέξανδρος Κορίννης, Ρένα Μπαρδάνη

Μέλη: Ιωάννης Αδαμάκης, Γεώργιος Ασμάτογλου, Θεόδωρος Δέδες,
Εμμανουήλ Κκολάκης, Αντώνιος Μέγγουλης, Χρήστος Παπάζογλου

Επιμέλεια κειμένων, γραφιστική επιμέλεια και ηλεκτρονική
σελιδοποίηση έκδοσης: Εβίτα Καταγή, Τμήμα Εκδόσεων, Κέντρο
Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Οι απόψεις και οι αναλύσεις των άρθρων
και των επιστολών δεν εκφράζουν απαραίτητα τις
θέσεις του περιοδικού.

Δεν επιτρέπεται η αναπαραγωγή μέρους
ή όλου του εντύπου, με οποιονδήποτε τρόπο,
χωρίς αναφορά της πηγής.

Εργατικά Ατυχήματα και Οικονομική Κρίση

Η διεθνής επιστημονική βιβλιογραφία στα πεδία της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας περιλαμβάνει σαφείς αναφορές για την επίδραση της οικονομικής κρίσης στα ποιοτικά και ποσοτικά χαρακτηριστικά των εργατικών ατυχημάτων, τόσο της τρέχουσας περιόδου, όσο και παλαιότερων. Η προσέγγιση είναι πρωτίστως εμπειρική, με εφαρμογή επιδημιολογικής μεθοδολογίας, αλλά επίσης και στοχαστική, που συχνά καταλήγει και σε εφαρμογή μοντέλων. Στην πρώτη εκδοχή περιγράφεται το φαινόμενο με αριθμητική αποτύπωση και προτείνονται επιστημονικές υποθέσεις ανάλυσης για την ερμηνεία του, ενώ στη δεύτερη εκδοχή οριοθετούνται συγκεκριμένες παραδοχές και ακολούθως αναπτύσσονται επιστημονικές υποθέσεις, που μπορούν να προβληθούν στα πληθυσμιακά δεδομένα των οικονομικών μεγεθών της εργασίας (και της ανεργίας). Έρευνες προηγούμενων περιόδων παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης έχουν δείξει ότι ο αντίκτυπος των κακών οικονομικών επιδόσεων συμβάλλει εν γένει στην αύξηση της συχνότητας των εργατικών ατυχημάτων. Οι ερμηνείες που έχουν δοθεί αναφέρονται σε αυξημένο φόρτο και πιεστικές συνθήκες εργασίας, σε λόγους που σχετίζονται με την επισφαλή εργασία και απασχόληση, στη μείωση των πόρων και των επενδύσεων για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, στην υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης εργασιακού άγχους, λόγω των δυσοίωνων προοπτικών της απασχόλησης και της οικονομικής ανασφάλειας και, τέλος, σε δημογραφικές μεταβολές όπως η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων σχετικά μεγαλύτερων ηλικιών και υψηλότερη παρουσία μεταναστών.

Σε ενδελεχή αναζήτηση της αυστηρά επιστημονικής βιβλιογραφίας επισημαίνεται ότι η μείωση της απασχόλησης είναι πιθανό να ευθύνεται για τη μείωση των ατυχημάτων. Ο επιμερισμός κατά κλάδο απασχόλησης είναι πλέον διαφωτιστικός: οικονομικοί τομείς, που πλήττονται ιδιαίτερα από την αυξανόμενη ανεργία, όπως ο κατασκευαστικός τομέας, μπορεί να οδηγήσουν σε αισθητή μείωση των ατυχημάτων, λόγω του περιορισμού οικονομικής δραστηριότητας στους κλάδους αυτούς, όπως συμβαίνει και στην Ελλάδα της κρίσης. Κάτι τέτοιο δεν υπονοεί μείωση του επιδημιολογικού δείκτη στον συγκεκριμένο κλάδο απασχόλησης, αλλά ισχνή (πληθική) συμμετοχή στη διαμόρφωση του συνολικού μεγέθους (ανεξαρτήτως τομέα οικονομικής δραστηριότητας). Αντίθετα, φαίνεται ότι σημαντικός παράγοντας επιφαινόμενων μεταβολών είναι η αύξηση της ανασφάλιστης εργασίας, που συχνά χαρακτηρίζεται ως προφανής αιτία, η οποία οδηγεί σε υποεκτίμηση του παρονομαστή της αριθμητικής έκφρασης του επιδημιολογικού δείκτη για τον υπολογισμό της επίπτωσης των εργατικών ατυχημάτων: η καταγραφόμενη μείωση των επίνσεων (του εργατικού δυναμικού) αυτονόητα οδηγεί σε τεχνητή αύξηση του συντελεστή, δεδομένου ότι αυτός ο ίδιος ο απόλυτος αριθμός εργατικών ατυχημάτων δεν υφίσταται ανάλογη μείωση. Η κατηγοριοποίηση των ατυχημάτων κατά σοβαρότητα δείχνει ότι ενώ κάτι τέτοιο πιθανόν και να ισχύει για τα θανατηφόρα ατυχήματα (καθώς και τα πολύ σοβαρά), το ίδιο δεν φαίνεται να ισχύει στα χαμηλής σοβαρότητας, τα οποία επίσης υποεκτιμώνται στις σχετικές καταγραφές.

Καταληκτικά, είναι μάλλον σαφές ότι η επιδημιολογική προσέγγιση του ζητήματος οδηγεί σε ασάφειες ή τουλάχιστο οι ερμηνευτικές απόπειρες είναι ασάφεις.

Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

τα νέα
ΤΟΥ

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Έφυγε ο Λάμπρος Κανελλόπουλος, ένας από τους ιδρυτές του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πέθανε, σε ηλικία 67 ετών, ο πρόεδρος της Εθνικής Επιτροπής της UNICEF, Λάμπρος Κανελλόπουλος.

Ο Λάμπρος Κανελλόπουλος, ο οποίος διετέλεσε Πρόεδρος της ΓΣΕΕ από το 1989 ως 1993, ήταν ένας από εκείνους που υπέγραψαν την ΕΓΣΣΕ 1991-1992, στο άρθρο 6 της οποίας αναφέρεται η απόφαση της σύστασης Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και ορίζεται ειδική μικτή επιτροπή για να υποβάλει στους συμβαλλόμενους πρόταση για τον καθορισμό της νομικής μορφής του, των ειδικότερων σκοπών του, του τρόπου διοίκησης και λειτουργίας του, τους πόρους του, τα μέσα εκπλήρωσης των σκοπών του και κάθε οργανωτική ή λειτουργική λεπτομέρεια.

Γεννήθηκε στη Ζαχάρω του νομού Ηλείας. Έλαβε μέρος στον αντιδικτατορικό αγώνα, εντάχθηκε στο ΠΑΣΟΚ από την ίδρυσή του και ήταν μέλος της Κεντρικής Επιτροπής του.

Διετέλεσε υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Υπήρξε πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Αθήνας, μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΓΣΕΕ και πρόεδρός της. Επίσης, διετέλεσε μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και μέλος του προεδρείου της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από το 2001 ήταν πρόεδρος της ελληνικής Εθνικής Επιτροπής UNICEF.



Ο Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., κ. Θεόδωρος Κωνσταντινίδης, οι Αντιπρόεδροι, κ. Αλέξανδρος Κομίνης και κ. Ρένα Μπαρδάνη, και το Διοικητικό Συμβούλιο εκφράζουν θερμά συλλυπητήρια στην οικογένεια του εκλιπόντος.

Ο Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., κ. Θεόδωρος Κωνσταντινίδης, οι Αντιπρόεδροι, κ. Αλέξανδρος Κομίνης και κ. Ρένα Μπαρδάνη, και το Διοικητικό Συμβούλιο εκφράζουν θερμά συλλυπητήρια για τον θάνατο του ΧΧ. Μέγγουλη, πατέρα του Γενικού Διευθυντή της Ε.Σ.Ε.Ε. και μέλους του Δ.Σ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., κ. Αντωνίου Μέγγουλη.

Νέες εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

• Οδηγός Καλής Πρακτικής ΑΥΕ για τις Λιμενικές Εργασίες

«Με τον τρίτο τόμο της σειράς των Οδηγών Καλών Πρακτικών για θέματα Ασφάλειας και Υγείας της Εργασίας (Α.Υ.Ε.) που δημιούργησε το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κλείνει ο κύκλος των θεματικών δραστηριοτήτων που είχαν αναπτυχθεί στην

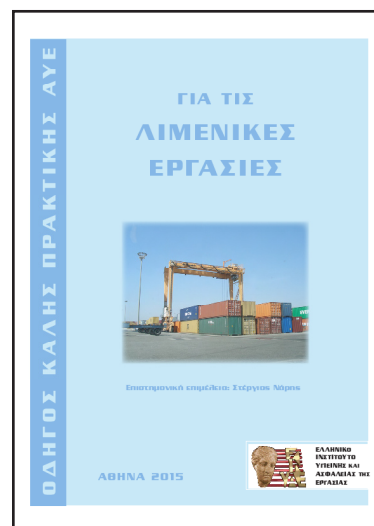
Κύπρο.» ... «Σαφής πρόθεση είναι να αποτελέσει εργαλείο ανάλογο των Κατευθυντήριων Οδηγιών, που απευθύνεται σε διευθυντικό, επιστημονικό και τεχνικό προσωπικό, αλλά, επίσης, σε όλους τους εργαζόμενους και εργοδότες,

εμπεριέχοντας ένα σύνολο Καλών Πρακτικών. Αυτονόητη στόχευση είναι η πρόληψη και η ανάπτυξη κουλτούρας ασφάλειας και προαγωγής της ασφάλειας στους επαγγελματικούς χώρους, όπως αντίστοιχα και κουλτούρας υγείας και προαγωγής της υγείας στην εργασία.»

Με τα λόγια αυτά προλογίζει τον τρίτο τόμο της σειράς Καλών Πρακτικών ΑΥΕ ο Πρόεδρος του Ινστιτούτου, κος **Θ.Κ. Κωνσταντινίδης**.

Ο Οδηγός Καλής Πρακτικής για θέματα Ασφάλειας και Υγείας της Εργασίας (ΑΥΕ) σε Λιμενικές Εργασίες έχει ως στόχο να στηρίξει όλους τους εμπλεκόμενους στις λιμενικές εργασίες προκειμένου να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων. Για τον σκοπό αυτό έγινε αρχικά μια ανάλυση των δραστηριοτήτων που εκτελούνται (στις οποίες δόθηκε ο κωδικός 3). Το σύστημα ταξινόμησης παρουσιάζεται στο κεφάλαιο 1 μαζί με τη σχετική επεξήγηση της μεθόδου. Στη συνέχεια, στο κεφάλαιο 2, παρουσιάζονται καθοδηγητικά πρότυπα εκτίμησης κινδύνων για τις επιμέρους δραστηριότητες. Τα πρότυπα αυτά προσφέρουν μια αδρή εκτίμηση δυνητικών κινδύνων στον κλάδο, που χωρίζονται σε κινδύνους για την ασφάλεια, την υγεία και εργονομικούς κινδύνους. Για κάθε είδος κινδύνου παρουσιάζονται συνοπτικά μέτρα πρόληψης και βασικές ενέργειες που πρέπει να κάνει ο εργοδότης. Τέλος, στο κεφάλαιο 3, παρουσιάζονται εκτενέστερα καλές πρακτικές λήψης μέτρων και οδηγιών ασφάλειας για τους βασικούς κινδύνους κάθε δραστηριότητας.

Ως παράρτημα, παρατίθεται η σχετική με τον κλάδο νομοθεσία για την ΑΥΕ. Για τον εύκολο χειρισμό του οδηγού υπάρχει χρωματική κωδικοποίηση των κεφαλαίων. Το σύστημα ταξινόμησης δραστηριοτήτων έχει χρώμα μπορντώ, τα καθοδηγητικά πρότυπα εκτίμησης κινδύνου κίτρινο, οι καλές πρακτικές πράσινο και η νομοθεσία μπλε. Ο οδηγός αναπτύχθηκε από την Κοινοπραξία «Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε) - Hauptverband der Gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) (Ομοσπονδία των Επαγγελματικών Συνδέσμων της Γερμανίας) -



Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG Bau) (Επαγγελματικός Σύνδεσμος Επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών)» στο πλαίσιο του προγράμματος «Παροχή Υπηρεσιών για την Ενδυνάμωση του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα και των Ιδιωτικών Επιχειρήσεων με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στους τομείς των κατασκευών, των εξορυκτικών βιομηχανιών και των λιμενικών εργασιών».

Η ομάδα έργου αποτελείται από τα στελέχη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Δρ. Σ. Νάρη, Μηχ. Μηχανικό, (*Συντονιστής*), **Κ. Πούλιο**, Ηλ. Μηχανικό, **Π. Λιούλιου**, Τεχνικό Ελέγχου Εργασιακού και Βιομηχανικού Περιβάλλοντος, **Θ. Κουκουλάκη**, Τοπ. Μηχανικό, Εργονόμο, PhD, **Δ. Πινότση**, Στατιστικόλόγο, MSc, **Α. Δαΐκου**, Χημικό, MSc και τον Τεχνικό Επιθεωρητή Εργασίας κo **Ζ. Τσαρακλή**, Ναυπηγό Μηχανολόγο Μηχανικό.

Ο οδηγός είναι διαθέσιμος στην ιστοσελίδα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στη διεύθυνση <http://www.elinyae.gr>

• Οριακές Τιμές Έκθεσης Χημικών Παραγόντων & Δείκτες Βιολογικής Έκθεσης σε Χημικούς Παράγοντες 2015 (Ελληνική νομοθεσία, ACGIH, DFG)

Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, οι Οριακές Τιμές Έκθεσης αποτελούν το πιο συνηθισμένο κριτήριο για την εκτίμηση της επικινδυνότητας που οφείλεται στην ύπαρξη χημικών ουσιών στον αέρα των επαγγελματικών χώρων. Στις ανεπτυγμένες βιομηχανικά χώρες, δημιουργήθηκαν συστήματα οριακών τιμών για εκατοντάδες ουσίες. Οι φορείς που ανέλαβαν το έργο ήταν συνήθως επαγγελματικοί και επιστημονικοί σύλλογοι ή υπηρεσίες υπουργείων. Οι πλέον γνωστοί είναι η Αμερικανική Εταιρία Κυβερνητικών Υγειονομολόγων Βιομηχανίας (ACGIH) και η Γερμανική Ερευνητική Κοινότητα (DFG). Οι οριακές τιμές που εκδίδουν δεν αποτελούν νομοθετικές ρυθμίσεις, αλλά τυγχάνουν γενικής αποδοχής και λαμβάνονται σοβαρά υπόψη τόσο από την πολιτεία όσο και τη βιομηχανία. Ένα ποσοστό των τιμών αυτών επανεξετάζεται σε ετήσια βάση από αρμόδιες επιτροπές, οι οποί-

ες αξιολογούν τα νέα επιστημονικά δεδομένα αλλά και τις ανάγκες της παραγωγής.

Όπως αναφέρει και στον πρόλογο του βιβλίου ο Πρόεδρος του Ινστιτούτου, καθηγητής **Θ.Κ. Κωνσταντινίδης**, «Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., πριν από μερικά χρόνια, ξεκίνησε να εκδίδει σε κοινό κατάλογο τις θεσμοθετημένες οριακές τιμές χημικών ουσιών στη χώρα μας, τις αντίστοιχες τιμές της Αμερικανικής Εταιρίας Κυβερνητικών Υγειονομολόγων Βιομηχανίας (ACGIH) και τις τιμές της Γερμανικής Ερευνητικής Κοινότητας (DFG). Το έργο έχει ήδη αποδείξει τη χρησιμότητά του μεταξύ των επαγγελματιών της ΥΑΕ, διευκολύνοντας σημαντικά το έργο τους.

Φέτος, ο κατάλογος ανανεώθηκε ριζικά και διευρύνθηκε

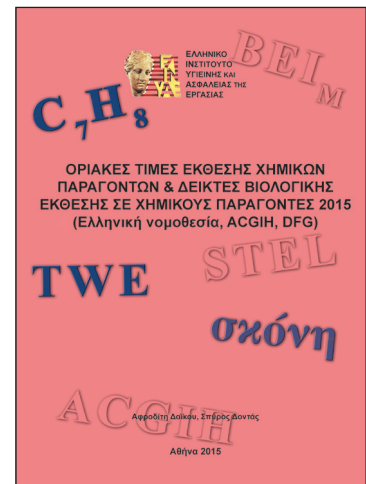
σημαντικά ως προς τις πληροφορίες που παρέχει στους χρήστες του. Ενσωματώνει τις νέες ταξινομήσεις και επισημάνσεις που προβλέπονται από τον Ευρωπαϊκό Κανονισμό 1272/2008 (τον γνωστό κανονισμό CLP). Ελπίζουμε η έκδοση αυτή να συνδράμει την κοινότητα της ΥΑΕ στην εξαιρετικά δύσκολη αποστολή της.»

Στις 416 σελίδες του βιβλίου ο αναγνώστης μπορεί να βρει πίνακα των Οριακών Τιμών Έκθεσης Χημικών Παραγόντων, καθώς και πίνακα με τους υιοθετημένους Δείκτες Βιολογικής Έκθεσης (BEIs[®]) της Αμερικανικής Εταιρίας Κυβερνητικών Υγειονομολόγων Βιομηχανίας (ACGIH). Επίσης, στα Παραρτήματα -μεταξύ άλλων περιλαμβάνονται: αλφαβητικοί κατάλογοι χημικών παραγόντων στα Ελληνικά και τα Αγγλικά, κατάλογοι των ενώσεων σύμφωνα με τον αριθμό CAS, τον αριθμό EC και τον αριθμό ευρετηρίου του κανονισμού CLP (1272/2008), αλφαβητικός κατάλογος χημικών παραγόντων στα Ελληνικά του πίνακα Υιοθετημένοι Δείκτες Βιολογικής Έκθεσης (BEIs[®]), τα εικονογράμματα κινδύνου [παράρτημα V κανονισμού CLP (1272/2008)], οι δηλώ-

σεις επικινδυνότητας και οι δηλώσεις προφύλαξης.

Τη συλλογή και την επιμέλεια του υλικού έκαναν τα στελέχη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. **Α. Δαϊκού**, Χημικός, MSc και ο Δρ. Χημικός **Σ. Δοντάς**.

Το εγχειρίδιο διατίθεται στον ιστότοπο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στη διεύθυνση: http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/Oriakes_2015.1442573912359.pdf



• Κλαδικές αναφορές για θέματα υγείας και ασφάλειας

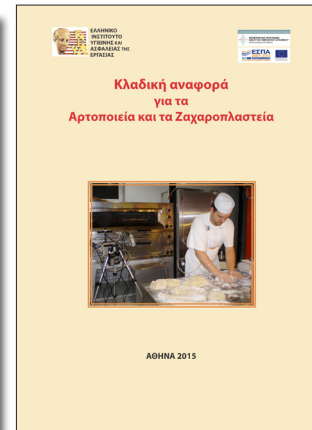
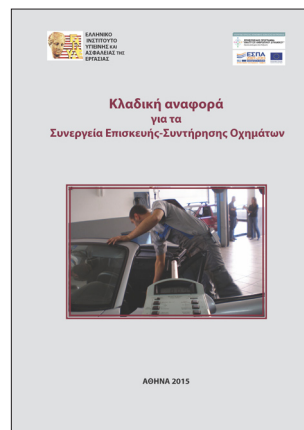
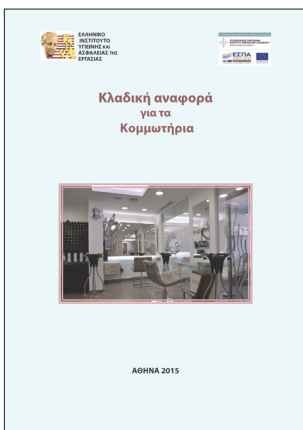
Όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενο τεύχος, στο πλαίσιο της στρατηγικής του για τη στήριξη των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων σε θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας και μετά από σχετικό αίτημα της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. υλοποίησε πρόγραμμα για την υποστήριξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων για την εκπόνηση εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, το οποίο εστιάζει σε πέντε κλάδους και συγκεκριμένα σε εμπορικά καταστήματα, συνεργεία αυτοκινήτων, κομμωτήρια, ξυλουργεία και αρτοποιεία - ζαχαροπλαστεία.

Στο πλαίσιο του έργου υποστηρίχθηκαν επιχειρήσεις των συγκεκριμένων κλάδων για την εκπόνηση Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου. Συγκεκριμένα υποστηρίχθηκαν 581 εμπορικά καταστήματα, 146 συνεργεία, 142 αρτοποιεία

- ζαχαροπλαστεία, 166 κομμωτήρια, 94 ξυλουργεία και επιπλοποιεία.

Το έργο υλοποιήθηκε πανελλαδικά από την κεντρική δομή και τα παραρτήματα του Ινστιτούτου (Αθήνας, Θεσσαλονίκης, Ιωαννίνων, Τρίπολης, Βόλου και Ηρακλείου). Σε αυτό το πλαίσιο, στελέχη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. πραγματοποίησαν επισκέψεις στις επιχειρήσεις όπου παρατηρήθηκαν θέματα ασφάλειας και εργονομίας και διενεργήθηκαν ενδεικτικά ποσοτικοί προσδιορισμοί σε σχετικούς με τον κλάδο βλαπτικούς παράγοντες.

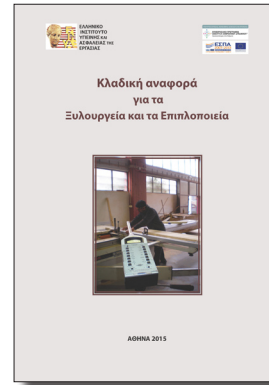
Για κάθε έναν από τους κλάδους αυτούς, πραγματοποιήθηκε στατιστική επεξεργασία στα αποτελέσματα των αυ-



τοψιών και τα αποτελέσματα εντάχθηκαν στις αντίστοιχες κλαδικές αναφορές σε συνδυασμό με την παρουσίαση βασικών κινδύνων και μέτρων πρόληψης για τον κλάδο.

Η κάθε κλαδική αναφορά περιλαμβάνει τη μεθοδολογία των αυτοψιών, διαγράμματα και σχετικό σχολιασμό για κάθε ομάδα κινδύνου που εξετάστηκε και για τις μετρήσεις που πραγματοποιήθηκαν. Περιλαμβάνει, επίσης, σύνοψη αυτών των αποτελεσμάτων στο τελευταίο κεφάλαιο των συμπερασμάτων.

Το επόμενο διάστημα θα πραγματοποιηθεί ημερίδα παρουσίασης αυτών των κλαδικών αναφορών.



• Τρία τρίπτυχα και ένα τετράπτυχο με θέματα που αφορούν στους κινδύνους και τα μέτρα προστασίας στα Επιφανειακά Λατομεία/Μεταλλεία

Στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας για ενημέρωση σε θέματα σχετικά με την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια και σε συνέχεια της έκδοσης του «Οδηγού Καλής Πρακτικής ΑΥΕ για τις Εργασίες Επιφανειακών Λατομείων/Μεταλλείων» (Διαθέσιμο στη διεύθυνση: http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/Latomeia_opt.1412852887828.pdf), το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. εξέδωσε τέσσερα τρίπτυχα και ένα τετράπτυχο φυλλάδιο με γενικό θέμα τους κινδύνους και τα μέτρα πρόληψης και προστασίας από τους επαγγελματικούς κινδύνους που ελλοχεύουν στους χώρους των επιφανειακών λατομείων/μεταλλείων. Ειδικότερα παρουσιάζονται θέματα σχετικά με:

- εργασίες εξόρυξης με εκρηκτικές ύλες
- φόρτωση και μεταφορά, γενικά, και ειδικότερα τη φόρτωση και τη μεταφορά στείρων και εξορυσσόμενου υλικού και
- μέσα ατομικής προστασίας (ΜΑΠ).

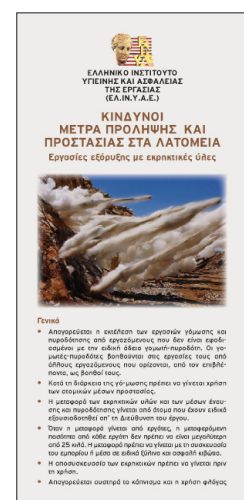
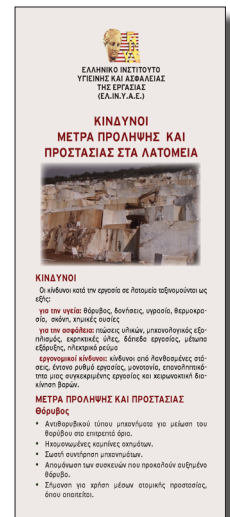
Τα φυλλάδια απευθύνονται στους εργαζόμενους του κλάδου και στόχος τους είναι να τους βοηθήσουν προκειμένου να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να μειωθεί η και να εξαληφθεί, κατά το δυνατόν, ο κίνδυνος στο επαγγελματικό

τους περιβάλλον.

Οι τίτλοι των φυλλαδίων είναι:

- Κίνδυνοι - Μέτρα πρόληψης και προστασίας στα λατομεία
- Κίνδυνοι - Μέτρα πρόληψης και προστασίας στα λατομεία - Εργασίες εξόρυξης με εκρηκτικές ύλες
- Κίνδυνοι - Μέτρα πρόληψης και προστασίας στα λατομεία - Φόρτωση και μεταφορά
- Κίνδυνοι - Μέτρα πρόληψης και προστασίας στα λατομεία - Φόρτωση και μεταφορά στείρων και εξορυσσόμενου υλικού
- Κίνδυνοι - Μέτρα πρόληψης και προστασίας στα λατομεία - Μέσα ατομικής Προστασίας

Όλα τα φυλλάδια είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του Ινστιτούτου στη διεύθυνση: <http://www.elinyae.gr>



Ο ρόλος των Επιθεωρήσεων Εργασίας στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία στην Ευρώπη: προβλήματα και προοπτικές

των: Δημήτρη Τούκα¹, Μιλτιάδη Δελιά², Χρυσούλας Τουφεκούλα³, Αναστασίας Σπυρούλη⁴.

Περίληψη

Η αποτελεσματική αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (ΨΚΚ) τα τελευταία χρόνια αποτελεί σημαντική πρόκληση στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία και αποσκοπεί στη δημιουργία ενός «υγιούς οργανωτικού περιβάλλοντος εργασίας» μέσω σειράς προληπτικών και διορθωτικών παρεμβάσεων που αφορούν κυρίως στους τρόπους σχεδιασμού, οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας. Στο πλαίσιο της αντιμετώπισης των ΨΚΚ σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι ευρωπαϊκές Επιθεωρήσεις Εργασίας μπορούν να έχουν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας υιοθετώντας ενιαία στρατηγική επιθεωρήσεων και ένα κοινό πλαίσιο δράσης των επιθεωρητών εργασίας με παρεμβάσεις κυρίως οργανωτικού και εργονομικού χαρακτήρα.

Ωστόσο η εφαρμογή ενιαίας ευρωπαϊκής στρατηγικής από τις ευρωπαϊκές Επιθεωρήσεις Εργασίας προσκρούει σε μία σειρά προβλημάτων τα κυριότερα εκ των οποίων είναι: α) το διαφορετικό νομικό πλαίσιο κάθε χώρας αναφορικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών/εργαζομένων αλλά και το είδος και τον βαθμό παρέμβασης των επιθεωρητών εργασίας, β) το διαφορετικό επίπεδο κατάρτισης των επιθεωρητών εργασίας καθώς και γ) το διαφορετικό επίπεδο αγωγής (κουλτούρας) υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και των εργοδοτών που χαρακτηρίζει την κάθε χώρα.

Εισαγωγή

Οι τελευταίες δεκαετίες έχουν χαρακτηριστεί από γεγονότα όπως η παγκοσμιοποίηση, η ελεύθερη διακίνηση κεφαλαίων, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, η μεγέθυνση του τριτογενή τομέα, η γήρανση του πληθυσμού, η μεγέθυνση των πολυπολιτισμικών κοινωνιών, η οικονομική κρίση και η ύφεση. Τα γεγονότα αυτά έχουν διαμορφώσει νέες συνθήκες στον τομέα της εργασίας που χαρακτηρίζονται από αυξημένες απαιτήσεις, στις οποίες οι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να ανταποκριθούν. Τέτοιες συνθήκες είναι οι διάφορες ευέλικτες μορφές εργασίας, οι νέες μορφές συμβάσεων εργασίας, τα ακανόνιστα ωράρια, η εκ περιτροπής εργασία, η προσωρινή εργασία, η εντατικοποίηση της εργασίας και η μη ισορροπημένη σχέση μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας [1-3]. Αυτές οι μεταβολές στα χαρακτηριστικά της εργασίας έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (ΨΚΚ) στους χώρους εργασίας με άμεση συνέπεια την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που βιώνουν την εμπειρία του εργασιακού άγχους.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, πολλοί διεθνείς οργανισμοί και φορείς προαγωγής της ασφάλειας και υγείας στην εργασία, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων τους, σχεδίασαν και ανέπτυξαν σειρά στοχευμένων δράσεων προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που δημιουργούνται στους χώρους εργασίας από τους ΨΚΚ. Προς επίρρωση αναφέρουμε ότι ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (European Agency for Safety and Health at Work EU-OSHA)[4]

το 2010 (στο πλαίσιο δράσεων που υλοποιεί για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας) κατέληξε στην απόφαση οι ΨΚΚ να αποτελέσουν το κύριο αντικείμενο των δραστηριοτήτων του κατά τα έτη 2014-2015. Επίσης το 2010, η Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (SLIC- Senior Labour Inspectors' Committee) αποφάσισε την υλοποίηση, κατά τη διάρκεια του 2012, εκστρατείας ενημέρωσης και ελέγχων αναφορικά με τους ΨΚΚ στην εργασία με τη συμμετοχή των Επιθεωρήσεων Εργασίας των κρατών-μελών της Ε.Ε., καθώς και της Νορβηγίας και της Ισλανδίας. Για την καλύτερη διοργάνωση της εκστρατείας, το 2011 συγκροτήθηκε από τη SLIC ομάδα εργασίας, υπό την εποπτεία της Σουηδικής Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία σκοπό είχε να σκιαγραφήσει το πλαίσιο των στόχων που έπρεπε να επιτευχθούν, καθώς και να σχεδιάσει τον τρόπο υλοποίησης της εκστρατείας λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας.

Κατά τον προγραμματισμό και την υλοποίηση των δράσεων της εκστρατείας αναδύθηκε σειρά προβλημάτων που έθεταν φραγμούς στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των ΨΚΚ στην εργασία αφού καθιστούσαν δύσκολη την εφαρμογή στρατηγικών που να προσεγγίζουν με ολιστικό τρόπο τους ΨΚΚ και τις επιπτώσεις τους στους εργαζόμενους [5-8]. Τα προβλήματα αυτά αντικατοπτρίζουν πολλούς από τους παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα το πλαίσιο δράσης των Επιθεωρήσεων Εργασίας, καθώς και την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεών τους στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών

¹ Ο κος Δ. Τούκας (Msc, PhD) είναι Επιθεωρητής Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία, ΤΕΑΥΕ Εύβοιας - ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης

² Ο κος Μ. Δελιάς (MSc, PhD) είναι Επιθεωρητής Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία, ΠΔΕΑΥΕ Θεσσαλίας & Κεντρικής Ελλάδος - ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης

³ Η κα Χ. Τουφεκούλα (MD, Msc, PhD) είναι Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού & Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία, ΣΕΠΕ - Κεντρική Υπηρεσία, Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης

⁴ Η κα Α. Σπυρούλη (Bsc) είναι Επιθεωρήτρια Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία ΠΔΕΑΥΕ Θεσσαλίας & Κεντρικής Ελλάδος - ΣΕΠΕ, υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης

κινδύνων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

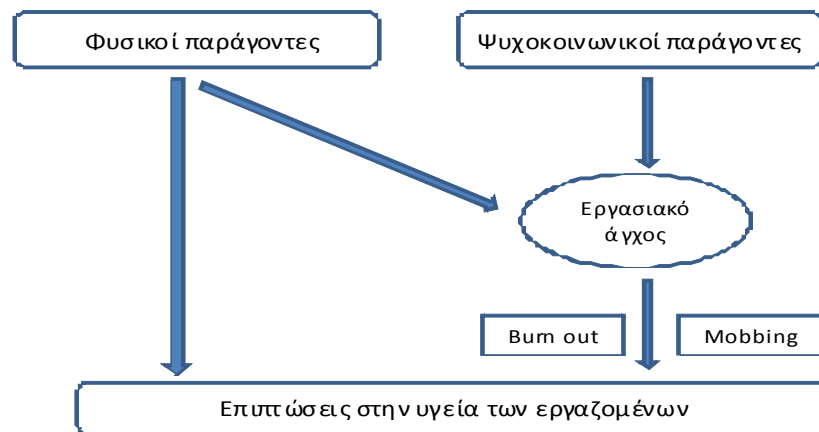
Με το παρόν κείμενο γίνεται μία προσπάθεια ανάδειξης αυτών των προβλημάτων ενώ παράλληλα διατυπώνονται προτάσεις για την επίλυσή τους.

1. Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία

Ο όρος «*ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία*» χρησιμοποιείται αρκετά συχνά σε διάφορα επιστημονικά πεδία μεταξύ των οποίων στην κοινωνιολογία, τη νομική και την ιατρική της εργασίας. Στον τομέα της ασφάλειας και υγείας στην εργασία ο όρος αναφέρεται στην επαγγελματική επικινδυνότητα που συνδέεται με «*εκείνες τις πτυχές του σχεδιασμού, της οργάνωσης και της διαχείρισης της εργασίας, καθώς και των κοινωνικών και περιβαλλοντικών της πλαισίων, που δυνητικά μπορούν να προκαλέσουν ψυχολογική, κοινωνική ή σωματική βλάβη*» [9,10]. Το κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα των ΨΚΚ είναι ότι σχετίζονται με την εκδήλωση του εργασιακού άγχους («ΨΚΚ και εργασιακό άγχος πάνε χέρι-χέρι»). Σήμερα, λόγω των συνεχώς μεταβαλλόμενων συνθηκών εργασίας, οι ΨΚΚ αποτελούν μία από τις σημαντικότερες σύγχρονες προκλήσεις για την υγεία και την ασφάλεια

των εργαζομένων αφού, εκτός του εργασιακού άγχους, συνδέονται και με την εκδήλωση φαινομένων όπως η βία, η ψυχολογική παρενόχληση (mobbing), ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας (bullying, harassment) αλλά και η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) [11-13]. Η συσχέτιση των ΨΚΚ στην εργασία με τις προαναφερόμενες καταστάσεις γίνεται περισσότερο κατανοητή στην *εικόνα 1* όπου απεικονίζεται με σχηματικό τρόπο η σχέση τους με την υγεία των εργαζομένων.

Βιβλιογραφικά δεδομένα υποστηρίζουν ότι οι ΨΚΚ στην εργασία σχετίζονται με ψυχολογικές, σωματικές και κοινωνικές καταστάσεις, οι οποίες συνδέονται κυρίως με την ελλιπή οργάνωση των εργασιακών δραστηριοτήτων [8]. Η ένταση και ρυθμός της εργασίας, τα ασαφή καθήκοντα και υποχρεώσεις, οι αλληλεπικαλυπτόμενες αρμοδιότητες, η μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις, η εργασιακή ανασφάλεια και η αλληλεπίδραση μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των εργαζομένων αποτελούν χαρακτηριστικές περιπτώσεις ΨΚΚ που μπορούν να επιδράσουν αρνητικά στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων [8-10].



Εικόνα 1. Σχηματική απεικόνιση της σχέσης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία με την υγεία των εργαζομένων (*Research on Work-related Stress - European Agency for Safety and Health at Work*).

Αν και στη διεθνή βιβλιογραφία υπάρχουν πολλές κατηγοριοποιήσεις των ΨΚΚ στην εργασία, μία ταξινόμηση, η οποία έχει υιοθετηθεί και από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, είναι εκείνη που τους κατατάσσει σε δύο ομάδες: σε εκείνους που σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας και σε εκείνους που σχετίζονται με το πλαίσιο της εργασίας [8,9] (εικόνα 2).

Οι ΨΚΚ που αφορούν στο περιεχόμενο της εργασίας συνδέονται με το είδος και την οργάνωση των εφαρμόζομενων εργασιακών πρακτικών (micro επίπεδο). Οι

κίνδυνοι αυτοί μπορούν να ταξινομηθούν στις παρακάτω ομάδες που περιλαμβάνουν:

1. παράγοντες που σχετίζονται με το είδος της εργασίας και κυρίως με τις λεγόμενες επαχθείς εργασίες (όπως π.χ. οι εργασίες χαμηλής κοινωνικής αξίας)
2. παράγοντες που σχετίζονται με τον φόρτο της εργασίας και αφορούν στην ποσότητα αλλά και στη δυσκολία της εργασίας
3. παράγοντες που σχετίζονται με τον ρυθμό εργασίας, δηλαδή την ταχύτητα που γίνονται οι εργασίες

4. παράγοντες που σχετίζονται με τον έλεγχο της εργασίας και αφορούν στον τρόπο που ελέγχεται ο ρυθμός εργασίας (όπως π.χ. αν ο ρυθμός εργασίας ελέγχεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο ή από συστήματα μηχανών) και,
5. παράγοντες που σχετίζονται με το ωράριο και τις βάρδιες της εργασίας.

Η 2η ομάδα των ΨΚΚ αναφέρεται στο πλαίσιο της εργασίας και περιλαμβάνει παράγοντες που σχετίζονται με τη δυναμική ένταξης των εργαζομένων στο ευρύτερο περιβάλλον εργασίας (macro επίπεδο). Αναλυτικότερα, το πλαίσιο εργασίας περιλαμβάνει παράγοντες που σχετίζονται με:

1. την οργανωτική δομή και την πολιτική της επιχείρησης. Είναι παράγοντες που αφορούν στο οργανωτικό κλίμα και στην κουλτούρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία (όπως π.χ. το σύστημα

ανέλιξης-επιβράβευσης, το σύστημα ενημέρωσης-εκπαίδευσης κ.λπ.)

2. τον ρόλο του εργαζομένου στην επιχείρηση (ασάφεια καθηκόντων, αξιοποίηση των εργαζομένων ανάλογα με τις ικανότητες και δεξιότητες που διαθέτουν, ευθύνες έναντι τρίτων ή της επιχείρησης)
3. τις κοινωνικές σχέσεις (οριζόντιες και κάθετες δι-απροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων)
4. την αβεβαιότητα της εργασίας (π.χ. η επαγγελματική ανασφάλεια και οι χαμηλοί μισθοί)
5. την αλληλεπίδραση προσωπικής-επαγγελματικής ζωής όπως παράγοντες που αφορούν στην προσωπική ζωή του εργαζομένου, οι οποίοι μπορούν να επηρεάσουν δυσμενώς την επαγγελματική του ζωή (π.χ. σύγκρουση απαιτήσεων οικογένειας και εργασίας).



Εικόνα 2. Ταξινόμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων βάσει των χαρακτηριστικών των εργασιακών πρακτικών και της δυναμικής ένταξης των εργαζομένων στο ευρύτερο περιβάλλον εργασίας [9].

Η συστηματική έκθεση των εργαζομένων στους παραπάνω παράγοντες μπορεί να έχει επιπτώσεις στην υγεία τους αφού πλήθος βιβλιογραφικών αναφορών [14-17] επισημαίνουν: α) την αρνητική επίδραση που έχουν σε σωματικό, συμπεριφοριστικό, ψυχολογικό και νοητικό επίπεδο β) τη σύνδεσή τους με την εκδήλωση του εργασιακού άγχους, την κατάθλιψη και τα μυοσκελετικά προβλήματα καθώς και γ) τη συσχέτισή τους με τους αποκαλούμενους «οργανωτικούς δείκτες υγείας» όπως ο απουσιασμός (θετική συσχέτιση), οι αναρρωτικές άδειες (θετική συσχέτιση), η παραγωγικότητα (αρνητική συσχέτιση), και η ικανοποίηση στην εργασία (αρνητική συσχέτιση).

Προσεγγίζοντας τις επιπτώσεις των ΨΚΚ με όρους

κόστους-αποτελέσματος, σε επίπεδο επιχείρησης αλλά και κοινωνικού συνόλου, πρέπει να τονιστεί ότι τα δεδομένα δείχνουν ότι το οικονομικό κόστος (άμεσο και έμμεσο) είναι υψηλό και ότι στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης φθάνει τα 20 δις ανά έτος [10,11,15].

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι η αποτελεσματική αντιμετώπιση των ΨΚΚ πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για κάθε επιχείρηση αφού έχει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος εργασίας που χαρακτηρίζεται από ένα «υγιές οργανωτικό κλίμα», το οποίο με άμεσο ή έμμεσο τρόπο επηρεάζει και τους δείκτες παραγωγικότητας. Βιβλιογραφικά δεδομένα επισημαίνουν ότι για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των ΨΚΚ είναι αναγκαία η υιοθέτηση μίας ολιστικής

προσέγγισης των συνθηκών εργασίας που να εξετάζει τα προβλήματα στους χώρους εργασίας σε προσωπικό, διαπροσωπικό και οργανωτικό επίπεδο [5,8,10]. Υπό το πρίσμα αυτό, οι Ευρωπαϊκές Επιθεωρήσεις Εργασίας, όπως θα δούμε παρακάτω, μπορούν να αναδειχτούν σημαντικοί παίκτες στη σκακιέρα της αντιμετώπισης των ΨΚΚ στην εργασία μέσω στοχευμένων παρεμβάσεων στο περιεχόμενο και το πλαίσιο της εργασίας.

II. Το νομοθετικό πλαίσιο για τους ΨΚΚ στην εργασία στην Ε.Ε.

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες δεν υπάρχει ειδική νομοθεσία για τους ΨΚΚ όπως π.χ. υπάρχει για τους χημικούς παράγοντες, τον θόρυβο ή τον εξοπλισμό εργασίας. Αυτό όμως δεν σημαίνει απαραίτητα ότι υπάρχει νομοθετικό κενό αφού για τους ΨΚΚ μπορούν να εφαρμοστούν κανόνες και μέτρα πρόληψης και προστασίας ως προς την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων που περιέχονται σε γενικότερες νομοθετικές διατάξεις που ισχύουν για όλους τους κινδύνους που υπάρχουν στους χώρους εργασίας. Γενικά, σε ευρωπαϊκό επίπεδο οι Οδηγίες 89/391/ΕΟΚ & 91/383/ΕΟΚ για την πρόληψη της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στην εργασία, καθώς και οι Συμφωνίες Πλαίσιο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για το εργασιακό άγχος [18] και τη βία και παρενόχληση στην εργασία [19], αποτελούν την κοινή νομική βάση για θέματα που σχετίζονται με τους ΨΚΚ στην εργασία.

Ο λόγος για τον οποίον δεν υπάρχει ακόμη εξειδικευμένη νομοθεσία στην Ευρώπη για τους ΨΚΚ μπορεί να αποδοθεί στην αντικειμενική δυσκολία να νομοθετηθούν διατάξεις για σειρά καταστάσεων των οποίων η διαφορετικότητα και η σοφιστική ηθικολογία (casuistry) δεν μπορεί να καλυφθεί παρά μόνο από την εφαρμογή γενικών αρχών και νομικών εννοιών. Από τέτοιες γενικές αρχές χαρακτηρίζονται ακόμη και οι περιπτώσεις χωρών που παρουσιάζουν ειδικότερες νομοθετικές διατάξεις για τους ΨΚΚ (Βέλγιο, Ολλανδία, Δανία, Νορβηγία και Φιλανδία). Επίσης, και μη νομοθετικές διατάξεις (με την κυριολεκτική έννοια του όρου), όπως η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για το εργασιακό άγχος και η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, χαρακτηρίζονται από γενικότητες και ασάφειες, οι οποίες μπορούν να ερμηνευτούν ποικιλοτρόπως. Ενδεικτικά επισημαίνεται ότι τα άρθρα 5 και 6 της Συμφωνίας Πλαίσιο για το εργασιακό άγχος αναφέρονται στην υποχρέωση των εργοδοτών να προστατέψουν τους εργαζόμενούς τους από τα προβλήματα του εργασιακού άγχους υιοθετώντας τα απαραίτητα μέτρα πρόληψης και προστασίας σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο. Στη Συμφωνία Πλαίσιο, όμως, δεν γίνεται καμία αναφορά στις τεχνικές και μεθόδους, τις οποίες ο εργοδότης πρέπει να εφαρμόζει για την αξιολόγηση και αντιμετώπιση των προβλημάτων που οφείλονται στο εργασιακό άγχος. Αλλά και η Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία από αυτή την οπτική γωνία είναι ακόμη πιο ασαφής, αφού στο άρθρο 4 επισημαίνεται ότι οι δράσεις πρόληψης πρέπει να βασίζονται αφενός στην αύξηση της ευαισθητοποίη-

σης όλου του προσωπικού μέσω της κατάλληλης εκπαίδευσης, αφετέρου στην υιοθέτηση δήλωσης μη ανοχής στην παρενόχληση και βία στην εργασία, εκ μέρους της επιχείρησης, στην οποία θα εξειδικεύονται οι διαδικασίες που θα ακολουθούνται στις περιπτώσεις βίας. Δεν γίνεται όμως καμία αναφορά με ποιο τρόπο και με ποια κριτήρια μπορούν να υλοποιηθούν τα παραπάνω.

Συμπερασματικά μέσω των Ευρωπαϊκών Συμφωνιών Πλαίσιο για το άγχος και την ψυχολογική παρενόχληση/βία στην εργασία επιχειρείται η θέσπιση ενός γενικού πλαισίου δράσεων προληπτικού κυρίως χαρακτήρα, το οποίο μπορεί να κατευθύνει αλλαγές στην πολιτική της επιχείρησης όσο αφορά στην οργάνωση της εργασίας (εργονομία) και στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων (ενημέρωση-εκπαίδευση, κώδικας συμπεριφοράς και διαχείριση συγκρούσεων) χωρίς όμως να προσδιορίζει τεχνικές και διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται κατά περίπτωση. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω είναι εμφανής η έλλειψη ενός νομοθετικού πλαισίου που να καθορίζει με σαφήνεια το τρόπο αξιολόγησης και διαχείρισης των ΨΚΚ στην εργασία και αυτό αντικατοπτρίζεται άμεσα και στο πλαίσιο δράσης των Επιθεωρήσεων Εργασίας.

III. Το πλαίσιο των επιθεωρήσεων για τους ΨΚΚ στην εργασία στην Ευρώπη και παράγοντες που το επηρεάζουν

Οι επιθεωρήσεις που διενεργούνται στο πλαίσιο δράσης των Επιθεωρήσεων Εργασίας στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες για την αντιμετώπιση των ΨΚΚ δεν είναι ομοιόμορφες αλλά παρουσιάζουν μικρές ή και μεγάλες διαφορές μεταξύ τους, κυρίως ως προς την προσέγγιση αντιμετώπισης των προβληματικών καταστάσεων που δημιουργούνται στους χώρους εργασίας. Πολύ συχνά στις επιθεωρήσεις των χώρων εργασίας για τους ΨΚΚ εφαρμόζονται στρατηγικές που χαρακτηρίζονται από παρεμβάσεις σε μεμονωμένες προβληματικές καταστάσεις των συνθηκών εργασίας (όπως π.χ. η υπερβολική ένταση και ο ρυθμός εργασίας, η μονότονη και επαναλαμβανόμενη εργασία), οι οποίες όμως είναι αμφισβητούμενης αποτελεσματικότητας (παραδοσιακό μοντέλο επιθεώρησης). Σε άλλες περιπτώσεις επιλέγονται στρατηγικές που εστιάζουν στην ολιστική προσέγγιση των συνθηκών εργασίας υιοθετώντας μεθόδους και τεχνικές περισσότερο ευρείες και συνεργιστικές. οι οποίες είναι σε θέση να αξιολογούν εξειδικευμένα φαινόμενα και παράλληλα να εξετάζουν τις κοινές πλευρές και τις διασυνδέσεις προβλημάτων που αναφέρονται σε προσωπικό, διαπροσωπικό και οργανωτικό/εργονομικό επίπεδο (σύγχρονο μοντέλο επιθεώρησης). Η αντιμετώπιση των ΨΚΚ στην εργασία μέσω της ολιστικής προσέγγισης των προβλημάτων χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και για τον λόγο αυτόν (η ολιστική προσέγγιση των ΨΚΚ) περιλαμβάνεται στις κατευθυντήριες οδηγίες για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία που εκδίδονται τα τελευταία έτη από διεθνείς οργανισμούς [5-8,13].

Από τα παραπάνω γίνεται εμφανές ότι αν και ο ρόλος των Επιθεωρήσεων Εργασίας στην αντιμετώπιση των ΨΚΚ στις ευρωπαϊκές χώρες δεν διαφοροποιείται ση-

μαντικά και χαρακτηρίζεται από ένα κοινό στόχο που δεν είναι άλλος από τη βελτίωση του ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας, εντούτοις διαφορές παρουσιάζονται στον τρόπο δράσης, καθώς και στις ενέργειες με τις οποίες επιτυγχάνεται ο στόχος αυτός. Αυτό έχει ως συνέπεια το πλαίσιο δράσης των Επιθεωρήσεων Εργασίας των ευρωπαϊκών χωρών να παρουσιάζει μικρές ή/και μεγάλες αποκλίσεις ως προς το είδος και τον βαθμό παρέμβασης των επιθεωρητών στις συνθήκες εργασίας και κατά συνέπεια ως προς την αποτελεσματικότητά του. Οι αποκλίσεις αυτές οφείλονται κυρίως στην αλληλεπίδραση σειράς παραγόντων που σχετίζονται με το νομοθετικό πλαίσιο που καθορίζει τη δράση των επιθεωρητών, τον τρόπο που επιτελούνται οι επιθεωρήσεις, καθώς και τη σημασία που η κάθε χώρα δίνει στους ΨΚΚ και στα προβλήματα που αυτοί δημιουργούν στο εργασιακό περιβάλλον και στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

Σε γενικές γραμμές οι επιθεωρήσεις στα κράτη της Βόρειας Ευρώπης όπως στη Φιλανδία, Ολλανδία, Σουηδία, Γερμανία και Δανία, προσανατολίζονται σε παρεμβάσεις που σχετίζονται αφενός με την επαλήθευση της αξιοπιστίας και εγκυρότητας της μελέτης επικινδυνότητας των ΨΚΚ (η σύνταξη της οποίας αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη), αφετέρου με την τήρηση/εφαρμογή της από το τμήμα υγείας και ασφάλειας της επιχείρησης. Οι επιθεωρήσεις αυτές βασίζονται στην ανάλυση της επικινδυνότητας των συνθηκών εργασίας από τον επιθεωρητή, τα αποτελέσματα της οποίας θα επιβεβαιώσουν ή όχι την αξιοπιστία της μελέτης επικινδυνότητας της επιχείρησης. Ουσιαστικά, η μελέτη εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου ελέγχεται ως προς την εγκυρότητά της από τους επιθεωρητές εργασίας και ταυτόχρονα αποτελεί την πυξίδα, η οποία κατευθύνει τις ενέργειες και παρεμβάσεις τους.

Σε άλλες όμως χώρες της Ε.Ε. όπως στην Αυστρία, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην Ιταλία, τη Γαλλία, την Ισπανία και την Ελλάδα εφαρμόζεται άλλος τύπος επιθεώρησης που βασίζεται στην κυρίαρχη αντίληψη ότι η επίβλεψη και ο έλεγχος των συνθηκών εργασίας πρέπει να εστιάζεται στη διαδικασία διαχείρισης της επικινδυνότητας των ΨΚΚ από την επιχείρηση (in situ). Ουσιαστικά ο έλεγχος αφορά στα υφιστάμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας χωρίς να δίδεται μεγάλη σημασία στην ορθότητα των αποτελεσμάτων της μελέτης εκτίμησης της επικινδυνότητας. Στην περίπτωση αυτή, η μελέτη εκτίμησης της επικινδυνότητας αποτελεί ένα εργαλείο, το οποίο ο επιθεωρητής χρησιμοποιεί για να αποκτήσει μία σφαιρική άποψη της επικινδυνότητάς των συνθηκών εργασίας σε διάφορους τομείς της επιχείρησης χωρίς όμως να χρειάζεται να αποδείξει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της [20].

Η διαφορετικότητα του πλαισίου δράσης των ευρωπαϊκών επιθεωρήσεων εργασίας έγινε εμφανής και κατά την υλοποίηση της εκστρατείας της SLIC το 2012, στόχος της οποίας ήταν η εκτίμηση επικινδυνότητας του ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας στους τομείς των μεταφορών, της υγείας και της παροχής υπηρεσιών. Από τα αποτελέσματα της εκστρατείας προέκυψε μία αδρή εικόνα των προβληματικών καταστάσεων του ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας στην Ευρώπη, καθώς και του πλαισίου αντιμετώπισής τους, η οποία αποκτά ιδιαί-

τερη σημασία λόγω του γεγονότος ότι για πρώτη φορά υλοποιείται πανευρωπαϊκή εκστρατεία επιθεωρήσεων για τους ΨΚΚ. Η εικόνα αυτή όμως, είναι αμφίβολο αν αντικατοπτρίζει την πραγματική κατάσταση των συνθηκών εργασίας καθώς κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της εκστρατείας δεν λήφθηκαν επαρκώς υπόψη επιμέρους παράγοντες που επηρεάζουν την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων όπως π.χ. η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος των εργαζομένων που εξετάστηκε σε σχέση με το σύνολο (ομοιογενή δείγματα εργαζομένων), καθώς και το είδος των τεχνικών αξιολόγησης της επικινδυνότητας των ΨΚΚ που εφαρμόστηκαν. Ειδικότερα, ως προς τις τεχνικές αξιολόγησης, επισημαίνεται ότι για την υλοποίηση της εκστρατείας η κάθε χώρα μπορούσε να επιλέξει ένα ή περισσότερα από τα εργαλεία εκτίμησης επικινδυνότητας (ερωτηματολόγια) που είχαν προταθεί και τα οποία, όμως, διέφεραν μεταξύ τους ως προς τη διακριτική τους ικανότητα αναφορικά με την ποιοτική και ποσοτική διαβάθμιση της επικινδυνότητας. Τα εργαλεία αυτά μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν, είτε μεμονωμένα είτε να συνδυαστούν με άλλες μεθόδους αξιολόγησης της επικινδυνότητας όπως η ατομική και η ομαδική συνέντευξη (focus group). Έτσι, το πλαίσιο δράσης των επιθεωρητών εργασίας μπορούσε να διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα ανάλογα με το δείγμα των εργαζομένων που εξετάζονταν και το είδος των εργαλείων και τεχνικών που επιλέγονταν. Αυτή η διαφοροποίηση του πλαισίου δράσης των επιθεωρήσεων εργασίας αποτέλεσε το αδύνατο σημείο του σχεδιασμού και της υλοποίησης της εκστρατείας με επίπτωση στην αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της κάθε χώρας, κυρίως κατά την συγκριτική τους εξέταση.

Εκτός όμως, από το πλαίσιο δράσης των επιθεωρητών υπάρχουν δύο ακόμη παράγοντες, οι οποίοι άμεσα ή έμμεσα, επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των επιθεωρήσεων των ΨΚΚ και αφορούν αντίστοιχα i) στο επίπεδο κατάρτισης και ειδίκευσης των επιθεωρητών και ii) στο επίπεδο αγωγής υγείας και ασφάλειας του εργατικού και εργοδοτικού δυναμικού της κάθε χώρας.

i) Σύμφωνα με στοιχεία της ευρωπαϊκής εκστρατείας του 2012 της SLIC αναφορικά με την επάρκεια των επιθεωρητών (competent) ως προς την εκτίμηση επικινδυνότητας των ΨΚΚ, επισημαίνεται ότι από σύνολο 27 χωρών που συμμετείχαν στην εκστρατεία, τις απαραίτητες ικανότητες και δεξιότητες είχε μόνο το 75% των επιθεωρητών τεσσάρων χωρών, το 25% των επιθεωρητών δεκαπέντε χωρών ενώ υπήρξαν και πέντε χώρες που δήλωσαν ότι δεν είχαν κανένα επιθεωρητή με τις απαιτούμενες ικανότητες και δεξιότητες [21]. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι στις ευρωπαϊκές χώρες υπάρχουν διαφοροποιήσεις στην κατάρτιση των επιθεωρητών εργασίας, τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο, οι οποίες δημιουργούν κενά στον σχεδιασμό και την υλοποίηση μίας κοινής ευρωπαϊκής στρατηγικής υψηλών στόχων για την αντιμετώπιση των ΨΚΚ.

ii) Βιβλιογραφικά δεδομένα [22, 23] επισημαίνουν ότι πολιτιστικοί, πολιτισμικοί, αλλά και οικονομικοί παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν στάσεις και συμπεριφορές εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς και τον τρόπο που αντιλαμβάνονται και αντιμετωπίζουν την επαγγελ-

ματική υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) [24] η παράβλεψη αυτών των παραγόντων μπορεί να έχει επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα της αξιολόγησης και της διαχείρισης της επαγγελματικής επικινδυνότητας, οι οποίες μπορούν να αποφευχθούν εάν οι επιχειρήσεις υιοθετήσουν μια συμμετοχική προσέγγιση στην αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων αξιοποιώντας εποικοδομητικά την πολιτισμική πολυμορφία ως πηγή μάθησης, αλληλεγγύης και ανανέωσης [24-26]. Επομένως, η προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων στις ανάγκες ενός πολιτισμικά ετερόκλητου εργατικού δυναμικού που να δίνει έμφαση στη δημιουργία «υγιούς οργανωτικού κλίματος» αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Από αυτή την οπτική γωνία, λαμβάνοντας υπόψη την πολιτισμική, πολιτισμική και οικονομική πολυμορφία των ευρωπαϊκών χωρών, καθώς και την επίδρασή τους στη διαμόρφωση της αγωγής* (κουλτούρας) υγείας και ασφάλειας του εργατικού και εργοδοτικού δυναμικού της κάθε χώρας, γίνεται εμφανές ότι το επίπεδο αγωγής υγείας και ασφάλειας εργαζομένων και εργοδοτών μπορεί να επηρεάσει την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων στην αντιμετώπιση των ΨΚΚ, ειδικά όταν οι παρεμβάσεις αυτές απαιτούν την ενεργό συμμετοχή τους [22,28]. Αν και για τους λόγους που προαναφέρθηκαν, υπάρχουν αντικειμενικές δυσκολίες προκειμένου να γίνει ένας συγκριτικός χαρακτηρισμός των επιπέδων της αγωγής υγείας και ασφάλειας εργαζομένων και εργοδοτών στους χώρους εργασίας των ευρωπαϊκών χωρών, μία έμφαση γενική εικόνα μπορεί να αποκρυσταλλωθεί εξετάζοντας το πλαίσιο της πολιτικής των επιχειρήσεων στα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Μελέτες επισημαίνουν ότι ο μέσος όρος των επιχειρήσεων που ενσωματώνει την πολιτική υγείας και ασφάλειας στην εργασία στην ευρύτερη πολιτική της επιχείρησης είναι μεγαλύτερος στις χώρες που χαρακτηρίζονται από υψηλό κοινωνικοοικονομικό και πολιτιστικό επίπεδο [24,29,30]. Αποδεχόμενοι την παραδοχή ότι η αγωγή υγείας και ασφάλειας στην εργασία συσχετίζεται άμεσα με την ύπαρξη πολιτικής υγείας και ασφάλειας σε μία επιχείρηση, οδηγούμαστε στο γενικό συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι χωρών με διαφορετικό κοινωνικοοικονομικό και πολιτιστικό επίπεδο χαρακτηρίζονται από διαφορετικά επίπεδα αγωγής υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Το γεγονός αυτό δρα ανασταλτικά στην εφαρμογή μίας ενιαίας στρατηγικής αντιμετώπισης των ΨΚΚ στην Ευρώπη που να βασίζεται στην ολιστική προσέγγισή των συνθηκών εργασίας, διότι η αποτελεσματικότητά της επηρεάζεται, εκτός από το είδος των παρεμβάσεων στον σχεδιασμό και στην οργάνωση της εργασίας, και από την ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων και των εργοδοτών στην επίλυση των προβλημάτων στους χώρους εργασίας [7,31].

IV. Είναι εφικτή η βελτίωση στην αντιμετώπιση των ΨΚΚ στην Ευρώπη; Προτάσεις - Προοπτικές

Από όσα αναφέρθηκαν έως τώρα προκύπτει αβίαστα το συμπέρασμα ότι η αντιμετώπιση των ΨΚΚ στην εργασία στην Ευρώπη δεν γίνεται ομοιόμορφα σε όλες τις χώρες κυρίως λόγω: α) του διαφορετικού νομικού πλαισίου κάθε χώρας που προσδιορίζει, εκτός από τις υποχρεώσεις των εργοδοτών/εργαζομένων, το είδος και τον βαθμό παρέμβασης των επιθεωρητών εργασίας, β) του διαφορετικού επιπέδου κατάρτισης των επιθεωρητών εργασίας, καθώς και γ) του διαφορετικού επιπέδου αγωγής υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και των εργοδοτών. Αυτές οι διαφορές αποτελούν φραγμούς στην εφαρμογή μίας ολιστικής αντιμετώπισης των ΨΚΚ κατ'εφαρμογή των κατευθυντήριων οδηγιών των διεθνών οργανισμών που περιλαμβάνουν στο αντικείμενό τους την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία [5,8,13,14,24].

Για την υπέρβαση των φραγμών αυτών, είναι αναγκαία η υιοθέτηση και η εφαρμογή ενιαίας και κοινής στρατηγικής επιθεώρησης των συνθηκών εργασίας που αφενός να εξετάζει τις κοινές πλευρές και τις διασυνδέσεις των προβλημάτων που δημιουργούνται από τους ΨΚΚ παρεμβαίνοντας συλλογικά σε διαπροσωπικό και κυρίως σε οργανωτικό και εργονομικό επίπεδο, αφετέρου να συμβάλλει στην άμβλυση των διαφορών των επιπέδων αγωγής υγείας και ασφάλειας του εργατικού και εργοδοτικού δυναμικού της κάθε χώρας.

Ειδικότερα, για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των ΨΚΚ στην εργασία απαιτούνται στοχευμένες παρεμβάσεις συλλογικού χαρακτήρα εστιασμένες στο περιεχόμενο και στο πλαίσιο εργασίας και όχι σε μεμονωμένα άτομα. Ενδεχόμενες παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο δεν πρέπει να αντικαθιστούν τις ενέργειες σε συλλογικό επίπεδο, αλλά να ενσωματώνονται σ' αυτές, αφού οι παρεμβάσεις που στοχεύουν αποκλειστικά στο άτομο σε μεσομακροπρόθεσμο ορίζοντα δεν είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικές για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση. Σε περιπτώσεις δε, επιχειρήσεων που χαρακτηρίζονται από μεγάλη οργανωτική πολυπλοκότητα οι παρεμβάσεις αυτές πρέπει να σχεδιάζονται εκ των προτέρων με προσοχή και να υλοποιούνται σταδιακά σε μικρή κλίμακα, διότι είναι τεκμηριωμένο ότι οι πρωτογενείς παρεμβάσεις που χαρακτηρίζονται από μεγάλες και απότομες αλλαγές με μεγάλη πιθανότητα μπορούν οι ίδιες να αποτελέσουν νέους ΨΚΚ [32,33].

Για να καταστεί όμως η βελτίωση των συνθηκών εργασίας ουσιαστική δεν αρκούν μόνο οι μονομερείς παρεμβάσεις στο πλαίσιο και στο περιεχόμενο εργασίας (πρωτογενείς και δευτερογενείς παρεμβάσεις), αλλά είναι αναγκαίο οι παρεμβάσεις αυτές να έχουν την υποστήριξη των εργαζομένων και της διοίκησης της επιχείρησης [32,34]. Τα αποτελέσματα της εκστρατείας της SLIC (2012) δείχνουν ότι ένα σημαντικό ποσοστό των διοικήσεων των επιχειρήσεων δεν αποδέχεται την ύπαρξη ΨΚΚ στο εργασιακό τους περιβάλλον, ενώ η πλειονότητα εκείνων που την αποδέχεται δεν θεωρεί

*Ο όρος αγωγή ή κουλτούρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, αναφέρεται στο σύνολο των αξιών, των κανόνων, των συμπεριφορών και πρακτικών σε κοινωνικό ή σε τεχνικό επίπεδο που υιοθετούνται από τους εργαζόμενους και τα στελέχη της διοίκησης προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί η έκθεσή τους σε καταστάσεις που θεωρούνται επικίνδυνες για την υγεία και ασφάλειά τους [27].

απαραίτητη την αντιμετώπισή τους [21]. Κατά συνέπεια διαπιστώνεται ότι, αν και η επιστημονική κοινότητα της Ευρώπης έχει επισημάνει τη σπουδαιότητα των ΨΚΚ στο εργασιακό περιβάλλον και αποδεχθεί ότι οι ΨΚΚ αποτελούν σημαντικές προκλήσεις στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, εν τούτοις αυτά δεν έχουν γίνει ακόμη αποδεκτά από την εργοδοτική κοινότητα.

Υπό αυτό το πρίσμα, είναι θεμελιώδους σημασίας η υιοθέτηση μίας στρατηγικής που να δίνει έμφαση στη συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων στις διαδικασίες αντιμετώπισης των ΨΚΚ. Ειδικότερα, η συμμετοχή των στελεχών της διοίκησης στην αντιμετώπιση των ΨΚΚ στην εργασία καθίσταται αναγκαία, αφενός διότι αυτοί αποτελούν τους φορείς των αλλαγών (εκείνοι αποφασίζουν για τις αλλαγές που ενδεχομένως πρέπει γίνουν στην οργάνωση και την πολιτική της επιχείρησης), αφετέρου διότι με την παρουσία τους δείχνουν ότι ενδιαφέρονται για τα προβλήματα που υπάρχουν στους χώρους εργασίας ενθαρρύνοντας έτσι και τη συμμετοχή των εργαζομένων[35,36].

Η συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες είναι επίσης απαραίτητη για την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων αφού εκείνοι αποτελούν πηγή πληροφοριών καθοριστικών για τον εντοπισμό των προβληματικών καταστάσεων που τους κάνουν να υποφέρουν, καθώς και για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της εκτίμησης επικινδυνότητας των ΨΚΚ [17]. Αυτή η συμμετοχή όμως, δεν πρέπει να είναι τυπική αλλά ουσιαστική και να πλησιάζει από ένα κλίμα εμπιστοσύνης για την αποτελεσματικότητα των δράσεων βασισμένο στην πεποίθηση ότι αυτό που γίνεται έχει ως σκοπό την βελτίωση των συνθηκών εργασίας [32].

Στο σημείο αυτό όμως εύλογα τίθεται το ερώτημα: Με ποιο τρόπο μπορεί να επιτευχθεί η ενεργός συμμετοχή εργαζομένων και εργοδοτών στην αντιμετώπιση των ΨΚΚ και πώς οι Επιθεωρήσεις Εργασίας μπορούν να συνεισφέρουν σ' αυτό;

Η απάντηση μπορεί να δοθεί μέσα από τις κατευθυντήριες οδηγίες αντιμετώπισης των ΨΚΚ που εκδίδονται από τους διεθνείς οργανισμούς προαγωγής της υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Για να υπάρξει ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων και της διοίκησης στις διαδικασίες είναι αναγκαία η ευαισθητοποίηση και εξοικειώσή τους με τα προβλήματα που προκαλούνται στους χώρους εργασίας από τους ΨΚΚ. Αυτό επιτυγχάνεται με την υλοποίηση διαφοροποιημένων περιοδικών ενημερωτικών και επιμορφωτικών δράσεων [7,13,16,23,31,33]. Η συμμετοχή των Επιθεωρήσεων Εργασίας μπορεί παίξει καθοριστικό ρόλο στην αποτελεσματικότητά αυτών των δράσεων αφού, εκτός των άμεσων παρεμβάσεων στο εργασιακό περιβάλλον, μπορεί: α) να έχει διαμεσοληθτικό ρόλο μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης για θέματα που αφορούν στις συνθήκες εργασίας και β) να διαμορφώσει μέσω της ενημέρωσης, της καθοδήγησης και της ενθάρρυνσης εργαζομένων και εργοδοτών μία νέα αντίληψη για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας που βασίζεται στην υιοθέτηση ασφαλών εργασιακών συμπεριφορών (Behavior-Based Safety) και στην ενεργό συμμετοχή τους στην αντιμετώπιση των προβληματικών καταστάσεων[37]. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι

προκειμένου να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία αντιμετώπισης των ΨΚΚ, είναι απαραίτητο να εξοικειωθούν μέσω ενημερωτικών και εκπαιδευτικών δράσεων (μη τυπική εκπαίδευση και άτυπη μάθηση) με θέματα που σχετίζονται με τους ΨΚΚ έτσι ώστε να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν προβληματικές καταστάσεις που υπάρχουν στην εργασία τους, καθώς και να κατανοήσουν τις επιπτώσεις που αυτές έχουν στην υγεία και την ασφάλειά τους. Είναι απαραίτητο να ενημερωθούν για τα αίτια του εργασιακού άγχους, τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ψυχολογικής παρενόχλησης, τις πρώιμες ενδείξεις εμφάνισής τους καθώς και για τα οφέλη που θα προκύψουν από την αντιμετώπισή τους. Επιπλέον, είναι αναγκαίο να διευκρινιστεί ότι η συμμετοχή τους στις διαδικασίες της εκτίμησης επικινδυνότητας δεν σκοπεύει να αποδώσει ευθύνες για την ύπαρξη προβλημάτων στους χώρους εργασίας σε άλλους εργαζόμενους, αλλά να βοηθήσει στον σχεδιασμό των παρεμβατικών ενεργειών για την αντιμετώπισή τους. Από την άλλη πλευρά, προκειμένου τα στελέχη της διοίκησης να συμμετάσχουν ενεργά στις διαδικασίες είναι απαραίτητο να κατανοήσουν ότι οι συνθήκες εργασίας δεν μπορούν να βελτιωθούν χωρίς να μεταβληθούν οι υπάρχουσες ισορροπίες, να αντιληφθούν την αναγκαιότητα για ενδεχόμενες αλλαγές στην οργάνωση και πολιτική της επιχείρησης αλλά και να πειστούν ότι οι αλλαγές αυτές είναι προς όφελος των εργαζομένων και της επιχείρησης [28,31,33].

Συμπερασματικά, επισημαίνεται ότι για την ουσιαστική αντιμετώπιση των ΨΚΚ στους χώρους εργασίας, ειδικά σήμερα όπου οι συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στον τομέα της εργασίας δημιουργούν αυξημένες απαιτήσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να ανταποκριθούν, είναι αναγκαία η υιοθέτηση μίας ενιαίας στρατηγικής, μιας κοινής γλώσσας επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και η δημιουργία, σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, ενός κοινού πλαισίου δράσης των επιθεωρητών εργασίας. Ενός πλαισίου δράσης, στο οποίο θα καθορίζονται τα κριτήρια και οι τεχνικές επιθεώρησης που κατά περίπτωση πρέπει να υιοθετούνται, προσανατολισμένου προς μία ολιστική προσέγγιση των προβλημάτων που αναδύονται στους εργασιακούς χώρους. Αυτό προϋποθέτει συνεχή κατάρτιση/εκπαίδευση των επιθεωρητών εργασίας σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο ως προς τις μεθόδους επιθεώρησης, καθώς και συντονισμένες τροποποιήσεις στα νομοθετικά εργαλεία που χρησιμοποιούν έτσι ώστε να είναι κατοχυρωμένη η νομική διάσταση των παρεμβάσεων τους σε οργανωτικό, εργονομικό, διαπροσωπικό και ενδεχομένως σε ατομικό επίπεδο. Οι παρεμβάσεις όμως των επιθεωρητών στο πλαίσιο και το περιεχόμενο της εργασίας δεν θα έχουν το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα αν δεν συνοδεύονται από διαφοροποιημένες επιμορφωτικές δράσεις σε εργαζόμενους και εργοδότες έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η ενεργός συμμετοχή τους στη διαχείριση της επικινδυνότητας των ΨΚΚ που είναι το ζητούμενο σε μία ολιστικού τύπου αντιμετώπιση των ΨΚΚ.

Βιβλιογραφία

1. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2007.
2. Michie S. Causes and management of stress at work. *Occup Environ Med* 2002;59:67-72.
3. Benach J and Mutaner C. Precarious employment and health: Developing a research agenda. *J Epidemiol Commun Health* 2007;61:276-7.
4. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Workplace violence and harassment: A European picture. Luxembourg: 2010. p. 16–25.
5. International Labour Organization (ILO). Global strategy on occupational safety and health. Geneva, 2004. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/policy/wcms_107535.pdf
6. Cox T, Griffiths AJ, Barlow, CA, Randall RJ, Thomson, LE, & Rial-Gonzalez E. Organizational interventions for work stress: a risk management approach. Sudbury: HSE Books; 2000.
7. Leka S, Cox T, Zwetsloot G. The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF) in: Leka S, Cox T (Eds.). The European framework for psychosocial risk management PRIMA-EF. Nottingham (UK): I-WHO Publications; 2008. p. 1-16.
8. Leka S, Jain A. World Health Organization (WHO). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. Geneva: 2010.
9. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Research on Work-related Stress: 2000.
10. Cox. T, Griffiths A, Rial-Gonzalez E. Research on work-related stress. European Agency for Safety and Health at Work. Lussemburgo: 2000.
11. Dollard MF Skinner N, Tuckey MR and Baile T. National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work Stress* 2007;21:1-29.
12. Einarsen S, 2000. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggress Violent Behav* 2000;5:379–401.
13. Toukas D, Delichas M, Karageorgiou A. Definitions and causative factors of psychological violence in the workplace and their role in the risk assessment of mobbing. *Arch Hell Med* 2012;29:162-73.
14. Bonde, J.P. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: A systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational & Environmental Medicine*, 65 (7),438-445.
15. Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51,697-704.
16. Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Vahtera, J., & Marmot, M.G. (2003). Sickness absence as a global measure of health: Evidence from mortality in the Whitehall II prospective cohort study. *British Medical Journal*, 327(7411),364-368.
17. Van den Berg, T.I.J., Elders, L.A.M., de Zwart, B.C.H., & Burdorf, A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: A systematic review. *Occupational & Environmental Medicine*, 66, 211-220.
18. European Union (EU). Framework agreement on work related stress. 2004. Available at: <https://osha.europa.eu/data/links/framework-agreement-on-work-related-stress>
19. European Union (EU). Framework agreement on violence and harassment at work. 2007. Available at: <http://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-agreements/Framework-agreement-on-harassment-and-violence-at-the-workplace-2007>
20. Velázquez M. Ispettorati del Lavoro Europei affrontano I rischi psicosociali. 2012. Available at: <http://www.snop.it/attachments/article/184/velazquez.pdf>
21. The Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC). Psychosocial risk assessments, a SLIC Inspection Campaign 2012. Available at: http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/SLIC2012_Final_report.pdf
22. Griffin MA and Neal A. Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge and motivation, *J Occup Health Psychol* 2000;5:347-58.
23. Jain A, Leka S, Zwetsloot G. Corporate social responsibility and psychosocial risk management in Europe. *J Bus Ethics* 2011;101:619-33.
24. European Agency for Saf Health Work (EU-OSHA). Diverse cultures at work: ensuring safety and health through leadership and participation: 2013.
25. Melin B. Towards a cognitive working life. Final Conference of the SLIC Inspection Campaign 2012. Stockholm (Sweden): 19th March 2013.
26. Williamson AM, Feyer AM, Cairns D, and Biancotti. The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science* 1997;25:5-27.
27. Hale AR. Culture's confusions. *Safety Science* 2000;34:1-14.
28. Iavicoli S, Natali E, Derfingher P, Rondinone MB, Eriel M, Jain A, Leka S. Occupational health and safety policy and psychosocial risks in Europe: the role of stakeholder perceptions. *Health Policy* 2011;101:87-94.
29. Cox SJ and Cheyne AJT. Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science* 2000;34:111-29.
30. Flin R, Mearns K, O'Connor P, Bryden R. Measuring safety climate: Identifying the common features. *Safety Science* 2000;34:177-93.
31. Leka S, Hassard J, Jain A, Makrinov N, Cox T. Towards the development of a psychosocial risk management framework. SALTSA report. Nottingham (UK): I-WHO publications; 2008.
32. Toukas D, Touka A. Analysis and management of occupational stress in the hospital environment: From scientific approach to practical application *Arch Hell Med* 2011;28:20-6.
33. British Standards Institution. PAS 1010: guidance on the management of psychosocial risks in the workplace. London (UK): 2011.
34. Rick J, Briner R. Psychosocial risk assessment: problems and prospects. *Occup Med* 2000;50:310-4.
35. Cooper MD. Towards a model of safety culture. *Safety Science* 2000;36:111-36.
36. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Management leadership in occupational safety and health. 2012. p. 24. Available at: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide
37. Atkinson W. Behavior-based safety. *Manager Review* 2000. p. 41-46

Το άρθρο έχει δημοσιευθεί στο περιοδικό Safety and Health at Work με τίτλο: "The Role of Labour Inspectorates in Tackling the Psychosocial Risks at Work in Europe: Problems and Perspectives" Είναι διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.e-shaw.net/article/S2093-7911%2815%2900051-7/pdf>

Εργατικά ατυχήματα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα (2008 – 2012)

των: Δίμητρας Πινότσι¹, Θ.Κ. Κωνσταντινίδη²

Τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία που αφορούν σε εργατικά ατυχήματα και έχουν δημοσιευτεί από την Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (EUROSTAT) είναι μέχρι το έτος 2012. Κατά τη διάρκεια της πενταετίας 2008 - 2012 οι οικονομίες της Ευρώπης και κυρίως της Ελλάδας μετέβησαν σε συνθήκες ύφεσης. Οι επιπτώσεις αυτής απεικονίζονται, μεταξύ άλλων, και στον εργασιακό χώρο και ειδικότερα στο κομμάτι της υγείας και της ασφάλειας.

Οι De La Fuentes et al [2] εξετάζοντας τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στα εργατικά ατυχήματα στην Ισπανία διαπίστωσαν ότι «λόγω κάποιου είδους φυσικής επιλογής στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια οικονομική κρίσης μόνο οι καλύτερα προσαρμοσμένοι εργαζόμενοι (μεγαλύτεροι σε ηλικία, πιο έμπειροι, ένα υψηλό ποσοστό γυναικών, εργαζόμενοι σε μεγάλες εταιρίες και με μόνιμες θέσεις) τείνουν να έχουν μειούμενη πιθανότητα για εργατικό ατύχημα». Επιπλέον, οι Bena et al [1] αναφέρουν ότι, εν μέσω οικονομικής κρίσης, οι επικίνδυνες καταστάσεις αυξάνονται μεταξύ των εργαζομένων με προσωρινές συμβάσεις εργασίας.

Όπως αναφέρει και ο Tomasina [4], υπάρχει η ανάγκη αναδόμησης των πολιτικών που αφορούν στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία υπό το πρίσμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης.

Επιπλέον, λόγω της εργασιακής ανασφάλειας έχουν αυξηθεί οι κίνδυνοι εκδήλωσης ασθενειών, όπως για παράδειγμα η εμφάνιση άσθματος [3].

Στην Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία, συλλέγονται ετησίως στοιχεία που αφορούν στα εργατικά ατυχήματα κάθε χώρας. Τα «εναρμονισμένα» δεδομένα για τα εργατικά ατυχήματα συλλέγονται στο πλαίσιο που ορίζει η μεθοδολογία του 1990, των Ευρωπαϊκών Στατιστικών για τα Εργατικά Ατυχήματα (European Statistics on Accidents at Work, ESAW).

Από το 2008 κι έπειτα, για την κατηγοριοποίηση των οικονομικών δραστηριοτήτων χρησιμοποιείται η ταξινόμηση κατά NACE Rev.2. σύμφωνα με τον κανονισμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής EU No 349/2011

(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:097:0003:0008:EN:PDF>)

Για τη διασφάλιση της συγκρισιμότητας των δεδομένων μεταξύ των κρατών έχουν δοθεί κοινοί ορισμοί και κατηγοριοποιήσεις που έχουν αναπτυχθεί για τα

δεδομένα ESAW. Επιπροσθέτως, ο δείκτης επίπτωσης που χρησιμοποιείται είναι τυποποιημένος έτσι ώστε να εξαλείφονται οι διαφορές λόγω των διαφορετικών κατανομών του εκάστοτε εργατικού δυναμικού μεταξύ των υψηλού και χαμηλού ρίσκου βιομηχανιών. Η εναπομείνασα αδυναμία σύγκρισης οφείλεται στα δύο διαφορετικά συστήματα συγκέντρωσης των δεδομένων, το σύστημα που βασίζεται στον ασφαλιστικό φορέα και σε αυτό που βασίζεται στην αναφορά στις επιθεωρήσεις εργασίας.

Τα δεδομένα για τα μη θανατηφόρα ατυχήματα από το 2004 ως το 2007 έχουν εμφανίσει φαινόμενα υποκαταγραφής. Ωστόσο και από το 2008 κι έπειτα στα δεδομένα που δημοσιεύονται εξακολουθούν να υπάρχουν φαινόμενα υποκαταγραφής. Αρκετά είναι τα κράτη που ουσιαστικά παρέχουν αποτελέσματα προβλέψεων για να διορθώσουν την υποκαταγραφή.

Η διαφορά των στοιχείων αυτών σε σχέση με αυτά που δηλώνονται στο ΙΚΑ είναι ότι δεν περιλαμβάνονται τα τροχαία που συμβαίνουν κατά τη μετάβαση από και προς την εργασία και αποτελούνται από αυτά που ο εργαζόμενος έχει απουσιάσει από την εργασία του για περισσότερες από 3 ημέρες.

Για το έτος 2012 (τελευταία διαθέσιμα στοιχεία), το πλήθος των εργατικών ατυχημάτων της ΕΕ(28) ήταν 2.485.932 (συμπεριλαμβάνονται και η Ισλανδία, η Νορβηγία και η Ελβετία), με τυποποιημένο δείκτη επίπτωσης (standardised incidence rate) τα 1.072,32 ανά 100.000 εργαζομένους. Τα περισσότερα εργατικά ατυχήματα δηλώθηκαν στη Γερμανία, όπου και έφτασαν τα 2.485.932, με τυποποιημένο δείκτη επίπτωσης τα 2.243,51 ανά 100.000 εργαζομένους (σχεδόν διπλάσιος από τον αντίστοιχο δείκτη της ΕΕ). Ωστόσο, ο υψηλότερος δείκτης επίπτωσης παρατηρήθηκε στην Πορτογαλία όπου και ξεπέρασε τα 3.700 ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους με πλήθος εργατικών ατυχημάτων τα 109.511. Ακολουθεί η Γαλλία με 3.036,87, η Ισπανία με 2.935,11 η Ελβετία με 2.835,96 και οι Κάτω Χώρες με 2.668,89 εργατικά ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους. Η Ελλάδα μεταξύ των 28 χωρών της ΕΕ και της Ισλανδίας, της Νορβηγίας και της Ελβετίας, βρίσκεται στην 26 θέση με δείκτη επίπτωσης 461,92 και πλήθος εργατικών ατυχημάτων 10.065. Αναλυτικότερα τα στοιχεία για τα εξεταζόμενα κράτη παρουσιάζονται στον πίνακα 1 και στο γράφημα 1.

¹ Η κα Δ. Πινότσι είναι Μαθηματικός, Στατιστικός, MSc και εργάζεται στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., ως υπεύθυνη του Τμήματος Στατιστικής και Επιδημιολογίας.

² Ο κος Θ.Κ. Κωνσταντινίδης είναι Καθηγητής Ιατρικής στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης και Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Τροποποιήσεις/διευκρινήσεις στο βασικό νομοθετικό πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας (Μέρος Α΄)

Μετά την κύρωση με το Ν. 3850/2010 (ΦΕΚ 84/Α/2.6.2010) του κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας, ακολούθησαν κανονιστικές πράξεις, εγκύκλιοι κ.λπ., με τις οποίες έγιναν σημαντικές τροποποιήσεις και διευκρινήσεις στα θέματα αυτά.

Το κείμενο που ακολουθεί περιλαμβάνει ορισμένες από τις αλλαγές αυτές με τη μορφή ερωτήσεων - απαντήσεων και παραπομπή στην αντίστοιχη αναφορά.

- **Ποιες είναι οι επιτρεπόμενες ειδικότητες Τεχνικών Ασφαλείας σε επιχειρήσεις Γ΄ κατηγορίας;**

Για τις επιχειρήσεις Γ΄ κατηγορίας (Εμπόριο, Μεταφορές, Αποθηκεύσεις, Επικοινωνίες, Τράπεζες και λοιπά Οικονομικά Ιδρύματα, Ασφάλειες και Λοιπές Υπηρεσίες κ.λπ.), δίνεται η δυνατότητα παροχής υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας και σε άτομα με ειδικότητα πλέον αυτών που ορίζονται στο με α/α 20 πεδίο «ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ» του πίνακα του άρθρου 13 του Κ.Ν.Υ.Α.Ε., ως εξής:

Α. Επιχειρήσεις Γ΄ κατηγορίας με συνολικό αριθμό εργαζομένων μικρότερο από 50

Δίνεται η δυνατότητα παροχής υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας σε άτομα με μια από τις ειδικότητες που περιλαμβάνονται στον υπόλοιπο πίνακα του άρθρου 13 του Κ.Ν.Υ.Α.Ε., με τις προϋποθέσεις που ορίζονται στο άρθρο 11 του ίδιου νόμου.

Β. Επιχειρήσεις Γ΄ κατηγορίας με συνολικό αριθμό εργαζομένων 50 και άνω

α) Δίνεται η δυνατότητα παροχής υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας σε άτομα με μια από τις ειδικότητες που περιλαμβάνονται στον υπόλοιπο πίνακα του άρθρου 13 του Κ.Ν.Υ.Α.Ε., με τις προϋποθέσεις που ορίζονται στην παράγραφο 1 του άρθρου 11 του ίδιου νόμου και εφόσον διαθέτουν προϋπηρεσία τουλάχιστον πέντε έτη για τις περιπτώσεις (α) και (β) της παραγράφου 1 του άρθρου 11 και δέκα έτη για την περίπτωση (γ) της ίδιας διάταξης. Η εν λόγω προϋπηρεσία μπορεί να μειώνεται κατά ένα και τρία έτη αντίστοιχα όπως αναφέρεται στην παράγραφο 3 του άρθρου 11 του Κ.Ν.Υ.Α.Ε.

β) Δίνεται η δυνατότητα παροχής υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας, σε άτομα που μπορούν να ασκήσουν καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας σε επιχειρήσεις που ανήκουν στα με α/α 3, 15 και 19 πεδία του άρθρου 13 του Κ.Ν.Υ.Α.Ε., με τις προϋποθέσεις που ορίζονται στο άρθρο 11 του ίδιου νόμου.

Σημείωση: τα με α/α 3, 15 και 19 πεδία του άρθρου 13 του Κ.Ν.Υ.Α.Ε., όπως προαναφέρθηκε, αφορούν σε επιχειρήσεις/δραστηριότητες που παρουσιάζουν ιδιαίτερους κινδύνους και συγκεκριμένα σε Ορυχεία Άνθρακα, Μεταλλεία, Λατομεία, Αθυκές, Κατασκευή Μεταφορικών Μέσων, Δημόσια Έργα.

γ) Σε επιχειρήσεις/δραστηριότητες, όπου ο επαγγελματικός κίνδυνος δεν είναι ιδιαίτερος, όπως γραφεία με κοινές εγκαταστάσεις κλιματισμού, θέρμανσης κ.λπ. μπορεί οι υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας να παρέχονται από πρόσωπα όλων των ειδικοτήτων όπως προαναφέρθηκε στην περίπτωση (Α).

δ) Σε περιπτώσεις όπου στην ίδια επιχείρηση συναντώνται εργασίες, οι οποίες κατατάσσονται σε περισσότερες της μιας κατηγορίας Α΄, Β΄ ή Γ΄ (π.χ. νοσοκομεία, δήμοι κ.λπ.) και παρουσιάζουν ιδιαίτερους κινδύνους που προέρχονται από το είδος των εργασιών αυτών, γίνονται αποδεκτές οι ειδικότητες που αναφέρθηκαν ανωτέρω στην υποπερίπτωση (α) της περίπτωσης (Β).

Αρ. Πρωτ. 2456/246/29.1.2013 «Απασχόληση τεχνικού ασφαλείας σε επιχειρήσεις Γ΄ κατηγορίας».

- **Πώς κατανέμεται ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας στην επιχείρηση;**

Ο χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας κατανέμεται κατά μήνα με κοινή συμφωνία του εργοδότη και της Ε.Υ.Α.Ε. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει Ε.Υ.Α.Ε. ή εκπρόσωπος εργαζομένων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και ο ελάχιστος ετήσιος χρόνος που αναλογεί για ένα υποκατάστημα ή παράρτημα είναι μικρότερος από τέσσερις ώρες, η κατανομή του χρόνου μπορεί να γίνεται σε εξαμηνιαία βάση με την προϋπόθεση ότι ο χρόνος αυτός δεν μπορεί να υπολείπεται των 2 ωρών ανά επίσκεψη στον χώρο εργασίας και πάντα υπό την κρίση του επιθεωρητή εργασίας.

Ν. 4144/2013 (ΦΕΚ 88/Α`/18.4.2013) (άρθρο 36§7) «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Εγκ. οικ. 12370/1435/22.4.2013)».

- **Τί νοείται ως αριθμός εργαζομένων επιχείρησης για τα θέματα υγείας και ασφάλειας;**

Ως αριθμός εργαζομένων νοείται το σύνολο των εργαζομένων σε όλα τα παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις της κύριας επιχείρησης.

Ν. 4144/2013 (ΦΕΚ 88/Α`/18.4.2013) (άρθρο 36§5η) «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Εγκ. οικ. 12370/1435/22.4.2013)».

- **Είναι υποχρεωτική η θεώρηση του βιβλίου, στο οποίο καταχωρούνται οι υποδείξεις του τεχνικού ασφάλειας ή/και του γιατρού εργασίας;**

Η θεώρηση του βιβλίου στο οποίο καταχωρούνται οι υποδείξεις του τεχνικού ασφάλειας δεν είναι υποχρεωτική στις επιχειρήσεις που δεν προκύπτει υποχρέωση απασχόλησης ιατρού εργασίας και ο ίδιος ο εργοδότης ασκεί καθήκοντα τεχνικού ασφάλειας. Η θεώρηση του βιβλίου είναι υποχρεωτική σε όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις.

Εγκ. 29436/1143/28.12.2012 «Βιβλίο γραπτών υποδείξεων τεχνικού ασφάλειας».

- **Επιτρέπεται στους φορείς διενέργειας των προγραμμάτων επιμόρφωσης εργοδοτών - εργαζομένων για θέματα άσκησης καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας να μεσολαβούν για τη θεώρηση του βιβλίου υποδείξεων τεχνικού ασφάλειας;**

Οι φορείς διενέργειας των προγραμμάτων δεν επιτρέπεται να αναλαμβάνουν ή να μεσολαβούν για τη θεώρηση από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε. βιβλίου υποδείξεων τεχνικού ασφάλειας. Η θεώρηση του βιβλίου αυτού στις επιχειρήσεις που ο ίδιος ο εργοδότης ασκεί καθήκοντα τεχνικού ασφάλειας δεν είναι υποχρεωτική.

Υ.Α. 29331/1135/2012 (ΦΕΚ 3445/Β`/27.12.2012) (άρθρο 7§7) «Επιμόρφωση εργοδοτών - εργαζομένων για θέματα άσκησης καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας σε επιχειρήσεις Β` και Γ` κατηγορίας - Προγράμματα 2013».

- **Είναι υποχρεωτική η επιμόρφωση για πρόσωπα που ασκούν εκμετάλλευση αυτοκινήτων δημόσιας χρήσης (ΤΑΞΙ);**

Για πρόσωπα που ασκούν εκμετάλλευση αυτοκινήτων δημόσιας χρήσης (ΤΑΞΙ) στην οποία απασχολούνται μέχρι τρεις (3) εργαζόμενοι, η προβλεπόμενη στο άρθρο 22 του ν. 3850/2010 επιμόρφωση τεχνικού ασφαλείας συντελείται, με ηλεκτρονική δήλωσή τους στις οικείες καταστάσεις εργασίας ότι έχουν ενημερωθεί και εφαρμόζουν τις σχετικές οδηγίες του ηλεκτρονικού εντύπου με τίτλο «Πρόληψη Ατυχημάτων στο χώρο Εργασίας», το οποίο είναι αναρτημένο στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (www.yrakr.gr).

Ν. 4174/2013 (ΦΕΚ 170/Α/26.7.2013) (άρθ. 70§3) «Φορολογικές διαδικασίες και άλλες διατάξεις».

- **Ποια είναι η διαδικασία αναγγελίας, στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε., για την άσκηση καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας από τον εργοδότη στην επιχείρησή του;**

Για την υποβολή στοιχείων που αναφέρονται στον τεχνικό ασφάλειας της επιχείρησης και για την περίπτωση που ο ίδιος ο εργοδότης, σύμφωνα με τις παραγράφους 5 και 6 του άρθρου 12 του ΚΝΥΑΕ, ασκεί ή προτίθεται να ασκήσει καθήκοντα τεχνικού ασφάλειας στην επιχείρησή του (όσον αφορά την ενασχόληση αυτή), - μεταβατικά έως την πλήρη ανάπτυξη και λειτουργία του Πληροφοριακού Συστήματος - θα εφαρμόζεται η ακόλουθη διαδικασία:

1. Απαιτείται μόνο η συμπλήρωση της δήλωσης ηλεκτρονικά των απαραίτητων πληροφοριών, χωρίς την προσκόμιση στις Επιθεωρήσεις Εργασίας Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης άλλου εγγράφου ή στοιχείου, εκτός βέβαια αν από την Επιθεώρηση Εργασίας ζητηθεί.

2. Στη φόρμα συμπλήρωσης στοιχείων του Πληροφοριακού Συστήματος και συγκεκριμένα στα πεδία «αριθμός πρωτοκόλλου» και «ωράριο», (ανάλογα με την περίπτωση που ανήκει ο εργοδότης σύμφωνα με τις παραγράφους 5 και 6 του άρθρου 12 του ΚΝΥΑΕ), συμπληρώνονται κατά περίπτωση οι ενδείξεις:

Περιπτώσεις, υπό προϋποθέσεις, στις οποίες ο εργοδότης δύναται να εκτελεί καθήκοντα	Πεδίο «αριθμός πρωτοκόλλου»	Πεδίο «ωράριο»
<i>i. Για εργοδότη που δεν απαιτείται επιμόρφωση</i>	Εργοδότης // δεν απαιτείται επιμόρφωση	αριθμ. πτυχίου/ημερομηνία:»xxx/xxx-xxxx», ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος: «Υ», Σχολή - Τμήμα: «Α-Β»
<i>ii. Για εργοδότη που έχει εκπαιδευθεί</i>	Εργοδότης // αύξων αριθμός βεβαίωσης επιμόρφωσης: "xx/xx-xxxxxx", αριθμός και ημερομηνία εγκριτικής απόφασης Υπουργείου: "xx/xx-xx-xxxx"	ονομασία φορέα επιμόρφωσης: "B"
<i>iii. Για εργοδότη που δεν έχει εκπαιδευθεί αλλά έχει υποβάλει σχετική αίτηση σε φορέα επιμόρφωσης</i>	Εργοδότης // αριθμός πρωτ. και ημερομηνία αίτησης: "xx/xx-xx-xxxx" σε φορέα επιμόρφωσης	ονομασία φορέα επιμόρφωσης: "B"
Σημείωση: Η συγκεκριμένη περίπτωση (iii) θα ισχύσει για το 4μηνο που ακολουθεί μετά την έκδοση της παρούσας εγκυκλίου (στο οποίο διάστημα θα έχει ολοκληρωθεί η επιμόρφωσή του).		

Αρ. Πρωτ. οικ. 11453/1284/16.4.2013 «Άσκηση καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας από τον εργοδότη στην επιχείρησή του - Διαδικασία αναγγελίας στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε.».

- **Ποια τα κριτήρια και υπο-κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των προστίμων που επιβάλλονται στις επιχειρήσεις από τους τεχνικούς / υγειονομικούς επιθεωρητές εργασίας για θέματα ΥΑΕ;**

Τα πρόστιμα επιβάλλονται με τη συνεκτίμηση τεσσάρων (4) βασικών μεταβλητών – κριτηρίων και ενός (1) υπο-κριτηρίου.

Τα βασικά κριτήρια είναι τα εξής:

- Αριθμός εργαζομένων (ΑΕ).

- II. Σοβαρότητα των συνεπειών της παράβασης και έκτασης του κινδύνου (Σ).
- III. Κατηγορία επιχείρησης (Κ), με βάση το άρθρο 10 του Ν. 3850/2010 (ΦΕΚ 84 Α΄/2.6.2010) «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων» και
- IV. Υποτροπή της επιχείρησης (Υ).

Το υπο-κρίτήριο είναι ο Βαθμός Συνεργασίας (ΒΣ): Για τον χαρακτηρισμό του βαθμού συνεργασίας συνεκτιμώνται ιδίως α) η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση σε υποδείξεις – συστάσεις, β) Ο βαθμός υπαιτιότητας (βαθμός ευθύνης) του εργοδότη και γ) Η παρεμπόδιση του έργου του επιθεωρητή κατά τη διενέργεια του ελέγχου, η μη χορήγηση στοιχείων κατά τη διάρκεια της έρευνας κ.τ.λ.

Υ.Α. 2063/Δ1 632/2011 (ΦΕΚ 266/Β΄/18.2.2011) (κεφ. Β) Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

- **Τι νοείται ως υποτροπή της επιχείρησης;**

Ως υποτροπή νοείται α) η επιβολή στην ίδια επιχείρηση δύο (2) τουλάχιστον διοικητικών κυρώσεων για παρόμοιες παραβάσεις μέσα σε μία τετραετία, η οποία ξεκινά από τη διενέργεια του ελέγχου, ή β) η έκδοση μίας (1) τουλάχιστον αμετάκλητης καταδικαστικής απόφασης που αφορά την τέλεση αξιόποινης πράξης για παρόμοια παράβαση. Τυχόν αλλαγή του νομίμου εκπροσώπου της επιχείρησης δεν επηρεάζει την υποτροπή. Η υποτροπή προκύπτει και από τον συνδυασμό των δύο παραπάνω περιπτώσεων, δηλαδή επιβολή μίας διοικητικής κύρωσης και έκδοση αμετάκλητης καταδικαστικής απόφασης.

Υ.Α. 2063/Δ1 632/2011 (ΦΕΚ 266/Β΄/18.2.2011) (κεφ. Β) Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

- **Ποιος είναι ο ετήσιος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας (ΤΑ) και ιατρού εργασίας (ΙΕ);**

Ο μέγιστος ετήσιος χρόνος απασχόλησης του ΤΑ προσδιορίζεται σε 2.300 ώρες.

Εφόσον ο ΤΑ προσφέρει υπηρεσίες σε μια επιχείρηση ως μισθωτός, εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Όσον αφορά την υποχρεωτική σύσταση Εσωτερικής Υπηρεσίας Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣ.Υ.Π.Π.) σύμφωνα με την παράγραφο 9 του άρθρου 9 του ν. 3850/2010, λαμβάνοντας υπόψη την πρόβλεψη του άρθρου 153§5 της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (Ενισχυμένη έκδοση Νίκαια), διατηρείται το όριο των 1880 ωρών ως χρόνος πλήρους απασχόλησης, το οποίο αναφέρεται στην εγκύκλιο 131289/88.

Στο ν. 3850/2010 δεν αναφέρεται περιοριστικός χρόνος για την απασχόληση του Ιατρού Εργασίας (ΙΕ).

Εγκ. 6005/250/28.3.2014 «Ετήσιος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας».

Επιμέλεια: Αφροδίτη Δαϊκού

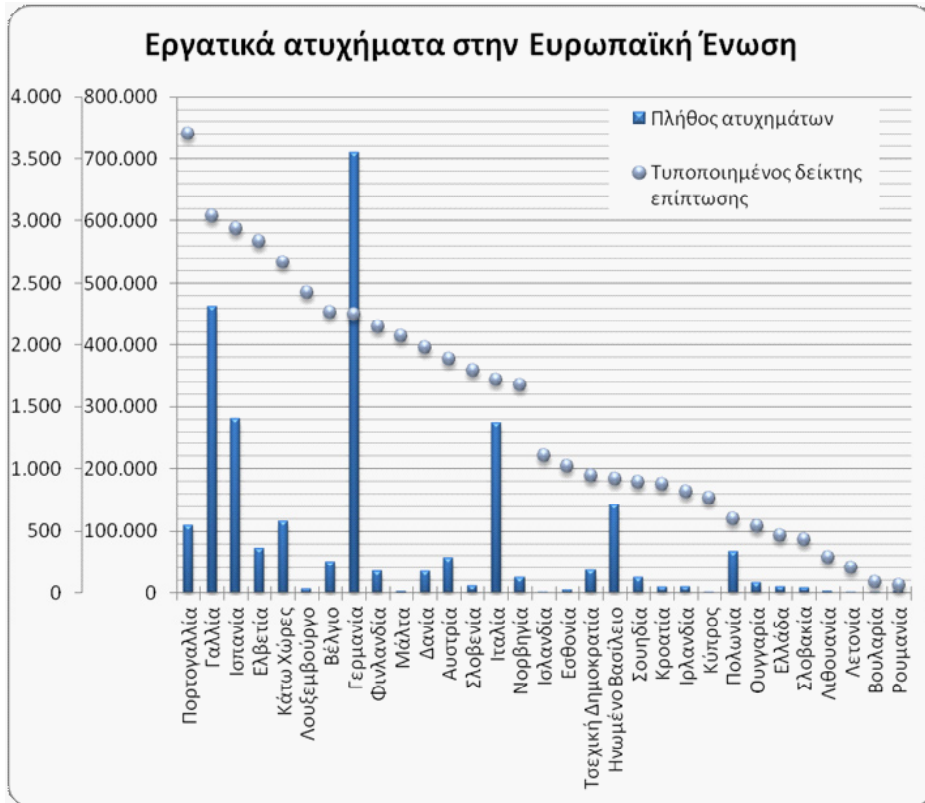
(συνέχεια από τη σελίδα 16)

Πίνακας 1. Πλήθος εργατικών ατυχημάτων και τυποποιημένος δείκτης επίπτωσης ανά 100.000 εργαζόμενους για το έτος 2012

αα	Κράτος-μέλος	Πλήθος ατυχημάτων	Τυποποιημένος δείκτης επίπτωσης
1	Πορτογαλία	109.511	3.701,21
2	Γαλλία	461.376	3.036,87
3	Ισπανία	281.045	2.935,11
4	Ελβετία	72.106	2.835,96
5	Κάτω Χώρες	116.029	2.668,89
6	Λουξεμβούργο	6.299	2.426,5
7	Βέλγιο	49.546	2.264,58
8	Γερμανία	709.940	2.243,51
9	Φινλανδία	34.821	2.145,85
10	Μάλτα	2.190	2.072,2
11	Δανία	34.245	1.977,86
12	Αυστρία	56.299	1.886,3
13	Σλοβενία	11.505	1.792,6
14	Ιταλία	274.040	1.717,22
15	Νορβηγία	24.395	1.678,14
16	Ισλανδία	1.063	1.099

αα	Κράτος-μέλος	Πλήθος ατυχημάτων	Τυποποιημένος δείκτης επίπτωσης
17	Εσθονία	4.993	1.016,61
18	Τσεχική Δημοκρατία	36.013	945,71
19	Ηνωμ. Βασίλειο	143.171	920,87
20	Σουηδία	24.864	895,78
21	Κροατία	8.844	873,73
22	Ιρλανδία	9.794	817,82
23	Κύπρος	1.511	768,15
24	Πολωνία	67.472	602,43
25	Ουγγαρία	16.717	537,79
26	<i>Ελλάδα</i>	<i>10.065</i>	<i>461,92</i>
27	Σλοβακία	7.469	432,38
28	Λιθουανία	2.303	286,36
29	Λετονία	1.213	206,11
30	Βουλγαρία	1.768	86,59
31	Ρουμανία	2.889	58,69

Γράφημα 1. Πλήθος ατυχημάτων και τυποποιημένος δείκτης επίπτωσης στις χώρες της ΕΕ(28) για το έτος 2012.



ΠΗΓΗ: EUROSTAT (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>)

Το πλήθος των εργατικών ατυχημάτων στη χώρα μας για την πενταετία 2008 - 2012 βαίνει μειούμενο. Έτσι, ενώ το 2008 τα εργατικά ατυχήματα που δημοσιεύει η EUROSTAT ήταν 23.134 (με τυποποιημένο δείκτη επίπτωσης τα 1.263,22 ανά 100.000 εργαζόμενους), το 2009 ήταν 18.725 (642,71), το 2010 ήταν 14.594 (525,21), το 2011 ήταν 12.617 (518,97) και το 2012 ήταν 10.065 (461,92) όπως φαίνεται και στο γράφημα 2.

Οι λόγοι που οδήγησαν στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων απορρέουν κυρίως από την οξυτάτη οικονομική κρίση που έχει πλήξει τη χώρα κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο και απορρέουν κυρίως από την επιβράδυνση ή και τη συρρίκνωση της οικονομικής δραστηριότητας, την αποβιομηχανοποίηση της οικονομίας και τη στροφή στις εργασίες παροχής υπηρεσιών στην εργολαβία κ.ά.

Γράφημα 2. Πλήθος ατυχημάτων και τυποποιημένος δείκτης επίπτωσης στην Ελλάδα κατά τα έτη 2008 - 2012.

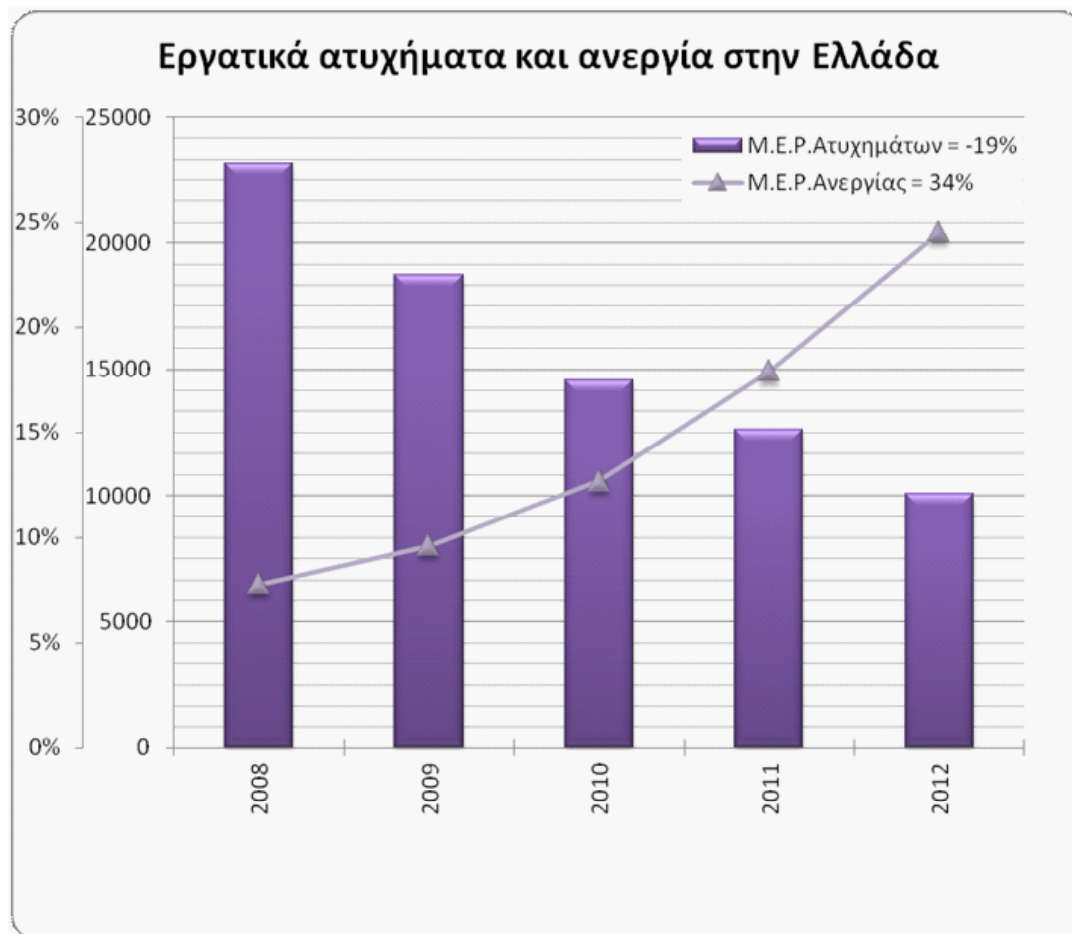


ΠΗΓΗ: EUROSTAT (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>)

Εξάλλου, όπως φαίνεται και στο γράφημα 3, συγκρίνοντας τον μέσο ετήσιο ρυθμό μεταβολής (υπολογισμός μέσω λογαρίθμων) των εργατικών ατυχημάτων συγκριτικά με τον δείκτη της ανεργίας για την εξεταζόμενη

χρονική περίοδο διαπιστώνει κάποιος ότι τα ατυχήματα έχουν μειωθεί ετησίως, κατά μέσο όρο, κατά 19% ενώ η ανεργία έχει αυξηθεί, κατά μέσο όρο, κατά 34%.

Γράφημα 3. Πλήθος ατυχημάτων και ανεργία στην Ελλάδα κατά τα έτη 2008 - 2012, Μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής (Μ.Ε.Ρ.Μ).



ΠΗΓΗ: EUROSTAT (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>)

Βιβλιογραφία

1. Bena A, Giraud M. 2013; 37 (1):29-34. *Temporary employment and health: a multivariate analysis of occupational injury risk by job tenure.* Epidemiologia e prevenzione.
2. De la Fuente VS, Lopez MA, Gonzalez IF, Alcantara OJ, Ritzel DO. 2014; 48:77-85. *The impact of the economic crisis on occupational injuries.* Journal of Safety Research
3. Loerbroks A, Bosch JA, Douwes J, Angerer P, Li J. 2014, 68(12):1196-9. *Job insecurity is associated with adult asthma in Germany during Europe's recent economic crisis: a prospective cohort study.* Journal of Epidemiology and Community Health.
4. Tomasina F. 2012; 1: 56-67. *Problems of work world and its impact on health. Current financial crisis.* Revista de Salud Publica
5. Κωνσταντινίδης Θ.Κ., 2001. *Περιγραφική επιδημιολογία των εργατικών ατυχημάτων στον Ελληνικό Πληθυσμό.* ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Η σήμανση, μια εικόνα, χίλιες λέξεις και μια απογοήτευση

Δεν υπάρχει κάτι τόσο όμορφο την Άνοιξη όσο μια επίσκεψη στο φαράγγι του Βουραϊκού ποταμού. Το φαράγγι βρίσκεται στην βόρεια Πελοπόννησο. Μέσα από αυτό διέρχεται μια σιδηροδρομική γραμμή που ενώνει την παραλιακή πόλη του Διακοπτού Αιγιάλειας με τα ιστορικά και μαρτυρικά, ορεινά Καλάβρυτα. Η γραμμή αυτή στα τμήματα με μεγάλη κλίση έχει οδόντωση και γι' αυτό οι ντόπιοι αποκαλούν το τραινάκι, «ο οδοντωτός». Η διαδρομή με τον οδοντωτό είναι μια εμπειρία μοναδική. Πολλοί επισκέπτες, όμως, επιλέγουν να πεζοπορήσουν μέσα στο φαράγγι κατά μήκος της γραμμής. Άλλωστε αυτή η διαδρομή είναι και μέρος του ευρωπαϊκού μονοπατιού μεγάλων αποστάσεων, γνωστό από τη σήμανση E4.



Έτσι κι εμείς -μια συντροφιά έξι ατόμων- οι γονείς και δυο παιδάκια (κοριτσάκια 6, 7 χρόνων) μια Κυριακή πρωί πήραμε το τραινάκι και ανεβήκαμε μέχρι τη Ζαχλωρού. Το χωριό Ζαχλωρού είναι περίπου στο μέσο της διαδρομής. Σκοπός μας ήταν να κατέβουμε το φαράγγι πεζή. Ακολουθούμε τις γραμμές. Στην πορεία θα συναντήσουμε σήραγγες και μεταλλικές γέφυρες που έχει κατασκευάσει και συντηρεί η εταιρία σιδηροδρόμων. Στη διάρκεια της κατάβασης συναντήσαμε τρία τραινάκια, δύο ανερχόμενα και ένα κατερχόμενο. Ευτυχώς ο «αρχηγός» της συντροφιάς είχε φροντίσει και γνώριζε το πρόγραμμα των δρομολογίων ώστε να αποφύγουμε να μένουμε σε πολύ στενά σημεία την ώρα που περιμένανε πως θα το συναντούσαμε. Παρόλο όμως, τον προγραμματισμό μας, δεν το αποφύγαμε και δυο από εμάς

κυριολεκτικά ένωσαν το όχημα να περνά σύριζα από τα πόδια τους. Ίσως αυτή τους η εμπειρία ήταν που έκανε την μια οδοιπόρο να παρατηρήσει ότι κάποια σημάδια στο έδαφος και εκατέρωθεν των γραμμών, σαν μεταλλικές σφήνες, πιθανόν οριοθετούσαν το πλάτος του συρμού. Αν και το γεγονός αυτό με ανησύχησε, υποθέτω πως η πείρα των μηχανοδηγών και η μικρή ταχύτητα που διέρχεται ο οδοντωτός έχουν συμβάλει ώστε μέχρι σήμερα να μην έχει αναφερθεί κανένα ατύχημα. Κανένας πεζοπόρος δεν έχει χτυπηθεί από το τρένο και σας λέω φίλοι μου πως πάρα πολλές συντροφιές περιδιαβαίνουν το φαράγγι για περπάτημα, φωτογράφιση, για την ιδιαίτερη εμπειρία επαφής με το μεγαλείο της φύσης. Όπως έλεγα λοιπόν, συναντήσαμε σήραγγες και γέφυρες,



που φυσικά διασχίσαμε, άλλωστε δεν υπάρχει εναλλακτικός δρόμος. Σε κάθε μια από τις γέφυρες υπήρχε στην μια άκρη ένα μικρό μεταλλικό μονοπάτι πλάτους περίπου τριάντα εκατοστών και δίπλα κάγκελο με κουπαστή. Με λίγη παραπάνω προσοχή τις περάσαμε. Τα μικρά μας τα κρατούσαμε από το χέρι. Παρατηρήσαμε όμως, ότι πάνω στην γέφυρα υπήρχε κάτι καινούργιο σε σχέση με την πριν δυο χρόνια επίσκεψή μας στο φαράγγι. Υπάρχει μια σήμανση. Μια στρογγυλή πινακίδα (ένα εικονοσύμβολο ανθρώπου που βηματίζει, ένας κόκκινος κύκλος με διαγώνια διαγράμμιση πάνω του, σε λευκό φόντο).

Η πινακίδα ήταν στερεωμένη πάνω σε έναν ξύλινο στύλο που ήταν πρόχειρα δεμένος πάνω στη μεταλλική κουπαστή. Τί περιμένεις να σημαίνει; Είναι μια σήμανση απαγόρευσης. Σου έλεγε «μην περάσεις!». Κάθε γέφυρα είχε την ίδια σήμανση. Συνοδικά περάσαμε τέσσερις. Ναι, το κάναμε, δεν σεβαστήκαμε το μήνυμα της πινακίδας, πώς θα μπορούσαμε άλλωστε; Είπαμε δεν υπάρχει άλλος δρόμος για τον προορισμό μας.



νεπάγονται κλιμακώνεται σε τρία βασικά στάδια. Πρώτα προσπαθούμε να εξαλείψουμε την πηγή του κινδύνου, τον κίνδυνο τον ίδιο. Έπειτα, αν αυτό δεν έχει καταστεί εφικτό, προσπαθούμε να τον περιορίσουμε με τεχνικά εμπόδια. Τέλος, αν υπάρχει ακόμα κίνδυνος σε κάποιο



Αργότερα, όταν περάσαμε και τη δεύτερη γέφυρα ένιωσα πως η σήμανση μου «έλεγε» -ή περισσότερο «ψιθύριζε»- κάτι άλλο. Έλεγε «ξέρω ότι θα περάσεις, υπάρχουν κάποιοι κίνδυνοι όταν θα είσαι πάνω (μάντεψε εσύ), αν τραυματισθείς είναι δική σου η ευθύνη, είσαι μόνος σου!». Τέλεια... απογοήτευση.

Γιατί απογοήτευση θα έλεγε κάποιος; Η σιδηροδρομική εταιρία δεν επιθυμεί να συμβεί κάποιο ατύχημα πάνω στις γέφυρές της. Μάλλον δεν θα έπρεπε να είμαστε εκεί ούτως ή άλλως. Βέβαια, αν είσαι ντόπιος, μέλος των τοπικών κοινωνιών της Αιγιάλειας και Καλαβρύτων, δεν θα το σκεφτόσουν ποτέ αυτό γιατί η πεζοπορία στο φαράγγι είναι πλέον θεσμός.

Ας ανακεφαλαιώσουμε. Στο φαράγγι υπάρχουν δυο μηνύματα, δυο σημάσεις. Η σήμανση για το χαρακτηρισμένο μονοπάτι Ε4, που σε προσκαλεί να πεζοπορήσεις. Η σήμανση απαγόρευσης που σε αποτρέπει να διασχίσεις τις γέφυρες, να μην πεζοπορήσεις. Δυο αντιφατικά μηνύματα. Οπότε το ερώτημα που θα πρέπει εξαρχής να τεθεί είναι κατά πόσο η κοινωνία (άτομα, εταιρίες, σύλλογοι, θεσμοί) έχουν ανταποκριθεί με φροντίδα στο θέμα της ασφάλειας.

Η συνήθης πρακτική στην αντιμετώπιση των κινδύνων και των επικίνδυνων καταστάσεων που αυτοί συ-



βαθμό, δηλαδή υπάρχει ακόμα πιθανότητα να συμβεί κάποιο ατύχημα, ενημερώνουμε με διάφορους τρόπους τους ανθρώπους που εκτίθενται σε αυτόν. Αυτή η ενημέρωση περιλαμβάνει και τις σημάσεις. Επαναλαμβάνω ότι η σήμανση είναι το έσχατο μέσο, που ουσιαστικά -αν το καλοσκεφτούμε- φανερώνει και την αδυναμία μας να νικήσουμε 100% τον κίνδυνο.

Τώρα που έχω γράψει αυτά νομίζω πως η μεγαλύτερη απογοήτευσή μου είναι ότι η εμπειρία μου αυτή ακύρωσε σε ένα βαθμό την προσπάθειά μου να μάθω τη μικρή μου κόρη να σέβεται τις σημάσεις. Δεν είναι εύκολο να της εξηγήσω γιατί δεν σεβάστηκα αυτό το μήνυμα. Πώς να της εξηγήσεις ότι η συγκεκριμένη σήμανση δεν δηλώνει αλλά υποδηλώνει. Τρέχα γύρευε...

Ανυπομονώ να ξανάπαω στο φαράγγι γιατί έχει τόσες μοναδικές εικόνες που καθώς μεγαλώνω και μαθαίνω, κάθε φορά διαβάζω κάποιες ακόμα από τις χίλιες λέξεις τους.

Με εκτίμηση

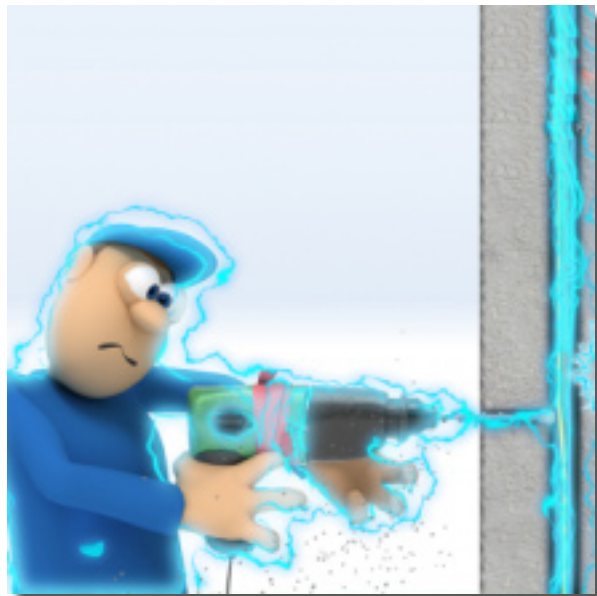
Γεώργιος Σταθούλιας, πτυχιούχος Μηχανολόγος Μηχανικός, Μετ. Δίπλ. Διασφάλιση Ποιότητας, Πιστοπ. Παιδαγωγική Επάρκεια

«Ο Ναρο σε...κίνδυνο ηλεκτροπληξίας!»: νέα ταινία

Μια νέα ταινία με τον Ναρο αντιμετώπιζε με το ηλεκτρικό ρεύμα κυκλοφόρησε αυτόν τον Ιούλιο από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία.

Το ηλεκτρικό ρεύμα είναι γνώριμο και αναπόσπαστο τμήμα της καθημερινής και της εργασιακής μας ζωής. Παρόλα αυτά, ο ακατάλληλος χειρισμός του μπορεί να προκαλέσει υλικές καταστροφές ή ακόμη τον θάνατο ή τον τραυματισμό εργαζομένων. Λαμβάνοντας απλές προφυλάξεις μπορούμε να μειώσουμε σημαντικά τον κίνδυνο τραυματισμού κατά την εργασία με ηλεκτρικό ρεύμα ή κοντά σε ηλεκτρικό ρεύμα.

Η ταινία «Ο Ναρο σε...κίνδυνο ηλεκτροπληξίας!» παρουσιάζει τους συνήθεις κινδύνους που συνδέονται με το ηλεκτρικό ρεύμα και τις πηγές τους και παρέχει συμβουλές σε θέματα πρόληψης και ασφάλειας. Σκοπός της συγκεκριμένης ταινίας, όπως και των υπολοίπων ταινιών με τον Ναρο, είναι να ευαισθητοποιήσει σχετικά με τους κινδύνους στον χώρο εργασίας, να ενθαρρύνει τον δημόσιο διάλογο και να συμβάλει στην υιοθέτηση ασφαλέστερων εργασιακών πρακτικών.



Πηγή: <https://osha.europa.eu/el/highlights/fighting-electrical-safety-risks-work-new-napo-film>

OSHWiki: η νέα πλατφόρμα που ενώνει την κοινότητα της ΑΥΕ

Ένα νέο εργαλείο, η πλατφόρμα OSHwiki αναπτύχθηκε από τον Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία με στόχο τη διάχυση της γνώσης, των πληροφοριών και των καλών πρακτικών για τα θέματα της ΑΥΕ ώστε αυτά να εισαχθούν σε όλους τους εργασιακούς χώρους.

Είναι ιδανικό μέσο για την ανταλλαγή εξειδικευμένων γνώσεων και τη διαδικτυακή συνεργασία όσων ενδιαφέρονται για θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ).



Η OSHwiki βασίζεται στην ιδέα της Wikipedia, δηλαδή στην ανάπτυξη μιας on line εγκυκλοπαίδειας όπου οι χρήστες συνεργάζονται για να δημιουργήσουν και να μοι-

ραστούν τις γνώσεις τους.

Τα ενημερωτικά άρθρα της OSHwiki, τα οποία συντάσσονται από έγκριτους επαγγελματίες του τομέα της ΑΥΕ και πανεπιστημιακούς, καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων και είναι προσίτα σε όλους χωρίς χρέωση.

Η πλατφόρμα είναι πολυγλωσσική και ορισμένα άρθρα έχουν ήδη συνταχθεί και μεταφραστεί και σε άλλες γλώσσες εκτός των αγγλικών.

http://oshwiki.eu/wiki/Main_Page



Δόξα και αθλιότητα της γερμανικής χημικής βιομηχανίας

Καταχώρηση στο ημερολόγιο "Abenteuer Geschichte 2015 - Harenberg" (Dr. Rolf Fischer, Katrin Kemper), Εκδόσεις KV&H Verlag GmbH, της 6ης Απριλίου 2015.

Κατά την πρώτη περίοδο της βιομηχανικής επανάστασης αναπτύχθηκε με ιδιαίτερα ταχείς ρυθμούς η υφαντουργία. Η παραγωγή χρωμάτων για τη βαφή των υφανμάτων εθεωρείτο επικερδής εργασία και για τον λόγο αυτό ο βιομήχανος Friedrich Engelhorn (1821 - 1902) ίδρυσε την 6η Απριλίου του 1865 τη «Βιομηχανία Ανιλίνης και Σόδας της Βάδης» (BASF: Badische Anilin- & Sodafabrik) με στόχο την παραγωγή χρωμάτων από πίσσα. Η λειτουργία του εργοστασίου στο Ludwigshafen ξεκίνησε το 1866 και ήδη το 1873 η BASF εθεωρείτο ως μία από τις μεγαλύτερες χημικές βιομηχανίες παγκοσμίως. Ο αριθμός των εργαζομένων αυξήθηκε από 30 περίπου άτομα κατά το έτος της ίδρυσής της σε 10.000 το 1913.

Ήδη πολύ πριν την εισαγωγή κοινωνικών μέτρων από την πλευρά της πολιτείας, η BASF είχε αναπτύξει μια έντονη κοινωνική πολιτική εντός της επιχείρησης. Χτίστηκαν εστίες και εργατικές κατοικίες, ενώ η φροντίδα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία αποτελούσε, για τα μέτρα εκείνης της εποχής, υψηλή προτεραιότητα. Επιπλέον, για την οικονομική εξασφάλιση των ηλικιωμένων, των ασθενών και των αναπήρων δημιουργήθηκαν ασφαλιστικά αποθεματικά: το 1871 η BASF δημιούργησε για τους εργάτες ένα συνταξιοδοτικό αποθεματικό, το 1875 ένα υγειονομικό. Μετά την έναρξη της ισχύος των κοινωνικών νόμων του Μπίσμαρκ, τα αποθεματικά αυτά μετατράπηκαν σε ταμεία, ένα υγειονομικό και ένα συνταξιοδοτικό.



Εικόνα 1: Άποψη του εργοστασίου της BASF στο Ludwigshafen, 1910

Καταχώρηση στο ημερολόγιο “Abenteuer Geschichte 2015 - Harenberg” (Dr. Rolf Fischer, Katrin Kemper), Εκδόσεις KV&H Verlag GmbH, της 17ης Αυγούστου 2015.

Η «Βιομηχανία Χρωμάτων IG A.E.» (IG Farbenindustrie Aktiengesellschaft) γεννήθηκε το 1925 από τη συγχώνευση οκτώ γερμανικών επιχειρήσεων παραγωγής χημικών προϊόντων, δημιουργώντας τη μεγαλύτερη την εποχή εκείνη χημική βιομηχανία στον κόσμο [Σημ.: Οι εταιρείες που σχημάτισαν την «IG Farben» ήταν οι εξής: BASF, Bayer, Hoechst (συμπεριλαμβανομένων των εταιρειών Casella και Chemische Fabrik Kalle), Agfa, Chemische Fabrik Griesheim-Elektron, Chemische Fabrik vorm, Weiler-ter Meer]. 25 χρόνια αργότερα, στις 17 Αυγούστου 1950, οι δυτικοί σύμμαχοι επέβαλαν τη διάλυσή της IG Farben, με στόχο να μειωθεί σημαντικά το εξοπλιστικό δυναμικό της Γερμανίας, δεδομένου ότι τα προϊόντα της κοινοπραξίας είχαν σε σημαντικό βαθμό θέσει και διατηρήσει σε κίνηση τη γερμανική πολεμική μηχανή. Εντούτοις, ο τεμαχισμός δεν εφαρμόστηκε με συνέπεια στις δυτικές ζώνες κατοχής. Οι διάδοχοι επιχειρήσεις, όπως η Bayer, η BASF και η Hoechst αναπτύχθηκαν ταχύτατα, σχηματίζοντας ακόμα αποδοτικότερες κοινοπραξίες.

Τα κέρδη της IG Farben οφείλονταν σε σημαντικό βαθμό στην καταναγκαστική εργασία Εβραίων και άλλων φυλακισμένων. Κατά την κατασκευή και τη λειτουργία ενός και μόνον τεράστιου εργοστασίου στο Auschwitz πέθαναν 20.000 κρατούμενοι από την εξάντληση και τις δολοφονίες. 23 διευθυντικά στελέχη της IG Farben δικάστηκαν από



Εικόνα 2: Οι διευθυντές της κοινοπραξίας IG Farben στο αμερικανικό στρατιωτικό δικαστήριο της Νυρεμβέργης, Αύγουστος 1947

αμερικανικό στρατιωτικό δικαστήριο τον Αύγουστο του 1947. 13 από αυτούς καταδικάστηκαν σε ποινές φυλάκισης μέχρι οκτώ ετών. Ωστόσο, ήδη το 1952 ήταν όλοι τους ελεύθεροι.

ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ

Νομοθετικές εξελίξεις

Επιμέλεια: Αφροδίτη Δαΐκου

Προεδρικό Διάταγμα 52/2015 (ΦΕΚ 81/Α/17.7.2015) Εναρμόνιση με την οδηγία 2014/27/ΕΕ «Για την τροποποίηση των οδηγιών του Συμβουλίου 92/58/ΕΟΚ, 92/85/ΕΟΚ, 94/33/ΕΚ, 98/24/ΕΚ και της οδηγίας 2004/37/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ώστε να ευθυγραμμιστούν με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθμ. 1272/2008 για την ταξινόμηση, την επισήμανση και τη συσκευασία των ουσιών και των μειγμάτων» – Τροποποίηση των Π.δ. 105/1995, Π.δ. 176/1997, Π.δ. 62/1998, Π.δ. 338/2001 και Π.δ. 399/1994. (Ανακοίνωση δημοσίευσης: Αρ. πρωτ: οικ. 34829/962/30.7.2015).

Υπουργική Απόφαση Οικ. 71993/301/Φ113/2015 (ΦΕΚ 1422/Β/9.7.2015) Τροποποίηση – συμπλήρωση της υπ’ αριθ. Οικ.1032/166/Φ.Γ.9.6.4 (Η) (ΦΕΚ 519/Β/6.3.2013) απόφασης του Υφυπουργού Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας, Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων «Κατάταξη των μηχανημάτων έργου σε ειδικότητες και ομάδες, ως προς τη δραστηριότητα του χειρισμού σύμφωνα με το Π.δ. 113/2012 (198/Α) και αντιστοίχιση των υφισταμένων αδειών που έχουν εκδοθεί σύμφωνα με το Π.δ. 22/1976 (6/Α) ή το Π.δ. 31/1990 (11/Α) με τις άδειες που εκδίδονται κατ’ εφαρμογή του Προεδρικού αυτού διατάγματος».

(Αντικατάσταση υφιστάμενων αδειών χειριστών μηχανημάτων έργου του β.δ. 4.10.1951 : (άρθ. 7))

Νόμος 4320/2015 (ΦΕΚ 29/Α/29.3.2015) Ρυθμίσεις για τη λήψη άμεσων μέτρων για την αντιμετώπιση της ανθρωπιστικής κρίσης, την οργάνωση της Κυβέρνησης και των Κυβερνητικών οργάνων και λοιπές διατάξεις.

(Μετονομασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων : (άρθ. 27)

Παροχές ασθένειας σε είδος για ανέργους, υποασφαλιστούμενους κ.λπ. : (άρθ. 30)

Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27/Α/8.3.1990) «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις» : (άρθ. 40)

Εργαζόμενοι στα κέντρα πρόληψης : (άρθ. 41)

Υπουργική Απόφαση Γ1/20655/2897/2015 (ΦΕΚ 1495/Β/16.7.2015) Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/103/ΕΕ της Επιτροπής της 21ης Νοεμβρίου 2014 για την τρίτη προσαρμογή στην επιστημονική και τεχνική πρόοδο των παραρτημάτων της Οδηγίας 2008/68/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τις εσωτερικές μεταφορές επικίνδυνων εμπορευμάτων και κωδικοποίηση των κ.υ.α. 35043/2524/2010 (ΦΕΚ 1385/Β/2010), 52280/4720/2011 (ΦΕΚ 2640/Β/2011), 52167/4683/2012 (ΦΕΚ 37/Β/2012) και 40955/4862/2013 (ΦΕΚ 2514/Β/2013).

(Η παρούσα εφαρμόζεται στις οδικές και σιδηροδρομικές μεταφορές επικίνδυνων εμπορευμάτων εντός της χώρας ή μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συμπεριλαμβανομένης της φορτοεκφόρτωσης, της μεταφόρτωσης από ένα μεταφορικό μέσο σε άλλο και των στάσεων που χρειάζονται λόγω των συνθηκών μεταφοράς.

Δεν εφαρμόζεται για τη μεταφορά επικίνδυνων εμπορευμάτων: α) με οχήματα και φορτάμαξες που ανήκουν στις ένοπλες δυνάμεις ή είναι υπό την ευθύνη τους, β) που πραγματοποιούνται εξ ολοκλήρου εντός της περιμέτρου κλειστής περιοχής.

Τα άρθρα 10-14 αφορούν τους συμβούλους ασφαλήους μεταφοράς επικίνδυνων εμπορευμάτων - ΣΑΜΕΕ).

Υπουργική Απόφαση 131207/Ι3/2015 (ΦΕΚ 1858/Β/27.8.2015) Καθορισμός της εθνικής πολιτικής για τη διαχείριση των αναλωθέντων καυσίμων και των ραδιενεργών αποβλήτων

Υπουργική Απόφαση 2222.1.1/1426 ΔΑΝ/2015/2015 (ΦΕΚ 1855/Β/27.8.2015) Έγκριση και αποδοχή τροποποιήσεων στη Διεθνή Σύμβαση

«Περί Ασφαλείας της Ανθρώπινης Ζωής Εν Θαλάσσει 1974» (SOLAS), η οποία κυρώθηκε με το νόμο 1045/80 (Α΄ 95), ως αυτές υιοθετήθηκαν με την Απόφαση MSC 350 (92) της Επιτροπής Ναυτικής Ασφάλειας του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΙΜΟ)

Υπουργική Απόφαση Η.Π. 34062/957/Ε103/2015 (ΦΕΚ 1793/Β/20.8.2015) Έγκριση Μεταβατικού Εθνικού Σχεδίου Μείωσης των Εκπομπών (ΜΕΣΜΕ), σύμφωνα με το άρθρο 28 της υπ' αριθμ. 36060/1155/2013 κοινής υπουργικής απόφασης «Καθορισμός πλαισίου κανόνων, μέτρων και διαδικασιών για την ολοκληρωμένη πρόληψη και τον έλεγχο της ρύπανσης του περιβάλλοντος από βιομηχανικές δραστηριότητες, σε συμμόρφωση προς τις διατάξεις της οδηγίας 2010/75/ΕΕ «περί βιομηχανικών εκπομπών (ολοκληρωμένη πρόληψη και έλεγχος της ρύπανσης)» του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Νοεμβρίου 2010» (Β΄ 1450), όπως ισχύει. Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 36060/1155/2013 κοινής υπουργικής απόφασης (Β΄ 1450)»

Υπουργική Απόφαση 1420/82031/2015 (ΦΕΚ 1709/Β΄/17.8.2015) Κώδικας Ορθής Γεωργικής Πρακτικής για την Προστασία των Νερών από τη Νιτρορύπανση Γεωργικής Προέλευσης

Αποφ. 244925/4756/2015 (ΦΕΚ 1615/Β΄/31.7.2015) Υλικά και μέσα που πρέπει να διαθέτουν οι θαλάσσιες λουτρικές εγκαταστάσεις εντός των διοικητικών ορίων της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, για την αντιμετώπιση περιστατικών ρύπανσης της θάλασσας μικρής έκτασης

Υπουργική Απόφαση 2263.1-4/66/15/2015 (ΦΕΚ 1438/Β΄/10.7.2015) Αποδοχή τροποποιήσεων στο Παράρτημα του Πρωτοκόλλου του 1978 που σχετίζεται με τη Διεθνή Σύμβαση για την πρόληψη της Ρύπανσης από πλοία, 1973 – Τροποποιήσεις στο Παράρτημα ΙΙΙ της Δ.Σ. MARPOL (Τροποποιήσεις στο προσάρτημα σχετικά με τα κριτήρια για τον χαρακτηρισμό επικίνδυνων ουσιών σε συσκευασμένη μορφή)

Υπουργική Απόφαση 2263.1-1/67/15/2015 (ΦΕΚ 1438/Β΄/10.7.2015) Αποδοχή τροποποιήσεων στο Παράρτημα του Πρωτοκόλλου 1997 για την Τροποποίηση της Διεθνούς Σύμβασης για την Πρόληψη της Ρύπανσης από πλοία, 1973, όπως Τροποποιήθηκε με το Πρωτόκολλο του 1978 που σχετίζεται με αυτή – Τροποποιήσεις στο Παράρτημα VI της Δ.Σ. MARPOL (Τροποποιήσεις στους Κανονισμούς 2 και 13 καθώς και στο Συμπλήρωμα του ΔΠΠΡΑ)

Υ.Α. 2263.1-2/65/15/2015 (ΦΕΚ 1438/Β΄/10.7.2015) Αποδοχή τροποποιήσεων στο Παράρτημα του Πρωτοκόλλου του 1978 που σχετίζεται με τη Διεθνή Σύμβαση για την πρόληψη της Ρύπανσης από πλοία, 1973 – Τροποποιήσεις στο Παράρτημα Ι της Δ.Σ. MARPOL (Τροποποιήσεις στον Κανονισμό 43)

Υπουργική Απόφαση 2222.1-3.1/01/2015/2015 (ΦΕΚ 1393/Β`/7.7.2015) Τροποποίηση της παραγράφου 2.5 του άρθρου 2 της αριθμ.3231.8/1/28.07.1989 απόφασης του Υπουργού Εμπορικής Ναυτιλίας «Όροι και προϋποθέσεις χορήγησης άδειας σε πλοία και πλωτά ναυπηγήματα, που χρησιμοποιούνται σαν πλωτές ευκολίες υποδοχής πετρελαιοειδών καταλοίπων» (573/Β), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο Πρώτο της Αριθμ. 4113.312/01/16.01.2014 απόφασης Υπουργού Ναυτιλίας και Αιγαίου (394/Β)

Υπουργική Απόφαση οικ.: 26539/2015 (ΦΕΚ 1373/Β`/3.7.2015) Σύσταση και συγκρότηση μη αμειβόμενης επιτροπής εγκρίσεων μελετών πυροπροστασίας σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 15 του Π.δ. 71/1988 (ΦΕΚ 32/Α`/1988) όπως συμπληρώθηκε με την υπ' αριθμ. 33940/7590 (ΦΕΚ 1316/Β`/1998) απόφαση Υπουργού ΠΕΧΩΔΕ

Νόμος 4332/2015 (ΦΕΚ 76/Α/9.7.2015) Τροποποίηση διατάξεων Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας – Τροποποίηση του Ν. 4251/2014 για την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις οδηγίες του Ευρωπαϊκού

Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 2011/98/ΕΕ σχετικά με την ενιαία διαδικασία υποβολής αίτησης για τη χορήγηση στους πολίτες τρίτων χωρών ενιαίας άδειας διαμονής και εργασίας στην επικράτεια κράτους-μέλους και σχετικά με κοινό σύνολο δικαιωμάτων για τους εργαζομένους από τρίτες χώρες που διαμένουν νομίμως σε κράτος-μέλος και 2014/36/ΕΕ σχετικά με τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής πολιτών τρίτων χωρών με σκοπό την εποχιακή εργασία και άλλες διατάξεις

Εγκύκλιος Οικ. 20958/8.9.2015 Τήρηση ιατρικών φακέλων και βεβαιώσεων καταλληλότητας των εργαζομένων

Εγκύκλιος Γ16Γ.Π. οικ. 52384/10.7.2015 Σχετικά με τη διαχείριση των Επικίνδυνων Αποβλήτων Υγειονομικών Μονάδων

Αριθμός Πρωτοκόλλου Οικ.: 20716/23.6.2015 Πρόληψη της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων κατά το θέρος.

Τα πλήρη κείμενα των νομοθετημάτων και των ευρωπαϊκών οδηγιών είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του Ινστιτούτου, στη διεύθυνση: <http://www.elinyae.gr>

Συνέδρια - Ημερίδες - Εκθέσεις

Επιμέλεια: Κωνσταντίνα Καψάλη



29 September - 2 October 2015,
Maison de la Mutualité
Paris, France

13th Congress of the European Trade Union Confederation (ETUC)

European Trade Union Confederation - 13th Congress #ETUC15

ETUC - European Trade Union Confederation

Web: <https://www.etuc.org/european-trade-union-confederation-13th-congress-etuc15>



28-29 October 2015, Düsseldorf, Germany

34th International A+A Congress - Safety, Health, Ergonomics

ILO/ISSA International Conference

Challenges and solutions in a global economy - Global action for

prevention

The international conference is organised by the ILO and the International Social Security Association (ISSA).

The following topics are in the **programme:**

Prevention culture on a worldwide scale

Promoting health and well-being at work

Vision Zero - on the path to accident-free workplaces

Unprotected employee groups - reintegration

The conference languages are German and English.

The ILO/ISSA Conference will take place during the 34th International A+A Congress. Over 50 series of

events with high-profile speakers will discuss and gather information on the entire range of current topics in the field of safety, health and ergonomics

Dialogue themes of the A+A Congress 2015:

- **Analysis and design of work**

Hazard assessment, work planning, arrangement of working time

- **Risk and stress factors**

Noise, climate, hazardous substances, office workplaces

- **Technology and prevention**

Product safety, personal protective equipment, workplaces

- **Psyche and health at work**

Psychological strains
- psychological health, occupational health, health promotion at work

- **Strategies, qualifications, professions**

Joint German OSH Strategy, approaches specifically tailored for target groups, occupational protection management

- **Social developments and discussions**

Social responsibility of companies, demographic development, diversity

The organizer of the A+A Congress is the **German Federal Association for Occupational Safety and Health (Basi)**.

A+A 2015 - Safety, Security and Health at Work is an International Trade Fair with Congress organized under the slogan «**Experience safety!**»

Contact: Dr. Yuka Ujita - ujita@ilo.org

Web: <http://www.aplusa-online.com/>



19-30 October 2015, International Training Centre of the ILO, Turin, Italy

Employment injury schemes and the prevention of occupational accidents and diseases - Course

The general objective of the course is to strengthen the capacity of employment injury institutions for the management of the occupational accidents and diseases and the promotion of the prevention approach on occupational safety and health (OSH).

Contact: Mr. Félix Martín Daza,

tel.: +39 011 6936576,

fax: +39 011 6936548,

e-mail: spgt@itcilo.org

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/event/wcms_202096.pdf



17 -19 September 2015, Fort Worth, Texas

8th US - EU Joint Conference on Occupational Safety and Health

OSHA - Occupational Safety and Health Administration (US) and European Commission - Employment, Social Affairs & Inclusion

Description

The eighth joint US - EU conference on OSH cooperation between the United States and the European Union will be held on September 17-19, 2015 in Fort Worth, Texas. The conference theme, as in previous years, is «Critical Issues in Occupational Safety and Health». Topics include Preventing Hazards in Energy Production; Nanotechnology - Materials at the Workplace; and Health and Safety and the Changing Structure of Work.

Web: Further information on the conference , <http://www.useuosh.org/index.html>



15 - 16 October 2015, EU-OSHA Bilbao

10th Anniversary of ENETOSH

Mainstreaming OSH into Education: Sharing Knowledge for Global Prevention

2nd Joint Workshop

On the occasion of the 10th Anniversary of ENETOSH the 2nd Joint Workshop Mainstreaming OSH into Education will be organized jointly by ILO, ISSA, EU-OSHA and NIOSH

The draft program of the 2nd Joint Workshop is ready now. Mainstreaming OSH into Education will be tackled from four perspectives: Research, Education, Training/Service providers and Awareness raising. In addition reference will be made to Regulation, Dialogue and Financing. Experts from different regions of the world will discuss recent findings and current developments in education and training on OSH. The leading question will be of how to share the knowledge within the field globally.

The workshop is jointly organized

by ILO, ISSA, EU-OSHA, NIOSH and ENETOSH.

If you are interested to participate in this workshop please send a message to: enetosh@dguv.de. Due to organizational reasons the number of participants will be limited.

Please click here for more information and the draft program:

http://www.enetosh.net/webcom/show_article.php/c-29/nr-289/p-1/i.html



October 15, 2015, Hotel The Lalit, Mumbai, India

ASSE Safety India 2015

Contact: Devkant

Phone: +91-124-4974160

Email: safetyindia2015@mci-group.com

Web: <http://www.safetyindia2015.org/>



21-23 October 2015 - Groningen, Netherlands

USE2015 - Conference on Understanding Small Enterprises

A Healthy Working Life in a Healthy Business

Organized by: Hanze University of Applied Sciences Groningen

Supported by: International Social Security Association (ISSA), International Council for Small

Business (ICSB), European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)

Topics: The USE conference will be held for the third time (previously in 2013 (New Zealand); 2009 (Denmark)) and provides a forum to enhance our understanding of small enterprises as well as has a unique focus on the well-being of both people and business.

One of the characteristics of a small business is its interconnectedness with its environment or network: customers, suppliers, partners, employees, and the communities in which it resides. The networked nature of small businesses gives rise to the subtheme of USE2015: «A Healthy Working Life in A Healthy Business». The conference will consist of three main themes which can be subdivided in a number of subthemes: Healthy and safe working environments at SMEs Health organizations as small businesses SMEs in a networked society.

Contact Information: Hanze University of Applied Sciences Zernikeplein 7 9747 AS Groningen, The Netherlands Room T2.05

Tel: +31 (0)50 - 595 7374

E-mail: info@useconference.com

Web: <http://www.useconference.com>

Endorsers USE2015:

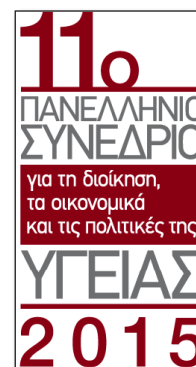


19 November 2015, Barcelona, Auditori Espai Pujades 350, Carrer de Pujades, 350 Spain

XXV Diada de la Societat Catalana de Salut Laboral

SALUT MENTAL I TREBALL. Un repte pel segle XXI - Congr s Societat Catalana de Salut Laboral

Web: <http://webs.academia.cat/societats/laboral/detail.php?id=9539&e=085&t=S>



10-12 Δεκεμβρίου 2015, Athens Hilton, Αθήνα

11o Πανελλήνιο Συνέδριο για τη διοίκηση, τα οικονομικά και τις πολιτικές της Υγείας

«Η αναζήτηση ενός νέου σχεδίου για την υγεία και την ιατρική περίθαλψη»

Γραμματεία Συνεδρίου : MIND-WORK BUSINESS SOLUTIONS

M. Μπότσαρη 10, 14561 - Αθήνα

Τηλ.: 210 6231305,

Fax: 210 8014247

E-mail: esdy@mind-work.gr

Web: <http://www.healthpolicycongress.gr/>

Υγεία και ασφάλεια στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Μέρος Β΄)

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

Η βιβλιογραφία για την «υγεία και ασφάλεια στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση» που ακολουθεί είναι ενδεικτική. Τα παρακάτω ντοκουμέντα (βιβλία και άρθρα) υπάρχουν στη βιβλιοθήκη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Αγωγή υγείας και περιβάλλοντος. Έκθεση και Προστασία από τις επικίνδυνες ουσίες. Το βιβλίο του εκπαιδευτικού / Αναστασία Δημητρίου.- Αθήνα : ΕΛΙΝΥΑΕ, 2001.- 96 σ. ISBN 960-7678-34-6
http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?catid=33&item_id=1833

Αγωγή υγείας και περιβάλλοντος. Έκθεση και Προστασία από τις επικίνδυνες ουσίες. Το βιβλίο του μαθητή / Αναστασία Δημητρίου.- Αθήνα : ΕΛΙΝΥΑΕ, 2001.- 96 σ. ISBN 960-7678-35-4
http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?catid=33&item_id=1832

Αγωγή υγείας και σχολείο : παιδαγωγική και βιοηθική προσέγγιση / Μ. Γκούβρα, Α. Κυρίδης, Ε. Μαυρικάκη.- Αθήνα : Τυπωθήτω-Δαρδανός, 2005.- 443 σ. ISBN 960-8041-68-6 (6508, 6527)

Απαραίτητος ο τεχνικός ασφάλειας στα σχολεία : (επιστολή του Δ.Σ. του ΠΣΧΜ στον υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και στο ΤΕΕ), Ενημερωτικό Δελτίο ΤΕΕ, 2004, (2294), σ. 84

Από την αρχή με ασφάλεια / Σπύρος Δοντάς, ...[κ.ά].- Αθήνα : ΕΛΙΝΥΑΕ ; Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας, c2006.- 34 σ. ISBN 960-7678-54-0
http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?catid=33&item_id=6823

Βία στο σχολείο : έρευνες και πολιτικές στην Ευρώπη / Βάσω Αρτινοπούλου.- Αθήνα : Μεταίχμιο, c2001.- xiii, 192 σ. ISBN 960-375-265-7 (6518)

Διαφορές στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ασάφειας ρόλων και σύγκρουσης ρόλων, σε εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής / Σταυρούλα Αμαραντίδου, Αθανάσιος Κουστέλιος, Διοίκηση αθλητισμού και αναψυχής, 6(2), σ. 20-33 <http://www.jsrm.gr/files/amarantidou.pdf>

Εγχειρίδιο πρώτων βοηθειών για σχολεία και όχι μόνο / Φανή Δ. Κατσαβούνη.- University Studio Press ISBN 960-12-1501-8 (5390)

Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης / Χρήστος Πατσάλης, Καλλιόπη Παπουτσάκη, Επιστημονικό Βήμα, 2010, (14), σ. 249-261
http://www.syllogosperiklis.gr/ep_bima/epistimoniko_bima_14/249-262.pdf

Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το

κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης / Στέφανος Φ. Βασιλόπουλος, Hellenic journal of psychology, 2012, (9), σ.18-44

Επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς ειδικής και γενικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (9ο συνέδριο Παιδαγωγικής εταιρείας Κύπρου) / Κ. Μ. Κόκκινος, Α. Δαβάζογλου, 10 σ.
http://www.pek.org.cy/Proceedings_2006/10.%20Kefalaio%2010%20Ekpaideftiki%20erevna/10.5.%20K.M.%20Kokkinos%20&%20A.%20Davazoglou.pdf

Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση / Αθανάσιος Κουστέλιος, Ιωάννα Κουστέλιου, Ψυχολογία, 2001, 8(1), σ. 30-39

Εργασιακό στρες και εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών / Ηλίας Μαρούδας
<http://dipe.kor.sch.gr/index.php/arthra/295-ergasiaiko-stres-kai-ergasiaki-ikanopoiisi-ton-ekpaideftikon>

Εργονομική μελέτη της καταλληλότητας στο σύστημα κάθισμα - θρανίο στα σχολεία : αποτελέσματα - σχολιασμός - υποδείξεις / Παντελή Ξενιάς.- Αθήνα : Υγειονομική Σχολή Αθηνών, 1993

Θυματοποίηση στο σχολείο : ψυχοκοινωνικές συνέπειες στους μαθητές / Σταύρος Κυριακίδης, Ψυχολογία, 2009, 16(1), σ. 77-98

Κεραίες κινητής τηλεφωνίας σε απόσταση 500 μ. από σχολεία, Δράση για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, προστασία περιβάλλοντος, 2006, (160), σ.3

Με ασφάλεια στο σχολείο και το σπίτι / Κωνσταντίνα Ζορμπά, Στέφανος Κρομμύδας.- Αθήνα : ΕΛΙΝΥΑΕ ; Τιμέντα Χάλυψ Α.Ε., 2011.- 24 σ. ISBN 978-960-99880-0-1
http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?catid=33&item_id=9003

Όροι και συνθήκες άσκησης του εκπαιδευτικού έργου στη δημόσια πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση / Σ. Μπουζάκης, ...[κ.ά], ΚΕΜΕΤ(ΟΛΜΕ), ΙΠΕΜ (ΔΟΕ), Αθήνα, 2011, 260 σ.

Παρουσίαση έρευνας : Δρομολογώντας το ασφαές σχολείο / Μαρία Π. Μπελογιάννη, Επιθεώρηση κοινωνικών ερευνών, 2009, 128 Α΄, σ. 175-200

Περισσότερη ασφάλεια στα σχολεία / Ι. Στ. Παπαδόπουλος.- Αθήνα : TITAN, c2005.- 180 σ. ISBN 960-88-7330-4

Προστασία της υγείας στην εργασία : θέμα για αγωγή

υγείας στα γενικά λύκεια / Θεόδωρος Μπάζας.- Αθήνα : Δήμος Ψυχικού, 2005.- 95 σ. (6484)

Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση / Βασιλική Σ. Παππά, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, 2006, (11), σ.135-142

<http://www.pi-schools.gr/download/publications/epi-theorisi/teyxos11/f14.pdf>

Σχολικό περιβάλλον : ένα περιβάλλον εργασίας : μια σφαιρική σωματο-ψυχο-κοινωνική θεώρηση (εργονομική προσέγγιση) / Γ. Δημολιάτης, Κ. Κατσάνος, Α. Μωυσίδης, Ιατρική της Εργασίας : υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, 1991, 3(2) σ. 72-79

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Γενικής & Ειδικής Αγωγής / Ε. Κοηλιάδης, ...[κ.ά.]

https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:blVrqx7BwJ:positiveemotions.gr/library_files/K/Ko-liadis_Mylonas_Syndrome_2002.doc+&hl=el&gl=g&pid=bl&srcid=ADGEESIAfyNil1EmU24-32cEfCd9-

[hVuyOutRSc6M5ZqUMLsUPsPjbo0ApxrWgw0uSx-BMH6K9j3g5q8SnR8oWJW2W5NcTWEIEdw1MIaw-O3uaAPoR573nwmPiZ55UuB81ykQ99bJMpxM9&siq=AHIEtbRfVB4CooU4doqaCKW-6db2nNNz3A](http://www.pi-schools.gr/download/publications/epi-theorisi/teyxos11/f14.pdf)

Οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών / Μιχαήλ Γ. Μλεκάνης.- Αθήνα : Τυπωθήτω- Δαρδανός, c2005.- 197 σ. ISBN 960-402-210-5 (6900-6905)

Υγεία και ασφάλεια στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (ΕΛΙΝΥΑΕ, Αθήνα, 4 Απριλίου, 2014)

http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/A-thmia_ekp.1391421821125.pdf

Υγεία και ασφάλεια στο σχολικό περιβάλλον / Α. Αξιωτάκης, Φ. Βουζάβαλη

<http://gree-v-ath.att.sch.gr/eisigeiseis/vouzavali.pdf>

Η υγεία και η ασφάλεια της εργασίας στην εκπαίδευση / Α. Δαΐκου, Δ. Πινότσι.- Αθήνα : ΕΛΙΝΥΑΕ, 2013.- 476 σ. ISBN 978-960-6818-26-4

http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/educY-AE%209-5-13.1368177102687.pdf

ΒΙΒΛΙΟΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς

The art of preventive health and safety in Europe



Συγγραφέας:

Alfredo Menéndez-Navarro

Εκδοτικός φορέας:

European Trade Union Institute (ETUI)

Σελίδες: 57

Έκδοση: 2015

ISBN 978-2-87452-333-5

του ένα ταξίδι στον 20ο αιώνα και στις αντιλήψεις που επικρατούσαν για το θέμα κατά την περίοδο αυτή. Τα μηνύματα και τα συνθήματα πάνω στις αφίσες εξελίσσονται στην πάροδο του χρόνου, από μορφές προς μεμονωμένους εργαζόμενους για την απροσεξία τους, μέχρι τις σύγχρονες, περισσότερο ενεργητικές προσεγγίσεις στο ζήτημα της πρόληψης. Το κείμενο καταδεικνύει την ιστορική σημασία που είχε για το συνδικαλιστικό κίνημα η ασφάλεια και η υγεία στον εργασιακό χώρο. Η συνειδητοποίηση των κινδύνων αυτών διαμόρφωσε αντιλήψεις που αμφισβήτησαν την παραδοσιακή κατανομή των εργασιών. Από αισθητικής απόψεως, οι αφίσες αποτυπώνουν βασικά καλλιτεχνικά ρεύματα του αιώνα, ρεύματα που ενσωμάτωσαν τεχνικές όπως τη φωτογραφία, το φωτομοντάζ, τη γεωμετρική αφαίρεση, την τυπογραφική επεξεργασία.

Είναι διαθέσιμο ηλεκτρονικά στη διεύθυνση:

<http://www.etui.org/Publications2/Books/The-art-of-preventive-health-and-safety-in-Europe>

Το Ινστιτούτο των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUI) διοργάνωσε πρόσφατα έκθεση με τίτλο «Η τέχνη της πρόληψης. Υγεία και ασφάλεια στην Ευρώπη». Στην έκθεση παρουσιάστηκαν ιστορικές αφίσες με αντικείμενο την πρόληψη των ατυχημάτων και των ασθενειών στους χώρους εργασίας από 20 διαφορετικές χώρες και περιοχές της ευρωπαϊκής ηπείρου. Το βιβλιαράκι μεταφέρει το υλικό της έκθεσης και προσφέρει στον αναγνώστη

Εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιούνται από τα Κ.Ε.Κ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Το Κ.Ε.Κ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στο πλαίσιο των καταστατικών του αρχών, διενεργεί σεμινάρια κατάρτισης **εργοδοτών, εργαζομένων και ελεύθερων επαγγελματιών**, στοχεύοντας στην επιμόρφωση και την υποκίνησή τους στην εφαρμογή κανόνων και καλών πρακτικών Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας (Υ&Α). Τα σεμινάρια επαναλαμβάνονται, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, σε όλα τα παραρτήματα του Κ.Ε.Κ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Ενδεικτικοί τύποι σεμιναρίων είναι οι ακόλουθοι:

- **Ενδοεπιχειρησιακά Σεμινάρια.** Η διάρκειά τους ποικίλει. Καθορίζεται από τις προτεραιότητες και τα θεματικά πεδία, στα οποία η κάθε επιχείρηση επιθυμεί να δώσει βαρύτητα. Το βασικό πακέτο ενδοεπιχειρησιακού προγράμματος είναι 4ωρης διάρκειας και περιλαμβάνει τα εξής αντικείμενα: γενικά θέματα Υ&Α, πυροπροστασία, ηλεκτρικός κίνδυνος, εργονομία-μυοσκελετικές παθήσεις.

Το πρόγραμμα αυτό είναι μεταβλητό και μπορεί να προσαρμοστεί στις ανάγκες της επιχείρησης, καλύπτοντας ποικίλα θεματικά πεδία. Κατόπιν αιτήματος από την επιχείρηση και σχετικής συνεννόησης, **παρέχεται και υπηρεσία επί τόπου επίσκεψης κλιμακίου εμπειρογνομητών του Ινστιτούτου**, οι οποίοι παρατηρούν το χώρο εργασίας, εντοπίζουν τις ανάγκες εκπαίδευσης και συλλέγουν υλικό, προκειμένου η εκπαίδευση να είναι το δυνατόν προσαρμοσμένη στις ανάγκες και την καθημερινότητα της επιχείρησης.

- **Τεχνικών Ασφάλειας αποφοίτων ΑΕΙ' διάρκειας 100 ωρών** με τίτλο «**Υγιεινή & Ασφάλεια - Πρόληψη Ατυχημάτων**». Απευθύνεται σε στελέχη επιχειρήσεων και ελεύθερους επαγγελματίες, οι οποίοι στοχεύουν στην ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας σε **Βιομηχανίες**. Το περιεχόμενο του προγράμματος καλύπτει τις απαιτήσεις του Ν. 3144/03, εγκρίνεται από το Συμβούλιο Υ&Α της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας, ενώ με το πέρας του, **χορηγείται βεβαίωση παρακολούθησης, που αποτελεί αποδεικτικό για μείωση της απαιτούμενης προϋπηρεσίας για ανάληψη των καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας, για μεν τους αποφοίτους Πανεπιστημίων από δύο (2) σε ένα (1) έτος, για δε τους αποφοίτους ΤΕΙ από πέντε (5) σε δύο (2) έτη από κτήσεως του βασικού τίτλου σπουδών (πτυχίου).**

- **Τεχνικών Ασφάλειας αποφοίτων ΑΕΙ' διάρκειας 100 ωρών** με τίτλο «**Υγιεινή & Ασφάλεια - Πρόληψη Ατυχημάτων στα Τεχνικά Έργα**». Απευθύνεται σε στελέχη τεχνικών εταιρειών και ελεύθερους επαγγελματίες, οι οποίοι στοχεύουν στην ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας σε **Τεχνικά Έργα**. Για τα συγκεκριμένα σεμινάρια ισχύουν οι ίδιες προϋποθέσεις, ενώ χορηγούνται ίδιου τύπου βεβαιώσεις παρακολούθησης με τα σεμινάρια Βιομηχανίας.

- **Εργοδοτών επιχειρήσεων Β' και Γ' κατηγορίας επικινδυνότητας διάρκειας 35 και 10 ωρών** αντίστοιχα, με θέμα «**Ο Εργοδότης ως Τεχνικός Ασφάλειας**». Στόχος του προγράμματος είναι η επιμόρφωση εργοδοτών μικρών επιχειρήσεων (< από 50 εργαζόμενους) στην ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας στις επιχειρήσεις που διατηρούν. Τα σεμινάρια εγκρίνονται, ως προς το περιεχόμενο και τις προϋποθέσεις υλοποίησης από το Σ.Υ.Α.Ε., **ενώ χορηγείται βεβαίωση παρακολούθησης, που αποτελεί αποδεικτικό προσόντων για ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας.**

- **Σεμινάρια Επιτροπών Υ&Α της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.), διάρκειας 20 ωρών**, με τίτλο «**Υ&Α της Εργασίας - Ο ρόλος των Ε.Υ.Α.Ε.**». Τα σεμινάρια αφορούν μέλη εκλεγμένων Επιτροπών Υ&Α επιχειρήσεων και σκοπό έχουν την ενημέρωσή τους για θέματα Υ&Α της Εργασίας, ώστε να τους καταστήσει ικανούς αργότερα της επιχείρησης και του Τεχνικού Ασφάλειας, στην εφαρμογή κανόνων που προάγουν την ασφάλεια και την υγεία στους εργασιακούς χώρους.

- **Επιμορφωτικά σεμινάρια σε θέματα επαγγελματικής υγείας, διάρκειας 20 ή 30 ωρών**, με τίτλο «**Επαγγελματική Υγεία**». Απευθύνονται σε ιατρούς όλων των ειδικοτήτων και σκοπό έχουν την ενημέρωσή τους για το θεσμό του Ιατρού Εργασίας και τα ζητήματα Υγιεινής & Υγείας της Εργασίας.

- **Εξειδικευμένα μικρής διάρκειας (10 ωρών).** Στοχεύουν στην εκπαίδευση των ενδιαφερομένων σε συγκεκριμένα προεπιλεγμένα θεματικά πεδία. Τα σεμινάρια εκτελούνται σε ολιγομελή τμήματα που δεν ξεπερνούν τους 15 εκπαιδευόμενους. Ενδεικτικοί τύποι εξειδικευμένων σεμιναρίων μικρής διάρκειας είναι οι ακόλουθοι:

- «**Χρήση Ανυψωτικών Μηχανημάτων-Περονοφόρα**» (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: νομοθεσία, έλεγχος ανυψωτικών μηχανημάτων, περονοφόρα, χειρισμός και ασφάλεια περονοφόρων κ.λπ.).

- «**Πρώτες Βοήθειες**» (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: βασική υποστήριξη ζωής, αυτόματα εξωτερική απινίδωση, κατάγματα, τραυματισμοί κεφαλής κ.λπ.).

- «**Εργονομία**» (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, μέθοδοι εκτίμησης κινδύνων, εργονομικοί παράγοντες κ.λπ.).

- «**Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου**» (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: μεθοδολογία εκτίμησης κινδύνων, λίστες ελέγχου, διακρίβωση κινδύνων Υ&Α - ποσοτικός προσδιορισμός, σχεδιασμός παρεμβάσεων-λήψη μέτρων κ.λπ.).

- «**ΣΑΥ - ΦΑΥ**» (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: μεθοδολογία σύνταξης ΣΑΥ-ΦΑΥ, υποχρεώσεις παραγόντων τεχνικού έργου, προετοιμασία εργοταξίου, μέτρα προστασίας ανά φάση του έργου κ.λπ.).

1. Σύμφωνα με το ν.2916/2001, τα ελληνικά Πανεπιστήμια, τα Πολυτεχνεία και τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι.) χαρακτηρίζονται ως Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.)

Πληροφορίες για συμμετοχή στα σεμινάρια στην ιστοσελίδα του Ινστιτούτου <http://www.elinyae.gr> και στις κατά τόπους γραμματείες των Κ.Ε.Κ.

ΑΘΗΝΑ: Λιοσίων 143 και Θερισίου 6, Πλατεία Αττικής, Τηλ.: 210 8200136, 210 8200111, 210 8200139, φαξ: 210 8200103

ΘΕΣ/ΝΙΚΗ: 26ης Οκτωβρίου 90, Περιοχή Σφαγεία, Porto Center, Γ1 κτήριο, 1ος όροφος, Τηλ.: 2310 501020, 2310 501033, φαξ: 2310 501055

ΙΩΑΝΝΙΝΑ: Καπιδάνη 7, Τηλ.: 26510 83290, φαξ: 26510 83294

ΤΡΙΠΟΛΗ: Γρ. Λαμπράκη και Σπηλιωτοπούλου 1, Πλ. Κολοκοτρώνη, Τηλ.: 2710 221100, φαξ: 2710 221122

ΒΟΛΟΣ: Αθαλάσσης 33 και Κωλέτη, Τηλ.: 24210 91670, φαξ: 24210 91671

ΚΟΜΟΤΗΝΗ: Αθίβινης Ιωαννίδου 9 & Γ. Μανούδη, Τηλ./φαξ: 25310 84603

ΗΡΑΚΛΕΙΟ: Λεωφ. Ανδρ. Παπανδρέου 61, Τηλ. 2810 215220, φαξ: 2810 215221

<http://www.elinyae.gr>

