

**Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΕΣ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ**



**Σπουδαστές:**

**Κωνσταντινίδη Ε. Κωνσταντίνα**

**Γαλαζούλας Π. Αθανάσιος**

**Επιβλέπων Καθηγητής**  
**Άλκης Αναγνωστόπουλος**  
**Καθηγητής Τ.Ε.Ι.**

**ΠΑΤΡΑ 1997**

ΑΡΙΘΜΟΣ	
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	

---

## ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Για την επιτυχή ολοκλήρωση της εργασίας αυτής θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον Καθηγητή κ. Άλκη Αναγνωστόπουλο για το ενδιαφέρον και την συνεχή καθοδήγησή του.

Θα θέλαμε επίσης να ευχαριστήσουμε ιδιαίτερα και τον κ. Σμυρνή Κωνσταντίνο, Καθηγητή Τ.Ε.Ι., για τις κατευθύνσεις που μας έδωσε για την πραγματοποίηση της έρευνας.

---

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

### ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ.....I

### ΠΙΝΑΚΕΣ

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ.....II

ΠΡΟΛΟΓΟΣ: ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΓΕΝΙΚΑ)..... 1

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ I

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: Συνθήκες εργασίας και ειδικότερα το πρόβλημα της  
ασφάλειας

- Σύντομη ιστορική αναφορά.....3
- Οι πρώτες οργανωτικές προσπάθειες του  
Ελληνικού προλεταριάτου.....5
- Οι πρώτες απεργίες, το πρώτο Πανελλαδικό εργατικό συνέδριο και  
η ένωση της γενικής συνομοσπονδίας.....6
- Το πρώτο πανελλαδικό εργατικό συνέδριο και η ίδρυση της  
συνομοσπονδίας.....8
- Το θεσμικό πλαίσιο για την ασφάλεια και υγιεινή των  
εργαζομένων.....9
- Όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας σε εθνικό και  
νομαρχιακό επίπεδο..... 12
- Επίβλεψη συνθηκών εργασίας (Άρθρο 7 Ν 1568/1985)..... 14
- Ελληνική Νομοθεσία..... 15
- Νομοθεσία σε εξέλιξη (Νομοθετικό πλαίσιο για την Ασφάλεια και  
υγιεινή)..... 15

- Κοινοτικό Δίκαιο.....	17
- Διεθνείς Κανονισμοί.....	17

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ II: Φορείς που ασχολούνται με το θέμα**

- ΙΚΑ.....	20
- Υπουργείο Εργασίας.....	21
- Υπουργείο Βιομηχανίας.....	21
- Υπουργείο Δημοσίων Έργων.....	21
- ΥΕΕΤ.....	22
- ΤΕΕ.....	22
- Συνδικαλιστικοί φορείς.....	22
- Σχεδιασμός.....	23
- Δαπάνες προβλεπόμενες για τα στοιχεία της παραγωγής.....	23
- Δαπάνες προστασίας του περιβάλλοντος και του κοινού.....	24

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ III**

### **A' ΜΕΡΟΣ**

#### **Πρότυπα συνθηκών εργασίας**

- Θερμοκρασία-Αερισμός-Υγρασία (Μικροκλίμα).....	26
- Ταλαντώσεις και Θόρυβος.....	27
- Φωτισμός και τουαλέτες.....	28
- Συμπεράσματα και προτάσεις.....	30
- Αισθητική του εργασιακού χώρου.....	30
- Συμπεράσματα και προτάσεις.....	32

### **B' ΜΕΡΟΣ**

#### **Ο Ρόλος των Επιχειρήσεων**

- Υποχρεώσεις Επιχειρήσεων στην τήρηση μέτρων ασφαλείας.....	33
- Αρχή ευθύνης του εργοδότη.....	33
- Υποχρεώσεις εργοδοτών (γενικά). Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου.....	34
- Γραπτή εκτίμηση των κινδύνων.....	35

- Υποχρέωση για λήψη μέτρων.....	36
- Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων για την αρμονική διεξαγωγή εργασιακών σχέσεων.....	39
- Σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στο χώρο εργασίας.....	40
- Σεξουαλική παρενόχληση ανδρών.....	42
- Διευθυντικά δικαιώματα και υποχρεώσεις του/της εργοδότη/τριας.....	43

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV: ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ**

- Εργατικά ατύχηματα (Γενικά).....	48
- Επαγγελματικές ασθένειες και διαφορά αυτών με τα εργατικά ατυχήματα.....	48
- Ψυχολογικές επιδράσεις.....	48
- Οργάνωση πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων.....	49
- Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων.....	50
- Οδηγίες για την ασφάλεια και υγιεινή. Αρχές πρόληψης εργατικών ατυχημάτων. Έλεγχος Μελετών.....	53
- Προγραμματισμός της ασφάλειας.....	53
- Προστασία από τις μηχανές.....	53
- Ενδύματα εργασίας.....	54
- Προστασία κατα της πυρκαγιάς.....	54
- Εκπαίδευση και ειδίκευση των εργαζομένων.....	56
- Περιοδικοί έλεγχοι.....	56
- Έρευνες και στατιστικές για τα ατυχήματα.....	56

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ V: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

- Στατιστικά στοιχεία για τα ατυχήματα (γενικά).....	58
- Συμπέρασμα.....	59
- Στατιστικά στοιχεία για τα εργατικά ατυχήματα στον νομό Αχαΐας .....	62
- Δειγματοληψία.....	67
- Ερωτηματολόγιο.....	68
- Πλαίσιο για την μελέτη.....	70

- Τρόπος ανάλυσης πληροφοριών.....71
- Τρόπος παρουσίασης των υπολοίπων της μελέτης.....71

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....73**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....85**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΠΙΝΑΚΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ.....93**

**Σήματα Ασφαλείας χώρων Εργασίας**

**Δήλωση Ατυχήματος**

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....107**

---

## ΠΙΝΑΚΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ

### ΠΙΝΑΚΑΣ

### ΣΕΛΙΔΑ

---

ΠΙΝΑΚΑΣ 1	Σύνολο εργατικών ατυχημάτων και θανατηφόρων που δηλώθηκαν στο ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) και το Υπουργείο Εργασίας. Έτη 1970-1984	60
ΠΙΝΑΚΑΣ 2	Εργατικά ατυχήματα, 1982-1989, ανα περιφερειακό υποκατάστημα ΙΚΑ	61
ΠΙΝΑΚΑΣ 3	Νομός Αχαΐας: Εργατικά ατυχήματα Ασφαλισμένων στο ΙΚΑ, 1982-1990	63
ΠΙΝΑΚΑΣ 4	Νομός Αχαΐας: Εργατικά ατυχήματα ασφαλισμένων στο ΙΚΑ ανα κλάδο δραστηριότητας και ανα βλαβέν μέρος σώματος 1990	65
ΠΙΝΑΚΑΣ 5	Ευρύτερη περιφέρεια: Σύνολο εργατικών ατυχημάτων και σύγκριση με όλη τη χώρα, 1980-1990	66
ΠΙΝΑΚΑΣ 6	Αριθμός αμέσως ασφαλισμένων στο ΙΚΑ (Κλάδος σύνταξης) και αριθμός εργατικών ατυχημάτων. Έτη 1970-1980	94
ΠΙΝΑΚΑΣ 7	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων των αμέσως ασφαλισμένων στο ΙΚΑ κατά ομάδες ηλικιών. Έτη: 1970-1980 (ποσοστό επί τοις %)	95
ΠΙΝΑΚΑΣ 8	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων των αμέσως ασφαλισμένων στο ΙΚΑ κατά είδος ατυχήματος. Έτη: 1970-1980 (ποσοστό επί τοις %)	97
ΠΙΝΑΚΑΣ 9	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων των αμέσως ασφαλισμένων στο ΙΚΑ κατά αιτία ατυχήματος. Έτη: 1970-1980 (ποσοστό επί τοις %)	99
ΠΙΝΑΚΑΣ 10	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων των αμέσως ασφαλισμένων στο ΙΚΑ κατά προσβληθέν μέλος του σώματος. Έτη 1970-1980 (ποσοστό επί τοις %)	101
ΠΙΝΑΚΑΣ 11	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων των αμέσως ασφαλισμένων στο ΙΚΑ κατά ομάδες ηλικιών. Έτη 1970-1980 (ποσοστό επί τοις %)	103

---



---

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Αριθμός εργατικών ατυχημάτων των αμέσως ασφαλισμένων στο  
ΙΚΑ κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Έτη 1970-1980 104

---

ΠΙΝΑΚΑΣ 13 Αριθμός εργατικών ατυχημάτων των αμέσως ασφαλισμένων στο  
ΙΚΑ και συνέπειες αυτών. Έτη: 1973-1978 106

---

## **ΠΡΟΛΟΓΟΣ: ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΓΕΝΙΚΑ)**

Το πρόβλημα της ασφάλειας των εργαζομένων στη βιοτεχνία ή της δουλειάς γενικότερα στα τρία στάδιά της, την πρόληψη, θεραπεία και απόκατάσταση απασχολεί ολοένα και περισσότερο τις βιοτεχνίες.

Ανάλογη με το ευρύτερο οικονομικό, πολιτικό και πολιτιστικό επίπεδο της κάθε χώρας ήταν και η αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού. Ιδιαίτερη ήταν η οξύτητα του προβλήματος σε εκείνες τις χώρες όπου η ταχύτητα της τεχνολογικής ανάπτυξης ήταν μεγάλη και επέφερε κατά συνέπεια άνοδο των εργατικών ατυχημάτων.

Η παρούσα εργασία δεν φιλοδοξεί να λύσει το πρόβλημα της προστασίας των εργαζομένων στην βιοτεχνία. Σκοπεύει να δώσει μια πολύπλευρη εικόνα της σημερινής κατάστασης των μελετών που αφορούν τη μέχρι τώρα δουλειά και να υποβάλλει προτάσεις οι οποίες θα μπορούσαν ίσως να θεωρηθούν υλοποιήσιμες.

### **ΑΠΟΤΕΛΕΙΤΑΙ ΑΠΟ ΤΡΙΑ ΜΕΡΗ:**

**I.** Το πρώτο μέρος αποτελείται από δυο κεφάλαια όπου γίνονται ορισμένες προοιμιακές διαπιστώσεις. Γίνεται μια ιστορική αναδρομή και οι διαστάσεις του και στην συνέχεια παρουσιάζονται τα στατιστικά στοιχεία και το νομικό πλαίσιο που υπάρχει σήμερα στην Ελλάδα και αναφέρεται στο ποιό και πώς ασχολούνται με το ζήτημα.

**II.** Το δεύτερο μέρος αναφέρεται στα πρότυπα συνθηκών εργασίας όπου εκτίθενται αναλυτικά οι στόχοι της μελέτης αυτής. Στόχοι που έχουν σχέση με την συλλογή (τυποποίηση συλλογής, μηχανογράφηση) στοιχείων για τα εργατικά ατυχήματα, ξεπερνώντας τις ελλείψεις και αδυναμίες συνθηκών εργασίας για την Ελλάδα, τις αναγκαίες διαδικασίες για την πρόληψη των ατυχημάτων, την επαγγελματική και εργασιακή εκπαίδευση, καθώς και τον τρόπο ελέγχου της εφαρμογής των παραπάνω.

**III.** Το τρίτο μέρος αναφέρεται στις απαραίτητες διαδικασίες για την υλοποίηση των στόχων όπως την δημιουργία καλύτερου πλαισίου Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων στην βιοτεχνία και για τη σωστή νομοθετική κάλυψη του θέματος. Τέλος, παρουσιάζεται "διαδικασία" επιτόπιας έρευνας, οι δυσκολίες στην διεξαγωγή της καθώς επίσης και τα αποτελέσματά της.

---

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι. ΕΙΣΑΓΩΓΗ: (ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ)**

### **1.1. ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ**

Στην Αρχαία Ελλάδα, νομίζουμε για πρώτη φορά, γίνεται αναφορά στον επαγγελματικό κίνδυνο με την φράση <<απευκταίαι εργασίαι>>.

Ειδικότερα, ο Ιπποκράτης (460-377 π.χ.) διατύπωσε τις πρώτες σκέψεις για τις νόσους που οφείλονταν στην επαγγελματική δραστηριότητα του ανθρώπου. Περιγράφει με λεπτομέρεια τις τοξικές ιδιότητες του μολύβδου στους εργαζομένους σε ορυχεία μολύβδου, καθώς και την πάθηση που χαρακτηρίζεται σαν κολικός της μολυβδίασης. Ο Ιπποκράτης επίσης, αναφέρει περιπτώσεις νόσων επαγγελματικού χαρακτήρα, που εκδηλώθηκαν σε εργάτες ορυχείων και έχουν τη συμπτωματολογία της αγκυλοστομιάσης. Ο Ξενοφών (430-354 π.χ.) περιγράφει τις συνθήκες εργασίας διαφόρων τεχνιτών και υποδεικνύει μέτρα για τη μείωση των δυσμενών συνεπειών της εργασίας.

Επίσης, ο Αριστοτέλης (384-322 π.χ.) περιγράφει για πρώτη φορά τα εργατικά ατυχήματα.

Τέλος, πολλά αρχαιολογικά ευρήματα, αποδεικνύουν την προσπάθεια των ανθρώπων για να προστατευθούν από τους κινδύνους, ο Όμηρος (9ος και 8ος π.χ.) μας δίνει μια τέτοια απόδειξη στην Οδύσειά του λέγοντας για τον Λαέρτη που ασχολούνταν σε αγροτικές εργασίες (Ω' στίχος 228): <<...περί δε κνήμησι βοείας κνημίδας ραπτάς δέδετο, γραπτώς αλειίνων, χειρίδας τ' επί χερσί ρίτων ένεκ'...>> (Μετάφραση: <<γύρω από τις κνήμες του είχε δεμένες κνημίδες για να αποφύγει τις αμυχές, επίσης φορούσε χειρόκτια στα χέρια του για προστασία από τα αγκάθια>>.).

Κατά την σύσταση (απελευθέρωση) του Νέου Ελληνικού Κράτους (6-7-1827) η κοινωνική μέριμνα και η σχετική νομοθεσία ήταν σχεδόν ανύπαρκτες. Δεν υπήρχαν δικαιώματα στην εργασία, όπως τα εννοούμε σήμερα, παρά μόνον μια υποτυπώδης και ατελής προστασία.

Η πρώτη προσπάθεια για την οργάνωση της κοινωνικής ασφάλισης σημειώνεται με το Βασιλικό Διάταγμα της 18<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1836, που προέβλεπε την δημιουργία ειδικού Ταμείου για την περίθλαψη των απόμαχων ναυτικών. Αυτό όμως, άρχισε να λειτουργεί

ύστερα από 25 χρόνια με το νόμο ΧΛΘ' / 1861 <<Περί Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου>>.

Το ίδιο έτος εκδίδεται ο νόμος ΧΗ' / 1861 <<Περί μεταλλείων>>, που προέβλεπε την περίθαλψη των εργατικών ατυχημάτων και των οικογενειών τους σε περίπτωση δυστυχήματος αργότερα εκσυγχρονίσθηκε με το Νόμο ΒΩΜΑ/1901 <<Περί περιθάλψεως των εν μεταλλείοις και μεταλλουργείας παθόντων και των οικογενειών αυτών>>, που κωδικοποιήθηκε με το Προεδρικό Διάταγμα της 23ης Μαρτίου 1925.

Το 1861 αποτέλεσε δειλά την αφετηρία άσκησης Κρατικής Πολιτικής Πρόνοιας για τους εργαζόμενους.

Λαμβάνεται μέριμνα για την παροχή συνταξιοδοτήσεων στους Δημόσιους υπαλλήλους (1861), στους υπαλλήλους της Εθνικής Τράπεζας (1867) και της Τράπεζας Αθηνών (1900), στο Προσωπικό των Ελλήνων Σιδηροδρόμων και λοιπά.

Σημαντική προσπάθεια όμως αρχίζει μετά την επανάσταση του 1909 και τα πρώτα βήματα του αστισμού στην Ελλάδα. Έτσι έχουμε την νομοθέτηση διαταγμάτων, μετά από αιτήματα των εργαζομένων, που αναφέρονται:

- στην διάρκεια της ημερήσιας εργασίας
- στην ανάπαυση κατά της Κυριακής
- στην απαγόρευση της εργασίας των ανηλίκων
- στην προστασία της μητρότητας
- στην πληρωμή του εργατικού μισθού, στην καταγγελία των συμβάσεων εργασίας και την εκδίκαση των εργατικών διαφορών
- στην μεταεργασιακή μέριμνα και στην βελτίωση των κοινωνικών ασφαλίσεων
- στον επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητευομένων και λοιπά

Ειδικότερα, ψηφίζονται στην Βουλή των Ελλήνων Νόμοι όπως:

- Νόμος ΓΠΑΒ' /15-11-1911 <<Περί συστάσεως τμήματος εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας εις το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας> και λοιπά.

## 1.2. ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΠΡΟΛΕΤΑΡΙΑΤΟΥ

Σε όσες πόλεις κάπνιζαν καμινάδες, εκεί σιγά σιγά το προλεταριάτο αρχίζει να συγκεντρώνεται και να παίρνει ταξική συνείδηση. Φυσικά η συγκέντρωση της εργατιάς δεν έγινε ούτε γρήγορα, ούτε σαν κανένα θαύμα.

Πέρασαν χρόνια πολλά ώσπου να διαλυθούν ορισμένες προλήψεις και να ωριμάσουν οι όροι για μια επαγγελματική συγκέντρωση του Ελληνικού Προλεταριάτου.

Έτσι λοιπόν στη Σύρα, (στην άσημη Σύρα ή πιο σωστά στην Ερμούπολη) πρωτοιδρύθηκε το πρώτο ίσως εργατικό σωματείο το Φλεβάρη του 1879 από τους εργάτες του ναυπηγείου με τον τίτλο "ΑΔΕΛΦΙΚΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΞΥΛΟΥΡΓΩΝ ΤΟΥ ΝΑΥΠΗΓΕΙΟΥ ΣΥΡΟΥ".

Το καταστατικό τους είχε 25 άρθρα. Το περίεργο είναι πως από έλλειψη βέβαια σταθερής επαγγελματικής συνείδησης και αλληλεγγύης το καταστατικό αυτό πήρε τον τύπο συμφωνητικού και γι' αυτό έγινε συμβολαιογραφική πράξη.

Απ' όλα τα άρθρα του ξεχωριστή σημασία έχουν τα 6, 7, 14, 15 και 20. Στα 6 και 7 γίνεται λόγος για το ξεχώρισμα των εργατών σε τάξεις ανάλογα με την ειδικότητά τους. Τα άρθρα πάλι 14 και 15 απαγορεύουν ρητά στους εργάτες του συνδέσμου να παίρνουν άλλη δουλειά χωρίς την έγκριση του σωματείου τους ή και δουλειές εργολαβικές. Το άρθρο 20 κανονίζει τις ώρες της δουλειάς (10ωρο) και το ποσό του μεροκάματου. Τον ίδιο καιρό οργανώνονται και οι εργάτες των βυρσοδεψείων.

Στις 11 Ιούλη του 1882 οι τυπογράφοι της Αθήνας ιδρύουν το πρώτο σωματείο τους.

Άλλα σωματεία εργατικά στην Αθήνα ήταν των ραφτάδων και των τσαγκαράδων. Στα 1889 ιδρύθηκε και ο πρώτος σύλλογος των μηχανικών και θερμομαστών των βαποριών, που είχε την έδρα του στον Πειραιά, και πήρε το όνομα "ΜΕΤΟΧΙΚΟΝ ΤΑΜΕΙΟΝ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΜΗΧΑΝΟΥΡΓΩΝ Ο ΠΡΟΜΗΘΕΥΣ".

Το δίχως άλλο θα υπήρχαν και άλλα εργατικά σωματεία τότε στην Αθήνα και στον Πειραιά, καθώς και στην Πάτρα, δεν έχουμε όμως πληροφορίες, γιατί οι εφημερίδες τον καιρό εκείνο δεν δίνανε σημασία στην εργατική κίνηση.

### 1.3. ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΑΠΕΡΓΙΕΣ, ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΚΑΙ Η ΕΝΩΣΗ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ

#### 1.31. ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΑΠΕΡΓΙΕΣ

Όπως είδαμε, ο Ν. Δραγούμης στο εγκώλιον του Εργατικού Λαού γράφει πως πριν το 1869 έγιναν μερικές απεργίες στην Ελλάδα. Ξέρουμε ακόμα πως και στα χρόνια του εθνοαπελευθερωτικού αγώνα οι τυπογράφοι απεργήσανε όπως μας πληροφορεί ο ιστοριοδίφης Θ. ΒΑΓΕΝΑΣ.

Ο συντάκτης Θ. ΦΑΡΜΑΚΙΔΗΣ έστειλε απάντηση στις πληροφορίες που ζήτησε το Υπουργείο Εσωτερικών, χαρακτηρίζοντας από τη μια μεριά σαν στάση την απεργία των τυπογράφων και από την άλλη αδικαιολόγητη την <<αποστασία >> τους.

Έχουμε ακόμα και μια άλλη πληροφορία από τον ίδιο τον Θ. ΒΑΓΕΝΑ. Στα κρατικά αρχεία βρήκε ένα άλλο έγγραφο που μαρτυρεί πως οι τυπογράφοι στα 1822 ζητούσαν να πάρουν και το δώρο του Πάσχα.

Κάμποσα χρόνια πριν το '21 και στ' Αμπελάκια της Ανατολικής Θεσσαλίας οι εργάτες που δούλευαν στα νηματουργεία απεργήσανε, όταν οι εργοδότες τους φέρανε μηχανή από την Γερμανία.

Οι πρώτες όμως μεγάλες απεργίες άρχισαν από την Σύρα, που όπως είδαμε, ως τα 1880 είχε τα πρωτεία στην οικονομική ανάπτυξη.

Στις αρχές του 1879 ξέσπασε μεγάλη νομισματική κρίση. Τα ελληνικά κέρματα είχαν τραβηχτεί στο εξωτερικό από διάφορους χρηματιστές και έτσι οι συναλλαγές στην Σύρα γινόταν με ξένο νόμισμα.

Το Φλεβάρη όμως του 1879 άρχισαν να ξεπέφτουν τα ξένα νομίσματα, με αποτέλεσμα να επέλθει στην αγορά μεγάλη αναστάτωση και εξίσου μεγάλες ζημιές σ' αυτούς που τα εμπορεύματά τους ήταν σε ξένο "παρά".

Η κρίση αυτή είχε αντίκτυπο στην εργατιά της Σύρας, τα μεροκάματα έπεσαν κατά 25%-27% ενώ τα είδη πρώτης ανάγκης όπως το ψωμί ακριβαιναν ανάλογα του παραπάνω ποσοστού, δηλαδή η αγοραστική ικανότητα της εργατιάς ελαττώθηκε στο μισό. Οι εργάτες επομένως απεργούν και οι εργοδότες δεν άρχισαν να υποκύβουν με συνέπεια τη λύση της απεργίας πανηγυρικά.

Στις 21 του ίδιου μήνα απεργούν οι βυρσοδεψεργάτες,

Ζητούσαν:

- α) αύξηση μεροκάματων σύμφωνα με την νέα διατίμηση νομίσματος δηλαδή κατά 27%.
- β) να καταργηθεί η κατ' αποκοπή εργασία
- γ) να παρθεί πρόνοια, ώστε να δουλεύουν όλοι οι εργάτες
- ε) μείωση των ωρών εργασίας
- στ) να καταργηθεί η δίωρη δουλειά της Κυριακής που δεν πληρώνονταν (αγαρεία)

Ύστερα από μια εβδομάδα η απεργία λύνεται και τα αιτήματα των βυρσοδεψεργατών γίνονται σχεδόν όλα δεχτά.

Οι τυπογράφοι της Αθήνας πριν φτιάξουν σώματείο στις 21 Ιούνη 1882 κήρυξαν απεργία που δεν πέτυχε. Επίσης ξέρουμε πως την ίδια χρονιά, στις 5 του Νοέμβρη, αποφασίσανε να μην δουλεύουν την Κυριακή.

Εκείνη όμως η απεργία που σημειώνει κάποιο σταθμό στην ιστορία του εργατικού μας κινήματος είναι η απεργία του ΛΑΥΡΙΟΥ στα 1896. Η απεργία αυτή άρχισε στις 8 Απρίλη και σταμάτησε στις 21 του ίδιου μήνα.

Τον Αύγουστο πάλι του 1896 απεργήσανε οι σταφιδοκιβωτοποιοί της Πάτρας και το καλοκαίρι του 1898 στον Πειραιά κηρύχτηκε η απεργία των μηχανοεργατών του Τζών.

Την ίδια χρονιά απεργήσανε και οι καρεκλάδες της Πάτρας, του Βόλου και της Αθήνας (Οκτώβρης), η κυβέρνηση όμως υποστήριξε τους εργοδότες-εργοστασιάρχες όπως τον Γεωργιάδη και Σια και έτσι με την ενίσχυση του κράτους ήρθαν από την Ιταλία εργάτες και σπάσανε την απεργία που στην αρχή πήγαινε πολύ καλά.

Αυτές είναι οι πιο γνωστές στο χρονικό διάστημα από τα 1879 ίσαμε τα 1908.



### 1.3.2. ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΚΑΙ Η ΙΔΡΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ

Το πρώτο Πανελλαδικό Εργατικό Συνέδριο άρχισε στις 21 Οκτώβρη του 1918 και κράτησε οκτώ ημέρες. Πήραν μέρος σ' αυτό 44 εργατικά σωματεία που αντιπροσωπεύουν καμιά εξηνταριά χιλιάδες εργάτες.

Στις πρώτες ημέρες πέρασαν με άσκοπες συζητήσεις γύρω στα πληρεξούσια των αντιπροσώπων και σε άλλα δευτερεύοντα θέματα. Από την τρίτη όμως μέρα άρχισε η συζήτηση πάνω στις καταστατικές διατάξεις που θα αποτελούσαν και το πρόγραμμα επιδιώξεων της ανώτατης συνδικαλιστικής οργάνωσης της εργατικής τάξης.

Σ' αυτό το συνέδριο γίνεται δεκτή η αρχή της πάλης των τάξεων. Για τη διατύπωση <<έξω από κάθε αστική επιρροή>> γίνεται ονομαστική ψηφοφορία. Ψηφίζουν 180. Απ' αυτούς 158 υπέρ και 21 κατά. Ένας έδωσε λευκό ψήφο. Η συνένωση του συνδικαλιστικού προλεταριάτου της χώρας μας κάτω από ένα ανώτατο ηγετικό όργανο ήταν πια γεγονός.

Από την άποψη αυτή το Α' Πανελλαδικό συνέδριο ήταν ένας σημαντικός σταθμός στην Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος.

Το ανώτατο αυτό ηγετικό όργανο των εργατών, που ιδρύθηκε από το πρώτο εργατικό συνέδριο, ονομάστηκε <<ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ>>.

#### 1.4. ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι σημαντικότεροι φορείς ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα είναι:

- το Υπουργείο Εργασίας
- το Υπουργείο Ενέργειας και Φυσικών Πόρων
- το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και
- το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)

Το Υπουργείο Εργασίας είναι ο κύριος φορέας ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος, σε όλες τις βιοτεχνικές και κατασκευαστικές επιχειρήσεις, εκμετάλλευσης ή εργασίες εκτός του κλάδου των λατομείων-μεταλλείων.

Οι βασικές υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον (σύμφωνα με το Νομοθετικό Διάταγμα 2954/1954 ΦΕΚ 182Α/14-8-1954) <<Περί οργάνωσης Σώματος Επιθεωρήσεων Εργασίας>> το νομοθετικό διάταγμα 3249/1955 ΦΕΚ 139Α/2-6-1955 <<Περί κυρώσεως της 81 Διεθνούς σύμβασης περί Επιθεωρήσεως Εργασίας στην Βιοτεχνία και το Εμπόριο>> και κυρίως το Προεδρικό διάταγμα (1156/1977 ΦΕΚ 379Α/14-12-1977) <<Περί Οργανισμού του Υπουργείου Εργασίας>> είναι:

- οι Κεντρικές Διευθύνσεις Συνθηκών εργασίας και Οργάνωσης των Επιθεωρήσεων Εργασίας,
- το κέντρο Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (ΚΥΑΕ)
- οι Νομαρχιακές Διευθύνσεις Επιθεωρήσεων Εργασίας

Οι Κεντρικές Διευθύνσεις προπαρασκευάζουν το νομοθετικό έργο και εισηγούνται προς την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου και καθοδηγούν και συντονίζουν την δραστηριότητα των περιφερειακών υπηρεσιών.

Το Κέντρο Υγείας κ' Ασφάλειας (ΚΥΑΕ) είναι βασικά ερευνητικό, με την δυνατότητα διενέργειας μετρήσεων φυσικών και χημικών παραγόντων του περιβάλλοντος εργασίας και ενισχύεται στην δουλειά του από συνεργασίες του Διεθνούς

Γραφείου Εργασίας.

Περιλαμβάνει τις εξής υπηρεσίες:

- της Βιοτεχνικής Υγιεινής
- της Ιατρικής της Εργασίας
- της Εκπαίδευσης, Ενημέρωσης και Έντυπου πληροφοριακού υλικού και την υπηρεσία
- της Ασφάλειας της Εργασίας

Οι Νομαρχιακές Διευθύνσεις Επιθεωρήσεων Εργασίας περιλαμβάνουν (ξεχωριστά στους Νομούς Αττικής και Θεσσαλονίκης και ενιαία στους υπόλοιπους Νομούς):

- Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας
- Τμήμα Απασχόλησης και
- Μονάδα Τεχνικής Επιθεώρησης Εργασίας με κύριες αρμοδιότητες:
  - Τις επιθεωρήσεις και ελέγχους στους χώρους εργασίας για διαπίστωση εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας (εργασιακές σχέσεις, χρονικά όρια εργασίας, όροι συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας, υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία) και
  - μια σειρά διοικητικά καθήκοντα (έκδοση διαφόρων αδειών, άσκηση παρεμβάσεων σε περιπτώσεις εργατικών διαφορών ή απολύσεων εργαζομένων, παροχή πληροφοριών, τήρηση στατιστικών στοιχείων).

Ειδικότερα: Οι Τεχνικοί (κ' Υγειονομικοί) Επιθεωρητές:

- Ενεργούν επιθεωρήσεις, και ελέγχους στους χώρους εργασίας και υποδεικνύουν μέτρα ασφαλείας των μηχανολογικών εγκαταστάσεων για την προστασία απ' αυτές των εργαζομένων
- Ελέγχουν την τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων νόμων και των διοικητικών μέτρων, αντικείμενο των οποίων είναι η προστασία και η υγεία των εργαζομένων
- Ερευνούν τη φύση και τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, υποδεικνύουν μέτρα για την αποφυγή της επανάληψής τους και για τις σοβαρές περιπτώσεις συντάσσουν Εκθέσεις Πραγματογνωμοσύνης

- Ερευνούν τη φύση και τα αίτια των επαγγελματικών ασθενειών και υποδεικνύουν τα κατάλληλα μέτρα προστασίας και διαφύλαξης των εργαζομένων
- Μπορούν αν προσφύγουν στις αρμόδιες Δικαστικές ή Διοικητικές Αρχές για επιβολή κυρώσεων στους παραβάτες ή έκδοση από αυτές διαταγής για την άμεση λήψη των μέτρων προστασίας, με σκοπό την εξασφάλιση της εφαρμογής των διατάξεων υγιεινής και ασφάλειας και την πρόληψη επικείμενων κινδύνων
- Ελέγχουν την εφαρμογή των διατάξεων (του Νόμου 6422/1934 και των διαταγμάτων που εκδόθηκαν σε εκτέλεσή του) σχετικά με την άσκηση έργων ή ανάθεση αποδοχής έργων για τα οποία προβλέπεται ειδικό δίπλωμα άδεια ή πτυχίο και
- Τέλος συμβάλλουν για την ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων προς την κατεύθυνση διασφάλισης της προστασίας της υγείας των εργαζομένων.

Η συνολική ελεγκτική δραστηριότητα των εξωτερικών υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας περιλαμβάνει:

	<u>1978</u>	<u>1979</u>	<u>1980</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>
<b>Επιθεωρήσεις και έλεγχοι</b>	139.677	118.475	156.340	188.239	173.015	164.821
<b>Μηνύσεις</b>	3.029	3.021	3.394	4.544	9.243	6.928

Ειδικότερα, οι Τεχνικοί και Υγειονομικοί Επιθεωρητές (ενδεικτικά), πραγματοποίησαν:

	<u>Επιθεωρήσεις</u>	<u>Αυτοψίες Εργατ. ατυχημάτων</u>	<u>Εγγο. Πληροφ.</u>	<u>Μηνύσεις</u>
<b>1980</b>	22.783	6.167	548	716
<b>1984</b>	23.344	6.636	858	632

## **1.5. ΟΡΓΑΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ**

Με τις διατάξεις του Νόμου 1568/85 δημιουργούνται τα παρακάτω όργανα για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας τόσο στο κέντρο όσο και στη περιφέρεια.

### **Α. Το συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας**

Έχει αρμοδιότητα επί εθνικού επιπέδου, εδρεύει στο Υπουργείο Εργασίας και αποτελεί τμήμα του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας.

Είναι δεκαπενταμελές όργανο, στο οποίο η εκπροσώπηση ευρύτατου φάσματος φορέων και οργανώσεων, τόσο συνδικαλιστικών όσο και επιστημονικών εγγυάται την ευρύτερη, μεγαλύτερη και εγκυρότερη δυνατή διατύπωση απόψεων κατά την εκτέλεση του γνωμοδοτικού του έργου, που αφορά την μελέτη, ερμηνεία και εισήγηση νομοθετικών και διοικητικών ρυθμίσεων στο ταμείο υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η γνωμοδότηση του ανωτέρω συλλογικού οργάνου, είναι και η μοναδική που απαιτείται για την έκδοση των εκτελεστικών πράξεων του Νόμου.

### **Β. Η Νομαρχιακή Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας**

Συστήθηκε και λειτουργεί σε κάθε νομαρχία με αρμοδιότητα επί νομαρχιακού επιπέδου. Αποτελείται από επτά μέλη με πρόεδρο τον Νομάρχη.

Το έργο της είναι η ενημέρωση και ο συντονισμός της δράσης των αρμόδιων υπηρεσιών του Νόμου και η οργάνωση προγραμμάτων για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων της περιοχής, στα θέματα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας.

### **Γ. Υποχρεώσεις υπηρεσιακών οργάνων, εργοδοτών και εργαζομένων**

Στο νόμο καθορίζονται λεπτομερειακά οι υποχρεώσεις υπηρεσιακών οργάνων, εργοδοτών και εργαζομένων.

Μεταξύ των άλλων που επιβάλλονται είναι:

- α. Η διευκόλυνση του έργου των επιθεωρητών εργασίας μέσα στην βιοτεχνία, με παράλληλη υποχρέωση εφαρμογής των υποδείξεών τους. Οι επιθεωρητές εργασίας

που θα διενεργούν τον έλεγχο, πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί και να τηρούν το επιχειρησιακό απόρρητο.

- β. Η υποχρέωση του εργοδότη για λήψη και τήρηση κάθε μέτρου υγιεινής και ασφάλειας και ενημέρωση των εργαζομένων για τον επαγγελματικό κίνδυνο, καθώς και η προτροπή και οι διευκολύνσεις που πρέπει να παρέχει προς τους εργαζόμενους για περαιτέρω επιμόρφωσή τους.
- γ. Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να εφαρμόζουν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας και να χρησιμοποιούν τα ατομικά μέσα προστασίας.

#### **Δ. Κυρώσεις παραβατών**

Τέλος με το νόμο αυτό για πρώτη φορά, προβλέπονται διοικητικές κυρώσεις κατά παραβατών εργοδοτών πέραν από τις ποινικές.

Όλες οι διοικητικές κυρώσεις επιβάλλονται με αιτιολογημένη Υπουργική Απόφαση (για διακοπή μέρους ή του συνόλου μιας εγκατάστασης, διακοπή προσωρινή ή οριστική της παραγωγικής μονάδας κ.λ.π.)

#### **Ε. Κρατικά Όργανα**

Αρμόδια υπηρεσιακά όργανα για την τήρηση του ανωτέρω Νόμου (1568/1985) είναι αποκλειστικά, τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας.

**1.6. ΕΠΙΒΛΕΨΗ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
**(ΑΡΘΡΟ 7 Ν 1568/1985)**

- 1) Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση:
  - α. να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους
  - β. να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας
  - γ. να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και να αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων
  - δ. να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερομού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων
- 2) Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση:
  - α. να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους
  - β. να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας
- 3) Η άσκηση του έργου του τεχνικού ασφάλειας δεν αποκλείει την ανάθεση σ' αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησής του ως τεχνικού ασφαλείας
- 4) Ο τεχνικός ασφάλειας έχει, κατά την άσκηση του έργου του, ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζομένους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση του τεχνικού ασφαλείας πρέπει να είναι αιτιολογημένη.
- 5) Ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο.

## **1.7. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι νόμοι που προνοούν για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων σήμερα είναι εντελώς διάσπαρτοι και συχνά έμμεσοι. Σχετικοί νόμοι βρισκόνταν στο Διαρκή Κώδικα Νόμων σε τέσσερες διαφορετικές ενότητες: στην ενότητα που αφορά τις βιοτεχνικές εγκαταστάσεις, σε εκείνη που αναφέρεται στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, σε μια τρίτη που έχει σαν θέμα της τις επιβλαβείς ουσίες και τέλος σε εκείνη που αναφέρεται στα ανθυγιεινά επαγγέλματα.

Η κατάσταση που παρουσιάζεται από την έλλειψη μιας ενιαίας και ολοκληρωμένης κωδικοποίησης των σχετικών νόμων επιτείνεται ακόμη περισσότερο από το γεγονός ότι το νομοθετικό πλαίσιο είναι δύσχρηστο, αφού οι σχετικές διατάξεις ή αναφορές υπάρχουν συχνά μέσα σε νόμους με διαφορετικό αντικείμενο.

## **1.8. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ - (Νομοθετικό πλαίσιο για την ασφάλεια και υγιεινή)**

Κατά καιρούς έχουν γίνει ενέργειες για την εξέλιξη της ισχύουσας νομοθεσίας σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας, χωρίς αυτές να έχουν επιφέρει την αποτελεσματική λύση του όλου προβλήματος.

Απόδειξη είναι ο αυξημένος αριθμός των εργατικών ατυχημάτων, ο μεγάλος αριθμός απουσιών από την εργασία και όπως είναι επόμενο, η περιορισμένη παραγωγικότητα.

Είναι λοιπόν αναγκαίο να εντοπισθούν οι αδυναμίες του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου (σ' αυτό μπορεί να συμβάλλει και η διεθνής εμπειρία), έτσι ώστε να γίνουν βελτιώσεις ή αναδιορθώσεις-άμεσες ή μακροπρόθεσμες-για την εξασφάλιση υγιεινών συνθηκών στο εργασιακό περιβάλλον της Ελληνικής Βιοτεχνίας.

Θα πρέπει λοιπόν να γίνει σύνταξη νέας προθεσμίας, όσον αφορά το γενικό περιβάλλον στους χώρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένου και του φυσικού. Αυτό επιβάλλεται όπως έχει αναφερθεί από το γεγονός ότι η υπάρχουσα νομοθεσία έχει σοβαρές ελλείψεις, δεν ανταποκρίνεται στις νέες αντιλήψεις για τις συνθήκες εργασίας και τέλος δημιουργεί



σύγχυση στους εργαζόμενους και επιτρέπει αυθαιρεσίες στους εργοδότες. Για τη σύνταξη νέας νομοθεσίας πρέπει να ληφθεί υπόψη η γνώμη ειδικών επιστημόνων (μηχανικών, γιατρών κ.λ.π.), η γνώμη των εργαζομένων και εργοδοτών, και τα σημεία που πρέπει να προσεχθούν είναι:

- η καθιέρωση των τιμών που πρέπει να λαμβάνουν οι παράμετροι του φυσικού περιβάλλοντος (φωτισμός, θόρυβος, θερμοκρασία) είναι ανάγκη να στηρίζεται στις προδιαγραφές που έχει δώσει μέχρι σήμερα η επιστημονική έρευνα όπως ισχύουν σε πολλές προηγμένες χώρες
- για την έκδοση άδειας λειτουργίας βιομηχανικών και βιοτεχνικών εγκαταστάσεων η σχετική νομοθεσία πρέπει να περιλαμβάνει πλήρεις και σαφείς προδιαγραφές ασφάλειας σύμφωνα με τα σύγχρονα δεδομένα, με δίκαιο καταμερισμό ευθύνης στους εργοδότες και μηχανικούς για την τήρησή τους.
- επιβάλλεται η καθιέρωση του γιατρού εργασίας και του μηχανικού ασφάλειας σαν θεσμού, καθώς επίσης και η σύσταση συμβουλίου υγιεινής και ασφάλειας σε κάθε εργοστάσιο
- επιβάλλεται επίσης η επίσκεψη στα εργοστάσια και βιοτεχνίες κατά τακτά διαστήματα υπαλλήλων της επιθεώρησης εργασίας, οι οποίοι θα ελέγχουν κατά πόσο οι παράμετροι του φυσικού περιβάλλοντος έχουν τις οριζόμενες από το νόμο τιμές, αν υπάρχουν τα κατάλληλα προστατευτικά μέτρα και γενικά αν τηρείται ο νόμος.  
Αυτό όμως προϋποθέτει την κατάλληλη επιστημονική κατάρτιση των υπαλλήλων
- τέλος, για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των ατυχημάτων, την καλή ψυχοσωματική υγεία των εργαζόμενων και την βελτίωση της παραγωγής, θα πρέπει να γίνουν συντονισμένες προσπάθειες στις βιοτεχνίες, ώστε να απαιτήσουν οι εργαζόμενοι την "αίσθηση ασφάλειας".

## 1.9. ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Η κοινοτική νομοθεσία για τις συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής στους χώρους εργασίας αναπτύσσεται συνεχώς, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του ψηφίσματος του Συμβουλίου της **ΕΟΚ (29-6-1978)** για το "πρόγραμμα δράσης σχετικά με την ασφάλεια και την υγιεινή στους χώρους εργασίας". Ουσιαστικός σκοπός αυτού του προγράμματος είναι η ανύψωση του επιπέδου προστασίας έναντι των επαγγελματικών κινδύνων κάθε είδους, με την αποτελεσματικότητα πρόληψης, τον έλεγχο και την καταστολή των κινδύνων αυτών.

Για την πραγματοποίησή τους βασικός όρος είναι η επίτευξη πλήρους και ολοκληρωμένης συμμετοχής των κοινοτικών εταίρων, όσον αφορά την πρόληψη και προστασία.

Γενικοί στόχοι του προγράμματος δράσης είναι οι ακόλουθοι:

- α) Βελτίωση των μέσων εργασίας, με σκοπό τη μεγαλύτερη ασφάλεια, αφού τηρηθούν οι επιταγές υγείας κατά την οργάνωση εργασίας
- β) Βελτίωση των γνώσεων, για τη διαπίστωση και εκτίμηση των κινδύνων και την τελειοποίηση των μεθόδων πρόληψης και ελέγχου
- γ) Βελτίωση της ανθρώπινης συμπεριφοράς, με σκοπό την προώθηση και την ανάπτυξη πνεύματος ασφάλειας και υγείας

## 1.10. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ

Η σύνταξη κανονισμών και η έκδοση αποφάσεων σε διεθνές επίπεδο, σχετικών με το εργασιακό περιβάλλον, γίνεται σήμερα, όπως είναι γνωστό, από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (**ΔΟΕ γνωστή και σαν ΙΟ ή ΟΙΤ**)- της οποίας η Ελλάδα είναι ισότιμο μέλος-σε συνεργασία με άλλους φορείς, όπως η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας.

Οι αποφάσεις της **ΔΟΕ** και του εκτελεστικού της οργάνου (Διεθνές Γραφείο Εργασίας ή **ΒΙΤ**), μετά την επικύρωσή τους από την χώρα μας ισχύουν σαν υποχρωτικοί νόμοι.

Παρακάτω παραθέτουμε συνοπτικά τις βασικότερες διατάξεις σχετικά με το εργασιακό

περιβάλλον:

- 1) Σύσταση Νο 81/19-6-1949, που αφορά την επιθεώρηση εργασίας
- 2) Σύσταση για την προστασία της υγείας των εργαζομένων 1953 (Ο.Β. του ΒΙΤ, Νο 97)
- 3) Σύσταση αναφορικά με τις βιοτεχνίες εγκατάστασης 1978 (Ο.Β. του ΒΙΤ, Νο 110)
- 4) Σύσταση 112 για τις Υπηρεσίες Επαγγελματικής Υγιεινής Εργασιακών χώρων. 1959 (Ο.Β. του ΒΙΤ, Νο 112)
- 5) Σύσταση για την ιατρική περίθλαψη και τα ανθυγιεινά επιδόματα. 1969 (Ο.Β. του ΒΙΤ, Νο 134)
- 6) Σύσταση 147 του 1974, της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας "για την πρόληψη και τον έλεγχο των επαγγελματικών κινδύνων που προκαλούνται από καρκινογόνες ουσίες ή στοιχεία"
- 7) Σύμβαση 139 του 1974 "για την πρόληψη και τον έλεγχο των επαγγελματικών κινδύνων που προκαλούνται από καρκινογόνες ουσίες ή στοιχεία".

---

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.1. ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ ΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΘΕΜΑ

Το πρόβλημα της ασφάλειας και προστασίας των εργαζόμενων στη βιοτεχνία είναι διακλαδικό, παρουσιάζει μεγάλο εύρος και έχει μεγάλες κοινωνικές και οικονομικές προεκτάσεις. Έτσι απασχολεί διάφορους φορείς, σωματεία και συλλόγους που είναι άμεσα ή έμμεσα ενδιαφερόμενοι.

Οι παραπάνω κοινωνικοί φορείς κάνουν κατά καιρούς διάφορες προτάσεις, παρεμβάσεις κ.λ.π., σχετικές με την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, προτάσεις που απορρέουν από την κοινή πρακτική και το ιδιαίτερο ενδιαφέρον τους.

Παράλληλα διάφοροι οργανισμοί (πανεπιστημιακοί φορείς, επιμελητήρια, ασφαλιστικά ιδρύματα κ.λ.π.), ασχολούνται με το θέμα, ο καθένας από την σκοπιά του.

Από την πλευρά του επίσημου κράτους έχουν γίνει πολύ λίγα πράγματα. Έχουν γίνει διάφορες μελέτες από μεμονωμένα άτομα ή ομάδες των αρμόδιων υπηρεσιών που κατέληξαν σε διάφορα νομοσχέδια, τα οποία "πάγωσαν" ή αποσύρθηκαν κατά διάφορους τρόπους, έτσι η νομοθεσία που αφορά το θέμα είναι ελλιπής και απομονωμένη.

Παρακάτω, αναφέρουμε συνοπτικά τους βασικότερους φορείς που ασχολούνται με το θέμα, αντιμετωπίζοντας κριτικά στο βαθμό που μπορεί να γίνει αυτό, την μέχρι τώρα δουλειά του καθενός.

### 1. ΙΚΑ

Το ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που είναι ο άμεσος ασφαλιστικός φορέας των εργαζομένων, μετά από γνωμοδοτικές διαφόρων υπηρεσιακών συμβουλίων, έχει εκδώσει διάφορες αποφάσεις σύμφωνα με τις οποίες έχουν κωδικοποιηθεί τα εργατικά ατυχήματα ή οι επαγγελματικές ασθένειες και ακόμη έχουν διασαφηνισθεί το μέγεθος και η χρονική διάρκεια της βλάβης που υπέστη ο ασφαλισμένος κατά τη διάρκεια της εργασίας του, ώστε να εκδοθούν τα νοσήλια ή χρηματική αποζημίωση.

Εξάλλου, αφού το ΙΚΑ είναι ο άμεσος ασφαλιστικός φορέας των εργαζομένων, πρέπει να φροντίζει παράλληλα για την ενημέρωση και εκπαίδευση των εργατών πάνω σε θέματα προφύλαξης και ασφάλειας κατά την διάρκεια της εργασίας.

## **2. ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Το Υπουργείο Εργασίας έχει αναλάβει από την πλευρά του κράτους την ευθύνη της προστασίας των εργαζομένων. Έτσι κάθε νομαρχία υπάρχει η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, που επεμβαίνει σε κάθε περίπτωση ατυχήματος για καταμερισμό ευθυνών και έλεγχο των προστατευτικών μέτρων.

Οι Επιθεωρήσεις Εργασίας είναι υπεύθυνες για την εφαρμογή και τήρηση των διάφορων νόμων που αφορούν το θέμα.

Η νομοθετική κάλυψη, εκτός του ότι είναι λειψή και παμπάλαια σε πολλά σημεία, είναι ασαφής. Η εφαρμογή νέου τεχνολογικού εξοπλισμού στην παραγωγική διαδικασία επιφέρει εξειδίκευση και πολυπλοκότητα των μέτρων προστασίας και ασφάλειας των χειριστών, χωρίς όμως ταυτόχρονη νομική κάλυψη.

Διάφορα μεμονωμένα άτομα ή ομάδες εργασίας του Υπουργείου Εργασίας έχουν κατά καιρούς ασχοληθεί με το θέμα, ενώ παράλληλα έχουν εκδοθεί σχέδια νόμων, τα οποία τελικά αποσύρθηκαν.

## **3. ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ**

Το Υπουργείο Βιομηχανίας έχει κατά καιρούς προπαρασκευάσει νομοσχέδια για τη μόλυνση του περιβάλλοντος. Παράλληλα έχει εκδώσει διατάγματα που αφορούν την ασφάλεια και προστασία των εργαζομένων και καταμερίζουν ευθύνες για τυχόν παρέκκλιση στους βιομηχανικούς χώρους. Γενικά όμως η αντίστοιχη νομοθεσία δεν είναι τεκμηριωμένη και συγχρονισμένη στα σημερινά δεδομένα.

## **4. ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΡΓΩΝ**

Το Υπουργείο Δημοσίων Έργων έχει εκδώσει διατάγματα που αφορούν τα μέτρα ασφαλείας των εργαζομένων σε εργοτάξια και κανονισμούς κατασκευής έργων. Κατά τα άλλα ισχύει η συνηθισμένη νομοθεσία ασφαλείας και προστασίας των εργαζομένων.

## **5. ΥΕΕΤ**

Η Υπηρεσία Επιστημονικής Έρευνας και Τεχνολογίας έχει δείξει πρόσφατα μια δραστηριότητα για τη μελέτη του προβλήματος. Έχει χρηματοδοτήσει ορισμένες μελέτες που εξετάζουν το πρόβλημα γενικά και ειδικά. Οι προσπάθειες όμως αυτές δεν έχουν ακόμη καρποφορήσει, διότι αφενός δεν είχαν συνέχεια και αφετέρου τα αποτελέσματα δεν εφαρμόστηκαν στην πράξη.

## **6. ΤΕΕ**

Το Τεχνικό Επιμελητήριο κατά καιρούς έχει κάνει διάφορες προτάσεις, επεκλήσεις και παρεμβάσεις για τη διαμόρφωση της κρατικής πολιτικής στο θέμα αυτό. Εξάλλου έχει χρηματοδοτήσει μελέτες και πολλά άρθρα για την ασφάλεια και προστασία των εργαζομένων, που έχουν παρουσιασθεί σε συνέδρια.

## **7. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ**

Η συγκρότηση και οι αρμοδιότητες των συνδικαλιστικών φορέων δεν αποτελούν αντικείμενο αυτής της μελέτης, γιατί διαμορφώθηκαν και διαμορφώνονται σύμφωνα με την ιστορία του εργατικού κινήματος, τις κατακτήσεις και τη δύναμή του και όπως ορίζουν οι νόμοι που ισχύουν (1246/82 κ.λ.π.) ή που μπορεί να ψηφιστούν.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι η δράση του συνδικαλιστικού φορέα στο τομέα του ελέγχου και της επιβολής μέτρων για την προστασία της υγείας των εργαζομένων είναι αναντικατάστατη και δεν μπορεί να την υποκαταστήσει ούτε η πιο τέλεια ή επιστημονικότερα λειτουργούσα επιθεώρηση εργασίας.

Το συνδικάτο πρέπει να έχει αποφασιστική γνώμη για ζητήματα του προσωπικού, της λειτουργίας του Συνεδρίου Ασφάλειας και της Υγιεινής Υπηρεσίας στη βιοτεχνία, διότι συχνά κάτω από την πίεση του εργοδότη τα παραπάνω όργανα δεν μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους με πλήρη ελευθερία. ακόμα και ο πενιχρός προϋπολογισμός μπορεί να κάνει αδύνατη ή ανεπαρκή τη λειτουργία τους.

## **2.2. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ**

Ο σχεδιασμός πρέπει να κυμαίνεται από μια ολοκληρωμένη ορθολογική στρατηγική μέχρι τους επιμέρους σχεδιασμούς (που θα επανατροφοδοτούν τον κεντρικό σχεδιασμό) το ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ να κυμαίνεται από τον εργασιακό χώρο έως την κοινότητα-κοινωνία (και ξανά πίσω) και η έμφαση να ξεκινά από τα ειδικά προγράμματα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και να ολοκληρώνεται με την γενικότερη (κρατική) πολιτική.

Βασικότεροι στόχοι μιας τέτοιας συνεχούς κινητικότητας είναι οι ακόλουθοι:

- βελτίωση και προαγωγή της διάδοσης των πληροφοριών σχετικά με τους επαγγελματικούς κινδύνους και την πρόληψή τους
- προαγωγή της επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων και εργοδοτών στον τομέα της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας στο χώρο εργασίας
- ένταξη μιας κατάρτισης στην ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στο χώρο εργασίας στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση που προσορίζονται για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους
- βελτίωση της κατανόησης των προβλημάτων της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας στο χώρο εργασίας στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και προαγωγή συγκεκριμένων λύσεων
- βελτίωση της ανταλλαγής πληροφοριών σχετικά με τις καλύτερες εθνικές πρακτικές στον τομέα του ελέγχου της εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας για την ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία στο χώρο εργασίας
- αύξημένη κατανόηση της σπουδαιότητας της επιρροής των οργανώσεων εργαζομένων στην ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία στο χώρο εργασίας.

## **2.3. ΔΑΠΑΝΕΣ ΠΡΟΒΛΕΠΟΜΕΝΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ**

Κατά τη διάρκεια σχεδιασμού-κατάρτισης του πλάνου των δραστηριοτήτων, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλα τα στοιχεία παραγωγής, αναφορικά με την ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία όπως:



- ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (κτίρια, συνεργεία κ.λ.π.)
- ΜΕΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (μηχανές, συστήματα ελέγχου κ.λ.π.)
- ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
- ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### **2.4. ΔΑΠΑΝΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΟΙΝΟΥ**

Τα βιομηχανικά και βιοτεχνικά κτίρια αποτελούν μέρος του γενικότερου περιβάλλοντος από το οποίο δεν διαχωρίζονται. Αναφορικά με την προστασία του περιβάλλοντος, οι μετρήσεις των επιβλαβών εκπομπών, των κραδασμών και του θορύβου, επιβάλλονται από την νομοθεσία ή υποδεικνύονται από τις εκθέσεις των ειδικών ή προκύπτουν από την επιθυμητή καλή γειτνίαση.

Ο σχεδιασμός των βιοτεχνικών και βιομηχανικών δραστηριοτήτων δεν πρέπει να αποσκοπεί μόνο στην εξέταση των τελικών προϊόντων.

Είναι επόμενο να αναφέρεται και στα υποπροϊόντα και στα απόβλητα για την επεξεργασία ή διάθεση των οποίων απαιτείται πρόσθετο κόστος. Ορισμένα από τα μέτρα που είναι απαραίτητα να ληφθούν για την προστασία του εξωτερικού περιβάλλοντος είναι συνδεδεμένα με τα όμοια που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον και την προστασία των εργαζομένων.

Τα μέτρα προστασίας του κοινού είναι συνδισσόμενα με τα παραπάνω αναφερόμενα στον περιορισμό εκπομπών, θορύβου κ.λ.π. Εδώ περιλαμβάνεται και η λήψη μέτρων για κινδύνους ατυχημάτων μεγάλης κλίμακας, όπως και η επιτήρηση της εγκατάστασης έναντι πληγμάτων από επικίνδυνες πράξεις τρίτων ατόμων.

---

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

### Α' ΜΕΡΟΣ: ΠΡΟΤΥΠΑ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 3.1. α. ΘΕΡΜΟΚΡΑΣΙΑ, ΑΕΡΙΣΜΟΣ, ΥΓΡΑΣΙΑ (ΜΙΚΡΟΚΛΙΜΑ)

Με τον όρο "μικροκλίμα" εννοούνται οι ειδικές συνθήκες τεχνητές ή φυσικές (θερμοκρασία, αερισμός και υγρασία) που επικρατούν σε έναν εργασιακό χώρο. Κατά κανόνα, το σωστό μικροκλίμα των εργασιακών χώρων καθορίζεται με τεχνητά μέσα ώστε να διατηρούνται στα επιθυμητά και επιβαλλόμενα όρια οι παραπάνω παράμετροι.

Εκτός από τους παράγοντες που καθορίζουν το υγιεινό περιβάλλον εργασίας είναι και το μικροκλίμα. Είναι προφανές οι επιπτώσεις στην υγεία και την ποιότητα της δουλειάς των εργαζομένων από την ακανόνιστη θερμοκρασία (υψηλή ή χαμηλή) τον ακανόνιστο αερισμό (ρεύματα αέρα) και την υψηλή ή χαμηλή υγρασία του εργασιακού χώρου.

Για κάθε είδος εργασίας (π.χ. βαριές, ελαφρές, καθιστικές κ.λ.π.) απαιτούνται ιδιαίτερες συνθήκες θερμοκρασίας, υγρασίας και ταχύτητα αέρα.

Οι καλύτερες συνθήκες μικροκλίματος στους χώρους εργασίας επιτυγχάνονται με εγκαταστάσεις κλιματισμού, που σε όλη τη διάρκεια του έτους διατηρούν στα επιθυμητά όρια τη θερμοκρασία, τη σχετική υγρασία και τον αερισμό ενός χώρου. Οι εγκαταστάσεις αυτές μπορούν ακόμα και να φιλτράρουν τον αέρα που δίνουν στον εργασιακό χώρο εάν αυτό είναι αναγκαίο.

Οι μετρήσεις των μικροκλιματικών συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος είναι εύκολες και γίνονται με αρκετά φτηνά όργανα. Η μέτρηση της θερμοκρασίας του αέρα γίνεται με θερμόμετρα με επαγωγωμένη θήκη για τον υδράγυρο, ώστε να μην αντανακλώνται οι ακτινοβολούσες θερμοκρασίες και να αποφεύγονται τα σφάλματα.

Επίσης, χρησιμοποιούνται ευρύτατα και ηλεκτρικά θερμόμετρα. Η μέτρηση της σχετικής υγρασίας γίνεται με ψυχρόμετρα ή υγρόμετρα. Το ψυχρόμετρο αποτελείται από δυο θερμόμετρα το ένα από τα οποία είναι τυλιγμένο με βρεγμένο πανί. Η σχετική υγρασία βρίσκεται από πίνακες. Για τον αερισμό χρησιμοποιείται το ανεμόμετρο θερμοϋνέματος ή καταθερομόμετρα του Hill ή μετρητές ταχύτητας.

Η υπάρχουσα Ελληνική νομοθεσία για τις μικροκλιματικές συνθήκες εργασίας είναι ατελής, γενική, αόριστη και αναχρονιστική. Οι νόμοι που διέπουν τα σχετικά με τις θερμοκρασίες των εργασιακών χώρων είναι το Β.Δ. της 25.9.1920 και το Π.Δ. της 13-23.3.1934.

Η σχετική αναφορά γίνεται κυρίως στο άρθρο 30 του Β.Δ. που προβλέπει ότι:

1. Για "επαρκή"αερισμό των τόπων εργασίας πρέπει να αναλογούν 8M<sup>3</sup> αέρα τουλάχιστον για κάθε απασχολούμενο. Αν το δάπεδο εργασίας βρίσκεται σε βάθος μεγαλύτερο του 1.5m από το έδαφος, τότε πρέπει να αναλογούν τουλάχιστον 10M<sup>3</sup> σε κάθε εργαζόμενο
2. Αντίστοιχα σε κλειστούς εργασιακούς χώρους η αναλογία εμβαδού πρέπει να είναι τουλάχιστον 2m<sup>2</sup> για κάθε εργαζόμενο
3. Ο αερισμός θεωρείται "επαρκής", όταν ανανεώνεται τουλάχιστον 4 φορές την ώρα, ώστε να αναλογούν τουλάχιστον 40M<sup>3</sup> αέρα ανα άτομο την ώρα. Στην περίπτωση ανθυγιεινών επαγγελμάτων η αναλογία αυξάνεται σε 60M<sup>3</sup> ανα άτομο την ώρα
4. Οι χώροι εργασίας πρέπει να αερίζονται ριζικά τουλάχιστον 1 φορά τη μέρα
5. Πρέπει να υπάρχουν τα κατάλληλα ανοίγματα στην κατάλληλη θέση, ώστε να εξασφαλίζεται διαρκής και αποτελεσματική κυκλοφορία του αέρα και να αποφεύγεται η υπερβολική άνοδος της θερμοκρασίας. Επίσης όπου δεν υπάρχει φυσικός αερισμός να ανανεώνεται με τεχνητό.

### **3.2.α. ΤΑΛΑΝΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΘΟΡΥΒΟΣ**

1. Οι ταλαντώσεις από εργαλεία μπορούν να προκαλέσουν βλάβη στα μαλακά μέρη των χεριών, πόνους στις αρθρώσεις, στομαχικές διαταραχές και βλάβες. κύστεις, κενोटόπια, οστεοπορωτικές επεξεργασίες των οστών του καρπού κ.λ.π.

Οι επαγγελματικές βλάβες από κραδασμούς προέρχονται από συχνότητες 300-6.000Hz.\* Προληπτικά αντικραδαστικά μέτρα πρέπει να λαμβάνονται κατά το σχεδιασμό των εργαλείων και μηχανών, καθώς και κατά την εγκατάστασή τους.

\* Στοιχεία παρμένα από έρευνες του Πανεπιστημίου Πατρών

Επίσης, εφαρμόζονται διάφορα προστατευτικά μέτρα για τον εργαζόμενο (όπως ειδικά γάντια, υλικά που μετριάζουν τους κραδασμούς στις λαβές των μηχανημάτων, συχνά διαλλείματα κ.λ.π.).

2. Ο θόρυβος ή ο ανεπιθύμητος ήχος είναι πολύ επικίνδυνος και επιβλαβής στην υγεία των ανθρώπων. Μπορεί να θεωρηθεί σαν μια μορφή μηχανικής ενέργειας.

Η δύναμη που μετατοπίζει σωματίδια του αέρα στη παρουσία ήχου λέγεται ακουστική πίεση.

Οι επιπτώσεις του θορύβου στην υγεία των ανθρώπων είναι βιολογικές, ψυχολογικές, αισθητικές και οικονομικές. Οι έρευνες δείχνουν ότι ο θόρυβος προκαλεί μόνιμο εκνευρισμό, βαριές νευροφυτικές διαταραχές, αύξηση της πίεσης, στομαχικές ανωμαλίες, βαρνοκοία και κώφωση. Η βλάβη είναι τόσο μεγαλύτερη, όσο μεγαλύτερη είναι η έκθεση στο θόρυβο. Για τους επαγγελματικούς θορύβους, μπορεί ο εργαζόμενος να μην αντιληφθεί αρχικά καμία απώλεια στην οξύτητα της ακοής του, αλλά με την πάροδο του χρόνου διαπιστώνει ότι δυσκολεύεται στην παρακολούθηση μιας ομιλίας ή τη διάκριση λέξεων με πολλά σύμφωνα.

Στην Ελλάδα, οι περισσότεροι, δυστυχώς λόγω άγνοιας, θεωρούν το θόρυβο σαν κάποια μορφή ενόχλησης και ελάχιστοι τον συνδέουν με συγκεκριμένες παθήσεις της υγείας του ανθρώπου. Λόγω του χαμηλού επιπέδου γνώσεων για τις επιπτώσεις του θορύβου στον άνθρωπο οι βιοτεχνίες και βιομηχανίες δεν παίρνουν μέτρα προστασίας των εργαζομένων ή των περoίκων. Ο θόρυβος μετρείται με ηχώμετρα ή ντεσιμπελόμετρα.

### 3.3.α. ΦΩΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΤΟΥΑΛΕΤΕΣ

1. Φωτισμός: Υπάρχουν 2 είδη φωτισμού ο Φυσικός (το φως της ημέρας) και ο Τεχνητός (ηλεκτρισμός).

Ο φυσικός φωτισμός είναι για το εργασιακό περιβάλλον ένας αρκετά ακανόνιστος και ανεξέλεκτος τύπος φωτισμού. Οι παράγοντες που επηρεάζουν το φυσικό φωτισμό είναι:

- α) Οι διαφορές στην ποσότητα και κατεύθυνση
- β) Η διασπορά διαύγειας, σκίασης και συννεφιάς
- γ) Οι διαφορές στην ένταση και την διεύθυνση του ηλιακού φωτός

- δ) Η επίδραση στο διαθέσιμο φως της τοποθεσίας, της αισθητικής διαμόρφωσης του χώρου και των γύρω κτιρίων.

Γενικώς, ο φυσικός φωτισμός βοηθάει στο φωτισμό των εργασιακών χώρων, αλλά δεν μπορεί και δεν πρέπει να υποκαθιστά τον τεχνητό φωτισμό, που είναι ελεγχόμενος.

Ο σωστός φωτισμός ελαττώνει την πνευματική προσπάθεια που καταβάλλει ο εργαζόμενος και προφανώς την κόπωση του, αυξάνει την απόδοση, μειώνει τα λάθη, μειώνει την υπνηλία κατά την νυχτερινή βάρδια και γενικά κάνει τον εργασιακό χώρο πιο ευχάριστο. Ο ορθολογικός σχεδιασμός του φωτισμού μιας βιοτεχνικής εγκατάστασης είναι θέμα πρωταρχικής σημασίας. Ο φωτισμός πρέπει να είναι ομοιόμορφος για να μη δημιουργεί σκιές ή θαμβώσεις και ασφαλής.

Ο τοπικός φωτισμός ενισχύει το γενικό φωτισμό σε ειδικούς χώρους με τη χρήση πρόσθετων συσκευών γενικού φωτισμού.

Ο συμπληρωματικός φωτισμός χρησιμοποιείται για να προσφέρονται υψηλότερα επίπεδα φωτισμού για στενούς ή περιορισμένους χώρους, που δεν καλύπτονται με την μέθοδο του γενικού φωτισμού, καθώς και για την εξασφάλιση ειδικής φωτεινότητας ή χρώματος.

Η ποσότητα φωτισμού που απαιτείται για έναν εργασιακό χώρο εξαρτάται από τη φύση της εργασίας. Διάφορες έρευνες στο εξωτερικό έχουν αποδείξει ότι, όταν ο φωτισμός μιας επιφάνειας 1Μ<sup>2</sup> η οποία φωτίζεται ομοιόμορφα από 1 LUMEN (που είναι μονάδα φωτισμού κτιρίου) από 1 μέτρο απόσταση.

## 2. ΤΟΥΑΛΕΤΕΣ

- α) Σε κάθε χώρο εργασίας πρέπει να υπάρχει αριθμός τουαλετών, που είναι ξεχωριστές για κάθε φύλο. Ο ελάχιστος αριθμός τουαλετών θα πρέπει να συμφωνεί με τα παρακάτω:

1-15	εργαζόμενοι	1	τουαλέτα
16-35	εργαζόμενοι	2	τουαλέτες
36-55	εργαζόμενοι	3	τουαλέτες
56-80	εργαζόμενοι	4	τουαλέτες
81-110	εργαζόμενοι	5	τουαλέτες
111-150	εργαζόμενοι	6	τουαλέτες

και πάνω από 150 πρόσωπα, μια τουαλέτα ανά 40 (επιπλέον) πρόσωπα.

- β) Κάθε τουαλέτα θα πρέπει να αποτελεί ξεχωριστή καμπίνα εξοπλισμένη με πόρτα, κλειδαριά, κρεμάστρα ρούχων και κλειστό δοχείο χαρτιών υγείας
- γ) Επαρκείς εγκαταστάσεις ύδατος θα πρέπει να υπάρχουν σε κάθε τουαλέτα και νιπτήρα, όπως και υλικό ατομικής καθαριότητας (σαπούνι, χαρτί κ.λ.π.)
- δ) Οι παραπάνω απαιτήσεις δεν ισχύουν σε κινητές εγκαταστάσεις ή αφύλακτες τοποθεσίες, εφόσον οι εργαζόμενοι μεταφέρονται γρήγορα πλησίον μόνιμων εγκαταστάσεων.

### **3.4.α. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Ο φωτισμός των εργασιακών χώρων παίζει πρωτεύοντα ρόλο στην ασφάλεια των εργαζομένων και πρέπει να δίνεται μεγάλη προσοχή στο θέμα αυτό κατά το σχεδιασμό μιας εγκατάστασης. Η ελληνική νομοθεσία είναι ελλιπής και αναχρονιστική και επιβάλλεται ο εκσυγχρονισμός της. Θα πρέπει ταυτόχρονα να εκδοθούν οδηγίες (standards) για το φωτισμό, ώστε οι βιομηχανίες - βιοτεχνίες να γνωρίζουν τι μέτρα οφείλουν να παίρνουν και οι εργαζόμενοι να ξέρουν τι να απαιτούν. Θα πρέπει επίσης να υπάρξει ελεγκτικό όργανο, που θα μπορεί σε ανύπντο χρόνο να επισκέπτεται τις διάφορες εγκαταστάσεις και να κάνει μετρήσεις και υποδείξεις.

Τέλος, είναι απαραίτητο να γίνει στατιστική ανάλυση και συσχετισμός των εργατικών ατυχημάτων και της παραγωγικότητας στη βιομηχανία - βιοτεχνία, ώστε να βρεθεί η εξάρτησή τους από τον ελλιπή φωτισμό.

### **3.5.α. ΑΙΣΘΗΤΙΚΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΧΩΡΟΥ**

Στον τομέα αυτόν η ελληνική βιομηχανία- βιοτεχνία (εκτός από ελάχιστες εξαιρέσεις) βρίσκεται σε πρωτόγονη κατάσταση. Τόσο τα κτίρια, όσο και οι εγκαταστάσεις, κατά το μεγαλύτερο ποσοστό, έχουν κατασκευαστεί χωρίς να έχει ληφθεί έστω και στοιχειώδης αισθητική πρόνοια στην κατασκευή και λειτουργία τους. Οι περισσότεροι εργασιακοί χώροι είναι άχαροι, κακότεχνοι, ακαλαίσθητοι, καταθλιπτικοί και γενικά κακοσχεδιασμένοι που σημαίνει ότι:

- έγιναν βιαστικά και πρόχειρα, ίσως κάτω από την πίεση διάφορων προθεσμιών ξένων προς τη βιομηχανία (συνήθως χρηματοδοτικών)
- δημιουργήθηκαν μόνο για να στεγάσουν ορισμένα μηχανήματα, αγνοώντας τελείως τον παράγοντα άνθρωπο
- αποτελούν πρόσφορο έδαφος για την πρόκληση εργατικών ατυχημάτων
- ενώ για την μελέτη και την κατασκευή τους χρειαζόταν συλλογική εργασία και συνεργασία διάφορων ειδικοτήτων (π.χ. αρχιτεκτόνων, μηχανολόγων, χημικών, διακοσμητών, μηχανικών κατασκευής, μελετητών χώρων υγιεινής, γεωπόνων-κατασκευή χώρων πρασίνου, δενδροφύτευση κ.λ.π.), η όλη μελέτη έγινε από έναν πιθανόν μελετητή ή και κανένα. Την αισθητική καθορίζουν τυχαίοι παράγοντες. Οι κακοτεχνίες των εργολάβων από τη μια (υδραυλικές εγκαταστάσεις, ηλεκτρολογικές εγκαταστάσεις, οικοδομικά κ.τ.λ.), που συνήθως εκτελούνται κάτω από απαράδεκτους κατασκευαστικούς όρους (π.χ. ένας τεχνίτης με 5-6 "βοηθούς", δηλαδή παιδιά που δε θα έπρεπε καν να εργάζονται λόγω της πολύ μικρής ηλικίας τους), και η έλλειψη επιβλεπόντων μηχανικών από την άλλη (κακώς εννοούμενη οικονομία του εργοδότη) δημιουργούν πολλές φορές τερατώδη κατασκευάσματα, στα οποία καλούνται μετέπειτα οι εργαζόμενοι να αφιερώσουν το 1/3 της ζωής τους.
- τέλος ότι και οι εργαζόμενοι στην ελληνική βιομηχανία - βιοτεχνία δεν έχουν συνειδητοποιήσει ακόμη τη σημασία του αισθητικού περιβάλλοντος εργασίας και επομένως δεν πιέζουν προς αυτή την κατεύθυνση. Ίσως εδώ παίζουν ρόλο οι χαμηλές αποδοχές των Ελλήνων εργαζομένων σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους των ξένων χωρών, που δε τους αφήνουν περιθώρια να σκεφθούν για "ομορφότερο" εργασιακό περιβάλλον. Το συνεχές πιεστικό πρόβλημα είναι η βελτίωση των αποδοχών τους.



### 3.6.α. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Συμπερασματικά κατάληγει κανείς στο ότι:

- στην ελληνική βιομηχανία και βιοτεχνία η αισθητική των εργασιακών χώρων έχει τελείως παραμεληθεί
- από ξένες μελέτες και διεθνή βιβλιογραφία φαίνεται ότι το "όμορφο" περιβάλλον εργασίας αυξάνει την παραγωγικότητα, ενώ παράλληλα μειώνει τα εργατικά ατυχήματα
- δεν υπάρχει και πιθανόν να μην είναι δυνατό να υπάρξει νομοθεσία για την αισθητική των εργασιακών χώρων
- το ανθρώπινο δυναμικό που απαιτείται για μια καλοσχεδιασμένη και καλοκατασκευασμένη βιομηχανική εγκατάσταση υπάρχει στην Ελλάδα, αλλά παραμένει αναξιοποίητο
- στις πολυτεχνικές σχολές της χώρας δε γίνεται συστηματική προπαρασκευή των φοιτητών για την αισθητική των εργασιακών χώρων (ίσως διότι δεν εφαρμόζεται).

## **Β' ΜΕΡΟΣ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

### **3.1.β. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΤΗΡΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ**

Πρόσφατα δημοσιεύθηκε το Π.Δ. 17/18-1-1996, που εναρμόζει την Ελληνική νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία με την οδηγία-πλαίσιο-ΕΟΚ/391/89.

Το παραπάνω Διάταγμα (όπως και οδηγία, που εκδόθηκε κατόπιν του άρθρου 118Α της Ενιαίας Πρόαξης), εισάγει μια σειρά καινοτομιών και υποχρεώσεων λήψης και τήρησης μέτρων ασφαλείας, κυρίως όσον αφορά την χρησιμοποίηση από τις επιχειρήσεις υπηρεσιών πρόληψης κινδύνων (κατ' αναλογία με τον Ν 1568/85) και την ύπαρξη μιας γραπτής εκτίμησης προβλημάτων υγιεινής-ασφαλείας και πρακτικής επίλυσης.

Τα γενικότερα σημεία του πιο πάνω Π.Δ. είναι τα παρακάτω:

#### **Ι. ΑΡΧΗ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

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

Ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται από αυτή την ευθύνη του, ούτε όταν οι εργαζόμενοι δεν τηρούν τις υποχρεώσεις τους ούτε όταν αναθέτει καθήκοντα προστασίας και πρόληψης τους επαγγελματικούς κινδύνους στον Τεχνικό ασφαλείας ή και στον Γιατρό εργασίας ή και σε αρμόδιες Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης.

## II. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

### 1. ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

#### ΓΕΝΙΚΑ

α) Σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας και αριθμού εργαζομένων, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στους εργαζόμενους Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης.

#### β) Ειδικότερα

β<sub>1</sub>) Σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας.

β<sub>2</sub>) Στις επιχειρήσεις, που απασχολούν (50) πενήντα και άνω εργαζομένους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας και επιπλέον.

β<sub>3</sub>) Στις επιχειρήσεις, που απασχολούν λιγότερους από (50) πενήντα εργαζομένους και χρησιμοποιούν:

- μόλυβδο
- αμόλυβδο
- καρκινογόνες ουσίες
- βιολογικούς παράγοντες
- και από την εκτίμηση των κινδύνων καταδεικνύεται κίνδυνος για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού ασφαλείας.

γ) Ο εργοδότης προκειμένου να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του για παροχή Υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης, δύναται να επιλέξει μεταξύ των περιπτώσεων ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας:

- σε εργαζόμενους στην επιχείρηση
- σε άτομα εκτός επιχείρησης
- σε Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥ ΠΠ)
- ή συνδυασμό μεταξύ αυτών των δυνατοτήτων.

### III. ΓΡΑΠΤΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

- α) Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή και πραγματοποιείται από τους: τεχνικό ασφαλείας, γιατρό εργασίας, ΕΣΥΠΠ ή ΕΞΥΠΠ, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Στους ανωτέρω ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού:

- β) Η εκτίμηση αυτή μεταξύ άλλων αφορά:

β<sub>1</sub>) Την επιλογή του εξοπλισμού εργασίας

β<sub>2</sub>) Την επιλογή των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων

β<sub>3</sub>) Την διαρρύθμιση των χώρων εργασίας

β<sub>4</sub>) Τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία

- γ) Μετά την εκτίμηση αυτή:

γ<sub>1</sub>) Οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής, που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει:

ι. Να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας και της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και

ιι. Να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας

γ<sub>2</sub>) Καθορίζονται τα μέτρα προστασίας, που πρέπει να ληφθούν και αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας, που πρέπει να χρησιμοποιηθεί.

#### IV. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΛΗΨΗ ΜΕΤΡΩΝ

- α) Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα, που να εξασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια των τρίτων.  
Για το σκοπό αυτό, καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση.
- β) Ο εργοδότης στα πλαίσια των ευθυνών του για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρηση του λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα:
- β<sub>1</sub>) Για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων
  - β<sub>2</sub>) Για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων
  - β<sub>3</sub>) Για την ενημέρωση και την κατάρτιση των εργαζομένων
- γ) Τα παραπάνω μέτρα λαμβάνονται με βάση τις ακόλουθες αρχές πρόληψης
- γ<sub>1</sub>) Να αποφεύγονται οι κίνδυνοι
  - γ<sub>2</sub>) Να εκτιμώνται οι κίνδυνοι, που δεν μπορούν να αποφευχθούν
  - γ<sub>3</sub>) Να προσαρμόζεται η εργασία στον άνθρωπο ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις στην υγεία
  - γ<sub>4</sub>) Να αντικαθίσταται το επικίνδυνο από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο
  - γ<sub>5</sub>) Να γίνεται ο προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο, που να ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία
  - γ<sub>6</sub>) Να καταπολεμούνται οι κίνδυνοι στην πηγή τους
  - γ<sub>7</sub>) Να δίνεται προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας
  - γ<sub>8</sub>) Να γίνεται προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις και στην πρόοδο
  - γ<sub>9</sub>) Να παρέχονται οι κατάλληλες οδηγίες στους εργαζομένους
- δ) Μετά την λήψη των αναγκαίων μέτρων ο εργοδότης έχει υποχρέωση:

- δ<sub>1</sub>) Να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσω των εγκαταστάσεων
- δ<sub>2</sub>) Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας
- δ<sub>3</sub>) Να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους
- δ<sub>4</sub>) Να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες
- δ<sub>5</sub>) Τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία κατά την εργασία σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων

ε) **ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ**

ε<sub>1</sub>) Όταν πολλές επιχειρήσεις μοιράζονται τον ίδιο τόπο εργασίας, οι εργοδότες οφείλουν:

- 1.1. Να συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων
- 1.2. Να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων
- 1.3. Να αλληλενημερώνονται και
- 1.4. Να ενημερώνει ο καθένας τους υπ'αυτόν εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τους κινδύνους αυτούς

ε<sub>2</sub>) Την ευθύνη των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης, που έχει υπό τον έλεγχό του τον τόπο εργασίας, όπου εκτελούνται εργασίες

στ) **ΕΙΔΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ**

1. Ο εργοδότης οφείλει:

- 1.1. Να αναγγέλει στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου εργασίας και του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος αυτός 24 ωρών όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία, που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτιών του ατυχήματος
- 1.2. Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών

- 1.3. Να τηρεί ειδικό βιβλίο καταχώρησης του τεχνικού ασφαλείας (Τ.Α.) και του γιατρού εργασίας (Γ.Ε.). Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων αυτών.  
Στο βιβλίο αυτό, καταχωρούνται και τα μέτρα, που λαμβάνονται για την αποτροπή επανάληψης παρόμοιων συμβάντων
- 1.4. Να τηρεί ειδικό βιβλίο καταχώρησης των μετρήσεων και των αποτελεσμάτων ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος
- 1.5. Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων, που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των κοινών εργάσιμων ημερών
- 1.6. Να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.

### **3.2.β. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΡΜΟΝΙΚΗ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

Η τήρηση καλών εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγής και γενικότερα στην καλύτερη δυνατή απόδοση της επιχείρησης. Όμως δεν είναι λίγες οι φορές που αυτή η σχέση επικοινωνίας επισκιάζεται από ενέργειες κάποιων ατόμων προς κάποια άλλα μέσα στον εργασιακό χώρο. Για παράδειγμα η σεξουαλική παρενόχληση.



### 3.3.β. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 1. ΓΕΝΙΚΑ

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι για πολλούς μια έννοια καινούργια και συγκεκριμένη αν και αναφέρεται σε ένα φαινόμενο τόσο παλιό και συχνό, όσο παλιά είναι και η εμφάνιση της γυναίκας στο χώρο της εργασίας. Φαινόμενο που παραμένει κρυφό, γιατί κανείς δεν ήθελε ή δεν τολμούσε να μιλήσει γι' αυτό.

Οι γυναίκες γίνονται αντικείμενα σεξουαλικής παρενόχλησης πολύ πριν η εργασία τους αρχίσει να αμοίβεται έστω και στοιχειωδώς, πολύ πριν από τη μαζική τους είσοδο στο χώρο της βιομηχανικής εργασίας. Το φαινόμενο, στην ουσία πρόβλημα, παρέμεινε κρυφό γιατί σύμφωνα με το σύστημα των κοινωνικών αξιών, η γυναίκα άνηκε στην οικογένεια και η κάθε απομάκρυνσή της από αυτή σήμαινε εκτροπή από τον παραδοσιακό ρόλο.

Εκτροπή που έπρεπε να τιμωρηθεί έστω και αν, την απομάκρυνση από τα κοινωνικά πρότυπα την επέβαλαν οι ανάγκες της ίδιας της οικογένειας και όχι η θέληση της γυναίκας. Το χειρότερο είναι πως οι ίδιες οι γυναίκες, θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν τολμούσαν να παραπονεθούν γιατί κινδύνευαν να χάσουν τη θέση τους στην εργασία και επιπλέον να διασυρθούν. Σε μια κοινωνία που ήθελε τις γυναίκες ανεκτικές και υποτακτικές, η αντίληψη ότι αυτές έφταιγαν γι' αυτό που τους συνέβαινε, τις συνόδευε, όπως και κάθε άλλη μορφή βίας σε βάρος τους (Αρχείο ΓΣΕΕ).

Η αναφορά γίνεται σε χρόνο παρελθόντα αλλά δυστυχώς τα πράγματα δεν έχουν αλλάξει. Το πρόβλημα το αποκάλυψαν πρώτες οι αγωνίστριες του φεμινιστικού κινήματος, με έρευνες και μελέτες που είδαν το φως της δημοσιότητας πριν δυο περίπου δεκαετίες. Μόλις δε, τα δέκα τελευταία χρόνια άρχισε να αναγνωρίζεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόβλημα δομικό, δηλαδή ότι συνδέεται άμεσα με τη θέση της γυναίκας στη κοινωνία και ότι δεν είναι άμεση συνέπεια της σχέσης της με το δρώσθη της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Επίσης διαπιστώθηκε ότι δεν αποτελεί επιθετική έκφραση της σεξουαλικότητας, αλλά σεξουαλική έκφραση της βίας με σκοπό την απόδειξη και επιβεβαίωση της ισχύος του δρώσθη της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο όρος, στην ελληνική του απόδοση "σεξουαλική παρενόχληση", δεν θέτει θέμα για φιλικές σχέσεις, φλέοτ, αστεία, ανέκδοτα, φιλικές χειρονομίες που αναπτύσσονται στη βάση της αμοιβαιότητας. Πρόκειται για μη παραδεκτή συμπεριφορά, που υποτιμά, θίγει, ενοχλεί, εκβιάζει τον εργαζόμενο-η στο χώρο της εργασίας (Τελλεσίλα, 1994, σελ. 2).

Σύμφωνα με στοιχεία του Αρχείου της ΓΣΕΕ, η σεξουαλική παρενόχληση ξεκίνησε από τις ΗΠΑ, όπου για πρώτη φορά, αναγνωρίστηκε συμπεριφορά που έχει αποτέλεσμα τη διακριτική μεταχείριση των εργαζομένων και ειδικότερα των γυναικών, στο χώρο εργασίας. Βέβαια, δεν πρόκειται για ένα νέο φαινόμενο. Υπήρχε από εποχής... Αδάμ και Εύας! Απλώς, το αμερικάνικο γυναικείο κίνημα, περισσότερο ισχυρό από το ευρωπαϊκό, συνειδητοποίησε πιο γρήγορα ότι οι συμπεριφορές αυτές στρέφονται ενάντια στην αξιοπρέπεια των γυναικών.

Στο σημείο αυτό πρέπει να διευκρινιστεί, κυρίως γι' αυτούς που υποστηρίζουν πως το θέμα είναι ανύπαρξο, ότι εφόσον μιλάμε για εργαζόμενες που προκαλούν, "τα θέλουν". ή που απλώς συνάπτουν σχέση με άνδρα του εργασιακού τους χώρου, δεν υφίσταται παρενόχληση. Η κατηγορία εκείνων που "τα θέλουν" για επαγγελματικά οφέλη, έχει συμπεριληφθεί σε στατιστικές έρευνες.

Αντίθετα μάλιστα, οι παρενοχλούμενες σεξουαλικά δεν είναι ούτε οι πιο όμορφες ούτε οι πιο ελκυστικές, ούτε οι πιο "καπάτσες", όπως πιστεύει ο πολύς κόσμος. Είναι οι πιο τρωτές, τόσο επαγγελματικά όσο και κοινωνικά (Αρχείο ΓΣΕΕ).

### 3.4.β. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΑΝΔΡΩΝ

Οι γυναίκες εργοδότες που παρενοχλούν σεξουαλικά τους άνδρες εργαζόμενους είναι μειοψηφία. Οι άνδρες παρενοχλούνται στο χώρο εργασίας τους σε ποσοστό από 5 έως 15%, κυρίως από άλλους άνδρες!

Αυτό συμβαίνει από τους εργοδότες σε ομοφυλόφιλους εργαζόμενους, είτε από ομοφυλόφιλους ή αμφισεξουαλικούς εργοδότες-προϊστάμενους, σε νέους και όμορφους εργαζόμενους. Πάντως για τους άνδρες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης η εμπειρία είναι λιγότερο τραυματική και θεωρείται λιγότερο καταπιεστική.

Οι άνδρες επιτυγχάνουν καλύτερα και προστατεύουν τους εαυτούς τους από περαιτέρω παρενοχλήσεις. Αναφέρουν λιγότερες ψυχοσωματικές βλάβες, καθώς και λιγότερες αρνητικές συνέπειες στην Επαγγελματική τους κατάσταση και εξέλιξη από ότι οι γυναίκες-θύματα.

### 3.5.β. Β. ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ/ΤΡΙΑΣ

Περιεχόμενο του όρου "συνθήκες εργασίας", όπως αυτό ορίζεται μέχρι σήμερα, είναι όχι μόνο τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων γενικά (ουσιαστικοί όροι ή συνθήκες εργασίας), αλλά και κάθε ζήτημα που αφορά και καθορίζει την εσωτερική τάξη σε κάθε επιχείρηση, την πειθαρχία και τη συμπεριφορά, την έκταση της υποχρέωσης των εργαζομένων για εργασία (τυπικοί όροι ή συνθήκες εργασίας).

Ο εσωτερικός κανονισμός κάθε επιχείρησης που συντάσσεται από τον εργοδότη και υποβάλλεται απλώς για έγκριση στο αρμόδιο όργανο της πολιτείας, αποτελεί σχεδόν νομοθέτημα. Ο εργοδότης αποκτά το δικαίωμα ακόμα και να απονέμει δικαιοσύνη, αλλά και να επιβάλλει ποινές.

Με τον κανονισμό προσπαθεί να παίρνει κάθε μέτρο που κρίνει αυτός κατάλληλο για την αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης του (Π.Χ. Αγαλλοπούλου, 1992, σελ. 91). Με συνεργό την πολιτεία, που σχεδόν πάντα εγκρίνει τους κανονισμούς των επιχειρήσεων, διαφυλάσσονται τα συμφέροντα των εργοδοτών, κυρίως σε βάρος των γυναικών, σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης αλλά και κατά την έξοδο των γυναικών από την επιχείρηση. Η άγνοια των γυναικών για τα εργασιακά τους δικαιώματα, ο φόβος της απόλυσης σε συνδυασμό με τη μεγαλύτερη γυναικεία ανεργία από την ανδρική, η σχεδόν ανύπαρκτη εργατική τους συνείδηση, σε συνδυασμό με την μικρή τους συμμετοχή στον εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα, κάνει τις εργαζόμενες ακόμα πιο ευάλωτες απέναντι στον εργοδότη, πιο αποτελεσματική την ελευθερία που του παρέχεται, λιγότερο διάφανη τη συνεργασία της πολιτείας.

Βέβαια, ακόμα και μέσα στα πλαίσια του κοινωνικοπολιτικού μας συστήματος, έχει αρχίσει να περιορίζει κάπως η ελευθερία του εργοδότη. Όμως και αν καταγγελθεί μέσα στο διευθυντικό δικαίωμα, σπάνια δημιουργούνται αντιδράσεις τόσο από τις ίδιες τις εργαζόμενες όσο και από τη δικαιοσύνη ή την πολιτεία.

Η σεξιστική αντιμετώπιση θεωρείται συχνά απολύτως φυσική. Ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα μπορεί ο εργοδότης να κρατάει το γυναικείο δυναμικό στην επιχείρηση στην πιο χαμηλή κατηγορία εργασιών και αμοιβών. Να απαιτεί από τις γυναίκες πρόσθετα καθήκοντα, να επιλέγει για ειδίκευση και προώθηση κυρίως άνδρες.

Να απαιτεί μεγαλύτερη πειθαρχία από αυτές επειδή είναι γυναίκες ή ακόμη και να τις εκμεταλλεύεται σεξουαλικά. Η παντοδυναμία του εμφανίζεται πιο έντονα και

ανάγλυφα στα συγκεκριμένα δικαιώματα που του παρέχει ο κανονισμός (Π.Χ. Αγαλλοπούλου, 1992, σελ. 92).

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να επιβάλλει συγκεκριμένη συμπεριφορά και εμφάνιση στους εργαζόμενους στην επιχείρησή του. Ασκώντας το δικαίωμά του αυτό ο εργοδότης χρησιμοποιεί τη σεξιστική νοοτροπία για να κρατάει το γυναικείο εργατικό δυναμικό όσο περισσότερο και μη διεκδικητικό γίνεται. Το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των εργατριών, η αγροτική συνήθως καταγωγή τους σε ορισμένους "γυναικείους" κλάδους και η ανυπαρξία οποιασδήποτε εργατικής συνείδησης, κάνουν εύκολη και αποτελεσματική την προσπάθεια αυτή του εργοδότη.

Πραγματικά, οι εργαζόμενες, μαθημένες ήδη να υπακούσουν στους ρόλους που απαιτεί από αυτές η κοινωνία στην ιδιωτική τους ζωή, θεωρούν σχεδόν φυσική την επιβολή συγκεκριμένης συμπεριφοράς και εμφάνισης. Την επέμβαση αυτή του εργοδότη στην προσωπική τους ζωή τη δέχονται αδιαμαρτύρητα και ας νιώθουν την καταπίεση (Π.Χ. Αγαλλοπούλου, 1992, σελ. 94).

Κάτω από τις συνθήκες αυτές οι εργαζόμενες υποχρεώνονται ανάλογα με την επιθυμία του εργοδότη, να προσέχουν ιδιαίτερα την εμφάνισή τους με έντονο μακιγιάζ να μην φορούν γυαλιά μυωπίας, να γίνονται προκλητικές ή να αλλάζουν όνομα ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Ακόμη, τους απαγορεύεται το κάπνισμα, ενώ ο ίδιος εργοδότης το επιτρέπει στο ανδρικό προσωπικό κ.λ.π.

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά για τις εργαζόμενες και η προσπάθεια του εργοδότη να εντάξει τους εργαζόμενους στην προβληματική του, χειραγωγώντας την ιδιωτική τους ζωή με τη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων μεταξύ προσωπικού και επιχείρησης (Π.Χ. Αγαλλοπούλου, 1992, σελ. 95).

Οι σχέσεις αυτές καλλιεργούνται από τον εργοδότη, ώστε ευκολότερα οι εργαζόμενοι να εγκαταλείπουν τις διεκδικήσεις απέναντί τους ή να δέχονται ευκολότερα την υπερεκμετάλλευση τους "κατανοώντας" ότι είναι απαραίτητη για το καλό της επιχείρησης.

Η τακτική αυτή των κοινωνικών σχέσεων εφαρμόζεται στις μεγάλες επιχειρήσεις με οργάνωση και σύστημα. Στις μικρές επιχειρήσεις μπορεί να δημιουργηθεί ανάλογο κλίμα με τις προσωπικές σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Στη περίπτωση ειδικά της εργαζόμενης γυναίκας οι σχέσεις αυτές καταλήγουν σε στενότερη ψυχολογική επαφή και καταναγκασμό, αφού η εργαζόμενη έχει πια "κατανόηση" για τα προβλήματα του εργοδότη. Ο εργοδότης πάντα παρών εργαζόμενος

συχνά και ο ίδιος (π.χ. κλωστοϋφαντουργία), ελέγχει συνεχώς την κατάσταση και απασχολεί μόνο πειθήνιες εργαζόμενες. Μέσα στη μορφή αυτή εργασιών που δεν είναι μέσα στα καθήκοντά της. Συχνά μάλιστα εκτελεί εργασίες όχι μόνο χειρωνακτικές όπως παλιότερα που το μορφωτικό επίπεδο των εργατριών ήταν πιο χαμηλό.

Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στον τόπο δουλειάς από τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους του ή ακόμη και τους συναδέλφους, είναι μια ακόμη μορφή καταπίεσης και προσβολής της αξιοπρέπειας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους. Εδώ λειτουργεί σε όλο της το μεγαλείο η σεξιστική νοοτροπία.

Πραγματικά, φαίνεται ότι το κοινό αίσθημα ενοχλείται σχεδόν μόνο με το βιασμό της εργάτριας από τον εργοδότη ή τον υφιστάμενο του ή με άλλες μορφές έντονων προσβολών. Οι μικρότερες εκδηλώσεις προσβλητικής συμπεριφοράς προς την εργαζόμενη, μόνο γιατί είναι γυναίκα, θεωρούνται σχεδόν φυσικές και όποιες αντιδράσεις της εργαζόμενης υπερβολική ευαισθησία. Χαρακτηριστικό είναι ότι στους νόμους που αφορούν την ισότητα στην εργασία δεν υπάρχει καμιά ουσιαστική αναφορά και πρόβλεψη κυρώσεως για τη σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών (Π.Χ. Αγαλλοπούλου, 1992, σελ. 96).

Γενικά είναι αποδεκτό ότι ο εργοδότης μέσα στην υποχρέωση πρόνοιας που έχει στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, έχει και την υποχρέωση να πάρει τα αναγκαία μέτρα κατά το νόμο ή κατά τον κανονισμό της επιχείρησης ώστε να σταματήσει η παρενόχληση της εργαζόμενης ή να τιμωρηθεί ο δράστης σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις.

Βέβαια η σεξιστική συμπεριφορά του εργοδότη μπορεί να μη ταυτίζεται πάντα με την περιορισμένη στενά έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο εργοδότης όμως χρησιμοποιεί την ανδρική του επιβολή για να υπενθυμίζει έστω και έμμεσα στην εργαζόμενη πως είναι γυναίκα. Έτσι με προστατευτική, περιφρονητική ή κυριαρχική αντιμετώπισή της υπενθυμίζεται πάντα πως η ίδια πρέπει να δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση από τον άνδρα, πρέπει να μην είναι διεκδικητική, τολμηρή και να μείνει πάντα υπάκουη και αποδοτική (Π.Χ. Αγαλλοπούλου, 1992, σελ.97).

Όπως φαίνεται από τα ενδεικτικά στοιχεία, οι έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών δημιουργούνται από την έλλειψη εναρμόνισης συνθηκών εργασίας και συνθηκών διαβίωσης. Αλλά και από την ελευθερία του εργοδότη να ρυθμίζει σχεδόν μόνος του τις συνθήκες εργασίας μέσα στην επιχείρηση, ασκώντας το διευθυντικό του

δικαίωμα. Φαίνεται επίσης πως δύσκολα θα μπορέσει να ασκηθεί στην πράξη, ισότιμα από άνδρες και γυναίκες, το δικαίωμα στην εργασία. Πάντα το δικαίωμα αυτό θα προσκρούει στην εφαρμογή του σε άλλα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα, όπως το δικαίωμα στην οικογένεια, στην ανατροφή παιδιών, στην ανάπτυξη προσωπικότητας κ.λ.π.

Όσο η πολιτεία εξακολουθεί να δίνει προτεραιότητα, στην προσαρμογή συνθηκών διαβίωσης στις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων και όχι το αντίθετο.

Προτεραιότητα, που είναι μέρος ολόκληρης της μέχρι σήμερα πολιτικής θέσης της απέναντι στους εργαζόμενους και έρχεται σε πλήρη αρμονία με τους σκοπούς του κοινωνικοοικονομικού συστήματός μας (Π.Χ. Αγαλλοπούλου, 1992, σελ. 99).

Ωστόσο η συμπεριφορά του/της εργοδότη/τριας, πρέπει να είναι αξιοπρεπής και να μην καθορίζεται από τις προσωπικές του/της σχέψεις και προτιμήσεις.

Σύμφωνα με την αρχή του σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων, ο/η εργοδότης/τρια έχει υποχρέωση να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζόμενου και να του φέρεται με ευγένεια. Δεν επιτρέπεται π.χ. να του αναθέσει κατώτερη δουλειά από αυτή που κάνει για να τον μειώσει, να του ζητά ερωτικές σχέσεις απειλώντας ότι θα τον απόλυσει να κάνει απρεπείς χειρονομίες σε βάρος του, να διαδίδει ότι είναι ανίκανος στη δουλειά του να μιλά με υβριστικό τρόπο και γενικά οποιαδήποτε άλλη ενέργεια που μπορεί να προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζόμενου.

Σε όλες τις περιπτώσεις που ο/η εργοδότης/τρια συμπεριφέρεται με τον παραπάνω τρόπο δίνεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο:

- να τον/την καταγγείλει στο σωματείο του
- να καταγγείλει το γεγονός είτε στα γραφεία ισότητας που λειτουργούν στις επιθεωρήσεις εργασίας, είτε κατευθείαν στην επιθεώρηση εργασίας.
- να ζητήσει εφόσον δεν συμμορφωθεί με τις καταγγελίες, να σταματήσει η προσβλητική συμπεριφορά του με δικαστική απόφαση
- να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη με δικαστικό τρόπο (ΓΓΙ. 1194).

---

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV



## **ΚΕΦ. IV 4.1. ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ (ΓΕΝΙΚΑ)**

Στα εργατικά ατυχήματα θα μπορούσαν να ορισθούν εκείνα τα απρόβλεπτα, βίαια, ξαφνικά και δυσάρεστα γεγονότα που συμβαίνουν στον εργαζόμενο κατά την απασχόλησή του στο χώρο εργασίας με επιπτώσεις τόσο στην υγεία όσο και στο περιβάλλον του γενικά. Επιπλέον θα ήταν δυνατό να χωρισθούν σε (α) μικροατυχήματα, από τα οποία ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εργαστεί για διάστημα μέχρι τριών ημερών, (β) ατυχήματα, εξαιτίας των οποίων ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εργαστεί για διάστημα 4-30 ημερών, (γ) σοβαρά ατυχήματα που αφορούν μεγαλύτερο χρόνο ανικανότητας προς εργασία, και επιφέρουν σοβαρές βλάβες στην υγεία και την ακεραιότητα του εργαζομένου.

Εργατικό ατύχημα σύμφωνα με την έννοια της ειδικής εργατικής νομοθεσίας (άρθρο 1 του κωδικοποιημένου Νόμου 551/1914) είναι αυτό που επέρχεται από βίαιο συμβάν σε εργάτη ή υπάλληλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξ' αφορμής της, εάν από αυτό προκλήθηκε στον μισθωτό ανικανότητα για εργασία που διαρκεί περισσότερο από (4) τέσσερις ημέρες.

Όπως θα διαπιστωθεί παρακάτω, τα εργατικά ατυχήματα έχουν γενικότερες επιπτώσεις (οικονομικές, κοινωνικές, ψυχολογικές κ.λπ.) (προέλευση-επιπτώσεις).

## **4.2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΑ ΑΥΤΩΝ ΜΕ ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ**

Οι συνθήκες εργασίας (χώροι, ανθυγιεινό περιβάλλον κ.λ.π.) αλλά και το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας (π.χ. βαριές εργασίες) είναι δυνατόν να προξενήσουν βλάβες στην υγεία του εργαζομένου. Εκείνες λοιπόν τις ασθένειες που αποδεδειγμένα προξενούνται από ορισμένες εργασίες ή τις συνθήκες της εργασίας, καλούμε επαγγελματικές ασθένειες.

Η βαρύτητα των επαγγελματικών ασθενειών ποικίλλει από οξεία ή υποξεία αναπνευστικά συμπτώματα του τύπου της υποξείας ή της ασθματικής βροχίτιδας μέχρι του καρκίνου.

## **4.3. ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ**

Εδώ θα μπορούσαμε να διακρίνουμε δυο είδη ψυχολογικών επιδράσεων. Το πρώτο αφορά την επίδραση του χώρου εργασίας πάνω στον εργαζόμενο. Η ψυχολογική πίεση για εντατικότερη δουλειά, οι διάφοροι εκνευριστικοί θόρυβοι ή ακόμα και ορισμένα

χρώματα που τυχόν, περιβάλλουν τον εργαζόμενο δημιουργούν ψυχολογική ένταση και επιρρέπεια προς το ατύχημα.

Το δεύτερο είδος είναι οι ψυχολογικές επιδράσεις μετά το ατύχημα στο χαρακτήρα και την συμπεριφορά του εργαζόμενου.

#### **4.4. Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ**

Για την αποτελεσματική πρόληψη των ατυχημάτων είναι αναγκαίο να καθορισθούν επακριβώς οι παράγοντες που δημιουργούν επικίνδυνες καταστάσεις, ικανές να προκαλέσουν ατυχήματα.

Οι μέθοδοι ανάλυσης των αιτιών που προκαλούν ατυχήματα και εφαρμόζονται στην πράξη χωρίζονται σε έμμεσες και άμεσες.

Και στις δυο μεθόδους ανάλυσης διακρίνονται οι παρακάτω περιπτώσεις:

- α. Ανάλυση των ατυχημάτων
- β. Επίδραση των ατυχημάτων στο Σύστημα "Άνθρωπος-Εργασία ή Άνθρωπος-Περιβάλλον"
- γ. Τρόποι αντιμετώπισης

Η διαφορά ανάμεσα στις έμμεσες και άμεσες μεθόδους ανάλυσης των αιτιών που προκαλούν ατυχήματα βρίσκεται στο γεγονός ότι στην πρώτη περίπτωση η πηγή πληροφοριών είναι τα ατυχήματα που έχουν ήδη συμβεί καθώς και τα αποτελέσματά τους, ενώ στις άμεσες μεθόδους ανάλυσης εξετάζονται τα ενδεχόμενα να συμβούν εργατικά ατυχήματα.

Από την περιγραφή των μεθόδων ανάλυσης των αιτιών πρόκλησης ατυχημάτων, που έγινε προηγουμένως φαίνεται ότι οι άμεσες μέθοδοι είναι αποτελεσματικότερες για την πρόληψη ατυχημάτων, αλλά απαιτούν επίπονη εργασία και ειδικευμένο προσωπικό.

#### 4.5. ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων χρειάζονται ιδιαίτερη μεταχείριση π.χ. παιδιά, γυναίκες, ανάπηροι και ηλικιωμένοι.

Είναι επιτακτική ανάγκη η επίλυση των προβλημάτων της κάθε κατηγορίας.

##### α) Παιδιά

Η έλλειψη επαγγελματικής ωριμότητας των παιδιών (π.χ. υπερεκτίμηση των δυνάμεών τους, υπέρμετρος ζήλος και βιασύνη στην εκτέλεση της εργασίας τους, ριψοκινδυνότητα, δυσαναλογία μεταξύ των απαιτήσεων ενός έργου και των φυσικών και ψυχικών δυνάμεών τους κ.λ.π.) τα κάνει ευάλωτα στα εργατικά ατυχήματα και σε βλάβες της υγείας τους.

##### Στόχοι

- 1) Συσχετισμός των απαιτήσεων των διαφόρων επαγγελμάτων και της πρώιμης βλάβης της υγείας των εργαζόμενων παιδιών.
- 2) Προσδιορισμός των ορίων φυσικών και ψυχικών επιβαρύνσεων των εργαζομένων παιδιών και θέσπιση ειδικών ωραρίων εργασίας.
- 3) Προσδιορισμός των θέσεων και του ειδικού εξοπλισμού εργασίας για τα εργαζόμενα παιδιά.
- 4) Καταγραφή των εργασιών που είναι ακατάλληλες για παιδιά λόγω περιορισμένων ικανοτήτων, φυσικών ή ψυχικών (π.χ. μονοτονία, νυχτερινή εργασία, αγχώδης εργασία, εξειδικευμένη εργασία κ.λ.π.)
- 5) Καθορισμός προγραμμάτων περιοδικών εξετάσεων με προληπτικό χαρακτήρα, ανάλογα με τη βαρύτητα και τις απαιτήσεις ειδικών επαγγελμάτων.

##### β) Ανάπηροι

Το κύριο πρόβλημα των αναπήρων εργαζομένων είναι η επαγγελματική τους εξασφάλιση και αποκατάσταση. Ένα πετυχημένο και πλήρες πρόγραμμα έχει σαν σκοπούς:

- ι) την επαγγελματική επιλογή με βάση τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα που διαθέτει ο ανάπηρος για την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων του.
- ιι) το πραγματικό ενδιαφέρον της πολιτείας, των εργοδοτών και των άλλων εργαζομένων να βοηθήσουν αυτή την κατηγορία εργαζομένων όχι από οίκτο αλλά από την πεποίθηση ότι με την κατάλληλη μεταχείριση θα γίνουν ισότιμα μέλη του εργασιακού περιβάλλοντος.

##### Στόχοι

- 1) Σύλλογή στοιχείων και συσχετισμός του βαθμού αναπηρίας και της επαγγελματικής απασχόλησης από διάφορες χώρες και από την Ελλάδα.

- 2) Θέσπιση ειδικών προγραμμάτων εκπαίδευσης των αναπήρων με γνώμονα την αποφυγή και άλλης βλάβης της υγείας τους.
- 3) Διερεύνηση τεχνικών μέσων που θα διευκολύνουν τους ανάπηρους στην επιτυχή εκτέλεση μιας εργασίας.
- 4) Ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης των ανάπηρων εργαζομένων, με γνώμονα την παραπέρα επαγγελματική τους βελτίωση.

γ) Ηλικιωμένοι

Επικρατεί η αντίληψη ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι έχουν μειωμένη ικανότητα αντίδρασης σε ενδογενείς ή εξωγενείς ενοχλητικές επιδράσεις ή βλαπτικούς παράγοντες και ακόμη ότι η παραγωγική τους ικανότητα μειώνεται με το χρόνο. Αυτές οι αντιλήψεις δεν είναι επιστημονικά τεκμηριωμένες.

Γίνεται συχνά σύγχυση των φυσικών (βιολογικών) δυνατοτήτων του εργαζομένου ηλικιωμένου με την επαγγελματική του απόδοση στα βαριά κυρίως χειρωνακτικά επαγγέλματα.

Απεναντίας, συχνά δεν υπολογίζονται διάφορες χαρακτηριστικές παράμετροι που συναντάμε κυρίως στους ηλικιωμένους εργαζόμενους, όπως π.χ. η πείρα, η φερεγγυότητα, το υψηλό αίσθημα ευθύνης, η συνειδητοποίηση των κινδύνων κ.λ.π. Εξάλλου, κάθε φορά που εμφανίζεται επαγγελματική ανεπάρκεια σε ηλικιωμένους εργαζόμενους, δε σημαίνει βιολογική ανεπάρκεια πάντα, αλλά πολύ συχνά λανθασμένη για την ηλικία τους εργασία. Συνθήκες έντασης και υπερέντασης στην εργασία, βάρδια ή νυχτερινή εργασία, απασχόληση σε σύνθετες ή ταχύτατες μηχανές κ.λ.π. δρουν ασφυκτικά στους ηλικιωμένους εργαζόμενους και είναι δυνατό να προξενήσουν βλάβη στην υγεία τους.

Η επαγγελματική λοιπόν απασχόληση ηλικιωμένων εργαζομένων συνεπάγεται ειδικά προβλήματα που η πολιτεία έχει υποχρέωση να επιλύσει, τόσο για τον ηλικιωμένο εργαζόμενο όσο και για το κοινωνικό σύνολο.

Στόχοι

- 1) Στατιστική έρευνα των εργαζομένων κατά ηλικία και εξακρίβωση της κατανομής τους.
- 2) Έρευνα των ξένων χωρών σχετικά με τους ηλικιωμένους εργαζομένους (π.χ. τότε θεωρείται ένας εργαζόμενος ηλικιωμένος, σε τι εργασίες απασχολείται, ειδικά προγράμματα, ειδική μεταχείριση κ.λ.π.) και πώς μπορούν αντίστοιχα μέτρα να εφαρμοστούν στην Ελλάδα.
- 3) Προσδιορισμός θέσεων εργασίας κατά είδος εργασίας, που η κατάληψή τους θα προορίζεται για ηλικιωμένους εργαζομένους.
- 4) Επιμορφωτικά προγράμματα για τους ηλικιωμένους εργαζομένους και ψυχολογική προετοιμασία (κυρίως στους σχεδόν συνταξιούχους) με γνώμονα

την αποφυγή της βλάβης του “Shock” που υφίστανται κατά την περίοδο μετάβασης από εργαζομένους και ενεργούς πολίτες σε συνταξιούχους χωρίς επαγγελματική δραστηριότητα (γεγονός που είναι ενδεχόμενο να βλάψει την υγεία τους).

δ) Γυναίκες

Η συμμετοχή της γυναίκας στην κοινωνική εργασία, τα τελευταία χρόνια τείνει να εξισωθεί με τον άνδρα, ενώ παράλληλα η ίδια επωμίζεται και τις οικογενειακές ασχολίες (προπαντός όταν υπάρχουν παιδιά).

Εξάλλου, όπως είναι γνωστό ο γυναικείος οργανισμός έχει ουσιώδεις διαφορές στη διάπλαση του σκελετού, του μυϊκού συστήματος, του κυκλοφοριακού κ.λ.π. από τον ανδρικό οργανισμό, ενώ ο γεννητικός περιοδικός κύκλος και η τεκνοποιία δημιουργούν συχνά διακυμάνσεις στην παραγωγική επίδοση της γυναίκας και στην ψυχική της διάθεση.

Επιβάλλεται κατάλληλη επαγγελματική εκλογή και εκπαίδευση αλλά και ειδικά μέτρα ασφάλειας και προστασίας, ώστε να προλαμβάνονται βλάβες της υγείας της γυναίκας και να αξιοποιείται σύμφωνα με τις ιδιομορφίες του φύλου της.

Στόχοι

- 1) Συσχετισμός των επαγγελματικών βλαβών της υγείας των εργαζομένων γυναικών με τις διάφορες απασχολήσεις στον εργασιακό χώρο. Εδώ θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι κλιματολογικές συνθήκες της Ελλάδας, η σωματική διάπλαση των Ελληνίδων (κοντές, ψηλές, παχουλές κ.λ.π.), η ψυχολογία τους κ.λ.π., ώστε οι συγκρίσεις που θα πρέπει να γίνουν με τις εργαζόμενες γυναίκες των άλλων χωρών να είναι αξιόπιστες.
- 2) Επεξεργασία προτύπων με ελαστικά ωράρια, ιδιαίτερα για τις μητέρες και φοιτήτριες.
- 3) Νομοθετική επεξεργασία και κατοχύρωση της γυναικείας εργασίας, με στόχο την αποφυγή βλαβών της υγείας της γυναίκας.

#### **4.6. ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ ΑΡΧΕΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΕΛΕΓΧΟΣ ΜΕΛΕΤΩΝ**

Η πιο κατάλληλη στιγμή για την αποτροπή του ατυχήματος είναι η φάση του σχεδιασμού των κτιριακών και ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων, της οργάνωσης της εργασίας και της ροής των πρώτων υλών, των εδιάμεσων και τελικών προϊόντων.

##### **4.6.1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ**

Μερικά παραδείγματα:

- α. περιορισμός της διακίνησης υλικού στο στοιχειωδώς απαραίτητο
- β. τακτοποίηση των επιφανειών των δαπέδων σε τρόπο ώστε να μη παρουσιάζεται κανένας κίνδυνος στα πατώματα, τις σκάλες, τους διαδρόμους κ.λ.π.
- γ. πρόβλεψη επαρκών χώρων για τις μηχανές και το υλικό (π.χ. ξυλουργικές επιχειρήσεις)
- δ. πρόβλεψη οδών προσπέλασης προς όλα τα σημεία όπου πρέπει να πηγαίνουν οι εργάτες
- ε. πρόβλεψη των απαραίτητων μέτρων για την ασφάλεια του προσωπικού της υπηρεσίας συντήρησης και επισκευών, ειδικά των ατόμων που η εργασία τους γίνεται σε κάποιο ύψος
- στ. πρόβλεψη επαρκών μέσων εκκένωσης σε περίπτωση πυρκαϊάς
- ζ. απομόνωση των επικινδύνων εργασιών, όπως η βαφή με πιστόλι ή όπως οι εργασίες που περιλαμβάνουν κινδύνους πυρκαϊάς ή έκρηξης
- η. αγορά, στο μέτρο του δυνατού, μόνον μηχανών εφοδιασμένων με ενσωματωμένες προστατευτικές συσκευές
- θ. τάξη και καθαριότητα

##### **4.6.2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΜΗΧΑΝΕΣ**

Σύμφωνα με τους διεθνείς κανόνες οι προστατευτικές συσκευές των μηχανών πρέπει να πληρούν τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- α. να εξασφαλίζουν θετική προστασία
- β. να εμποδίζουν την προσπέλαση στην επικίνδυνη ζώνη κατά την διάρκεια της

εργασίας

- γ. να μην στεναχωρούν και να μη φέρνουν σε αμηχανία τον εργαζόμενο
- δ. να μην βλάπτουν άσκοπα την παραγωγή
- ε. να λειτουργούν αυτομάτως ή με ελάχιστη προσπάθεια
- στ. να είναι προσαρμοσμένες στη μηχανή και στην εργασία που εκτελείται μ' αυτή
- ζ. να αποτελούν κατά προτίμηση τμήμα της όλης μηχανής
- η. να επιτρέπουν τη λίπανση, το έλεγχο, την ρύπανση και την επισκευή της μηχανής
- θ. να μπορούν να χρησιμοποιούνται για μεγάλο χρονικό διάστημα με ελάχιστη
- ι. να είναι αντοχής, να είναι ανθεκτικές στη φωτιά και στην διάβρωση (σκουριά)
- ια. να μην αποτελούν αυτές οι ίδιες πηγή κινδύνου (να είναι χωρίς τραχύτητες, αιχμηρές άκρες, οξείες αιχμές κ.λ.π. που μπορούν να προκαλέσουν ατυχήματα)
- ιβ. να προστατεύουν όχι μόνο από τους κινδύνους που κανονικά κανείς μπορεί να περιμένει, αλλά και από κάθε απρόβλεπτο περιστατικό που σχετίζεται με την εργασία.

#### **4.6.3. ΕΝΔΥΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Τα ενδύματα εργασίας πρέπει να είναι απλά, εφαρμοστά και καθαρά. Απαραίτητος, επίσης, είναι και ο ειδικός εξοπλισμός ατομικής προστασίας: προστατευτικά ματογυάλια υποδήματα ασφαλείας, γάντια, κράνη, ποδιές, ωτασπίδες, μάσκες προστασίας των αναπνευστικών οδών κ.λ.π.

#### **4.6.4. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΠΥΡΚΑΓΙΑΣ**

Οι συνηθέστεροι κίνδυνοι παρουσιάζονται από: το τσιγάρο του καπνιστή, τα εύφλεκτα υγρά, τις εστίες ανοιχτής φωτιάς, την υπερθέρμανση των μηχανών λόγω κακής συντήρησης, τις ηλεκτρικές εγκαταστάσεις (το στατικό ηλεκτρισμό), το υλικό συγκόλλησης κ.λ.π.

Η προστασία πρέπει να εξασφαλίζεται πρώτα απ' όλα από την κατασκευή του κτιρίου (έξοδοι κινδύνου και ακολούθως από τα συστήματα συναγερομού και τα ποικίλα υλικά κατάσβεσης μαζί με την εκπαίδευση των επιτηρητών πλήρους απασχόλησης τις συχνές επιθεωρήσεις και ασκήσεις ετοιμότητας-συναγερομού (και με τη βοήθεια των

πυροσβεστικών υπηρεσιών) κ.λ.π.

Για την αποτελεσματική λοιπόν πυρασφάλεια είναι ανάγκη να ισχύουν τα παρακάτω:

- α. Φορητοί πυροσβεστήρες για τις συνθήκες και τους κινδύνους που είναι δυνατόν να παρουσιασθούν, θα πρέπει να προβλέπονται και να διατηρούνται σε αποτελεσματική κατάσταση λειτουργίας
- β. Οι φορητοί πυροσβεστήρες θα πρέπει να τοποθετούνται σε ευδιάκριτα σημεία, ευκόλως προσιτά. Οι διάδρομοι πρόσβασης προς το πυροσβεστικό υλικό θα πρέπει να είναι ελεύθεροι από αντικείμενα κ.λ.π.
- γ. Οι φορητοί πυροσβεστήρες θα πρέπει να συντηρούνται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, ενώ μια ανθεκτική ταινία καλά τοποθετημένη θα αναγράφει την ημερομηνία συντήρησης ή αναγόμωσης
- δ. Είναι αναγκαία η εκπαίδευση επαρκούς αριθμού εργαζόμενων, για να γνωρίζουν το Πυροσβεστικό υλικό, τον σχεδιασμό και τον τρόπο επεμβάσεων.



#### **4.6.6. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Τα σχετικά μέσα για την εκπαίδευση είναι: τοιχοκολλήσεις (αφίσες), κινηματογραφικές ταινίες (φιλμς) και διαφάνειες, ομιλίες και διαλέξεις, διαγωνισμοί με απονομή βραβείων, εκθέσεις και δημοσιεύσεις, καμπάνιες ασφάλειας (εξορμήσεις με θέμα την ασφάλεια) κ.λ.π. Η ειδίκευση μπορεί να αποκτηθεί και κατά τη διάρκεια της κανονικής απασχόλησης του συνόλου των εργαζομένων (νέων και παλιών εργατών, εργοδηγών προϊσταμένων, τεχνικών, εκπαιδευτών κ.λ.π.) μέσα στα πλαίσια της οργάνωσης της ασφάλειας στην επιχείρηση.

Πρακτικές συμβουλές ασφαλούς χειρισμού πρέπει να καλύπτουν: τα εργαλεία χειρός, τις φορητές ηλεκτρικές συσκευές, τους οδοντωτούς τροχούς κ.λ.π.

Οι έγχρωμοι κώδικες (σηματοδοτήσεις ασφαλείας), αγγελίες πινακίδες και επιγραφές μπορούν να συμπληρώσουν τα παραπάνω βασικά μέσα.

#### **4.6.7. ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΙ ΕΛΕΓΧΟΙ**

Περιοδικοί έλεγχοι, ευσυνείδητη συντήρηση και άμεσες επισκευές συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση της αποδοτικότητας της εργασίας και στον περιορισμό του αριθμού των ατυχημάτων.

#### **4.6.8. ΕΡΕΥΝΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ**

Ο προσδιορισμός των αιτιών του ατυχήματος και οι στατιστικές μας πληροφορούν για τον αριθμό, τη φύση και τη σοβαρότητα των ατυχημάτων, για τις κατηγορίες των παθόντων εργατών, για τις μηχανές και το υλικό που τα προκάλεσαν, για τις ώρες και το χρόνο που συμβαίνουν συχνότερα, για την συμπεριφορά των ατόμων που αναμείχθηκαν κ.λ.π.

Οι στατιστικές δίνουν μια γενική κάτοψη της κατάστασης στην επιχείρηση και επομένως τη δυνατότητα να ληφθούν επί πλέον αποτελεσματικά μέτρα προστασίας.

---

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

## 5.1. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Οι υπηρεσίες εκείνες από τις οποίες στη μελέτη αυτή αντλούνται στοιχεία για τα εργατικά ατυχήματα στην βιοτεχνία (και βιομηχανία) είναι:

- (α) Η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδας (ΕΣΥΕ).
- (β) Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ).

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιασθούν τα στοιχεία που συλλέγονται σήμερα από τις παραπάνω δυο κυριότερες πηγές, με ορισμένα σχόλια και συμπεράσματα.

Το πιο σημαντικό θέμα που μπορεί κανείς να σημειώσει είναι η έλλειψη τυποποίησης στη συλλογή στοιχείων για τα εργατικά ατυχήματα και η υποχρεωτική συλλογή τους από όλες τις αρμόδιες υπηρεσίες. Αυτή η έλλειψη έχει αποτέλεσμα τη μη συγκρισιμότητα των συλλεγομένων στοιχείων. Σαν παράδειγμα θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι, ενώ από στοιχεία του ΙΚΑ τα εργατικά ατυχήματα το 1976 ήταν 37.519 από στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας για το ίδιο αντικείμενο δίνεται ο αριθμός 15.071.

Μια δεύτερη παρατήρηση είναι ότι στα στοιχεία που δίνονται δεν αναφέρεται το σύνολο των ασφαλισμένων ή απασχολούμενων κατά κλάδο, ώστε να φανούν καθαρά τα ιδιαίτερα προβλήματα σε κάθε κλάδο.

Ο πίνακας 1 τον οποίο παραθέτουμε στην συνέχεια αναφέρεται στο σύνολο των εργατικών ατυχημάτων των ετών 1970-1984 καθώς επίσης και πόσα από αυτά είχαν σαν αποτέλεσμα τον θάνατο.

Στον επόμενο πίνακα (πίνακας 2) γίνεται κατανομή των εργατικών ατυχημάτων ανα περιφερειακό υποκατάστημα ΙΚΑ για την περίοδο 1982-1989.

Στο παράρτημα Β' δίνονται οκτώ (8) πίνακες με τα πλέον αξιόπιστα στοιχεία που συγκεντρώσαμε από τις δυο παραπάνω πηγές (πίνακες που αναφέρονται γενικά σε όλη την Ελλάδα και για τα έτη 1970-1984).

Στον πίνακα 6 - (παράρτημα Β'), φαίνεται για την 10ετία 70'-80' ο απόλυτος και σχετικός αριθμός των ατυχημάτων σε σχέση με τους ασφαλισμένους του ΙΚΑ. Παρατηρούμε εδώ μια μικρή συνεχής μείωση του ποσοστού των ατυχημάτων. Θα πρέπει να επισημάνουμε εδώ τη δυνατότητα απασχόλησης των εργαζομένων χωρίς την παράλληλη ασφάλισή τους ιδίως σε μικρές ομάδες. Επίσης η μη δήλωση "μικροατυχημάτων" στο ΙΚΑ από διάφορους ασφαλισμένους, που θα δημιουργούσε ίσως μια διαφορετική εικόνα για τη σημερινή κατάσταση.

Στον πίνακα 7 - (παράρτημα Β'), δίνεται ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων των αμέσως ασφαλισμένων στο ΙΚΑ κατά ομάδες ηλικιών από το 1970-1980. Το μεγαλύτερο ποσοστό ατυχημάτων παρατηρείται στις ομάδες ηλικιών 25-29 και 30-34. Αυτό όμως δεν βοηθάει ιδιαίτερα στην εξαγωγή συμπερασμάτων. Μήπως αυτό συμβαίνει γιατί ο αριθμός των εργαζομένων στις παραπάνω ηλικίες είναι μεγαλύτερος;

Ποιά η σχέση ηλικίας, ατυχημάτων και εργασιακής πείρας ή μόρφωσης (επαγγελματικές σχολές κ.λ.π.);

Στον πίνακα 8 - (παράρτημα Β'), αναφέρεται ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων κατά είδος ατυχήματος.

Στον πίνακα 9 - (παράρτημα Β'), γίνεται μια προσπάθεια κατάταξης των ατυχημάτων κατά αιτία ατυχήματος. Το μεγαλύτερο ποσοστό ατυχημάτων παρατηρείται στις πτώσεις εργαζομένων (π.χ. για το 1980, 25,9%), ενώ ακολουθούν τα ατυχήματα από πτώσεις αντικειμένων και μηχανές.

Στο σημείο αυτό πάλι χρειάζεται αναλυτικότερη παράθεση αιτιών ατυχημάτων. Πτώση π.χ. είναι το κύριο αίτιο ατυχήματος σε οικοδομές.

Τίθεται λοιπόν το εξής ερώτημα: Ποιό ποσοστό αναφέρεται σε οικοδομές και ποιό σε άλλα, και ποιά αίτια (π.χ. σε λάδια);

Τα άνω άκρα είναι το τμήμα του ανθρώπινου σώματος που προσβάλλεται πιο συχνά κατά την εργασία (ποσοστό 47% για το 1980) όπως φαίνεται στον πίνακα 10 - (παράρτημα Β').

Ακολουθούν τα κάτω άκρα και τα υπόλοιπα μέλη. Στο σημείο αυτό μπορούμε να παρατηρήσουμε την έλλειψη πιο αναλυτικής καταγραφής των προσβαλλόμενων μελών (π.χ. πόσα από τα ατυχήματα άνω άκρων αφορούν δάκτυλα ή καρπό ή κάτι άλλο);

Η τριμηνιαία κατανομή των ατυχημάτων δίνει τα περισσότερα ατυχήματα στο Γ' τρίμηνο (Ιούλιο, Αύγουστο, Σεπτέμβριο), περίοδο που έχει τις περισσότερες αργίες του έτους.

Στον πίνακα 11 - (παράρτημα Β'), που δίνει την κατανομή των ατυχημάτων κατά διαμέρισμα γεωγραφικό, παρατηρείται μεγαλύτερος αριθμός ατυχημάτων στην περιφέρεια της πρωτεύουσας, ενώ δεν δίνονται ποσοστά στο σύνολο των εργαζομένων ανά διαμέρισμα.

## **5.2. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ**

Το τεχνολογικό και οργανωτικό περιβάλλον στο χώρο εργασίας είναι βασικός παράγοντας στην πρόκληση ή μη εργατικών ατυχημάτων. Η ποιότητα του εξοπλισμού (εγκαταστάσεων ή εργατοάξεων) η διάταξή του και η οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας (υλικά → μηχανήματα → προσωπικό → κινήσεις → αναμονές → κατασκευές → υπηρεσίες) είναι πρωταρχικά υπεύθυνα για ατυχήματα.

Σ' αυτή την περίπτωση το πρόβλημα είναι κοινωνικό και βιολογικό-ψυχολογικό.

Για να ελαχιστοποιηθούν λοιπόν τα εργατικά ατυχήματα θα πρέπει να ενταθεί η νομοθετική και ελεγκτική προσπάθεια της Πολιτείας, να γίνει προώθηση του "πνεύματος ασφαλείας" των εργαζομένων και να συνειδητοποιήσει η εργοδοσία την ευθύνη της ώστε με την κοινή συνεργασία να κατοχυρωθεί το "ΠΡΩΤΑ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ".

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1**

**ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 1970-1984**

(Σύνολο εργατικών ατυχημάτων και θανατηφόρων, που δηλώθηκαν στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - ΙΚΑ και το Υπουργείο Εργασίας)

Έτη	Σύνολο εργατικών ατυχημάτων		Σύνολο θανατηφόρων ατυχημ.	
	Ι.Κ.Α.	Υπ. Εργασίας	Ι.Κ.Α.	Υπ. Εργασίας
1970	44.813	16.128	141	151
1971	46.736	15.626	126	128
1972	48.002	13.659	128	133
1973	47.514	14.160	136	139
1974	44.983	13.277	116	116
1975	44.952	12.128	91	124
1976	44.987	15.071	71	120
1977	46.594	14.467	81	140
1978	47.115	14.779	119	98
1979	46.976	14.559	113	111
1980	44.950	14.676	99	116
1981	45.493	13.512	115	126
1982	41.327	11.673	100	114
1983	38.828	10.686	99	118
1984	38.658	10.637	88	82

**ΠΗΓΗ:** Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)  
Υπουργείο Εργασίας

## ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Εορτατικά Ατυχήματα, 1982-1989, ανά περιφερειακό  
υποκατάστημα ΙΚΑ

Περιφερειακό Υποκατάστημα ΙΚΑ	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Αθηνών	13.227	12.081	10.958	11.356	11.230	11.837	10.005	9.595	9.263
Βόλου	1.021	910	1.015	1.135	1.267	1.035	652	647	826
Ελευσίνας	1.263	1.374	1.444	1.236	894	957	931	1.169	1.216
Ηρακλείου	1.054	899	987	947	672	841	776	418	553
Θεσσαλονίκης	9.336	9.468	8.964	9.217	8.541	8.267	8.084	7.445	6.741
Ιωαννίνων	1.283	970	397	950	1.075	841	606	629	485
Καβάλας	1.161	1.046	1.034	909	836	717	680	533	536
Καλαμάτας	477	475	544	485	476	540	674	282	176
Κοζάνης	903	908	1.227	994	789	666	333	552	345
Κομοτηνής	166	233	350	461	328	288	165	167	156
Λαμίας	1.207	1.253	1.112	1.125	930	749	576	510	418
Λάρισας	691	572	620	906	356	818	785	429	527
Μυτιλήνης	315	190	273	404	447	369	364	343	437
Πατρών	1.903	1.842	2.060	1.910	1.840	1.749	1.503	1.376	1.448
Πειραιώς	4.240	3.819	3.760	3.513	3.861	3.578	3.286	3.019	2.250
Ρόδου	437	344	412	536	563	458	290	213	236
Τοπιδεως	411	520	570	656	623	548	403	444	481
Χαλκίδας	1.656	1.509	1.906	1.499	1.127	1.220	1.486	1.399	1.262
Χανίων	576	415	525	597	560	502	593	677	490
Σύνολο ατυχημάτων Χώρας	41.327	38.320	38.658	38.336	36.913	36.590	32.192	29.847	27.346
Σύνολο αμέσως ασφαλισμένων στο ΙΚΑ	1.546.000	1.589.112	1.646.000	1.683.000	1.719.000	1.744.381	1.766.461	1.795.000	1.812.330
% ατυχήματα στο σύνολο των ασφαλισμ. ΙΚΑ	2,67	2,44	2,35	2,30	2,15	2,10	1,82	1,66	1,54
Θανατηφ. ατυχ.	100	99	88	91	105	102	79	97	84
Επί τοίς 10χιλ. θανατηφ. ατυχημ.	0,647	0,623	0,534	0,540	0,610	0,534	0,449	0,540	0,467

### 5.3. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΣΤΟΝ ΝΟΜΟ ΑΧΑΪΑΣ (1980-1990)

Παραθέτουμε στην συνέχεια τρεις πίνακες με τα στοιχεία που συγκεντρώσαμε από το κεντρικό υποκατάστημα ΙΚΑ Πατρών αλλά και από τα υποκαταστήματα Αγίου Αλεξίου Πατρών, υποκατάστημα Αιγίου και από το παράρτημα ΙΚΑ Κάτω Αχαΐας.

Ο πρώτος πίνακας αναφέρεται στα εργατικά ατυχήματα ασφαλισμένων στο ΙΚΑ Πατρών κατά την περίοδο 1982-1990.

Ο δεύτερος πίνακας στη συνέχεια αναφέρεται στα, ανά κλάδο δραστηριότητας και αναβλαβέν μέρος σώματος, εργατικά ατυχήματα των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ στο νομό Αχαΐας και ο τρίτος πίνακας, στο σύνολο των εργατικών ατυχημάτων ασφαλισμένων στο ΙΚΑ Πατρών σε σύγκριση με την υπόλοιπη Ελλάδα (1981-1990).

Από την γενικότερη ανάλυση των εργατικών ατυχημάτων στον Νομό Αχαΐας προκύπτουν τα εξής:

- εξωτερικά τραύματα είναι το μεγαλύτερο ποσοστό τους και ακολουθούν διαστρέμματα-εξαρθρώσεις
- συχνότερα προσβάλλονται τα άνω άκρα και έπονται τα κάτω άκρα και
- κύριος τύπος ατυχημάτων είναι οι πτώσεις των εργαζομένων στο ίδιο επίπεδο και από ύψη, οι πτώσεις αντικειμένων επί εργαζομένων και ο χειρισμός και λοιποί εξοπολισμοί.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Νομός Αχαΐας: Εργατικά Ατυχήματα Ασφαλισμένων στο Ι.Κ.Α. 1982-1990

Έτος	Κεντρικό Υπ/μα ΙΚΑ Πατρών	Τοπικό Υπ/μα Ανω Πόλης Πατρών	Τοπικό Υπ/μα ΙΚΑ Αγ. Αλεξίου Πατρών	Υπ/μα ΙΚΑ Αιγίου	Παράρτημα ΙΚΑ Κάτω Αχαΐας	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΤΙΚ. ΑΤΥΧ/ΤΩΝ Ν. ΑΧΑΪΑΣ	ΘΑΝΑΤΗ- ΦΟΡΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧ/ΤΑ
1982	334	177	-----	172	8	691	2 (α)
1983	272	185	133	185	15	790	2 (β)
1984	304	170	109	203	26	812	3 (γ)
1985	283	177	146	240	20	866	4 (δ)
1986	247	133	111	212	24	727	4 (ε)
1987	246	151	166	181	23	767	1 (στ)
1988	267	121	103	157	17	665	1 (ζ)
1989	224	120	126	153	28	651	2 (η)
1990	244	61	82	214	14	615	0 (θ)

(α) : διπλό θανατηφόρο εργ. ατύχημα κατά τη συγκόλληση δεξ. καυσίμων

(β) : ένα από πτώση σε οικοδομή, ένα τροχαίο εργατικό

(γ) : ένα από πτώση σε οικοδομή, δυο τροχαία εργ. ατυχήματα

(δ) : δυο θαν. ηλεκτροπληξίες, διπλό θαν. από έκρηξη-πυρκαϊά + 14 τροχαία

(ε) : ένα από έκρηξη-πυρκαϊά, μια ηλεκτροπληξία, ένα τροχαίο εργατικό, ένα σε διαν. καθ. μέλος οικογ. + 2 τροχαία

(στ) : μια πτώση από σκαλωσιά + 3 τροχαία



(ζ) : μια πτώση από πρώτο όροφο οικοδ. + 10 τροχαία

(η) : ένα από έκρηξη, ένα από θρυμματισμό μηχανής + 1 τροχαίο

(θ) : + 3 τροχαία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Νομός Αχαΐας: Εργατικά Ατυχήματα Ασφαλισμένων στο Ι.Κ.Α. ανά Κλάδο  
Δραστηριότητας και ανά Βλαβέν Μέρος Σώματος 1990

Κλάδος*	Περιπτώ- σεις	Τραυμα- τισμός	Κακώσ. Κεφαλιού	Τραύματα Οφθαλμών	Κώσεις Κορμού	Λοιπά	ΣΥΝΟΛΟ	Ποσοστό % του συνόλου
Οικονο- μικής Δραστη- ριότη. Χεριών		Ποδιών						
Βιομηχα- νία	168	75	24	6	30	3	306	49,76%
Βιοτεχνία	49	10	-	1	4	-	64	10,40
Εμπόριο	12	12	-	-	2	1	27	4,39
Δομικά Έργα	71	46	7	10	9	-	143	23,25
Υπηρεσ. κ.λ.π.	35	25	2	1	8	4	75	12,19
ΣΥΝΟΛΟ	335	168	33	18	53	8	615	100,0%
Ποσοστό % του συνόλου	54,47%	27,32	5,36	2,92	8,62	1,3%	100%	

\* Η διάκριση των κλάδων είναι "άτυπη".

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

Ευρύτερη περιφέρεια: Σύνολο Εργατικών Ατυχημάτων και Σύγκριση  
μ'όλη τη χώρα, 1981-90

Σύνολο Εργατικών Ατυχημάτων Ασφαλισμένων στο Ι.Κ.Α.

Έτος	Ν.Αχαΐας, Ηλείας, Αιτ/νίας, Ζακύνθ. Κεφαλληνίας	Νομός Μεσσηνίας	Ν.Αρκαδίας, Λακωνίας & Αργολίδος	Συνόλο Ευρύτερης Περιφέρειας 1,2,3	Σύνολο Ελλάδας	Εργατ. Ατυχήματα της ευρ. περιφέρ. σε % της Χώρας
1981	2679 (1)	608 (20)	360 (3)	3647	45493	8,01
1982	1903	477	411	2791	41327	6,75
1983	1842	475	520	2837	38828	7,30
1984	2060	544	570	3174	38658	8,21
1985	1910	485	656	3051	38836	7,85
1986	1840	476	623	2939	36913	7,96
1987	1749	540	548	2837	36590	7,75
1988	1503	674	403	2580	32192	8,01
1989	1376	282	444	2102	29847	7,04
1990	1448	176	481	2105	27846	7,56

Περιφερειακά Υπ/ματα: (1) Πατρών, (2) ΙΚΑ Καλαμάτας, (3) ΙΚΑ Τρίπολης

## Κεφαλαίο V. ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ

Σε αυτή την έρευνα, το δείγμα που επιλέχθηκε αποτελείται από διαφορετικές βαθμίδες εργαζόμενων, ώστε να αποκτηθεί ένα ευρύ φάσμα απόψεων και να επιτευχθεί μια πολύπλευρη παρουσίαση του θέματος.

Ο τόπος που πραγματοποιήθηκε η έρευνα ήταν ο εργασιακός χώρος των ατόμων που περιλαμβάνονται στο δείγμα (του νομού Αχαΐας, παραλία Ρίο, Αίγιο, Κάτω Αχαΐα) και οι οποίοι ήταν άνδρες και γυναίκες, εργαζόμενοι διαφόρων ειδικοτήτων του ιδιωτικού τομέα ηλικίας 25-30 ετών.

Οι εμπειρίες των ατόμων του δείγματος έχουν μεγάλη αξία για τους μελετητές, οι οποίοι προσπάθησαν να αντλήσουν σημαντικές πληροφορίες για τις συνθήκες εργασίας.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε (τεσσέρις) 4 διαφορετικές βιοτεχνικές επιχειρήσεις οι οποίες είναι οι εξής:

- **Περιοχή Πατρών: GIMERLAP-BIOTECHNIA ΔΕΡΜΑΤΙΝΩΝ ΕΙΔΩΝ**  
(Γυναικείων, Ανδρικών Παιδικών - Υψηλά Αλώνια, Πάτρα)
  
- **Περιοχή Ρίου: ΤΕΧΝΟΞΥΛΟΥΡΓΙΚΗ-ΑΦΟΙ ΜΠΕΛΑΒΓΕΝΗ Ο.Ε.**  
(Πανεπιστημίου 15-Ρίο)
  
- **Περιοχή Αιγίου: ΑΧΑΪΚΑ ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΑΝΑΣΟΥΛΙΑΣ Α.Ε.**  
(Πτέρης 10-Αίγιο)
  
- **Περιοχή Κάτω Αχαΐας: ΚΟΚΚΙΝΗΣ ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ**  
(Βιοτεχνία Γυναικείων Ενδυμάτων - Κάτω Αχαΐα)

και τους οποίους ευχαριστούμε (εργοδοσία και προσωπικό) για την πολύτιμη βοήθειά τους στην διεκπαιρέωση της πτυχιακής μας εργασίας.

\* Στην διεξαγωγή της έρευνας μας για την συλλογή πολύτιμου για την πτυχιακή μας στοιχείων ήρθαμε αντιμέτωποι με την αρνητική απέναντί μας στάση του προσωπάχη της Εταιρίας FREEGOREX ABEE (Ψυγεία) ο οποίος αρνήθηκε να μας βοηθήσει πριν ακόμη διαβάσει το ερωτηματολόγιό μας.

## 5.4. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αφού καθορίστηκε και διατυπώθηκε με ευκρίνεια το αντικείμενο της έρευνας, συντάχθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο προσέγγιζε με διάκριτικό τρόπο το αντικείμενο αυτό.

Το ερωτηματολόγιο ήταν κοινό για άνδρες και γυναίκες (για να υπάρχει δυνατότητα σύγκρισης) και διατυπωμένο κατά τέτοιο τρόπο ώστε:

- Να μην δημιουργηθεί οποιοδήποτε πρόβλημα σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον, εφόσον εκεί πραγματοποιούνταν η έρευνα.
- Να μην ενοχληθεί, προσβληθεί κανείς από το περιεχόμενό του.
- Να υπάρχει σαφήνεια και απλότητα προκειμένου οι ερωτήσεις να γίνουν κατανοητές από όλους ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου.

Να αποφευχθούν αρνήσεις (π.χ. λόγω φοβίας), ανειλικρινείς απαντήσεις, ή δημιουργία αρνητικών συναισθημάτων στους ερωτώμενους που κάθε άλλο παρά ευνοϊκοί θα ήταν για τη διεκπεραίωση του έργου.

Συνολικά το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε είκοσι έξι ερωτήσεις. Το είδος των ερωτήσεων ήταν:

Πραγματικές (σχέσεις εργασίας, ασφάλεια και υγιεινή κ.λ.π.)

Γνώμης-πίστης προκειμένου να αναζητηθεί η γνώμη του ερωτώμενου.

Επίσης το ερωτηματολόγιο είναι χωρισμένο σε τέσσερις τομείς προκειμένου να γίνει πιο εύκολα κατανοητό αλλά και να διευκολύνει στην διεξαγωγή συμπερασμάτων. Οι τομείς έχουν ως εξής:

### 1ος Τομέας

Στο πρώτο μέρος του ερωματολογίου γίνεται μια προσπάθεια συλλογής πληροφοριών σχετικά με τον βαθμό ικανοποίησης του εργαζόμενου τόσο από την εργασία όσο και από τις σχέσεις του με τους άλλους στον εργασιακό χώρο.

Ειδικότερα ο 1ος τομέας περιλαμβάνει:

- γνώμη για την εργασία
- κάλυψη ή όχι αναγκών του μέσω της αμοιβής
- σχέσεις με τους συναδέλφους
- σχέσεις με την εργοδοσία
- περιθώρια πρωτοβουλίας
- ψυχολογική κόπωση και άγχος μέσω της εργασίας
- ελαστικότητα του ωραρίου

## **2ος Τομέας**

Το δεύτερο μέρος ασχολείται με τις απόψεις των ερωτώμενων για τον τρόπο αντιμετώπισης ανηλίκων εργαζομένων και γυναικών. Ειδικότερα ο 2ος τομέας περιλαμβάνει:

- Απασχόληση ή όχι ανηλίκων εργαζόμενων
- Συμπεριφορά εργοδοτών απέναντι σε ανήλικους εργαζόμενους
- Ίση μεταχείριση των δυο φύλων στον χώρο εργασίας και
- εντοπισμός ή όχι κρουσμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης

## **3ος Τομέας**

Το τρίτο μέρος αφορά τις απόψεις των ερωτώμενων για τις επικρατούσες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας.

Ειδικότερα ο 3ος τομέας περιλαμβάνει:

- Εφαρμογή κανόνων υγιεινής
- Τήρηση κανόνων ασφαλείας
- Παροχή κοινωνικής ασφάλισης
- Υποχρεώσεις εργοδοσίας όσον αφορά το εργασιακό ατύχημα
- Υποχρεώσεις εργοδοσίας όσον αφορά την επαγγελματική ασθένεια

## **4ος Τομέας**

Τέλος το τέταρτο μέρος αναφέρεται στις απόψεις των ερωτώμενων για την τήρηση από πλευράς εργοδοσίας του νόμου σε σχέση με θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους.

Ειδικότερα ο 4ος τομέας περιλαμβάνει:

- Νόμιμες άδειες εργασίας
- Νόμιμο ωράριο
- Νόμιμες και μη υπερωρίες
- Νόμιμες κρατήσεις μισθού
- Αποδοχές για αποστολή εκτός έδρας
- Δικαίωμα συνδικαλισμού-απεργίας
- Αργίες

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε παρατίθεται στο Παράρτημα Α.

## 5.5. ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΛΕΤΗ

Σκοπός της έρευνας, όπως προαναφέρθηκε, ήταν η διερεύνηση της αντίληψης των εργαζόμενων για τις συνθήκες στο χώρο εργασίας, τα αίτια και οι επιπτώσεις του προβλήματος.

Το πλαίσιο για την μελέτη υπήρξε σύνθετο και αφορούσε τον εργασιακό χώρο των εργαζόμενων (βιοτεχνίες, εργοστάσια). Αυτό έγινε γιατί θεωρήθηκε ότι τα συγκεκριμένα άτομα διαφόρων επαγγελμάτων θα μπορούσαν να εκφράσουν τεκμηριωμένη, πολύπλευρη άποψη στηριζόμενη στην προσωπική τους εμπειρία.

Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε στην προ-έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην πόλη της Πάτρας και διαμορφώθηκε σύμφωνα με τις απαιτήσεις που προέκυψαν από τους ερωτώμενους.

Για μια πιο σφαιρική προσέγγιση του προβλήματος, έγιναν διάφορες επισκέψεις με σκοπό τη συλλογή πληροφοριών και βιβλιογραφικού υλικού, στα εξής πλαίσια:

- Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασίας Ν. Αχαΐας
- ΓΣΕΕ Αθηνών
- ΙΚΑ Πατρών
- Εργατουπαλληλικό Κέντρο Πάτρας
- Δημοτική Βιβλιοθήκη Πατρών
- Βιβλιοθήκη Πανεπιστημίου Πατρών
- Βιβλιοθήκη ΤΕΙ Πατρών

Τέλος μεγάλη βοήθεια για την μελέτη και εμβάθυνση του θέματος αποτέλεσαν και οι συναντήσεις

- με τον Κύριο Νικόλαο Σαραφόπουλο, Καθηγητή του Πανεπιστημίου Πατρών του τμήματος Μηχανολόγων-Αεροναυπηγών Μηχανικών και μέλος επίσης της Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασίας του Νομού Αχαΐας.

## **5.6. ΤΡΟΠΟΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**

Για την επεξεργασία των στοιχείων που συγκεντρώθηκαν χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική ανάλυση των δεδομένων. Τα αποτελέσματα των ερωτήσεων, δίνονται με πίνακες κατηγοριοποιήθηκαν και αναλύονται στην συνέχεια.

## **5.7. ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΤΟΥ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ**

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της μελέτης που πραγματοποιήθηκε με ειδικότερη αναφορά ανοιχτών και κλειστών ερωτήσεων. Επίσης παρουσιάζονται τα συμπεράσματα καθώς και συγκεκριμένες προτάσεις για το πρόβλημα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας.



---

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης ήταν η διερεύνηση αξιολόγηση και ανάλυση της αντίληψης των εργαζόμενων όσον αφορά το πρόβλημα των δυσμενών συνθηκών εργασίας, τα αίτια και οι επιπτώσεις του προβλήματος.

Για την επίτευξη του σκοπού αυτού συντάχθηκε ερωτηματολόγιο που απαντήθηκε από πενήντα εργαζόμενους, διάφορων ειδικοτήτων του ιδιωτικού τομέα. Η επεξεργασία των αποτελεσμάτων έγινε με ποιοτική ανάλυση. Τα αποτελέσματα αυτά μελετήθηκαν για την διεξαγωγή συμπερασμάτων, σύμφωνα με τομείς-κατηγορίες που είχε συνταχθεί το ερωτηματολόγιο.

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

---

### 1. Κατά πόσο ενδιαφέρουσα είναι για σας η εργασία σας;

α. Ικανοποιητική.	19
β. Μέτρια.	12
γ. Την εξασκώ λόγω ανάγκης.	19
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Βασικό συμπέρασμα του πρώτου ερωτήματος είναι το γεγονός ότι ένα σημαντικό μέρος των εργαζόμενων εξασκούν την εργασία τους λόγω ανάγκης πράγμα που σημαίνει ότι ίσως δεν είναι το επάγγελμα που θα επιθυμούσαν να εξασκούν.

### 2. Η αμοιβή της εργασίας σας, καλύπτει τις ανάγκες σας;

α. Με καλύπτει.	11
β. Δεν με καλύπτει.	23
γ. Εξασκώ και δεύτερο επάγγελμα.	10
δ. Δεν απαντώ.	6
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση 2, προκύπτει ότι η αμοιβή της εργασίας του μεγαλύτερου μέρους των εργαζόμενων δεν αρκεί για να καλύψει όλες τις ανάγκες ενώ ένα μέρος αυτών απάντησε ότι εξασκεί και δεύτερο επάγγελμα για να μπορεί να ανταπεξέλθει στις ανάγκες της καθημερινής ζωής.

**3. Πως είναι οι σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;**

α. Υπάρχει αλληλεγγύη.	13
β. Διατηρούνται σε τυπικό επίπεδο.	15
γ. Διατηρούνται σε φιλικό επίπεδο.	17
δ. Δεν απαντώ.	5
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Η απάντηση στην παραπάνω ερώτηση απέδειξε ότι μόνο ένα μικρό μέρος των εργαζόμενων διατηρούν σχέσεις αλληλεγγύης μεταξύ τους, ενώ ένα σημαντικό μέρος αυτών απάντησε ότι οι σχέσεις μεταξύ τους διατηρούνται σε τυπικό επίπεδο.

**4. Πως είναι οι σχέσεις σας με την εργοδοσία;**

α. Αρκετά καλές.	22
β. Τυπικές.	19
γ. Άσχημες.	-
δ. Δεν απαντώ.	9
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Στην τέταρτη ερώτηση οι απαντήσεις μπορούμε να πούμε ήταν θετικές αφού το μεγαλύτερο μέρος των εργαζόμενων θεώρησε τις σχέσεις του με την εργοδοσία "αρκετα καλές ή απλώς τυπικές".

**5. Υπάρχουν περιθώρια πρωτοβουλίας στο χώρο εργασίας σας;**

α. Ναι.	22
β. Όχι.	20
γ. Δεν απαντώ.	8
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Από τα δεδομένα στην παραπάνω ερώτηση δείχνουν ότι ένα μεγάλο μέρος των ερωτούμενων αναλαμβάνει πρωτοβουλία στον χώρο εργασίας του, ενώ υπάρχει και ένα επίσης μεγάλο μέρος αυτών που πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν περιθώρια πρωτοβουλίας καθώς επίσης και ένα μεγάλο μέρος το οποίο έδωσε σαν απάντηση στη συγκεκριμένη ερώτηση: "Δεν απαντώ".

**6. Σας δημιουργεί η εργασία σας άγχος και ψυχολογική κόπωση;**

α. Ναι.	25
β. Όχι.	11
γ. Μερικές φορές.	14
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Οι απαντήσεις στην έκτη ερώτηση ήταν θετικές ενώ ένα μικρό μόνο μέρος των εργαζόμενων απάντησε αρνητικά.

**7. Πόσο ελαστικό είναι το ωράριό σας;**

α. Αρχετά.	14
β. Λίγο.	21
γ. Καθόλου.	15
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Κατά τα στοιχεία αυτού του πίνακα φαίνεται ότι το ωράριο είναι λίγο έως και καθόλου ελαστικό.

**8. Απασχολεί η επιχείρηση ανήλικους εργαζόμενους;**

α. Ναι.	16
β. Όχι.	18
γ. Δεν ξέρω.	16
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Από τις απαντήσεις στην ερώτηση αυτή υποθέτουμε ότι θα πρέπει να υπάρχουν πολλές επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν ανήλικους εργαζόμενους εφόσον ένα αρκετά μεγάλο μέρος εργαζόμενων απάντησαν θετικά στην ερώτηση.

**9. Αξιολογήστε την συμπεριφορά της εργοδοσίας απέναντι σε ανήλικους εργαζόμενους.**

α. Ικανοποιητική.	15
β. Ελαστική.	6
γ. Μέτρια.	10
δ. Απαράδεκτη.	8
ε. Δεν απαντώ.	11
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Η απάντηση σ' αυτή την ερώτηση δείχνει ότι η συμπεριφορά της εργοδοσίας απέναντι σε ανήλικους εργαζόμενους είναι ελαστική έως ικανοποιητική. Υπάρχει όμως και ένας σημαντικός αριθμός εργαζόμενων που προτίμησε να μην απαντήσει γεγονός που θα πρέπει ίσως να μας προβληματίσει.

**10. Υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ των δυο φύλων στον εργασιακό χώρο;**

α. Ναι.	26
β. Όχι.	24

- γ. Μέτρια.
- δ. Δεν ξέρω.
- ε. Δεν απαντώ.

**ΣΥΝΟΛΟ** **50**

- Η ερώτηση αυτή θίγει ένα πρόβλημα, που όπως φαίνεται ακόμα και σήμερα μετά από χρόνων αγώνες για την ισότητα των δυο φύλων, και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό αφού παρουσιάζεται μια επιφύλαξη απέναντι στις γυναίκες όσον αφορά την κατοχή σημαντικών θέσεων-θέσεων πρωτοβουλίας στην εργασία.

**11. Έχετε εντοπίσει κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;**

- α. Ναι. 16
- β. Όχι. 34
- γ. Δεν ξέρω.

**ΣΥΝΟΛΟ** **50**

- Οι απαντήσεις σ' αυτή την ερώτηση η οποία επίσης θίγει ένα υπαρκτό, από πολλούς ακόμη και σήμερα, πρόβλημα έδειξαν ότι έστω και σε ένα μικρό δείγμα εργαζόμενων το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι υπαρκτό.

**12. Οι κανόνες υγιεινής εφαρμόζονται στο χώρο εργασίας σας;**

- α. Εφαρμόζονται. 28
- β. Εφαρμόζονται σε μικρό βαθμό. 22
- γ. Δεν εφαρμόζονται.

**ΣΥΝΟΛΟ** **50**

- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι εφαρμόζονται οι κανόνες υγιεινής στις επιχειρήσεις που εργάζονται ενώ δεν πρέπει να αφηρούμε επίσης και ένα μεγάλο μέρος αυτών που θεώρησαν ανεπαρκή την υγιεινή στους χώρους εργασίας τους.

### 13. Τηρούνται οι κανόνες ασφαλείας;

α. Τηρούνται σε ικανοποιητικό βαθμό.	12
β. Τηρούνται σε μικρό βαθμό ή στο ελάχιστο.	22
γ. Δεν τηρούνται.	7
δ. Δεν απαντώ	9
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Από τα δεδομένα του παραπάνω πίνακα αποδεικνύεται σύμφωνα με τους ερωτηθέντες ότι οι κανόνες ασφαλείας τηρούνται σε μικρό βαθμό ή στο ελάχιστο, πράγμα το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε "εργατικά ατυχήματα".

### 14. Η εργασία, σας παρέχει κοινωνική ασφάλιση;

α. Ναι.	36
β. Όχι.	7
γ. Δεν απαντώ.	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Τα αποτελέσματα αυτού του πίνακα μπορούν να θεωρηθούν θετικά μια και στο μεγαλύτερο μέρος των εργαζόμενων παρέχεται κοινωνική ασφάλιση.



15. Υπάρχει ελαστικότητα, από πλευράς εργοδότη, στην περίπτωση παροχής αδειών στους εργαζόμενους για λόγους υγείας;

α. Ναι.	37
β. Όχι.	
γ. Μερικές φορές.	13
δ. Δεν απαντώ	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτει ότι η εργοδοσία είναι ελαστική απέναντι στους εργαζόμενους όσον αφορά την παροχή αδειών για λόγους υγείας.

16. Τηρούνται οι νόμιμες άδειες εργασίας;

α. Ναι.	50
β. Όχι.	
γ. Δεν απαντώ	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα δίνεται η διαβεβαίωση από τους ερωτηθέντες ότι δίνονται οι νόμιμες άδειες εργασίας.

17. Τηρείται η απεργία στο χώρο εργασίας σας ως νόμιμο δικαίωμα του εργαζόμενου;

α. Ναι.	11
β. Όχι.	25
γ. Δεν απαντώ	14
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Από τα αποτελέσματα στην ερώτηση αυτή φαίνεται ότι η εργοδοσία σε πολλές επιχειρήσεις ακόμα και σήμερα αρνείται να δεχτεί σαν νόμιμο δικαίωμα του εργαζόμενου την "απεργία".

**18. Τηρείται το δικαίωμα του συνδικαλισμού στο χώρο εργασίας σας;**

α. Ναι.	8
β. Όχι.	28
γ. Δεν απαντώ	14
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Σύμφωνα με τα παραπάνω αποδεικνύεται ότι σε ίσως πολλές επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι δεν στηρίζονται σε συνδικαλιστικό οργανισμό για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

**19. Τηρείται το νόμιμο ωράριο στην εργασία σας;**

α. Ναι.	40
β. Όχι.	
γ. Δεν απαντώ	10
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

**20. Τηρούνται οι νόμιμες αργίες;**

α. Ναι.	33
β. Όχι.	10
γ. Δεν απαντώ	7
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

**21. Υπάρχει αμοιβή στην περίπτωση νομίμων και μη νομίμων υπερωριών;**

α. Ναι.	28
β. Όχι.	12
γ. Δεν απαντώ	10
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- (19), (20), (21): Το αποτέλεσμα των παραπάνω είναι θετικό μια και όπως απέδειξε η έρευνά μας στο μικρό αυτό δείγμα εργαζόμενων το νόμιμο ωράριο καθώς και οι νόμιμες αργίες τηρούνται κανονικά καθώς επίσης θετικό είναι και το αποτέλεσμα όσον αφορά την αμοιβή των νομίμων και μη υπερωριών.

**22. Οι κρατήσεις, που γίνονται στον μισθό σας, είναι οι νόμιμες;**

α. Ναι.	26
β. Όχι.	7
γ. Δεν ξέρω.	12
δ. Δεν απαντώ.	5
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Από τα δεδομένα αυτού του πίνακα συμπεραίνεται ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων θεωρούν τις κρατήσεις που γίνονται στο μισθό τους "νόμιμες" ενώ άξιο λόγου είναι και το γεγονός ότι ένα, μικρό έστω, μέρος αυτών δήλωσε άγνοια.

**23. Υπάρχουν αποδοχές σε περίπτωση αποστολής εργαζόμενου εκτός έδρας;**

α. Ναι.	20
β. Όχι.	9

γ. Δεν ξέρω.	15
δ. Δεν απαντώ.	6
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- Κατά τα στοιχεία του παραπάνω φαίνεται, σύμφωνα με το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων εργαζόμενων, ότι η εκτός έδρας υπηρεσία αμοίβεται κανονικά, ενώ υπάσχει και ένα μικρό μέρος το οποίο απάντησε αρνητικά.

**24. Τηρούνται οι υποχρεώσεις της εργοδοσίας απέναντι στους εργαζόμενους;**

α. Ναι.	25
β. Όχι.	5
γ. Δεν ξέρω.	12
δ. Δεν απαντώ.	8
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

**25. Κατά πόσο τηρεί ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του απέναντι στους εργαζόμενους όσον αφορά το "Εργατικό Ατύχημα";**

α. Σε ικανοποιητικό βαθμό.	19
β. Αναλόγως την περίπτωση.	18
γ. Σε μικρό βαθμό.	6
δ. Δεν τις τηρεί καθόλου.	
ε. Δεν ξέρω.	7
στ. Δεν απαντώ.	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

**26. Κατά πόσο τηρεί ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του απέναντι στους εργαζόμενους όσον αφορά τη "Επαγγελματική Ασθένεια";**

α. Σε ικανοποιητικό βαθμό.	23
β. Σε μικρό βαθμό.	11
γ. Δεν τις τηρεί καθόλου.	
δ. Δεν ξέρω.	9
ε. Δεν απαντώ.	7
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>50</b>

- (24), (25), (26): Από τα δεδομένα των τριών (3) παραπάνω πινάκων φαίνεται ότι:
  - (α) Σύμφωνα με τις απαντήσεις των περισσότερων ερωτηθέντων η εργοδοσία τηρεί τις υποχρεώσεις της απέναντι στους εργαζόμενους ενώ υπάρχει και ένα μέρος αυτών που απαντούν "όχι πάντα".
  - (β) Η εργοδοσία αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις της στην περίπτωση που συμβεί "εργατικό ατύχημα".
  - (γ) Η εργοδοσία αναλαμβάνει επίσης τις υποχρεώσεις της όσον αφορά την "επαγγελματική ασθένεια" αφού το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων απάντησε θετικά.

---

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α  
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

**ΕΡΕΥΝΑ:** Συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας στις Βιοτεχνικές Επιχειρήσεις του Νομού Αχαΐας

- Η έρευνα αυτή αποτελεί τμήμα πτυχιακής εργασίας. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις
- Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο

Ευχαριστούμε πολύ για την ανταπόκρισή σας στις ανάγκες για την διεκπεραίωση της πτυχιακής μας εργασίας.

Οι σπουδαστές:

Κωνσταντινίδη Κωνσταντίνα

Γαλαζούλας Αθανάσιος

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

---

1. Κατά πόσο ενδιαφέρουσα είναι για σας η εργασία σας;

- α. Ικανοποιητική.
- β. Μέτρια.
- γ. Την εξασκώ λόγω ανάγκης.

2. Η αμοιβή της εργασίας σας, καλύπτει τις ανάγκες σας;

- α. Με καλύπτει.
- β. Δεν με καλύπτει.
- γ. Εξασκώ και δεύτερο επάγγελμα.
- δ. Δεν απαντώ.

3. Πως είναι οι σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;

- α. Υπάρχει αλληλεγγύη.
- β. Διατηρούνται σε τυπικό επίπεδο.
- γ. Διατηρούνται σε φιλικό επίπεδο.
- δ. Δεν απαντώ.

4. Πως είναι οι σχέσεις σας με την εργοδοσία;

- α. Αρχικά καλές.
- β. Τυπικές.
- γ. Άσχημες.
- δ. Δεν απαντώ.

5. Υπάρχουν περιθώρια πρωτοβουλίας στο χώρο εργασίας σας;

α. Ναι.

β. Όχι.

γ. Δεν απαντώ.

6. Σας δημιουργεί η εργασία σας άγχος και ψυχολογική κόπωση;

α. Ναι.

β. Όχι.

γ. Δεν απαντώ.

7. Πόσο ελαστικό είναι το ωράριό σας;

α. Αρκετά.

β. Λίγο.

γ. Καθόλου.

8. Απασχολεί η επιχείρηση ανήλικους εργαζόμενους;

α. Ναι.

β. Όχι.

γ. Δεν ξέρω.



9. Αξιολογήστε την συμπεριφορά της εργοδοσίας απέναντι σε ανήλικους εργαζόμενους.

- α. Ικανοποιητική.
- β. Ελαστική.
- γ. Μέτρια.
- δ. Απαράδεκτη.
- ε. Δεν απαντώ.

10. Υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ των δυο φύλων στον εργασιακό χώρο;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν ξέρω.
- δ. Δεν απαντώ.

11. Έχετε εντοπίσει κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σας;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν ξέρω.

12. Οι κανόνες υγιεινής εφαρμόζονται στο χώρο εργασίας σας;

- α. Εφαρμόζονται.
- β. Εφαρμόζονται σε μικρό βαθμό.
- γ. Δεν εφαρμόζονται.

13. Τηρούνται οι κανόνες ασφαλείας;

- α. Τηρούνται σε ικανοποιητικό βαθμό.
- β. Τηρούνται σε μικρό βαθμό ή στο ελάχιστο.
- γ. Δεν τηρούνται.
- δ. Δεν απαντώ.

14. Η εργασία, σας παρέχει κοινωνική ασφάλιση;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν απαντώ.

15. Υπάρχει ελαστικότητα, από πλευράς εργοδότη, στην περίπτωση παροχής αδειών στους εργαζόμενους για λόγους υγείας;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Μερικές φορές.
- δ. Δεν απαντώ.

16. Τηρούνται οι νόμιμες άδειες εργασίας;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν απαντώ.

17. Τηρείται η απεργία στο χώρο εργασίας σας ως νόμιμο δικαίωμα του εργαζόμενου;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν απαντώ.

18. Τηρείται το δικαίωμα του συνδικαλισμού στο χώρο εργασίας σας;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν απαντώ.

19. Τηρείται το νόμιμο ωράριο στην εργασία σας;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν απαντώ.

20. Τηρούνται οι νόμιμες αργίες;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν απαντώ.

21. Υπάρχει αμοιβή σε περίπτωση νομίμων και μη νομίμων υπερωριών;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν απαντώ.

22. Οι κρατήσεις, που γίνονται στον μισθό σας, είναι οι νόμιμες;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν ξέρω.
- δ. Δεν απαντώ.

23. Υπάρχουν αποδοχές σε περίπτωση αποστολής εργαζόμενου εκτός έδρας;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Δεν ξέρω.
- δ. Δεν απαντώ.

24. Τηρούνται οι υποχρεώσεις της εργοδοσίας απέναντι στους εργαζόμενους;

- α. Ναι.
- β. Όχι.
- γ. Όχι πάντα.
- δ. Δεν απαντώ.

25. Κατά πόσο τηρεί ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του απέναντι στους εργαζόμενους όσον αφορά το <<Εργατικό Ατύχημα>>;

- α. Σε ικανοποιητικό βαθμό.
- β. Αναλόγως την περίπτωση.
- γ. Σε μικρό βαθμό.
- δ. Δεν τις τηρεί καθόλου.
- ε. Δεν ξέρω.
- στ. Δεν απαντώ.

26. Κατά πόσο τηρεί ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του απέναντι στους εργαζόμενους όσον αφορά την <<Επαγγελματική Ασθένεια>>;

- α. Σε ικανοποιητικό βαθμό.
- β. Αναλόγως την περίπτωση.
- γ. Σε μικρό βαθμό.
- δ. Δεν τις τηρεί καθόλου.
- ε. Δεν ξέρω.
- στ. Δεν απαντώ.

---

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β**  
**ΠΙΝΑΚΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ**  
Σήματα Ασφαλείας χώρων εργασίας  
Δήλωση Ατυχήματος

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.**  
**ΠΙΝΑΚΕΣ ΕΠΙΤΥΚΟΥ ΑΠΥΧΙΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΑΜΕΣΩΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΙΚΑ**

**1. Αγώγιμος μέσως ασφαλισμένων στο ΙΚΑ (Κλάδος συντάξεως)  
 και αγωγιμός εργατικών ατυχημάτων. Έτη 1970-1980**

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Ασφαλισμένοι.....	935.000	974.000	1.020.000	1.057.000	1.104.000	1.141.000	1.176.000	1.222.000	1.280.000	1.356.000	1.431.000
Εργατικά ατυχήματα..	44.813	46.736	48.002	47.544	44.983	44.952	44.987	46.594	47.115	46.976	44.950
Ποσοστό % .....	4,8	4,8	4,7	4,5	4,1	3,9	3,8	3,8	3,7	3,5	3,1

Πηγή: "Ετήσια Έγγραφα Αξιοσημειότητας των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλσεως"  
 1977, 1978, 1979.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.

2. Αριθμός εργατικών συζητητών των αμέσως καταλαμβανόμενων στο ΙΚΑ κατά ομάδες ηλικιών. Έτη 1970-1980

Ομάδες ηλικιών	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Σύνολο.....	44.813	46.736	48.002	47.544	44.983	44.952	44.987	46.594	47.115	46.976	44.950
Μέχρι 15 ετών ...	404	380	202	236	215	134	134	109	92	92	62
15 - 19 >> ...	5.662	6.007	6.193	6.262	6.911	6.166	5.615	5.740	4.958	4.549	3.888
20 - 24 >> ...	5.822	5.966	5.768	5.424	4.980	4.781	4.768	4.866	4.859	4.457	4.424
25 - 29 >> ...	6.289	6.289	6.784	6.721	5.999	6.389	6.149	6.163	6.438	6.476	6.475
30 - 34 >> ...	5.964	5.757	5.627	5.167	4.485	4.513	4.813	5.132	5.558	5.718	5.504
35 - 39 >> ...	5.486	5.740	5.819	5.629	4.889	4.869	4.634	4.822	4.586	4.766	4.430
40 - 44 >> ...	5.143	5.498	5.719	5.620	5.323	5.003	5.125	5.324	5.468	5.449	5.225
45 - 49 >> ...	3.648	4.298	4.659	5.217	5.132	5.093	5.080	5.537	5.386	5.852	5.425
50 - 54 >> ...	2.856	3.065	3.193	3.392	3.344	3.529	4.010	4.271	4.837	4.950	5.003
55 - 59 >> ...	2.093	2.267	2.357	2.398	2.312	2.680	2.629	2.712	2.958	2.955	2.865
60 - 64 >> ...	789	812	1.010	1.179	1.110	1.161	1.203	1.245	1.237	1.148	1.075
65 ετών και πένω	211	209	216	299	278	357	401	435	421	342	389
Άγνωστη ηλικία	446	448	455	-	-	277	426	238	317	222	185



Ποσοστό επί τοις %

Σύνολο.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Μέχρι 15 ετών ...	0,9	0,8	0,4	0,5	0,5	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
15 - 19 >> ...	12,6	12,9	12,9	13,2	15,4	13,8	12,6	12,4	10,5	9,7	8,6	8,6	8,6
20 - 24 >> ...	13,0	12,8	12,0	11,4	11,1	10,7	10,7	10,5	10,3	9,5	9,9	9,9	9,9
25 - 29 >> ...	14,0	13,4	14,1	14,2	13,3	14,3	13,8	13,3	13,7	13,8	14,4	14,4	14,4
30 - 34 >> ...	13,3	12,3	11,7	10,9	10,0	10,1	10,8	11,1	11,8	12,2	12,2	12,2	12,2
35 - 39 >> ...	12,2	12,3	12,1	11,9	10,9	10,9	10,4	10,4	9,7	10,1	9,9	9,9	9,9
40 - 44 >> ...	11,5	11,8	11,9	11,8	11,8	11,2	11,5	11,5	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6
45 - 49 >> ...	8,1	9,2	9,7	10,8	11,1	11,4	11,4	11,9	11,4	12,5	12,1	12,1	12,1
50 - 54 >> ...	6,4	6,6	6,7	7,1	7,4	7,9	9,0	9,2	10,3	10,5	11,1	11,1	11,1
55 - 59 >> ...	4,7	4,8	4,9	5,1	5,1	6,0	5,9	5,9	6,3	6,3	6,4	6,4	6,4
60 - 64 >> ...	1,8	1,7	2,1	2,5	2,5	2,6	2,7	2,7	2,6	2,4	2,4	2,4	2,4
65 ετών και άνω	0,5	0,4	0,5	0,6	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,7	0,9	0,9	0,9
Άγνωστη ηλικία	1,0	1,0	1,0	-	-	-	-	-	0,7	0,5	0,5	0,5	0,5

ΠΙΝΑΚΑΣ 8.

3. Αγρίσιος εργατικών αγροκτημάτων των αγέρας ασφαλισμένων στο ΙΚΑ κατά είδος αγροκτημάτων. Έτη 1970-1980

Είδος αγροκτηματος	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
<b>Σύνολο...</b>	<b>44.813</b>	<b>46.736</b>	<b>48.002</b>	<b>47.544</b>	<b>44.983</b>	<b>44.952</b>	<b>44.987</b>	<b>46.594</b>	<b>47.115</b>	<b>46.976</b>	<b>44.950</b>
Σύνταξη - Ολίστη.....	15.343	15.867	16.674	16.174	13.720	12.273	10.841	9.828	11.266	9.969	10.216
Υπεύλη.....	16.857	18.272	18.372	17.779	20.573	21.802	23.078	24.620	23.189	24.491	21.216
Έξω ορίστη.....	1.015	1.004	1.153	990	1.121	1.304	1.484	827	798	1.221	1.413
Ανά κτήματα.....	2.914	3.072	3.286	3.405	3.202	3.192	3.239	4.166	4.548	4.599	4.890
Ευαλεπόμενα κτήματα.....	333	333	443	451	258	405	359	253	362	368	320
Πξέγυλοητε - Αύτορημη.....	1.297	1.246	1.181	1.199	1.170	1.124	1.259	1.320	1.559	1.340	1.301
Αύτορημη.....	888	804	886	879	604	764	674	740	769	683	651
Εγγραφήματα.....	2.837	2.941	2.875	2.892	2.989	2.697	2.609	3.004	2.805	2.801	2.839
Ανώτατα μέλους.....	484	490	533	575	618	584	539	694	820	646	628
Πξέη μισών.....	102	81	90	84	82	68	89	107	152	103	110
Κτήη.....	7	7	11	6	-	1	2	8	9	5	-
Διητηρηύσεις από αέλυα...	3	9	6	12	21	27	44	40	24	36	35
Ουρηαγύη - Μικράγύη.....	528	517	485	568	470	584	629	499	477	473	396
Αύτορημη.....	2.051	1.950	1.871	2.383	30	38	44	348	216	124	56
Ευαλεπόμενες νόου.....	13	17	8	11.	9	-	8	21	2	2	2
Θαρητηπού.....	141	126	128	136	116	89	89	88	119	113	99

Ποσοστό επί τοις %

	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Συνδυασμ- Ομάση.....	34,3	34,0	34,7	34,0	30,5	27,3	24,1	21,1	23,9	21,2	22,7		
Τροφή.....	37,7	39,1	38,3	37,4	45,7	48,5	51,3	52,8	49,2	52,2	48,9		
Ξύνα ωρίστη.....	2,3	2,1	2,4	2,1	2,5	2,9	3,3	1,7	1,7	2,6	3,1		
Αυτά κατέχητα.....	6,5	6,6	6,9	7,2	7,1	7,1	7,2	8,9	9,7	9,8	10,9		
Επιλεγμένα κατέχητα.....	0,7	0,7	0,9	0,9	0,6	0,9	0,8	0,5	0,8	0,8	0,7		
Εξόχωση- Αύορση.....	2,9	2,7	2,5	2,5	2,6	2,5	2,8	2,8	3,3	2,8	2,9		
Αύοση.....	1,9	1,7	1,8	1,9	1,3	1,7	1,5	1,6	1,6	1,4	1,5		
Επκαίχητα.....	6,3	6,3	6,0	6,1	6,7	6,0	5,8	6,5	6,0	6,0	6,3		
Αυόχια μέλση.....	1,1	1,0	1,1	1,2	1,4	1,3	1,2	1,4	1,7	1,4	1,4		
Πήσηση.....	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2		
Κήση.....	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-		
Δηλητησίση επί όση.....	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	-	0,1	0,1	0,1		
Οσηήση - Μήση.....	1,2	1,1	1,0	1,2	1,1	1,3	1,4	1,0	1,0	1,0	0,9		
Αύση.....	4,6	4,2	3,9	5,0	0,0	0,1	0,1	0,7	0,4	0,3	0,1		
Εσηήσηήσηήσηήσηήση.....	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-		
Οσηήσηήση.....	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2		

ΠΙΝΑΚΑΣ 9.

4. Αγρίους εγγεγραμμένων ατυχημάτων των ετήσιος ασφαλισμένων στο ΙΚΑ κατά κατά ατυχημάτων. Έτη 1970-1980

Αρτία ατυχημάτων	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Σύνολο.....	44.813	46.736	48.002	47.544	44.983	44.952	44.987	46.594	47.115	46.976	44.950
Από μηχανές.....	6.413	7.054	7.665	7.879	6.614	8.356	8.366	7.729	7.801	8.478	8.455
Από ηλεκτροκίνητα.....	211	244	189	153	185	135	179	192	172	176	167
Από ανύψωση.....	433	456	651	899	880	1.123	944	809	646	763	922
Από πτώση ασφαλισμένων.....	13.289	13.073	12.838	12.471	11.461	11.327	12.145	12.459	13.321	12.729	11.642
Από πτώση αντικειμένων.....	-	-	-	-	8.906	8.360	8.051	9.841	9.174	8.909	7.596
Από οδήγηση οχημάτων.....	1.611	2.022	1.745	1.873	1.802	1.842	1.934	1.626	1.796	1.722	1.325
Από εργασία.....	10.972	10.891	10.782	10.948	8.253	6.382	5.127	4.559	4.355	5.173	4.798
Από ξέρον ύδωρ (εγκαύματα)...	-	-	-	-	438	404	404	535	571	363	239
Από είσοδο ξένου σώματος.....	-	-	-	-	4.134	5.122	5.802	3.190	3.750	4.699	4.509
Από χημικές ουσίες.....	-	-	-	-	1.226	1.122	1.123	1.168	1.103	1.388	1.417
Από ύψωση βίβλους.....	-	-	-	-	715	583	674	719	658	629	571
Από άλλες αιτίες.....	11.884	12.996	14.132	13.318	369	196	238	3.703	3.768	1.942	3.309

Ποσοστό επί τοις %

Σύνολο.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Από μηχανές.....	14,3	15,1	16,1	16,6	14,7	18,6	18,6	16,6	16,5	18,0	18,8	
Από ηλεκτροκινητήρα.....	0,5	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	
Από ανύψραξη.....	1,0	1,0	1,3	1,9	2,0	2,5	2,1	1,7	1,4	1,6	2,1	
Από πτώση αεροδυναμικών.....	29,6	28,0	26,7	26,3	25,5	25,2	27,0	26,7	28,3	27,1	25,9	
Από πτώση αντικείμενων.....	-	-	-	-	19,8	18,6	17,9	21,1	19,5	19,0	16,9	
Από σδήληση σιδερίων.....	3,6	4,3	3,6	3,9	4,0	4,1	4,3	3,5	3,8	3,7	2,9	
Από εγγυαλεία.....	24,5	23,3	22,5	23,0	18,4	14,2	11,4	9,8	9,2	11,0	10,7	
Από ξέον ύδωρ (εγκλιματά)...	-	-	-	-	0,9	0,9	0,9	1,2	1,2	0,8	0,5	
Από εισοδο ξένου σφίματος....	-	-	-	-	9,2	11,4	12,9	6,9	8,0	10,0	10,0	
Από χημικές ουσίες.....	-	-	-	-	2,7	2,5	2,5	2,5	2,3	3,0	3,2	
Από άσση βύρους.....	-	-	-	-	1,6	1,3	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	
Από άλλες αιτίες.....	26,5	27,8	29,4	28,0	0,8	0,4	0,5	8,1	8,0	4,1	7,3	

**ΠΙΝΑΚΑΣ 10.**

**5. Αγροθιός εργασιών ατυχημάτων των αγρίων ασφάλισμένων στο ΙΚΑ κατά προοβληθέν μέλος του σώματος. Έτη 1970-1980**

Προοβληθέν μέλος του σώματος	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
<b>Σύνολο.....</b>	44.813	46.736	48.002	47.544	44.983	44.952	44.987	46.594	47.115	46.976	44.950
Εξαιρουκά τραήματα.....	44.674	46.623	47.870	47.369	44.962	44.891	44.898	46.544	47.066	46.923	-
Κεραή.....	4.424	4.476	4.770	4.355	3.885	4.091	4.138	4.292	4.208	4.216	3.787
Οφθαλμοί.....	2.409	2.145	2.257	2.051	2.257	2.158	2.249	2.085	2.089	2.222	2.300
Άνω άκρα.....	20.265	21.767	21.375	21.172	21.548	22.476	22.313	22.982	22.824	22.208	21.116
Κάτω άκρα.....	12.754	13.267	14.250	14.224	13.448	12.542	12.281	12.591	13.653	13.710	13.077
Αιτήματα μέλη.....	4.822	5.007	5.218	5.567	3.829	3.624	3.917	4.594	4.892	4.567	4.611
Εξαιρουκά τραήματα.....	139	113	132	175	21	61	89	50	49	53	59

Ποσοστό επί τοις %

Σύνολο.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Εξοργιστά τρωτήματα.....	99,7	99,8	99,7	99,6	100,0	99,9	99,8	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	-
Κερδοί.....	9,9	9,6	9,9	9,2	8,7	9,1	9,2	9,2	9,2	8,9	9,0	8,5	
Οφθαλμοί.....	5,4	4,6	4,7	4,3	5,0	4,8	5,0	4,5	4,4	4,7	4,7	5,1	
Άνω όργανα.....	45,2	46,5	44,5	44,5	47,9	50,0	49,6	49,3	48,5	47,3	47,3	47,0	
Κάτω όργανα.....	28,5	28,4	29,7	29,9	29,9	27,9	27,3	27,3	27,7	29,2	29,2	29,1	
Διάφορα μέρη.....	10,7	10,7	10,9	11,7	8,5	8,1	8,7	8,7	10,4	9,7	9,7	10,2	
Εξοργιστά τρωτήματα.....	0,3	0,2	0,3	0,4	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	

ΠΙΝΑΚΑΣ 11.

8. Αγρίμιδος εργασιών ασυμμετρω των αμείνων γεωργικών στο ΙΚΑ κατά γεωγραφικό διαμέρισμα. Έτη 1976 - 1980

Γεωγραφικό διαμέρισμα.....	1976	1977	1978	1979	1980
Σύνολο	44.987	46.594	47.115	46.976	44.950
Ελλάδας.....					
Πελοπόννησος.....	28.522	24.796	24.796	22.491	20.237
Αθηνών.....	18.850	18.105	17.312	15.580	13.627
Περγαίως.....	6.118	6.706	5.765	5.311	5.022
Ελευσίνα.....	3.554	1.734	1.719	1.600	1.588
Δουρή Στεγιά Ελλάδα και Εγύβρα.....	2.340	3.106	3.490	3.284	3.527
Πελοπόννησος και Ιόνιοι Νήσοι.....	2.205	2.401	2.837	3.093	3.243
Ήπειρος.....	405	818	1.059	1.389	1.080
Θεσσαλία.....	1.574	1.712	1.896	2.213	2.227
Μακεδονία.....	7.872	9.250	9.599	11.358	11.119
Θεσσαλονίκη.....	6.928	8.189	8.226	9.588	9.183
Θράκη.....	180	187	234	278	289
Νήσοι	630	645	648	624	648
Αιγαίου.....					
Κρήτη.....	1.259	1.930	2.556	2.246	2.580



ΠΙΝΑΚΑΣ 12

7. Αγρίσιος εργασιών καταμετρώων των επίμαχων υπομετρήσιμων στο ΗΚΑ κατά κλάδο οργανωτικής δραστηριότητας (1). Έτη 1970-1980

Κωδός	Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	30.9.1978 Αγ. τιμολογ.	% αγρ.
01-05	Βιομηχανία τροφίμων, ποτών, καπνιστικών, θήρα, γαλακτοκομίας, μεταλλεία, χαρτομύδια	44.813	46.736	48.062	47.544	44.983	44.952	44.987	46.594	47.115	46.976	44.950	1.570.930	2,99
11-15	Βιομηχανία ειδών διατροφής, εκτός ποτών	377	384	463	332	437	...	404	559	580	514	472	-	-
20	Βιομηχανία ειδών διατροφής, εκτός ποτών	3.234	3.358	3.674	3.316	2.757	2.939	3.116	2.436	1.501	1.075	1.336	21.490	6,98
21	Βιομηχανία ποτών	1.286	1.258	1.257	1.352	1.986	1.871	1.720	1.981	2.030	2.083	2.165	101.631	1,99
22	Καπνοβιομηχανία	471	568	557	618	620	634	617	727	630	584	548	14.175	4,04
23	Υφαντικές βιομηχανίες	372	366	425	330	354	257	297	338	387	358	289	10.375	3,73
24	Βιομηχανία ειδών ενδύσεως	1.758	2.008	2.335	2.237	2.457	2.932	3.079	2.997	2.854	3.021	2.897	79.218	3,60
25-26	Βιομηχανία ξύλου, γυαλιού, ερλιφών	518	528	587	538	522	801	869	982	1.155	1.146	868	90.096	1,26
27	Βιομηχανία χυρτίου	2.094	2.147	2.212	2.110	2.057	2.380	2.202	2.338	2.551	2.448	2.367	65.373	3,90
28	Εκτυπώσεις, εκδόσεις & συναφείς δραστηριότητες	664	692	555	571	623	644	647	673	556	604	581	11.284	4,90
29	Βιομηχανία σιδηρούς και συναφείς δραστηριότητες	242	259	291	319	228	278	283	257	271	209	192	17.455	1,55
30	Είδων από δέρμα	165	154	205	245	152	181	180	142	196	168	149	15.836	1,23
31	Βιομηχανία ελαστικού	165	255	172	210	780	825	898	951	1.146	905	877	19.915	5,75
32	Χημικές βιομηχανίες	1.036	1.302	1.257	1.359	1.201	1.368	1.343	1.333	897	1.444	1.019	26.388	3,39
33	Βιομηχανία πλαστικών πλαστικών και άνθρακος	216	379	246	354	309	353	270	299	247	273	257	4.618	5,34
34	Βιομηχανία προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά	1.004	925	850	756	1.804	1.605	1.682	2.054	2.351	2.500	2.571	40.352	5,82
35	Βασικές μεταλλουργικές βιομηχανίες	1.131	1.276	1.156	1.434	1.033	1.545	1.264	1.615	1.914	2.159	1.945	9.863	19,40
36-38	Κατασκευή προϊόντων από μέταλλο, εκτός μηχανών και μεταφορικών οχημάτων	3.423	3.450	4.333	4.944	5.109	4.072	3.987	3.573	3.339	3.052	3.162	55.095	6,06
39	Κατασκευή μηχανών και μεταφορικών μέσων	3.936	3.978	4.788	4.227	6.674	6.645	6.386	6.329	4.977	4.028	5.578	116.173	4,28
41	Αυτοκίνητα, μηχανοκίνητα οχήματα, διανυκτιήματα	2.896	3.273	2.811	3.561	2.17	385	352	221	345	177	145	11.571	2,98
50	Οικοδομήσεις και δημοσιά έργα	477	454	448	535	408	327	301	203	169	290	204	20.448	0,82
61-62	Επιτόκιο, χονδρικό και λιανικό	10.212	9.872	9.811	9.851	8.809	7.653	7.908	9.237	9.419	10.752	10.041	-	-
63	Λιανικό	1.105	1.290	1.034	869	683	747	924	941	1.164	855	952	93.591	1,24
71	Ξενοδοχεία, εστιατόρια	577	578	616	542	419	416	430	468	461	480	410	-	-
73	Μεταφορές	2.021	1.945	1.945	1.787	1.807	1.136	1.133	2.020	2.116	1.959	2.116	119.668	1,76
81-82	Επικοινωνίες	52	45	52	50	45	36	35	21	17	20	14	32.930	0,05
91	Τράπεζες-Ασφάλσεις	52	95	53	77	47	50	52	80	154	46	49	45.447	0,33
	Δημόσιες υπηρεσίες	2.329	2.449	2.413	2.389	2.717	2.725	2.618	2.589	2.946	2.809	2.343	-	-



ΠΙΝΑΚΑΣ 13.

9. Αγροτικές εξαγωγές αγροτικών προϊόντων των μέσων παραγωγικών στο ΙΚΑ και συντέρες αυτών. Έτη 1973 - 1978

	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Σύνολο αγροτικών.....	47.885	45.681	45.275	45.544	47.149	47.688
Συντέρες αυτών:						
Θάνατος.....	270	357	217	208	218	256
Αποχή από την εξαγωγή και επιδότηση.....	42.808	40.560	40.366	40.465	41.822	42.283
Πρόσκαμη αναπηρία και συν- ταξιοδότηση.....	658	749	783	869	965	867
Διαρκής αναπηρία και συντα- ξιοδότηση.....	121	199	129	197	208	205
Σοφιστική βλάβη, χαμός διακοπή της ικανότητας προς εξαγωγή.....	4.028	3.816	3.780	3.805	3.936	3.977

Πηγή: "Στατιστική ετησίως της Ελλάδος", 1979 και 1980

## Σήματα ασφαλείας χώρων εργασίας (Π.Δ. 422/79)

Όταν μέσα στους χώρους τής εργασίας σου βλέπεις τα παρακάτω σήματα θα πρέπει να ξέρεις ότι αυτά είναι σήματα ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΩΣ. Δηλαδή με άλλα λόγια σου απαγορεύουν να κάνεις κάποια ενέργεια. Αυτή ή ενέργεια παριστάνεται με ένα μαύρο σύμβολο μέσα σε άσπρη κυκλική επιφάνεια με φαρύ κόκκινο περιθώριο.



Απαγορεύεται  
το κάπνισμα.



Απαγορεύεται  
ή γυμνή φλόγα και  
το κάπνισμα



Απαγορεύεται  
η διέλευση πεζών.



Απαγορεύεται  
το σθήσιμο φωτιάς  
μέ νερό.



Τό νερό  
δέν πίνεται.

Τα παρακάτω σήματα που και αυτά μπορεί να τα συναντήσεις σε χώρους εργασίας πρέπει να ξέρεις ότι είναι σήματα ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΕΩΣ. Σε προειδοποιούν δηλαδή για κάποιο κίνδυνο που υπάρχει και σε απειλεί. Τό είδος του κινδύνου που σε απειλεί παριστάνεται με ένα σύμβολο μαύρο σχεδιασμένο μέσα σε μία κίτρινη επιφάνεια. Η κίτρινη επιφάνεια περιέχεται μέσα σε ένα τρίγωνο με ίσες μαύρες πλευρές και τή μία του κορυφή προς τα πάνω.



Προσοχή υπάρχουν  
εύφλεκτες ύλες.



Προειδοποίηση για  
εκρηκτικές ύλες.



Προειδοποίηση για  
δηλητηρκώδεις ουσίες.



Προειδοποίηση για  
Ραδιενεργές ουσίες.



Προσοχή από τις  
καυστικές ουσίες.



Προσοχή  
Ακρωύμενα φορτία



Προσοχή  
κίνδυνος  
ηλεκτροπληξίας



Προσοχή  
διέλευση οχημάτων  
τροφοδοσίας



Προσοχή  
Κίνδυνος.

## Σήματα ασφαλείας χώρων εργασίας (συνέχεια)

### ΣΗΜΑΤΑ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ

Και τὰ σήματα πού βλέπεις σ' αὐτή τή σελίδα πάλι μπορεί νά τὰ συναντήσεις σέ χώρους ἐργασίας· καί πρέπει νά ξέρεις ὅτι εἶναι σήματα ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ.

Δηλαδή προκειμένου νά δουλέψεις σέ θέση ἐργασίας πού ἔχει ἕνα ἀπό αὐτά τὰ σήματα θά εἶσαι ὑποχρεωμένος νά κάνεις πρῶτα αὐτό πού λέει τὸ σήμα.

Αὐτό πού λέει τὸ σήμα παριστάνεται μέ ἕνα ἄσπρο σύμβολο σχεδιασμένο μέσα σέ ἕνα μπλέ κύκλο.



Πρέπει νά φοράτε τὰ γυαλιά προστασίας.



Πρέπει νά φοράτε τὸ προστατευτικό κράνος.



Πρέπει νά φοράτε τίς ὠτασπίδες.



Πρέπει νά χρησιμοποιεῖτε τήν προσωπίδα.



Πρέπει νά φοράτε τὰ παπούτσια ασφαλείας.



Πρέπει νά φοράτε τὰ γάντια προστασίας.

### ΣΗΜΑΤΑ ΔΙΑΣΩΣΕΩΣ

Τὰ σήματα πού βλέπεις παρακάτω θά τὰ συναντήσεις καί αὐτά σέ χώρους ἐργασίας καί πρέπει νά ξέρεις ὅτι εἶναι σήματα ΔΙΑΣΩΣΕΩΣ. Τὰ σήματα αὐτά σοῦ ὑποδεικνύουν ὀρισμένες θέσεις καί κατευθύνσεις διασώσεως πού πρέπει νά ἔχεις ὑπόψη σου καί νά χρησιμοποιήσεις σέ περίπτωση ἀνάγκης. Παριστάνονται μέ ἕνα σύμβολο λευκό μέσα σέ ἕνα πράσινο τετράγωνο ἢ ὀρθογώνιο.



Θέση Ἀ' βοηθεῶν.



Κατεύθυνση πρὸς τήν θέση Ἀ' Βοηθεῶν.



ἢ



Ἐξόδος διασώσεως πρὸς τὰ ἀριστερά.



Ἐξόδος διασώσεως (τοποθετεῖται πάνω ἀπὸ τήν ἐξοδο).

# ΔΗΛΩΣΗ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝ. ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ  
ΥΠΟΚ/ΜΑ .....

ΔΙΑΤΗΡΕΙΤΑΙ ΕΠΙ 20 ΧΡΟΝΙΑ

Α/Α ΔΗΛΩΣΕΩΣ .....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

## ΔΗΛΩΣΗ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ :

1.  Αριθμός Μητρώου 2.  Ε. τ. α. ν. ν. ν. ν. ν.
3.  Ό ν ο μ α 4.  Π ε τ ρ ὶ ν ν μ ε
5. Ποιά τὸ ἐπάγγελμα τοῦ ἀσφαλινοῦ; (Προσδιορίστε ἐκαιδῶς τὸ εἶδος τῆς ἐργασίας ἢ τῆς ὑπηρεσίας πλὴν ὅποια προσφέρει ὁ ἀσφαλινοὸς στὴν ἐπιχείρηση) .....
6. Ποιά ἐργασία ἔκανε ὁ ἀσφαλινοὸς κατὰ τὴ στιγμή τοῦ ἀτυχήματος; .....
7. Ἔτος γεννήσεως τοῦ ἀσφαλινοῦ: ..... 8. Οἰκογενειακὴ του κατάσταση: .....  
(ἴγγαμος-ἐγγαμὸς-χῆρος-διαιώνιος)
9. Διεύθυνση κατοικίας του: .....
10. Ποιὸς ὁ μισθὸς ἢ τὸ ἡμερομίσθιο τοῦ ἀσφαλινοῦ κατὰ τὴν ἡμέρα τοῦ ἀτυχήματος;  
Μισθὸς δραχ. .... Ἡμερομίσθιο δραχ. ....

### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ :

11.  Ἄρ. Μητρώου Ἐργοδότη Πόσο προσωπικὸ ἐπιχειροῦν ἢ ἐπιχείρηση;
12. Ἄνδρες: ..... Γυναίκες: ..... Σύνολο: .....
13. Ἐπωνυμία ἐπιχειρήσεως: .....
- Εἶδος » : .....
- Διεύθυνση » : .....

### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ :

14. Τόπος ἀτυχήματος: .....
15. Ἡμερὶς » : ..... 16. Ὥρα τοῦ ἐγίνε τὸ ἀτύχημα: .....
17. Ἡμέρα τῆς ἐβδομάδας τοῦ ἐγίνε τὸ ἀτύχημα: .....
18. Περιγραφή τοῦ ἀτυχήματος: (Γίνεται λεπτομερὴς περιγραφή τοῦ τρόπου καὶ τῆς αἰτίας τοῦ ἀτυχήματος)  
.....  
.....  
.....
19. Ποιοὶ ἦσαν μάρτυρες τοῦ ἀτυχήματος;  
α) .....  
β) .....
20. Ποιά ἡ αἰτία τοῦ ἀτυχήματος; (π.χ. ἐγίνε ἀπὸ ἀνωτέρα βία, ἀπὸ ἀλλοίωση προφυλακτικῶν μέτρων, ἀπὸ ἀποσπείζια τοῦ ἀσφαλινοῦ, ἀπὸ ἀγνοία τοῦ κινδύνου, ἀπὸ κόπωση, ἀπὸ ὑπερβολικὴ ζέση ἢ κρύο, ἀπὸ εὐθύνη τῶν συναδέλφων του ἢ τοῦ ἐργοδότη κ.τ.λ.) .....
21. Ποιὸ μέρος τοῦ σώματος τραυματίστηκε: .....
22. Τὸ ἀτύχημα προκάλεσε διακοπὴ τῆς ἐργασίας τοῦ ἀσφαλινοῦ; (ΝΑΙ) ἢ (ΟΧΙ) .....
23. Ἡμερομηνία διακοπῆς τῆς ἐργασίας: ..... 24. Ὥρα διακοπῆς τῆς ἐργασίας: .....
25. Δηλώνουμε ὑπεύθυνα ὅτι ὁ παθὼν δὲν θὰ ἐργαστεῖ, ὅσο ἐπικρεῖ ἡ ἀνικανότητά του.

Ὁ ΠΑΘΩΝ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΟΙ ΜΑΡΤΥΡΕΣ 19

(Ὑπογραφή & σφραγίδα)

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΕΣΥΕ. "Ετήσια έρευνα δραστηριότητας των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης". 1977.
2. ΙΚΑ. "Ετήσιοι απολογισμοί ΙΚΑ 1974 - 1980".
3. ΚΑΤΟΥΣΣΕΛΛΗ, ΑΛΙΚΗ. "Τα ατυχήματα στην Ελλάδα". Έκθεση της Ομάδας Υγείας του ΕΚΚΕ. Αθήνα. 1978 (πολυγραφημένο).
4. ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ, ΑΝΤ. "Επαγγελματική Υγιεινή". Αθήνα, 1963.
5. ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ (Ελληνικές)  
Εισαγωγή στο Νομοθετικό Πλαίσιο της Προστασίας της Υγείας των εργαζόμενων.  
Υπό Βασ. Χ. Λαδά (ερευνητού). Πανεπιστήμιο Πατρών. Πολυτεχνική Σχολή,  
Σπουδαστήριο Διοικήσεως Εργοστασίων. 1978.  
Ασφάλεια κατά την εκτέλεση εργασίας. Υπό Προδ. Ι. Ιορδανίδη, Ph. D. Md.,  
Ιατροδικαστού - Ιατρού Εργασίας, Επιμελητού Ε.Μ.Π. Αθήνα, 1969. Ανάτυπο εκ  
του συμπληρωματικού τόμου Οικονομικής και Λογιστικής Εγκυκλοπαιδείας.
6. Υγιεινή και ασφάλεια εργαζόμενων. Βιβλιοθήκη Σχολών Μαθητείας ΟΑΕΔ  
Ίδρυμα Ευγενίδου. 1954.  
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ. Υπουργείο Εργασίας. Υπηρεσία Επιτελεστικής  
Εργασίας, τμήμα Ι.
7. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ. Υπουργείο Εργασίας. Γενική Επιθεώρηση  
Εργασίας. Διεύθυνση επιθεωρήσεων εργασίας, Τμήμα ΙΙ.
8. Η πρόληψη των ατυχημάτων, Αθ. Σαραμάντη. Τεχνικά Χρονικά, 6-7. 1976.
9. Προστασία, ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία. Ν. Σαραφόπουλος. Αθήνα 1986.
10. Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζόμενων Νόμος 1568/1985. Α' Έκδοση Επιτροπής  
Υγιεινής και ασφάλειας της Εργασίας. Ν. Αχαΐας/Πάτρα. 1987.

