ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ · ΑΔΕΔΥ

Τεύχος 116, Απρίλιος 2005

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Ένας από τους κύριους στόχους που έθεσε η Ευρωπαϊκή Ένωση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα το Μάρτιο του 2000, είναι η δημιουργία περισσότερων και καλύτερης ποιότητας θέσεων απασχόλησης. Η υγεία και η ασφάλεια στους χώρους εργασίας είναι προφανώς τα πλέον βασικά στοιχεία της ποιότητας της εργασίας και περιλαμβάνονται ανάμεσα στους δείκτες που εγκρίθηκαν πρόσφατα, ύστερα από την ανακοίνωση της Επιτροπής «Πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική - ένα πλαίσιο για την επένδυση στην ποιότητα». Το υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας και μια εξίσου υγιής και ασφαλής οργάνωση της εργασίας είναι πρωταρχικοί παράγοντες που συντελούν στις επιδόσεις της οικονομίας και των επιχειρήσεων. Η «έλλειψη ποιότητας» στην εργασία μεταφράζεται για την οικονομία με μια απώλεια των παραγωγικών ικανοτήτων [500 εκατομμύρια ημέρες εργασίας χάθηκαν το 1999 λόγω ατυχημάτων ή προβλημάτων υγείας] και σε δαπάνες για αποζημιώσεις και επιδόματα η χρηματοδότηση των οποίων επιβαρύνει το σύνολο της οικονομίας. Οι παραπάνω διαπιστώσεις αναφέρονται σε έρευνα για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας που παρουσιάζεται σε αυτό το τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ. Επιπλέον η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει άρθρο σχετικά με τις Εκτιμήσεις για την επίπτωση της πρόσφατης αύξησης του ΦΠΑ στον πληθωρισμό και την απασχόληση. Τέλος η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Α. Αποστολόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Δ. Στρατούλης, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος:* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Στ. Κουτσιούμπελης, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος, Σοφ. Κοντόπουλος, Σωτ. Νικολαρόπουλος • **ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 210 3327710, 210 3327726, Fax: 210 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ[1]

Εισαγωγή

Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 137 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, αποτελεί πρωτεύοντα στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο οποίος δεν πρέπει να τίθεται σε δεύτερη μοίρα εντασσόμενος σε καθαρά οικονομικά κριτήρια.

Στο πνεύμα της πιο πάνω διακήρυξης, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης άρχισε να θεσπίζει στη συνέχεια, μέσω οδηγιών, ελάχιστες προδιαγραφές ασφαλείας για την προώθηση βελτιώσεων κυρίως στο περιβάλλον εργασίας, ώστε να εξασφαλίζεται ένα καλύτερο επίπεδο προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

Όλα τα προηγούμενα χρόνια οι εθνικές κυβερνήσεις έχουν αποδοθεί σε ένα αγώνα δρόμου για την εισαγωγή και κύρωση των αντίστοιχων οδηγιών, με αποτέλεσμα να έχουμε σήμερα μια από τις αρτιότερες, θεματικά και επιστημονικά, νομοθεσίες στον τομέα που αφορά στην Υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Και όμως, τα εργατικά ατυχήματα αντί να μειώνονται, αυξάνονται τόσο σε αριθμό όσο και σε σοβαρότητα.

Η παρούσα έρευνα, αντίστοιχη της οποίας δεν είχε διεξαχθεί στην χώρα μας, έχει ως στόχο την αξιολόγηση της εργατικής νομοθεσίας για την Υγιεινή και την Ασφάλεια των εργαζομένων διατυπώνοντας παράλληλα προτάσεις για θεσμικές και νομοθετικές αλλαγές με σκοπό την προστασία των εργαζομένων και την βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Με την ολοκλήρωση της μελέτης αυτής η ΓΣΕΕ μπορεί πλέον να καταθέσει μια συνολική, συνεκτική και συνεπή πρόταση ολοκληρωμένης παρέμβασης για την αναμόρφωση του συστήματος εφαρμογής και ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας για την Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων της χώρας μας.

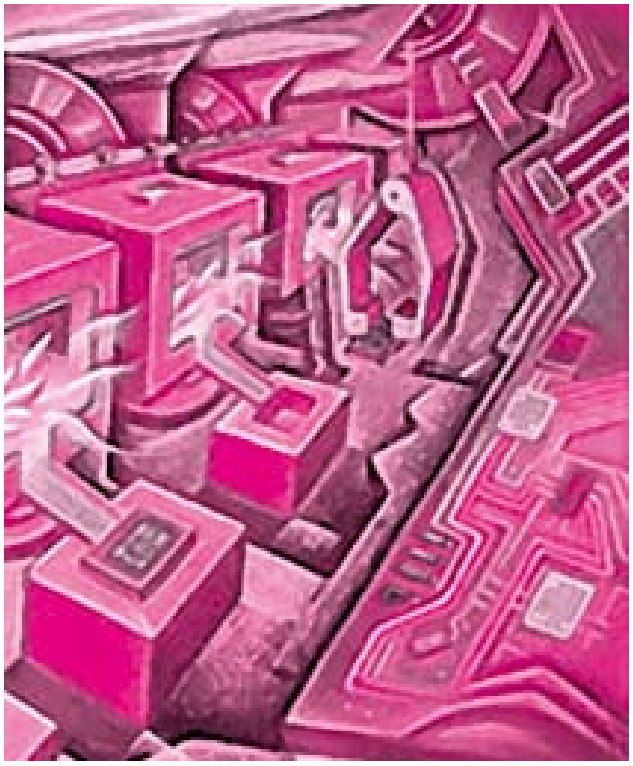
Το έναυσμα για την έρευνα αυτή απετέλεσε το επαναλαμβανόμενο γεγονός των εργατικών ατυχημάτων που εξακολουθεί ακόμη και σήμερα να επιβαρύνει την εργατική τάξη της χώρας μας, γεγονός μη αποδεκτό για την θέση της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Και πιθανώς πριν από αρκετά χρόνια, όταν η εφαρμογή κανονισμών για την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας ήταν ένα μακρινό όνειρο και οι ελάχιστοι επιθεωρητές εργασίας [το 1980 υπήρχαν 90 περίπου επιθεωρητές ενώ σήμερα είναι 350] προσπαθούσαν να επιβάλουν τον νόμο με κυ-

1. Την ομάδα έρευνας αποτέλεσαν οι: Αδαμάκης Ιωάννης, Αθανασίου Ιωάννης, Γκινάλλας Τρύφωνας, Τσαρακλής Ζαχαρίας και Χριστοδούλου Αντώνιος. Την επιμέλεια του κειμένου έκανε ο Κώστας Μπουκουβάλας, στατιστικός μαθηματικός ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

ριότερο όπλο την νομοθεσία του 1934 να φαινόταν αρκετά ''λογικό'', σήμερα όμως;

Σήμερα που και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας είναι σε σημαντικό βαθμό στελεχωμένο, και που η Πολιτεία αλλά και οι κοινωνικοί συνομιλητές έχουν συνειδητοποιήσει την αξία της εργασιακής ασφάλειας και της πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου και μονίμως σε κάθε ευκαιρία, το διακηρύσσουν, γιατί αυτός ο σχετικά μεγάλος για τα εργασιακά δεδομένα της χώρας αριθμός θανατηφόρων αλλά και ο άγνωστος ουσιαστικά, και για το λόγο αυτό ακριβώς περισσότερο ανησυχητικός, αριθμός των σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών;

Γιατί η νομοθεσία στην Ελλάδα η οποία έχοντας κυρώσει και περιλάβει εντός των προβλεπομένων προθεσμιών όλες τις οδηγίες για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, δεν εφαρμόζεται;



Γιατί οι κάθε λογής εμπλεκόμενοι [εργοδότες, στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών, διευθυντές και προϊστάμενοι, εργοδηγοί, αυτοαπασχολούμενοι, εργαζόμενοι και εκπρόσωποί τους] δεν είναι σε θέση να αναγνωρίσουν τα βασικά στοιχεία της διαχείρισης του επαγγελματικού κινδύνου στους χώρους εργασίας και να επέμβουν, ο καθένας στον τομέα ευθύνης του, ώστε να προλάβουν το εργατικό ατύχημα και παράλληλα να μειώσουν την έκθεση των εργαζομένων σε επικίνδυνους φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς, εργονομικούς και οργανωτικούς κινδύνους;

Τα ερωτήματα αυτά απετέλεσαν το ερέθισμα για τη διεξαγωγή αυτής της έρευνας.

Ουσιαστικά από την έρευνα έπρεπε να αναζητηθούν τα βαθύτερα αίτια της μη αποτελεσματικότητας της υπάρχουσας εργατικής νομοθεσίας της Υγιεινής και της Ασφάλειας της Εργασίας και των λειτουργούντων θεσμών από τις απόψεις των ανθρώπων, απλών εργαζομένων και κυρίως στελεχών που λίγο ή πολύ είναι επιφορτισμένα με καθήκοντα σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, δηλαδή ανθρώπων που βιώνουν στην πράξη όλα τα προβλήματα εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

Οι παράμετροι της έρευνας που αναφέρεται στους στόχους, τον σχεδιασμό και την μεθοδολογία αποτελούν το αντικείμενο του δεύτερου κεφαλαίου. Η έρευνα ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα και τις προτάσεις που περιλαμβάνονται στο τρίτο και τέταρτο κεφάλαιο καθώς και με τα παραρτήματα τα οποία αναφέρονται στα βασικά νομοθετήματα και σε στατιστικά στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων στην χώρα μας.

1. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1 Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ένας από τους κύριους στόχους που έθεσε η Ευρωπαϊκή Ένωση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα το Μάρτιο του 2000, είναι η δημιουργία περισσότερων και καλύτερης ποιότητας θέσεων απασχόλησης. Η υγεία και η ασφάλεια στους χώρους εργασίας είναι προφανώς τα πλέον βασικά στοιχεία της ποιότητας της εργασίας και περιλαμβάνονται ανάμεσα στους δείκτες που εγκρίθηκαν πρόσφατα, ύστερα από την ανακοίνωση της Επιτροπής «Πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική - ένα πλαίσιο για την επένδυση στην ποιότητα»[2].

Ο απολογισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο θέμα αυτό αποτυπώνει την μείωση των εργατικών ατυχημάτων κατά 10% από το 1994 έως το 1998[3]. Ωστόσο οι απόλυτοι αριθμοί εξακολουθούν να είναι υπερβολικά υψηλοί: Για το 1998 είχαμε σχεδόν 5.500 θανάτους και περίπου 4,8 εκατομμύρια ατυχήματα που είχαν ως συνέπεια ανικανότητα εργασίας για διάστημα μεγαλύτερο των 3 ημερών[4] ενώ εμφανίζεται μια ανησυχητική νέα αύξηση των ατυχημάτων σε ορισμένα κράτη μέλη και σε ορισμένους τομείς από το 1999. Τα στοιχεία αυτά, αν και είναι ακόμα αποσπασματικά, μας αναγκάζουν σε μια εξ ολοκλήρου νέα και πλέον σοβαρή προσπάθεια κατανόησης και εφαρμογής διότι πολύ απλά σημαίνουν ότι η πολιτική για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου που ορίζεται από τις κοινοτικές οδηγίες και οι σχετικές με το θέμα νομοθετικές ρυθμίσεις δεν έγιναν ακόμα απόλυτα κατανοητές και η φιλοσοφία τους δεν έχει ενσωματωθεί από τους εμπλεκόμενους φορείς ούτε εφαρμόζεται αποτελεσματικά στους χώρους εργασίας.

Ακόμη περισσότερα στατιστικά στοιχεία αποκαλύπτουν συνεχώς μια πραγματικότητα που εξακολουθεί να είναι ακόμα και σήμερα υπερβολικά δυσάρεστη: η ύπαρξη ιδιαίτερα υψηλού συντελεστή ατυχημάτων εργασίας σε ορισμένους κλάδους, που αντιστοιχεί σε μια μεγάλη πλειοψηφία των ατυχημάτων που καταγράφονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τέσσερις κλάδοι (αλιεία, γεωργία, οικοδομές, υπηρεσίες υγείας και κοινωνική δράση) παρουσιάζουν συντελεστή που ξεπερνά το 30% κατά μέσο όρο.

2. COM (2001) 313 τελικό, 20 Ιουνίου 2001. Πιθανοί δείκτες για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία: α. σύνθετοι δείκτες για τα ατυχήματα στην εργασία, θανατηφόρα και σοβαρά, συμπεριλαμβανομένου και του κόστους, β. ποσοστά επαγγελματικών ασθενειών, συμπεριλαμβανομένων και των νέων κινδύνων πχ. επαναλαμβανόμενη ένταση εργασίας, γ. επίπεδα άγχους και άλλες δυσκολίες που οφείλονται στις σχέσεις εργασίας.
3. Η επίπτωση είναι ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων για 100.000 άτομα που απασχολούνται. Πηγή:Eurostat-«Statistics in focus», πληθυσμός και κοινωνικές συνθήκες: αριθ.16/2001 «Les accident du travail dans l UE 1998-99» (τα εργατικά ατυχήματα στην ΕΕ 1998-99) και αριθμ.17/2001 «Les problémes de santé liés au travail dans l΄UE 1998-99» (Τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία στην ΕΕ 1998-99)
4. το 1998. Πηγή: idem

Άλλοι τέσσερις (εξορυκτικές βιομηχανίες, μεταποιητικές βιομηχανίες, ξενοδοχεία-εστιατόρια και μεταφορές) καταγράφουν ένα συντελεστή που ξεπερνά το 15% κατά μέσο όρο. Τα ποσοστά αυτά είναι πολύ υψηλά όταν υπολογίσουμε μόνο τις ΜΜΕ και τις πολύ μικρές επιχειρήσεις: για παράδειγμα, στον κλάδο των οικοδομών, όπου ο μέσος δείκτης ξεπερνά το 41% κατά μέσο όρο, η διαφορά φτάνει το 124% για τις μονάδες από 1 έως 9 εργαζόμενους, και το 130% για τις μονάδες από 10 έως 49 εργαζόμενους[5]. Επιβάλλεται λοιπόν συνεχής επαγρύπνηση αλλά και νέες μορφές παρέμβασης για να μειωθούν αυτοί οι «παραδοσιακοί» κίνδυνοι και να ενισχυθεί η πρόληψη στις ΜΜΕ.

Εξάλλου έχει γίνει κατανοητό και αποδεκτό από όλους ότι ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας και μια εξίσου υγιής και ασφαλής οργάνωση της εργασίας είναι πρωταρχικοί παράγοντες που συντελούν στις επιδόσεις της οικονομίας και των επιχειρήσεων. Πράγματι οι σχέσεις μεταξύ υγείας στην εργασία και ανταγωνιστικότητας είναι πολύ πιο περίπλοκες από το απλό ζήτημα του κόστους που προκύπτει από την τήρηση των προτύπων (compliance costs). Η «έλλειψη ποιότητας» στην εργασία μεταφράζεται για την οικονομία με μια απώλεια των παραγωγικών ικανοτήτων [500 εκατομμύρια ημέρες εργασίας χάθηκαν το 1999 λόγω ατυχημάτων ή προβλημάτων υγείας] και σε δαπάνες για αποζημιώσεις και επιδόματα[6] η χρηματοδότηση των οποίων επιβαρύνει σε μεγάλο βαθμό τις επιχειρήσεις. Περίπου 350.000 άτομα αναγκάστηκαν να αλλάξουν εργασία ή χώρο εργασίας ή να μειώσουν τη διάρκεια της εργασίας τους και 300.000 άτομα περίπου παρουσιάζουν διάφορους βαθμούς μόνιμης ανικανότητας εκ των οποίων 15.000 εξακολουθούν να είναι αποκλεισμένοι δια βίου από τον κόσμο εργασίας. Παράλληλα σπαταλούνται σημαντικοί πόροι και διευρύνεται ο αριθμός της ομάδας πληθυσμού που δεν ανήκει στον ενεργό πληθυσμό.

Στο επίπεδο της ίδιας της επιχείρησης, η «έλλειψη ποιότητας» αλλά και ο αυξημένος αριθμός ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών μεταφράζεται με μια επιδείνωση της εικόνας της στον εξωτερικό κόσμο, στους εργαζόμενους, τους πελάτες, τους καταναλωτές και γενικότερα στο κοινό που είναι όλο και περισσότερο ευαίσθητο σε ότι θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια. Ένα υγιές περιβάλλον εργασίας επιτρέπει συνεπώς να επιβεβαιωθεί η εικόνα των προϊόντων ή των υπηρεσιών ποιότητας και η βελτίωσή τους εναπόκειται σε μια γενική προσέγγιση για τη «διαχείριση της ποιότητας» και της κοινωνικής ευθύνης.

Η μελλοντική Ευρωπαϊκή αλλά και οι εθνικές πολιτικές για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία απαιτείται να συνοδεύει αυτές τις νέες αλλαγές και απαιτήσεις προκειμένου να προωθηθεί η πραγματική «ικανοποίηση κατά την εργασία»[7], τόσο σε σωματικό, όσο και σε ηθικό και κοινωνικό επίπεδο η οποία βέβαια δεν εκτιμάται μόνο όταν δεν καταγράφονται ατυχήματα ή επαγγελματικές ασθένειες.

5. Πηγή:Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό 1999 (ενότητα ad hoc) και στοιχεία ESAW 1998.
6. το 1997, οι δαπάνες αυτές υπολογίζοντας σε 122 δισεκατομμύρια $ από τον ΟΟΣΑ (Données de Santé 2001-στοιχεία για την υγεία 2001). Ο αριθμός αυτός δεν περιλαμβάνει την Ιταλία, τις Κάτω Χώρες, την Πορτογαλία και την Ισπανία. Η Γαλλία και η Γερμανία αντιστοιχούν από μόνες τους σε 92 δισεκατομμύρια $ (με βάση τις ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης).
7. Η έννοια της «ικανοποίησης στην εργασία» αναπτύχθηκε από τη ΔΟΕ

Για όλους τους παραπάνω λόγους θα πρέπει να βελτιωθεί η ασκούμενη πολιτική στον τομέα της ασφάλειας και υγείας στην εργασία λαμβάνοντας υπόψη όλες τις ιδιαιτερότητες και τις πρακτικές δυσκολίες που παρουσιάζονται.

Η πολιτική αυτή πρέπει να συνδυάζει όλα τα διαθέσιμα μέσα, τις πληροφορίες, και να βασίζεται στο σημαντικό κεκτημένο κοινοτικών πολιτικών πολλών δεκαετιών, όπως είναι η οδηγία-πλαίσιο 89/391[8] που είναι μια οδηγία-κλειδί, διότι επιβεβαιώνει την προτεραιότητα της πρόληψης. Πρέπει επίσης να βασίζεται στην εμπειρία που έχει συσσωρευτεί από τα κοινοτικά προγράμματα σε αυτόν τον τομέα[9]. Έτσι η κανονιστική προσέγγιση, είτε πρόκειται για τη μόνιμη προσαρμογή των υπαρχουσών προδιαγραφών, είτε για τον ορισμό νέων προδιαγραφών, παραμένει ουσιώδης. Ο Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων διακηρύσσει πράγματι στο άρθρο 31 ότι *"κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε υγιεινές, ασφαλείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας"*. Σε ένα μεταβαλλόμενο κόσμο εργασίας, είναι επίσης πολύ σημαντικό να προωθούνται προοδευτικά καινοτομικά μέτρα, είτε πρόκειται για τη βαθμολόγηση των επιδόσεων της δράσης των κοινωνικών συνομιλητών σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο, με βάση διαφανή και αξιόπιστα δεδομένα και δείκτες, είτε για εθελοντικές πρωτοβουλίες των επιχειρήσεων. Τέλος είναι ουσιαστικής σημασίας να βελτιωθούν οι γνώσεις, να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση όλων των φορέων και να ενσωματωθεί η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία σε όλες τις σχετικές κοινοτικές πολιτικές.

Για τους λόγους αυτούς απαιτείται η εμπλοκή όλων των φορέων (δημόσιες αρχές, κοινωνικοί συνομιλητές, επιχειρήσεις, δημόσιοι και ιδιωτικοί ασφαλιστικοί φορείς κλπ.), στο πλαίσιο μιας «καλής διακυβέρνησης» που στηρίζεται στη συμμετοχή όλων[10]. Η κοινωνική ατζέντα που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Νίκαια όρισε με αυτόν τον τρόπο τους κύριους άξονες μιας νέας κοινοτικής στρατηγικής οι οποίοι «προβλέπουν την αλλαγή και την αξιοποίηση του περιβάλλοντος εργασίας».

Η εκπόνηση της νέας στρατηγικής στηρίχθηκε σε προηγούμενη ευρεία διαβούλευση και λαμβάνει υπόψη όλες τις γνώμες που εκφράστηκαν. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε από την Επιτροπή, σε ψήφισμά του για την κοινωνική ατζέντα[11], τη *"χάραξη μιας πραγματικής κοινοτικής στρατηγικής στα θέματα της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας, που θα βασίζεται στην εκπόνηση κοινών συγκρίσιμων στόχων, θα προβλέπει σχέδιο δράσης για την ενίσχυση της εφαρμογής, του ελέγχου και της αξιολόγησης των υφισταμένων οδηγιών και θα περιλαμβάνει πρωτοβουλίες όσον αφορά τους κινδύνους που καλύπτονται ανεπαρκώς ή καθόλου, όπως είναι οι δερματικές παθήσεις που προκαλούνται από την έκθεση στην ηλιακή ακτινοβολία, τους νεοεμφανιζόμενους κινδύνους, όπως το στρες και οι μυοσκελετικές διαταραχές, καθώς και τις νέες*

8. ΕΕ L 183, 29 Ιουνίου 1989
9. Ιδίως το τελευταίο πρόγραμμα (1996-2000) COM(95)282 της 7.10.95
10. Ευρωπαϊκή διακυβέρνηση - Μια λευκή βίβλος COM (2001) 428 τελικό της 25.7.2001.
11. Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για την Κοινωνική Ατζέντα , A5-0291/2000

εργασιακές καταστάσεις, και ενθάρρυνση μελετών αναλύσεων των κινδύνων, ως μέρος μιας προληπτικής προσέγγισης."

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή όσο και η Συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στο χώρο εργασίας, γνωμοδότησαν θετικά. Οι διαβουλεύσεις αυτές επέτρεψαν τον καθορισμό μιας νέας Ευρωπαϊκής στρατηγικής, για την περίοδο 2002-2006, που χαράσσει ένα συνεκτικό πολιτικό πλαίσιο και προτείνει συγκεκριμένες ενέργειες συνοδευόμενες από ένα ακριβές χρονοδιάγραμμα εφαρμογής.



1.2 ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αναπτύσσοντας μια νέα φιλοσοφία η οποία στηρίζεται σε μια σφαιρικότερη προσέγγιση του προβλήματος της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, αναγνωρίζουμε ως βασικό στοιχείο το γεγονός ότι η ποιότητα της απασχόλησης έχει διαφορετικές συνιστώσες: διαφορετικές κατηγορίες των προσόντων που απαιτούνται στην απασχόληση, διαφορετικά επίπεδα κατάρτισης των εργαζομένων, παλαιές και νέες μορφές των εργασιακών τους σχέσεων, νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και του χρόνου εργασίας τους.

Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας δεν πρέπει να είναι εκτός του πλαισίου της αλλαγής του κόσμου της εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, δηλαδή της γενικής εξέλιξης των οικονομικών δραστηριοτήτων [περισσότερες υπηρεσίες], του ενεργού πληθυσμού [ο οποίος αποτελείται από περισσότερες γυναίκες αλλά και γηράσκει], και της κοινωνίας γενικότερα [πιο ποικιλόμορφη, η οποία όμως σηματοδοτείται από τον κοινωνικό αποκλεισμό].

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα υπογράμμισε ότι η Ευρώπη ζει αυτό τον καιρό μια μετάβαση προς «την οικονομία της γνώσης», γεγονός που έχει σηματοδοτηθεί από βαθιές αλλαγές που επηρεάζουν τόσο την κοινωνία, όσο και την απασχόληση και την υγεία και τη ασφάλεια στην εργασία. Οι αλλαγές αυτές οριοθετούν ένα διαφορετικό τρόπο στην πολιτική που πρέπει να ακολουθηθεί σε αυτόν το στρατηγικό τομέα και ορισμένες φορές ορίζουν νέες προτεραιότητες.

Εάν θελήσουμε να καταγράψουμε συνοπτικά τις πιο πάνω αναφερθείσες αλλαγές στην εργασιακή κοινωνία της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην αυγή του 21ου αιώνα, μπο-

ρούμε να παρατηρήσουμε ότι η κοινωνία μας τείνει να είναι μια κοινωνία:

- ***Με περισσότερες γυναίκες.*** Η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, η οποία εκδηλώνεται εδώ και πολλές δεκαετίες και είναι ένα θεμελιώδης στόχος που τέθηκε στη Λισσαβόνα στο πλαίσιο της γήρανσης του ενεργού πληθυσμού, εισάγει μια νέα διάσταση στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Στις υπηρεσίες το 83% των εργαζομένων είναι γυναίκες, γεγονός που εξηγεί τόσο το ότι ο συντελεστής των επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενειών των γυναικών είναι χαμηλότερος από το συντελεστή των ανδρών όσο και το γεγονός ότι ο κίνδυνος να πέσουν θύμα ατυχήματος είναι μικρότερος. Ωστόσο οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μια δυσμενή εξέλιξη, εφόσον στις δραστηριότητες στις οποίες κυριαρχούν ο συντελεστής αυξάνεται, συμπεριλαμβάνοντας τα θανάσιμα ατυχήματα εργασίας[12]. Εξάλλου, ενώ μόνο το 17,8% των επαγγελματικών ασθενειών που έχουν διαγνωσθεί, αφορά τις γυναίκες (το 1995[13]), το μερίδιο τους είναι με διαφορά μεγαλύτερο σε ορισμένες ομάδες: 45% των αλλεργιών, 61% των λοιμωδών νόσων, 55% των νευρολογικών διαταραχών, 48% την ηπατικών και δερματολογικών διαταραχών. Τα στοιχεία αυτά υπογραμμίζουν τις σημαντικές ιδιαιτερότητες των γυναικών όσον αφορά τις επαγγελματικές ασθένειες[14]. Οι προληπτικές ενέργειες, αλλά και τα μέσα υπολογισμού και οι κανόνες αντιστάθμισης και αποζημίωσης, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη συγκεκριμένα την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στον κόσμο εργασίας, καθώς και τους κινδύνους απέναντι στους οποίους οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα επιρρεπείς[15]. Οι ενέργειες που καλύπτουν τις εργονομικές πτυχές, τον σχεδιασμό των θέσεων εργασίας, τις συνέπειες της έκθεσης στους φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες καθώς και τη συνεκτίμηση των σωματικών και ψυχολογικών διαφορών στην οργάνωση εργασίας.

- ***Με ένα γηράσκοντα ενεργό πληθυσμό.*** Σύμφωνα με όλες τις τελευταίες έρευνες, ο Ευρωπαϊκός ενεργός πληθυσμός θα παρουσιάσει μια αύξηση των εργαζομένων άνω των 50 ετών και μια μείωση των νεότερων στις επόμενες δεκαετίες. Οι συγκρίσεις που γίνονται ανάλογα με την ηλικία των εργαζομένων δείχνουν αφενός ότι οι νεότεροι πέφτουν συχνότερα θύματα των εργατικών ατυχημάτων και αφετέρου ότι οι εργαζόμενοι άνω των 55 ετών υφίστανται τα σοβαρότερα ατυχήματα με θνησιμότητα που ξεπερνά τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Επίσης παρουσιάζουν τις περισσότερες επαγγελματικές ασθένειες, η εμφάνιση των οποίων είναι μακρά, όπως οι καρκίνοι (η πλειοψηφία των οποίων οφείλεται ακόμα και σήμερα στην έκθεση στον αμίαντο), ή οι καρδιαγγειακές ασθένειες, ενώ οι νεότεροι

12. Πηγή:Eurostat, ESAW, op.cit
13. Πηγή:Eurostat
14. Αντίθετα για παράδειγμα το 93% των μυοσκελετικών παθήσεων και των ασθενειών του αίματος, 97% των διαταραχών της ακοής, 91% των πνευμονικών νόσων.
15. Βλέπε ειδικότερα τα πρακτικά των εργασιών του σεμιναρίου «Ω διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα στις εργασιακές συνθήκες » (Gender differences in working conditions), που οργανώθηκε στο πλαίσιο του σχεδίου «Work Life» (επαγγελματική ζωή 2000) (http://www.niwl.se/wl2000/workshops/workshop67/article en.asp)

αναπτύσσουν περισσότερες αλλεργίες ή λοιμώδεις νόσους. Ωστόσο, τα στοιχεία αυτά εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τη φύση των θέσεων εργασίας που κατέχουν σήμερα οι διάφορες γενιές, εφόσον οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να έχουν λιγότερα προσόντα και να υπερεκπροσωπούνται στα χειρονακτικά επαγγέλματα, ενώ οι νεότεροι επικρατούν αριθμητικά στις πιο επισφαλείς εργασιακές σχέσεις. Οι διαφορές αυτές επιβάλλουν μια σφαιρική προσέγγιση της ποιότητας της απασχόλησης, λαμβάνοντας υπόψη την ειδική κατάσταση των γενεών και των ηλικιακών ομάδων του κόσμου εργασίας.

- ***Με αλλαγές στις μορφές απασχόλησης.*** Η αγορά εργασίας γνωρίζει μια αυξανόμενη διαφοροποίηση των μορφών απασχόλησης, ειδικότερα με την επέκταση των προσωρινών εργασιακών σχέσεων. Η μορφή της σύμβασης και ο χρόνος απασχόλησης στην επιχείρηση σχετίζονται αρνητικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Τα άτομα που απασχολούνται λιγότερο από δύο χρόνια σε κάποια θέση εργασίας έχουν περισσότερες πιθανότητες να πέσουν θύμα εργατικού ατυχήματος από το μέσο όρο. Όσον αφορά στις προσωρινές θέσεις εργασίας, το φαινόμενο αυτό παρατηρείται ιδιαίτερα στον τομέα των οικοδομών και στις υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες. Ανάμεσα σε όλες αυτές τις νέες μορφές εργασίας, η μερική απασχόληση και τα άτυπα ωράρια (νυκτερινή εργασία ή με βάρδιες) είναι παράγοντες που πολλές φορές επιδεινώνουν τον κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Το γεγονός αυτό μπορούμε εύκολα να το εξηγήσουμε κυρίως από την έλλειψη κατάλληλης κατάρτισης, τα ψυχοσωματικά προβλήματα που οφείλονται στη νυκτερινή εργασία ή στην εργασία με βάρδιες, την έλλειψη ευαισθητοποίησης των επιχειρηματιών, ή ακόμη σε μια έλλειψη κινήτρων στην περίπτωση εργαζομένων με επισφαλή εργασιακή σχέση. Ωστόσο το σύνολο του κόσμου εργασίας παρατηρεί ότι αναπτύσσονται πιο ευέλικτοι τρόποι οργάνωσης. Χάρη στη διάδοση των τεχνολογιών της πληροφορίας, η διάκριση μεταξύ του χώρου εργασίας (ορυχείο, εργαστήριο, εργοστάσιο, γραφείο) και της διεκπεραίωσης της εργασίας γίνεται όλο και σαφέστερη. Οι εξελίξεις αυτές δεν επηρεάζουν την εργασιακή σχέση, αν και μπορούν να καταστήσουν πιο ασαφή τα σύνορα μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων. Όμως είναι πολύ πιθανόν να οδηγήσουν σε ειδικά προβλήματα, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση των τηλεργαζομένων: ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την υγεία και την ασφάλειά τους, ανεξάρτητα από το χώρο εκτέλεσης της εργασίας, και ως εκ τούτου πρέπει να προβλεφθεί ο συγκεκριμένος τρόπος πρόληψης των κινδύνων και ελέγχου όταν οι τηλεργαζόμενοι μετακινούνται ή εργάζονται στο σπίτι τους.

- ***Με αλλαγές στους κινδύνους.*** Οι προαναφερθείσες μεταβολές στην οργάνωση εργασίας, οι ευέλικτοι τρόποι οργάνωσης του χρόνου εργασίας και μια πιο εξατομικευμένη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων βασισμένη περισσότερο στην υποχρέωση επίτευξης αποτελέσματος, έχουν σοβαρές συνέπειες στα προβλήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, ή γενικότερα στην «ικανοποίηση» κατά την εργασία. Με τον τρόπο αυτό, παρατηρούμε ότι οι ασθένειες, όπως το στρες, η κατάθλιψη ή το άγχος καθώς και η βία στην

εργασία, η παρενόχληση και ο εκφοβισμός αναλογούν από μόνες τους στο 18% των προβλημάτων υγείας στην εργασία, εκ των οποίων το ένα τέταρτο οδηγεί σε παύση της εργασίας για δύο ή περισσότερες εβδομάδες[16]. Η συχνότητα αυτών των ασθενειών είναι δύο φορές υψηλότερη στην εκπαίδευση και στις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής πρόνοιας. Συνδέονται λιγότερο με την έκθεση σε ένα συγκεκριμένο κίνδυνο και περισσότερο με το σύνολο των παραγόντων, όπως η οργάνωση των καθηκόντων, ο τρόπος οργάνωσης του χρόνου εργασίας, οι σχέσεις ιεραρχίας, η κούραση που συνδέεται με τις μετακινήσεις, αλλά και ο βαθμός αποδοχής της εθνικής και πολιτιστικής ποικιλομορφίας στην επιχείρηση. Υπάρχει ανάγκη να τις προσεγγίσουμε σε ένα σφαιρικό πλαίσιο που η ΔΟΕ ορίζει ως η «ικανοποίηση κατά την εργασία». Οι στρατηγικές αυτές πρόληψης των νέων κοινωνικών κινδύνων αναμένεται επίσης να εντάξουν την επίπτωση της εξάρτησης στα ποσοστά των ατυχημάτων, ιδιαίτερα της εξάρτησης που συνδέεται με το αλκοόλ και τα φάρμακα.

1.3 Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η κατανόηση των κυριότερων νομοθετικών ρυθμίσεων που ισχύουν στην χώρα μας και αναφέρονται στην νομοθεσία, τα εργατικά ατυχήματα, τις επαγγελματικές ασθένειες, τους αρμόδιους φορείς ελέγχου, στον ρόλο των εμπλεκομένων φορέων, στην διάδοση πληροφόρησης, στις δυνατότητες πληροφόρησης ενδιαφερομένων στα θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων, στην εκπαίδευση εργοδοτών-εργαζομένων κλπ., στην ένταξη των θεμάτων ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων στην εκπαίδευση, στο εθνικό δίκτυο για την ασφάλεια και υγεία, στα πρότυπα διαχείρισης, στην πιστοποίηση κλπ) είναι απαραίτητη ιδιαίτερα έπειτα από τα αποτελέσματα της έρευνας (μόνο ένα ποσοστό γύρω στο 30% των ερωτηθέντων απάντησε ότι γνωρίζει την βασική εργατική νομοθεσία που τους αφορά).

1.3.1 Νομοθεσία - Γενική ανασκόπηση

Για πρώτη φορά στην Ελλάδα τα θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων αναφέρθηκαν το 1911 με το νόμο ΓπΛΔ΄ 21-11-1911 «Περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και περί ωρών εργασίας» που κωδικοποιήθηκε με το Βασιλικό Διάταγμα της 25ης Αυγούστου 1920 “Περί κωδικοποιήσεως των περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών διατάξεων”.

Στη συνέχεια εκδόθηκαν κάποιοι νόμοι και διατάγματα που καθορίζουν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών να λαμβάνουν τα απαραίτητα για την προστασία των εργαζομένων μέτρα. Στα διατάγματα αυτά γίνεται αναφορά στις γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών αλλά περιέχονται και συγκεκριμένα κατά περίπτωση μέτρα για την αντιμετώπιση ειδικών κινδύνων.

Ο πρώτος σημαντικός νομοθετικός σταθμός στα θέματα της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων στην Ελλάδα είναι ο νόμος 1568/1985 «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων». Με το νόμο αυτό δίδεται άλλη διάσταση στην αντιμετώπιση και καθιέρωση των θεμάτων αυτών τόσο σε εθνικό όσο και σε επίπεδο επιχείρησης.

16. Πηγή: Έρευνα για το εργατικό δυναμικό 1999

Στα θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων πρέπει να συμμετέχουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη τα οποία το καθένα χωριστά έχει σημαντικό ρόλο να διαδραματίσει. Ο νόμος καινοτόμησε μεταξύ των άλλων θέτοντας τη βάση για τη καθιέρωση οργανωτικών και τεχνικών μέτρων τα οποία είναι απαραίτητα για την αποτελεσματικότερη προώθηση και εφαρμογή των απαραίτητων μέτρων που θα συμβάλλουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και στη βελτίωση των άλλων μεγεθών των επιχειρήσεων (ανταγωνιστικότητα, παραγωγικότητα κλπ).

Στη συνέχεια με την εξουσιοδότηση του νόμου αυτού εκδόθηκαν προεδρικά διατάγματα και Υπουργικές Αποφάσεις για την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων κατά περίπτωση κινδύνων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, για τα διάφορα είδη εργασιών, για την προστασία από συγκεκριμένους παράγοντες κλπ. Παράλληλα κυρώνονται με νόμο και διεθνείς συμβάσεις εργασίας οι οποίες ενσωματώνονται στο εθνικό δίκαιο.

Ουσιαστικά μετά το 1992 στην εργατική νομοθεσία για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων μεγάλο και σημαντικό τμήμα αποτελούν οι κανονιστικές πράξεις (κυρίως προεδρικά διατάγματα) με τις οποίες εναρμονίζεται το εθνικό δίκαιο της χώρας μας με τις αντίστοιχες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης τις λεγόμενες οδηγίες ελαχίστων προδιαγραφών όπως η οδηγία πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ και οι άλλες ειδικές οδηγίες για τον εξοπλισμό εργασίας, για την προστασία των εργαζομένων σε οθόνες οπτικής απεικόνισης, για την προστασία από χημικούς παράγοντες, για την προστασία από φυσικούς παράγοντες, για την προστασία από βιολογικούς παράγοντες, για την προστασία από τα καρκινογόνα, για την προστασία των εργαζομένων σε εκρηκτικές ατμόσφαιρες, για την προστασία από το μόλυβδο, τον αμίαντο, για την προστασία στα προσωρινά ή κινητά εργοτάξια, για την προστασία των νέων, για την προστασία εγκύων γυναικών κλπ.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προώθησε κοινή νομοθεσία ελαχίστων προδιαγραφών για όλα τα κράτη μέλη καθώς και τον καθορισμό ενός ελαχίστου επιπέδου προστασίας που να απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι των κρατών μελών της Ένωσης ανεξάρτητα από το κράτος στο οποίο μόνιμα εργάζονται ή από το κράτος στο οποίο μετακινούνται και προσωρινά απασχολούνται.

Φυσικά στις περιπτώσεις που απαιτείται ρύθμιση ειδικότερων θεμάτων σε εθνικό επίπεδο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων προωθήθηκαν και ψηφίστηκαν σχετικοί νόμοι όπως ο Ν. 2224/1994, ο Ν. 2639/1998, ο Ν. 3144/2003, ο Ν. 3227/2004 κλπ.

Παράλληλα με τις πιο πάνω οδηγίες ελαχίστων προδιαγραφών υπάρχουν και οι σχετικές διατάξεις που αναφέρονται στις προϋποθέσεις για τη διάθεση στην αγορά προϊόντων τα οποία να είναι ασφαλή για τους χρήστες. Έτσι υπάρχουν οι διατάξεις για τη διάθεση στην αγορά μηχανημάτων, εξοπλισμού ατομικής προστασίας (μέσων ατομικής προστασίας κλπ.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι για μια ολοκληρωμένη και συστηματική αντιμετώπιση των θεμάτων ασφάλειας και υγείας που κυρίως στοχεύουν στην προστασία των εργαζομένων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και να γίνεται συνδυασμός και των δύο πιο πάνω κατηγοριών διατάξεων δηλ. τόσον των διατάξεων ασφαλούς χρήσης όσο και των διατάξεων ασφαλούς διάθεσης στην αγο-



ρά, μηχανημάτων, εξοπλισμού ατομικής προστασίας κλπ. Παράλληλα απαιτείται να έχουμε υπόψη μας τις απαιτήσεις των διαφόρων για την ασφάλεια και υγεία προτύπων τα οποία χρησιμοποιούνται για την κατασκευή των προϊόντων ή μερικών από αυτά που έχουν καταστεί υποχρεωτικής εφαρμογής (π.χ. κανονισμός κατασκευής στοιχείων μεταλλικών ικριωμάτων).

Μια άλλη κατηγορία διατάξεων είναι εκείνες που περιέχονται κατά περίπτωση σε διάφορους κανονισμούς όπως στις μεταλλευτικές εργασίες, στις εργασίες στα πλοία (ναυτικό δίκαιο), σε εργασίες όπου υπάρχουν διαφόρων μορφών ακτινοβολίες κλπ. ή εκείνες που αναφέρονται στα ειδικά μέτρα τα οποία πρέπει να λαμβάνονται στις επιχειρήσεις κατηγορίας «seveso» κλπ.

1.3.2 Μερικές επισημάνσεις

- Αν και η νομοθεσία στην Ελλάδα θεωρείται σε μεγάλο βαθμό επαρκής, εν τούτοις κάποιες διατάξεις συμπληρώνονται ή τροποποιούνται ή ακόμα και καταργούνται από αντίστοιχες νεότερες διατάξεις με αποτέλεσμα λόγω μη ύπαρξης σύγχρονης κωδικοποίησης να υπάρχουν δυσκολίες στην εύρεση των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά.

- Υπάρχουν περιπτώσεις που θεωρείται ότι η Ελλάδα δεν είχε φθάσει ακόμα σε ικανοποιητικό σημείο, όπως εκείνη των προτύπων και της πιστοποίησης φορέων κλπ. Η ενημέρωση του ευρύτερου φάσματος των εμπλεκομένων φορέων ή προσώπων στα θέματα αυτά κρίνεται ανεπαρκής.

- Παράλληλα η εφαρμογή των σχετικών διατάξεων στο δημόσιο αν και είναι υποχρεωτική, θεωρείται ουσιαστικά ανενεργή.

- Σε κάποιες περιπτώσεις με την προσθήκη νέων διατάξεων και με το δεδομένο ότι δεν καταργήθηκαν για τις περιπτώσεις αυτές, οι υπάρχουσες προγενέστερες προβλέψεις, παρατηρείται αλληλοεπικάλυψη αρμοδιοτήτων ή και κάποια σύγχυση για την άσκηση αρμοδιοτήτων. Απαιτείται στις περιπτώσεις αυτές να γίνει μια «γενναία» αναδιαμόρφωση των κειμένων διατάξεων ώστε να διευκρινισθούν οι όποιες ασάφειες προκειμένου οι νέοι θεσμοί να εφαρμοστούν αποτελεσματικότερα.

- Ειδικότερα για την γραπτή εκτίμηση κινδύνου που σε κάθε επιχείρηση πρέπει να υπάρχει, κρίνεται απαραίτητο να τεθούν λεπτομερέστερες ελάχιστες προδιαγραφές προκειμένου η εκτίμηση να ανταποκρίνεται ουσιαστικά στην πραγματική εικόνα και κατάσταση των επιχειρήσεων και να «συμβάλλει» στη πραγματική βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε κάθε επιχείρηση.

- Σοβαρό και ουσιαστικό ρόλο στην προώθηση των θεμάτων για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων έχει να παίξει η πλευρά των εργαζομένων με τη δραστηριοποίησή τους στα θέματα αυτά όπως προβλέπεται από τις σχετικές διατάξεις. Η εμπειρία των τελευταίων 18 ετών έδειξε ότι ο θεσμός αυτός σημείωσε ελάχιστα ουσιαστικά βήματα. Θα μπορούσε καταρχάς μέσω της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας να γίνει αποδεκτή η αναγκαιότητα του θεσμού αυτού και να προβλεφθεί η κάλυψή του με εναλλακτικό τρόπο στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι ειδικά των μικρών επιχειρήσεων δεν συμμετέχουν στο θεσμό αυτό.

1.3.3 Εργατική νομοθεσία για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων

Όπως προαναφέρθηκε η αφετηρία όλων των οδηγιών αυτών είναι η οδηγία πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ η οποία ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο με το Π.Δ. 17/1996 "Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ". Ακολούθησε η έκδοση των άλλων ειδικών οδηγιών.

Πρέπει να τονισθεί ότι οι γενικές διατάξεις οι οποίες θεσπίζονται με την οδηγία πλαίσιο (Π.Δ. 17/1996) ισχύουν σε όλες τις επιχειρήσεις και σε όλες περιπτώσεις εκτός αν διαφορετικά ορίζεται με ειδικές ρυθμίσεις από άλλες διατάξεις. Όσα μέτρα καθιερώνονται με την οδηγία πλαίσιο ισχύουν σε κάθε περίπτωση, ενώ με τις ειδικές οδηγίες και τις κανονιστικές πράξεις ενσωμάτωσής τους στο εθνικό δίκαιο ορίζονται οι «πρόσθετες» ειδικές κατά περίπτωση διατάξεις. Έτσι λοιπόν αναφέρεται στα ειδικά διατάγματα ότι «Οι διατάξεις των επιμέρους προεδρικών διαταγμάτων ή υπουργικών αποφάσεων εφαρμόζονται επιπλέον των γενικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που ισχύουν κάθε φορά». Επίσης πρέπει να επισημάνουμε ότι όσες ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ισχύουν για τους εργαζόμενους με την εθνική νομοθεσία, υπερισχύουν εκείνων που καθορίζονται με τα επιμέρους προεδρικά διατάγματα ή τις υπουργικές αποφάσεις.

Στην παρακάτω παράθεση αναφέρεται συνοπτικά ο σκοπός για τον οποίο θεσπίζονται οι συγκεκριμένες διατάξεις, σε κάποιες περιπτώσεις ορισμοί και στη συνέχεια κάποια από τα κύρια σημεία των διατάξεων.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι στην όλη φιλοσοφία θέσπισης των διατάξεων αυτών κυρίαρχα στοιχεία αποτελούν:

- ✓ Η διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων
- ✓ Η ενημέρωση και κατάρτιση των εργαζομένων
- ✓ Η εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων
- ✓ Η αρχή ευθύνης του εργοδότη δηλ. η υποχρέωσή του να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων αλλά ακόμη και των τρίτων που παραβρίσκονται στους χώρους εργασίας.

Στα πλαίσια αυτά ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, να παρέχει υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης στους εργαζόμενους, να διαθέτει γραπτή εκτίμηση κινδύνου σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις και να μεριμνά για τη ιατρική επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων.

2. Η ΕΡΕΥΝΑ

2.1 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1.1 Στόχοι της έρευνας

Όπως έχει ήδη προκύψει από τα προηγούμενα κεφάλαια, υπάρχει μια σαφής αναντιστοιχία μεταξύ θεωρίας [νομοθετικές ρυθμίσεις, διάρθρωση μηχανισμών ελέγχου, θεσμικές παρεμβάσεις κλπ] και της πρακτικής [εφαρμογή των μέτρων προστασίας και πρόληψης του εργασιακού κινδύνου]. Το γιατί και το πώς αυτής της αναντιστοιχίας προσπαθεί να απαντήσει η έρευνα αυτή.

Η βασική υπόθεση εργασίας της έρευνας συνίσταται στον έλεγχο της αξιοπιστίας και της αποτελεσματικότητας της υπάρχουσας νομοθεσίας και των λειτουργούντων θεσμών, όπως αυτή διαμορφώνεται σήμερα, σε ότι αφορά την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.

Βασικός άξονας στον οποίο στηρίχθηκε ο σχεδιασμός της έρευνας είναι οι απαντήσεις στελεχών και εργαζομένων, σε διαμορφωμένο για θέματα υγιεινής και ασφάλειας ερωτηματολόγιο.

Στόχος της έρευνας είναι να διαπιστωθεί κατά πόσο η ισχύουσα νομοθεσία είναι επαρκής, ολοκληρωμένη, αξιόπιστη αλλά και αποτελεσματική. Επιπλέον του στόχου αυτού όμως, είναι και η εξαγωγή συμπερασμάτων, σύμφωνα με τις απαντήσεις που λαμβάνονται, για το κατά πόσο εφαρμόζονται οι θεσμοί υγιεινής και ασφάλειας, για το αν γνωρίζουν οι εργαζόμενοι το βασικό νομοθετικό πλαίσιο και για τις προτάσεις τους προκειμένου να βελτιωθεί ή να αλλάξει η σχετική εργατική νομοθεσία.

Οι διαστάσεις αυτής της έρευνας, τόσο από τον αριθμό και την επιλογή των ερωτηθέντων [όσον αφορά στα καθήκοντα και την θέση εργασίας τους] όσο και από την γεωγραφική τους διασπορά σε όλα σχεδόν τα σημεία της χώρας, επιτρέπουν την ολοκληρωτική κατανόηση των αντικειμενικών αλλά και των υποκειμενικών παραγόντων και προϋποθέσεων διαμόρφωσης του εργασιακού τους προφίλ, τουλάχιστον όσον αφορά στην γενική και ειδική τους παιδεία και συμπεριφορά στον τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

Η έρευνα αναπτύσσεται σε 'δείγμα' τριών βασικών κλάδων της παραγωγικής δραστηριότητας.

Από τα πρώτα στάδια σχεδιασμού της έρευνας, με την επεξεργασία των πρώτων στοιχείων από τα εργατικά ατυχήματα προέκυψε με μεγάλη σαφήνεια ότι ο πρώτος από τους τρεις τομείς παραγωγικής δραστηριότητας με τους οποίους θα ασχοληθεί η έρευνα είναι ο κατασκευαστικός τομέας δεδομένου ότι:

- είναι κοινά αποδεκτό ότι αναλογικά τα περισσότερα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα συμβαίνουν στα τεχνικά έργα και τις οικοδομές τόσο σε επίπεδο Ε.Ε. όσο και στη χώρα μας. Το τελευταίο επιβεβαιώνεται από τα υπάρχοντα στοιχεία του ΙΚΑ

Ο δεύτερος τομέας είναι ο ευρύτερος βιομηχανικός τομέας, ο οποίος κατέχει και την δεύτερη θέση στον αριθμό και την σοβαρότητα των εργατικών ατυχημάτων, τόσο στην χώρα μας όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ο τρίτος τομέας παραγωγικής δραστηριότητας στον οποίο αναφέρεται η έρευνα είναι ο χώρος του ευρύτερου Δημόσιου τομέα, προκειμένου να υπάρξει μια πρώτη προσέγγιση έρευνας πεδίου στον Δημόσιο τομέα στον οποίο αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ουδεμία δημόσια πολιτική εφαρμόζεται για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.

2.1.2 Δειγματοληπτικό πλαίσιο

Ο υπό μελέτη πληθυσμός μας είναι οι 'Επιθεωρητές ασφάλειας και ποιοτικού ελέγχου' . Από την απογραφή πληθυσμού του έτους 2001 έχουμε ότι αυτοί ανέρχονται σε 5.248 άτομα και αποτελούν το 0,13 % στο σύνολο της απασχόλησης της χώρας.

Προβλήματα όμως ταξινόμησης των επαγγελμάτων αυτών και σε άλλες ομάδες (ο εκτιμώμενος αριθμός θεωρείται μεγαλύτερος) καθώς και η δυσκολία ένταξης τους σε τομείς παραγωγικής δραστηριότητας και γεωγραφικής θέσης καθιστούν τον υπό μελέτη πληθυσμό μας δύσκολα προσβάσιμο και ορισμένο έτσι ώστε να σχεδιαστεί ένα δειγματοληπτικό σχέδιο.

Συνεπώς στα πλαίσια της έρευνάς μας παρατηρούμε ότι γνωστές είναι μόνο εκείνες οι ομάδες στο δείγμα κατόπιν καταμέτρησης. Τότε το τελικό μας ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΠΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ από όπου προέκυψε το δείγμα είναι η ένωση όλων των επιλεγμένων ομάδων. Η μέθοδος αυτή ενδείκνυται όταν δεν υπάρχουν δειγματοληπτικά πλαίσια του πληθυσμού ή είναι αδύνατον να φτιαχθούν.Στη δειγματοληψία αυτή τα μέλη του δείγματος είναι ομάδες από στοιχεία που μας ενδιαφέρουν.

Η βασική αρχή για την επιλογή των τομέων παραγωγικής δραστηριότητας είναι να επιλεχθούν οι κλάδοι εκείνοι οι οποίοι, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη, παρουσιάζουν τους μεγαλύτερους δείκτες συχνότητας και σοβαρότητας των εργατικών ατυχημάτων.

Έτσι επιλέχθηκαν τρεις (3) τομείς παραγωγικής δραστηριότητας σε ολη τη χώρα

- ο κατασκευαστικός τομέας,
- ο ευρύτερος βιομηχανικός τομέας και
- ο χώρος του ευρύτερου Δημόσιου τομέα

με σκοπό να έχουμε περίπου 100 άτομα από κάθε τομέα.

Τελικά συγκεντρώσαμε 324 ερωτηματολόγια κατανεμημένα ως εξής:

- 98 [30,34%] ερωτηθέντες εργάζονται σε τεχνικές εταιρείες [κατασκευαστικός τομέας]
- 106 [32,82%] εργάζονται σε βιομηχανίες και επιχειρήσεις
- 119 [36,84%] είναι εργαζόμενοι στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Προφανώς το δείγμα μας δεν είναι ένα πιθανοτικό δείγμα ή δείγμα πιθανότητας. Η στατιστική θεωρία δεν εφαρμόζεται σε ένα τέτοιο δείγμα και τα συμπεράσματα που εξάγονται αφορούν μόνο μέλη του δείγματος αυτού και όχι κάποιου μεγαλύτερου πληθυσμού. Κάτω από κατάλληλες συνθήκες το δείγμα μπορεί να δώσει χρήσιμα συμπεράσματα αλλά δεν επιδέχεται ανάπτυξη δειγματοληπτικής θεωρίας.

Εξαιτίας της στέρησης του στοιχείου της τυχαιότητας κατά την επιλογή των μονάδων δεν υπάρχει μέτρο σύγκρισης της αντιπροσωπευτικότητας των εκτιμητριών που θα βασισθούν σε ένα τέτοιο δείγμα.

Πρέπει λοιπόν να τονισθεί ότι το δείγμα της έρευνας αυτής δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ικανό για την εξαγωγή συμπερασμάτων που να αφορούν στο σύνολο των επιχειρήσεων του κάθε τομέα της έρευνας. Με το δεδομένο ότι στις μικρές επιχειρήσεις υπάρχει ακόμη και σήμερα μεγάλη δυσπιστία προς τις αρμόδιες αρχές και στα μέτρα που τους υποδεικνύονται και που θα έπρεπε ήδη να έχουν λάβει, είναι φυσικό να μην υπάρχει και ανταπόκριση στην διεξαγωγή τέτοιου είδους ερευνών. Εκ των πραγμάτων η κάθε παρόμοια έρευνα περιορίζεται σε επιχειρήσεις με αρκετά μεγάλο αριθμό εργαζομένων, οι οποίες κατά κανόνα τηρούν σε κάποιο βαθμό τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Έτσι λοιπόν τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής δείχνουν ποσοστά θετικών στάσεων και απαντήσεων οπωσδήποτε σε σημαντικό βαθμό υψηλότερα από εκείνα που θα αφορούσαν στο σύνολο των επιχειρήσεων της χώρας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα το Δημόσιο στο οποίο η εφαρμογή των θεσμών της εργατικής νομοθεσίας είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη και για τον λόγο αυτό ακριβώς η έρευνα περιορίστηκε σε επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα (τράπεζες, ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΟΣΕ κλπ) όπου και υπάρχει σχετική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

2.1.3 Μεθοδολογία της έρευνας

Η επίτευξη των στόχων της έρευνας προϋποθέτει τη συλλογή και επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων στα πλαίσια μιας ευρείας πανελλαδικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2003.

Το ερωτηματολόγιο περιείχε κυρίως κλειστές ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών με δήλωση βαθμολογίας ή ιεράρχησης και μερικές ανοικτές με δυνατότητα δικαιολόγησης. Το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε με τρόπο ώστε να είναι φιλικό ως προς τον ερωτώμενο αλλά και χρηστικό κατά τη διαδικασία του editing (κωδικοποίηση απαντήσεων και εισαγωγή των στοιχείων σε πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης και επεξεργασίας SPSS).

Το περιεχόμενο των ερωτήσεων που συνιστούν το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στους εργαζόμενους και τα στελέχη των τεχνικών εταιρειών, των επιχειρήσεων και των επιχειρήσεων και εταιρειών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, αποτελείται από επτά μέρη.

- Αρχικά, ζητούνται ορισμένα βασικά στοιχεία που αφορούν τη θέση, τον κλάδο, τα ωράρια, την ειδικότητα και τα χρόνια προϋπηρεσίας του εργαζόμενου και προαιρετικά στοιχεία για την επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Στο ερωτηματολόγιο διευκρινίζεται ποια από τα ως άνω στοιχεία είναι υποχρεωτικά και ποια όχι.

- Στη συνέχεια, οι ερωτηθέντες απαντούν για το αν και με ποιο τρόπο εφαρμόζεται ο θεσμός του τεχνικού ασφάλειας, του γιατρού εργασίας, της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας, όπως καθορίζεται από τη νομοθεσία στην επιχείρηση που απασχολούνται.

- Τίθεται το ερώτημα που αφορά την ύπαρξη κάποιας γραπτής μορφής εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου και σε περίπτωση θετικής απαντήσεως, τίθενται ερωτήσεις που αφορούν στην ύπαρξη μετρήσεων βλαπτικών παραγόντων και ιατρικών εξετάσεων για τους εργαζόμενους που εκτέθηκαν σε βλαπτικούς παράγοντες.

- Στο τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου, εξετάζονται οι γνώσεις των εργαζομένων για την εργατική νομοθεσία.

- Στο πέμπτο μέρος του ερωτηματολογίου, δίνονται απαντήσεις για την τήρηση ή μη καταγεγραμμένων στοιχείων για θέματα υγιεινής και ασφάλειας (όπως π.χ. βιβλίο εργατικών ατυχημάτων) στην επιχείρησή τους.

- Κατόπιν, οι εργαζόμενοι εκτιμούν για τον τομέα που τους αφορά την πληρότητα, την αξιοπιστία και την αποτελεσματικότητα της εργατικής νομοθεσίας σήμερα.

- Τέλος, εξετάζονται οι προτάσεις των εργαζομένων προκειμένου να βελτιωθεί το υπάρχον νομοθετικό, θεσμικό και ελεγκτικό πλαίσιο.

2.1.4 Διασπορά ερωτηματολογίου

Η βασική επιδίωξη ήταν να καλυφθεί γεωγραφικά όλη η επικράτεια και οι απαντήσεις να δίδονται όσο το δυνατόν περισσότερο με την παρουσία των μελών της ερευνητικής ομάδας. Για τους σκοπούς της έρευνας πεδίου η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και για τους τρεις κλάδους παραγωγικής δραστηριότητας που επιλέγηκαν έγινε σε τρεις περιφέρειες αλλά και κεντρικά από την Αθήνα σε όλη τη χώρα. Συμπληρώθηκαν ερωτηματολόγια στην περιφέρεια της Ηπείρου, της Κεντρικής Μακεδονίας και της Κρήτης και από την Αθήνα μέσω και της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου (ΠΟΕΜ) εστάλησαν και συμπληρώθηκαν σε όλη την Ελλάδα. Έτσι οι απαντήσεις καλύπτουν μια ευρεία διασπορά ερωτώμενων, τόσο γεωγραφικά όσο και ποιοτικά [απαντήσεις από τεχνικές εταιρείες, βιομηχανίες, βιοτεχνίες, πανεπιστήμια, νοσοκομεία, επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, τράπεζες, ΟΤΕ, ΔΕΗ, ΟΣΕ κλπ].

2.1.5 Επεξεργασία αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου

Από την επεξεργασία των απαντήσεων του ερωτηματολογίου προκύπτουν σαφώς ενδιαφέροντα και άμεσα αξιοποιήσιμα αποτελέσματα, τα οποία αναλύονται στην συνέχεια:

Μέρος Α: Βασικά στοιχεία έρευνας

Στην έρευνα απάντησαν 324 άτομα και η κατανομή τους ανά κλάδο παραγωγικής δραστηριότητας παρουσιάζεται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1: Κατανομή Κλάδου Παραγωγικής Δραστηριότητας

	Αριθ. Ατόμων	Ποσοστό %
Κατασκευαστικός τομέας	99	30,56%
Βιομηχανίες και επιχειρήσεις	107	33,02%
Ευρύτερος δημόσιος τομέας	118	36,42%
ΣΥΝΟΛΟ	324	100%

Γραφική απεικόνιση αυτών φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα πίτας με καταμερισμένα τα ποσοστά ανά κλάδο:



Οι ειδικότητες των ερωτώμενων παρουσιάζονται στον Πίνακα 2:

Πίνακας 2: Κατανομή Ειδικοτήτων των Ερωτώμενων

	Αριθ. Ατόμων	Ποσοστό %
Μηχανικοί, επιπέδου Ε.Μ.Π., τεχνικοί ασφάλειας	142	43,8 %
Προϊστάμενοι με τεχνική εκπαίδευση	104	32,1 %
Τεχνίτες, υπάλληλοι	66	20,4 %
Γιατροί εργασίας και νοσηλευτές	10	3,1 %
Μέλη επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας	2	0,6 %
ΣΥΝΟΛΟ	324	100%

Γραφική απεικόνιση των ειδικοτήτων των ερωτώμενων φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα πίτας με την πλειοψηφία να ανήκει σε μηχανικούς, επιπέδου Ε.Μ.Π., τεχνικούς ασφάλειας και Προϊσταμένους με τεχνική εκπαίδευση:



Μέρος Β: Εφαρμογή Θεσμών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Έπειτα από 18 ολόκληρα χρόνια εφαρμογής του θεσμού του Τεχνικού Ασφαλείας, ποσοστό 35,8 % απαντά ότι ο θεσμός δεν εφαρμόζεται ή ότι δεν γνωρίζουν εάν εφαρμόζεται.

Αναλυτικότερα στον Πίνακα 3 βλέπουμε την κατανομή της εφαρμογής του θεσμού του Τεχνικού Ασφαλείας ανά κλάδο παραγωγικής δραστηριότητας:

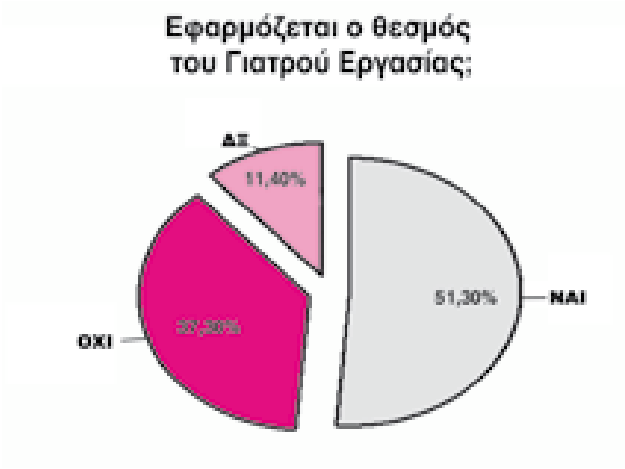
Πίνακας 3: Κατανομή της εφαρμογής του θεσμού Τ.Α. ανά κλάδο

Εφαρμόζεται ο θεσμός του Τεχνικού Ασφαλείας;	Κατασκευαστικός τομέας	Βιομηχανίες και επιχειρήσεις	Ευρύτερος δημόσιος τομέας
ΝΑΙ	87,9 % (87)	76,6 % (82)	33,1 % (39)
ΟΧΙ	7,1 % (7)	8,4 % (9)	61,9 % (73)
ΔΓ	5,1 % (5)	15,0 % (16)	5,1 % (6)
ΣΥΝΟΛΟ	**100,0% (99)**	**100,0% (107)**	**100,0% (118)**



Συμπέρασμα: Στον κατασκευαστικό κλάδο [87,9 %] και στην βιομηχανία [76,6 %] το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων απαντά ότι ναι, εφαρμόζεται ο θεσμός του Τεχνικού Ασφάλειας, ενώ στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα το 61,9 % απαντά ότι δεν εφαρμόζεται.

Έπειτα από 18 ολόκληρα χρόνια εφαρμογής του θεσμού του Γιατρού Εργασίας, ποσοστό 48,7 % απαντά ότι ο θεσμός δεν εφαρμόζεται ή ότι δεν γνωρίζουν εάν εφαρμόζεται.



Επειδή όπως και προηγουμένως, η πιο πάνω απάντηση πιθανώς να δημιουργούσε ερωτηματικά, ζητήθηκε η ανάλυση των πιο πάνω ποσοστών να γίνει στους τρεις κλάδους παραγωγικής δραστηριότητας της έρευνας πεδίου.

Τα συμπεράσματα από την νέα ανάλυση είναι επίσης τα αναμενόμενα (Πίνακας 4):

Πίνακας 4: Κατανομή της εφαρμογής του θεσμού Γ.Ε. ανά κλάδο

Εφαρμόζεται ο θεσμός του Γιατρού Εργασίας;	Κατασκευαστικός τομέας	Βιομηχανίες και επιχειρήσεις	Ευρύτερος δημόσιος τομέας
ΝΑΙ	72,7 % (72)	53,3 % (57)	31,4 % (37)
ΟΧΙ	18,2 % (18)	26,2 % (28)	63,6 % (75)
ΔΓ	9,1 % (9)	20,6 % (22)	5,1 % (6)
ΣΥΝΟΛΟ	100,0% (99)	100,0% (107)	100,0% (118)

Συμπέρασμα πρώτο:

Στον κατασκευαστικό κλάδο[72,7 %] και στην βιομηχανία [53,3 %] το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων απαντά ότι ναι, εφαρμόζεται ο θεσμός του Γιατρού Εργασίας, ενώ στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα το 63,6 % απαντά ότι δεν εφαρμόζεται.

Συμπέρασμα δεύτερο:

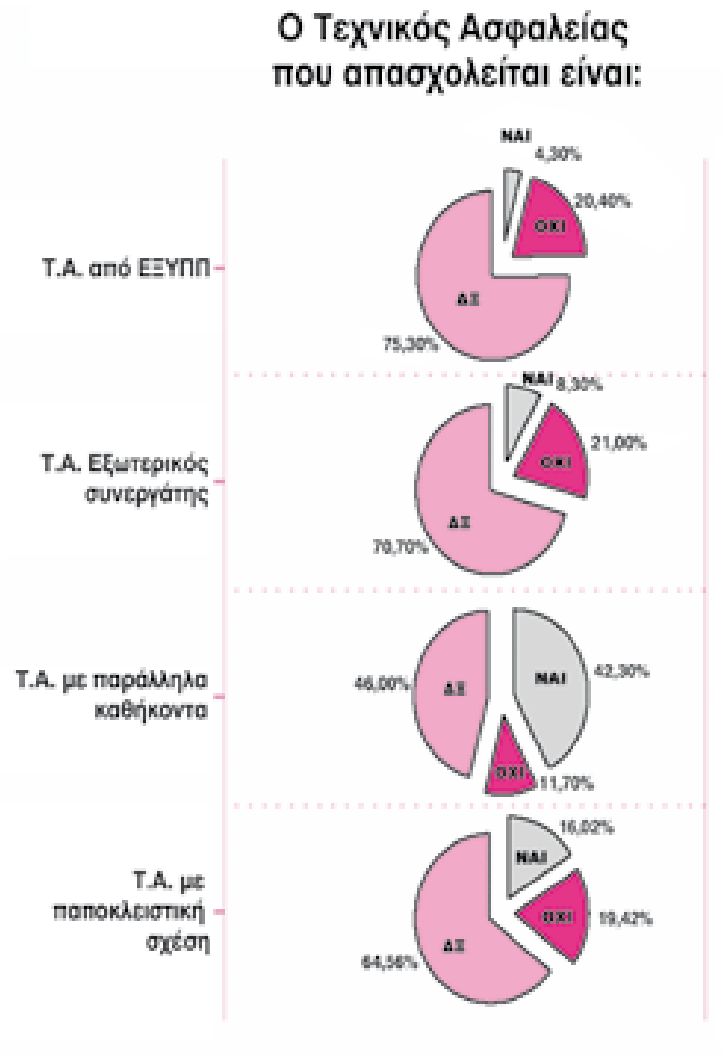
Από τις δύο πρώτες απαντήσεις και τις αναλύσεις ανά κλάδο παραγωγικής δραστηριότητας, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό [15 %] των ερωτηθέντων απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν εάν εφαρμόζεται ο θεσμός του Τεχνικού Ασφαλείας στην επιχείρησή τους η οποία ανήκει στην βιομηχανία και ακόμη μεγαλύτερο [20,6 %] των ερωτηθέντων απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν εάν εφαρμόζεται ο θεσμός του Γιατρού Εργασίας στην επιχείρησή τους η οποία ανήκει στην βιομηχανία. Δηλαδή το 15% με 20% των ερωτηθέντων απάντησαν, όχι ότι δεν εφαρμόζονται οι θεσμοί αλλά ότι δεν γνωρίζουν εάν εφαρμόζονται. Αυτό σημαίνει ότι αρκετοί Τεχνικοί Ασφαλείας και Γιατροί Εργασίας καλύπτουν απλά τις τυπικές υποχρεώσεις του νόμου.

Ερώτηση Β 3: Εφαρμόζεται ο θεσμός της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας;



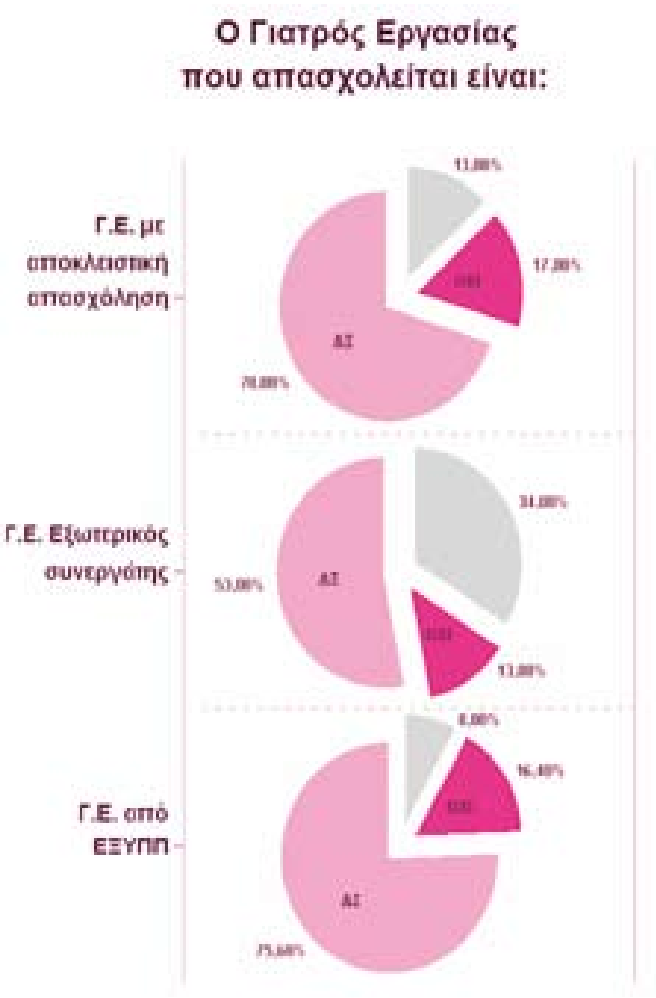
Συμπέρασμα: Έπειτα από 18 ολόκληρα χρόνια εφαρμογής του θεσμού της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας, μόνο το 32,4 % των ερωτηθέντων απαντά ότι εφαρμόζεται ο θεσμός της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας ενώ ποσοστό 67,6 % απαντά ότι ο θεσμός δεν εφαρμόζεται ή ότι δεν γνωρίζουν εάν εφαρμόζεται. Άρα ο θεσμός αυτός ουσιαστικά υπολειτουργεί.

Ερωτήσεις Β 4 – Β 7: Ο Τεχνικός Ασφάλειας που απασχολείται είναι:



Συμπέρασμα: Το πλέον ενδιαφέρον συμπέρασμα από τις πιο πάνω απαντήσεις είναι το γεγονός ότι σε κάθε ερώτηση ένα ποσοστό από 46 % έως και 75,3 % δεν γνώριζε / δεν απάντησε σε ποια ακριβώς εργασιακή κατηγορία ανήκει ή δεν ανήκει ο Τεχνικός Ασφάλειας. Δηλαδή ένα ποσοστό 64,5 % επί του συνόλου δεν γνωρίζουν τι Τεχνικό Ασφαλείας έχουν, εάν βέβαια έχουν.

Ερωτήσεις Β 8 – Β 10: Ο Γιατρός Εργασίας που απασχολείται είναι:



Συμπέρασμα: Το πλέον ενδιαφέρον συμπέρασμα από τις πιο πάνω απαντήσεις είναι περίπου το ίδιο. Σε κάθε ερώτηση ένα ποσοστό από 53,1 % έως και 75,6 % δεν γνώριζε / δεν απάντησε σε ποια ακριβώς εργασιακή κατηγορία ανήκει ή δεν ανήκει ο Γιατρός Εργασίας. Δηλαδή ένα ποσοστό 66,3 % επί του συνόλου δεν γνωρίζουν τι Γιατρό Εργασίας έχουν, εάν βέβαια έχουν.

Μέρος Γ: Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου

Ερώτηση Γ 1: Υπάρχει γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου;



Αναλυτικότερα στους τρεις κλάδους παραγωγικής δραστηριότητας σχετικά με την υπαρξη γραπτής εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου έχουμε τα ακόλουθα στον Πίνακα 5:

Πίνακας 5: Κατανομή ύπαρξης γραπτής εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου ανά κλάδο παραγωγικής δραστηριότητας

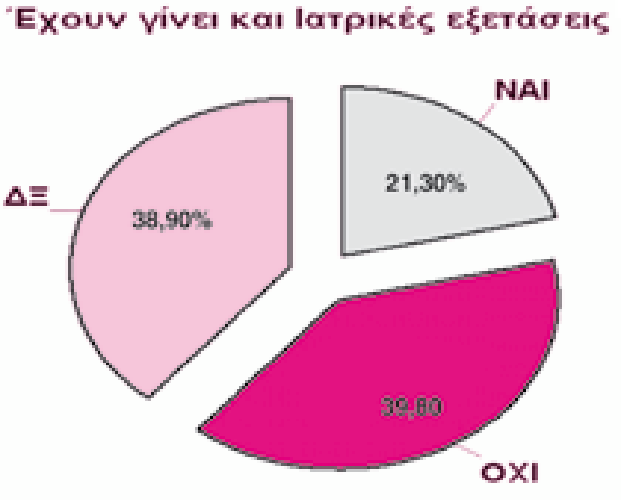
Υπάρχει γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου;	Κατασκευαστικός τομέας	Βιομηχανίες και επιχειρήσεις	Ευρύτερος δημόσιος τομέας
ΝΑΙ	53,5 % (53)	58,9 % (63)	31,4 % (37)
ΟΧΙ	33,3 % (33)	25,2 % (27)	66,1 % (78)
ΔΓ	13,2 % (13)	15,9 % (17)	2,5 % (3)
ΣΥΝΟΛΟ	100,0% (99)	100,0% (107)	100,0% (118)

Συμπέρασμα: Στον κατασκευαστικό κλάδο [53,5%] και στην βιομηχανία [58,9%] το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων απαντά ότι ναι, υπάρχει γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου στην επιχείρησή τους, ενώ στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα το 66,1% απαντά ότι δεν υπάρχει.

Ερώτηση Γ 2: Εάν υπάρχει γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου έχουν γίνει μετρήσεις βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος;



Ερώτηση Γ 3: Εάν υπάρχει γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου έχουν γίνει ιατρικές εξετάσεις των εργαζομένων που έχουν εκτεθεί σε βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος;



Συμπέρασμα: Το πλέον ενδιαφέρον συμπέρασμα από τις πιο πάνω απαντήσεις είναι σε ποσοστό 75 – 80% οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι δεν έχουν γίνει ή δεν γνωρίζουν εάν έχουν γίνει (άρα δεν έχουν γίνει) μετρήσεις βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, ούτε ιατρικές εξετάσεις των εργαζομένων που έχουν εκτεθεί σε βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος.

Μέρος Δ: Βασικές γνώσεις εργατικής νομοθεσίας











Συμπέρασμα: Το πλέον ενδιαφέρον συμπέρασμα από τις πιο πάνω απαντήσεις είναι ότι σε όλες τις απαντήσεις τα αποτελέσματα είναι περίπου τα ίδια. Το μεγαλύτερο ποσοστό (66,9% έως 79,9%) απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν ή γνωρίζουν λίγο την βασική εργατική νομοθεσία και το μικρότερο ποσοστό (20,1% έως 33,1%) ότι την γνωρίζουν καλά ή πολύ καλά. Άρα μόνο ένα ποσοστό γύρω στο 30% γνωρίζει την βασική εργατική νομοθεσία που τον αφορά με τον ένα ή άλλο τρόπο.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το γεγονός ότι τα ποσοστά αυτών που δεν γνωρίζουν ή γνωρίζουν λίγο την νομοθεσία αυξάνει (και αντίστοιχα αυτών που την γνωρίζουν μειώνεται) ομαλά και περίπου σταθερά με την «δυσκολία» των νομοθετημάτων [66,9% για τον Ν. 1568/85, 69,1% για το Π.Δ. 17/96, 71,6% για το Π.Δ. 294/88, 73,8% για το Π.Δ. 305/96 και 79,9% για τα ειδικά για την εργασία του καθενός νομοθετήματα].





Συμπέρασμα: Από τα πλέον ενδιαφέροντα συμπεράσματα της έρευνας. Και στις δύο πιο πάνω απαντήσεις τα αποτελέσματα είναι περίπου τα ίδια. Το μεγαλύτερο ποσοστό (65,4 % έως 67,9 %) απάντησαν ότι δεν έχουν ασχοληθεί και δεν έχουν ουσιαστικά καθήκοντα ή υποχρεώσεις σχετικές με θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και το μικρότερο ποσοστό (32,1 % έως 34,6 %) ότι έχουν ουσιαστικά καθήκοντα ή υποχρεώσεις σχετικές με θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Δηλαδή σε ένα καίριο θέμα όπως αυτό της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, ΟΠΟΥ ΟΛΟΙ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ σε μια επιχείρηση ή οργανισμό, σε όποια θέση και εάν βρίσκονται, ΕΧΟΥΝ καθήκοντα και υποχρεώσεις σχετικά με το θέμα, το 66 % περίπου δεν έχει ιδέα.

Μέρος Ε: Τήρηση-καταγραφή στοιχείων

Ερώτηση Ε 1: Τηρείται το βιβλίο συμβουλών και υποδείξεων του Τεχνικού Ασφαλείας και του Γιατρού Εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1568/85;



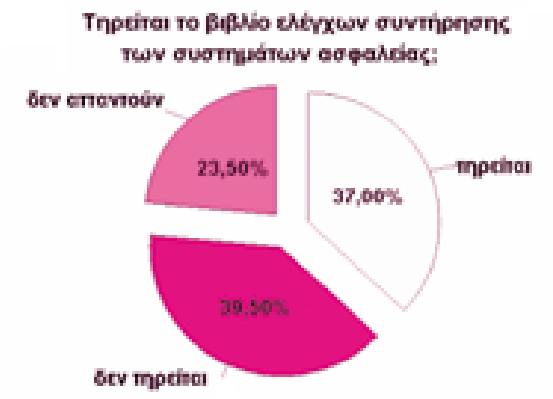
Ερώτηση Ε 2: Τηρείται το βιβλίο εργατικών ατυχημάτων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 17/96;



Ερώτηση Ε 3: Τηρείται κατάλογο εργατικών ατυχημάτων που προκαλούν απουσία μεγαλύτερη των τριών ημερών, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 17/96;



Ερώτηση Ε 4: Τηρείται το βιβλίο καταγραφής των ελέγχων συντήρησης των συστημάτων ασφαλείας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1568/85;



Ερώτηση Ε 5: Τηρείται το βιβλίο καταγραφής των μετρήσεων των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1568/85;

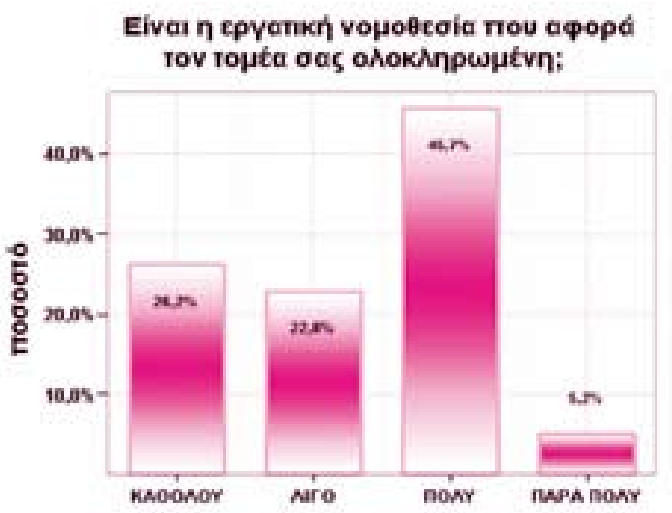


Συμπέρασμα: Το θετικό γεγονός είναι το ότι έστω και ένα μικρό ποσοστό (από 18,2% έως και 37 %) γνωρίζει λεπτομέρειες όπως τον κατάλογο εργατικών ατυχημάτων που προκαλούν απουσία μεγαλύτερη των τριών ημερών, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 17/96, το βιβλίο καταγραφής των ελέγχων συντήρησης των συστημάτων ασφαλείας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1568/85 και το βιβλίο καταγραφής των μετρήσεων των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1568/85.

Το αρνητικό γεγονός είναι ότι το 17,7% περίπου δεν γνώριζε και γι' αυτό δεν απάντησε εάν τηρούνται τα δύο πιο βασικά βιβλία της εργατικής νομοθεσίας, δηλαδή το βιβλίο συμβουλών και υποδείξεων του Τεχνικού Ασφαλείας και του Γιατρού Εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1568/85 και το βιβλίο εργατικών ατυχημάτων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 17/96

Μέρος ΣΤ 1: Αποτελεσματικότητα εργατικής νομοθεσίας

Ερώτηση ΣΤ 1.1: Η εργατική νομοθεσία, στον τομέα που αφορά στην εργασία του κάθε ερωτώμενου, είναι ολοκληρωμένη;



Ερώτηση ΣΤ 1.2: Η εργατική νομοθεσία, στον τομέα που αφορά στην εργασία του κάθε ερωτώμενου, είναι αξιόπιστη;



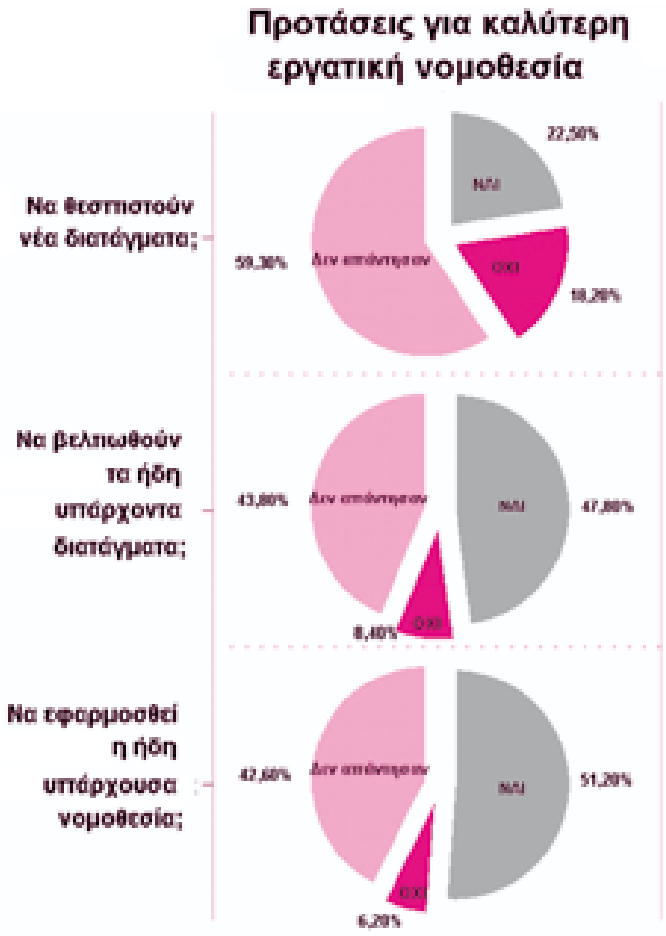
Ερώτηση ΣΤ 1.3: Η εργατική νομοθεσία, στον τομέα που αφορά στην εργασία του κάθε ερωτώμενου, είναι αποτελεσματική;



Συμπέρασμα: Το 50% περίπου δηλώνει ότι η νομοθεσία , στον τομέα που αφορά στην εργασία του καθενός, δεν είναι καθόλου ή λίγο ολοκληρωμένη και αξιόπιστη και το υπόλοιπο 50% το αντίθετο. Όμως στην τρίτη ερώτηση για την αξιοπιστία, τα ποσοστά γίνονται 66% κατά και 34% υπέρ. Δηλαδή ουσιαστικά η γνώμη των ερωτηθέντων είναι η εξής: Η νομοθεσία είναι ολοκληρωμένη, αξιόπιστη αλλά όχι και αποτελεσματική.

Μέρος Ζ: Προτάσεις

(Κατά τη γνώμη του κάθε ερωτώμενου, τι πρέπει να γίνει για να καταστεί η εργατική νομοθεσία καλύτερη:)



Συμπέρασμα: Εντύπωση προκαλούν τα υψηλά ποσοστά (42,6% έως 59,3%) των ερωτηθέντων που δεν απαντούν στις πιο πάνω ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις αυτές όμως είχαν μόνο δύο πιθανές απαντήσεις ναι ή όχι. Πιστεύουμε ότι περίπου οι μισοί από τους ερωτηθέντες, μη έχοντας σαφή γνώση της εργατικής νομοθεσίας, προτίμησαν να μην απαντήσουν.

3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

3.1 ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1.1 Συμπεράσματα από τις απαντήσεις της έρευνας_

Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων στις ανοιχτές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και τις παρατηρήσεις τους στο τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου, προκύπτουν τα ακόλουθα συμπεράσματα:

3.1.1.1 Εργατική νομοθεσία για την Υγιεινή και την Ασφάλεια στην Εργασία

1. Η ισχύουσα νομοθεσία περιέχει αρκετές παλαιές και ξεπερασμένες διατάξεις που σε συνδυασμό με την διαφορετικη μορφή των σύγχρονων νομοθετημάτων έχει προκαλέσει μεγάλη σύγχυση σε εργοδότες και εργαζομένους και κυρίως στα μεσαία στελέχη που συνήθως επιφορτίζονται με την εκτέλεση των απαιτήσεων της νομοθεσίας.

2. Οι υπερβολικές ή όσες κατά την γνώμη τους είναι υπερβολικές απαιτήσεις της νομοθεσίας καταλήγουν ώστε να μην λαμβάνονται ούτε τα στοιχειώδη μέτρα προστασίας. Σημείωμα των μελετητών: η άποψη αυτή, αρκετά κοινή στους ερωτηθέντες, επιβεβαιώνει με πανηγυρικό τρόπο την σύγχυση που επικρατεί ως προς το θέμα αυτό, καθόσον καμία διάταξη της σχετικής νομοθεσίας δεν προβάλει υπερβολικές ή εκτός πραγματικότητας απαιτήσεις.

3. Η σχετική πολυνομία και η πληθώρα των νομοθετημάτων που έχουν προκύψει τα τελευταία χρόνια, καθιστά αναγκαία την κωδικοποίηση και εξειδίκευση της νομοθεσίας με την έκδοση των ανάλογων πρακτικών καλής εργασίας.

3.1.1.2 Εκπαίδευση εργοδοτών, στελεχών και εργαζομένων

1. Η κοινή πεποίθηση είναι ότι σχεδόν κανείς δεν γνωρίζει σε ικανοποιητικό βαθμό την σχετική με την εργασία του και τις ευθύνες του εργατική νομοθεσία, με αποτέλεσμα την ελλιπή εφαρμογή της. Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι θα πρέπει να ξεκινήσει μία οργανωμένη προσπάθεια εκπαίδευσης σε επίπεδο επιχείρησης και η ένταξη σχετικών μαθημάτων σε όλες τις αντίστοιχες σχολές μέσης, ανωτέρας και ανωτάτης εκπαίδευσης, ώστε τα αυριανά στελέχη να είναι περισσότερο ενήμερα για όλα τα θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

3.1.1.3 Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, κίνητρα

1. Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι θα πρέπει να ξεκινήσει μία οργανωμένη εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και του ευρύτερου κοινού για την αξία τους πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου σε όλους τους χώρους εργασίας.

2. Η πιο πάνω εκστρατεία δεν θα αποδώσει τα αναμενόμενα εάν δεν συνδυάζεται με οικονομικά και άλλα κίνητρα,

τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τους εργοδότες.

3.1.1.4 Έλεγχος εφαρμογής και κυρώσεις

1. Αρκετοί από τους ερωτηθέντες έχουν την πεποίθηση ότι υπάρχει ελλιπής έλεγχος εφαρμογής από τις αρμόδιες κρατικές αρχές ή και επιλεκτική εφαρμογή της νομοθεσίας σε ορισμένους κλάδους και τομείς παραγωγικής δραστηριότητας με αποτέλεσμα την κακή συνεργασία των επιχειρήσεων και των εκπροσώπων των εργαζομένων με τις αρμόδιες αρχές.

2. Επίσης πιστεύουν ότι η κρίση της δικαστικής εξουσίας σε περιπτώσεις εκδίκασης υποθέσεων εργατικών ατυχημάτων και υποβολής κυρώσεων δεν είναι η αναμενόμενη και ότι υπάρχει ελλιπής και μονόπλευρη απόδοση ευθυνών.

3. Τέλος γενική πεποίθηση είναι θα πρέπει να γίνει σαφής κατανομή των ευθυνών των εμπλεκομένων σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας μιας επιχείρησης και ότι αυτό θα πρέπει να κοινοποιηθεί σε όλους τους εργαζόμενους καθώς και ότι χρειάζονται αυστηρότερες κυρώσεις για τους παραβάτες της νομοθεσίας.

3.1.1.5 Λοιπές παρατηρήσεις

1. Η τρομακτική πίεση χρόνου και τα ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα των τεχνικών έργων έχουν ως αποτέλεσμα τα μέτρα ασφάλειας να τίθενται πολλές φορές σε δεύτερη μοίρα ιδίως όταν δεν υπάρχει η πρόβλεψη κονδυλίων για τα μέτρα ασφάλειας από το στάδιο της μελέτης και οι σχετικοί διαγωνισμοί δεν συμπεριλαμβάνουν σχετικούς όρους.

2. Η καταστρατήγηση των κανονικών ωραρίων εργασίας και οι παράνομες ή και οι νόμιμες υπερωρίες συμβάλλουν στην αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, ενώ ο φόβος των απολύσεων δεν επιτρέπει στους εργαζόμενους να διεκδικήσουν ασφαλείς συνθήκες εργασίας.

3. Η νοοτροπία του ότι η κακή οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων δεν επιτρέπει την λήψη μέτρων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων πρέπει να αλλάξει, καθόσον έχει πλέον παγκοσμίως αποδεκτό ότι οποιεσδήποτε επενδύσεις στον τομέα αυτό έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας.

4. Η εφαρμογή των διεθνών προτύπων ασφάλειας [ISO 1801] θα υποχρεώσει τις επιχειρήσεις σε λήψη μέτρων για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων και θα βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας.

5. Η εγκαθίδρυση ενός συστήματος πληροφόρησης και ανατροφοδότησης μεταξύ επιχειρήσεων – κρατικών αρχών – επιστημονικών φορέων καθώς και η κοινοποίηση σοβαρών περιστατικών και στατιστικών στοιχείων θα προσέφερε πολλά στην ενημέρωση και την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.

6. Η αλλαγή νομοθετικών ρυθμίσεων θα επέτρεπε πιθανώς να δοθούν περισσότερες αρμοδιότητες σε Τεχνικούς Ασφαλείας και Ιατρούς Εργασίας ώστε να μπορούν να επιβάλλουν τα μέτρα ασφάλειας που προτείνουν αλλά και θα έδινε και την δυνατότητα κρατικού ελέγχου και επιβολής κυρώσεων σε όσους δεν εκτελούν σωστά τα καθήκοντά τους.

4. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

4.1. Η νομοθεσία ως μέσον χάραξης πολιτικής

Ως γνωστόν, η νομοθεσία υπήρξε από τις αρχές του προηγούμενου αιώνα ένα παραδοσιακό μέσο για τη βελτίωση του επιπέδου της ασφάλειας και της υγείας στο χώρο εργασίας σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής ένωσης με τις πρώτες ρυθμίσεις να χρονολογούνται από τον 19ο αιώνα. Η νομοθεσία για την Υγιεινή και την Ασφάλεια στην Εργασία για πολλά χρόνια είχε επικεντρωθεί σε θέματα ασφάλειας και μόνο πολύ αργότερα η προσοχή των νομοθετών στράφηκε και στα θέματα της υγείας των εργαζομένων. Τα τελευταία χρόνια έχουν εισαχθεί μέσω της νομοθεσίας και αρκετά θέματα κοινωνικής πολιτικής και οργανωτικής φύσης.

Σε ότι αφορά τους σημαντικότερους παράγοντες που κάνουν πιο αποτελεσματική τη νομοθεσία, οι ειδικοί εκφράζουν πολλές σκέψεις. Είναι ουσιώδες να είναι η νομοθεσία ρεαλιστική και εφαρμόσιμη εάν θέλουμε να παρακινήσει θετικά τους ενδιαφερομένους. Εξίσου αποφασιστικής σημασίας είναι και η συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών κατά το σχεδιασμό της νομοθεσίας. Οι απόψεις διαφέρουν σε ότι αφορά τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να διατυπωθεί η νομοθεσία. Ορισμένοι θεωρούν την εξαιρετικά ακριβή και λεπτομερή νομοθεσία χρήσιμο τρόπο για να διασφαλίσουν την κατανόησή της από τις επιχειρήσεις και τη συμμόρφωσή τους με αυτή. Από την άλλη, κάποιοι άλλοι βλέπουν τη λεπτομερή νομοθεσία, και την έλλειψη ευελιξίας που αυτή συνεπάγεται, ως εμπόδιο για την τεχνολογική και κοινωνικοοικονομική πρόοδο.

Η πολυπλοκότητα όμως των νομοθετικών ρυθμίσεων και η πληθώρα των νομοθετημάτων έχει προκαλέσει ή τείνει να προκαλέσει αντίθετα από το επιθυμητό αποτελέσματα. Ήδη από τα αποτελέσματα της έρευνας, διαπιστώθηκε πολύ χαμηλό ποσοστό εργαζομένων και στελεχών οι οποίοι γνωρίζουν όχι όλη την εργατική νομοθεσία για την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας αλλά τα βασικά που τους αφορούν [μόνο το 30% των ερωτηθέντων απάντησε ότι γνωρίζει τα βασικά νομοθετήματα που αφορούν στην εργασία του]. Φυσικά το ποσοστό αυτό αν το ανάγουμε στο σύνολο των επιχειρήσεων θεωρείται βέβαιο ότι είναι κατά πολύ χαμηλότερο (βλ. εισαγωγική παρατήρηση ερωτηματολογίου έρευνας).

Το ποσοστό αυτό πρέπει να προβληματίσει σοβαρά όλους τους αρμόδιους που ασχολούνται με την χάραξη της μελλοντικής πολιτικής για την Υγιεινή και την Ασφάλεια των εργαζομένων και την προστασία της υγείας τους και της σωματικής τους ακεραιότητας.

Οι προτάσεις στο θέμα αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Υπάρχει γενικότερα προβληματισμός για την υφή της υπάρχουσας νομοθεσίας. Καθώς ένα σημαντικό μέρος της νομοθεσίας που αφορά την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας διατυπώθη-

κε πριν από πολλά χρόνια, θεωρούμε απολύτως αναγκαία την κατάργηση ή εναρμόνιση των διατάξεων που προηγήθηκαν του Ν. 1568/85 και τον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας. Χωρίς να παραβλέπεται το γεγονός ότι μέρος των διατάξεων αυτών παραμένει ακόμα και σήμερα χρήσιμο, πρέπει να γίνουν άμεσα τα επόμενα βήματα για τον εκσυγχρονισμό του συνόλου των διατάξεων της εργατικής για τη ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων νομοθεσίας.

- Απαιτείται να γίνει σοβαρή και συντονισμένη προσπάθεια κωδικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας με τρόπο λειτουργικό και εύκολο στην χρήση της από κάθε εργοδότη, εργαζόμενο ή στέλεχος επιχείρησης χωρίς να απαιτείται κάθε φορά ο ενδιαφερόμενος να ανατρέχει σε πολλά νομοθετήματα με διατάξεις που η μια συμπληρώνει ή τροποποιεί ή καταργεί την άλλη. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι το φαινόμενο αυτό σε μερικές περιπτώσεις επιτείνεται καθώς οι υπάρχουσες διατάξεις (π.χ. για τις μηχανές και τους εξοπλισμούς εργασίας) προωθούνται από περισσότερους τους ενός φορείς οι οποίοι εξαιτίας και των υπαρχουσών δυσκολιών δεν προβαίνουν σε άμεση αλληλοενημέρωση ή συντονισμό ενεργειών . Η κωδικοποίηση αυτή θα πρέπει να παρέχεται δωρεάν σε κάθε ενδιαφερόμενο, μέσα από το διαδυκτιακό τόπο του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και των λοιπών εμπλεκομένων φορέων και να διατηρείται πάντοτε επίκαιρη.

- Η κωδικοποίηση αυτή πρέπει να περιλαμβάνει την παλαιά και την νέα νομοθεσία και με κατάλληλο τρόπο να παραπέμπει από την μία στην άλλη. Πρέπει επίσης με την χρήση των καταλλήλων λημμάτων να εμφανίζει κάθε δυνατή πληροφορία. Ένα σημαντικό μέσο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί στα πλαίσια αυτά είναι η οργάνωση προγραμμάτων πληροφόρησης πάνω σε συγκεκριμένα θέματα.

- Η πληροφόρηση για την νέα νομοθεσία πρέπει να φθάνει στους τελικούς χρήστες άμεσα και εύκολα.

- Θα πρέπει να συνεχιστεί η προσπάθεια βελτίωσης της νομοθεσίας η οποία από εδώ και πέρα θα πρέπει να στοχεύει σε υψηλά επίπεδα προστασίας των εργαζομένων, βασισμένα στις τελευταίες επιστημονικές γνώσεις και να συμβαδίζει με τις τεχνικές και κοινωνικές εξελίξεις.

- Σε ότι αφορά συγκεκριμένους χώρους εργασίας, απεδείχθη ότι οι πρακτικές κατευθυντήριες γραμμές, στις οποίες ερμηνεύονται οι δυσπρόσιτες νομικές απαιτήσεις, αποτελούν έναν από τους αποτελεσματικότερους τρόπους διάδοσης της γνώσης. Οι διαφόρων ειδών, μορφών και τεχνικών πρακτικές οδηγίες με τις οποίες παρουσιάζονται απλουστευμένα και στην πράξη οι νομοθετικές απαιτήσεις, απέδειξαν τα τελευταία χρόνια ότι αποτελούν τον καλύτερο τρόπο διάδοσης των πληροφοριών σε επίπεδο επιχείρησης. Η χώρα μας είναι γεγονός ότι δεν έχει κινηθεί προς την κατεύθυνση αυτή και θα πρέπει στο άμεσο μέλλον να διαθέσει τους απαραίτητους σχετικούς πόρους για τη διαμόρφωση, διάδοση και την συνεχή επικαιροποίηση τέτοιου είδους δράσεων και εργαλείων.

- Σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκφράζεται τα τελευταία χρόνια από τους αρμοδίους και γενικά όσους ασχολούνται με αυτά τα θέματα, μία έντονη επιθυμία να αφαιρεθούν από

την νομοθεσία πολλές από τις τεχνικές λεπτομέρειες, αφήνοντας έτσι την επιχείρηση να αποφασίζει για την επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων, ώστε τα αποτελέσματα να ανταποκρίνονται στα απαιτούμενα επίπεδα προστασίας. Τα περισσότερα κράτη μέλη ισχυρίζονται ότι η νομοθεσία στο μέλλον θα πρέπει να ενδιαφέρεται περισσότερο για το καθορισμό στόχων και να διατυπώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μην περιορίζει τις νέες τεχνολογίες ή μεθόδους εργασίας. Η γνώμη μας στο θέμα αυτό, χωρίς να διαφοροποιούμεθα στην όλη φιλοσοφία, είναι ότι η χώρα μας τουλάχιστον σήμερα δεν είναι ακόμη ώριμη για τέτοιου είδους ριζικές αλλαγές στον τρόπο αντιμετώπισης των σχετικών προβλημάτων.

4.2 Η εφαρμογή της νομοθεσίας

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στους μηχανισμούς επιβολής αλλά και στον τρόπο με το οποίο πρέπει να εφαρμοστεί η νομοθεσία στους χώρους εργασίας. Η εφαρμογή των διατάξεων έχει ανατεθεί στο νεοσύστατο (1999) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το οποίο έχει εφοδιασθεί με αρκετά, αλλά όχι ποιοτικά και ποσοτικά επαρκή, μέτρα και μέσα επιβολής, όπως το δικαίωμα για διακοπή μέρους ή και όλου μιας επιχείρησης, πρόστιμα και μηνύσεις. Παρόλα αυτά, οι εργαζόμενοι και τα στελέχη των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, δεν φαίνονται ικανοποιημένοι με τον τρόπο λειτουργίας των αρμοδίων υπηρεσιών ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και σχεδόν όλοι ζητούν αρτιότερη εφαρμογή και επιβολή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Δεν πρέπει επίσης να ξεχνάμε ότι τα κράτη μέλη αναφέρουν σε κάθε δυνατή ευκαιρία ότι είναι πολύ σημαντικό οι ήδη υπάρχοντες ευρωπαϊκοί κανονισμοί που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία να εφαρμόζονται σωστά σε όλες τις χώρες. Η ομοιόμορφη εφαρμογή σε όλα τα κράτη μέλη βοηθά στην πρόληψη του ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών μελών στα πλαίσιο των κοινωνικών ρυθμίσεων. Αυτό είναι ένα σημείο που μέχρι σήμερα στη χώρα μας δεν έχει αντιμετωπισθεί με την απαραίτητη προσοχή.

Οι προτάσεις στο θέμα αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Η εποπτεία και ο **έλεγχος** της εφαρμογής της νομοθεσίας για την Υγιεινή και την Ασφάλεια των εργαζομένων πρέπει αν όχι να ενταθεί κυρίως να συστηματοποιηθεί και να οργανωθεί σε σύγχρονη βάση. Οι συνθήκες στην χώρα μας, όπως ήδη έχει αναφερθεί και στα συμπεράσματα της έρευνας, δεν κρίνονται ώριμες για να δοθούν οι ανάλογες ελευθερίες κινήσεων σε εργοδότες και εργαζομένους για να θέσουν σε εφαρμογή μέτρα προσαρμοσμένα στις δικές τους επιχειρήσεις.

- Οι **αρμόδιες κρατικές αρχές** ελέγχου (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και οι άλλες κατά περίπτωση αρμόδιες αρχές) πρέπει να εκσυγχρονιστούν, τόσο από απόψεως υλικών μέσων και προσωπικού, όσο και από πλευράς εκπαίδευσης και ενημέρωσης, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν με πληρότητα και υπευθυνότητα οποιοδήποτε πρόβλημα παρουσιάζεται. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να ληφθούν μέτρα που θα ενδυναμώνουν το κύρος των αρμοδίων οργάνων στη συνείδηση όλων των

εμπλεκομένων με τα θέματα αυτά φορέων και προσώπων.

- Πρέπει επίσης να αποκτήσουν νομοθετημένες αυξημένες αρμοδιότητες και ανεξαρτησία, και το κυριότερο, να υπάρξει **αλλαγή νοοτροπίας** και ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης των επιθεωρητών, οι οποίοι πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στον συμβουλευτικό και καθοδηγητικό τους ρόλο, όπως αυτός εξάλλου προκύπτει και από την 81 Διεθνή Σύμβαση, έναντι του κατασταλτικού ρόλου. Αυτό βεβαίως θα πρέπει να συμβαδίσει και με την αλλαγή νοοτροπίας και αντιμετώπισης των επιθεωρητών από εργοδότες και εργαζομένους όπως προαναφέρθηκε αμέσως παραπάνω. Φυσικά σε καμία περίπτωση δεν πρέπει η πρόταση αυτή να εκληφθεί ότι δεν θα επιβάλλονται οι προβλεπόμενες κυρώσεις στις περιπτώσεις αδιαλλαξίας του εργοδότη κλπ.

- Επειδή ούτως ή άλλως έχει αυξηθεί και στο μέλλον θα αυξάνεται διαρκώς ο αριθμός των στελεχών που είναι καλά ενημερωμένα σε θέματα που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας (Τεχνικοί Ασφαλείας, Ιατροί Εργασίας, εργονόμοι, νοσηλευτές και άλλοι επαγγελματίες αυτού του χώρου που εργάζονται σε επιχειρήσεις, υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης, ή εταιρείες συμβούλων) αλλά και σε κλαδικές οργανώσεις ή σε οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, πρέπει να αλλάξει και ο τρόπος λειτουργίας των επιθεωρήσεων εργασίας. Έτσι οι υπηρεσίες επιθεώρησης θα πρέπει στο μέλλον να συνεργάζονται περισσότερο με αυτούς τους ενδιάμεσους φορείς ώστε να μπορούν να φανούν ουσιαστικά χρήσιμοι και αποτελεσματικοί στην επαφή τους με τους τελικούς αποδέκτες των υποδείξεών τους.



4.3 Η απόδοση της δικαιοσύνης

Ένα πολύ σημαντικό σημείο είναι ο τρόπος και οι διαδικασίες με τις οποίες αντιμετωπίζει η ελληνική δικαιοσύνη την απόδοση ευθυνών σε δεδομένα εργατικά ατυχήματα και στην υποβολή μηνύσεων από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Είναι διάχυτη η εντύπωση τόσο στους επιθεωρητές όσο και στους εργαζόμενους ότι οι αποφάσεις των δικαστηρίων με το δεδομένο των αδυναμιών και των δυσκολιών που υπάρχουν στον όλο τρόπο λειτουργίας τους (πληθώρα δικαστικών υποθέσεων, μικρός αριθμός δικαστικών λειτουργών κλπ), εκ των πραγμάτων δεν μπορούν να ανταποκριθούν άμεσα με αποτέλεσμα να θεωρείται ότι χάνεται το κοινωνικό τους πρόσωπο και δεν ανταποκρίνονται στο περί δικαίου αίσθημα της κοινωνίας μας.

Οι προτάσεις στο θέμα αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Οι **δικαστικές αρχές** πρέπει να υποστηριχθούν προκειμένου να μπορέσουν να ανταποκριθούν στον προορισμό τους και η απόδοση της δικαιοσύνης σε ένα τόσο ευαίσθητο τομέα όπως αυτός της Υγείας και της Ασφάλειας των εργαζομένων να αντιμετωπίζεται με εντελώς διαφορετική νοοτροπία και με κώδικες και πρακτικές που διαφέρουν από τον κοινό ποινικό κώδικα.

- Τουλάχιστον **οι μηνύσεις** θα πρέπει να εκδικάζονται σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, ειδάλλως χάνουν κάθε αξία ως μέσον πίεσης των εργοδοτών προκειμένου να εφαρμόζουν τα μέτρα που καθορίζονται από τις κείμενες διατάξεις. Οι ποινές σε στοιχειοθετημένα αδικήματα πρέπει να είναι τέτοιες που να προβληματίζουν σοβαρά τους παραβάτες της εργατικής νομοθεσίας.

- Τα **εργατικά ατυχήματα** πρέπει να εκδικάζονται σε σύντομα χρονικά διαστήματα και οι επιπτώσεις των αποφάσεων να αποτελούν αντικείμενο παραδειγματισμού. Ήδη για πρώτη φορά στην ιστορία της χώρας μας, εργατικό ατύχημα τον Σεπτέμβριο του 2003, αντιμετωπίζεται με την κατηγορία της ανθρωποκτονίας εκ προθέσεως με ενδεχόμενο δόλο (η συνήθης παραπομπή γίνεται με την κατηγορία της αμέλειας).

- Οι **ανακριτικές αρχές** πρέπει να θεωρούν την εκτελεστική εξουσία ως βοηθούς και συνεργάτες στο δύσκολο έργο την εφαρμογής των μέτρων προστασίας για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.
- Η σύσταση **ειδικού σώματος δικαστών** εξειδικευμένων στην εργατική νομοθεσία είναι πάγιο αίτημα των εργαζομένων της χώρας μας εδώ και πολλά χρόνια.

4.4 Ο καθορισμός τομέων προτεραιότητας

Ένα πολύ σημαντικό μέρος του έργου της πρόληψης έχει να κάνει και με τον καθορισμό των τομέων που πρέπει να δοθεί προτεραιότητα τα επόμενα χρόνια στην αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων, κυρίως από τους κρατικούς φορείς αλλά και από τους κοινωνικούς εταίρους. Η χώρα μας έχει χάσει πολύτιμο χρόνο κυρίως ως προς τον καθορισμό ενός συστηματικού τρόπου αντιμετώπισης και χάραξης συγκεκριμένης εθνικής πολιτικής και έχουν στενέψει τα χρονικά περιθώρια εάν θέλουμε να πλησιάσουμε τις «προηγμένες» ευρωπαϊκές χώρες στον τρόπο αντιμετώπισης του επαγγελματικού κινδύνου.

Δεν πρέπει να μας διαφεύγει ότι σήμερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση λαμβάνουν χώρα

θεμελιώδεις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και είναι πιθανό οι επιπτώσεις τους να γίνουν ακόμη πιο αισθητές στο μέλλον. Η εμφάνιση αυτών των τάσεων αποτελεί μια ακόμη πρόκληση για τους παραδοσιακούς ρόλους της νομοθεσίας και των μηχανισμών επιβολής της.

Οι προτάσεις στο θέμα αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Πρώτα από όλα πρέπει να δοθεί βαρύτητα στην ποιοτική αναβάθμιση του ρόλου των θεσμών και των βασικών εργαλείων σε όλους τους χώρους εργασίας, δηλαδή κυρίως την απασχόληση Τεχνικών Ασφαλείας και Ιατρών Εργασίας με ουσιαστικά όμως καθήκοντα και την ύπαρξη σωστών μελετών εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου. Αυτό θα πρέπει προγραμματισθεί άμεσα προκειμένου να υπάρξει συστηματική και ουσιαστική αντιμετώπιση των θεμάτων αυτών και προώθηση λύσεων και μέτρων για την αναβάθμιση του επιδιωκόμενου στόχου προς όφελος των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και της οικονομία εν γένει.

- Στην συνέχεια, σύμφωνα με την επικρατούσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση τάση, οι επιθεωρήσεις θα πρέπει να επικεντρώσουν το ενδιαφέρον τους σε **τομείς υψηλού κινδύνου.** Όπως και σε πολλά ευρωπαϊκά κράτη μέλη έτσι και στην χώρα μας πρέπει να δοθεί ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους κινδύνους στον τομέα των χημικών παραγόντων, των φυσικών παραγόντων και της ασφάλειας. Στο χώρο των χημικών ουσιών ο σημαντικότερος κίνδυνος που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι ο αμίαντος, τα καρκινογόνα υλικά και οι διαλύτες. Στο χώρο των φυσικών παραγόντων πρώτη προτεραιότητα πρέπει να είναι ο θόρυβος, ενώ στο χώρο της ασφάλειας ο πιο σοβαρός κίνδυνος με τον οποίο πρέπει να ασχοληθούμε είναι η ασφάλεια των μηχανών και οι κίνδυνοι πτώσης. Ένας ιδιαίτερος κίνδυνος στον οποίο πρέπει να δοθεί μεγάλη προσοχή είναι η φυσική κόπωση και η χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, ενώ στο άμεσο μέλλον θα πρέπει να ασχοληθούμε και με τα ψυχοκοινωνικά θέματα (ειδικά το άγχος στην εργασία), τις «άτυπες μορφές εργασίας» (κατ΄ οίκον εργασία, τηλεργασία) κλπ.

- Εκτός όμως από τα ανωτέρω, υπάρχουν και κάποιοι παραδοσιακοί τομείς παραγωγικής δραστηριότητας οι οποίοι πρέπει να προσεχθούν ιδιαίτερα, όπως η γεωργία και οι συναφείς τομείς, η χημική βιομηχανία, η βιομηχανία μετάλλου και ο τομέας των κατασκευών, χωρίς να ξεχνάμε ότι στο άμεσο μέλλον θα πρέπει να ασχοληθούμε και με τους τομείς του εμπορίου, των μεταφορών και των υπηρεσιών, τους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας (ειδικά με τα νοσοκομεία) και τέλος με τον δημόσιο τομέα.

- **Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων** πρέπει να τύχουν ιδιαίτερης προσοχής στο μέλλον. Τα επόμενα χρόνια αναμένεται να δοθεί μεγάλη προσοχή στους νέους (18 – 24 ετών) και ιδιαίτερα στους μεγάλης ηλικίας (>55 ετών) εργαζομένους. Μια άλλη κατηγορία εργαζομένων στην οποία πολύ πιθανόν να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στο μέλλον είναι οι αυτοαπασχολούμενοι. Οι δημογραφικές αλλαγές στις οποίες αναφερθήκαμε στο δεύτερο κεφάλαιο της παρούσας έρευνας [η Ευρωπαϊκή Ένωση τείνει να γίνει μία κοινωνία με περισσότερες γυναίκες στους χώρους εργασίας, με ένα γηράσκοντα ενεργό πληθυσμό, με αλλαγές στις μορφές απασχόλησης και με αλλαγές στους κινδύνους] σημαί-

νουν απλά ότι ένα μεγαλύτερο μέρος του εργαζόμενου πληθυσμού θα είναι περισσότερο ευάλωτο σε συγκεκριμένους κινδύνους κατά την εργασία.

- Τέλος, στην αγορά εργασίας υπάρχουν σήμερα τάσεις που διαφοροποιούν τα υπάρχοντα **εργασιακά πρότυπα**. Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει για παράδειγμα την αυξανόμενη χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, την κατ΄ οίκον εργασία και τους απασχολούμενους μέσω των γραφείων ευρέσεως εργασίας. Σαφώς, τέτοιου είδους εξελίξεις θα δοκιμάσουν την εφευρετικότητα, και την ευελιξία των αρμοδίων αρχών όσον αφορά στη χάραξη των κατάλληλων πολιτικών πρόληψης για τις νέες συνθήκες απασχόλησης.

4.5 Η έρευνα στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας της εργασίας

Η έρευνα στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας της εργασίας στη χώρα μας έχει καθυστερήσει πολύ σε σχέση με πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Εξαίρεση αποτελούν οι έρευνες των τελευταίων ετών από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και πολύ πρόσφατα από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ. Πρόληψη όμως χωρίς έρευνα δεν μπορεί να τεκμηριωθεί. Έτσι οι προσπάθειες της ελληνικής κοινωνίας θα πρέπει να στραφούν προς τον τομέα της έρευνας, ενθαρρύνοντας με ποικίλους τρόπους την ανάπτυξη πρωτογενούς έρευνας και την συνεργασία των κρατικών φορέων, των επιχειρήσεων, των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και των ερευνητικών κέντρων.

Σε διάφορες έρευνες που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια, πολλά κράτη μέλη ανέφεραν ότι υπάρχει εμφανής ανάγκη για συνεχή ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών μεταξύ των κρατών μελών σχετικά με τα θέματα ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας. Σχετική είναι και η άποψη ορισμένων κρατών μελών ότι προτάσεις για προγράμματα όπως το SAFE θα είχαν προστιθέμενη αξία αν τα κράτη μέλη μπορούσαν να μοιραστούν μεταξύ τους τις θετικές εμπειρίες.

Ορισμένα κράτη μέλη πρότειναν επίσης να υπάρξει ένα είδος συντονισμού στο πεδίο της έρευνας σχετικά με την ασφάλεια και υγεία στο χώρο εργασίας, με σκοπό την αποφυγή περιττής δράσης και την ανάπτυξη κοινών δράσεων. Παρόμοια είναι και η πρόταση να ενώσουν τα κράτη μέλη τις δυνάμεις τους και να δημιουργήσουν κοινές κατευθυντήριες γραμμές ή κοινά συστήματα κατευθυντήριων γραμμών (πχ για την αξιολόγηση των κινδύνων), πίνακες ελέγχου για συγκεκριμένα επαγγέλματα / τομείς, ή και άλλα ακόμη πρακτικά μέσα.

Οι προτάσεις στο θέμα αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Η χώρα μας πρέπει να λάβει ενεργά μέρος με τριμερή εκπροσώπηση από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς (κράτος, εργοδότες και εργαζόμενους) σε κάθε είδους **προγράμματα έρευνας** που έχουν ως θέμα τους την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας ενισχύοντας την εμπειρία των στελεχών της και ενθαρρύνοντας την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών μελών.

- Στο **χώρο της έρευνας** υψίστη προτεραιότητα πρέπει να δοθεί στους χημικούς παράγοντες και στην επίδραση ή την συνέργια των παραγόντων αυτών στην υγεία των εργαζομένων.

- Τα **μελλοντικά αντικείμενα** των ερευνών θα είναι κάπως διαφορετικά από αυτά του παρελθόντος. Πρέπει να διατηρηθεί το ενδιαφέρον για τους χημικούς παράγοντες (ιδιαίτερα τους καρκινογόνους) και να ασχοληθούμε και με τα ψυχοκοινωνικά θέματα (κυρίως το άγχος στην εργασία) και τα θέματα μεθοδολογίας (για παράδειγμα η εκτίμηση των κινδύνων και οικονομικών επιπτώσεων που έχουν σχεδόν την ίδια προτεραιότητα. Τέλος, οι συνέπειες από την εισαγωγή νέων μορφών εργασίας (τηλεργασία) θα αποτελέσουν επίσης σημαντικό αντικείμενο έρευνας στο μέλλον.

4.6 Εκπαίδευση, κατάρτιση και ενημέρωση

Εκπαίδευση και κατάρτιση για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία γίνεται σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη σε διαφορετικές διαβαθμίσεις. Η κατάρτιση αυτή παρέχεται σε διάφορες κατηγορίες εργαζομένων και ανέργων. Μπορεί να επικεντρώνεται στους ίδιους του εργαζόμενους, σε εκπροσώπους τους, σε εργαζόμενους με συγκεκριμένα καθήκοντα στον τομέα της ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας, σε εργοδότες, σε ειδικούς για την πρόληψη, όπως είναι για παράδειγμα οι τεχνικοί ασφαλείας και οι γιατροί εργασίας, και τέλος στους ίδιους τους εκπαιδευτές.

Υπάρχουν πλέον σαφείς αποδείξεις ότι η κατάρτιση αποτελεί ένα πολύ σημαντικό και αποτελεσματικό μέσο πρόληψης. Για παράδειγμα, υπάρχουν ενδείξεις ότι οι εργαζόμενοι που επωφελούνται λιγότερο από την κατάρτιση (π.χ. προσωρινώς εργαζόμενοι, κατ΄ οίκον εργαζόμενοι) διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο ατυχημάτων. Πολλοί πιστεύουν ότι η επαγγελματική κατάρτιση στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας θα καταστεί ακόμη πιο σημαντική στο άμεσο μέλλον. Ένα βασικό στοιχείο της επιτυχίας αυτής της προσπάθειας είναι η κατάρτιση να επικεντρωθεί με μεγαλύτερη σαφήνεια στις διάφορες ομάδες-στόχους.

Τίποτε όμως δεν μπορεί να στεφθεί με επιτυχία εάν απουσιάζει η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινωνίας. Οι εκστρατείες πληροφόρησης μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Η αποτελεσματικότητά τους βασίζεται στην αυξημένη ευαισθητοποίηση έναντι των κινδύνων εκ μέρους της κοινωνίας, η οποία ενθαρρύνει την ανάληψη δράσεων πρόληψης από τις ομάδες-στόχους.

Τέτοιου είδους εκστρατείες πληροφόρησης αποτελούν ειδική μορφή παρέμβασης. Σε πολλά ευρωπαϊκά κράτη μέλη αναλαμβάνονται στοχευμένες δράσεις για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων κινδύνων που απειλούν την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας. Συνήθως τέτοιες δράσεις αναλαμβάνονται από τις εθνικές αρχές ή άλλους ημικρατικούς φορείς. Αυτή η προσέγγιση συχνά περιλαμβάνει ένα συνδυασμό μέσων, όπως για παράδειγμα τη νομοθεσία και την επιθεώρηση / επιβολή, με την υποστήριξη και την ενημέρωση (φυλλάδια, έντυπα, εκδόσεις, κλπ)

Τα περισσότερα από τα κράτη μέλη έχουν μεγάλη εμπειρία στη χρησιμοποίηση των εκστρατειών ως μέσου για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στο χώρο εργασίας. Οι εκστρατείες, κυρίως αυτές που έχουν τομεακό προσανατολισμό, και στις οποίες συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι, οι επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι και άλλοι ενδιάμεσοι φορείς, αποδείχτηκαν ιδιαίτερα χρήσιμες, καθώς μπορούν να προσαρμοστούν στις συγκεκριμένες συνθήκες του

εκάστοτε τομέα. Δεδομένης της αποτελεσματικότητας του μέσου αυτού, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι οι περισσότερες χώρες είναι εξαιρετικά πρόθυμες να συνεχίσουν ή και να αυξήσουν τη χρησιμοποίησή του στο μέλλον.

Οι προτάσεις στο θέμα αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Στο **χώρο της παιδείας** πρέπει χωρίς άλλη καθυστέρηση η Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας να αποτελέσει βασικό εκπαιδευτικό θέμα από την στοιχειώδη εκπαίδευση, όπως έχει γίνει για παράδειγμα η περιβαλλοντική εκπαίδευση. Στην επαγγελματική κατάρτιση και στις Ανώτερες και Ανώτατες σχολές θα πρέπει να αποτελεί από τα βασικότερα μαθήματα, προετοιμάζοντας τους αυριανούς εργαζόμενους, εργοδότες και στελέχη για ένα περιβάλλον εργασίας με ελάχιστους επαγγελματικούς κινδύνους. Υπενθυμίζεται ότι στην Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το πρόγραμμα δράσης 2002-2006 ο τομέας αυτός περιλαμβάνεται στους κύριους στόχους και προτρέπονται τα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα για την υλοποίησή του.

- Θα πρέπει να συνεχισθεί η προσπάθεια **κατάρτισης των ανέργων** σε όλα τα προγράμματα κατάρτισης του Γ΄ ΚΠΣ και στο θέμα αυτό θα προτείναμε την ενίσχυση των υποχρεωτικών ωρών για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας με παράλληλη απαίτηση για εκπαιδευτές που αποδεδειγμένα διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα (εκπαιδευτική εμπειρία, προϋπηρεσία, κλπ.).

- Θα πρέπει να ενεργοποιηθεί η διάταξη του άρθρου 12 του Π.Δ. 17/96 για την εκπαίδευση των εργαζομένων κάθε επιχείρησης στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας. Προτείνουμε να ξεκινήσει εκστρατεία πληροφόρησης των ενδιαφερομένων και να γενικευτεί αυτού του είδους η **ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση** από τις επιχειρήσεις.

- Τέλος θα πρέπει να ξεκινήσουν και στην χώρα μας, όπως σχεδόν σε όλες τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, **εκστρατείες πληροφόρησης** της κοινωνίας για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων κινδύνων που απειλούν την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας και οι οποίες αποδεδειγμένα μπορούν να επιφέρουν σημαντική μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Η ανταλλαγή απόψεων και η εκμετάλλευση της εμπειρίας των άλλων ευρωπαϊκών χωρών θα βοηθούσε στην άριστη διοργάνωση τέτοιου είδους εκστρατειών πληροφόρησης και στην υποστήριξή τους από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.

4.7 Κίνητρα

Ένα εντελώς διαφορετικό μέσο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη βελτίωση της ασφάλειας και υγείας στην εργασία είναι τα οικονομικά κίνητρα. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πολλές διοικητικές υπηρεσίες και ασφαλιστικοί οργανισμοί, προκειμένου να ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να βελτιώσουν το επίπεδο της ασφάλειας και υγείας στην εργασία, εκτός από τις νομικές υποχρεώσεις, εισήγαγαν και οικονομικά κίνητρα.

Τα σημαντικότερα είδη αυτών των κινήτρων είναι τα εξής: διαφοροποίηση των ασφαλίστρων όσον αφορά την ασφάλιση

από εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες (με τάσεις για ακόμη μεγαλύτερη διαφοροποίηση), κρατικές και κοινοτικές επιδοτήσεις για έρευνα και τεχνολογική ανάπτυξη στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στους χώρους εργασίας, φορολογικές ελαφρύνσεις για τις επιχειρήσεις που επενδύουν στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και επιδοτήσεις για την εκτίμηση της κατάστασης της ασφάλειας και της υγείας σε επίπεδο επιχείρησης. Παράλληλα καθιερώνονται και αρνητικά κίνητρα, όπως αυτό που σε ορισμένες χώρες οι εργοδότες καλούνται να καταβάλουν ένα σημαντικό μέρος του κόστους για τις περιόδους απουσίας των εργαζομένων λόγω ασθένειας.

Η διαρκώς αυξανόμενη ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων για την αύξηση της παραγωγικότητας και τα οικονομικά οφέλη της μέριμνας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία μπορεί επίσης να ενθαρρύνει την προληπτική δράση. Σε ορισμένες χώρες θεωρείται σημαντική όχι μόνο η κατανόηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων αυτών καθ' εαυτών, αλλά και της αποδοτικότητάς του, κάνοντας για παράδειγμα σύγκριση της επίδρασης των ρυθμίσεων με άλλα μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν. Έτσι στην χώρα μας θα μπορούσε επίσης να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στη σύνταξη αναλύσεων κόστους-οφέλους και στην διάδοση των αποτελεσμάτων των αναλύσεων και των ερευνών αυτών στους ενδιαφερόμενους.

Οι προτάσεις στο θέμα αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Στη χώρα μας πρέπει να εγκαθιδρυθεί **σύστημα ασφάλισης του επαγγελματικού κινδύνου**, βασισμένο στα πρότυπα των Ευρωπαϊκών χωρών και προσαρμοσμένο στην ελληνική πραγματικότητα. Το σύστημα αυτό απαραίτητα θα πρέπει να συνδέει την βελτίωση του επιπέδου ασφάλειας και υγείας στους κόλπους μιας επιχείρησης με τα ασφάλιστρα και να δίνει ουσιαστικά οικονομικά κίνητρα για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.



- Πρέπει επιτέλους παράλληλα να πεισθούν οι επιχειρήσεις κάθε είδους και μεγέθους για τα οικονομικά οφέλη που ούτως ή άλλως τους προσφέρει η λήψη μέτρων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων τους. Η διενέργεια τέτοιου είδους μελετών, οι οποίες αποδεικνύουν στην πράξη τα πολλαπλά οικονομικά και άλλα οφέλη της λήψης μέτρων προστασίας, η σύνταξη αναλύσεων κόστους-οφέλους και η διάδοση των αποτελεσμάτων των αναλύσεων και των ερευνών αυτών στους ενδιαφερόμενους θα αποτελέσει ένα σημαντικό κίνητρο για την ουσιαστική πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.

4.8 Πιστοποίηση – διαχείριση ασφάλειας

Ο τελευταίος αλλά όχι αμελητέος τρόπος βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών σε επίπεδο επιχείρησης στοχεύει στην παγίωση των προσπαθειών των ίδιων των επιχειρήσεων για την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας, προωθώντας για παράδειγμα την συνεργασία μεταξύ της διοίκησης και του προσωπικού και ενθαρρύνοντας την καθιέρωση συστημάτων διαχείρισης ασφάλειας.

Το μέσον για τη βελτίωση της ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας στον τομέα αυτό είναι η πιστοποίηση των προϊόντων και της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών για την επαγγελματική ασφάλεια και την υγεία, τόσο στην ίδια την επιχείρηση, όσο και στις επιχειρήσεις που τυχόν συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με αυτή, όπως οι τελικοί αποδέκτες και χρήστες των προϊόντων της. Για παράδειγμα, οι ρυθμίσεις για την ασφάλεια και οι νομικές απαιτήσεις για την παραγωγή, μεταφορά, αποθήκευση, εμπορία και χρήση των χημικών προϊόντων.

Οι προτάσεις στο θέμα αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Στη χώρα μας απαιτείται οι επιχειρήσεις να εγκαθιδρύσουν ένα **σύστημα διαχείρισης ασφάλειας**, βασισμένο στα διεθνή πρότυπα. Παρ' όλες τις όποιες αντιδράσεις και ιδιαιτερότητες, κατά τη θέσπιση του προτύπου ΕΛΟΤ ΕΝ 1801 ως προτύπου διαχείρισης ασφάλειας, πιστεύουμε ότι η εμπειρία από την πρώτη εφαρμογή του θα συμβάλλει στην εξαγωγή συμπερασμάτων και στη χάραξη των επόμενων βημάτων για τη βελτίωση ή και ουσιαστική τροποποίηση του προτύπου σε σχέση με τα αντίστοιχα μέτρα που εφαρμόζονται και στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έτσι προτείνεται ότι θα πρέπει να συνεχιστούν οι διαβουλεύσεις των εμπλεκομένων φορέων και του Ελληνικού Οργανισμού Τυποποίησης για την δημιουργία ενός **ελληνικού προτύπου** για την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας το οποίο ουσιαστικά θα αντικατοπτρίζει την ελληνική πραγματικότητα και το οποίο, αφού τύχει της αποδοχής των κοινωνικών συνομιλητών θα πρέπει να προωθηθεί κατάλληλα προκειμένου να ενθαρρύνεται η εφαρμογή του για ορισμένες επιχειρήσεις ή και κλάδους παραγωγικής δραστηριότητας τα επόμενα χρόνια.

Εκτιμήσεις σχετικά με την επίπτωση της πρόσφατης αύξησης του ΦΠΑ στον πληθωρισμό και την απασχόληση

Ηλίας Ιωακείμογλου

• Η επίπτωση στον πληθωρισμό

Εκτιμάται ότι τα αναμενόμενα έσοδα από την αύξηση του ΦΠΑ θα ανέλθουν σε 820 εκατομμύρια Ευρώ. Με δεδομένη την πρόβλεψη του ΥΠΕΘΟ για το ΑΕΠ κατά το 2005, η επιπλέον αύξηση του πληθωρισμού υπολογίζεται σε 0,5% περίπου.

Εντούτοις, η επίπτωση αυτή αφορά στις άμεσες, πρωτογενείς επιπτώσεις (δηλαδή στο πρώτο κύμα ανατιμήσεων). Εάν λάβουμε υπόψη μας και τις δευτερογενείς επιπτώσεις (δηλαδή τα επόμενα κύματα ανατιμήσεων), η συνολική αύξηση του πληθωρισμού υπολογίζεται ότι θα είναι της τάξης του 1%.

Αυτή η εκτίμηση δεν περιλαμβάνει, ωστόσο, τα φαινόμενα της πιθανής κερδοσκοπίας και των γνωστών «στρογγυλοποιήσεων» των τιμών ιδιαίτερα μετά την εισαγωγή του Ευρώ. Μολονότι για την επίπτωση των φαινομένων αυτών δεν είναι δυνατό να υπάρξει αυστηρή εκτίμηση, είναι εύλογο να υποθέσουμε, κρίνοντας από ανάλογες περιπτώσεις στο παρελθόν, ότι θα προσθέσουν ακόμη μισή εκατοστιαία μονάδα στον πληθωρισμό έτσι ώστε η συνολική επίπτωση της αύξησης του ΦΠΑ στον πληθωρισμό να ανέλθει σε 1,5%.

• Η επίπτωση στην απασχόληση

Η επιπλέον άνοδος του πληθωρισμού που θα οφείλεται στην αύξηση του ΦΠΑ θα έχει αρνητική επίπτωση στη μεγέθυνση του ΑΕΠ μέσω της επιβράδυνσης της συνολικής ζήτησης

- πρώτον, διότι θα μειώσει κατά 1,5% τις πραγματικές αποδοχές των μισθωτών που αποτελούν σημαντική συνιστώσα της ιδιωτικής κατανάλωσης και της συνολικής ζήτησης, και

- δεύτερον, διότι θα μειώσει την αξία των χρηματικών ή χρηματιστικών περιουσιακών στοιχείων των νοικοκυριών που θα περιστείλουν την κατανάλωσή τους και θα στραφούν περισσότερο στην αποταμίευση ώστε να αναπληρώσουν τις απώλειές τους.

Ως αποτέλεσμα της μείωσης της ζήτησης και του ΑΕΠ, θα μειωθεί και η απασχόληση. Η μείωση αυτή θα επιφέρει, με τη σειρά της, μια περαιτέρω (δευτερογενή) πτώση στο διαθέσιμο εισόδημα του συνόλου των εργαζομένων, άρα και του ΑΕΠ.

Σύμφωνα με τους υπολογισμούς μας, που βασίζονται στην ετήσια έκθεση του ΙΝΕ για την οικονομία και την απασχόληση, η συνολική αρνητική επίπτωση της αύξησης του ΦΠΑ στην απασχόληση θα είναι της τάξης του 0,3% (περίπου 10 χιλιάδες άτομα). Άλλες επιπτώσεις που αναμένεται να υπάρξουν είναι η περαιτέρω αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των ασθενέστερων τάξεων (οι έμμεσοι φόροι ευνοούν τα υψηλότερα εισοδήματα) και η εξασθένιση της ανταγωνιστικότητας τιμής των ελληνικών προϊόντων, ενώ οι αυξήσεις λόγω ΦΠΑ θα δυσχεράνουν ιδιαίτερα τις δραστηριότητες των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και των αυτοαπασχολουμένων.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Accident Prevention Manual for Industrial Operations, Engineering and Technology, National Safety Council, Ninth Edition.
- Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό 1999 (ενότητα ad hoc) και στοιχεία ESAW 1998.
- Eurostat-«Statistics in focus», πληθυσμός και κοινωνικές συνθήκες : αριθ.16/2001 «Les accident du travail dans l UE 1998-99» και αριθμ.17/2001 «Les problimes de santι liis au travail dans l'UE 1998-99»
- Social Europe, «Europe for safety and health at work», E.C. DGV, Luxembourg 3/93.
- Βλέπε ειδικότερα τα πρακτικά των εργασιών του σεμιναρίου (Gender differences in working conditions), που οργανώθηκε στο πλαίσιο του σχεδίου «Work Life» (2000) (http://www.niwl.se/wl2000/workshops/workshop67/article en.asp)
- Δελτίο εργατικών ατυχημάτων Ι.Κ.Α., 2002.
- ΕΕ L 183, 29 Ιουνίου 1989
- ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Στατιστικές εργατικών ατυχημάτων στην Ελλάδα, Αθήνα 1996.
- Έρευνα εργατικού δυναμικού, ΕΣΥΕ 1999
- Ευρωπαϊκές στατιστικές σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα (ESAW) Μεθοδολογία-Έκδοση 2001.
- ΙΚΑ, Στατιστικό Δελτίο, 2002.
- Ινστιτούτο Υγείας Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας (ΙΥΑΣΕ), «Η εφαρμογή στην Ελλάδα της οδηγίας-πλαίσιο, ΕΟΚ/391/89».
- Οδηγός Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Ν. Σαραφόπουλος, εκδόσεις ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ, 2002.
- ΟΟΣΑ (Donnies de Santι 2001-στοιχεία για την υγεία 2001).
- Πετρούλας Π., Ρομπόλης Σ. Η Κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα. Η περίπτωση του ΙΚΑ, Αθήνα: ΙΝΕ - ΓΣΕΕ, 1993.
- Πιθανοί δείκτες για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, COM (2001) 313 τελικό, 20 Ιουνίου 2001.
- Πρόγραμμα (1996-2000) COM(95)282 της 7.10.95, Ευρωπαϊκή διακυβέρνηση - Μια λευκή βίβλος COM (2001) 428 τελικό της 25.7.2001.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Ασφάλεια και υγεία στην εργασία, Αθήνα 2002 (cd-rom).
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων σε οικοδομικές εργασίες, Αθήνα 2002.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Προοπτικές εθνικής πολιτικής για την υγεία-ασφάλεια, Συνέδριο 20.11.1996, Αθήνα.
- Υπουργείο Εργασίας, Ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων.
- Υπουργείο Εργασίας, νομοθετικό πλαίσιο για την υγεία και ασφάλεια και νομοθετήματα εναρμόνισης του εθνικού δικαίου προς τις Κοινοτικές οδηγίες, Αθήνα 2002.
- Υπουργείο Εργασίας, Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, 1987.
- Υπουργείο Εργασίας, Υγιεινή και Ασφάλεια στις ΜΜΕ, Συμπόσιο Αθήνα 6-8 Οκτωβρίου 1988.
- Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για την Κοινωνική Ατζέντα, Α5-0291/2000.

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **30 Μαρτίου 2005.**
Το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ συμμετείχε (Γούλας Χρ., Δημουλάς Κ.) στην επιτροπή του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ) που αφορούσε την πιστοποίηση των προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με στόχο την πιστοποίηση γνώσεων – ικανοτήτων – δεξιοτήτων των καταρτιζομένων (άνεργοι, εργαζόμενοι) της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

➤ **28 Μαρτίου 2005.**
Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που διοργάνωσε το Ε.Κ Λασιθίου στην Ιεράπετρα με θέμα: «Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης σε Ελλάδα και Ευρώπη».

➤ **2-17 Μαρτίου 2005**
Το ΚΕΚ – ΙΝΕ / ΓΣΕΕ διοργάνωσε (Γούλας Χρ.) στην κεντρική δομή του, σεμινάριο για συνδικαλιστικά στελέχη του τομέα της Χημικής Βιομηχανίας – Πετρελαίου, στον Τομέα της Πληροφορικής.

➤ **12 Απριλίου 2005.**
Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ παρουσίασε τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα της αναλογιστικής μελέτης του ΙΝΕ για το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στο αμφιθέατρο της ΓΣΕΕ από τον πρόεδρο της ΓΣΕΕ Χρ. Πολυζωγόπουλο και τους συγγραφείς της μελέτης Σ. Ρομπόλη, Γ. Ρωμανιά, Β. Μαριό και Ι. Χατζηβασίλογλου.

➤ **18 Απριλίου 2005.**
Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το Ε.Κ Κορίνθου στην οποία έγινε η παρουσίαση των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων της αναλογιστικής μελέτης του ΙΝΕ για το ΙΚΑ – ΤΕΑΜ.

➤ **20 Απριλίου 2005.**
Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που διοργάνωσε η Ν. Αυτοδιοίκηση του Ν. Ηλείας και το Νομαρχιακό Παράρτημα της ΑΔΕΔΥ με θέμα: «Εργασιακές σχέσεις και κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα».

➤ **20 Απριλίου 2005.**
Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης) σε ημερίδα που διοργάνωσε το Ε.Κ Ναυπλίου στην οποία έγινε η παρουσίαση των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων της αναλογιστικής μελέτης του ΙΝΕ για το ΙΚΑ – ΤΕΑΜ

➤ **7 Μαΐου 2005.**
Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης (Γ. Ρωμανιάς) που διοργανώθηκε σε συνεργασία με το νομαρχιακό παράρτημα της ΑΔΕΔΥ στο Ηράκλειο με θέμα: «Η κοινωνική ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων».

➤ **9 Μαΐου 2005.**
Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης), στο αναπτυξιακό συνέδριο του Νομού Ρεθύμνου που διοργάνωσε η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση με θέμα εισήγησης: «Επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση σε περιφερειακό επίπεδο».

➤ **9-20 Μαΐου 2005.**

Το ΚΕΚ – ΙΝΕ / ΓΣΕΕ διοργάνωσε (Γούλας Χρ.) στην κεντρική δομή του, σεμινάριο για συνδικαλιστικά στελέχη του τομέα των Επικοινωνιών, στον Τομέα της Πληροφορικής. Εισηγητές : Κων/νος Μπουκουβάλας – Πλέσσας Τέλης.

➤ **1 Νοεμβρίου 2004 έως 30 Απριλίου 2006.**

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετέχει (Αδαμαντία Ζαβιτσάνου) σε εθνικό και τοπικό επίπεδο ως εταίρος φορέας στο Πρόγραμμα με τίτλο «Καλειδοσκόπιο», το οποίο υλοποιείται στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης για την Καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού 2002-2006 (συγχρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή).

Την ευθύνη συντονισμού του συγκεκριμένου προγράμματος έχει ο **Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός,** ενώ συμμετέχουν ως εταίροι φορείς εκτός από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ και η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, η Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.), το Δίκτυο Κοινωνικής Υποστήριξης Προσφύγων και Μεταναστών και η ΕΡΤ / Γενική Διεύθυνση Ραδιοφωνίας.

Το Πρόγραμμα αποσκοπεί στην ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση όλων των εμπλεκόμενων φορέων στη διαδικασία της κοινωνικής ενσωμάτωσης σε εθνικό επίπεδο. Ο στόχος είναι να τονωθεί η υποστήριξη και η συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων παραγόντων στην προετοιμασία, την εφαρμογή και την παρακολούθηση των Εθνικών Σχεδίων Δράσης κατά της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Το πρόγραμμα αποτελείται από τρεις κεντρικές δράσεις που περιλαμβάνουν ένα σύνολο αλληλοσυμπληρούμενων υποδράσεων.

Συγκεκριμένα:

1. Δίκτυο ενάντια στη φτώχεια και τον Κοινωνικό Αποκλεισμό

α) Δίκτυο Ενημέρωσης και Συνεργασίας όλων των εμπλεκόμενων φορέων στη διαδικασία υλοποίησης του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την κοινωνική ενσωμάτωση

β) Δημιουργία Ιστοσελίδας με παροχή συνεχούς και συστηματικής πληροφόρησης

2. Κινητό Κλιμάκιο Ενημέρωσης

α) Εκπαίδευση εθελοντών, σε περιοχές της χώρας που εμφανίζουν σημαντική υστέρηση στην επίτευξη του στόχου της κοινωνικής ενσωμάτωσης, αυξημένα ποσοστά κατοίκων που πλήττονται από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό

β) Θεματικές Συναντήσεις Εργασίας σε τοπικό επίπεδο

γ) Ειδικές δράσεις ευαισθητοποίησης σε σχολεία υπηρεσίες, ΟΤΑ κλπ.

3. Πληροφόρηση με έντυπο και ενημερωτικό υλικό

α) Διοργάνωση Συνεδρίων

- Οργάνωση παράλληλης εκδήλωσης κατά τη διάρκεια του ετήσιου Συνεδρίου της ΚΕΔΚΕ
- Οργάνωση Συνεδρίου Εθελοντών Κοινωνικής Πρόνοιας από όλη την Ελλάδα

β) Ενημέρωση μέσω ΜΜΕ

γ) Παραγωγή έντυπου υλικού πληροφόρησης και δημοσιότητας

