




**ΟΡΓΑΝΩΣΗ, ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ  
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΥΝΕΡΓΕΙΟΥ –  
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ (Α' ΕΞ.)  
ΜΑΘΗΜΑ 2**

**ΣΥΡΓΚΑΝΗΣ ΑΡΙΣΤΕΙΔΗΣ  
ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ  
Τ.Ε.  
MSc/IWE/LVL II NDT**

- 
- Βασικές έννοιες των επαγγελματικών κινδύνων και της πρόληψης
  - Βασικές νομοθετικές υποχρεώσεις εργοδοτών συνεργείων
  - Αρχή της ευθύνης του εργοδότη

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα εργατικά ατυχήματα αποτελούν ένα μεγάλο πρόβλημα στις μέρες μας που έχει πολλές οικονομικές και κοινωνικές προεκτάσεις. Γι' αυτό και όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς (Πολιτεία, εργοδότες, εργαζόμενοι, Τεχνικοί Ασφαλείας, Ιατροί Εργασίας) θα πρέπει να κάνουν από την πλευρά τους ότι μπορούν προκειμένου να μειωθεί και εξαλειφτεί (αν αυτό βέβαια είναι δυνατόν αφού μιλούμε για τομέα που έχει άμεση σχέση τον ανθρώπινο παράγοντα) ο κίνδυνος και οι αιτίες που προκαλούν τα ατυχήματα.

## 1). ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Θα πρέπει να τηρούν την σχετική Νομοθεσία που προβλέπει τα σχετικά Μέτρα Ασφαλείας, ανάλογα με τον εξοπλισμό εργασίας και το περιβάλλον εργασίας που σχετίζεται το αντικείμενο της επιχείρησης. Η Νομοθεσία αυτή είναι ευρεία και αναφέρεται σε οτιδήποτε μπορεί να συναντήσει κάποιος σε έναν εργασιακό χώρο. Είναι εύκολα προσβάσιμη για όλους στο διαδίκτυο. Σύμφωνα με αυτήν, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την τήρηση των Νόμων-κανόνων αυτών στην επιχείρηση του και δεν απαλλάσσεται από αυτή την ευθύνη, ακόμη και όταν έχει αναθέσει σε άλλο άτομο τα καθήκοντα προστασίας και πρόληψης (με τον θεσμό του Τεχνικού Ασφαλείας και του Ιατρού Εργασίας). Ο εργοδότης είναι ακόμη υπεύθυνος για την ενημέρωση και την εκπαίδευση του προσωπικού του σχετικά με τους κινδύνους που εγκυμονεί το συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον και είναι υποχρεωμένος να παρέχει σχετική εκπαίδευση. Ακόμη έχει υποχρέωση να παρέχει στους εργαζόμενους του ασφαλή εξοπλισμό εργασίας (π.χ. μηχανήματα με προστατευτικές διατάξεις έναντι ατυχήματος, ασφαλή ηλεκτρολογικό εξοπλισμό κλπ) και ακόμη να παρέχει τα απαραίτητα Μέσα Ατομικής Προστασίας (ανάλογα με την θέση εργασίας).

## 2). ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Θα πρέπει να συμμορφώνονται και να τηρούν τις συνθήκες και τα μέτρα ασφαλείας στην θέση εργασία τους. Θα πρέπει να προσέχουν ότι ο εξοπλισμός εργασίας φέρει (ανάλογα πάντα με την θέση εργασία τους) τις προβλεπόμενες προστατευτικές διατάξεις και σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να τις αφαιρούν με την δικαιολογία ότι αυτές παρεμποδίζουν την εργασία τους. Ακόμη οφείλουν να χρησιμοποιούν, όπου αυτό είναι απαραίτητο, τα Μέσα Ατομικής Προστασίας που τους έχει προμηθεύσει ο εργοδότης (παπούτσια ασφαλείας, γάντια κλπ) και δεν δικαιολογούνται να μην τα φορούν με τον ισχυρισμό ότι τους ενοχλούν. Ακόμη θα πρέπει να εκτελούν την παραγωγική διαδικασία ανάλογα με την εκπαίδευση και την ενημέρωση που τους έχει δώσει ο εργοδότης και να μην ενεργούν κατά δική τους πρωτοβουλία, αντίθετα με τις συγκεκριμένες προβλεπόμενες διαδικασίες.

### 3). Η ΠΟΛΙΤΕΙΑ

Μέσα από την Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, η Πολιτεία ελέγχει την τήρηση των μέτρων ασφαλείας της εργασίας στις επιχειρήσεις.

Η Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία αποτελεί τμήμα του ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) και ασχολείται αποκλειστικά με τα τεχνικά θέματα και όχι με διοικητικά-οικονομικά (προσλήψεις, απολύσεις εργαζομένων, αποζημιώσεις, συμβάσεις εργασίας, ωράρια εργασίας, κλπ) που αποτελούν αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων που ανήκει και αυτή στο ΣΕΠΕ.

Ειδικότερα οι Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία έχουν σαν αρμοδιότητες:

1). Τον έλεγχο των επιχειρήσεων πάνω στην τήρηση της Νομοθεσίας μέσα από έλεγχους και επιθεωρήσεις. Οι επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία αφήνουν στην επιχείρηση Δελτίο Ελέγχου με σχετικές υποδείξεις και στη συνέχεια (μετά από χρονικό διάστημα 30 ημερών και μετά) γίνεται επανέλεγχος. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης της επιχείρησης έχουμε διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμο, ή μηνύσεις). Βέβαια κυρώσεις σύμφωνα με την Νομοθεσία μπορούν να επιβληθούν και κατά την πρώτη επίσκεψη της Υπηρεσίας, αλλά συνήθως επιλέγεται να δοθεί προθεσμία υλοποίησης με το σκεπτικό ότι η Πολιτεία επιθυμεί την βελτίωση των εργασιακών συνθηκών που θα οδηγήσουν σε πρόληψη-μείωση των εργατικών ατυχημάτων και όχι την τιμωρία με την μορφή προστίμου των επιχειρήσεων και τις συνθήκες εργασίας να παραμένουν αναλλοίωτες και επικίνδυνες. Πρόστιμα με την πρώτη επίσκεψη επιβάλλονται σε φανερές παραβάσεις (π.χ. μη ανάθεση Τεχνικού Ασφαλείας, ηλεκτρολογικός πίνακας χωρίς ρελέ διαφυγής έντασης, έλλειψη προστασίας έναντι πτώσης σε εργασίες σε ύψος κλπ), ή στην περίπτωση εργατικού ατυχήματος.

2). Την αυτοψία των εργατικών ατυχημάτων και την συγγραφή της σχετικής έκθεσης αυτοψίας. Σε αυτήν περιγράφεται το πραγματικό γεγονός, αναλύονται τα πιθανά αίτια του ατυχήματος και συσχετίζεται η σχετική Νομοθεσία και οι απαιτήσεις της. Σε περίπτωση σοβαρών ατυχημάτων η συνέχεια της υπόθεσης γίνεται από τον Εισαγγελέα (και όχι από την Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία) με τον ορισμό Δικάσιμου. Αρχικά (στις περισσότερες περιπτώσεις) έχουμε το ποινικό δικαστήριο, στο οποίο καταλογίζεται ή όχι ευθύνη στον εργοδότη και στην συνέχεια έχουμε το αστικό δικαστήριο στο οποίο ο παθών (ή η οικογένεια του θανόντα) αξιώνει οικονομική αποζημίωση σαν ηθική βλάβη. Σε πολλές περιπτώσεις λόγω αναβολών ή εφέσεων για να τελεσιδικήσει μία υπόθεση διαρκεί μεγάλο χρονικό διάστημα.

3). Την διερεύνηση καταγγελιών σχετικά με την μη τήρηση της Νομοθεσίας σε θέματα ασφαλείας της εργασίας από τον εργοδότη. Αυτές γίνονται συνήθως από τους εργαζομένους που επιζητούν μέσα από αυτές την βελτίωση των εργασιακών συνθηκών του χώρου εργασίας τους. Ακόμη γίνονται και μετά από μη αναγγελία εργατικού ατυχήματος από τον εργοδότη (που έχει την σχετική υποχρέωση) και η καταγγελία γίνεται από τον παθόντα. Καταγγελίες μπορούν να γίνουν ακόμη από σωματεία ομάδων εργαζομένων σχετικά πάλι με την μη τήρηση της Νομοθεσίας (π.χ. για ειδικές ομάδες αδειούχων εργαζομένων ή από εσωτερικά σωματεία μεγάλων επιχειρήσεων) ή και από άλλους εργοδότες στα πλαίσια του αθέμιτου ανταγωνισμού.

# ΑΙΤΙΕΣ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ

Οι παράγοντες που συμβάλουν στην δημιουργία εργατικών ατυχημάτων είναι οι εξής:

## 1). Ο ανθρώπινος παράγοντας

Κάθε άνθρωπος έχει τις δικές του ικανότητες-δεξιότητες, τον δικό του τρόπο αντίληψης και σκέψης και τις δικές του εμπειρίες. Έτσι ο καθένας θα προσεγγίσει με τον δικό του τρόπο μια συγκεκριμένη εργασία που όμως έχει τους δικούς της κανόνες μεθοδολογίας και διαδικασία εκτέλεσης. Γι' αυτό και ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την οργάνωση και στον σωστό σχεδιασμό του χώρου εργασίας και πριν αναθέσει σε κάποιον μια συγκεκριμένη εργασία πρέπει να τον εκπαιδεύσει και να τον ενημερώσει κατάλληλα και να είναι πεπεισμένος ότι ο-η εργαζόμενος είναι σε θέση να ανταποκριθεί. Παράλληλα στον ανθρώπινο παράγοντα οφείλονται και τα λάθη που γίνονται από τους εργαζομένους παρά την επαρκή εκπαίδευση που μπορεί να έχει προηγηθεί. Τα προσωπικά προβλήματα και η στιγμιαία έλλειψη συγκέντρωσης είναι στοιχεία που μπορούν να οδηγήσουν σε εργατικά ατυχήματα.

## 2). Ο εξοπλισμός εργασίας

Αυτός πρέπει να τηρεί τις απαιτήσεις και προδιαγραφές της Νομοθεσίας. Πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στην ύπαρξη προστατευτικών διατάξεων έναντι πτώσης για εργασία σε ύψος, στην τοποθέτηση προφυλακτών ή άλλων συστημάτων ασφαλείας που να είναι σε θέση να διακόψουν την λειτουργία της μηχανής ή να εμποδίσουν την πρόσβαση στην επικίνδυνη περιοχή όταν αυτό είναι απαραίτητο (κινούμενα μηχανικά στοιχεία, σημεία κοπής, σημεία συμπίεσης προς διαμόρφωση, μεταφορικές ταινίες κλπ), στην λήψη μέριμνας για την ασφαλή χρήση των διαδρόμων κυκλοφορίας και εξόδων κινδύνου, στην χρησιμοποίηση (όταν αυτό είναι απαραίτητο) των Μέσων Ατομικής Προστασίας από τους εργαζομένους και γενικά να τηρούνται τα προβλεπόμενα μέτρα ασφαλείας.





### 3). Οι συνθήκες εργασίας

Μπορούν να επηρεάσουν άμεσα και να προκαλέσουν ατυχήματα. Σ' αυτές περιλαμβάνονται οι φυσικοί παράγοντες όπως ο θόρυβος, η θερμοκρασία (συνθήκες καύσωνα ή ψύξης), η υγρασία, ο αερισμός, ο φωτισμός. Ακόμη η χρήση χημικών ουσιών μπορεί να επιφέρει επιβλαβές περιβάλλον εργασίας που σε βάθος χρόνου μπορεί να οδηγήσει και σε επαγγελματικές ασθένειες (αναπνευστικά προβλήματα, καρκινογένεση κλπ) .

# ΚΟΣΤΟΣ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα στο εργασιακό περιβάλλον αποτελούν τα εργατικά ατυχήματα, καθώς το κόστος τους σε κάθε επίπεδο είναι μεγάλο.

## 1) Οικονομικό κόστος

Αρχικά βέβαια έχουμε τον ανθρώπινο παράγοντα καθώς σε περίπτωση θανατηφόρου ή σοβαρού ατυχήματος το οικονομικό κόστος είναι δυσβάσταχτο. Είναι προφανές ότι ένα τέτοιο ατύχημα θα φέρει μεγάλες οικονομικές αξιώσεις από τον παθόντα ή την οικογένεια του θανόντα από την επιχείρηση με άσχημη εξέλιξη καθώς θα έχουμε την αντιδικία στα δικαστήρια με την παρουσία δικηγόρων-μαρτύρων κλπ. για την επιδίκαση της αποζημίωσης. Ακόμη στο άμεσο οικονομικό κόστος ενός εργατικού ατυχήματος μπορούμε να συμπεριλάβουμε και το κόστος της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης του παθόντα και την πιθανή μελλοντική στήριξη της Πολιτείας (αναπηρική σύνταξη, σύνταξη χηρείας ή κάποιο άλλο βοήθημα)

## 2). Μη μετρήσιμα κόστη στην επιχείρησης

Στη συνέχεια έχουμε το κόστος για την επιχείρηση που δεν είναι μετρήσιμο αρχικά αλλά θα φανεί με την πάροδο του χρόνου. Ένα σοβαρό ατύχημα σε μια επιχείρηση είναι πιθανόν να της φέρει κακή φήμη στην αγορά με ενδεχόμενη απώλεια πελατών, συνεργατών, μείωση πωλήσεων κλπ. Παράλληλα είναι πιθανό ο εργαζόμενος που υπέστη το ατύχημα να είχε ιδιαίτερες εμπειρίες και γνώσεις και να μην είναι εύκολη η αντάξια αντικατάστασή του. Έτσι υπάρχει το κόστος της εκπαίδευσης νέου εργαζόμενου στην περίπτωση αντικατάστασής του. Επίσης υπάρχει πιθανό κόστος λόγω ζημιάς του εξοπλισμού εργασίας (καταστροφή εργαλείων, μηχανημάτων) κατά το ατύχημα. Τέλος πιθανή είναι και η μη τήρηση της ημερομηνίας παράδοσης παραγγελιών από την επιχείρηση ή και η μειωμένη δυνατότητα για εύρεση νέων αγορών (πελατών) που επιφέρει μείωση εσόδων στην επιχείρηση.



### 3). Κόστος ψυχολογίας-παραγωγής

Σαν ένα ακόμη μη μετρήσιμο κόστος ενός εργατικού ατυχήματος έχουμε την πιθανή παραίτηση άλλων εργαζομένων, αφού παρατηρούν ότι το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο εργάζονται, έχει επιφέρει το ατύχημα δεν θα είναι επιθυμητό και ασφαλές και δημιουργεί ψυχολογική φθορά και στους υπόλοιπους εργαζόμενους. Επίσης είναι πιθανή η επακόλουθη μείωση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων λόγω άσχημης ψυχολογίας.

