



ΑΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

***ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ  
ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ***

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ  
Κ. ΤΣΑΝΤΗΡΑΚΗ ΣΟΦΙΑ

ΕΚΠΟΝΗΣΗ  
ΣΥΝΤΥΧΑΚΗ ΜΑΡΙΝΑ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2008

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....σελ 1
2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ.....σελ 2
3. ΠΗΓΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ.....σελ 3
4. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ.....σελ 4

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1, ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

1.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΝΟΜΟ 1568/1985.....σελ 5
1.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΟΥ ΘΕΣΠΙΖΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΣΤΙΚΟ ΚΩΔΙΚΑ.....σελ 9
1.3 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....σελ 11
1.4 ΛΟΙΠΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.....σελ 14
1.5 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΠΟΥ ΥΦΙΣΤΑΤΑΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΕΞ ΑΙΤΙΑΣ ΑΘΕΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΗΨΗ ΜΕΤΡΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....σελ 16

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2, ΟΡΓΑΝΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

2.1 ΟΡΓΑΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.....σελ 20
2.2 ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....σελ 21
2.3 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟ....σελ 21
2.4 ΕΚΛΟΓΗ ΜΕΛΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....σελ 23
2.5 ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΓΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....σελ 24
2.6 ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....σελ 25
2.7 ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....σελ 27

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3, ΟΡΓΑΝΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΕΞΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

3.1 ΟΡΓΑΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΕΞΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.....σελ 29
3.2 ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....σελ 29

3.3 ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....σελ 31
3.4 ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΟΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....σελ 32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4, ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.....σελ 34
ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.....σελ 35
ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΟΡΟΙ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.....σελ 36
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.....σελ 37
ΕΠΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....σελ 38

ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....σελ 39
---------------------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....σελ 41
-------------------------

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## 1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Από την εμφάνιση του ο άνθρωπος χρησιμοποίησε την εργασία σαν μέσο για την επιβίωση του. Αμέτρητες φορές η εργασία έγινε αντικείμενο εκμετάλλευσης και στην πορεία των χρόνων υπάρχουν πολλές εξεγέρσεις και αγώνες για την καλύτερευση της ζωής και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Σήμερα μπορούμε να δεχθούμε σαν εργασία, την σωματική ή διανοητική προσπάθεια που καταβάλλει ο άνθρωπος, σκόπιμα και συστηματικά, και που αποβλέπει στη δημιουργία των υλικών ή πνευματικών αγαθών τα οποία είναι αναγκαία για την εξασφάλιση της ύπαρξης του.

Η ραγδαία αύξηση της βιομηχανικής δραστηριότητας, με τη βιομηχανική επανάσταση, που άλλαξε σημαντικά τις αναλογίες συμμετοχής στη παραγωγική δραστηριότητα, σε σχέση με την αγροτική, δεν βελτίωσε ανάλογα και τις συνθήκες εργασίας. Αξίζει να αναφερθεί ότι τον 18<sup>ο</sup> αιώνα η ημερήσια απασχόληση για τους βιομηχανικούς εργάτες, ήταν κατά Μ. Ο. 15 ώρες την ημέρα. Την ίδια εποχή ήταν σε πολύ μεγάλη έξαρση η απασχόληση ανηλίκων, κάτω των 10 ετών, κάτι που ακόμα και σήμερα παρατηρείται σε πολλές χώρες, κυρίως στις μη ανεπτυγμένες και φτωχές.

Ο άνθρωπος από την αρχαιότητα προσπαθούσε να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας του και για αυτό το σκοπό έπαιρνε μέτρα προστασίας, από τους κινδύνους που υπήρχαν. Για πρώτη φορά στην αρχαία Ελλάδα παρουσιάζονται αναφορές, καταγραφές και σκέψεις

για τα εργατικά ατυχήματα και τις ασθένειες, που είχαν σχέση με την εργασία.

Σήμερα καθοριστικό ρόλο στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στη χώρα μας παίζει η συμμετοχή μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα νομοθετήματα που εντάχθηκαν στο εθνικό μας δίκαιο τα τελευταία χρόνια είναι σύμφωνα με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αυτό που τελικά καταφέρθηκε είναι ότι, στις μέρες μας, για να λειτουργήσει μία επιχείρηση (και πάντα ανάλογα με το μέγεθος της) είναι, κατά περίπτωση, αναγκαία η ύπαρξη τεχνικού ασφαλείας, γιατρού εργασίας, της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, ή αντιπροσώπου. Ακόμα υπάρχουν και κάποιοι θεσμοί για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας όπως είναι το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, οι Νομαρχιακές Επιτροπές, οι Τεχνικοί Επιθεωρητές Εργασίας και οι Υγειονομικοί Επιθεωρητές Εργασίας.

## **2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΣ**

Επαγγελματικό μπορούμε να θεωρήσουμε κάθε κίνδυνο που απειλεί τον εργαζόμενο στις σωματικές, μυικές και διανοητικές προσπάθειες που καταβάλλει στην εργασία του.

Όταν οι κίνδυνοι αυτοί δεν αντιμετωπιστούν άμεσα, μπορεί να συμβεί εργατικό ατύχημα ή να εμφανιστεί επαγγελματική ασθένεια ή να έχουμε πρόωρη φθορά της υγείας των εργαζομένων.

Μετά από έρευνες, έχει υπολογιστεί ότι σε ολόκληρο τον κόσμο κάθε χρόνο 10000000 περίπου εργαζόμενοι, πλήττονται από συμβάντα, ατυχήματα ή ασθένειες στο χώρο εργασίας. Από τα ατυχήματα αυτά, τα 8000 περίπου είναι δυστυχώς θανατηφόρα.

Το συνολικό κόστος των αποζημιώσεων που καταβάλλουν οι χώρες της Ε. Ε. για τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες υπολογίζονται περισσότερα από 6 τρισεκατομμύρια δραχμές.

Για να είναι σε θέση κάποιος να προστατευτεί από τους επαγγελματικούς κινδύνους που υπάρχουν στην εργασία είναι απαραίτητο να γνωρίζει από πού μπορούν να προέλθουν οι κίνδυνοι.

### **3. ΠΗΓΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ**

Σαν πηγές κινδύνου κατά την εργασία, οι οποίες μπορεί να απειλήσουν την υγεία και τη σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων, θεωρούνται:

- Τα υλικά που χρησιμοποιούνται στη εργασία.
- Ο εξοπλισμός που χρησιμοποιείται, όπως π.χ. τα μηχανήματα.
- Οι χώροι και το περιβάλλον εργασίας.
- Οι φυσικοί, χημικοί, βιολογικοί παράγοντες που υπάρχουν στο χώρο εργασίας.
- Οι μέθοδοι και πρακτικές που ακολουθούνται.
- Οι επικίνδυνες ενέργειες των εργαζομένων και τρίτων κατά τη διάρκεια της εργασίας.
- Η δομή και η οργάνωση της επιχείρησης.



## 4. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

Οι επιπτώσεις του επαγγελματικού κινδύνου είναι ορατές στην κοινωνία, στις επιχειρήσεις και στην εθνική οικονομία.

Όταν λέμε επιπτώσεις στην κοινωνία αναφερόμαστε στο ανθρώπινο κόστος που μπορεί να είναι και μη ανατρέψιμο. Σε αυτό περιλαμβάνονται τα αποτελέσματα των εργατικών ατυχημάτων, όπως οι θάνατοι, οι τραυματισμοί, οι μόνιμες ή οι προσωρινές αναπηρίες και οι επαγγελματικές ασθένειες.

Οι επιπτώσεις στις επιχειρήσεις επέρχονται όταν συμβεί ένα εργατικό ατύχημα και οφείλεται σε ευθύνη ή παραλείψεις της επιχείρησης. Τότε η επιχείρηση πιθανόν να υποχρεωθεί να καταβάλλει αποζημίωση στον πάθοντα ή την οικογένεια του. Επίσης η απουσία των εργαζομένων από την εργασία τους για κάποιο χρονικό διάστημα, εξαιτίας εργατικού ατυχήματος, μπορεί να επηρεάσει την πορεία της επιχείρησης, ιδιαίτερα εάν πρόκειται για εξειδικευμένα άτομα. Τέλος, η επιχείρηση μπορεί να διωχθεί ποινικά, αφού η εργατική νομοθεσία προβλέπει την τιμωρία των εργοδοτών που παραβαίνουν τις σχετικές διατάξεις ή δεν παίρνουν μέτρα για την προστασία της υγείας των εργαζομένων ή τρίτων.

Όταν αναφερόμαστε στις επιπτώσεις στην εθνική οικονομία εννοούμε ότι το κράτος, μέσω των ασφαλιστικών ταμείων όπως το Ι.Κ.Α., παρέχει στους εργαζομένους ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, συντάξεις, φάρμακα και θεραπεία. Όταν, λοιπόν, συμβεί εργατικό ατύχημα ή ασθένεια εξαιτίας της εργασίας ο ασφαλιστικός φορέας αναλαμβάνει εκτός από το κόστος των παραπάνω, και αυτό των προσωρινών συντάξεων και αποζημιώσεων.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

### 1.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΝΟΜΟ 1568/1985

Ο νόμος 1568/1985 εισάγει νέους θεσμούς. Συγκεκριμένα με το νόμο αυτό εισάγεται πρώτη φορά στην Ελλάδα ο θεσμός της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας, κάτι πολύ σημαντικό για τη σωστή και ακίνδυνη, για τους εργαζομένους, λειτουργία της επιχείρησης. Όμως αξιοσημείωτο είναι ότι η μέριμνα αυτού του νόμου δεν υφίσταται στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, δηλ. αυτές που απασχολούν από 0 έως 20 άτομα. Ο νόμος ισχύει για επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζόμενους από 20 άτομα και πλέον. Επίσης οι υποχρεώσεις του εργοδότη και τα αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας διαφοροποιούνται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1 «οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε επιχειρήσεις άνω των πενήντα ατόμων έχουν το δικαίωμα για την σύσταση επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, που αποτελείται από εκλεγόμενους από αυτούς αντιπροσώπους. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι μέχρι πενήντα άτομα εκλέγουν αντιπρόσωπο για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας.» Οπότε στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 μέχρι 50 εργαζομένους εκλέγεται ένα μόνο πρόσωπο, ο αντιπρόσωπος ενώ στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (μεγαλύτερες των 50 εργαζομένων) συστήνεται πολυμελής επιτροπή. Η λειτουργία



μιας επιχείρησης βασίζεται και στη δημιουργία της επιτροπής ή στην εκλογή του αντιπροσώπου, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων. Η επιτροπή ή ο αντιπρόσωπος έχουν αποκλειστικά και μόνο συμβουλευτικές αρμοδιότητες, που θα αναφερθούν παρακάτω, καθώς επίσης και το δικαίωμα της πληροφόρησης. Εκτός βέβαια από την επιτροπή ή τον αντιπρόσωπο σε μία επιχείρηση συναντάμε τον τεχνικό ασφαλείας και το γιατρό εργασίας. Η παρουσία τους είναι εξίσου σημαντική, όπως της επιτροπής ή του αντιπροσώπου. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 1 «στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) εργαζομένους, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας.» Αναγκαία λοιπόν είναι και η παρουσία του τεχνικού και του γιατρού. Ο ρόλος του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας ορίζεται με σαφήνεια στα άρθρα 6,7 και 9 του παραπάνω νόμου. Δηλαδή για τον τεχνικό ασφαλείας το άρθρο 6 προβλέπει « Ο τεχνικός ασφαλείας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφαλείας καταχωρεί σε ένα ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.» Επίσης το άρθρο 7 συμπληρώνει τις αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας, ορίζοντας τα παρακάτω: «

1. Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο τεχνικός ασφαλείας έχει υποχρέωση, να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και

ασφάλειας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισης της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους. Να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας, να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και να αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων. Να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.

2. Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση ο τεχνικός ασφαλείας έχει υποχρέωση να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους. Να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

3. Η άσκηση του έργου του τεχνικού ασφαλείας δεν αποκλείει την ανάθεση σε αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων, πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησης ως τεχνικού ασφαλείας.

4. Ο τεχνικός ασφαλείας έχει, κατά την άσκηση του έργου του, ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζομένους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση του τεχνικού ασφαλείας πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

5. Ο τεχνικός ασφαλείας έχει την υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο.»

Όσο αφορά στον γιατρό εργασίας το άρθρο 9 ορίζει «Ο γιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά,

σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις ο γιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 6 του νόμου αυτού. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώσει ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.» Και ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας έχουν μόνο συμβουλευτικό ρόλο δίπλα στον εργοδότη και δεν μπορούν να εξαναγκάσουν τον εργοδότη να πράξει αυτό που εισηγούνται και συμβουλεύουν. Ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας υποχρεούνται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων να συνεργάζονται, να πραγματοποιούν κοινούς ελέγχους στους χώρους εργασίας και επίσης υποχρεούνται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων να συνεργάζονται με την επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας ή με τον αντιπρόσωπο τους για την ενημέρωση για κάθε σημαντικό ζήτημα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση και την παροχή συμβούλων στα ζητήματα αυτά.

Τα παραπάνω όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας τα συναντάμε μέσα στην επιχείρηση. Εκτός όμως από αυτά υπάρχουν και κάποιοι θεσμοί εκτός επιχείρησης που στοχεύουν στη βελτίωση των όρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 15 «Συνίσταται στο ανώτατο συμβούλιο εργασίας του Υπουργείου Εργασίας τμήμα αρμόδιο για γνωμοδότηση αποκλειστικά σε θέματα προστασίας της υγείας των εργαζομένων και υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας με την ονομασία ‘Συμβούλιο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας’». Επίσης συνίσταται και συλλογικό γνωμοδοτικό όργανο για θέματα προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους τόπους εργασίας με την ονομασία « Νομαρχιακή Επιτροπή υγιεινής

και ασφάλειας της εργασίας». Στα όργανα αυτά θα αναφερθούμε αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο.

Ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει μέτρα, ώστε να αποφεύγεται ή να ελαχιστοποιείται η έκθεση των εργαζομένων σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες. Ο εργαζόμενος συχνά έρχεται σε επαφή στο χώρο εργασίας με τέτοιους παράγοντες οι οποίοι μπορεί να αποδειχθούν επιβλαβή για την υγεία του. Επίσης υποχρεούται να παραπέμπει σε ιατρικό έλεγχο κάθε εργαζόμενο του μετά την πρόσληψη αλλά και έπειτα ανά τακτικά χρονικά διαστήματα και κατά την αλλαγή θέσης εργασίας και πριν από την τοποθέτηση σε εργασία, που συνεπάγεται έκθεση σε παράγοντες που αναφερθήκαν παραπάνω. Είναι σημαντική η ιατρική πρόληψη των εργαζομένων διότι έτσι ο εργοδότης μπορεί σαφέστατα πιο εύκολα να τοποθετήσει τον εργαζόμενο στην κατάλληλη θέση και έτσι να αποφευχθούν δυσάρεστα γεγονότα που καμιά φορά είναι και μη αναστρέψιμα.

Ο εργοδότης βεβαίως εκτός από την υποχρέωση να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι έχει υποχρέωση και για τους παρευρισκομένους στους τόπους εργασίας, τρίτοι από κάθε κίνδυνο, ο οποίος μπορεί να απειλήσει την υγεία ή την σωματική ακεραιότητα αυτών. Η ισχύουσα νομοθεσία προστατεύει επιπροσθέτως και τους περιοίκους. Σε περίπτωση μη τήρησης των νόμιμων κανόνων υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας ευθύνη υπέχει ο εργοδότης και όχι ο τεχνίτης, ο εργάτης ή η εργάτρια.

## **1.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΟΥ ΘΕΣΠΙΖΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΣΤΙΚΟ ΚΩΔΙΚΑ**

Υποχρεώσεις για τον εργοδότη δεν θεσπίζει μόνο ο νόμος 1568/1985, αλλά και ο Αστικός Κώδικας. Ο Αστικός Κώδικας όμως σε αντίθεση με τον παραπάνω νόμο, επικεντρώνεται στις κτιριολογικές απαιτήσεις που θα πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη ο εργοδότης για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Αυτό λοιπόν ορίζεται στο συμπληρωματικό χαρακτήρα που έχει το άρθρο 662 του Αστικού Κώδικα « Ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή τα εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου.» Κατά την διάταξη αυτή ο εργοδότης που έχει το δικαίωμα ρύθμισης της εργασίας των εργαζομένων οφείλει να λαμβάνει υπόψη την σωματικά καταπόνηση των εργαζομένων και να κανονίζει το ποσό και το ποιό της εργασίας ανάλογα με τις δυνάμεις που παρέχονται σε αυτήν. Επίσης οφείλει να διαρρυθμίζει τους χώρους εργασίας και διαμονής για την προστασία των εργαζομένων και ειδικότερα οφείλει να φωτίζει, να αερίζει και να θερμαίνει επαρκώς. Ακόμα οφείλει να διατηρεί καθαρούς τους χώρους αυτούς, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι βοηθητικοί χώροι, όπως οι διάδρομοι, κλίμακες, αναβατήρες, αίθουσες ανάπαυσης, εστιατόρια, λουτρά προσλαμβάνοντας κατάλληλο προσωπικό για την καθαριότητα. Επίσης ο εργοδότης θα πρέπει να μη δέχεται στην εργασία ή να απομακρύνει από αυτήν τον πάσχοντα από μεταδοτικό νόσημα για την διαφύλαξη των λοιπών και να εφοδιάζει τον εργαζόμενο με τις ενδεικνυόμενες από τις ειδικές συνθήκες εργασίας κατάλληλες ενδυμασίες και υποδήματα. Περαιτέρω οφείλει να διαρρυθμίζει τις εγκαταστάσεις και να τοποθετεί τα μηχανήματα ή τα εργαλεία σύμφωνα με τις απαιτήσεις της τεχνικής, να διατηρεί αυτά σε πολύ καλή κατάσταση, να διαφωτίζει τον εργαζόμενο που τα

χρησιμοποιεί για τον σωστό τρόπο χρήσης και τους κινδύνους από την κακή χρήση κυρίως με την ανάρτηση ειδικών οδηγιών σε εμφανές μέρος του χώρου εργασίας και να λαμβάνει τα αναγκαία και ενδεικνυόμενα από τις συνθήκες της εργασίας ασφαλιστικά μέτρα, τα οποία μπορούν να προστατεύσουν την ζωή και την υγεία του εργαζομένου. Έχοντας υπόψη ο εργοδότης όλα αυτά και εφαρμόζοντας τα το μόνο σίγουρο είναι ότι οι εργαζόμενοι θα αποδίδουν στο μέγιστο. Πολλοί εργοδότες πιστεύουν ότι εφαρμόζοντας όλα τα παραπάνω δεν θα τους συμφέρει οικονομικά, τα θεωρούν δηλαδή ένα επιπλέον κόστος το οποίο δεν θα έχει κανένα αποτέλεσμα στα κέρδη τους. Κάτι τέτοιο βέβαια δεν ισχύει. Πάντα οι σωστές και οι κατάλληλες συνθήκες εργασίας αποφέρουν κέρδος στην επιχείρηση και κατ' επέκταση στον εργοδότη και οι εργαζόμενοι δουλεύουν για το καλό της επιχείρησης με περισσότερο μεράκι έχοντας σαν κύριο σκοπό την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης με όσο το δυνατόν περισσότερα κέρδη με το λιγότερο δυνατό κόστος.

### **1.3 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Επιπροσθέτως υπάρχουν ακόμα και οι υποχρεώσεις πρόνοιας που πρέπει να λαμβάνει σοβαρά υπόψη του ο εργοδότης υπέρ των εργαζομένων. Όταν αναφερόμαστε στις υποχρεώσεις πρόνοιας του εργοδότη υπέρ των εργαζομένων εννοούμε ότι ο εργοδότης πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη του την ηθική και υλική (μισθός) ικανοποίηση των εργαζομένων του. Έτσι λοιπόν από την γενική υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη για την ζωή και την υγεία των

εργαζομένων υπάρχουν περαιτέρω και ειδικότερες υποχρεώσεις, μεταξύ των οποίων, ότι θα πρέπει να μεριμνά για την προστασία της ηθικής υπόστασης και της προσωπικότητας των εργαζομένων. Ακόμη πρέπει να υπάρχει σεβασμός απέναντι στην προσωπικότητα των εργαζομένων. Είναι αρκετά σημαντικό για τον εργαζόμενο να εργάζεται σε ένα περιβάλλον όπου θα ξέρει ότι τον σέβονται, τον εκτιμούν, τον εμπιστεύονται και γενικά δεν υπάρχει κλίμα ψυχρότητας μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αισθάνονται σιγουριά για την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων που αναγκάζονται κάποιες φορές να γνωστοποιήσουν κατά την πρόληψη τους στην επιχείρηση. Επίσης ο εργοδότης θα πρέπει να φροντίζει για την προφύλαξη από το κίνδυνο απώλειας ή ζημιάς των πραγμάτων των εργαζομένων, όπως τα ενδύματα, τα εργαλεία, τα μεταφορικά μέσα κτλ. κερδίζοντας την εμπιστοσύνη των εργαζομένων. Επίσης θα πρέπει να καταβάλλει στους υπαλλήλους του επακριβώς τις συμβατικές και νόμιμες αποδοχές, να χορηγεί δάνεια ή προκαταβολές από τις αποδοχές τους λόγω έκτακτης ανάγκης, να τηρεί τις ειδικές διατάξεις δημοσίου δικαίου που είναι υποχρεωμένος για την προστασία των εργαζομένων, επίσης να τους χορηγεί την ετήσια κανονική άδεια αναψυχής με αποδοχές και την άδεια απουσίας λόγω σοβαρών προσωπικών λόγων και να τους παρέχει πληροφορίες μετά την λήξη της σύμβασης για διευκόλυνση της εξεύρεσης άλλης εργασίας. Είναι λοιπόν μία από τις σημαντικότερες αρμοδιότητες του, να παρέχει στους εργαζομένους όλα τα δικαιώματα που έχουν άμεση σχέση με το μισθό και γενικότερα τα χρήματα που δικαιούνται. Αυτή η κίνηση καθιστά τον εργοδότη έναν από τους καλύτερους επιχειρηματίες που όλοι αναφέρονται σε αυτόν με τα καλύτερα λόγια.

Ειδικότερα για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στο χώρο της οικίας του εργοδότη και ο Αστικός Κώδικας περιλαμβάνει ειδικές υποχρεώσεις πρόνοιας. Με βάση το άρθρο 663 « αν ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί και ζει στην κατοικία του εργοδότη, αυτός έχει την υποχρέωση να διαρρυθμίζει τα σχετικά με το χώρο της διαμονής και του ύπνου, καθώς και τα σχετικά με την περίθαλψη και με το χρόνο εργασίας και ανάπαυσης, έτσι ώστε να εξασφαλίζονται η υγεία και η ηθική καθώς και η άσκηση των θρησκευτικών και των πολιτικών καθηκόντων του.» Δηλαδή ο εργοδότης έχει υποχρέωση το διάστημα που ο εργαζόμενος θα του παρέχει τις υπηρεσίες του να τον φιλοξενεί, να είναι υπεύθυνος για τη σωματική του ακεραιότητα και να του επιτρέπει να ασκεί κάποια καθήκοντα, όπως έχουμε δικαίωμα όλοι οι άνθρωποι. Δηλαδή σε περίπτωση που ο εργαζόμενος είναι αλλοδαπός έχει κάθε δικαίωμα να ταξιδέψει στην πατρίδα του για να ψηφίσει σε περίπτωση εκλογών ή να γιορτάσει κάποιες θρησκευτικές γιορτές όπως Χριστούγεννα και Πάσχα. Εννοείται βέβαια ότι ο εργαζόμενος στην οικία του εργοδότη δεν διαφέρει σε τίποτα από τον εργαζόμενο σε μία επιχείρηση όσο αφορά την ιατρική και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Ο εργοδότης υποχρεούται στην περίπτωση που ο εργαζόμενος που απασχολείται στην οικία του νοσήσει να παρέχει σε αυτόν κατά την διάρκεια της σύμβασης περίθαλψη και ιατρική αντίληψη κατ οίκον ή και σε νοσοκομείο μέχρι ένα μήνα, αν η νόσος εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της εργασίας και δέκα ημέρες, αν η νόσος εμφανίστηκε μετά τρεις μήνες από την έναρξη αυτής. Παρέχει βέβαια ιατρική περίθαλψη ανάλογα με το χρονικό διάστημα που απασχολείται στην οικία του. Παρ' όλα αυτά ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταλογίσει τις δαπάνες στον οφειλόμενο μισθό κατά τη διάρκεια της νόσου και η υποχρέωση του



που προαναφέρθηκε δεν υφίσταται, αν η νόσος οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργαζομένου. Παύει δηλαδή ο εργοδότης να έχει ευθύνη απέναντι στον εργαζόμενο αν η νόσος προκληθεί επίτηδες για τον οποιοδήποτε λόγο.

## **1.4 ΛΟΙΠΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ**

Μια σημαντική υποχρέωση κάθε επιχείρησης είναι να έχει στη διάθεση της μια γραπτή Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, όπου θα πρέπει να περιλαμβάνει κυρίως:

- Την αναγνώριση των πιθανών κινδύνων που μπορεί να υπάρξουν μέσα στην επιχείρηση.
- Την αξιολόγηση των κινδύνων αυτών.
- Την αξιολόγηση των λαμβανομένων μέτρων προστασίας που πρόκειται να παρθούν και τις σχετικές προτάσεις που έχουν συζητηθεί και προταθεί προκειμένου να αποφευχθούν τα ατυχήματα. Η ΜΕΕΚ μπορεί να εκπονηθεί είτε από άτομο εντός της επιχείρησης όπως τον τεχνικό ασφαλείας ή τον γιατρό εργασίας, είτε από φορέα εκτός αυτής.

Οι εργοδότες οφείλουν να ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και να διευκολύνουν τη συμμετοχή τους στα πλαίσια όλων των ζητημάτων που έχουν άμεση σχέση με την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα τη διαβούλευση με τους εργαζομένους, το δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν τις δικές τους προτάσεις και λύσεις και τέλος την ισόρροπη συμμετοχή.

Άλλωστε, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα προτεινόμενα μέτρα και να του υποβάλλουν σχετικές προτάσεις που να βοηθούν στην αντιμετώπιση οποιοδήποτε κινδύνων για τους εργαζομένους.

Ειδικότερα, ο εργοδότης πρέπει να παίρνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν, όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά την νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση. Επίσης κάποιες πληροφορίες που έχουν σχέση με τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε την επιχείρηση, είτε κάθε είδος θέσης εργασίας ή και καθηκόντων. Τέλος κάθε μέτρο πρώτων βοηθειών, πυρασφάλειας και εκκένωσης των χώρων από τους εργαζομένους. Έχει λοιπόν καθήκον ο εργοδότης να ενημερώνει τους εργαζομένους του σε περίπτωση κινδύνου για να είναι σε θέση οι εργαζόμενοι να προστατεύσουν και μόνοι τους τη σωματική τους ακεραιότητα.

Η Επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας ή ο αντιπρόσωπος των εργαζομένων συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο του μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου, σε ημέρα και ώρα που αποφασίζουν από κοινού, για τη διευθέτηση θεμάτων που προκύπτουν μέσα στην επιχείρηση. Σε αυτές τις από κοινού συνεδριάσεις συμμετέχουν επίσης ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας.

Το ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου αποτελεί ένα επιπλέον πληροφοριακό μέσο, που είναι απαραίτητο για την παρακολούθηση από τον ίδιο τον εργοδότη, τον γιατρό εργασίας, αλλά και τα κρατικά όργανα ελέγχου, της σωματικής, ψυχικής,

διανοητικής και κοινωνικής ευεξίας των εργαζομένων σε ολόκληρη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής. Ωστόσο, η συμπλήρωση του βιβλιαρίου αυτού όπως επίσης και η τήρηση των σχετικών ιατρικών δεδομένων των εργαζομένων θα πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να μην παραβιάζονται οι αρχές περί προστασίας των ατομικών δεδομένων.

Επίσης άλλη μία σημαντική υποχρέωση του εργοδότη είναι η θέσπιση Κανονισμού Υγιεινής και Ασφάλειας στην επιχείρηση που μπορεί να γίνει είτε με συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων, είτε με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Η θέσπιση τέτοιων κανόνων θα βοηθήσουν τους εργαζομένους, τηρώντας τους, να εργάζονται σε ένα υγιές και ακίνδυνο περιβάλλον.

## **1.5 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΠΟΥ ΥΦΙΣΤΑΤΑΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΕΞΑΙΤΙΑΣ ΑΘΕΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΛΗΨΗ ΜΕΤΡΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Ο κάθε εργαζόμενος που είναι και που αισθάνεται αδικημένος από την αθέτηση των υποχρεώσεων του εργοδότη του προς αυτόν έχει κάθε δικαίωμα να προβεί στις κατάλληλες ενέργειες έτσι ώστε να δικαιωθεί. Ο εργαζόμενος λοιπόν μπορεί να προβεί σύμφωνα με το άρθρο 672 του Αστικού Κώδικα στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, διότι ολοφάνερα η μη τήρηση από τον εργοδότη της υποχρέωσης του εργοδότη που αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας, συνιστά τον απαιτούμενο από τον ίδιο

άρθρο σπουδαίο λόγο για την καταγγελία αυτής. Αναλυτικά το άρθρο 672 αναφέρει ότι « Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να αποκλειστεί με συμφωνία.» Επίσης έχει κάθε δικαίωμα να ζητήσει τη δικαιούμενη αποζημίωση από τον εργοδότη. Αυτό εξακριβώνεται και από το άρθρο 673 του Αστικού Κώδικα , που λεπτομερώς αναφέρει ότι « Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει την υποχρέωση σε αποζημίωση.» Αναφέρει λοιπόν ότι σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν τηρεί κανονισμούς που υπάρχουν μέσα στη σύμβαση εργασίας που έχει υπογράψει ο εργαζόμενος και δέχτηκε να εργαστεί σύμφωνα με αυτές τις διατάξεις έχει κάθε δικαίωμα να ζητήσει αποζημίωση. Υπάρχει όμως και το άρθρο 914 του Αστικού Κώδικα που αναφέρεται στην αποζημίωση και του εργοδότη προς τον εργαζόμενο του αλλά και το αντίθετο, δηλαδή αποζημίωση στον εργοδότη από τον εργαζόμενο. Το άρθρο λοιπόν αναφέρει ότι: « Όποιος ζημιώσει παράνομα και υπαίτια έχει την υποχρέωση να τον αποζημιώσει.» Άρα διαβάζοντας το καταλαβαίνει κανείς ότι από τη στιγμή που ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος διαπράξει μία πράξη παράνομη και εις βάρος του άλλου επίτηδες είναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει τον άλλον. Επίσης ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί αζημίως την παροχή της εργασίας μέχρις ότου ο εργοδότης επιφέρει τις αναγκαίες διαρρυθμίσεις και διορθώσεις, οπότε δικαιούται και τον μισθό κατά το χρονικό αυτό διάστημα ή και να θεωρήσει την παραπάνω ενέργεια του εργοδότη ως άκυρη καταγγελία και ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση της απόλυσης.

Επίσης αν ο εργαζόμενος πιστεύει ότι οι πράξεις του εργοδότη προσβάλλουν την προσωπικότητα του έχει επίσης το δικαίωμα να

του καταβληθεί χρηματικό ποσό. Αυτό ορίζεται ξεκάθαρα στο άρθρο 59 του Αστικού Κώδικα. Εκεί διαβάζουμε ότι « Στις περιπτώσεις των δύο προηγούμενων άρθρων, (που αναφέρονται στο δικαίωμα της προσωπικότητας και στο δικαίωμα του ονόματος) το δικαστήριο με την απόφαση του, ύστερα από αίτηση αυτού που έχει προσβληθεί και αφού λάβει υπόψη το είδος της προσβολής, μπορεί επιπλέον να καταδικάσει τον υπαίτιο να ικανοποιήσει την ηθική βλάβη αυτού που έχει προσβληθεί. Η ικανοποίηση συνίσταται σε πληρωμή χρηματικού ποσού, σε δημοσίευμα, ή σε οτιδήποτε επιβάλλεται από τις περιστάσεις.» Ο εργοδότης βέβαια έχει την υποχρέωση να καταβάλλει το χρηματικό ποσό στον εργαζόμενο αν και αυτός με τη σειρά του έχει φερθεί νόμιμα και σύμφωνα με αυτά που ορίζει το άρθρο 652 του Αστικού Κώδικα. Το άρθρο αυτό λοιπόν αναφέρει ότι « Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείτε στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλεια του. Ο βαθμός της επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζόμενου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.» Έχει λοιπόν και ο εργαζόμενος κάποιες υποχρεώσεις απέναντι στον εργοδότη του. Πρέπει να εργάζεται με επιμέλεια και σε περίπτωση που προκαλέσει ζημία επίτηδες στον εργοδότη ευθύνη έχει αποκλειστικά αυτός που την προκάλεσε.

Δεν θα ήταν βεβαίως υπερβολή να αναφερθούμε εκτός, από τις παραπάνω συνέπειες που υφίσταται ο εργοδότης., ότι κάθε υποχρέωση με αντικείμενο την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία συνοδεύεται από την απειλή μιας διοικητικής ποινής που κατά

κανόνα ακολουθείται και από την απειλή μιας αντίστοιχης ποινικής κύρωσης.

Οι διοικητικές κυρώσεις που μπορούν να επιβληθούν από τον αρμόδιο επιθεωρητή εργασίας είναι με πρόστιμο για κάθε μία παράβαση, από πεντακόσια ευρώ μέχρι τριάντα χιλιάδες ευρώ. Επίσης μπορεί να επιβληθεί προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος, ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι έξι ημερών. Επίσης, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας, να επιβάλλει στον παραβάτη εργοδότη προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας, τμήματος ή ολόκληρης της επιχείρησης για διάστημα περισσότερων των έξι ημερών. Ωστόσο, πριν από την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων μπορεί να χορηγηθεί εύλογη προθεσμία μέχρι τριάντα ημερών για συμμόρφωση ή να παραταθεί μία μόνο φορά η προθεσμία και έως δέκα ημέρες αν κριθεί ότι εκείνη που χορηγήθηκε αρχικά δεν ήταν επαρκής.

Αντίστοιχες κυρώσεις σαν τις διοικητικές είναι και οι ποινικές. Έτσι λοιπόν κάθε εργοδότης, κατασκευαστής ή παρασκευαστής, εισαγωγέας ή προμηθευτής, που παραβαίνει με πρόθεση τις διατάξεις της νομοθεσίας για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας του νόμου τιμωρείται με φυλάκιση ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον τριακοσίων ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές. Σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων από αμέλεια οι παραπάνω δράστες τιμωρούνται με φυλάκιση μέχρι και ενός έτους ή με χρηματική ποινή.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΟΡΓΑΝΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ**

#### **2.1 ΟΡΓΑΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ**

Ήδη με τον ισχύοντα νόμο 1568/1985 θεσπίστηκαν όργανα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις επιχειρήσεις. Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά, σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι και πλέον εργαζομένους εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού τομέα αλλά και του δημόσιου τομέα, εκτός από τις κατηγορίες εκρηκτικών υλών, μεταλλείων, λατομείων, ορυχείων, καθαρά αλιευτικές, μεταφορών, εκτός από τις δραστηριότητες υποστήριξης και εργασίες με ιονίζουσες ακτινοβολίες.

Σαν τόπο εργασίας, νοείται κάθε χώρος εργασίας όπου βρίσκονται ή μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξαιτίας της εργασίας τους και είναι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη.

Τα όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας που βρίσκονται μέσα στην επιχείρηση είναι η Επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας ή ο αντιπρόσωπος ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που βρίσκονται στην επιχείρηση, ο τεχνικός ασφαλείας, ο γιατρός εργασίας.

## **2.2 ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Όπως αναφέραμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας, από εκλεγμένους αντιπροσώπους τους. Σε επιχειρήσεις όμως που απασχολούν λιγότερα άτομα, δηλαδή από είκοσι μέχρι και πενήντα, ορίζεται εκλεγμένος αντιπρόσωπος των εργαζομένων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην επιχείρηση.

Επίσης πρέπει να γίνει γνωστό ότι παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις, εφόσον η απόσταση μεταξύ τους ή από την κύρια επιχείρηση δικαιολογεί τη λειτουργία ιδιαίτερης Ε. Υ. Α. Ε. ή τον ορισμό ιδιαίτερου αντιπροσώπου, κατά την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας στον οποίο μπορεί να προσφύγει κάθε μέρος σε περίπτωση διαφωνίας.

## **2.3 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΥ**

Η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας ή ο αντιπρόσωπος είναι όργανο συμβουλευτικό και έχει αρμοδιότητες όπως μεταξύ άλλων, η μελέτη των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση. Προτείνει μέτρα για τη βελτίωση τους και του περιβάλλοντος εργασίας,



παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζόμενους. Ακόμα σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή παρόμοιων περιστατικών προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή της επανάληψης τους. Άλλη μία σημαντική αρμοδιότητα της είναι ότι επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπιση του. Επίσης ενημερώνεται από την διοίκηση της επιχείρησης για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σε αυτή. Ενημερώνεται επιπλέον για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σε αυτή, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας. Μία ακόμα αρμοδιότητα είναι ότι έχει δικαίωμα να ζητάει τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγιεινής και ασφαλείας, μετά τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη και σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας.

Από τα παραπάνω λοιπόν φαίνεται ότι η επιτροπή έχει μόνο συμβουλευτικό χαρακτήρα απέναντι τον εργοδότη. Προτείνει μέτρα για πρόληψη των ατυχημάτων ή για την αποφυγή τους παρόλα αυτά όμως δεν τα επιβάλλει στον εργοδότη. Στο τέλος ο εργοδότης είναι αυτός που θα πάρει την τελική απόφαση.

Όπως αναφέρθηκε και προηγούμενα ο εργοδότης και η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας ή ο αντιπρόσωπος συνεδριάζουν στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου. Έτσι πριν από την ημέρα της συνεδρίασης, η Ε. Υ. Α. Ε. ή ο αντιπρόσωπος καθορίζει τα θέματα

τα οποία θα συζητήσει και τα γνωστοποιεί τρεις ημέρες πριν στον εργοδότη. Το ίδιο ακριβώς κάνει και ο εργοδότης αντίστοιχα στην επιτροπή ή στον αντιπρόσωπο. Οι γνωστοποιήσεις γίνονται επίσης γνωστές και στο γιατρό εργασίας αλλά και στον τεχνικό ασφαλείας μέσα στο ίδιο χρονικό περιθώριο που προαναφέρθηκε. Στις συνεδριάσεις αυτές συντάσσονται πρακτικά εις διπλούν και τηρούνται το ένα αντίτυπο από τον εργοδότη και το άλλο από την επιτροπή ή τον αντιπρόσωπο.

## **2.4 ΕΚΛΟΓΗ ΜΕΛΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Η εκλογή των μελών της επιτροπής γίνεται με τη γνωστή μυστική ψηφοφορία και σύμφωνα με όλες τις νομικές διαδικασίες που λίγο πολύ είναι γνωστές σε όλους. Πιο συγκεκριμένα αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν αντιπρόσωποι ή συμβούλια εργαζομένων, που προβλέπονται από νόμο, οι εργαζόμενοι εκλέγουν σε γενική συνέλευση, που συγκαλείται για το σκοπό αυτόν κάθε δύο χρόνια, τα μέλη της Ε. Υ. Α. Ε. ή τον αντιπρόσωπο τους, για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, με άμεση και μυστική ψηφοφορία. Η γενική συνέλευση αποτελείται από το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση και βρίσκεται σε απαρτία όταν βρίσκονται τουλάχιστον οι μισοί εργαζόμενοι σε αυτήν. Αν δεν επιτευχθεί αυτή η απαρτία, τότε αρκεί το ένα τρίτο των εργαζομένων στην επόμενη συνέλευση που θα κανονιστεί. Στη γενική συνέλευση απαγορεύεται να βρίσκονται και να ψηφίζουν άτομα που δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της επιχείρησης. Κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ψηφίσει για τον αντιπρόσωπο ή τα μέλη της Ε. Υ. Α. Ε. και να

εκλεγεί στα αξιώματα αυτά. Οι υποψήφιοι για την Ε. Υ. Α. Ε. αναγράφονται σε ένα ενιαίο ψηφοδέλτιο κατά αλφαβητική σειρά. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ψηφίσει από το ψηφοδέλτιο τόσους υποψηφίους, όσος ο αριθμός των μελών της επιτροπής. Δηλαδή επιχειρήσεις με 51 έως 100 εργαζόμενους, δύο μέλη, 101 έως 300, 3 μέλη, από 301 έως 600 4 μέλη, από 601 έως 1000 5 μέλη, από 1001 έως 2000, 6 μέλη και τέλος επιχειρήσεις με περισσότερους από 2000 εργαζόμενους, 7 μέλη. Εκλέγονται οι υποψήφιοι που συγκεντρώνουν τις περισσότερες ψήφους. Σε περίπτωση ισοψηφίας ακολουθεί κλήρωση. Οι αμέσως επόμενοι σε αριθμό ψήφων αναδεικνύονται αναπληρωματικά μέλη. Αίτηση για αναγνώριση ακυρότητας απόφασης γενικής συνέλευσης για εκλογές ασκείται στο ειρηνοδικείο της περιφέρειας που βρίσκεται η επιχείρηση, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα εργάσιμων ημερών από τη λήξη της γενικής συνέλευσης από το ένα πέμπτο του αριθμού των εργαζομένων καθώς και από όποιον έχει προσωπικό έννομο συμφέρον. Οι εκλογές διεξάγονται από τριμελή εφορευτική επιτροπή που εκλέγεται από τη γενική συνέλευση των εργαζομένων. Ο πρόεδρος της εφορευτικής επιτροπής εκλέγεται από τα μέλη της. Η εφορευτική επιτροπή μεριμνά για την διεξαγωγή των εκλογών, καταμετρά τις ψήφους και ανακηρύσσει τους επιτυχόντες.

## **2.5 ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ, ΓΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Όπως προαναφέρθηκε σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 1 που αναλύεται στο κεφάλαιο 1 οι εργοδότες που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από πενήντα εργαζομένους στην επιχείρηση τους έχουν την υποχρέωση να έχουν τεχνικό ασφαλείας και γιατρό

εργασίας. Επίσης ο εργοδότης έχει την υποχρέωση πριν από την επιλογή του τεχνικού ή γιατρού, να γνωστοποιεί στην τοπική επιθεώρηση εργασίας τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους καθώς και την τυχόν απασχόληση τους σε άλλη επιχείρηση, τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης, τον αριθμό των εργαζομένων και άλλες παρόμοιες πληροφορίες. Επίσης αντίγραφο της σύμβασης πρόσληψης του τεχνικού και του γιατρού κοινοποιείται από τον εργοδότη στην επιθεώρηση εργασίας. Άλλη μία υποχρέωση του εργοδότη είναι να θέτει στη διάθεση τους ( του τεχνικού και του γιατρού) το απαραίτητο προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικά τα απαραίτητα μέσα.

Προσλαμβάνοντας λοιπόν ο εργοδότης τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας είναι υποχρεωμένος να ακολουθήσει τις νόμιμες διαδικασίες με σκοπό να το γνωστοποιήσει στην αρμόδια υπηρεσία. Εκτός από την πρόσληψη γνωστοποιεί και κάποια χαρακτηριστικά, προσόντα τους ικανά να αποδείξουν τις γνώσεις τους και την προϋπηρεσία τους αλλά και εμπειρία τους.

## **2.6 ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Προσλαμβάνοντας ο εργοδότης τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας θα πρέπει να έχει υπόψη του κάποιες σημαντικές και σοβαρές προϋποθέσεις. Πρέπει λοιπόν να γνωρίζει ότι και ο τεχνικός και ο γιατρός θα πρέπει να είναι απόφοιτοι αναγνωρισμένων σχολών όπως να έχουν και την αναμενόμενη εμπειρία ανάλογα με τη σχολή που έχουν τελειώσει. Είναι

απαραίτητο ο τεχνικός και ο γιατρός να είναι άτομα ικανά και μορφωμένα γιατί ο ρόλος τους είναι πολύ σημαντικός και πολύτιμος μέσα στην επιχείρηση. Παρακάτω παρουσιάζονται αναλυτικά τα τυπικά αλλά και ουσιαστικά προσόντα του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας.

Ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει να έχει κάποια απαραίτητα προσόντα προκειμένου να δουλέψει σε μία επιχείρηση. Αρχικά πρέπει να έχει προϋπηρεσία δύο χρόνων, πέντε χρόνων ή οκτώ χρόνων ανάλογα με τα πτυχία που έχει στην κατοχή του. Δηλαδή οι τεχνικοί που θα πρέπει να έχουν προϋπηρεσία δύο χρόνων είναι οι πτυχιούχοι πολυτεχνείου ή πολυτεχνικής σχολής ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού, που το αντικείμενο σπουδών να έχει σχέση με τις εγκαταστάσεις και την παραγωγική διαδικασία και άδεια άσκησης επαγγέλματος, που χορηγείται από το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας. Οι τεχνικοί ασφαλείας που απαιτείται προϋπηρεσία πέντε χρόνων είναι πτυχιούχοι τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ή πτυχίο των πρώην σχολών υπομηχανικών και των Κ. Α. Τ. Ε. Ε. Τέλος οι τεχνικοί με απολυτήριο τεχνικού λυκείου ή μέσης τεχνικής σχολής ή άλλης αναγνωρισμένης τεχνικής επαγγελματικής σχολής του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ή άδεια άσκησης επαγγέλματος εμπειροτέχνη είναι αυτοί που θα πρέπει να έχουν προϋπηρεσία οκτώ χρόνων. Ο τεχνικός ασφαλείας υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης.

Τα προσόντα του γιατρού εργασίας είναι διαφορετικά από αυτά του τεχνικού ασφαλείας αλλά το ίδιο σημαντικά. Ο γιατρός εργασίας πρέπει να διαθέτει εκτός από την άδεια άσκησης ιατρικού επαγγέλματος και την ειδικότητα της ιατρικής εργασίας. Μέχρι την

καθιέρωση της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας και την απόκτηση της ειδικότητας από ικανό αριθμό γιατρών, μπορούν να ασκούν το αντικείμενο αυτό, μέσα στην επιχείρηση και οι κάτοχοι τίτλου ή πτυχίου ειδικότητας της ιατρικής εργασίας του εξωτερικού. Ακόμα, οι γιατροί που έχουν την ειδικότητα της παθολογίας, και έχουν παρακολουθήσει ειδικό σεμινάριο ιατρικής και της εργασίας ή διαθέτουν τουλάχιστον εμπειρία σε επιχείρηση. Επίσης όσοι έχουν ασκήσει καθήκοντα γιατρού εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας για πέντε χρόνια τουλάχιστον και μετά την παραίτησή τους από την υπηρεσία. Σε περίπτωση βέβαια που δεν υπάρχει γιατρός με την παραπάνω ειδικότητα, είναι δυνατόν να προσληφθεί γιατρός οποιασδήποτε ειδικότητας. Όπως ο τεχνικός έτσι και ο γιατρός υπάγεται αμέσως στη διοίκηση της επιχείρησης. Ως βοηθητικό προσωπικό του γιατρού εργασίας μπορούν να προσλαμβάνονται επισκέπτριες αδερφές ή αδερφές νοσοκόμες.

## **2.7 ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΓΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας έχουν την υποχρέωση να συνεργάζονται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, με την Ε. Υ. Α. Ε. ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων. Οφείλουν να ενημερώνουν τον αντιπρόσωπο για κάθε σημαντικό θέμα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας την επιχείρηση και να τους παρέχουν συμβουλές σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του τεχνικού ασφαλείας ή του γιατρού εργασίας, οφείλει

να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιεί και στη Ε. Υ. Α. Ε. ή στον αντιπρόσωπο. Σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά επιλύεται από τον Επιθεωρητή Εργασίας και μόνον.

Γίνεται εύκολα αντιληπτό πόσο σημαντική είναι η συνεργασία του τεχνικού και του γιατρού. Είναι δύο άνθρωποι που ο ρόλος τους στην επιχείρηση είναι το ίδιο σημαντικός. Αν λοιπόν συνεργαστούν αυτά τα δύο άτομα σίγουρα το αποτέλεσμα θα είναι πολύ καλύτερο για τους εργαζομένους και για τον ίδιο τον εργοδότη. Θα αποφευχθούν ατυχήματα σοβαρά και μη, που είναι και το σημαντικότερο, αλλά και οι εργαζόμενοι θα εργάζονται σε ένα χώρο που θα αισθάνονται σιγουριά και ασφάλεια. Το παν είναι λοιπόν η συνεργασία, όχι μόνο μεταξύ του τεχνικού και του γιατρού εργασίας αλλά και των εργαζομένων, της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας ή του αντιπροσώπου των εργαζομένων και του εργοδότη.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΟΡΓΑΝΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΞΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ**

#### **3.1 ΟΡΓΑΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΕΞΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ**

Εκτός από τα όργανα που θεσπίστηκαν σύμφωνα με το νόμο 1568/1985 για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας που αναλύσαμε ακριβώς στο προηγούμενο κεφάλαιο είναι επίσης, το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, οι Νομαρχιακές Επιτροπές, οι Τεχνικοί Επιθεωρητές Εργασίας και οι Υγειονομικοί Επιθεωρητές Εργασίας. Η διαφορά αυτών των οργάνων με των προηγούμενων είναι ότι αυτά τα όργανα επιτελούν το έργο τους για τη καλή λειτουργία της επιχείρησης εκτός του χώρου εργασίας.

#### **3.2 ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Πρώτο και κύριο όργανο είναι το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας το οποίο αποτελεί μέρος του Υπουργείου Εργασίας. Πιο αναλυτικά: Στο Ανώτατο Συμβούλιο, λοιπόν, Εργασίας του υπουργείου Εργασίας έχει συσταθεί ένα τμήμα που είναι αρμόδιο να γνωμοδοτεί αποκλειστικά σε θέματα που έχουν σχέση με την προστασία της υγείας των εργαζομένων και υγιεινής



και ασφαλείας της εργασίας με την ονομασία « Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας».

Σε περιπτώσεις που αντιμετωπίζονται ειδικά θέματα που αφορούν το δημόσιο τομέα, ο αρμόδιος κατά περίπτωση υπουργός, με μέριμνα του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ορίζει αντιπρόσωπο του που συμμετέχει ως μέλος με δικαίωμα ψήφου.

Κύριο μέλημα του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι καταρχήν η διατύπωση γνώμης πάνω σε σχέδια κανονιστικών και διοικητικών πράξεων που εκδίδονται σε εκτέλεση του νόμου για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

Επίσης αυτή η διατύπωση γνώμης πάνω σε θέματα υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας και της προστασίας της υγείας των εργαζομένων υποβάλλονται από τις αρχές ή τους φορείς που εκπροσωπούνται στο Συμβούλιο.

Τέλος η εισήγηση προς τον υπουργό Εργασίας για την έκδοση νέων νομοθετικών και κανονιστικών διαταγμάτων ή την τροποποίηση αυτών που ισχύουν για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.

Είναι εμφανές λοιπόν ότι το Συμβούλιο παίρνει αποφάσεις σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας αλλά πάντα τον τελευταίο λόγο τον έχει ο υπουργός. Βέβαια σε κάποιες περιπτώσεις που αφορούν το δημόσιο τομέα ο υπουργός ορίζει αυτοπρόσωπο του που συμμετέχει ως μέλος αλλά πάντα το συμβούλιο πριν εκδώσει τα νομοθετικά διατάγματα ενημερώνει τον ίδιο τον υπουργό.

### **3.3 ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Σε κάθε νομαρχία πρέπει να λειτουργεί ένα επίσης συλλογικό γνωμοδοτικό όργανο για θέματα προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους τόπους εργασίας, με την ονομασία Νομαρχιακή Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

Μέλη της Ν. Ε. Υ. Α. Ε. είναι ο νομάρχης, ως πρόεδρος ή ο νόμιμος αναπληρωτής του. Ο επιθεωρητής εργασίας του νόμου, ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, δύο εκπρόσωποι του αντιπροσωπευτικότερου εργατικού κέντρου του νόμου, που υποδεικνύονται με απόφαση της διοίκησης του και τέλος δύο εκπρόσωποι εργοδοτικής οργάνωσης του νομού από τη βιομηχανία, τη βιοτεχνία και το εμπόριο, που υποδεικνύονται με απόφαση των διοικήσεων τους. Ο διορισμός των τεσσάρων τελευταίων μελών γίνεται με απόφαση του νομάρχη.

Έργο της Νομαρχιακής Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι να γνωμοδοτεί σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας και την προστασία της υγείας των εργαζομένων. Επίσης γνωμοδοτεί με το συντονισμό της δράσης των αρμόδιων υπηρεσιών και οργάνων του νομού, σχετικά με τα θέματα αυτά και τέλος με την οργάνωση εκδηλώσεων και επιμορφωτικών προγραμμάτων, αλλά και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

Με λίγα λόγια η Νομαρχιακή Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας έχει λόγο και άποψη για ό,τι εφαρμοστεί που έχει

σχέση με την προστασία της υγείας των εργαζομένων και με την ασφάλεια τους μέσα στην εργασία.

### **3.4 ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΟΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας είναι η δόμηση ενός συστήματος συμβουλευτικής παρέμβασης και υποδείξεων στον εργασιακό χώρο αλλά και ο αποτελεσματικός έλεγχος των υποκειμένων εργοδοτών από κατάλληλα δημόσια όργανα.

Το έργο σήμερα επιτελεί η Διεύθυνση Συνθηκών Εργασίας που ανήκει στις Κεντρικές υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας (ή «του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας» όπως έχει σήμερα μετονομαστεί). Συγκεκριμένα συνίσταται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υπηρεσία με τίτλο Σ.ΕΠ.Ε. δηλαδή Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Οι αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. εκτείνονται σε όλη την ελληνική επικράτεια και ασκούνται από τις κεντρικές αλλά και τις περιφερειακές υπηρεσίες του. Το Σ.ΕΠ.Ε συνεργάζεται και ανταλλάσει πληροφορίες και στοιχεία, σχετικά με το αντικείμενο της αποστολής του, με άλλες υπηρεσίες του εσωτερικού ή εξωτερικού. Ειδικότερα οι «Τεχνικοί Επιθεωρητές Εργασίας», που αποτελούν όργανα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ. Ε. Π. Ε. ), έχουν ως έργο να διεγείρουν ελέγχους για την εφαρμογή κυρίως της εργατικής νομοθεσίας για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, να ερευνούν τις αιτίες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων, να υποδεικνύουν μέτρα για

την αποφυγή επανάληψης τους και να παρέχουν συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις στους εργαζομένους και στους εργοδότες για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της σχετικής, ισχύουσας νομοθεσίας. Επίσης, οι « Υγειονομικοί Επιθεωρητές Εργασίας », έχουν ως έργο να διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή κυρίως της εργατικής νομοθεσίας για την υγεία των εργαζομένων, να ερευνούν τη φύση και τις αιτίες των επαγγελματικών νόσων, να υποδεικνύουν μέτρα για τη διαφύλαξη της υγείας των εργαζομένων και να παρέχουν συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις στους εργαζομένους και στους εργοδότες για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας.

Τα ανωτέρω όργανα, λειτουργούν στο πλαίσιο του « Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας » (Σ. Ε. Π. Ε.) και μπορούν να επιβάλλουν διοικητικές κυρώσεις στον εργοδότη που παραβιάζει τη νομοθεσία περί υγιεινής και ασφάλειας. Εξάλλου, παράλληλα και ανεξάρτητα από τις τυχόν διοικητικές κυρώσεις, ο νόμος απειλεί κατά του παραβάτη εργοδότη και ποινικές κυρώσεις όπως αυτές που προαναφέρθηκαν στο κεφάλαιο ένα.

Εξάλλου για τη γενικότερη εποπτεία της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, υφίσταται στο Υπουργείο Εργασίας ειδική διεύθυνση ( Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας), ενώ στο ίδιο Υπουργείο έχει συσταθεί και λειτουργεί το πολυμερές σύνθεσης Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφαλείας της Εργασίας (ΣΥΑΕ) αρμόδιο να γνωμοδοτεί σε θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **4.1 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.**

Η πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα κάθε πολιτισμένης κοινωνίας. Έτσι και στην Ελλάδα η δημιουργία του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι ένα σημαντικό αποτέλεσμα της συνεργασίας και της συναίνεσης των εργοδοτών και των εργαζομένων στην Ελλάδα και αποτελεί τον πρώτο εταιρικό τους θεσμό.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. είναι ο κατεξοχήν φορέας έρευνας και επιμόρφωσης στην Ελλάδα σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Ιδρύθηκε το 1992 ως αστική εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα από τους κοινωνικούς εταίρους της χώρας, δηλαδή τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας ( Γ.Σ.Ε.Ε.), το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών ( Σ.Ε.Β.), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος ( Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και την Ένωση Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος ( Ε.Ε.Σ.Ε.). Έχει εκπονήσει πλήθος μελετών για την εκτίμηση της επικινδυνότητας κλάδων της οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων αυτών των ορυχείων, των λατομείων, των λιμανιών και των κατασκευαστικών έργων. Παράλληλα έχει υλοποιήσει μεγάλο αριθμό σεμιναρίων και προγραμμάτων κατάρτισης για τεχνικούς, ιατρούς ή συνδικαλιστικά στελέχη.

## 4.2 Η ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Η δομή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. αποτελείται από τρία κέντρα εξίσου σημαντικά για το έργο που προσφέρουν. Τα τρία αυτά κέντρα είναι το κέντρο Εφαρμοσμένης Έρευνας, το κέντρο Κατάρτισης και το κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης.

Το κέντρο Εφαρμοσμένης Έρευνας αναπτύσσει ερευνητική δραστηριότητα με σκοπό τον εντοπισμό, την καταγραφή, την επεξεργασία, την ανάλυση και έρευνα των βλαπτικών παραγόντων ή και καταστάσεων του εργασιακού και του ευρύτερου περιβάλλοντος και των επιπτώσεων τους στην υγεία, την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, προάγοντας την υγεία εκεί όπου ζουν και εργάζονται οι άνθρωποι.

Το κέντρο Κατάρτισης χαράσσει στρατηγική για την ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης όπως αυτές προκύπτουν από την εφαρμογή της κείμενης Ελληνικής και Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας σε θέματα υγείας, υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και περιβάλλοντος, εκτιμώντας ταυτόχρονα τις προτεραιότητες της Ελληνικής πραγματικότητας. Παρέχει εξειδικευμένη κατάρτιση με την ενσωμάτωση τεχνογνωσίας που προέχεται είτε από εσωτερικές είτε από τη ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία, επιστημονική πρακτική και εμπειρία. Προσδιορίζει, προγραμματίζει και υλοποιεί προγράμματα εκπαίδευσης, σεμινάρια, ημερίδες, παρουσιάσεις κ.λ.π. σε μέλη Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας της εργασίας, εργαζομένους, συνδικαλιστικά στελέχη, εργοδότες, στελέχη επιχειρήσεων, τεχνικούς ασφαλείας, γιατρούς εργασίας αλλά και ευρύτερα για αποδέκτες που είτε επιλέγονται είτε το έχουν ζητήσει οι ίδιοι.

Το κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης συγκεντρώνει και διαδίδει κάθε μορφή πληροφορίας που αφορά την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Επίσης, αναπτύσσει και λειτουργεί τη βιβλιοθήκη του Ινστιτούτου, παρέχει υπηρεσίες τεκμηρίωσης – πληροφόρησης, επιμελείται και διακινεί τις εκδόσεις, υποστηρίζει τον κόμβο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο ιντερνέτ και το Ινστιτούτο σε θέματα πληροφορικής.

Και τα τρία αυτά κέντρα στεγάζονται στο κτίριο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. που βρίσκεται Λιοσίων 143 και Θεισίου 6, Αθήνα.

### **4.3 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΟΡΟΙ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.**

Ο σκοπός του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. είναι μη κερδοσκοπικός. Ειδικότερα ο σκοπός του είναι ο εντοπισμός, η καταγραφή, η επεξεργασία, η ανάλυση και έρευνα των βλαπτικών παραγόντων ή και καταστάσεων του εργασιακού περιβάλλοντος και των επιπτώσεών τους στη υγεία, την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Επίσης η επεξεργασία ρυθμίσεων, κανονισμών και σχετικής νομοθεσίας, η παρακολούθηση των διεθνών εξελίξεων, η προώθηση της πληροφόρησης, ενημέρωσης και εκπαίδευσης στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας, η συνεισφορά στην διερεύνηση και αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση εργασιακού και ευρύτερου περιβάλλοντος, η μελέτη πιθανών επιπτώσεων στην υγεία των εργαζομένων λόγω της εφαρμογής νέας τεχνολογίας και τέλος η παροχή υπηρεσιών Εμπειρογνώμονα σε θέματα υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων αν ζητηθεί από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο.

Όπως κάθε οργανισμός, ινστιτούτο κ.λ.π έχει κάποιους πόρους που του επιτρέπουν την ύπαρξή του. Έτσι, λοιπόν το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. έχει πόρους οι οποίοι προέρχονται από ποσοστό έως 20% επί του ποσοστού του 0,25% των εργοδοτικών εισφορών για επαγγελματική κατάρτιση,( όπως προβλέπει η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1991, άρθρο 4) από ποσά που θα συμφωνήσουν οι εταίροι να καταβάλλουν. Επίσης από ποσά που προέχονται από την ΕΟΚ, από ποσά που εισπράττονται από τους ενδιαφερομένους που προσφεύγουν στις υπηρεσίες του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., από δωρεές, δημοσιεύσεις, εκδηλώσεις κ.τ.λ., από εκμετάλλευση περιουσιακών στοιχείων του Ινστιτούτου, από εισφορές των μελών του, από ενισχύσεις, χρηματοδοτήσεις κ.τ.λ. από φορείς ή ιδιώτες και τέλος από κάθε άλλο νόμιμο έσοδο που γίνεται αποδεκτό με απόφαση του Δ.Σ.

#### **4.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.**

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. διοργανώνει ανά τακτά χρονικά διαστήματα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν σαν σκοπό να ενημερωθούν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι για θέματα που έχουν σχέση με την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων στο χώρο εργασίας και για τους πόρους και τα μέσα προστασίας.

Τέτοιου είδους προγράμματα είναι ένα σεμινάριο που πρόκειται να γίνει στα Ιωάννινα από τις 10 – 14/ 11/2008, 17 – 21/11/2008, 1 – 5/12/2008 και 8 – 12/12/2008. Το σεμινάριο διάρκειας 100 ωρών θα απευθύνεται στους τεχνικούς ασφαλείας. Άλλο ένα σεμινάριο θα υλοποιηθεί στη Αθήνα στις 16/12/2008 και στις 18/12/2008. Η διάρκεια του θα είναι 10 ώρες και το θέμα του θα είναι η εργονομία. Ακόμα ένα σεμινάριο θα διεξαχθεί στη Θεσσαλονίκη στις 9/12/2008



και στις 11/12/2008. Το θέμα του θα είναι η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου και θα έχει διάρκεια 10 ώρες.

#### **4.5 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι μία υπόθεση τόσο κοινωνική όσο και οικονομική. Αυτό που προσπαθεί να πετύχει το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. είναι η διαμόρφωση κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος κυρίως για τους εργαζομένους αλλά και για τον εργοδότη. Αυτή η προσπάθεια συμβάλλει στη μείωση των επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενειών, στη μείωση των εστιών επαγγελματικού κινδύνου, στην αύξηση της παραγωγικότητας και συνεπώς στη μείωση του κόστους. Για τους λόγους αυτούς η προώθηση της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας πρέπει να είναι βασική συνιστώσα μιας κοινωνίας που δεν βλέπει το εργατικό δυναμικό της μόνο ως συντελεστή παραγωγής, αλλά ως οντότητα που πρέπει να αποτελεί ταυτόχρονα την αφετηρία αλλά και τον τελικό αποδέκτη της επιδιωκόμενης ευημερίας. Άλλη μία θετική επίπτωση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. είναι ότι προσπαθεί να καλύψει τις ελλείψεις υποδομής ( πληροφόρηση, έρευνα, επιμόρφωση) οι οποίες αποτελούν τις κυριότερες αιτίες καθυστέρησης και στασιμότητας στα ζητήματα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

Με το πέρασμα των χρόνων οι καλές συνθήκες και η επιμόρφωση των εργαζομένων θα έχει σαν αποτέλεσμα αύξηση των κερδών. Είναι σε όλους γνωστό ότι οι καλές συνθήκες εργασίας και η επιμόρφωση καθιστά τους εργαζομένους ικανότερους και αποδοτικότερους.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συνοψίζοντας όλα τα προηγούμενα γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι η καλή και η σωστή λειτουργία μίας επιχείρησης δεν είναι και το ευκολότερο πράγμα στο κόσμο. Απαιτούνται πολλοί και διαφορετικοί παράγοντες.

Ένας λοιπόν σημαντικός παράγοντας είναι ότι ο εργοδότης σύμφωνα με το νόμο 1568/1985 και τον Αστικό Κώδικα πρέπει να γνωρίζει ότι έχει κάποιες υποχρεώσεις απέναντι στους εργαζομένους του, τις οποίες αν δεν τις εφαρμόσει θα υποστεί και τις ανάλογες συνέπειες. Οι υποχρεώσεις αυτές είναι και ηθικές και εννοείται υλικές. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες είναι ο τεχνικός ασφαλείας, ο γιατρός εργασίας και η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας ή ο αντιπρόσωπος ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων όπως προαναφέρθηκε.

Το έργο τους και η βοήθεια τους είναι χαρακτηριστικά και πολύτιμα. Έχουν ευθύνη απέναντι στη λειτουργία της επιχείρησης και απέναντι στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Έτσι λοιπόν κάνουν ό,τι είναι δυνατόν. Οι γνώσεις τους και η εμπειρία τους είναι σημαντικά και αξιοσημείωτα στοιχεία.

Το ίδιο σημαντικό, αξιοσημείωτο και πολύτιμο είναι και το έργο που προσφέρουν το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας που συνίσταται από το Υπουργείο Εργασίας, οι Νομαρχιακές Επιτροπές που συνίστανται από την κάθε Νομαρχία ξεχωριστά και οι Τεχνικοί Επιθεωρητές Εργασίας όπως και Υγειονομικοί Επιθεωρητές Εργασίας.

Σε συνδυασμό όλων των παραπάνω σίγουρα οι επιχειρήσεις στη χώρα μας θα λειτουργούσαν σωστά και πολύ καλύτερα. Οι

εργαζόμενοι θα δούλευαν σε χώρους εργασίας με ασφάλεια και χωρίς άγχος για κίνδυνο της υγείας τους και πολλές φορές της ίδιας της ζωής τους.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **ΒΙΒΛΙΑ**

Αγαλλοπούλου Πηνελόπη, « Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα 2007

Ανδρεάδης Π., Παπαιωάννου Γ., « Ασφάλεια των Εργαζομένων», εκδόσεις « ΙΩΝ», Αθήνα 1997

Ευθυμιάτου – Πουλάκου Αντωνία, « Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 2007

Ληξουριώτης Ι., « Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2005

Παπαδημητρίου Δ, « Εργατικό Δίκαιο», Αθήνα 1994

### **ΠΗΓΕΣ**

ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

NOMOS 1568/1985,

2639/1998

### **ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ**

<http://www.elinyae.gr>

