



ΕΛΛΗΝΙΚΟ  
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ  
ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ  
ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

# Η αναδιάρθρωση «Καθηλικράτης»: Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και κατευθύνσεις για την πρόληψή τους

Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από πόρους της Ε.Ε. μέσω του προγράμματος PROGRESS

Η αναδιάρθρωση «Καθηλικράτης»: Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και κατευθύνσεις για την πρόληψή τους

Α΄ Έκδοση: Μάρτιος 2012

ISBN: 978-960-6818-20-2

Copyright © Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας  
Λιοσίων 143 και Θειοσίου 6, 104 45 ΑΘΗΝΑ

Τηλ.: 210 8200100

Φαξ: 210 8200222 – 210 8813270

Email: [info@elinyae.gr](mailto:info@elinyae.gr)

Internet: <http://www.elinyae.gr>

Επιμέλεια κειμένου και έκδοσης: Εβίτα Καταγή, Εκδόσεις,  
Κέντρο Τεκμηρίωσης - Πληροφόρησης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

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

ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. • ΔΕΝ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ Η ΠΩΛΗΣΗ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟΥΣ

## Διοικητικό Συμβούλιο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

### **Πρόεδρος**

Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

### **Αντιπρόεδροι**

- Ανδρέας Κοηλιός (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Αναστάσιος Παντελάκης (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β.)

### **Μέλη**

- Ιωάννης Αδαμάκης (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Θεόδωρος Δέδες (Σ.Ε.Β.)
- Ευθύμιος Θεοχάρης (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Ρένα Μπαρδάνη (Σ.Ε.Β.)
- Χρήστος Παπάζογλου (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Ευστάθιος Πολίτης (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)

**1.10.2011** έως **30.9.2014**

## Ομάδα Εργασίας

Στην υλοποίηση του προγράμματος «Hygeia in Kallikratis» συμμετείχαν οι:  
από το **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.**

- Θεώνη Κουκουλιάκη, Τοπογράφος Μηχανικός, Εργονόμος, Υπεύθυνη Κέντρου Ασφάλειας της Εργασίας, Διαχειρίστρια του προγράμματος και αλφαριθμητικά:
- Δρ. Εύη Γεωργιάδου, Χημικός Μηχανικός, Κέντρο Ασφάλειας της Εργασίας
- Σπύρος Δρίβας, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Υπεύθυνος Κέντρου Υγείας, & Υγιεινής της Εργασίας
- Αφροδίτη Δαϊκού, Χημικός, Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης
- Ντίνα Καψάλη, Κοινωνιολόγος, Υπεύθυνη Κέντρου Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης
- Τάνια Ζορμπά, Μεταλλειολόγος Μηχανικός, Υπεύθυνη Παραρτήματος Ιωαννίνων

- Διαμαντής Καρύδης, Πολιτικός Μηχανικός, Παράρτημα Τρίπολης
- Στέφανος Κρομούδας, Τεχνολόγος Πετρελίων, Παράρτημα Ιωαννίνων
- Βούλβα Λιούλιου, Τεχνικός Περιβάλλοντος, Παράρτημα Θεσσαλονίκης
- Ειρήνη Μουρελάτου, Τεχνολόγος Τροφίμων, Κέντρο Υγείας & Υγιεινής της Εργασίας
- Δρ. Στέργιος Νάρης, Μηχανολόγος Μηχανικός, Παράρτημα Βόλου
- Παναγιώτα Πανούση, Μηχανολόγος Μηχανικός, MSc, Υπεύθυνη Παραρτήματος Τρίπολης
- Δήμητρα Πινότσι, Μαθηματικός, Στατιστικός, MSc, Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης
- Κώστας Πούλιος, Ηλεκτρολόγος Μηχανικός, Παράρτημα Θεσσαλονίκης
- Γιάννης Σκουλατάκης, Μηχανολόγος Μηχανικός ΤΕ, Παράρτημα Ηρακλείου
- Σοφία Σιδηροπούλου, Μηχανικός Περιβάλλοντος ΤΕ, Παράρτημα Θεσσαλονίκης
- Δρ. Αντώνης Ταργουτζής, Μηχανολόγος Μηχανικός, Υπεύθυνος Παραρτήματος Θεσσαλονίκης
- Χρήστος Χατζιωάννου, MSc, Ηλεκτρολόγος Μηχανικός, Παράρτημα Θεσσαλονίκης

επίσης, συνέβαλαν οι:

- Μαριάννα Αντώνου, γραμματέας, Κέντρο Κατάρτισης
- Άντζελια Δαμαρτίνου, γραμματέας, Κέντρο Κατάρτισης
- Ελένη Ζαρέντη, γραμματέας, Κέντρο Ασφάλειας, Κέντρο Υγείας και Υγιεινής της Εργασίας
- Αλέξης Λεχουρίτης, Πληροφορικός, MSc, Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης
- Ίρμα Ριζάκου, Μάρκετινγκ και Επικοινωνία, MSc
- Μαρίνα Τριάντη, γραμματέας, Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης
- Πολυξένη Τζιάλλα, γραμματέας, Παράρτημα Ιωαννίνων

από το **FIGH**:

- Krista Pahkin, Ψυχολόγος, Msc, Κέντρο Εξειδίκευσης για την Οργάνωση της Εργασίας
- Paulina Mattila-Holappa, Ψυχολόγος, Κέντρο Εξειδίκευσης για την Οργάνωση της Εργασίας
- Anneli Lepannen, Καθηγήτρια, Ψυχολόγος, PhD, Διευθύντρια του Κέντρου Εξειδίκευσης για την Οργάνωση της Εργασίας

από το **PREVENT**:

- Odette Wlodarski, Κοινωνιολόγος, Msc

Από το **ULB, METICES**, Τομέας Κοινωνικών και Πολιτικών επιστημών, συμμετείχε η:

- Marianne de Troyer, Εργονόμος, Επικεφαλής Ερευνήτρια.

## Εισαγωγή

**Σ**τόχος του φυηλάδιου είναι η περιγραφή των κινδύνων υγείας και ασφάλειας της εργασίας (ΥΑΕ) στη διαδικασία αναδιάρθρωσης. Το φυηλάδιο εστιάζει στην αναδιάρθρωση στον τομέα της τοπικής αυτοδιοίκησης, η οποία πραγματοποιήθηκε με το πρόγραμμα «Καθηλικράτης». Περιγράφονται οι κίνδυνοι για την ΥΑΕ και τα μέτρα πρόληψης και διαχείρισής τους που αφορούν στους ηλεγόμενους «επιζώντες» εργαζόμενους μετά την αναδιάρθρωση. Η προσοχή σε αυτή την ομάδα εργαζομένων είναι αναγκαία, καθώς αυτοί είναι τελικά υπεύθυνοι για την επίτευξη των στόχων της παραγωγής που έχει θέσει η αναδιάρθρωση. Τα αποτελέσματα ευρωπαϊκών ερευνών έδειξαν ότι η υγεία και η ευεξία των εργαζομένων που διατηρούν την εργασία τους, ακόμη και μετά την αναδιάρθρωση, εξακολουθεί να απειλείται.

Το φυηλάδιο αυτό ευελπιστεί να συμβάλει στην παροχή πληροφορήσης σε όσους ενδιαφέρονται για τα θέματα ΥΑΕ και τις στρατηγικές πρόληψης στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης.

Το υλικό αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος “Hygeia in Kallikratis”- Εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων μετά τη μετάβαση στη νέα αρχιτεκτονική αυτοδιοίκησης και της αποκεντρωμένης διοίκησης «Πρόγραμμα Καθηλικράτης». Το πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε από το Progress/Συνθήκες Εργασίας/Αναδιάρθρωση, ευεξία στην εργασία και οικονομική συμμετοχή. Το ΕΛΙΝΥΑΕ ήταν επικεφαλής, ενώ στο πρόγραμμα συμμετείχαν το Φιλανδικό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Υγεία (FIOH), το Ινστιτούτο PREVENT του Βελγίου και το Ινστιτούτο Κοινωνιολογίας από το Ελεύθερο Πανεπιστήμιο των Βρυξελλών (ULB), με σημαντική εμπειρία σε

προγράμματα διερεύνησης των επιπτώσεων στην ΥΑΕ από την αναδιάρθρωση στις επιχειρήσεις. Το πρόγραμμα είχε διάρκεια 16 μήνες. Κατά τη διάρκεια του διενεργήθηκε μελέτη πεδίου, αναπτύχθηκε οδηγός για τους κινδύνους ΥΑΕ και κατευθύνσεις πρόληψής τους στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης, καθώς και σύστημα διαχείρισης ΥΑΕ στην τοπική αυτοδιοίκηση. Επίσης, εκπαιδεύτηκαν 300 άτομα: προϊστάμενοι, τεχνικοί ασφάλειας και εργαζόμενοι στην τοπική αυτοδιοίκηση και έγιναν δράσεις δημοσιοποίησης.

## Τι είναι η αναδιάρθρωση;

4

Η αναδιάρθρωση αποτελεί μια συχνή πρακτική στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα στις χώρες της Ε.Ε.

**Η αναδιάρθρωση μπορεί να οριστεί ως μια οργανωτική αλλαγή, η οποία είναι πιο σημαντική από μια συνηθισμένη αλλαγή, επηρεάζει τουλάχιστον έναν οργανωτικό τομέα ή έναν οργανισμό καθ' ολοκληρία και δεν εστιάζει μόνο σε περιφερειακές αλλαγές εργασιακών πρακτικών (Kieselbach et al., 2009)<sup>1</sup>.**

Η αναδιάρθρωση μπορεί να σημαίνει μετεγκατάσταση, δημιουργία υπεράκτιων εταιρειών (off shore), εξωτερική ανάθεση, πτώχευση/διακοπή λειτουργίας, συγχώνευση/απόκτηση εταιρειών, εσωτερική αναδιάρθρωση, επιχειρηματική επέκταση.

<sup>1</sup> Kieselbach, Th., Armgarth, E., Bagnara, S., Elo, A-L., Jefferys, S., Joling, C., Kuhn, K., Nielsen, K., Popma, J., Rogovsky, N., Sahler, B., Thomson, G., Triomphe, C.E. & Widerszal-Bazyl, M. (2009). Health in Restructuring: Innovative Approaches and Policy Recommendations. München, Mering: Rainer Hamper Verlag.

Το πρόγραμμα «Καλλικράτης» θεσμοθετήθηκε με το Νόμο 3852/2010 «Νέα αρχιτεκτονική της αυτοδιοίκησης και της αποκεντρωμένης διοίκησης –Πρόγραμμα Καλλικράτης». Στην περίπτωση του «Καλλικράτη» η αναδιάρθρωση είχε ως συνέπεια συνένωση δήμων:

- με χωροταξική μεταφορά για τους εργαζομένους
- με οργανωτικές μόνο αλλαγές
- με συνδυασμό χωροταξικών και οργανωτικών αλλαγών
- διαφορετικού μεγέθους (πληθυσμιακά).

## Πώς επιδρά η αναδιάρθρωση στην ΥΑΕ;

Το πρόγραμμα «Καλλικράτης» είχε ως συνέπεια βασικές οργανωτικές αλλαγές όπως:

- Μείωση προσωπικού με συμβάσεις έργου ή ορισμένου χρόνου/περιορισμό ή κατάργηση νέων προσλήψεων.
- Αύξηση υπηρεσιών ανά οργανισμό/τμήμα (μεταφορά δραστηριοτήτων από τις Νομαρχίες).
- Αλλαγή ρόλων από μετακινήσεις υπαλλήλων (προϊστάμενοι/υπάλληλοι).
- Αλλαγές σε συναδέλφους και προϊσταμένους.
- Αλλαγή καθηκόντων (εμπλουτισμός καθηκόντων, περισσότερες ευθύνες είτε μείωση φόρτου εργασίας και αρμοδιοτήτων κ.ά.).
- Μείωση μισθών (εξέλιξη ανεξάρτητη από τον «Καλλικράτη» που επιδρά όμως συνεργικά).
- Μείωση των διαθέσιμων πόρων στους δήμους (εξέλιξη ανεξάρτητη από τον «Καλλικράτη» που επιδρά όμως συνεργικά).

Οι οργανωτικές αυτές αλληλαγές μπορούν δυνητικά να επιδράσουν στους λεγόμενους «ψυχοκοινωνικούς παράγοντες» και γενικότερα στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

**Οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες αφορούν στα χαρακτηριστικά του σχεδιασμού και της διοίκησης της εργασίας και του κοινωνικού και οργανωτικού πλαισίου της τα οποία μπορεί να προκαλέσουν βλάβη στην υγεία των εργαζομένων (Cox, T. & Griffiths, 1995)<sup>2</sup>.**

Τέτοια χαρακτηριστικά είναι η επαγγελματική ανασφάλεια, η πίεση χρόνου, οι αντικρουόμενες απαιτήσεις, ο ρυθμός εργασίας, το περιεχόμενο εργασίας, ο φόρτος εργασίας (ποσοτικές απαιτήσεις, ποιοτικές απαιτήσεις κ.ά.), οι δυνατότητες εξέλιξης, η συμφιλίωση εργασιακής και κοινωνικής ζωής κ.ά.

Οι εργαζόμενοι αισθάνονται στρες όταν υπάρχει ανισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις που πρέπει να ικανοποιήσουν και τους πόρους που διαθέτουν για να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις αυτές.

**Το σύνδρομο ολοκληρωτικής εξάντλησης (Burnout) αφορά εξάντληση από το στρες, κυνισμό και αναποτελεσματικότητα από χαμηλή αυτοεκτίμηση.**

Στη συνέχεια παρουσιάζονται μηχανισμοί επίδρασης της αναδιάρθρωσης και των βασικών οργανωτικών αλληλαγών που αυτή επιφέρει, στους ψυχοκοινω-

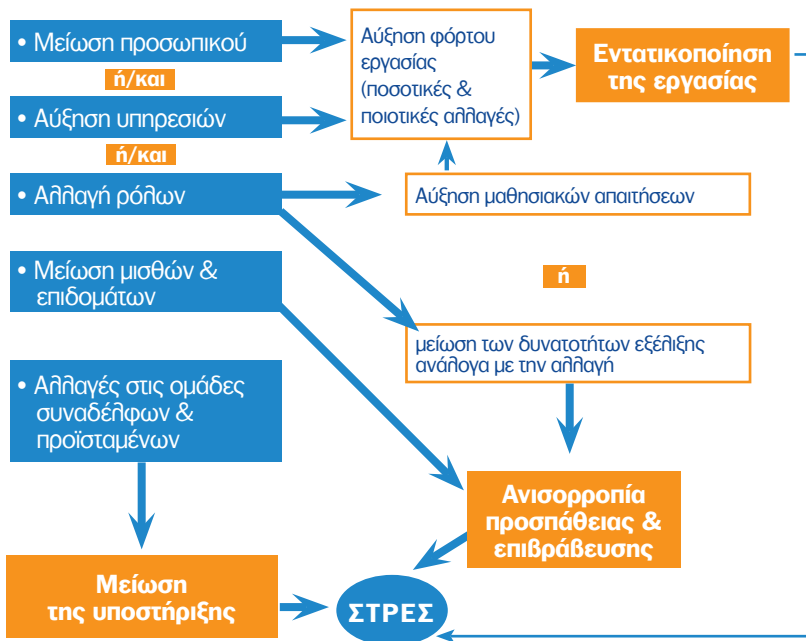
<sup>2</sup> Cox, T. & Griffiths, A. (1995). The nature and measurement of work stress: theory and practice. In J. Wilson and N. Corlett (Eds.) The Evaluation of Human Work: A Practical Ergonomics Methodology. London: Taylor & Francis.



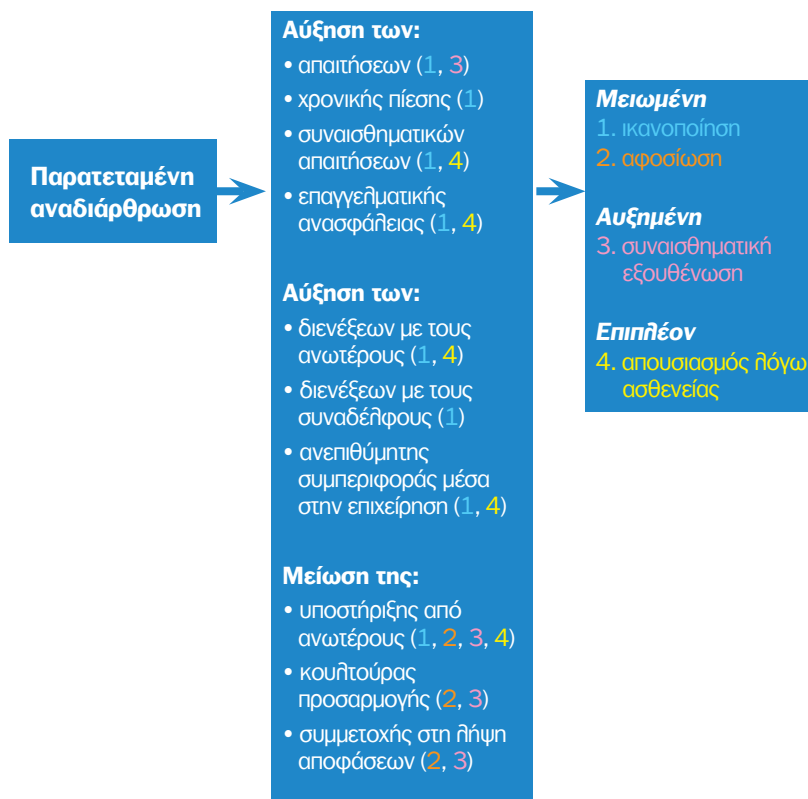
νικούς παράγοντες, στην υγεία και την ευεξία των εργαζομένων και ευρύτερα στην ΥΑΕ.

Η αναδιάρθρωση στην τοπική αυτοδιοίκηση δυνητικά άμεσα ή έμμεσα μπορεί να επιδράσει σχεδόν σε όλους τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που οδηγούν στην αύξηση του επαγγελματικού στρες.

### Επίδραση των βασικών οργανωτικών αλλαγών στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες

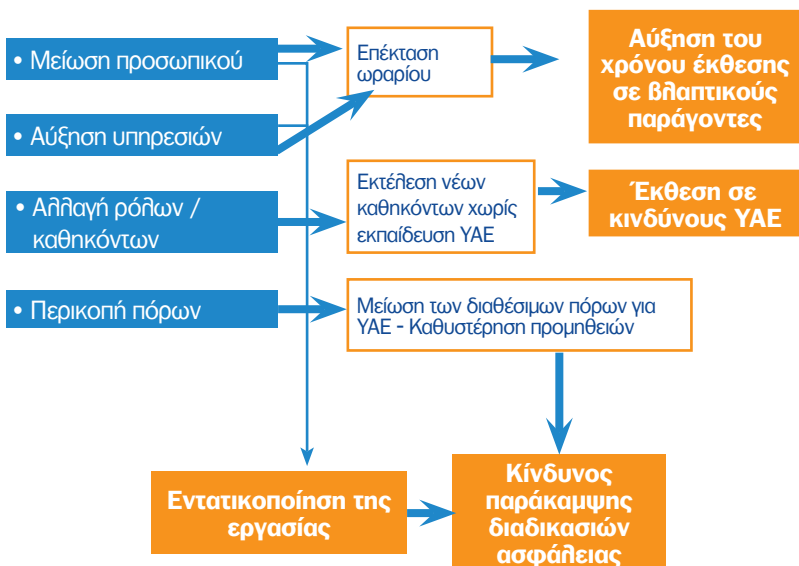


Ο μηχανισμός επίδρασης της αναδιάρθρωσης γενικότερα στην υγεία και την ευεξία των εργαζομένων περιγράφεται στη συνέχεια (Wiezer et al., 2011).



Η αναδιάρθρωση μπορεί να επιδράσει ευρύτερα σε θέματα ΥΑΕ, όπως ο χρόνος έκθεσης σε βλαπτικούς παράγοντες και ο κίνδυνος παράκαμψης διαδικασιών ασφάλειας.

## Δυναμική επίδραση των οργανωτικών αλλαγών ευρύτερα στην ΥΑΕ



Εκτός από τις προαναφερθείσες οργανωτικές αλλαγές από την αναδιάρθρωση «Καθηλικράτης» μπορεί να προκύψουν και χωροταξικές αλλαγές για τους εργαζόμενους που δυναμικά μπορεί να έχουν επίδραση στην υγεία και την ασφάλειά τους. Τέτοιες αλλαγές με τις συνακόλουθες επιδράσεις στην ΥΑΕ μπορεί να είναι:

- Αλληλαγή κτηρίου με καλύτερες ή χειρότερες προδιαγραφές (επίδραση στην καταλληλότητα φωτισμού, στατική επάρκεια του κτηρίου, ποιότητα αέρα κ.ά.).
- Αλλαγές στη διευθέτηση θέσεων εργασίας (συστήματα ανοικτού τύπου -open space-, παραβίαση ελάχιστου προβλεπόμενου χώρου/άτομο, υπέρβαση θορύβου υποβάθρου κ.ά.).

- Αλλαγές στις εργονομικές προδιαγραφές των θέσεων εργασίας (ακατάλληλος εξοπλισμός, ακατάλληλη τοποθέτηση οθονών Η/Υ σε σχέση με το φωτισμό, παραβίαση απαραίτητων αποστάσεων κ.ά.).
- Αλλαγές στις προδιαγραφές πυροπροστασίας (επάρκεια για νέο αριθμό ατόμων).
- Αλλαγές στο κτήριο (επάρκεια εξόδων διαφυγής και άλλων μέσων για ασφαλή διάσωση).
- Αύξηση χρόνου μετακίνησης από και προς την εργασία (αυξημένος κίνδυνος οδικών εργατικών ατυχημάτων).

## Μελέτη πεδίου στην τοπική αυτοδιοίκηση - Βασικά ευρήματα

Η μελέτη πεδίου έγινε σε 13 δήμους στις περιφέρειες Αττικής, Κεντρικής Μακεδονίας, Πελοποννήσου, Θεσσαλίας, Ηπείρου, Κρήτης και Ιονίων Νησιών. Χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο PSYRES (Wiezer et al, 2011)<sup>3</sup> για τη μελέτη των επιδράσεων στην ΥΑΕ από την αναδιάρθρωση. Συμπληρώθηκαν περίπου 1.600 ερωτηματολόγια. Συμπληρωματικά, για τη συλλογή ποιοτικών στοιχείων, έγιναν δειγματοληπτικές συνεντεύξεις με εργαζόμενους και προϊσταμένους δήμων.

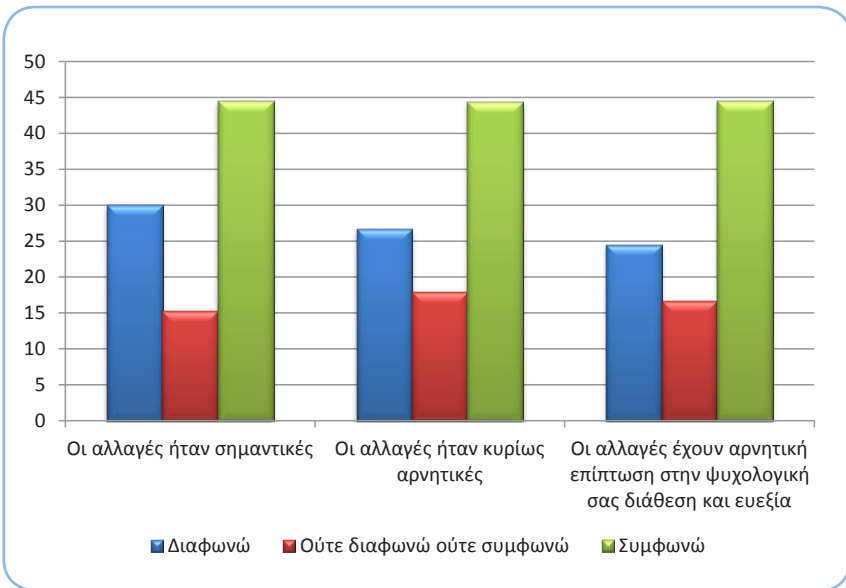
3 PSYRES: Psychosocial Health and Well-being in Restructuring: Key Effects and Mechanisms, Το πρωτότυπο διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση : [www.psyres.pl](http://www.psyres.pl), 2011

-Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., De Jong, T., Mattila-Holappa, P., Mockatto Z. (2011). Exploring the link between restructuring and employee well-being. CIOP-PIB, Warsaw

Ακολουθούν βασικά συμπεράσματα της μελέτης:

- Οι μισοί εργαζόμενοι του δείγματος ανέφεραν ότι ο όγκος αηλιά και ο ρυθμός εργασίας τους αυξήθηκαν.

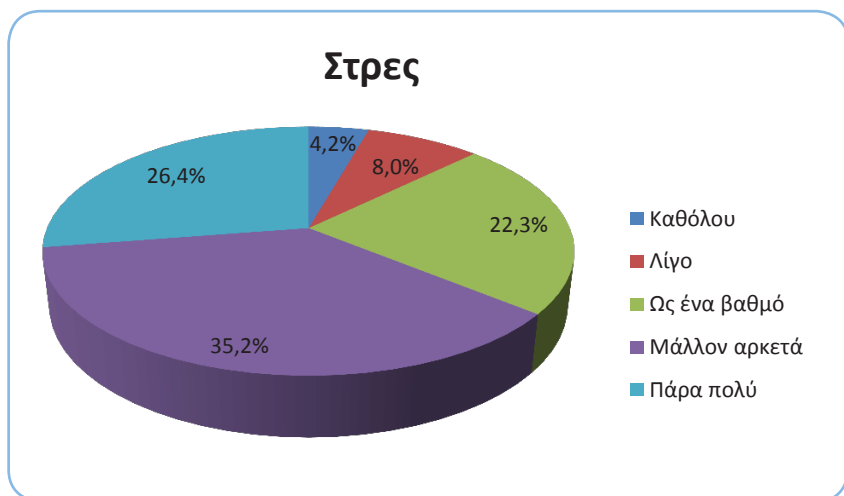
*Διαφαίνεται μια εντατικοποίηση της εργασίας μετά την αναδιάρθρωση.*



- Γενικότερα οι συνθήκες ΥΑΕ (π.χ. διαθέσιμος χώρος εργασίας, εξοπλισμός, έκθεση σε βλαβερές ουσίες κ.ά.) έχουν χειροτερέψει για το ένα τρίτο των εργαζομένων.
- Το 30% των εργαζομένων θεωρεί ότι η ποιότητα παροχής υπηρεσιών στην τοπική αυτοδιοίκηση μετά την αναδιάρθρωση έχει χειροτερέψει. Η εκτίμη-

ση αυτή αφορά στις διοικητικές υπηρεσίες, τις υπηρεσίες καθαριότητας και πρασίνου και στις πολεοδομίες.

*Η πλειοψηφία των εργαζομένων έχει αρκετό ή πάρα πολύ στρες.*



12

Ένας από τους στόχους της μελέτης ήταν ο εντοπισμός συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων που έχουν περισσότερο επηρεαστεί από τις αρνητικές επιδράσεις της αναδιάρθρωσης.

- Στατιστικά σημαντικές διαφορές του μέσου εργασιακού στρες εντοπίστηκαν μεταξύ διαφορετικών τμημάτων των δήμων. Το χαμηλότερο μέσο εργασιακό στρες αναφέρθηκε από τις υπηρεσίες προγραμματισμού, ενώ το

υψηλότερο από τις πολυεδομίες, τις διοικητικές και τις οικονομικές υπηρεσίες.

- Οι εργαζόμενοι στις υπηρεσίες περιβάλλοντος και καθαριότητας ανέφεραν υψηλότερη εργασιακή ανασφάλεια. Επίσης, συγκριτικά με τους διοικητικούς υπαλλήλους και τους υπαλλήλους τεχνικών υπηρεσιών, ανέφεραν ότι οι συνθήκες ΥΑΕ επιδεινώθηκαν περισσότερο.

## Κατευθύνσεις για την πρόληψη των κινδύνων για την ΥΑΕ στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης

Η αναδιάρθρωση μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του φόρτου εργασίας και άλλων ψυχοκοινωνικών παραγόντων, καθώς και κινδύνων για την ΥΑΕ. Επίσης, από επιδημιολογικές μελέτες έχει βρεθεί ότι συνδέεται με αυξημένη θνησιμότητα από καρδιαγγειακά νοσήματα, καθώς και αυξημένα ψυχικά νοσήματα.

13

**Η γενική προσέγγιση για την αντιμετώπιση των επιδράσεων της αναδιάρθρωσης στην ΥΑΕ μπορεί να είναι πρωτογενής ή δευτερογενής. Η πρωτογενής πρόληψη, όπως είναι φυσικό, είναι πιο αποτελεσματική στο να μειώσει τους δυνητικούς κινδύνους ΥΑΕ.**

Συγκεκριμένα:

- Πρωτογενώς, κατά το σχεδιασμό της αναδιάρθρωσης, πρέπει να μελετώνται οι δυνητικές επιδράσεις της νέας οργάνωσης εργασίας και της νέας δομής στη σαφήνεια των καθηκόντων, στην ισορροπημένη κατανομή της εργασίας και του εργασιακού φόρτου και στην ΥΑΕ. Αν το κριτήριο της πρόληψης των κινδύνων για την ΥΑΕ δεν υπηρετείται, αναδεικνύεται η ανά-

γκη επανασχεδιασμού. Ο επανασχεδιασμός μπορεί να περιλαμβάνει την ενίσχυση των οργανωτικών και των τεχνικών μέτρων πρόληψης, πιθανά ακόμη και την καθυστέρηση ή και την ακύρωση κάποιων αλληλαγών εφόσον δεν διασφαλίζεται η ΥΑΕ.

- Δευτερογενώς, προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και γενικότερα οι κίνδυνοι για την ΥΑΕ, καθώς και να διασφαλιστεί ότι δεν θα υπάρξουν αδικίες, πρέπει να ληφθούν σχετικά μέτρα.

Σε αυτή την κατεύθυνση, μπορεί να βοηθήσουν γενικές **αξίες** και **διαδικασίες** όπως:

- Επανεκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου και διασφάλιση της λήψης των αναγκαίων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων για την πρόληψη των κινδύνων
- Επικοινωνία: δικαιοσύνη και διαφάνεια
- Στρατηγική επικοινωνίας
- Δικαιοσύνη
- Διαφάνεια
- Συμμετοχή στις αποφάσεις και κοινωνικός διάλογος
- Υποστηρικτικό περιβάλλον
  - εκπαίδευση (σε νέους ρόλους, καθήκοντα, ΥΑΕ)
  - συμβουλευτική
  - υποστήριξη σε συγκεκριμένες ομάδες (προσωρινό προσωπικό, άτομα με χαμηλή ειδίκευση κ.ά.)



- Παρακολούθηση και αξιολόγηση της αναδιάρθρωσης
- Εξωτερική επικοινωνία προς το κοινό για τη σταδιακή εφαρμογή της αναδιάρθρωσης.

**Η Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου (εργοδοτική υποχρέωση) είναι μια δυναμική διαδικασία και πρέπει να προηγείται και να έπεται της αναδιάρθρωσης, με στόχο την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων που μπορεί να προκύψουν από αυτή.**

Ειδικότερα, στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης πρέπει να **διασφαλίζεται**:

- η έγκυρη «Ιατρική Παρακολούθηση» των εργαζομένων όπως προβλέπει η κείμενη νομοθεσία
- η επάρκεια προσωπικού (σε αριθμό και εκπαίδευση, ιατρική καταλληλότητα) προκειμένου να εκτελούνται τα καθήκοντα χωρίς να προκύπτουν δυνητικοί κίνδυνοι για την ΥΑΕ
- η προσαρμογή των ωραρίων εργασίας στον άνθρωπο με κριτήριο την προστασία της υγείας και ασφάλειας και όχι το αντίστροφο
- η λήψη τεχνικών μέτρων για την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων που δεν μπορούν να εξηλειφθούν.

Παραδείγματα **τεχνικών μέτρων πρόληψης**

- η λήψη τεχνικών μέτρων μείωσης της έκθεσης σε βλαπτικούς παράγοντες (μείωση θορύβου, μέσα ατομικής προστασίας κ.ά.)
- η διασφάλιση του εργονομικού σχεδιασμού και της ασφάλειας του χώρου εργασίας (π.χ. γραφεία) όσον αφορά στο χρησιμοποιούμενο εξοπλισμό

(οθόνες, καθίσματα κ.λπ.), επάρκεια χώρου κίνησης και όγκου, καταλληλότητα θερμοκρασίας και ποιότητας εσωτερικού αέρα, μείωση του θορύβου, ασφάλεια από ολισθήσεις κ.λπ., σύμφωνα με τις προδιαγραφές της νομοθεσίας

- έλεγχος για την αντισεισμική προστασία των κτηρίων
- μέτρα πυροπροστασίας (πυραντοχή υποδομών, διασφάλιση επάρκειας οδεύσεων διαφυγής και εξόδων κινδύνου, πυροσβεστικός εξοπλισμός κ.λπ.)
- έλεγχος καταλληλότητας, συντήρησης και ασφαούς λειτουργίας μηχανημάτων (π.χ. στον τομέα της καθαριότητας), οχημάτων, εργαλείων για κάθε είδους τεχνική εργασία κ.λπ.

16

Στα **οργανωτικά μέτρα** που πρέπει να σχεδιαστούν και να ληφθούν στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης, εκτός της εκπαίδευσης, περιλαμβάνεται:

- ο σχεδιασμός και η ετοιμότητα αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης (π.χ. εκκένωση χώρων εργασίας σε περίπτωση σεισμού ή πυρκαγιάς, αντιμετώπιση πυρκαγιάς κ.λπ.).
- η εκπόνηση νέου σχεδίου έκτακτης ανάγκης με βάση τις νέες συνθήκες (αλλαγές στο προσωπικό και στις υποδομές) και την ειδική εκπαίδευση με βάση το σχέδιο αυτό (νέες ομάδες πυρασφάλειας, σύνολο προσωπικού).

*(Τα παραπάνω μέτρα είναι ενδεικτικά ενώ αναλυτικά μέτρα πρόληψης περιγράφονται στον οδηγό που αναπτύχθηκε και εκδόθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος).*

## ***Ευχαριστίες***

Ευχαριστούμε από την ΠΟΕ-ΟΤΑ, τον Πρόεδρο της, κ. Θ. Μπαλασόπουλο και τον κ. Γ. Μακρινό, από τη Γραμματεία ΥΑΕ της ΠΟΕ-ΟΤΑ, καθώς και τους κ. Γούπιο, Διευθυντή Διεύθυνσης Ανάπτυξης και Οικονομικών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, κ. Ο. Κωνσταντινίδη και κ. Βούλια Χατζηαβραμίδου από την ΕΕΤΑΑ, για την πολύτιμη βοήθεια και παροχή στοιχείων που μας παρείχαν.

Επίσης, ευχαριστούμε τους δήμους που συμμετείχαν στη μελέτη πεδίου και τους εκπροσώπους των εργαζομένων που βοήθησαν στη διεξαγωγή της, αλλά κυρίως τους 1.600 εργαζόμενους που αφιέρωσαν χρόνο να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια, καθώς και αυτούς που έδωσαν συνεντεύξεις.



**Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας  
ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε**

Λιοσίων 143 και Θειρσίου 6, 104 45 ΑΘΗΝΑ, Τηλ.: 210 8200100

Φαξ: 210 8200222 – 210 8813270

Email: [info@elinyae.gr](mailto:info@elinyae.gr) Internet: <http://www.elinyae.gr>

ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. - ΔΕΝ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ Η ΠΩΛΗΣΗ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟΥΣ

ISBN: 978-960-6818-20-2