

*Κατευθυντήριες οδηγίες
για τα συστήματα
διαχείρισης της
επαγγελματικής
ασφάλειας και υγείας
ILO – OSH 2001*



ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ILO) – ΓΕΝΕΥΗ



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)

*Κατευθυντήριες οδηγίες
για τα συστήματα διαχείρισης της
επαγγελματικής
ασφάλειας και υγείας*

ILO – OSH 2001

(Μετάφραση της 2ης έκδοσης*)

* Η 2η έκδοση περιλαμβάνει προσθήκες που έγιναν από τη ΔΟΕ στη βιβλιογραφία, οι οποίες υποδεικνύονται με έναν αστερίσκο (*).

Η πρωτότυπη έκδοση αυτής της εργασίας δημοσιεύθηκε από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, Γενεύη, με τίτλο "Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001".

Copyright © 2001 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
Ελληνική μετάφραση copyright © 2014 Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
Η μετάφραση και η αναπαραγωγή έγινε με την άδεια του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

Οι πληροφορίες που εμπεριέχονται στις εκδόσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, οι οποίες είναι σύμφωνες με την πρακτική των Ηνωμένων Εθνών, καθώς και η παρουσίαση του υλικού σε αυτές δεν συνεπάγονται την έκφραση οποιασδήποτε γνώμης εκ μέρους του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας όσον αφορά στο νομικό καθεστώς κάθε χώρας, περιοχής ή εδαφών, των Αρχών τους ή των ορίων αρμοδιότητάς τους.

Η ευθύνη για τις απόψεις που εκφράζονται στις μελέτες και τα άλλα κείμενα ανήκει αποκλειστικά στους συγγραφείς τους και η δημοσίευσή τους δεν συνεπάγεται την υιοθέτηση των απόψεων αυτών από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

Η αναφορά σε ονόματα εταιρειών, εμπορικών προϊόντων και διεργασιών δεν συνεπάγεται την υποστήριξή τους από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και οποιαδήποτε απουσία αναφοράς σε συγκεκριμένη εταιρεία, εμπορικό προϊόν ή διεργασία δεν σημαίνει την αποδοκιμασία τους.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας δεν αναλαμβάνει ευθύνη για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της ελληνικής μετάφρασης ή για οποιαδήποτε ανακρίβεια, σφάλματα ή παραλείψεις ή συνέπειες που απορρέουν από τη χρήση του κειμένου.

1η έκδοση στα Αγγλικά: 2001
2η έκδοση στα Αγγλικά: 2009

Ελληνικός τίτλος
Κατευθυντήριες οδηγίες για τα συστήματα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, ILO – OSH 2001

ISBN: 978-960-6818-36-3

1η έκδοση στα Ελληνικά: Ιούλιος 2014

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
Λιοσίων 143 και Θειρσίου 6, 104 45 ΑΘΗΝΑ
Τηλ.: 210 82 00 100
Φαξ: 210 82 00 222 – 210 88 13 270
Email: info@elinyae.gr
Internet: <http://www.elinyae.gr>

Μετάφραση: Μαρίνα Τριάντη, Τμήμα Επιδημιολογίας, Κέντρο Υγείας και Υγιεινής της Εργασίας ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Ηλεκτρονική σελιδοποίηση, τεχνική επιμέλεια: Εβίτα Καταγή, Τμήμα Εκδόσεων, Κέντρο Τεκμηρίωσης-Πληροφόρησης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πρόεδρος: Θ.Κ. Κωνσταντινίδης
Αντιπρόεδρος: Αλέξανδρος Κομίνης (Γ.Σ.Ε.Ε.)

Μέλη
Ιωάννης Αδαμάκης (Γ.Σ.Ε.Ε.)
Θεόδωρος Δέδες (Σ.Ε.Β.)
Εμμανουήλ Κοκολάκης (Γ.Σ.Ε.Ε.)
Ρένα Μπαρδάνη (Σ.Ε.Β.)
Χρήστος Παπάζογλου (Γ.Σ.Ε.Ε.)
Ευστάθιος Πολίτης (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)

Δεν επιτρέπεται η αναπαραγωγή όλου ή μέρους της έκδοσης χωρίς την άδεια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO).

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

***Κατευθυντήριες οδηγίες
για τα συστήματα
διαχείρισης της
επαγγελματικής
ασφάλειας και υγείας***

ILO – OSH 2001

Πρόλογος για την ελληνική έκδοση

Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 η *Διεθνής Οργάνωση Εργασίας* (Δ.Ο.Ε.) είχε θέσει ως πρωταρχική ευγενή πρόθεση να διαδραματίσει κυρίαρχο ρόλο στη σύνταξη *Κατευθυντηρίων Οδηγιών για τα Συστήματα Διαχείρισης της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας*, ώστε να αποτελέσουν ένα πολύτιμο εργαλείο για τους εργοδότες, τους εργαζόμενους, τους οργανισμούς τους, αλλά και τα εθνικά ινστιτούτα και για όλους εκείνους που έπαιξαν ρόλο στη διασφάλιση ασφαλών και υγιών εργασιακών χώρων. Οι συγκεκριμένες *Κατευθυντήριες Οδηγίες* για τα συστήματα διαχείρισης Υ.Α.Ε. έχουν αναπτυχθεί από τη Δ.Ο.Ε. σύμφωνα με τις διεθνώς συμφωνημένες αρχές που έχουν καθοριστεί από το τριμερές συμβούλιό της. Η τριμερής αυτή προσέγγιση, όπως θεωρούσε εξαρχής η Δ.Ο.Ε. παρέχει το σθένος, την ευελιξία και την κατάλληλη βάση για την ανάπτυξη μιας βιώσιμης κουλτούρας ασφάλειας στον οργανισμό, δεδομένου ότι πρόκειται για προαιρετικές κατευθυντήριες οδηγίες. Άλλωστε, σε κάθε περίπτωση οι *Κατευθυντήριες Οδηγίες* αποτελούν τα ελάχιστα συνιστώμενα, που προκύπτουν με διαδικασίες συναίνεσης.

Πλειάδα ιατρικών επιστημονικών εταιρειών έχει προχωρήσει στην οριοθέτηση Κατευθυντηρίων Οδηγιών στο πεδίο της διαγνωστικής και θεραπευτικής προσέγγισης νοσημάτων, αλλά η πρωτοτυπία του προσδιορισμού *Κατευθυντηρίων Οδηγιών για τα Συστήματα Διαχείρισης της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας* αντανάκλα την αναγκαιότητα καθορισμού κοινά αποδεκτών θέσεων, πέραν των νομοθετημάτων. Όπως επισημαίνει η Δ.Ο.Ε. «η νομοθεσία είναι σημαντική αλλά ανεπαρκής από μόνη της να μεταδώσει αυτές τις αλλαγές ή να συμβαδίσει με τους νέους κινδύνους που εμφανίζονται, θα πρέπει οι οργανισμοί να μπορούν διαρκώς να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και να αντιδρούν αποτελεσματικά μέσω δυναμικών στρατηγικών διαχείρισης».

Το *Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας* (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), προσπαθώντας να συμβάλει στο πεδίο αυτό, παρουσιάζει τη σχετική έκδοση της Δ.Ο.Ε. με την αίσθηση της καταστατικής ευθύνης του απέναντι στους εργοδότες και τους εργαζόμενους. Ασφαλώς και δεν υπάρχει η πρόθεση της υποκατάστασης των σχετιζόμενων επιστημονικών εταιρειών, αλλά της προώθησης και ανάπτυξης της σχετικής κουλτούρας, στα πλαίσια της καλλιέργειας και εφαρμογής της Αγωγής και Προαγωγής της Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας στη χώρα μας. Δίνοντας έτσι το έναυσμα για την έναρξη της συζήτησης μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων και στην πατρίδα μας, σε μια εποχή μείζονος κοινωνικής και οικονομικής κρίσης.

Θ.Κ. Κωνσταντινίδης
Καθηγητής Ιατρικής Δ.Π.Θ.
Πρόεδρος ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πρόλογος

Η προστασία των εργαζομένων απέναντι στις επαγγελματικές ασθένειες και τα ατυχήματα αποτελεί μέρος της ιστορικής προσταγής της ΔΟΕ. Οι ασθένειες και οι τραυματισμοί δεν πρέπει να θεωρούνται αναπόφευκτοι στην εργασία και ούτε η φτώχεια μπορεί να δικαιολογήσει την περιφρόνηση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Ο πρωταρχικός στόχος της ΔΟΕ είναι η προώθηση ευκαιριών και στα δυο φύλα ώστε να αποκτήσουν μια αξιοπρεπή και παραγωγική εργασία, σε συνθήκες ελευθερίας, ισότητας, ασφάλειας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Η έννοια της «αξιοπρεπούς εργασίας» περιλαμβάνει όλα τα παραπάνω. Η αξιοπρεπής εργασία είναι εκείνη που είναι ασφαλής. Και η ασφαλής εργασία, επίσης, αποτελεί έναν θετικό παράγοντα ενίσχυσης της παραγωγικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης.

Σήμερα, η τεχνολογική πρόοδος και οι έντονες πιέσεις ανταγωνισμού επιφέρουν ριζικές αλλαγές στις συνθήκες, τις διαδικασίες και στην οργάνωση εργασίας. Η νομοθεσία είναι σημαντική αλλά ανεπαρκής από μόνη της να μεταδώσει αυτές τις αλλαγές ή να συμβαδίσει με τους νέους κινδύνους που εμφανίζονται. Θα πρέπει οι *οργανισμοί* να μπορούν διαρκώς να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και να αντιδρούν αποτελεσματικά μέσω δυναμικών στρατηγικών διαχείρισης. *Οι κατευθυντήριες οδηγίες για τα συστήματα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας*, θα υποστηρίξουν αυτήν την προσπάθεια.

Οι *κατευθυντήριες οδηγίες* δημιουργήθηκαν στη βάση μιας σφαιρικής προσέγγισης που περιλαμβάνει τη ΔΟΕ και το τριμερές συμβούλιό της και άλλους εμπλεκόμενους. Έχουν διαμορφωθεί από τις διεθνώς συμφωνημένες αρχές επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, όπως αυτές καθορίζονται στα σχετικά διεθνή πρότυπα εργασίας. Κατά συνέπεια, αποτελούν ένα μοναδικό και πανίσχυρο μέσο για την ανάπτυξη μιας βιώσιμης κουλτούρας ασφάλειας, τόσο μέσα όσο και έξω από το πλαίσιο της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι, οι οργανισμοί, τα συστήματα ασφάλειας και υγείας και το περιβάλλον, πρόκειται εξίσου να επωφεληθούν.

Η ΔΟΕ είναι υπερήφανη που διαδραμάτισε κυρίαρχο ρόλο στη σύνταξη αυτών των *Οδηγιών*. Είμαι πεπεισμένος ότι θα αποτελέσουν ένα πολύτιμο εργαλείο για τους εργοδότες, τους εργαζόμενους, τους οργανισμούς τους, τα εθνικά ινστιτούτα και για όλους εκείνους που έπαιξαν ρόλο στη διασφάλιση ασφαλών και υγιών εργασιακών χώρων.

Juan Somavia
Γενικός Διευθυντής

Περιεχόμενα

Πρόλογος για την ελληνική έκδοση.....	5
Πρόλογος.....	7
Εισαγωγή.....	11
1. Στόχοι.....	13
2. Ένα εθνικό πλαίσιο για τα συστήματα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.....	15
2.1. Εθνική πολιτική.....	15
2.2. Εθνικές οδηγίες.....	16
2.3. Προσαρμοσμένες οδηγίες.....	16
3. Το σύστημα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας σε έναν οργανισμό.....	19
Πολιτική.....	20
3.1. Πολιτική επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.....	20
3.2. Συμμετοχή των εργαζομένων.....	21
Οργάνωση.....	21
3.3. Ευθύνη και λογοδοσία.....	21
3.4. Αρμοδιότητα και κατάρτιση.....	23
3.5. Τεκμηρίωση του συστήματος διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.....	23
3.6. Επικοινωνία.....	24
Σχεδιασμός και εφαρμογή.....	25
3.7. Αρχική εκτίμηση.....	25
3.8. Σχεδιασμός, ανάπτυξη και εφαρμογή του συστήματος.....	26
3.9. Στόχοι επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.....	26
3.10. Πρόληψη του κινδύνου.....	27
3.10.1. Μέτρα πρόληψης και ελέγχου.....	27
3.10.2. Διαχείριση της αλλαγής.....	28
3.10.3. Πρόληψη, ετοιμότητα και αντίδραση σε κρίσιμες καταστάσεις.....	28
3.10.4. Προμήθεια.....	29
3.10.5. Σύναψη σύμβασης.....	29
Αξιολόγηση.....	30
3.11. Παρακολούθηση και μέτρηση της απόδοσης.....	31
3.12. Διερεύνηση των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία, των ασθενειών και των συμβάντων και των επιπτώσεών τους στην απόδοση της υγείας και της ασφάλειας.....	31
3.13. Έλεγχος.....	32

3.14. Ανασκόπηση της διαχείρισης	34
Δράση για βελτίωση	35
3.15. Προληπτικές και διορθωτικές ενέργειες.....	35
3.16. Συνεχής βελτίωση	35
Γλωσσάριο	37
Βιβλιογραφία	41
Παράρτημα	44
Σχήματα	
1. Στοιχεία τού εθνικού πλαισίου για τα συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ.....	17
2. Βασικά στοιχεία τού συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ	19

Κατάλογος συμμετεχόντων και παρατηρητών στη Συνάντηση Εμπειρογνομώνων για τις Κατευθυντήριες Οδηγίες της ΔΟΕ σχετικά με τα Συστήματα Διαχείρισης της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας, Γενεύη, 19-27 Απριλίου 2001

Εισαγωγή

Η θετική επίπτωση της εισαγωγής των συστημάτων διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY) σε επίπεδο *οργανισμού*¹, τόσο στη μείωση των κινδύνων και της επικινδυνότητας όσο και στην παραγωγικότητα, έχει πλέον αναγνωριστεί από τις κυβερνήσεις, τους εργοδότες και τους εργαζόμενους.

Αυτές οι κατευθυντήριες οδηγίες για τα συστήματα διαχείρισης EAY έχουν αναπτυχθεί από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) σύμφωνα με τις διεθνώς συμφωνημένες αρχές που έχουν καθοριστεί από το τριμερές συμβούλιό της. Η τριμερής αυτή προσέγγιση παρέχει το σθένος, την ευελιξία και την κατάλληλη βάση για την ανάπτυξη μιας βιώσιμης κουλτούρας ασφάλειας στον *οργανισμό*. Συνεπώς, η ΔΟΕ έχει αναπτύξει προαιρετικές κατευθυντήριες οδηγίες για τα συστήματα διαχείρισης EAY, οι οποίες αντανακλούν τις αξίες και τα όργανα της ΔΟΕ που σχετίζονται με την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

Οι πρακτικές συστάσεις αυτών των οδηγιών μπορούν να χρησιμοποιηθούν από όλους εκείνους που είναι υπεύθυνοι για τη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Δεν εμπεριέχουν νομική δέσμευση και δεν έχουν στόχο να υποκαταστήσουν τους εθνικούς νόμους, κανονισμούς ή αποδεκτά πρότυπα. Η εφαρμογή τους δεν απαιτεί πιστοποίηση.

Ο εργοδότης είναι υπόλογος και έχει την υποχρέωση να οργανώσει την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία. Η εφαρμογή ενός συστήματος διαχείρισης EAY αποτελεί μια χρήσιμη προσέγγιση για την εκπλήρωση αυτής της υποχρέωσης. Η ΔΟΕ έχει σχεδιάσει αυτές τις οδηγίες ως ένα πρακτικό εργαλείο για την παροχή βοήθειας προς τους *οργανισμούς* και τα αρμόδια ινστιτούτα ως μέσα επίτευξης της συνεχούς βελτίωσης στην απόδοση της EAY.

¹ Βλέπε γλωσσάριο για τον ορισμό

1 Στόχοι

1.1. Οι κατευθυντήριες οδηγίες θα συμβάλουν στην προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους και στην εξάλειψη των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία, των ασθενειών, των συμβάντων και των θανάτων.

1.2. Σε εθνικό επίπεδο, οι κατευθυντήριες οδηγίες θα πρέπει:

- (α) να χρησιμοποιούνται για τη θέσπιση ενός εθνικού πλαισίου για τα συστήματα διαχείρισης ΕΑΥ, κατά προτίμηση υποστηριζόμενα από τους εθνικούς νόμους και κανονισμούς
- (β) να παρέχουν καθοδήγηση για την ανάπτυξη προαιρετικών ρυθμίσεων με σκοπό την ενίσχυση της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τα πρότυπα που οδηγούν στη συνεχή βελτίωση της απόδοσης της ΕΑΥ και
- (γ) να παρέχουν καθοδήγηση για την ανάπτυξη εθνικών και προσαρμοσμένων οδηγιών σχετικά με τα συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ προκειμένου να ανταποκρίνονται κατάλληλα στις πραγματικές ανάγκες του *οργανισμού*, σύμφωνα με το μέγεθος και τη φύση των δραστηριοτήτων τους.

1.3. Σε επίπεδο *οργανισμού*, οι κατευθυντήριες οδηγίες προορίζονται:

- (α) για την καθοδήγηση σχετικά με την ενσωμάτωση των στοιχείων του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ στον *οργανισμό* ως ένα συστατικό μέρος της πολιτικής και των ρυθμίσεων διαχείρισης και
- (β) για την παρακίνηση όλων των μελών ενός *οργανισμού*, και κυρίως των εργοδοτών, των ιδιοκτητών, της διοίκησης, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, προκειμένου να εφαρμόσουν τις κατάλληλες αρχές και μεθόδους διαχείρισης της ΕΑΥ, για τη συνεχή βελτίωση της απόδοσης της ΕΑΥ.

2 Ένα εθνικό πλαίσιο για τα συστήματα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας

2.1. Εθνική πολιτική

2.1.1. Θα πρέπει να υποδειχθεί ένας ή παραπάνω αρμόδιοι φορείς, ως ο κατάλληλος για να συγκροτήσει, να εφαρμόσει και περιοδικά να εξετάσει μια συνεκτική εθνική πολιτική για τη θέσπιση και την προαγωγή των συστημάτων διαχείρισης της ΕΑΥ στους *οργανισμούς*. Αυτό θα πρέπει να γίνει κατόπιν διαβουλεύσεων με τους πιο αντιπροσωπευτικούς φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών και μαζί με άλλους κατάλληλους φορείς.

2.1.2. Η εθνική πολιτική για τα συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ θα πρέπει να θεσπίσει γενικές αρχές και διαδικασίες έτσι ώστε:

- (α) να προωθήσει την εφαρμογή και την ενσωμάτωση των συστημάτων διαχείρισης της ΕΑΥ ως τμήμα της συνολικής διαχείρισης ενός *οργανισμού*
- (β) να διευκολύνει και να βελτιώσει τις προαιρετικές ρυθμίσεις για τη συστηματική αναγνώριση, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και τη βελτίωση των δράσεων ΕΑΥ σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο *οργανισμού*
- (γ) να προωθήσει τη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σε επίπεδο *οργανισμού*
- (δ) να πετύχει τη συνεχή βελτίωση, αποφεύγοντας την άσκοπη γραφειοκρατία και διοίκηση και τα περιττά κόστη
- (ε) να προωθήσει τις ρυθμίσεις συνεργασίας και υποστήριξης για τα συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ σε επίπεδο *οργανισμού* μέσω των επιθεωρητών εργασίας, των υπηρεσιών επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και άλλων υπηρεσιών και να διοχετεύσει τις δράσεις τους σε ένα συνεκτικό πλαίσιο διαχείρισης της ΕΑΥ
- (ζ) να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα της εθνικής πολιτικής και του εθνικού πλαισίου σε κατάλληλες χρονικές περιόδους
- (η) να αξιολογήσει και να δημοσιοποιήσει την αποτελεσματικότητα των συστημάτων διαχείρισης της ΕΑΥ και της πρακτικής άσκησης, μέσω κατάλληλων μέσων και
- (θ) να διασφαλίσει ότι το επίπεδο των απαιτήσεων ασφάλειας και υγείας ισχύει το ίδιο για τους αναδόχους και τους εργαζόμενούς τους με εκείνο που ισχύει και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με προσωρινή σχέση εργασίας, οι οποίοι προσλήφθηκαν απευθείας από τον *οργανισμό*.

2.1.3. Με σκοπό τη διασφάλιση της συνοχής της εθνικής πολιτικής και των ρυθμίσεων για την εφαρμογή της, ο αρμόδιος φορέας οφείλει να θεσπίσει ένα εθνικό πλαίσιο για τα συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ προκειμένου:

- (α) να αναγνωρίσει και να θεσπίσει τις συναφείς λειτουργίες και τις ευθύνες των διαφόρων φορέων που καλούνται να εφαρμόσουν την εθνική πολιτική και να δημιουργήσει τις κατάλληλες ρυθμίσεις για τη διασφάλιση του αναγκαίου συντονισμού μεταξύ τους,
- (β) να δημοσιεύσει και περιοδικά να αξιολογήσει τις εθνικές κατευθυντήριες οδηγίες για την προαιρετική χρήση και συστηματική εφαρμογή των συστημάτων διαχείρισης της ΕΑΥ στους *οργανισμούς*
- (γ) να θεσπίσει κριτήρια, όπως απαιτείται, για την ανάδειξη των αντίστοιχων καθηκόντων των φορέων που είναι υπεύθυνοι για την προετοιμασία και την προώθηση των προσαρμοσμένων οδηγιών για τα συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ και
- (δ) να διασφαλίσει ότι η καθοδήγηση είναι διαθέσιμη προς τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους, προκειμένου να επωφεληθούν από την εθνική πολιτική.

2.1.4. Ο αρμόδιος φορέας θα πρέπει να προχωρήσει σε ρυθμίσεις και να παρέχει ισχυρή τεχνική καθοδήγηση προς τους επιθεωρητές εργασίας, τις υπηρεσίες ΥΑΕ και άλλες δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες, τους φορείς και τα Ινστιτούτα που διαχειρίζονται θέματα ΕΑΥ, συμπεριλαμβανομένων των παροχών υγειονομικής φροντίδας, έτσι ώστε να ενθαρρύνει και να βοηθήσει τους *οργανισμούς* να εφαρμόσουν τα συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ.

2.2. Εθνικές οδηγίες

2.2.1. Οι εθνικές κατευθυντήριες οδηγίες για την προαιρετική χρήση και τη συστηματική εφαρμογή των συστημάτων διαχείρισης της ΕΑΥ, θα πρέπει να έχουν αναλυθεί διεξοδικά, βάση του μοντέλου που περιγράφεται στο Κεφάλαιο 3, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές συνθήκες και πρακτικές.

2.2.2. Θα πρέπει να διατηρείται η συνέπεια μεταξύ των οδηγιών της ΔΟΕ, των εθνικών οδηγιών και των προσαρμοσμένων οδηγιών, με επαρκή δυνατότητα ευελιξίας προκειμένου να επιτρέπεται η απευθείας χρήση ή η προσαρμοσμένη εφαρμογή σε επίπεδο *οργανισμού*.

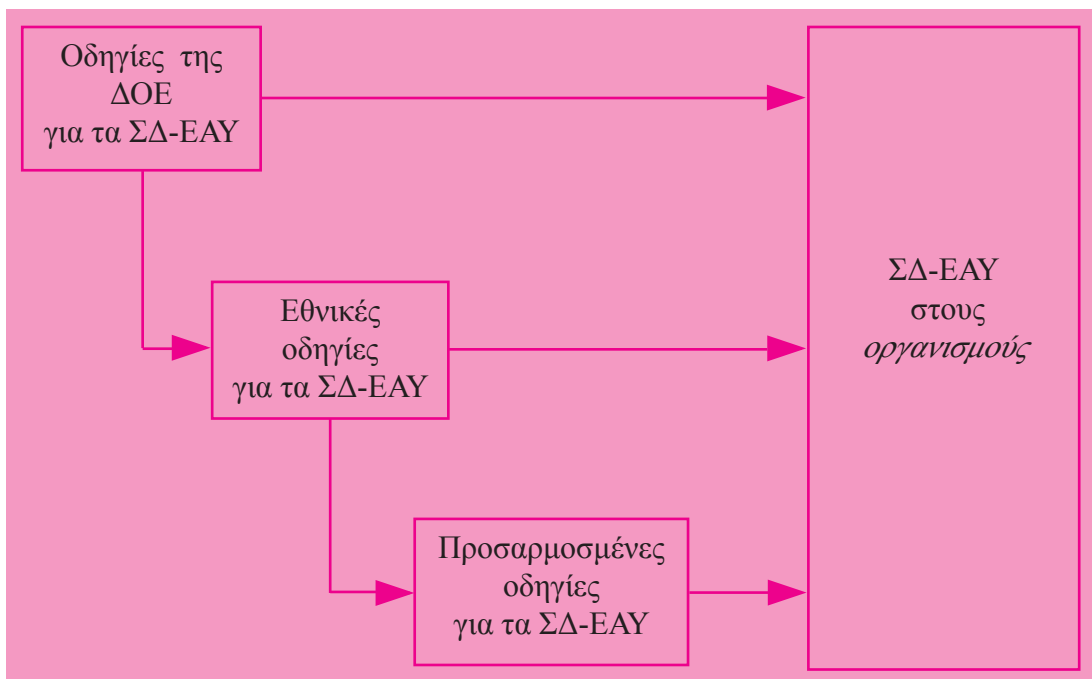
2.3. Προσαρμοσμένες οδηγίες

2.3.1. Οι προσαρμοσμένες οδηγίες, οι οποίες αντανακλούν τους συνολικούς στόχους των κατευθυντήριων οδηγιών της ΔΟΕ, θα πρέπει να περιέχουν τα γενικά στοιχεία των εθνικών οδηγιών και να σχεδιαστούν ώστε να αντανακλούν τις συγκεκριμένες συνθήκες και ανάγκες των *οργανισμών* ή των ομάδων των *οργανισμών*, λαμβάνοντας ιδιαίτερα υπόψη:

- (α) το μέγεθος (μεγάλο, μεσαίο, μικρό) και τις υποδομές τους και
- (β) το είδος των κινδύνων και το βαθμό της επικινδυνότητας.

2.3.2. Στο σχήμα 1 απεικονίζονται οι ενδιάμεσες διασυνδέσεις του εθνικού πλαισίου για τα συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ (ΣΔ-ΕΑΥ) και των σημαντικών του στοιχείων.

Σχήμα 1. Στοιχεία του εθνικού πλαισίου για τα συστήματα διαχείρισης της ΕΑΥ



3 Το σύστημα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας σε έναν *οργανισμό*

Η επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, συμπεριλαμβανομένης της συμμόρφωσης προς τις απαιτήσεις ΕΑΥ, οι οποίες είναι σύμφωνες με τους εθνικούς νόμους και κανονισμούς, αποτελεί ευθύνη και καθήκον του εργοδότη. Ο εργοδότης θα πρέπει να επιδείξει ισχυρή ηγετική ικανότητα και δέσμευση σχετικά με τις δράσεις ΕΑΥ εντός του *οργανισμού* και να προχωρήσει σε κατάλληλες ρυθμίσεις για την καθιέρωση ενός συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ. Το σύστημα θα πρέπει να περιλαμβάνει τα βασικά στοιχεία της πολιτικής, της οργάνωσης, του σχεδιασμού και της εφαρμογής, της αξιολόγησης και της δράσης για βελτίωση, όπως απεικονίζεται στο σχήμα 2.

Σχήμα 2. Βασικά στοιχεία του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ





Πολιτική

3.1. Πολιτική επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας

3.1.1. Ο εργοδότης, σε συνεννόηση με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους, διατυπώνει γραπτώς μια πολιτική ΕΑΥ, η οποία πρέπει:

- (α) να είναι συγκεκριμένη προς τον οργανισμό και κατάλληλη ως προς το μέγεθος και τη φύση των δραστηριοτήτων του
- (β) να είναι συνοπτική, καθαρογραμμένη, να φέρει ημερομηνία και να αποδεικνύεται η ισχύς της από την υπογραφή ή την προσυπογραφή τού εργοδότη ή του πιο υψηλού σε ευθύνη στελέχους στον *οργανισμό*
- (γ) να διαδοθεί και να είναι άμεσα διαθέσιμη σε όλα τα άτομα στον χώρο εργασίας τους
- (δ) να επανεξετάζεται για διαρκή καταλληλότητα και
- (ε) να είναι διαθέσιμη προς κάθε ενδιαφερόμενο, εξωτερικό σχετικό παράγοντα, όπως απαιτείται.

3.1.2. Η πολιτική ΕΑΥ θα πρέπει να περιλαμβάνει, ως ελάχιστο όριο, τις ακόλουθες βασικές αρχές και στόχους στους οποίους δεσμεύεται ο *οργανισμός*:

- (α) την προστασία της ασφάλειας και της υγείας όλων των μελών τού *οργανισμού*, προλαμβάνοντας τα εργατικά ατυχήματα, τις βλάβες στην υγεία, τις ασθένειες και τα συμβάντα
- (β) τη συμμόρφωση με τους συναφείς εθνικούς νόμους και κανονισμούς ΕΑΥ, τα προαιρετικά προγράμματα, τις συλλογικές συμφωνίες σε θέματα ΕΑΥ και άλλες απαιτήσεις στις οποίες δεσμεύεται ο *οργανισμός*
- (γ) τη διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους λαμβάνουν συμβουλές και ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε όλα τα στοιχεία τού συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ και
- (δ) τη συνεχή βελτίωση της απόδοσης τού συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ.

3.1.3. Το σύστημα διαχείρισης της ΕΑΥ θα πρέπει να είναι συμβατό ή ενσωματωμένο σε άλλα συστήματα διαχείρισης του *οργανισμού*.

3.2 Συμμετοχή των εργαζομένων

3.2.1. Η συμμετοχή των εργαζομένων αποτελεί ένα πολύ σημαντικό στοιχείο τού συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ στον *οργανισμό*.

3.2.2. Ο εργοδότης οφείλει να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους σε θέματα ασφάλειας και υγείας λαμβάνουν συμβουλές, ενημερώνονται και εκπαιδεύονται σε όλες τις πτυχές της ΕΑΥ, συμπεριλαμβανομένων των επειγόντων ρυθμίσεων που σχετίζονται με την εργασία τους.

3.2.3. Ο εργοδότης οφείλει να προχωρήσει σε ρυθμίσεις προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους να έχουν τον χρόνο και τα μέσα να συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες οργάνωσης, σχεδιασμού και εφαρμογής, αξιολόγησης και δράσης για τη βελτίωση του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ.

3.2.4. Ο εργοδότης οφείλει να διασφαλίσει, όπως απαιτείται, τη θέσπιση και την αποτελεσματική λειτουργία της επιτροπής ασφάλειας και υγείας και την αναγνώριση των εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και υγείας, σύμφωνα με τους εθνικούς νόμους και πρακτικές.



Οργάνωση

3.3. Ευθύνη και λογοδοσία

3.3.1. Ο εργοδότης πρέπει να έχει τη συνολική ευθύνη τής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και να ηγείται των δράσεων ΕΑΥ του *οργανισμού*.

3.3.2. Ο εργοδότης και η ανώτερη διοίκηση θα πρέπει να επιμερίζουν την ευθύνη, το βάρος της λογοδοσίας και τη δικαιοδοσία για την ανάπτυξη, την εφαρμογή και την απόδοση του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ και την επίτευξη των συναφών με την ΕΑΥ στόχων. Θα πρέπει να θεσπιστούν δομές και διαδικασίες, οι οποίες:

- (α) θα διασφαλίζουν ότι η ΕΑΥ είναι μια ευθύνη των διευθυντικών στελεχών, η οποία είναι γνωστή και αποδεκτή σε όλα τα επίπεδα
- (β) θα καθορίζουν και θα μεταδίδουν σε όλα τα μέλη του *οργανισμού* την ευθύνη, το βάρος της λογοδοσίας και τη δικαιοδοσία των ατόμων που αναγνωρίζουν, αξιο-

λογούν ή ελέγχουν τον επαγγελματικό κίνδυνο και την επικινδυνότητα

- (γ) θα παρέχουν την αποτελεσματική επίβλεψη, όπως απαιτείται, προκειμένου να διασφαλίσουν την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων
- (δ) θα προάγουν τη συνεργασία και την επικοινωνία μεταξύ των μελών του *οργανισμού*, συμπεριλαμβανομένων των εργαζόμενων και των εκπροσώπων τους, για την εφαρμογή των στοιχείων του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ του *οργανισμού*
- (ε) θα εκπληρώνουν τις αρχές των συστημάτων διαχείρισης της ΕΑΥ που περιλαμβάνονται στις σχετικές εθνικές κατευθυντήριες οδηγίες, στις προσαρμοσμένες οδηγίες ή στα προαιρετικά προγράμματα, όπως απαιτείται, στα οποία δεσμεύεται ο *οργανισμός*
- (ζ) θα θεσπίσουν και θα εφαρμόσουν μια ξεκάθαρη πολιτική ΕΑΥ και αξιόλογους στόχους
- (η) θα θεσπίσουν αποτελεσματικές ρυθμίσεις για τον προσδιορισμό και την εξάλειψη ή τον έλεγχο των συσχετιζόμενων με την εργασία κινδύνων και θα προάγουν την υγεία στην εργασία
- (θ) θα θεσπίσουν προγράμματα πρόληψης και προαγωγής της υγείας
- (ι) θα διασφαλίσουν τις αποτελεσματικές ρυθμίσεις για την πλήρη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στην πραγματοποίηση της πολιτικής ΕΑΥ
- (κ) θα παρέχουν τα απαραίτητα μέσα που θα διασφαλίζουν ότι τα άτομα που είναι υπεύθυνα για την ΕΑΥ, συμπεριλαμβανομένων των επιτροπών ασφάλειας και υγείας, μπορούν να εκτελέσουν τα καθήκοντα τους σωστά και
- (λ) θα διασφαλίσουν τις αποτελεσματικές ρυθμίσεις για την πλήρη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στις επιτροπές ασφάλειας και υγείας, όπου υπάρχουν.

3.3.3. Θα πρέπει να οριστεί ένα άτομο ή άτομα που ανήκουν στην ανώτερη βαθμίδα της διοίκησης, όπου απαιτείται, που θα έχουν την ευθύνη, τη λογοδοσία και τη δικαιοδοσία με σκοπό:

- (α) την ανάπτυξη, την εφαρμογή και την περιοδική ανασκόπηση και αξιολόγηση του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ
- (β) την περιοδική καταγραφή της απόδοσης του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ προς την ανώτερη διοίκηση και
- (γ) την προώθηση της συμμετοχής όλων των μελών του *οργανισμού*.

3.4. Αρμοδιότητα² και κατάρτιση

3.4.1. Οι αναγκαίες απαιτήσεις σχετικά με την αρμοδιότητα σε θέματα ΕΑΥ θα πρέπει να καθορίζονται από τον εργοδότη και οι ρυθμίσεις έχουν θεσπιστεί και διατηρηθεί με σκοπό να διασφαλίσουν ότι όλα τα άτομα είναι ικανά να εφαρμόσουν τις πτυχές ασφάλειας και υγείας που εμπεριέχονται στα καθήκοντα και στις υποχρεώσεις τους.

3.4.2. Ο εργοδότης θα πρέπει να διαθέτει ή να έχει πρόσβαση σε έναν ικανοποιητικό αριθμό αρμοδιοτήτων ΕΑΥ, προκειμένου να αναγνωρίζει και να εξαλείφει ή να ελέγχει τους επαγγελματικούς κινδύνους και να εφαρμόζει το σύστημα διαχείρισης της ΕΑΥ.

3.4.3. Με βάση τις ρυθμίσεις που προαναφέρθηκαν στην παράγραφο 3.4.1, τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει:

- (α) να καλύπτουν όλα τα μέλη του *οργανισμού*, όπως απαιτείται
- (β) να διεξάγονται από αρμόδια και ικανά άτομα
- (γ) να παρέχουν αποτελεσματική και έγκαιρη αρχική κατάρτιση και επανεκπαίδευση σε κατάλληλα χρονικά διαστήματα
- (δ) να περιλαμβάνουν την αξιολόγηση των εκπαιδευομένων σχετικά με την ικανότητα κατανόησης και συγκράτησης της εκπαιδευτικής ύλης
- (ε) να υπόκεινται σε περιοδική ανασκόπηση. Η ανασκόπηση θα πρέπει να περιλαμβάνει την επιτροπή ασφάλειας και υγείας, όπου υπάρχει, και τα προγράμματα κατάρτισης, τα οποία θα τροποποιούνται -όπου κρίνεται απαραίτητο- προκειμένου να διασφαλίζεται η συνάφεια και η αποτελεσματικότητά τους και
- (ζ) να τεκμηριώνονται ως κατάλληλα και σύμφωνα με το μέγεθος και τη φύση της δραστηριότητας του *οργανισμού*.

3.4.4. Η κατάρτιση πρέπει να παρέχεται δωρεάν σε όλους τους εργαζόμενους και να πραγματοποιείται εντός του ωραρίου εργασίας, αν είναι δυνατόν.

3.5 Τεκμηρίωση του συστήματος διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας

3.5.1. Η τεκμηρίωση του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ θα πρέπει να θεσπίζεται και να διατηρείται σύμφωνα με το μέγεθος και τη φύση της δραστηριότητας του *οργανισμού* και μπορεί να περιλαμβάνει:

- (α) την πολιτική και τους στόχους ΕΑΥ του *οργανισμού*
- (β) την ανάθεση βασικών ρόλων και καθηκόντων διαχείρισης της ΕΑΥ για την εφαρ-

² Η αρμοδιότητα σε θέματα ΕΑΥ περιλαμβάνει την εκπαίδευση, την εργασιακή εμπειρία και την κατάρτιση ή τον συνδυασμό όλων αυτών.

μογή του συστήματος διαχείρισης

- (γ) τους σημαντικούς κινδύνους/επικινδυνότητες ΕΑΥ που αναδύονται από τις δραστηριότητες του *οργανισμού* και τις ρυθμίσεις πρόληψης και ελέγχου αυτών και
- (δ) τις ρυθμίσεις, τις διαδικασίες, τις οδηγίες ή άλλα εσωτερικά έγγραφα που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ.

3.5.2. Η τεκμηρίωση του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ θα πρέπει:

- (α) να είναι καθαρογραμμένη και να παρουσιάζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να γίνεται κατανοητή από εκείνους που θα την χρησιμοποιήσουν και
- (β) να επανεξετάζεται περιοδικά, να αναθεωρείται αν κρίνεται απαραίτητο, να διαδίδεται και να έχουν άμεση πρόσβαση σε αυτή όλα τα αρμόδια ή επηρεαζόμενα μέλη του *οργανισμού*.

3.5.3. Τα αρχεία ΕΑΥ πρέπει να καθιερωθούν, να διαχειριστούν και να διατηρηθούν εντός του *οργανισμού* και σύμφωνα με τις δικές του ανάγκες. Πρέπει να είναι αναγνωρίσιμα και εύκολα να εντοπιστούν και πρέπει να καθοριστεί ο χρόνος διατήρησής τους.

3.5.4. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν το δικαίωμα πρόσβασης στα αρχεία που σχετίζονται με το εργασιακό τους περιβάλλον και την υγεία τους, σεβόμενοι ταυτόχρονα την ανάγκη για εμπιστευτικότητα.

3.5.5. Τα αρχεία ΕΑΥ μπορεί να περιλαμβάνουν:

- (α) τα αρχεία που προκύπτουν από την εφαρμογή του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ
- (β) τα αρχεία εργατικών ατυχημάτων, βλαβών στην υγεία, ασθενειών και συμβάντων
- (γ) τα αρχεία που προκύπτουν από τους εθνικούς νόμους και κανονισμούς σχετικά με την ΕΑΥ
- (δ) τα αρχεία έκθεσης των εργαζομένων, παρακολούθησης του εργασιακού περιβάλλοντος και της υγείας των εργαζομένων και
- (ε) τα αποτελέσματα εξίσου της ενεργητικής και αντιδραστικής παρακολούθησης.

3.6. Επικοινωνία

3.6.1. Οι ρυθμίσεις και οι διαδικασίες πρέπει να θεσπίζονται και να διατηρούνται προκειμένου:

- (α) να γίνεται λήψη, τεκμηρίωση και κατάλληλη ανταπόκριση στις εσωτερικές και εξωτερικές επικοινωνίες που σχετίζονται με την ΕΑΥ
- (β) να διασφαλίζεται η εσωτερική επικοινωνία των πληροφοριών ΕΑΥ μεταξύ των σχετιζόμενων επιπέδων και λειτουργιών του *οργανισμού* και
- (γ) να διασφαλίζεται ότι οι ανησυχίες, οι ιδέες και οι συνεισφορές των εργαζομένων

και των εκπροσώπων τους σε θέματα ΕΑΥ γίνονται αποδεκτές, λαμβάνονται υπόψη και βρίσκουν ανταπόκριση.



Σχεδιασμός και εφαρμογή

3.7. Αρχική εκτίμηση

3.7.1. Το υπάρχον, στον *οργανισμό*, σύστημα διαχείρισης της ΕΑΥ και οι σχετικές ρυθμίσεις θα πρέπει να αξιολογηθούν από μια αρχική εκτίμηση, όπως απαιτείται. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει κανένα σύστημα διαχείρισης της ΕΑΥ ή αν ο *οργανισμός* έχει πρόσφατα δημιουργηθεί, η αρχική εκτίμηση θα πρέπει να αποτελέσει τη βάση καθιέρωσης ενός συστήματος διαχείρισής της.

3.7.2. Η αρχική εκτίμηση θα πρέπει να διεξάγεται από αρμόδια άτομα, σε συνεργασία με τους εργαζόμενους και/ή τους εκπροσώπους τους, όπως απαιτείται. Θα πρέπει:

- (α) να προσδιορίζει τους τρέχοντες ισχύοντες εθνικούς νόμους και κανονισμούς, τις εθνικές και προσαρμοσμένες κατευθυντήριες οδηγίες, τα προαιρετικά προγράμματα και τις λοιπές απαιτήσεις στα οποία δεσμεύεται ο *οργανισμός*
- (β) να αναγνωρίζει, να προβλέπει και να εκτιμάει εκείνους τους κινδύνους και την επικινδυνότητα σε θέματα ασφάλειας και υγείας που προκύπτουν από το υπάρχον ή το προτεινόμενο εργασιακό περιβάλλον και την οργάνωση της εργασίας και
- (γ) να καθορίζει αν τα μέσα ελέγχου που έχουν σχεδιαστεί ή υπάρχουν είναι επαρκή για την εξάλειψη του κινδύνου ή τον έλεγχο της επικινδυνότητας και
- (δ) να αναλύει τα δεδομένα που αντλούνται μέσω της παρακολούθησης της υγείας των εργαζομένων.

3.7.3. Το αποτέλεσμα της αρχικής εκτίμησης θα πρέπει:

- (α) να είναι τεκμηριωμένο
- (β) να αποτελεί τη βάση λήψης αποφάσεων, αναφορικά με την εφαρμογή του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ και
- (γ) να παρέχει μια αφετηρία από την οποία να μπορεί να υπολογισθεί η συνεχής βελτίωση του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ του *οργανισμού*.

3.8. Σχεδιασμός, ανάπτυξη και εφαρμογή του συστήματος

3.8.1. Ο σκοπός του σχεδιασμού θα πρέπει να είναι η δημιουργία ενός συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ που θα υποστηρίζει:

- (α) ως ελάχιστη προϋπόθεση, την συμμόρφωση με τους εθνικούς νόμους και κανονισμούς
- (β) τα στοιχεία του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ του *οργανισμού* και
- (γ) τη συνεχή βελτίωση της απόδοσης της ΕΑΥ.

3.8.2. Οι ρυθμίσεις θα πρέπει να γίνονται με σκοπό τον επαρκή και κατάλληλο σχεδιασμό της ΕΑΥ, βάση των αποτελεσμάτων της αρχικής εκτίμησης, των μεταγενέστερων αξιολογήσεων ή των λοιπών διαθέσιμων δεδομένων. Αυτές οι ρυθμίσεις σχεδιασμού θα πρέπει να συμβάλουν στην προστασία της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και να περιλαμβάνουν:

- (α) τον σαφή προσδιορισμό, τον καθορισμό και την ποσοτικοποίηση των προτεραιοτήτων, όπως απαιτείται, των στόχων ΕΑΥ του *οργανισμού*
- (β) την προετοιμασία ενός σχεδίου για την επίτευξη του κάθε στόχου, με καθορισμένα κριτήρια ευθύνης και ξεκάθαρης απόδοσης, υποδεικνύοντας τί πρέπει να γίνει, από ποιον και πότε
- (γ) την επιλογή κριτηρίων μέτρησης προκειμένου να επιβεβαιωθεί η επίτευξη των στόχων και
- (δ) την παροχή επαρκών μέσων, συμπεριλαμβανομένων των ανθρωπίνων και οικονομικών πόρων και της τεχνικής υποστήριξης, όπως απαιτείται.

3.8.3. Οι ρυθμίσεις του *οργανισμού* για τον σχεδιασμό της ΕΑΥ θα πρέπει να καλύπτουν την ανάπτυξη και την εφαρμογή όλων των στοιχείων του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ, όπως περιγράφονται στο κεφάλαιο 3 αυτών των κατευθυντήριων οδηγιών και απεικονίζονται στο σχήμα 2.

3.9. Στόχοι επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας

3.9.1. Θα πρέπει να καθιερωθούν μετρήσιμοι στόχοι ΕΑΥ που θα είναι σύμφωνοι με την πολιτική ΕΑΥ και θα βασίζονται στις αρχικές και μεταγενέστερες εκτιμήσεις και οι οποίοι είναι:

- (α) συγκεκριμένοι ως προς τον *οργανισμό* και κατάλληλοι ανάλογα με το μέγεθος και τη φύση της δραστηριότητας
- (β) σύμφωνοι με τους σχετικούς και εφαρμοστέους εθνικούς νόμους και κανονισμούς αλλά και με τις τεχνικές και επιχειρησιακές υποχρεώσεις του *οργανισμού* όσον αφορά στην ΕΑΥ

- (γ) εστιασμένοι στη συνεχή βελτίωση της προστασίας της ΕΑΥ των εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθεί η καλύτερη απόδοσή της ΕΑΥ
- (δ) ρεαλιστικοί και επιτεύξιμοι
- (ε) τεκμηριωμένοι και μεταβιβασμένοι σε όλες τις σχετικές λειτουργίες και τα επίπεδα του *οργανισμού* και
- (ζ) περιοδικά αξιολογημένοι και αναθεωρημένοι, αν κρίνεται απαραίτητο.

3.10. Πρόληψη του κινδύνου

3.10.1. Μέτρα πρόληψης και ελέγχου

3.10.1.1. Οι κίνδυνοι και η επικινδυνότητα αναφορικά με την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων θα πρέπει να αναγνωρίζονται και να εκτιμούνται σε τακτική βάση. Θα πρέπει να εφαρμόζονται τα μέτρα πρόληψης και προστασίας με την ακόλουθη σειρά προτεραιότητας:

- (α) εξάλειψη του κινδύνου/επικινδυνότητας
- (β) έλεγχος του κινδύνου/επικινδυνότητας στην πηγή, μέσω της χρήσης μηχανολογικών ελέγχων ή οργανωτικών μέτρων
- (γ) ελαχιστοποίηση του κινδύνου/επικινδυνότητας μέσω του σχεδιασμού των συστημάτων ασφαλούς εργασίας, τα οποία θα περιλαμβάνουν μέτρα διοικητικού ελέγχου
- (δ) όπου δεν μπορούν να ελεγχθούν τα κατάλοιπα του κινδύνου/επικινδυνότητας από τα συλλογικά μέτρα, ο εργοδότης οφείλει να παρέχει τον κατάλληλο ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό, συμπεριλαμβανομένου του ρουχισμού, δωρεάν, και θα πρέπει να εφαρμόσει μέτρα για τη διασφάλιση της χρήσης και της διατήρησής του.

3.10.1.2. Η πρόληψη του κινδύνου και οι διαδικασίες ή ρυθμίσεις ελέγχου θα πρέπει να καθιερώνονται και επίσης:

- (α) να προσαρμόζονται με τους κινδύνους και την επικινδυνότητα που αντιμετωπίζει ο *οργανισμός*
- (β) να εξετάζονται και να τροποποιούνται, αν κρίνεται απαραίτητο, σε τακτική βάση
- (γ) να συμμορφώνονται με τους εθνικούς νόμους και τους κανονισμούς και να αντανακλούν τις καλές πρακτικές και
- (δ) να λαμβάνουν υπόψη το τρέχον επίπεδο γνώσης, συμπεριλαμβανομένης της πληροφόρησης ή των εκθέσεων από τους *οργανισμούς*, όπως είναι οι επιθεωρήσεις εργασίας, οι υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας και άλλες υπηρεσίες, όπως απαιτείται.

3.10.2. Διαχείριση της αλλαγής

3.10.2.1. Οι επιπτώσεις των εσωτερικών αλλαγών στην ΕΑΥ (όπως στο προσωπικό ή λόγω νέων μεθόδων, εργασιακών διαδικασιών, οργανωτικών δομών ή νέων αποκτημάτων) και των εξωτερικών αλλαγών (για παράδειγμα, ως αποτέλεσμα των τροποποιήσεων των εθνικών νόμων και κανονισμών, των οργανωτικών συγχωνεύσεων και εξελίξεων στη γνώση της ΕΑΥ και της τεχνολογίας) θα πρέπει να αξιολογούνται και να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα πρόληψης πριν την εισαγωγή των αλλαγών.

3.10.2.2. Θα πρέπει να αναγνωριστούν οι κίνδυνοι και να διεξαχθεί εκτίμηση της επικινδυνότητας στον εργασιακό χώρο πριν την τροποποίηση ή την εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας, υλικών, διαδικασιών ή μηχανημάτων. Αυτού του είδους η εκτίμηση θα πρέπει να πραγματοποιηθεί σε συνεργασία με τους εργαζόμενους, τους εκπροσώπους τους και τις επιτροπές ασφάλειας και υγείας, όπου απαιτείται.

3.10.2.3. Η εφαρμογή της «απόφασης για αλλαγή» θα πρέπει να διασφαλίζει ότι όλα τα επηρεαζόμενα μέλη του *οργανισμού* είναι επαρκώς ενημερωμένα και καταρτισμένα.

3.10.3. Πρόληψη, ετοιμότητα και αντίδραση σε κρίσιμες καταστάσεις

3.10.3.1. Οι ρυθμίσεις πρόληψης, ετοιμότητας και αντίδρασης σε κρίσιμες καταστάσεις θα πρέπει να καθιερωθούν και να διατηρηθούν. Οι ρυθμίσεις αυτές θα πρέπει να αναγνωρίζουν την πιθανότητα πρόκλησης ατυχημάτων και κρίσιμων καταστάσεων, καθώς και να γνωστοποιούν τις σχετικές μεθόδους πρόληψης των κινδύνων ΕΑΥ. Πρέπει να γίνονται σύμφωνα με το μέγεθος και τη φύση της δραστηριότητας του *οργανισμού*. Θα πρέπει:

- (α) να διασφαλίζουν ότι η απαραίτητη πληροφόρηση, η εσωτερική επικοινωνία και ο συντονισμός παρέχονται με σκοπό την προστασία όλων, σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης εντός του εργασιακού χώρου
- (β) να παρέχουν πληροφόρηση και επικοινωνία με, τη σχετική αρμόδια αρχή, τις γειτνιάζουσες περιοχές και τις υπηρεσίες αντίδρασης σε περίπτωση κρίσιμων καταστάσεων
- (γ) να απευθύνουν τις πρώτες βοήθειες και την ιατρική βοήθεια, την πυρόσβεση και την εκκένωση όλου του προσωπικού και
- (δ) να παρέχουν σχετική πληροφόρηση και κατάρτιση σε όλα τα μέλη του *οργανισμού*, σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων τακτικών ασκήσεων για τις διαδικασίες πρόληψης, ετοιμότητας και αντίδρασης σε κρίσιμες καταστάσεις.

3.10.3.2. Θα πρέπει να καθιερωθούν ρυθμίσεις πρόληψης, ετοιμότητας και αντίδρασης σε κρίσιμες καταστάσεις, σε συνεργασία με τις εξωτερικές υπηρεσίες κρίσιμων καταστάσεων και άλλων φορέων, όπου μπορεί να εφαρμοστεί.

3.10.4. Προμήθεια

3.10.4.1. Οι διαδικασίες θα πρέπει να θεσπίζονται και να διατηρούνται προκειμένου να διασφαλιστεί ότι:

- (α) η συμμόρφωση με τις απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας του οργανισμού έχει αναγνωριστεί, αξιολογηθεί και ενσωματωθεί στις προδιαγραφές αγοράς και μίσθωσης
- (β) οι εθνικοί νόμοι και κανονισμοί και οι απαιτήσεις ΕΑΥ του ίδιου του *οργανισμού* έχουν προσδιοριστεί πριν την προμήθεια αγαθών και υπηρεσιών και
- (γ) οι ρυθμίσεις έχουν γίνει προκειμένου να επιτευχθεί συμμόρφωση με τις απαιτήσεις πριν από τη χρήση τους.

3.10.5. Σύναψη σύμβασης

3.10.5.1. Οι ρυθμίσεις θα πρέπει να θεσπίζονται και να διατηρούνται με σκοπό τη διασφάλιση της εφαρμογής των απαιτήσεων ασφάλειας και υγείας του *οργανισμού* ή, τουλάχιστον, να εφαρμόζονται ισοδύναμες ρυθμίσεις, από τους αναδόχους και τους εργαζόμενούς τους.

3.10.5.2. Οι ρυθμίσεις για τους αναδόχους που απασχολούνται στον χώρο θα πρέπει:

- (α) να περιλαμβάνουν κριτήρια ΕΑΥ στις διαδικασίες αξιολόγησης και επιλογής των αναδόχων
- (β) να θεσπίζουν την αποτελεσματική συνεχή επικοινωνία και τον συντονισμό μεταξύ των κατάλληλων επιπέδων του *οργανισμού* και του αναδόχου, πριν την έναρξη του έργου. Αυτό πρέπει να περιλαμβάνει τη μέριμνα για την γνωστοποίηση των κινδύνων, των μέτρων πρόληψης και ελέγχου αυτών
- (γ) να περιλαμβάνουν ρυθμίσεις για τη δήλωση των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία, των ασθενειών και των συμβάντων μεταξύ των εργαζομένων του αναδόχου, ενώ εκτελούν εργασίες για λογαριασμό του *οργανισμού*
- (δ) να παρέχουν αντίστοιχη επαγρύπνηση και κατάρτιση για τους κινδύνους επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας προς τους αναδόχους και τους εργαζόμενούς τους, πριν την έναρξη του έργου και κατά τη διάρκεια διεκπεραίωσής του
- (ε) να παρακολουθούν τακτικά την απόδοση της ΕΑΥ κατά τις εργασίες του αναδόχου και
- (ζ) να διασφαλίζουν ότι ο ανάδοχος(οι) ακολουθεί τις διαδικασίες και τις ρυθμίσεις ΕΑΥ που ισχύουν στον συγκεκριμένο χώρο.



Αξιολόγηση

3.11. Παρακολούθηση και μέτρηση της απόδοσης

3.11.1. Θα πρέπει να αναπτύσσονται, να καθιερώνονται και τακτικά να επανεξετάζονται οι διαδικασίες παρακολούθησης, μέτρησης και καταγραφής της απόδοσης της ΕΑΥ, σε τακτική βάση. Θα πρέπει να καταμερίζεται η ευθύνη, η λογοδοσία και η αρμόδια αρχή για την παρακολούθηση στα διαφορετικά επίπεδα της διοικητικής δομής.

3.11.2. Η επιλογή των δεικτών απόδοσης θα πρέπει να γίνεται βάση του μεγέθους και της φύσης των δραστηριοτήτων του *οργανισμού* και των στόχων ΕΑΥ.

3.11.3. Θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, τόσο τα ποιοτικά όσο και τα ποσοτικά μέτρα που είναι κατάλληλα σύμφωνα με τις ανάγκες του *οργανισμού*. Αυτά θα πρέπει:

- (α) να βασίζονται στους αναγνωρισμένους κινδύνους και την επικινδυνότητα του *οργανισμού*, τις δεσμεύσεις για την πολιτική ΕΑΥ και τους στόχους ΕΑΥ και
- (β) να υποστηρίζουν τη διαδικασία αξιολόγησης του *οργανισμού*, συμπεριλαμβανομένης της ανασκόπησης της διαχείρισης.

3.11.4. Η παρακολούθηση και η μέτρηση της απόδοσης θα πρέπει:

- (α) να χρησιμοποιείται ως μέσο καθορισμού του βαθμού εφαρμογής της πολιτικής και των στόχων ΕΑΥ και του ελέγχου των κινδύνων
- (β) να περιλαμβάνει την ενεργητική και την αντιδραστική παρακολούθηση και όχι να βασίζεται μόνο στις στατιστικές εργατικών ατυχημάτων, βλαβών στην υγεία, ασθενειών και συμβάντων και
- (γ) να καταγράφεται.

3.11.5. Η παρακολούθηση θα πρέπει να παρέχει:

- (α) κριτικές σχετικά με την απόδοση της ΕΑΥ
- (β) πληροφορίες για τη διαπίστωση, αν οι καθημερινές ρυθμίσεις σχετικά με τον προσδιορισμό, την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων εφαρμόζονται και λει-

τουργούν αποτελεσματικά και

- (γ) τη βάση για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη βελτίωση στην αναγνώριση του κινδύνου και στον έλεγχο της επικινδυνότητας και του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ.

3.11.6. Η ενεργητική παρακολούθηση θα πρέπει να εμπεριέχει τα στοιχεία που είναι απαραίτητα προκειμένου να υπάρχει ένα προληπτικό σύστημα και να περιλαμβάνει:

- (α) την παρακολούθηση της επίτευξης των συγκεκριμένων σχεδίων, των καθιερωμένων κριτηρίων απόδοσης και των στόχων
- (β) τη συστηματική επιθεώρηση των συστημάτων, των εγκαταστάσεων, των μονάδων και του εξοπλισμού εργασίας
- (γ) την παρακολούθηση του εργασιακού περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένης της οργάνωσης εργασίας
- (δ) την επιθεώρηση της υγείας των εργαζομένων, όπου απαιτείται, διαμέσου ενός κατάλληλου ιατρικού ελέγχου ή της παρακολούθησης των εργαζομένων για τον έγκαιρο εντοπισμό ενδείξεων ή συμπτωμάτων επιδείνωσης της υγείας, προκειμένου να καθοριστεί η αποτελεσματικότητα των μέτρων πρόληψης και ελέγχου και
- (ε) τη συμμόρφωση με τους εφαρμοστέους εθνικούς νόμους και κανονισμούς, τις συλλογικές συμφωνίες και λοιπές δεσμεύσεις σε θέματα ΕΑΥ, στα οποία έχει δεσμευτεί ο οργανισμός.

3.11.7. Η αντιδραστική παρακολούθηση θα πρέπει να εμπεριέχει την αναγνώριση, την καταγραφή και τη διερεύνηση:

- (α) των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία (συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης του συνόλου των αρχείων απουσιασμού λόγω ασθένειας), των ασθενειών και των συμβάντων
- (β) των λοιπών απωλειών, όπως είναι οι υλικές ζημιές
- (γ) της ανεπαρκούς απόδοσης της ασφάλειας και της υγείας και της αποτυχίας του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ και
- (δ) των προγραμμάτων επανένταξης των εργαζομένων και αποκατάστασης της υγείας.

3.12. Διερεύνηση των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία, των ασθενειών και των συμβάντων και των επιπτώσεών τους στην απόδοση της υγείας και της ασφάλειας

3.12.1. Η διερεύνηση της προέλευσης και των υποκρυπτόμενων αιτιών των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία, των ασθενειών και των συμβάντων θα πρέπει να αναγνωρίζει τυχόν αποτυχίες στο σύστημα διαχείρισης της ΕΑΥ και να τις

τεκμηριώνει.

3.12.2. Αυτού του είδους η διερεύνηση θα πρέπει να πραγματοποιείται από αρμόδια άτομα, με την κατάλληλη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.

3.12.3. Τα αποτελέσματα αυτής της διερεύνησης πρέπει να γνωστοποιούνται στην επιτροπή ασφάλειας και υγείας, όπου αυτή υπάρχει, και η επιτροπή με τη σειρά της να καταθέτει τις ανάλογες προτάσεις.

3.12.4. Τα αποτελέσματα της διερεύνησης, μαζί με τις οποιεσδήποτε προτάσεις από την επιτροπή ασφάλειας και υγείας, θα πρέπει να γνωστοποιούνται στα κατάλληλα άτομα προκειμένου να προβούν σε διορθωτικές ενέργειες, στο πλαίσιο της ανασκόπησης της διαχείρισης και να λαμβάνονται υπόψη για τις ενέργειες συνεχούς βελτίωσης.

3.12.5. Θα πρέπει να εφαρμόζονται οι διορθωτικές ενέργειες που προκύπτουν από μια τέτοιου είδους διερεύνηση, προκειμένου να αποφευχθεί η επανάληψη των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία, των ασθενειών και των συμβάντων.

3.12.6. Οι εκθέσεις που συντάσσονται από τις εξωτερικές υπηρεσίες διερεύνησης, όπως είναι το σώμα επιθεωρητών και τα ιδρύματα κοινωνικής ασφάλισης, θα πρέπει να λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο με τις εσωτερικές υπηρεσίες διερεύνησης, λαμβάνοντας υπόψη ζητήματα εμπιστευτικότητας.

3.13. Έλεγχος

3.13.1. Θα πρέπει να θεσπιστούν ρυθμίσεις για τη διεξαγωγή περιοδικών ελέγχων, προκειμένου να εξακριβωθεί αν το σύστημα διαχείρισης της ΕΑΥ και τα στοιχεία του, εφαρμόζονται, είναι επαρκή και αποτελεσματικά για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και την πρόληψη των συμβάντων.

3.13.2. Θα πρέπει να αναπτυχθεί ένα πρόγραμμα και μια πολιτική ελέγχου, που θα περιλαμβάνει την ανάθεση της αρμοδιότητας του ελέγχου, το πεδίο του ελέγχου, την συχνότητα διεξαγωγής των ελέγχων, τη μεθοδολογία και την καταγραφή του ελέγχου.

3.13.3. Ο έλεγχος περιλαμβάνει μια αξιολόγηση των στοιχείων του συστήματος διαχείρισης ΕΑΥ του *οργανισμού* ή ένα υποσύνολο αυτών, όπως απαιτείται. Ο έλεγχος πρέπει να περιλαμβάνει:

- (α) την πολιτική ΕΑΥ
- (β) τη συμμετοχή των εργαζομένων
- (γ) την ευθύνη και το βάρος της λογοδοσίας
- (δ) την αρμοδιότητα και την κατάρτιση
- (ε) την τεκμηρίωση του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ

- (ζ) την γνωστοποίηση των πληροφοριών
- (η) τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την εφαρμογή του συστήματος
- (θ) τα μέτρα πρόληψης και ελέγχου
- (ι) τη διαχείριση της αλλαγής
- (κ) την πρόληψη, την ετοιμότητα και την αντίδραση σε κρίσιμες καταστάσεις
- (λ) την προμήθεια
- (μ) τη σύναψη συμβάσεων
- (ν) την παρακολούθηση και τη μέτρηση της απόδοσης
- (ξ) τη διερεύνηση των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία, των ασθενειών και των συμβάντων και της επίπτωσής τους στην απόδοση της ασφάλειας και της υγείας
- (ο) τον έλεγχο
- (π) την ανασκόπηση της διαχείρισης
- (ρ) τις ενέργειες πρόληψης και διόρθωσης
- (σ) τη συνεχή βελτίωση και
- (τ) οποιαδήποτε άλλα κριτήρια ή στοιχεία ελέγχου που μπορεί να είναι κατάλληλα.

3.13.4. Τα συμπεράσματα του ελέγχου θα πρέπει να καθορίζουν πότε τα εφαρμοσμένα στοιχεία του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ ή ένα υποσύνολο αυτών:

- (α) είναι αποτελεσματικά στην εκπλήρωση της πολιτικής και των στόχων ΕΑΥ του οργανισμού
- (β) είναι αποτελεσματικά στην προώθηση της πλήρους συμμετοχής των εργαζομένων
- (γ) ανταποκρίνονται στα αποτελέσματα της αξιολόγησης της απόδοσης της ΕΑΥ και των προηγούμενων ελέγχων
- (δ) δίνουν τη δυνατότητα στον οργανισμό να επιτύχει τη συμμόρφωση με τους σχετικούς εθνικούς νόμους και κανονισμούς και
- (ε) εκπληρώνουν τους στόχους της συνεχούς βελτίωσης και των βέλτιστων πρακτικών ΕΑΥ.

3.13.5. Οι έλεγχοι θα πρέπει να διεξάγονται από αρμόδια άτομα, εντός ή εκτός του οργανισμού, που θα είναι ανεξάρτητα από τη δραστηριότητα την οποία ελέγχουν.

3.13.6. Τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα του ελέγχου θα πρέπει να γνωστοποιούνται σε εκείνους που είναι υπεύθυνοι για τις διορθωτικές ενέργειες.

3.13.7. Οι διαβουλεύσεις σχετικά με την επιλογή του ελεγκτή και όλων των σταδίων του εργασιακού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένης της ανάλυσης των αποτελεσμάτων, θα περιλαμβάνουν και τη συμμετοχή των εργαζομένων, όπως απαιτείται.

3.14. Ανασκόπηση της διαχείρισης

3.14.1. Οι ανασκοπήσεις της διαχείρισης θα πρέπει:

- (α) να αξιολογούν τη συνολική στρατηγική τού συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ προκειμένου να καθοριστεί αν εκπληρώνονται οι προγραμματισμένοι στόχοι της απόδοσης
- (β) να αξιολογούν την ικανότητα του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ να ανταποκριθεί στις συνολικές ανάγκες του *οργανισμού* και των εμπλεκομένων του, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων του και των ρυθμιστικών αρχών
- (γ) να αξιολογούν την ανάγκη για αλλαγές στο πλαίσιο του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ, συμπεριλαμβανομένων των στόχων και της πολιτικής ΕΑΥ
- (δ) να αναγνωρίζουν ποιες ενέργειες είναι απαραίτητες για την έγκαιρη διόρθωση των ανεπαρειών, συμπεριλαμβάνοντας την προσαρμογή των άλλων πτυχών της διοικητικής δομής του *οργανισμού* και της μέτρησης της απόδοσης
- (ε) να παρέχουν την αναδραστική κατεύθυνση, συμπεριλαμβάνοντας τον καθορισμό των προτεραιοτήτων, για τον εποικοδομητικό σχεδιασμό και τη συνεχή βελτίωση
- (ζ) να αξιολογούν την πρόοδο των στόχων της ΕΑΥ και των διορθωτικών ενεργειών του *οργανισμού* και
- (η) να αξιολογούν την αποτελεσματικότητα των ενεργειών που ακολούθησαν μετά τις αρχικές ανασκοπήσεις της διαχείρισης.

3.14.2. Η συχνότητα και το φάσμα της περιοδικής ανασκόπησης του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ από τον εργοδότη ή τον ανώτατο ιεραρχικά υπεύθυνο, θα πρέπει να καθορίζονται σύμφωνα με τις ανάγκες και τις συνθήκες του *οργανισμού*.

3.14.3. Η ανασκόπηση της διαχείρισης θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη:

- (α) τα αποτελέσματα της διερεύνησης των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία, των ασθενειών και των συμβάντων, την απόδοση της παρακολούθησης και της μέτρησης και τις ενέργειες του ελέγχου και
- (β) τις επιπρόσθετες εσωτερικές και εξωτερικές παρεμβάσεις, καθώς και τις αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των οργανωτικών αλλαγών, που μπορεί να επηρεάσουν το σύστημα διαχείρισης της ΕΑΥ.

3.14.4. Τα ευρήματα της ανασκόπησης της διαχείρισης θα πρέπει να καταγράφονται και επισήμως να γνωστοποιούνται:

- (α) στα άτομα που είναι υπεύθυνα για τα σχετικά στοιχεία του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ, έτσι ώστε να μπορούν να προχωρήσουν στις απαραίτητες ενέργειες και
- (β) στις επιτροπές ασφάλειας και υγείας, στους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους.



Δράση για βελτίωση

3.15. Προληπτικές και διορθωτικές ενέργειες

3.15.1. Οι ρυθμίσεις θα πρέπει να καθιερώνονται και να διατηρούνται για τη λήψη των προληπτικών και διορθωτικών ενεργειών που απορρέουν από την παρακολούθηση και τη μέτρηση της απόδοσης του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ, των ελέγχων και της ανασκόπησης της διαχείρισης. Αυτές οι ρυθμίσεις θα πρέπει να περιλαμβάνουν:

- (α) την αναγνώριση και την ανάλυση των βαθύτερων αιτιών τής οποιασδήποτε αναντιστοιχίας με τους σχετικούς κανονισμούς ΕΑΥ και/ή των ρυθμίσεων των συστημάτων διαχείρισης της ΕΑΥ και
- (β) την έναρξη, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας και την τεκμηρίωση των προληπτικών και διορθωτικών ενεργειών, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών του ίδιου τού συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ.

3.15.2. Όταν η αξιολόγηση του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ ή άλλων πηγών δείχνουν ότι τα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα απέναντι στους κινδύνους είναι ανεπαρκή ή πιθανόν να γίνουν ανεπαρκή, τότε τα μέτρα θα πρέπει να μεταδίδονται σύμφωνα με την αναγνωρισμένη ταξινόμηση των μέτρων πρόληψης και ελέγχου και να έχουν κατάλληλα ολοκληρωθεί και τεκμηριωθεί, όπως απαιτείται, σε έγκαιρο χρόνο.

3.16. Συνεχής βελτίωση

3.16.1. Οι ρυθμίσεις θα πρέπει να καθιερώνονται και να διατηρούνται για τη συνεχή βελτίωση των σχετικών στοιχείων του συστήματος διαχείρισης της ΕΑΥ και του συστήματος συνολικά. Αυτές οι ρυθμίσεις θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη:

- (α) τους στόχους ΕΑΥ του οργανισμού
- (β) τα αποτελέσματα του κινδύνου και της αναγνώρισης και εκτίμησης της επικινδυνότητας
- (γ) τα αποτελέσματα της απόδοσης της παρακολούθησης και της μέτρησης

- (δ) τη διερεύνηση των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία, των ασθενειών και των συμβάντων και τα αποτελέσματα και τις συστάσεις των ελέγχων
- (ε) τα αποτελέσματα της ανασκόπησης της διαχείρισης
- (ζ) τις συστάσεις για βελτίωση από όλα τα μέλη του *οργανισμού*, συμπεριλαμβανομένης της επιτροπής ασφάλειας και υγείας, όπου αυτή υπάρχει
- (η) τις αλλαγές στους εθνικούς νόμους και κανονισμούς, τα προαιρετικά προγράμματα και τις συλλογικές συμφωνίες
- (θ) τις νέες σχετικές πληροφορίες και
- (ι) τα αποτελέσματα των προγραμμάτων προστασίας και προαγωγής της υγείας.

3.16.2. Οι διαδικασίες ασφάλειας και υγείας και η απόδοση του *οργανισμού* θα πρέπει να συγκρίνονται με άλλες, προκειμένου να βελτιωθεί η απόδοση της ασφάλειας και της υγείας.

Γλωσσάριο

Στις παραπάνω οδηγίες, οι ακόλουθοι όροι αποδίδονται με την εξής έννοια:

Ανάδοχος: Ένα άτομο ή ένας *οργανισμός* που παρέχει υπηρεσίες στον εργοδότη στις εγκαταστάσεις του, σύμφωνα με τις συμφωνημένες προδιαγραφές, όρους και συνθήκες.

Αντιδραστική παρακολούθηση: Διερεύνηση των μέτρων ελέγχου για την προστασία και την πρόληψη του κινδύνου και της επικινδυνότητας, καθώς και του συστήματος διαχείρισης ΥΑΕ, σε περίπτωση αποτυχίας όπως αυτή αποδεικνύεται από τα περιστατικά ατυχημάτων και ασθενειών, ώστε να αναγνωριστούν και άμεσα να διορθωθούν.

Αρμόδιο άτομο: Ένα άτομο με κατάλληλη εκπαίδευση και επαρκή γνώση, εμπειρία και προσόντα για την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου.

Αρμόδιος φορέας: Μια κυβερνητική υπηρεσία ή άλλος φορέας που θα είναι υπεύθυνος για τη θέσπιση μιας εθνικής πολιτικής και την ανάπτυξη ενός εθνικού πλαισίου συστημάτων διαχείρισης ΥΑΕ στους *οργανισμούς* και που, επίσης, θα παρέχει σχετική καθοδήγηση.

Εκπρόσωποι εργαζομένων: Σύμφωνα με τη Σύμβαση για τους Εκπροσώπους των Εργαζομένων, 1971 (No. 135), κάθε άτομο που θεωρείται εκπρόσωπος βάσει της εθνικής νομοθεσίας και τις πρακτικές, είτε είναι:

- (α) εκπρόσωπος σωματείων, και συγκεκριμένα, εκπρόσωπος που έχει οριστεί ή εκλεγεί από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή από μέλη τέτοιων οργανώσεων ή
- (β) εκλεγμένος εκπρόσωπος, και συγκεκριμένα, εκπρόσωπος που έχει δημοκρατικά εκλεγεί από τους εργαζόμενους του *οργανισμού*, σύμφωνα με τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας και των κανονισμών ή μέσα από συλλογικές συμφωνίες και του οποίου οι αρμοδιότητες δεν περιλαμβάνουν δραστηριότητες που αναγνωρίζονται ως αποκλειστικό προνόμιο των σωματείων στη χώρα που δραστηριοποιούνται.

Εκπρόσωποι εργαζομένων ασφάλειας και υγείας: Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που έχουν εκλεγεί ή διοριστεί σύμφωνα με τους εθνικούς νόμους, τους κανονισμούς και τις πρακτικές, με σκοπό την υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ στον εργασιακό χώρο.

Εκτίμηση της επικινδυνότητας: Η διαδικασία αξιολόγησης της επικινδυνότητας για την ασφάλεια και την υγεία, όπως προκύπτει από τους κινδύνους στην εργασία.

Εκτίμηση του κινδύνου: Μια συστηματική αξιολόγηση των κινδύνων.

Έλεγχος: Μια συστηματική, ανεξάρτητη και τεκμηριωμένη διαδικασία για την απόκτηση τεκμηρίων και την αντικειμενική αξιολόγησή τους, για τον καθορισμό τού βαθμού εκπλήρωσης των καθορισμένων κριτηρίων. Κάτι τέτοιο δεν σημαίνει

απαραίτητα έναν ανεξάρτητο εξωτερικό έλεγχο (ένας ελεγκτής ή ελεγκτές που δεν ανήκουν στον οργανισμό).

Ενεργητική παρακολούθηση: Οι συνεχείς ενέργειες, οι οποίες ελέγχουν ότι τα μέτρα προστασίας και πρόληψης του κινδύνου και της επικινδυνότητας, καθώς και οι ρυθμίσεις για την εφαρμογή των συστημάτων διαχείρισης ΥΑΕ, συμβαδίζουν με τα καθορισμένα κριτήρια.

Επικινδυνότητα: Ένας συνδυασμός της πιθανότητας εμφάνισης ενός επικίνδυνου συμβάντος και της σοβαρότητας ενός τραυματισμού ή μιας βλάβης στην υγεία ενός ατόμου λόγω αυτού του συμβάντος.

Επιτροπή υγείας και ασφάλειας: Μια επιτροπή που αποτελείται από εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ, η οποία έχει συσταθεί και λειτουργεί σε επίπεδο οργανισμού, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις πρακτικές.

Εργαζόμενος: Κάθε άτομο, το οποίο εκτελεί μια εργασία, είτε τακτικά είτε προσωρινά, για κάποιον εργοδότη.

Εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους: Όπου γίνεται αναφορά σε αυτές τις οδηγίες για τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, η πρόθεση είναι, στην περίπτωση που υπάρχουν εκπρόσωποι, να τις συμβουλεύονται ως μέσα επίτευξης της κατάλληλης συμμετοχής των εργαζομένων. Σε μερικές περιπτώσεις, ίσως να είναι δέουσα η συμμετοχή όλων των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.

Εργατικά ατυχήματα, βλάβες στην υγεία και επαγγελματικές ασθένειες: Οι αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία, λόγω της έκθεσης σε χημικούς, βιολογικούς, φυσικούς, οργανωτικούς και ψυχολογικούς παράγοντες στην εργασία.

Εργοδότης: Κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που απασχολεί έναν ή περισσότερους εργαζομένους.

Κίνδυνος: Η εγγενής πιθανότητα πρόκλησης τραυματισμού ή βλάβη στην υγεία ενός ατόμου.

Οργανισμός: Μια εταιρεία, μια λειτουργία, ένα εγχείρημα, ένα έργο, μια επιχείρηση, ένα ίδρυμα ή ένας σύλλογος ή μέρος αυτού, είτε ενσωματωμένο είτε όχι, δημόσιο ή ιδιωτικό, που έχει τους δικούς του κανόνες λειτουργίας και διεύθυνσης. Για οργανισμούς με περισσότερες από μία μονάδες λειτουργίας, η μια μονάδα λειτουργίας θα αναφέρεται ως ένας οργανισμός.

Παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων: Ένας περιληπτικός όρος, ο οποίος περιλαμβάνει τις διαδικασίες και τη διερεύνηση της εκτίμησης της υγείας του εργαζόμενου, προκειμένου να εντοπίσει και να προσδιορίσει οποιαδήποτε ανωμαλία. Τα αποτελέσματα της παρακολούθησης θα πρέπει να χρησιμοποιούνται με σκοπό την προστασία και την προαγωγή της υγείας του ατόμου, την υγεία στον εργασιακό χώρο συλλογικά και την υγεία του πληθυσμού με επαγγελματική έκθεση. Οι διαδικασίες εκτίμησης της υγείας μπορεί να περιλαμβάνουν, χωρίς όμως να

περιορίζονται, τις ιατρικές εξετάσεις, τη βιολογική παρακολούθηση, τις ακτινολογικές εξετάσεις, τα ερωτηματολόγια ή τη μελέτη των ιατρικών φακέλων.

Παρακολούθηση του εργασιακού περιβάλλοντος: Ένας περιληπτικός όρος, ο οποίος περιλαμβάνει την αναγνώριση και την αξιολόγηση των περιβαλλοντικών παραγόντων που μπορούν να επηρεάσουν την υγεία των εργαζομένων. Περιλαμβάνει την διενέργεια εκτιμήσεων σχετικά με τις συνθήκες επαγγελματικής υγιεινής, τους οργανωτικούς παράγοντες στην εργασία που μπορεί να εγκυμονούν κινδύνους για την υγεία των εργαζομένων, τα μέσα προστασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, την έκθεση των εργαζομένων απέναντι σε επικίνδυνους παράγοντες και τα συστήματα ελέγχου που έχουν σχεδιαστεί με σκοπό την εξάλειψη και τη μείωσή τους. Από τη σκοπιά της υγείας των εργαζομένων η παρακολούθηση του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να εστιάζει, χωρίς όμως να περιορίζεται, στην εργονομία, την πρόληψη ατυχημάτων και ασθενειών, την επαγγελματική υγιεινή στον εργασιακό χώρο, την οργάνωση της εργασίας και τους ψυχολογικούς παράγοντες στον εργασιακό χώρο.

Συμβάν: Ένα επικίνδυνο περιστατικό που μπορεί να σημειωθεί από ή κατά τη διάρκεια της εργασίας, όπου όμως δεν καταλήγει σε προσωπικό τραυματισμό.

Συνεχής βελτίωση: Μια επαναληπτική διαδικασία βελτίωσης του συστήματος διαχείρισης ΥΑΕ για την επίτευξη βελτιώσεων στη συνολική απόδοση ΥΑΕ.

Σύστημα διαχείρισης ΥΑΕ: Ένα σύνολο από συσχετιζόμενα ή αλληλεπιδρώντα στοιχεία για τη θέσπιση πολιτικών και την επίτευξη στόχων σε θέματα ΥΑΕ.

Χώρος εργασίας: Ο φυσικός χώρος όπου βρίσκονται ή επισκέπτονται οι εργαζόμενοι λόγω της εργασίας τους και ο οποίος διαχειρίζεται από τον εργοδότη.

Βιβλιογραφία

Από την ίδρυσή της το 1919, η ΔΟΕ έχει εκπονήσει και υιοθετήσει έναν μεγάλο αριθμό διεθνών Συμβάσεων εργασίας (και συνοδευτικών Συστάσεων) που άμεσα αφορούν θέματα ΥΑΕ, καθώς επίσης και πολλούς κωδικούς πρακτικής και τεχνικών εκδόσεων σε διάφορους τομείς αυτού του αντικειμένου. Οι Συμβάσεις αυτές εμπεριέχουν ένα εντυπωσιακό σύνολο από ορισμούς, αρχές, υποχρεώσεις, καθήκοντα και δικαιώματα, καθώς επίσης και τεχνική καθοδήγηση που αντανακλά τις κοινές θέσεις του τριμερούς συμβουλίου της ΔΟΕ, που εκπροσωπεί τα 183 κράτη-μέλη³ της, στις περισσότερες πτυχές της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.

Σχετικές Συμβάσεις και Συστάσεις της ΔΟΕ

Συμβάσεις

<i>No</i>	<i>Τίτλος</i>
115	Προστασία από την ακτινοβολία, 1960
135	Εκπρόσωποι εργαζομένων, 1971
136	Βενζόλιο, 1971
139	Επαγγελματικός καρκίνος, 1974
148	Εργασιακό περιβάλλον (Μόλυνση του αέρα, θόρυβος και δονήσεις), 1977
155	Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, 1981
161	Υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας, 1985
162	Αμίαντος, 1986
167	Ασφάλεια και υγεία στις κατασκευές, 1988
170	Χημικά προϊόντα, 1990
174	Πρόληψη Βιομηχανικών Ατυχημάτων Μεγάλης Έκτασης, 1993
176	Ασφάλεια και υγεία στα ορυχεία, 1995
*184	Ασφάλεια και υγεία στη γεωργία, 2001
*187	Πλαίσιο για την προώθηση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, 2006
*P155	Πρωτόκολλο του 2002 προς τη Συνθήκη για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, 1981

³ Από τον Οκτώβριο του 2009.

* Προστέθηκε από τη ΔΟΕ με την ευκαιρία της 2^{ης} έκδοσης (επανεκτύπωση της 1^{ης} έκδοσης με προσθήκες στη βιβλιογραφία).

Συστάσεις

<i>Νο</i>	<i>Τίτλος</i>
114	Προστασία από την ακτινοβολία, 1960
144	Βενζόλιο, 1971
147	Επαγγελματικός καρκίνος, 1974
156	Εργασιακό περιβάλλον (Μόλυνση του αέρα, θόρυβος και δονήσεις), 1977
164	Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, 1981
171	Υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας, 1985
172	Αμίαντος, 1986
175	Ασφάλεια και υγεία στις κατασκευές, 1988
177	Χημικά προϊόντα, 1990
181	Πρόληψη Βιομηχανικών Ατυχημάτων Μεγάλης Έκτασης, 1993
183	Ασφάλεια και υγεία στα ορυχεία, 1995
*192	Ασφάλεια και υγεία στη γεωργία, 2001
*194	Κατάλογος των επαγγελματικών ασθενειών, 2002
*197	Πλαίσιο για την προώθηση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, 2006

Επιλεγμένοι Κώδικες Πρακτικής της ΔΟΕ

Πρόληψη βιομηχανικών ατυχημάτων μεγάλης έκτασης (Γενεύη, 1991)
Ασφάλεια και υγεία σε ορυχεία επιφανειακής εξόρυξης (Γενεύη, 1991)
Ασφάλεια και υγεία στις κατασκευές (Γενεύη, 1992)
Ασφάλεια κατά τη χρήση χημικών στην εργασία (Γενεύη, 1993)
Πρόληψη ατυχημάτων σε πλοία στη θάλασσα και σε λιμένα (Γενεύη, 2η έκδοση, 1996)
Διαχείριση θεμάτων κατανάλωσης αλκοόλ και ουσιών στον εργασιακό χώρο (Γενεύη, 1996)
Καταγραφή και γνωστοποίηση των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών (Γενεύη, 1996)

* Προστέθηκε από τη ΔΟΕ με την ευκαιρία της 2^{ης} έκδοσης (επανεκτύπωση της 1^{ης} έκδοσης με προσθήκες στη βιβλιογραφία).

- Προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων* (Γενεύη, 1997)
- Ασφάλεια και υγεία σε δασκομικές εργασίες* (Γενεύη, 2η έκδοση, 1998)
- Περιβαλλοντικοί παράγοντες στον εργασιακό χώρο* (Γενεύη, 2001)
- **Χρήση μονωτικών από συνθετική υαλώδη ίνα (υαλοβάμβακας, νήματα από σκουριές υψικαμίνων, ορυκτά νήματα)* (Γενεύη, 2001)
- * *HIV/AIDS και ο κόσμος της εργασίας* (Γενεύη, 2001)
- * *Ασφάλεια και υγεία στην βιομηχανία μη-σιδηρούχων μετάλλων* (Γενεύη, 2003)
- * *Εργασιακή βία στους τομείς των υπηρεσιών και λήψη μέτρων καταπολέμησης αυτού του φαινομένου* (Γενεύη, 2003)
- * *Ασφάλεια και υγεία στα λιμάνια* (Γενεύη, 2005)
- * *Ασφάλεια και υγεία στην βιομηχανία σιδήρου και χάλυβα* (Γενεύη, 2005)
- * *Ασφάλεια και υγεία σε υπόγεια ανθρακωρυχεία* (Γενεύη, 2009)*

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ

- ILO: *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session*, 1998 Geneva, 1998.
- : *Encyclopaedia of occupational health and safety*, edited by Jeanne Mager Stellman, Geneva, 4th edition, 1998; 4-volume print version and CD-ROM.
- : *Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance*, Occupational Safety and Health Series, No 72. Geneva, 1998.
- *----: *Declaration on Social Justice for a fair globalization, adopted by the International Labour Conference at its 97th session*, 2008. Geneva, 2008.
- United Nations Conference on Environment and Development (UNCED): *Agenda 21* (Chapter 19 on environmentally sound management of chemicals). Rio de Janeiro, Brazil, 1992.

* Προστέθηκε από τη ΔΟΕ με την ευκαιρία της 2^{ης} έκδοσης (επανεκτύπωση της 1^{ης} έκδοσης με προσθήκες στη βιβλιογραφία).

Παράρτημα

Κατάλογος συμμετεχόντων και παρατηρητών στη Συνάντηση Εμπειρογνομόνων για τις Κατευθυντήριες Οδηγίες της ΔΟΕ σχετικά με τα Συστήματα Διαχείρισης της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας, Γενεύη, 19-27 Απριλίου 2001

Διορισμένοι εμπειρογνώμονες κατόπιν διαβουλεύσεων με τις κυβερνήσεις

Mr. G.D. Cahalane, Manager, Strategic Policy, Occupational Safety and Health Service, Department of Labour, Wellington (New Zealand).

Mr. N. Diallo, National Director of Employment and Labour Regulation, Ministry of Employment and the Public Service, Conakry (Republic of Guinea).

Dr. J.A. Legaspi Velasco, Director General, Secretariat of Labour and Social Protection, General Directorate of Occupational Safety and Health, Federal District (Mexico).

Dr. D. Podgórski, Deputy Director for Management Systems and Certification, Central Institute for Labour Protection, Warsaw (Poland).

Dr. K.E. Poppendick, Federal Institute for Occupational Safety and Health, Dortmund (Germany).

Mr. R.L.M. Puiatti, Fiscal Auditor of Labour, Ministry of Labour and Employment, Regional Delegation of Labour and Employment, Porto Alegre (Brazil).

Mr. M. Sasaki, Director, International Office, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo (Japan).

Διορισμένοι εμπειρογνώμονες κατόπιν διαβουλεύσεων με ομάδες εργοδοτών

Dr. J. Asherson, Head of Environmental Affairs, Confederation of British Industry (CBI), London (United Kingdom).

Dr. S. Böhm, Head, Occupational Health and Safety Department, Management Systems and Auditing, Bayer AG, Leverkusen (Germany).

Dr. L. Greco, Member of the Technical Group on Occupational Safety and Health, National Confederation of Industry (CNI), Rio de Janeiro (Brazil).

Mr. T. Jepsen, Danish Employers' Confederation, Copenhagen (Denmark).

Mr. L.A. Mazhar, Executive Director, Federation of Egyptian Industries (FEI), Cairo (Egypt).

Mr. T. Ott, Senior Corporate Manager, Environment, Health and Safety, Motorola Labs., Tempe, Arizona (United States).

Mr. S. Tanaka, General Manager, Safety and Health Administration Section, Nissan Motor Co. Ltd., Yokohama City (Japan).

Διορισμένοι εμπειρογνώμονες κατόπιν διαβουλεύσεων με ομάδες εργαζομένων

Dr. D. Bennett, National Director, Health, Safety and Environment, Canadian Labour Congress, Ottawa, Ontario (Canada).

Ms. C. Ching, Director, Economic and Social Policy Department, International Confederation of Free

Trade Unions (ICFTU) Asian and Pacific Regional Organization, Singapore (Singapore).

Mr. B. Erikson, Industrial Hygienist, Norwegian Confederation of Trade Unions, Oslo (Norway).

Mr. P. Goguet-Chapuis, Technical Adviser in Health, Safety and Working Conditions (HSWC) and responsible for trade union training in HSWC, Trade Union Training Institute of the French Confederation of Christian Workers (CFTC), Paris (France).

Mr. T. Mellish, Trades Union Congress, London (United Kingdom).

Ms. F. Murie, Director of Occupational Health and Safety, International Federation of Building and Woodworkers (IFBWW), Carouge (Switzerland).

Ms. R. Rigotto, Professor, Federal University of Ceará (UFC), Fortaleza, Ceará (Brazil).

Διεθνείς κυβερνητικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις που εκπροσωπούνται

Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας

World Health Organization (WHO)

(Dr. D. Nelson, Occupational and Environmental Health Unit)

Ευρωπαϊκή Ένωση

European Union

(Mr. D.R. Carruthers, DG Employment and Social Affairs, European Commission)

Παγκόσμια Συνομοσπονδία Εργασίας

World Confederation of Labour (WCL)

(Ms. B. Fauchère, Permanent Representative)

Διεθνής Συνομοσπονδία Ελευθέρων Εργατικών Συνδικάτων

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)

(Mr. D. Cunniah, Director, ICFTU Geneva)
(Ms. A. Biondi, Assistant Director, ICFTU Geneva)

Διεθνής Οργάνωση Εργοδοτών
International Organisation of Employers (IOE)
(Ms. B. Perkins, Assistant to the Secretary General)

Διεθνής Ένωση Κοινωνικής Ασφάλισης
International Social Security Association (ISSA)
(Mr. R. David, Representative)

Διεθνής Επιτροπή Ιατρικής και Υγιεινής της Εργασίας
International Commission on Occupational Health (ICOH)
(Professor Alain Cantineau, Representative)
(Ms. J. Fanchette, Representative)

Διεθνής Ένωση Επαγγελματικής Υγιεινής
International Occupational Hygiene Association (IOHA)
(Mr. H.G.E. Wilson, Representative)

Διεθνής Ομοσπονδία Μεταλλεργατών
International Metalworkers' Federation (IMF)
(Mr. L. Powell, Director of Occupational Health and Safety)

Διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών
International Council of Nurses (ICN)
(Dr. M. Kingma, Representative)

Διεθνές Ινστιτούτο Κατασκευών και Διεθνής Επιτροπή Επαγγελματικής Ασφάλειας και υγείας
International Construction Institute (ICI) and International Commission on Occupational Safety and Health (ICOSH)
(Dr. B. Goelzer, Representative)

Αμερικανική Ένωση Βιομηχανικής Υγιεινής
American Industrial Hygiene Association (AIHA)
(Dr. C. Redinger, Representative)
(Dr. Z. Mansdorf, Representative)

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ

Occupational Safety and Health Administration (OSHA), US Department of Labor
(Mr. Z. Bagdy, Deputy Director of Federal State)

Ινστιτούτο Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας, Ηνωμένο Βασίλειο
Institution of Occupational Safety and Health (OSH), United Kingdom
(Mr. I. Waldram, Representative)

Οργανισμός Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας της Κορέας
Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA)
(Mr. B.-N. Choi, Representative)

Διεθνές Ανώτερο Κολέγιο Εμπειρογνομόνων
International High College of Experts (IHCE)
(Ms. M.J. Canizarès, Representative)

Γραμματεία της ΔΟΕ

Dr. J. Takala, Director, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Dr. J. Serbitzer, Coordinator, Occupational Safety Cluster, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Mr. S. Machida, Chemical Safety Engineer, Occupational Safety Cluster, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Mr. P. Baichoo, Technical Specialist, Occupational Safety Cluster, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Ms. Johanna Boixader, Administrative Coordinator, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Dr. N. Byrom, ILO Consultant, H. M. Principal Inspector, Health and Safety Executive, Bootle, United Kingdom.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ιδρύθηκε το 1919 με σκοπό να προάγει την κοινωνική δικαιοσύνη και, κατά συνέπεια, να συμβάλει στην παγκόσμια και μακροχρόνια ειρήνη. Η τριμερής δομή της είναι μοναδική μεταξύ των *οργανισμών* που συνεργάζονται με τα Ηνωμένα Έθνη. Το Διοικητικό Σώμα της ΔΟΕ απαρτίζεται από εκπροσώπους της κυβέρνησης και από ομοσπονδίες εργαζομένων και εργοδοτών. Οι τρεις αυτοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά σε περιφερειακές και άλλες συνεδριάσεις που υποστηρίζονται από τη ΔΟΕ, καθώς επίσης και στο Διεθνές Συνέδριο Εργασίας – ένα παγκόσμιο φόρουμ, το οποίο πραγματοποιείται σε ετήσια βάση, προκειμένου να συζητηθούν κοινωνικά και εργασιακά θέματα.

Με το πέρασμα των χρόνων, η ΔΟΕ έχει εκδώσει, προκειμένου να υιοθετηθεί από τα κράτη-μέλη, έναν ευρέως αναγνωρισμένο κώδικα Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και Συστάσεων σχετικά με τη συνδικαλιστική ελευθερία, την απασχόληση, την κοινωνική πολιτική, τις εργασιακές συνθήκες, την κοινωνική ασφάλιση, τις βιομηχανικές σχέσεις και τη διοίκηση της εργασίας, μεταξύ άλλων.

Η ΔΟΕ παρέχει εξειδικευμένες συμβουλές και τεχνική βοήθεια στα κράτη-μέλη μέσω ενός δικτύου υπηρεσιών και πολυδιάστατων ομάδων σε περισσότερες από 40 χώρες. Η βοήθεια αυτή αφορά την παροχή συμβουλών για τα εργασιακά δικαιώματα και τις βιομηχανικές σχέσεις, την προώθηση της απασχόλησης, την κατάρτιση σε θέματα ανάπτυξης των μικρών επιχειρήσεων, τη διαχείριση προγραμμάτων, την παροχή συμβουλών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο και τις συνθήκες εργασίας, τη συλλογή και τη διάχυση των στατιστικών στοιχείων και την εκπαίδευση των εργαζομένων.

Εκδόσεις της ΔΟΕ

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας είναι η γραμματεία, ο ερευνητικός φορέας και ο εκδοτικός οίκος του Οργανισμού. Η Υπηρεσία Εκδόσεων παράγει και διανέμει υλικό σχετικό με τις σημαντικότερες οικονομικές και τις κοινωνικές τάσεις. Εκδίδει μελέτες πολιτικής που θίγουν εργασιακά θέματα σε όλο τον κόσμο, έργα αναφοράς, τεχνικούς οδηγούς, βιβλία βασισμένα στην έρευνα και μονογραφίες, κώδικες πρακτικής για την ασφάλεια και την υγεία που έχουν συνταχθεί από ειδικούς εμπειρογνώμονες και εκπαιδευτικά εγχειρίδια εργαζομένων. Επίσης, εκδίδει το περιοδικό *International Labour Review* στα αγγλικά, γαλλικά και ισπανικά, στο οποίο δημοσιεύονται τα αποτελέσματα της πρωτότυπης έρευνας, οι προοπτικές νέων αναδυόμενων θεμάτων και παρουσιάσεις βιβλίων.

Κατευθυντήριες οδηγίες για τα συστήματα διαχείρισης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας

ILO – OSH 2001

Στην αρχή του 21ου αιώνα, το βαρύ ανθρώπινο και οικονομικό τίμημα εξακολουθεί να καταβάλλεται, λόγω των επικίνδυνων και ανθυγιεινών εργασιακών συνθηκών. Οι κατευθυντήριες οδηγίες ζητούν τη θέσπιση συνεκτικών πολιτικών, για την προστασία των εργαζομένων απέναντι στους επαγγελματικούς κινδύνους ενώ ταυτόχρονα βελτιώνουν την παραγωγικότητα. Παρουσιάζουν πρακτικές προσεγγίσεις και εργαλεία για την παροχή βοήθειας προς τους οργανισμούς, τα αρμόδια εθνικά ινστιτούτα, τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και άλλους εταίρους σχετικά με τη θέσπιση, την εφαρμογή και τη βελτίωση των συστημάτων διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, στοχεύοντας στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων, των βλαβών στην υγεία, των ασθενειών, των συμβάντων και των θανάτων.

Οι κατευθυντήριες οδηγίες μπορούν να εφαρμοστούν σε δυο επίπεδα –εθνικό και επιχειρησιακό. Σε εθνικό επίπεδο, παρέχουν τη θέσπιση ενός εθνικού πλαισίου για τα συστήματα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY), που κατά προτίμηση θα υποστηρίζεται από τους εθνικούς νόμους και κανονισμούς. Επίσης, παρέχουν επακριβή πληροφόρηση για την ανάπτυξη προαιρετικών ρυθμίσεων με σκοπό την ενίσχυση της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τα πρότυπα τα οποία, με τη σειρά τους, οδηγούν στη συνεχή βελτίωση της απόδοσης της EAY.

Σε επίπεδο οργανισμού, οι κατευθυντήριες οδηγίες ενθαρρύνουν την ενσωμάτωση των στοιχείων του συστήματος διαχείρισης της EAY ως ένα σημαντικό κομμάτι των συνολικών ρυθμίσεων πολιτικής και διαχείρισης. Οι *οργανισμοί*, οι εργοδότες, οι ιδιοκτήτες, η διοίκηση, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους κινητοποιούνται ώστε να εφαρμόσουν τις κατάλληλες αρχές και μεθόδους διαχείρισης της EAY, προκειμένου να βελτιώσουν την απόδοση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

Οι εργοδότες και τα αρμόδια εθνικά ινστιτούτα έχουν την ευθύνη και είναι υποχρέωσή τους, να οργανώσουν μέτρα τα οποία έχουν σχεδιαστεί με σκοπό τη διασφάλιση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Η εφαρμογή αυτών των κατευθυντήριων οδηγιών της ΔΟΕ αποτελεί μια χρήσιμη προσέγγιση για την εκπλήρωση αυτής της ευθύνης.