



ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ 46
ΑΠΡΙΛΙΟΣ-ΜΑΪΟΣ-ΙΟΥΝΙΟΣ 2011

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία:

Ένα εργαλείο
για συνεχή βελτίωση



Διεθνής
Οργάνωση
Εργασίας



ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΗΜΕΡΑ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

28 Απριλίου 2011 – www.ilo.org/safeday

issa
Υποστηρίξτε από τη
Διεθνή Ομοσπονδία
Κανονικής Ασφάλειας

Οι συνθήκες εργασίας
στο Δημοτικό τραγούδι

Ο ανθρώπινος
παράγοντας στην
εργασία

Εργασιακό στρες
του νοσηλευτικού
προσωπικού στο χώρο
του νοσοκομείου
και στρατηγικές
διαχείρισης

Πυξίδα: Δουλεύοντας
σε περιορισμένους
χώρους. Κίνδυνοι και
μέτρα προστασίας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Τα νέα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

- Υλοποίηση σεμιναρίων για τον αμίαντο από το Κ.Ε.Κ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. 3
- Αυτοχρηματοδοτούμενα σεμινάρια εκπαίδευσης εργατοτεχνικού και επιστημονικού προσωπικού απασχολούμενου σε εργασίες με αμίαντο ή αμιαντούχα υλικά 3
- Ενημερωτικές παρουσιάσεις και ημερίδες σε μαθητές από το παράρτημα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στη Θεσσαλία 4
- Συμμετοχή του παραρτήματος Κρήτης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σε ημερίδα 4

Άρθρα

- Οι συνθήκες εργασίας στο Δημοτικό τραγούδι. Του Δ. Τάγκα 5
- Εργασιακό στρες του νοσηλευτικού προσωπικού στο χώρο του νοσοκομείου και στρατηγικές διαχείρισης. Του Χ. Β. Γώγου 12
- Ο άνθρωπος παράγοντας στην εργασία. Των Π. Κατσακίωρη και Ε. Σγουρού 17

Πυξίδα για την υγεία και την ασφάλεια

- Δουλεύοντας σε περιορισμένους χώρους. Κίνδυνοι και μέτρα προστασίας. Της Ε. Γεωργιάδου 19

Διεθνές Περισκεπτικό

- Ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (ESENER) 25
- Νέα καθοδήγηση για την επισήμανση και τη συσκευασία 27
- 2ος πανευρωπαϊκός διαγωνισμός φωτογραφίας για ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας 28
- Δέκατα Ευρωπαϊκά Βραβεία Καλής Πρακτικής - Δύο έπαινοι σε ελληνικές πρωτοβουλίες 28

Ξέρετε ότι...

Επιμέλεια: Ε. Καταγή 29

Λόγος και Εικόνα

Κορμιά και ψυχές. Επιμέλεια: Σ. Δοντάς 29

Επικαιρότητα

- 28η Απριλίου - Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2011. Οι πρωτοβουλίες του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. 30
- Δράσεις για την Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία από την Ε.Υ.Α.Ε. της Ε.Α.Β. 31
- Ημερίδα με θέμα την ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER) 31
- Εσπερίδα με θέμα «Ασφαλείς εργασίες συντήρησης» 32
- Συνέδριο - Σεμινάριο με θέμα «Εργασία και Οδική Ασφάλεια» ... 32
- ✓ **Νομοθετικές εξελίξεις.** Επιμέλεια: Α. Δαΐκου 33
- ✓ **Συνέδρια - Ημερίδες - Εκθέσεις.** Επιμέλεια: Κ. Καψάλη 34

Αλληλογραφία

Το χρονικό του Ασωπού... 36

Βιβλιογραφία

Κάννισμα (Μέρος Α') Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη 36

Βιβλιοπαρουσίαση

- Επιμέλεια: Σ. Κωνσταντοπούλου 37
- ASBESTOS Selected Cancers 37
- MDHS: Methods for the Determination of Hazardous Substances. Health and Safety Laboratory 38
- Introduction to ASBESTOS ESSENTIALS. Comprehensive guidance on working with asbestos in the building maintenance and allied trades 38
- Asbestos: The analysts' guide for sampling, analysis and clearance procedures 38
- Work with materials containing asbestos. Control of Asbestos Regulations 2006 38
- Asbestos essentials. A task manual for building, maintenance and allied trades on non-licensed asbestos work 38

Εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιούνται από το Κ.Ε.Κ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. 39

Το σημείωμα της σύνταξης

Φέτος το θέμα της Παγκόσμιας Ημέρας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (28 Απριλίου) είναι το Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, το οποίο προβάλλεται ως εργαλείο για τη συνεχή βελτίωση της ΑΥΕ. Το Σύστημα βασίζεται σε έναν κύκλο ενεργειών, ξεκινώντας από το σχεδιασμό των δράσεων, την υλοποίησή τους, τον έλεγχο ως και την πιθανή αναθεώρησή τους.

Το περιοδικό μας έδινε πάντοτε έμφαση στη σχέση ΑΥΕ και ευρύτερου πολιτισμού. Στο τεύχος αυτό παρουσιάζεται ενδιαφέρον άρθρο που έχει ως θέμα τη σχέση του δημοτικού τραγουδιού με τις συνθήκες εργασίας. Ο άνθρωπος παράγοντας στην εργασία και το στρες του νοσηλευτικού προσωπικού στα νοσοκομεία εξετάζονται σε δύο ακόμη άρθρα, ενώ η πυξίδα έχει ως αντικείμενο τις εργασίες σε περιορισμένους χώρους.



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ιδιοκτήτης

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Εκδότης

Ιωάννης Δραπανιώτης

Συντακτική Επιτροπή

Εύη Γεωργιάδου, Σπύρος Δοντάς, Εβίτα Καταγή, Κων/ντίνα Καψάλη, Δήμητρα Πινότσου

Το Δ.Σ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Ιωάννης Δραπανιώτης (Πρόεδρος)
Ευστάθιος Πολίτης και Ανδρέας Κολλάς (Αντιπρόεδροι)
Ιωάννης Αδαμάκης, Θεόδωρος Δέδες, Ιωάννης Βασιλόπουλος,
Ρένα Μπαρδάνη, Αναστάσιος Παντελάκης και Κυριάκος Σιούλας (Μέλη)

Τηλ.: 210 8200100, Φαξ: 210 8200222

E-mail: periodical@elinayae.gr

Διεύθυνση στο διαδίκτυο: <http://www.elinyae.gr>

Ταχ. διεύθυνση: Λιοσίων 143 και Θειραίου 6, 104 45 Αθήνα

ISSN: 1108-5916

Τα κείμενα και την έκδοση επιμελείται η Εβίτα Καταγή από τις Εκδόσεις του Κέντρου Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Οι απόψεις και οι αναλύσεις των άρθρων και των επιστολών δεν εκφράζουν απαραίτητα τις θέσεις του περιοδικού.

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

Καλλιτεχνική Επιμέλεια - Εκτύπωση - Βιβλιοδεσία
ΕΚΔΟΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΒΑΝΗ ΑΒΕ Σόλωνος 98 - 106 80, Αθήνα
Τηλ. Κέντρο: 210 3661200, Fax: 210 3661232
<http://www.livanis.gr>

Η φωτογραφία του εξωφύλλου είναι η αφίσα που εξέδωσε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας για την Παγκόσμια Ημέρα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2011, την οποία μετέφρασε και αναπαρήγαγε το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

τα νέα
ΤΟΥ

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Υλοποίηση σεμιναρίων για τον αμιάντο από το Κ.Ε.Κ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Στο πλαίσιο εφαρμογής της ΚΥΑ 15616/398, το Κ.Ε.Κ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. πραγματοποίησε εξειδικευμένα σεμινάρια εκπαίδευσης εργατοτεχνικού και επιστημονικού προσωπικού εμπλεκόμενου σε εργασίες με αμιάντο ή αμιαντούχα υλικά.



Τα σεμινάρια υλοποιήθηκαν στην Αθήνα το χρονικό διάστημα 8-11 Μαρτίου 2011 και σημείωσαν μεγάλη επιτυχία. Το πρόγραμμα εκπαίδευσης περιελάμβανε τόσο θεωρητική εκπαίδευση, όσο και πρακτική άσκηση σε ειδικά διαμορφωμένο για την περίπτωση χώρο προσομοίωσης στον οποίο υπήρχε ειδικός κλωβός με ενσωματωμένο σύστημα αρνητικής πίεσης, ειδικές μονάδες απορρύπανσης τριών περιοχών, μονάδα έκχυσης βελόνων και το σύνολο του απαραίτητου για την περίπτωση εξοπλισμού εργασίας και Μέσων Ατομικής Προστασίας.

Τα σεμινάρια εγκρίθηκαν ως προς το περιεχόμενό τους από

το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, ενώ στους εκπαιδευόμενους χορηγήθηκε ειδικό πιστοποιητικό επιτυχούς παρακολούθησης.



ΑΥΤΟΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΜΕ ΑΜΙΑΝΤΟ Ή ΑΜΙΑΝΤΟΥΧΑ ΥΛΙΚΑ

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στο πλαίσιο της ΚΥΑ 15616/398 διοργανώνει αυτοχρηματοδοτούμενα σεμινάρια εκπαίδευσης εργατοτεχνικού και επιστημονικού προσωπικού απασχολούμενου σε εργασίες με αμιάντο ή αμιαντούχα υλικά. Τα σεμινάρια, στα οριζόμενα από την ως άνω ΚΥΑ πρότυπα, θα έχουν διάρκεια 20 ωρών, θα εγκριθούν από την αρμόδια Δ/νση του Υπουργείου

Εργασίας, ενώ στους εκπαιδευόμενους θα χορηγείται πιστοποιητικό παρακολούθησης με ενσωματωμένη σχετική Υπουργική Έγκριση.

Τα σεμινάρια είναι δύο κατηγοριών:

Κατηγορία 1α: Εργατοτεχνικό προσωπικό

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει 10 ώρες θεωρίας και 10 ώρες πρακτικής άσκησης.

Κατηγορία 1β: Επιστημονικό προσωπικό

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει 15 ώρες θεωρίας και 5 ώρες πρακτικής άσκησης.

Τα σεμινάρια θα διεξαχθούν στις εγκαταστάσεις του ΚΕΚ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη.

Η πρακτική άσκηση διεξάγεται σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο, ο οποίος πληρεί τις προδιαγραφές πραγματικών συν-

θκών διαμόρφωσης εργοταξίου αποκομιδής αμιάντου.

Αναλυτική πληροφόρηση για τα σεμινάρια παρέχεται από τη Γραμματεία του ΚΕΚ (κα Βενέτη Δήμητρα, τηλ. 210 8200136).

Το πρόγραμμα μπορεί να υπαχθεί για χρηματοδότηση από τον ΟΑΕΔ μέσω του προγράμματος ΛΑΕΚ 0,45%.

Ενημερωτικές παρουσιάσεις και ημερίδες σε μαθητές από το παράρτημα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στη Θεσσαλία

Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη κουλτούρας είναι μια διαδικασία αέναη. Ιδιαίτερα η δημιουργία κουλτούρας σε θέματα υγείας και ασφάλειας πρέπει να ξεκινά από μικρή ηλικία. Όταν το άτομο μπει στον εργασιακό στίβο πρέπει να έχει ήδη κάνει κτήμα του τις βασικές αρχές, οι οποίες θα αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της διαδικασίας λήψης οποιασδήποτε απόφασης.



Στο πλαίσιο αυτό, το Παράρτημα Θεσσαλίας διοργανώνει και υλοποιεί ενημερωτικές παρουσιάσεις και ημερίδες σε σχολεία της ευρύτερης περιοχής της Θεσσαλίας, σε συνεργασία με τις διευθύνσεις των σχολείων, τους καθηγητές ειδικοτήτων και τους σχολικούς συμβούλους. Ιδιαίτερα το δίμηνο Φεβρουαρίου - Μαρτίου 2011 πραγματοποιήθηκαν 2 εκδηλώσεις που αφορούσαν σε μαθητές δημοτικών, 6 εκδηλώσεις που αφορούσαν σε μαθητές γυμνασίου και 3 που αφορούσαν σε μαθητές λυκείων των νομών Μαγνησίας και Τρικάλων. Συνολικά τις εκδηλώσεις παρακολούθησαν περισσότεροι από 600 μαθητές όλων των βαθμίδων. Επίσης, πραγματοποιήθηκε ημερίδα στα Τρίκαλα, στην οποία ενημερώθηκαν οι μαθητές του 1ου ΕΠΑΛ και του εσπερινού ΕΠΑΛ Τρικάλων.

Το περιεχόμενο των εκδηλώσεων ήταν κάθε φορά προσαρμοσμένο στο ηλικιακό επίπεδο των συμμετεχόντων και κοινό χαρακτηριστικό όλων ήταν η έντονη συμμετοχή των μαθητών στη διαδικασία, είτε με ερωτήσεις είτε με την παράθεση εμπειριών, γεγονός που υποδηλώνει την έντονη επιθυμία για ενημέρωση σε σχετικά θέματα.

Συμμετοχή του παραρτήματος Κρήτης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σε ημερίδα

Την Πέμπτη, 28 Απριλίου, το παράρτημα Κρήτης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετείχε σε ημερίδα που διοργανώθηκε στο πλαίσιο του εορτασμού της Παγκόσμιας Ημέρας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία στο στρατόπεδο της Σχολής Εφέδρων Αξιωματικών Πεζικού (Σ.Ε.Α.Π.). Την ημερίδα παρακολούθησαν περίπου 250 αξιωματικοί και έφεδροι αξιωματικοί που υπηρετούν τη θητεία τους στο στρατόπεδο.

Βασικός ομιλητής ήταν η κ. Αφροδίτη Δαΐκου (Χημικός, Κέντρο Τεκμηρίωσης - Πληροφόρησης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), η οποία ανέλυσε νομοθετικές διατάξεις που αφορούν στην Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία.



Οι συνθήκες εργασίας στο Δημοτικό τραγούδι

του Δημητρίου Τάγκα *

Το δημοτικό τραγούδι είναι δημιούργημα του ανώνυμου ανθρώπου και κατέχει αναντίρρητα σημαντική θέση μεταξύ των μνημείων του λόγου του λαού μας. Είναι μια έκφραση που υιοθετήθηκε από τον υπόλοιπο κόσμο, αγαπήθηκε και έγινε κτήμα του, και τελικά ο ίδιος ο λαός συνέβαλε στη διάδοσή του και στη διάσωσή του διαχρονικά.

Το δημοτικό τραγούδι, και γενικά το τραγούδι, δημιουργείται σε καταστάσεις έντονης συναισθηματικής φόρτισης. Κατοπτρίζει πιστά και τέλεια τη ζωή και τα ήθη, τα συναισθήματα και τη διανόηση του λαού. Η θεματολογία του καλύπτει κυρίως την αγάπη, την ξενιτιά, ιστορικά γεγονότα, τον πόθο για ελευθερία, τη λεβεντιά, τη γέννηση (νανουρίσματα) και το θάνατο (μοιρολόγια) αλλά δεν λείπουν σκέψεις και προτροπές για τις αξίες και τα αγαθά της ζωής.

Σήμερα έχουν εκλείψει λίγο ή πολύ οι συνθήκες που συνετέλεσαν κάποτε στην άνθηση του Δημοτικού τραγουδιού.

Η εργασία, σημαντικότερο συστατικό της προσωπικότητας των ατόμων και οι κίνδυνοι που υπάρχουν κατά την εκτέλεσή της δεν πέρασαν απαρατήρητα από το δημιουργό του δημοτικού τραγουδιού, ο οποίος έδειξε με τον τρόπο του την εκτίμηση στις καλές συνθήκες εργασίας και την αντιπάθειά του στις δυσμενείς. Μέσα από τα δημοτικά τραγούδια, ανεξάρτητα από τη θεματολογία τους, μπορεί να διαπιστωθεί η στάση και η άποψη των ανθρώπων γύρω από αρκετά θέματα που σχετίζονται με την εργασία.

Καταρχήν η εργατικότητα θεωρείται βασικό προτέρημα, και ιδιαίτερα στην περίπτωση της γυναίκας, αυτή που εκτιμάται στην κοινωνία και υπολογίζεται είναι η εργατική, ενώ αντίθετα αντιμετωπίζεται σκωπτικά η ακαμάτρα:

*Πέντε μήνες έξι αδράχτι
πότε τα 'γνεσα η πηλατώνα;'*

Σε άλλο παρόμοιο τραγούδι:

*Τρεις κακές μου συννυφάδες
με φωνάζουν ακαμάτρα
ακαμάτρα εγώ δεν είμαι
άξια και καλύτερ' είμαι.
Πέντε χρόνια κι έξι μήνες
έπληξα 'να δράχτι 'νέμα
... ..*

**Ακαδημία Αθηνών, Ελληνικά
δημοτικά τραγούδια, τα Γ 319**

Σε άλλο μέρος «κακολογούν» την ακαμάτρα όχι μονάχα οι κακές συννυφάδες τους αλλά και οι άντρες τους:



*Οι κακές οι συννυφάδες
και οι άντρες τους οι μασκαράδες
με κακολογούν και λένε
ότι είμαι ακαμάτρα
... ..*

Passow 621

Σε παραλλαγή του τραγουδιού αυτού στην περιοχή των Μεσογείων:

*Το Μάν έβαλ' αργαλειό να φτιάξω τα προικιά μου
Πήγαν και κατηγόρησαν κάτω στην πεθερά μου.
Της λέν' πως ήμουνα μπεκρού, πως είμαι και τεμπέλα.*

**Τα τραγούδια των γυναικών στα Μεσόγεια,
Βάσω Κιούση, «Εντός», 1998**

Στη Ρόδο για την ακαμάτρα:

*Ακαμάτρα κι α με λέσι
μα εγώ καματερή 'μαι
κι έκλωσα όλον το χρόνο
έναν αγαπάκον² όργο
κι έπληνα το στο κουτάλι
... ..
Αγιά Δευτέρα σώσε με
και Τρίτη και Τετάρδη
και Πέφτη και Παρασκευή
δουλειά να μη σας κάμω
... ..*

* Ο κος Δ. Τάγκας είναι Ναυπηγός Μηχ/γος Μηχ., Επιθεωρητής Εργασίας, Προϊστάμενος ΚΕΠΕΚ Πειραιά και Νοτ. Αιγαίου.

1. Πηλατώνα: με δυνατές πηλάτες

2. Αγαπάκος: αδράχτι

Σε άλλο τραγούδι επίσης:

*Η Γιούλα που 'ταν έξυπνη κοπέλα
σπώνονταν δυο ώρες μέρα*

Σε αντίθεση με την ακαμάτρα, η εργατική γυναίκα η οποία γνωρίζει πώς να εκτελεί τις εργασίες που σύμφωνα με τα κρατούντα την εποχή εκείνη ταίριαζαν στο φύλο της, είναι προτιμυτέα και ως σύζυγος:

*Τα παλικάρια τα καλά, θέλουν καλές κοπέλες
να ξέρουν ρόκα κι αργαλειό, να ξέρουν να υφαίνουν.*

Το ίδιο περιπαικτικά, όπως η γυναίκα, αντιμετωπίζεται επίσης και ο ακαμάτης άνδρας με σκωπτικές αναφορές στις εργασίες που είχε τάξει για αυτόν η κοινωνία της περιόδου που αναφερόμαστε:

*Μην τον ζηλεύεις τον ψηλό τον άνδρα
τον ψηλό τον άνδρα και τον ακαμάτη,
ένα φέσι σπόρο έσπερν' ένα χρόνο,
κι έκλαιγ', εβλαστήμα πώς να τον θερίσει,
πώς να τον θερίσει, να τον κουβαλήσει*

... ..

Σεφερλής Π., τραγ 105, Χασιώτης, σελ 203

Το Δημοτικό τραγούδι καλύπτει ιστορικά την ύστερη περίοδο της τουρκοκρατίας, τότε που η ελληνική κοινωνία είναι βασικά αγροτική και οι περισσότερες σχετικές εργασίες γίνονται χειρωνακτικά. Έχουμε, δηλαδή, αυτή την εποχή τον παραδοσιακό αγροτικό χαρακτήρα της παραγωγής και αντίστοιχα της κοινωνικής δομής. Η εργασία οργανώνεται με βάση ένα στοιχειώδη καταμερισμό στο εσωτερικό της πρωτογενούς ομάδας, δηλαδή της οικογένειας, με σκοπό να εξυπηρετεί τον βιοτικό της προορισμό και τις απαιτήσεις των κοινωνικών και πολιτικών κέντρων εξουσίας της εποχής. Η παροχή εργασίας εκτός των πλαισίων της οικιακής οικονομίας, δηλαδή η σύναψη σχέσης εξαρτημένης εργασίας θεωρείται ταπείνωση, ισότιμη ακόμα και με την υπαγωγή στο καθεστώς δουλείας. Χαρακτηριστική δε, είναι η σχετική ορολογία σε ορισμένα τραγούδια όπου γίνεται λόγος για «δουλευταδες» για να προσδιοριστούν οι εργάτες γης, ενώ οι οικιακές βοηθοί αποκαλούνται σε κάποια τραγούδια ακόμα και «δούλες».

Οι συνθήκες εργασίας παρότι δεν είναι στη βασική θεματολογία των δημοτικών τραγουδιών, ενέπνευσαν αρκετά από αυτά. Ορισμένα από τα θέματα που σχετίζονται με την εργασία και για τα οποία ο λαός εκφράζει τη θέση και την άποψή του μέσα από το δημοτικό τραγούδι είναι: Αντιπάθεια προς τις εργασίες με μονότονα επαναλαμβανόμενες κινήσεις που προξενούν κόπωση και σε εκείνες, που από τη φύση τους, έχουν ως αποτέλεσμα την απομόνωση του εργαζόμενου από τους άλλους συνανθρώπους.

*Ανάθεμά τα όλα σου
Τη γούβα και τη ρόκα σου
Ανάθεμά τα και τα δυο
Τη γούβα και τον αργαλειό*

... ..

*Όποιος θέλει να χτικιάσει
Αργαλειό να πα να πιάσει
Το κέντημα είναι γλέντημα
Και η ρόκα είναι σεργιάνι
Κι αυτός ο δόλιος αργαλειός
Είναι σκλησιά μεγάλη*

*Απ' το πρωί στον αργαλειό τρέχουν τα δάκρυά μου
Κι απ' τη βαριά σαίτα του πονούν τα δάχτυλά μου
Τ' είναι το χτένι του βαρύ κι ο πόνος μου μεγάλος*

... ..

Κ. Αλεξίου



2

Σε ορισμένες εργασίες, ατομικές ή ομαδικές, που εκτελούνται με τα χέρια ή με πρωτόγονα μέσα και με επαναλαμβανόμενες κινήσεις χρησιμοποιήθηκε το τραγούδι για να δώσει έναν κανονικό ρυθμό στις κινήσεις των εργαζομένων (π.χ. στον αργαλειό, το χειρόμυλο, την κωπηλασία κ.λπ.). Σ' αυτές τις περιπτώσεις το τραγούδι δεν είναι αποτέλεσμα αισθητικής αλλά πραγματικής ανάγκης και φαίνεται περισσότερο αναγκαίος ο στενός



3

σύνδεσμος τραγουδιού και εργασίας. Πρωταρχικός του σκοπός είναι να διευκολύνει την εργασία προσαρμόζοντας το ρυθμό του με τις κινήσεις των εργαζομένων. Όσοι απασχολούνται σε εργασίες που προκαλούν ιδιαίτερη σωματική κόπωση θεωρούνται κοινωνικά κατώτεροι σε αντίθεση με όσους ασχολούνται σε εργασίες πνευματικές ή σε εκείνες με λιγότερη σωματική κόπωση.

*-Παντρέψου Ζαχαρούλα μου, να βγω κι εγώ απ' την έννοια
-Δεν παντρεύουμαι πατέρα, διώχτηνε τη συμπεθέρα
Το ζευγολάτη μου 'φερεις, να σκάσεις δεν τον παίρνω
Την ημέρα τρίβει σβόλια και το βράδυ τρίβει κώλια
Μου 'φέραν έναν τσόπανο, να σκάσεις δεν τον παίρνω
Την ημέρα «ρο» και «μπρί» και το βράδυ μοναχή
Μου φέρανε κι έναν τερζή, να σκάσεις δεν τον παίρνω
Την ημέρα κόβει ράφτει και τη νύχτα μύγες χάφτει
Μου 'φέραν έναν έμπορο, να σκάσεις δεν τον παίρνω
Την ημέρα με τον πήχυ και το βράδυ ξεροβήχει
Μου φέραν έναν μαραγκό, να σκάσεις δεν τον παίρνω
Την ημέρα με την πλάνη και τη νύχτα ξεροκλάνει
Μου φέραν έναν παπουτσιή, να σκάσεις δεν τον παίρνω
Τι τραβάει τις κλωστές και οι πλάτες του ανοιχτές
Μου φέρανε 'να δάσκαλο, κείνον άντρα θα πάρω.*

Αναγνωρίζονται ως ιδιαίτερα δυσμενείς συνθήκες εργασίας εκείνες, οι οποίες καταπονούν σωματικά τους εργαζόμενους γίνονται σε επιβαρυνόμενο εργασιακό περιβάλλον εξαιτίας αυξημένης συγκέντρωσης βλαπτικών φυσικοχημικών παραγόντων ή υπάρχει πιθανότητα θερμικής καταπόνησής τους όπως φαίνεται στους παρακάτω στίχους Ηπειρώτικου τραγουδιού:

*«Εγώ ήμουν τ' αρχοντόπουλο με τους πολλούς παράδες,
και τώρα πώς κατάντησα να φτιάχνω εγώ μασιάδες³»*



3. Μασιάδες: μεταλιθικά αντικείμενα για το ανακάτεμα της φωτιάς

4. Παραστημός: από τη μέσα πλευρά του χωραφιού

5. Παραγλυμός: από την έξω πλευρά του χωραφιού

6. Κελί: καλύβι

7. σια: ίσια

Ακόμα:

*Οπού χει μάνας κάταρα να πα το Μάν εργάτης
Τον Αύγουστο χοιροβοσκάς και το Γενάρη ναύτης*

Πουλιανός, σελ 200

Σ' άλλο τραγούδι επίσης:

*«Μάνα με κακοπάντρεψες και μ' έδωκες στους κάμπους,
εγώ στους κάμπους δε βαστώ, ζεστό νερό δεν πίνω»*

Πολίτης 105



Οι εργασίες που γίνονται στα πεδινά, με κορυφαίο το θερισμό είναι πολύ περισσότερο κοπιαστικές και γίνονται σε δυσμενέστερες συνθήκες (κατά ηλιού) από ότι οι εργασίες που την ίδια χρονική εποχή γίνονται στα ορεινά (π.χ. κτηνοτροφικές εργασίες).

Στο επόμενο απόσπασμα τραγουδιού φαίνεται η δυσσρέσκεια της γυναίκας προς τις εργασίες θερισμού:

*... ..
Παραστημό⁴ παραγλυμό⁵ μ' εβάλαν να θερίσω
Για να με δέρνει ο άνεμος κι ο ήλιος να μαυρίσω,
Κρίθινο, κρίθινο ψωμί και λίγο κι όλη με κι όλη μέρα
μέσ' στον ήλιο.
Όντας θα φύγω απ' το κελί⁶ και πάω σια⁷ απ' τη σκάλα
Μου έρχεται μωρέ παιδιά, να πάω για κρεμάλα*

Το 1914 ο καθηγητής του Πανεπιστημίου του Βερολίνου Von Lusvhan, ο οποίος είχε ασχοληθεί με ανθρωπολο-

γικές έρευνες στη Μικρά Ασία και την Κρήτη ζήτησε μέσω της Ελληνικής Λαογραφικής Εταιρείας, επικεφαλής της οποίας ήταν τότε ο Γεώργιος Πολίτης, να πληροφορηθεί «πώς είναι κατανεμημένη τοπικώς ή οπωσδήποτε άλλως η χρήση οδοντωτών ή μη δρεπάνων». Ζητούσε, επίσης, να πληροφορηθεί «αν συνθίζονται προφυλακτικοί τρόποι δακτύλων της αριστεράς χειρός κατά τον θερισμόν». Σύμφωνα με τον Γ. Πολίτη, προφυλακτικά των δακτύλων δεν συνθίζονται στην Πελοπόννησο και τα Επτάνησα αλλά χρησιμοποιούνται «χειρίδες» στη Θεσσαλία και Μακεδονία ονομαζόμενες «μάσκες». Η Λαογραφική Εταιρεία απευθύνθηκε στο Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας το οποίο με τη σειρά του διέταξε την Αβερύφειο Σχολή Λάρισας να αποστείλει δείγματα «πάντων των ειδών των δρεπάνων και των προφυλακτικών οργάνων κατά τον θερισμόν των σιτηρών εν Θεσσαλία». Η διεύθυνση της σχολής έστειλε δείγματα δρεπάνων στο Υπουργείο και έκθεση «περί των εν Θεσσαλία δρεπάνων και των προφυλακτικών της χειρός οργάνων κατά τον θερισμόν». Ανάλογη επιστολή στάλθηκε, επίσης, από τη Λεμεσό Κύπρου αναφορικά με τα εκεί χρησιμοποιούμενα δράπανα και τα προστατευτικά τους. Επανερχόμενοι στα Δημοτικά τραγούδια σημειώνουμε άλλο ένα τραγούδι που αναφέρεται στο αλώνισμα που



8

*Βλαχούλα ν' εροβόλαγε από ψηλή ραχούλα
Με τη ροκούλα γνέθοντας, τ' αδράχτι της γιομάτο...*

Σημειώνουμε μερικά δίστιχα που δεν είναι καμωμένα σε αγροτικό αλλά σε εργατικό περιβάλλον και αφιερωμένα στους καπνεργάτες. Εκφράζουν, αρκετά επιγραμματικά, την κοινωνική αδικία, τη λαϊκή εγκαρτέρηση και τις μικρές χαρές και ελπίδες αυτών των εργαζομένων. Ο λαός, τα λίγα αλλά στέρεα συμπεράσματά του για τη ζωή εννοεί να τα πει απλά και με αυτά να διδάξει:

*Αν πας σε σπίτι καπνιτζή⁹, θα δεις και θα θαμάξεις
Ουδέ νερό θα βρεις να πιεις και κάθισμα να κάτσεις*

*Μάστορα καλέ μάστορα, για κοίτα το ρολόγι σ'
Κι αν είναι η ώρα δώδεκα, να σηκωθούμε όλης*

*Μην αγαπήσεις καπνιτζή τον παλιοκιτρινιάρη
Αγάπα τσαγκαρόπουλο, πο 'χει μεγάλη χάρη*

*Ο καπνιτζής γνωρίζεται απ' την περπατησιά του,
Τρίζουν τα παπουτσάκια του, τρίζει κι η φορεσιά του*

*Το Σάββατο πλησίασε, πληρών'ται οι καπνεργάτριες,
Μαραίνονται τ' αφεντικά, που δίνουν τους παράδες.*

I. Πέτσος, σελ 132

Άλλο ένα τραγούδι που αφορά βιοτεχνικούς εργατοεχνίτες αναφέρεται στους γουναράδες της Καστοριάς με ιδιαίτερο τοπικό λεξιλόγιο και ορολογία παρμένα από τη δική τους εργασία:

Αιντε παιδιά, μη λακαρντιά σας *κουβέντες
είπα ένα χόβι*

κάθε τσεράκι μουλωχτό να ρά- *βοηθός
φτει και να κόβει*



6



7

και αυτό, όπως ο θερισμός, γίνεται σε δυσμενέστετες συνθήκες:

*Εγώ περνάω κι αντιπερνάω στις Μαρουδής τ' αλώνι
Όπου αλωνίζουν δώδεκα, κι όπου συμπάζουν δέκα
Κι η Μάρω με τη μάνα της τριγύρω λαγανίζει⁸
Κι η μάνα της τής έλεγε κι η μάνα της της λέει
Μάρω μ' μη κουρνιαχτίζεσαι και μη σε ψένει ο ήλιος
Τον κουρνιαχτό τον αγαπώ, τον ήλιο γω το θέλω...*

Αραβαντινός 212, Πολίτης 136

Σε αντίθεση με τη γυναίκα του κάμπου εκφράζεται μέσα από το δημοτικό τραγούδι θαυμασμός προς τη γυναίκα που ζει και εργάζεται στο βουνό:

8. Λαγανίζει: φηχνίζει

9. Καπνιτζής: καπνεργάτης

| | |
|---|--|
| Κάμπηλο* σας βάνω όλους σας θα δώσω και μπαχισίσια | * διορία |
| Ωσπου να φέξει να ραφτούν αυτά τα μαϊμουνίσια*. | * Τεμάχια γουνναρικών από πίθηκο |
| Πρέπει οι σεχλήδες* να γενούν ως αύριο μεσάδια* | * Μικρά – μεγάλα Τεμάχια γουνναρικών |
| Και πρέπει νε ξεσύρτετε τα σκουξ* και τα κουνάδια**. | * Είδος γούνας ** κουνάβι |
| Γιατί την Πέφπη τα ταχιά θα φύγω για το Σιάμι* | * Δαμασκός |
| Βιαστείτε τώρα κι όταν 'ρθω σας κάμω ένα ικράμι* | * προσφορά |
| Μαχαίρια γουναράδικα δουλεύ- ουν στο τεζγιάκι* | * τραπέζι επεξεργασίας γουνναρικών |
| Κόβουν την ούρκα* κι διραφιές* φκιάνονται με μεράκι | * είδη γούνας |
| Σουκούτι* μες στο μαγαζί, ούτ' ένας λακαρντίτσι | * ησοχία |
| Μόνο τη «Σιώνω του Νισλή»* ο Μήτσος μουρμουρίζει | * Καστοριανό τραγούδι |
| Κι ύστερα τ' αφεντικό καθώς μετράει πεχλήδες | |
| Τα «ταταρόπ'λα»* τραγουδάει και τους «ταμπαχανέδες»* | * Καστοριανό τραγούδι |

Περ. Χριστοφορίδης, Σελ. 36

Η χρονική διάρκεια της εργασίας όταν είναι υπερβολική δημιουργεί κόπωση στον εργαζόμενο και για τούτο εκφράζει τη δυσφορία μέσα από το τραγούδι. Η οκτάωρη απασχόληση καθιερώνεται αργότερα, μετά τη δημιουργία του Δημοτικού τραγουδιού. Μιλάμε για εποχές που οι άνθρωποι εργάζονται από «ήλιο σε ήλιο». Φτάνουν σε σημείο να καταραστούν ακόμα και τον ήλιο για την καθυστέρηση λήξης του ωραρίου απασχόλησης. Επιπρόσθετα πρέπει να σημειωθεί ότι η ενασχόληση με γεωργικές εργασίες, επειδή αυτές επηρεάζονται άμεσα από τις καιρικές συνθήκες, διαρκούσε περισσότερο από το σύνθετο ωράριο εργασίας, ακόμα και της εποχής εκείνης. Είναι άλλωστε γνωστή η φράση «θέρος, τρύγος, πόλεμος».

«Ήλιε μ' γιατί άργησες πολύ, να πας να βασιλέψεις;
Σε καταριέται η εργατιά.....»

Σε άλλο τραγούδι επίσης:

Ήλιε μου για χαμήλωσε και μη πολυαργήσεις
Σε καταριέται η αργατιά, κι οι ξενοδουλευτάδες

Αραβαντινός 216

Ούλοι τον ήλιο τον τηράν που πάει να βασιλέψει
Κι η κόρη που 'χει τον καημό, το πέλαγο αγναντεύει

Πολίτης 128

Σε άλλο όμως τραγούδι, όταν υπάρχει λόγος και μεγάλη επιθυμία για επιμήκυνση του διαθέσιμου για εργασία χρόνου, συμβαίνει το αντίθετο:

Στην παραπάνω γειτονιά και στην απάνω ρούγα
Ξανθή κόρ' ήταν κι έφαινε, έφαινε και τραγούδα
Κι απ' τον ηχώ του τραγουδιού κι απ' τον ηχώ της κόρης
Ο ήλιος σκανδαλίστηκε κι αργεί να βασιλέψει.
Το 'μαθε η μάνα του ηλιού και την εκαταριέται

... ..

Passow αρ. 539

Η πιθανότητα πρόκλησης θανατηφόρου ατυχήματος είναι αυξημένη σε ιδιαίτερα επικίνδυνες καταστάσεις. Είναι γνωστό το τραγούδι «Του γιοφυριού της Άρτας»:

«μαστόροι μη παιδεύσετε και μη χασομεράτε
αν δε στοιχειώσεται άνθρωπο, γιοφύρι δε στεριώνει
κι όχι άνθρωπο κάθε άνθρωπο ούτε απ' την αράδα
παρά να θεμελιώσετε την πρώτη μαστορίνα».

**Ακαδημία Αθηνών,
Ελληνικά δημοτικά τραγούδια, τα Γ 109**

Η ίδια απαίτηση υπάρχει και για το γεφύρι της «Τρίχας» και της Ατάνας.



Όλη τη μέραν έχτιζαν κι αποβραδύς χαλάουτον
Ντο δί'ς με¹⁰ πρωτομάστορα, και στένω το γεφύρι σ'
Αν δίνω σε τον κύρη μου, ν' άλλο κύρη πα κ' έχω...

**Ακαδημία Αθηνών,
Ελληνικά δημοτικά τραγούδια, τα Γ 113**

10. Ντο δις με: τι μου δίνεις

Η ανθρώπινη θυσία για τη στερέωση ανεγειρόμενου οικοδομήματος σύμφωνα με τη λαϊκή δοξασία, είναι αναγκαία για να είναι η ψυχή του θυσιάζόμενου ανθρώπου ή ζώου, φύλακας του κτηρίου. Εκτιμώ ότι αυτή η δοξασία είναι αποτέλεσμα συχνών θανατηφόρων ατυχημάτων κατά την εκτέλεση δύσκολων τεχνικών έργων, όπως ήταν οι γέφυρες, με τα διαθέσιμα την εποχή εκείνη μέσα. Η δοξασία αυτή εξελίχθηκε αργότερα στο σφάξιμο ζώου, π.χ. κόκορα, κατά τις εργασίες θεμελίωσης ενός κτηρίου.



10

Αναγνωρίζεται και εκτιμάται σωστά στο Δημοτικό τραγούδι ο κίνδυνος από πιθανή προσέγγιση σε κινούμενα - περιστρεφόμενα στοιχεία που περικλείουν κίνδυνο, ακόμα και την πρόκληση θανατηφόρου ατυχήματος. Στο παρακάτω απόσπασμα από Ηπειρώτικο τραγούδι εκφράζεται η θλίψη και η απογοήτευση για τη μη έγκαιρη προειδοποίηση ύπαρξης κινδύνου:

«δε σ' το 'πα χαλασιά μου, στο μύλο να μην πας, να μη σε πιάσει η ρόδα και γίνω εγώ φονιάς.»

Δεν αποκλείεται βέβαια στο τραγούδι αυτό ο λόγος που γίνεται προσπάθεια αποτροπής μετάβασης

στο μύλο να μην είναι η ρόδα αλλά ο ...μυλωνάς που ίσως ήταν «και λίγο μερακλής».

Σε ορισμένα δημοτικά τραγούδια φαίνεται η απαίτηση του εργαζόμενου για καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών του και εκφράζεται αυτό μέσα από το τραγούδι, ελληίζει, την εποχή εκείνη της Επιθεώρησης Εργασίας και των άλλων μηχανισμών υποστήριξης από την πλευρά της πολιτείας, καθώς και των γνωστών μορφών αγωνιστικής διεκδίκησης.

*«Δώδεκα χρόνους έκανα σε μια χήρα Βουργάρα, ...
-Δοσ' μου κυρά μ' τη ρόγα¹¹ μου, δοσ' μου τη δουλειπή μου...»*

Σε μια παραλλαγή του παραπάνω τραγουδιού:

*Μ' εργόιασε η μάνα μου σ' ενός Αρμένη χέρια
Στις δεκατρείς του λέω:
-Δόσ' μου κυρή μ' τη ρόγα μου, δοσ' μου τη δουλειπή μου
Έλυσα χρόνους δώδεκα, νυχτόμερα να τρέχω*

Αραβαντινός 477, Passow 639, Χασιώτης 203

Σε άλλο τραγούδι, από την Κάρπαθο, ο Κωσταντής διάλεξε ένα διαφορετικό και ίσως αποτελεσματικότερο τρόπο για να αναπληρώσει την απώλεια από τις οφειλόμενες σ' αυτόν αποδοχές :

*Ο Κωσταντής εδούλευε και ρόγα δεν επήρεν
Και όσο και για τη ρόγα του εφίλη την κυρά του
... ..*

Εμμ. Μανωλακάκης, σελ 68

Όπως δείχνει το παρακάτω Σαρακατσάνικο τραγούδι, ακόμα και η απασχόληση ανηλικού και ο αυξημένος κίνδυνος ατυχήματος στα άτομα αυτής της ηλικίας, όταν δεν έχουν την απαιτούμενη εμπειρία και γνώση για την εκτέλεση ιδιαίτερα επικίνδυνων εργασιών, οι οποίες απαιτούν τη χρήση κοπτικών μέσων και εργαλείων, «αντιμετωπίσθηκε» από το Δημοτικό τραγούδι.

*«Τριανταφυλλένια κίνησε, να πάει να κόψει ξύλα.
Τα ξύλα ήταν δέντρινα¹² κι η κόρη ήταν μικρούλα
Κι έκοψε το χεράκι της, το μικροδάχτυλό της
Κι έβγαλε το μαντίλι της το χρυσοκεντισμένο
Να δέσει το χεράκι της το πολυπονεμένο...»*

Σαρακατσάνικα τραγούδια της Ηπείρου, 136



11

Η λήψη μέσων ατομικής προστασίας είναι, ως γνωστόν, επιβεβλημένη όταν εξαντλούνται όλα τα μέσα και μέτρα αποτροπής των κινδύνων.

*Τέσσερα και πέντε οι ενιά αδερφοί
Στο δρόμο που πηγαίνουν εδιψάσσι
Βρίσκουν ένα πηγάδι μα' ταν πολύ βαθύ
Παίζουνε τον κόμπο¹³, ποιος θα κατεβεί
Πέφτει του μεγάλου, του Μαυροκωσταντή
«Δέστε με αδέρφια και κατεβάστε με
Δένουν το τ' αδέρφια και κατεβάζουν το
«'νεβάστε με αδέρφια κι επιτάσαμε νερό
Παν να το ανεβάσουν, κόβεται το σκοινί
Και ξαναδευτερώνου και ξανακόβεται
... ..*

Σε ένα Θρακιώτικο τραγούδι επίσης:

*Της Σαλονίκης το θεριό βγήκε να σεργιανίσει
... ..*

*Τι έχεις κόρη μ' και θλίβεσαι, τι έχεις κόρη μ' και κλαί-
γεις
Το δαχτυλίδι μ' έπεσε μέσα εις το πηγάδι.
Ποιος είναι άγιος και δυνατός, να σέμπει να το βγάηει,
Άντρα θα τον στεφανωθώ, άντρα θα τονε πάρω
Τον έδεσε, τον έβαλε μέσα εις το πηγάδι
... ..*

Θρακικά Γ, σελ. 263

Τέλος, από τη θρησκευτική υμνολογία σημειώνουμε το συναξάρι του Αγίου Αθανασίου του Αθωνίτη, ιδρυτή της Μονής της Μεγίστης Λαύρας.

*Αθανασίω και μαθη-
τών εξάδι
Ναοί λύονται σωμα-
των ναού λύσει*

Δηλαδή, του Αθανασίου και της εξάδας των μαθητών του γκρεμίζονται οι ναοί για να γκρεμισθούν τα σώματά τους. Ο Άγιος Αθανάσιος ο Αθωνίτης σκοτώθηκε, σύμφωνα με τους βιογράφους του, το 1000 ή το 1001 μΧ. μαζί με άλλους έξι μοναχούς όταν κατέρρευσε το ικρίωμα στο οποίο ήταν ανεβασμένος για την κατασκευή



12

του τρούλλου του καθολικού της κεντρικής εκκλησίας της μονής Μεγίστης Λαύρας.

Προφανώς το ικρίωμα δεν ήταν ασφαλές και δεν πληρούσε τους σημερινούς σχετικούς κανόνες για την ασφαλή εκτέλεση οικοδομικών εργασιών. Αποδεικνύεται, έτσι, πως όταν δεν λαμβάνονται τα απαιτούμενα κατά περίπτωση μέτρα ασφάλειας κατά την εκτέλεση της εργασίας, ούτε οι Άγιοι έχουν ...Άγιο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ (ενδεικτική)

- Fauriel C. Chants populaires de la Grèce moderne, Paris 1824, 25 μεταφρ. Α.Δ.Χατζηεμμανουήλ, Αθήνα, 1958
- Passow A., Τραγούδια Ρωμαίικα, Λειψία 1859
- Ακαδημία Αθηνών, Ελληνικά Δημοτικά τραγούδια (εκλογή), Αθήνα 1962
- Αλεξίου Κων/νος, Το Θεσσαλικό Δημοτικό Τραγούδι, Αθήνα 1980
- Αραβαντινός Παν., Ηπειρώτικα τραγούδια, Συλλογή Δημοτών ασμάτων, 1880.
- Γευτός Π., Τραγούδια δημοτικά της Ρόδου, Αθήνα 1926
- Θέρος Άγις, Δημοτικά τραγούδια, Αθήνα 1909
- Κοντογιώργης Γεώργιος, Η ελληνική λαϊκή ιδεολογία, Πολιτικοκοινωνική μελέτη του Δημοτικού τραγουδιού, Εκδόσεις Λιβάνη, 1979
- Κυριακίδης Στίλπων, Οι γυναίκες εις την Λαογραφία
- Νικόδημου Αγιορείτου μοναχού, Ο Όσιος Αθανάσιος ο Αθωνίτης, Αθήνα, 2000
- Πετρόπουλος Δ, Ελληνικά δημοτικά τραγούδια, Αθήνα, 1958
- Πέτσος Ι, Συλλογή ανέκδοτων δημοτικών ασμάτων Μακεδονίας, Χαλκιδικής, Θράκης, Θεσσαλονίκη 1931
- Πολίτης Ν.Γ., Εκλογαί από τα τραγούδια του ελληνικού λαού, Αθήνα 1914
- Πουλιανός Αλέξης, Λαϊκά τραγούδια της Ικαρίας, Αθήνα 1964
- Σαρακατσάνικα τραγούδια της Ηπείρου, Αδελφότητα Σαρακατσαναίων Ηπειρωτών Αθήνας, 1983.
- Σεφερλής Παναγιώτης, Τραγούδια της Αιγίνης, του Άργους και άλλων τόπων Λαογραφία, Δ Τόμος, 1914
- Χασιώτης Γ., Συλλογή των κατά την Ήπειρον δημοτικών ασμάτων
- Χριστοφορίδης Περ., Ελλιάδα, Τα τραγούδια του λαού μας, Αθήνα

Οι φωτογραφίες 1, 2 και 11 είναι από το αρχείο της Αδελφότητας των εν Αθήναις Σαρακατσαναίων Ηπειρών. Η φωτογραφίες 3, 4, 5, 6 και 7 είναι τον Τάκη Τηλούπα ενώ η φωτογραφία 8 τον Κ. Μπαλάφα. Η εικόνα 9 είναι από το βιβλίο: Οδοιπορικό στην Άρτα, Βαρ. Ν. Παπαδοπούλου, 2002. Η φωτογραφία 10 είναι από την έκδοση: Ο ανεμόμυλος στις Κυκλάδες, Ζ. Βάιος – Σ. Νομικός, εκδ. Δωδώνη, Αθήνα 1993, σ. 49.

12. Δέντρινα ξύλα: ξύλα βελανιδιάς
13. Παίζουν τον κόμπο: ρίχνουν κλήρο

Εργασιακό στρες του νοσηλευτικού προσωπικού στο χώρο του νοσοκομείου και στρατηγικές διαχείρισης

του Χρήστου Β. Γώγου¹

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή

Το νοσηλευτικό προσωπικό βιώνει υψηλά επίπεδα επαγγελματικού στρες και συχνά εμφανίζει το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η επαγγελματική εξουθένωση ως σύνδρομο, χαρακτηρίζεται από τρεις διαστάσεις, την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την αίσθηση των μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων.

Υλικό - Μέθοδος

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας εντοπίστηκαν διάφοροι παράγοντες ως πηγές του επαγγελματικού στρες και της ειδικής μορφής του, που είναι η επαγγελματική εξουθένωση.

Αποτελέσματα

Αρκετά στοιχεία του εργασιακού και του διοικητικού-οργανωτικού περιβάλλοντος του νοσοκομείου δημιουργούν στρες στο νοσηλευτικό προσωπικό, επιδρώντας και στις τρεις διαστάσεις του συνδρόμου, με αρνητικές επιπτώσεις στη σχετική με την υγεία ποιότητα ζωής των εργαζομένων και την αποδοτικότητα των υπηρεσιών υγείας.

Συμπεράσματα

Η έγκαιρη αναγνώριση του προβλήματος και η λήψη μέτρων κρίνεται απαραίτητη για την πρόληψη και τον περιορισμό των επιπτώσεων του συνδρόμου. Οι τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισης θα πρέπει κάθε φορά να συμβαδίζουν με στόχο τη βελτίωση των συστημάτων κοινωνικής υποστήριξης και τη μείωση της δράσης των στρεσογόνων παραγόντων.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακό στρες, επαγγελματική εξουθένωση, νοσηλευτικό προσωπικό, διαχείριση του στρες.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι νοσηλευτές και γενικότερα το νοσηλευτικό προσωπικό, αποτελούν μια ομάδα εργαζομένων, ιδιαίτερα ευαίσθητη, στην εμφάνιση εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης (Παπαδάτου, Αναγνωστόπουλος, 1999).

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» (burn out), χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά το 1974 από τον Freudenberger και ο ίδιος όρισε το φαινόμενο αυτό, ως το βίωμα της αποτυχίας και εξάντλησης των κοινωνικών λειτουργών που εργάζονταν σε ιδρύματα με υψηλές εργασιακές απαιτήσεις σε προσπάθεια και προσόντα (Freudenberger, 1974).

Τα όρια μεταξύ άγχους και εξουθένωσης στο χώρο εργασίας είναι πολλές φορές ασαφή και αλληλοκαλύπτονται (Prag, 2003. Μπελλάλη και συν. 2007).

2. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ

Η αιτιοπαθογένεια του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πολυδιάστατη. Ως αιτία για την πρόκληση του φαινομένου αναφέρονται η έλλειψη υποστηρικτικού περιβάλλοντος από τη διοίκηση, οι συγκρούσεις, η ασάφεια ρόλων, η έλλειψη οργανωτικής δομής, κοινωνικοί, οικονομικοί, μορφωτικοί και ψυχολογικοί παράγοντες (Posig & Kickul, 2003. Vegchel et al, 2004).

2.1 Το μοντέλο Maslach (1982)

Βάσει του κλασικού ορισμού της Maslach (1982), αναδεικνύονται τρεις κύριες διαστάσεις του συνδρόμου, η συναι-

σθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η μείωση προσωπικών επιτευγμάτων (Maslach and Jackson, 1986). Εκτός του εννοιολογικού προτύπου των τριών διαστάσεων της Maslach, εξίσου αποδεκτές εννοιολογικές προσεγγίσεις έχουν γίνει βάσει των παρακάτω προτύπων (Αντωνίου, 2005):

2.2 Το μοντέλο των Edelwich & Brodsky (1980)

Οι Edelwich & Brodsky (1980) περιέγραψαν μία σειρά από τέσσερα στάδια ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης:

- **Ενθουσιασμός.** Έναρξη της καριέρας με ενθουσιασμό
- **Αμφιβολία και αδράνεια.** Σταδιακά δημιουργείται αμφιβολία και απομυθοποίηση την εργασίας.
- **Απογοήτευση και ματαίωση.** Την αμφιβολία και την αδράνεια διαδέχονται η απογοήτευση και η ματαίωση.
- **Απάθεια.** Στο τελευταίο αυτό στάδιο ο εργαζόμενος επενδύει ελάχιστη ενέργεια στην εργασία του, διατηρεί τη θέση του μόνο για βιοποριστικούς λόγους διαφορώντας για τις ανάγκες των ασθενών/πελατών του.

2.3 Το Διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980)

Σύμφωνα με τον C. Cherniss, η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί περισσότερο μία «διαδικασία» παρά ένα μεμονωμένο «συμβάν» και ακολουθεί τρία στάδια:

- **Φάση «εργασιακού στρες».** Διαταραχή της σχέσης του εργαζόμενου με το περιβάλλον εργασίας.

1. Ο κος Χ. Β. Γώγος είναι Νοσηλευτής, MSc ΔΥΥ ΕΣΔΥ, Γ.Ν. ΝΑΟΥΣΑΣ, Ψυχοθεραπευτής, Εκπαιδευτικός Δημόσιου ΙΕΚ Βέροιας, Ειδικευμένος κληνικός εκπαιδευτής.

- *Φάση «εξάντλησης»*. Συναισθηματική εξάντληση, στρες, κόπωση, ανία, έλλειψη ενδιαφέροντος και απάθεια.
- *Φάση «αμυντικής κατάληξης»*. Εκδήλωση κυνισμού και απάθειας για τους άλλους.

2.4 Το θεωρητικό μοντέλο της Betty Newman (1990)

Σύμφωνα με αυτό το θεωρητικό πρότυπο, που βασίζεται στις αρχές των ανοιχτών συστημάτων και έχει κατασκευασθεί συγκεκριμένα για νοσηλευτές, ο κάθε υγειονομικός Οργανισμός είναι ένα σύνολο συστημάτων, στο οποίο ο νοσηλευτής είναι το κεντρικό σύστημα. Το περιβάλλον είναι το δεύτερο σύστημα και περιλαμβάνει ενδογενείς (ασθενείς) και εξωγενείς (φόρτος εργασίας, γραφειοκρατία, θέση εργασίας κ.λπ.). Οι πιέσεις, που ασκούνται στους νοσηλευτές ενεργοποιούν μηχανισμούς άμυνας, που περιγράφονται ως γραμμές άμυνας. Πολλαπλές επιδράσεις στρεσογόνων παραγόντων συρρικνώνουν την ευέλικτη γραμμή άμυνας, η οποία αν διαρραγεί, προκαλείται αντίδραση από το σύστημα και εμφανίζονται συμπτώματα. Η προσωπικότητα και η ικανότητα προσαρμογής των νοσηλευτών στις στρεσογόνες καταστάσεις είναι οι κύριοι παράγοντες προστασίας από το burn out.

3. ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Ως αιτιολογικοί παράγοντες αναφέρονται περιβαλλοντικοί και ατομικοί.

3.1 Περιβαλλοντικοί παράγοντες

3.1.1 Εργασιακό περιβάλλον

Οι περιβαλλοντικές εντάσεις και οι ιδιαιτερότητες που παρουσιάζουν ορισμένα νοσοκομεία ή τμήματα νοσοκομείων (Adali, Priami, 2001) αναγνωρίζονται ως αιτιολογικοί παράγοντες του φαινομένου (Αδαλή, Λεμονίδου, 2001. Chen, Murray, 2001. Tummers et al, 2002. Simizu et al, 2005. Σιουρούνη και συν, 2006).

3.1.2 Φόρτος εργασίας

Ο φόρτος εργασίας δημιουργεί πίεση και άγχος σε υψηλά ποσοστά (Καδδά, 2005. Wu et al, 2007). Συνδέεται θετικά με τη συναισθηματική εξάντληση (Αδαλή, 2000. Healy & McKay, 2000. Αδαλή και συν, 2002.) και την επαγγελματική εξουθένωση (Γούλας, 2004. Ουζούνη, 2004. Alimoglu & Donmez, 2005. Ουζούνη, 2005. Wu et al, 2007).

3.1.3 Εργασιακές σχέσεις - επικοινωνία

Οι σχέσεις με τους συναδέλφους και η εκτίμηση του νοσηλευτικού έργου από τους άλλους επαγγελματίες των Υπηρεσιών Υγείας, αξιολογούνται από τους νοσηλευτές από μέτριας (Καραθάνου και συν., 2004) ως μεγάλης (Γούλας, 2004) σημασίας παράγοντες, αναφορικά με την αίσθηση των προσωπικών επιτευγμάτων, την αφοσίωση στο τμήμα τους και ικανοποίησης από την εργασία. Η δυσχέρεια διεπιστημονικής συνεργασίας έχει ως αποτέλεσμα την αποπροσωποποίηση (Chant et al., 2002. Fujiwara et al., 2003. Ουζούνη, 2005).

3.1.4 Διοικητικό μοντέλο

Η υποτίμηση του νοσηλευτικού ρόλου από τη Διοίκηση, σε θέματα φροντίδας ή σχετικά με τις συνθήκες εργασίας οδηγεί σε απογοήτευση, αύξηση του επαγγελματικού

στρες (Ουζούνη, 2005. Διλιντάς, 2008), πτώση του ηθικού, παθητική συμπεριφορά (Kanste et al, 2007) και αυξημένη τάση αποχώρησης από το επάγγελμα (Ασημακοπούλου, 2004. Enberg et al., 2007). Οι νοσηλευτές, στη συντριπτική πλειοψηφία, παρουσιάζονται δυσαρεστημένοι από την ηθική αναγνώριση του έργου τους από τη Διοίκηση και την έλλειψη αντικειμενικότητας στο σύστημα αξιολόγησης. Έρευνες επισημαίνουν το σαφή συσχετισμό μεταξύ του τρόπου διοίκησης και του αισθήματος προσωπικών επιτευγμάτων (Shields & Ward, 2001. Chu et al, 2003. Khowaja et al., 2005. Diane, 2005. Cortese, 2007. Enberg. et al. 2007). Ιδιαίτερα αποθαρρυντικό είναι το γεγονός, ότι παρόμοια αποτελέσματα προκύπτουν και από τα δεδομένα παλαιότερων (πλέον της 20ετίας) ερευνών (Gillies & Franklin, 1988. Huey & Hartley, 1988), όπου η συντριπτική πλειοψηφία των νοσηλευτών δεν έτυχε υποστήριξης και αποδοχής από τη Διοίκηση.

3.1.5 Κοινωνική Αποτίμηση - Αμοιβές

Η πεποίθηση πως οι αμοιβές είναι υποτιμημένες σε σχέση με την εκπαίδευση και το προσφερόμενο έργο των νοσηλευτών και γενικότερα του νοσηλευτικού προσωπικού, συνιστά καθολικό φαινόμενο (Takase et al., 2001. Cowin, 2002. ICN, 2003).

3.2 Ατομικοί παράγοντες

3.2.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Ερευνητικές μελέτες συνηγορούν στη συσχέτιση της ηλικίας με την εξουθένωση. Ο βαθμός εξουθένωσης φαίνεται να είναι μεγαλύτερος μεταξύ των νεότερων εργαζομένων (Gillespie & Melby, 2003. Brewer & Sharard, 2004. Καρυδά και συν., 2004. Καραθάνου, 2007. Ilhan et al, 2008) απ' ότι στους μεγαλύτερης ηλικίας (Cowin, 2002. Καρυδά και συν. 2004. Suzuki et al., 2006), που εμφανίζουν έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, σε μικρά ποσοστά (Γούλας, 2004).

Τα αποτελέσματα των ερευνών όσο αφορά στο φύλο είναι αλληλοσυγκρουόμενα. Οι γυναίκες, σε κάποιες μελέτες (Γούλας, 2004. Διλιντάς, 2008), εμφανίζουν χειρότερα σκορ και στις τρεις μεταβλητές, συναισθηματική εξάντληση, λιγότερα προσωπικά επιτεύγματα και αποπροσωποποίηση, ενώ σε άλλες μελέτες (Αδαλή, Λεμονίδου, 2001, Μπελλιάλη και συν, 2007. Glasberg et al, 2007) μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν παρατηρείται σημαντική στατιστική διαφορά.

3.2.2 Εκπαίδευση

Η ανώτατη εκπαίδευση και ο υψηλός βαθμός προσδοκιών καταλήγουν σε αυξημένη δυσαρέσκεια και αρνητικά συναισθήματα, όταν υπάρχουν περιορισμοί στην αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους και τη δυνατότητα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (Demir & Ulusoy, 2003. Callaghan, 2003. Καρυδά και συν., 2004. Καραθάνου, 2007. Διλιντάς, 2008).

Στο πλαίσιο των ατομικών χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την εμφάνιση του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης, εξετάζονται η ενδυνάμωση, η καλή ψυχική υγεία και το άγχος που βιώνει το άτομο γενικότερα στη ζωή του (Kilfedder et al, 2001. Lee et al, 2003). Στα χαρακτηριστικά αυτά προστίθενται οι προσδοκίες από το επάγ-

γέλιμα και η αυτοπεποίθηση (Αδαλή, Λεμονίδου, 2001).

4. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ - ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με οργανικά και ψυχολογικά συμπτώματα, που αφορούν σε διαταραχές του ύπνου και της διατροφής, γαστρεντερικές διαταραχές, πονοκεφάλους αλλά και υπερευαίσθησία, φοβίες, κυνισμό, κατάθλιψη, σκέψεις αποτυχίας (Olofsson et al, 2003) και αρνητικές συμπεριφορές (κάπνισμα, αλκοόλ).

Για τους υγειονομικούς οργανισμούς η επαγγελματική εξουθένωση του νοσηλευτικού προσωπικού είναι δαπανηρή, καθώς σχετίζεται, με μειωμένη απόδοση (Βασιλάκη, 2001), αποδιοργάνωση (Rowe & Sherlock, 2005), συχνές απουσίες και τάσεις αποχώρησης από την εργασία (Shields & Ward, 2001. Cowin, 2002. Lu et al., 2002. Tzeng, 2002), αύξηση του κινδύνου για λάθη και παραλείψεις (Maslach et al, 2001), χαμηλής ποιότητας υπηρεσίες (Redfem et al., 2002. Aiken et al, 2002 α. Vahey et al, 2004. Hsiu-Chin et al.2005) και περιορισμένη ικανοποίηση των ασθενών από τη νοσηλευτική φροντίδα (Haas et al., 2000. Tzeng et al., 2002. Vahey et al, 2004). Επιδεικνώνει το πρόβλημα της υποστελέχωσης και της έλλειψης προσωπικού (Aiken et al, 2001), γεγονός, που έχει βρεθεί, ότι συνδέεται θετικά με την αύξηση της θνησιμότητας των ασθενών και την εμφάνιση ανεπιθύμητων συμβαμάτων (Aiken et al, 2002 β).

Παρόλο που η γενίκευση των ευρημάτων υπόκειται σε περιορισμούς δεν πρέπει να αγνοηθούν, αλλά αντίθετα πρέπει να προβληματίσουν όλους τους εμπλεκόμενους φορείς στην παροχή υπηρεσιών υγείας.

5. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

Για την αντιμετώπιση του δυσμενούς φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι ερευνητές έχουν προτείνει κατά καιρούς μία σειρά παρεμβάσεων τόσο στο ατομικό επίπεδο όσο και στο επίπεδο οργάνωσης και διοίκησης των Οργανισμών υγείας (Αδαλή, 2002. Αντωνίου, 2005). Σημειώνεται ωστόσο ότι οι παρεμβάσεις δεν είναι ούτε εύκολες, ούτε γρήγορες.

5.1. Ατομικά μέτρα

- Συναίσθηση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Grassi & Magnani, 2000). Το πρώτο και σημαντικότερο βήμα για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αναγνώριση της ύπαρξής της.
- Έλεγχος και διαχείριση του χρόνου. Με θέσπιση στόχων και καθορισμό προτεραιοτήτων (Sutherland & Cooper, 2003. Antonίου και συν., 2003).
- Επαναπροσδιορισμός των προσδοκιών και των στόχων (Τσίρος, 2009). Οι προσδοκίες και οι αντιλήψεις, παρά το εύλογο της αξίας τους μπορεί να μην ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα.
- Σωματική άσκηση, φυσική δραστηριότητα και τεχνικές χαλάρωσης (Antonίου et al, 2003. Αντωνίου, 2005).
- Κοινωνική υποστήριξη. Παρόλο που δεν αποτελεί πανάκεια, δύναται να μετριάσει το στρες και την εξουθένωση στον εργασιακό χώρο (Sutherland & Cooper, 2003).
- Δημιουργία ομάδων υποστήριξης, για επανεκτίμηση,

των πηγών στρες και των εναλλακτικών τρόπων αντιμετώπισης (Αδαλή, 2002).

5.2 Διοικητικά μέτρα

Ο στόχος των στρατηγικών πρόληψης σε διοικητικό-οργανωσιακό επίπεδο πρέπει να στοχεύουν τόσο στο άτομο και τον Οργανισμό όσο και στην αλληλεπίδραση ατόμου-Οργανισμού. Τρία επίπεδα παρέμβασης (Ito et al, 2001. Αντωνίου, 2005) έχουν αναφερθεί για την πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης:

Το πρωτοβάθμιο επίπεδο, που αποβλέπει στη μείωση των πηγών έντασης και εξουθένωσης στον οργανισμό.

Το δευτεροβάθμιο επίπεδο, που αφορά στην εκπαίδευση για τη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το τριτοβάθμιο επίπεδο παρέμβασης, που αναφέρεται στην προώθηση της υγείας και της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο.

Στοιχεία που προέκυψαν (Καδδά, 2005) σχετικά με τέτοιου είδους παρεμβάσεις σε δημόσια νοσοκομεία είναι τα εξής:

- Ογκολογικό νοσοκομείο «Αγ. Σάββας». Με βασικό συντονιστή την Κοινωνική υπηρεσία του νοσοκομείου, έχουν δραστηριοποιηθεί ομάδες διαχείρισης στρες από το νοσηλευτικό (κυρίως) και ιατρικό προσωπικό.
- Νοσοκομείο Αθηνών «Ιπποκράτειο» και Νοσοκομείο Νοσημάτων Θώρακος «Σωτηρία». Μέσω των ΚΕΚ των νοσοκομείων έχουν πραγματοποιηθεί εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης, με θέμα 'Διαχείριση του στρες στα επαγγέλματα υγείας'.
- Γ. Ν. Αθηνών «Γ. Γεννηματάς». Η Κοινωνική υπηρεσία του νοσοκομείου, είναι αρμόδια για την αντιμετώπιση σοβαρών προβλημάτων στρες με ψυχολογικές διαταραχές.
- Νοσοκομείο «Ασκληπιείο Βούλας». Η Κοινωνική υπηρεσία του νοσοκομείου δέχεται κατά καιρούς περιπτώσεις προσωπικού που παρουσιάζουν έντονο στρες και συναισθηματική φόρτιση.
- Νοσοκομείο «Αγ. Παντελεήμων» και Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Δυτικής Αττικής. Πραγματοποιούν ενημέρωση του προσωπικού για θέματα εργασιακού στρες με διοργάνωση ημερίδων.
- Νοσοκομείο Αθηνών «Λαϊκό», «401» Στρατιωτικό Νοσοκομείο, Νοσοκομείο «Η Αγ. Όλγα». Πραγματοποιείται εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα που αφορούν το εργασιακό στρες, μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων, χωρίς όμως παράλληλη ανάπτυξη συγκεκριμένων δομών διαχείρισης του στρες.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Τα μέτρα που προτείνονται είναι ενδεικτικά και ισχύουν υπό προϋποθέσεις στο δημόσιο ή στο ιδιωτικό νοσοκομείο, αναλόγως του υφιστάμενου νομικού πλαισίου.

6.1 Αμοιβή

Στο δημόσιο νοσοκομείο, με καλυμμένες τις ανάγκες ασφάλειας (μονιμότητα, ενιαίο μισθολόγιο, τυπικός χαρακτήρας κινήτρου απόδοσης) τα περιθώρια οικονομικών κινήτρων είναι περιορισμένα. Αντίθετα, στο ιδιωτικό υπάρχει ευχέρεια σύνδεσης της ατομικής επίδοσης με επιπρόσθετη αμοιβή, χωρίς διακύβευση της ομαδικότητας (Γώγος, 2009).

6.2 Περιβάλλον Εργασίας

- Φυσικές συνθήκες εργασίας. Διαμόρφωση χώρων με σύγχρονο εξοπλισμό, ευχάριστων και λειτουργικών.
- Ωράρια εργασίας. Ευελιξία και συμμετοχή του προσωπικού στη διαμόρφωση του προγράμματος εργασίας (Laschinger et al., 2001).
- Διαχείριση συγκρούσεων. Ανάλυση εργασίας με καταγραφή αρμοδιοτήτων και βελτίωση της επικοινωνίας (Chant et al., 2002 Hyrkas et al., 2006. Cortese, 2007)
- Εμπλουτισμός της εργασίας που προωθεί την αυτονομία και τον αυτοέλεγχο (Γώγος, 2009).

6.3 Συμμετοχική διοίκηση

Η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και η καθιέρωση τακτικών ομαδικών συναντήσεων για επίλυση προβλημάτων συμβάλλει στη μείωση της εξουθένωσης (Armstrong-Stassen, 2004).

6.4 Ανάπτυξη - Αυτοπραγμάτωση

- Εξασφάλιση απρόσκοπτης και ισότιμης συμμετοχής σε καταρτίσεις και σεμινάρια.
- Δημιουργία ομάδων για υλοποίηση συγκεκριμένων ενεργειών.

6.5 Διαπροσωπικές σχέσεις - Κοινωνικές ανάγκες

- Ενίσχυση ομαδικού πνεύματος με κοινωνικές εκδηλώσεις συνδεδεμένες με επίτευξη κάποιου στόχου.
- Υποστήριξη δημιουργίας ομάδων με κοινά ενδιαφέροντα.

Καθώς η βίωση του εργασιακού στρες και της εξουθένωσης πλήττει τους εργαζόμενους και τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους, στον ευαίσθητο τομέα της υγείας, η αντιμετώπισή του αποτελεί σημαντικό ζήτημα διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων. Εκ των περιστάσεων οι διοικήσεις των νοσοκομείων καλούνται σε δυναμικές προσεγγίσεις και παρεμβάσεις προωθώντας την ανάπτυξη και βελτίωση της ανθεκτικότητας στην επαγγελματική εξουθένωση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αδαλή, Ε. (2000). Επαγγελματική Εξουθένωση Νοσηλευτών. Έννοια, Συνιστώσες, Συνέπειες. *Νοσηλευτική*, 39(3): 292-297.
2. Αδαλή, Ε., Λεμονίδου Χ. (2001). Παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών. *Νοσηλευτική*, 40(2): 15-22.
3. Αδαλή, Ε. και συν. (2002). Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακό περιβάλλον ψυχιατρικού νοσηλευτικού προσωπικού. *Νοσηλευτική*, 41(1): 105-114.
4. Adali, E., Priami, M. (2002). Burnout among nurses in Intensive Care Units, Internal Medicine Wards and Emergency Departments in Greek Hospitals. *ICUs and Nursing Web Journal*, 11:1-19.
5. Aiken, L.H., et al. (2002a). Hospital staffing, organization and quality of care: cross-national findings. *International Journal of Quality Health Care*, 14:5-13.
6. Aiken, L.H., et al. (2002β). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout and job satisfaction. *JAMA*, 288(6): 1987-1993.
7. Alimoglu, M.K., Donmez, L. (2005). Daylight exposure and other predictors of burnout among nurses in a university hospital. *International Journal of Nursing Studies*, 42: 549-555.
8. Antoniou, A.S., et al. (2003). Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 592-621.

9. Αντωνίου, ΑΣ. (2005). *Το σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης στις μονάδες ψυχικής υγείας & ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης. Παρεμβάσεις σε Ατομικό και Οργανωσιακό Επίπεδο*. Μονάδα υποστήριξης & παρακολούθησης «Ψυχαργός - Β' φάση. Αθήνα
10. Armstrong-Stassen, M. (2004). The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1): 46-60.
11. Ασημακοπούλου, Μ. (2004). *Η επαγγελματική εξουθένωση, η επαγγελματική ικανοποίηση και η εμπλοκή στην εργασία στον Δημόσιο Τομέα*. Πτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Πατρών, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πάτρα.
12. Βασιλάκη, Ε. και συν.(2001). *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπιση τους*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
13. Brewer, E., Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between burnout age or years of experience. *Human Resources Development Review*, 3: 102-123.
14. Callaghan, M. (2003). Nursing morale: what is it like and why? *Journal of Advanced Nursing*, 42(1): 82-89.
15. Chant, S. et al. (2002). Communication skills: some problems in nursing education and practice. *Journal of Clinical Nursing*, 11(1): 12-16.
16. Chen, S.M., McMurray, A. (2001). Burnout in intensive care nurses. *Journal of Nursing Research*, 9(5): 152-164.
17. Chu, C.I. et al. (2003). Job satisfaction of hospital nurses: An empirical test of a casual model in Taiwan. *International Nursing Review*, 50(3): 176-182.
18. Γούλας, Β. (2004). *Διερευνώντας την Επαγγελματική Εξουθένωση για Άσκηση Αποτελεσματικής Διοίκησης*. Στο: Νιάκας, Δ. (επιμ.), *Υπηρεσίες Υγείας, Μάνατζμεντ και Τεχνολογία*, Mediforce, Αθήνα, 127- 149.
19. Cortese, C.G. (2007). Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*, 15: 303-312.
20. Cowin, L. (2002). The effects of nurses job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32: 263-291.
21. Γώγος, Χ. (2009). Η Διαδικασία του Ελέγχου της Απόδοσης στην Παροχή Υπηρεσιών Υγείας. Η Περίπτωση των Εξωτερικών Ιατρείων ενός Γενικού Νοσοκομείου. *Επιθεώρηση Υγείας*, 20(118):15-19.
22. Demir, A., Ulusoy M. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 40 (8): 807-827.
23. Diane, R.A. (2005). The nurse manager: job satisfaction, the nursing shortage and retention. *Journal of Nursing Management*, 13(4):286-295.
24. Διλιπντάς, Α. (2008). Μελέτη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στους εργαζόμενους του ΠΑ.Γ.Ν. Ηρακλείου. *Επιθεώρηση Υγείας*, 19(111): 34- 40.
25. Edelwich, J., Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Services Press, New York
26. Enberg, B. et al., (2007). Work satisfaction, career preferences and unpaid household work among recently graduated health-care professionals-a gender perspective. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 21(2):169-177.
27. Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1): 159-165.
28. Fujiwara, K., et al. (2003). Interpersonal conflict, social support and burnout among home care workers in Japan. *Journal of Occupational Health*, 45(5): 313-320.
29. Gillespie, M., Melby, V. (2003) Burnout among nursing staff in accident and emergency and acute medicine: a comparative study. *Journal of Clinical Nursing* 12, 842-851.
30. Gillies D.A., Franklin, M. (1988). Association of management style with job satisfaction nursing caregivers. *Journal of Nursing Administration*, 18: 43-45.

32. Glasberg, A.L., et al. (2007). Burnout and "stress of conscience" among healthcare personnel. *Journal of Advanced Nursing*, 57(4): 392-403.
33. Grassi, L., & Magnani, K. (2000). Psychiatric Morbidity and Burnout in the Medical Profession: An Italian Study of General Practitioners and Hospital Physicians. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 69: 329-334.
34. Haas, J.S. (2000). Is the Professional Satisfaction of General Internists Associated with Patient Satisfaction? *Journal of General Internal Medicine*, 15(2):122-128.
35. Healy, C.M., McKay, M.F. (2000). Nursing stress: The effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(3): 681-688.
36. Hsiu-Chin, C. et al. (2005). Leadership Styles and Nursing Faculty Job Satisfaction
37. In Taiwan. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(4):374-380.
38. Huey F.L., Hartley S., (1988). What keeps nurses in Nursing? *American Journal of Nursing*, 88: 181-188.
39. Hyrkas, K. et al. (2006). Efficacy of clinical supervision: influence on job satisfaction, burnout and quality of care. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4):521-535.
40. Ilhan, M. et al. (2008). Burnout and its correlates among nursing staff: questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 61(1): 100-106.
41. International Council of Nurses. (2003). ICN concerned over lack of progress to solve international nurse staffing crisis. *British Journal of Nursing*, 12(1): 11.
42. Ito, H. et al. (2001). Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current job. *Psychiatric Services*, 52 (2): 232-234.
43. Καδδά Α., (2005). Τρόποι διαχείρισης του stress των επαγγελματιών υγείας στα Δημόσια Νοσοκομεία. *Επιθεώρηση Υγείας*, 16(92): 23-26.
44. Kanste, O. et al. (2007). The relationship between multidimensional leadership and burnout among nursing staff. *Journal of Nursing Management*, 15: 731-739.
45. Καραθάνου, Α. (2007). *Μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Θεσσαλονίκης ΑΧΕΠΑ*. Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
46. Καρυδά, Σ. και συν. (2004). Βαθμός Ικανοποίησης Νοσηλευτικού Προσωπικού. *Επιθεώρηση Υγείας*, 15(88): 23-28.
47. Khowaja, K. et al. (2005). Registered nurse perception of work satisfaction at a Tertiary care university hospital. *Journal of Nursing Management*, 13:32-39.
48. Kilfedder, C. et al. (2001). Burnout in psychiatric nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 34: 383-396.
49. Laschinger, H.K. et al. (2001). The impact of workplace empowerment organizational trust on staff nurses work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review*, 26(3):7-23.
50. Lee, H. et al. (2003). A comprehensive model for predicting burnout in Korean nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 44: 534-545.
51. Lu, C. et al., (2002). The relationships amongst turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing* 18 (4): 214-219.
52. Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Prentice Hall Inc., New Jersey.
53. Maslach C, Jackson SE. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5: 133-153.
54. Maslach, C. et al. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
55. Μπελλήλη, Θ. και συν. (2007). Διερευνώντας την επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην σχετιζόμενη με την υγεία ποιότητα ζωής των Ελλήνων νοσηλευτών. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 24(Συμπλ. 1): 75-84.
56. Newman, B.M. (1990). The Newman Systems Model : a theory for practice. In: Parker, M.E. (Ed), *Nursing Theories in Practice*. National League for Nursing, N.Y.
57. Olofsson, B. et al. (2003). Absence of response: A study of nurses; experience of stress in the workplace. *Journal of Nursing Management*, 11: 351-358.
58. Ουζούνη, Χ. (2004). Το στρες των νοσηλευτών που εργάζονται σε ψυχιατρικά τμήματα. *Νοσηλευτική*, 43(3): 297-303.
59. Ουζούνη, Χ. (2005). Διερευνητική μελέτη των παραγόντων που προκαλούν στρες στο νοσηλευτικό προσωπικό των ψυχιατρικών μονάδων βραχείας νοσηλείας. *Νοσηλευτική*, 44(3): 355-363.
60. Παπαδάτου, Δ., Αναγνωστόπουλος, Φ. (1999). *Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας*. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
61. Posig, M., Kickul, J. (2003). Extending our understanding of human burnout: Test of an integrated model in no service occupations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1): 3-19.
62. Prag, W.P. (2003). Stress, burnout and social support: A review and call for research. *Air Medical Journal*, 22(4): 18-22.
63. Redfem, S. et al. (2002). Work satisfaction, stress, quality of care and morale of older people in a nursing home. *Health & Social Care in the Community*, 10(6): 512-517.
64. Rowe, M. M., Sherlock, H. (2005). Stress and verbal abuse in nursing: do burned out nurses eat their young? *Journal of Nursing Management*, 13: 242-248.
65. Shields, M.A., Ward M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5): 677-701.
66. Shimizu, T. et al. (2005). Relationship between turnover and burnout among Japanese hospital nurses. *Journal of Occupational Health*, 45: 334-336.
67. Σιουρούνη, Ε. και συν. (2006). Διερεύνηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στο νοσηλευτικό προσωπικό του Ψυχιατρικού Νοσοκομείου Τρίπολης. *Επιθεώρηση Υγείας*, 17(99): 31-34.
68. Sutherland, V. J., Cooper, C. L. (2003). *De-stressing doctors: A self-management guide*. Butterworth-Heinemann: London.
69. Suzuki, E. et al., (2006). Factors affecting rapid turnover of novice nurses in university hospitals. *Journal of Occupational Health*, 48: 49-61.
70. Takase, M. et al., (2001). Nurse-environment misfit and Nursing Practise. *Journal of Advanced Nursing*, 35(6): 819-826.
71. Τσίρος, Χ. (2009). Επαγγελματική εξουθένωση και αυτοεκτίμηση των νοσηλευτών. *Επιθεώρηση Υγείας*, 20(118): 38-47.
72. Tummers, G. et al. (2002). The diversity of work: Differences, similarities and relationships concerning characteristics of the organization, the work and psychological work reactions in intensive care and non-intensive care nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 39: 841-855.
73. Tzeng, H. et al., (2002). Relationship of nurses-assessment of organizational culture, job satisfaction and patient satisfaction with nursing care. *International Journal of Nursing Studies*, 39 (1): 79-84.
74. Tzeng, H., (2002). The influences on nurses working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8): 867-878.
75. Vahey, C.D. et al. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical Care*, 42(2): 1157-1166.
76. Vegchel, N. et al. (2004). Quantitative versus emotional demands among Swedish human service employees: Moderating effects of job control and social support. *International Journal of Stress Management*, 11(1): 21-40.
77. Wu, S., et al. (2007). Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *Journal of Advanced Nursing*, 59(3): 233-239.

Ο ανθρώπινος παράγοντας στην εργασία

των Παναγιώτας Κατσακιώρη¹ και Εύας Σγουρού²

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο παρόν άρθρο εξετάζεται ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα στην εργασία και περιγράφονται δράσεις για την αποτροπή ή τον περιορισμό των προβλημάτων που εμφανίζονται εξαιτίας του.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος «ανθρώπινος παράγοντας» (human factors) αναφέρεται στους περιβαλλοντικούς, οργανωτικούς και εργασιακούς παράγοντες, καθώς και στα ανθρώπινα και προσωπικά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν τη συμπεριφορά στην εργασία με τρόπο ώστε να έχει επιπτώσεις στην υγεία και την ασφάλεια.

Γιατί εξετάζεται ο ανθρώπινος παράγοντας στην εργασία;

Η προσεκτική εκτίμηση του ανθρώπινου παράγοντα στην εργασία μπορεί να μειώσει τον αριθμό ατυχημάτων, καθώς και τις περιπτώσεις επαγγελματικών ασθενειών. Μπορεί, επίσης, να εξασφαλίσει ένα αποδοτικότερο και αποτελεσματικότερο εργατικό δυναμικό.

Τα ατυχήματα εμφανίζονται εξαιτίας της εμπλοκής του ανθρώπου με την εργασία του. Δεδομένου ότι τα τεχνικά συστήματα έχουν γίνει πιο αξιόπιστα, το ενδιαφέρον έχει εστιαστεί στις ανθρώπινες αιτίες των ατυχημάτων. Υπολογίζεται ότι μέχρι ένα 80% των ατυχημάτων μπορεί να αποδοθεί, τουλάχιστον εν μέρει, στις ενέργειες ή τις παραλείψεις των ανθρώπων. Αυτό δεν προκαλεί έκπληξη, δεδομένου ότι οι άνθρωποι εμπλέκονται σε όλο τον κύκλο ζωής ενός οργανισμού, από το σχεδιασμό ως τη λειτουργία του, τη συντήρηση, τη διαχείριση και τη διάλυσή του. Πολλά ατυχήματα αποδίδονται στις ενέργειες ή τις παραλείψεις ενός ατόμου που συμμετείχε άμεσα στη λειτουργία ή σε εργασίες συντήρησης. Αυτή η χαρακτηριστική, αλλά κοντόφθαλμη προσέγγιση, αγνοεί τις θεμελιώδεις αστοχίες που οδήγησαν στο ατύχημα και οι οποίες βρίσκονται συνήθως βαθύτερα στις λειτουργίες σχεδιασμού, διαχείρισης και λήψης αποφάσεων της διοίκησης.

Ποια προβλήματα σχετίζονται με τον ανθρώπινο παράγοντα;

Ορισμένοι δείκτες που χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό προβλημάτων που σχετίζονται με τον ανθρώπινο παράγοντα στην εργασία είναι οι παρακάτω:

- ατυχήματα σε εργαζόμενους, εργολάβους ή επισκέπτες, όπου το «ανθρώπινο λάθος» δίνεται ως αιτία
- αναφορές που σχετίζονται με τη διανοητική ή σωματική υγεία
- υψηλά ποσοστά συστηματικής απουσίας από την εργασία ή ασθένειες
- συχνή αποχώρηση προσωπικού
- χαμηλό επίπεδο ή αλλαγές στη συμπεριφορά, όσον

αφορά στη συμμόρφωση με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας

- ζητήματα συμπεριφοράς ή απόδοσης που προσδιορίζονται στη γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου
- παράπονα από το προσωπικό για τις συνθήκες εργασίας ή το σχεδιασμό της εργασίας.

Η λογική ότι «οι εργαζόμενοι πρέπει να προσέξουν περισσότερο» είναι λανθασμένη. Ενώ είναι λογικό να αναμένεται ότι οι εργαζόμενοι θα είναι συγκεντρωμένοι και προσεκτικοί στην εργασία τους, δεν είναι αρκετό για τον αξιόπιστο έλεγχο των κινδύνων.

Η εκτίμηση του «ανθρώπινου παράγοντα» αποτελεί «στοιχείο-κλειδί» της αποτελεσματικής διαχείρισης της υγείας και της ασφάλειας, περιλαμβάνοντας:

- ♦ μελέτη κάθε θέσης εργασίας, των ιδιοτεροτήτων των εργαζομένων και της οργάνωσης
- ♦ ενσωμάτωση του ανθρώπινου παράγοντα κατά την εκπόνηση της εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου, κατά τη διερεύνηση ατυχημάτων, κατά το σχεδιασμό και την προμήθεια όπως, επίσης, κατά την καθημερινή λειτουργία
- ♦ συμμετοχή του εργατικού δυναμικού και των εκπροσώπων του
- ♦ επιλογή από μια σειρά αποτελεσματικών μέτρων ελέγχου.

Στα μέτρα ελέγχου περιλαμβάνονται:

- μέτρα προφύλαξης στους χώρους εργασίας
- συστήματα ελέγχου των κινδύνων
- διοικητικές διευθετήσεις.

Επαρκή μέτρα προφύλαξης στους χώρους εργασίας πρέπει να λαμβάνονται και να συντηρούνται ώστε να προλαμβάνονται τα ατυχήματα στους εργαζόμενους που εκτελούν εργασίες με αυξημένη επικινδυνότητα. Αυτά τα μέτρα προφύλαξης περιλαμβάνουν: διαδικασίες και προειδοποιητικές οδηγίες, ασφαλή συστήματα εργασίας, συστήματα ελέγχου του εξοπλισμού, συναγερμούς, οδηγίες ασφάλειας, επικοινωνιακές διευθετήσεις και προστατευτικές διατάξεις στα μηχανήματα. Όλα τα παραπάνω πρέπει να σχεδιαστούν λαμβάνοντας υπόψη τον άνθρωπο-εργαζόμενο για να μπορέσουν να χρησιμοποιηθούν σωστά και αξιόπιστα. Οι εργονομικές αλλαγές στην εργασία και στο εργασιακό περιβάλλον βοηθούν, επίσης, στη μείωση των κινδύνων και μπορούν να βελτιώσουν τη φυσική και διανοητική υγεία του εργατικού δυναμικού.

1. Η κα Π. Κατσακιώρη είναι Μηχανολόγος Μηχανικός, DEA, Τεχνικός Επιθεωρητής Εργασίας, διδάκτωρ Πολυτεχνικής Σχολής Πανεπιστημίου Πατρών.

2. Η κα Εύα Σγουρού είναι Μηχανολόγος Μηχανικός, υποψήφια διδάκτωρ Πολυτεχνικής Σχολής Πανεπιστημίου Πατρών.

Τα συστήματα ελέγχου των κινδύνων αποτελούν τη βάση για τη διασφάλιση της παροχής και συντήρησης επαρκών μέτρων προφύλαξης στους εργασιακούς χώρους. Οι περισσότερες από τις δραστηριότητες όπου απαιτούνται συστήματα ελέγχου των κινδύνων περιλαμβάνουν τους εργαζομένους, π.χ. συντήρηση, εργασίες ρουτίνας και έκτακτες, πρόσληψη και επιλογή προσωπικού, καταδάφηση, διαχείριση περιπτώσεων έκτακτης ανάγκης.

Ένα σύνολο διοικητικών διαδικασιών είναι απαραίτητο για να οργανώσει, να προγραμματίσει, να ελέγξει και να επιτηρήσει το σχεδιασμό και την εφαρμογή των συστημάτων ελέγχου του κινδύνου.

2. ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΤΗΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ

Πολλά από τα προβλήματα που εμφανίζονται εξαιτίας του ανθρώπινου παράγοντα μπορούν να αποτραπούν ή να περιοριστούν με τις εξής δράσεις:

- εργονομικό σχεδιασμό
- εργασιακή ικανοποίηση
- σχεδιασμό γραπτών διαδικασιών και προειδοποιήσεων.

Εργονομικός σχεδιασμός

Οι άνθρωποι εμφανίζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους, στο ύψος και το βάρος, στη δύναμη και την αντοχή, στην ικανότητα να χειρίζονται πληροφορίες και σε πολλά άλλα. Η εργονομία ενσωματώνει τις γνώσεις σχετικά με τις δυνατότητες, τα χαρακτηριστικά και τα όρια του ανθρώπου στο σχεδιασμό εργαλείων και μηχανών, δραστηριοτήτων και θέσεων εργασίας. Ακόμα, η εργονομία επιχειρεί να βελτιώσει το γενικότερο φυσικό περιβάλλον, την οργάνωση της εργασίας και την αλληλεπίδραση του ανθρώπου με τα μέσα και το χώρο εργασίας.

Ο εργονομικός σχεδιασμός έχει ως στόχο την προσαρμογή των απαιτήσεων της εργασίας στον άνθρωπο, για τη μεγιστοποίηση της ασφάλειας, της αποτελεσματικότητας και της άνεσης, τη μείωση του εργασιακού φόρτου και την εξάλειψη τυχόν εξαναγκασμών και περιορισμών. Έχει αποδειχτεί ότι ο εργονομικός σχεδιασμός συντελεί στο να μειωθούν τα λάθη, οι τραυματισμοί και οι επαγγελματικές ασθένειες.

Η προσαρμογή αυτή μπορεί να είναι:

- ♦ **ανατομική**, που λαμβάνει υπόψη κυρίως τα ανθρωπομετρικά χαρακτηριστικά για το σχεδιασμό εξοπλισμού και θέσεων εργασίας
- ♦ **λειτουργική**, που περιλαμβάνει το σχεδιασμό των δραστηριοτήτων και τη διαμόρφωση των χώρων και θέσεων εργασίας με στόχο τη μείωση περιπτώσεων ή/και κούραστικών κινήσεων
- ♦ **ψυχολογική**, που εξετάζει την αλληλεπίδραση ανθρώπου-μηχανής και την ανταλλαγή πληροφοριών.

Για τον εργονομικό σχεδιασμό λαμβάνονται υπόψη:

- στοιχεία ανθρωπομετρίας (μέγεθος και σχήμα του ανθρώπινου σώματος)
- στοιχεία εμπιομηχανικής (βάρος, δύναμη και αντοχή του ανθρώπινου σώματος)

- η ικανότητα αντίληψης, η διαδικασία σύλληψης και κατανόησης του ανθρώπινου νου.

Τα εργονομικά προβλήματα μπορεί να οφείλονται σε:

- επαναλαμβανόμενες κινήσεις
- επίμονες στάσεις του σώματος
- χειρωνακτικές εργασίες που απαιτούν δύναμη
- άμεση μηχανική πίεση στους ιστούς τους σώματος
- ελλείψεις, ασαφείς ή λανθασμένες πληροφορίες
- κακή οργάνωση της εργασίας.

Τα αποτελέσματα των παραπάνω μπορεί να είναι:

- ατυχήματα
- μυοσκελετικές παθήσεις (πόννοι στη μέση, στην πλάτη, τενοντίτιδες κ.ά.)
- προβλήματα όρασης (ερεθισμένοι οφθαλμοί, πονοκέφαλοι, ζαλάδες)
- απουσίες και παράπονα εργαζομένων
- λάθη και ζημιές κατά την εργασία.

Αυτοί που κινδυνεύουν περισσότερο από τα παραπάνω είναι: οι χειριστές ηλεκτρονικού υπολογιστή, οι οδηγοί, οι χτίστες, οι συγκολλητές κ.ά. Ιδιαίτερη προσοχή, επίσης, δίνεται στους ηλικιωμένους, στις γυναίκες, καθώς και σε προσωρινούς ή εποχιακούς εργαζόμενους.

Η διερεύνηση συμβάντων και παρ' ολίγον ατυχημάτων στον εργασιακό χώρο, συχνά αποκαλύπτει προβλήματα όπως:

- χειριστήρια που δεν τα φτάνουν οι εργαζόμενοι
- άβολες θέσεις εργασίας
- δυσδιάκριτες ή δυσνόητες ενδείξεις
- ταυτόχρονη παροχή πλήθους πληροφοριών.

Οι εργαζόμενοι σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας μπορούν να εντοπίσουν τα καθήκοντα που τους είναι ιδιαίτερα επίπονα. Εργονομικά προβλήματα μπορούν ακόμα να εντοπιστούν κατά την παρατήρηση του τρόπου με τον οποίο χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι τα εργαλεία τους. Επίσης, ορισμένα σημάδια ότι ο σχεδιασμός μιας θέσης εργασίας ή ενός στοιχείου εξοπλισμού απαιτεί εργονομική αξιολόγηση είναι οι αυτοσχέδιες προσαρμογές σε μηχανές, π.χ. επιμήκυνση μοχλών, πρόσθετες πινακίδες ή διακόπτες, μαξιλάρια στη θέση εργασίας κ.ά.

Οι παρακάτω ερωτήσεις απευθύνονται σε εργαζομένους και μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον προσδιορισμό τυχόν ασυμβατότητας μεταξύ των ικανοτήτων και των φυσικών χαρακτηριστικών τους και των απαιτήσεων του εξοπλισμού που χρησιμοποιούν.

- *Ταιριάζει ο εξοπλισμός με το μέγεθος του σώματός σας και με εκείνο των άλλων χειριστών;*
- *Μπορείτε να δείτε και να ακούσετε εύκολα όλα όσα χρειάζεστε;*
- *Καταλαβαίνετε όλες τις πληροφορίες που σας παρουσιάζονται;*
- *Εμφανίζονται συχνά λάθη; Τα εντοπίζετε και τα διορθώνετε εύκολα;*
- *Ο εξοπλισμός ή το σύστημα σας προκαλεί ενοχλήσεις, εάν χρησιμοποιηθεί για πολλή ώρα;*

Δουλεύοντας σε περιορισμένους χώρους Κίνδυνοι και μέτρα προστασίας

Περιορισμένος, χαρακτηρίζεται κάθε χώρος στον οποίο η δυνατότητα εισόδου ή εξόδου είναι δύσκολη και μπορεί να υπάρχει έλλειψη οξυγόνου ή να αναπτυχθεί επικίνδυνο περιβάλλον από την παρουσία χημικών ουσιών (τοξικών, εύφλεκτων κ.λπ.).

Οι περιορισμένοι χώροι δεν είναι σχεδιασμένοι για συνεχή παρουσία εργαζομένων. Η είσοδος σε αυτούς γίνεται σε περιπτώσεις επισκευής βλαβών, συντήρησης εξοπλισμού, ειδικών κατασκευών, ελέγχων ενδείξεων και γενικά για δραστηριότητες που δεν έχουν τη φύση μόνιμης θέσης εργασίας. Ενδεικτικά παραδείγματα: τούνελ, δεξαμενές, εκσκαφές, τάφροι και ορύγματα (με βάθος πάνω από 1,3 μέτρα), κλειστοί χώροι που περιέχουν σωληνώσεις ή αγωγούς (π.χ. εξαερισμού, διανομής και απαγωγής αερίων), πηγάδια, αποχετευτικοί χώροι, χώροι στην είσοδο των οποίων υπάρχουν ανθρωποθυρίδες, σιλό (π.χ. αποθήκευσης σιτηρών), κάδοι, δοχεία, αντιδραστήρες, λέβητες, φούρνοι και θάλαμοι καύσης, ψυγεία ή -σε ορισμένες περιπτώσεις- εμπορευματοκιβώτια οχημάτων κ.ά.

Η ελληνική και διεθνής εμπειρία αναδεικνύει τη σοβαρότητα των κινδύνων που σχετίζονται με εργασίες σε τέτοιου είδους χώρους. Μεγάλος αριθμός θανάτων, τραυματισμών και πρόκλησης σοβαρών προβλημάτων υγείας περιλαμβάνονται στις σχετικές επιπτώσεις.

Είναι πολύ σημαντικό να αναγνωριστούν οι «περιορισμένοι χώροι» σε ένα περιβάλλον εργασίας, δηλαδή να ορίζεται σαφώς εάν ένας χώρος ανήκει στην ειδική αυτή κατηγορία. Στη συνέχεια πρέπει να προσδιορίζονται οι κίνδυνοι που μπορεί να προκύψουν και να καταρτίζονται οι διαδικασίες για την ασφαλή εργασία στους χώρους αυτούς. Τα μέτρα προστασίας που πρέπει να λαμβάνονται πρέπει να περιγράφονται στις αντίστοιχες «**διαδικασίες ασφαλούς εργασίας**» ή/και τις «**άδειες εργασίας**» σε περιορισμένους χώρους. Τα μέτρα αυτά αφορούν και τις εργασίες που πραγματοποιούνται από εξωτερικά συνεργεία εργολάβων.

Έχει σημασία να τονιστεί ότι σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία, στο 1/3 των ατυχημάτων με επιβλαβή αέρια ή έλλειψη οξυγόνου, ο κίνδυνος δεν ήταν παρών στον κλειστό χώρο όταν εισήλθε ο εργαζόμενος.

Ήταν ακριβώς η εκτελούμενη εργασία που δημιούργησε την επικίνδυνη ατμόσφαιρα.

Τα βασικά σημεία που πρέπει να ακολουθούνται είναι :

- Έλεγχος του χώρου για τυχόν **προβληματική πρόσβαση**.
- Έλεγχος για την **περίπτωση εργασίας σε περιορισμένο χώρο**. Πολλές φορές η εργασία μπορεί να γίνει χωρίς να απαιτηθεί η είσοδος εργαζομένων (π.χ. μια επιθεώρηση μπορεί να γίνει με τη βοήθεια κάμερας, ένας καθαρισμός είναι δυνατόν να γίνει με αυτόματο εξοπλισμό).
- **Εκτίμηση κινδύνου** και λήψη όλων των απαραίτητων μέτρων πρόληψης. Ο χώρος πρέπει να ελέγχεται **πριν την είσοδο του εργαζόμενου σε αυτόν και κατά τη διάρκεια αυτής**. Οι περιορισμένοι χώροι ελέγχονται για: έλλειψη ή υπερβολική παρουσία οξυγόνου, κινδύνους πυρκαγιάς ή έκρηξης, επικίνδυνες ουσίες και άλλους κινδύνους για την ΥΑΕ.
- **Σχέδιο διάσωσης** κατάλληλο για την περίπτωση.
- Χρησιμοποίηση κατάλληλα **εκπαιδευμένου προσωπικού** και κατάλληλου **εξοπλισμού**.

Στη συνέχεια αναφέρονται μέτρα προστασίας κατά τις εργασίες σε περιορισμένους χώρους ανάλογα με τον παράγοντα κινδύνου. Επισημαίνεται ότι η αναφορά είναι ενδεικτική. Ανάλογα με την περίπτωση, πρέπει να πραγματοποιείται συγκεκριμένη εκτίμηση των κινδύνων και σχεδιασμός των μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισής τους, καθώς και συνεχής έλεγχος για την υλοποίηση αυτών.

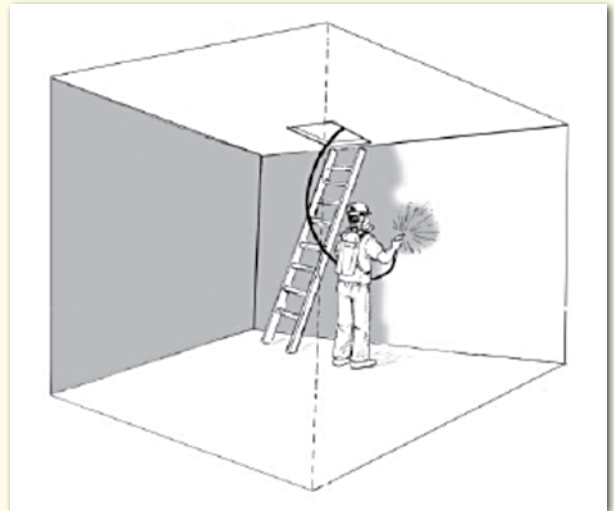
Υπάρχει, όταν ένας εργαζόμενος καταπλάκωνεται ή συνθλίβεται από κάποιο υλικό (υγρό ή στερεό, συνήθως κοκκώδες) όπως: ακαθαρσίες, άμμο, χαλίκι, τσιμέντο, άσφαλτο, κόκκους και σπόρους (π.χ. σιταριού), κάθε είδος υλικού σε μορφή σκόνης. **Έχουν καταγραφεί θανατηφόρα ατυχήματα που σχετίζονται με αυτόν τον κίνδυνο.**

Ενδεικτικά μέτρα προστασίας!

- ✓ Να απαγορεύεται η είσοδος σε περιορισμένους χώρους, αν δεν έχει διασφαλιστεί η προστασία από τον κίνδυνο εγκλωβισμού-καταπλάκωσης.

Εργασία σε περιορισμένους χώρους

Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και μέτρα προστασίας



Εικόνα 1: Κίνδυνοι από τα αέρια που δημιουργούνται κατά τη διάρκεια εργασιών εντός του περιορισμένου χώρου.

Κίνδυνος καταπλάκωσης - εγκλωβισμού

- ✓ Αν πρέπει να γίνει εργασία σε θέση όπου υπάρχει δυνητικά ο κίνδυνος (π.χ. σε μία εκσκαφή όπου υπάρχει ο κίνδυνος καταπλάκωσης), θα πρέπει πρώτα να έχει εξασφαλιστεί ότι έχουν τηρηθεί όλα τα μέτρα ασφαλείας. Λεπτομέρειες αναφέρονται στους σχετικούς κανονισμούς ασφαλείας (π.χ. των τεχνικών έργων).

Έλλειψη ή υπερβολική παρουσία οξυγόνου

Το οξυγόνο, που είναι απαραίτητο για τη ζωή, μπορεί να ελαττωθεί σε έναν περιορισμένο χώρο, αν καταναλωθεί ή αντικατασταθεί από κάποιο άλλο αέριο, οπότε **υπάρχει ο κίνδυνος ασφυξίας του εργαζόμενου**. Η πιθανότητα **έλλειψης οξυγόνου** σε έναν περιορισμένο χώρο μπορεί να οφείλεται σε πυρκαγιά ή έκρηξη (εργασίες όπως οι συγκολλήσεις και η κοπή, καταναλώνουν οξυγόνο), σε εκτόπιση (μερικές φορές το οξυγόνο αντικαθίσταται από ένα μη εκρηκτικό αέριο όπως το αργό, το διοξείδιο του άνθρακα ή το άζωτο, με στόχο τη μείωση του κινδύνου έκρηξης), σε δημιουργία σκουριάς και σε βακτηριακή δράση. Αλλά και **η υπερβολική παρουσία οξυγόνου είναι επικίνδυνη γιατί μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο πυρκαγιάς**.

Ενδεικτικά μέτρα προστασίας!

- Η σύσταση της ατμόσφαιρας πρέπει να παρακολουθείται πριν και συνεχώς κατά τη διάρκεια των εργασιών.
- Η είσοδος σε χώρο με έλλειμμα οξυγόνου, γίνεται μόνο με τη χρήση κάποιας εξωτερικής πηγής αναπνεύσιμου αέρα.
- Οι χώροι που με χαμηλή περιεκτικότητα σε οξυγόνο πρέπει να αερίζονται με κατάλληλο τρόπο, ανάλογα με την περίπτωση, πριν την είσοδο των εργαζομένων.

Επικίνδυνες ουσίες

Οι περιορισμένοι χώροι περιέχουν συχνά επικίνδυνες ουσίες (τοξικές, ερεθιστικές, διαβρωτικές κ.λπ.) όπως αναθυμιάσεις, καπνούς ή αέρια από υλικά που είχαν προηγουμένως αποθηκευτεί στο χώρο ή από τη χρήση χρωμάτων, αντισηπτικών και διαλυτών και ουσιών που σχετίζονται με συγκεκριμένες παραγωγικές διαδικασίες. Εργασίες, όπως οι συγκολλήσεις, παράγουν, επίσης, τοξικά αέρια όπως το μονοξείδιο του άνθρακα. Οι επικίνδυνες ουσίες συχνά είναι αόρατες και άοσμες. Ορισμένες συνηθισμένες επικίνδυνες ουσίες είναι: υδρόθειο, διοξείδιο του θείου, μονοξείδιο του άνθρακα, οξείδια του αζώτου, όζον, μόλυβδος στον αέρα, διοξείδιο του θείου, αμμωνία, χλωρίο κ.ά.

Σε ορισμένες συγκεντρώσεις στον αέρα, κάποιες ουσίες γίνονται αμέσως επικίνδυνες για την ασφάλεια και τη ζωή του εργαζόμενου.

Σε αυτά τα επίπεδα συκέντρωσης, ακόμη και μια σύντομη έκθεση μπορεί να προκαλέσει μόνιμες επιπτώσεις στην υγεία, όπως βλάβες στον εγκέφαλο, την καρδιά ή τους πνεύμονες. Επιπλέον, η ουσία μπορεί να προκαλέσει ζάλη ή λιποθυμία στους εργαζόμενους, ώστε να μην μπορούν να διαφύγουν από τον περιορισμένο χώρο.

Οι δραστηριότητες που μπορούν να οδηγήσουν στην απελευθέρωση επιβλαβών ουσιών περιλαμβάνουν τη λείανση, την απόξεση, την αφαίρεση επικαθίσεων αλάτων, την αποξήλωση κάθε είδους μόωσης ή επικάλυψης, τις εργασίες ψεκασμού μετάλλων, τις εργασίες χρωματισμού, τις κοπές, την κόλληση (χημική) και συγκόλληση (με θερμότητα), καθώς και τη χρήση μηχανών εσωτερικής καύσης. Τα προϊόντα καθαρισμού μπορεί να είναι τοξικά, να αντιδράσουν με τα ιζήματα των δεξαμενών ή να απελευθερώσουν επικίνδυνα αέρια από τις πορώδεις επιφάνειες μέσα στο χώρο.

Επίσης, επικίνδυνες ουσίες μπορεί να παραχθούν όταν εξατμίζονται υγρά (π.χ. τα υγρά καύσιμα σε μια δεξαμενή παράγουν πτητικά αέρια που πιθανόν να είναι επικίνδυνα, δηλητηριώδη κ.λπ.). Τα επικίνδυνα αέρια, ακόμα και όταν δεν ανιχνεύονται κατά την είσοδο στον περιορισμένο χώρο, μπορεί να εκλυθούν όταν αναταραχθούν τα λιμνάζοντα υγρά. Για παράδειγμα, από ένα οργανικό υλικό, όπως

η λιματολόσση, μπορεί να εκλυθεί το τοξικό υδρόθειο, όταν αυτή, για οποιοδήποτε λόγο, ανακατευθεί. Τα ιζήματα και ο πολτός που κατακάθονται στο δάπεδο των κλειστών χώρων μπορεί, επίσης, να δημιουργήσουν υδρόθειο. Συνθησιμένη και πολύ επικίνδυνη είναι η περίπτωση όπου γίνεται ζύμωση ενός υλικού για την παραγωγή ενός άλλου (π.χ. μούστος σε δεξαμενές, κόκκοι σιτηρών σε σιλό κ.λπ.). Στην περίπτωση αυτή καταναλώνεται οξυγόνο και εκλύονται αέρια που πιθανόν να γίνουν θανατηφόρα, εάν κάποιος χάσει τις αισθήσεις του και αποκλειστεί στον κλειστό χώρο.

Ενδεικτικά μέτρα προστασίας!

Κανείς δεν θα πρέπει να βασίζεται μόνο στις αισθήσεις του, για να καταλάβει αν υπάρχει κίνδυνος από επικίνδυνες ουσίες. Πριν την είσοδο στον περιορισμένο χώρο, πρέπει να διασφαλιστεί ότι:

- ✓ είναι γνωστές τόσο οι επικίνδυνες ουσίες που υπάρχουν στο χώρο, όσο και τα αποδεκτά όρια συγκέντρωσης για την είσοδο σ' αυτόν
- ✓ είναι γνωστές τόσο οι επιπτώσεις στον εργαζόμενο από την έκθεση στις ουσίες αυτές, όσο και οι πρώτες βοήθειες που μπορεί να χρειαστούν
- ✓ χρησιμοποιούνται κατάλληλα ΜΑΠ
- ✓ ο χώρος αερίζεται, αν αυτό απαιτείται



Εικόνα 2: Έλεγχος της ατμόσφαιρας πριν την είσοδο στον περιορισμένο χώρο.

- ✓ η ατμόσφαιρα παρακολουθείται τόσο πριν την είσοδο όσο και κατά τη διάρκεια της εργασίας
- ✓ δεν πραγματοποιείται η εργασία, στο βαθμό που δεν μπορεί να διασφαλισθεί με λήψη μέτρων η ασφάλεια του εργαζόμενου.

Οι πυρκαγιές και οι εκρήξεις αποτελούν σοβαρούς κινδύνους για τις εργασίες στους περιορισμένους χώρους. Οι συνθήκες (καύσιμη ύλη, οξυγόνο, κατάλληλη θερμοκρασία) μπορούν να δημιουργηθούν από την παρουσία διαλυτών, παραγώγων πετρελαίου και άλλων εύφλεκτων ουσιών (π.χ. μεθάνιο, προπάνιο, βουτάνιο), εύφλεκτης σκόνης, από υπερβολική παρουσία οξυγόνου, διαφόρων πηγών θερμότητας κ.λπ. Η παρουσία εύφλεκτων αερίων ή σκόνης μπορεί να σχετίζεται με τις εργασίες που πραγματοποιούνται ή και με την ίδια τη δραστηριότητα (π.χ. χημικές αντιδράσεις).

Εκρηκτικές ατμόσφαιρες

Ενδεικτικά μέτρα προστασίας!

- Να διασφαλιστεί ότι η ατμόσφαιρα του χώρου παρακολουθείται συνεχώς και να πραγματοποιείται καθαρισμός από εύφλεκτα αέρια και εύφλεκτα νέφη σκόνης, αν είναι απαραίτητο να πραγματοποιηθεί κάποια θερμή εργασία.
- Να ελέγχεται με κατάλληλα μέτρα, οργανωτικά και τεχνικά, οτιδήποτε μπορεί να προκαλέσει την ανάφλεξη αερίων ή σκόνης, όπως: πηγές θερμότητας, σπινθήρες από τη λειτουργία μηχανών ή εργαλείων χειρός, στατικός ηλεκτρισμός, κινητά τηλέφωνα, εξοπλισμός φωτισμού, τριβή, θερμές επιφάνειες, κάπνισμα, γυμνές φλόγες κ.ά. Να χρησιμοποιείται εξοπλισμός αντιεκρηκτικού τύπου.

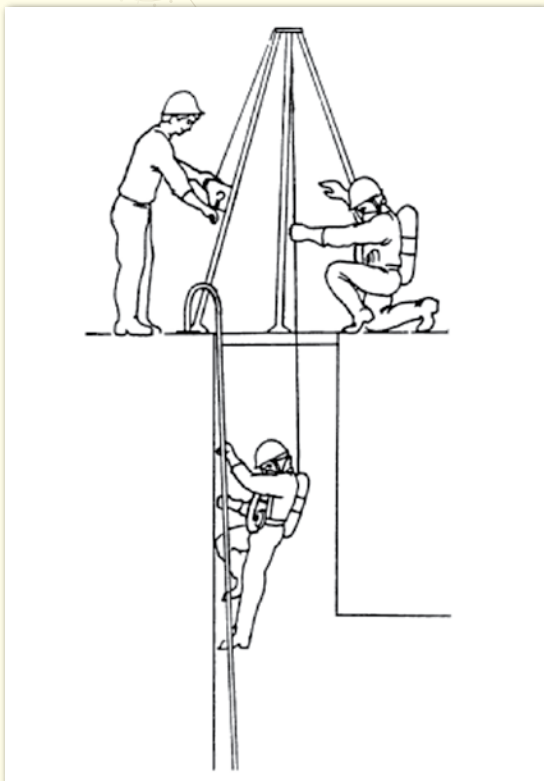
Πέραν των βασικών παραγόντων κινδύνου που αναφέρθηκαν, υπάρχουν και άλλες πλευρές που σχετίζονται με την έκθεση σε φυσικούς και βιολογικούς παράγοντες, με επικίνδυνες καταστάσεις λόγω της χρησιμοποίησης εξοπλισμού εργασίας, με κινδύνους που σχετίζονται με τη διαμόρφωση του χώρου εργασίας κ.ά. Στη συνέχεια αναφέρονται ενδεικτικά τέτοιου είδους κίνδυνοι.

Άλλοι παράγοντες κινδύνου

- **Μηχανικός εξοπλισμός.** Σε περίπτωση που δεν απομονωθούν μηχανικά μέρη του εξοπλισμού (π.χ. σε λέβητες) πριν την είσοδο στον περιορισμένο χώρο, υπάρχει κίνδυνος σοβαρού τραυματισμού του εργαζόμενου.
- **Ακραίες θερμοκρασίες.** Η θερμοκρασία μπορεί να ανεβεί ταχύτατα σε έναν περιορισμένο χώρο και να προκαλέσει ζάλη, εξάντληση ή θερμοπληξία. Επίσης, επισημαίνεται ιδιαίτερα, ο κίνδυνος σε ψυγεία και μεγάλους χώρους κατάψυξης.
- **Θόρυβος.** Υψηλή στάθμη θορύβου μπορεί να εμποδίσει τον εργαζόμενο να ακούσει σημαντικές οδηγίες ή προειδοποιήσεις, ενώ η αντίληψη μπορεί να προκαλέσει ακουστικές βλάβες. Ο θόρυβος που παράγεται στους κλειστούς χώρους μπορεί να είναι ιδιαίτερα επιβλαβής λόγω της αντανάκλασης από τα τοιχώματα.
- **Ακαθαρσίες, έντομα, ποντίκια, ερπετά.** Η πιθανότητα εμφάνισης εξαρτάται από το είδος του περιορισμένου χώρου στον οποίο γίνονται οι εργασίες.
- **Ολίσθηση, παραπάτημα και κίνδυνοι πτώσης.** Ορισμένοι κλειστοί χώροι έχουν καταπακτές που συμπιέζουν τους εργαζόμενους κατά το πέρασμά τους από αυτές, καθιστώντας δύσκολη και τη διαφυγή σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης. Επιπλέον, υπάρχουν σκάλες για την άνοδο ή την κάθοδο, με ενδεχόμενο κίνδυνο πτώσης. Το δάπεδο των χώρων ή τα σκαλοπάτια μπορεί να είναι πολύ ολισθηρά.
- **Κίνδυνοι που σχετίζονται με εξοπλισμό όπως σωληνώσεις και βαλβίδες.** Τα τυχόν εισερχόμενα αέρια, ατμοί ή υγρά (ψυκτικά ή υπέρθερμα) μπορεί να προκαλέσουν τραυματισμό, έγκαυμα ή ακόμη και κινδύνους από βιολογικούς παράγοντες (π.χ. σε περίπτωση λυμάτων αποχετεύσεων).
- **Άβολες θέσεις εργασίας.** Η εργασία σε στενούς χώρους και πλατφόρμες, κεκλιμένα επίπεδα ή σκάλες μπορεί να οδηγήσει σε κόπωση, πτώσεις ή παγιδεύσεις, καθώς και σε μυοσκελετική καταπόνηση.
- **Ηλεκτρικό ρεύμα.** Ηλεκτροφόρα καλώδια και ηλεκτρικός εξοπλισμός σε λειτουργία μπορεί να οδηγήσουν σε θανατηφόρο ατύχημα, ειδικά όταν υπάρχει υγρασία.
- **Πτώση αντικειμένων.** Υπάρχει σοβαρός κίνδυνος τραυματισμών από πτώση αντικειμένων, όπως τα εργαλεία ή ο εξοπλισμός, ιδιαίτερα εάν οι καταπακτές πρόσβασης ή οι ανθρωποθυρίδες βρίσκονται σε σημείο πάνω από εκείνο στο οποίο εργάζονται οι εργαζόμενοι.
- **Κακή ορατότητα.** Η κακή ορατότητα αυξάνει τον κίνδυνο ατυχημάτων και καθιστά δυσκολότερη τη διάσωση σε περίπτωση ανάγκης.
- **Κίνδυνος πνιγμού.** Σε πολλές περιπτώσεις ο κλειστός χώρος μπορεί να περιέχει επαρκή ποσότητα υγρών που καθιστά επικίνδυνη την εργασία.



Εικόνα 3: Εισαγωγή αέρα με κατάλληλο εξοπλισμό ώστε να μην εμποδίζεται η ασφαλής πρόσβαση ή έξοδος τού εργαζόμενου.



Εικόνα 4: Είσοδος εργαζόμενου με αυτοφερόμενη συσκευή αναπνοής (SCBA) σε κλειστό χώρο. Ένας δεύτερος εργαζόμενος, με παρόμοιο εξοπλισμό, είναι σε επιφυλακή, ενώ ένας τρίτος ελέγχει τη λειτουργία του τρίποδα και το σχοινί ανέλκυσης με το οποίο είναι δεμένος ο πρώτος.

Ενδεικτικά μέτρα προστασίας!

- ✓ Να υπάρχουν διαδικασίες απενεργοποίησης, απομόνωσης και σήμανσης όλου του μηχανικού, ηλεκτρικού και υδραυλικού εξοπλισμού (lockout - tagout).
- ✓ Να απαγορεύεται η εργασία σε περιορισμένους χώρους όταν οι θερμοκρασίες είναι πολύ υψηλές.
- ✓ Να χρησιμοποιούνται τα κατάλληλα ΜΑΠ.
- ✓ Να υπάρχει συνεχής επικοινωνία με τον επιβλέποντα την εργασία στον περιορισμένο χώρο.
- ✓ Τα δάπεδα, οι σκάλες κ.λπ. να ελέγχονται έτσι ώστε να διασφαλίζεται ότι δεν θα είναι ολισθηρά.
- ✓ Να λαμβάνονται τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για αποφυγή του κινδύνου πτώσης του εργαζόμενου από ύψος (π.χ. κατάλληλα ικριώματα, προστατευτικά έναντι πτώσης).
- ✓ Κάθε είδους εξοπλισμός που χρησιμοποιείται (μηχανήματα, ηλεκτρικές εγκαταστάσεις κ.λπ.) θα πρέπει να τηρεί τις προδιαγραφές ασφάλειας σύμφωνα με τους σχετικούς κανονισμούς και να γίνεται προσπάθεια στο βαθμό του δυνατού, μείωσης του θορύβου με τεχνικά μέσα.
- ✓ Πριν την είσοδο στον περιορισμένο χώρο θα πρέπει να διασφαλίζεται η προστασία από την ύπαρξη επικίνδυνων εντόμων ή ρεπιδίων.
- ✓ Σε περιπτώσεις που υπάρχει κίνδυνος από την πτώση υλικών (π.χ. εργαλείων) πρέπει να τεθούν σε ισχύ προγράμματα πρόληψης (π.χ. ο εξοπλισμός και τα εργαλεία εισάγονται στο χώρο πριν την είσοδο των εργαζομένων και αφαιρούνται με κατάλληλη διάταξη μετά την έξοδο και του τελευταίου από αυτούς).
- ✓ Σε περιπτώσεις κακής ορατότητας, εάν αυτή προκύπτει από τον ανεπαρκή φωτισμό, τότε αυτός θα πρέπει να αυξηθεί. Εάν γίνονται εργασίες που δημιουργούν σκόνη που εμποδίζει την ορατότητα όπως χρήση τροχού, αμμοβολή ή συγκόλληση, απαιτείται κατάλληλος εξοπλισμός για τη βελτίωση της ορατότητας αλλά και για τη μείωση της έκθεσης του εργαζόμενου στη σκόνη.
- ✓ Οι κλειστοί υπόγειοι χώροι πρέπει να αποστραγγίζονται ή να αποξηραίνονται πλήρως, πριν εισέλθει εργαζόμενος σε αυτούς.

Περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης

Μεγάλος αριθμός θυμάτων από ατυχήματα σε περιορισμένους χώρους οφείλεται σε λανθασμένες ενέργειες εργαζομένων, οι οποίοι προσπάθησαν να διασώσουν άλλους που κινδύνευαν. **Πρέπει να υπάρχει γραπτό σχέδιο έκτακτης ανάγκης για κάθε είδους περιορισμένο χώρο και κάθε δραστηριότητα σε αυτόν και οι εργαζόμενοι να έχουν εκπαιδευτεί κατάλληλα με βάση το σχέδιο αυτό.** Ο εξοπλισμός διάσωσης σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης πρέπει να είναι πάντα διαθέσιμος. Πρέπει να υπάρχουν, ανάλογα με την περίπτωση: ατομικές αναπνευστικές συσκευές, οδόσωμες ζώνες ασφαλείας, φορείο, μέσα με τα οποία θα σημάνει νηχτικός συναγερμός, μέσα με τα οποία θα ειδοποιηθούν οι υπηρεσίες διάσωσης (ΕΚΑΒ, πυροσβεστική υπηρεσία), φακοί, πυροσβεστήρες, εξοπλισμός για πρώτες βοήθειες και ανάνηψη κ.λπ.

Εύη Γεωργιάδου

Χημικός Μηχανικός, Κέντρο Ασφάλειας της Εργασίας, ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πηγή: Τσιρώνης Ι., Παπαδάκης Α., Γεωργιάδου Ε., Δουλεύοντας σε περιορισμένους χώρους. Κίνδυνοι και μέτρα προστασίας, εκδ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Αθήνα 2008.

Σημείωση: Οι εικόνες 1, 2 έχουν ανατυπωθεί από τις σχετικές εκδόσεις της σειράς "Hazards of Confined Spaces", British Columbia, Καναδάς. Η εικόνα 3 έχει ανατυπωθεί από το βιβλίο: Confined Space and Structural Rope Rescue. Η εικόνα 4 έχει ανατυπωθεί από το φυλλάδιο: A Guide to Safety in Confined Spaces, Bobby R.Davis, North Carolina Department of Labor, ΗΠΑ.

(Συνέχεια από σελ. 18)

- Ο εξοπλισμός ή το σύστημα είναι κατάλληλο για χρήση; Είναι εύκολο να μαθευτεί η χρήση του;
- Είναι συμβατό με άλλα συστήματα που χρησιμοποιούνται;
- Αναγκάζετε να κάνετε πολύ γρήγορες ή πολύ αργές κινήσεις;
- Μπορείτε να φθάσετε τα χειριστήρια που χρησιμοποιείτε συχνά χωρίς να τεντώνετε υπερβολικά και χωρίς να παίρνετε άβολες στάσεις;
- Μπορείτε να κινείστε εύκολα μεταξύ θέσεων εργασίας;
- Είναι το εργασιακό περιβάλλον άνετο για σας;
- Αισθάνεστε αγχωμένοι από το φυσικό περιβάλλον (λόγω θορύβου, θερμοκρασίας κ.λπ.) ή από ψυχολογικούς παράγοντες (από τις προθεσμίες, το ρυθμό εργασίας κ.λπ.)
- Θα μπορούσαν κάποια από τα παραπάνω να βελτιωθούν;
- Οι άλλοι χρήστες έχουν παρόμοιες αντιδράσεις;

Οι εργονομικές παρεμβάσεις περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- το σχεδιασμό εργαλείων και μηχανών
- το σχεδιασμό θέσεων εργασίας
- το σχεδιασμό και τη σήμανση χειριστηρίων, πινάκων ελέγχου κ.λπ.
- την ανάπτυξη λειτουργικών συστημάτων (software)
- τη βελτίωση του φωτισμού
- τη σήμανση των χώρων εργασίας
- την οργάνωση των θέσεων εργασίας.

Εργονομικές παρεμβάσεις, που συνήθως γίνονται αφού εντοπιστεί ένα πρόβλημα, είναι:

- αλλαγή διαμόρφωσης χώρου
- τοποθέτηση υλικών και εργαλείων σε κοντινές αποστάσεις
- δημιουργία διαδρόμων, ραμπών κ.λπ.
- χρήση μηχανικών μέσων μεταφοράς φορτίων
- περιορισμός υψομετρικών διαφορών
- αλλαγή σε άβολα καθίσματα εργασίας
- προστασία σε διακόπτες που μπορούν ακούσια να βρεθούν στη θέση on ή off
- αναδιάταξη χειριστηρίων ελέγχου που είναι δύσκολο να κατανοηθούν
- αναδιάταξη σε οθόνες που αναγκάζουν το χρήστη να σκύβει ή να τεντώνεται για να τις διαβάσει
- μετατόπιση σε μπουτόν έκτακτης ανάγκης των οποίων η προσέγγιση είναι δύσκολη.

Εργασιακή ικανοποίηση

Προβλήματα που σχετίζονται με τη διανοητική υγεία όπως η κατάθλιψη και το άγχος, έχουν επιπτώσεις όχι μόνο στην υγεία του προσωπικού αλλά και στην απόδοση του οργανισμού καθώς οδηγούν σε οικειοθελείς αποχωρήσεις, συχνές αλλαγές προσωπικού, κακή εργασιακή απόδοση και ατυχήματα.

Η Βρετανική Επιθεώρηση Εργασίας ορίζει το **εργασιακό άγχος ή στρες** ως την αντίδραση που έχουν οι εργαζόμενοι στην υπερβολική πίεση ή σε άλλους τύπους απαιτήσεων, η οποία προκύπτει όταν οι εργαζόμενοι ανησυχούν

ότι δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις αυτές.

Έχουν προσδιοριστεί διάφορες πηγές άγχους όπως:

- Εγγενείς παράγοντες στην εργασία π.χ. άσχημες φυσικές συνθήκες εργασίας (όπως υψηλά επίπεδα θορύβου, ανεπαρκής εξαερισμός), ακατάλληλες ώρες ή υπερβολικά πολλές ώρες εργασίας, μονότονος ή έντονος ρυθμός, επικίνδυνη εργασία. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, καθώς και τα υπερβολικά λίγα εργασιακά καθήκοντα μπορεί να αποτελέσουν, επίσης, πηγές εργασιακού άγχους.
- Ασάφεια του ρόλου του εργαζομένου στην επιχείρηση, δηλ. ο εργαζόμενος δεν έχει σαφή ιδέα του ρόλου, των ευθυνών του ή των εργασιακών καθηκόντων του. Σύγκρουση ρόλων ή ευθύνη και για άλλους εργαζόμενους είναι, επίσης, πηγές άγχους.
- Σχέσεις με συναδέλφους που είτε είναι υποστηρικτικές είτε αποτελούν μία ακόμα πηγή εργασιακού άγχους.
- Ανασφάλεια στην εργασία, φόβος απόλυσης ή αναγκαστικής πρόωρης συνταξιοδότησης είναι πηγές άγχους που συνδέονται με την εξέλιξη της καριέρας.
- Αίσθημα του εργαζόμενου ότι δεν ανήκει στην επιχείρηση ή ότι δεν του δίνεται η ευκαιρία να συμμετάσχει σε αυτή. Η συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων μπορεί να βελτιώσει τα κανάλια επικοινωνίας μέσα σε αυτή.

Διαφορετικοί εργαζόμενοι αντιδρούν με διαφορετικό τρόπο στην ίδια κατάσταση. Τα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως η στάση (attitude), οι ικανότητες και η προσωπικότητα, αλληλεπιδρούν με τα χαρακτηριστικά της εργασίας και της οργάνωσης, π.χ. εργασιακό περιβάλλον και κουλτούρα σε θέματα ασφαλείας (safety culture), προκαλώντας επιπτώσεις στη διανοητική υγεία των εργαζομένων και στην εργασιακή ικανοποίηση.

Για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους και την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης, οι επιχειρήσεις συχνά επικεντρώνονται στον εργαζόμενο προσπαθώντας να τον υποστηρίξουν, με σεμινάρια αντιμετώπισης του άγχους ή υποστηρικτικά προγράμματα συμβουλευτικής. Ωστόσο αυτές είναι προσωρινές λύσεις και τα προβλήματα τείνουν να επανεμφανίζονται, αν δεν υπάρχει μια γενικότερη βελτίωση της οργάνωσης και του σχεδιασμού της εργασίας.

Η βελτίωση της οργάνωσης εργασίας βασίζεται στην αύξηση ενός ή περισσότερων από τα παρακάτω χαρακτηριστικά της:

- ποικιλία των εργασιακών καθηκόντων ή των δεξιοτήτων
- αυτονομία
- πληρότητα (εάν μια εργασία έχει ένα ευπροσδιόριστο τελικό αποτέλεσμα που την καθιστά σημαντικότερη για τον εργαζόμενο)
- ανατροφοδότηση (βελτίωση της γνώσης των αποτελεσμάτων από τις εργασιακές δραστηριότητες).

Άλλα χαρακτηριστικά της εργασίας που είναι εξίσου σημαντικά για την εργασιακή ικανοποίηση είναι:

- η ποσότητα και η ποιότητα της κοινωνικής αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους
- η ευθύνη για την τεχνολογία και το αποτέλεσμα
- οι διανοητικές απαιτήσεις της εργασίας.

Χαρακτηριστικοί τρόποι επανασχεδιασμού της εργασίας είναι:

Εναλλαγή στην εργασία (Job rotation)

Οι εργαζόμενοι αλλάζουν μεταξύ ενός μικρού αριθμού διαφορετικών, αλλά με παρόμοια χαρακτηριστικά, εργασιών. Αυτό μπορεί να αυξήσει την ποικιλία στα εργασιακά καθήκοντα αλλά έχει περιορισμένη αξία στη βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης. Η επιχείρηση ωφελείται από την ύπαρξη περισσότερων εργαζομένων που μπορούν να εκτελέσουν την ίδια εργασία.

Οριζόντια διεύρυνση εργασίας (horizontal job enlargement)

Η εργασία αλλάζει με την προσθήκη επιπλέον καθηκόντων που είναι παρόμοια με εκείνα που ήδη εκτελούνται. Η διεύρυνση εργασίας αυξάνει την ποικιλία της εργασίας αλλά μπορεί να μη βελτιώσει απαραίτητα την εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, μπορεί να οδηγήσει στη συνάθροιση διάφορων εξίσου βαρετών και αγχωτικών καθηκόντων.

Κάθετη διεύρυνση εργασίας (vertical job enlargement)

Είναι ο επανασχεδιασμός μιας εργασίας για να συμπεριλάβει πρόσθετες ευθύνες λήψης αποφάσεων ή/και υψηλότερου επιπέδου στόχους πρόκλησης. Έτσι αυξάνεται η αυτονομία και η ποικιλία.

Εμπλουτισμός εργασίας (job enrichment)

Παρόμοιος τρόπος με την κάθετη διεύρυνση εργασίας, ο οποίος, όμως, δίνει στον εργαζόμενο μεγαλύτερη δυνατότητα για προσωπική επίτευξη και αναγνώριση, πιο υπεύθυνη εργασία με μεγαλύτερες προκλήσεις και περισσότερη ευκαιρία για πρόοδο και ανάπτυξη.

Αυτόνομες ομάδες εργασίας (autonomous work groups)

Η ομάδα εργασίας καθορίζει την εργασία από την αρχή ως το τέλος και έχει την ευθύνη για το σχεδιασμό, το συντονισμό και την αξιολόγηση των εργασιακών δραστηριοτήτων. Μπορεί να υπάρξουν προβλήματα, εάν το επίπεδο της αμοιβής εξαρτάται από την ταχύτητα με την οποία εκτελούνται τα επιμέρους εργασιακά καθήκοντα. Σε αυτή την περίπτωση, η πίεση μπορεί να ασκηθεί στα μέλη της ομάδας που δουλεύουν με πιο αργούς ρυθμούς. Μπορεί να υπάρξει ισχυρό κίνητρο μέσα σε μια ομάδα εργασίας για να επιτύχει τους στόχους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πολύ υψηλά επίπεδα προσπάθειας και σε ένα αρνητικό αντίκτυπο στη διανοητική και φυσική υγεία των μελών της ομάδας.

Εμπλοκή και συμμετοχή εργαζομένων (employee involvement and participation)

Η εμπλοκή και η συμμετοχή του προσωπικού στο σχεδιασμό και επανασχεδιασμό της εργασίας, των εργασιακών καθηκόντων και του εξοπλισμού είναι ένα σημα-

ντικό εργαλείο τόσο στη μείωση των επιπέδων άγχους όσο και στη μείωση των εργασιακών κινδύνων. Εντούτοις, τέτοιες πρωτοβουλίες πρέπει να έχουν την υποστήριξη της διοίκησης για να λειτουργήσουν. Η ευρεία χρήση της συμμετοχής μπορεί να δημιουργήσει αυξημένες προσδοκίες για τους εργαζομένους, που μπορεί να είναι δύσκολο να πραγματοποιηθούν. Η συμμετοχή των εργαζομένων μπορεί να εμφανιστεί σαν απειλή στους διευθυντές που συνήθως παίρνουν τις δικές τους αποφάσεις.

Γραπτές διαδικασίες και προειδοποιήσεις

Οι διαδικασίες, ιδιαίτερα οι διαδικασίες λειτουργίας και συντήρησης, είναι πολύ σημαντικές για την πρόληψη των ατυχημάτων και τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων. Οι γραπτές διαδικασίες είναι ζωτικής σημασίας στη διατήρηση της συνοχής και στην εξασφάλιση ότι κάθε εργαζόμενος έχει το ίδιο βασικό επίπεδο πληροφόρησης. Αποτελούν ένα βασικό στοιχείο ενός συστήματος διαχείρισης ασφάλειας και ένα σημαντικό εργαλείο κατάρτισης. Ακόμα κι αν οι διαδικασίες δεν είναι γραπτές, υφίστανται μέσω των εργασιακών πρακτικών του προσωπικού.

Οι διαδικασίες πρέπει να:

- είναι ακριβείς και πλήρεις
- είναι σαφείς και συνοπτικές, με την απαιτούμενη λεπτομέρεια
- είναι σε ισχύ και να αναθεωρούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα
- υποστηρίζονται από εκπαίδευση του προσωπικού
- προσδιορίζουν τους κινδύνους
- δηλώνουν τα απαραίτητα μέτρα για την αντιμετώπιση των κινδύνων
- χρησιμοποιούν κατανοητούς όρους
- χρησιμοποιούν με συνέπεια την ορολογία
- απεικονίζουν την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων
- έχουν κατάλληλη μορφή
- είναι προσβάσιμες.

Για τη συγγραφή διαδικασιών, είναι αναγκαία η συλλογή πληροφοριών για τα εργασιακά καθήκοντα καθώς και για τους χρήστες. Για να γίνει αυτό, θα πρέπει να προηγηθεί ανάλυση της εργασιακής δραστηριότητας, λαμβάνοντας υπόψη τα παρακάτω:

- τη δυσκολία και τη σημαντικότητα των εργασιακών καθηκόντων
- τη συχνότητα εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων και τους πιθανούς κινδύνους
- τους χρήστες της διαδικασίας και το επίπεδο πληροφόρησης που χρειάζονται
- τις δεξιότητες, την εμπειρία, την κατάρτιση και τις ανάγκες των χρηστών της διαδικασίας
- το εάν η διαδικασία πρέπει να υποστηριχθεί με κατάρτιση, προκειμένου να γίνει κατανοητή και να χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά από τους χρήστες.

Στο εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ συνηθισμένο οι εργαζόμενοι να βλέπουν γραπτές προειδοποιήσεις, να ακούν ηχητικές προειδοποιήσεις ή να παρατηρούν πινα-

κίδες προειδοποίησης σε εξοπλισμό ή υλικά. Όλες αυτές οι προειδοποιήσεις έχουν το σκοπό να μεταφέρουν κάποια πληροφορία κινδύνου και πρέπει να είναι εξασφαλισμένο ότι είναι αποτελεσματικές. Η ανταπόκριση στις προειδοποιήσεις είναι σημαντική, κυρίως σε περιπτώσεις που οι κίνδυνοι δεν έχουν εξαλειφθεί τελείως στο στάδιο του σχεδιασμού.

Οι προειδοποιήσεις εξυπηρετούν τρεις σκοπούς:

- ενημέρωση για τον κίνδυνο
- καθορισμό της πιθανής σοβαρότητας του κινδύνου και των συνεπειών μιας λανθασμένης ενέργειας
- διευκρίνιση των προληπτικών ενεργειών που πρέπει να γίνουν.

Όπως έχει παρατηρηθεί, ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι θα παρατηρήσουν μια γραπτή προειδοποίηση, μόνο οι μισοί θα τη διαβάσουν και μόνο το ένα τρίτο αυτών θα συμμορφωθεί με τις οδηγίες. Οι εργαζόμενοι που συμμορφώνονται πιο πολύ με τις προειδοποιήσεις:

- αντιλαμβάνονται τον κίνδυνο της μη συμμόρφωσης ως σοβαρό
- θεωρούν ότι θα επηρεαστούν προσωπικά από τις συνέπειες
- δεν είναι οικείοι με το προϊόν ή την κατάσταση
- βλέπουν τους συναδέλφους τους να συμμορφώνονται

με τις προειδοποιήσεις

- θεωρούν ότι είναι εύκολο να συμμορφωθούν
- θεωρούν ότι εάν συμμορφωθούν, θα υπάρξει ένα πραγματικό προσωπικό όφελος.

Για να είναι πιο αποτελεσματικές οι προειδοποιήσεις πρέπει:

- να υπάρχουν όπου και όταν χρειάζονται
- να δίνουν μόνο τις απαιτούμενες πληροφορίες
- να έχουν κατάλληλη μορφή (σύντομη, κατανοητή και να προκαλούν προσοχή).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. HSE, Reducing error and influencing behavior, HSG48, HSE edition, 1999
2. ILO, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Volume 2, 1998
3. Whalley - Lloyd S., Human Reliability Assessment. Conference paper. Successful Safety Management. Cambridge 2000
4. Μαρμαράς Ν., Ανθρώπινα λάθη, ανθρώπινη αξιοπιστία και τεχνικές βελτίωσής της. Κεφάλαιο 12, Εργονομία
5. Ο'Νηλ Ρ. Η Ευρώπη καταπονείται, ΕΛΙΝΥΑΕ και TUTB 1999
6. Pheasant S., Ergonomics, Work & Health, Macmillan Press 1991

ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΕΡΙΣΚΟΠΙΟ



Ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (ESENER)

Στα προηγούμενα τεύχη του περιοδικού παρουσιάστηκε τμήμα των αποτελεσμάτων της πανευρωπαϊκής έρευνας του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), η οποία καταγράφει τις απόψεις αρμόδιων φορέων (εκπροσώπων της διοίκησης και των εργαζομένων) για τους τρόπους διαχείρισης των κινδύνων που απειλούν την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας τους, με ιδιαίτερη έμφαση στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Πιο συγκεκριμένα, στο τεύχος 43 παρουσιάστηκαν η μεθοδολογία της έρευνας και τα αποτελέσματα για την εκτίμηση των κινδύνων, στο τεύχος 44 τα αποτελέσματα για τη διαχείριση της ΥΑΕ και στο τεύχος 45 τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τους κινδύνους για την ΥΑΕ και ειδικότερα τους ψυχοκοινωνικούς, καθώς και τους ευνοϊκούς και ανασταθμικούς παράγοντες για τη διαχείρισή τους. Στο τεύχος αυτό ολοκληρώνεται η παρουσίαση με τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας (ΥΑΕ).

Συμμετοχή των εργαζομένων

Στην έρευνα ESENER πραγματοποιείται διάκριση μεταξύ της άτυπης και της επίσημης συμμετοχής των εργαζομένων μέσω της εκπροσώπησής τους από Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΥΑΕ) στην επιχείρηση και από εργατικά σωματεία/συνδικάτα. Η διάκριση αυτή είναι σημαντική, επειδή οι δύο τύποι συμμετοχής διαφέρουν ως προς το βαθμό συμμετοχής και ρύθμισης της συμμετοχής. Άτυπη ή «άμεση» συμμετοχή υπάρχει σε όλους τους τύπους των επιχειρήσεων ανεξαρτήτως μεγέθους ή κλάδου. Απεναντίας, η επίσημη ή θεσμική συμμετοχή απαιτεί τη σύσταση επίσημων οργάνων σύμφωνα με τα εθνικά νομικά πλαίσια και τις κατά παράδοση κοινωνικές συμβάσεις.

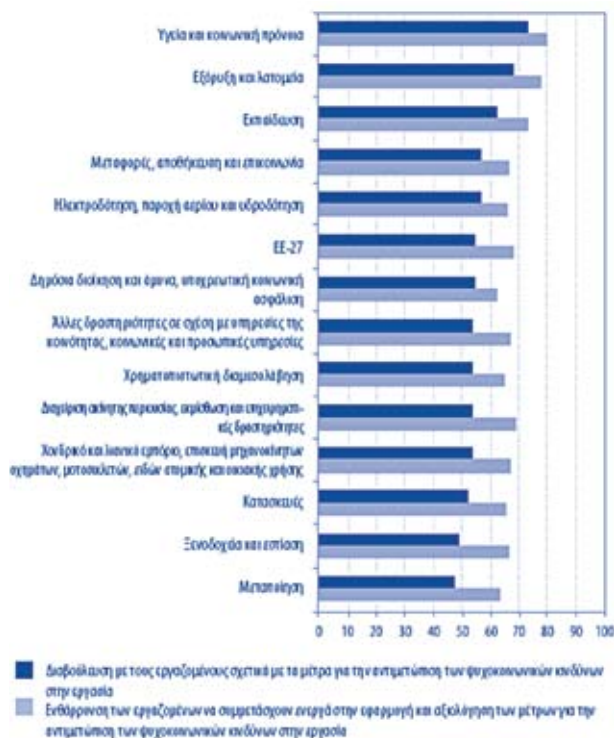
Διαβούλευση

□ 54% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρουν ότι ζητείται η γνώμη των εργαζομένων τους σχετικά με τα μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία και έως και 67% αναφέρουν ότι ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να συμμετέχουν ενεργά στην εφαρμογή και την αξιολόγηση των

μέτρων. Τα ποσοστά είναι ακόμη υψηλότερα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

□ Σε επίπεδο χωρών, η Ρουμανία, η Δανία και η Νορβηγία είναι οι χώρες στις οποίες οι επιχειρήσεις αναφέρουν συχνότερα ότι ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων τους και ότι τους ενθαρρύνουν ενεργά να συμμετέχουν στην εφαρμογή των μέτρων, σε αντίθεση με την Εσθονία, την Ουγγαρία και το Λουξεμβούργο.

□ Σε επίπεδο κλάδων, τα υψηλότερα ποσοστά άτυπης συμμετοχής των υπαλλήλων αναφέρονται στους κλάδους της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, της εξόρυξης, των λιτομείων και της εκπαίδευσης (διάγραμμα 1).



Βάση: Επιχειρήσεις που αναφέρουν ότι έχουν θεσπίσει διαδικασίες και μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία.

Διάγραμμα 1: Διαβούλευση με τους εργαζομένους και συμμετοχή τους όσον αφορά στα μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, ανά κλάδο (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)

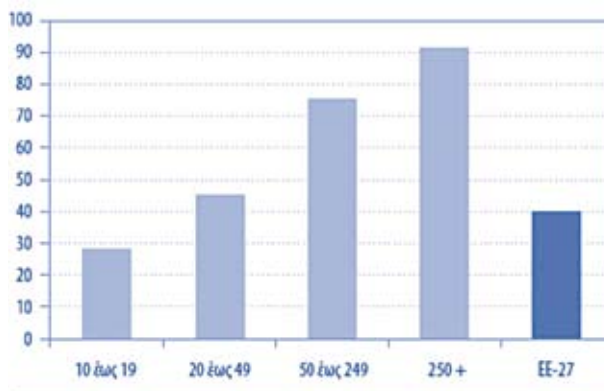
Επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων

□ Σε ό,τι αφορά στην επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων, άνω του 40% των διοικητικών στελεχών που ρωτήθηκαν αναφέρουν ότι στην επιχείρηση υπάρχει εκπροσώπηση, είτε με τη μορφή ΕΥΑΕ στην επιχείρηση, είτε μέσω εργατικού σωματείου/συνδικάτου.

□ Η επίσημη συμμετοχή των εργαζομένων αυξάνεται με το μέγεθος της επιχείρησης (διάγραμμα 2).

□ Σε επίπεδο κλάδων, οι κλάδοι ηλεκτροδότησης, παροχής αερίου και υδροδότησης, η δημόσια διοίκηση και η εκπαίδευση αναφέρουν συχνότερα κάποιο είδος επίσημης εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση (ΕΥΑΕ στην επιχείρηση ή εργατικά σωματεία/συνδικάτα).

□ Οι σκανδιναβικές χώρες αναφέρουν συχνότερα κάποιο είδος επίσημης εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, σε αντίθεση με την Πορτογαλία, την Ελλάδα και την Τσεχική Δημοκρατία. Σε ό,τι αφορά τις ΕΥΑΕ στην επιχείρηση, αναφέρονται σε μεγαλύτερα ποσοστά από τη Δανία (61%), ακολουθούμενη από την Ισπανία (58%) και το Λουξεμβούργο (57%). Όσον αφορά την εκπροσώπηση από τα εργατικά σωματεία/συνδικάτα, αναφέρεται συχνότερα από τη Νορβηγία (87%), τη Σουηδία (73%), τη Δανία (65%) και τη Φινλανδία (59%).



Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 2: Επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανά μέγεθος επιχείρησης: εκπροσώπηση μέσω ΕΥΑΕ στην επιχείρηση ή μέσω εργατικού σωματείου/συνδικάτου (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)

Σημείωση. ΕΥΑΕ στην επιχείρηση: όλες οι χώρες εκτός από την Κύπρο, τη Μάλτα και τη Σουηδία. Εκπροσώπηση μέσω εργατικού σωματείου/συνδικάτου: όλες οι χώρες (εκτός από τη Γερμανία, την Αυστρία και το Λουξεμβούργο, όπου, λόγω αρμοδιότητας, η σχετική ερώτηση τέθηκε στους εκπροσώπους των ΕΥΑΕ στην επιχείρηση και όχι στους εκπροσώπους των εργατικών σωματείων/συνδικάτων).

Επίσημη εκπροσώπηση σε θέματα ΥΑΕ

□ Στο πλαίσιο της επίσημης εκπροσώπησης σε θέματα ΥΑΕ, η έρευνα ESENER διερευνά την ύπαρξη εκπροσώπου υγείας και ασφάλειας και ΕΥΑΕ στην επιχείρηση. Οι επιχειρήσεις στην ΕΕ-27 αναφέρουν πολύ πιο συχνά την ύπαρξη εκπροσώπου υγείας και ασφάλειας (65%) παρά ΕΥΑΕ στην επιχείρηση (28%). Στις μεγάλες επιχειρήσεις (250-500 υπάλληλοι), αναφέρονται ποσοστά 87 και 83 % αντίστοιχα (διάγραμμα 3).

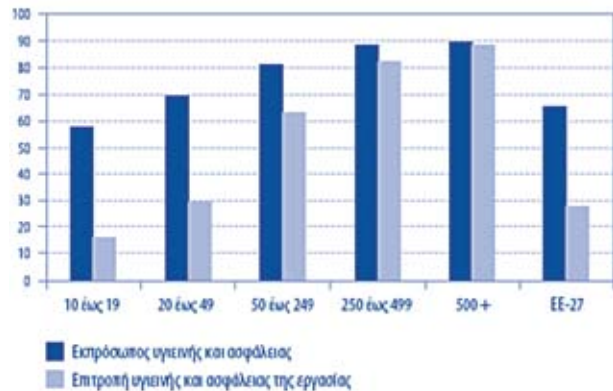
□ Όπως και στην επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομέ-

νων, υπάρχει μια σαφής αντιστοιχία με το μέγεθος της επιχείρησης, ιδίως όσον αφορά στην ύπαρξη ΕΥΑΕ, με την εκπροσώπηση να αυξάνεται όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση.

□ Σε επίπεδο κλάδων, η επίσημη εκπροσώπηση σε θέματα ΥΑΕ αναφέρεται συχνότερα στους κλάδους της ηλεκτροδότησης, της παροχής αερίου, της υδροδότησης, της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας και της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης. Όσον αφορά στους εκπροσώπους υγείας και ασφάλειας, τα υψηλότερα ποσοστά αναφέρονται στους κλάδους της ηλεκτροδότησης, της παροχής αερίου και της υδροδότησης (75%), της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας (68%) και της μεταποίησης (68%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στους κλάδους της εξόρυξης και των λατομείων (53%) και των ξενοδοχείων και της εστίασης (55%). Η ύπαρξη ΕΥΑΕ στην επιχείρηση αναφέρεται συχνότερα στους κλάδους της ηλεκτροδότησης, της παροχής αερίου και της υδροδότησης (50%), της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης (35%) και της εκπαίδευσης (34%).

□ Σε επίπεδο χωρών, υψηλότερα ποσοστά επίσημης εκπροσώπησης σε θέματα ΥΑΕ καταγράφονται σε επιχειρήσεις στη Δανία, στη Νορβηγία, στη Βουλγαρία και την Ιρλανδία. Η παρουσία εκπροσώπων υγείας και ασφάλειας κυμαίνεται σε ιδιαίτερως υψηλά επίπεδα στην Ιταλία (98%), στη Νορβηγία (92%) και τη Δανία (89%), ενώ τα χαμηλότερα επίπεδα καταγράφονται στην Ελλάδα (14%), στην Τουρκία (19%) και την Πορτογαλία (27%). ΕΥΑΕ στην επιχείρηση αναφέρονται συχνότερα στη Δανία (71%), τη Βουλγαρία (68%) και την Εσθονία (48%),

σε αντίθεση με τη Λετονία (3%), την Ελλάδα (8%) και την Ουγγαρία (10%).



Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 3: Επίσημη εκπροσώπηση σε θέματα ΥΑΕ στην επιχείρηση, ανά μέγεθος επιχείρησης: εκπρόσωπος υγείας και ασφάλειας και ΕΥΑΕ της εργασίας στην επιχείρηση (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)

Σημείωση. Εκπρόσωπος υγείας και ασφάλειας: όλες οι χώρες εκτός της Ελβετίας. Ειδική περίπτωση στις Κάτω Χώρες. ΕΥΑΕ στην επιχείρηση: όλες οι χώρες εκτός του Λουξεμβούργου και της Σλοβενίας.

Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφθείτε την ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.esener.eu>.

Νέα καθοδήγηση για την επισήμανση και τη συσκευασία

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Χημικών Προϊόντων (ECHA) που εδρεύει στο Ελσίνκι της Φινλανδίας εκδίδει νέα καθοδήγηση για την επισήμανση και τη συσκευασία. Πρόκειται για αυτοτελή καθοδήγηση σχετικά με τους κανόνες επισήμανσης και συσκευασίας των ουσιών και των μειγμάτων που προβλέπονται στον Κανονισμό για την Ταξινόμηση, την Επισήμανση και τη Συσκευασία (CLP).

Το νέο αυτό έγγραφο συνιστά αυτοτελή καθοδήγηση σχετικά με τους κανόνες επισήμανσης και συσκευασίας των ουσιών και των μειγμάτων που προβλέπονται στον κανονισμό CLP. Απευθύνεται σε παρασκευαστές, εισαγωγείς, μεταγενέστερους χρήστες και διανομείς χημικών ουσιών και μειγμάτων. Παρέχει δε, περισσότερο λεπτομερείς οδηγίες σχετικά με την επισήμανση και τη συσκευασία και πιο συγκεκριμένα:

- ποιες πτυχές πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την επιλογή του μεγέθους της ετικέτας
- ποιο τύποι πληροφοριών μπορούν να προστεθούν και σε ποιο σημείο της ετικέτας πρέπει να αναγράφονται
- ποιες είναι οι προϋποθέσεις εξαίρεσης μικρών συσκευασιών

- την αλληλεπίδραση μεταξύ των διατάξεων του CLP και των διατάξεων για την επισήμανση στις μεταφορές
- τον τρόπο επιλογής της πλέον κατάλληλης δέσμης δηλώσεων προφύλαξης για την ετικέτα
- τις μεταβατικές διατάξεις για ουσίες και μείγματα που διατίθενται ήδη στην αγορά.



Το έγγραφο με τη νέα αυτοτελή καθοδήγηση αντικαθιστά την Καθοδήγηση για την εφαρμογή των κριτηρίων CLP.

Περισσότερες πληροφορίες:
<http://guidance.echa.europa.eu/>
http://echa.europa.eu/clp/labelling_sds_en.asp

Πηγή: <http://osha.europa.eu/>

2ος πανευρωπαϊκός διαγωνισμός φωτογραφίας για ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας



Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) εγκαινιάζει το 2ο διαγωνισμό φωτογραφίας με σκοπό την ευαισθητοποίηση σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Οι ενδιαφερόμενοι καλούνται να συμμετάσχουν στο διαγωνισμό με θέμα «ασφάλεια και υγεία στον χώρο εργασίας», με ιδιαίτερη έμφαση στην πρόληψη των κινδύνων. Η επιλο-

γή των τριών καλύτερων φωτογραφιών θα γίνει με κριτήριο τη δημιουργικότητα και την πρωτοτυπία τους, καθώς και το ενδιαφέρον που παρουσιάζουν σε επίπεδο Ε.Ε. Στο φετινό διαγωνισμό προβλέπεται για πρώτη φορά η απονομή ειδικού βραβείου νέων, σε συμμετέχοντες ηλικίας κάτω των 21 ετών!

Συμμετοχές: έως 30 Αυγούστου 2011.

Περισσότερες πληροφορίες:

www.osha-photocompetition.eu

Δέκατα Ευρωπαϊκά Βραβεία Καλής Πρακτικής – Δύο έπαινοι σε ελληνικές πρωτοβουλίες

Με τα δέκατα ευρωπαϊκά βραβεία καλής πρακτικής, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) αναγνωρίζει και βραβεύει την εξαιρετική συμβολή οκτώ οργανισμών και εταιρειών από ολόκληρη την Ευρώπη στον τομέα των ασφαλών εργασιών συντήρησης. Στο πλαίσιο της εκστρατείας του EU-OSHA «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για Ασφαλείς Εργασίες Συντήρησης», τα βραβεία απονεμήθηκαν κατά τη διάρκεια τελετής που διοργάνωσε η συγγκική προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης την Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (28 Απριλίου).

Οι οκτώ νικητές είναι: Voestalpine Hytronics GmbH και Voestalpine Weichensysteme GmbH (Αυστρία, παραγωγή σιδήρου και χάλυβα) για τη χρήση τεχνολογίας και οργάνωσης για την επίτευξη ασφαλέστερης συντήρησης, Protón Electrónica SLU (Ισπανία, ηλεκτρολογικός εξοπλισμός) για τον συντονισμό εργασιών επισκευής και συντήρησης με τον πελάτη, Actavis Ltd (Μάλτα, φαρμακευτικά προϊόντα) για προληπτικές και διορθωτικές παρεμβάσεις για τη βελτίωση της ασφάλειας κατά τη συντήρηση, Skellefteå Rådningstjänst (Σουηδία, πυροσβεστικές υπηρεσίες) για την ανάπτυξη μεθόδων ασφαλούς εργασίας για πυροσβέστες, Sonae (Πορτογαλία, λιανικό εμπόριο) για τη διαχείριση προληπτικής και διορθωτικής συντήρησης, GHT - Glass Handling Technic Vof (Κάτω Χώρες, κηπουρική) για ασφαλή και αποτελεσματική συντήρηση και επισκευή θερμοκηπίων κηπευτικών, Tarmac Quarry Materials (Ηνωμένο Βασίλειο, εξόρυξη και λατομεία) για τις εξειδικευμένες ομάδες συντήρησης και STIB-MIVB (Βέλγιο, μεταφορές) για μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της συντήρησης ξεκινώντας από τον σχεδιασμό του χώρου εργασίας.

Πέραν των οκτώ βραβείων, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός απένειμε και δεκαπέντε επαινούς. Δύο απ' αυτούς δόθηκαν σε ελληνικές πρωτοβουλίες, η πρώτη της εταιρείας **ΑΓΕΤ Ηρακλής** και η δεύτερη των **Τσιμέντων «Τιτάν»**, των **Ελληνικών Πετρελαίων** και της **Χαλβουργικής**.

Η εταιρεία **ΑΓΕΤ Ηρακλής**, στο πλαίσιο των ετησίων προ-

γραμματισμένων εργασιών συντήρησης στο εργοστάσιο του Βόλου, δημιούργησε ένα Πρόγραμμα Υποδειγματικής Ασφαλούς Συντήρησης. Πρόκειται για ένα πιλοτικό πρόγραμμα για την υποδειγματική, από πλευράς ασφάλειας, εκτέλεση όλων των εργασιών συντήρησης που απαιτούνται. Το πρόγραμμα βασίστηκε σε τρεις άξονες: α) στην κινητοποίηση και την ανάθεση αρμοδιοτήτων ασφάλειας στους λεγόμενους line managers και στην ανάληψη δεσμεύσεων ασφάλειας από όλους όσους εμπλέκονται στις εργασίες συντήρησης β) στην εφαρμογή προτύπων και καλών πρακτικών ασφάλειας σε κάθε επιμέρους εργασία συντήρησης και γ) στη συνεχή παρακολούθηση των διαδικασιών ασφαλείας, στον έλεγχο της εφαρμογής τους και στις διορθωτικές ενέργειες, όταν εμφανίζονται αποκλίσεις.



Οι εταιρείες **Τσιμέντα «Τιτάν»**, **Ελληνικά Πετρελαία** και **Χαλβουργική** ανέπτυξαν μια κοινή πρωτοβουλία που στόχο είχε την εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου συστήματος διαχείρισης της ασφάλειας κατά τις εργασίες συντήρησης των εγκαταστάσεων τους, συστήματος που απευθύνεται τόσο στους εργαζόμενους, όσο και στους υπεργολάβους. Το σύστημα αποτελείται από οκτώ στάδια: προσόντα του εργολάβου, ορισμός συμβολαίου και ανάθεση, απαιτήσεις πριν την έναρξη των εργασιών, γραπτή εκτίμηση του κινδύνου ή λεπτομερές Σχέδιο Υγείας και Ασφάλειας από τον υπεργολάβο των εργασιών συντήρησης, τεχνική κατάρτιση του προσωπικού του υπεργολάβου, διαδικασίες επίβλεψης κατά την εφαρμογή του συμβολαίου, απόδοση των εργασιών που προβλέπονται στο συμβόλαιο και εκτίμηση της απόδοσης των εργολάβων συντήρησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας.

Πηγή: 1. <http://osha.europa.eu>

2. European Good Practices Awards 2010 - 2011, European Agency for Safety and Health at Work

ΞΕΡΕΤΕ ΟΤΙ...



Επιμέλεια: Εβίτα Καταγή

... συνθήκες υπό τις οποίες προκαλείται άγχος στην εργασία είναι:

- ✓ Λιγοστοί δίαυλοι επικοινωνίας, μικρή υποστήριξη για την επίλυση των προβλημάτων και για την προσωπική εξέλιξη, έλλειψη καθορισμού επιχειρησιακών στόχων
- ✓ Ευθύνες, ασάφεια ή / και σύγκριση ρόλων
- ✓ Επαγγελματική στασιμότητα, ταχεία ή αργή εξέλιξη, αβεβαιότητα, χαμηλές αποδοχές, επαγγελματική ανασφάλεια, χαμηλή κοινωνική αξία της εργασίας
- ✓ Χαμηλή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, έλλειψη ελέγχου της εργασίας
- ✓ Κοινωνική ή φυσική απομόνωση, κακές σχέσεις με τους προϊσταμένους, διαπροσωπικές συγκρούσεις, έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης
- ✓ Συγκρουόμενες απαιτήσεις της εργασίας και της οικογενειακής ζωής, χαμηλή υποστήριξη στο σπίτι, προβλήματα διπλής σταδιοδρομίας
- ✓ Προβλήματα αξιοπιστίας, επάρκειας, διαθεσιμότητας, καταλληλότητας, συντήρησης και επισκευής του εξοπλισμού ή των εγκαταστάσεων
- ✓ Έλλειψη ποικιλίας ή σύντομοι κύκλοι εργασίας, ατελής εργασία δίχως νόημα, απασχόληση σε θέση κατώτερων προσόντων του ατόμου, υψηλός βαθμός ασάφειας
- ✓ Φόρτος ή έλλειψη εργασίας, έλλειψη ελέγχου του εργασιακού ρυθμού, μεγάλη πίεση χρόνου
- ✓ Βάρδιες, ανελαστικό ωράριο, απρόβλεπτη, πολύωρη απασχόληση, ωράρια ή ώρες που δεν ευνοούν την κοινωνική ζωή.

Πηγή: <http://osha.europa.eu/el/publications/factsheets/8/view>

ΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΕΙΚΟΝΑ



Κορμιά και ψυχές

Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς

Ποίημα του Γιώργου Σεφέρη με τίτλο «Σαλαμίνα της Κύπρου», Ποιήματα, Εκδόσεις Ίκαρος, 14η έκδοση.

Και τούτα τα κορμιά
πλησασμένα από ένα χώμα που δεν ξέρουν,
έχουν ψυχές.
Μαζεύουν σύνεργα για να τις αηλιάξουν,
δε θα μπορέσουν· μόνο θα τις ξεκάμουν
αν ξεγίνουνται οι ψυχές.
Δεν αργεί να καρπίσει τ' αστάχου
δε χρειάζεται μακρύ καιρό
για να φουσκώσει της πίκρας το προζύμι
δε χρειάζεται μακρύ καιρό
το κακό για να σηκώσει το κεφάλι,
κι ο άρρωστος νους που αδειάζει
δε χρειάζεται μακρύ καιρό
για να γεμίσει με την τρέλα,
νήσός τις έστι...



Πελέκημα ξύλινης σκάφης ζυμώματος στα κατεχόμενα
(Από το λεύκωμα «Κύπρος, Φίλημα Ψυχής»)



28η Απριλίου – Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2011. Οι πρωτοβουλίες του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Φέτος, το θέμα που επιλέχθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) για την Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2011 είναι: **«Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία: Ένα εργαλείο για συνεχή βελτίωση».**

Όπως σημειώνεται και στην ετήσια έκθεση που εξέδωσε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας «... Η επαγγελματική υγεία συνεπάγεται την προαγωγή και τη διατήρηση, στο μέγιστο βαθμό, της σωματικής και ψυχικής υγείας, καθώς και της κοινωνικής ευημερίας των εργαζομένων σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους. Σε αυτό το πλαίσιο, η **προνοητικότητα**, η **αναγνώριση**, η **εκτίμηση**



και ο **έλεγχος** των κινδύνων που προκύπτουν στο εργασιακό περιβάλλον και οι οποίοι μπορεί να αποβούν βλαπτικοί για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων, αποτελούν τις θεμελιώδεις αρχές της διαδικασίας διαχείρισης και εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου...»

«... Η βασική διαδικασία εκμάθησης των μέσων μείωσης του κινδύνου αποτελεί την κεντρική ιδέα

των αρχών που διέπουν την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία (ΕΑΥ) σήμερα. Στις μέρες μας, η ανάγκη για την παρακολούθηση της επιταχυνόμενης βιομηχανοποίησης και των απαιτήσεων που προκύπτουν απέναντι σε υψηλές και εγγενείς επικίνδυνες ενεργειακές πηγές, όπως είναι η χρήση πυρηνικής ενέργειας, τα συστήματα μεταφοράς και οι αυξανόμενες περίπλοκες τεχνολογίες, έχουν οδηγήσει στην ανάπτυξη μιας πιο εξελιγμένης εκτίμησης του κινδύνου και μεθόδων διαχείρισης...»

«... Η έννοια των συστημάτων διαχείρισης συχνά χρησιμοποιείται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στις επιχειρήσεις και στην καθημερινή ζωή, είτε αφορά στην αγορά ενός μηχανήματος είτε στην επέκταση μιας επιχείρησης ή πιο απλά στην επιλογή νέας επίπλωσης. Η εφαρμογή του Συστήματος Διαχείρισης της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (ΣΔΕΑΥ) βασίζεται σε αντίστοιχα κριτήρια και πρότυπα ΕΑΥ. Έχει στόχο την παροχή μιας μεθόδου εκτίμησης και βελτίωσης της απόδοσης στον τομέα της πρόληψης των ατυχημάτων και των ασθενειών στο χώρο της εργασίας μέσω μιας αποτελεσματικής

διαχείρισης των εργασιακών κινδύνων. Είναι μια λογική, βηματική μέθοδος όπου αποφασίζεται τι πρέπει να γίνει, πόσο καλά μπορεί να γίνει, η παρακολούθηση της πορείας προς την επίτευξη των στόχων, η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και ο προσδιορισμός τομέων για βελτίωση. Θα πρέπει να επιδέχεται αλλαγές όσον αφορά στην οργάνωση και στις νομοθετικές απαιτήσεις.



Η ιδέα της διαδικασίας αυτής βασίζεται στην αρχή «Σχεδιασμός - Υλοποίηση - Έλεγχος - Αναθεώρηση» του Κύκλου του Deming (PDCA)

Ο Κύκλος του Deming.

Διάγραμμα του Karn G.:

<http://blog.bulsuk.com/2009/02/taking-first-step-with-pdca.html#axzz1GBg5Y7Fn> Bulsuk

και σχεδιάστηκε τη δεκαετία του 50 με σκοπό την παρακολούθηση της απόδοσης μιας επιχείρησης, σε διαρκή βάση. Όσον αφορά στην ΕΑΥ, ο **«Σχεδιασμός»** αναφέρεται στην καθιέρωση μιας πολιτικής, ενός σχεδιασμού που περιλαμβάνει τον καταμερισμό των πηγών, την παροχή των ικανοτήτων και της οργάνωσης του συστήματος, τον προσδιορισμό των πηγών κινδύνου και της εκτίμησης της επικινδυνότητας. Η **«Υλοποίηση»** αναφέρεται στην ουσιαστική εφαρμογή και λειτουργία του προγράμματος ΕΑΥ. Ο **«Έλεγχος»** αποσκοπεί στη μέτρηση, τόσο της ενεργής όσο και της ανενεργής απόδοσης του προγράμματος. Τέλος, η **«Αναθεώρηση»** ολοκληρώνει τον κύκλο με μια ανασκόπηση του συστήματος όσον αφορά στη διαρκή βελτίωση και τη δημιουργία ενός πρώιμου σταδίου του συστήματος για τον επόμενο κύκλο.

Το ΣΔΕΑΥ είναι ένα λογικό εργαλείο, το οποίο είναι ευέλικτο και μπορεί να προσαρμοστεί στο μέγεθος και τη δραστηριότητα μιας επιχείρησης και να επικεντρωθεί στους γενικούς ή ειδικούς κινδύνους που σχετίζονται με την εκάστοτε δραστηριότητά της. Η πολυπλοκότητά του κυμαίνεται ανάμεσα στις απλές ανάγκες μιας μεσαίας επιχείρησης, που ακολουθεί μια μόνο παραγωγική διαδικασία και οι κίνδυνοι μπορούν εύκολα να προσδιοριστούν, μέχρι σε μεγάλες βιομηχανίες, όπως είναι τα μεταλλεία, οι εγκαταστάσεις πυρηνικής ενέργειας, οι χημικές βιομηχανίες ή οι κατασκευαστικές εταιρείες.

Η προσέγγιση του ΣΔΕΑΥ διασφαλίζει:

- την εφαρμογή των προληπτικών και προστατευτικών μέτρων με τρόπο αποτελεσματικό και συνεκτικό

- την καθιέρωση συναφών πολιτικών
- τη συνέπεια στις δεσμεύσεις
- την εξέταση όλων των εργασιακών δεδομένων για την εκτίμηση του κινδύνου
- τη συμμετοχή της διοίκησης και των εργαζομένων στη διαδικασία, στο βαθμό της αρμοδιότητάς τους.»

Στο πλαίσιο της Ημέρας, το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης) μετέφρασε, αναπαρήγαγε και διένειμε τη

φεινή αφίσα της ΔΟΕ, με στόχο την πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση του ευρέως κοινού στα θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας. Η αφίσα αναρτήθηκε σε υπηρεσίες, επιχειρήσεις, στο μετρό και τον ΗΣΑΠ, σε σταθμαρχεία ΕΘΕΛ, στον ΟΣΕ και τον Προαστιακό Σιδηρόδρομο και σε πολλά άλλα σημεία στην Αθήνα και την περιφέρεια. Επίσης, σε συρμούς του μετρό παίχτηκε βίντεο με το Νάπο (γνωστό καρτούν του Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία).

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. μετέφρασε, επίσης, και ανάρτησε στον ιστότοπό του την ετήσια έκθεση της ΔΟΕ για την Ημέρα.

Δράσεις για την Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία από την Ε.Υ.Α.Ε. της Ε.Α.Β.

Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, η Ε.Υ.Α.Ε. της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (Ε.Α.Β.) πραγματοποίησε σχετικές εκδηλώσεις.

Εξέδωσε ανακοίνωση με αναφορά στην παγκόσμια ανάγκη για την προώθηση των αρχών της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, καθώς και στις ιδιαιτερότητες

της Ε.Α.Β. Επίσης, εξέδωσε και διέθεσε ενημερωτικό φυλλάδιο για το θόρυβο στην εργασία. Πραγματοποιήσε ενημερώσεις και συζητήσεις με τους εργαζομένους στους χώρους εργασίας τους, ενώ στους πίνακες ανακοινώσεων της εταιρείας τοποθετήθηκε η αφίσα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την Παγκόσμια Ημέρα, την οποία διέθεσε το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Ημερίδα με θέμα την ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER)

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μέσω της Γενικής Διεύθυνσης Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας, και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), μέσω του Εθνικού Εστιακού Πόλου Πληροφόρησης για θέματα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, διοργάνωσαν στις 18-2-11 στην Αθήνα ημερίδα, με θέμα:

«Ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks-ESENER) - Προαγωγή των θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία». Η ευρωπαϊκή αυτή έρευνα, η οποία εκπονήθηκε το 2009 από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Κινδύνου (European Risk Observatory) του EU-OSHA με τη συνδρομή του Δικτύου των Εθνικών Εστιακών Πόλων, καταγράφει τις απόψεις των εκπροσώπων της διοίκησης και των εργαζομένων σχετικά με τους τρόπους διαχείρισης των κινδύνων που απειλούν την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο της εργασίας τους, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Στην εκδήλωση, μεταξύ άλλων, χαιρετισμό απήυθη και ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., κος Ι. Δραπανιώτης. Τα θέματα που αναπτύχθηκαν ήταν: Προαγωγή των θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (Α.Υ.Ε.) - Σημασία της έρευνας ESENER του EU-OSHA. • Παρουσίαση της γενικής μεθοδολογίας διεξα-

γωγής της έρευνας ESENER για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις. Παρουσίαση των κυριότερων αποτελεσμάτων της έρευνας όσον αφορά στη θεματική ενότητα: «Γενική διαχείριση της Α.Υ.Ε. στην επιχείρηση». • Παρουσίαση των κυριότερων αποτελεσμάτων της έρευνας όσον αφορά στη θεματική ενότητα: «Κίνδυνοι για την Α.Υ.Ε. στην επιχείρηση». • «Ο ρόλος του Σ.ΕΠ.Ε. για τους νέους και αναδυόμενους κινδύνους. - Αποτελέσματα της «Εκστρατείας ενημέρωσης και ελέγχων του Σ.ΕΠ.Ε. για την εκτίμηση του κινδύνου κατά τη χρήση επικίνδυνων ουσιών στους χώρους εργασίας». • Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και εργασιακό περιβάλλον. • Παρουσίαση των κυριότερων αποτελεσμάτων της έρευνας όσον αφορά στη θεματική ενότητα: «Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην επιχείρηση - Ευνοϊκοί και ανασταθμικοί παράγο-



ντες». • Διερεύνηση ψυχοκοινωνικών παραγόντων - Δραστηριότητες του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (Θεώνη Κουκουλάκη, Υπεύθυνη Κέντρου Ασφάλειας της Εργασίας ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) • Παρουσίαση των κυριότερων αποτελεσμάτων της έρευνας όσον αφορά στη θεματική ενότητα: «Ο ρόλος της επίσημης εκπροσώπησης των εργαζομένων σε ζητήματα ΑΥΕ στη

διαχείριση της ασφάλειας και υγείας στην επιχείρηση».

Ακολούθησαν τοποθετήσεις - παρεμβάσεις από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων και άλλων εμπλεκομένων φορέων στην προαγωγή των θεμάτων Α.Υ.Ε. με αφορμή τα αποτελέσματα της έρευνας ESENER και κλείσιμο της ημερίδας.

Εσπερίδα με θέμα «Ασφαλείς εργασίες συντήρησης»

Το Ινστιτούτο Διοικήσεως Παραγωγής Προϊόντων & Υπηρεσιών (ΙΔΙΠ-ΠΥ) της ΕΕΔΕ, συμμετέχοντας ενεργά στις συνεχιζόμενες δραστηριότητες στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Εκστρατείας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, στις 10-3-11 διοργάνωσε εσπερίδα στη συνεδριακή αίθουσα της ΕΕΔΕ, «Γ. Κοντογεώργης», με θέμα: «Ασφαλείς Εργασίες Συντήρησης».

Οι εργασίες της ημερίδας έκλεισαν με ερωτήσεις και συζήτηση μεταξύ των παρευρισκομένων. Στο χώρο της εκδήλωσης υπήρχε ειδικό περίπτερο από το οποίο διανεμήθηκε έντυπο υλικό του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Στην εκδήλωση, μεταξύ άλλων, χαιρετισμό απήυθη και ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., κος Ι. Δραπανιώτης. Τα θέματα που παρουσιάστηκαν ήταν: • «Η σύγχρονη διοίκηση της συντήρησης και η ασφάλεια» • «Επαγγελματικοί κίνδυνοι στις εργασίες συντήρησης ψυκτικών εγκαταστάσεων» • «Ασφάλεια και συντήρηση: Η Ελληνική και η Ευρωπαϊκή πραγματικότητα μέσα από τις δράσεις των Η.Μ.Σ./Ε.Φ.Ν.Μ.Σ.» • «Διαδικασίες ασφαλούς συντήρησης εξοπλισμού. Προστατευτικές διατάξεις των μηχανών».



Συνέδριο – Σεμινάριο με θέμα «Εργασία και Οδική Ασφάλεια»

Στις 17-3-11 πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα συνέδριο - σεμινάριο με το παραπάνω θέμα, το οποίο διοργάνωσε το Ινστιτούτο Οδικής Ασφάλειας (Ι.Ο.ΑΣ.) «Πάνος Μυλωνάς» και ο Σύλλογος Ελλήνων Συγκοινωνιολόγων (Σ.Ε.Σ.) σε συνεργασία με το European Transport Safety Council (ETSC).

Την έναρξη των εργασιών του σεμιναρίου κήρυξε η κα Λούκα Κατσέλη, Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Η εκδήλωση έγινε στο πλαίσιο του προγράμματος PRAISE.

Το PRAISE είναι ένα ευρωπαϊκό πρόγραμμα με στόχο τη βελτίωση της οδικής ασφάλειας που σχετίζεται με την εργασία, «εγκωμιάζοντας» τις καλύτερες πρακτικές ώστε να βοηθηθούν οι εργοδότες στην προσπάθειά τους να εξασφαλίσουν υψηλά πρότυπα Οδικής Ασφάλειας για τους υπαλλήλους και τα στελέχη τους. Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Fundaci3n MAPFRE, το Γερμανικό Συμβούλιο Οδικής Ασφάλειας (DVR) και το Ελβετικό Συμβούλιο για την Πρόληψη των Ατυχημάτων (bfu). Για την επίτευξη του στόχου, το ETSC διοργανώνει μια σειρά σεμιναρίων σε επιλεγμένα κράτη-μέλη φέρνοντας μαζί στο κρίσιμο αυτό ζήτημα τις επιχειρήσεις, τους Διευθυντές Ασφάλειας των εταιρικών τους στόλων/οχημάτων, την Κυβέρνηση και εμπειρογνώμονες της Οδικής Ασφάλειας.



Στην ημερίδα μίλησαν διακεκριμένοι επιστήμονες από την Ευρώπη και την Ελλάδα όπως, η κα M-C. Marolda (εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής), η κα E. Townsend (ETSC), ο Δρ. Β. Σταματοπούλος (Ι.Ο.ΑΣ.), η Δρ. Μ. Boile (Ελληνικό Ινστιτούτο Μεταφορών, το οποίο ανήκει στο Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης - ΕΚΕΤΑ), ο κος W. Murray (Διευθυντής Έρευνας στο Interactive Driving Systems, Αγγλία), η κα S. Copsey (EU-OSHA), ο

κος P. Hartzell (Συνδικικός Οργανισμός Τυποποίησης, SIS), ο κος Α. Χριστοδούλου (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης), η κα Δ. Πολίτου (Υπουργείο Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων) και στελέχη των εταιρειών TITAN ΑΕ και ΑΓΕΤ Ηρακλής. Τα πάνελ συζητήσεων/παραστάσεων συντόνισαν ο κος Ν. Αναλυτής (Πρόεδρος Ελληνικού Δικτύου Ε.Κ.Ε.), η κα Β. Δανέλλη-Μυλωνά (Πρόεδρος Δ.Σ. του Ι.Ο.Α.Σ.) και ο κος Β. Χαλκιάς (Πρόεδρος Σ.Ε.Σ.). Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. εκπροσώπησε η κα Θ. Κουκουλάκη, υπεύθυνη του Κέντρου Ασφάλειας, η οποία παρουσίασε τις ερευνητικές δραστηριότητες του Ινστιτούτου σε θέματα οδικής ασφάλειας.

Στην ημερίδα παρουσιάστηκαν δραστηριότητες του Ινστιτούτου Οδικής Ασφάλειας και του Ελληνικού Ινστιτούτου Μεταφορών, καθώς και καλές πρακτικές από επιχειρήσεις σε θέματα οδικής ασφάλειας στη χώρα μας, την Ευρώπη, την Αμερική και την Αυστραλία. Επίσης, ανακοινώθηκε ότι βρίσκεται σε εξέλιξη η ανάπτυξη ενός διεθνούς προτύπου για τη διαχείριση οδικής ασφάλειας, από το γραμματέα της



σχετικής Τεχνικής Επιτροπής της ISO, από το SIS. Το πρότυπο (ISO/CD 39001: Road-traffic Safety management systems - Requirements with guidance for use) θα είναι συμβατό με τα ISO 9000 και ISO 14000 και η έκδοσή του έχει προγραμματιστεί για το τέλος του 2012.

Νομοθετικές εξελίξεις



Επιμέλεια: Αφροδίτη Δαϊκού

Υπουργική Απόφαση Φ 80000/οικ. 2506/150/2011 (ΦΕΚ 492/Β/31.3.2011): Σύνθεση Επιτροπής Κρίσεως Βαρών και Ανθυγιεινών.

Υ.Α. Η.Π. 14122/549/Ε. 103/2011 (ΦΕΚ 488/Β/30.3.2011): Μέτρα για τη βελτίωση της ποιότητας της ατμόσφαιρας, σε συμμόρφωση με τις διατάξεις της οδηγίας 2008/50/ΕΚ «για την ποιότητα του ατμοσφαιρικού αέρα και καθαρότερο αέρα για την Ευρώπη» του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 21ης Μαΐου 2008».

Υπουργική Απόφαση 6952/2011 (ΦΕΚ 420/Β/16.3.2011): Υποχρεώσεις και μέτρα για την ασφαλή διέλευση των πεζών κατά την εκτέλεση εργασιών σε κοινόχρηστους χώρους πόλεων και οικισμών που προρίζονται για την κυκλοφορία πεζών.

Με την παρούσα απόφαση καθορίζονται στα αντίστοιχα άρθρα τα παρακάτω θέματα:

- Ασφαλείς διάδρομοι κίνησης πεζών
- Ασφάλιση εργοταξίου
- Σήμανση - φωτισμός - πληροφόρηση
- Αποκατάσταση κοινόχρηστου χώρου μετά το πέρας των εργασιών
- Υπεύθυνοι - υποχρεώσεις - κυρώσεις στους παραβάτες.

Υπουργική Απόφαση οικ. 145116/2011 (ΦΕΚ 354/Β/8.3.2011): Καθορισμός μέτρων, όρων και διαδικασιών για την επαναχρησιμοποίηση επεξεργασμένων υγρών αποβλήτων και άλλες διατάξεις.

Σκοπός της απόφασης αυτής είναι: α) η προώθηση της αξιοποίησης των επεξεργασμένων υγρών αποβλήτων και

η μέσω αυτής εξοικονόμηση υδατικών πόρων, η οποία θα συμβάλει σημαντικά στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων από: i) την προϊούσα λειψυδρία και ξηρασία στην περιοχή της Μεσογείου, καθώς και την αναμενόμενη επιδείνωση του προβλήματος λόγω της κλιματικής αλλαγής, ii) την έντονη ταπείνωση ή/και υφαλμύριση των υπόγειων υδροφορέων ορισμένων περιοχών της χώρας από την υπεράντληση, την προϊούσα λειψυδρία και την είσοδο του θαλάσσιου μετώπου σε παραλιακές περιοχές, β) η βελτίωση του υδατικού ισοζυγίου μέσω της τροφοδότησης των υπογείων υδροφορέων. Απαραίτητη προϋπόθεση για την επαναχρησιμοποίηση των επεξεργασμένων υγρών αποβλήτων είναι η διασφάλιση της Δημόσιας Υγείας.

Υπουργική Απόφαση 2063/Δ1632/2011 (ΦΕΚ 266/Β/18.2.2011): Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

Με την απόφαση αυτή παύει να ισχύει η ελληπώς δημοσιευθείσα στο ΦΕΚ 2150/Β/31.12.2010 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με αριθμό 25231/Δ1 8448/17.12.2010.

Υπουργική Απόφαση οικ. 158/25/ΦΓ9.1/2011 (ΦΕΚ 49/Β/24.1.2011): Παροχή πληροφοριών αναφορικά με τις άδειες παροχής υπηρεσιών στους παρόχους, που είναι μόνιμα εγκατεστημένοι στην Ελλάδα και προτίθενται να ασκήσουν σε αυτή τις εν λόγω υπηρεσίες, τις προθεσμίες απάντησης της αρμόδιας Αρχής στον αιτούντα - πάροχο, τα απαραίτητα δικαιολογητικά και τις προϋποθέσεις χορήγησης της άδειας, καθώς και της ανάκλησής της, σύμφωνα

με τις προβλέψεις του άρθρου 14 του Ν. 3844/2010.

Νόμος 3917/2011 (ΦΕΚ 22/Α/21.2.2011): Διατήρηση δεδομένων που παράγονται ή υποβάλλονται σε επεξεργασία σε συνάρτηση με την παροχή διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών ή δημόσιων δικτύων επικοινωνιών, χρήση συστημάτων επιτήρησης με τη λήψη ή καταγραφή ήχου ή εικόνας σε δημόσιους χώρους και συναφείς διατάξεις.

Αριθμός Πρωτοκόλλου οικ. 7136/19.1.2011: Εφαρμογή νομοθεσίας για την απαγόρευση του καπνίσματος.

Υπουργική Απόφαση Η.Π. 51354/2641/Ε103/2010 (ΦΕΚ 1909/Β/8.12.2010): Καθορισμός Προτύπων Ποιότητας Περιβάλλοντος (ΠΠΠ) για τις συγκεντρώσεις ορισμένων ρύπων και ουσιών προτεραιότητας στα επιφανειακά ύδατα, σε συμμόρφωση προς τις διατάξεις της οδηγίας 2008/105/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 2008 «σχετικά με Πρότυπα Ποιότητας Περιβάλλοντος (ΠΠΠ) στον τομέα της πολιτικής των υδάτων και σχετικά με την τροποποίηση και μετέπειτα κατάργηση των οδηγιών του Συμβουλίου 82/176/ΕΟΚ, 83/513/ΕΟΚ, 84/156/ΕΟΚ, 84/491/ΕΟΚ και 86/280/ΕΟΚ και την τροποποίηση της οδηγίας 2000/60/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», καθώς και για τις συγκεντρώσεις ειδικών ρύπων στα εσωτερικά επιφανειακά ύδατα και άλλες διατάξεις.

Υπουργική Απόφαση οικ. 41871/3068/2010 (ΦΕΚ 1519/Β/7.9.2010): Καθορισμός όρων και προϋποθέσεων λειτουργίας συνεργείων αερίων καυσίμων για την κίνηση αυτοκινήτων, εσωτερική διάταξη, μηχανολογικός εξοπλισμός και απαγορευτικές διατάξεις.

Τα πλήρη κείμενα των νομοθετημάτων και των ευρωπαϊκών οδηγιών είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του Ινστιτούτου, στη διεύθυνση: <http://www.elinyae.gr>.

Στην απόφαση αυτή ορίζονται ως συνεργεία αερίων καυσίμων για την κίνηση των αυτοκινήτων τα συνεργεία που ασχολούνται με την τοποθέτηση, επισκευή και συντήρηση συσκευών και εξαρτημάτων τροφοδοσίας και λειτουργίας κινητήρων με αέρια καύσιμα και συγκεκριμένα υγραέριο (LPG) και πεπιεσμένο φυσικό αέριο (CNG). Επίσης καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας των συνεργείων αυτών, ο απαιτούμενος μηχανολογικός εξοπλισμός τους, κ.λπ.

Υπουργική Απόφαση 3015/30/6-ε/2010 (ΦΕΚ 1393/Β/6.9.2010): Τροποποίηση της υπ αριθμ.3015/30/6 από 23.3.2009 απόφασης Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών «Καθορισμός όρων ασφαλείας καταστημάτων πιστωτικών ιδρυμάτων» (536/Β).

Υπουργική Απόφαση 6735/415/2010 (ΦΕΚ 1390/Β/6.9.2010): Τροποποίηση της υπ αριθμ οικ. 3354/91/8.2.2001 (149/Β) απόφασης του Υφυπουργού Ανάπτυξης «Καθορισμός πλαισίου για την αναγνώριση της ικανότητας και την έγκριση φορέων πιστοποίησης ή ελέγχου στον υποχρεωτικό τομέα», όπως τροποποιήθηκε από την υπ αριθμ. Οικ 12637/1180/9.6.2005 (817/Β) απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης «Τροποποίηση της απόφασης για τον καθορισμό του πλαισίου για την αναγνώριση και την έγκριση φορέων πιστοποίησης ή ελέγχου στον υποχρεωτικό τομέα».

Υπουργική Απόφαση 35043/2524/2010 (ΦΕΚ 1385/Β/2.9.2010): Προσαρμογή της Ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2008/68/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Σεπτεμβρίου 2008 σχετικά με τις εσωτερικές μεταφορές επικίνδυνων εμπορευμάτων.

Συνέδρια - Ημερίδες - Εκθέσεις



Επιμέλεια: Κωνσταντίνα Καψάλη

1.



8ο Πανελλήνιο Επιστημονικό Συνέδριο Χημικής Μηχανικής
26-28 Μαΐου 2011, Συνεδριακό Κέντρο «Νικόλαος Γερμανός» (HELEXPO)
Διοργάνωση: Τμήματα Χημικών Μηχανικών ΑΠΘ, ΕΜΠ & ΠΠ, ΠΣΧΜ, ΙΤΧΗΔ/ΕΚΕΤΑ και ΕΙΧΗΜΥΘ/ΙΤΕ
Επικοινωνία: Εργαστήριο Θερμοφυσικών Ιδιοτήτων και Περιβαλλοντικών Διεργασιών
Fax: 2310 996170
Email: info@8pesxm.gr
Internet: <http://www.8pesxm.gr/>

2.



20 Μαΐου 2011, Αθήνα, Κεντρικό αμφιθέατρο του ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος, Αγία Παρασκευή, 9.00-1.30
Ημερίδα Ελληνικής Τεχνολογικής Πλατφόρμας Βιομηχανικής Ασφάλειας για το συντονισμό δράσεων της βιομηχανίας
Διοργάνωση: ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος, Πολυτεχνείο Κρήτης και Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο
Πληροφορίες: Δρ. Ζωή Νιβοδιανίτη, 210-6503744
Email: zoe@ipta.demokritos.gr
Internet: <http://www.ipta.demokritos.gr/GTPIS/>
<http://www.ipta.demokritos.gr/GTPIS/leaflet.html>

3.



5th International Conference on Occupational & Environmental Exposure of Skin to Chemicals, OEEESC 2011
5 - 8 June 2011, Victoria University in the University of Toronto, Toronto, Canada
Contact: Conference Secretariat Office of Continuing Education & Professional Development Faculty of Medicine, University of Toronto 500 University Avenue, Ste. 650 Toronto, Ontario M5G 1V7
Phone: 416.978.2719
Fax: 416.946.7028
 Toll-Free (N. America only):

1.888.512.8173

Email: info.cepd@utoronto.ca

Internet: www.OEESC.org

4.

OH&S Forum 2011

OH&S Forum 2011: International Forum on Occupational Health and Safety: Policies, Profiles and Services

20 - 22 June 2011 Espoo

Organized by The Finnish Institute of Occupational Health and the Ministry of Social Affairs and Health, in co-operation with the World Health Organization, the WHO Regional Office for Europe, the International Labour Office, the International Commission on Occupational Health, the European Agency for Safety and Health at Work, and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Email: forum2011@ttl.fi

Internet: www.ttl.fi/forum2011

5.



Dresden Conference

21 - 22 June 2011 Dresden

Theme Adding value through International Cooperation - Global outreach Conference of the European Forum

Organized by The German Social Accident Insurance (DGUV) and the European Forum of the insurance against accidents at work and occupational diseases

Tel: 01 47 70 45 78

Email: andrea.conitzer@dguv.de

Internet: www.dguv.de

6.



XXIII Annual International Occupational Ergonomics and Safety Conference

9 - 10 June 2011 Baltimore, Maryland

Internet: <http://www.iso.es.info/conference.htm>

7.



Safety 2011: The American Society of Safety Engineers Professional Development Conference & Exhibition

12-15 June 2011 Baltimore, Maryland

Organized by The American Society of Safety Engineers

Email: customerservice@asse.org

Internet: <http://www.asse.org>

8.



19th International Conference on Composites or Nano Engineering

24-30 July 2011, Shanghai

Contact: Professor David Hui (Conference Chair)

Address: Department of Mechanical Engineering

University of New Orleans
New Orleans, LA 70148

Tel: (504) 280 6652

Fax: (504) 280 6192

Email: dhui@uno.edu

Internet: www.icce-nano.org

9.



Latinsafety 2011 - IV Latin American Congress on Occupational Safety and Health and VI Ecuadorian Congress on Industrial Safety

1- 3 August 2011, Hotel Ramada, 1 al 3 de Agosto, Guayaquil - Ecuador

Internet: www.seso.org.ec/contenets/eventos.htm

10.



5th International Conference on Nanotechnology Occupational and Environmental Health

9 - 12 August 2011 Boston, Massachusetts

Email: maria_s@turi.org

Internet: <http://www.uml.edu/nano/nanoehs/Conferences.html>

11.



9-12 August 2011, Sao Paulo, Brazil
Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SAFEWORK)
Training Workshop on Prevention of Pneumoconiosis

Contact: Dr. Igor Fedotov,

Email: fedotov@ilo.org

12.



Jazzin' Up Safety in the Big Easy - 7th Annual National Voluntary Protection Programs Participants' Association (VPPPA) Conference

29 August - 1 September 2011 New Orleans, Louisiana

Internet: <http://www.vpppa.org>

13. 46th Congress of the French Language Ergonomics Society (SELF)

14 - 16 September 2011 Paris

Theme Ergonomics at the crossroad of hazards

Email: self2011@ergonomie-self.org

Internet: <http://www.ergonomie-self.org/content/content49384.html>

14.



Préventica

27 - 29 September 2011 Lyon

Theme The Congress of reference for risk control and quality of work life
Organized by Officiel Prévention

E-mail: preventica@preventica.com

Internet: <http://www.preventica.com/preventica-evenements.php>

15.



A+A 2011

18 - 21 October 2011 Düsseldorf

Theme International Trade Fair and **Congress:** Safety, Security and Health at Work

Internet: www.aplusa.de/

16.



Care for the occupational health needs of the worker: Biological, physical and psychosocial

25 - 27 August 2011 Johannesburg

Organized by the African Regional Association of Occupational Health (ARAHO) Congress and the South African Society of Occupational Medicine (SASOM)

Tel/Fax: +27 (0)12 803 7418

E-mail: info@sasom.org

Internet: www.sasom.org

17.



OSH Expo Africa 2011

6 - 8 September 2011, Johannesburg

Internet: www.oshexpoafrika.com

18. 19th World Congress on Safety and Health at Work

11 - 15 September 2011

Istanbul

Organized by The International Labour Office (ILO), the International Social Security Association (ISSA) and the Turkish Ministry of Labour and Social Security

Theme Building a culture of prevention for a healthy and safe future

Phone: (+90) 312 215 80 86

Fax: (+90) 312 215 50 27

E-mail: info@safety2011turkey.org

Internet: www.safety2011turkey.org



Το χρονικό του Ασωπού...

Προς τη συντακτική επιτροπή,

Πολύ ενδιαφέρουσα βρήκα την έκθεση του «Χρονικού του Ασωπού» από την κ. Σοφία Κωνσταντοπούλου. Δυστυχώς το πρόβλημα δείχνει για μία ακόμη φορά την αδιαφορία, την αναποτελεσματικότητα και την απουσία κάθε σοβαρότητας των δημοσίων υπηρεσιών και υπηρεσιών στην αντιμετώπιση ενός τόσο σοβαρού προβλήματος, με εξαίρεση την κ. Μπιρμπίλη που φαίνεται να έχει ασχοληθεί σοβαρά με το θέμα αυτό.

Το ερώτημά μου είναι γιατί δεν λαμβάνονται δείγματα από τα απόβλητα καθεμίας από τις 1.000 και πλέον βιομηχανίες, τα οποία να αναλυθούν χημικά για τοξικές ουσίες;

Επιπλέον, σε όσες βιομηχανίες διαπιστώνεται η παρουσία τοξικών ουσιών, να αποστέλλεται ειδοποίηση ότι σε περίπτωση που δεν αντιμετωπίσουν το πρόβλημα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα θα αναστέλλεται η λειτουργία τους. Η επιβολή προστίμων δεν λύνει το πρόβλημα αφού οι βιομηχανίες έχουν αρκετά κέρδη ώστε να πληρώνουν τα πρόστιμα και να συνεχίζουν τη ρύπανση. Στο τέλος του ορισμένου χρονικού διαστήματος να γίνεται επανέλεγχος που θα καταδείξει τις μη συμμορφούμενες βιομηχανίες, οι οποίες θα κλείνουν άμεσα και αμετάκλητα.

Η μέτρηση τοξικών μετάλλων στα τρόφιμα της περιοχής από το τμήμα Χημείας του Πανεπιστημίου Αθηνών έχει δημοσιευθεί σε κάποιο περιοδικό ελληνικό ή ξένο; Δεν υπάρχει στη βιβλιογραφία του άρθρου σας σχετική παραπομπή. Επίσης δεν υπάρχει παραπομπή στη βιβλιογραφία για τη δημοσίευση που αφορά την επιδημιολογική έρευνα της περιόδου 1999-2010 με παρακολούθηση 5.842 ανθρώπων. Στα 11 χρόνια παρακολούθησης υπήρξαν 118 θάνατοι από διάφορες μορφές καρκίνου στην περιοχή που υπάρχει έκθεση σε τοξικά μέταλλα. Την ίδια περίοδο η θνησιμότητα για όλους σχεδόν τους καρκίνους αυξήθηκε σε όλη τη χώρα. Πόσο διαφέρει η αύξηση αυτή από τη θνησιμότητα της χώρας;

Το πληθυσμιακό βέβαια αυτό δείγμα ήταν πολύ μικρό για να δώσει επαρκή αριθμό θανάτων από διάφορες μορφές καρκίνου (π.χ. καρκίνος ήπατος, παγκρέατος, νεφρών κ.ά.) ώστε να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα. Η άλλη μεγάλη αδυναμία είναι η έλλειψη ομάδας σύγκρισης από πληθυσμό που δεν εκτίθεται σε τοξικά μέταλλα.

Υπολογισμός του μεγέθους του απαιτούμενου πληθυσμιακού δείγματος θα μπορούσε να γίνει από παρόμοιες επιδημιολογικές μελέτες ώστε να είναι δυνατή η εξαγωγή ασφαλών στατιστικά συμπερασμάτων (power calculation). Αυτό βέβαια που θα ήταν ισχυρό επιχείρημα για την άμεση σχέση των θανάτων από καρκίνο με την έκθεση σε τοξικά μέταλλα θα ήταν η μέτρηση των επιπέδων τους στο αίμα των υπό μελέτη πληθυσμών.

Οι αδυναμίες αυτές είμαι βέβαιος ότι μάλλον σχετίζονται με πενιχρή χρηματοδότηση που δεν επέτρεψε ούτε την παρακολούθηση επαρκούς μεγέθους πληθυσμιακού δείγματος ούτε τη χημική ανάλυση δείγματος αίματος για τοξικά μέταλλα από τον πληθυσμό που εκτίθεται σε αυτά και από τον πληθυσμό σύγκρισης.

Τέλος, είναι άξιοι συγχαρητηρίων ο π. Ιωάννης Οικονομίδης και οι περιβαλλοντικές οργανώσεις που πιέζουν για την αντιμετώπιση του προβλήματος και την προστασία του περιβάλλοντος. Η υπουργός περιβάλλοντος κ. Μπιρμπίλη, είμαι σίγουρος ότι με την ευαισθησία που τη διακρίνει για το περιβάλλον, δεν θα επιτρέψει να εξακολουθήσει η τεράστια αυτή περιβαλλοντική καταστροφή που επηρεάζει τη ζωή όλων μας.

Ευχαριστώ

Αντώνης Καφάτος
Ομότιμος Καθηγ.
Προληπτικής Ιατρικής & Διατροφής
Πανεπιστήμιο Κρήτης

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



ΚΑΠΝΙΣΜΑ (Μέρος Α')

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

Η βιβλιογραφία που ακολουθεί είναι ενδεικτική. Τα παρακάτω ντοκουμέντα (βιβλία και άρθρα) υπάρχουν στη βιβλιοθήκη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Alternative for estimating the burden of lung cancer from occupational exposures – some calculations based on data from Swedish men / Olav Axelson, Scandinavian journal of work, environment and health, 2002, 28(1), σ. 58-63

Biological monitoring of environmental exposure to polycyclic aromatic hydrocarbons; 1-hydroxypyrene in urine of people / Frans J. Jongneelen, Toxicology letters, 1994, 72(1-3), σ. 205-211, (Ειδική συλλογή άρθρων 357)

Changes in respiratory function after one and three hours of exposure to formaldehyde in non-smoking subjects / Jean S. Mlynek, Farhang Akbar-Khanzadeh, Occupational and environmental medicine, 1997, 54(5), σ. 296-300

Changes in the ocular and nasal signs and symptoms of aircrews in relation to the ban on smoking on intercontinental flights / Gunilla Wieslander,... [et al.], Scandinavian journal of work, environment and health, 2000, 26(6), σ. 514-522

Cigarette smoking and risk for hearing impairment : a longitudinal study in Japanese male office workers / Noriyuki Nakanishi, ...[et al.], Journal of occupational and environmental medicine, 2000, 42(11), σ. 1045-1049

Cigarette smoking at hire as a predictor of employment outcome / Craig Zwerling, James Ryan, Michael Jones, Journal of occupational and environmental medicine, 1996, 38(9), σ. 928-933

Control of tobacco smoke : the hospitality industry is struggling with control issues / Jeff D.Burton, Occupational health and safety, 2000, 69(7), σ. 34-36

Effect of air pollution and environmental tobacco smoke on serum hyaluronate concentrations in school children / Y. Fuji ...[et.al.], Occupational and environmental medicine, 2002, 59(2), σ. 124-128

Effectiveness of smoking cessation advice for asbestos worker / Andrew Johnson, Peter Farrow, Roland Jenkins, Occupational medicine, 2006, 56(1), σ. 59-60

Effeti per la salute del fumo passivo / F.Merletti, L.Richiardi, P.Boffetta, La medicina del lavoro, 1998, 89(2), σ. 149-163

Ending the tobacco problem : a blueprint for the nation / Institute of Medicine of the National Academies. - Washington : The National Academies Press, c2007. - xvi, 371 σ. + CD_Rom, ISBN 978-0-309-10382-4

Environmental tobacco smoke and lung function in employees who never smoked : the Scottish MONICA study / R. Chen, H. Tunstall-Pedoe, R. Tavendale, Occupational and environmental medicine, 2001, 58(9), σ. 563-568

Estimating the number of Asbestos-related lung cancer

deaths in Great Britain from 1980 to 2000 / Andrew J. Darnton, Daniel M. McElvenny, John T. Hodgson, The annals of occupational hygiene, 2006, 50(1), σ. 29-38

European multicentre case-control study of lung cancer in non-smokers : detailed results on exposure to environmental tobacco smoke / IARC. - Lyon : IARC (INTERNATIONAL AGENCY FOR RESEARCH ON CANCER), 1998. -- iv, 340 σ. - (IARC TECHNICAL REPORT ; 33), ISBN 92-832-2405-1

Health effects of environmental tobacco smoke / Antti Zitting, and Kirsti Husgafvel-Pursiainen (guest editors), Scandinavian journal of work, environment and health, 2002, 28(Suppl.2), σ. 1-96

Health promotion trials at worksites and risk factors for cancer / Gemma Janer, Maria Sala, Manolis Kogevinas, Scandinavian journal of work, environment and health, 2002, 28(3), σ. 141-157

Joint effects of smoking, noise exposure and age on hearing loss / S. Ferrite and V. Santana, Occupational medicine, 2005, 55(1), σ. 48-53

Life-style intervention at the worksite - reduction of cardiovascular risk factors in a randomized study : Peter Nilsson, Eva-Birgitta Klasson, Per Nyberg, Scandinavian journal of work, environment and health, 2001, 27(1), σ. 57-62

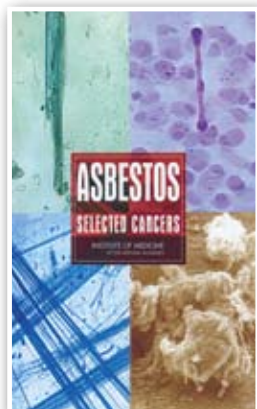
Lung cancer mortality in aluminum reduction plant workers / Graham W. Gibbs, Isadore Horowitz, Journal of occupational medicine, 1979, 21(5), σ. 347-353 (Ειδική συλλογή άρθρων 373)

Maternal smoking during pregnancy : social, medical and legal perspectives on the conception of a human being / Daphna Birenbaum-Carmeli, Health care for women international, 1995, 16(1), σ. 57-73

Mortality from occupational exposure to environmental tobacco smoke in Finland / Markku M. Nurminen, Maritta S. Jaakkola, Journal of occupational and environmental medicine, 2001, 43(8), σ. 687-693 (Ειδική συλλογή άρθρων 338)

ΒΙΒΛΙΟΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Επιμέλεια: Σοφία Κωνσταντοπούλου



ASBESTOS Selected Cancers

Συγγραφείς: Συλλογικό
Εκδοτικός οίκος: The National Academies Press
Σελίδες: 327
Έκδοση: 2006
ISBN: 0-309-10169-7

Το βιβλίο αυτό αποτελεί μια ολοκληρωμένη συλλογή της επιστημονικής και ιατρικής βιβλιογραφίας που συγκέντρωσε η Ειδική Επιτροπή του Ινστιτούτου Ιατρικής των ΗΠΑ. Πρόκειται για μια σαφή, ιατρική συνοπτική έκθεση επιδημιολογικών στοιχείων για τον έλεγχο της συσχέτισης μεταξύ αμιάντου και συγκεκριμένων καρκινογενέσεων. Ο αμιάντος έχει ερευνηθεί εκτενώς, επιδημιολογικά και πειραματικά (in vitro & in vivo), ως αιτία της αμιάντωσης, του μεσοθηλώματος (πλευρικού και περιτοναϊκού) και του καρκίνου του πνεύμονα. Ωστόσο, η δυνατότητά του να προκαλέσει κακοήθεια σε άλλα όργανα παρουσιάζεται με την κατάθεση στοιχείων, πινάκων, στατιστικών μελετών, όπου επιχειρείται η απόδειξη της αιτιώδους σχέσης μεταξύ αμιάντου

και καρκινογένεσων στο παχύ έντερο, στο λάρυγγα, στον οισοφάγο, στο φάρυγγα και στο στομάχι. Η επιτροπή αποφαινεται, από τη διαδικασία αξιολόγησης των συλλεχθέντων στοιχείων, την αιτιώδη συσχέτιση μεταξύ: α) αμιάντου και λάρυγγικού καρκίνου λόγω επαρκών δεδομένων (sufficient evidence), β) αμιάντου και φάρυγγικού-στομαχικού-παχέως εντέρου καρκίνου με υποδηλωτικά, αλλά μη επαρκή δεδομένα

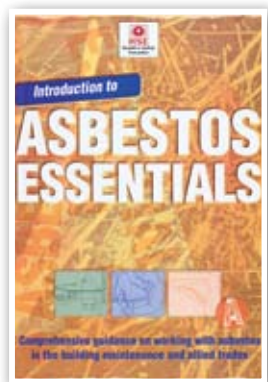
(suggestive but not sufficient) και τέλος γ) αμιάντου και οισοφαγικού καρκίνου με ανεπαρκή δεδομένα (inadequate). Στο βιβλίο, πέρα από την παράθεση της σχετικής νομοθεσίας, της αναγνώρισης των τύπων του αμιάντου, των κριτηρίων έκθεσης, εξετάζεται και το ζήτημα της ασφαλιστικής κάλυψης, δηλαδή των αποζημιώσεων που απορρέουν για τους επαγγελματικά εκτιθέμενους στον αμιάντο.



MDHS: Methods for the Determination of Hazardous Substances. Health and Safety Laboratory
 Συγγραφείς: Συλλογικό
 Εκδοτικός οίκος: Health and Safety Executive
 Σελίδες: 44
 Έκδοση: 2001



Asbestos: The analysts' guide for sampling, analysis and clearance procedures
 Συγγραφείς: Συλλογικό
 Εκδοτικός οίκος: Health and Safety Executive
 Σελίδες: 100
 Έκδοση: 2005
 ISBN: 0-7176-2875-2



Introduction to ASBESTOS ESSENTIALS. Comprehensive guidance on working with asbestos in the building maintenance and allied trades
 Συγγραφείς: Συλλογικό
 Εκδοτικός οίκος: Health and Safety Executive
 Σελίδες: 80
 Έκδοση: 2001
 ISBN: 0-7176-1901-X



Work with materials containing asbestos. Control of Asbestos Regulations 2006
 Συγγραφείς: Συλλογικό (Health and Safety Commission)
 Εκδοτικός οίκος: Health and Safety Executive
 Σελίδες: 100
 Έκδοση: 2006
 ISBN: 0-7176-6206-3



Asbestos essentials. A task manual for building, maintenance and allied trades on non-licensed asbestos work
 Συγγραφείς: Συλλογικό
 Εκδοτικός οίκος: Health and Safety Executive
 Σελίδες: 140
 Έκδοση: 2008
 ISBN: 978-0-7176-6263-0

που αμιάντου, συμπεριλαμβανομένων των εργασιών επισκευής, αφαίρεσης, καθαρισμού και βαψίματος αμιαντούχων υλικών (σε στέγες, τοίχους και οροφές), ενώ αφορά σε ειδικότητες όπως οι επαγγελματικά εκτιθέμενοι στον αμιάντο (εξουσιοδοτημένη ομάδα εργασίας που ασχολείται με εργασίες κατεδάφισης και αφαίρεσης αμιάντου ή/και υλικών που περιέχουν αμιάντο από κτήρια, κατασκευές, συσκευές, εγκαταστάσεις και πλοία, καθώς και σε εργασίες συντήρησης, επικάλυσης και εγκλεισμού αμιάντου ή/και υλικών που περιέχουν αμιάντο), οι ηλεκτρολόγοι, οι οικοδόμοι, οι υδραυλικοί και οι ξυλουργοί. Παρέχονται χρήσιμες συμβουλές για την εκπαίδευση των εμπλεκομένων (είτε της εργοδοτικής, είτε της εργατικής πλευράς), τη σωστή και κατάλληλη χρήση μέσω ατομικής προστασίας καθώς και πλήρης τεκμηρίωση των νομοθετικών υποχρεώσεων που καλύπτουν το φάσμα της δειγματοληψίας, της εργαστηριακής ανάλυσης του αμιάντου και της αξιολόγησης του κινδύνου.

Η Υπηρεσία Υγιεινής και Ασφάλειας του Ηνωμένου Βασιλείου (Health and Safety Executive-HSE) έχει εκδώσει μια σειρά καθοδηγητικών βιβλίων και εγχειριδίων σχετικά με τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια όσων ασχολούνται με τον αμιάντο. Παράτιθενται οδηγίες χρήσης και διαχείρισης κάθε τύ-

Εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιούνται από τα Κ.Ε.Κ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Το Κ.Ε.Κ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στο πλαίσιο των καταστατικών του αρχών, διενεργεί σεμινάρια κατάρτισης **εργοδοτών, εργαζομένων και ελεύθερων επαγγελματιών**, στοχεύοντας στην επιμόρφωση και την υποκίνησή τους στην εφαρμογή κανόνων και καλών πρακτικών Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας (Υ&Α). Τα σεμινάρια επαναλαμβάνονται, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, σε όλα τα παραρτήματα του Κ.Ε.Κ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Ενδεικτικοί τύποι σεμιναρίων είναι οι ακόλουθοι:

- **Ενδοεπιχειρησιακά Σεμινάρια.** Η διάρκειά τους ποικίλει. Καθορίζεται από τις προτεραιότητες και τα θεματικά πεδία, στα οποία η κάθε επιχείρηση επιθυμεί να δώσει βαρύτητα. Το βασικό πακέτο ενδοεπιχειρησιακού προγράμματος είναι 4ωρης διάρκειας και περιλαμβάνει τα εξής αντικείμενα: γενικά θέματα Υ&Α, πυροπροστασία, ηλεκτρικός κίνδυνος, εργονομία-μυοσκελετικές παθήσεις.

Το πρόγραμμα αυτό είναι μεταβλητό και μπορεί να προσαρμοστεί στις ανάγκες της επιχείρησης, καλύπτοντας ποικίλα θεματικά πεδία. Κατόπιν αιτήματος από την επιχείρηση και σχετικής συνεννόησης, **παρέχεται και υπηρεσία επί τόπου επίσκεψης κλιμακίου εμπειρογνομένων του Ινστιτούτου**, οι οποίοι παρατηρούν το χώρο εργασίας, εντοπίζουν τις ανάγκες εκπαίδευσης και συλλέγουν υλικό, προκειμένου η εκπαίδευση να είναι το δυνατόν προσαρμοσμένη στις ανάγκες και την καθημερινότητα της επιχείρησης.

- **Τεχνικών Ασφάλειας αποφοίτων ΑΕΙ¹ διάρκειας 100 ωρών** με τίτλο **«Υγιεινή & Ασφάλεια - Πρόληψη Ατυχημάτων»**. Απευθύνεται σε στελέχη επιχειρήσεων και ελεύθερους επαγγελματίες, οι οποίοι στοχεύουν στην ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας σε **Βιομηχανίες**. Το περιεχόμενο του προγράμματος καλύπτει τις απαιτήσεις του Ν. 3144/03, εγκρίνεται από το Συμβούλιο Υ&Α της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας, ενώ με το πέρας του, **χορηγείται βεβαίωση παρακολούθησης, που αποτελεί αποδεικτικό για μείωση της απαιτούμενης προϋπηρεσίας για ανάληψη των καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας, για μεν τους αποφοίτους Πανεπιστημίων από δύο (2) σε ένα (1) έτος, για δε τους αποφοίτους ΤΕΙ από πέντε (5) σε δύο (2) έτη από κτήσεως του βασικού τίτλου σπουδών (πτυχίου).**

- **Τεχνικών Ασφάλειας αποφοίτων ΑΕΙ¹ διάρκειας 100 ωρών** με τίτλο **«Υγιεινή & Ασφάλεια - Πρόληψη Ατυχημάτων στα Τεχνικά Έργα»**. Απευθύνεται σε στελέχη τεχνικών εταιρειών και ελεύθερους επαγγελματίες, οι οποίοι στοχεύουν στην ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας σε **Τεχνικά Έργα**. Για τα συγκεκριμένα σεμινάρια ισχύουν οι ίδιες προϋποθέσεις, ενώ χορηγούνται ίδιοι τύπου βεβαιώσεις παρακολούθησης με τα σεμινάρια Βιομηχανίας.

- **Εργοδοτών επιχειρήσεων Β' και Γ' κατηγορίας επικινδυνότητας διάρκειας 35 και 10 ωρών** αντίστοιχα, με θέμα **«Ο Εργοδότης ως Τεχνικός Ασφάλειας»**. Στόχος του προγράμματος είναι η επιμόρφωση εργοδοτών μικρών επιχειρήσεων (< από 50 εργαζομένων) στην ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας στις επιχειρήσεις που διατηρούν. Τα σεμινάρια εγκρίνονται, ως προς το περιεχόμενο και τις προϋποθέσεις υλοποίησης από το Σ.Υ.Α.Ε., **ενώ χορηγείται βεβαίωση παρακολούθησης, που αποτελεί αποδεικτικό προσόντων για ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας.**

- **Σεμινάρια Επιτροπών Υ&Α της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.), διάρκειας 20 ωρών**, με τίτλο **«Υ&Α της Εργασίας - Ο ρόλος των Ε.Υ.Α.Ε.»**. Τα σεμινάρια αφορούν μέλη εκλεγμένων Επιτροπών Υ&Α επιχειρήσεων και σκοπό έχουν την ενημέρωσή τους για θέματα Υ&Α της Εργασίας, ώστε να τους καταστήσει ικανούς οργωούς της επιχείρησης και του Τεχνικού Ασφάλειας, στην εφαρμογή κανόνων που προάγουν την ασφάλεια και την υγεία στους εργασιακούς χώρους.

- **Επιμορφωτικά σεμινάρια σε θέματα επαγγελματικής υγείας, διάρκειας 20 ή 30 ωρών**, με τίτλο **«Επαγγελματική Υγεία»**. Απευθύνονται σε ιατρούς όλων των ειδικοτήτων και σκοπό έχουν την ενημέρωσή τους για το θεσμό του Ιατρού Εργασίας και τα ζητήματα Υγιεινής & Υγείας της Εργασίας.

- **Εξειδικευμένα μικρής διάρκειας (10 ωρών)**. Στοχεύουν στην εκπαίδευση των ενδιαφερομένων σε συγκεκριμένα προεπιλεγμένα θεματικά πεδία. Τα σεμινάρια εκτελούνται σε ολιγομελή τμήματα που δεν ξεπερνούν τους 15 εκπαιδευόμενους. Ενδεικτικοί τύποι εξειδικευμένων σεμιναρίων μικρής διάρκειας είναι οι ακόλουθοι:

- **«Χρήση Ανυψωτικών Μηχανημάτων-Περονοφόρα»** (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: νομοθεσία, έλεγχοι ανυψωτικών μηχανημάτων, περονοφόρα, χειρισμός και ασφάλεια περονοφόρων κ.λπ.).

- **«Πρώτες Βοήθειες»** (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: βασική υποστήριξη ζωής, αυτόματη εξωτερική απινίδωση, κατάγματα, τραυματισμοί κεφαλής κ.λπ.).

- **«Εργονομία»** (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, μέθοδοι εκτίμησης κινδύνων, εργονομικοί παράγοντες κ.λπ.).

- **«Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου»** (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: μεθοδολογία εκτίμησης κινδύνων, λίστες ελέγχου, διακρίβωση κινδύνων Υ&Α - ποσοτικός προσδιορισμός, σχεδιασμός παρεμβάσεων-λήψη μέτρων κ.λπ.).

- **«ΣΑΥ - ΦΑΥ»** (ενδεικτικά θέματα εισηγήσεων: μεθοδολογία σύνταξης ΣΑΥ-ΦΑΥ, υποχρεώσεις παραγόντων τεχνικού έργου, προετοιμασία εργαταξίου, μέτρα προστασίας ανά φάση του έργου κ.λπ.).

1. Σύμφωνα με το ν.2916/2001, τα ελληνικά Πανεπιστήμια, τα Πολυτεχνεία και τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι.) χαρακτηρίζονται ως Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.)

Πληροφορίες για συμμετοχή στα σεμινάρια στην ιστοσελίδα του Ινστιτούτου <http://www.elinyae.gr> και στις κατά τόπους γραμματείες των Κ.Ε.Κ.

ΑΘΗΝΑ: Λιοσίων 143 και Θειρόσιου 6, Πλάτεια Αττικής, Τηλ.: 210 8200136, 210 8200111, 210 8200139, φαξ: 210 8200103

ΘΕΣ/ΝΙΚΗ: 26ης Οκτωβρίου 90, Περιοχή Σφαγεία, Porto Center, Γ1 κτήριο, 1ος όροφος. Τηλ.: 2310 501020, 2310 501033, φαξ: 2310 501055

ΙΩΑΝΝΙΝΑ: Καπλάνη 7, Τηλ.: 26510 83290, φαξ: 26510 83294

ΤΡΙΠΟΛΗ: Γρ. Λαμπράκη και Σπηλιωτοπούλου 1, Πλ. Κοφοκοτρώνη, Τηλ.: 2710 221100, φαξ: 2710 221122

ΒΟΛΟΣ: Αιγαμάνας 33 και Κωλέτη, Τηλ.: 24210 91670, φαξ: 24210 91671

ΚΟΜΟΤΗΝΗ: Αλβίνης Ιωαννίδου 9 & Γ. Μανούδη, Τηλ./φαξ: 25310 84603

ΗΡΑΚΛΕΙΟ: Λεωφ. Ανδρ. Παπανδρέου 61, Τηλ. 2810 215220, φαξ: 2810 215221



«η πρόληψη :
συμφέρει όλους» :

<http://www.elinyae.gr>



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΛΙΟΣΙΩΝ 143 ΚΑΙ ΘΕΙΡΣΙΟΥ 6, 104 45 ΑΘΗΝΑ

ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ
ΤΕΛΟΣ
Ταχ. Γραφείο
ΚΕΜΠΑ
Αριθμός Άδειας
1564/2000



ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ, ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1564/2000 ΚΕΜΠΑ, ΚΩΔ: 5623