
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ και ΔΙΟΙΚΗΣΗ της ΥΓΕΙΑΣ»**

**Εκπαίδευση Προσωπικού στον Βιομηχανικό Κλάδο και η
Επίπτωση αυτής στα Εργατικά Ατυχήματα**

Ελένη Καπελέρη

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης

του Πανεπιστημίου Πειραιώς για την απόκτηση

Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στα Οικονομικά και Διοίκηση της Υγείας.

Πειραιάς, 2016

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ και ΔΙΟΙΚΗΣΗ της ΥΓΕΙΑΣ»

**Εκπαίδευση Προσωπικού στον Βιομηχανικό Κλάδο και η
Επίπτωση αυτής στα Εργατικά Ατυχήματα**

Ελένη Καπελήρη, Α.Μ.: ΟΔΥ/1417

Επιβλέπουσα : Σταματίνα Χατζηδήμα / Διδάκτωρ / Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης

του Πανεπιστημίου Πειραιώς για την απόκτηση

Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στα Οικονομικά και Διοίκηση της Υγείας.

Πειραιάς, 2016

UNIVERSITY of PIRAEUS



DEPARTMENT of ECONOMICS

M.Sc. in Health Economics and Management

**Employee Training in Heavy Industry and its impact on Labor
Accidents.**

Eleni Kapeleri

Master Thesis submitted to the Department of Economics
of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements
for the degree of M.Sc. in Health Economics and Management

Piraeus, Greece, 2016

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την καθηγήτρια κα. Σταματίνα Χατζηδήμα για τη διάθεση της να με βοηθήσει και να λύσει όλες μου τις απορίες οποιαδήποτε στιγμή το χρειαζόμουν.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους εργαζόμενους της εταιρείας Γιούλα Α.Ε. για τις σημαντικές πληροφορίες που μου παρέθεσαν.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω θερμά την οικογένεια μου, για την ηθική συμπαράσταση και όχι μόνο που μου προσέφεραν κατά την διάρκεια της εκπόνησης της πτυχιακής μου εργασίας αλλά και καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η μεταπτυχιακή διπλωματική αυτή εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς του τμήματος «Οικονομικά και Διοίκηση της Υγείας». Αντικείμενο της αποτελεί ο σημαντικός ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων στο τομέα της εκπαίδευσης του προσωπικού για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων στο βιομηχανικό κλάδο. Το κύριο μέρος της εργασίας απαρτίζεται από την ανάλυση των εργατικών ατυχημάτων που σκοπό έχει να συμβάλει στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή των συνθηκών ασφάλειας και υγιεινής που επικρατούν στους χώρους εργασίας σας. Κάνοντας μία έρευνα για τα ατυχήματα, μπορούμε να ανακαλύψουμε γιατί γίνονται ατυχήματα και πως μπορούν να προληφθούν στο μέλλον.

Η έρευνα διεξήχθη στον εργασιακό χώρο του φοιτητή και σκοπός της ήταν να εντοπίσει τους παράγοντες που προκαλούν τα εργατικά ατυχήματα και κατά πόσο η εκπαίδευση που παρέχεται από την εταιρεία συμβάλλει στην πρόληψη και εξάλειψη τους. Το δείγμα αποτελείτο από εργαζόμενους στο τμήμα παραγωγής της εταιρείας.

Συμπερασματικά από τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων που διανεμήθηκαν διαπιστώνεται ότι θα πρέπει να παρέχεται συνεχής εκπαίδευση στους εργαζομένους προκειμένου να τηρούνται οι κανονισμοί ασφαλείας και να αποφεύγεται η πραγματοποίηση εργατικών ατυχημάτων.

ABSTRACT

This dissertation is part of the postgraduate Economics and Management of Health program in University of Piraeus. Then main objective is the role of the human resources management in the field of employee training and its impact on the prevention of labor accidents. The main part of the thesis consists of the analysis of labor accidents which aims to help on the implementation of health and safety rules in the heavy industry.

The survey was conducted in the author's workplace and its' aim was to identify the origins of labor accidents and how the training which is provided from company contributes to the prevention and elimination of them. The sample of survey consisted of employees in the production part of company.

In conclusion from the distributed questionnaires' results we understand that companies should provide more training to their employees in order to succeed better compliance of the safety regulations and to avoid labor accidents.

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	3
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	3
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΟΡΣΜΟΣ ΔΑΠ.....	3
1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΔΑΠ	4
1.3 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΔΑΠ.....	6
1.4 Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΔΑΠ	7
1.5 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΑΠ.....	8
1.6 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΔΑΠ	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	15
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	15
2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	15
2.2 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	16
2.3 ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΤΟΜΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	18
2.4 Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	19
2.5 ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	20
2.6 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	23
ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ.....	23
3.1 .ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ.....	23
3.2 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ.....	24
3.3 ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ	25
3.4 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ	26
3.5 ΑΙΤΙΕΣ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	27
3.6 ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ	29
3.7 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ	30
3.8 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΣΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ	31
3.9 ΕΥΘΥΝΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	35
ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	35
4.1 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	35
4.2 ΟΡΓΑΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	41
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑ.....	41

5.1 ΥΑΛΟΥΡΓΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΙΟΥΛΑ ΑΕ.....	41
5.2 ΕΡΕΥΝΑ- ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	43
5.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ- ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	55
ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	57
ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	57
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	58
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	61

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία παρουσιάζεται η έρευνα που διεξήχθη με θέμα «Εκπαίδευση Προσωπικού στον Βιομηχανικό Κλάδο και η Επίπτωση αυτής στα Εργατικά ατυχήματα». Για το λόγο αυτό μοιράστηκαν ερωτηματολόγια στους εργαζόμενους της «Βιομηχανίας Γιούλα» με σκοπό την ανάλυση των αποτελεσμάτων. Το συγκεκριμένο θέμα παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς παίζει σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευση του προσωπικού καθώς και στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων.

Το πρώτο μέρος της εργασίας ξεκινάει με το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας σχετικά με την θέση της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων σε μια εταιρεία και την θέση της απέναντι στην εκπαίδευση του προσωπικού και στα εργατικά ατυχήματα.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται εννοιολογική προσέγγιση του όρου Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων και παρουσιάζεται η ιστορία της, ο σκοπός της, η στρατηγική σημασία της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων αλλά και ο ρόλος και οι αρμοδιότητες της.

Στο δεύτερο κεφάλαιο προσπαθούμε να προσεγγίσουμε εννοιολογικά τον όρο της εκπαίδευσης, την σημασία της εκπαίδευσης προσωπικού αλλά και τα οφέλη καθώς θα εξηγήσουμε πόσο σημαντική είναι η διαδικασία και οι μέθοδοι εκπαίδευσης.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται η προσέγγιση του όρου εργατικού ατυχήματος, γίνεται η ανάλυση των αιτιών που συμβαίνουν τα ατυχήματα στους εργαζόμενους καθώς και οι επιπτώσεις που φέρουν τα ατυχήματα στον εργοδότη. Αναφέρονται οι υποχρεώσεις των εργοδοτών απέναντι στα εργατικά ατυχήματα καθώς επίσης και την ευθύνη που έχουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στα εργατικά ατυχήματα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας γίνεται μια αναφορά στην σχετική νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην Ελλάδα καθώς γίνεται και προσέγγιση στα όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στο επίπεδο μιας επιχείρησης.

Στο πέμπτο κεφάλαιο της εργασίας δίνονται στοιχεία της βιομηχανικής εταιρείας και γίνεται η συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας καθώς δίνονται πιθανές ερμηνείες των αποτελεσμάτων, συσχετίζοντας τα με σχετικές προηγούμενες βιβλιογραφικές και εμπειρικές αναφορές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΟΡΣΜΟΣ ΔΑΠ

Η Διοίκηση Προσωπικού (Δ.Π.) έχει εξελιχθεί τα τελευταία χρόνια σε επιστήμη γνωστή ως Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων (Δ.Α.Π.) η οποία μελετά το προσωπικό μιας επιχείρησης ή οργανισμού όχι ως παράγοντα – συντελεστή που προκαλεί κόστος αλλά ως περιουσιακό στοιχείο στο οποίο κάθε επιχείρηση ή οργανισμός οφείλει να επενδύει (Χατζηδήμα).

Σύμφωνα με τους Παπαλεξανδρή, Χαλικιάς και Παναγιωτοπούλου (2001) η έννοια της Διοίκησης Προσωπικού οριοθετείτε ως εξής: Η Διοίκηση Προσωπικού ασχολείται με τα άτομα και τον κύκλο ζωής τους μέσα στον οργανισμό. Σε γενικές γραμμές οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται στον οργανισμό, εκπαιδεύονται, προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, αξιολογούνται, αμείβονται και αποχωρούν για τον έναν ή τον άλλο λόγο. Έτσι τα εργαλεία της Διοίκησης Προσωπικού είναι: η στελέχωση και η επιλογή, η εκπαίδευση, οι αμοιβές και παροχές για επίτευξη ικανοποιητικής απόδοσης και τέλος η αποχώρηση ενώ συγχρόνως η επαφή και οι διαπραγματεύσεις με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διατήρηση της εργασιακής ειρήνης αποτελούν το κυριότερο μέλημα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (Παπαλεξανδρή, Χαλικιάς, & Παναγιωτοπούλου, 2001).

Σύμφωνα με τους Τερζίδη, Τζωρτζάκη (2004) η Διοίκηση Προσωπικού μελετά τους υπαλλήλους όχι ως συντελεστή που προκαλεί κόστος , αλλά ως περιουσιακό στοιχείο στο οποίο κάθε επιχείρηση πρέπει να επενδύει. Χάρη στην υποστήριξη της θεωρίας και τις ρυθμίσεις της νομοθεσίας η οποία προβλέπει αυστηρές διατάξεις και ελέγχους για τυχόν κακομεταχείριση των εργαζομένων, η Διοίκηση Προσωπικού έχει αναπτυχθεί σημαντικά είτε πρόκειται για διευθυντές ή υπαλλήλους, μιας επιχείρησης.

Οι Jackson και Schuler (2000) ορίζουν τους Ανθρώπινους Πόρους ως τα διαθέσιμα προσόντα και τις δραστηριότητες των ανθρώπων που είναι διαθέσιμοι σε έναν οργανισμό και συνεισφέρουν δυναμικά στη δημιουργία και στην πραγματοποίηση της αποστολής του οράματος της στρατηγικής και των στόχων του οργανισμού.

Το ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί να οριστεί ως η γνώση, οι ικανότητες και οι επιδεξιότητες των ατόμων που έχουν κάποια οικονομική αξία σε έναν οργανισμό. Συνεπώς σύμφωνα με αυτή την άποψη στην έννοια του ανθρώπινου κεφαλαίου σχετίζεται και ο οικονομικός παράγοντας. Οι ίδιοι συγγραφείς υποστηρίζουν πως ο όρος «Ανθρώπινοι Πόροι» υποδηλώνει ότι οι άνθρωποι έχουν δυνατότητες που οδηγούν στην οργανωσιακή απόδοση (Sherman, Bohlander, & Snell, 1998).

Η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων μπορεί επίσης να ορισθεί : ως μια σειρά από ρόλους και λειτουργίες που αναγνωρίζουν τη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα στην εργασία και στοχεύουν στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μέσω της στρατηγικής ανάπτυξης ενός ικανού και αφοσιωμένου Ανθρώπινου Δυναμικού και μέσω της χρήσης

τεχνικών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού που επηρεάζουν την κουλτούρα και τη δομή μιας επιχείρησης συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην εναρμόνιση της με τις γενικές στρατηγικές της και το περιβάλλον (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2002).

Επίσης αξίζει να αναφερθεί ότι η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων αποτελείται από εκείνες τις δραστηριότητες που έχουν σχεδιαστεί για να συντονίζουν τους ανθρώπους ενός οργανισμού (Lloyd&Leslie, 1991). Οι δραστηριότητες αυτές περιλαμβάνουν το να παίρνει κανείς αποφάσεις για τις ανάγκες της επιχείρησης σε σχέση με το Ανθρώπινο Δυναμικό της, να βοηθά στο σχεδιασμό των συστημάτων εργασίας αλλά και δραστηριότητες όπως η επιλογή, η εκπαίδευση, η ανάπτυξη και η αναγνώριση των εργαζομένων.

Τέλος ένας ακόμη ορισμός των Ανθρώπινων Πόρων είναι ότι ορίζεται ως μια διαδικασία για την απελευθέρωση και την ανάπτυξη του ανθρώπου μέσω της οργάνωσης και της εκπαίδευσης του προσωπικού που έχει ως σκοπό την βελτίωση της απόδοσής του. Ο σκοπός της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η εστίαση στην πηγή δηλαδή στους ανθρώπους οι οποίοι φέρνουν την επιτυχία στην επιχείρηση (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004).

Η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων επιχειρεί να δημιουργήσει και να συντηρήσει ένα περιβάλλον ποιοτικής υπεροχής, δίνοντας την ευκαιρία στο εργατικό δυναμικό να επιτύχει τους στόχους της επιχείρησης τόσο τους ποιοτικούς όσο και τους αποδοτικούς όντας σημαντικό εργαλείο στα χέρια της επιχείρησης για συστηματική οργάνωση, σημαντική για τη βελτίωση της παρούσας και της μελλοντικής επίδοσης των εργαζομένων μέσω της αύξησης των ικανοτήτων τους.

1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΔΑΠ

Η επιστήμη Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων η οποία σχετίζεται με τον ανθρώπινο παράγοντα είναι σχετικά πρόσφατη, παρόλο που οι ανθρώπινες σχέσεις υπάρχουν από τότε που υπάρχει ο άνθρωπος. Η κατάσταση των ανθρώπων στην εργασία τους άρχισε να καλυτερεύει, με τη βιομηχανική επανάσταση αφού πέτυχαν να έχουν μικρότερα ωράρια εργασίας, καλύτερους μισθούς και περισσότερη ικανοποίηση από την εργασία τους. Με τον επιτυχημένο επιχειρηματία Robert Owen όπου δημιούργησε έναν συνεταιρισμό στο New Lanark περίπου το 1799 έγινε η αρχή για πιο ανθρώπινες συνθήκες εργασίας. Ο επιχειρηματίας αυτός αρνήθηκε να προσλάβει παιδιά να δουλεύουν γι' αυτόν και ενδιαφέρθηκε για τους εργαζομένους του, τους μείωσε το ωράριο εργασίας και δημιούργησε ασφαλέστερες συνθήκες εργασίας (Newstrom&Davis, 1993).

“Πατέρας” του επιστημονικού μανάτζμεντ ονομάστηκε ο Frederick Taylor όπου στις αρχές της δεκαετίας του 1900 στις Ηνωμένες Πολιτείες έδειξε μεγάλο ενδιαφέρον για τις συνθήκες εργασίας των ανθρώπων. Η προσέγγιση του Taylor είχε ως αποτέλεσμα βελτιώσεις στον εργασιακό χώρο των ανθρώπων εκείνης της εποχής. Ο ίδιος υποστήριζε πως, όπως υπάρχουν τέλειες μηχανές για μια δουλειά έτσι υπάρχουν και τέλειοι τρόποι για να κάνει ένας εργαζόμενος τη δουλειά του και οδήγησε τους

εργαζομένους σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και αναγνώριση (Newstrom & Davis, 1993).

Σε αντίθεση με τις απόψεις του Taylor για έμφαση στον εσωτερικό έλεγχο, η Σχολή των Ανθρωπίνων Σχέσεων εστίασε στα αισθήματα και στην στάση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι δεν ήθελαν να νιώθουν ασήμαντοι και να πιέζονται από τους ανωτέρους τους να εργάζονται συνεχώς γρηγορότερα και πιο αποδοτικά. Έτσι διάφοροι ερευνητές με αρχηγό τους τον Elton Mayo μέσω μιας σειράς πειραμάτων θέλησαν να αποδείξουν ότι εάν αλλάξει ένας από τους όρους εργασίας, σίγουρα θα επηρεαστούν και άλλες μεταβλητές. Για να το αποδείξουν αυτό τη δεκαετία του 1920, στα εργοστάσια της Hawthorne Works της Western Electric Company, άλλαζαν το φωτισμό των εργατών κατά τη διάρκεια της δουλειάς τους και η παραγωγικότητά τους πάντα μεταβαλλόταν (Cascio, 1998).

Παράλληλα πολλές επιχειρήσεις που εξελίσσονται σε μεγάλες βιομηχανίες (π.χ. Ford Motor Company, General Motors κ.α.) και αναπτύσσονταν και χρειάζονταν περισσότερους εργάτες, η διαδικασία πρόσληψης γινόταν δύσκολη από ένα άτομο που είχε και άλλες αρμοδιότητες. Γι' αυτό δημιουργήθηκαν καινούργια τμήματα για την άμεση πρόσληψη νέων εργατών. Η Ford για παράδειγμα δημιούργησε νέο τμήμα το οποίο ονόμασε "Τμήμα Απασχόλησης". Στην πορεία τα παραπάνω τμήματα εξελίχθηκαν και σε βοηθητικά για τη διοίκηση των εργαζομένων που ήδη, δούλευαν στις επιχειρήσεις. Το 1923 εκδόθηκε ένα βιβλίο 'Διοίκηση Προσωπικού' από τους Scott και Clothier αποτέλεσμα των προσπαθειών δημιουργίας νέων Τμημάτων, το οποίο αναφέρεται στις ικανότητες ενός ανθρώπου που θα ταιριάζουν με μία θέση εργασίας (Denisi&Griffin, 2001).

Παράλληλα έξι μελετητές, οι Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, Victor Vroom, Lyman Porter και Edward Lawler, παρουσίασαν μοντέλα που σχετίζονταν με την υποκίνηση και την εμφάνιση πολλών θεωρητικών της διοικητικής επιστήμης, οι οποίοι άρχισαν να αναπτύσσουν διάφορες θεωρίες σχετικά με την ανθρώπινη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας (Petrick & Furr, 1995).

Ταυτόχρονα με την ανάπτυξη του τμήματος ανθρωπίνων σχέσεων , δόθηκε η ευκαιρία να προσεγγίσουν και άλλες σχολές. Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων ήταν μια από αυτές που τότε ονομαζόταν Διοίκηση Προσωπικού και την δεκαετία του 1930 και του 1940 άρχισε να αναπτύσσεται. Την περίοδο αυτή, η πρόσληψη ανειδίκευτων εργατών και στην συνέχεια η ανάπτυξη των εργαζομένων και η προώθηση διοικητικών στελεχών ήταν αποκλειστικά θέματα της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων.

Κατά τη διάρκεια του β' παγκοσμίου πολέμου η επιστήμη της Διοίκησης του Ανθρώπινου Παράγοντα προχώρησε λίγο πιο μπροστά. Ο στρατός και οι κύριοι προμηθευτές του άρχισαν να δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον στο συνταίριασμα των εργαζομένων με τις θέσεις εργασίας τους. Ειδικοί ψυχολόγοι κλήθηκαν από πολλές επιχειρήσεις προκειμένου να βοηθήσουν φτιάχνοντας τεστ ικανοτήτων που θα δίνονταν στους υποψήφιους να τα συμπληρώσουν (Beardwell&Holden, 1997).

Με το πέρασμα των χρόνων, η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων μετά τη δεκαετία του 1960 άρχισε να αλλάζει γρήγορα ρυθμούς. Ο νόμος των Πολιτικών Δικαιωμάτων που ψηφίστηκε το 1964, έπαιξε σημαντικό ρόλο στην αλλαγή αυτή. Πολλοί διευθυντές

αναγνώρισαν ότι η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είχε αρχίσει να αποκτά στρατηγική για τις περισσότερες επιχειρήσεις, αφού οι διαδικασίες πρόσληψης και προώθησης των εργαζομένων έγιναν πιο περίπλοκες. Κατά συνέπεια οι υπεύθυνοι για τις λειτουργίες πρόσληψης και προώθησης των εργαζομένων θα έπρεπε να κατανοήσουν το νομικό πλαίσιο, στο οποίο λειτουργούσαν. Για παράδειγμα παρόλο που δεν μοιάζει λογικό το γεγονός ότι ένα ατύχημα στο χώρο εργασίας θα μπορούσε να εκληφθεί ως φόνος, μερικές δικαστικές αποφάσεις έδειξαν το αντίθετο (Starkweather&Steinbacher, September 1998).

Η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980, πέρασε σε μια άλλη φάση ανάπτυξης: στο να κερδίσει και να διατηρήσει ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Μέσω του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, η ανώτατη διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης προσπαθούσε να ανεβάσει την ανταγωνιστικότητα ολόκληρης της επιχείρησης και να δώσει προστιθέμενη αξία στον οργανισμό. Στη δεκαετία του 1980 κάτι που υποστηρίχτηκε πολύ προκειμένου να μπορέσει να επιτευχθεί η εργασία προς όφελος του οργανισμού, ήταν να έχει γίνει η σωστή επιλογή των ατόμων για τις ανάλογες θέσεις (Gordon, 1999).

Με όλες τις παραπάνω εξελίξεις, με άλλες λιγότερο ή άλλες περισσότερο σημαντικές, η Διοίκηση Προσωπικού άρχισε να αναπτύσσεται και να εξελίσσεται και σταδιακά περάσαμε από τον όρο Διοίκηση Προσωπικού στον όρο Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, ο οποίος σήμερα χρησιμοποιείται εκτενέστερα και τείνει να αντικαταστήσει τον πρώτο.

1.3 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΔΑΠ

Βασικός σκοπός της Δ.Α.Π είναι η διασφάλιση της ικανότητας της επιχείρησης να αποκτά την επιτυχία μέσω των ανθρώπων.

Ο στόχος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων είναι η βελτίωση της παραγωγικής συνεισφοράς των ανθρώπων στην επιχείρηση με τρόπους που είναι στρατηγικά, ηθικά και κοινωνικά αποδεκτοί. Οι Ανθρώπινοι Πόροι καθορίζουν την επιτυχία κάθε οργανισμού. Η βελτίωση της ανθρώπινης συνεισφοράς είναι τόσο σημαντική ώστε ακόμα και η πιο μικρή επιχείρηση να χρειάζεται ένα εξειδικευμένο τμήμα προσωπικού. Το τμήμα προσωπικού υπάρχει για να υποστηρίξει τα στελέχη και τους εργαζόμενους ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι της επιχείρησης. Το τμήμα Ανθρώπινων Πόρων έχει ως στόχο να φέρει εις πέρας διάφορες δραστηριότητες που πρέπει αναμφίβολα να έχει μια επιχείρηση. Οι στόχοι του τμήματος των Ανθρώπινων Πόρων, εξισορροπούν τις προκλήσεις τόσο για την επιχείρηση όσο και για την λειτουργία των Ανθρώπινων Πόρων, την κοινωνία και τους εργαζομένους (Παπάνης & Ρόντος, 2005).

Οι στόχοι των Ανθρώπινων Πόρων, μπορούν να καταταχθούν σε τέσσερις κατηγορίες:

1) **Οργανωσιακοί στόχοι.** Το τμήμα προσωπικού υπάρχει για να συνεισφέρει στην επιχειρησιακή επίδοση. Με άλλα λόγια το τμήμα προσωπικού υφίσταται για να βοηθήσει τα στελέχη να επιτυγχάνουν τους στόχους της επιχείρησης.

Όπως έχει διατυπωθεί, το τμήμα προσωπικού υπάρχει για να υπηρετεί το υπόλοιπο του οργανισμού.

2) **Λειτουργικοί στόχοι.** Η συνεισφορά του τμήματος προσωπικού πρέπει να διατηρείται στο κατάλληλο επίπεδο ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του οργανισμού. Οι πόροι σπαταλούνται όταν το τμήμα προσωπικού είναι περισσότερο ή λιγότερο οργανωμένο από ότι χρειάζεται με βάση τις ανάγκες του οργανισμού.

3) **Κοινωνικοί στόχοι.** Το τμήμα προσωπικού πρέπει να ανταποκρίνεται στις κοινωνικές και ηθικές προκλήσεις της κοινωνίας μειώνοντας φυσικά τις αρνητικές συνέπειες για την επιχείρηση.

4) **Προσωπικοί στόχοι.** Το τμήμα προσωπικού πρέπει να υποστηρίζει τους εργαζόμενους να επιτυγχάνουν τους προσωπικούς τους στόχους, από τη στιγμή βέβαια που οι προσωπικοί αυτοί στόχοι αυξάνουν τη συνεισφορά του εργαζόμενου στην επιχείρηση. Οι προσωπικοί στόχοι των εργαζομένων, πρέπει να επιτυγχάνονται καθώς με τον τρόπο αυτό κινητοποιούνται οι εργαζόμενοι και αποκτούν κίνητρο για να προσπαθούν περισσότερο.

1.4 Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΔΑΠ

Η Στρατηγική Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων αναφέρεται στη συστηματική ανάπτυξη και υιοθέτηση συγκεκριμένων ενεργειών που αφορούν τη διοίκηση των εργαζομένων μιας επιχείρησης με σκοπό αυτοί να οδηγούν στην επίτευξη των στρατηγικών σκοπών και στόχων της. Τα πιο βασικά καθήκοντα της λειτουργίας των Ανθρώπινων πόρων θεωρείται η ανάλυση εργασίας μέσα στην επιχείρηση, ο προσδιορισμός των απαιτήσεων της, προκειμένου αυτοί να εκτελεστεί όπως πρέπει και ο καθορισμός των ικανοτήτων που απαιτούνται από το προσωπικό που εργάζεται ή πρόκειται να εργαστεί σ' αυτή (Ξηροτύρη, 2010). Φαίνεται ότι το Ανθρώπινο Δυναμικό αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την σωστή λειτουργία της επιχείρησης.

Με τον όρο Στρατηγική Δ.Α.Π αναφερόμαστε στην απαραίτητη διοικητική διαδικασία με την οποία οι πολιτικές και οι πρακτικές Ανθρώπινων Πόρων συνδέονται με τους στρατηγικούς στόχους της επιχείρησης (Bratton&Gold, 2003).

Η επιτυχία ενός οργανισμού τα τελευταία χρόνια, βασίζεται με όσα υποστηρίζουν οι επιχειρήσεις και η κοινωνία, στην θετική αξιολόγηση των συμμετεχόντων μερών της (επενδυτές, μέτοχοι, υπάλληλοι, πελάτες, προμηθευτές, κοινωνία κ.α.) που πηγάζει από την ικανοποίηση των αναγκών τους (Jackson & Schuler, 2006).

Η Δ.Α.Π χρησιμοποιείται για αυτόν τον λόγο από πλήθος εταιρειών ως εργαλείο απόκτησης και διατήρησης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Γι' αυτό πρέπει να εφαρμόζονται οι εξής προϋποθέσεις :

α) Να διαθέτει η επιχείρηση υπαλλήλους «πυρήνες» που θα είναι απαραίτητοι για την εκτέλεση των απαιτούμενων εργασιών του οργανισμού. Συνήθως αυτοί οι υπάλληλοι είναι αυτοί που είναι πιο «κοντά» στις δραστηριότητες της επιχείρησης.

Διαθέτουν υπαλλήλους – εργαζόμενους που αποτελούν προστιθέμενη αξία γι' αυτήν. Είναι πολύ σημαντικό μέρος της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων η πρόσληψη εξειδικευμένων, ταλαντούχων υπαλλήλων που διαθέτουν κίνητρα (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004).

β) Στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται να παρέχονται από όλες της επιχειρήσεις ανεξαρτήτου αν μια επιχείρηση είναι μεγάλη ή μικρή, κίνητρα, δυνατότητες ανάπτυξης και εξέλιξης καθώς και ικανοποιητικές αμοιβές.

γ) Να διαθέτει η επιχείρηση υπαλλήλους – εργαζόμενους που να έχουν σχέση με τον ανταγωνισμό, να έχουν ειδικές δεξιότητες και ταλέντα.

δ) Η Δ.Α.Π θα πρέπει να ασκείται σε μια επιχείρηση με τρόπο ώστε να δημιουργήσει δυνατή εταιρική κουλτούρα όπου οι εργαζόμενοι θα είναι ευχαριστημένοι και παραγωγικοί. Για μια επιτυχημένη επιχείρηση θα πρέπει να έχει ένα υψηλό δείκτη παραμονής εργαζομένων στον οργανισμό. Το να επιλέγεις υπαλλήλους με δεξιότητες ή ταλέντα χωρίς να μπορείς να τους διατηρήσεις στο εργατικό σου δυναμικό για μεγάλα χρονικά διαστήματα αυτό δημιουργεί πρόβλημα στην διατήρηση απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Γι' αυτό είναι απαραίτητη η κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων αλλά και της επιχείρησης, προκειμένου να αξιοποιηθεί στο έπακρο το δυναμικό του συνόλου των εργαζομένων (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004).

1.5 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΑΠ

Ο ρόλος του τμήματος των Ανθρωπίνων Πόρων περιλαμβάνει τον συντονισμό της διαδικασίας εκτίμησης των εκπαιδευτικών αναγκών, την ανάπτυξη προγραμμάτων που καλύπτουν τις ανάγκες της επιχείρησης, την ενημέρωση των εργαζομένων για προγράμματα, και την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων (Ξηροτύρη - Κουφίδου, 2010). Επιπλέον, η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων περιλαμβάνει τη συνεχή βελτίωση και την αλλαγή δραστηριοτήτων που χρειάζεται για να τεθούν σε εφαρμογή και να παράγουν αποτελέσματα. Έτσι, η Δ.Α.Π περιλαμβάνει:

- τους ανθρώπους που διαχειρίζονται τις δραστηριότητες της επιχείρησης
- κάποιες δυνάμεις αλλαγής όπως είναι οι νέοι ανταγωνιστές, η νέα τεχνολογία, και η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων, ότι δηλαδή κάθε επιχείρηση θα πρέπει να καταλάβει και να ανταποκριθεί με σκοπό να είναι σε θέση να ανταγωνιστεί αποτελεσματικά σε μακροπρόθεσμο επίπεδο (Schuler R. S., 2000).
- Ωστόσο, για να έχει μια επιχείρηση περισσότερη οργανωτική απόδοση θα πρέπει να διαθέτει ορισμένες αντιλήψεις όπως είναι η ασφάλεια της απασχόλησης, η προσεγγίση πρόσληψη του νέου προσωπικού καθώς και η ανάλογη εκπαίδευση του, η υψηλή αποζημίωση σε περίπτωση οργανωτικής απόδοσης, και τέλος η ανταλλαγή κάποιων οικονομικών πληροφοριών καθώς και επιδόσεων σε όλη την επιχείρηση (Ahmad & Schroeder, 2003).

Ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων στο σχεδιασμό της διοίκησης μιας επιχείρησης είναι σημαντικός και βοηθά τις επιχειρήσεις στον αποτελεσματικό ανταγωνισμό. Η σημασία της αποτελεσματικής διοίκησης είναι πιθανό να αναγνωριστεί περισσότερο στο μέλλον. Η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μιας επιχείρησης είναι εφικτή μόνο όταν η Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού είναι αποτελεσματική και αν βέβαια έχει ρόλο τόσο στο στρατηγικό προγραμματισμό, όσο και στην υλοποίηση των προγραμμάτων. Σημαντικό μέρος της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων, πέρα από τις αρμοδιότητες και το περιεχόμενό της στο οποίο έχουμε αναφερθεί, αποτελούν.

- Η πρόσληψη εξειδικευμένων, ταλαντούχων εργαζομένων που διαθέτουν κίνητρα
- Η διατήρηση των ικανών ατόμων
- Η παροχή ικανοποιητικών αμοιβών
- Η δυνατότητα ανάπτυξης στους εργαζομένους
- Η παροχή κινήτρων στους εργαζομένους
- Η παρακολούθηση της προόδου των ατόμων και της επίτευξης των στόχων

Γενικότερα ο ρόλος του τμήματος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων είναι «να βοηθά την οργάνωση να πετύχει τους στόχους της, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλία, κάνοντας παρεμβάσεις και παρέχοντας καθοδήγηση και υποστήριξη σε κάθε θέμα που αφορά στους υπαλλήλους της».

Ο γενικός αυτός ρόλος μπορεί να έχει πολλές διαστάσεις και έτσι το τμήμα ανθρώπινων πόρων να λειτουργεί ως:

- Επιτελείο στρατηγικής
- Συναρμόδια υπηρεσία
- Εσωτερικός σύμβουλος
- Υπηρεσία υποστήριξης
- Υπηρεσία εποπτείας

Προκύπτει λοιπόν, από όσα αναφέρθηκαν μέχρι τώρα, ότι στη σύγχρονη επιχείρηση το τμήμα Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων επιτελεί ένα ευρύ πεδίο ρόλων. Έτσι το τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων:

Α) Συνδέει τη λειτουργία της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων με την επιχειρησιακή στρατηγική. Ο ρόλος του τμήματος αυτού αναβαθμίζεται λόγω της σημασίας που αποδίδεται πλέον στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού με αποτέλεσμα να μετέχει στον προσδιορισμό των αναγκών της επιχείρησης και να σχεδιάζει πολιτικές διοίκησης και αξιοποίησης του Ανθρώπινου Δυναμικού σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Το συγκεκριμένο τμήμα λειτουργεί σε τρία επίπεδα:

- Λειτουργικό επίπεδο (Βραχυπρόθεσμα). Καταρτίζει προγράμματα προσλήψεων, οργανώνει, συλλέγει και τηρεί τα απαραίτητα στοιχεία και αρχεία, διεξάγει εκπαιδευτικά προγράμματα και δίνει λύσεις στα καθημερινά προβλήματα των εργαζομένων.
- Διοικητικό επίπεδο (Μεσοπρόθεσμα). Αναπτύσσει σχέδια επιλογής και αξιολογεί τις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού, αναπτύσσει σχέδια επαγγελματικής εξέλιξης και διαδοχής των στελεχών και δημιουργεί κέντρα αξιολόγησης.
- Στρατηγικό επίπεδο (Μακροπρόθεσμα). Συμμετέχει στις αποφάσεις που αφορούν τη μελλοντική πορεία της επιχείρησης και την επιχειρησιακή στρατηγική.

Συμμετέχοντας λοιπόν στη διαμόρφωση της επιχειρησιακής στρατηγικής, ο ρόλος του τμήματος των Ανθρώπινων Πόρων διαμορφώνεται στο να προβλέπει τις ανάγκες και όχι στο να ακολουθεί τις ανάγκες.

Β) Διευκολύνει τα στελέχη γραμμής και τους εργαζόμενους. Δημιουργεί το περιβάλλον εκείνο μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι θα έχουν τη δυνατότητα να πετύχουν τους ατομικούς στόχους αλλά και τους στόχους της επιχείρησης. Έτσι, για το σκοπό αυτό :

- Θεωρεί τους εργαζόμενους 'πελάτες', στους οποίους πρέπει να προσφέρει λύσεις στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν (customization)
- Μελετά τους ανταγωνιστές και τον τρόπο αξιοποίησης του προσωπικού τους, με στόχο να προσαρμόσει ανάλογα τις πολιτικές διοίκησης που εφαρμόζει (benchmarking).

Γ) Καινοτομεί. Παρακολουθώντας τις εξελίξεις και τους ανταγωνιστές εφαρμόζει καινοτόμες μεθόδους αξιοποίησης των Ανθρώπινων Πόρων, έτσι ώστε να δημιουργήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, 2016).

1.6 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΔΑΠ

Οι βασικές αρμοδιότητες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι οι εξής :

1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

- Διερεύνηση των συνθηκών αγοράς εργασίας
- Πρόβλεψη των αναγκών της επιχείρησης για την επίτευξη των μακροπρόθεσμων στόχων
- Καταγραφή των ειδικοτήτων και των γνώσεων του προσωπικού όλων των τμημάτων
- Διερεύνηση της κινητικότητας του προσωπικού
- Γνώση της σχετικής νομοθεσίας και των όρων της συλλογικής σύμβασης

2. ΣΤΡΑΤΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

- Διάγνωση των προβλημάτων μέσω συζητήσεων
- Δημιουργία περιγραφών καθηκόντων
- Πρόβλεψη για πιθανά προβλήματα
- Διερεύνηση και επιλογή των κατάλληλων για κάθε περίπτωση μεθόδων επιλογής
- Εκπαίδευση όλων των συμμετεχόντων στη διαδικασία

3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Διάγνωση και εκτίμηση των εκπαιδευτικών αναγκών σε συνδυασμό με τους στόχους της επιχείρησης
- Καθορισμός των στόχων της εκπαίδευσης
- Διερεύνηση και επιλογή σύγχρονων και αποτελεσματικών μεθόδων εκπαίδευσης
- Επιλογή εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών
- Σχεδιασμός και συντονισμός και αποτίμηση εκπαιδευτικής διαδικασίας
- Σύνταξη του σχετικού προϋπολογισμού

4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Επιλογή της κατάλληλης μεθόδου αξιολόγησης
- Οργάνωση της διαδικασίας εκπαίδευσης των αξιολογητών.
- Συνεργασία με τα στελέχη γραμμής για τον καθορισμό των κριτηρίων απόδοσης
- Αξιολόγηση του συστήματος και επισήμανση των λαθών ή παραλήψεων

5. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ

- Συντονισμός και καθοδήγηση της διαδικασίας αξιολόγησης της εργασίας (job evaluation)
- Οργάνωση της διαδικασίας εκπαίδευσης των στελεχών που θα λάβουν μέρος.
- Διενέργεια έρευνας αγοράς για τις αμοιβές
- Διερεύνηση και εφαρμογή σύγχρονων συστημάτων αμοιβών σε συνεργασία με τα στελέχη γραμμής.
- Διευκόλυνση της κατανόησης των υπό εφαρμογή συστημάτων από τον καθένα

6. ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

- Ενημέρωση των εργαζομένων για πιθανούς κινδύνους
- Οργάνωση της διαδικασίας εκπαίδευσης για την προστασία από ατυχήματα και την πρόληψη εργατικών ασθενειών
- Διερεύνηση των αναγκών της επιχείρησης για μακροχρόνια προγράμματα προστασίας
- Ανάδραση μέσα από τη συστηματική μελέτη της στάσης των εργαζομένων
- Εισηγήσεις για προγράμματα βελτίωσης της ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο

7. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

- Μεταφορά της γνώσης στα στελέχη γραμμής για την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων
- Χειρισμός των παράπονων του προσωπικού και επιβολή πειθαρχίας
- Χειρισμός των απολύσεων, προαγωγών και μεταθέσεων
- Επαφή και συνεργασία με τα σωματεία των εργαζόμενων (Κουτρούκης, 2011).

Μια μορφή επανάστασης παρατηρείται τα τελευταία χρόνια στο τμήμα της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, πολλές επιχειρήσεις λαμβάνουν υπόψη τους τον παράγοντα «Ανθρώπινοι Πόροι», για την επιτυχημένη πραγματοποίηση των στόχων τους. Σύμφωνα με όσα είδαμε οι στόχοι της Διοίκησης Προσωπικού ήταν η πρόσληψη, η υποκίνηση των εργαζομένων και οι βραχυχρόνιοι στόχοι που εστίαζαν στο άτομο, στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων οι στόχοι που εστιάζουν στην ουσία είναι η ανταγωνιστικότητα, η απόδοση, η επιβίωση και η εργατική ευελιξία είναι δηλαδή πιο σφαιρικές και η προσοχή τους εστιάζεται στην ομαδική εργασία. Τα τελευταία χρόνια η Δ.Α.Π φαίνεται να παίρνει ακόμα πιο ενεργό ρόλο καθώς προσλαμβάνονται από τις επιχειρήσεις για την σωστή επιλογή, την προσέλκυση, την αμοιβή προσωπικού καθώς και την εκπαίδευση, Επαγγελματίες σύμβουλοι επιχειρήσεων με όλες τις γνώσεις και προσόντα για το αντικείμενο αυτό. Παρατηρείται μια εξειδίκευση από μορφωτικής πλευράς στο κομμάτι της Δ.Α.Π.

Η ύπαρξη της Δ.Α.Π. στις επιχειρήσεις και τα εξειδικευμένα στελέχη που μελετούν εις βάθος των θεμάτων που αναφέραμε οδηγούν σε σημαντικές εξελίξεις. Πιο συγκεκριμένα:

Αυξάνεται το ποσοστό των επιχειρήσεων που ξοδεύουν μέρος των κερδών για την εκπαίδευση του προσωπικού τους, καθώς και πολλές επιχειρήσεις πραγματοποιούν για το προσωπικό τους την παρακολούθηση σεμιναρίων και άλλων επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Παρουσιάζεται η αύξηση της αξιολόγησης ως μεθόδου διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών των εκπαιδευτικών αναγκών καθώς πολύ σημαντικό είναι και η αξιολόγηση στην εξέλιξη της καριέρας σαν ρόλος αμοιβών με απόδοση.

Διαπιστώνουμε πως για την διατήρηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος των επιχειρήσεων , ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί καθοριστικό παράγοντα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η ραγδαία εξέλιξη των επιστημών, οι κοινωνικές αλλαγές, η συσσώρευση νέων πληροφοριών και η καινούργια γνώση στη διαδικασία της μάθησης καθιστά την εκπαίδευση των υπαλλήλων αλλά και των διευθυντών απόλυτα απαραίτητη.

Η επιβίωση ενός οργανισμού εξαρτάται από την ικανότητα του να μαθαίνει γρηγορότερα από τους ανταγωνιστές του, να εξελίσσεται και να προσαρμόζεται στις απαιτήσεις των πελατών του και στις διάφορες αλλαγές, οικονομικές, τεχνολογικές που παρατηρούνται στο περιβάλλον (Μπουραντάς Δ. , Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων , 2003). Για να επιτευχθεί αυτό, απαιτείται συστηματική και μακροχρόνια προσπάθεια ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και να υλοποιούν με τον καλύτερο τρόπο τους στόχους της επιχείρησης.

Για την επίλυση μιας μεγάλης ποικιλίας οργανωτικών προβλημάτων χρησιμοποιείται η εκπαίδευση. Υπόσχεται να βελτιώσει την ατομική και συλλογική απόδοση ώστε να αυξήσει την παραγωγικότητα, να βελτιώσει την ποιότητα του παραγόμενου έργου, να μειώσει τις σπατάλες, τις δαπάνες και τις καθυστερήσεις, να ανυψώσει το ηθικό των υπαλλήλων και να αυξήσει το ζήλο, να συμβάλει στη σωστή και πλήρη χρήση του εξοπλισμού, να προετοιμάσει τις αντικαταστάσεις και τις προαγωγές, να βοηθήσει την οργάνωση να αντιμετωπίσει τις αλλαγές του περιβάλλοντος, να διευκολύνει την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων, νέων διαδικασιών ή νέας πολιτικής και τέλος να κάνει δυνατή την αλλαγή οργανωτικής παιδείας (Μπουραντάς Δ. , 2003) (Χυτήρης, 2001) (Ζαβλάνος, 2002).

Μέσω της εκπαίδευσης επιτυγχάνονται τα οφέλη αυτά που προκύπτουν χάρη στη μετάδοση γνώσεων, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στην αλλαγή στάσεων.

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Εκπαίδευση είναι η οργανωμένη διαδικασία μάθησης που στοχεύει στην απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων για ένα ορισμένο σκοπό. Η εκπαίδευση στόχο έχει την μεταφορά γνώσεων, ή δεξιοτήτων από ένα πομπό (εκπαιδευτή), σε ένα δέκτη (εκπαιδευόμενο), μέσω μιας τυπικής διαδικασίας (διδασκαλία) πάνω σε ένα ή περισσότερα αντικείμενα (Μπουραντάς Δ. , 2003).

Μια άλλη εκδοχή του ορισμού της εκπαίδευσης είναι ότι ως εκπαίδευση ορίζεται μια συστηματικά σχεδιασμένη διαδικασία που έχει ως σκοπό της τη διερεύνηση των γνώσεων καθώς και την εκμάθηση τρόπων συμπεριφοράς οι οποίοι θα συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων και της στρατηγικής της επιχείρησης (Ξηροτύρη - Κουφίδου, 2010). Η εκπαίδευση, είναι η παροχή προς τους εργαζομένους συγκεκριμένων δεξιοτήτων ή βοήθειας προκειμένου να φέρουν σε πέρας τις εργασίες

τους. Εστιάζει αποκλειστικά στη τρέχουσα εργασία καθώς και στις άμεσες ανάγκες της επιχείρησης (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004).

Ο αντικειμενικός σκοπός της εκπαίδευσης είναι η μεταβολή στη συμπεριφορά των εκπαιδευόμενων, με τέτοιο τρόπο που θα οδηγήσει στην απόκτηση νέων ικανοτήτων χειρισμού. Τεχνικών και διοικητικών γνώσεων, όπως επίσης και στην ικανότητα από την πλευρά των εργαζομένων επίλυσης των προβλημάτων που παρουσιάζονται με τρόπο αποτελεσματικό. Με την εκπαίδευση αυξάνεται η αποτελεσματικότητα και η παραγωγικότητα των εργαζομένων και συνεπώς αυξάνεται και η επίδοση της επιχείρησης (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2002).

Αν ένας εργαζόμενος ή μια ομάδα δεν μπορεί να παράγει στο ανώτατο όριο της επίδοσης που έχει οριστεί ως προδιαγραφή από την επιχείρηση, τότε υπάρχει διαφορά ανάμεσα στην πραγματική και επιθυμητή επίδοση και η παραγωγικότητα κλονίζεται. Η εκπαίδευση μπορεί να μειώσει ή να εξαλείψει αυτή την διαφορά (Craig, 1976). Έτσι το χάσμα απόδοσης και η αναποτελεσματική αξιοποίηση των παραγωγικών πόρων, που οφείλονται στην ανεπάρκεια των εργαζομένων αποτελεί μια από τις αιτίες, που καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων. Οι αιτίες αυτές σχετίζονται με τις σημαντικές αλλαγές στις επικρατούσες συνθήκες, τόσο στο εξωτερικό όσο και στο εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης (Χυτήρης, 2001).

Τέλος καταλήγουμε ότι ο αντικειμενικός σκοπός της εκπαίδευσης είναι η μεταβολή στη συμπεριφορά των εκπαιδευόμενων, με τέτοιο τρόπο που θα οδηγήσει στην απόκτηση νέων ικανοτήτων χειρισμού, τεχνικών και διοικητικών γνώσεων, όπως και στην ικανότητα από την πλευρά των εργαζομένων επίλυσης των προβλημάτων που παρουσιάζονται με τρόπο αποτελεσματικό.

2.2 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, η επιχειρηματική εκπαίδευση αποτελεί σήμερα έναν από τους κύριους μοχλούς αύξησης της αποτελεσματικότητας και βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, αποτελεί μια προγραμματισμένη και οργανωμένη διαδικασία, η οποία στοχεύει στην απόκτηση και βελτίωση γνώσεων, στην ανάπτυξη ικανοτήτων και επαγγελματικών δεξιοτήτων και στην τροποποίηση των στάσεων και της επαγγελματικής συμπεριφοράς των εργαζομένων (Παπαστεφανάκη, 2006).

Οι Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς (2002), διατυπώνουν την άποψη ότι η επιβίωση ενός οργανισμού εξαρτάται από την ικανότητα του να μαθαίνει γρηγορότερα από τους ανταγωνιστές του. Αυτό όμως απαιτεί συστηματική και μακρόχρονη προσπάθεια ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και να υλοποιούν με τον καλύτερο τρόπο τους στόχους του οργανισμού. Επίσης ένας σωστός εκπαιδευμένος εργαζόμενος μπορεί να προσφέρει μόνο οφέλη στην επιχείρηση όπως:

- **Αυξημένη παραγωγικότητα:** Η αύξηση της παραγωγικότητας όσον αφορά την προσωπική, ομαδική και επιχειρηματική απόδοση μπορεί να επιτευχθεί με τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων και των γνώσεων των εργαζομένων. Οι απαιτήσεις των σημερινών θέσεων υπαγορεύουν συστηματική εκπαίδευση για να μπορέσουν να αξιοποιηθούν στο μέγιστο οι δυνατότητες της νέας τεχνολογίας.
- **Ανύψωση του ηθικού:** Η εκπαίδευση καθώς θεωρείται απαραίτητο εργαλείο για την επίτευξη επαγγελματικής ανάπτυξης, η παροχή εκπαίδευσης από την επιχείρηση μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες αυτό-ολοκλήρωσης του προσωπικού και φυσικά το αίσθημα ασφάλειας.
- **Μειωμένη επίβλεψη:** Κάθε εργαζόμενος που εκπαιδύεται από μια επιχείρηση μπορεί να εκτελέσει τα καθήκοντα του χωρίς την συνεχή επίβλεψη του 24 εργοδότη του, ένα χαρακτηριστικό το οποίο είναι θετικό τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για την επιχείρηση.
- **Μείωση ατυχημάτων:** Πολλά λάθη σε μια επιχείρηση γίνονται λόγω έλλειψης γνώσεων του προσωπικού και την άγνοια των μέτρων ασφάλειας. Η κατάλληλη εκπαίδευση μπορεί να συμβάλλει δυναμικά στην μείωση του ποσοστού ατυχημάτων.
- **Αυξημένη οργανωσιακή σταθερότητα και ευελιξία:** Η σταθερότητα, δηλαδή η ικανότητα μιας επιχείρησης να διατηρεί την αποτελεσματικότητά της παρά την έλλειψη έμπειρου προσωπικού, μπορεί να δημιουργηθεί με την κατοχή αποθέματος εκπαιδευμένων υπαλλήλων που να μπορούν να αναπληρώσουν τις απώλειες. Επίσης η ευελιξία, δηλαδή η ικανότητα να προσαρμοστούν αμέσως στις νέες θέσεις εργασίας, προϋποθέτει την ύπαρξη προσωπικού με πολλαπλές ικανότητες ώστε να είναι δυνατή η μετακίνηση υπαλλήλων σε θέσεις με διαφορετικές απαιτήσεις.
- **Αυξημένη ελκυστικότητα της επιχείρησης ως εργοδότη:** Αν μια επιχείρηση προσφέρει στο προσωπικό της ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης, αυξάνει την προσέλκυση υψηλής ποιότητας εργαζομένων. Φυσικά αυτά τα προγράμματα είναι τόσο επιθυμητά από τους εργαζομένους γιατί τους επιτρέπει να κερδίσουν υψηλότερες αμοιβές και να προοδεύσουν μέσα στην οργάνωση και φυσικά να αυξήσουν την αποδοτικότητά τους
- **Αυξημένη αφοσίωση εργαζομένων:** με την εκπαίδευση μια επιχείρηση μπορεί να αυξήσει την αφοσίωση και την υποκίνηση των εργαζομένων ενθαρρύνοντας τους να ταυτιστούν με την αποστολή και τους στόχους της επιχείρησης.
- **Ανάπτυξη κουλτούρας προσανατολισμένης στη βελτίωση της απόδοσης:** Τέλος μια συνεπής και ειδικευμένη προσφορά εκπαίδευσης βοηθά στην ανάπτυξη θετικής κουλτούρας μέσα στην οργάνωση, μιας κουλτούρας που είναι προσανατολισμένη προς τη βελτίωση της απόδοσης (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2003).

2.3ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΤΟΜΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το επιχειρησιακό περιβάλλον συνεχώς μετασχηματίζεται, εξελίσσεται και δημιουργεί νέες ανάγκες για γνώσεις και δεξιότητες. Τα στελέχη των επιχειρήσεων και γενικά οι εργαζόμενοι πρέπει να συμβαδίζουν με αυτές τις αλλαγές και να αποκτούν συνεχώς την απαραίτητη εκπαίδευση που απαιτούνται για την αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης και συγκεκριμένα για να βοηθήσουν την επιχείρηση να επιτύχει τους στρατηγικούς της στόχους. Οι στόχοι της εκπαίδευσης μπορεί να είναι οι εξής:

- Ανάπτυξη των ικανοτήτων πρόσβασης και επεξεργασίας της πληροφορίας
- Γενική μμόρφωση
 - Ανάπτυξη ικανοτήτων επίλυσης προβλημάτων
 - Διάθεση ομαδικής εργασίας
- Ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων
 - Μείωση του χρόνου μάθησης και προσαρμογής κατά την ανάληψη νέας θέσης εργασίας, μετάθεσης ή προαγωγής.

Τα οφέλη από όλη αυτή την διαδικασία είναι πολλαπλά. Οι εργαζόμενοι αποκτούν εφόδια για να γίνουν καλύτεροι στην εργασία τους, και παράλληλα να τονώσουν την απόδοση της επιχείρησης. Επίσης έχουν τα αίσθημα ότι η επιχείρηση τους «φροντίζει», τους θέλει καλύτερους και τους βοηθάει να εξελιχθούν, ενώ η απόκτηση των νέων γνώσεων και δεξιοτήτων τονώνει την αυτοεκτίμηση τους και βελτιώνει τη συμπεριφορά τους.

Οι τομείς οι οποίοι με την εκπαίδευση μπορούν να βελτιωθούν ανάλογα με τα ήδη υπάρχοντα προσόντα είναι οι ακόλουθοι:

- Γνώσεις (Knowledge): Οι γνώσεις αποτελούνται από ένα απόθεμα παρατηρήσεων, πληροφοριών, το οποίο αφορά στην εκάστοτε θέση εργασίας, τις διαδικασίες, τα πρόσωπα και τα τυπικά καθήκοντα που την αφορούν.
- Ικανότητες (Skills): Οι ικανότητες αναφέρονται στις ικανότητες με τις οποίες γίνονται ορισμένες ενέργειες. Η ανάπτυξη των ικανοτήτων περιλαμβάνει τη βελτίωση των διανοητικών και διαπροσωπικών ικανοτήτων, ώστε να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα της δράσης του υπαλλήλου.
- Στάσεις (Attitudes): Αυτές περιλαμβάνουν την προδιάθεση του ατόμου να δρα ή να αντιδρά με ένα συγκεκριμένο τρόπο. Η αλλαγή στις στάσεις συνήθως οδηγεί και σε αλλαγή της συμπεριφοράς και αποβλέπει στο να γίνει αποτελεσματικότερος ο τρόπος με τον οποίο ανταποκρίνονται σε μια ποικιλία παραγόντων του περιβάλλοντος.
- Επαγγελματικές Δεξιότητες (Competencies): Συνήθως περιλαμβάνουν το σύνολο των επαγγελματικών προσωπικών χαρακτηριστικών, γνώσεων, ικανοτήτων και στάσεων που απαιτούνται προκειμένου ένας εργαζόμενος να εκτελέσει σωστά την εργασία του (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, 2003).

2.4 Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Η εκπαίδευση του Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει να ανταποκρίνεται σε υπάρχουσες , πραγματικές εργασιακές ανάγκες και όχι σε αόριστες και υποθετικές. Η εκπαίδευση συνδυάζει όλες τις λειτουργίες μιας επιχείρησης, η οργάνωση της εκπαίδευσης πρέπει να συνδυάζεται με τη συμμετοχή ανωτέρων στελεχών της επιχείρησης τα οποία θα είναι σωστά εκπαιδευμένα ώστε να μπορούν να οργανώσουν σωστά τη διαδικασία.

Κατά συνέπεια, θα πρέπει να υπάρχουν κάποια συγκεκριμένα βήματα ώστε η οργάνωση της εκπαίδευσης να μπορεί να ανταποκριθεί, να καλύψει σωστά τις ανάγκες και τα κενά των εργαζομένων μιας επιχείρησης . Κάθε επιχείρηση θα πρέπει να καθορίσει τα στάδια της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Αυτά είναι τα ακόλουθα.

Βήμα 1. Εντοπισμός Εκπαιδευτικών Αναγκών.

Από ανώτερα στελέχη των επιχειρήσεων γίνεται η ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών. Σκοπός της διαδικασίας αυτής είναι να καθορίσει αν ανάμεσα των προτύπων απόδοσης των στόχων της επιχείρησης και του επιπέδου απόδοσης των εργαζομένων υπάρχει διάσταση. Σε περίπτωση που εντοπιστούν αποκλίσεις η εκπαίδευση μπορεί να είναι μια από τις μεθόδους αντιμετώπισης του προβλήματος (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2003).

Βήμα 2. Σχεδιασμός Προγραμμάτων Εκπαίδευσης.

Οι υπεύθυνοι της εκπαίδευσης αφού επισημάνουν τις εκπαιδευτικές ανάγκες, προγραμματίζουν τον σχεδιασμό που περιλαμβάνει την επιλογή και τον καθορισμό του περιεχομένου και των στόχων της εκπαίδευσης, των εκπαιδευόμενων, των εκπαιδευτών και επιπλέον του χώρου και του χρόνου που θα λάβει χώρα η εκπαίδευση.

Στον σχεδιασμό Προγραμμάτων Εκπαίδευσης αποφασίζεται ελέγχεται κ παράγεται το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού προγράμματος (Bernadin&Russel, 2003).

Βήμα 3. Επιλογή Μεθόδων Εκπαίδευσης

Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να είναι ενημερωμένοι για τα επιθυμητά αποτελέσματα της αποδοτικότητας, πριν αποφασίσουν ποια μέθοδο θα ακολουθήσουν ώστε να δώσουν την ευκαιρία για πραγματοποίηση αυτών των αποτελεσμάτων (Smith, 1986).

Βήμα 4. Αξιολόγηση της Εκπαίδευσης.

Όπως κάθε άλλη διαδικασία, έτσι κ η εκπαίδευση απαιτεί την αναθεώρηση της σε τακτά διαστήματα. Κάποιες επιχειρήσεις αξιολογούν το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ανά τακτά χρονικά διαστήματα και κάποιες άλλες έχουν υιοθετήσει τη διαρκή αξιολόγηση της εκπαίδευσης.

Στην αξιολόγηση της εκπαίδευσης χρησιμοποιούνται πρακτικά εργαλεία τα οποία είναι:

-Έλεγχοι γνώσεων και εξετάσεις εκπαιδευομένων αμέσως ή και μερικούς μήνες μετά.

-Ερωτηματολόγια στον εκπαιδευόμενο αμέσως μετά από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης.

-Συνεντεύξεις αξιολόγησης εργαζομένου και σύγκριση αποτελεσμάτων τμήματος με το παρελθόν.

-Σύγκριση αποτελεσμάτων επιχείρησης, επιδόσεων και απόδοση εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα με προηγούμενες περιόδους.

-Ερωτηματολόγια στον εκπαιδευόμενο μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης για τη μέτρηση της επίδρασης της εκπαίδευσης στην εργασία του.

Με βάση τις παραπάνω τεχνικές μπορούμε να παρατηρήσουμε τις επιπλέον γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν οι εκπαιδευόμενοι, πόσο σχετική ήταν η εκπαίδευση με την εγγύτερη προς την εργασία, πόσο σχετική με την επόμενη εργασία, πόσο αποτελεσματικές και σχετικές ήταν οι μέθοδοι εκπαίδευσης και οι τεχνικές που χρησιμοποίησαν οι εκπαιδευτές (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2003).

2.5 ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Το μεγαλύτερο μέρος της εκπαίδευσης του εργαζομένου πραγματοποιείται κατά την διάρκεια της εργασίας του. Η μέθοδος εκπαίδευσης πάνω στην εργασία χρησιμοποιείται από πολλές επιχειρήσεις διότι παρουσιάζει αρκετά πλεονεκτήματα όπως αναφέραμε και παραπάνω. Συγκεκριμένα οι βασικότεροι μέθοδοι εκπαίδευσης που υπάρχουν στην κατηγορία «Εκπαίδευση στον χώρο εργασίας» είναι οι εξής:

- Εκπαίδευση μέσω καθοδήγησης στη θέση εργασίας (Coaching). Σύμφωνα με την μέθοδο αυτή ο νέος εργαζόμενος εκπαιδεύεται στη θέση εργασίας του από έναν παλαιότερο κάτοχο αυτής. Στόχος της καθοδήγησης είναι η ανάπτυξη προσωπικών ικανοτήτων, γνώσεων και συμπεριφορών (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2003).
- Επίδειξη (Demonstration). Προϋποθέτει τη δημιουργία ενός καταλόγου με όλα τα απαραίτητα βήματα μιας εργασίας στη χρονική τους ακολουθία, το οποίο κάθε βήμα επιδεικνύεται από έναν παλαιότερο υπάλληλο στους νέους. Χρησιμοποιείται κυρίως για νέους υπαλλήλους κυρίως σε εισαγωγικό επίπεδο (Παπαστεφανάκη, 2006).
- Εκπαίδευση μέσω Μέντορα (Mentoring). Σε αυτήν την περίπτωση, επιλεγμένα άτομα παρέχουν καθοδήγηση και συμβουλές που θα βοηθήσουν στην ανάπτυξη της καριέρας των νέων «προστατευόμενων» τους. Έτσι, οι νέοι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν ένα οικείο πρόσωπο με το οποίο μπορούν να συζητήσουν τις φιλοδοξίες τους και οποιεσδήποτε δυσκολίες αντιμετωπίζουν στην εργασία τους (Παπαστεφανάκη, 2006).

- Μια άλλη μέθοδος εκπαίδευσης είναι η εκπαίδευση μέσω πρακτικής εξάσκησης (Internships) στις οποίες επιχειρήσεις σε συνεργασία με Πανεπιστήμια απασχολούν φοιτητές για ένα βμηνο, προκειμένου να ολοκληρώσουν τις απαιτήσεις του προγράμματος σπουδών τους (Χυτήρης, 2001).

Εκτός από τις μεθόδους εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας έχουμε και τις μεθόδους που παρέχονται εκτός χώρου εργασίας. Οι βασικότεροι και σε αυτήν την κατηγορία είναι οι εξής:

- Διαλέξεις, σεμινάρια και εργαστήρια (Seminars) στα οποία οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη δυνατότητα ενεργητικής συμμετοχής στην εκπαιδευτική διαδικασία από ότι στις διαλέξεις.
- Μελέτες περιπτώσεων (Case studies). Ο σκοπός αυτής της μεθόδου είναι να παράσχει στους εκπαιδευόμενους μεγάλη ποσότητα πληροφοριών και να ζητηθεί από αυτούς να αξιολογήσουν τη γενική κατάσταση και να αποφασίσουν πως θα αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που παρουσιάζονται.
- Επιχειρηματικά παιχνίδια (Business Games). Πρόκειται για την προσπάθεια αναζωογόνησης ολόκληρης της επιχείρησης. Οι εκπαιδευόμενοι διαιρούνται σε ομάδες και έχοντας όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τα οικονομικά δεδομένα της επιχείρησης, για την παραγωγή και τις εργασιακές σχέσεις καλούνται να λάβουν μεγάλης πνοής αποφάσεις πολιτικής και λεπτομερείς αποφάσεις επί συγκεκριμένων προβλημάτων.
- Ασκήσεις ρόλων (Roleplaying). Πρόκειται για επεκτάσεις της μεθόδου της μελέτης περιπτώσεων και για εξάσκηση δεξιοτήτων. Οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να παίξουν συγκεκριμένους ρόλους που υποθετικά εμπλέκονται σε ένα περιστατικό. Το πρόβλημα σε αυτή την μέθοδο είναι ότι η προετοιμασία των ασκήσεων είναι χρονοβόρα διαδικασία, και δεν έχουν όλοι οι εκπαιδευόμενοι την ευκαιρία να συμμετέχουν ως ηθοποιοί
- Προσομοίωση (Simulation). Η μέθοδος αυτή είναι παρεμφερής με την πρακτική άσκηση. Ο εκπαιδευόμενος υποβάλλεται σε συνθήκες παρόμοιες με τις συνθήκες με τις πραγματικές συνθήκες εργασίας που θα αντιμετωπίσει στην πράξη. Η προσομοίωση είναι ιδιαίτερα χρήσιμη μέθοδος για εργασίες όπου λάθος χειρισμοί του εργαζόμενου θα μπορούσαν να έχουν εξαιρετικά σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις (Froiland, 2001).

2.6 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Τα δύο βασικά επιχειρήματα που μπορεί να υποστηριχθεί η αναγκαιότητα της αξιολόγησης είναι : (Χυτήρης, 2001).

A) Κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα πραγματοποιείται με σκοπό να ικανοποιηθούν κάποιες ανάγκες και να επιτευχθούν κάποιοι – μαθησιακοί αλλά και ευρύτεροι οργανωτικοί στόχοι. Είναι εύλογο αυτός που θα αποφασίσει την πραγματοποίηση ενός προγράμματος να επιθυμεί να διαπιστώσει κατά πόσο καλύφθηκαν και οι ανάγκες που επιτεύχθηκαν οι στόχοι (Ξηροτύρη - Κουφίδου, 2010).

B) Στα εκπαιδευτικά προγράμματα προκύπτουν μεγάλα κόστη τόσο άμεσα (οικονομικά) όσο και έμμεσα ,εξαιτίας των εργαζομένων από τα καθήκοντα τους. Επομένως θα πρέπει να ελέγχεται η αποτελεσματικότητα κάθε εκπαιδευτικής δραστηριότητας, ώστε να επιλέγονται εκείνες οι δράσεις που έχουν αποδειχθεί πιο αποδοτικές.

Αξιολογώντας τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν με την εκπαίδευση, δηλαδή τη μάθηση και μετρώντας την επίδραση της σε ανθρώπους , τμήματα, πελάτες, επιχειρήσεις κλπ., οι άνθρωποι μπορούν να βοηθήσουν να αλλάξουν τις καθημερινές τους πρακτικές. Επομένως η εκπαίδευση θεωρείται ως καταλύτης για αλλαγές στον τρόπο που οι άνθρωποι ενεργούν.

Αυτοί που συμμετέχουν στη διαδικασία εκπαίδευσης θα πρέπει να συμβάλουν στη συγκέντρωση στοιχείων και να δείξουν εάν η μάθηση έγινε και σε ποια έκταση έχει επηρεάσει τον τρόπο εργασίας. Τα στοιχεία μπορούν να είναι ποσοτικά εξαγόμενα από πρακτικά τεστ, με δείκτες του οργανισμού κλπ., αλλά μπορεί να είναι και ποιοτικά που εξάγονται από τις αντιλήψεις των ανθρώπων, τα αισθήματα και τη στάση τους όσον αφορά στην εκπαίδευση, στην εργασία κλπ. Από την έρευνα και την σύγκριση των στοιχείων , θα γίνει γνωστό αν η μάθηση έχει μεταφερθεί στην καθημερινή ρουτίνα και αν έχει έτσι κάποια επίδραση στην επιχείρηση.

Ο στόχος της αξιολόγησης της εκπαίδευσης είναι να προσδιοριστεί η αποτελεσματικότητα της. Επομένως η αξιολόγηση μπορεί να οριστεί η συστηματική συλλογή και εκτίμηση στοιχείων και πληροφοριών που αφορούν την επίτευξη των προκαθορισμένων στόχων, του κάθε εκπαιδευτικού προγράμματος.

Η αδυναμία να καθοριστούν μετρήσιμοι στόχοι, οι εγγενείς δυσχέρειες στη μέτρηση της απόδοσης των υπαλλήλων, το γεγονός ότι πολλές φορές τα οφέλη της εκπαίδευσης γίνονται ορατά μετά από αρκετό χρόνο, η τάση των εκπαιδευομένων να εμφανίζονται πλήρως ικανοποιημένοι από τα εκπαιδευτικά προγράμματα, είναι μερικοί από τους λόγους που ωθούν τους αξιολογητές να αρεκεστούν σε γενικές επιδοκιμασίες (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004).

Σ' ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα η αξιολόγηση είναι πληρέστερη όταν γίνεται σε δυο στάδια : κατά το χρόνο λήξης του και μετά από διάστημα λίγων μηνών, όταν υπάρχει ποιο σαφής εικόνα για τα ουσιαστικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα του προγράμματος καθώς επίσης και για την πρακτική του χρησιμότητα (Χυτήρης, 2001)(Μπουραντάς Δ. , 2003) (Schuler, 1994).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

3.1 ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

Ως ατύχημα από βίαιο συμβάν που επήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής, το οποίο θεμελιώνει αξίωση αποζημίωσης, θεωρείται κάθε βλάβη που είναι αποτέλεσμα βίαιης και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου. Ειδικότερα, όπως επισημαίνεται σχετικά, «κατά την διάρκεια εκτέλεσης της εργασίας ή επ' ευκαιρία αυτής, στον τόπο παροχής εργασίας ή και εκτός αυτού, είναι δυνατόν ο μισθωτός να υποστεί κάποιο ατύχημα ή να εκδηλωθεί σ' αυτόν κάποια ασθένεια, από λόγους που συνδέονται είτε με την ίδια την παρεχόμενη εργασία, είτε από εξωγενείς προς τη συγκεκριμένη εργασία αιτία, με αποτέλεσμα τη βλάβη του σώματος ή της υγείας του ή ακόμα και με προσβολή της ίδιας του της ζωής» (Ληξουριώτης Ι. Δ., 2011).

Το περιστατικό αυτό που συνηθίζεται να χαρακτηρίζεται αντίστοιχα ως «εργατικό ατύχημα» ή «επαγγελματική ασθένεια», στο μέτρο που αμέσως ή εμμέσως συνδέεται με το γεγονός της παροχής της εργασίας, είναι δυνατό να οφείλεται είτε σε πταίσμα του ίδιου του μισθωτού ή ακόμη σε πταίσμα τρίτου προσώπου σχετικού ή και άσχετου προς την εκτέλεση της εργασίας ή το εργασιακό περιβάλλον. Επίσης, στην πρόκληση του ατυχήματος δεν αποκλείεται να υφίστατο συνυπαιτιότητα τόσο του εργοδότη όσο και του μισθωτού ή και τρίτου προσώπου σχετικό ή άσχετο προς την παροχή της εργασίας, ενώ υπάρχει ακόμη περίπτωση ένα ατύχημα να είναι συνέπεια τυχαίου περιστατικού ή ακόμη να οφείλεται σε ανωτέρα βία (π.χ. σεισμός κατά το χρόνο της εργασίας) (Ληξουριώτης Ι. , 2013).

Εξάλλου ,το ατύχημα αυτό δύναται να είναι αποτέλεσμα εργοδοτικών παραλείψεων που έχουν να κάνουν με τα μέτρα ασφαλείας που πρέπει να λαμβάνονται στο χώρο εργασίας κατ' επιταγή επιτακτικών κανόνων δικαίου, αλλά μπορεί να είναι αποτέλεσμα παραλείψεων που δεν συνδέονται με συγκεκριμένες νομικές διατάξεις, αλλά προκύπτουν από τη γενικότερη εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας.

Σύμφωνα με τον Κουκιάδη, το πρόβλημα των εργατικών ατυχημάτων είναι καίριο ανθρώπινο πρόβλημα γιατί τα εργατικά ατυχήματα θίγουν την ανθρώπινη υπόσταση στην πιο κοινωνική τους αποστολή, κατά τη συμβολή δηλ. του ανθρώπου στην παραγωγική διαδικασία πάνω στην οποία οικοδομείται η ευημερία όλων των υπολοίπων μελών της κοινωνίας (Κουκιάδης, 2012).

Το ζήτημα του εργατικού ατυχήματος και των συνεπειών του δεν απασχόλησε βέβαια μόνο τον Έλληνα νομοθέτη, αλλά αποτέλεσε αντικείμενο ευρύτερου ενδιαφέροντος στο πλαίσιο της διεθνούς κοινωνίας και έτσι δεν άργησαν να θεσπιστούν κανονιστικά κείμενα στο πλαίσιο της διεθνούς κοινωνίας και έτσι δεν άργησαν να θεσπιστούν κανονιστικά κείμενα στο Πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) με τα

οποία θεσπίστηκαν οι προϋποθέσεις αποζημίωσης και ασφαλιστικής κάλυψης των περιστατικών που έχουν τέτοιο χαρακτήρα (Ληξουριώτης Ι. , 2013).

3.2 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

«Εργατικό ατύχημα» είναι ένα βίαιο συμβάν κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτή, το οποίο προκαλεί σωματική ή διανοητική βλάβη. Ο ορισμός χαρακτηρίζει ως ατύχημα, όχι μόνο αυτό που συνέβη ενώ ο εργαζόμενος εκτελούσε μια επαγγελματική δραστηριότητα, αλλά και οποιαδήποτε βλαπτική επίδραση προκληθεί από εξωγενείς παράγοντες κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας ή κατά τη μετάβαση από και προς την εργασία.

Ο ορισμός του ατυχήματος ως εργατικού παρέχει στο θύμα ειδική ευνοϊκή ασφαλιστική αντιμετώπιση, ενώ η αναζήτηση ποινικών ευθυνών για την προκληθείσα σωματική βλάβη προσδιορίζεται με βάση τα πραγματικά γεγονότα και την αναζήτηση του αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ των ενοχοποιούμενων παραγόντων και της προκληθείσας βλάβης (ΚΕΕΛΠΝΟ, 2016).

Ως εργατικό ατύχημα, θεωρείται συνεπώς και ο τραυματισμός ή και ο θάνατος του εργαζομένου, εξ αιτίας έκτακτης και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου, άσχετου προς την σύσταση του οργανισμού του παθόντος, αλλά και συνδεδεμένου με την εργασία του, λόγω της εμφανίσεώς του κατά την εκτέλεση ή με αφορμή την εκτέλεση αυτής. Η τελευταία περίπτωση συντρέχει, όταν το ατύχημα δεν αποτελεί την άμεση συνέπεια της εκτελέσεως της εργασίας, αλλά συνδέεται προς αυτήν με σχέση αιτίου και αποτελέσματος, ως εκ του ότι, λόγω της εργασίας, δημιουργήθηκαν οι ιδιαίτερες εκείνες πραγματικές συνθήκες και περιστάσεις, οι οποίες ήταν αναγκαίες για την επέλευσή του και οι οποίες δεν θα υπήρχαν χωρίς την εργασία.

Ως εργατικό ατύχημα θεωρείται και εκείνο το οποίο οφείλεται σε αποκλειστική αμέλεια του παθόντος, η οποία δεν διακόπτει τον αιτιώδη σύνδεσμο, διακοπή η οποία επέρχεται μόνον εάν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του παθόντος.

Αξίζει να αναφέρουμε πάντως ότι ως εργατικό ατύχημα δεν μπορεί να χαρακτηρισθεί ο τραυματισμός του εργαζομένου, ο οποίος επήλθε κατά την διάρκεια διαπληκτισμού του με τον εργοδότη του, ο οποίος όμως, έλαβε χώρα μετά την λύση της εργασιακής σχέσεως (Βλαστός, 2011).

Τα τρία βασικά στοιχεία που θεμελιώνουν το «εργατικό ατύχημα» είναι :

- 1) Η πρόκληση του από βίαιο συμβάν
- 2) Η ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ βίαιου συμβάντος και παρεχόμενης εργασίας.
- 3) Η πρόκληση στο μισθωτό ανικανότητας για εργασία ή θανάτου(Ληξουριώτης Ι. Δ., 2011).

Ακολουθεί η ανάλυση των βασικών στοιχείων του παραπάνω ορισμού (βίαιο συμβάν, αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ του βίαιου συμβάντος και της εργασίας και πρόκληση ανικανότητας για εργασία ή θάνατο).

3.3 ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

A). Βίαιο Συμβάν

Ως “βίαιο συμβάν” χαρακτηρίζεται μια αιφνίδια βίαιη επένεργεια επί του μισθωτού, που προκαλείται από αίτιο ξένο προς τον οργανισμό αυτού και άσχετο προς τη βαθμιαία εξασθένηση ή φθορά που μπορεί να προκαλεί η φύση και το είδος της εργασίας. Το βίαιο αυτό συμβάν έχει ως αποτέλεσμα την ανικανότητα προς εργασία ή ακόμα και το θάνατο του μισθωτού. Βίαιο συμβάν θεωρούνται και οι συνέπειες στο σώμα ή την υγεία του μισθωτού που προκλήθηκαν από την εργατική διαβίωση του υπό ασυνήθιστες ή έκτακτες ή ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας(επαγγελματική ασθένεια) (Ληξουριώτης Ι. Δ., 2011). Έτσι, κρίθηκε ότι ο θάνατος που επέρχεται από συγκοπή καρδιάς δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα, εφόσον ο μισθωτός εργαζόταν υπό ομαλές και κανονικές συνθήκες. Αντίθετα όταν η καρδιακή προσβολή επέρχεται συνέπεια υπερβολικής προσπάθειας, κουραστικής ή εξαντλητικής εργασίας ή παραλείψεων του εργοδότη σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας ή παραλείψεων του εργοδότη σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, θεωρείται ότι συνιστά εργατικό ατύχημα (Τζιώρας, 2012).

B) Η ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ βίαιου συμβάντος και παρεχόμενης εργασίας.

Για να χαρακτηριστεί ένα ατύχημα ως εργατικό, πρέπει να υπάρχει παροχή εξαρτημένης εργασίας. Ο νόμος εκλαμβάνει ως εργατικό ατύχημα μόνο εκείνο που συμβαίνει «κατά την εκτέλεση της εργασίας» ή «εξ’ αφορμή αυτής» (Τζιώρας, 2012).

«Κατά την εκτέλεση της εργασίας» είναι το ατύχημα που προκύπτει ως ευθεία και άμεση συνέπεια της εργασίας, στο συμφωνημένο τόπο εργασίας και κατά το χρόνο απασχόλησης του μισθωτού , π.χ. τραυματισμός από χρησιμοποιούμενο εργαλείο (Ληξουριώτης Ι. Δ., 2011).

“Εξ’ αφορμής της εργασίας” σημαίνει ότι το εργατικό ατύχημα μπορεί να υπάρξει και εκτός χρόνου και τόπου εργασίας όταν το βίαιο συμβάν συνδέεται με αυτήν. Δηλαδή στην προκειμένη περίπτωση το ατύχημα δεν εμφανίζεται ως ευθεία και άμεση συνέπεια της εργασίας, διατηρείται όμως η σχέση αιτίου – αποτελέσματος μεταξύ ατυχήματος και εργασίας, με τη έννοια ότι η εργασία ήταν η αφορμή για να εκτεθεί ο εργαζόμενος στις επιδράσεις του γεγονότος του παραγωγικού της βίαιης σε βάρος του βλάβης (Τζιώρας, 2012).

Το εργατικό ατύχημα μπορεί να επέλθει πριν, κατά ή και μετά την εκτέλεση της εργασίας, οπωσδήποτε όμως με αφορμή αυτή, έτσι ώστε το εξωτερικό αίτιο που το προκάλεσε να αποτελεί την αιτία της βλάβης της υγείας ή του θανάτου.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα εργατικού ατυχήματος που ανήκει στην κατηγορία αυτή είναι αυτό που επέρχεται κατά τη μετάβαση του μισθωτού από την οικία του στην εργασία του και κατά την επιστροφή του (Ληξουριώτης Ι. Δ., 2011). Νοείται βέβαια ότι δικαιολογημένη παρέκκλιση από τη συνήθη διαδρομή ή χρήση διαφορετικού μεταφορικού μέσου από τον εργαζόμενο, δεν διακόπτει τον αιτιώδη σύνδεσμο μεταξύ εργασίας και ατυχήματος .

Γ) Πρόκληση στο μισθωτό ανικανότητας για εργασία ή θανάτου.

Ο νόμος διαβαθμίζει από πλευράς σοβαρότητας την ανικανότητα με κριτήριο τον πρόσκαιρο ή τον διαρκή χαρακτήρα αυτής. Συγκεκριμένα υπάρχουν οι παρακάτω τέσσερις περιπτώσεις ανικανότητας :

- Μερική πρόσκαιρη ανικανότητα
- Πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα
- Μερικής διαρκής ανικανότητα
- Πλήρης διαρκής ανικανότητα

Στην τελευταία αυτή περίπτωση ο μισθωτός θεωρείται ότι είναι ανίκανος για την παροχή κάθε εργασίας (Ληξουριώτης Ι. , 2013).

3.4 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ

Τα εργατικά ατυχήματα μπορούν να διακριθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες ανάλογα με τη σχέση εργασίας, το χώρο που συνέβησαν και το βαθμό σοβαρότητας. Συγκεκριμένα χωρίζονται ανάλογα με:

Τα ατυχήματα διακρίνονται :

A. Ανάλογα με τη σχέση εργασίας :

1. Εργατικά ατυχήματα προσωπικού της επιχείρησης.
2. Εργατικά ατυχήματα υπεργολάβων που απασχολούνται στο χώρο της επιχείρησης.
3. Ατυχήματα τρίτων που παρευρίσκονται στον τόπο εργασίας

B. Ανάλογα με τη σοβαρότητα του ατυχήματος :

1. Μικρά ατυχήματα (διακοπή εργασίας μέχρι μιας ημέρας)
2. Κοινά ατυχήματα (διακοπή της εργασίας πάνω της μιας ημέρας)
3. Σοβαρά ατυχήματα (ακρωτηριασμοί, μόνιμες αναπηρίες)
4. Θανατηφόρα

Γ. Ανάλογα με το χώρο που συνέβη το ατύχημα

1. Κανονικά ατυχήματα που συνέβησαν στους χώρους δραστηριοτήτων της επιχείρησης.
2. Ατυχήματα σε χώρους μακριά από τον καθορισμένο χώρο εργασίας
3. Ατυχήματα μετάβασης από και προς την εργασία (Γιούλα ΑΕ, 2016).

3.5 ΑΙΤΙΕΣ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τους Κυριακόπουλο Π. και Κυριακόπουλο Ι. τα εργατικά ατυχήματα οφείλονται σε ανθρωπογενή αίτια.

Με βάση λοιπόν τα ανθρωπογενή αίτια τα εργατικά ατυχήματα οφείλονται:

- Στο εργαζόμενο
- Στο περιβάλλον εργασίας και στα μέσα παραγωγής
- Στην εργοδοσία
- Σε απρόβλεπτα γεγονότα

Αιτίες που ανάγονται στον ίδιο τον εργαζόμενο

α) Η ηλικία

Οι νέοι σε ηλικία, παρά την αναμφισβήτητη ενεργητικότητα και τα αυξημένα αντανακλαστικά που διαθέτουν, λόγω υποτιμήσεως των κινδύνων, υπερβάλλουσας αυτοπεποιθήσεως και ενίοτε λόγω επιπολαιότητας παρουσιάζουν αυξημένα ποσοστά τάσεως, αλλά και προκλήσεως εργατικών ατυχημάτων σ' αυτούς τους ίδιους, αλλά και στους συν- εργαζομένους με αυτούς

β) Η άγνοια και η απειρία

Ο εργαζόμενος δεν αρκεί να γνωρίζει πολύ καλά το είδος της εργασίας του, αλλά οφείλει να γνωρίζει ακόμη πιο καλά τους κινδύνους της, κινδύνους που απειλούνται γι' αυτόν τον ίδιο, αλλά και για τους άλλους εργαζομένους. Η άγνοια δεν αποτελεί απλώς αδυναμία. Στις συγκεκριμένες ενασχολήσεις συνιστά επιπλέον σοβαρή απειλή ενίοτε και θανάσιμη- όχι μόνον για τον ίδιο τον φορέα της, αλλά, δυστυχώς και για τους άλλους. Αλλά ούτε ακόμη αρκεί η θεωρητική γνώση. Απαιτείται, επιβάλλεται η εφαρμογή της στην πράξη, η εξάσκησή της υπό την καθοδήγηση των εμπειροτέρων.

γ) Η διανοητικότητα του εργαζομένου

Κατά τον Κυριακόπουλο Π. και Κυριακόπουλο Ι., (2003), δεν αρκεί, ποτέ δεν άρκεσε για τον αγώνα της ζωής, ειδικά δε για την εργασία, η πλατιά και σε βάθος γνώση του αντικειμένου της, η εξειδίκευση και η πολυγλωσσία, αλλά απαιτείται- απαιτήθηκε πάντα και η εξυπνάδα, η σπιρτάδα του νου για την επιτυχία και ασφαλή, εν προκειμένω, εκτέλεση της.

δ) Κακές συνήθειες

Η αμέλεια, η έλλειψη της δέουσας προσοχής, η έλλειψη συγκέντρωσης, η βιασύνη, η δοκησιοσοφία (η πίστη ότι τα ξέρει κανείς όλα) όπως βέβαια και η ανυπακοή είναι ελαττώματα, που συνήθως δεν διορθώνονται με συμβουλές αλλά με οδυνηρά βιώματα ή το χειρότερο, όταν πια δεν έχουν καμία σημασία τα μαθήματα που δίνει η ζωή.

ε) Ψυχολογικοί παράγοντες

Η συναισθηματική φόρτιση, η παροδική ή μόνιμη ψυχική διαταραχή, η ανησυχία, η ανυπομονησία, η ανασφάλεια, η απώλεια της ψυχραιμίας, η νευρικότητα κλπ., κατά την εκτέλεση της εργασίας είναι ότι πιο επικίνδυνο για την ασφάλεια του εργαζομένου και των μετ' αυτού ευρισκομένων.

Λέγεται σοφά ότι «πρέπει ν' αφήνεις στο σπίτι σου τα του σπιτιού σου και τα άλλα προβλήματά σου, όταν πας στην δουλειά σου». Ο φορτισμένος ψυχολογικά άνθρωπος είναι ο ίδιος από μόνος του κίνδυνος.

στ) Παθολογικοί παράγοντες

Διαγνωσμένες ιατρικώς ή μη διαγνωσμένες, εμφανείς ή αφανείς νοσηρές καταστάσεις του εργαζομένου, κινητικές αναπηρίες ή δυσλειτουργίες του, όπως και εξαρτήσεις του από αλκοόλ ή ναρκωτικές ουσίες τον καθιστούν επικίνδυνο και γι' αυτόν και τους άλλους.

ζ) Κόπωση

Η κόπωση, και ακόμη περισσότερο η υπερκόπωση, είναι εύκολο να μειώσουν τις λογικές λειτουργίες και τις αντιδράσεις, όπως και την προσοχή και τις λειτουργίες των αισθήσεων, π.χ. ακοής, οράσεως, οσμής κλπ. Έχει διαπιστωθεί ότι τα περισσότερα ατυχήματα συμβαίνουν τις τελευταίες ώρες της εργάσιμης ημέρας, δηλαδή όταν η κόπωση είναι αναμφισβήτητη.

Έχει διαπιστωθεί από συστηματικές και εκτεταμένες έρευνες ότι, όταν το περιβάλλον εργασίας δεν διαθέτει τους απαιτούμενους όρους ασφαλείας και υγιεινής, ευθύνεται για πολλά και σοβαρά ατυχήματα. Ως αιτίες ατυχημάτων εξ αυτού του λόγου έχουν αποδειχθεί οι ακόλουθες ελλείψεις :

- Ο κακός φωτισμός και αερισμός και το ακατάλληλο κλίμα (θερμοκρασία) των χώρων εργασίας
- Η κακή κατάσταση δαπέδων, κλιμακοστασίων κλπ.
- Η κακή στοιβάδα ή η κακή διακίνηση των υλικών
- Η διατήρηση σε χρήση ελαττωματικών εργαλείων ή μηχανημάτων
- Η ακαταστασία και η έλλειψη καθαριότητας κ.ά.

Οι στατιστικές καταλογίζουν σε ένα 15% τις αιτίες των εργατικών ατυχημάτων εξ αυτού του λόγου (Κυριακόπουλος & Κυριακόπουλο, 2003).

3.6 ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας στην προσπάθεια του να διαμορφώσει έναν ενιαίο τρόπο παρουσίασης της στατιστικής των εργατικών ατυχημάτων παρ' όλους τους περιορισμούς και τις διαφορές που υπάρχουν σε διαφορετικές χώρες, έχει ορίσει μια σειρά από σχετικούς δείκτες που συσχετίζουν τα εργατικά ατυχήματα με τις ώρες εργασίας, την παραγωγή κ.λπ.

Για την παρακολούθηση της πορείας των εργατικών ατυχημάτων, χρησιμοποιούμε τρεις βασικούς δείκτες, με τους οποίους μπορεί κανείς να συγκρίνει τα εργατικά ατυχήματα με αυτά των άλλων χωρών :

Ο Δείκτης Συχνότητας (Frequency Rate) , που έχει άμεση σχέση με τον απόλυτο αριθμό των εργατικών ατυχημάτων, αναφέρεται σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο και υπολογίζεται από την ακόλουθη σχέση :

$$\text{Δείκτης Συχνότητας} = \frac{(\text{Αριθμ.Ατυχημάτων} \times 10^6)}{(\text{Αριθμ.Ανθρωποωρώνεργασίας})}$$

Ο Δείκτης Βαρύτητας (Severity Rate), έχει άμεση σχέση με τις ημέρες που έμειναν οι εργαζόμενοι μακριά από την εργασία τους και εκφράζεται από τον ακόλουθο τύπο :

$$\text{Δείκτης Βαρύτητας} = \frac{(\text{Αριθμ. Ανθρωποωρώνεκτόςεργασίας} \times 10^3)}{(\text{Αριθμ. Ανθρωποωρώνεργασίας})}$$

Ο Δείκτης Συμβάντων (Incident Rate), έχει άμεση σχέση με βαθμό έκθεσης των εργαζομένων στα εργατικά ατυχήματα και υπολογίζεται ως εξής :

$$\text{Δείκτης Συμβάντων} = \frac{(\text{Αριθμ. Ατυχημάτων} \times 10^3)}{\text{ΜέσοςΑριθμόςεκτεθειμένωνεργαζομένων}}$$

Στην σημερινή φάση, ελάχιστες χώρες δημοσιεύουν δείκτες συχνότητας και δείκτες βαρύτητας για τα εργατικά ατυχήματα. Από μια πρώτη έρευνα της διεθνούς βιβλιογραφίας, τις οδηγίες του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας ακολουθούν οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εκτός Ελλάδος και Ιρλανδίας), η Ιαπωνία και η Αυστραλία.

Στην περίπτωση της Ελλάδος , η βασική υπηρεσία που επεξεργάζεται τα στοιχεία εργατικών ατυχημάτων που ανακοινώνονται στο Ι.Κ.Α. δεν δίνει επεξεργασμένα στοιχεία επιδότησης εργατικών ατυχημάτων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, αν και υπάρχουν τα αντίστοιχα στοιχεία κατά περιφερικό υποκατάστημα και στο σύνολο των εργατικών ατυχημάτων (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2016).

3.7 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ

Τα εργατικά ατυχήματα επιφέρουν σοβαρό οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις και συγκεκριμένα αύξηση του κόστους της παραγωγικής διαδικασίας. Πολλές φορές την αύξηση του κόστους παραγωγής ακολουθεί και η μείωση της ποιότητας του παραγόμενου προϊόντος.

Οπότε οι επιπτώσεις αφορούν

α) τους εργαζομένους οι οποίοι μπορούν να τραυματιστούν και να χάσουν την δυνατότητα για εργασία, σε περίπτωση που το ατύχημα προκαλέσει μόνιμη σωματική βλάβη (σε διαφορετική περίπτωση θα χάσουν την δυνατότητα για εργασία για κάποιες εργατοημέρες) αλλά ακόμη και να χάσουν τη ζωή τους και

β) την επιχείρηση καθώς μπορεί να υπάρξει φθορά ή καταστροφή των εγκαταστάσεων, του εξοπλισμού ή και των υλικών απαραίτητων για την παραγωγική διαδικασία αλλά και όπως αναφέρθηκε παραπάνω μείωση της παραγωγικής διαδικασίας, αύξηση του κόστους παραγωγής κ.τ.λ.

Αναλυτικότερα οι επιπτώσεις των εργατικών ατυχημάτων είναι οι εξής:

Σε επίπεδο επιχείρησης

- 1) δαπάνες για α' βοήθειες, ιατροφαρμακευτική ή νοσοκομειακή περίθαλψη
- 2) δαπάνες για παροχή υπηρεσιών δικηγόρου
- 3) αποζημιώσεις, συντάξεις αναπηρίας ή θανάτου
- 4) κόστος ζημίας α' υλών, προϊόντων, εγκαταστάσεων, μηχανημάτων, εξοπλισμού
- 5) κόστος αντικατάστασης θύματος από άλλον εργαζόμενο
- 6) καθυστέρηση ή ακόμη και σταμάτημα της παραγωγικής διαδικασίας
- 7) χρόνος απασχόλησης της διοίκησης της εταιρίας για την εξέταση των αιτιών ή και την αντιμετώπιση τυχόν συνεπειών
- 8) κόστος στην επιχείρηση από τη δημιουργία κακού ψυχολογικού κλίματος μέσα σε αυτή
- 9) δημιουργία αρνητικού προφίλ προς το εξωτερικό περιβάλλον
- 10) χρόνος απασχόλησης των αρμοδίων κρατικών λειτουργιών για την εξέταση των αιτιών του ατυχήματος και την απόδοση τυχόν ευθυνών
- 11) Απώλεια εμπιστοσύνης στη διοίκηση και μερικές φορές και ολική κατάρρευση
- 12) Απώλεια φήμης και πελατείας

Σε επίπεδο εργαζομένου / θύματος:

- 1) παροδικές ή μόνιμες βλάβες, σωματικός πόνος
- 2) χαμένες εργατοώρες του θύματος
- 3) πιθανά ψυχολογικά προβλήματα θύματος
- 4) περιορισμός ή μη δυνατότητα άσκησης του επαγγέλματος που ασκούνταν προ ατυχήματος
- 5) πιθανή αλλαγή της κοινωνικής κατάστασης του θύματος
- 6) μείωση δραστηριοτήτων στον ελεύθερο χρόνο, μείωση της ποιότητας ζωής
- 7) οικονομική ζημία του θύματος σε περίπτωση μόνιμης αναπηρίας
- 8) μείωση της απόδοσης του θύματος ή και πιθανώς των συναδέλφων του (Παπακωσταντίνου, 2004).

3.8 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΣΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών

Από τη νομοθεσία στη χώρα μας, καθορίζονται οι υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με την Υγιεινή και Ασφάλεια κατά την εργασία, τις οποίες είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόζουν. Για την παράβαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, προβλέπονται ποινικές και αστικές ευθύνες των εργοδοτών, στις περιπτώσεις που δεν λαμβάνουν μέτρα για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.

Οι υποχρεώσεις των εργοδοτών καλύπτονται από την ελληνική νομοθεσία και περιλαμβάνει όλες εκείνες τις πτυχές οι οποίες συνιστούν εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια.

Συγκεκριμένα οι υποχρεώσεις του είναι οι εξής:

- 1) Να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της υγείας (σωματικής και ψυχικής) και την ασφάλεια των εργαζομένων.
- 2) Να προσλαμβάνει τεχνικό ασφαλείας και γιατρό εργασίας, να εφαρμόζει την κάθε υπόδειξη τους και να διευκολύνει το έργο τους.
- 3) Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, του γιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων, δεν θίγουν την αρχή ευθύνης του εργοδότη.
- 4) Να παρέχει τα κατάλληλα μέσα ατομικής προστασίας και τον κατάλληλο εξοπλισμό για να εξασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων.
- 5) Να ενημερώνει τους εργαζομένους για τον επαγγελματικό κίνδυνο που προκύπτει από το εργασιακό περιβάλλον τους.
- 6) Να ενημερώνει και να εκπαιδεύει τους εργαζομένους σχετικά με θέματα ασφαλείας και υγιεινής στον επαγγελματικό χώρο.
- 7) Να εκτιμά την επικινδυνότητα της παραγωγικής διαδικασίας και των εργασιακών χώρων και να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων.

8) Να τηρεί τα σχετικά βιβλία και να θέτει στη διάθεσή των αρμοδίων αρχών όποτε αυτά ζητηθούν. Τα βιβλία είναι συγκεκριμένα τα παρακάτω:

- Βιβλίο συμβουλών και υποδείξεων του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας
- Βιβλίο καταγραφής των εργατικών ατυχημάτων όπου αναφέρονται τα αίτια του ατυχήματος και η περιγραφή του
- Βιβλίο καταγραφής των εργατικών ατυχημάτων που προκαλούν απουσία μεγαλύτερη των τριών ημερών
- Βιβλίο καταγραφής μετρήσεων βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος
- Βιβλίο ελέγχου συντήρησης των συστημάτων ασφαλείας

9). Τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγιεινή και την υγεία κατά την εργασία σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων.

Ειδικές υποχρεώσεις εργοδοτών

Πέρα από τις γενικές υποχρεώσεις τους οι εργοδότες έχουν και ειδικές υποχρεώσεις οι οποίες αναφέρονται στα εργατικά ατυχήματα εφόσον αυτά συμβούν. Συγκεκριμένα ο εργοδότης οφείλει :

- 1) Να έχει στη διάθεσή τους μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Η εκτίμηση αυτή πραγματοποιείται από τον τεχνικό ασφαλείας και τον γιατρό εργασίας. Για τα παραπάνω ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.
- 2) Να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί.
- 3) Να αναγγέλλει στις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας και στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος εντός 24 ωρών όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύναται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτιών του ατυχήματος.
- 4) Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών.
- 5) Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που έχουν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών ημερών (Καμπανταής, 2004).

Υποχρεώσεις των εργοδοτών για την εκπαίδευση των εργαζομένων

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να εξασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα που τον απασχολεί. Συγκεκριμένα:

- 1) Παρέχει πληροφορίες και οδηγίες σε περιπτώσεις όπως είναι η πρόσληψη, η μετάθεση και η εισαγωγή νέας τεχνολογίας που αφορά ειδικά τη θέση εργασίας ή τα καθήκοντά του.
- 2) Η εκπαίδευση που παρέχεται θα πρέπει να προσαρμόζεται στην εξέλιξη των κινδύνων και στην εμφάνιση νέων κινδύνων αλλά και να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- 3) Εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι σε εξωτερικές επιχειρήσεις που εκτελούν εργασίες έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά της δραστηριότητάς τους στην επιχείρηση.
- 4) Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, δικαιούνται να λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση.
- 5) Η εκπαίδευση δεν βαρύνει τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους και είναι απαραίτητο να παρέχεται εν ώρα εργασίας (Παπακωσταντίνου, 2004).

3.9 ΕΥΘΥΝΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Κάθε εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εφαρμόζει τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας και να φροντίζει ανάλογα με τις δυνατότητές του, για την ασφάλεια και την υγεία του καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εργασία σύμφωνα με την εκπαίδευσή του και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη του.

Για την πραγματοποίηση αυτών των στόχων, οι εργαζόμενοι οφείλουν ειδικότερα, σύμφωνα με την εκπαίδευσή τους και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη τους:

- i) Να εφαρμόζουν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- ii) Να χρησιμοποιούν σωστά τις μηχανές, τις συσκευές, τα εργαλεία, τις επικίνδυνες ουσίες, τα μεταφορικά και άλλα μέσα.
- iii) Να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεσή τους και μετά τη χρήση να τον τακτοποιούν στη θέση του.
- iv) Να μη θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν ή μετατοπίζουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφάλειας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων και κτιρίων και να χρησιμοποιούν σωστά αυτούς τους μηχανισμούς ασφαλείας.
- v) Να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη ή/και σε όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας, όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί εύλογο ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται στα συστήματα προστασίας.

vi) Να συντρέχουν τον εργοδότη και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε ο εργοδότης να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία εντός του πεδίου δραστηριότητάς τους.

vii) Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια ή άλλα επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (Μεταξάς, 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Νομοθετικό πλαίσιο

Ο πρώτος νόμος που δημιούργησε υποχρεώσεις για την εργοδοσία ήταν ο νόμος ΓΠΛΔ/ 21-11-1891 « περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και περί ωρών εργασίας ». Ακολούθησαν και άλλα νομοθετήματα μεταξύ των οποίων ο νόμος 551/1924 « περί ευθύνης προς αποζημίωσίν », και ο νόμος 2868/1922 « περί υποχρεωτικής ασφαλίσεως των εργατών και ιδιωτικών υπαλλήλων », κ.α.

Ο νόμος ΓΠΛΔ/ 1911 θεωρήθηκε αρκετά πρωτοποριακός για την εποχή του και περιλάμβανε διατάξεις για ; την καθαριότητα των χώρων εργασίας, το φωτισμό, τα μηχανήματα και γενικά τις υπαίθριες εργασίες. Δημοσιεύτηκαν επίσης πολλά εκτελεστικά διατάγματα που καθορίζουν τις υποχρεώσεις της εργοδοσίας στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας από τα οποία τα Προεδρικά διάταγμα της 14.3.1934 (ΦΕΚ 112/Α/22.3.1934) « περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και υπαλλήλων των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων κ.λπ. » θεωρείται και το σπουδαιότερο. Ακολούθησαν διατάγματα που ρυθμίζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

Το 1981 γίνεται μια προσπάθεια δημιουργίας των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας. Στη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που υπογράφηκε το Μάιο του 1981 μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, συμφωνήθηκε η δημιουργία διμερών επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 500 άτομα και προαιρετικά στις μικρότερες (ΦΕΚ 331Β/29-5-1981). Δυστυχώς ο θεσμός αυτός δεν λειτούργησε.

Το 1985 δημοσιεύτηκε ο Νόμος - πλαίσιο για την υγιεινή και ασφάλεια. Με το νόμο αυτό εισάγονται ορισμένοι καινούργιοι θεσμοί. Επιχειρείται μια πιο ολοκληρωμένη και ουσιαστική αντιμετώπιση των προβλημάτων υγιεινής και ασφάλειας, ενώ εναρμονίζεται το εθνικό δίκαιο με το αντίστοιχο κοινοτικό σε ότι αφορά στην προστασία των εργαζομένων που εκτίθενται σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία (οδηγία 1107/ 1980 της Ε.Ο.Κ.). Ο νόμος αυτός αφορά τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (Γ.Σ.Ε.Ε, 1995).

4.2 ΟΡΓΑΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Η νομοθεσία που απαιτεί την ύπαρξη τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας στις επιχειρήσεις, αποτελείται από τα εξής βασικά νομοθετικά κείμενα : ν. 3850/2010 (ΦΕΚ 84/Α/2010) Κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (άρθρα 8,9,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22). Και Υ7α/ΓΠ.οικ.112498/2009 (ΦΕΚ 1775/Β`/26.8.2009) Ιατροί εργασίας – όροι και προϋποθέσεις για την απόκτηση της ειδικότητας της Ιατρικής της Εργασίας από ιατρούς άλλων ειδικοτήτων.

Γιατρός εργασίας : Οι επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν από 50 και άνω εργαζόμενους ή όσες έχουν έστω και έναν εργαζόμενο εφόσον οι εργασίες τους είναι σχετικές με μόλυβδο, αμίαντο, βιολογικούς παράγοντες, καρκινογόνους παράγοντες (πδ. 94/87, πδ. 70α/88, πδ.186/95, πδ. 399/94) πρέπει να έχουν ιατρό εργασίας, όπου και να γνωστοποιήσουν τα προσόντα του στην επιθεώρηση εργασίας. Οργανωτικά ο γιατρός εργασίας υπάγεται στη διοίκηση της επιχείρησης.

Οι αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας περιγράφονται στις διατάξεις του άρθρου 17 του κώδικα νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν.3850/2010. Οι αρμοδιότητες αυτές είναι συμβουλευτικές προς τον εργοδότη και περιλαμβάνουν την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα:

1. Ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις & συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις ο ιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 6 του νόμου αυτού. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.

2. Ειδικότερα ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:

α) σχεδιασμού προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας της εργασίας

β) λήψης μέτρων προστασίας, κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού

γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, εργονομίας και υγείας της εργασίας, της διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας

δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών

ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας

στ) δεν επιτρέπεται ο ιατρός εργασίας να χρησιμοποιείται για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου.

3. Για την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων ο ιατρός εργασίας έχει υποχρέωση:

α) Να προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σε σχέση με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψή τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα της επιτροπής υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, όταν τούτο δεν ορίζεται από το νόμο. Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων, εκδίδει βεβαίωση των παραπάνω εκτιμήσεων και την κοινοποιεί στον εργοδότη. Το περιεχόμενο της βεβαίωσης πρέπει να εξασφαλίζει το ιατρικό απόρρητο υπέρ του εργαζομένου και μπορεί να ελεγχθεί από τους υγειονομικούς επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας για την κατοχύρωση του εργαζόμενου και του εργοδότη.

β) Επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτό:

i. Επιθεωρεί τακτικά θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους

ii. Επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέσων προστασίας

iii. Ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών

iv. Επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας της εργασίας, ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους

v. Παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή αιφνίδιας νόσου. Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας διεύθυνσης υγιεινής της νομαρχίας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.

γ) Ο ιατρός εργασίας αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην επιθεώρηση εργασίας ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία.

δ) Ο ιατρός πρέπει να ενημερώνεται από τον εργοδότη και τους εργαζόμενους για οποιοδήποτε παράγοντα στο χώρο εργασίας που έχει επίπτωση στην υγεία.

ε) Η επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων δεν μπορεί να συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνση για αυτούς και πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας τους.

στ) Ο ιατρός εργασίας έχει κατά την άσκηση του έργου του ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζόμενους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση ιατρού εργασίας πρέπει να είναι αιτιολογημένη (Μεταξάς, 2016).

Τεχνικός ασφάλειας : Με βάση την ισχύουσα νομοθεσία όλες οι επιχειρήσεις εφόσον απασχολούν έστω και έναν εργαζόμενο πρέπει να έχουν τεχνικό ασφάλειας (διατάξεις του άρθρου 8 του κώδικα νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν.3850/2010). Από οργανωτική άποψη ο τεχνικός ασφάλειας υπάγεται στη διοίκηση της επιχείρησης.

Οι αρμοδιότητες του τεχνικού ασφάλειας περιγράφονται με τις διατάξεις του άρθρου 14 του κώδικα νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν.3850/2010. Οι αρμοδιότητες αυτές είναι συμβουλευτικές προς τον εργοδότη. Συγκεκριμένα:

1. Ο τεχνικός ασφάλειας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σ αυτό το βιβλίο.

2. Ειδικότερα ο τεχνικός ασφάλειας:

α) συμβουλεύει σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικά της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

β) ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης των ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

3. Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση:

α) να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγείας και ασφάλειας της εργασίας, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγείας και ασφάλειας να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.

β) να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας.

γ) να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει τα αποτελέσματα των ερευνών, να τα αξιολογεί και να προτείνει μέτρα αποτροπής παρόμοιων ατυχημάτων.

δ) να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.

4. Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση:

α) να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας της εργασίας και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους.

β) να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας.

5. Η άσκηση του έργου του τεχνικού ασφάλειας δεν αποκλείει την ανάθεση σε αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων πέραν του ελάχιστου ορίου ωρών απασχόλησής ως τεχνικού ασφάλειας.

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

7. Ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο (Μεταξάς, 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑ

Όπως αναφέρθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια τα εργατικά ατυχήματα απασχολούν όλο και περισσότερο τις σύγχρονες βιομηχανίες και συνεχώς ερευνώνται τρόποι και μέθοδοι για την καλύτερη αντιμετώπιση ή ακόμη καλύτερα την αποφυγή τους.

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα μελετηθούν τα εργατικά ατυχήματα στη εταιρεία Γούλα ΑΕ καθώς και θα παρουσιαστεί και αναλυθεί το ερωτηματολόγιο το οποίο δόθηκε στους εργαζομένους της εταιρείας προκειμένου να βοηθήσει στη εκπλήρωση της έρευνας στη πτυχιακή εργασίας. Παρακάτω παρουσιάζονται κάποια στοιχεία για την εταιρεία Γιούλα ΑΕ.

5.1 ΥΑΛΟΥΡΓΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΙΟΥΛΑ ΑΕ

Η Υαλουργική Βιομηχανία Γιούλα ΑΕ αποτελεί την μοναδική υαλουργία στην Ελλάδα και κατέχει ηγετική θέση στην Νοτιοανατολική Ευρώπη.

Το γυαλί που παράγεται στη Γιούλα καλύπτει κατά κύριο λόγο δύο λειτουργικούς τομείς:

- της Συσκευασίας και
- του Επιτραπέζιου Είδους.

Με την απόκτηση των Ουκρανικών εργοστασίων, ο όμιλος Γιούλα εισήλθε και στο νέο λειτουργικό τομέα του γυάλινου Φαρμακευτικού Είδους.

Ο όμιλος ΓΙΟΥΛΑ διαθέτει:

- 7 Παραγωγικές Μονάδες
- 4 Χώρες Λειτουργίας
- 10Υπερσύγχρονους Κλιβάνους
- Εξάγει σε περισσότερες από 30 χώρες
- Περισσότερους από 2,000 εργαζομένους

Παράγει συνολικά:

- πάνω από 2 δις τεμ. προϊόντων συσκευασίας
- 125 εκ. τεμ. επιτραπέζιων προϊόντων

Ιστορική αναδρομή:

- 1947: Ίδρυση της εταιρίας από τον Κυριάκο Βουλγαράκη – Παραγωγή γυάλινων επιτραπέζιων ειδών
- 1958: Η ΓΙΟΥΛΑ μετατράπηκε σε Ανώνυμη Εταιρία (Α.Ε.)
- 1969: Αυτοματισμός της παραγωγής
- 1974-1980: Διαρκείς επενδύσεις και τεχνολογικές βελτιώσεις
- 1993: Εξαγοράζεται η εταιρία ΥΑΛΟΥΡΓΙΑ ΚΡΟΝΟΣ Α.Β.Ε.Ε. (μόνο παραγωγή γυάλινων επιτραπέζιων ειδών)

- 1997: Εξαγοράζεται η εταιρία STINDA.D. Στη Σόφια της Βουλγαρίας (μόνο παραγωγή γυάλινων περιεκτών)
- 1998: Εξαγοράζεται η εταιρία DRUJBAA.D. στη Φιλιππούπολη της Βουλγαρίας (μόνο παραγωγή γυάλινων περιεκτών)
- 2003: Εξαγοράζεται η εταιρία STIROMS.A. στη Ρουμανία (μόνο παραγωγή γυάλινων περιεκτών)
- 2004: Ένα ακόμα εργοστάσιο στη Βουλγαρία (NEWGLASS) αφιερωμένο εξ' ολοκλήρου στην παραγωγή επιτραπέζιων ειδών – Συγχώνευση των δύο ελληνικών εταιριών (ΓΙΟΥΛΑ και ΚΡΟΝΟΣ) υπό την κοινή ονομασία ΓΙΟΥΛΑ
- 2005: Εξαγοράζεται η εταιρία BIOMEDSKLO στην Ουκρανία (παραγωγή γυάλινων φαρμακευτικών φιαλιδίων και περιεκτών)
- 2006: Εξαγοράζεται και δεύτερη εταιρία στην Ουκρανία, BUCHA, η οποία επίσης παράγει γυάλινους περιέκτες.

5.2 ΕΡΕΥΝΑ- ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Παρακάτω παρατίθεται το ερωτηματολόγιο το οποίο διανεμήθηκε στους εργαζομένους της εταιρίας. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε ογδόντα (80) εργαζομένους και απαντήθηκε από πενήντα (50) εξ αυτών. Επίσης παρουσιάζεται ανάλυση όλων των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Αξίζει να σημειωθεί ότι κάτω από κάθε ερώτηση αφέθηκε χώρος προκειμένου οι συμμετέχοντες αν αφήσουν τα σχόλιά τους σε όποια ερώτηση το επιθυμούσαν σε περίπτωση που οι παρεχόμενες απαντήσεις δεν κάλυπταν την δική τους απάντηση.

Το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε ως εξής:

1) Φύλλο Εργαζομένου

α) Άνδρας

β) Γυναίκα

Σκοπός αυτής της ερωτώσης είναι να αναγνωρίσει εάν τα εργατικά ατυχήματα έχουν σχέση με το φύλλο του εργαζομένου, ένα αποτέλεσμα το οποίο θα βοηθήσει πολύ στην διαμόρφωση των τελικών συμπερασμάτων.

2) Ηλικία Εργαζομένου

α) 18-25

β) 26-33

γ) 34-45

δ) 46 και άνω

Μια ακόμη σημαντική ερωτώσης η οποία σύμφωνα και με τα παραπάνω κεφάλαια η ηλικία του εργαζομένου στη βαριά βιομηχανία επηρεάζει την συχνότητα πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος.

3) Έτη προϋπηρεσίας εργαζομένου στην βαριά βιομηχανία

α) 0-3

β) 4-6

γ) 7-10

δ) 11 και άνω

Καθότι η προϋπηρεσία παίζει σημαντικό ρόλο στην βαριά βιομηχανία καθώς ο εργαζόμενος αποκτά μεγαλύτερη εξοικείωση με τα μηχανήματα και τους βιομηχανικούς χώρους, η ερώτηση αυτή έχει ως σκοπό να μελετήσει το ποσοστό μείωσης των εργατικών ατυχημάτων σε συνάρτηση με τα χρόνια προϋπηρεσίας του εργαζομένου.

4) Έτη προϋπηρεσίας στη εταιρεία Γιούλα ΑΕ

- α) 0-3
- β) 4-6
- γ) 7-11
- δ) 11 και άνω

Η παραπάνω ερώτηση είναι αλληλένδετη με τη προηγούμενη με την διαφορά ότι επικεντρώνεται στην εταιρεία την οποία πραγματοποιήθηκε η συγκεκριμένη έρευνα και πάνω στην οποία βασίστηκε η πτυχιακή εργασία.

5) Υπάρχει υπεύθυνος ασφαλείας και υγιεινής στο χώρο εργασίας σας

- α) Ναι
- β) Όχι
- γ) Δεν γνωρίζω

Όπως αναφέρθηκε και στα προηγούμενα κεφάλαια ο υπεύθυνος ασφαλείας ενός εργοστασίου αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες αποφυγής αλλά και αντιμετώπισης ενός εργατικού ατυχήματος. Ως αποτέλεσμα σκοπός αυτής της ερώτησης είναι ο εργαζόμενος που συμμετέχει στην έρευνα να απαντήσει εάν γνωρίζει την ύπαρξη του υπευθύνου ασφαλείας και υγιεινής στην εταιρεία που εργάζεται.

6) Υπάρχει γιατρός/νοσηλεύτης εργασίας στον χώρο εργασίας σας

- α) Ναι
- β) Όχι
- γ) Δεν γνωρίζω

Σκοπός της ερώτησης είναι να διαπιστωθεί εάν οι εργαζόμενοι γνωρίζουν την ύπαρξη του γιατρού εργασίας έτσι ώστε να υπάρχει άμεση αντιμετώπιση ενός εργατικού ατυχήματος από το οποίο έχει προέλθει τραυματισμός.

7) Τηρείται η σχετική νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγιεινή στον χώρο εργασίας σας.

- α) Ναι
- β) Όχι
- γ) Δεν γνωρίζω

Σκοπός αυτής της ερώτησης είναι να διαπιστωθεί πρώτον εάν οι εργαζόμενοι είναι ενημερωμένοι με τις σχετικές νομοθεσίες για τα εργατικά ατυχήματα και δεύτερον να υποδείξουν εάν γνωρίζουν την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας στη εταιρεία την οποία εργάζονται.

8) Σε ποιους παράγοντες πιστεύεται ότι οφείλονται τα εργατικά ατυχήματα

- α) Φυσικοί παράγοντες
- β) Τεχνικοί παράγοντες
- γ) Μη τήρηση των απαραίτητων μέτρων ασφαλείας από τους εργαζομένους
- δ) Απουσία μέτρων ασφαλείας από την εταιρεία
- ε) Άλλο

Μέσω της παραπάνω ερώτησης θα διαπιστωθεί η γνώμη των εργαζομένων σχετικά με τα αίτια τα οποία προκαλούνται τα εργατικά ατυχήματα στους εργατικούς χώρους. Η συγκεκριμένη ερώτηση αποτελεί ένα πολύ σημαντικό στοιχείο της έρευνας σχετικά με την αιτία πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος στους βιομηχανικούς χώρους.

9) Κατά πόσο πιστεύετε ότι στην εταιρεία στην οποία εργάζεστε παρέχεται αρκετή εκπαίδευση για την εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας και κατά συνέπεια την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων.

- α) Πάρα πολύ
- β) Πολύ
- γ) Αρκετά
- δ) Λίγη
- ε) Καθόλου

Με τη συγκεκριμένη ερώτηση οι εργαζόμενοι θα υποδείξουν εάν η εκπαίδευση η οποία παρέχεται από την συγκεκριμένη εταιρεία (Γιουλα ΑΕ) είναι κατά την γνώμη τους επαρκεί για την αποφυγή των εργατικών ατυχημάτων.

10) Διάρκεια ωρών εκπαίδευσης για την εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας και την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων στην οποία έχετε πάρει μέρος

- α) 0-3
- β) 4-7
- γ) 7-10
- δ) 11-20
- ε) 20 και άνω

Σκοπός της ερώτησης αυτής είναι να διαπιστώσει εάν οι εργαζόμενοι έχουν πάρει μέρος στη εκπαίδευση για την αποφυγή των εργατικών ατυχημάτων η οποία διεξάγεται ετησίως από την εταιρεία.

11) Κατά πόσο πιστεύετε ότι μετά την παρακολούθηση της εκπαίδευσης για την εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας και την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων βελτιώθηκε η εργασιακή σας δεξιότητα και μειώθηκαν τα εργατικά ατυχήματα.

- α) Πάρα πολύ
- β) Πολύ
- γ) Αρκετά
- δ) Λίγο
- ε) Καθόλου

Σε σύνδεση με την παραπάνω ερώτηση σκοπός αυτής είναι να αποτυπώσει την γνώμη των εργαζομένων σχετικά με το κατά πόσο είναι αποτελεσματική η εκπαίδευση πάνω στην εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας και την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων.

12) Κατά πόσο πιστεύετε ότι η αυτοματοποίηση των μηχανημάτων και του εξοπλισμού στις μέρες μας επιδρά στην μείωση των εργατικών ατυχημάτων στον χώρο εργασίας σας

- α) Πάρα πολύ
- β) Πολύ
- γ) Αρκετά
- δ) Λίγο
- ε) Καθόλου

Η ερώτηση αυτή σκοπεύει να διερευνήσει εάν κατά την γνώμη των εργαζομένων η αυτοματοποίηση των μηχανημάτων λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας στις μέρες μας βοηθά στο να ελαχιστοποιηθεί η πιθανότητα πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος.

13) Πιστεύετε ότι υπάρχει σωστή αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων από την εταιρεία την οποία εργάζεστε.

- α) Ναι
- β) Όχι

Στην περίπτωση πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος θα πρέπει να υπάρχει άμεση ανταπόκριση και αντιμετώπιση από την εταιρεία. Επίσης η εταιρεία θα πρέπει να εφαρμόσει την σχετική με τα εργατικά ατυχήματα νομοθεσία για την κάλυψη και περίθαλψη του εργαζομένου. Σκοπός αυτής της ερώτησης είναι να αποτυπώσει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το αν πιστεύουν ότι η εταιρεία στην οποία εργάζονται αντιμετωπίζει σωστά και άμεσα τα εργατικά ατυχήματα.

14) Έχετε να προτείνεται κάποια μέτρα τα οποία πιστεύετε ότι αν εφαρμοστούν θα βοηθήσουν την εταιρεία που εργάζεστε στο να ελαχιστοποιήσει ή ακόμη και να εξαλείψει την πιθανότητα πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος.

α) Ναι

β) Όχι

Σε περίπτωση που επιλέξετε την πρώτη επιλογή "Ναι" παρακαλείστε να γράψετε παρακάτω τις προτάσεις σας.

Η τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου έχει ως σκοπό να αποτυπώσει την γνώμη των συμμετεχόντων και να ερευνήσει τις προτάσεις του σχετικά με μετρά ασφαλείας τα οποία πιστεύουν ότι θα πρέπει η εταιρεία να εφαρμόσει προκειμένου να μειώσει του δείκτες εργατικών ατυχημάτων.

5.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ- ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δεκατέσσερις ερωτήσεις και διανεμήθηκε στους εργαζομένους της εταιρεία Γιούλα ΑΕ. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε ογδόντα εργαζόμενους και απαντήθηκε από πενήντα εξ αυτών. Ο αριθμός των ανταποκρινόμενων εργαζομένων δεν ήταν ο αναμενόμενος εξαιτίας της εικοσιτετράωρης λειτουργίας του εργοστασίου. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι παρόλο τον μικρό αριθμό συμμετοχής οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στη έρευνα ήταν πολύ χρήσιμες για την πραγματοποίηση της έρευνας.

Πρώτη Ερώτηση

Σε αυτήν την ερώτηση υπήρξε μεγάλη ανταπόκριση από άνδρες εργαζομένους πράγμα το οποίο δικαιολογείται καθώς σε μια βαριά βιομηχανία όπως η συγκεκριμένη εταιρεία είναι δύσκολο για το γυναικείο φύλλο να ανταποκριθεί στις σκληρές και απαιτητικές συνθήκες εργασίας. Από τους ανταποκρινόμενους σαράντα επτά (47) ήταν άνδρες και μόλις τρεις (3) γυναίκες. Το ποσοστό ανταποκρίσεως στη συγκεκριμένη ερώτηση διαμορφώθηκε ως εξής: 94% άνδρες και 6% γυναίκες.

Δεύτερη Ερώτηση

Η δεύτερη ερώτηση είχε ως σκοπό την κατηγοριοποίηση της ηλικίας των εργαζομένων που εδράζονται στην συγκεκριμένη εταιρεία με σκοπό να ερευνήσει την σχετικότητα της ηλικία του εργαζομένου με την πραγματοποίηση των εργατικών ατυχημάτων. Σε αυτήν την ερώτηση τριάντα δύο (32) συμμετέχοντες απάντησαν ότι είναι από 26-33, δέκα (10) συμμετέχοντες ότι είναι από 34-45 , πέντε (5) συμμετέχοντες ότι είναι μεγαλύτεροι των 46 και μόλις τρεις (3) από 18-25. Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τις απατήσεις που δόθηκαν περισσότεροι από τους εργαζομένους είναι άτομα σε ηλικία από 26-33, μια από τις πιο παραγωγικές ηλικίες του ανθρώπου και επίσης μια ηλικία που τους επιτρέπει να αντιλαμβάνονται γρήγορα τους διαφόρους κινδύνους ή προβλήματα που μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα την πρόκληση ενός

εργατικού ατυχήματος. Επίσης με την συνδρομή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων οι νεότεροι δεν έχουν παρά μόνο να κερδίσουν από τις γνώσεις τους και την πολύχρονη εμπειρία τους. Το ποσοστό ανταποκρίσεως στην συγκεκριμένη ερώτηση διαμορφώθηκε ως εξής: 64% επέλεξαν την επιλογή (β από 26-33), 20% επέλεξαν την επιλογή (γ από 34-45), 10% επέλεξαν την επιλογή (δ από 46 και άνω) και τέλος 6% την επιλογή (α από 18-25).

Τρίτη Ερώτηση

Η συγκεκριμένη ερώτηση είχε ως σκοπό να εστιάσει και να αποκομίσει την συνολική προσωπική προϋπηρεσία του εργαζομένου στον βιομηχανικό κλάδο και συγκεκριμένα στην βαριά βιομηχανία. Ως αποτέλεσμα κάποιος με αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας είναι πιο εξοικειωμένος με τους βιομηχανικούς χώρους αλλά και με την χρήση βιομηχανικών μηχανών οι οποίες μπορούν να αποβούν πολύ επικίνδυνες στα χέρια ενός άπειρου εργαζόμενου, τόσο για τον ίδιο αλλά και τους συναδέλφους του. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα φάνηκαν να είχαν πάνω από δέκα χρόνια προϋπηρεσία στην βαριά βιομηχανία με τον αριθμό αυτών να φτάνει τους τριάντα επτά (37), επτά (7) απάντησαν ότι η συνολική τους προϋπηρεσία στην βαριά βιομηχανία είναι από 7-10 χρόνια, μόνο τέσσερεις (4) από τους συμμετέχοντες φάνηκε να είχαν μικρής διάρκειας προϋπηρεσία σε βιομηχανικό χώρο ενώ δυο (2) εργαζόμενοι είχαν προϋπηρεσία από 4-6 χρόνια. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω αποτελέσματα στην συγκεκριμένη ερώτηση τα ποσοστά ανταποκρίσεως διαμορφώθηκαν ως εξής: 74% επέλεξε την απάντηση (δ) με 11 και άνω χρόνια προϋπηρεσίας, 14% δήλωσε ότι έχει 7-10 χρόνια προϋπηρεσίας, 8% είχε τρία χρόνια προϋπηρεσίας και 4% από 4-6 χρόνια προϋπηρεσίας.

Τέταρτη Ερώτηση

Η τέταρτη ερώτηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με την προηγούμενη ερώτηση καθώς οι συμμετέχοντες στην έρευνα αυτή καλούνται σε αυτήν την ερώτηση να υποδείξουν πόσα χρόνια από τα συνολικά έτη προϋπηρεσίας τους εργάζονται στην εταιρεία Γούλα ΑΕ, την εταιρεία την οποία διενεργήθηκε η συγκεκριμένη έρευνα. Όπως αναφέρθηκε και στα προηγούμενα κεφάλαια είναι σημαντικό ο εργαζόμενος να είναι εξοικειωμένος με τον χώρο εργασίας του καθώς και με τα μηχανήματα/τεχνολογικό εξοπλισμό τα οποία χρησιμοποιούνται στην παραγωγή με σκοπό την αποφυγή των εργατικών ατυχημάτων και την καλύτερη εφαρμογή των κανόνων ασφαλείας. Δεκαπέντε συμμετέχοντες (15) με ποσοστό 30% δήλωσαν πως εργάζονται στην συγκεκριμένη εταιρεία από 7-10 χρόνια, δεκατέσσερεις (14) με ποσοστό 28% πως εργάζονται από 11 και παραπάνω έτη, δέκα (10) συμμετέχοντες με ποσοστό 20% εργάζονται από 4-6 χρόνια και τέλος έντεκα (11) εργαζόμενοι με ποσοστό 22% απασχολούνται στην Γιούλα ΑΕ 3 χρόνια. Βάση των παραπάνω αποτελεσμάτων αξίζει να σημειωθεί ότι παραπάνω από τους μισούς συμμετέχοντες με ποσοστό 58% απασχολούνται στην συγκεκριμένη εταιρεία πάνω από 5 χρόνια, από το οποίο συμπεραίνεται ότι είναι πλήρως εξοικειωμένοι με τον χώρο αλλά και με τα μηχανήματα τα οποία χρησιμοποιούνται στην παραγωγή του εργοστασίου.

Πέμπτη Ερώτηση

Ο υπεύθυνος ασφαλείας είναι ένα από τα σημαντικότερα πρόσωπα σε ένα βιομηχανικό χώρο ,καθώς είναι το πρόσωπο που φροντίζει να τηρούνται οι κανόνες ασφαλείας αλλά και να παίρνει τα αντίστοιχα μέτρα σε περίπτωση πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος. Σκοπός αυτής της ερώτησης ήταν να ανακαλυφθεί εάν οι εργαζόμενοι στην εταιρεία Γιούλα ΑΕ γνωρίζουν την ύπαρξη του υπευθύνου ασφαλείας με τα αποτελέσματα να είναι πολύ καλά καθώς σαράντα οκτώ (48) εργαζόμενοι δήλωσαν πως είναι ενήμεροι για την ύπαρξη του ενώ μόλις δυο δήλωσαν ότι δεν γνώριζαν. Λαμβάνοντας γνώση τα παραπάνω τα ποσοστά ανταπόκρισης διαμορφώθηκαν ως εξής: 96% επέλεξαν την πρώτη απάντηση και δήλωσαν πως γνωρίζουν την ύπαρξη του υπευθύνου ασφαλείας και 4% επέλεξαν την τρίτη απάντηση καθώς δεν γνώριζαν την ύπαρξη του. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί πως οι τρεις εργαζόμενοι οι οποίοι δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν την ύπαρξη του υπευθύνου εργασίας στο συγκεκριμένο εργοστάσιο είχαν μόλις δυο εβδομάδες προϋπηρεσία στην συγκεκριμένη εταιρεία.

Έκτη Ερώτηση

Ένα επίσης σημαντικό πρόσωπο σε έναν βιομηχανικό χώρο όπως αναφέρθηκε και στα προηγούμενα κεφάλαια είναι ο γιατρός/νοσηλεύτης εργασίας. Ο γιατρός εργασίας είναι από τα πρώτα πρόσωπα τα οποία ειδοποιούνται σε περίπτωση πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος καθώς επίσης είναι και αυτός ο οποίος παρέχει τις πρώτες βοήθειες σε περίπτωση τραυματισμού κάποιου από τους εργαζομένους. Τα αποτελέσματα της ερώτησης ήταν ενθαρρυντικά καθώς σαράντα τρεις (43) εργαζόμενοι δήλωσαν πως γνωρίζουν την ύπαρξη του γιατρού εργασίας, έξι (6) δήλωσαν πως δεν υπάρχει γιατρός ασφαλείας στον χώρο εργασίας τους και μόλις ένας (1) πως δεν γνωρίζει. Βάση της έρευνας τα άτομα τα οποία δήλωσαν πως δεν υπάρχει γιατρός εργασίας στον χώρο εργασίας τους απασχολούνται στην νυχτερινή βάρδια του εργοστασίου όπου όντως δεν υπάρχει φυσική παρουσία γιατρού ή νοσηλεύτη εργασίας αλλά παρόλο αυτά ο υπεύθυνος ασφαλείας της βάρδιας είναι ενημερωμένος με τα τηλέφωνα εκτάκτου ανάγκης προκειμένου να ειδοποιήσει και να μεταβεί άμεσα στο εργοστάσιο ο γιατρός εργασίας. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ερώτησης διαμορφώθηκαν ως εξής: το 86 % των συμμετεχόντων επέλεξε την πρώτη απάντηση, το 12% την δεύτερη και το 2% την τρίτη.

Έβδομη Ερώτηση

Η ελληνική νομοθεσία και συγκεκριμένα η νομοθεσία σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα η οποία θεσπίζεται από τους ανώτατους φορείς του κράτους αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο στα χέρια των εργαζομένων καθώς είναι αυτή η οποία τους επιτρέπει να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους σε περίπτωση μη τήρησης από τους εργοδότες. Τα αποτελέσματα αυτής της ερώτησης έδειξαν πως οι εργαζόμενοι δεν ήταν ενημερωμένοι σχετικά με την αντίστοιχη νομοθεσία με τριάντα δύο (32) εκ των συμμετεχόντων να δηλώνουν πως δεν γνωρίζουν αν τηρείται στον χώρο εργασίας τους η σχετική με την υγιεινή και τα εργατικά ατυχήματα νομοθεσία και μόλις δέκα οχτώ (18) απάντησαν ότι γνωρίζουν την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας από την εταιρεία. Το ποσοστό ανταπόκρισης στην συγκεκριμένη ερώτηση διαμορφώθηκε ως

εξής: 64% επέλεξαν την τρίτη απάντηση και δήλωσαν πως δεν γνωρίζουν αν η σχετική νομοθεσία για τα εργατικά ατυχήματα και την υγιεινή στους χώρους εργασίας εφαρμόζεται στην εταιρεία που απασχολούνται, ενώ 36% επέλεξαν την πρώτη απάντηση καθώς γνώριζαν για την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας. Σε αυτού το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι τα περισσότερα άτομα τα οποία εργάζονται στον τομέα παραγωγής του εργοστασίου έχουν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και σε συνδυασμό με το χαμηλό ποσοστό πραγματοποίησης εργατιών ατυχημάτων στην συγκεκριμένη εταιρεία μπορεί να δικαιολογήσει την άγνοια τους σχετικά με την εφαρμογή ή όχι της παραπάνω νομοθεσίας από τη εταιρεία Γούλα ΑΕ.

Όγδοη Ερώτηση

Σε αυτήν την ερώτηση ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να εκφράσουν την προσωπική τους άποψη σχετικά με τις αιτίες οι οποίες οδηγούν στην πρόκληση ενός εργατικού ατυχήματος σε ένα βιομηχανικό χώρο. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων ποικίλαν με είκοσι επτά (27) από τους συμμετέχοντες να δηλώνουν πως η πρόκληση ενός εργατικού ατυχήματος ωφελείται στην μη τήρηση των απαραίτητων μέτρων ασφαλείας από τους εργαζομένους (λάθος ενδυμασία προστατευτικού εξοπλισμού και μη τήρηση των απαραίτητων βημάτων για την παραγωγή των υλικών, αμέλεια κ.α.), δέκα (10) από τους συμμετέχοντες απάντησαν πως ένα εργατικό ατύχημα ωφελείται σε τεχνικούς παράγοντες όπως δυσλειτουργία μηχανημάτων και εξοπλισμού, επτά (7) συμμετέχοντες απάντησαν πως ωφελείται σε φυσικούς παράγοντες, δύο (2) σε απουσία των απαραίτητων μέτρων ασφαλείας από την εταιρεία και τέλος τέσσερις (4) εργαζόμενοι επέλεξαν την πέμπτη απάντηση με την επιλογή άλλο και σχολίασαν πως η πρόκληση ενός εργατικού ατυχήματος ωφελείται σε συνδυασμό όλων των παραπάνω παραγόντων όπως η μη τήρηση των απαραίτητων μέτρων ασφαλείας σε συνδυασμό με την μη σωστή συντήρηση και λειτουργία των μηχανημάτων. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω τα ποσοστά ανταπόκρισης διαμορφώθηκαν ως εξής: 54% επέλεξε την τρίτη απάντηση και δήλωσε πως πιστεύει ότι τα εργατικά ατυχήματα οφείλουν την πρόκληση τους στη μη τήρηση των απαραίτητων μέτρων ασφαλείας, 20% επέλεξε την δεύτερη απάντηση ότι η πρόκληση εργατικών ατυχημάτων οφείλεται σε τεχνικούς παράγοντες, 14% επέλεξε την πρώτη απάντηση και δήλωσε πως οφείλονται σε φυσικούς παράγοντες, 8% επέλεξε την πέμπτη απάντηση και σχολίασε πως οφείλονται σε συνδυασμό παραγόντων και 4% απάντησε πως οφείλονται στην απουσία των απαραίτητων μέτρων ασφαλείας.

Ένατη Ερώτηση

Μια από τις υποχρεώσεις της εταιρείας είναι να παρέχει στους εργαζομένους την απαραίτητη εκπαίδευση προκειμένου να τηρούνται οι κανόνες ασφαλείας και να αποφεύγονται τα εργατικά ατυχήματα. Στην συγκεκριμένη ερώτηση οι συμμετέχοντες καλούνταν να απαντήσουν αν κατά την γνώμη τους η εκπαίδευση η οποία παρέχεται από την εταιρεία είναι αρκετή προκειμένου να αποφεύγονται τα εργατικά ατυχήματα. Τα αποτελέσματα της ερώτησης ήταν ενθαρρυντικά με τριάντα πέντε (35) συμμετέχοντες να απαντούν ότι η εκπαίδευση η οποία παρέχεται είναι πάρα πολύ ικανοποιητική προκειμένου να αποφεύγονται τα εργατικά ατυχήματα, εννέα (9) πιστεύουν πως το επίπεδο της εκπαίδευσης είναι πολύ ικανοποιητικό, πέντε (5) ότι είναι αρκετά

ικανοποιητικό και μόλις ένας (1) συμμετέχων δήλωσε πως το επίπεδο της εκπαίδευσης είναι λίγο. Σύμφωνα με τις παραπάνω απαντήσεις τα ποσοστά ανταπόκρισης διαμορφώθηκαν ως εξής: 70 % επέλεξε την πρώτη απάντηση και δήλωσε πως είναι πάρα πολύ ικανοποιημένο με την παρεχόμενη από την εταιρεία εκπαίδευση, 18% επέλεξε την δεύτερη απάντηση με την επιλογή πολύ, 10 % επέλεξε την τρίτη απάντηση και δήλωσε πως η πιστεύει πως η εκπαίδευση είναι αρκετή προκειμένου να αποφευχθούν τα εργατικά ατυχήματα και μόλις 2% απάντησε πως η εκπαίδευση είναι λίγη. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί πρώτον πως κανείς από τους συμμετέχοντες δεν δήλωσε πως η εκπαίδευση δεν είναι καθόλου ικανοποιητική και δεύτερον πως σε ποσοστό 98% δήλωσαν πως η παρεχόμενη εκπαίδευση είναι από αρκετά έως πάρα πολύ ικανοποιητική.

Δέκατη Ερώτηση

Σε σύνδεση με την παραπάνω σε αυτήν την ερώτηση ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν τον αριθμό ωρών εκπαίδευσης στον οποίο έχουν λάβει μέρος στην εταιρεία Γούλα ΑΕ προκειμένου να ενημερωθούν για την σωστή εφαρμογή των κανόνων ασφαλείας και την αποφυγή πραγματοποίησης εργατικών ατυχημάτων. Στην συγκεκριμένη ερώτηση είκοσι (20) εργαζόμενοι απάντησαν πως έχουν συμμετάσχει από 11-20 ώρες εκπαίδευσης στην συγκεκριμένη εταιρεία, δέκα (10) έχουν συμμετάσχει από 7-10 ώρες, εννέα (9) από 4-6 ώρες, έξι (6) από 0-3 ώρες και τέλος πέντε εργαζόμενοι έχουν συμμετάσχει σε παραπάνω από 20 ώρες εκπαίδευσης. Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω απαντήσεις τα ποσοστά ανταπόκρισης στην δέκατη ερώτηση διαμορφώθηκαν ως εξής: 40% επέλεξαν την τέταρτη απάντηση, 20% επέλεξαν την τρίτη, 18% την δεύτερη, 12% την πρώτη και τέλος 10% την πέμπτη απάντηση. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί πως οι ώρες εκπαίδευσης είναι άμεσα συνδεδεμένες με την περίοδο προϋπηρεσίας στην συγκεκριμένη εταιρεία. Συνεπώς κάποιος εργαζόμενος μπορεί να μην έχει πολλές ώρες εκπαίδευσης στην συγκεκριμένη εταιρεία αλλά λόγω της πολύχρονης προϋπηρεσίας του στον συγκεκριμένο κλάδο να είναι αρκετά καταρτισμένος σχετικά με τους κανόνες ασφαλείας στους βιομηχανικούς χώρους.

Ενδέκατη Ερώτηση

Μετά την ερώτηση σχετικά με την διάρκεια παρακολούθησης της εκπαίδευσης σχετικά με την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων σκοπός αυτής της ερώτησης είναι να αποτυπώσει την γνώμη των συμμετεχόντων σχετικά με την εκπαίδευση και το κατά πόσο πιστεύουν ότι ήταν αποτελεσματική προκειμένου να αποφευχθούν τα εργατικά ατυχήματα στον χώρο εργασίας τους. Τριάντα εφτά (37) από τους συμμετέχοντες απάντησαν πως κατά την γνώμη τους βελτιώθηκε πάρα πολύ η εργασιακή τους δεξιότητα προκειμένου να αποφευχθούν τα εργατικά ατυχήματα, εφτά (7) δήλωσαν ότι βελτιώθηκε πολύ η εργασιακή τους συμπεριφορά και έξι (6) πως είδαν αρκετή βελτίωση μετά την παρακολούθηση της εκπαίδευσης για την εφαρμογή των κανόνων ασφαλείας για την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων. Σύμφωνα με τα παραπάνω το 74% επέλεξε την πρώτη απάντηση και δήλωσε ότι βελτιώθηκε πάρα πολύ η εργασιακή τους συμπεριφορά, το 14% επέλεξε την δεύτερη απάντηση με την επιλογή "πολύ" και τέλος το 12% δήλωσε πως είδε αρκετή βελτίωση στην εργασιακή του συμπεριφορά και

επέλεξε την τρίτη απάντηση. Αξιοσημείωτο είναι πως όλοι οι συμμετέχοντες απάντησαν πως είδαν σημαντική αλλαγή στην εργασιακή τους δεξιότητα και συμπεριφορά κατόπιν παρακολουθήσεως της εκπαίδευσης από την εταιρεία, δεδομένο το οποίο αποτελεί έναν από τους βασικούς στόχους της Γιούλα ΑΕ.

Δωδέκατη Ερώτηση

Στις μέρες μας όπου η τεχνολογική εξέλιξη των μηχανημάτων έχει φτάσει σε υψηλό επίπεδο και η παραγωγή ενός εργοστασίου γίνεται πλέον σε αυτοματοποιημένο επίπεδο, οι συμμετέχοντες σε αυτήν την ερώτηση καλούνται να απαντήσουν κατά πόσο πιστευτούν ότι η τεχνολογική αυτή εξέλιξη έχει συνδράμει στην μείωση των εργατικών ατυχημάτων. Στην ερώτηση αυτή τριάντα συμμετέχοντες απάντησαν πως η τεχνολογική εξέλιξη μειώνει πάρα πολύ την πιθανότητα πραγματοποίησης ενός ατυχήματος, δέκα (10) πως η πιθανότητα μειώνεται πολύ, οκτώ (8) πως μειώνεται αρκετά και μόλις δυο (2) ανταποκρίθηκαν πως η πιθανότητα μειώνεται λίγο παρόλο την ολική αυτοματοποίηση των μηχανών παραγωγής. Λαμβάνοντας τις παραπάνω απαντήσεις το ποσοστό ανταπόκρισης διαμορφώθηκε ως εξής: το 60% επέλεξε την πρώτη απάντηση δηλώνοντας πως η τεχνολογική εξέλιξη των μηχανών μειώνει πάρα πολύ την πιθανότητα πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος, το 20% επέλεξε την δεύτερη απάντηση και δήλωσε πως μειώνεται πολύ η πιθανότητα, το 16% απάντησε πως μειώνεται αρκετά και τέλος το 4% απάντησε πως μειώνεται μόνο λίγο.

Δέκατη τρίτη Ερώτηση

Σε περίπτωση πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος όπως αναφέρθηκε και στα προηγούμενα κεφάλαια η εταιρεία οφείλει να εφαρμόσει την σχετική νομοθεσία και επίσης φέρει κάποιες υποχρεώσεις προς τον εργαζόμενο που υπέστη το ατύχημα όπως ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, χρηματική αποζημίωση κ.α. Σκοπός αυτής της ερώτησης όπως αναφέρθηκε και παραπάνω είναι να αποτυπώσει την γνώμη των συμμετεχόντων σχετικά με το αν διαχειρίζεται σωστά η εταιρεία που απασχολούνται ένα εργατικό ατύχημα η όχι. Σαράντα εφτά (47) συμμετέχοντες απάντησαν θετικά και δήλωσαν πως πιστεύουν ότι η εταιρεία που εργάζονται διαχειρίζεται σωστά ένα εργατικό ατύχημα ενώ δυο απάντησαν αρνητικά. Υπήρξε ένας εργαζόμενος ο οποίος δεν επέλεξε καμία από τις δυο απαντήσεις και στο κουτάκι σχολιασμού έγραψε πως καθότι είναι νέος εργαζόμενος στην συγκεκριμένη εταιρεία και δεν έχει εμπλακεί σε κάποιο εργατικό ατύχημα δεν μπορούσε να απαντήσει ούτε αρνητικά ούτε θετικά στην παραπάνω ερώτηση. Με βάση τα παραπάνω τα ποσοστά ανταπόκρισης για την συγκεκριμένη ερώτηση διαμορφώθηκαν ως εξής: το 94% απάντησε καταφατικά και επέλεξε την πρώτη απάντηση, το 4% απάντησε αρνητικά και επέλεξε την δεύτερη ερώτηση και τέλος το 2% απάντησε πως δεν γνωρίζει να απαντήσει στην ερώτηση για τους λόγους που αναφέραμε παραπάνω.

Δέκατη τέταρτη Ερώτηση

Οι εργαζόμενοι στην παραγωγή ενός εργοστασίου και γενικά ενός βιομηχανικού χώρου είναι από τα άτομα από τα οποία εφαρμόζονται και τηρούνται οι περισσότεροι από τους κανόνες ασφαλείας. Συνεπώς είναι αυτά τα άτομα τα οποία θα μπορούσαν να προτείνουν κάποια νέα μέτρα ή τυχόν βελτιώσεις στα ήδη υπάρχοντα μέτρα και στους κανόνες ασφαλείας. Ο συνδυασμός της καθημερινής επαφής τους με τις μηχανές παραγωγής αλλά και της πολύχρονης προϋπηρεσίας τους, συντελεί στο να αποτελούν τα ιδανικά άτομα τα οποία η διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού θα πρέπει να συμβουλευέται. Στην συγκεκριμένη ερώτηση τα αποτελέσματα ήταν άκρως ενθαρρυντική με σαράντα πέντε (45) συμμετέχοντες να απαντούν πως δεν έχουν κάποιο μέτρο ή βελτίωση στα μέτρα ασφαλείας να προτείνουν και μόλις πέντε (5) να δηλώνουν πως χρειάζεται βελτίωση των μέτρων ασφαλείας όπως: καινούργιος εξοπλισμός για τους εργαζομένους, καλύτερα ωράρια εργασίας και αγορά καινούργιων μηχανημάτων εξελιγμένης τεχνολογίας. Λαμβάνοντας υπόψιν τις παραπάνω απαντήσεις τα ποσοστά ανταπόκρισης διαμορφώθηκαν ως εξής: το 90 % επέλεξε την δεύτερη απάντηση και δήλωσε πως δεν πιστεύει ότι χρειάζεται να εφαρμοστεί κάποιο επιπλέον μέτρο ασφαλείας αλλά ούτε και να βελτιωθεί κάποιο από τα υπάρχοντα και το 10% επέλεξε την πρώτη απάντηση συμπληρώνοντας τις προτάσεις τους όπως αυτές αναφέρθηκαν παραπάνω.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε ογδόντα εργαζομένους στον τομέα παραγωγής της εταιρίας Γούλα ΑΕ και απαντήθηκε από τους πενήντα εξ' αυτών. Σκοπός του ερωτηματολογίου ήταν να βοηθήσει στην έρευνα σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα στους βιομηχανικούς χώρους. Σύμφωνα με την παραπάνω έρευνα διαπιστώνεται ότι οι εταιρείες θα πρέπει να εκπαιδεύουν όλο και πιο συχνά τους εργαζομένους ακόμη και αν αυτοί έχουν αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας, προκειμένου να αποφεύγετε η μη τήρηση των κανονισμών ασφαλείας και η πραγματοποίηση εργατικών ατυχημάτων. Ένα ακόμη μέτρο το οποίο θα μπορούσε να υιοθετηθεί από τις βιομηχανικές εταιρείες είναι να πραγματοποιούνται τεστ αξιολόγησης για κάθε εργαζόμενο ξεχωριστό με το οποίο θα διαπιστώνεται η πρόοδος του αλλά και η ανάγκη για περαιτέρω εκπαίδευση σε θέματα κανονισμών ασφαλείας και υγιεινής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Λαμβάνοντας υπόψιν τα παραπάνω κεφάλαια συμπεραίνουμε τον σημαντικό ρόλο που παίζει σε μια επιχείρηση η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Σκοπός της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων είναι όχι μόνο η επιτήρηση και σωστή εφαρμογή των κανονισμών ασφαλείας και υγιεινής αλλά και η σωστή και ταχεία αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων. Πολλοί είναι οι παράγοντες που συντελούν στην πραγματοποίηση ενός εργατικού ατυχήματος όπως αναφέρθηκε και παραπάνω αλλά σκοπός είναι η εκπαίδευση που παρέχεται στους εργαζομένους να ελαχιστοποιεί τις πιθανότητες πραγματοποίησης ενός τέτοιου ατυχήματος.

Σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε διαπιστώνεται ότι όταν μια επιχείρηση παρέχει συχνή και αναλυτική εκπαίδευση στο προσωπικό της τότε οι πιθανότητες πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος μειώνονται αισθητά. Παρόλα αυτά μια εταιρεία δεν θα πρέπει να επαναπαύεται και να παρέχει στο προσωπικό της όλο και πιο συχνή εκπαίδευση καθώς οι τεχνολογίες και οι απαιτήσεις των μηχανημάτων παραγωγής συνεχώς μεταβάλλονται.

Επίσης η πολιτεία και οι αρμόδιοι από την μεριά τους θα πρέπει να επιδείξουν το ανάλογο ενδιαφέρον και να πραγματοποιούν συχνότερους ελέγχους στις εταιρείες με σκοπό προκειμένου να διαπιστώνουν αν τηρούνται και εφαρμόζονται οι κανόνες ασφαλείας για την προστασία των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ahmad, S., & Schroeder, R. (2003). The impact of human resource management practises on operational performance :recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management* , 19 - 43.
- Beardwell, I., & Holden, L. (1997). *Human Resource Management : A Contemporary Perspective,2th edition*. Pitman Publishing, London.
- Bernadin, H. J., & Russel, J. (2003). *Human Resource Management : Experimental Approach*. UK: McGraw Hill Publishing Co.
- Bratton, J., & Gold, J. (2003). *Human Resource Management, Theory and Practce*. Great Britain: Palgrave Macmillan.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources*. London: Mc Graw - Hill.
- Craig, R. L. (1976). *Training and Development Handbook. A Guide to Human Resource Development*. USA: Mc Graw - Hill Book Company.
- Denisi, A. S., & Griffin, R. W. (2001). *Human Resource Management*. Houghton Mifflin Company,Boston.
- Froiland, P. (2001). *Action Learning*. TRAINING.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach, 6th edition*. Prentice Hall International.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2000). *Managing Human Resources : A Partnership Perspective*. U.S.A: South-Western College Publishing.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2006). *Human Resource Management, International Perspectives*. South - Western.
- Lloyd, B. L., & Leslie, R. W. (1991). *Human Resource Management*. Pensylvania: Irwin.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 9th edition*. U.S.A.: Mc Graw-Hill.
- Petrick, J., & Furr, D. (1995). *Total Quality in Managing Human Resource*. Florida: St. Lucie Press.
- Schuler. (1994). *Managing Human Resources*. West Publishing Company.
- Schuler, R. S. (2000). The internationalization of Human Resource Management. *Journal of International Management*, 239 - 260.
- Sherman, A. W., Bohlander, G. W., & Snell, S. (1998). *Managing Human Resources*. Ohio: South-Western College.
- Smith, D. (1986). *Training Programs for Performance Appraisal*.

Starkweather, R. A., & Steinbacher, C. L. (September 1998). Job Satisfaction Affects the Bottom Line. *HR Magazine*, σσ. 110 - 118.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βλαστός, Σ. (2011). *Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα - Κομοτηνή: Σάκκουλα.
- Γ.Σ.Ε.Ε. (1995, Μάρτιος). Συνέδριο Γ.Σ.Ε.Ε. Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, δράση και προτεραιότητα της Γ.Σ.Ε.Ε.
- Γιούλα ΑΕ. (2016, Σεπτέμβριος). Ένταξη νεοπροσληφθέντων, ενημερωτικό εγχειρίδιο. Αθήνα: Υαλουργική Βιομηχανία < ΓΙΟΥΛΑ Α.Ε.> Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.
- ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (2016, Οκτώβριος 3). *Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων*. Ανάκτηση από ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ:
http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?item_id=2171&cat_id=688
- Ζαβλάνος, Μ. (2002). *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Σταμούλη.
- Καμπανταής, Α. (2004). *Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες*.
- ΚΕΕΛΠΝΟ. (2016, 08 Πέμπτη). *Εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα*. Ανάκτηση από ΚΕΕΛΠΝΟ Ενημερωτικό Δελτίο: <http://www2.keelpono.gr/blog/?p=4389>
- Κουκιάδης, Ι. Δ. (2012). *Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*. ΣΤ' Έκδοση. Σάκκουλα.
- Κουτρούκης, Θ. (2011). *beta Ψηφιακή Βιβλιοθήκη*. Ανάκτηση Αύγουστος 10, 2016, από Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων:
[//repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1302/5/1302_02_Διοίκηση%20Ανθρώπων%20Πόρων%20\(Μέρος%20Α'\).pdf](http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1302/5/1302_02_Διοίκηση%20Ανθρώπων%20Πόρων%20(Μέρος%20Α').pdf)
- Κυριακόπουλος, Π., & Κυριακόπουλο, Ι. (2003). *Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.
- Ληξουριώτης, Ι. (2013). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις 4η Έκδοση*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη Α.Ε.Β.Ε. Όμιλος Εκδοτικών και Εμπορικών Επιχειρήσεων.
- Ληξουριώτης, Ι. Δ. (2011). *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: 3η έκδοση.
- Μεταξάς, Ν. (2016, Οκτωβριος 01). *Ερωτήσεις σε θέματα υγείας και ασφαλείας εργαζομένων*. Ανάκτηση από Τεχνικός Ασφαλείας:
http://www.texnikosafaleias.gr/RTE/my_documents/my_files/100sixneserotisisapantisis.pdf
- Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Γ.Μπένου.
- Μπουραντάς, Δ., & Παπαλεξανδρή, Ν. (2002). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Μπένου.
- Μπουραντάς, Δ., & Παπαλεξανδρή, Ν. (2003). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Μπένου Γ.
- Ξηροτύρη - Κουφίδου, Σ. (2010). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, κτίζοντας τα θεμέλια για τη στρατηγική διοίκηση των ανθρώπων*. Θεσσαλονίκη: Ανικούλα .

- Ξηροτύρη, Σ. (2010). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Ανικούλα.
- Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος. (2016, Σεπτέμβριος 14). ΑΡΧΕΣ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ - ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ. Αθήνα.
- Παπακωσταντίνου, Κ. (2004). *Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας*. Αθήνα: Rossili.
- Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2002). *Αποτελεσματική Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Οικονομικό Πανεπ Αθηνών.
- Παπαλεξανδρή, Ν., Χαλικιάς, Ι., & Παναγιωτοπούλου, Λ. (2001). *Συγκριτική Έρευνα στις Πρακτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα και την Ερωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Μπένου.
- Παπάνης, Ε., & Ρόντος, Κ. (2005). *Ψυχολογία - κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*. Σιδέρης.
- Παπαστεφανάκη, Σ. (2006). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Ηράκλειο, Κρήτη.
- Τερζίδης, Κ. Π., & Τζωρτζάκης, Κ. (2004). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Rosili.
Ανάκτηση Ιούνιος 10, 2016
- Τερζίδης, Κ., & Τζωρτζάκης, Κ. (2004). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων [Διοίκηση προσωπικού]*. Αθήνα: Rosili.
- Τζιώνας, Ι. (2012). *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Σημειώσεις Πανεπιστημιακών Παραδόσεων*.
- Χατζηδημά, Σ. Χ. (n.d.). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*.
- Χυτήρης, Λ. Σ. (2001). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Interbooks.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Αγαπητοί Κύριοι / Κυρίες,

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος της πτυχιακής μου εργασίας στο Τμήμα Οικονομικά και Διοίκηση της Υγείας στο Πανεπιστήμιο Πειραιά. Προκειμένου να συγκεντρωθούν οι απαραίτητες πληροφορίες, χρησιμοποιείται το παρόν ερωτηματολόγιο. Η έρευνα διαφυλάσσει την ανωνυμία των ερωτηματολογίων. Παρακαλείσθε να απαντήσετε αυθόρμητα και με ειλικρίνεια. Οι πληροφορίες που θα συγκεντρωθούν είναι απόλυτα χρήσιμες στη διεξαγωγή της πτυχιακής μου εργασίας γι' αυτό παρακαλείσθε να διαβάσετε προσεκτικά την κάθε πρόταση και να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

Σας ευχαριστώ θερμά για τη συνεργασία και τη βοήθεια.

1) Φύλλο Εργαζομένου

α) Άνδρας

β) Γυναίκα

Σχόλια

2) Ηλικία Εργαζομένου

α) 18-25

β) 26-33

γ) 34-45

δ) 46 και άνω

Σχόλια

3) Έτη προϋπηρεσίας εργαζομένου στην βαριά βιομηχανία

α) 0-3

β) 4-6

γ) 7-10

δ) 11 και άνω

Σχόλια

4) Έτη προϋπηρεσίας στη εταιρεία Γιούλα ΑΕ

- α) 0-3
 - β) 4-6
 - γ) 7-11
 - δ) 11 και άνω
- Σχόλια

5) Υπάρχει υπεύθυνος ασφαλείας και υγιεινής στο χώρο εργασίας σας

- α) Ναι
 - β) Όχι
 - γ) Δεν γνωρίζω
- Σχόλια

6) Υπάρχει γιατρός/νοσηλεύτης εργασίας στον χώρο εργασίας σας

- α) Ναι
 - β) Όχι
 - γ) Δεν γνωρίζω
- Σχόλια

7) Τηρείται η σχετική νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγιεινή στον χώρο εργασίας σας.

- α) Ναι
 - β) Όχι
 - γ) Δεν γνωρίζω
- Σχόλια

8) Σε ποιους παράγοντες πιστεύεται ότι οφείλονται τα εργατικά ατυχήματα

- α) Φυσικοί παράγοντες
 - β) Τεχνικοί παράγοντες
 - γ) Μη τήρηση των απαραίτητων μέτρων ασφαλείας από τους εργαζομένους
 - δ) Απουσία μέτρων ασφαλείας από την εταιρεία
 - ε) Άλλο
- Σχόλια

9) Κατά πόσο πιστεύετε ότι στην εταιρεία στην οποία εργάζεστε παρέχεται αρκετή εκπαίδευση για την εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας και κατά συνέπεια την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων.

- α) Πάρα πολύ
 - β) Πολύ
 - γ) Αρκετά
 - δ) Λίγη
 - ε) Καθόλου
- Σχόλια

10) Διάρκεια ωρών εκπαίδευσης για την εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας και την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων στην οποία έχετε πάρει μέρος

- α) 0-3
 - β) 4-7
 - γ) 7-10
 - δ) 11-20
 - ε) 20 και άνω
- Σχόλια

11) Κατά πόσο πιστεύετε ότι μετά την παρακολούθηση της εκπαίδευσης για την εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας και την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων βελτιώθηκε η εργασιακή σας δεξιότητα και μειώθηκαν τα εργατικά ατυχήματα.

α) Πάρα πολύ

β) Πολύ

γ) Αρκετά

δ) Λίγο

ε) Καθόλου

Σχόλια

12) Κατά πόσο πιστεύετε ότι η αυτοματοποίηση των μηχανημάτων και του εξοπλισμού στις μέρες μας επιδρά στην μείωση των εργατικών ατυχημάτων στον χώρο εργασίας σας

α) Πάρα πολύ

β) Πολύ

γ) Αρκετά

δ) Λίγο

ε) Καθόλου

Σχόλια

13) Πιστεύετε ότι υπάρχει σωστή αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων από την εταιρεία την οποία εργάζεστε.

α) Ναι

β) Όχι

Σχόλια

14) Έχετε να προτείνεται κάποια μέτρα τα οποία πιστευτείτε ότι αν εφαρμοστούν θα βοηθήσουν την εταιρεία που εργάζεστε στο να ελαχιστοποιήσει ή ακόμη και να εξαλείψει την πιθανότητα πραγματοποίησης ενός εργατικού ατυχήματος.

α) Ναι

β) Όχι

Σε περίπτωση που επιλέξετε την πρώτη επιλογή "Ναι" παρακαλείστε να γράψετε παρακάτω τις προτάσεις σας.

Σχόλια