



ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας σε βιομηχανική μονάδα
παραγωγής οικοδομικών υλικών

Μόσχος Δ. Γεώργιος

Επιβλέπων καθηγητής : Τσάλης Θωμάς

ΟΡΕΣΤΙΑΔΑ 2023

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή Μόσχου Γεωργίου που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης η συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας της συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση της συγγραφέα/δημιουργού. Ο συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.



Αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας σε βιομηχανική μονάδα παραγωγής οικοδομικών υλικών

Μόσχος Δ. Γεώργιος

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής:

Θωμάς Τσάλης

«Μέλος ΣΕΠ/ΔΧΤ60 – ΕΑΠ»

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:

Αντώνιος Μπαλντούκας

«Μέλος ΣΕΠ/ΔΧΤ50 – ΕΑΠ»

ΟΡΕΣΤΙΑΔΑ , 2023

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Με την παρούσα διπλωματική εργασία (Μ.Δ.Ε.) επιδιώκεται να αναλυθούν οι συνθήκες εργασίας. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην υγεία, την ασφάλεια και τις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν σε βιομηχανική μονάδα παραγωγής οικοδομικών υλικών. Η επιλογή της συγκεκριμένης βιομηχανικής μονάδας έγινε λόγω της εργασίας του συγγραφέα της παρούσας Μ.Δ.Ε. στο συγκεκριμένο χώρο.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής είναι να αναδειχθούν οι συνθήκες εργασίας που επικρατούν στη σύγχρονη βιομηχανική μονάδα, μέσα από την καταγραφή των απόψεων και των αντιλήψεων των εργαζομένων στη συγκεκριμένη βιομηχανική μονάδα, σχετικά με τις διάφορες πτυχές των συνθηκών εργασίας που αντιμετωπίζουν καθημερινά στο χώρο που εργάζονται. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται προσπάθεια να εξεταστούν παράμετροι, όπως η έκθεση σε κινδύνους και τα μέτρα προστασίας που λαμβάνονται, οι εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται, οι παροχές, τα ωράρια και οι συνθήκες εργασίας, όπως αυτές εξελίσσονται μέσα στον εξεταζόμενο χώρο.

Η μέθοδος που επιλέχθηκε για την ανάλυση των παραπάνω παραμέτρων ήταν η έρευνα μέσω ερωτηματολογίου, το οποίο αναλύθηκε βασιζόμενο στη σχετική ισχύουσα νομοθεσία, αλλά και με την τροφοδότηση πληροφοριών από προηγούμενες έρευνες. Το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε στο σύνολο των εργαζομένων της βιομηχανικής μονάδας.

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των ερωτηματολογίων στην παρούσα διπλωματική εργασία παρουσιάζουν καταρχάς ότι οι εργαζόμενοι τάσσονται υπέρ μιας αναπροσαρμογής των οικονομικών τους απολαβών, εμφανίζουν επίσης την δυσαρέσκειά τους σχετικά με την πίεση που δέχονται στο εργασιακό τους περιβάλλον. Σε αντίθετη κατεύθυνση κυμαίνονται οι απόψεις περί των ωραρίων εργασίας, το σύνολο των οποίων χαρακτηρίζονται ως θετικές. Σημαντική αρνητική παράμετρο αποτελεί επίσης και το αίσθημα ανασφάλειας που έχει μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Σχετικά με τις σχέσεις που αναπτύσσονται στο εργασιακό περιβάλλον, αυτές διαφέρουν ανάλογα με τον εργασιακό τομέα στον οποίο εντάσσεται ο κάθε εργαζόμενος. Γενικότερα, από τις απαντήσεις των εργαζομένων διαφαίνεται ότι το εργασιακό περιβάλλον της συγκεκριμένης επιχείρησης είναι αρκετά κουραστικό, γεγονός που σχετίζεται άμεσα με το αντικείμενό της, όπως επίσης και με το ότι μεγάλο μέρος των εργαζομένων δεν προσμένει κάποιου είδους εξέλιξη στον εργασιακό του τομέα.

Abstract

With this diploma thesis it is sought to analyze the working conditions prevailing on industrial mortar manufacturing unit. Particular emphasis is placed on health, safety and the working conditions that prevail in an industrial unit for the production of building materials. The selection of the specific industrial unit was made due to the work of the author of this M.D.E. in the specific area.

The purpose of this thesis is to highlight the working conditions that prevail in the modern industrial unit through the recording of the opinions and perceptions of the workers in the specific industrial unit regarding the various aspects of the working conditions that they face every day in the place where they work. Specifically, an attempt is made to examine parameters such as the exposure to risks and the protection measures taken, the working relationships that are developed, the benefits, the hours and the working conditions, as they evolve within the examined area.

The chosen method for the analysis of the above parameters was the survey through a questionnaire, which was analyzed based on the relevant current legislation, but also by feeding information from previous surveys. The questionnaire was distributed to all employees of the industrial unit.

The conclusions obtained from the analysis of the questionnaires in this thesis show initially that the employees are in favor of an adjustment of the financial benefits they receive, they also show their dissatisfaction with the pressure they receive in the work environment they work. In the opposite direction, the opinions about the timetables vary, all of which are positive. An important negative parameter is also the feeling of insecurity that a large percentage of respondents have during their work. Regarding the relationships that develop in the work environment, these differ according to the work sector in which each employee works. Generally, from the responses of the employees, it appears that the working environment of the specific company is quite tiring, a fact that is directly related to its object, as well as that a large part of the employees do not expect any kind of development in their work sector.

1	Π
εριοχόμενα	
1.....	ΕΙΣΑΓΩΓΗ
11	
1.1 Αντικείμενο της εργασίας	13
1.2 Δομή της ΜΔΕ	14
2 ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	15
2.1 Ορισμός συνθηκών εργασίας	15
2.1.1 Ανθρώπινος παράγοντας – εργασιακές σχέσεις.....	16
Διάγραμμα 1. Συνήθεισ αιτίεσ σύγκρουσησ σε εργασιακό περιβάλλον.(Πηγή: Χυτήρησ, 2017, σελ.359)	18
2.1.2 Ωράρια εργασίας και παροχές.....	18
2.1.3 Άγχοσ και πίεση στο εργασιακό περιβάλλον	20
2.2 Συνθήκεσ εργασίασ επιχειρήσεισ και εργαζόμενοι	23
2.2.1 Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.	23
2.2.2 Η απόδοση των εργαζομένων συνέπεια τησ εργασιακήσ ικανοποίησησ	24
2.3 Συνθήκεσ εργασίασ στην Ευρώπη και στην Ελλάδα	27
Διάγραμμα 2.Οι συνθήκεσ εργασίασ το τελευταίο διάστημα έχουν (Πηγή: www.dianeosis.org)	28
2.3.1 Συνθήκεσ εργασίασ και οι νέοι στην αγορά εργασίασ.....	28
2.3.2 Υγεία και ασφάλεια	30
2.3.3 Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία.....	30
2.3.4 Η χρησιμότητα των δεικτών αξιολόγησησ τησ υγείασ και ασφάλειασ στην εργασία.....	34
2.3.5 Ασφάλεια και η Υγεία και η προτεραιότητα για την επιχείρηση	35
2.4 Οργανισμοί και πρότυπα – Νομοθεσία	36
2.4.1 Οργανισμοί και πρότυπα σχετικά με την διασφάλιση καλών συνθηκών εργασίασ.....	36
2.4.2 Νομοθεσία που διέπει την Υγεία και την Ασφάλεια στους Χώρουσ εργασίασ	38
3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	41
3.1 Μέθοδοσ ανάπτυξησ	41

3.2 Περιγραφή ερωτηματολογίου	42
4 Αποτελέσματα.....	44
4.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος.....	44
4.2 Ωράριο – παροχές.....	46
4.3 Άγχος – πίεση και εργασιακές σχέσεις	51
4.4 Υγεία και ασφάλεια.....	52
4.5 Διοικητική προσέγγιση.....	57
4.6 Εργασιακό περιβάλλον.....	59
5 Συμπεράσματα	63

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Συνήθεις αιτίες σύγκρουσης σε εργασιακό περιβάλλον.(Πηγή: Χυτήρης, 2017, σελ.359)

Διάγραμμα 2. Οι συνθήκες εργασίας το τελευταίο διάστημα έχουν (Πηγή: www.dianeosis.org)

Διάγραμμα 3. Εργατικά ατυχήματα κατά φύλο(Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, <https://www.statistics.gr/documents/20181/bde8e1b4-b649-6257-c1cf-fee525c01d3e>)

Διάγραμμα 4. Ηλικία των ερωτώμενων.

Διάγραμμα 5. Εργασιακή εμπειρία

Διάγραμμα 6. Η θέση του ερωτώμενου μέσα στην επιχείρηση.

Διάγραμμα 7. Ενημέρωση των εργαζομένων για τις υπερωρίες

Διάγραμμα 8. Κατανομή των ερωτώμενων στην ερώτηση πόσο Σάββατα το μήνα εργάζονται

Διάγραμμα 9. Κατανομή των απαντήσεων σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων με το ωράριο εργασίας τους.

Διάγραμμα 10. Η άποψη των εργαζομένων για τη επάρκεια του μισθού να καλύψει τις ανάγκες τους.

Διάγραμμα 11. Ποσοστά απαντήσεων αναφορικά με το πόσο εύκολα οι εργαζόμενοι μπορούν να πάρουν άδεια από την δουλειά τους

Διάγραμμα 12. Κατανομή των απαντήσεων σχετικά με την πίεση που νιώθουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους.

Διάγραμμα 13. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σχετικά με τις σχέσεις εργασίας.

Διάγραμμα 14. Κατανομή των απαντήσεων σχετικά με την ασφάλεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας

Διάγραμμα 15. Κατανομή των απαντήσεων στην ερώτηση κατά πόσο ενημερώνονται για τα θέματα υγείας και ασφάλειας

Διάγραμμα 16. Κατανομή απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το ενδιαφέρον της διοίκησης για τα μετρά προστασίας και τα μέσα ατομικής προστασίας.

Διάγραμμα 17. Απαντήσεις των εργαζομένων σχετικά με συχνότητα επισκέψεων και επικοινωνίας τους με τον τεχνικό ασφαλείας και ο ιατρός εργασίας.

Διάγραμμα 18. Αξιολόγηση τους ενδιαφέροντος της διοίκησης για τους εργαζομένους της.

Διάγραμμα 19. Αξιολογείται αν η διοίκηση εκμεταλλεύεται τις ικανότητες των εργαζομένων της και αν παρέχει δυνατότητες εξέλιξης σε αυτούς.

Διάγραμμα 20. Οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με το αν η διοίκηση ενεργεί έτσι ώστε να βελτιώσει τις συνθήκες ασφαλείας και υγείας στον χώρο εργασίας

Διάγραμμα 21. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σχετικά με το βαθμό δυσκολία της θέσης εργασίας που κατέχουν οι εργαζόμενοι.

Διάγραμμα 22. Ποσοστό απαντήσεων σχετικά με το πως οι εργαζόμενοι αξιολογούν τον ρόλο τους στην επιχείρηση και την επίτευξη των στόχων της

Διάγραμμα 23. Κατανομή απαντήσεων στην ερώτηση για την προοπτική εξέλιξη των εργαζομένων

Διάγραμμα 24. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων ως προς το πόσο ασφαλείς νιώθουν οι εργαζόμενοι ότι θα διατηρήσουν την θέση εργασίας τους

Κατάλογος πινάκων / εικόνων

Πίνακας 1.Εργατικά ατυχήματα κατά ομάδες ηλικιών και φύλο, 2019 και 2020 (Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, <https://www.statistics.gr/documents/20181/bde8e1b4-b649-6257-c1cffee525c01d3e>)

Πίνακας 2. Αριθμός εργαζομένων που εργάζεται υπερωρίες.

Πίνακας 3. Κατανομή των απαντήσεων σχετικά με τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τους κινδύνους που εκτίθενται στο χώρο εργασίας.

Πίνακας 4. Στον πίνακα που ακολουθεί οι εργαζόμενοι αξιολογούν την επιρροή του κάθε διοικητικού προσώπου στην υγεία και την ασφάλεια.

Εικόνα 1. Μέσα ατομικής προστασίας (Πηγή: <https://www.mytilene.gr/2021/05/25/promitheia-meson-atomikis-prostasias-3/> Δήμος Μυτιλήνης).

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΑΥ	Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγείας
KPIs	Key Performance Indicators ,Βασικοί δείκτες απόδοσης
ΜΑΠ	Μέσα ατομικής προστασίας
ΔΟΕ	Διεθνής Οργανισμός Εργασίας
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΟΥ	Ευρωπαϊκός Οργανισμός Υγείας
ΠΔ	Προεδρικό διάταγμα
ΚΕΚ	Κεντρική Επιτροπή Κωδικοποίησης
ΓΣΣΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΚΕΠΕΑ	Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων
ΙΝΕ ΓΣΣΕ	Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας
ILO	International Labor Organization
EUROFOUND	Ευρωπαϊκό ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας
EU-OSHA Εργασία	Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην
ΕΓΣΕΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
EPSU	European Public Service Union

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Διανύοντας τον 21ο αιώνα, η αύξηση της κατανάλωσης των αγαθών από τον σύγχρονο άνθρωπο δημιούργησε ταυτόχρονα την ανάγκη για αύξηση της παραγωγής. Ένας από τους στόχους της επιχειρηματικής κοινότητας είναι η παραγωγή μεγάλων ποσοτήτων αγαθών, με ταυτόχρονη μείωση του χρόνου παραγωγής, το οποίο έχει ως αποτέλεσμα το χαμηλότερο κόστος τους. Εδώ έρχεται να συνδράμει ευεργετικά η ραγδαία εξέλιξη της επιστήμης και της τεχνολογίας, οι οποίες αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινότητάς μας, καθώς επηρεάζουν όχι μόνο πολλές πτυχές της ζωής μας, αλλά και του εργασιακού μας περιβάλλοντος, συμβάλλοντας για παράδειγμα θετικά στην παραγωγικότητα.

Με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και μεγάλου όγκου πληροφοριών στις παραγωγικές διαδικασίες κάθε είδους επιχείρησης, ανεξάρτητα από τον κλάδο, το μέγεθός και την περιοχή στην οποία αυτή δραστηριοποιείται, η ανάγκη για την συνύπαρξη των μηχανών και του ανθρώπινου παράγοντα, είναι δεδομένη και καθοριστική. Από τη μια μεριά, ο μηχανολογικός εξοπλισμός, αποτελεί το τέλειο εργαλείο για την επιχείρηση, μπορεί να δουλεύει έως και 24 ώρες χωρίς κανένα απολύτως πρόβλημα. Από την άλλη μεριά, ο άνθρωπος ως εργαζόμενος, μπορεί να είναι δημιουργικός και ικανός να προσαρμοστεί στο απροσδόκητο, δίνοντας λύσεις σε μικρά και μεγάλα, σοβαρά και ασήμαντα προβλήματα, λαμβάνοντας αποφάσεις με βάση τις γνώσεις του και την εμπειρία του. Παρά λοιπόν την τάση της σύγχρονης εποχής που θέλει τις μηχανές να αντικαθιστούν τον άνθρωπο, η πραγματικότητα είναι αρκετά διαφορετική. Ο άνθρωπος χρειάζεται τις μηχανές για την διευκόλυνση των εργασιών του και οι μηχανές τον άνθρωπο για την σωστή και αποτελεσματική χρήση τους. Ως επακόλουθο, ο ανθρώπινος παράγοντας εξακολουθεί να διαδραματίζει μέχρι και σήμερα κυρίαρχο ρόλο στις παραγωγικές διαδικασίες και στους οργανισμούς.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τις τελευταίες δεκαετίες η ανάγκη για υπερκατανάλωση έχει διαμορφώσει ένα περιβάλλον έντονου ανταγωνισμού στην παγκόσμια αγορά, με τις επιχειρήσεις πλέον να δέχονται έντονες πιέσεις από τις διάφορες κοινωνικές ομάδες, για ουσιαστική συμβολή στην αειφόρο ανάπτυξη. Οι επιχειρήσεις από την πλευρά τους,

ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις που διαμορφώνονται στο δυναμικό περιβάλλον που δραστηριοποιούνται και με σκοπό την επιβίωσή τους, υιοθετούν έτσι την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης, η οποία διαμορφώθηκε το 1987 από την Παγκόσμια Επιτροπή για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη (World Commission on Environment and Development, WCED) στην έκθεση «*Το κοινό μας μέλλον*» (WCED,1987). Μια συνοπτική ανάγνωση της έννοιας είναι ότι η βιώσιμη ανάπτυξη μιας επιχείρησης συνεπάγεται την επίτευξη περιβαλλοντικών στόχων πέρα από την βελτίωση της χρηματοοικονομικής και οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο άνθρωπος έχει τον κυρίαρχο ρόλο στην επίτευξη των στόχων και την εξέλιξη μιας επιχείρησης, σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την επίδοσή του και την συνεισφορά του στον οργανισμό για την επίτευξη των στόχων, είναι οι συνθήκες εργασίας που αποτελούν βασική συνιστώσα της στρατηγικής βιώσιμης ανάπτυξης που υιοθετούν σήμερα οι επιχειρήσεις. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο οι συνθήκες εργασίας είναι εξαιρετικές, ο εργαζόμενος αισθάνεται ικανοποιημένος και πρόθυμος να συμβάλει ουσιαστικά στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα του. Αδιαμφισβήτητα, οι καλές συνθήκες εργασίας, το φιλικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων και η επικοινωνία μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων, είναι σημαντικοί παράγοντες με άμεση επιρροή στην ψυχολογία των εργαζομένων, στη δημιουργικότητά τους και βέβαια στην αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά τους. Επιπλέον, η ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού να επιδρά θετικά ή αρνητικά στην διαμόρφωση της εικόνας που έχει το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο για την εταιρία ως ένας καλός εργοδότης, ο οποίος ενδιαφέρεται για τις εργασιακές συνθήκες και τις ανάγκες των εργαζομένων της. Οι χαρούμενοι και οι υγιείς εργαζόμενοι, αποτελούν την καλύτερη διαφήμιση στο ευρύ κοινό, προωθώντας ένα προφίλ κοινωνικής ευαισθησίας και ευθύνης, μετουσιώνοντας την καλή εικόνα και φήμη της επιχείρησης σε αύξηση των πωλήσεων και γενικότερα της οικονομικής επίδοσής της. Βέβαια αυτό δεν σημαίνει ότι όλες οι εταιρίες έχουν σαν προτεραιότητα την ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Η ανάγκη για αύξηση της παραγωγικότητας των ανθρώπων στο μέγιστο βαθμό, θέτει συχνά στο περιθώριο τις συνθήκες εργασίας με απώτερο σκοπό το κέρδος.

Από τα παραπάνω γίνεται επιτακτική η ανάγκη για αξιολόγηση και ανάλυση των συνθηκών εργασίας που επικρατούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον μιας επιχείρησης

ανεξαρτήτου μεγέθους, καθώς αποτελεί αξιόπιστο σύστημα ανάδρασης για την εταιρία, δεδομένου ότι καταγράφει την άποψη του ανθρώπινου δυναμικού και το πώς αισθάνεται ο εργαζόμενος στον χώρο που εργάζεται. Έτσι μέσω τέτοιων συστημάτων αξιολόγησης δίνεται η δυνατότητα στην διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης να συγκεντρώσει τις πληροφορίες που χρειάζεται για να αξιολογήσει την υφιστάμενη κατάσταση εντοπίζοντας θετικά και αρνητικά σημεία. Επομένως η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να παρέμβει με κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διορθώσει προβληματικές καταστάσεις, αποφεύγοντας παράλληλα την πτώση της απόδοσής της, ενώ ταυτόχρονα καταφέρνει να ενισχύσει ακόμα περισσότερο τα θετικά σημεία της.

1.1 Αντικείμενο της εργασίας

Αδιαμφισβήτητα, η σπουδαιότητα των συνθηκών εργασίας ως μια βασική παράμετρος του στρατηγικού σχεδιασμού των επιχειρήσεων αλλά και η ανάγκη για διαρκή και συστηματική αξιολόγηση των πτυχών που διαμορφώνουν τις συνθήκες εργασίας, που αποτέλεσαν την αφορμή για την παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία (ΜΔΕ). Οι συνθήκες εργασίας είναι ένας καθοριστικός παράγοντας που επηρεάζει τη λειτουργία των επιχειρήσεων και την επίτευξη των στόχων τους. Σκοπός είναι να αναδειχθούν και να αξιολογηθούν οι παράμετροι που διαμορφώνουν τις συνθήκες εργασίας σε ένα σύγχρονο βιομηχανικό περιβάλλον και πώς αυτές επηρεάζουν τον άνθρωπο-εργαζόμενο. Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα ΜΔΕ πραγματεύεται τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι εργαζόμενοι σε μια σύγχρονη βιομηχανική μονάδα παραγωγής οικοδομικών υλικών ως προς τις εργασιακές συνθήκες που υφίστανται στον συγκεκριμένο χώρο. Προτεραιότητα αποτελεί η αποτύπωση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη βιομηχανική μονάδα ως προς τις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν, έτσι ώστε μέσα από την έρευνα και τα αποτελέσματα της ΜΔΕ, να προκύψουν παράμετροι οι οποίοι μπορούν να βελτιωθούν σχετικά με τις συνθήκες εργασίας.

Το βασικό μεθοδολογικό εργαλείο της παρούσας ΜΔΕ είναι η συλλογή ανώνυμων ερωτηματολογίων από εργαζόμενους του συγκεκριμένου παραγωγικού χώρου. Σκοπός του

ερωτηματολογίου είναι να συγκεντρωθούν τα απαραίτητα στοιχεία και δεδομένα τα οποία θα επεξεργαστούν για την εξαγωγή συμπερασμάτων με βάση το στόχο της ΜΔΕ. Μέσω του ερωτηματολογίου εξετάζονται θέματα όπως το κλίμα συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων, αλλά και μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης που αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ικανοποίηση των εργαζομένων. Επιπλέον, εξετάζονται ζητήματα για τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας που επικρατούν στο χώρο εργασίας, διερευνώνται παράμετροι που αφορούν τις παροχές και τα ωράρια των εργαζομένων, την πίεση και το άγχος των εργαζομένων.

1.2 Δομή της ΜΔΕ

Συνολικά η παρούσα ΜΔΕ οργανώνεται σε 5 κεφάλαια. Στο εισαγωγικό κεφάλαιο, προσδιορίστηκε και αναλύθηκε ο στόχος της παρούσας ΜΔΕ καθώς και η αναγκαιότητά της. Παρουσιάστηκε εν συντομία η μεθοδολογική προσέγγιση στην οποία στηρίζεται η ΜΔΕ.

Το δεύτερο κεφάλαιο της ΜΔΕ προσπαθεί να παρουσιάσει το θεωρητικό υπόβαθρο της ΜΔΕ. Αρχικά, γίνεται η προσπάθεια ανάλυσης των συνθηκών εργασίας αναλύοντας τις πτυχές οι οποίες συνθέτουν τις συνθήκες εργασίας καθώς και την σημασία των συνθηκών εργασίας σε κάθε επιχείρηση, καθώς και ο βαθμός που μπορούν να επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά τους στόχους της. Επιπλέον, αναλύονται πρότυπα από διεθνείς οργανισμούς τα οποία συμβάλλουν στην χάραξη πολιτικών με στόχο την διαφύλαξη των συνθηκών εργασίας.

Το τρίτο κεφάλαιο έχει στόχο να παρουσιάσει τη μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετήθηκε στα πλαίσια της ΜΔΕ. Παρουσιάζεται η δομή και οι στόχοι του ερωτηματολογίου καθώς και η βιομηχανική μονάδα της μελέτης περίπτωσης. Τέλος γίνεται μια σύντομη παρουσίαση του δείγματος των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από την συλλογή και την επεξεργασία των ερωτηματολογίων, ενώ στο τελευταίο κεφάλαιο της ΜΔΕ παρουσιάζονται τα κύρια συμπεράσματα της έρευνας, η συμβολή της έρευνας καθώς και οι αδυναμίες ή περιορισμοί της παρούσας ΜΔΕ ως πιθανές προτάσεις μελλοντικής έρευνας.

2 ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Ορισμός συνθηκών εργασίας

Γενικά, οι συνθήκες εργασίας είναι ένα σύνθετο και πολυδιάστατο ζήτημα που αποτελεί βασική στρατηγική προτεραιότητα για κάθε επιχείρηση. Μια προσπάθεια ορισμού των συνθηκών εργασίας, είναι όλοι οι παράγοντες που υφίσταται σε ένα χώρο εργασίας, οπουδήποτε και να βρίσκεται αυτός και μπορεί να επηρεάσει άμεσα ή έμμεσα την απόδοσή των εργαζομένων. Ειδικότερα, οι συνθήκες εργασίας μεταξύ άλλων, αποτελούνται από τις συμβάσεις και τους όρους εργασίας, τα ωράρια και τις παροχές των εργαζόμενων και την οργάνωση της εργασίας. Επίσης, παράμετροι που διαμορφώνουν τις συνθήκες εργασίας είναι το άγχος, η πίεση και τα συναισθήματα που αναπτύσσονται για την εργασία από τον εργαζόμενο. Το κλίμα που υπάρχει στον χώρο εργασίας, ως αποτέλεσμα των σχέσεων που αναπτύσσονται τόσο μεταξύ των εργαζομένων, όσο και μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, είναι παράγοντες που μπορεί να έχουν καθοριστική επίδραση στις συνθήκες εργασίας. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να εξεταστούν στα πλαίσια των συνθηκών εργασίας, το γενικότερο πρακτικό εργασιακό περιβάλλον που αποτελείται, από τον χώρο εργασίας, την καθαριότητα, τη σκόνη που αιωρείται στην ατμόσφαιρα, τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας, την τεχνολογία που χρησιμοποιείται, τους κίνδυνους που προκύπτουν ακόμα και τους ανθρώπους που εργάζονται (Πετράκης, 2015).

Σήμερα στον χώρο εργασίας, ο εργαζόμενος περνά μεγάλο χρονικό διάστημα της καθημερινότητάς του, επομένως φαίνεται λογικό, ο χώρος αυτός, να διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο τόσο στην σωματική, όσο και στην ψυχική του υγεία (Bosmanetal, 2005). Ο όρος εργασία θεωρείται άρρηκτα συνδεδεμένος με τον όρο συνθήκες εργασίας, καθώς και με την υγεία και ασφάλεια. Η εργασία προσφέρει στον άνθρωπο τη δυνατότητα να αποκτήσει τις οικονομικές απολαβές για την εκπλήρωση των αναγκών του, ενώ παράλληλα παρέχει την αίσθηση πληρότητας και ικανοποίησης, εξαιτίας της συμβολής του στην παραγωγή έργου και την επίτευξη. Ο άνθρωπος νιώθει ασφάλεια και ικανοποίηση δίνοντας διέξοδο στην δημιουργικότητά του μέσω της εργασίας. Ωστόσο, βασική προϋπόθεση για να συμβεί αυτό αποτελούν οι συνθήκες εργασίας και οι παράγοντες που τις συντελούν. Ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον, για παράδειγμα, επηρεάζει θετικά την

απόδοση του εργαζομένου και την ίδια την επιχείρηση. Στις παρακάτω ενότητες γίνεται μια προσπάθεια να παρουσιαστεί η σπουδαιότητα μερικών από τις πτυχές που καθορίζουν τις συνθήκες εργασίας.

2.1.1 Ανθρώπινος παράγοντας – εργασιακές σχέσεις

Με βάση τον Σπυρόπουλο (1998), οι εργασιακές σχέσεις αναφέρονται στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στο χώρο εργασίας και τον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και στον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Ακόμη, ως εργασιακές σχέσεις μπορεί να οριστεί «κάθε πλευρά των επίσημων και ανεπίσημων σχέσεων ανάμεσα στους μισθωτούς, τους εργοδότες και τους εργασιακούς εκπροσώπους του κράτους» (Κατσανέβας, 2007). Ο ρόλος της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων αλλά και των εργαζομένων με την διοίκηση και τα ανώτερα στελέχη του οργανισμού, αποτελεί έναν κυρίαρχο παράγοντα στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας και τη δημιουργία ενός φιλικού κλίματος, αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης. Αναντίρρητα, το ζεστό κλίμα και οι ειλικρινείς σχέσεις όλων όσων συνυπάρχουν και συνεργάζονται στον ίδιο χώρο εργασίας, βοηθούν στην επίτευξη των στόχων και του στρατηγικού προγραμματισμού που έχουν τεθεί, τόσο σε διοικητικό όσο και σε ατομικό επίπεδο. Ένα υγιές κλίμα εμπιστοσύνης επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ικανοποίηση που νιώθει ο εργαζόμενος ακόμη και την εργασιακή του απόδοση, ενώ ενισχύεται και το αίσθημα ελευθερίας και συνεισφοράς των εργαζομένων στο εργασιακό τους περιβάλλον (Warr, 1990).

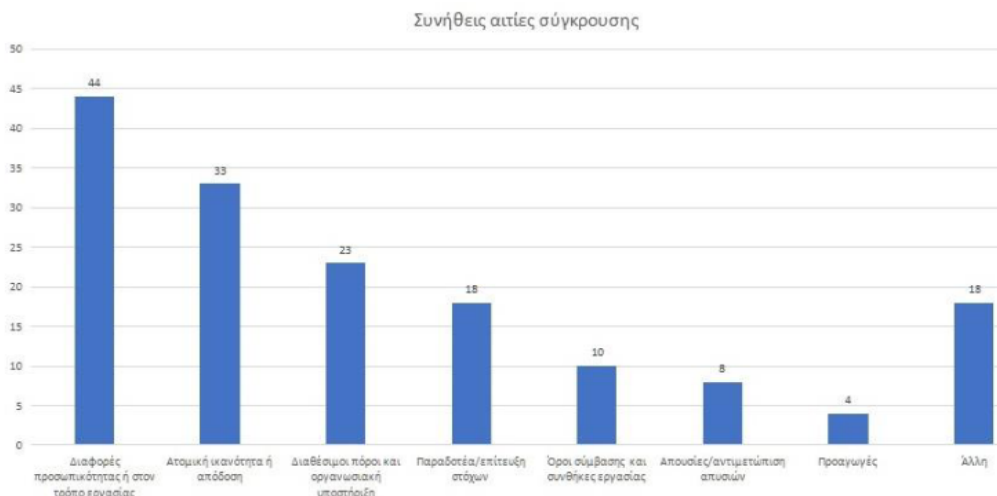
Αξίζει ακόμη να τονιστεί ο καθοριστικός ρόλος των εργασιακών σχέσεων στην ανάπτυξη και την εξέλιξη του εργαζομένου εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, με στόχο την αποτελεσματική εκτέλεση των δραστηριοτήτων που έχουν σχέση με εργασιακά καθήκοντα (Forret&Dougherty, 2004). Επομένως, αναδεικνύεται και η σημαντικότητα του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης, καθώς και η σπουδαιότητα χάραξης πολιτικών για την εύρυθμη λειτουργία της. Οι ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης, η αντικειμενικότητα και η ισονομία των ανταμοιβών ανάμεσα στους εργαζομένους, διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην καλλιέργεια υγιών εργασιακών σχέσεων

μεταξύ των εργαζομένων. Οι υγιείς εργασιακές σχέσεις δημιουργούν το αίσθημα ασφάλειας και εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένου και διοίκησης. Ο εργαζόμενος μάλιστα που έχει καλές σχέσεις με τους προϊσταμένους του και νιώθει ότι η άποψή του εισακούγεται, αισθάνεται ικανοποιημένος από το γεγονός αυτό.

Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο ανθρώπινος παράγοντας επηρεάζει και επηρεάζεται από τις συνθήκες εργασίας σε έναν παραγωγικό χώρο. Για παράδειγμα, η σωματική κούραση ως αποτέλεσμα μιας εργασίας, πολλές φορές μπορεί να προσφέρει ψυχική ευχαρίστηση στον εργαζόμενο όταν η εργασία του διεξάγεται σε ένα φιλικό προσκείμενο περιβάλλον, ενώ όταν οι συνθήκες εργασίας που δραστηριοποιείται ο εργαζόμενος είναι προβληματικές, ως αποτέλεσμα συγκρούσεων μεταξύ των εργαζομένων, η σωματική κούραση μετατρέπεται και σε πνευματική κούραση, επηρεάζοντας αρνητικά το εργασιακό κλίμα και την απόδοση των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Παράλληλα, η κακή επικοινωνία θεωρείται ο σημαντικότερος λόγος προστριβών μεταξύ των μελών σε ένα εργασιακό περιβάλλον, που όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, διαμορφώνει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων, αλλά και εργαζομένων με τη διοίκηση (Ρωσίδης κ.α., 2020). Επιπλέον, ως κυριότερες αιτίες που επιφέρουν συγκρούσεις σε ένα εργασιακό περιβάλλον θεωρούνται τα διαφορετικά συμφέροντα, η έλλειψη καθορισμού και πλαισίου ευθυνών, καθώς επίσης και η διαφορετικότητα των προσωπικοτήτων (Χυτήρης, 2017). Ειδικότερα, οι κύριες αιτίες που οδηγούν σε συγκρούσεις είναι οι διαφορές προσωπικότητας ή ο τρόπος εργασίας, η ατομική ικανότητα ή επίδοση, ενώ αντίθετα λιγότερο σημαντικοί παράγοντες είναι οι προαγωγές, οι απουσίες και η αντιμετώπισή τους (Κυριακοπούλου, 2018 σελ.6) (Διάγραμμα 1).

Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα υγιές εργασιακό κλίμα καθώς και ο ξεκάθαρος διαχωρισμός ευθυνών και αρμοδιοτήτων μεταξύ των εργαζομένων και των θέσεων εργασίας, είναι ορισμένα από τα βασικά χαρακτηριστικά που βοηθούν στην διαμόρφωση συνθηκών εργασίας που συμβάλλουν θετικά στην ομαλή λειτουργία του παραγωγικού χώρου μιας επιχείρησης και στην διασφάλιση της ποιότητας εργασίας που παράγεται. Με άλλα λόγια, ο απώτερος σκοπός μέσω της βελτίωσης των εργασιακών σχέσεων είναι η ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη του οργανισμού, η επίτευξη των στόχων του και η προώθηση των συμφερόντων του.



Διάγραμμα 1. Συνήθεις αιτίες σύγκρουσης σε εργασιακό περιβάλλον.(Πηγή: Χυτήρης, 2017, σελ.359)

2.1.2 Ωράρια εργασίας και παροχές

Οι οικονομικές αποδοχές ενός εργαζομένου αποτελούν την ανταμοιβή για τις υπηρεσίες του και την προσφορά του στην επιχείρηση, αλλά ταυτόχρονα είναι και μια μορφή κινήτρου ώστε να δημιουργείται στον εργαζόμενο ένα μεθοδευμένο ενδιαφέρον προκειμένου να προσέλθει στην εργασία του σε πρώτο χρόνο και σε δεύτερο χρόνο στην ικανοποιητική του απόδοση και αποτελεσματικότητά του (Li-Ping και Gilbert,1995). Οι αυξημένες ανάγκες του σύγχρονου ανθρώπου και η ανάγκη εκπλήρωσή τους, έχουν κρίνει τις οικονομικές αποδοχές και τις μη οικονομικές απολαβές ως ανταμοιβή από την εργασία, ένα πολύ σημαντικό κριτήριο στην ικανοποίηση και την απόδοση του εργαζομένου. Συνεπώς, ο σχεδιασμός ενός δίκαιου και αντικειμενικού συστήματος αμοιβών και παροχών για τους εργαζομένους, εκτός από ένα σημαντικό στοιχείο υποκίνησης των εργαζομένων για προσφορά επιδρά θετικά στην παραγωγικότητά τους και άρα στην επίτευξη των στόχων και της εταιρικής στρατηγικής.

Ποια είναι όμως η άποψη των εργαζομένων στην Ελλάδα σχετικά με τις οικονομικές τους απολαβές και τις παροχές που δίδονται από τους εργαζομένους; Η έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε για όγδοη συνεχόμενη χρονιά για την Adecco Ελλάδος με θέμα «Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα το 2022» έδειξε ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Η

πρόσκληση συμμετοχής στην έρευνα απευθύνθηκε στο ευρύ κοινό (δείγμα 881 ατόμων) μέσω ανάρτησης σε επιλεγμένες ιστοσελίδες, με την μεθοδολογία CAWI (Computer Aided Web Interviewing). Συγκεκριμένα, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων, περίπου το 84 % του συνόλου των συμμετεχόντων, θεωρεί ότι πολύ δύσκολα οι οικονομικές του απολαβές θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στον συνεχόμενα αυξανόμενο πληθωρισμό και την ακρίβεια. Όπως επίσης οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η μη επάρκεια του μισθού τους, δεν τους επιτρέπει να προχωρήσουν στην πραγματοποίηση δραστηριοτήτων που θα τους βοηθήσουν στην περαιτέρω κοινωνική και ψυχική ανάπτυξη. Σημαντικό αποτέλεσμα της έρευνας που αναδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν σημαντικό παράγοντα τις οικονομικές αποδοχές και τις παροχές αποτελεί το γεγονός ότι το 78% των ερωτηθέντων θα άλλαζαν εργασία με γνώμονα την εξασφάλιση ενός καλύτερου πακέτου αποδοχών (Adecco, 2022A). Ο εργαζόμενος μπορεί να δυσαρεστηθεί και να απογοητευτεί όταν θεωρεί ότι υπάρχει ασυμφωνία ανάμεσα στο έργο που παράγει και της προσφοράς του με τις αποδοχές που λαμβάνει, είτε στην περίπτωση που ο εργαζόμενος νιώσει ότι υπάρχει ασυμφωνία ανάμεσα στις δικές του απολαβές, σε σχέση με κάποιου άλλου εργαζομένου που κατέχει την ίδια θέση εργασίας.

Σχετικά με το ωράριο εργασίας του εργαζομένου, μπορεί να οριστεί η χρονική διάρκεια κατά την οποία ο εργαζόμενος βρίσκεται στην διάθεση του εργοδότη και ασκεί τα καθήκοντα που απορρέουν από την θέση του και σύμφωνα πάντα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στον Ελλαδικό χώρο, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΕΕ), έχει καθιερώσει εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών για όλους τους εργαζομένους της χώρας. Επίσης, με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή ατομικές συμβάσεις εργασίας είναι δυνατή η εφαρμογή μικρότερων ωραρίων πλήρους απασχόλησης, ημερησίως και εβδομαδιαίως, γνωστό και ως συμβατικό ωράριο εργασίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, 1984).

Ωστόσο, πέρα από το πλήρες ωράριο εργασίας έχουμε την υπερεργασία και την υπερωρία (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, 1984). Ως υπερεργασία νοείται η εργασία εκείνη που παρέχεται πέρα από το καθορισμένο συμβατικά εβδομαδιαίο ωράριο (40ωρο) και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο εργασίας, δηλαδή οι 48 ώρες για την δήμερη απασχόληση ή οι 45 ώρες για την 5θήμερη απασχόληση. Ως υπερωρία νοείται η απασχόληση του εργαζομένου που υπερβαίνει τα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου εβδομαδιαίας και

ημερήσιας εργασίας. Δηλαδή ως υπερωρία θεωρείται η απασχόληση πέραν των 48 εβδομαδιαίως και των 8 ωρών ημερησίως (για τους εργαζόμενους με το σύστημα της εξαήμερης απασχόλησης) και πέραν των 45 ωρών εβδομαδιαίως και των 9 ωρών ημερησίως (για τους εργαζόμενους με το σύστημα του πενθημέρου). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η υπέρβαση των 9 ωρών εργασίας ημερησίως λαμβάνεται πάντοτε υπόψη ως υπερωρία (είτε νόμιμη είτε παράνομη), διότι εν προκειμένω υφίσταται υπέρβαση του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου, χωρίς να ενδιαφέρει αν έχουμε ταυτόχρονα και υπέρβαση του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου των 48 και των 45 ωρών αντιστοίχως. Επιπρόσθετα, τονίζεται ότι η υπερωρία απαγορεύεται και κάθε σχετική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου είναι άκυρη. Ωστόσο, ο ίδιος ο νόμος επιτρέπει την παροχή υπερωριακής απασχόλησης σε συγκεκριμένες περιπτώσεις και εφόσον τηρηθούν οι ουσιαστικές και διαδικαστικές προϋποθέσεις.

Αναφορικά με τα ωράρια εργασίας η έρευνα της Adecco αναδεικνύει τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων στην χώρα μας, καθώς ένας στους δύο εργαζομένους δηλώνει ότι εργάζεται παραπάνω από τις 40 ώρες εβδομαδιαίως. Επιπλέον, από την συγκεκριμένη έρευνα προκύπτει η μεγάλη αύξηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, διαμορφώνοντας έτσι μια δυσφορία για τους εργαζομένους, οι οποίοι παρατηρούν ανισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή (Adecco, 2022).

2.1.3 Άγχος και πίεση στο εργασιακό περιβάλλον

Σε περίπτωση που σε έναν οργανισμό υπάρχει κακός προγραμματισμός των εργασιών, κακή οργάνωση και κατανομή των καθηκόντων και των ευθυνών, καθώς και μη υγιές κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας, ενδέχεται να προκληθούν σωματικά και κοινωνικά προβλήματα στον εργαζόμενο (EU-OSHA, 2019).

Μία αιτία που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τα συναισθήματα του εργαζομένου είναι η επαγγελματική εξουθένωση (Αραμπατζή, 2009). Ο όρος αυτός συνδέεται με την εξάντληση των εργαζομένων ψυχικά και σωματικά στους χώρους εργασίας λόγω φόρτου εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, η πολύωρη και η επίπονη εργασία υπό αντίξοες συνθήκες χωρίς τα κατάλληλα μέτρα προστασίας αποτελούν σημαντική αιτία δυσφορίας των εργαζομένων (Gaoetal, 2002). Επιπλέον, η εξουθένωση των εργαζομένων είναι αποτέλεσμα μακροχρόνιου υπερβολικού φόρτου εργασίας, το οποίο ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ξεπεράσει με περιόδους ξεκούρασης και αναψυχής (Boonetal, 2019). Ακόμη, οι αντικρουόμενες απαιτήσεις και οι ασάφειες, όσον αφορά στα καθήκοντα των εργαζομένων καθώς και η έλλειψη επικοινωνίας και υποστήριξης στο εργασιακό περιβάλλον, είναι παράγοντες που αυξάνουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους των εργαζομένων. Επιπροσθέτως, η κακή διαχείριση και η εργασιακή ανασφάλεια, αποτελούν παράγοντες πίεσης και στρες στους εργαζομένους μιας επιχείρησης, επηρεάζοντας την απόδοσή τους (EU-OSHA, 2019). Στις εξαντλητικές συνθήκες εργασίας θα πρέπει να προστεθούν και η εργασιακή κακομεταχείριση, δηλαδή η μεταχείριση του εργαζομένου που τον πιέζει, εκφοβίζει και υποτιμά (Brodsky, 1976).

Όπως έχει αναφερθεί και πιο πάνω, το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση έχουν συνδεθεί ως συνέπεια των κακών συνθηκών εργασίας (Firth-Cozens&Payne, 1999). Το άγχος σχετίζεται με τις συνθήκες όπου ο εργαζόμενος αναγκάζεται να διαχειριστεί, πάρα πολλές ευθύνες και μεγάλο όγκο δουλειάς που τον οδηγούν να εργάζεται πάρα πολλές ώρες εργασίας. Κάτω υπό αυτές τις συνθήκες, ορισμένα συμπτώματα που σχετίζονται με την κατάθλιψη, όπως η εξάντληση και η δυσκολία διεκπεραίωσης καθηκόντων, μπορούν να «μεταμφιεστούν» σε σύνδρομο burn-out. Σύμφωνα με το διαδικτυακό site SOS IATPOI (<https://www.sosiatroi.gr/iatrikes-symvoules/psychiatrika/syndromo-burn-out/>) στις περισσότερες περιπτώσεις, η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με την εργασία και δεν επηρεάζει την καθημερινή μας ζωή.

Το άγχος και η πίεση θεωρείται από τους μισούς Ευρωπαίους εργαζομένους σύνηθες φαινόμενο στον χώρο εργασίας τους. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα μεγάλος αριθμός θέσεων εργασίας να χαθεί και μεγάλος αριθμός εργαζομένων να στιγματιστεί από ψυχικά προβλήματα. Λόγω του υπερβολικού φόρτου εργασίας οι εργαζόμενοι πέραν των ψυχικών προβλημάτων υγείας αποκτούν και σωματικά προβλήματα υγείας, όπως καρδιολογικά νοσήματα, παχυσαρκία, καθώς επίσης και προβλήματα αλκοολισμού με περαιτέρω επίδραση στις προσωπικές και κοινωνικές σχέσεις τους (EU-OSHA, 2019). Τα παραπάνω προβλήματα αντιμετωπίζονται ως οργανωτικά και όχι ως ατομικά-προσωπικά προβλήματα.

Ένας ακόμη πολύ σημαντικός παράγοντας που συναντάται και απασχολεί ιδιαίτερα στις μέρες μας, είναι η ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση που υφίσταται οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, 2010). Ο εργαζόμενος πολλές φορές έχοντας τον φόβο της εργασιακής ανασφάλειας υπομένει άσχημες συμπεριφορές ψυχολογικής κακομεταχείρισης και σεξουαλικής παρενόχλησης που οδηγούν στην

εργασιακή εξουθένωση. Η συζήτηση αυτή έχει ανοίξει τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας μετά και το κίνημα ME TOO Greece (<https://metoogreece.gr/>), όπου γυναίκες και άντρες βρήκαν το σθένος να αποκαλύψουν και να καταγγείλουν συμπεριφορές ψυχολογικής και σεξουαλικής βίας στους χώρους εργασίας και όχι μόνο.

Εκτιμάται ότι το κόστος από τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που προκαλεί το εργασιακό άγχος υπολογίζεται σε εκατομμύρια ευρώ για τις επιχειρήσεις, καθώς η διάρκεια των απουσιών λόγω άγχους τείνουν να έχουν μεγάλη διάρκεια. Τα αποτελέσματα της έρευνας «*Disconnect to reconnect2022*» η οποία ως στόχο έχει να προσδιορίσει τις συνθήκες εργασίας και την επίδραση της πανδημίας Covid-19 στο εργασιακό περιβάλλον, συμμετείχαν πάνω από 1000 εργαζόμενοι από περισσότερες από 100 χώρες. Οι 3 βασικοί άξονες της έρευνας ήταν πρώτον πώς έχει εξελιχθεί το μοντέλο της εργασίας μετά την εμφάνιση της πανδημίας, δεύτερον αν οι εργαζόμενοι μπορούν να αποσυμπιέζονται από την πίεση της δουλειάς και τρίτον αν οι επιχειρήσεις προωθούν την ευεξία στον χώρο εργασίας. Ποσοστό 40% αναφέρει ότι πριν την πανδημία εργαζόταν μέχρι αργά ενώ το 65% των ερωτηθέντων αναφέρει ότι ήλεγχε τα email του και μετά το πέρας του ωραρίου (Adecco,2022B). Ακόμη, τα ποσοστά αυτά δεν φαίνεται από την έρευνα να διαφοροποιούνται με την έλευση της πανδημίας. Αυτό αποδεικνύει την κατάσταση στην οποία λειτουργούν οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα και το άγχος και την εξάντληση που αισθάνονται στους χώρους εργασίας τους (Adecco, 2022 A).

Συμπερασματικά, από όλα τα παραπάνω αποδεικνύεται η αναγκαιότητα αντιμετώπισης όλων των παραγόντων που οδηγούν στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και για να συμβεί αυτό θα πρέπει να υπάρξει σωστή πρόληψη και διαχείριση από τον εκάστοτε οργανισμό(EU-OSHA, 2019). Πέρα από την υγεία των εργαζομένων που είναι η κυριότερη επίπτωση του εργασιακού άγχους, οι επιχειρήσεις οφείλουν να προχωρήσουν σε ενέργειες αντιμετώπισης και περιορισμού τέτοιων καταστάσεων λόγω των οικονομικών επιπτώσεων που συνεπάγεται η απουσία από την εργασία των εργαζομένων, εξαιτίας άγχους και σωματικών προβλημάτων. Εξάλλου, η εφαρμογή πρακτικών διαχείρισης τέτοιων εργασιακών καταστάσεων, προκύπτει και από την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Οδηγίας-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ και αφορά τις συμφωνίες – πλαίσια μεταξύ των κοινωνικών εταίρων που έχουν σχέση με το εργασιακό άγχος και την παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον(ΕΟ,1989).

2.2 Συνθήκες εργασίας επιχειρήσεις και εργαζόμενοι

2.2.1 Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

Στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί έναν από τους βασικότερους κρίκους της αλυσίδας της παραγωγικής διαδικασίας μιας επιχείρησης (Hackman&Oldham, 1975). Αυτό θεωρείται δεδομένο από τις περισσότερες επιχειρήσεις, οι οποίες αναζητούν τρόπους ώστε οι εργαζόμενοι τους να νιώθουν ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας κάτω από τις οποίες καλούνται να εργαστούν και να συνεισφέρουν στους στόχους της επιχείρησης. Η εργασιακή ικανοποίηση θεωρείται μετρήσιμο στοιχείο, με τις επιχειρήσεις καταφεύγον σε τρόπους μέτρησης της ικανοποίησης των εργαζομένων, με σκοπό την διόρθωση τυχόν προβλημάτων που θα βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας και άρα την ικανοποίηση των εργαζομένων (Κουστέλιος και Κουστέλιου, 2001).

Σύμφωνα με τον Fisher (2000), η εργασιακή ικανοποίηση αποτυπώνει τα συναισθήματα που τρέφει ο εργαζόμενος για την δουλειά του. Η εργασιακή ικανοποίηση διακρίνεται στην εσωτερική ικανοποίηση, που αποτελείται από τα συναισθήματα των εργαζομένων για την εργασία τους και την εξωτερική ικανοποίηση, που αφορά τις αμοιβές, το σύστημα προαγωγών και οργάνωσης, τις πρόσθετες παροχές, τα καθήκοντα της εργασίας και τις καλές συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, οι έρευνες έχουν δείξει ότι η εργασιακή ικανοποίηση προσδιορίζεται κυρίως από τον μισθό, την εργασία, τις ευκαιρίες ανάπτυξης, τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων και στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων (Σπανορηγά, 2022). Οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι ο μισθός και οι όχι οι τόσο οι καλά οργανωμένες δομές (Li-Ping και Gilbert,1995). Επιπλέον, η ύπαρξη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης αποτελούν ένα σημαντικό παράγοντα ικανοποίησης των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι τα ενδιαφέροντα τους μπορούν να βρουν ανταπόκριση στον επαγγελματικό τους χώρο, αισθάνονται πιο ικανοποιημένοι είναι από τη δουλειά τους. Τέλος αξιόλογος παράγοντας ικανοποίησης είναι και η σχέση του εργαζομένου με τον προϊστάμενο του (Mani, 2010). Με άλλα λόγια, ο εργαζόμενος νιώθει ικανοποιημένος όταν δραστηριοποιείται σε περιβάλλον όπου ο προϊστάμενός του δείχνει ότι η άποψη του εισακούγεται και γίνεται σεβαστή ή ακόμα συμμετέχει και ο ίδιος μέσω διάφορων οργάνων στη λήψη αποφάσεων για την διαμόρφωση

των συνθηκών εργασίας, λαμβάνει υψηλά ποσοστά ικανοποίησης. Όταν οι εργαζόμενοι πιστεύουν πως οι προϊστάμενοι είναι ικανοί, τους αντιμετωπίζουν με σεβασμό και έχουν στο μυαλό τους το συμφέρον τους, τότε η εργασιακή ικανοποίηση με τη σειρά της αυξάνεται. Παράλληλα είναι σημαντικό να νιώθουν πως τα κανάλια επικοινωνίας με τους προϊσταμένους και την διοίκηση είναι ανοικτά.

Ωστόσο, στην περίπτωση που εργαζόμενοι πιστεύουν ότι οι αμοιβές και οι πρόσθετες παροχές στους χώρους εργασίας κατανέμονται με άδικο τρόπο, συνήθως νιώθουν δυσαρέσκεια από την εργασία τους. Γι' αυτό είναι σημαντικό οι αμοιβές να δίνονται με αμερόληπτο και αντικειμενικό τρόπο και να υπάρχει η δυνατότητα να επιλέγουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ποιες από τις πρόσθετες παροχές επιθυμούν περισσότερο. Με αυτό τον τρόπο παρατηρείται πως η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνεται. Ακόμη, εργασιακή εξουθένωση, η ασάφεια των καθηκόντων και η κακή οργάνωση αποτελούν άλλους παράγοντες που οδηγούν στην μη ικανοποίηση των εργαζομένων. Αρνητική επιρροή στην ικανοποίηση των εργαζομένων έχουν οι κακές συνθήκες εργασίας, όπως για παράδειγμα ο κακός εργονομικός σχεδιασμός, ο φωτισμός και ο ίδιος ο χώρος εργασίας (Καντάς, 1995).

Όσο αφορά την Ελλάδα οι κυριότεροι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης είναι ο μισθός και οι συνολικές αποδοχές, σε ποσοστό που αγγίζει το 72% του συνόλου των ερωτηθέντων (1000 ερωτηθέντες), με αποτέλεσμα να αποτελεί σημαντικό κριτήριο για την επιλογή εργασίας (Adecco, 2022A). Στη συνέχεια ακολουθεί το εργασιακό περιβάλλον με ποσοστό 42% και τέλος η ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με ποσοστό 29%, αναδεικνύοντας έτσι τη σημαντικότητα των συνθηκών εργασίας τόσο στο κομμάτι των οικονομικών αποδοχών όσο και στο εργασιακό κλίμα και τις ευκαιρίες εξέλιξης.

2.2.2 Η απόδοση των εργαζομένων συνέπεια της εργασιακής ικανοποίησης.

Όταν ο εργαζόμενος εργάζεται για κάτι το οποίο έχει από αποτέλεσμα και βλέπει τον κόπο και την προσπάθεια του να αποτυπώνεται σε έργο, η εργασία του αποκτά ιδιαίτερο νόημα (Ιορδάνογλου, 2008). Αντίστοιχα, όταν η επιχείρηση δημιουργεί ένα περιβάλλον εργασίας στο οποίο οι εργαζόμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι, επιτυγχάνεται η αύξηση της ατομικής αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας του οργανισμού. Συνεπώς, η εργασιακή ικανοποίηση είναι εξαιρετικά σημαντική σε έναν οργανισμό, επειδή από αυτή

εξαρτάται η παραγωγικότητα τόσο του εργαζομένου όσο και του οργανισμού. Για τις επιχειρήσεις που οι εργαζόμενοι τους είναι ικανοποιημένοι, είναι πολύ πιθανό η παραγωγικότητα τους να βελτιωθεί όχι μόνο ως προς το σύνολο της παραγόμενης ποσότητας αλλά και σε ποιοτικό επίπεδο. Το ικανοποιημένο εργατικό δυναμικό είναι επίσης πιο πιθανό να είναι δημιουργικό και καινοτόμο, να χτίζει το πνευματικό της κεφάλαιο, γεγονός που επιτρέπει σε μια επιχείρηση να αναπτυχθεί και να, δημιουργώντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις (Trevlopoulos *et al.*, 2021; Trevlopoulos *et al.*, 2023).

Η εργασία βοηθά τους ανθρώπους ώστε να αναπτύσσουν μια αυτοδύναμη προσωπικότητα, εκπαιδεύοντάς τους να αναγνωρίσουν τις ευκαιρίες για δράση να ακονίζουν τις δεξιότητές τους και να θέτουν εφικτούς στόχους (Csikszentmihalyi, 1990). Όταν ο άνθρωπος νιώθει ικανοποίηση για την εργασία του, τότε είναι ευτυχισμένος και απολαμβάνει τις ώρες εργασίας του. Δηλαδή, υπάρχει μια ταύτιση της εργασίας με την ικανοποίηση και ο άνθρωπος νιώθει θετικά συναισθήματα για αυτήν. Αποτελέσματα ερευνών που έχουν γίνει με θέμα την εργασιακή ικανοποίηση καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι από την θετική ικανοποίηση του εργαζομένου έχουμε θετική απόδοση στην εργασία του, αλλά χωρίς αυτό να θεωρείται πάντα δεδομένο (Apelbaum & Kamal, 2000). Ακόμη, σύμφωνα με η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως «η ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας ή της εμπειρίας της (Locke 1976). Η σχέση παραγωγικότητας και ικανοποίησης είναι αντίστροφη και είναι πολύ πιθανόν να μην είναι η ικανοποίηση που οδηγεί στην παραγωγικότητα αλλά το αντίστροφο. Είναι λοιπόν πιθανόν η καλή απόδοση στην εργασία να οδηγεί στην ικανοποίηση.

Ο όρος παραγωγικότητα αναφέρεται στην απόδοση ενός εργαζομένου σε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα ή έργο, η οποία εξελίσσεται μέσα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο κανόνων που πρέπει να τηρηθούν ώστε να εκπληρωθούν συγκεκριμένοι εταιρικοί στόχοι (Wilke & Meertens, 1994). Η παραγωγικότητα εκφράζει την προσπάθεια του εργαζομένου να παράγει όσο το δυνατόν περισσότερη ποσότητα προϊόντων σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Στις επιχειρήσεις η παραγωγικότητα των ατόμων και των ομάδων συλλογικά αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η παραγωγικότητα συνδέεται άμεσα με την ικανοποίηση του εργαζομένου, οπότε όταν οι εργαζόμενοι οι οποίοι

δραστηριοποιούνται σε υγιή περιβάλλοντα νιώθουν ικανοποιημένοι, είναι πιθανό να επηρεαστεί η παραγωγικότητα τους (Ιορδάνογλου, 2008). Επιπρόσθετα, η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι ένας παράγοντας που έχει συνδεθεί και με τις σχέσεις και την συμπεριφορά των εργαζομένων της με τους πελάτες της. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι προσπαθούν να ανταποκριθούν στο μέγιστο βαθμό στις ανάγκες των πελατών προσφέροντάς τους προϊόντα ή υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, ενώ οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι αδιαφορούν ή έχουν άσχημες συμπεριφορές προς τους πελάτες (Locke, 1976). Συμπερασματικά, γίνεται αντιληπτό ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι πολύ σημαντική για την ομαλή και αδιάκοπη λειτουργία της επιχείρησης, αποτελώντας κυρίαρχο στόχο της εκάστοτε διοίκησης, χωρίς να έχει ιδιαίτερη σημασία τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης όπως το μέγεθος και τομέας στον οποίο δραστηριοποιείται.

Εντούτοις τα αποτελέσματα ερευνών δείχνουν ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων δεν αλληλοεπιδρά άμεσα με την παραγωγικότητα τους (Brockerman & Ilmakunnas, 2012). Οι παράγοντες που μπορούν να συμβάλλουν σε αυτό μπορεί να είναι εξωτερικοί όπως μισθολογικοί και συνθήκες εργασίας, μπορεί επίσης και η θέση εργασίας ενός εργαζόμενου να εξαρτάται άμεσα από τις εργασίες άλλων εργαζομένων με αποτέλεσμα να μην συμβαδίζουν οι ρυθμοί εργασίας μεταξύ τους. Επιπλέον εργαζόμενοι σε χαμηλότερα επίπεδα της βαθμίδας της επιχείρησης οι οποίοι δεν έχουν την ευκαιρία επαγγελματικής εξέλιξης δεν απολαμβάνουν ιδιαίτερα την αίσθηση της ικανοποίησης, αφού δεν τους δίνεται η ευκαιρία να προαχθούν και να αναπτυχθούν.

Το φιλότιμο και ανιδιοτελής συνεισφορά του εργαζομένου συνδέονται σε υψηλό βαθμό με την εργασιακή ικανοποίηση του (Humphrey *et al.*, 2007). Σε αυτή τη σχέση σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η δικαιοσύνη στους χώρους εργασίας, καθώς όταν το άτομο νιώθει ότι εργάζεται σε ένα δίκαιο περιβάλλον, του γεννάται το συναίσθημα της εμπιστοσύνης, που με τη σειρά του, του δημιουργεί την επιθυμία να προσφέρει περισσότερα στο πλαίσιο που εργάζεται. Ασφαλώς, όσο πιο ικανοποιημένος είναι ένας εργαζόμενος, τόσο πιο σπάνιο είναι να εμφανίζει αντιπαραγωγικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας του. Όπως να απουσιάζει συχνά από την εργασία του χωρίς σοβαρό λόγο, να καθυστερεί και να επιθυμεί να αποχωρήσει οριστικά από αυτήν. Καταστάσεις, δηλαδή που μειώνουν και επηρεάζουν παράλληλα την απόδοση και την ομαλή λειτουργία όλου του οργανισμού.

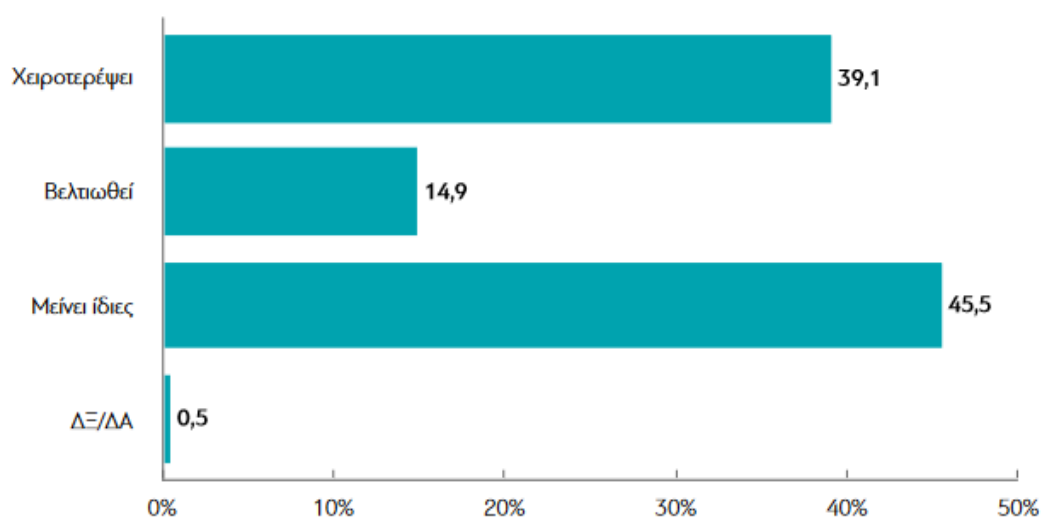
2.3 Συνθήκες εργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Οι καλές συνθήκες εργασίας αποτελούν σημαντικό στοιχείο για την ευημερία των ευρωπαίων πολιτών. Οι πρώτες προσπάθειες διαμόρφωσης ιδανικών συνθηκών εργασίας όπου οι εργαζόμενοι δεν θα κινδυνεύουν από θα θανατηφόρα ατυχήματα ή μακροχρόνιες ασθένειες έγιναν κατά τον 19ο αιώνα (Ewald, 2020). Οι συνθήκες εργασίας συμβάλουν άμεσα και αποτελεσματικά στην οικονομική ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) καθώς επίσης και στην αποτελεσματική σωματική και ψυχική ανάπτυξη των πολιτών της. Επιπλέον οι συνθήκες εργασίας αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την υψηλή απόδοση των εργαζομένων στην ΕΕ επιδιώκοντας ανταγωνιστική θέση στην παγκόσμια αγορά (Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας, 2022).

Στο πλαίσιο αυτό, η διασφάλιση βιώσιμων και ευνοϊκών συνθηκών εργασίας που θα προάγουν την σωματική και ψυχική υγεία, ασφάλεια και ευημερία των ευρωπαίων πολιτών δημιουργώντας τις κατάλληλες ισορροπίες μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, αποτελεί προτεραιότητα για την ΕΕ (European Public Service Union, 2020). Για αυτό γίνεται προσπάθεια να προωθηθεί μεταξύ των μελών της ΕΕ η ανταλλαγή εμπειριών στην διαμόρφωση ιδανικών συνθηκών εργασίας καθώς επίσης θεσπίζονται και τα κατάλληλα θεσμικά πλαίσια για την διασφάλιση των ελάχιστων απαιτήσεων σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την άποψη των εργαζομένων στην Ελλάδα, η εικόνα που εισπράττεται εν έτη 2023 δεν μπορεί να θεωρηθεί ενθαρρυντική. Οι συνθήκες εργασίας που επικρατούν στην Ελλάδα, σε συνδυασμό με το περιβάλλον ανασφάλειας που δημιουργήθηκε μετά τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης αλλά και την πανδημία επηρεάζουν την αγορά εργασίας, θέτοντας ως πρωτεύον κριτήριο για την επιλογή θέσης εργασίας την σταθερότητα αυτής. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό του Διανέοσις (Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης) με τίτλο «Τι πιστεύουν οι Έλληνες το 2022» σε 1255 άτομα γενικού πληθυσμού, σταθερή θέση έστω και με μέτριο μισθό προσφέροντας ασφάλεια στην διατήρησή της χωρίς επαγγελματική προοπτική και εξέλιξη προτιμάται στους 6 από τους 10 εργαζόμενους στην Ελλάδα (Διανέοσις, 2022). Σε αυτή την κατάσταση που περιγράφεται παραπάνω, θα πρέπει να προστεθεί η φιλοσοφία που αναδιαμορφώνεται στην συνείδηση του Έλληνα πολίτη, καθώς το 75% εκφέρει την άποψη

ότι θα προτιμούσε ένα πτυχίο τεχνικής σχολής με το οποίο θα κατακτούσε μια θέση σταθερή θέση εργασίας παρά ένα πτυχίο πανεπιστημιακού επίπεδου που οδηγεί σε χαμηλές αποδοχές και εργασιακή ανασφάλεια (Διανέοσις,2022). Παράλληλα ένας στους δύο εργαζομένους δηλώνει ότι εργάζεται κανονικό οκτάωρο με το υπόλοιπο ποσοστό 29% αυτών να εργάζονται και πέραν του κανονικού ωραρίου, ενώ το 17% να δηλώνει ότι εργάζεται με μειωμένα ωράρια εργασίας και αντίστοιχες αμοιβές. Τέλος, προκύπτει της έρευνα κόντι 4 στους 10 εργαζομένους δηλώνει πως οι συνθήκες εργασίας έχουν χειροτερέψει έναντι του 15% που δηλώνουν ότι βελτιώθηκαν και του 45% που δηλώνουν ότι παραμένουν ίδιες (Διάγραμμα 2)(Διανέοσις,2022).



Διάγραμμα 2. Οι συνθήκες εργασίας το τελευταίο διάστημα έχουν (Πηγή: www.dianeosis.org)

2.3.1 Συνθήκες εργασίας και οι νέοι στην αγορά εργασίας.

Η αύξηση της ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 15-29 ετών, αντικατοπτρίζει τις δύσκολες συνθήκες εργασίας που αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας σήμερα οι νέοι. Αναλυτικότερα, το ποσοστό ανεργίας της συγκεκριμένης ομάδας για το έτος 2012

ξεπέρασε τον μέσο όρο ανεργίας σε σχέση με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες (Eurofound,2013). Μια από τις κυριότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν είναι οι μη κανονικές μορφές εργασίας στις οποίες καλούνται να εργασθούν(Doeringer and Piore, 1971). Για παράδειγμα οι μη μόνιμες συμβάσεις και οι προσωρινές συμβάσεις, αποτελούν για τους νέους ως διέξοδο διαφυγής από την ανεργία. Ακόμη, η μη πρόσβαση στην εκπαίδευση με σκοπό την επαγγελματική εξέλιξη, οι μικρότερες μισθολογικές αποδοχές, τα ακανόνιστα ωράρια εργασίας και η ελάχιστη ευελιξία που παρέχεται στο χώρο εργασίας επηρεάζουν αρνητικά την ικανοποίηση των νέων ηλικιακά εργαζομένων. Νέοι και κυρίως γυναίκες με λιγότερη εργασιακή εμπειρία αντιμετωπίζουν συνθήκες εργασίας οι οποίες είναι χαμηλότερης ποιότητας σε σχέση με μεγαλύτερους εργαζομένους με την ανάλογη εμπειρία.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι ΕΕ προσπαθεί να εφαρμόσει μια σειρά μέτρων για την εξάλειψη τέτοιων φαινομένων με στόχο την δημιουργία ευνοϊκών συνθηκών εργασίας για τους νεοεισερχόμενους εργαζόμενους στους εργασιακούς χώρους όπου οι νέοι θα παραμείνουν στη χώρα τους και θα τους δοθεί η ευκαιρία να εξελιχθούν επαγγελματικά. Σύμφωνα με την έκθεση του Eurofound «Συνθήκες εργασίας νέων σε ηλικία εισερχόμενων στην αγορά εργασίας», η δημιουργία οικονομικών συνθηκών όπου η εθνική οικονομία, ειδικότερα των κρατών που χτυπήθηκαν από την οικονομική κρίση, θα είναι σε θέση να δημιουργούν θέσεις εργασίας για νέους ανθρώπους αποτελεί μια πολιτική στήριξης προς όφελος των νέων εργαζομένων(Eurofound,2013). Σίγουρα η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης και η πρακτική άσκηση σε χώρους εργασίας, δίνουν τα κατάλληλα εργαλεία στους εργαζομένους ώστε να είναι σε θέση να διεκδικήσουν μια ποιοτική θέση εργασίας. Επιπλέον η φορολογικές απαλλαγές και οι μισθολογικές επιδοτήσεις αποτελούν εργαλεία κίνητρα για τις επιχειρήσεις ώστε να προσλάβουν νεότερο ηλικιακά ανθρώπινο δυναμικό.

2.3.2 Υγεία και ασφάλεια

2.3.3 Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία

Ως υγεία ορίζεται η διαφύλαξη της σωματικής και ψυχικής ακεραιότητας και ως ασφάλεια την πρόληψη και εξάλειψη οποιοδήποτε κινδύνου(Καταστατικό Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας, 1946).Αναπόφευκτα, οι εργαζόμενοι ειδικότερα σε βιομηχανικούς χώρους είναι πιθανόν να εκτεθούν συχνά σε πολλούς και διαφορετικούς κινδύνους με αποτέλεσμα να επηρεάζεται η ασφάλεια και η υγεία τους.

Επιπλέον ως εργατικό ατύχημα σύμφωνα το άρθρο 34 του Ν. 1846/1951 χαρακτηρίζεται ο θάνατος ή η ανικανότητα του ασφαλισμένου για εργασία που προκλήθηκε από ένα βίαιο περιστατικό που έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξαιτίας αυτής (δηλαδή, κατά τη μετάβαση του εργαζόμενου στον τόπο της εργασίας ή κατά την επιστροφή στο σπίτι του).Τα εργατικά ατυχήματα και οι ασθένειες που οφείλονται στις κακές συνθήκες εργασίας, προκαλούν κόστος τόσο στους εργαζομένους, όσο και στους εργοδότες. Για τους εργαζόμενους διακυβεύεται η σωματική και η ψυχική υγεία, ενώ για τους εργοδότες η φήμη και απώλεια προσωπικού η οποία θα οδηγήσει σε συρρίκνωση της κερδοφορίας της επιχείρησης θέτοντας σε κίνδυνο ακόμα και τη βιωσιμότητας της. Το μέγεθος των επιχειρήσεων φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο στη διαχείριση και την εφαρμογή πρακτικών και στρατηγικών για την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας (Tsaliset al., 2018).

Ανεξάρτητα όμως από την φύση της κάθε επιχείρησης, οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε κινδύνους οι οποίοι βέβαια είναι ανάλογοι των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Σημαντικό ρόλο για την ελαχιστοποίηση των επικίνδυνων παραγόντων έχουν τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες (Θεοδωρακόπουλος & Κατριμούζα, 2004)(Σαϊνη & Σουφλής, 2004). Στο πλαίσιο αυτό κάθε επιχείρηση θα πρέπει να εφαρμόζει τα προβλεπόμενα από την νομοθεσία και να υιοθετεί οδηγούς καλών πρακτικών, από αντίστοιχους φορείς ινστιτούτα και οργανισμούς, όπως για παράδειγμα είναι στην Ελλάδα το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.).

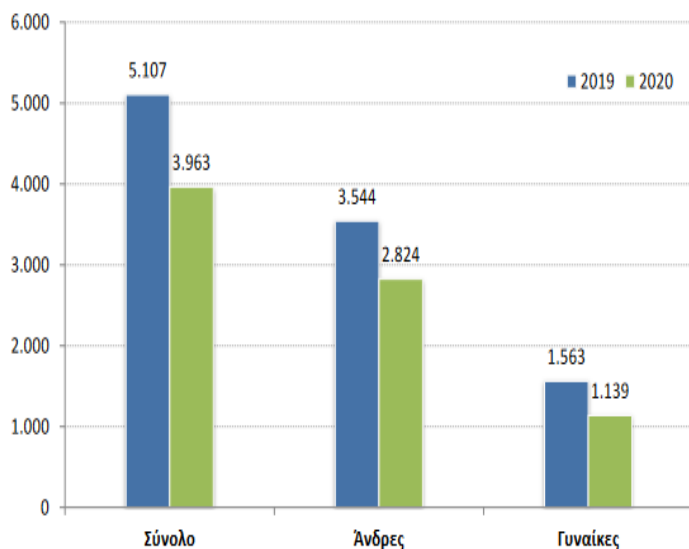
Οι συχνότερες αιτίες ατυχημάτων είναι πτώσεις αντικειμένων ή/και υλικών κατασκευής, επικίνδυνα εργαλεία (κατά τη χρήση τους), ηλεκτρισμός, πτώσεις από ύψη, έκθεση σε

χημικές ουσίες και σκόνη, μηχανήματα και εργαλεία λόγω κακής λειτουργίας και κακού χειρισμού κατά τη χρήση τους. Επιπλέον, θα πρέπει να σημειωθεί ότι σπάνια ένα ατύχημα οφείλεται σε μια μόνο αιτία, αλλά τις περισσότερες των περιπτώσεων είναι ένα άθροισμα πολλαπλών αιτιών που οδηγεί σε αυτό (Δόση-Σιββά, 2007). Αδιαμφισβήτητα, τα ατυχήματα οφείλονται και στην έλλειψη κατάρτισης και εκπαίδευσης των εργαζομένων, στην μη χρήση μέσων ατομικής προστασίας (ΜΑΠ), στη φύση της εργασίας, στην έλλειψη συντονισμού και συνεργασίας.



Εικόνα 1. Μέσα ατομικής προστασίας (Πηγή: <https://www.mytilene.gr/2021/05/25/promitheia-meson-atomikis-prostasias-3/> Δήμος Μυτιλήνης)

Σύμφωνα με το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ΔΟΕ) ο αριθμός των εργαζομένων που χάνουν την ζωή τους κάθε χρόνο από εργατικά ατυχήματα ανέρχεται σε 2,3 εκατομμύρια, ενώ 330 εκατομμύρια εργαζόμενοι είχαν ατύχημα στο χώρο εργασίας τους χωρίς να υπάρχει κίνδυνος για την ζωή τους. Αξιοσημείωτο είναι ότι 160 εκατομμύρια εργαζόμενοι πάσχουν από ασθένειες των οποίων η αιτία είναι οι συνθήκες εργασίας τους, (ILO,2015). Με αφορμή τα παραπάνω ο ΔΟΕ έχει ορίσει ως «Παγκόσμια ημέρα για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία» την 28^η Απριλίου. Η Ελληνική Στατιστική Αρχή διεξήγαγε έρευνα για τα «Εργατικά Ατυχήματα, 2020», με σκοπό την καταγραφή των εργατικών ατυχημάτων. Στόχος της έρευνας είναι η καταγραφή των παραγόντων που συσχετίζονται με τον εργαζόμενο (φύλλο, ηλικία, επαγγελματική δραστηριότητα), όπως και την δραστηριότητα και τον χώρο της εργασίας που λαμβάνει χώρα κατά τη διεξαγωγή του ατυχήματος(Διάγραμμα 3).



Διάγραμμα 3. Εργατικά ατυχήματα κατά φύλο(Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, <https://www.statistics.gr/documents/20181/bde8e1b4-b649-6257-c1cf-fee525c01d3e>)

Σύμφωνα με το Διάγραμμα 3, στην Ελλάδα το 2020 υπήρξαν 3963 εργατικά ατυχήματα εκ των οποίων τα 2824 αφορούν άνδρες εργαζομένους και τα υπόλοιπα 1139 γυναίκες εργαζόμενες. Αντίστοιχα, για το έτος 2019, υπήρξαν 5107 εργατικά ατυχήματα εκ των οποίων τα 3544 αφορούν άνδρες και τα 1563 αφορούν γυναίκες εργαζόμενες. Από τα παραπάνω στοιχεία καταγράφεται μια σημαντική μείωση της τάξεως 22,4% από το έτος 2019 στο έτος 2020. Ωστόσο τα θανατηφόρα ατυχήματα για το 2020 περιήλθαν στα 41 εκ των οποίων τα 38 αφορούσαν άνδρες και τα 3 γυναίκες ενώ για το έτος 2019 τα θανατηφόρα ατυχήματα σε χώρους εργασίας έφτασαν τα 51, με τα 49 να αφορούν άνδρες και τα 2 γυναίκες. Ο μεγαλύτερος όγκος ατυχημάτων καταγράφεται και για τα 2 έτη στην ηλικιακή ομάδα 35-39 και 45-49 ετών, εκ των οποίων τα θανατηφόρα ατυχήματα συνέβησαν στην ηλικιακή ομάδα 55-59 και 50-54 ετών (Πίνακας 1).

Ομάδες Ηλικιών	2019					2020				
	Εργατικά ατυχήματα			εκ των οποίων Θανατηφόρα		Εργατικά ατυχήματα			εκ των οποίων Θανατηφόρα	
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Σύνολο	5.107	3.544	1.563	49	2	3.963	2.824	1.139	38	3
έως 15 ετών	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15 -19	26	17	9	0	0	17	16	1	0	0
20 -24	324	250	74	2	0	243	198	45	2	0
25 -29	490	383	107	3	0	363	275	88	1	0
30 -34	597	426	171	2	0	451	338	113	3	1
35 -39	738	509	229	6	0	530	378	152	2	0
40 -44	745	500	245	6	0	574	416	158	4	2
45 -49	730	487	243	4	1	559	396	163	5	0
50 -54	711	453	258	12	0	583	392	191	7	0
55 -59	516	370	146	8	1	447	289	158	9	0
60 -64	203	132	71	5	0	173	114	59	5	0
65 και άνω	27	17	10	1	0	23	12	11	0	0

Πίνακας 1.Εργατικά ατυχήματα κατά ομάδες ηλικιών και φύλο, 2019 και 2020 (Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, <https://www.statistics.gr/documents/20181/bde8e1b4-b649-6257-c1cffee525c01d3e>)

Το 2009 ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία (EU-OSHA) ξεκίνησε μια σειρά ερευνών με στόχο την ανάδειξη των τρόπων διαχείρισης στην πράξη των κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας στην Ευρώπη (γνωστές ως Ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους ESENER). Από τις έρευνες αυτές προκύπτει ότι η ΕΕ κατάφερε να τις κινητοποιήσει τις ευρωπαϊκές χώρες ως προς την εφαρμογή συστημάτων επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY). Οι δείκτες διαχείρισης είναι αντίστοιχοι του μεγέθους των επιχειρήσεων, καθώς όσο μικρότερος ο αριθμός των εργαζομένων, τόσο μειώνεται και η εφαρμογή της EAY. Το ίδιο συμβαίνει και ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ, με την ομάδα χωρών της λεγόμενης Βόρειας Ευρώπης να καταγράφει υψηλούς δείκτες εφαρμογής μέτρων διαχείρισης EAY ακόμα και σε μικρότερου μεγέθους επιχειρήσεων .

Τονίζεται ότι οι υψηλοί δείκτες διαχείρισης οφείλονται στα ρυθμιστικά πλαίσια των κρατών αυτών, τα οποία προ υπήρχαν των Ευρωπαϊκών Οδηγιών, όπου με την ταυτόχρονη ενσωμάτωση των οδηγιών της ΕΕ τα αποτελέσματα ήταν ακόμη καλύτερα(<https://osha.europa.eu/el/themes/good-osh-is-good-for-business>,) . Κατ’

επέκταση στις χώρες όπου προ υπάρχει το ρυθμιστικό πλαίσιο εφαρμογής και διαχείρισης ΕΑΥ, η οδηγία της ΕΕ έχει λιγότερα να προσφέρει από ότι σε χώρες όπου δεν υπάρχει αντίστοιχη εμπειρία. Σε αντίθετη κατεύθυνση κινούνται οι επιχειρήσεις των Βαλτικών χωρών και της Κεντρικής και Νότιας Ευρώπης, όπου οι δείκτες εμφανίζονται κατώτεροι.

Τα ρυθμιστικά και νομοθετικά πλαίσια όμως δεν είναι οι μόνοι παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή συστημάτων και πλαισίων ΕΑΥ(<https://osha.europa.eu/el/themes/good-osh-is-good-for-business>). Η ελλιπής εφαρμογή αυτών των μέτρων συνδέεται με το κόστος εφαρμογής των μέτρων από την πλευρά των εργοδοτών, την αντίληψη σχετικά με την εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων, τις αντιλήψεις των φορέων σχετικά με την χάραξη πολιτικών, τις δυνατότητες και τις υποδομές στήριξης των επιχειρήσεων ως προς την παροχή βοήθειας και πληροφοριών, τις υπηρεσίες εποπτείας τήρησης και ελέγχου της εφαρμογής των μέτρων καθώς και την οικονομική κατάσταση της κάθε χώρας.

2.3.4 Η χρησιμότητα των δεικτών αξιολόγησης της υγείας και ασφάλειας στην εργασία

Ένα σημαντικό εργαλείο για τις επιχειρήσεις στην διαχείριση της ΕΑΥ αποτελούν οι δείκτες επίδοσης όπου μέσω της μέτρησης τους δίνουν την δυνατότητα στην διοίκηση μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού να επιτηρεί την προσήλωση στους στόχους που έχει θεσπιστεί καθώς μπορεί να παρακολουθεί συστηματικά την επίδοση της (<https://www.klipfolio.com/resources/articles/what-is-a-keyperformance-indicator>). Ουσιαστικά οι δείκτες αυτοί επικεντρώνονται στην πορεία της προόδου που επιτυγχάνεται σε θέματα ΕΑΥ σε σχέση με τους στόχους της επιχείρησης. Τα δεδομένα θα πρέπει να δίνουν πληροφορίες για τυχόν κινδύνους και την έκθεση σε αυτούς ενώ, οι μετρήσεις των δεικτών παρέχουν επιπλέον σημαντική πληροφόρηση που μπορεί να τα χρησιμοποιήσει η επιχείρηση με σκοπό την βελτίωση των συνθηκών ασφαλείας ή ακόμα και την αναπροσαρμογή της στρατηγικής σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία .

Γενικά οι δείκτες χωρίζονται στους προληπτικούς δείκτες (leading indicators(<https://kpi.org/KPI-Basics>), οι οποίοι αναφέρονται στην καταγραφή των μέτρων πρόληψης από τους αναδυόμενους πιθανούς κινδύνους σε μια παραγωγική

διαδικασία και στους δείκτες υστέρησης (lagging indicators), οι οποίοι μετρούν το συμβάν αφού έχει συμβεί για παράδειγμα ο αριθμός ατυχημάτων σε ένα έτος (Wilsey et al., 2020). Σύμφωνα με τους Grabowski et al., [https://kpi.org/KPI-Basics\(2007\)](https://kpi.org/KPI-Basics(2007)), οι προληπτικοί δείκτες αποτελούν συνθήκες ή προληπτικές ενέργειες πιθανές συνθήκες που μπορεί να εμφανιστούν και οι οποίοι μπορεί να είναι σε θέση να προβλέψουν ώστε να εξαλείψουν τους κινδύνους. Οι προληπτικοί δείκτες μπορεί να περιλαμβάνουν συγκεκριμένα ποσοστά προληπτικών ενεργειών, ποσοστών ΜΑΠ που χρησιμοποιούνται σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, ποσοστό συντήρησης μηχανών και ποσοστό επιθεωρήσεων ασφαλείας. Ενδεικτικοί δείκτες υστέρησης για την ασφάλεια και την υγεία είναι η καταγραφή βλαβών των μηχανημάτων ή συχνότητα των βλαβών συγκεκριμένων μηχανών ή εξοπλισμού, ατυχήματα που συνέβησαν στον χώρο εργασίας σε συνδυασμό με την απώλεια χρόνου εργασίας. Είναι πολύ σημαντικό λοιπόν για μια επιχείρηση να χρησιμοποιεί τέτοιους δείκτες ώστε να μπορεί να κατανοήσει καλύτερα της υφιστάμενες συνθήκες που επικρατούν στο παραγωγικό χώρο αλλά και να διαμορφώσει κατάλληλες στρατηγικές για θέματα υγείας και ασφαλείας. Το κλειδί στην επιτυχημένη εφαρμογή τέτοιων δεικτών είναι η ανάπτυξη ενός κατάλληλου συστήματος το οποίο θα βοηθά την επιχείρηση να μετρήσει την επίδοση της να καταγράψει την επίδοση και να δημοσιεύσει την σχετική πληροφορία (Tsalis et al., 2018)

2.3.5 Ασφάλεια και η Υγεία και η προτεραιότητα για την επιχείρηση

Η εικόνα μιας υγιούς επιχείρησης αντανακλάται από την ευημερία των εργαζομένων της (Παυλίδου, 2013 σελ.106). Μια επιχείρηση η οποία συμμορφώνεται με την εκάστοτε νομοθεσία και έχει ως σκοπό την προστασία των εργαζομένων της από κινδύνους οι οποίοι οφείλονται στην εργασία δείχνοντας ενδιαφέρον για την εξέλιξη των ανθρώπων της, μπορεί να θεωρηθεί μια επιτυχημένη επιχείρηση. Στην περίπτωση που εργαζόμενοι νιώσουν ευχαριστημένοι μπορούν να αποδώσουν πολύ καλύτερα σε σύγκριση που εργάζονται σε ένα περιβάλλον ανομίας, όπου κανένα μέτρο ασφαλείας δεν τηρείτε ρισκάροντας διαρκώς την σωματική και ψυχική ακεραιότητα τους. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι οι επιχειρήσεις αποτελούν οικονομικούς οργανισμούς με απώτερο σκοπό το κέρδος, ο οποίος πολλές φορές είναι σε αντίθεση με την εφαρμογή μέτρων ΕΑΥ γιατί

τέτοια μέτρα επιφέρουν ένα πρόσθετο κόστος (Κουζούμη, 2021 σελ 69). Μακροπρόθεσμα η επιχειρηματική επιβίωση με την υγεία και την ασφάλεια συνυπάρχουν επειδή οι επιπτώσεις από τις εκπτώσεις την υγεία και την ασφάλεια μπορούν να αποβούν καταστροφικοί για την επιχείρηση είτε από την φυγή έμπειρου προσωπικού, είτε από πρόστιμα μετά από επιθεωρήσεις, (Θεοδωρακόπουλος & Κατριμούζα, 2004)(Σαϊνή & Σουφλης, 2004) είτε από καθυστερήσεις στην παραγωγή, είτε από αποζημιώσεις μετά από ατυχήματα, είτε τέλος από την καταστροφή της εταιρικής φήμης. Γίνεται λοιπόν κατανοητό ότι προτεραιότητα της επιχείρησης θα πρέπει να είναι η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων της.

Συνεπώς, καθιστάτε αναγκαίο η ηγεσία της επιχείρησης να στοχοθετεί μια πολιτική υγείας και ασφάλειας για τους ανθρώπους της τηρώντας τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθεσίες. Θα πρέπει να εφαρμόζουν μέτρα προστασίας και πρόληψης και να συντελούν στην καλλιέργεια κουλτούρας ασφάλειας τόσο στα ηγετικά στελέχη όσο και στους εργαζομένους. Η διαρκής ενημέρωση και η συνεχόμενη εκτίμηση κινδύνου σε συνδυασμό με την επικοινωνία του προσωπικού με την ηγεσία σε μια επιχείρηση, μπορεί να αποβεί σωτήρια ως προς την αποφυγή ατυχημάτων .

2.4 Οργανισμοί και πρότυπα – Νομοθεσία

2.4.1 Οργανισμοί και πρότυπα σχετικά με την διασφάλιση καλών συνθηκών εργασίας

Για την διασφάλιση των σωστών συνθηκών εργασίας στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) δραστηριοποιούνται διάφοροι οργανισμοί οι οποίοι μέσα από συνεχή έρευνες σε όλες τις χώρες της ΕΕ και σε χώρες εκτός αυτής, φροντίζουν να αφογκράζονται τις απόψεις των εργαζομένων και των εργοδοτών σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στους χώρους εργασίας. Τέτοιο οργανισμοί είναι το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), όπως επίσης και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Ακόμη υπάρχουν οργανισμοί που δίνουν στους οργανισμούς συστήματα διαχείρισης με σκοπό την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την πρόληψη και εξάλειψη

κινδύνων που τυχόν υπάρξουν στις επιχειρήσεις, όπως είναι τα πρότυπα συστήματα του ISO (International Organization for Standardization).

Πιο συγκεκριμένα, το EY-OSHA είναι ο οργανισμός οποίος ασχολείται κυρίως με θέματα ασφάλειας και υγείας που προκύπτουν στους χώρους εργασίας. Σκοπός του είναι μέσω έρευνας σε χώρους εργασίας σε χώρες τις ΕΕ, οι εργαζόμενοι να δώσουν τα κατάλληλα στοιχεία ώστε ο οργανισμός να χαράξει πολιτικές που θα στοχεύουν την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας στην ΕΕ. Ειδικότερα σκοπός του EY-OSHA είναι η ανάδειξη της σημαντικότητας της EAY στους χώρους εργασίας της ΕΕ, η παροχή της άποψης των εργαζομένων σχετικά με θέματα υγείας και ασφάλειας καθώς και η ενθάρρυνση του διαλόγου σε όλη την ΕΕ σχετικά με την εφαρμογή συστημάτων EAY. Επίσης, οργανισμός Eurofound ασχολείται με την χάραξη στρατηγικών που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Εργαλείο του οργανισμού είναι οι δημοσκοπήσεις για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία στις οποίες συμμετέχουν πολίτες από χώρες της Ευρώπης, μέσω της οποίας προσπαθεί να χαράξει πολιτικές διαμόρφωσης κατάλληλων συνθηκών διαβίωσης και εργασίας για τους πολίτες της ΕΕ. Κάθε περίπου πέντε έτη διεξάγεται η σχετική έρευνα στην οποία συμμετέχει ένας τεράστιος αριθμός επιχειρήσεων. Επιπλέον, κάθε τέσσερα έτη διεξάγει έρευνα σχετική με την ποιότητα της ζωής στην Ευρώπη. Σκοπός του οργανισμού είναι να προτείνει τρόπους με τους οποίους οι επιχειρήσεις θα επιτυγχάνουν κατάλληλες συνθήκες εργασίας εξαλείφοντας κινδύνους που μπορεί να βλάψουν την υγεία των εργαζομένων (EU-OSHA, n.d.).

Τα πρότυπα συστήματα πιστοποίησης ISO εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις τα οποία σχετίζονται με διάφορες πτυχές της λειτουργίας τους. Πιο συγκεκριμένα το ISO 45001 είναι ένα σύστημα διασφάλισης υγείας και ασφάλειας το οποίο δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις μέσω ενός συστήματος συγκεκριμένων ενεργειών και διαδικασιών να επιφέρουν συνεχή βελτίωση της αποδοτικότητας μέσω της ταυτόχρονης εκπλήρωσης νομικών και άλλων υποχρεώσεων με στόχο την επίτευξη των στόχων.

Ένα ακόμη σύστημα πιστοποίησης σε θέματα που έχουν να κάνουν με τις συνθήκες εργασίας είναι και το SA8000. Το σύστημα αναπτύχθηκε από τον οργανισμό Social Accountability International (SAI). Στόχος του ανωτέρω προτύπου είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε επιχειρήσεις όλο τον κόσμο μέσω της εφαρμογής ενός πολυδιάστατου συστήματος διαχείρισης. Το σύστημα αυτό, επικεντρώνεται σε ζητήματα

όπως η παιδική και καταναγκαστική εργασία, η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, η ελευθερία δημιουργίας οργανώσεων εκπροσώπησης των εργαζομένων, οι διακρίσεις, οι μισθοί και οι συνθήκες εργασίας. Το SA 8000 είναι ένα διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο που παρέχει προαιρετική πιστοποίηση σχετικά με την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων.

Ένας γνωστός οργανισμός για τα θέματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι το GRI (Global Reporting Initiative). Είναι ένας διεθνής ανεξάρτητος οργανισμός που παρέχει οδηγίες σε επιχειρήσεις, ώστε να κατανοήσουν και να μετρήσουν τις επιδράσεις τους σε θέματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (Yang et al., 2021. Machado et al., 2021). Αναλυτικότερα, το GRI έχει δημιουργήσει μια σειρά με πρότυπα και οδηγίες, οι οποίες περιλαμβάνουν μια σειρά από δείκτες, που έχουν στόχο να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να αξιολογήσουν την οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική επίδοσή τους. Η τελευταία έκδοση της οδηγίας του GRI είναι το GRI Disclosure Standards (GRI, 2022) το οποίο προσφέρει δεκαεννέα διαφορετικά πρότυπα σχετικά με την κοινωνική διάσταση των επιχειρήσεων πολλά από τα οποία σχετίζονται με παραμέτρους που συνθέτουν το εργασιακό περιβάλλον, όπως το GRI 401 (Απασχόληση), GRI 402 (Εργασιακές και διοικητικές σχέσεις), GRI 403 (Επαγγελματική υγεία και ασφάλεια), GRI 404 (Εκπαίδευση), GRI 405 (Διαφορετικότητα και ίσες ευκαιρίες), GRI 406 (Μη-διακρίσεις), GRI 407 (Ελευθερία των συνδικάτων και συλλογικές διαπραγματεύσεις), GRI 408 (Παιδική εργασία) και GRI 409 (Καταναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία). Τα παραπάνω πρότυπα αφορούν όλους τους παράγοντες που συνθέτουν τις συνθήκες εργασίας και πλέον το αποτελούν το κατάλληλο εργαλείο για τις επιχειρήσεις να αξιολογούν και να ελέγχουν την επίδοσή τους με απώτερο σκοπό τη συνεχή βελτίωσή τους.

2.4.2 Νομοθεσία που διέπει την Υγεία και την Ασφάλεια στους Χώρους εργασίας

Σύμφωνα με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ, 2013), οι πρώτες προσπάθειες προστασίας και επιβολής νομοθετικού πλαισίου στην χώρα μας έλαβαν μέρος το 1911 με τον αντίστοιχο ν.ΓπΛΔ «περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και περί ωρών εργασίας». Έπειτα το 1934 με το π.δ. «περί υγιεινής

και προστασίας των υπαλλήλων και εργατών πάσης φύσεως βιοτεχνιών και βιομηχανικών εργοστασίων κτλ» επιχειρήθηκε να μπου οι βάσεις των μέτρων ασφαλείας και υγιεινής στους εργασιακούς χώρους στην Ελλάδα. Ωστόσο καθώς η βιομηχανία εξελίσσονταν η ανάγκη για επικαιροποίηση του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου έγινε επιτακτική. Εισήχθησαν νέα διατάγματα με αυστηρότερους όρους ως προς τις εργασίες που περιείχαν κινδύνους για τους εργαζομένους. Με τον νόμο 1568/1985 (ΦΕΚ 177/Α/18.10.1985) με τίτλο «Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων» γίνεται μια πολύ σημαντική προσθήκη στο μέχρι τότε ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Η πρόληψη αποκτά σημαντικό ρόλο στους χώρους εργασίας με τους εργοδότες να υποχρεούνται να παρέχουν γιατρό εργασίας όπως επίσης και τεχνικό ασφαλείας στο προσωπικό τους. Η σύσταση συμβουλίου υγιεινής και ασφαλείας τόσο σε εθνικό όσο και σε νομαρχιακό επίπεδο, καθώς επίσης και το δικαίωμα που δόθηκε στους εργαζομένους για σύσταση επιτροπής υγιεινής και ασφαλείας στους χώρους εργασίας τους, σηματοδοτεί ένα καλύτερο μέλλον για τους εργαζομένους. Σημαντική ενίσχυση στο νομοθετικό πλαίσιο ήρθε να προσθέσει και το π.δ.του 294/1988 (ΦΕΚ 138/Α/21.6.1988) με το οποίο καθορίζονται ο «χρόνος απασχόλησης του γιατρού και του τεχνικού ασφαλείας καθώς επίσης προσδιορίζονται οι γνώσεις του και η ειδικότητά του».

Το 1989 η Ευρωπαϊκή Ένωση εκδίδει οδηγία πλαίσιο 89/391/ ΕΟΚ «για την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της ασφαλείας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία». Σε αυτήν καταγράφονται οι γενικές αρχές πάνω στις οποίες οφείλουν τα κράτη μέλη να κινηθούν ώστε να προωθήσουν την πρόληψη και την εξάλειψη των κινδύνων όπως επίσης και την προστασία της υγείας και της ασφαλείας των εργαζομένων. Σημαντική αναφορά γίνεται στην σημαντικότητα της συμμετοχής των εργαζομένων στα μέτρα ασφαλείας με την συνεχή εκπαίδευση τους. Με την οδηγία της Ε.Ε. 91/383/ΕΟΚ, διασφαλίζεται ότι οι χώρες της ΕΕ θεσπίζουν νομοθεσία για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφαλείας για εργαζόμενους με βραχυπρόθεσμες συμβάσεις ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προκειμένου να ευθυγραμμιστεί με την προστασία που απολαμβάνουν άλλοι εργαζόμενοι. Έτσι η χώρα μας με την προσθήκη του π.δ.17/1996 (ΦΕΚ 11/Α 18.1.1996) «μέτρα για την βελτίωση της ασφαλείας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία» συμβαδίζει με την οδηγία της ΕΕ και η παροχή τεχνικού ασφαλείας για όλες τις επιχειρήσεις κάθε τομέα που απασχολούν έστω και έναν εργαζόμενο γίνεται υποχρεωτική. Υποχρεωτική γίνεται επίσης και η παροχή γιατρού σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζομένους ή έστω και έναν εφόσον το αντικείμενο τους

μπορεί να εμπεριέχει κινδύνους για την υγεία των εργαζομένων, όπως η ενασχόληση με μόλυβδο, αμιάντο ή καρκινογόνες ουσίες. Το 2010 η Κεντρική Επιτροπή Κωδικοποίησης (ΚΕΚ) λόγω του μεγάλου εύρους των νομοθετικών πλαισίων που υπάρχουν έως εκείνη τη χρονική περίοδο, αναλαμβάνει να αναδιατάξει και να επικαιροποιήσει το σύστημα των διατάξεων που ισχύει για την υγεία και την ασφάλεια. Με την ψήφιση του ν.3850/2010 (ΦΕΚ 84/Α/2.6.2010), με τίτλο «Κύρωση του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων», προσπαθεί να εκσυγχρονίσει το νομοθετικό πλαίσιο με βασικό άξονα τον νόμου 1568/1985 και το π.δ. 17/1996. Ο κώδικας εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα και αποτελείται από 73 επιμέρους άρθρα.

3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Μέθοδος ανάπτυξης

Από την ανάλυση που έχει προηγηθεί γίνεται εύκολα κατανοητό ότι οι συνθήκες εργασίας αποτελούν έναν καταλυτικό παράγοντα για τις επιχειρήσεις και για τους εργαζομένους τους, επηρεάζοντας ποικιλοτρόπως άμεσα ή έμμεσα την εξέλιξή τους σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο. Επομένως, ιδιαίτερη σημασία αποκτά η αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας ενός παραγωγικού χώρου.

Για τον λόγο αυτό, η παρούσα Μ.Δ.Ε. προσπαθεί να αφουγκραστεί τις απόψεις, τις αντιλήψεις και τα συναισθήματα των εργαζομένων σε βιομηχανική μονάδα παραγωγής οικοδομικών υλικών στην Βόρεια Ελλάδα. Η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθείται στην παρούσα ΜΔΕ στηρίζεται στην έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου. Το δείγμα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε ήταν οι εργαζόμενοι της εξεταζόμενης παραγωγικής μονάδας οι οποίοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια σειρά ερωτήσεων, από τις οποίες, δύναται να καλυφθεί ένα ευρύ φάσμα ζητημάτων που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στην μονάδα παραγωγής όπου εργάζονται καθημερινά.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε για την σύνταξη του ερωτηματολογίου αποτελείται από μια σειρά ενεργειών απαραίτητων για την δημιουργία ενός άρτιου ερωτηματολογίου. Αρχικά, μελετήθηκε η σχετική βιβλιογραφία και νομοθεσία με γνώμονα τις κύριες πτυχές που διαμορφώνουν τις συνθήκες εργασίας σε χώρους εργασίας. Το αποτέλεσμα της φάσης αυτής ήταν η δημιουργία ενός αρχικού καταλόγου ερωτήσεων οι οποίες θα μπορούσαν να εξεταστούν στα πλαίσια της έρευνας. Έπειτα όλες οι ερωτήσεις επαναξιολογήθηκαν σχετικά με την σημαντικότητα, την συνάφεια και το σκοπό τους ώστε να διαμορφωθεί η τελική λίστα ερωτήσεων που θα συμπεριληφθούν στο ερωτηματολόγιο. . Αφού αξιολογήθηκαν όλες οι ερωτήσεις αλλά και συνολικά όλο το ερωτηματολόγιο ως προς τη σαφήνεια, τη σύνταξη, δομή και την οργάνωση του, το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε ένα μικρό αριθμό εργαζομένων με στόχο την εξάλειψη πιθανών αδυναμιών. Τους ζητήθηκε να διαβάσουν και να αξιολογήσουν τις ερωτήσεις ως προς τις παρακάτω κατευθύνσεις:

- Αν όλες οι ερωτήσεις είναι κατανοητές και σαφώς διατυπωμένες.
- Αν υπήρχαν ερωτήσεις που ενδεχομένως να φέρουν σε δύσκολη θέση το ερωτώμενο.
- Αν υπήρχαν κάποιες δυσκολίες στο να απαντήσουν τις ερωτήσεις.
- Αν υπήρχαν κάποιες ερωτήσεις οι οποίες έχριζαν εμπλουτισμό των επιλογών προς απάντηση.

Με βάση τις παρατηρήσεις και τα σχόλια που συγκεντρώθηκαν από αυτό το πιλοτικό στάδιο, ορισμένες ερωτήσεις τροποποιήθηκαν, άλλες απορρίφθηκαν δίνοντας με αυτό τον τρόπο την οριστική μορφή του ερωτηματολογίου.

3.2 Περιγραφή ερωτηματολογίου

Μέσα από τη διαδικασία σύνταξης ερωτηματολογίου που η οποία παρουσιάστηκε στην παραπάνω ενότητα, το τελικό ερωτηματολόγιο περιελάμβανε 44 ερωτήσεις, το οποίο χωρίζεται σε 6 επιμέρους ενότητες με στόχο την όσο το δυνατόν κάλυψη όλων των πεδίων τα οποία διαμορφώνουν τόσο θετικά όσο και αρνητικά τις συνθήκες εργασίας στο χώρο της βιομηχανικής μονάδας παραγωγής οικοδομικών υλικών που εξετάζεται στα πλαίσια της έρευνας της παρούσας ΜΔΕ.

Ειδικότερα, το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων με ένα σύνολο ερωτήσεων που αφορά τα προσωπικά στοιχεία των εργαζομένων όπως το φύλο, έτη εργασιακής εμπειρίας στη βιομηχανική μονάδα, καθώς τη θέση που κατέχει στην επιχείρηση και το εκπαιδευτικό επίπεδο. Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει 13 ερωτήσεις, το οποίο εξετάζει θέματα τα οποία σχετίζονται με τα ωράρια και τις αποδοχές των εργαζομένων στην συγκεκριμένη βιομηχανική μονάδα. Μεταξύ άλλων καταγράφονται πληροφορίες που αφορούν τη μορφή των ωραρίων και τον βαθμό ικανοποίησης από τα υφιστάμενα ωράρια, τις υπερωρίες, την ικανοποίηση των εργαζομένων για τις αμοιβές και τις παροχές. Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου εστιάζει σε ζητήματα πίεσης και άγχους που τυχόν αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι καθώς και ζητήματα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων όσο και μεταξύ προϊσταμένων και των εργαζομένων. Το τέταρτο μέρος περιέχει ερωτήσεις σχετικά με τις

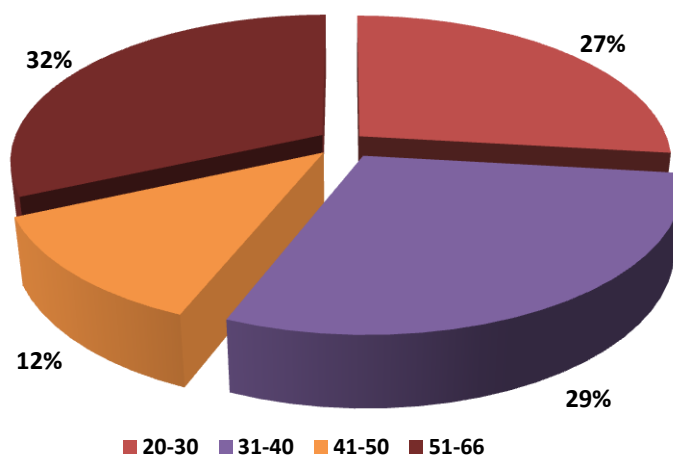
συνθήκες υγείας και ασφάλειας που επικρατούν μέσα στο χώρο της βιομηχανικής μονάδας παραγωγής οικοδομικών υλικών. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν ερωτήσεις αναφορικά με τους κινδύνους τους οποίους θεωρούν ότι εκτίθενται κατά την διάρκεια της εργασίας τους, την προσωπική εμπειρία τους σε εργατικά ατυχήματα ή αν είχαν αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα υγείας που σχετίζεται με την εργασία τους. Τέλος, εξετάστηκαν ζητήματα παροχής ΜΑΠ από την επιχείρηση όπως επίσης και ο βαθμός ενημέρωσης των εργαζομένων για τις εξελίξεις στα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.. Στο προτελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου οι ερωτήσεις έχουν σκοπό να εκμαιεύσουν την άποψη των εργαζομένων σχετικά με την προσέγγιση που έχει η διοίκηση σε μια σειρά από ζητήματα, όπως το βαθμό που η διοίκηση δίνει έμφαση στις δυνατότητες των εργαζομένων καθώς και την αίσθηση που έχουν σχετικά με το ενδιαφέρον της διοίκησης προς τον απλό εργαζόμενο αλλά και το βαθμό ενημέρωσης εκπαίδευσης που λαμβάνουν από την διοίκηση. Στο τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου γίνεται αναφορά στις συνθήκες που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης. Γίνεται προσπάθεια αντίληψης της άποψης που έχουν οι εργαζόμενοι σχετικά με τον βαθμό δυσκολίας της θέσης τους που κατέχουν καθώς και πως αντιμετωπίζουν το μέλλον τους στην συγκεκριμένη επιχείρηση και την τυχόν επαγγελματική εξέλιξη που ενδεχομένως να έχουν σε αυτήν. Τέλος ερωτήθηκαν για τον βαθμό που η εργασία επιδρά στην προσωπική τους ζωή, κατά πόσο λαμβάνουν την αναγνώριση που θα περίμεναν από τους προϊσταμένους και τον βαθμό σιγουριάς σχετικά με την διατήρηση της θέσης εργασίας τους.

4 Αποτελέσματα

Στην παρούσα ενότητα συνοψίζονται και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από την έρευνα με ερωτηματολόγια η οποία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της ΜΔΕ. Το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε σε έντυπη μορφή στους εργαζομένους της βιομηχανικής μονάδας εκτός ωρών εργασίας από 10/1/2023 έως και 24/2/2023. Όλοι οι ερωτώμενοι ενημερώθηκαν από τον ερευνητή για το σκοπό της έρευνας αλλά και για το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου. Λόγω κάποιων δυσκολιών στη διεξαγωγή της έρευνας συλλέχθηκαν 41 πλήρως συμπληρωμένων ερωτηματολογίων. Αρχικά, με βάση τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων δημιουργήθηκε μία βάση δεδομένων στο λογισμικό του Microsoft Excel για την επεξεργασία τους και την εξαγωγή των αποτελεσμάτων.

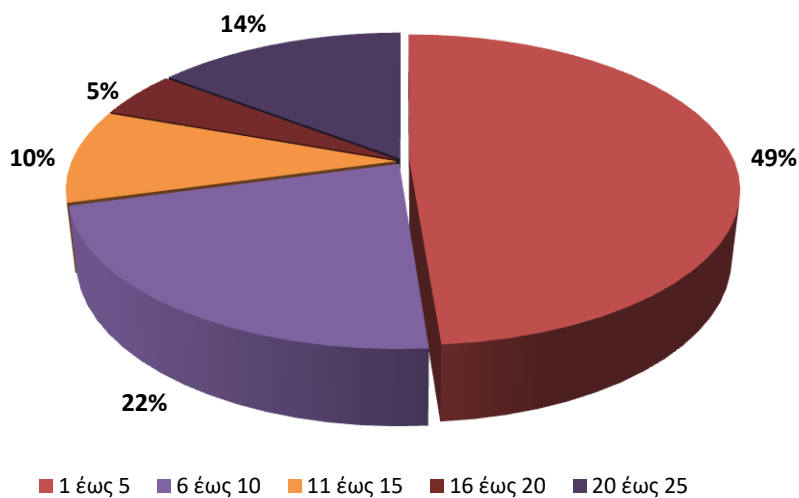
4.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος

Όπως προαναφέρθηκε ο αριθμός των ερωτηματολογίων που συγκεντρώθηκαν ήταν 41, εκ των οποίων 4 συμπληρώθηκαν από γυναίκες εργαζόμενοι της βιομηχανικής μονάδας αποτελώντας περίπου το 10% του συνόλου των ερωτηματολογίων. Το ηλικιακό εύρος των ερωτηθέντων ποικίλει. Στην έρευνα συμμετείχαν εργαζόμενοι από το όλο εύρος του εργασιακού κύκλου ζωής (μεταξύ 20 και 66 έτη), ενώ ο μέσος όρος ηλικίας ήταν 40 έτη. Ειδικότερα, το μεγαλύτερο ποσοστό ερωτώμενων (32%) άνηκε στην η ηλικιακή ομάδα 51-66 ετών με ποσοστό, ενώ με μικρή διαφορά ακολουθούν οι ηλικιακές ομάδες 31-40 και 20-30 ετών με ποσοστά 29% και 27% αντίστοιχα (Διάγραμμα 4).



Διάγραμμα 4. Ηλικία των ερωτώμενων.

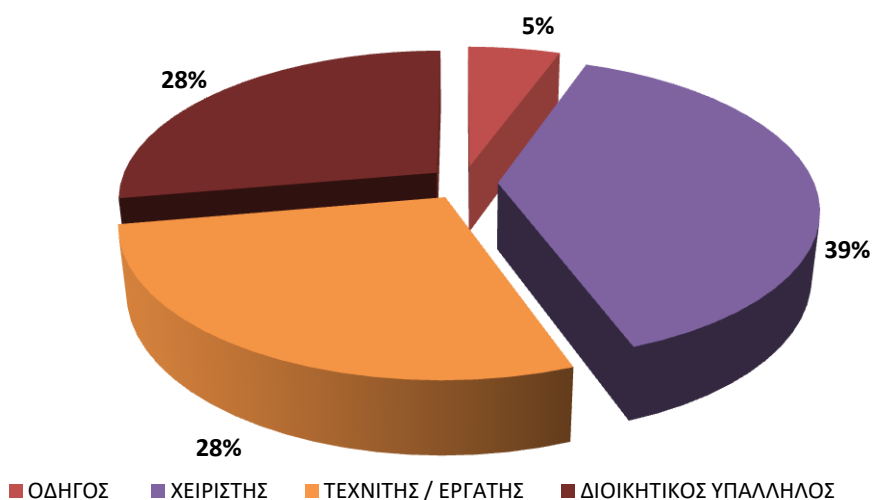
Όσο αναφορά το χρονικό διάστημα (σε έτη) το οποίο εργάζονταν οι συμμετέχοντες στη συγκεκριμένη βιομηχανική μονάδα το μεγαλύτερο ποσοστό (49%) δήλωσε ότι εργάζεται ένα μικρό χρονικό διάστημα από 1 έως 5 έτη ενώ ένα 14% των εργαζομένων δήλωσε ότι εργάζεται από 20 μέχρι 25 χρόνια. (Διάγραμμα 5).



Διάγραμμα 5. Εργασιακή εμπειρία

Επιπλέον, σε ερώτηση σχετικά με το αντικείμενο ή τη θέση του κάθε εργαζομένου μέσα στην επιχείρηση, τα ποσοστά κυμαίνονται αρκετά κοντά και φαίνεται να διαμοιράζονται ομοιόμορφα σε όλα τα επίπεδα, με μικρότερο ποσοστό 6% να καταλαμβάνουν εργαζόμενοι

με αντικείμενο εργασίας «Οδηγός» (Διάγραμμα 6). Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών του δείγματος, σχεδόν ένας στους δύο εργαζόμενους ήταν απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης(με ποσοστό 49%). Το 27% των εργαζομένων δήλωσε ότι ήταν κάτοχος μεταλυκειακής εκπαίδευσης (δηλαδή, ΙΕΚ δημόσια – ιδιωτική σχολή) και το υπόλοιπο 24% ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με το σύνολο αυτών να είναι κυρίως οι διοικητικοί υπάλληλοι.



Διάγραμμα 6. Η θέση του ερωτώμενου μέσα στην επιχείρηση.

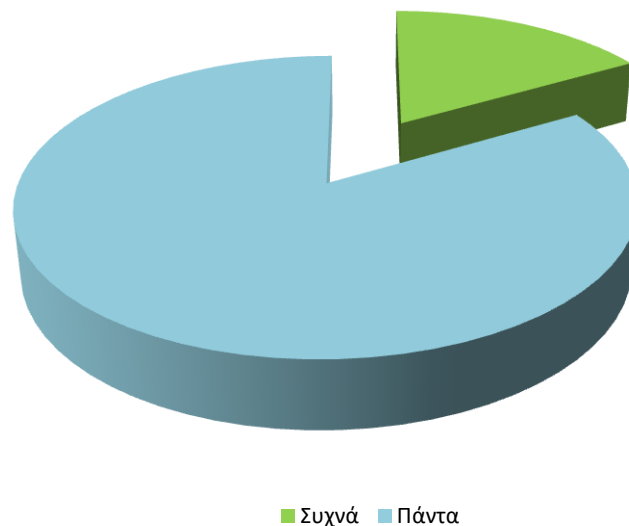
4.2 Ωράριο – παροχές

Σε αυτήν την ενότητα αυτή, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με τα ωράρια που επικρατούν στην συγκεκριμένη επιχείρηση και το σύστημα αμοιβών. Σχετικά με το ωράριο εργασίας, από τους 41 ερωτώμενους μόνο 12 εργαζόμενοι είχαν σταθερό ωράριο εργασίας ενώ 29 ανέφεραν ότι εργάζονται κυλιόμενο ωράριο. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι η συγκεκριμένη επιχείρηση δραστηριοποιείται στην παραγωγή έτοιμων κονιαμάτων και η παραγωγή της χωρίζεται σε 2 βάρδιες, με τους εργαζόμενους που δήλωσαν ότι εργάζονται με σταθερό ωράριο να είναι κυρίως το διοικητικό προσωπικό. Επιπλέον, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν αν εργάζονται υπερωρίες και αν ναι πόσες περίπου συνολικά υπερωρίες εργάζονται το μήνα. Το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε θετικά με ποσοστό 73%(30 εργαζόμενοι) με το 40% εξ αυτών να εκτιμά ότι εργάζεται μεταξύ 11 έως και 20 ώρες υπερωρίας το μήνα (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. Αριθμός εργαζομένων που εργάζεται υπερωρίες.

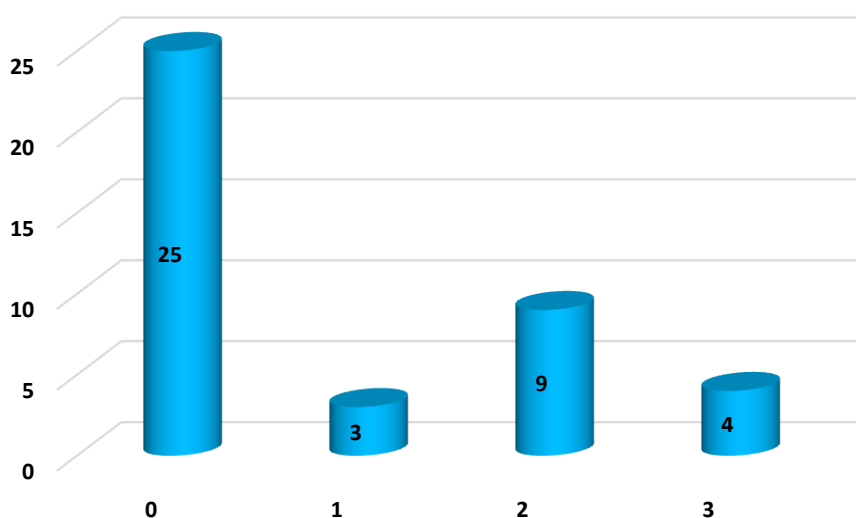
Ώρες υπερωρίας ανά μήνα	Αριθμός εργαζομένων	Ποσοστό
1 έως 10	5	16,67
11 έως 20	12	40
21 έως 30	4	13,33
31 έως 40	9	30
Σύνολο	30	100

Ακόμη, σε συνδυασμό τις παραπάνω ερωτήσεις, οι συμμετέχοντες στην έρευνα που έγινε απάντησαν ότι εργάζονται υπερωρίες, απάντησαν ότι ενημερώνονται εγκαίρως, πριν προσέλθουν στην εργασία τους, όταν πρόκειται να εργαστούν υπερωρίες. Το Διάγραμμα 7 δείχνει ότι η συντριπτική πλειοψηφία (25 στους 30 εργαζόμενους) δήλωσε ότι πάντα ενημερώνεται εγκαίρως για την εργασία υπερωριών πριν προσέλθει στην εργασία του. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι κανένας από τους ερωτώμενους δεν δήλωσε ότι δεν ενημερώνεται έγκαιρα ότι πρόκειται να εργαστεί υπερωρίες στην βάρδια του. Επίσης, οι ερωτώμενοι ρωτήθηκαν αν αμείβονται τις υπερωρίες που εργάζονται με το σύνολο των εργαζομένων να απαντά καταφατικά.



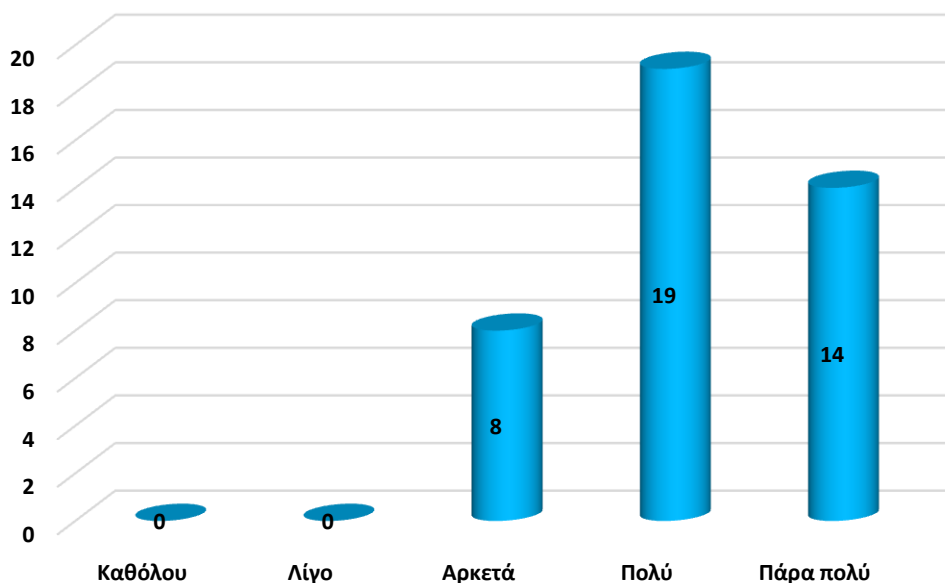
Διάγραμμα 7. Ενημέρωση των εργαζομένων για τις υπερωρίες

Επιπλέον στην ενότητα του ωραρίου, οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν αν εργάζονται το Σάββατο και πόσο συχνά συμβαίνει αυτό. Σύμφωνα, με τον Διάγραμμα 8, πάνω από τους μισούς εργαζόμενους (n=25) που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι δεν εργάζονται τα Σάββατα. Από αυτούς, μόνο τέσσερις συμμετέχοντες δήλωσαν ότι εργάζονται 3 φορές το μήνα, ενώ δύο φορές δήλωσαν εννέα εργαζόμενοι. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται Σάββατο είναι συνήθως οι χειριστές και τεχνίτες οι οποίοι προβαίνουν σε εργασίες συντήρησης του εξοπλισμού και των μηχανημάτων.



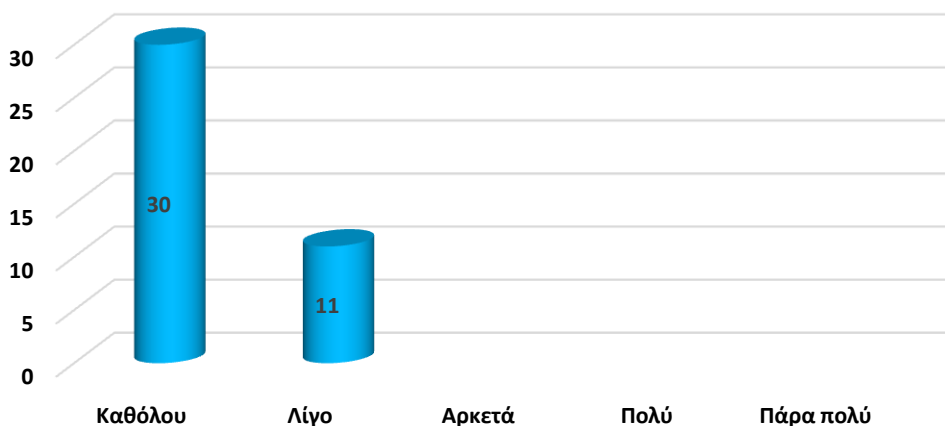
Διάγραμμα 8. Κατανομή των ερωτώμενων στην ερώτηση πόσο Σάββατα το μήνα εργάζονται

Γενικά, τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με το ωράριο εργασίας τους. Από το Διάγραμμα 9 φαίνεται ότι 33 εργαζόμενοι δήλωσαν ότι είναι «Πολύ» ή «Πάρα πολύ» ικανοποιημένοι με το ωράριο εργασίας τους. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι κανένας εργαζόμενος δεν δήλωσε ότι το ωράριο της εργασίας του δεν το ικανοποιεί.



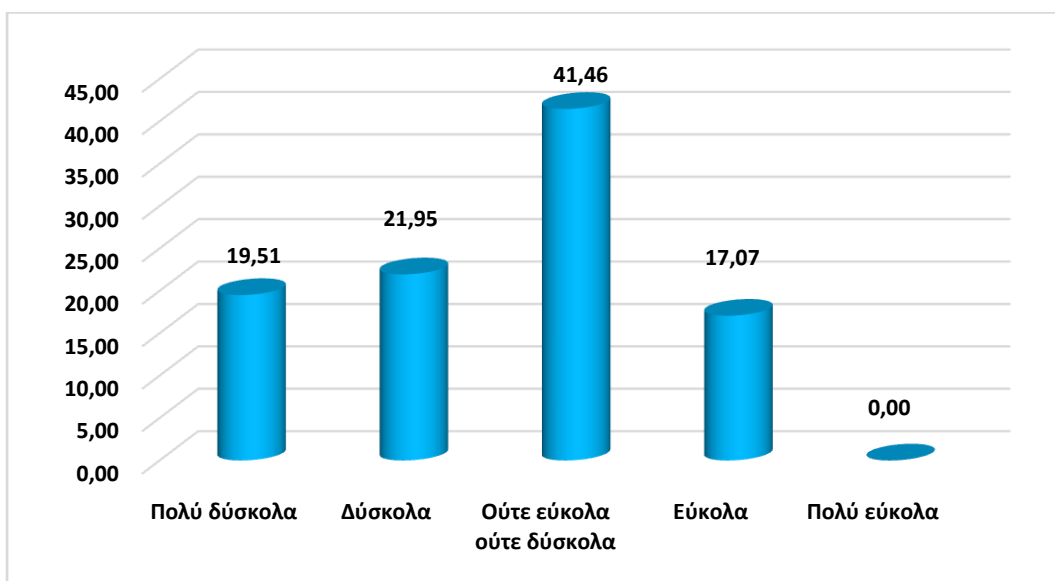
Διάγραμμα 9. Κατανομή των απαντήσεων σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων με το ωράριο εργασίας τους.

Ακόμη μέσω του ερωτηματολογίου έγινε προσπάθεια να καταγραφεί η ικανοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τις οικονομικές απολαβές τους. Έτσι στην ερώτηση αν επαρκούν οι οικονομικές απολαβές να καλυφθούν οι ανάγκες τους, τα αποτελέσματα ήταν ξεκάθαρα αρνητικά. 30 εργαζόμενοι απάντησαν ότι ο μισθός που λαμβάνουν δεν φτάνει καθόλου ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες ενώ 11 εργαζόμενοι απάντησαν «Λίγο». Συνεπώς, σε αντίθεση με τα ωράρια εργασίας, οι εργαζόμενοι δεν φαίνεται να είναι ικανοποιημένοι με τις οικονομικές απολαβές (Διάγραμμα 10). Επίσης, ένα ακόμη στοιχείο που επιβεβαιώνει ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι με τις αμοιβές που τους προσφέρει η κύρια εργασία τους, είναι το γεγονός ότι πάνω από τους μισούς εργαζόμενους (n=24) δήλωσε «Ναι» στην ερώτηση αν έχουν και δεύτερη εργασία για να συμπληρώσουν το εισόδημα τους.



Διάγραμμα 10. Η άποψη των εργαζομένων για τη επάρκεια του μισθού να καλύψει τις ανάγκες τους.

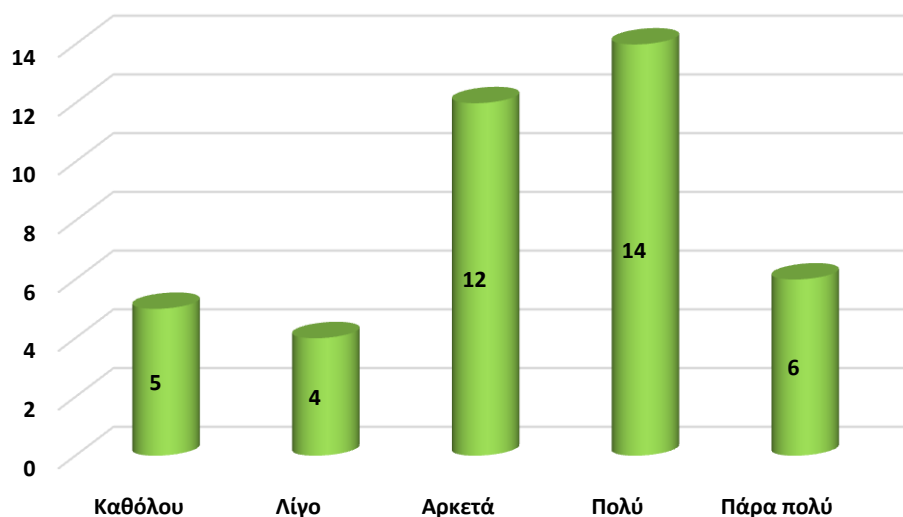
Σχετικά με την ευκολία που μπορούν να λείψουν από την εργασία τους κάνοντας χρήση της νόμιμης άδειας που δικαιούνται, οι συμμετέχοντες έχουν διαφορετικές απόψεις. Σε ποσοστό 20% και 22% οι εργαζόμενοι απάντησαν «Πολύ δύσκολα» και «Δύσκολα» αντίστοιχα. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε ποσοστό 41,46% δήλωσαν ότι «Ούτε εύκολα ούτε δύσκολα» το οποίο δείχνει ότι δεν είναι σίγουροι ότι θα μπορέσουν να πάρουν άδεια αν χρειαστούν (Διάγραμμα 11). Γενικά, προκύπτει ότι στην συγκεκριμένη βιομηχανική μονάδα δύσκολα μπορούν να πάρουν τις νόμιμες άδειες τους χωρίς τον παράλληλο προγραμματισμό λειτουργίας της μονάδας.



Διάγραμμα 11. Ποσοστά απαντήσεων αναφορικά με το πόσο εύκολα οι εργαζόμενοι μπορούν να πάρουν άδεια από την δουλειά τους.

4.3 Άγχος – πίεση και εργασιακές σχέσεις

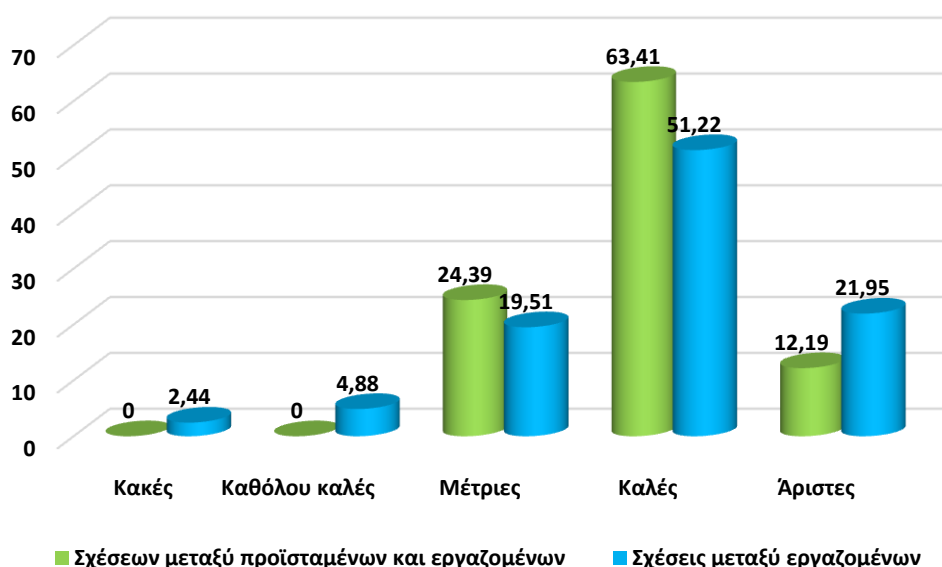
Εκτός από τα ζητήματα που αφορούν τα ωράρια και το σύστημα αμοιβών, το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικές με τις συνθήκες πίεσης που ενδεχομένως επικρατούν στην συγκεκριμένη επιχείρηση καθώς και τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων αλλά και μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων. Αναφορικά με το αν οι εργαζόμενοι νιώθουν κάποιου είδους πίεση στην εργασία τους, οι απαντήσεις τους δείχνουν ότι νιώθουν κάποια πίεση στην εργασία τους. Ειδικότερα, οι περισσότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν «Πολύ» ή «Αρκετά» (14 και 12 εργαζόμενοι αντίστοιχα), ενώ 5 δήλωσαν «Καθόλου».



Διάγραμμα 12. Κατανομή των απαντήσεων σχετικά με την πίεση που νιώθουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους.

Στις ερωτήσεις που αφορούσαν τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων καθώς και μεταξύ των εργαζομένων και των προϊσταμένων τους (Διάγραμμα 13), ένα

μεγάλο ποσοστό περίπου της τάξεως του 64 % (26 εργαζόμενοι) αναφέρει ότι οι σχέσεις με του προϊσταμένους του είναι καλές, ένα 12% (5 εργαζόμενοι) ότι είναι άριστες και ένα 24% το οποίο απαντά ότι είναι μέτριες. Επίσης, κανένας εργαζόμενος δεν θεωρεί ότι σχέσεις του με τη διοίκηση ότι δεν είναι καλές. Για τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες φαίνεται να μην αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα με το 70% να δηλώνει «Καλές» ή «Μέτριες». Συμπερασματικά προκύπτει ότι σε γενικό πλαίσιο, το κλίμα που επικρατεί σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στην εξεταζόμενη επιχείρηση τόσο μεταξύ των εργαζομένων όσο και μεταξύ των εργαζομένων και των προϊσταμένων και των εργαζομένων αξιολογούνται ικανοποιητικές. Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει και από το γεγονός ότι 76% των εργαζομένων δήλωσε ότι οι διαφωνίες ή συγκρούσεις με τη διοίκηση είναι σπάνιες ή δεν συμβαίνουν ποτέ.

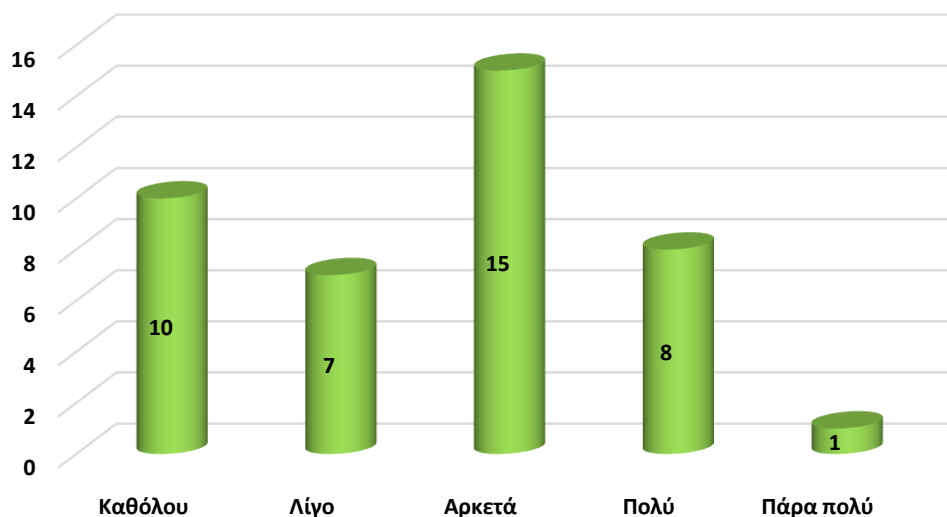


Διάγραμμα 13. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σχετικά με τις σχέσεις εργασίας.

4.4 Υγεία και ασφάλεια

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τις ερωτήσεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια του συγκεκριμένου παραγωγικού χώρου. Στο Διάγραμμα 14 αποτυπώνονται οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με το αν νιώθουν ότι εκτίθενται σε κινδύνους μέσα στο χώρο εργασίας. Γενικά θα μπορούσε να ειπωθεί ότι οι εργαζόμενοι δεν

νιώθουν ασφαλείς στο χώρο της εργασίας τους. 17 εργαζόμενοι απάντησαν «Καθόλου» ή «Λίγο» ασφαλείς στο χώρο εργασίας και 15 εργαζόμενοι δήλωσαν «Αρκετά» ενώ μόλις μια απάντηση ήταν «Πάρα πολύ».



Διάγραμμα 14. Κατανομή των απαντήσεων σχετικά με την ασφάλεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας

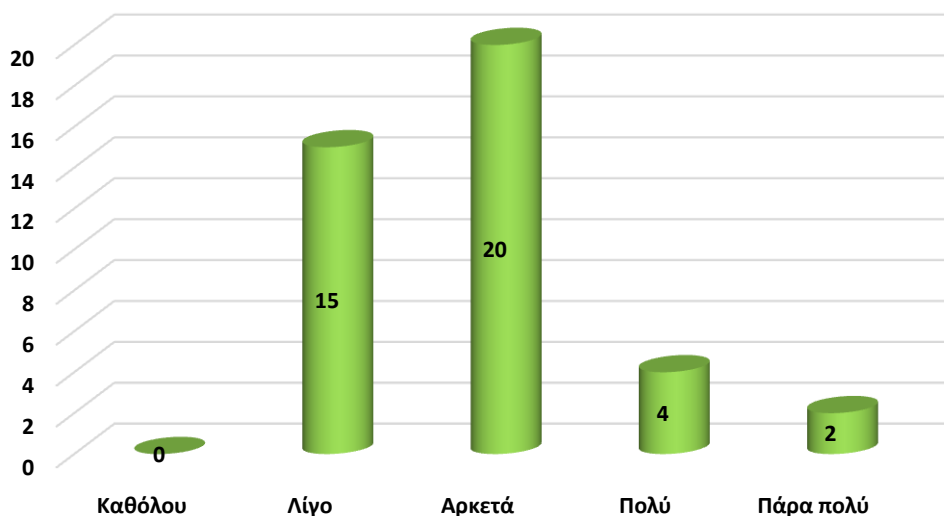
Οι κίνδυνοι στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι του συγκεκριμένου χώρου είναι αρκετοί, όπως προκύπτει και από τον Πίνακα 3 που ακολουθεί. Οι θόρυβοι και ηχορύπανση όμως είναι κατά γενική ομολογία το συνηθέστερο, αποτέλεσμα της λειτουργίας του μηχανολογικού εξοπλισμού της μονάδας παραγωγής. Η έντονη θόρυβοι δύναται να δημιουργήσουν προβλήματα ακοής στους εργαζόμενους οι οποίοι δεν τηρούν τα μέτρα ατομικής προστασίας. Σε συνέχεια των παραπάνω η μεταφορά βαρέων φορτίων και ο κίνδυνος από τη χρήση μηχανολογικού εξοπλισμού είναι δυο σημαντικότερες αιτίες που τίθεται σε κίνδυνο η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων. Ακολουθεί η εργασία υπό αντίξοες συνθήκες ,δεδομένο που σε συνδυασμό τις ακραίες καιρικές συνθήκες που επικρατούν το χειμώνα και το καλοκαίρι στην συγκεκριμένη περιοχή αλλά και σε συνάρτηση με τις ελλιπείς προφανώς εγκαταστάσεις , δυσχεραίνουν τους εργαζόμενους.

Πίνακας 3. Κατανομή των απαντήσεων σχετικά με τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τους κινδύνους που εκτίθενται στο χώρο εργασίας.

	Καθόλου (1)	2	3	4	5	6	7	8	9	Πάρα πολύ (10)	Μέσο ζόρος
Δονήσεις	10	0	0	0	11	0	7	13	0	0	5,3
Θορύβους	10	0	0	0	0	0	2	0	2	9	7,2

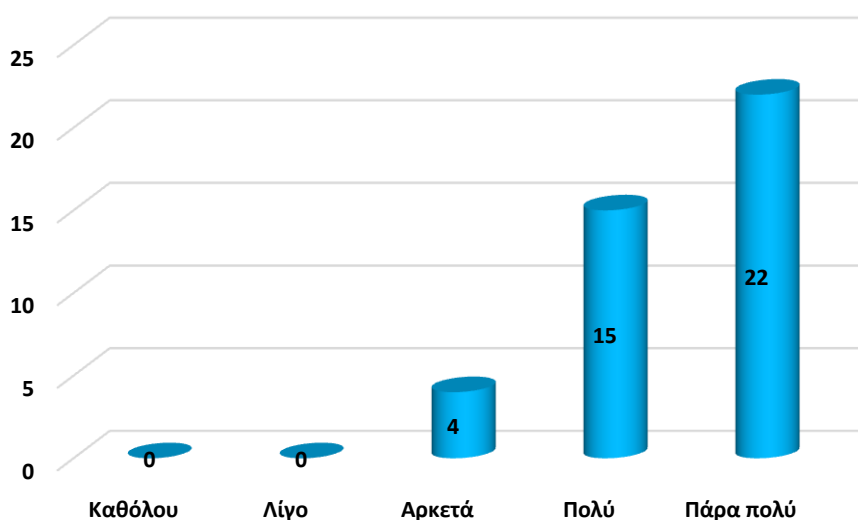
								0			
Κουραστικές στάσεις	10	0	0	0	0	1	0	14	8	8	5
Εργασία σεμεγάλουψος	30	0	6	5	0	0	0	0	0	0	
Εισπνοή σκόνης και χημικών ουσιών	10	0	0	0	0	0	8	0	1	8	1,6
Ατύχημα από κίνησηοχημάτων	10	0	10	0	0	0	6	15		0	4,9
Ατύχημα από μηχανήματα	10	0	8	0	0	0	10	10	3	0	5,1
Εργασία υπό αντίξοες καιρικές συνθήκες	10	0	0	0	0	0	0	21	1	0	6,5
Μεταφορά ή μετακίνηση βαρέων φορτίων	10	0	0	0	0	6	0	0	2	0	6,6
Κίνδυνος από τη χρήση μηχανολογικού εξοπλισμού	10	0	0	5	0	0	0	0	2	5	6,6
									1		

Συνεχίζοντας την παρουσίαση των αποτελεσμάτων ως προς τα θέματα υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, καθοριστικό ρόλο στην πρόληψη των κινδύνων διαδραματίζει η ενημέρωση. Στο Διάγραμμα 15 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από την ερώτηση αν ενημερώνονται για τις εξελίξεις στα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία σας με τα αποτελέσματα να δείχνουν ότι είναι ένα θέμα στο οποίο οι εργαζόμενοι δεν δείχνουν πάρα πολύ ενδιαφέρον. Συγκεκριμένα, οι περισσότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι ενημερώνονται «Λίγο» ή «Αρκετά» ενώ μόνο δυο εργαζόμενοι δήλωσαν «Πάρα πολύ».



Διάγραμμα 15. Κατανομή των απαντήσεων στην ερώτηση κατά πόσο ενημερώνονται για τα θέματα υγείας και ασφάλειας

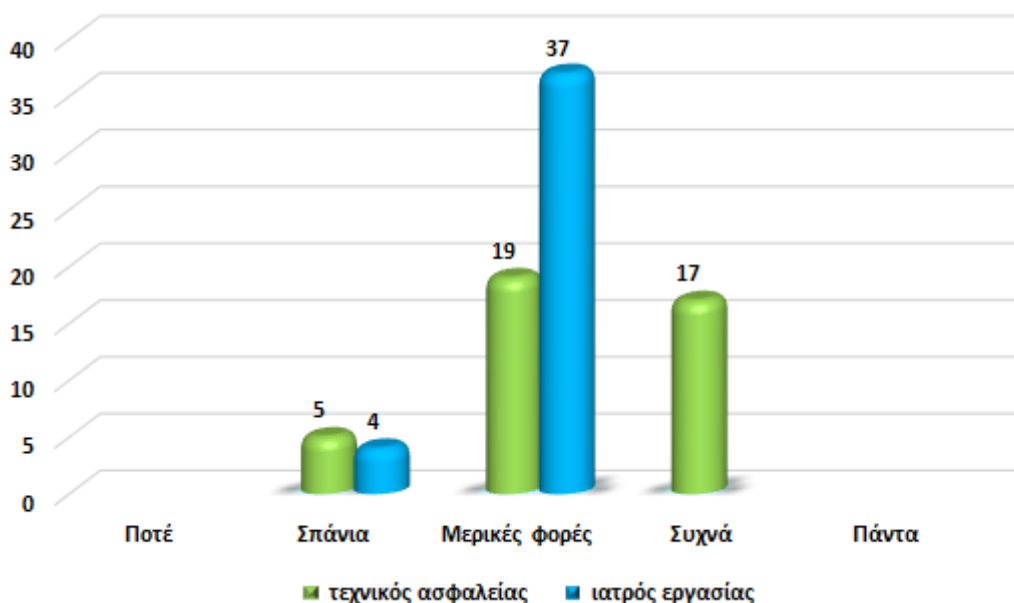
Επιπλέον, οι ερωτούμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν εάν η διοίκηση της επιχείρησης δείχνει ενδιαφέρον για τα μέτρα προστασίας των εργαζομένων και τα μέσα ατομικής προστασίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η επιχείρηση δείχνει πραγματικό ενδιαφέρον με την συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων να δηλώνει «Πολύ» και «Πάρα πολύ» (n=37) (Διάγραμμα 16).



Διάγραμμα 16. Κατανομή απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με το ενδιαφέρον της διοίκησης για τα μετρά προστασίας και τα μέσα ατομικής προστασίας.

Αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια, οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να δηλώσουν εάν έχουν τραυματιστεί εξαιτίας της εργασίας τους στο συγκεκριμένο παραγωγικό χώρο. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που έδωσαν οι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης μονάδας παραγωγής έτοιμων κονιαμάτων, το 69% των εργαζομένων έχει αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα υγείας εξαιτίας της εργασίας τους, με τους περισσότερους εργαζομένους να έχουν λείψει από 2 έως 4 ημέρες, ενώ το σημείο του σώματος στο οποίο να εμφανίζονται συχνότεροι τραυματισμοί είναι η σπονδυλική στήλη τα χέρια και τα πόδια. Η βασική αιτία των τραυματισμών είναι οι δύσκολες στάσεις εργασίας, η ορθοστασία και η μεταφορά βαριών φορτίων..

Στην συνέχεια η έρευνα επικεντρώθηκε στα μέτρα πρόληψης και ενημέρωσης για την αποφυγή ατυχημάτων. Έτσι οι εργαζόμενοι ερωτήθηκαν για την συχνότητα της επικοινωνίας τους και επισκέψεων του τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας στο χώρο εργασίας τους(Διάγραμμα 17). Γενικά προκύπτει ότι η συχνότητα με την οποία ο τεχνικός ασφαλείας και ο ιατρός εργασίας τον συγκεκριμένο παραγωγικό χώρο και η επικοινωνία τους με τους εργαζόμενους να θεωρείται «τακτική».



Διάγραμμα 17. Απαντήσεις των εργαζομένων σχετικά με συχνότητα επισκέψεων και επικοινωνίας τους με τον τεχνικό ασφαλείας και ο ιατρός εργασίας.

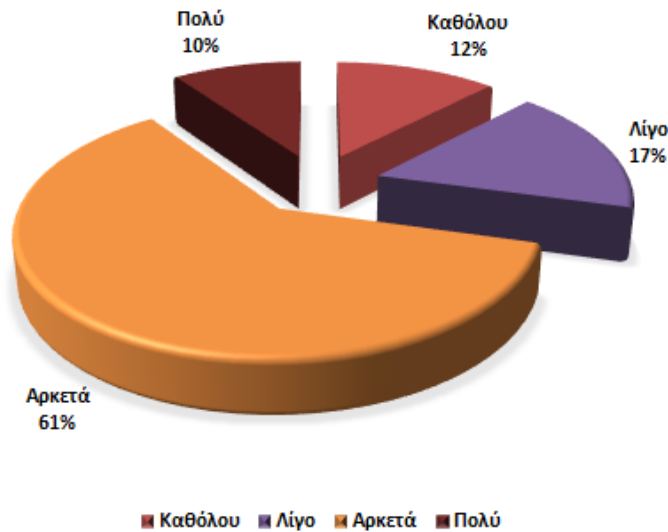
Επιπρόσθετα, ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να αξιολογήσουν την επιρροή του κάθε διοικητικού προσώπου της επιχείρησης για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας τους. Στον Πίνακα 4, αξιολογήθηκαν τα κάτωθι πρόσωπα με βαθμολογία από το 1 έως το 10. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι η διοίκηση δεν παίζει άμεσα σημαντικό ρόλο στην υγεία και την ασφάλεια ως προς τους εργαζομένους. Το ίδιο υφίσταται για τον τεχνικό ασφαλείας και τον ιατρό εργασίας. Σε αντίθετη κατεύθυνση κινείται η άποψη των εργαζομένων ως προς του προϊστάμενους τμημάτων, για τους οποίους οι απαντήσεις είναι θετικές ως προς τρόπο που επηρεάζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στον χώρο εργασίας τους.

Πίνακας 4. Στον πίνακα που ακολουθεί οι εργαζόμενοι αξιολογούν την επιρροή του κάθε διοικητικού προσώπου στην υγεία και την ασφάλεια.

	Καθόλο υ (1)	2	3	4	5	6	7	8	9	Πάρα πολύ (10)	Μ. Ο
Διοίκηση	3	1	6	9	17	5	0	0	0	0	3,5
Προϊστάμενοι τμημάτων	0	0	0	0	5	8	2	3	0	0	6,6
Τεχνικός ασφαλείας	0	4	2	7	10	1	0	0	0	0	4,6
Ιατρός εργασίας	2	0	8	1	7	0	5	0	0	0	3,2
				9							

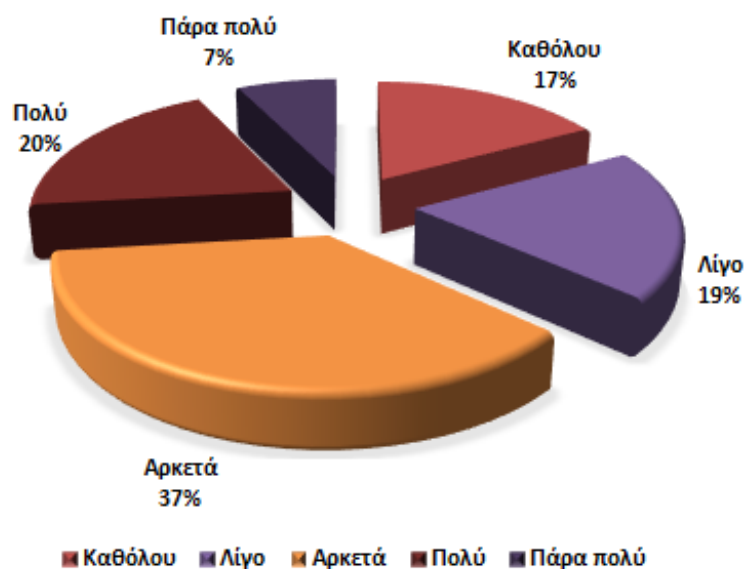
4.5 Διοικητική προσέγγιση

Στην ενότητα αυτή γίνεται προσπάθεια να αποτυπωθεί η εικόνα που έχουν διαμορφώσει οι εργαζόμενοι για τον τρόπο που τους αντιμετωπίζει η διοίκηση και την ευρύτερη επικοινωνία μαζί τους. Αρχικά οι εργαζόμενοι καλούνται να απαντήσουν αν η διοίκηση ενδιαφέρεται για τους ίδιους και τα θέματα που τους απασχολούν. Τα αποτελέσματα δείχνουν οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι (περίπου το 70% των ερωτώμενων) με την διοίκηση. Αρνητική άποψη έχουν το 12% των ερωτώμενων οι οποίοι δήλωσαν «Καθόλου» ενώ 17% των εργαζομένων δήλωσε «Λίγο».



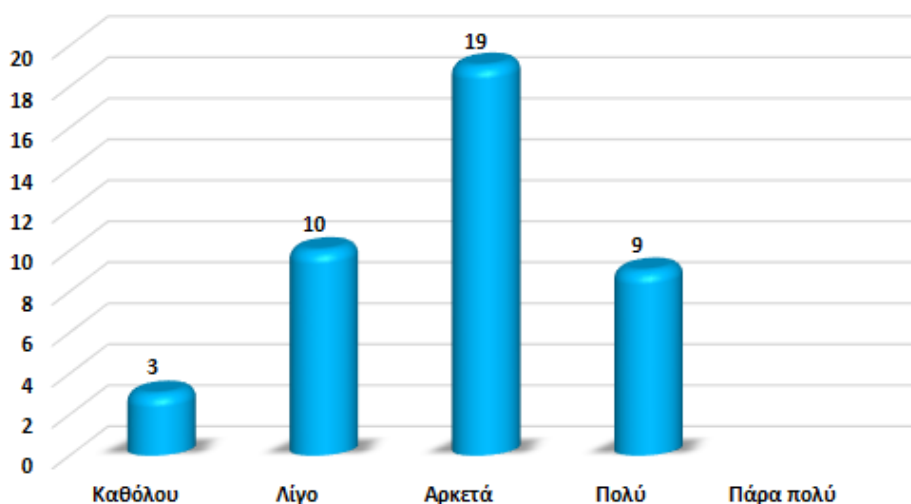
Διάγραμμα 18. Αξιολόγηση τους ενδιαφέροντος της διοίκησης για τους εργαζομένους της.

Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν σχετικά με το αν η διοίκηση αξιοποιεί τις ικανότητες κάθε εργαζομένου καθώς επίσης και αν προωθεί την συνεχή ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους. Από την ανάλυση προκύπτει ότι όλοι οι εργαζόμενοι δεν έχουν την ίδια άποψη (Διάγραμμα 19). Ένα 27% των εργαζομένων πιστεύει ότι η διοίκηση της επιχείρησης αξιοποιεί σε σημαντικό βαθμό τις δυνατότητες των εργαζομένων ενώ 36% των ερωτώμενων έχει αντίθετη άποψη.



Διάγραμμα 19. Αξιολογείται αν η διοίκηση εκμεταλλεύεται τις ικανότητες των εργαζομένων της και αν παρέχει δυνατότητες εξέλιξης σε αυτούς.

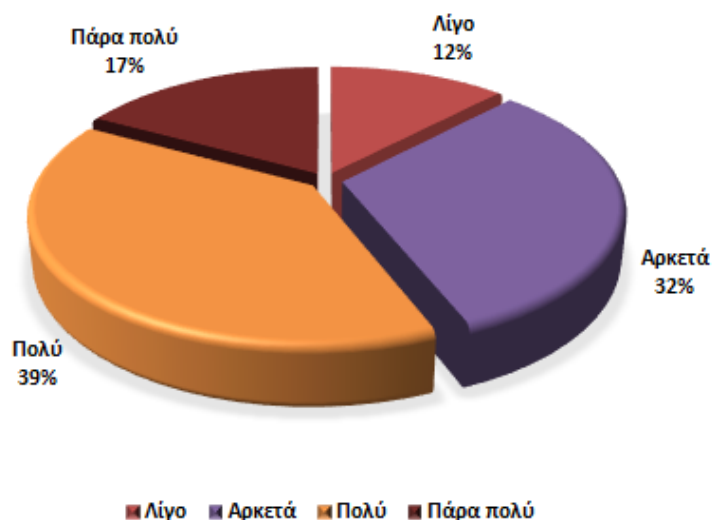
Τέλος στο ερώτημα αν η διοίκηση ενεργεί έτσι ώστε να επιφέρει οποιαδήποτε αλλαγή ως προς την βελτίωση των συνθηκών ασφαλείας και υγείας στον χώρο εργασίας, η άποψη των εργαζομένων δεν είναι θετική για την αποτελεσματικότητα της διοίκησης ως προς αυτό το ζήτημα αυτό. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι (n=19) θεωρούν ότι η διοίκηση κάνει κάποιες ενέργειες προς αυτή την κατεύθυνση, με μόνο 9 εργαζόμενους να κρίνουν θετικά την αποτελεσματικότητα αυτών των ενεργειών. Σίγουρα, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχει αρκετός χώρος βελτίωσης ως προς αυτό το ζήτημα.



Διάγραμμα 20. Οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με το αν η διοίκηση ενεργεί έτσι ώστε να βελτιώσει τις συνθήκες ασφαλείας και υγείας στον χώρο εργασίας

4.6 Εργασιακό περιβάλλον

Στην τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν μια σειρά ερωτήσεων που αφορούν γενικά τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον. Ένα από τα θέματα που εξετάστηκε αφορούσε την σωματική κούραση εξαιτίας της εργασίας τους. καλούνται να αξιολογήσουν σε τι βαθμό η εργασία τους είναι κουραστική. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι το 56% των εργαζομένων απαντά θετικά, γεγονός που προκύπτει από το αντικείμενο της συγκεκριμένης επιχείρησης η οποία ανήκει στην βαριά βιομηχανία (Διάγραμμα 21). Μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό των εργαζομένων απάντησε «Λίγο» ενώ 32% δήλωσε «Αρκετά»



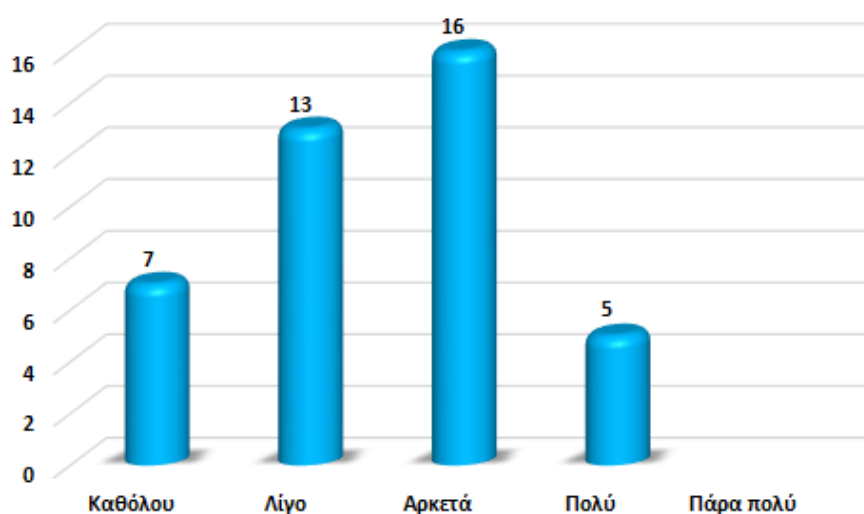
Διάγραμμα 21. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σχετικά με το βαθμό δυσκολία της θέσης εργασίας που κατέχουν οι εργαζόμενοι.

ένας παράγοντας που επηρεάζει θετικά την παραγωγικότητα των εργαζομένων είναι η αίσθηση ικανοποίησης που έχουν οι εργαζόμενοι η οποία προέρχεται από το ίδιο το έργο που παράγουν σε συνάρτηση με την αναγνώριση του έργου αυτού από τους προϊσταμένους τους. Έτσι στην ερώτηση πόσο σημαντικοί θεωρούν οι εργαζόμενοι τον εαυτό τους για την επιχείρηση. Από το Διάγραμμα 22 φαίνεται ότι 73% των συμμετεχόντων θεωρούν το ρόλο τους για την επιχείρηση «Πολύ» ή «Αρκετά».



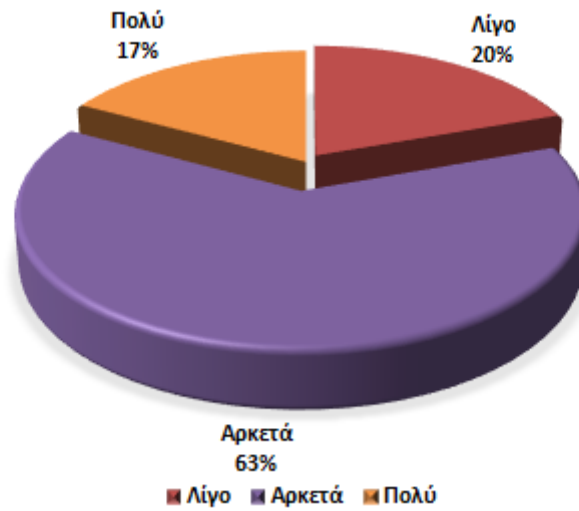
Διάγραμμα 22. Ποσοστό απαντήσεων σχετικά με το πως οι εργαζόμενοι αξιολογούν τον ρόλο τους στην επιχείρηση και την επίτευξη των στόχων της

Ωστόσο, στην ερώτηση που αφορά τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης που προσφέρει η συγκεκριμένη επιχείρηση τα αποτελέσματα στο Διάγραμμα 23 δείχνουν ότι εργαζόμενοι δεν είναι πολύ αισιόδοξοι για τις προοπτικές εξέλιξης στην συγκεκριμένη επιχείρηση. Μόλις 5 από τους 41 εργαζόμενους δήλωσε ότι θεωρεί ότι η συγκεκριμένη επιχείρηση είναι ικανή να τους προσφέρει ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.



Διάγραμμα 23. Κατανομή απαντήσεων στην ερώτηση για την προοπτική εξέλιξη των εργαζομένων

Τέλος, μεταξύ άλλων, ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να αξιολογήσουν το αίσθημα ασφάλειας που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι ως προς την διατήρηση της θέσης εργασίας, το οποίο αποτελεί ένα ακόμη στοιχείο που συμβάλει αποτελεσματικά στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 24, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων δεν είναι σίγουρο για το μέλλον του στην συγκεκριμένη επιχείρηση. Συγκεκριμένα 63% των εργαζομένων δήλωσε «Αρκετά» ασφαλής για τη διατήρηση της θέσης που κατέχει στην επιχείρηση, ενώ το 20% των απαντήσεων να δηλώνουν ότι δεν είναι αισιόδοξοι για το μέλλον τους στην συγκεκριμένη επιχείρηση.



Διάγραμμα 24. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων ως προς το πόσο ασφαλείς νιώθουν οι εργαζόμενοι ότι θα διατηρήσουν την θέση εργασίας τους

5 Συμπεράσματα

Αδιαμφισβήτητα, ένα σύγχρονο και υγιές εργασιακό περιβάλλον αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την επίτευξη της στρατηγικής και των στόχων μια επιχείρησης. Σήμερα, στα πλαίσια της αειφόρου ανάπτυξης, τα ζητήματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας αναγνωρίζονται ως μια βασική συνιστώσα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων η οποία θεωρείται εξίσου σημαντική με την περιβαλλοντική και την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι ως μια εσωτερική κοινωνική ομάδα κάθε οργανισμού, επηρεάζουν και επηρεάζονται σε σημαντικό βαθμό από την στρατηγική και την πολιτική της επιχείρησης. Για το λόγο αυτό οι συνθήκες εργασίας που προσφέρει κάθε επιχείρηση στους εργαζόμενους θα πρέπει να απασχολεί την διοίκηση κάθε οργανισμού.

Ειδικότερα, οι συνθήκες εργασίας καθορίζονται από μια σειρά παραμέτρων οι οποίες θα πρέπει να αναλύονται και να εξετάζονται διεξοδικά σε κάθε παραγωγικό χώρο. Η ικανοποίηση των εργαζομένων, η υγεία και ασφάλεια, οι παροχές και οι αμοιβές, τα ωράρια εργασίας και οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης είναι κάποια από τα θέματα που πρέπει να εξετάζει κάθε οργανισμός ώστε να παρέχει υψηλού επιπέδου συνθήκες εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα ΜΔΕ στοχεύει στην ανάλυση των συνθηκών εργασίας που επικρατούν σε ένα παραγωγικό χώρο εργασίας μιας βιομηχανικής μονάδας παραγωγής οικοδομικών υλικών. Μέσα από τη συγκεκριμένη έρευνα, γίνεται μια προσπάθεια να εντοπιστούν οι παράμετροι που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας και οι οποίες θα μπορούσαν να βελτιωθούν. Άρα, τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορούσε να προσφέρει στην διοίκηση της συγκεκριμένης βιομηχανικής μονάδας κάποιες χρήσιμες πληροφορίες για το σχεδιασμό και την υιοθέτηση δράσεων και πρακτικών για την περαιτέρω βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε στη παρούσα ΜΔΕ είναι η έρευνα με ερωτηματολόγια. Συγκεκριμένα σχεδιάστηκε ένα ερωτηματολόγιο για την καταγραφή των απόψεων από ένα δείγμα των εργαζομένων της συγκεκριμένης βιομηχανικής μονάδας. Γίνεται προσπάθεια να καταγραφούν και να αναλυθούν οι απόψεις των εργαζομένων σε ζητήματα που έχουν άμεση επιρροή στην εργασία του και στην διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας.

Αναλυτικότερα, εξετάζονται ζητήματα που σχετίζονται το ωράριο εργασίας, τις παροχές των εργαζομένων, το άγχος και τη πίεση, τις εργασιακές σχέσεις, την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας, τα ζητήματα που αφορούν τη διοικητική προσέγγιση και το εργασιακό περιβάλλον. Στην συγκεκριμένη έρευνα συμμετείχαν 41 εργαζόμενοι διαφόρων ηλικιών και θέσεων εργασίας μιας συγκεκριμένης βιομηχανικής μονάδας παραγωγής οικοδομικών υλικών.

Από την ανάλυση των ερωτηματολογίων προκύπτουν κάποια ενδιαφέροντα αποτελέσματα για τις συνθήκες εργασίας του συγκεκριμένου παραγωγικού χώρου. τα οποία προκύπτουν από την συγκεκριμένη έρευνα. Αναφορικά με τις παροχές και τα ωράρια, οι περισσότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι εργάζονται κυλιόμενο ωράριο εργασία και ταυτόχρονα υπερωρίες κάθε μήνα. Επιπλέον, πολλοί ήταν οι εργαζόμενοι οι οποίοι δήλωσαν ότι εργάζονται Σάββατο λόγω της φύσης της δουλειάς τους. Ενώ η αίσθηση ικανοποίησης των εργαζομένων ως προς τα ωράρια εργασίας τους, είναι θετική, ενώ η άποψη των εργαζομένων για τις αμοιβές τους είναι αρνητική. Το σύνολο των εργαζομένων τάσσεται υπέρ της αναγκαιότητας της αύξησης των οικονομικών απολαβών, καθώς το σύνολο αυτών δυσκολεύεται να ικανοποιήσει τις ανάγκες του.

Εκτός της αρνητικής γνώμης που εκφράζουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με τις οικονομικές απολαβές τους, οι εργαζόμενοι δείχνουν να αντιμετωπίζουν πίεση και άγχος στην εργασία τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος απάντησε ότι νιώθει πίεση στην εργασία τους, γεγονός που επιδρά αρνητικά στην ψυχολογία των εργαζομένων και στην παραγωγικότητά τους. Τα παραπάνω αποτελούν σημαντικά στοιχεία τα οποία θα πρέπει να λάβει υπόψη η διοίκηση της επιχείρησης, δεδομένου ότι η αμοιβές και οι συνθήκες πίεσης μπορούν να επιδράσουν αντίστροφα στην εξέλιξη και την βιωσιμότητα της επιχείρησης. Όσο αφορά τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων αλλά και εργαζομένων με την διοίκηση ή τους προϊσταμένους, οι συμμετέχοντες στην έρευνα φαίνεται να μην αντιμετωπίζουν κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα στη σχέση τους τόσο με τους συναδέλφους τους όσο και με τη διοίκηση της επιχείρησης.

Ένα ιδιαίτερα ανησυχητικό εύρημα της παρούσας έρευνας είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων, δεν νιώθει ασφαλή κατά την διάρκεια εργασίας. Επιπλέον, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό του δείγματος να έχει αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα υγείας εξαιτίας της εργασίας του με τους περισσότερους ερωτηθέντες να δηλώνουν ότι έχουν

λείπει από 2 έως 4 μέρες. Στο ζήτημα σχετικά με την ενημέρωση στα θέματα υγείας και ασφάλειας φαίνεται οι εργαζόμενοι να μην έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, ενώ από τις απαντήσεις προκύπτει ότι η επιχείρηση δείχνει πραγματικό ενδιαφέρον για την βελτίωση των μέτρων προστασίας και τα ατομικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι συμμετέχοντες της έρευνας φαίνεται να έχουν διαφορετικές απόψεις σχετικά με τα ζητήματα που σχετίζονται με την διοικητική προσέγγιση. Ειδικότερα, η κατανομή των απαντήσεων στις ερωτήσεις κατά πόσο η επιχείρηση δείχνει ενδιαφέρον για τους εργαζόμενους και επίσης αν εκμεταλλεύεται τις ικανότητες των εργαζομένων δεν, δείχνουν ξεκάθαρη εικόνα σχετικά με την άποψη των εργαζομένων.

Τέλος, γενικότερα για το εργασιακό περιβάλλον τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δείχνουν ότι σχεδόν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η εργασία του είναι κουραστική, αποτέλεσμα του αντικειμένου της συγκεκριμένης επιχείρησης η οποία απαιτεί εργασία υπό δονήσεις, θορύβου, κουραστικές στάσεις του σώματος, μεταφορά βαρέων φορτίων και χρήση μηχανολογικού εξοπλισμού. Ένα ακόμα ενδιαφέρον στοιχείο το οποίο υποδηλώνει και την αίσθηση των εργαζομένων για το μέλλον τους στην επιχείρηση. Μεγάλο μέρος του δείγματος δεν βλέπει προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης στην συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά ούτε σίγουρος για τη διατήρηση της θέσης του στο άμεσο μέλλον.

Σχετικά με την συμβολή της παρούσας ΜΔΕ, τα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν παραπάνω θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από τη συγκεκριμένη επιχείρηση ως πληροφορία για το σχεδιασμό μέτρων για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Επιπλέον, ο μεθοδολογικός σχεδιασμός της έρευνας θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί τόσο από την ίδια την επιχείρηση όσο και από επόμενες μελλοντικές έρευνες. Πιο συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο της έρευνας θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από την ίδια την επιχείρηση ως εργαλείο ανάλυσης των συνθηκών εργασίας προχωρώντας ανά τακτά χρονικά διαστήματα σε παρόμοιες έρευνες αξιοποιώντας την πληροφορία που θα συλλέγει για το σχεδιασμό της στρατηγικής της με στόχο να προσφέρει στους εργαζόμενους της τις κατάλληλες συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε στην έρευνα αυτή θα μπορούσε να υιοθετηθεί από επόμενες έρευνες για να εξεταστούν οι συνθήκες εργασίας σε άλλες επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου ή και διαφορετικού. Σίγουρα

όμως η παρούσα ΜΔΕ έχει κάποιες αδυναμίες η οποίες θα πρέπει να εξεταστούν από επόμενες έρευνες. Πρώτα από όλα, η έρευνα επικεντρώθηκε σε μια συγκεκριμένη βιομηχανική μονάδα, οπότε δεν μπορούν τα αποτελέσματα της έρευνας να χρησιμοποιηθούν για την γενίκευση των αποτελεσμάτων σχετικά με τις συνθήκες που επικρατούν στο συγκεκριμένο βιομηχανικό κλάδο. Επιπλέον, όπως αναλύθηκε στα κεφάλαια της ΜΔΕ, οι συνθήκες εργασίας είναι ένα πολυδιάστατο ζήτημα για το οποίο θα πρέπει να εξεταστούν πολλοί και διαφορετικοί παράμετροι. Για το λόγο αυτό, το ερωτηματολόγιο θα πρέπει να εξεταστεί ως προς την αποτελεσματικότητά του ώστε να βελτιωθεί ακόμη περισσότερο. Νέες ερωτήσεις μπορούν να προστεθούν/τροποποιηθούν, ή να διαγραφούν με στόχο να καλύπτει όσο περισσότερο γίνεται όλες τις πτυχές που συνθέτουν τις συνθήκες εργασίας.

Βιβλιογραφία

Bosman, J., Rothmann, S., Buitendach, J.H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity, *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4): 48-56

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. D. C. Heath & Co
Available at: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-harassed-worker-Brodsky/9813d8b28475093bc99d7b6f9b45085a58f71226>

Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>

Bockerman, P. & Ilmakunnas, P. (2012). The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2) 244-266

Csikszentmihalyi, (1990). *The Psychology of Optimal Experience*. Available at : https://www.researchgate.net/publication/224927532_Flow_The_Psychology_of_Optimal_Experience

Eurofound, (2013). *Working conditions of young entrants to the labour market*. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1306013s/index.htm>

EU-OSHA, (2013). *European opinion poll on occupational safety and health 2013*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fisher D. Cynthia (2000). Mood and Emotions while working : missing pieces of job satisfaction. *Journal of Organization Behavior*, v. 20 ,p 995-1001.

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behavior and careers outcomes : Differences for men and women ? *Journal of Organization Behavior*, 25(3), 419-437. Available at : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.253>

Firth-Cozens, J., & Payne, R. (1999). *Stress in health professionals: Psychological and organisational causes and interventions*. United Kingdom: Wiley and Sons

Gao, J., Uchino, K., Inoue, M., & Ichinose, M. (2002). Prediction of climatic conditions in developing roadway with forcing auxiliary ventilation system. *Control of thermal*

environmental conditions in locally ventilated working place(2nd Report). Journal of the Mining and Materials Processing Institute of Japan, 118(2), 1-6

Grabowski, M., Ayyalasomayajula, P., Merrick, J., Mccafferty, D., 2007. “Accident precursors and safety nets: leading indicators of tanker operations safety, Maritime Policy & Management”, 34:5,405 — 425

Hackman, J. R. & Oldham, G. R., 1975, “Development of the job diagnostic survey”, Journal of Applied Psychology, 60, pp. 159-170

Humphrey, S., Nahrgang, J. & Morgeson, F., 2007, “Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature”, Journal of Applied Psychology, Vol. 92, No. 5, 1332–1356

International Labour Organisation (2005). Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and rights at Work.

LI-Ping Tang, T., Gilbert P. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. *PersIndivDiffer*, 19, 327-332.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction: M.D. Dunnette (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.

Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. In M. Gruneberg, & T. Wall (Eds.), *Social psychology and organizational behaviour*. New York: John Wiley and Sons

Machado, B. A. A., Dias, L. C. P., & Fonseca, A. (2021). Transparency of materiality analysis in GRI-based sustainability reports. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 570-580.

Mani, Vijaya, (2010), Development of Employee Satisfaction Index Scorecardll, European Journal of Social Sciences, Vol:15, No: 1.

Trevlopoulos, N. S., Tsalis, T. A., Evangelinos, K. I., Tsagarakis, K. P., Vatalis, K. I., & Nikolaou, I. E. (2021). The influence of environmental regulations on business innovation, intellectual capital, environmental and economic performance. *Environment Systems and Decisions*, 41(1), 163-178. <https://doi.org/10.1007/s10669-021-09802-6>

Trevlopoulos, N. S., Tsalis, T. A., Evangelinos, K. I., Vatalis, K. I., & Nikolaou, I. E. (2023). The Role of Environmental Regulatory- and Proactive-Driven Corporate Strategy in Creating Corporate Green Intellectual Capital (GIC) and Environmental Innovation (EI). *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01148-5>

Tsalis, T. A., Stylianou, M. S., & Nikolaou, I. E. (2018). Evaluating the quality of corporate social responsibility reports: The case of occupational health and safety disclosures. *Safety Science*, 109, 313-323.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.06.015>

Yang, Y., Orzes, G., Jia, F., & Chen, L. (2021). Does GRI sustainability reporting pay off? An empirical investigation of publicly listed firms in China. *Business & Society*, 60(7), 1738-1772.

Warr, P.B. (1990). Decision latitude, job demands, and employ well-being. *Work & Stress*. 4 (4) ,285-294 Available at: <https://doi.org/10.1080/02678379008256991>

Wilke , H.A.M. & Meertens, R.V. (1994). *Group performance*. Routledge.

Wilsey, D., Sterling, T., Levy, J., McGillicuddy, J., & Boo, M. (2020). “How Do You Measure Success?” Retrieved April 30, 2020, from <https://balancedscorecard.org/>

World Commission on Environment and Development (WCED). (1987). *World commission on environment and development. Our common future*. 17, 1–91

Ελληνική βιβλιογραφία

Αραμπατζή, Ζ. (2009). «Απόψεις και στάσεις των εκπαιδευτικών των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας για τη συμβολή της Διεύθυνσης στην επαγγελματική τους ικανοποίηση». Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Adecco,(2022). Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα το 2022. Διαθέσιμο : <https://www.adecco.gr/preemployability2022/>

Δόση-Σιββά Μαρία Σ. (2007). Ασφάλεια στα εργοτάξια. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Αθήνα 2007.

Διανέοσης , (2022). Τι πιστεύουν οι Έλληνες το 2022 . Διαθέσιμο : <https://www.dianeosis.org/research/ti-pistevoyn-oi-ellines-2022/>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2022). Συνθήκες διαβίωσης και εργασίας: Ελλάδα. Διαθέσιμο : https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-greece_el

ΕΛΣΤΑΤ, (2020). Έρευνα Εργατικών Ατυχημάτων για το 2020. Δελτίο Τύπου. Διαθέσιμη : <https://www.statistics.gr/documents/20181/bde8e1b4-b649-6257-c1cf-fee525c01d3e>

European Public Service Union, (2020). Πρόσληψη και Διατήρηση προσωπικού στις Ευρωπαϊκές κοινωνικές υπηρεσίες. Διαθέσιμωwww.epsu.org

EU-OSHA, (2019). Ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (ESENER).

EU-OSHA, (2009). Ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (ESENER).

ΕΛΙΝΥΑΕ, (2013). Περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και περί ωρών εργασίας

ΕΕ , (1989). Οδηγία-πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία, οδηγία 89/391/ΕΟΚ.

Ιορδάνογλου , Δ. (2008). Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις : Νέες τάσεις και πρακτικές . ΕκδόσειςΚριτική .

Καντάς, Α. (1995). Οργανωτική –Βιομηχανική Ψυχολογία, Μέρος 30, ζ' έκδοση, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Κατσανέβας Θ., (2007) .Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις, Αθήνα : Σταμούλη ΑΕ.

ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ, Συμβατικό Ωράριο-Ανώτατο όριο συμβατικού ωραρίου.

Διαθέσιμο : <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2206>

Κουστέλιος, Α., Κουστέλιου, Ι., (2001) Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ, 2001, 8 (1) σελ. 30-39

Κυριακοπούλου, Α. (2018). Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού. Περίπτωση μελέτης: Σύγκριση ιδιωτικού και δημοσίου τομέα.

Μπάτρα, Ε., (2003). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο . Η διάσταση του φύλου στις συνθήκες ασφάλειας και υγείας των Ευρωπαίων εργαζομένων γυναικών. Διαθέσιμο : https://www.researchgate.net/publication/237102453_E_diastase_tou_phylou_stis_syntheke_s_asphaleias_kai_ygeias_ton_Europaion_ergazomenon_gynaikon

Ν. Γ.π.Α.Δ 3934/1911 (ΦΕΚ 319/Α` 21.11.1911). Περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και περί ωρών εργασίας

Ν. 1568/85, (177/Α/18-12-85). Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

Ν.3850/2010 (ΦΕΚ 84/Α/2.6.2010). Κύρωση του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων.

Οδηγία 89/391/ ΕΟΚ. Η οδηγία-πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.

Οδηγία 91/383/ΕΟΚ. Του Συμβουλίου της 25ης Ιουνίου 1991 για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας.

Παυλίδου,Κ. (2013). Εταιρίες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον (Bestworkplaces): Ο θεσμός και ησημασία του για τις εταιρίες. Διαθέσιμο :
https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/8236/Pavlidou_Katerina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Πετράκης ,(2015). Η Εξέλιξη των Συνθηκών Εργασίας στην Ευρώπη: Οι Συνθήκες Εργασίας ως Αντικείμενο Έρευνας και Κοινωνικής Διαπραγμάτευσης . Τόμος 4.

Π.Δ 17/96, (11/Α/18-1-96). Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ

Π.Δ 294/88, (138/Α/21-6-88): Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του άρθρου 1 παραγράφου 1 του ν. 1568/1985 «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων».

Π.Δ 14-3-1934, (112/Α/22-3-34). Περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και υπαλλήλων των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων κλπ

Σπυρόπουλος, Γ.Π. (1998), Εργασιακές Σχέσεις: εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο, Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών υποθέσεων, MeTooGreece.Availableat:
<https://metoogreece.gr/>

Χυτήρης, Λ. (2017), Οργανωσιακή συμπεριφορά: έννοιες, θεωρία & τρόποι συμπεριφοράς για αποτελεσματική διοίκηση, Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.