



ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ

Διπλωματική Εργασία

Οι συνθήκες εργασίας στα εργοτάξια του Ελλαδικού χώρου

Ελευθερία Τζαμαλούκα

Επιβλέπων καθηγητής: Θωμάς Τσάλης

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2026



Οι συνθήκες εργασίας στα εργοτάξια του Ελλαδικού χώρου.

Ελευθερία Τζαμαλούκα

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής:

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:

Θωμάς Τσάλης

«Μέλος ΣΕΠ/ΔΧΤ60 – ΕΑΠ»

«Μέλος ΣΕΠ/ΔΧΤ – ΕΑΠ»

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2026

Περίληψη

Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία (ΜΔΕ) μελετά τις απαιτητικές συνθήκες εργασίας των εργαζομένων του κατασκευαστικού κλάδου και πιο συγκεκριμένα των εργοταξίων. Με άλλα λόγια ο βασικός σκοπός της εργασίας είναι να αναδειχθούν οι συνθήκες υπό τις οποίες εργάζονται στην σημερινή εποχή οι εργαζομένοι του κατασκευαστικού κλάδου στην Ελλάδα.

Η μεθοδολογία που επιλέχθηκε στηρίχθηκε στη συλλογή δεδομένων μέσω κλειστού τύπου ερωτηματολογίου το οποίο συμπληρώθηκε από εργαζόμενους και στελέχη εργοταξίων με διαφορετική ηλικία, εμπειρία, μορφωτικό επίπεδο και θέση εργασίας. Τα ερωτηματολόγια στοχεύουν στην αποτύπωση των απόψεων των εργαζομένων για θέματα που αφορούν το ωράριο εργασίας τους, τις αποδοχές τους, την κατάρτισή τους, τις καθημερινές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν λόγω της φύσης της εργασίας τους, τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους αλλά και γενικά σε κάθε κρίσιμο παράγοντα που καθορίζει τις συνθήκες εργασίας του.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται παρακάτω, φαίνεται ότι έχουν πραγματοποιηθεί αλλαγές στα εργοτάξια με το πέρασμα των χρόνων. Ωστόσο, ο συγκεκριμένος εργασιακός χώρος καλείται, ακόμη και σήμερα, να αντιμετωπίσει σημαντικές προκλήσεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι προκλήσεις αυτές, ανεξαρτήτως της θέσης των εργαζομένων στην ιεραρχία, σχετίζονται κυρίως με τις υπερωρίες, την αμοιβή, το εργασιακό άγχος και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αρκετά εργοτάξια, ωστόσο, φαίνεται να ακολουθούν τα πρότυπα υγείας και ασφάλειας, ενώ επιπλέον εστιάζουν στην ψυχική υγεία, τις επαγγελματικές σχέσεις και το πνεύμα συνεργασίας. Η βελτίωση των συνθηκών αυτών είναι βέβαιο πως συνδέεται με την αύξηση της παραγωγικότητας του προσωπικού και την αποτελεσματικότητα του έργου.

Λέξεις κλειδιά: Συνθήκες εργασίας εργοταξίων, υγεία και ασφάλεια, παράγοντες επικινδυνότητας, εργατικά ατυχήματα, τεχνικά έργα

Abstract

This Master's thesis explores the demanding working conditions of employees in the construction sector, and more specifically on construction sites. In other words, the primary objective of this study is to highlight the conditions under which construction sector employees currently work in Greece.

The methodology adopted was based on data collection through a close-ended questionnaire, which was completed by construction site workers and executives of varying ages, levels of experience, educational backgrounds, and job positions. The questionnaires aim to capture the employees' perspectives on issues regarding their working hours, remuneration, training, the daily difficulties they face due to the nature of their work, interpersonal relationships with their colleagues, and, in general, every critical factor that shapes their working conditions.

According to the results presented below, it appears that changes have occurred on construction sites over the years. However, even today, this specific workplace is called upon to face significant challenges regarding occupational health and safety. These challenges, regardless of the employees' position in the hierarchy, are mainly related to overtime, compensation, work-related stress, and work-life balance. Several construction sites, however, seem to adhere to health and safety standards, while additionally focusing on mental health, professional relationships, and a spirit of cooperation. Improving these conditions is certain to be linked to increased staff productivity and project efficiency.

Keywords

Working conditions on construction sites, health and safety, risk factors, occupational accidents, technical projects

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία της φοιτήτριας Ελευθερίας Τζαμαλούκα 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. Η συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.

Περιεχόμενα

Περίληψη	3
Abstract	4
Συντομογραφίες & ακρωνύμια	10
1. Εισαγωγή	11
1.1 Αντικείμενο της εργασίας	12
1.2 Δομή της εργασίας	13
2. Βιβλιογραφική επισκόπηση	15
2.1 Υγεία και ασφάλεια το γενικό πλαίσιο	15
2.2. Κατηγοριοποίηση των εργοταξίων	16
2.3 Ιδιαιτερότητα των εργοταξίων του Ελλαδικού χώρου	17
2.4 Οργανισμοί για την υγεία και την ασφάλεια	19
2.5 Η νομοθεσία στην Ελλάδα	22
3. Συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στα εργοτάξια	24
3.1 Γενικά	24
3.2 Φυσικοί και εργονομικοί παράγοντες	25
3.3 Δομή, ρόλοι και εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού στο εργοτάξιο	27
3.4 Ωράριο εργασίας-Αποδοχές	29
Διάγραμμα 1 : Παραγωγικότητας χρόνου	31
3.5 Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον	32
Διάγραμμα 2: Μοντέλο επαγγελματικού άγχους Cooper et al 1988	33
3.6 Υγεία και ασφάλεια στα εργοτάξια	35
4. Μεθοδολογία	37
4.1 Μέθοδος ανάπτυξης	37
5. Αποτελέσματα	40
5.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος	40
Διάγραμμα 3: Ηλικία συμμετεχόντων	41
Διάγραμμα 4: Ειδικότητα συμμετεχόντων	42
Διάγραμμα 5: Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων	43
Διάγραμμα 6: Έτη επαγγελματικής εμπειρίας των συμμετεχόντων σε εργοτάξια	44

5.2 Συνθήκες Ωραρίου και Παροχών στον Χώρο Εργασίας	44
Διάγραμμα 7: Κατανομή ποσοστού εργαζομένων που πραγματοποιούν υπερωρίες	45
Διάγραμμα 8: Κατανομή μέσου όρου υπερωριών που πραγματοποιούν τον μήνα	46
Διάγραμμα 9: Κατανομή ποσοστού ενημέρωση για υπερωρίες	47
Διάγραμμα 10: Συχνότητα αμοιβής της υπερωριακής εργασίας τους.....	48
Διάγραμμα 11: Βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από την αμοιβή των υπερωριών.....	49
Διάγραμμα 12: Σημασία της αμοιβής υπερωριών για το εισόδημα των εργαζομένων	50
Διάγραμμα 13: Ποσοστιαίος βαθμός ικανοποίησης εργαζομένων από την αμοιβή τους.....	51
Διάγραμμα 14: Ποσοστιαίος βαθμός ικανοποίησης εργαζομένων από το ωράριο εργασίας τους	52
Διάγραμμα 15: Κατανομή Απαντήσεων για τη Λήψη Εργασιακής Άδειας.....	53
5.3 Υγεία και ασφάλεια	53
Διάγραμμα 16: Αντίληψη άγχους και πίεσης κατά την εργασία	54
Διάγραμμα 17: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο στο εργοτάξιο	55
Διάγραμμα 18: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε θόρυβο στο εργοτάξιο	56
Διάγραμμα 19: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε δονήσεις στο εργοτάξιο	57
Διάγραμμα 20: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο πτώσης λόγω ύψους στο εργοτάξιο	58
Διάγραμμα 21: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω εργασίας σε κουραστική στάση	59
Διάγραμμα 22: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω εισπνοής σκόνης και χημικών ουσιών.....	60
Διάγραμμα 23: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω κίνησης οχημάτων εντός του εργοταξίου	61
Διάγραμμα 24: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω χρήσης μηχανημάτων	62
Διάγραμμα 25: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω αντίξοων καιρικών συνθηκών	63

Διάγραμμα 26: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω μεταφοράς ή μετακίνησης βαρέων φορτίων.....	64
Διάγραμμα 27: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω χρήσης ηλεκτρομηχανολογικού εξοπλισμού.....	65
Διάγραμμα 28: Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων που αντιμετώπισαν προβλήματα υγείας λόγω εργασίας στο εργοτάξιο	66
Διάγραμμα 29: Ημέρες απουσίας εργαζομένων λόγω τραυματισμού.....	67
Διάγραμμα 30: Μέρος του σώματος που έχουν υποστεί τραυματισμό	68
Διάγραμμα 31: Αξιολόγηση της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού για την χρήση ΜΑΠ	69
Διάγραμμα 32: Αξιολόγηση της ενημέρωσης του ανθρώπινου δυναμικού για τα μέτρα ασφαλείας	70
Διάγραμμα 33: Αξιολόγηση των εργαζομένων σχετικά με τον βαθμό τήρησης των προβλεπόμενων μέτρων ασφαλείας στον χώρο εργασίας	71
Διάγραμμα 34: Αποτύπωση της ύπαρξης ιατρού εργασίας	72
Διάγραμμα 35: Αποτύπωση της συχνότητας επισκέψεων του τεχνικού ασφαλείας	73
Διάγραμμα 36: Αξιολόγηση της επιρροής του κυρίου του έργου για τον καθορισμό των μέτρων ασφαλείας	74
Διάγραμμα 37: Αξιολόγηση της επιρροής του εργολάβου για τον καθορισμό των μέτρων ασφαλείας	75
Διάγραμμα 38: Αξιολόγηση της επιρροής του τεχνικού ασφαλείας για τον καθορισμό των μέτρων ασφαλείας.....	76
Διάγραμμα 39: Αξιολόγηση της επιρροής του ιατρού εργασίας για τον καθορισμό των μέτρων ασφαλείας	77
5.4 Διοικητική προσέγγιση και εκπαίδευση εργαζομένων	77
Διάγραμμα 40: Αντιλήψεις Εργαζομένων για την Επίδραση του Κυρίου του έργου στις συνθήκες εργασίας	78
Διάγραμμα 41: Αντιλήψεις Εργαζομένων για την Επίδραση του Εργολάβου στις συνθήκες εργασίας	79
Διάγραμμα 42: Αντιλήψεις Εργαζομένων για την Επίδραση του Μηχανικού στις συνθήκες εργασίας	80
Διάγραμμα 43: Αντιλήψεις Εργαζομένων για την Επίδραση του Τεχνικού ασφαλείας στις συνθήκες εργασίας.....	81

Διάγραμμα 44: Αντιλήψεις Εργαζομένων για την Επίδραση του Ιατρού εργασίας στις συνθήκες εργασίας	82
Διάγραμμα 45: Επίπεδο ικανοποίησης από την εκπαίδευση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι.....	83
Διάγραμμα 46: Συχνότητα εκπαιδεύσεων των εργαζομένων	84
5.5 Εργασιακό περιβάλλον	84
Διάγραμμα 47: Αξιολόγηση των σχέσεων με τους συναδέλφους.....	85
Διάγραμμα 48: Αξιολόγηση των σχέσεων με τους προϊστάμενους	86
Διάγραμμα 49: Αξιολόγηση της σωματικής και ψυχικής κόπωσης από την εργασία	87
Διάγραμμα 50: Αξιολόγηση της εργασιακής ασφάλειας σχετικά με τη διατήρηση της θέσης εργασίας.....	88
Διάγραμμα 51: Αίσθημα συμμετοχής και σημαντικότητας στο εργοτάξιο	89
Διάγραμμα 52: Προοπτικές εξέλιξης εργαζομένων	90
Διάγραμμα 53: Αντίληψη εργαζομένων για την αναγνώριση της προσφοράς τους	91
Διάγραμμα 54: Αντίληψη εργαζομένων για την επιρροή του επαγγελματικού τους βίου στον προσωπικό.....	92
6. Συμπεράσματα	93
Βιβλιογραφία	96
Παράρτημα Α: «Ερωτηματολόγιο»	99

Συντομογραφίες & ακρωνύμια

ΜΑΠ Μέτρα Ατομικής Προστασίας

ΜΔΕ Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Ν. Νόμος

ΠΔ Προεδρικό Διάταγμα

ΟΗΕ Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

ECHA Ευρωπαϊκός Οργανισμός Χημικών Ουσιών

EU-OSHA Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

I.L.O Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

ISEA Διεθνής Ένωση Εξοπλισμού Ασφαλείας

ΓΣΕΕ Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

1. Εισαγωγή

Ο κατασκευαστικός κλάδος θα μπορούσε να οριστεί ως ένας από τους σημαντικότερους κλάδους ο οποίος καθορίζει το οικονομικό και το βιοτικό επίπεδο του πληθυσμού μιας χώρας. Κύριος στόχος του είναι η δημιουργία των υποδομών για τη βελτίωση των συνθήκων διαβίωσης και την προώθηση γενικότερα της ευημερίας. Πιο συγκεκριμένα, αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους οικονομικούς κλάδους που δημιουργεί μια τεράστια αλυσίδα παραγωγής η οποία συνεπάγεται η δημιουργία χιλιάδων έμμεσων και άμεσων θέσεων εργασίας σε πληθώρα ειδικοτήτων, έχοντας σημαντικές επιπτώσεις στο περιβάλλον και στην κοινωνία και φυσικά στην οικονομική ανάπτυξη. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Ελλάδα. Μια αναδρομή στο παρελθόν και η σύγκριση με τη σημερινή κατάσταση, καταδεικνύουν την άρρηκτη σχέση μεταξύ της οικονομίας και του κατασκευαστικού κλάδου. Σε περιόδους δε που παρατηρείται άνθιση της οικονομίας μιας χώρας παρατηρείται και αντίστοιχη ανάπτυξη του συγκεκριμένου κλάδου.

Παρά το σημαντικό και ουσιαστικό ρόλο των κατασκευών στην κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη, ιδιαίτερη σημασία θα πρέπει να δοθεί στις συνθήκες εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι καθημερινά και καθ' όλη την διάρκεια της εργασίας τους καλούνται να διαχειριστούν τις απαιτητικές συνθήκες εργασίας του κατασκευαστικού κλάδου που επηρεάζουν την υγεία τους, τόσο τη σωματική όσο και την ψυχική οι οποίες αποτελούν παράγοντες καθοριστικής σημασίας για την παραγωγικότητα και τον περιορισμό των ατυχημάτων. Αναλυτικότερα, οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με κινδύνους όπως η εργασία σε ύψος, η σκόνη, ο θόρυβος και η έκθεση σε επιβλαβείς ουσίες αλλά και οι καιρικές συνθήκες. Επιπλέον, υπάρχουν αυξημένες πιθανότητες ατυχήματος λόγω της έντονης σωματικής καταπόνησης. Φυσικά, όσον αφορά τη σωματική καταπόνηση, αυτή προκαλείται και λόγω της φύσης της εργασίας τους, αλλά και λόγω των καιρικών συνθηκών κάτω από τις οποίες εργάζονται.

Στο πλαίσιο αυτό, η ανάγκη για αλλαγή των συνθηκών εργασίας στα εργοτάξια με στόχο τη βελτίωσή τους παρατηρείται και με τις αλλαγές στις οποίες έχει προχωρήσει

η νομοθεσία τα προηγούμενα χρόνια, αλλά και με τα μέτρα που συνεχώς λαμβάνονται όχι μόνο θεσμικά αλλά και με πρωτοβουλία των ίδιων των επιχειρήσεων.

Παρά το αυξημένο ενδιαφέρον για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στον κατασκευαστικό κλάδο, οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να βιώνουν καθημερινά πολλές και διαφορετικές προκλήσεις στις οποίες πρέπει να ανταποκριθούν. Είναι σημαντικό οι προκλήσεις αυτές να εξεταστούν και να αναλυθούν ώστε να σχεδιαστούν αποτελεσματικές στρατηγικές και μέτρα που θα βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας. Για την καλύτερη αξιολόγηση των παραμέτρων που αφορούν τις συνθήκες εργασίας κρίνεται απαραίτητη η γνώμη και οι αντιλήψεις των ίδιων των εργαζομένων του κατασκευαστικού κλάδου όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί μέσα από τις δικές τους εμπειρίες στους συγκεκριμένους παραγωγικούς χώρους.

1.1 Αντικείμενο της εργασίας

Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία (ΜΔΕ) έχει ως στόχο τη μελέτη των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε έναν από τους πιο απαιτητικούς εργασιακούς χώρους, όπως τα εργοτάξια, καθώς και την ανάδειξη της σημασίας της συνεχούς μελέτης και έρευνας του θέματος. Το εργασιακό περιβάλλον καθορίζει την καθημερινότητα των εργαζομένων, ενώ συνεχώς πραγματοποιούνται νομοθετικές τροποποιήσεις που στοχεύουν στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος. Τα αποτελέσματα της παρούσας ΜΔΕ προέκυψαν μέσω μιας έρευνας που πραγματοποιήθηκε με διανομή ερωτηματολογίων. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από εργαζόμενους που κατέχουν διαφορετικές ειδικότητες και θέσεις στην ιεραρχία του εργοταξίου. Η διαδικασία επιλογής των ερωτήσεων αποτέλεσε κομβικό σημείο, δεδομένου ότι έπρεπε να είναι στοχευμένες ώστε να λαμβάνονται οι κατάλληλες πληροφορίες αποφεύγοντας τον πλεονασμό ή την υπερανάλυση, καθώς ενδέχεται να προκαλέσουν κούραση και αδιαφορία στους συμμετέχοντες. Οι ερωτήσεις που τελικώς επιλέχθηκαν αποτυπώνουν τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τους παράγοντες που απειλούν τόσο την ψυχική όσο και τη σωματική υγεία τους, αλλά και προκλήσεις που δυσχεραίνουν την καθημερινότητά τους. Καταγράφονται γενικές πληροφορίες για τους εργαζόμενους, αξιολογούνται οι συνθήκες υπό τις οποίες εργάζονται αλλά και αναδεικνύονται οι κίνδυνοι που αντιμετωπίζουν. Επιπλέον,

αναλύονται τα μέτρα πρόληψης που λαμβάνουν τόσο οι ίδιοι όσο και οι εργοδότες τους και ο βαθμός ικανοποίησής τους σε σχέση με τη φύση της εργασίας τους αλλά και τις διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας τους. Τέλος, εξετάζονται θέματα που αφορούν το ωράριο εργασίας, τις υπερωρίες και τις οικονομικές τους απολαβές.

Εξαιτίας των μεταβαλλόμενων συνθηκών, τα αποτελέσματα αποτυπώνουν την τρέχουσα κατάσταση στα εργοτάξια και την εμπειρία των εργαζομένων του κλάδου. Είναι κρίσιμο να τονιστεί ότι με την πάροδο του χρόνου παρατηρείται βελτίωση των συνθηκών. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, όπως θα παρουσιαστούν και παρακάτω, φανερώνουν εξέλιξη και μεταρρυθμίσεις στον κλάδο, ενώ τίθεται ως στόχος η εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας για την προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν έπειτα από την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων καταγράφονται στο έκτο κεφάλαιο και παρουσιάζονται προτάσεις για μελλοντικές βελτιωτικές ενέργειες. Ωστόσο, η έρευνα και η καταγραφή των προβλημάτων του κλάδου θα πρέπει να συνεχιστούν προκειμένου να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα βελτίωσης από όλα τα μέλη του εργοταξίου και τα εμπλεκόμενα μέρη.

1.2 Δομή της εργασίας

Η παρούσα ΜΔΕ αποτελείται από έξι κεφάλαια. Αρχικά, στο πρώτο κεφάλαιο, δηλαδή το παρόν κεφάλαιο, γίνεται μια εισαγωγή στην αναγκαιότητα της ΜΔΕ, στο αντικείμενο που πραγματεύεται αλλά και στη δομή της. Ακολούθως, στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται το γενικό πλαίσιο της ασφάλειας και της υγείας στα εργοτάξια. Στη συνέχεια, περιγράφεται η κατηγοριοποίηση των εργοταξίων ενώ γίνεται ειδική αναφορά στα εργοτάξια του ελλαδικού χώρου και τις προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι στον συγκεκριμένο χώρο εργασίας. Επιπλέον, κρίθηκε απαραίτητη η αναφορά στους φορείς και οργανισμούς της Ελλάδας που ασχολούνται με τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων ενώ ακολούθως παρουσιάζεται η βασική ισχύουσα νομοθεσία καθώς και οι σημαντικές τροποποιήσεις της στο πέρασμα των χρόνων. Οι συνεχείς αυτές αλλαγές αντικατοπτρίζουν την ανάγκη για βελτιωτικές ενέργειες όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας. Στο τρίτο κεφάλαιο έπειτα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, παρουσιάζονται οι παράγοντες που

καθορίζουν τις συνθήκες του εργασιακού χώρου που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι του κατασκευαστικού κλάδου. Σε αυτό το κεφάλαιο τονίζεται εξίσου η αξία τόσο της σωματικής όσο και της ψυχικής υγείας και ασφάλειας. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο ορίζεται η έννοια της παραγωγικότητας αλλά και των παραγόντων που την καθορίζουν καθώς σε αυτούς συγκαταλέγονται οι εργαζόμενοι και το περιβάλλον εργασίας. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας και οι σκοποί της παρούσας ΜΔΕ.

2. Βιβλιογραφική επισκόπηση

2.1 Υγεία και ασφάλεια το γενικό πλαίσιο

Από την αρχαιότητα, ο άνθρωπος αντιλήφθηκε τη σημασία της ασφάλειας στην εργασία καθώς και την ανάγκη για μια συντονισμένη και οργανωμένη εργασία με στόχο την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Ειδικότερα, κατά την περίοδο της Αναγέννησης άρχισε να δημιουργείται ένα οργανωμένο σύστημα εκπαίδευσης τεχνιτών, οι οποίοι εκτελούσαν κρίσιμα έργα. Όμως, η εκπαίδευση αφορούσε κυρίως τον τεχνικό τομέα, ενώ δεν υπήρχε πρόβλεψη για τα μέτρα υγείας και ασφάλειας. Στη συνέχεια, σταθμό στην εξέλιξη της εργασιακής ασφάλειας αποτέλεσε η Βιομηχανική Επανάσταση κατά την οποία κατέστη επιτακτική η λήψη μέτρων, λόγω της εκτεταμένης χρήσης μηχανών αλλά και της αύξησης της πολυπλοκότητας των εργασιών. Η άνοδος του αριθμού των ατυχημάτων οδήγησε στην ανάγκη νομοθετικών τροποποιήσεων στον 20ό και 21ό αιώνα. Οι χώρες αντιλήφθηκαν την ανάγκη για τη δημιουργία ενός συλλογικού πλαισίου ρυθμίσεων και κανόνων, τους οποίους όφειλαν να εφαρμόσουν, διαμορφώνοντας παράλληλα και το νομοθετικό πλαίσιο τους. Το αποτέλεσμα αυτών των κινήσεων ήταν η ίδρυση οργανισμών που δραστηριοποιούνται στην προώθηση δράσεων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και την καθιέρωση διεθνών προτύπων (Θανάσης, 2025).

Στη σύγχρονη περίοδο στην Ελλάδα έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές αλλαγές τα τελευταία χρόνια στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Ωστόσο, σημαντική εξέλιξη αποτέλεσε ο Ν. 3850/2010 ο οποίος ενσωματώνει τις οδηγίες που έχει θεσπίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, τονίζοντας την αξία της πρόληψης αλλά και καθορίζοντας τις ευθύνες των εργοδοτών. Πριν την εφαρμογή του υπήρχε ο Ν. 1568/1985.

Πιο συγκεκριμένα, επισημαίνεται ότι μέσα από το νομοθετικό πλαίσιο αναγνωρίστηκαν οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών να ελέγχουν και να αξιολογούν τους κινδύνους που μπορεί να επηρεάσουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Επιπλέον, είναι υπεύθυνοι για τη λήψη των απαραίτητων προληπτικών μέτρων, καθώς και για την εκπαίδευση των εργαζομένων ώστε να γνωρίζουν τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται και να κάνουν ορθή χρήση ΜΑΠ.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα πρέπει να αναφερθούν και οι προσπάθειες για την πρόληψη ατυχημάτων και την προώθηση της υγείας και της ασφάλειας από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στον χώρο εργασίας που καλείται να καθοδηγεί όλα τα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη λήψη κατάλληλων μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Στο πλαίσιο των δράσεών του, παρέχει πληροφορίες και συλλέγει στοιχεία για τις πολιτικές που εφαρμόζει η κάθε χώρα για το εργασιακό περιβάλλον. Οι πληροφορίες που συλλέγει και επεξεργάζεται αφορούν μεταξύ άλλων την έκθεση σε επικίνδυνες χημικές ουσίες, σε θόρυβο και τη χειρωνακτική διακίνηση φορτίων (Τοποβίτης, 2024). Αναλυτικότερη παρουσίαση των ζητημάτων αυτών θα γίνει στις επόμενες ενότητες του κεφαλαίου.

2.2. Κατηγοριοποίηση των εργοταξίων

Γενικά, η κατηγοριοποίηση ενός εργοταξίου προκύπτει από το έργο που πρόκειται να υλοποιηθεί. Κάθε τύπος χαρακτηρίζεται από διαφορετικές απαιτήσεις, ενώ απαιτεί και διαφορετική οργάνωση με βάση τις εργασίες που θα πρέπει να εκτελεστούν, για τον λόγο αυτό και τα εργοτάξια θεωρούνται ως μοναδικά, ενώ ακόμη και τα εργοτάξια που εντάσσονται στην ίδια κατηγορία παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές που σχετίζονται με τη διάταξη, την οργάνωση και την λειτουργία τους. Αυτή η ιδιαιτερότητα των εργοταξίων ως παραγωγικού χώρου δημιουργεί προκλήσεις οργάνωσης και λειτουργίας για τις κατασκευαστικές επιχειρήσεις αλλά και για τους ίδιους τους εργαζομένους (Harris και McCaffer, 2013). Μια από τις συνηθέστερες κατηγορίες εργοταξίων είναι αυτά των οικοδομικών έργων όπου εκτελούνται έργα κατασκευής κατοικιών, επαγγελματικών χώρων, πολυώροφα ή μονώροφα κτίρια. Ανάλογα με τη χρονική περίοδο αλλά και το μέγεθος του έργου, μπορεί να απαιτούνται παράλληλες εργασίες των οποίων η εκτέλεση προϋποθέτει κατάλληλη οργάνωση και συντονισμό όλου του εργοταξίου. Σε αυτές τις συνθήκες, υπάρχει μια συνεχής κίνηση στον χώρο όχι μόνο από εργαζόμενους, αλλά και από μηχανήματα έργου που πολλές φορές κινούνται και εκτελούν εργασίες σε περιορισμένο χώρο. Συνεπώς, η ταυτόχρονη παρουσία όλων των αναφερθέντων παραγόντων δημιουργεί την ανάγκη για αυξημένα επίπεδα συντονισμού των εργασιών (Peurifoy, Schexnayder, Shapira και Schmitt, 2018).

Ωστόσο, υπάρχουν εργοτάξια στα οποία εκτελούνται έργα υποδομής, όπως έργα οδοποιίας και σιδηροδρομικά έργα. Σε αυτήν την περίπτωση, η έκταση του εργοταξίου είναι μεγάλη ενώ συχνά απαιτούνται μηχανήματα έργου βαρέος τύπου. Επιπλέον, στα συγκεκριμένα εργοτάξια παρατηρείται έντονη δραστηριότητα και συνήθως πρόκειται για έργα με μεγάλο χρονικό ορίζοντα υλοποίησης. Τα εργοτάξια που ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία εκτίθενται άμεσα σε μεταβαλλόμενες καιρικές και περιβαλλοντικές συνθήκες, γεγονός που επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα το χρονοδιάγραμμα του έργου. Επίσης, οι προκλήσεις διαφοροποιούνται ανάλογα με την φάση κατασκευής και τον τύπο του έργου, παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά τους χρόνους υλοποίησης και την παραγωγικότητα του εργοταξίου (Chitkara, 2014).

Μια άλλη κατηγορία είναι τα εργοτάξια υπόγειων έργων, όπως οι σήραγγες και οι υπόγειες εγκαταστάσεις. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι είναι ιδιαίτερες λόγω των συνθηκών που επικρατούν όπως είναι η έλλειψη χώρου, ο ανεπαρκής φωτισμός και ο περιορισμένος αερισμός. Τα εργοτάξια υπόγειων έργων θεωρούνται από τα δυσκολότερα και πιο απαιτητικά καθώς μια λανθασμένη ενέργεια των εργαζομένων ή ένας εσφαλμένος χειρισμός των μηχανημάτων μπορεί να προκαλέσει τεράστιες επιπτώσεις (Hinze, 2011). Τέλος, θα πρέπει να αναφερθούν τα εργοτάξια στα οποία εκτελούνται λιμενικά έργα, ενεργειακές εγκαταστάσεις, έργα ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και γενικά έργα αυξημένης πολυπλοκότητας. Αυτά αποτελούν ειδικά εργοτάξια τεχνικής και οργανωτικής πολυπλοκότητας όπου απαιτείται οργάνωση και συντονισμός καθώς τα διαφορετικά συνεργεία αντιμετωπίζουν διαφορετικές συνθήκες εργασίας και προκλήσεις που επηρεάζουν την εκτέλεση της εργασίας τους (Δασκαλάκης, Κατσούνης, Μανωλίδης, Μαρφιώνου, Παπαρούκης και Τσώκας, 2003).

2.3 Ιδιαιτερότητα των εργοταξίων του Ελλαδικού χώρου

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, τα εργοτάξια χαρακτηρίζονται ως ένας εξαιρετικά απαιτητικός εργασιακός χώρος λόγω των δύσκολων και ιδιαίτερων συνθηκών που επικρατούν. Γενικά, οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα εργοτάξια επηρεάζονται από πολλούς παράγοντες. Μεταξύ αυτών συγκαταλέγονται τα

γεωγραφικά χαρακτηριστικά, οι οικονομικές παράμετροι και οι κοινωνικές συνθήκες της κάθε χώρας.

Ειδικότερα, τα ελληνικά εργοτάξια αντιμετωπίζουν επιπλέον δυσκολίες καθώς τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος και της γεωμορφολογίας καθορίζουν το είδος των εργασιών, τα κατασκευαστικά κόστη, τους χρόνους παράδοσης και την ποικιλία των υλικών. Η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από έντονο ανάγλυφο του εδάφους επομένως αυξάνονται οι απαιτήσεις σε εξοπλισμό για την εκτέλεση ορισμένων εργασιών ενώ είναι και αρκετά περίπλοκη η μεταφορά των υλικών. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι παραμένει μια χώρα που βασίζεται στο ανθρώπινο δυναμικό της καθώς ο βαθμός μηχανοποίησης παραμένει χαμηλός σε σχέση με άλλες χώρες (Αποστολίδου, 2021). Εξαιτίας της αυξημένης απασχόλησης εργατικού δυναμικού δημιουργούνται θέσεις εργασίας, όμως τίθενται προβλήματα ως προς την παραγωγικότητα και την ευελιξία των έργων καθώς παραγωγικότητα παραμένει χαμηλός σε σχέση με άλλες χώρες. Ένα ακόμη μειονέκτημα ως προς την παραγωγικότητα είναι η συνύπαρξη πολλών υπεργολάβων σε ένα έργο καθιστώντας εξαιρετικά απαιτητικό τον συντονισμό των εργασιών προκειμένου να μην υπάρχει αλληλοεπικάλυψη και να εξαλείφονται οι χρόνοι αναμονής. Η ύπαρξη πολλών υπεργολάβων συνδέεται με την παρουσία πολλών συνεργείων που αναλαμβάνουν συγκεκριμένο είδος εργασιών, γεγονός που σχετίζεται με την οργάνωση και τη δομή του κατασκευαστικού κλάδου (Μαυρίδης, 2024). Αντίθετα, σε χώρες με έντονα αναπτυγμένη οικονομία παρατηρείται συχνότερα η ύπαρξη ολοκληρωμένων κατασκευαστικών σχημάτων που αναλαμβάνουν πλήρως να κατασκευάσουν ένα έργο. Επιπλέον, στην Ελλάδα, λόγω των χρηματοοικονομικών απαιτήσεων των έργων, τα χρονοδιαγράμματα είναι ιδιαίτερα αυστηρά επομένως ο συντονισμός είναι ακόμη πιο απαιτητικός.

Μια άλλη πρόκληση που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις και οι μηχανικοί είναι η εποχικότητα που συναντάται σε τουριστικές περιοχές καθώς οι εργασίες θα πρέπει να εκτελούνται σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και το χρονοδιάγραμμα δεν δύναται να διαφοροποιηθεί σημαντικά καθώς οι καθυστερήσεις ενδέχεται να προκαλέσουν οικονομικές απώλειες. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι από τη δική τους πλευρά καλούνται να αντιμετωπίσουν τις καιρικές συνθήκες που φυσικά είναι διαφορετικές σε κάθε περιοχή της Ελλάδας όμως σε κάθε περίπτωση δυσχεραίνουν την εργασία τους. Κατά τους χειμερινούς μήνες σε αρκετές

περιπτώσεις οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να εκτελέσουν κάποιες εργασίες λόγω χαμηλών θερμοκρασιών και βροχοπτώσεων ενώ κατά τους θερινούς μήνες δυσκολεύονται να εκτελέσουν ή να ολοκληρώσουν ορισμένες εργασίες. Συνεπώς, οι καιρικές συνθήκες καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό το χρονοδιάγραμμα ενός έργου άρα και τη βιωσιμότητά του (Ιωάννου, 2022).

Ένα άλλο μειονέκτημα που συνήθως δημιουργεί κωλυσιεργία στα έργα είναι η γραφειοκρατία και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο της Ελλάδας. Οι διαδικασίες εγκρίσεων και αδειοδοτήσεων συχνά απαιτούν μεγάλο χρονικό διάστημα, περιορίζοντας σημαντικά την πρόοδο του έργου ενώ η συνεργασία πλήθους φορέων δημιουργεί επιπλέον καθυστερήσεις (Πατσιά, 2013).

2.4 Οργανισμοί για την υγεία και την ασφάλεια

Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται μια συλλογική προσπάθεια διεθνώς για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στους παραγωγικούς χώρους. Σήμερα, μια σειρά οργανισμών ασχολείται με τη διαμόρφωση και την προώθηση ενός υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας μέσω της διαμόρφωσης προτύπων, οδηγιών και κανονισμών. Κάποιοι από τους οργανισμούς που επικεντρώνονται στα ζητήματα υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας είναι ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ), η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Χημικών Ουσιών (ECHA) και η Διεθνής Ένωση Εξοπλισμού Ασφαλείας (ISEA). Πιο συγκεκριμένα, θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο ΟΗΕ αποτελεί διεθνή οργανισμό που προάγει τα ανθρώπινα δικαιώματα, τη βιώσιμη ανάπτυξη και τη διεθνή συνεργασία. Συνεργάζεται με τους θεσμούς για την προώθηση πολιτικών που αφορούν κρίσιμα θέματα υγείας και ασφάλειας, κυρίως σε συνεργασία με την ILO (United Nations, 2023). Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) ανήκει στους φορείς που τονίζουν μεταξύ άλλων τη σύνδεση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων με την ψυχική υγεία και τις συνθήκες εργασίας. Ακόμη, παρέχει κατευθυντήριες οδηγίες και διαμορφώνει διεθνείς συμβάσεις και συστάσεις σχετικά με την προστασία των εργαζομένων (International Labour Organization, 2022).

Στην Ευρώπη, ο φορέας EU-OSHA προωθεί την έννοια της ασφαλούς εργασίας ενώ παρέχει έρευνες, στατιστικά στοιχεία και οδηγίες, τα οποία αποτελούν χρήσιμα εργαλεία, που υποστηρίζουν τη διαμόρφωση πολιτικών στα κράτη μέλη (European Agency for Safety and Health at Work, 2023). Στην ίδια κατεύθυνση δραστηριοποιείται το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας. Ο ευρωπαϊκός φορέας ασχολείται με την έρευνα μελετώντας τις συνθήκες εργασίας και τη ζωή στην Ευρώπη. Στόχος του είναι η ανάπτυξη στρατηγικών βελτίωσής τους, δημιουργώντας ένα δίκαιο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζόμενους στην Ευρώπη. Η δράση του χαρακτηρίζεται ιδιαίτερος σημαντική καθώς παρέχει μελέτες, στατιστικά στοιχεία και συνεισφέρει στη λήψη κυβερνητικών αποφάσεων για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2023). Ακόμη, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Χημικών Ουσιών ECHA έχει κύριο στόχο τη διαχείριση και τον έλεγχο των χημικών ουσιών στην Ευρώπη, προστατεύοντας την υγεία των εργαζομένων από τους κινδύνους που σχετίζονται με τη χρήση τους. Ειδικότερα, θέτει κανόνες σχετικά με την ασφαλή χρήση των χημικών στον χώρο εργασίας, παρέχει οδηγίες και εργαλεία για την πρόληψη αλλά και αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων που σχετίζονται με βιολογικούς και χημικούς παράγοντες. Παράλληλα, προωθεί την κουλτούρα ελαχιστοποίησης της χρήσης χημικών και επικίνδυνων ουσιών και την κατάλληλη εκπαίδευση τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων για τη σωστή χρήση των χημικών (European Chemicals Agency, 2023). Παράλληλα, ο διεθνής οργανισμός ISEA συμβάλλει στην ανάπτυξη νέων τεχνικών προτύπων και στην προώθηση της ασφαλούς χρήσης των ΜΑΠ. Η συνεργασία του οργανισμού με θεσμικούς φορείς αλλά και με φορείς δημοσίου και ιδιωτικού τομέα προωθεί την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών για την προστασία των εργαζομένων. Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί πως εκτός από την κουλτούρα ασφάλειας στον χώρο εργασίας, εκπαιδεύει τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους για θέματα σωστής χρήσης επαγγελματικού εξοπλισμού και μέσω ατομικής προστασίας (International Safety Equipment Association, 2025).

Αναφορικά με τις προσπάθειες στην Ελλάδα, θα πρέπει να αναφερθεί η προσπάθεια που γίνεται να συμβαδίζει με τις κατευθύνσεις της Ευρώπης μέσω των αρμόδιων οργανισμών όπως είναι η Επιθεώρηση Εργασίας, το Υπουργείο Εργασίας και

Κοινωνικής Ασφάλισης, το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας.

Ο αρμόδιος φορέας που είναι υπεύθυνος για τον έλεγχο της εφαρμογής των νόμων, την διερεύνηση καταγγελιών εργαζομένων και διεξαγωγή ελέγχων είναι η επιθεώρηση εργασίας. Κατά τη διενέργεια ελέγχων, οι επιθεωρητές εξετάζουν τα εργατικά ατυχήματα, καταγγελίες εργαζομένων που αφορούν τα ωράρια, τους μισθούς, και γενικότερα τις συνθήκες εργασίας. Η Επιθεώρηση Εργασίας λειτουργεί στο πλαίσιο της νομοθεσίας και της πολιτικής που έχει ορίσει το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Οι πολιτικές αυτές μπορεί να αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, την ασφάλιση, την υγεία, την ασφάλεια, τα δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών. Ωστόσο, εξίσου σημαντική είναι η συμβολή του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε), το οποίο αποτελεί φορέα που διεξάγει μελέτες για κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σχετικά με το εργασιακό τους περιβάλλον. Παράλληλα, παρέχει επιμόρφωση, εκπαιδεύσεις και οδηγίες που στοχεύουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Στόχος του είναι ακόμη η διαμόρφωση προτάσεων για μέτρα πρόληψης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών ενώ ταυτόχρονα υποδεικνύει την αναγκαιότητα της εκπαίδευσης των εργαζομένων στοχεύοντας στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος με λιγότερους κινδύνους.

Ωστόσο, θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα μέσω της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης που αποτελεί την ανώτατη συνομοσπονδία εργαζομένων ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα, διεκδικούν καλύτερες συνθήκες εργασίας παρεμβαίνοντας στον δημόσιο λόγο και εκφράζοντας τις απόψεις τους για θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους και την προάσπιση των δικαιωμάτων τους. Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) αποτελεί το ανώτατο συνδικαλιστικό όργανο των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα και προστατεύει τα εργασιακά, οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, χ.χ.).

2.5 Η νομοθεσία στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα ένας από τους βασικούς νόμους σχετικά με τα ζητήματα που αφορούσαν τις συνθήκες εργασίας και γενικότερα οριοθετώντας ζητήματα που αφορούν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες ήταν ο Ν. 1568/1985, ο οποίος εμπλουτίστηκε και τροποποιήθηκε δίνοντας τη θέση του στον Ν. 3850/2010. Ο Ν.3850/2010 ορίζει το γενικό νομοθετικό πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Παράλληλα, καθορίζει τις βασικές αρχές προστασίας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Ορίζονται σαφέστερα οι υποχρεώσεις των εργοδοτών στους επαγγελματικούς χώρους αλλά και ζητήματα όπως η εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων, ο ρόλος και το πότε απαιτείται τεχνικός ασφαλείας και ιατρός εργασίας στους χώρους εργασίας. Επίσης, ορίστηκαν σαφέστερα ζητήματα που αφορούν τα μέτρα πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων. Επιπλέον, η νομοθεσία και ειδικότερα το ΠΔ 88/1999 ρυθμίζει ζητήματα χρόνου εργασίας, αδειών, υπερωριών και αμοιβών. Αρχικά, σύμφωνα με το ΠΔ 88/1999, ορίζεται ως χρόνος εργασίας ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος βρίσκεται στην εργασία του και είναι στη διάθεση του εργοδότη του και ασκεί τα καθήκοντά του. Ορίζει ακόμη την έννοια της διάρκειας ημερήσιας εργασίας ως τον χρόνο κατά τον οποίο εργάζεται ο εργαζόμενος εντός χρονικού διαστήματος 24 ωρών αλλά και τη διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας. Επιπροσθέτως, ορίζει τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία ο εργαζόμενος δικαιούται διάλειμμα λόγω σωματικής ή πνευματικής καταπόνησης που οφείλεται στην εργασία του. Μία ακόμη σημαντική ρύθμιση του Π.Δ. 88/1999 αφορά την καθιέρωση ελάχιστης περιόδου ημερήσιας ανάπαυσης προκειμένου να εξασφαλιστεί η ξεκούραση για τους εργαζόμενους και να μην αναπτύσσεται κίνδυνος πρόκλησης ατυχήματος. Εκτός από το ΠΔ 88/1999 υπάρχουν και νόμοι που ορίζουν τις συνθήκες εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το Ν. 2269/1920 και το άρθρο 1 του Ν. 3385/2005 ΦΕΚ Α' 210 ορίζεται ως νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας οι 45 ώρες εργασίας επί πενθήμερου και 48 ώρες επί εξαήμερου. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Ν. 2874/2000 και τις τροποποιήσεις του με το άρθρο 58 του Ν. 4808/ 2021, ορίζεται η έννοια της υπερωρίας. Η απασχόληση πέραν του συμβατικού ωραρίου θεωρείται υπερωρία και η αμοιβή καθορίζεται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία η οποία καθορίζεται από την ισχύουσα νομοθεσία, ενώ η προσαύξηση υπολογίζεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα

ποσοστά. Τονίζεται επίσης πως σε περίπτωση που ο εργαζόμενος πραγματοποιεί απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα επί πενθήμερο και των 48 επί εξαήμερο, το ωρομίσθιο θα προσανξάνεται κατά 40%. Λόγω των αναγκών και των συνθηκών που επικρατούν στα εργοτάξια, ενδέχεται να απαιτείται για τις ανάγκες του έργου η υπερωρία όμως αυτή θα πρέπει να πραγματοποιείται νόμιμα κάνοντας προδήλωση και η αμοιβή θα πρέπει να είναι ανάλογη με αυτό που ορίζεται από τη νομοθεσία. Σε περιπτώσεις όπου δεν έχει ακολουθηθεί η νόμιμη διαδικασία προδήλωσης εκείνη θεωρείται παράνομη με επακόλουθο την αστική ευθύνη του εργοδότη σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του Ν. 3996/ 2011.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η νομοθεσία καθορίζει τις ημέρες που θεωρούνται επίσημες και υποχρεωτικές αργίες σύμφωνα με το άρθρο 60 του Ν. 4808/2021. Σε περιπτώσεις δε που απασχοληθεί κάποιος εργαζόμενος κατά τη διάρκεια επίσημης αργίας ή Κυριακής δικαιούται τις προβλεπόμενες από τη νομοθεσία προσανξήσεις στις αποδοχές του ή συμπληρωματική ημέρα ανάπαυσης. Αντίστοιχα και σε αυτή την περίπτωση πρέπει να έχει προηγηθεί η προδήλωσή της. Να αναφερθεί επιπλέον, πως το Π.Δ. 88/1999 ορίζει ως νυχτερινή εργασία την εργασία που παρέχεται μεταξύ 22:00 και 06:00 της επόμενης ημέρας ενώ ο εργαζόμενος εκείνες τις ώρες δικαιούται προσανξηση αποδοχών 25% (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, χ.χ.).

3. Συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στα εργοτάξια

3.1 Γενικά

Οι εργαζόμενοι στον κατασκευαστικό κλάδο καλούνται να αντιμετωπίσουν μια πληθώρα παραγόντων που καθορίζουν το εργασιακό περιβάλλον τους αλλά και την αποδοτικότητά τους. Δεν είναι τυχαίο πως θεωρούνται από τους πιο σκληρά εργαζόμενους σε σύγκριση με άλλους παραγωγικούς κλάδους. Οι παράγοντες που καθιστούν τον κλάδο τόσο απαιτητικό περιλαμβάνουν την έντονη σωματική καταπόνηση, τις μεταβαλλόμενες συνθήκες και την έκθεση σε κινδύνους.

Όπως σε κάθε εργασιακό περιβάλλον, έτσι και στα εργοτάξια είναι γνωστό πως οι συνθήκες εργασίας στο εργασιακό περιβάλλον αποτελούν κύριο παράγοντα (International Labour Organization, 2013). Συνεπώς, για να επιτευχθεί υψηλή παραγωγικότητα των εργαζομένων θα πρέπει να εξασφαλίζονται οι βέλτιστες συνθήκες εργασίας, ενώ η στασιμότητα και η απουσία βελτιωτικών μέτρων ενδέχεται να οδηγήσουν σε επιπτώσεις στους ίδιους τους εργαζόμενους αλλά και γενικότερα στο έργο δημιουργώντας καθυστερήσεις και λάθη είτε στην σειρά εργασιών είτε στο αποτέλεσμα. Η ενδελεχής εξέταση των παραγόντων κρίνεται αναγκαία για την αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας αλλά και εν συνεχεία για τη χάραξη στρατηγικής βελτίωσής τους (Koskela, 2000). Οι σύγχρονες απόψεις σχετικά με τη διοίκηση των έργων εκφράζουν την άποψη πως η παραγωγικότητα αποτελεί αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης διαφόρων παραγόντων οι οποίοι πρέπει να είναι σε ισορροπία και να συνδυαστούν αποτελεσματικά ώστε να εξασφαλίζεται η λειτουργικότητα του εργοταξίου (Kerzner, 2017).

Πριν κάποιες δεκαετίες δεν δινόταν η δέουσα προσοχή στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες με τους ειδικούς αλλά και τις επιχειρήσεις να εστιάζουν στη λήψη αποτελεσματικών μέτρων για την κάλυψη αναγκών που προέκυπταν από τους φυσικούς και τεχνικούς παράγοντες. Ωστόσο, το αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο των τελευταίων δεκαετιών αλλά και οι ενέργειες που έγιναν από τους εργαζόμενους αλλά και τους αρμόδιους οργανισμούς ανέδειξαν την αναγκαιότητα λήψης κατάλληλων μέτρων για τη διαχείριση των θεμάτων που σχετίζονται με την ψυχολογία και την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Σήμερα, είναι φανερό η αναγκαιότητα της συνεχούς

και ενδεδειγμένους εξετάσεις όλων των παραγόντων ενώ απαιτείται συνεργασία από όλα τα μέλη του εργοταξίου και των επιχειρήσεων προκειμένου να λαμβάνονται οι ενδεδειγμένες αποφάσεις και μέτρα με στόχο την ομαλή λειτουργία του εργοταξίου και την ορθή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (International Labour Organization, 2019). Πρόκειται για μια δυναμική διαδικασία όπου μέσω του επανασχεδιασμού και της συνεχούς επαγρύπνησης οι αρμόδιοι δημιουργούν ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας για όλους τους εργαζόμενους εντός του εργοταξίου.

Στην ενότητα αυτή περιγράφονται οι παράγοντες που διαμορφώνουν τις συνθήκες εργασίας σε ένα παραγωγικό χώρο εργασίας με την επιρροή τους να διαφοροποιείται ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του, τη δέσμευση τόσο της διοίκησης όσο και των εργαζομένων (Τσιώσης, 2021).

3.2 Φυσικοί και εργονομικοί παράγοντες

Οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τους φυσικούς και εργονομικούς παράγοντες και επηρεάζουν άμεσα την εξέλιξη του έργου (European Agency for Safety and Health at Work, 2021). Οι φυσικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τις καιρικές συνθήκες, τον θόρυβο, τη σκόνη και τις δονήσεις που καθιστούν πολλές φορές εξαιρετικά δύσκολη και επικίνδυνη την εργασία ενώ έχουν άμεσο αντίκτυπο στη σωματική υγεία τους. Αρχικά, οι καιρικές συνθήκες στις οποίες εκτίθενται οι εργαζόμενοι, ποικίλουν στον ελληνικό χώρο και εξαρτώνται από την εποχή εκτέλεσης των εργασιών. Λόγω του ιδιαίτερου κλίματος της Ελλάδας, οι εργαζόμενοι καλούνται να αντιμετωπίσουν ποικιλία καιρικών συνθηκών ενώ θα πρέπει σε όσες περιπτώσεις είναι εφικτό να διαθέτουν τον κατάλληλο εξοπλισμό ή να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα προστασίας προκειμένου να αντιμετωπίσουν ακραίες καιρικές συνθήκες θερμοκρασίας, ανέμου και υγρασίας. Οι καιρικές συνθήκες μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την απόδοσή τους, ενώ παράλληλα η εκτέλεση της εργασίας μπορεί να καθυστερήσει λόγω κόπωσης του εργαζομένου ή λόγω προβλημάτων στον εξοπλισμό ή στα υλικά οδηγώντας πολλές φορές στην επανάληψη κάποιων εργασιών.

Σε περιπτώσεις ακραίων υψηλών ή χαμηλών θερμοκρασιών υπάρχει άμεση σωματική επιβάρυνση του εργαζομένου με κίνδυνο πρόκλησης προσωρινής ή και μόνιμης αδυναμίας ενώ δύναται να προκληθούν και μακροπρόθεσμα προβλήματα

υγείας στον εργαζόμενο (ILO, 2013). Σε περιπτώσεις ειδικότερα όπου συνδυάζονται οι υψηλές θερμοκρασίες με έκθεση στον ήλιο παρατηρείται ταχεία κόπωση. Αντίστοιχα, οι ισχυροί άνεμοι καθορίζουν τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων ενώ σε πολλές περιπτώσεις επηρεάζουν την εκτέλεση εργασιών και το χρονοδιάγραμμα. Η υψηλή ταχύτητα του ανέμου δυσχεραίνει την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών ενώ σύμφωνα με τη νομοθεσία απαγορεύεται ρητά η εκτέλεση εργασιών σε ικριώματα άνευ προστατευτικού κιγκλιδώματος ή άνευ απαραίτητου εξοπλισμού. Απαγορευτική και επικίνδυνη ωστόσο χαρακτηρίζεται και η εργασία που απαιτεί χρήση ανυψωτικών μηχανημάτων είτε για μεταφορά υλικών είτε για ανύψωση των εργαζομένων καθώς υπάρχει αυξημένος κίνδυνος πρόκλησης ατυχήματος. Επιπροσθέτως, δυσμενείς χαρακτηρίζονται οι συνθήκες κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι εκτελούν εργασίες υπό βροχόπτωση. Κατά τους χειμερινούς μήνες συνήθως συναντάται συνδυασμός δυσμενών παραγόντων με βροχόπτωση και ισχυρούς ανέμους ή χαμηλές θερμοκρασίες και ανέμους όπου και σε αυτή την περίπτωση παρατηρείται ταχεία σωματική καταπόνηση (World Health Organization, 2018a).

Επιπλέον, η σκόνη και ο θόρυβος επηρεάζουν και έχουν καθοριστικό ρόλο στον βαθμό άνεσης του εργαζόμενου στο εργοτάξιο. Το εργοτάξιο αποτελεί χώρο με συνεχή ή διακοπτόμενο θόρυβο διαφορετικής έντασης που προέρχεται από διαφορετικές πηγές καθώς λειτουργούν μηχανήματα, εργαλεία, οχήματα, ανυψωτικά μηχανήματα ενώ παρουσιάζεται και όχληση λόγω έντονων συζητήσεων και οχλαγωγίας στον περιβάλλοντα χώρο με αποτέλεσμα να επιφέρει προβλήματα στους εργαζόμενους όπως πονοκέφαλο, απώλεια συγκέντρωσης και κόπωση (EU-OSHA, 2021). Ο θόρυβος δύναται να προκαλέσει βαρηκοΐα ή και ολική απώλεια ακοής. Επιπλέον, οι συνθήκες αυτές δύνανται να οδηγήσουν σε παραλείψεις, έλλειψη επικοινωνίας με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι πιθανότητες πρόκλησης ατυχημάτων. Αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων προκαλεί και η σκόνη. Η σκόνη λόγω των εργασιών επιβαρύνει την ποιότητα του αέρα δημιουργώντας είτε προσωρινά είτε μόνιμα αναπνευστικά προβλήματα υγείας (ILO, 2013). Φυσικά, τα προβλήματα υγείας που προκαλούνται από σωματική καταπόνηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με την έλλειψη μέτρων ασφαλείας.

Εξίσου καθοριστικό παράγοντα διαμόρφωσης των εργασιακών συνθηκών αποτελούν ο φωτισμός και ο αερισμός του χώρου εργασίας. Ο φωτισμός καθορίζει το

επίπεδο ορατότητας και τη συγκέντρωση του εργαζομένου ενώ ο αερισμός του χώρου καθορίζει το επίπεδο αναπνευστικής άνεσης δημιουργώντας άρρηκτη σχέση με την παραγωγικότητα (Τσιώσης, 2021).

Οι προαναφερθέντες παράγοντες αποτελούν τους φυσικούς παράγοντες που καθορίζουν τις συνθήκες εργασίας, ωστόσο κρίνεται απαραίτητη η ανάδειξη της φύσης των εργασιών που σχετίζονται με τους εργονομικούς παράγοντες. Το περιβάλλον εργασίας τους είναι αρκετά απαιτητικό καθώς στο εργοτάξιο κατά την εκτέλεση εργασιών υπάρχει έντονη σωματική δραστηριότητα επομένως εμφανίζεται έντονη σωματική καταπόνηση (Kumar, 2001). Ανάλογα φυσικά με τις εργασίες που εκτελούν καταπονείται μια ή περισσότερες περιοχές του ανθρώπινου σώματος γι' αυτό το λόγο είναι καθοριστικής σημασίας ο τρόπος με τον οποίο εκτελούν κάποιες εργασίες προκειμένου να μην δημιουργηθούν μυοσκελετικά προβλήματα. Για παράδειγμα, οι εργασίες που σχετίζονται με την άρση και μεταφορά βαριών φορτίων καταπονούν τη μέση, την πλάτη και τα χέρια των εργαζομένων αν πραγματοποιούνται με λάθος στάση για σημαντικό χρονικό διάστημα. Να επισημανθεί το γεγονός πως προκειμένου να μειώνεται στο ελάχιστο η καταπόνηση των εργαζομένων από την εκτέλεση των εργασιών θα πρέπει οι εργασίες να σχεδιάζονται ώστε να απαιτείται η ελάχιστη ανθρώπινη καταπόνηση, ενώ θα πρέπει να χρησιμοποιούνται τα κατάλληλα εργαλεία (ILO, 2013).

3.3 Δομή, ρόλοι και εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού στο εργοτάξιο

Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δίνεται στους οργανωτικούς και διοικητικούς παράγοντες και στις συνέπειές τους, καθώς είναι εξίσου σημαντικοί με τους φυσικούς παράγοντες και καθορίζουν την εξέλιξη των έργων και την παραγωγικότητά τους (Kerzen, 2017). Οι μηχανικοί, οι τεχνικοί ασφαλείας και τα αρμόδια στελέχη καλούνται να ορίσουν το χρονοδιάγραμμα του έργου σύμφωνα με τα τεχνικά χαρακτηριστικά του αλλά και τις σύγχρονες απαιτήσεις, οι οποίες επιβάλλουν αυστηρά χρονικά πλαίσια υλοποίησης λόγω των αυξημένων οικονομικών πιέσεων και περιορισμών κόστους. Υπό αυτές τις συνθήκες, ο ορισμός του χρονοδιαγράμματος αποτελεί μια απαιτητική διαδικασία που προϋποθέτει συλλογική εργασία από όλα τα μέλη του εργοταξίου, προκειμένου να εξεταστούν και να ισοσταθμιστούν πολλοί διαφορετικοί δυναμικοί

παράγοντες, ενώ απαιτείται συνεχής παρακολούθηση των εργασιών και του χρονοδιαγράμματος (Meredith και Mantel, 2017). Συνήθως, η αυστηρότητα που χαρακτηρίζει τα σύγχρονα χρονοδιαγράμματα προκαλεί ψυχολογική πίεση στους εργαζόμενους και αυξάνει τις απαιτήσεις συντονισμού των εργασιών μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων. Επιπλέον, απαιτείται αυξημένη επαγρύπνηση από όλα τα εμπλεκόμενα διοικητικά στελέχη του εργοταξίου και τέλος ενημέρωση, εκπαίδευση και αυστηρή τήρηση οδηγιών από όλο το προσωπικό προκειμένου να αποφευχθούν πιθανοί κίνδυνοι. Με την κατάλληλη καθοδήγηση, κατανομή αρμοδιοτήτων και ρόλων είναι εφικτός ο σχεδιασμός και η εκτέλεση παράλληλων εργασιών στις οποίες δεν υπάρχει επικάλυψη, ενώ παράλληλα η σαφής κατανομή αρμοδιοτήτων και ρόλων μειώνει τους κενούς χρόνους, τις προστριβές και τις συγχύσεις των εργαζομένων αυξάνοντας την παραγωγικότητα του έργου (EU-OSHA, 2021). Τα παραπάνω αποτελούν τη βάση για την ομαλή λειτουργία ενός εργοταξίου. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση δεν είναι δυνατή η πλήρης εξάλειψη της πιθανότητας των ατυχημάτων και καθυστερήσεων στο έργο.

Με άλλα λόγια, μέσω μιας συστηματικής οργάνωσης με σαφείς κατευθύνσεις, πρόγραμμα και αρμοδιότητες καθίσταται εφικτή η εκτέλεση εργασιών εντός του ορισμένου χρονοδιαγράμματος με απουσία εντάσεων, συγχύσεων και συγκρούσεων μεταξύ των εργαζομένων. Επιπλέον, εκτός από την πρόληψη ατυχημάτων και συγκρούσεων μεταξύ των εργαζομένων, η σαφής κατανομή ρόλων και αρμοδιοτήτων συμβάλλει στην ομαλή διεξαγωγή των εργασιών στο εργοτάξιο καθώς οι εργαζόμενοι γνωρίζουν σε ποιον οφείλουν να απευθύνονται ανάλογα με το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν ενώ ταυτόχρονα δημιουργούνται κίνητρα για ανέλιξη, οικονομικές απολαβές και αναγνώριση (Mintzberg, 1979; Δασκαλάκης κ.ά., 2003).

Ανεξαρτήτως του υιοθετούμενου μοντέλου διοίκησης του εργοταξίου, κάθε εργαζόμενος αποτελεί διαφορετική προσωπικότητα με διαφορετικές αρχές, στόχους και βούληση γι' αυτό είναι σημαντικό να αισθάνεται πως αποτελεί ένα μέρος μιας ομάδας η οποία τον αντιμετωπίζει με σεβασμό, κατανοεί τους προβληματισμούς και τους στόχους του, εκτιμά και ανταμείβει τη συνεισφορά του με υλικές ή μη υλικές ανταμοιβές. Η ύπαρξη θετικού κλίματος ενισχύει την συνεργατικότητα των μελών και τη διατήρηση της συνοχής της ομάδας (Deci και Ryan, 2000; Δασκαλάκης κ.ά., 2003).

Η εύρυθμη λειτουργία του εργοταξίου εξαρτάται οπωσδήποτε και από την εκπαίδευση και την κατάρτιση των εργαζομένων, καθώς βελτιώνεται η παραγωγικότητά τους, αποκτούν νέες γνώσεις εκμεταλλευόμενοι νέα προϊόντα ή νέες τεχνολογίες, μαθαίνουν τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, τα μέτρα προστασίας που πρέπει να λαμβάνουν και τη σημασία των κανόνων που ισχύουν εντός του εργοταξίου. Η αρχική τους επιμόρφωση αποτελεί το πιο κρίσιμο στάδιο πριν την είσοδό τους στο εργοτάξιο ενώ έπειτα η κατάρτισή τους πρέπει να αποτελεί μέρος της καθημερινότητάς τους ενισχύοντας την κουλτούρα της συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Παράλληλα, μέσω της επιμόρφωσης ενισχύονται η κουλτούρα και η νοοτροπία ατομικής και συλλογικής ευθύνης που φέρει ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση μιας εργασίας ή μιας δραστηριότητας στον χώρο εργασίας του (Τσιώσης, 2021 ; Σαΐνη και Σουφλής, 2004).

Η ανάγκη συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης δημιουργείται λόγω της συνεχούς εναλλαγής εργασιών. Με τη σειρά της δημιουργεί απαίτηση για επιπρόσθετη εκπαίδευση των εργαζομένων προκειμένου να γνωρίζουν σε κάθε κατασκευαστική φάση του έργου τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν, τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης των κινδύνων. Στόχος αυτών των εκπαιδεύσεων είναι η ενίσχυση των γνώσεων των εργαζομένων σε τεχνικά ζητήματα, καθώς και η ανάπτυξη κουλτούρας συνεχούς εκπαίδευσης και της ατομικής και συλλογικής ευθύνης που φέρει ο κάθε εργαζόμενος κατά την εκτέλεση κάθε εργασίας. Στα σύγχρονα εργοτάξια και επιχειρήσεις η κατάρτιση των εργαζομένων μπορεί να πραγματοποιηθεί εντός ή εκτός της εργασίας τους, ωστόσο θα πρέπει να αποτελεί μια συνεχή και δυναμική διαδικασία ενώ πολλές φορές διαπιστώνεται πως η ύπαρξη κινήτρων ωθεί τους εργαζόμενους να συμμετέχουν σε εκπαιδεύσεις και προγράμματα κατάρτισης. Καθήκον κάθε διοικητικού μέλους είναι να ωθεί τους εργαζόμενους να συμμετέχουν σε εκπαιδεύσεις και προγράμματα κατάρτισης (Κυράνος, 2023).

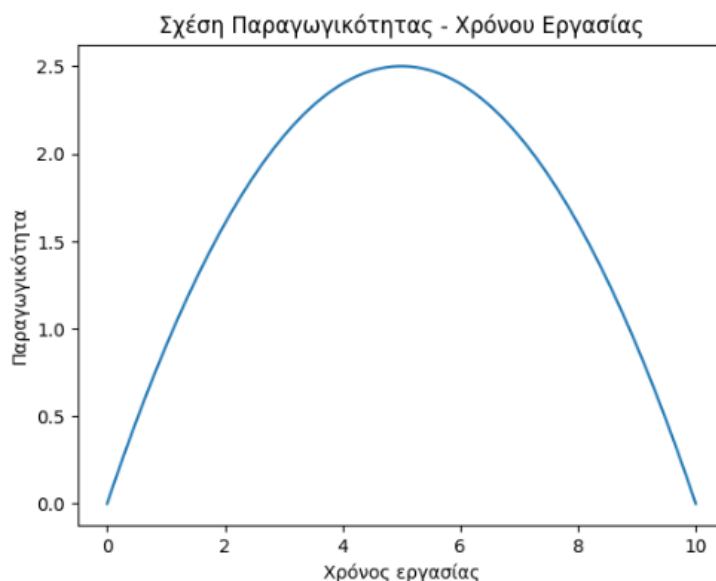
3.4 Ωράριο εργασίας-Αποδοχές

Το ωράριο εργασίας καθορίζει σε μεγάλο βαθμό τις συνθήκες εργασίας και την ικανοποίηση του εργαζομένου, επηρεάζοντας την παραγωγικότητα του, τη δέσμευσή του προς την εργασία και τη διάθεσή του να προσφέρει. Η αυξημένη

αποτελεσματικότητα επιτυγχάνεται μέσω οργάνωσης και τυποποίησης εργασιών και διαδικασιών όμως στα σύγχρονα μοντέλα διοίκησης παρατηρείται εντατικοποίηση της εργασίας με αύξηση του ωραρίου εργασίας (Alvanchi, Lee, και Abourizk, 2012). Στα εργοτάξια συχνά παρατηρείται παράταση του ωραρίου εργασίας προκειμένου να ακολουθηθούν τα αυστηρά χρονοδιαγράμματα για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας και της παραγωγικότητας του έργου. Ωστόσο, η πρακτική αυτή επηρεάζει αρνητικά την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, μειώνει τη διάθεση του εργαζομένου για εργασία, αυξάνει τα επίπεδα κούρασης και συνεπώς μειώνει την παραγωγικότητά του. Τα εξαντλητικά ωράρια συνδέονται άμεσα με αυξημένη πιθανότητα ατυχημάτων καθώς η κούραση και η έλλειψη ενδιαφέροντος δύνανται να οδηγήσουν σε σφάλματα, παραλείψεις ή λανθασμένες εκτιμήσεις (Δασκαλάκης κ.ά., 2003. Σύμφωνα με μελέτες η παρατεταμένη εντατικοποίηση της εργασίας δεν συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας καθώς υπάρχει συγκεκριμένο όριο σωματικής και ψυχολογικής αντοχής του ανθρώπου (Akerstedt και Wright, 2009). Εξαιτίας των αυξημένων ωρών υπερωρίας, οι εργαζόμενοι οδηγούνται σε επαγγελματική εξουθένωση που εκδηλώνεται με μείωση του ενδιαφέροντος για την εργασία, απόδοσης, συναισθηματική εξάντληση και τέλος αποστασιοποίηση από το εργασιακό περιβάλλον. Αντίθετα, σε μεμονωμένα περιστατικά παράτασης του ωραρίου προκειμένου να υλοποιηθεί ένας βραχυπρόθεσμος στόχος, οι εργαζόμενοι εμφανίζονται περισσότερο πρόθυμοι να συμβάλλουν για την επίτευξη του στόχου και να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις εργασίας. Επομένως, σε τέτοιες περιπτώσεις οι υπερωρίες δύναται να πραγματοποιούνται είτε προγραμματισμένα είτε απρογραμματίστα. Ωστόσο, παρατηρείται δυσарέσκεια σε περιπτώσεις όπου δεν έχουν ενημερωθεί εγκαίρως καθώς ενδέχεται να υπάρξουν συνέπειες στην προσωπική τους ζωή (Maslach και Leiter, 2016).

Το ημερήσιο πρόγραμμα εργασίας επηρεάζεται από εξωτερικούς και λειτουργικούς παράγοντες όπως οι περιβαλλοντικές συνθήκες και η φύση των εκτελούμενων εργασιών. Η διαφοροποίηση του ωραρίου αποτελεί συχνό φαινόμενο, ιδιαίτερα κατά τους θερινούς μήνες όταν καταγράφονται υψηλές θερμοκρασίες. Για αυτό το λόγο μπορεί να υπάρξει χρόνος ανάπαυσης εκείνες τις ώρες ή λήξη του ωραρίου ή μετατόπιση της έναρξης των εργασιών με ενωρίτερη έναρξη το πρωί (ILO, 2019). Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις επηρεάζεται το χρόνο απασχόλησης, η συγκέντρωση

και η απόδοση των εργαζομένων ενώ πολλές φορές κρίνεται αναγκαίο να αξιολογείται κατά πόσο η υπερωριακή απασχόληση συμβάλλει στην επίτευξη του στόχου δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι έπειτα από το πέρας του ωραρίου τους έχουν μειωμένη απόδοση γεγονός που συνεπάγεται μειωμένη αποδοτικότητα. Στο Διάγραμμα 1 παρουσιάζεται η σχέση μεταξύ της παραγωγικότητας και του χρόνου εργασίας. Από την ανάλυση καθίσταται εμφανές ότι η αύξηση του ωραρίου εργασίας δεν συνεπάγεται αντίστοιχη αύξηση της απόδοσης, επομένως αναδεικνύονται οι λόγοι που πρέπει να αξιολογείται και εφαρμόζεται η εναλλασσόμενη βάρδια εργασιών. Σε αρκετά σύγχρονα έργα εφαρμόζεται αυτό το μοντέλο οργάνωσης της εργασίας αποτελώντας εξαίρεση στο σύνηθες μοντέλο εργασίας που εξακολουθεί να αποτελεί συνήθη πρακτική στα ελληνικά εργοτάξια (Akerstedt κ.α., 2009).



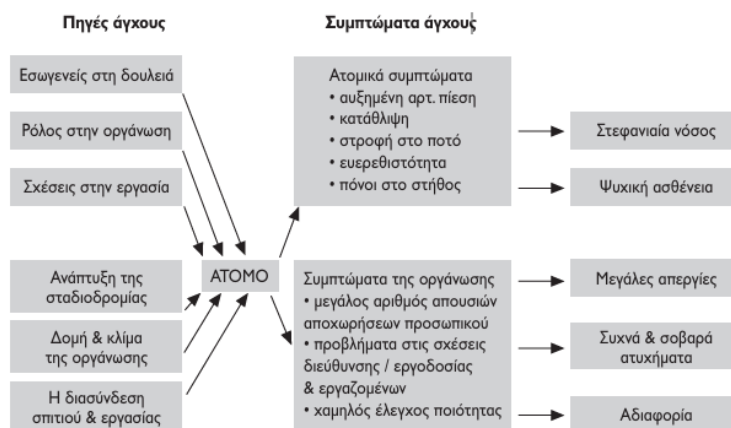
Διάγραμμα 1 : Παραγωγικότητας χρόνου

Παράλληλα, σημαντικό μέσο ενίσχυσης της παραγωγικότητας είναι η δημιουργία κινήτρων στους εργαζόμενους είτε μέσω αυξημένων αποδοχών είτε αναβάθμισης θέσης και επαγγελματικής εξέλιξης. Η ύπαρξη οικονομικού κινήτρου είτε για αύξηση της παραγωγικότητας κατά το κανονικό ωράριο εργασίας είτε για υπερωριακή εργασία αποτελεί βασικό παράγοντα εργασιακής δέσμευσης των εργαζομένων. Το κίνητρο μπορεί να συνδέεται με την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου καθώς οι εργαζόμενοι

γνωρίζουν ότι η ταχύτερη επίτευξη του στόχου συνδέεται με υψηλότερη ανταμοιβή. Με τον τρόπο αυτό αυξάνεται η παραγωγικότητα και τηρείται το χρονοδιάγραμμα του έργου καθώς μειώνονται οι καθυστερήσεις. Παράλληλα, ενισχύεται η αυτοπεποίθηση του εργαζόμενου καθώς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και οργανώνουν αποτελεσματικότερα τις εργασίες που καλούνται να εκτελέσουν (Locke και Latham, 2002). Ωστόσο κρίνεται αναγκαία η ορθολογική και δίκαιη κατανομή των χρηματικών αποδοχών προκειμένου να αντισταθμίζονται με σαφήνεια η συνεισφορά κάθε μέλους και ο βαθμός ευθύνης του ως προς το τελικό αποτέλεσμα (ILO, 2019).

3.5 Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον

Κάποιοι άλλοι παράγοντες που καθορίζουν τις συνθήκες εργασίας είναι οι ψυχοκοινωνικοί που είναι απόρροια των συνθηκών εργασίας. Οι εργαζόμενοι δαπανούν μεγάλο μέρος της ημέρας τους στην εργασία, επομένως οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την ψυχική τους υγεία (European Agency for Safety and Health at Work, 2014). Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΛΙΝΥΑΕ, περίπου το 45% των εργαζομένων θεωρεί πως διατρέχει κίνδυνο εμφάνισης προβλημάτων ψυχικής υγείας όπως το άγχος και η κατάθλιψη. Το άγχος δεν βιώνεται και δεν αντιμετωπίζεται από όλο το ανθρώπινο δυναμικό με τον ίδιο τρόπο. Σε ορισμένες περιπτώσεις, για κάποιους λειτουργεί θετικά ενισχύοντας την παραγωγικότητά τους ενώ σε άλλους λειτουργεί αποτρεπτικά ως προς την διαχείριση των απαιτήσεων της εργασίας τους εξαντλώντας την ψυχολογική και σωματική τους ανθεκτικότητα. Στο Διάγραμμα 2 απεικονίζονται οι πηγές άγχους που συνδέονται με την εργασία, τα συμπτώματα αλλά και οι επιπτώσεις που προκαλεί.



Διάγραμμα 2: Μοντέλο επαγγελματικού άγχους Cooper et al 1988

Ακόμη στο ψυχοκοινωνικό περιβάλλον περιλαμβάνονται και οι διαπροσωπικές σχέσεις, η επικοινωνία και το κλίμα ενότητας και συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων αλλά και γενικότερα το εργασιακό κλίμα μεταξύ του προσωπικού και της διοίκησης. Οι προαναφερθέντες παράγοντες καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την ευημερία, την απόδοση, την παραγωγικότητα των εργαζομένων, καθώς και την αποδοτικότητα του έργου (ΕΛΙΝΥΑΕ, 2026)

Ωστόσο, κομβικό σημείο για την καλή συνεργασία και ευημερία των μελών του εργοταξίου αποτελεί η ύπαρξη σαφούς κατανομής ρόλων αλλά και η ομαδικότητα, παράμετροι που ορίζουν τη συνοχή και ένα περιβάλλον αλληλοστήριξης. Σε ένα σταθερό και υποστηρικτικό περιβάλλον ο απασχολούμενος αναπτύσσεται και εξελίσσεται, αποτελώντας σημαντικό μέλος της ομάδας του. Παράλληλα, χαίρει εκτίμησης από τους συναδέλφους του. Αντίθετα, σε περιπτώσεις όπου υπάρχει κακό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων και έλλειψη συντονισμού μειώνεται η απόδοση και η ικανοποίηση των εργαζομένων ενώ παρουσιάζονται εντάσεις και σύγχυση τόσο στους ίδιους όσο και στους συναδέλφους τους (Παπαζοπούλου, 2003).

Εντάσεις και σύγχυση ωστόσο δημιουργούνται και εξαιτίας των αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων τα οποία προκαλούν αυξημένη ψυχολογική επιβάρυνση στους εργαζόμενους οι οποίοι συχνά καλούνται να διαχειριστούν απαιτητικές καταστάσεις σε περιορισμένο χρονικό διάστημα. Η πίεση και το στρες ωστόσο σχετίζονται και με την αβεβαιότητα και την έλλειψη σταθερότητας στην απασχόληση και τον περιορισμό ευκαιριών ανέλιξης.

Επιπλέον, το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον διαμορφώνεται και από την αναγνώριση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι για την εργασία που παρέχουν και την προσπάθεια που καταβάλλουν. Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι εκτιμάται η προσπάθειά τους, οι ίδιοι αποδίδουν τα βέλτιστα προκειμένου να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους και μελλοντικά. Αντίθετα, σε περιπτώσεις όπου θεωρούν πως δεν αναγνωρίζεται η συνεισφορά τους ή θεωρούν πως δεν λαμβάνουν την αποδοχή και εκτίμηση από τους συναδέλφους τους αλλά και από τη διοίκηση παρατηρείται σταδιακή πτώση της αποδοτικότητάς τους.

Παλαιότερα, δεν δινόταν η δέουσα προσοχή στην ψυχική υγεία του ανθρώπινου δυναμικού. Ωστόσο, η ανάπτυξη κατάλληλου νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου ανέδειξε την αναγκαιότητα ύπαρξης ενός οργανωμένου και υποστηρικτικού περιβάλλοντος εργασίας. Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη σημασία της συνεισφοράς τους και αισθάνονται αναπόσπαστο μέρος του οργανισμού καθώς με αυτόν τον τρόπο μπορούν να διαχειριστούν τις απαιτητικές φυσικές συνθήκες με τις οποίες βρίσκονται αντιμέτωποι στην καθημερινότητά τους (International Labour Organization, 2016). Καθήκον όλων των μελών του εργοταξίου είναι η πρόληψη συγκρούσεων και η καλλιέργεια κλίματος συνεργασίας και ομόνοιας, με στόχο τη διασφάλιση υγιών διαπροσωπικών σχέσεων και την απρόσκοπτη διεξαγωγή εργασιών.

Η εργασία στα εργοτάξια συγκαταλέγεται στις πιο απαιτητικές καθώς συνεπάγεται σωματική και ψυχική καταπόνηση. Παράλληλα, η μακροχρόνια απασχόληση μπορεί να προκαλέσει μονοτονία και μείωση του ενδιαφέροντός τους για την εργασία. Επομένως, κρίνεται αναγκαία η παροχή κινήτρων προκειμένου να επιτύχουν βελτίωση της παραγωγικότητάς τους αλλά και διατήρηση της ψυχικής υγείας (Ζάρρα, 2022). Αντίθετα, σε περιπτώσεις μείωσης του ενδιαφέροντος για την εργασία, εμφανίζεται μείωση της απόδοσης. Ουσιαστικά πρόκειται για μια επίπτωση που είναι εύκολα αντιληπτή τόσο από τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και από τα υπόλοιπα μέλη του εργοταξίου. Επιπλέον, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η μειωμένη απόδοση στην εργασία λόγω ψυχολογικής πίεσης συνεπάγεται μειωμένο ενδιαφέρον και μείωση της ποιότητας της εκτελούμενης εργασίας. Παράλληλα, αποτελεί παράγοντα που απειλεί την υγεία και την ασφάλεια, καθώς ο απασχολούμενος παρουσιάζει μειωμένη προσοχή κατά την εκτέλεση μιας εργασίας (ILO, 2013).

3.6 Υγεία και ασφάλεια στα εργοτάξια

Η υγεία και η ασφάλεια αποτελούν διαχρονικά ένα βασικό ζήτημα συζήτησης για τα εργοτάξια και τις κατασκευαστικές επιχειρήσεις (EU-OSHA, 2021). Οι λόγοι που οδηγούν σε αυτή την ιδιαιτερότητα των εργοταξίων οφείλονται στο γεγονός ότι κάθε εργοτάξιο είναι μοναδικό ως προς τα χαρακτηριστικά του και ως προς τις συνθήκες εκτέλεσης των εργασιών. Ακόμη, οι εργασίες που εκτελούνται μπορεί να διαφοροποιούνται από μέρα σε μέρα, να εκτελούνται ποικίλες εργασίες από συνεργία που ενδέχεται να μην έχουν συνεργαστεί ξανά, και κάθε εργασία μπορεί να συνδέεται με διαφορετικούς κινδύνους, ενώ η έκθεση σε καιρικά φαινόμενα είναι ένας ακόμη παράγοντας που επηρεάζει το επίπεδο υγείας και ασφάλειας στα εργοτάξια (World Health Organization, 2018b). Για το λόγο αυτό, όλοι οι εμπλεκόμενοι σε ένα εργοτάξιο πρέπει να αποκτήσουν την κατάλληλη νοοτροπία ώστε να αντιλαμβάνονται την αξία των μέτρων πρόληψης ατυχημάτων, των μέτρων ασφαλείας και των μέσων ατομικής προστασίας (EU-OSHA, 2021).

Κατά την εκτέλεση των εργασιών σε ένα εργοτάξιο δεν παρουσιάζονται πάντα οι ίδιες συνθήκες και άρα δεν εκτίθεται πάντα ο εργαζόμενος στους ίδιους κινδύνους. Μια ακόμη σημαντική πρόκληση στα εργοτάξια είναι η συνύπαρξη πολλών συνεργείων και μηχανημάτων στον ίδιο χώρο καθώς απαιτείται συντονισμός με ακρίβεια προκειμένου να μειωθεί η πιθανότητα τραυματισμού κάποιου εργαζομένου. Ο κίνδυνος σε αυτές τις περιπτώσεις εντείνεται όταν τα μηχανήματα που χρησιμοποιούνται είναι ανεπαρκώς συντηρημένα και οι χειριστές δεν γνωρίζουν τις απαιτήσεις του μηχανήματος. Στην περίπτωση των οχημάτων και των μηχανημάτων η μη επαρκής εκπαίδευση των χειριστών τους αυξάνει την πιθανότητα ατυχήματος (ILO, 2013). Επιπλέον, στα εργοτάξια όπου εκτελούνται υπόγειες εργασίες ή εργασίες σε ύψος είναι σημαντικό να εξετάζονται τα ικρίωματα. Οποιαδήποτε κατασκευή δημιουργείται στα εργοτάξια θα πρέπει να αποτελείται από σταθερά και ανθεκτικά υλικά ενώ ο εργαζόμενος που θα εκτελεί αυτές τις εργασίες πρέπει να είναι κατάλληλα κατηρτισμένος (EU-OSHA, 2021).

Φυσικά, τα τεχνικά έργα συνεχώς μεταβάλλονται επομένως οι υπεύθυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων καλούνται συνεχώς να λαμβάνουν ή να αναπροσαρμόζουν τα μέτρα πρόληψης. Τα κατάλληλα μέτρα λαμβάνονται από τους

μηχανικούς του έργου ενώ κρίνεται αναγκαία και η συνεισφορά των τεχνικών ασφαλείας. Αναφορικά, με τις καιρικές συνθήκες, αυτές επιβαρύνουν τους εργαζόμενους καθώς τα εργοτάξια στο μεγαλύτερο ποσοστό τους βρίσκονται σε εξωτερικούς χώρους. Οι υψηλές θερμοκρασίες ή αντίστοιχα χαμηλές θερμοκρασίες αυξάνουν την πιθανότητα στην πρώτη περίπτωση της θερμικής καταπόνησης και θερμοπληξίας, ενώ στη δεύτερη περίπτωση αυξάνουν την πιθανότητα υποθερμίας και μυοσκελετικών τραυματισμών (World Health Organization, 2018). Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως ένας άλλος παράγοντας που δυσχεραίνει τις συνθήκες εργασίας και μπορεί να δημιουργήσει προσωρινή διάσπαση προσοχής, πονοκεφάλους προσωρινούς ή ακόμη και προσωρινή βαρηκοΐα ή εμβοές είναι ο θόρυβος στον οποίο εκτίθεται ο εργαζόμενος. Ο θόρυβος μπορεί να προέρχεται είτε από εργασία που εκτελεί ο ίδιος είτε από εργασία που εκτελεί κάποιος συνάδελφός του και προέρχεται είτε από ένα εργαλείο χειρός είτε από μεγαλύτερα μηχανήματα έργου ή ακόμη και από τον συνδυασμό των παραπάνω πηγών. Η έκθεση σε τέτοιου επιπέδου θορύβους δύναται να προκαλέσει είτε προσωρινό πρόβλημα υγείας είτε μόνιμο δημιουργώντας συμπτώματα βαρηκοΐα στον εργαζόμενο.

Εκτός από τον θόρυβο ο εργαζόμενος σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να εκτίθεται σε σκόνη και χημικές ουσίες όπου η μη ασφαλής έκθεση σε αυτές μπορεί να δημιουργήσει σοβαρά προβλήματα υγείας προκαλώντας αναπνευστικά προβλήματα ή και επαγγελματικές νόσους δημιουργώντας παθήσεις στους πνεύμονες, άσθμα ή και πνευμονία (ILO, 2013). Ακόμη, η έκθεση σε δονήσεις με την χρήση παλμικών εργαλείων, γεγονός που αυξάνει τις πιθανότητες εμφάνισης είτε προσωρινών είτε μόνιμων μυοσκελετικών ή νευρολογικών παθήσεων, οι οποίες επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των ατόμων. Συχνό φαινόμενο σε εργαζόμενους που χρησιμοποιούν παλμικά εργαλεία χειρός είναι η εμφάνιση προβλημάτων αστάθειας στα χέρια και πολλές φορές ακόμη και εμφάνιση της νόσου Πάρκινσον, οι οποίες επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των ατόμων (Bovenzi, 1998).

4. Μεθοδολογία

4.1 Μέθοδος ανάπτυξης

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, ο βασικός σκοπός της παρούσας ΜΔΕ είναι η εξέταση των συνθηκών εργασίας που διαμορφώνονται στον ελληνικό κατασκευαστικό τομέα. Ειδικότερα, μέσω της συστηματικής καταγραφής των απόψεων των εργαζομένων στον κατασκευαστικό τομέα, επιδιώκεται ο εντοπισμός κρίσιμων ζητημάτων και προκλήσεων της καθημερινής εργασιακής πολιτικής. Τα ευρήματα της έρευνας αναμένεται να αναδείξουν τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία τα οποία δύνανται να αξιοποιηθούν για τον σχεδιασμό στοχευμένων παρεμβάσεων με σκοπό τη βελτιστοποίηση των συνθηκών εργασίας και της συνολικής αποδοτικότητας των κατασκευαστικών έργων.

Για την επίτευξη του στόχου της ΜΔΕ τα απαραίτητα δεδομένα συγκεντρώθηκαν μέσω εμπειρικής έρευνας με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου κλειστού τύπου.

Αφού αρχικά εξετάστηκε η σχετική βιβλιογραφία, το επόμενο βήμα ήταν η σύνταξη του ερωτηματολογίου. Στο στάδιο αυτό, ορίστηκαν αρχικά οι θεματικές ενότητες ή αλλιώς τα ζητήματα που θα εξεταζόντουσαν μέσα από το ερωτηματολόγιο και τα οποία ουσιαστικά θα κάλυπταν τις παραμέτρους που διαμορφώνουν τις συνθήκες εργασίας. Το επόμενο βήμα ήταν η σύνταξη των πρώτων ερωτήσεων με αποτέλεσμα τη συγκρότηση εκτενούς αρχικού συνόλου ερωτήσεων. Η τελική επιλογή των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου προέκυψε ύστερα από ενδελεχή εξέταση του σκοπού και των ζητημάτων που κάλυπταν οι αρχικές ερωτήσεις. Κατά τη διαδικασία αυτή, ορισμένες ερωτήσεις αποκλείστηκαν, ενώ άλλες συγχωνεύτηκαν λόγω επικάλυψης του θέματος. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι για την τελική μορφή του ερωτηματολογίου δόθηκε έμφαση στη σύνταξη και στη διατύπωση των ερωτήσεων ώστε να είναι κατανοητές και σύντομες, περιορίζοντας τις πιθανότητες παρερμηνείας τους από τους ερωτώμενους.

Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας αυτής, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε εργαζομένους του κατασκευαστικού κλάδου, με σκοπό τη συλλογή των απαιτούμενων πρωτογενών δεδομένων. Στη συνέχεια, τα δεδομένα αυτά θα υποβληθούν σε συστηματική ανάλυση, από την οποία θα εξαχθούν τα αντίστοιχα συμπεράσματα.

4.2 Περιγραφή ερωτηματολογίου

Από τη διαδικασία που προηγήθηκε προέκυψε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο διαρθρωνόταν σε πέντε ενότητες και συνολικά 37 ερωτήσεις κλειστού τύπου (Παράρτημα Α). Αρχικά, η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις και αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, διερευνώνται η ηλικία, η ειδικότητα, το επίπεδο εκπαίδευσης και η επαγγελματική εμπειρία τους στον τομέα των τεχνικών έργων. Η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 9 ερωτήσεις που εστιάζουν στο ωράριο εργασίας και τις αποδοχές των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, διερευνάται αν οι εργαζόμενοι απασχολούνται σύμφωνα με το προβλεπόμενο ωράριο και αν πραγματοποιούν υπερωριακή εργασία. Επιπλέον, εξετάζεται κατά πόσο οι εργαζόμενοι αμείβονται ικανοποιητικά για την εργασία τους, της υπερωριακής εργασίας καθώς και ο βαθμός ικανοποίησής τους από το ωράριο και τις αποδοχές τους.

Η τρίτη και εκτενέστερη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 12 ερωτήσεις και αφορά την υγεία των εργαζομένων τόσο σε ψυχικό όσο και σε σωματικό επίπεδο, σε συνάρτηση με την ασφάλεια και τη σωματική τους ακεραιότητα. Σε αυτό το σημείο, οι συμμετέχοντες καταγράφουν τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται κατά την εργασία τους, καθώς και τυχόν προβλήματα υγείας ή τραυματισμούς. Παράλληλα, διερευνάται η παροχή μέτρων ατομικής προστασίας από τον εργοδότη και ο βαθμός ενημέρωσης για την ορθή χρήση τους. Επιπλέον, μέσω των απαντήσεων της συγκεκριμένης ενότητας εξετάζεται η ύπαρξη αρμόδιων φορέων για θέματα ασφάλειας και υγείας καθώς και η συχνότητα των επιθεωρήσεων σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Η τέταρτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 3 ερωτήσεις και εστιάζει στις συνθήκες εργασίας και στον βαθμό ενδιαφέροντος που επιδεικνύουν τα διοικητικά στελέχη όλων των βαθμίδων για τη διαμόρφωση και τη διατήρηση κατάλληλων συνθηκών εργασίας. Εξετάζεται επίσης το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων, καθώς και η συμβολή της διοίκησης στη συνεχή κατάρτιση και υποστήριξή τους.

Η πέμπτη και τελευταία ενότητα περιλαμβάνει 8 ερωτήσεις και εστιάζει στο εργασιακό περιβάλλον των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό εξετάζεται η ψυχική υγεία

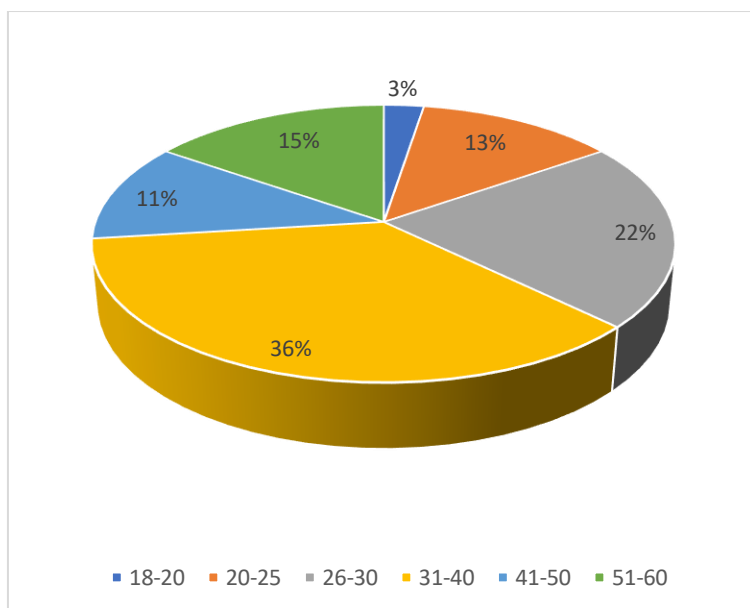
των εργαζόμενων και η ποιότητα των επαγγελματικών σχέσεων με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους. Επιπλέον, διερευνάται η ψυχολογική τους κατάσταση, οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, η ισορροπία μεταξύ εργασίας-προσωπική ζωή, καθώς και ο βαθμός σημαντικότητας και αναγνώρισης που αποδίδεται στη θέση εργασίας τους.

5. Αποτελέσματα

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, στο πλαίσιο της παρούσας ΜΔΕ διεξήχθη έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε σε εργαζομένους του κατασκευαστικού κλάδου. Πριν από τη συμπλήρωσή του, οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν σχετικά με το περιεχόμενο και τον σκοπό της έρευνας και παρείχαν τη συναίνεσή τους για τη συμμετοχή σε αυτή. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται αναλυτικά στην ενότητα που ακολουθεί και απεικονίζονται με τη μορφή διαγραμμάτων που δημιουργήθηκαν με τη χρήση του λογισμικού Microsoft Excel. Συνολικά συλλέχθηκαν 78 πλήρως συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, τα οποία αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας.

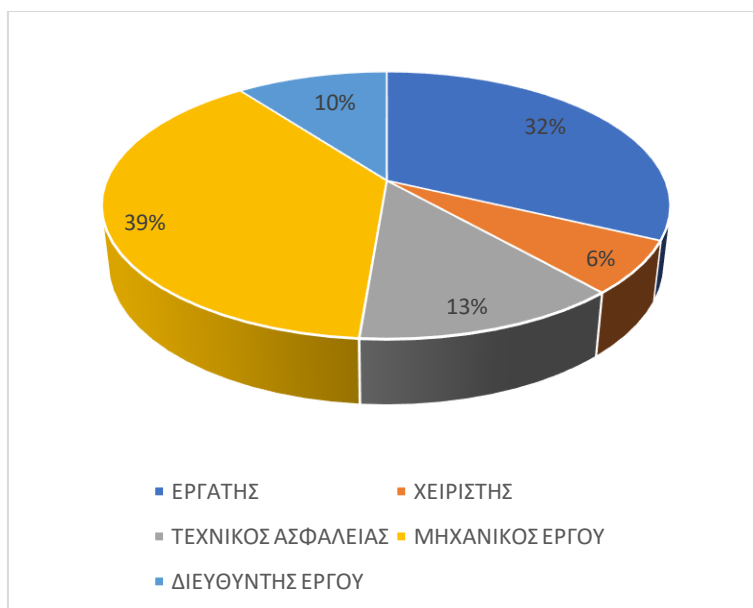
5.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος

Αρχικά, σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 78 άτομα που εργάζονται σε εργοτάξιο ή εργάζονταν μέχρι λίαν προσφάτως σε εργοτάξια ιδιωτικών και δημοσίων έργων. Δεν κρίθηκε απαραίτητο να αποτυπωθεί αν οι συμμετέχοντες είναι άντρες ή γυναίκες επομένως αυτή η ερώτηση απουσίαζε από το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο. Οι συμμετέχοντες όπως παρουσιάζεται και στο Διάγραμμα 3 είναι διαφορετικών ηλικιών με τους περισσότερους να ανήκουν στη ηλικιακή ομάδα 31-46, ενώ οι λιγότεροι ήταν από 18 έως 20 ετών. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 31-46 ετών, γεγονός που ενισχύει την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έρευνας, καθώς οι εργαζόμενοι διαθέτουν επαρκή επαγγελματική εμπειρία. Ωστόσο, η ύπαρξη διαφορετικών ηλικιακών ομάδων συμβάλει στην πληρέστερη αποτύπωση των απόψεων των εργαζομένων, ανάλογα με την ηλικιακή τους κατηγορία και το επίπεδο εμπειρίας που διαθέτουν. Σε γενικές γραμμές, η παρούσα σύνθεση του δείγματος κρίνεται κατάλληλη για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στα εργοτάξια



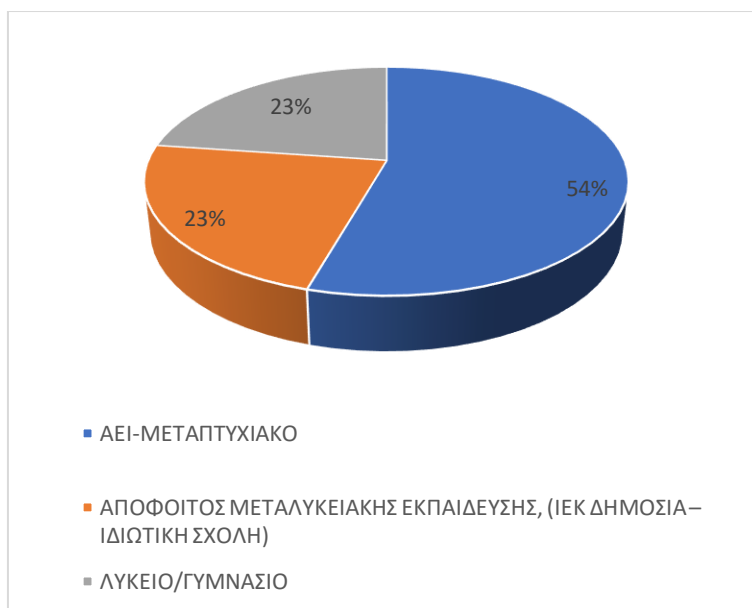
Διάγραμμα 3: Ηλικία συμμετεχόντων

Η επόμενη ερώτηση στην οποία κλήθηκαν να απαντήσουν οι συμμετέχοντες αφορούσε την επαγγελματική ειδικότητά τους και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 4. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 10% των ερωτηθέντων ήταν διευθυντές έργων, το 40% ήταν μηχανικοί έργων, το 13% ήταν τεχνικοί ασφαλείας, το 31% ήταν εργάτες και, τέλος, το 6% ήταν χειριστές γερανών ή χειριστές μηχανημάτων έργων. Θεωρήθηκε ότι δεν είχε νόημα να διαχωριστούν οι χειριστές γερανών από τους χειριστές μηχανημάτων έργων. Η εκπροσώπηση διαφορετικών επαγγελματικών ειδικοτήτων κρίθηκε σημαντική για την έρευνα, ώστε οι απαντήσεις του δείγματος να αντανακλούν τις διαφορετικές οπτικές των ίδιων των συμμετεχόντων. Η διαφορετική θέση στην ιεραρχία, καθώς και οι διαφορετικές οπτικές των εργαζομένων που εκτελούν διοικητικές εργασίες με όσους απασχολούνται σε χειρωνακτικές εργασίες ή θέματα υγείας και ασφάλειας, συμβάλλουν στην πληρέστερη και πιο ρεαλιστική αποτύπωση των συνθηκών και προκλήσεων που αντιμετωπίζει κάθε εργαζόμενος ανάλογα με τη θέση στην ιεραρχία.



Διάγραμμα 4: Ειδικότητα συμμετεχόντων

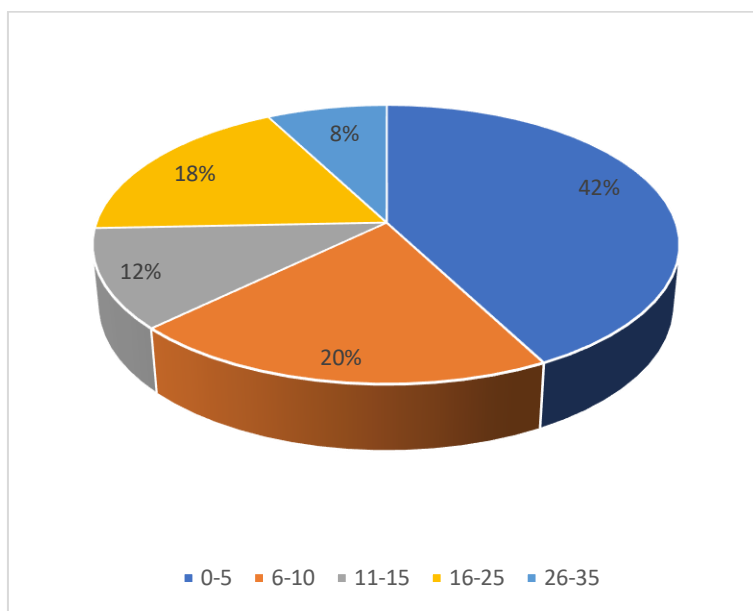
Η επόμενη ερώτηση αφορά το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, καθώς αυτό δύναται να επηρεάσει την αντίληψη των εργαζομένων σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, μπορεί να καθορίζει τον βαθμό ικανοποίησης που εκφράζουν, τις προσδοκίες τους, καθώς και την εικόνα που πιστεύουν ότι έχουν οι άλλοι για αυτούς, γεγονός που επηρεάζει τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους. Πιο συγκεκριμένα, όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 5, το 55% των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης, το 22% απόφοιτοι μεταλυκειακής εκπαίδευσης και, τέλος, το 23% απόφοιτοι γυμνασίου ή λυκείου. Το μορφωτικό επίπεδο αποτελεί σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει την αντίληψη των εργαζομένων σχετικά με τις συνθήκες εργασιακές, το εργασιακό περιβάλλον, τις προσδοκίες, τους στόχους τους και τον βαθμό ικανοποίησής τους. Οι παραπάνω παρατηρήσεις θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των απαντήσεων στις ακόλουθες ερωτήσεις.



Διάγραμμα 5: Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων

Στην τέταρτη ερώτηση οι συμμετέχοντες σημείωσαν τα έτη εμπειρίας τους στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον. Οι πιο έμπειροι εργαζόμενοι διαθέτουν πιο ολοκληρωμένη εικόνα των εργασιακών συνθηκών καθώς η εμπειρία τους δεν περιορίζεται σε ένα μόνο εργοτάξιο αλλά αποτυπώνει την κατάσταση περισσότερων εργοταξίων. Στο πλαίσιο της ερώτησης πραγματοποιήθηκε κατηγοριοποίηση των ετών εμπειρίας με τις εξής κατηγορίες 0-5, 6-10, 11-15, 16-25, 26-35 χρόνια εμπειρίας. Μέσω της παραπάνω κατηγοριοποίησης αποτυπώθηκε η εμπειρία των εργαζομένων και προέκυψε το συμπέρασμα πως το 42% διαθέτει 0-5 έτη, το 20% 6-10 έτη, το 12% 11-15 έτη, το 18% 16-25 έτη και το 8% διαθέτει πάνω από 26 έτη. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων διαθέτει σχετικά μικρή εμπειρία στον κατασκευαστικό κλάδο. Ως εκ τούτου οι απόψεις τους διαμορφώνονται από τις πρόσφατες επαγγελματικές τους εμπειρίες αποτυπώνοντας την τρέχουσα κατάσταση που επικρατεί στα εργοτάξια. Ωστόσο, εξίσου σημαντικό ποσοστό εργαζομένων διαθέτει πολυετή εμπειρία στον κατασκευαστικό κλάδο, με αποτέλεσμα οι απόψεις που καταγράφουν να είναι πιο κατασταλαγμένες καθώς βασίζονται στην εμπειρία τους από πληθώρα έργων και στις αλλαγές που έχουν πραγματοποιηθεί στον κλάδο. Επιπλέον, η ποικιλία του δείγματος συμβάλει στην αρτιότερη αποτύπωση του τρόπου με τον

οποίο αντιλαμβάνονται και επηρεάζονται οι εργαζόμενοι από το εργασιακό περιβάλλον.

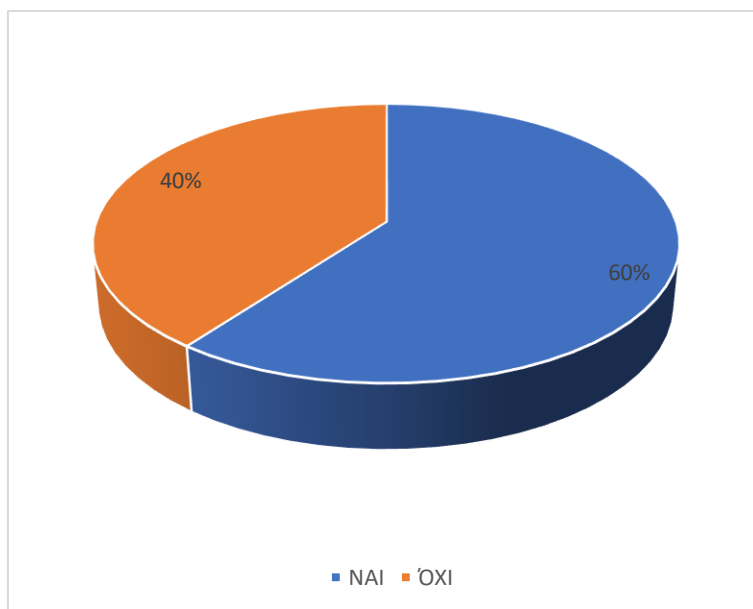


Διάγραμμα 6: Έτη επαγγελματικής εμπειρίας των συμμετεχόντων σε εργοτάξια

5.2 Συνθήκες Ωραρίου και Παροχών στον Χώρο Εργασίας

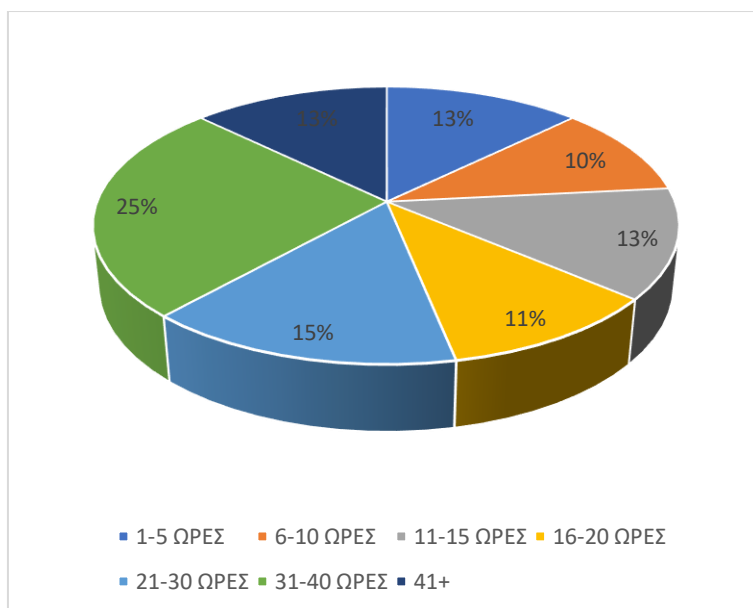
Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που σχετίζονται με το ωράριο εργασίας, τις παροχές που λαμβάνουν και την εργασιακή τους ικανοποίηση. Οι ερωτήσεις στις οποίες κλήθηκαν να απαντήσουν αφορούσαν το τυπικό ωράριο εργασίας, την υπερωριακή εργασία, τις αποδοχές, τον βαθμό ικανοποίησης ως προς το ωράριο και τις αμοιβές, καθώς και την ευελιξία στη χορήγηση αδειών. Πιο συγκεκριμένα, όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 7, το 40% των ερωτηθέντων δεν πραγματοποιεί υπερωρίες ενώ το υπόλοιπο 60% πραγματοποιεί με τον αριθμό των ωρών να ποικίλλει όπως παρουσιάζεται στη συνέχεια. Τα αποτελέσματα αναδεικνύει την ανάγκη που παρατηρείται στα εργοτάξια για υπερωριακή εργασία, με στόχο τη διασφάλιση της βιωσιμότητας των έργων και των κατασκευαστικών εταιρειών. Ωστόσο, δεν αποτελεί κανόνα, καθώς σημαντική μερίδα εργαζομένων δεν πραγματοποιεί υπερωριακή εργασία και απασχολείται με το προβλεπόμενο σταθερό

ωράριο, γεγονός που συμβάλλει στη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.



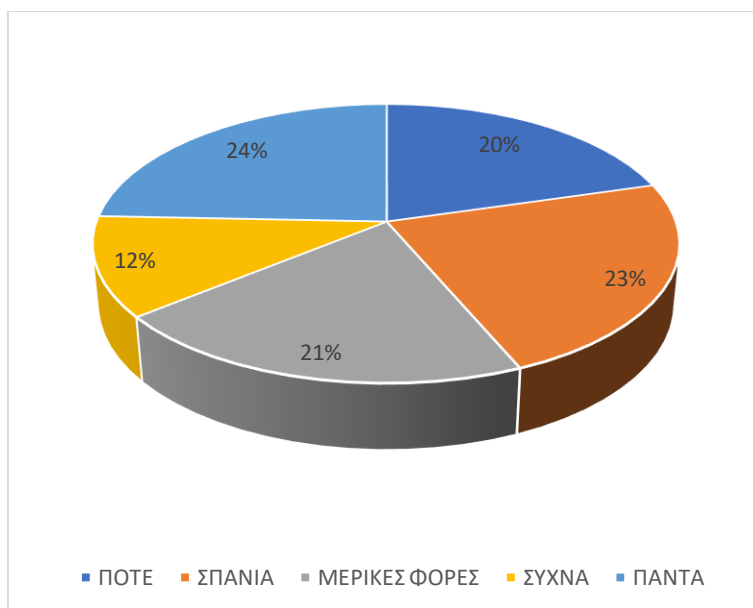
Διάγραμμα 7: Κατανομή ποσοστού εργαζομένων που πραγματοποιούν υπερωρίες

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, η κατανομή των ωρών υπερωριακής εργασίας παρουσιάζει διαφοροποιήσεις (Διάγραμμα 8). Το 13% πραγματοποιεί 1-5 ώρες τον μήνα, το 10% 6-10 ώρες, το 13% 11-15 ώρες, το 11% 16-20 ώρες, το 15% 21-30 ώρες, το 25% 31-40 ώρες και το 13% πραγματοποιεί πάνω από 41 ώρες τον μήνα. Όπως παρατηρείται και στο ακόλουθο διάγραμμα, υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση στις ώρες υπερωριακής εργασίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων πραγματοποιεί υπερωρίες για 31-40 ώρες μηνιαίως. Η διαφορά αυτή αναδεικνύει μια επιπλέον πρόκληση που καλούνται να αντιμετωπίσουν τα σύγχρονα εργοτάξια και αφορά τη διαχείριση του χρόνου και την οργάνωση της εργασίας. Παράλληλα, η κατανομή αυτή ενδέχεται να συνδέεται και με τον βαθμό ιεραρχίας του εργαζόμενου στο εργοτάξιο.



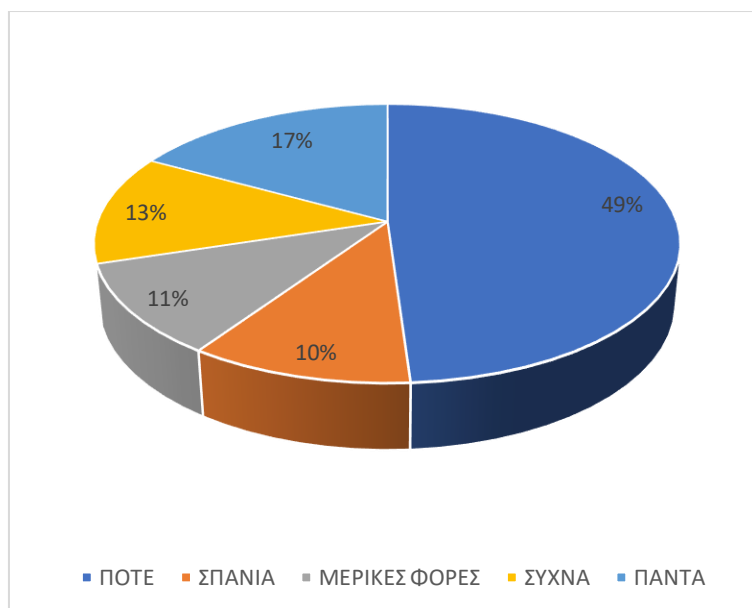
Διάγραμμα 8: Κατανομή μέσου όρου υπερωριών που πραγματοποιούν τον μήνα

Η επόμενη ερώτηση σχετίζεται με την ενημέρωση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι για την πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι απόψεις των συμμετεχόντων διαφοροποιούνται ως προς τον χρόνο έγκαιρης ενημέρωσης, γεγονός που υποδηλώνει ότι η συγκεκριμένη πρακτική δεν εφαρμόζεται με ενιαίο τρόπο σε όλους τους εργασιακούς χώρους. Όπως αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 9, το 24% των συμμετεχόντων ενημερώνεται πάντα έγκαιρα, το 12% συχνά, το 20% μερικές φορές, το 23% σπάνια ενώ το 21% λαμβάνει αιφνίδια ενημέρωση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η διαδικασία της ενημέρωσης των εργαζομένων για την υπερωριακή εργασία παρουσιάζει διαφοροποιήσεις και δεν χαρακτηρίζεται από σταθερότητα. Μόλις το 24% των εργαζομένων λαμβάνει έγκαιρη ενημέρωση, γεγονός που ενδέχεται να σχετίζεται με αδυναμίες στον προγραμματισμό των εργασιών αλλά και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Σε κάθε περίπτωση, η έγκαιρη ενημέρωση φαίνεται να επηρεάζει θετικά την στάση των εργαζομένων στην υπερωριακή εργασία, ενώ παράλληλα τους επιτρέπει να προγραμματίζουν καλύτερα την προσωπική τους ζωή, περιορίζοντας τις επιπτώσεις από την εργασία.



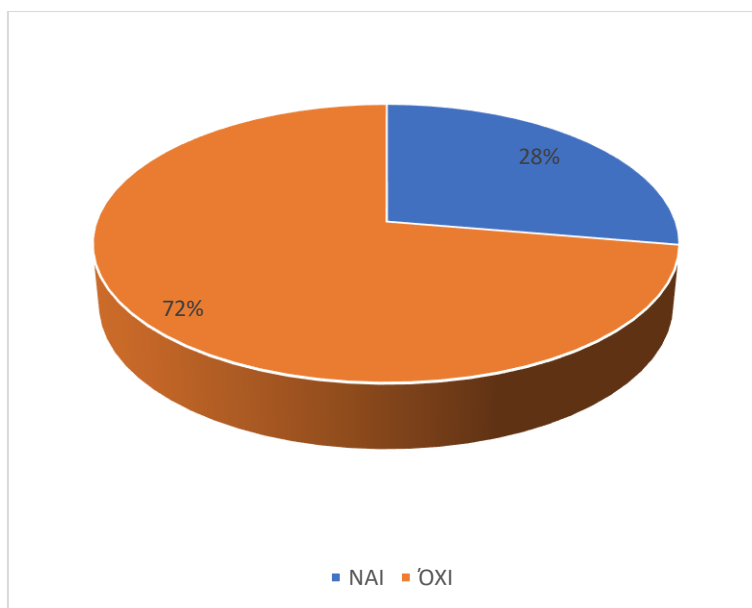
Διάγραμμα 9: Κατανομή ποσοστού ενημέρωση για υπερωρίες

Μετά την καταγραφή του ποσοστού των εργαζομένων που πραγματοποιούν υπερωρίες, κρίνεται σημαντικό να παρουσιαστεί ο βαθμός ικανοποίησής τους ως προς την αμοιβή που λαμβάνουν για την υπερωριακή εργασία. Σε αρκετές περιπτώσεις παρατηρείται ότι η υπερωριακή εργασία δεν αμείβεται, γεγονός που ενδέχεται να οδηγήσει σε μειωμένη προθυμία για παροχή πρόσθετων ωρών εργασίας και επηρεάζει την ψυχολογία των εργαζομένων. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 10, το 17% των εργαζομένων αμείβεται πάντα, το 13% συχνά, το 11% μερικές φορές, το 10% σπάνια, ενώ τέλος το 49% δεν αμείβεται καθόλου. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, δεν φαίνεται να εφαρμόζεται ενιαίος κανόνας σχετικά με την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, γεγονός που επηρεάζει τις απόψεις των εργαζομένων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το 49% των εργαζομένων δεν αμείβεται για την υπερωριακή του εργασία, ενώ μόλις το 17% αμείβεται πάντα, στοιχείο που ενδέχεται να συνδέεται με την επιλογή τους να πραγματοποιούν υπερωρίες. Η χρηματική αμοιβή φαίνεται να αποτελεί παράγοντα παρακίνησης των εργαζομένων για πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας. Επομένως, τα αποτελέσματα αναδεικνύουν τη σημασία της αμοιβής ως κρίσιμο παράγοντα των συνθηκών εργασίας.



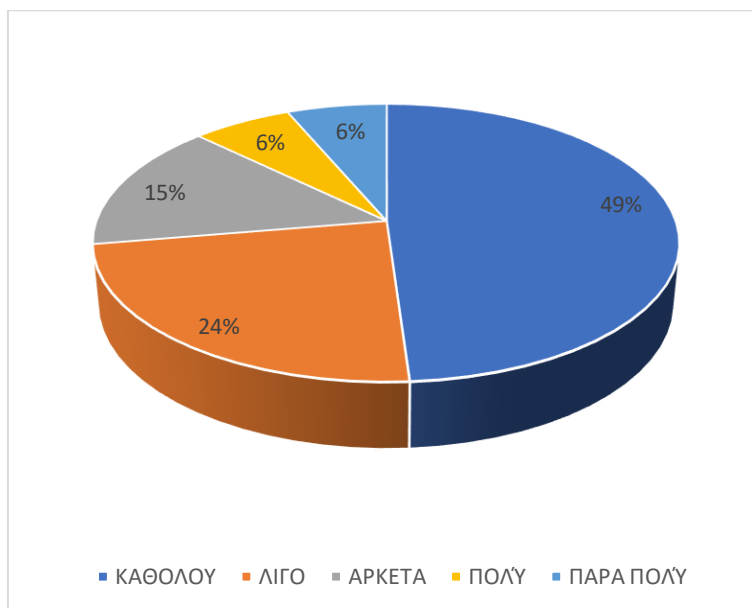
Διάγραμμα 10: Συχνότητα αμοιβής της υπερωριακής εργασίας τους

Συνεπώς, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της προηγούμενης ερώτησης, διερευνήθηκε ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων σε σχέση με την αμοιβή που λαμβάνουν από την υπερωριακή εργασία. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 11, το 72% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι δεν είναι ικανοποιημένο με τις αποδοχές του ενώ μόλις το 28% δήλωσε ικανοποιημένο. Ιδιαίτερα αυξημένο ποσοστό (72%) των εργαζομένων παρουσιάζει δυσαρέσκεια ως προς την αμοιβή του, γεγονός που ενδέχεται να συνδέεται με τις απαντήσεις της προηγούμενης ερώτησης, σύμφωνα με τις οποίες σημαντικό ποσοστό δεν αμείβεται ή αμείβεται σπάνια για την υπερωριακή εργασία. Ωστόσο μόλις το 28% δηλώνει ικανοποιημένο με την αμοιβή του καθώς οι αποδοχές τους φαίνεται να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις τους. Όπως και στην προηγούμενη, η αμοιβή αναδεικνύεται ως βασικός παράγοντας παρακίνησης για πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας.



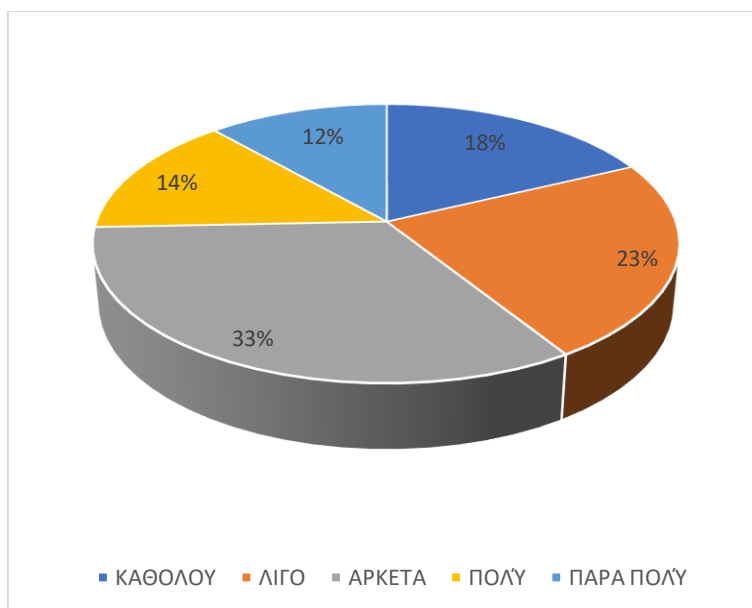
Διάγραμμα 11: Βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από την αμοιβή των υπερωριών

Στη συνέχεια, θεωρήθηκε σημαντικό να αναδειχθεί ο βαθμός οικονομικής εξάρτησης των εργαζομένων από την υπερωριακή εργασία. Όπως έχει αναφερθεί και στις προηγούμενες ενότητες της παρούσας ΜΔΕ, η υπερωριακή απασχόληση μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για τους εργαζόμενους λόγω της πρόσθετης αμοιβής, επομένως κρίνεται σημαντική η αποτύπωση της άποψής τους σχετικά με αυτό το ζήτημα. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 12, το 6% των εργαζομένων απάντησε ότι η αμοιβή από υπερωριακή εργασία αποτελεί πάρα πολύ σημαντικό μέρος του εισοδήματός του, το 6% ότι αποτελεί πολύ σημαντικό, το 15% ότι αποτελεί αρκετά σημαντικό, το 24% ότι αποτελεί ελάχιστο μέρος, ενώ το 49% δήλωσε ότι δεν αποτελεί σημαντικό μέρος του εισοδήματός τους. Σε συνέχεια της προηγούμενης το αποτέλεσμα κρίνεται σε μεγάλο βαθμό αναμενόμενο, δεδομένου ότι μόλις το 28% των συμμετεχόντων δήλωσε ικανοποιημένο από τις αποδοχές του. Σύμφωνα με τις απαντήσεις, ένα μικρό ποσοστό (12%) δήλωσε ότι η αμοιβή από την υπερωριακή εργασία αποτελεί σημαντικό μέρος εισοδήματός του, ενώ για το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων παρατηρείται μειωμένη ικανοποίηση ως προς την αμοιβή τους. Οι απαντήσεις της συγκεκριμένης ερώτησης φαίνεται να συνδέονται με τις απαντήσεις των προηγούμενων ερωτήσεων της ίδιας θεματικής ενότητας.



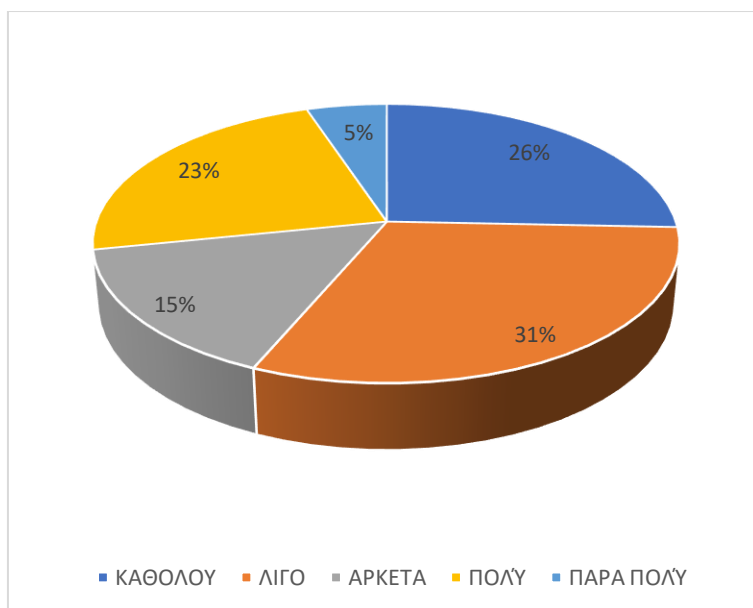
Διάγραμμα 12: Σημασία της αμοιβής υπερωριών για το εισόδημα των εργαζομένων

Ανεξάρτητα από τον βαθμό ικανοποίησης ως προς την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, θεωρήθηκε σημαντική η αποτύπωση της άποψης των εργαζομένων σχετικά με την αμοιβή του τυπικού ωραρίου, η οποία αποτελεί σημαντικό παράγοντα ικανοποίησης. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 13, το 12% των ερωτώμενων απάντησε ότι η αμοιβή του τυπικού ωραρίου είναι πάρα πολύ ικανοποιητική, το 14% πολύ ικανοποιητική, το 33% αρκετά ικανοποιητική, το 12% λίγο ικανοποιητική, ενώ το 18% δεν τη θεωρεί ικανοποιητική. Συνεπώς, η αμοιβή των εργαζομένων στα εργοτάξια αποτελεί ζήτημα που χρήζει περαιτέρω διερεύνησης, καθώς μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της ικανοποίησης, της δέσμευσής τους και της διάθεσής τους να προσφέρουν. Σύμφωνα με τις απαντήσεις, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων εμφανίζει θετική τάση ως προς την αμοιβή που λαμβάνει για το συμβατικό ωράριο εργασίας του. Ένα μικρό ποσοστό θεωρεί την αμοιβή πολύ ικανοποιητική, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό (33%) εκτιμά ότι υπάρχει περιθώριο βελτίωσης. Ωστόσο, εξίσου σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν είναι ικανοποιημένο. Σε κάθε περίπτωση, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η αμοιβή αποτελεί βασικό παράγοντα παρακίνησης των εργαζομένων, ενώ η ικανοποίησή τους συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητάς τους και κατ' επέκταση στην αποδοτικότητα του έργου συνολικά.



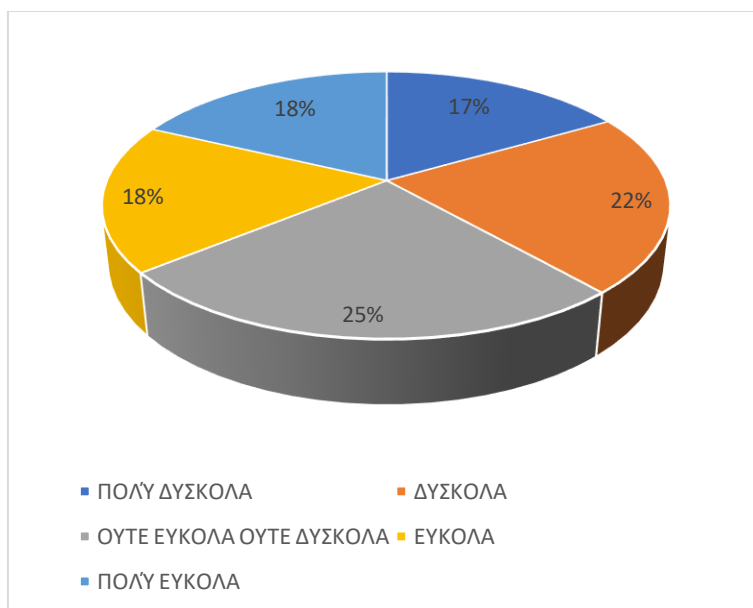
Διάγραμμα 13: Ποσοστιαίος βαθμός ικανοποίησης εργαζομένων από την αμοιβή τους

Ακολούθως, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αποτυπώσουν τον βαθμό ικανοποίησής τους ως προς το ωράριο εργασίας τους καθώς αποτελεί σημαντική παράμετρο της εργασιακής τους καθημερινότητας και επηρεάζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα αποτελέσματα της έρευνας αποτυπώνουν την έντονη δυσαρέσκεια των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, μόλις το 5% δηλώνει πάρα πολύ ικανοποιημένο, το 23% πολύ ικανοποιημένο, το 15% αρκετά ικανοποιημένο, το 5% λίγο ικανοποιημένο, ενώ το 26% εκφράζει έντονη δυσαρέσκεια για το ωράριο εργασίας του. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων εκφράζει ικανοποίηση ως προς το ωράριο εργασίας, ωστόσο το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει χαμηλή ικανοποίηση, καθώς το ωράριο φαίνεται να μην ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του. Το ωράριο εργασίας όπως και η αμοιβή, αποτελεί βασικό παράγοντα ικανοποίησης των εργαζομένων, καθώς συνδέεται άμεσα με τον βαθμό ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.



Διάγραμμα 14: Ποσοστιαίος βαθμός ικανοποίησης εργαζομένων από το ωράριο εργασίας τους

Η παρούσα ενότητα ερωτήσεων ολοκληρώθηκε με τους συμμετέχοντες να καλούνται να αποτυπώσουν την άποψη και την εμπειρία τους σχετικά με το βαθμό ευκολίας χορήγησης άδειας, καθώς, όπως και στις προηγούμενες ερωτήσεις, αποτυπώνει τον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης και μπορεί να οδηγήσει σε συμπεράσματα σχετικά με το εργασιακό άγχος και την πίεση που βιώνουν. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 15, όπου το 18% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι του χορηγείται άδεια πολύ εύκολα, το 18% εύκολα, το 25% ούτε εύκολα ούτε δύσκολα, το 22% δύσκολα και τέλος το 17% πολύ δύσκολα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, παρατηρείται διαφοροποίηση των απόψεων των εργαζομένων με μεγάλη ποικιλία απόψεων που παρουσιάζουν αποκλίσεις μεταξύ τους. Ωστόσο, το 39% των συμμετεχόντων φαίνεται να αντιμετωπίζει αυξημένες δυσκολίες ως προς την έγκριση της άδειάς του. Το γεγονός αυτό ενδέχεται να επηρεάζει την ψυχολογία των εργαζομένων, καθώς συνδέεται με την εργασιακή πίεση που βιώνουν. Αντίθετα, το 26% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι μπορεί να λάβει άδεια με ευκολία.

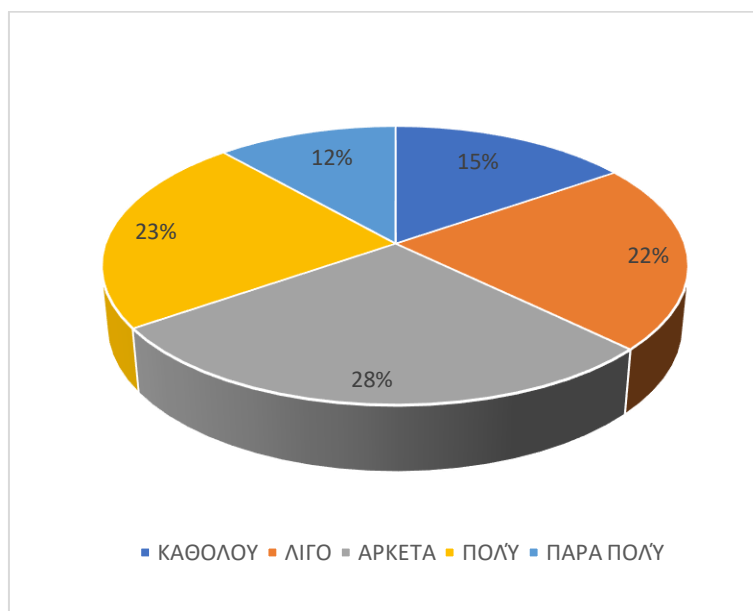


Διάγραμμα 15: Κατανομή Απαντήσεων για τη Λήψη Εργασιακής Άδειας

5.3 Υγεία και ασφάλεια

Στην παρούσα ενότητα στόχος είναι η καταγραφή των απόψεων των εργαζομένων σχετικά με ζητήματα που καθορίζουν την υγεία και ασφάλειά τους στα εργοτάξια. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις που αφορούν τους κίνδυνους στους οποίους εκτίθενται, τη διερεύνηση περιστατικών ατυχημάτων που οδήγησαν είτε σε τραυματισμούς είτε σε επαγγελματικές ασθένειες, καθώς και τα μέτρα ασφαλείας καθώς και τους αρμόδιους φορείς που τα καθορίζουν και αξιολογούν τη σωστή εφαρμογή τους. Η αρχική ερώτηση αφορούσε το άγχος, καθώς επηρεάζει τόσο την ψυχική όσο και τη σωματική τους υγεία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 15% δεν νιώθει άγχος, το 22% νιώθει λίγο άγχος, το 28% αρκετό, το 23% πολύ και το 15% πάρα πολύ άγχος (Διάγραμμα 16). Συνεπώς, το άγχος αποτελεί σημαντική παράμετρο που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής καθώς, σε διαφορετικό βαθμό, απασχολεί την πλειοψηφία των εργαζομένων. Η άποψη αυτή ενδέχεται να έχει διαμορφωθεί λόγω των ευθυνών, των απαιτήσεων της εργασίας και γενικότερα των συνθηκών που επικρατούν στα εργοτάξια. Χαμηλά επίπεδα άγχους βιώνει μόλις το 37% των εργαζομένων, γεγονός που υποδηλώνει ότι η χαμηλή ένταση άγχους δεν αποτελεί κυρίαρχο βίωμα των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύουν την

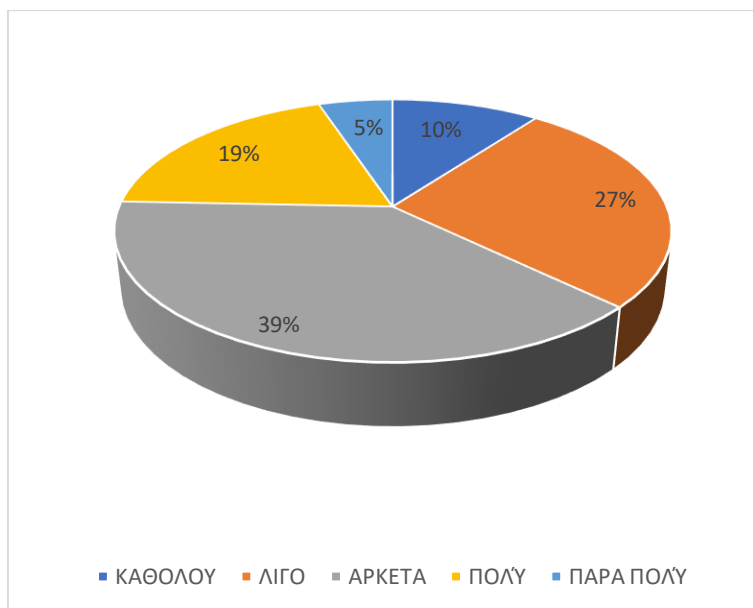
ανάγκη λήψης κατάλληλων μέτρων για την ενίσχυση της ψυχικής υγείας των εργαζόμενων και τη μείωση του εργασιακού τους άγχους.



Διάγραμμα 16: Αντίληψη άγχους και πίεσης κατά την εργασία

Ωστόσο εξίσου σημαντική με την ψυχική τους υγεία είναι και η σωματική υγεία των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, οι επόμενες ερωτήσεις αποσκοπούν στη διερεύνηση παραγόντων που καθορίζουν την ασφάλεια και σωματική τους υγεία. Αρχικά, είναι σημαντική η κατανόηση του βαθμού έκθεσης των εργαζομένων σε κινδύνους. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 17, το 10% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι δεν εκτίθεται σε κίνδυνο, το 27% θεωρεί ότι εκτίθεται λίγο, το 39% αρκετά, το 19% πολύ και το 5% πάρα πολύ. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων θεωρεί ότι εκτίθεται σε κινδύνους διαφορετικού βαθμού επικινδυνότητας, ανάλογα με την εργασιακή του θέση. Παρ' όλα αυτά, ο κίνδυνος εξακολουθεί να υφίσταται στο σύνολο των δραστηριοτήτων του εργοταξίου. Η αντίληψη αυτή ενδέχεται να έχει διαμορφωθεί λόγω των εκπαιδεύσεων που πραγματοποιούνται από τους τεχνικούς ασφαλείας, των ειδικών σεμιναρίων που παρακολουθούν οι εργαζόμενοι, καθώς και των υποδείξεων που λαμβάνουν από τους μηχανικούς του έργου, γεγονός που τους επιτρέπει να αναγνωρίζουν καλύτερα τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν κατά την εργασία τους. Αντίθετα, μόλις το 37% θεωρεί ότι δεν εκτίθεται σε κίνδυνο ή ότι ο κίνδυνος είναι

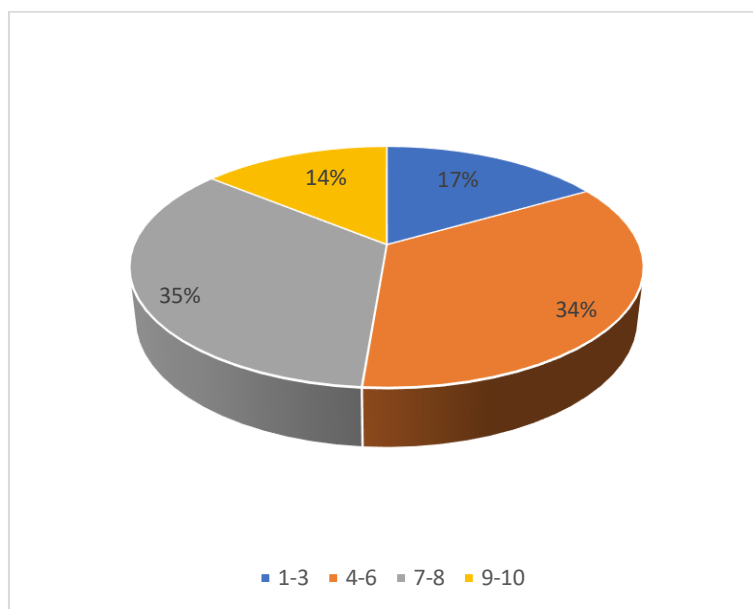
αρκετά περιορισμένος, κάτι που πιθανόν να οφείλεται στη φύση της θέσης του. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύουν την ανάγκη για συχνές εκπαιδεύσεις και για ορθή χρήση των ΜΑΠ, ώστε οι εργαζόμενοι να είναι επαρκώς ενημερωμένοι για τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται και παράλληλα να είναι κατάλληλα προστατευμένοι.



Διάγραμμα 17: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο στο εργοτάξιο

Κρίσιμο είναι σε αυτό το σημείο να παρουσιαστεί η άποψη των εργαζομένων σχετικά με τον βαθμό έκθεσης σε παράγοντες που καθορίζουν τις συνθήκες εργασίας. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να αξιολογήσουν, σε κλίμακα από 1 (καθόλου) έως 10 (πάρα πολύ), τον βαθμό έκθεσής τους σε συγκεκριμένους κινδύνους. Η πρώτη ερώτηση αφορά τον βαθμό έκθεσης στον θόρυβο, ενώ τα αποτελέσματα που συλλέχθηκαν παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 18. Το 17% δήλωσε χαμηλή έκθεση στον θόρυβο, το 34% μέτρια, το 35% αρκετά προς υψηλή και το 14% υψηλή. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, ο θόρυβος αποτελεί έναν από τους κύριους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως της έντασής του. Ειδικότερα, για την πλειοψηφία (49%) των εργαζομένων χαρακτηρίζεται υψηλή ή πολύ υψηλή. Ωστόσο, δεν είναι αμελητέο και το ποσοστό του 34% των εργαζομένων που δήλωσε μέτρια έκθεση η οποία ενδέχεται να επηρεάσει τη σωματική και ψυχική υγεία τους. Τα

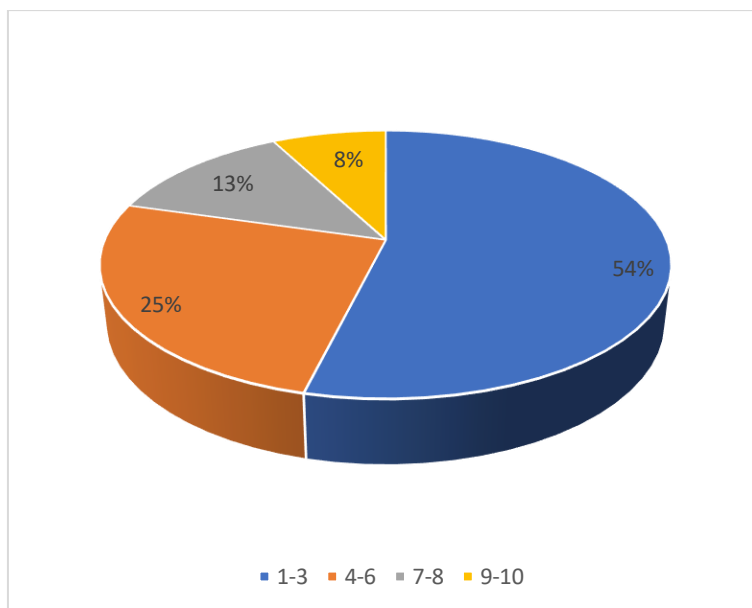
αποτελέσματα αναδεικνύουν ένα μείζον πρόβλημα των εργοταξίων και υπογραμμίζουν την ανάγκη λήψης κατάλληλων μέτρων προστασίας.



Διάγραμμα 18: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε θόρυβο στο εργοτάξιο

Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν, με την ίδια κλίμακα από το 1 (καθόλου) έως το 10 (πάρα πολύ), την έκθεσή τους και σε άλλους παράγοντες, όπως οι δονήσεις, η πτώση λόγω ύψους, η σωματική καταπόνηση λόγω κουραστικής στάσης σώματος, καθώς και ο κίνδυνος εισπνοής σκόνης και χημικών ουσιών. Οι συγκεκριμένοι κίνδυνοι απειλούν την σωματική υγεία τους καθημερινά, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να εμφανιστούν άμεσα και σε άλλες περιπτώσεις να εκδηλωθούν μακροπρόθεσμα, λόγω παρατεταμένης έκθεσης. Οι συγκεκριμένοι παράγοντες είναι κρίσιμο να εξεταστούν, καθώς μπορούν να αντιμετωπιστούν σε μεγάλο βαθμό με τη χρήση ΜΑΠ. Όσον αφορά την έκθεση σε δονήσεις, παρατηρείται διαφοροποίηση στις απόψεις γεγονός που πιθανόν να οφείλεται στο ότι δεν χρησιμοποιούν όλοι οι εργαζόμενοι μηχανήματα ή εργαλεία κρούσης και δόνησης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 19, το 54% δήλωσε χαμηλή έκθεση σε δονήσεις, το 25% μέτρια, το 13% αρκετά προς υψηλή και το 8% υψηλή. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι δονήσεις αποτελούν έναν εξίσου σημαντικό κίνδυνο, γεγονός που, ωστόσο, επηρεάζει μικρό ποσοστό των εργαζομένων,

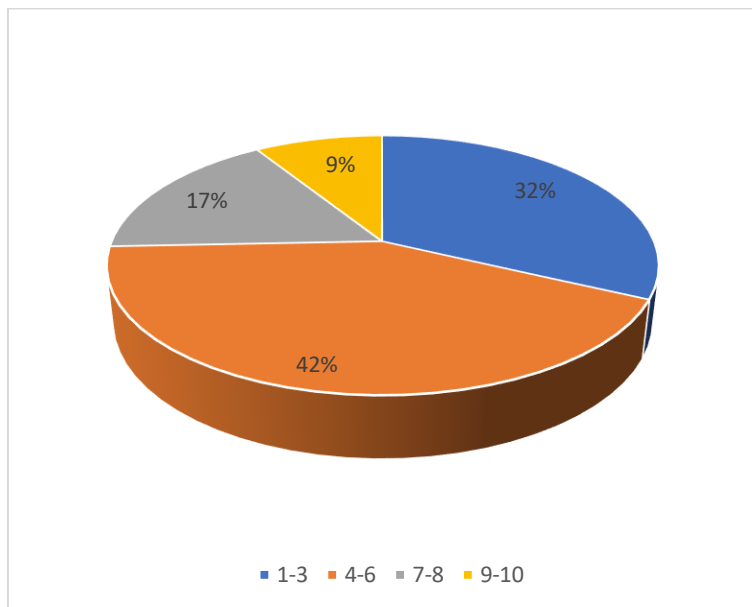
καθώς μόλις το 21% δήλωσε ότι έχει υψηλή έκθεση. Πιο συγκεκριμένα, η πλειονότητα των εργαζομένων παρουσιάζει χαμηλή έκθεση στον συγκεκριμένο παράγοντα κινδύνου, καθώς αφορά κυρίως εργαζόμενους που χειρίζονται κρουστικά μηχανήματα ή εργαλεία. Η μακροχρόνια έκθεση σε δονήσεις δύναται να προκαλέσει μυοσκελετικά προβλήματα, καθώς και άλλες δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων.



Διάγραμμα 19: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε δονήσεις στο εργοτάξιο

Ακολούθως, καταγράφηκε η άποψή τους για την έκθεση σε κίνδυνο πτώσης λόγω ύψους. Η συγκεκριμένη ερώτηση είναι σημαντική, καθώς επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τα ΜΑΠ, τα ικριώματα και τα ανυψωτικά μηχανήματα που χρησιμοποιούνται, καθώς και την εκπαίδευση που έχουν λάβει για την πρόληψη και τον έλεγχο του συγκεκριμένου κινδύνου. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 20, το 32% δήλωσε ότι έχει χαμηλή έκθεση σε κίνδυνο πτώσης λόγω ύψους, το 42% μέτρια, το 17% αρκετά προς υψηλή και το 9% υψηλή. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η υψηλή έκθεση καταγράφεται σε μικρό ποσοστό των εργαζομένων, γεγονός που ενδέχεται να οφείλεται στην ειδικότητά τους. Η συγκεκριμένη κατηγορία κινδύνου αποτελεί από τις πιο επικίνδυνες, καθώς υπό το συγκεκριμένο πλαίσιο έχουν καταγραφεί πολλά εργατικά ατυχήματα. Η εφαρμογή κατάλληλων μέτρων μπορεί να συμβάλει στη σημαντική μείωση του κινδύνου. Συγκεκριμένα, απαιτείται τακτικός έλεγχος των ικριωμάτων και των ανυψωτικών μέσων, επάρκεια και πιστοποίηση των

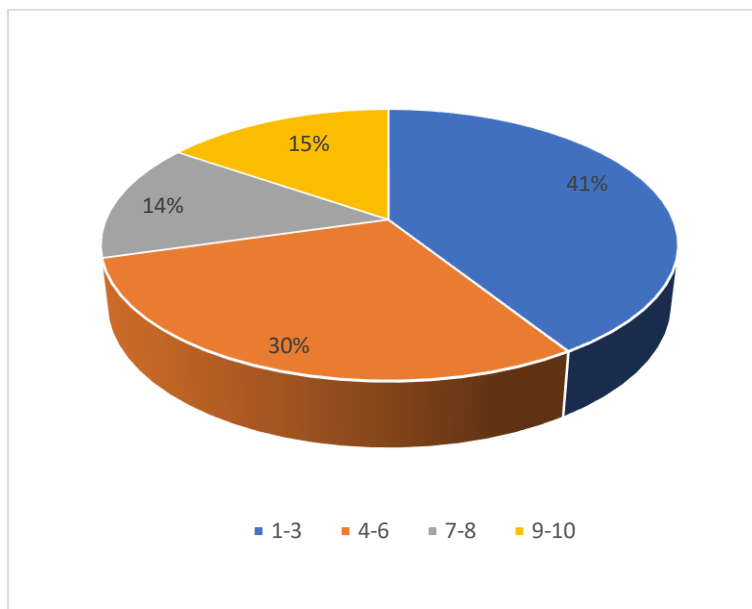
χειριστών ανυψωτικών μηχανημάτων, ορθή χρήση των ΜΑΠ καθώς και συστηματική εκπαίδευση των εργαζόμενων.



Διάγραμμα 20: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο πτώσης λόγω ύψους στο εργοτάξιο

Επιπλέον, καταγράφεται η άποψη των εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο από κουραστική στάση κατά την εκτέλεση εργασιών. Οι εργαζόμενοι του κλάδου αντιμετωπίζουν απαιτητικές συνθήκες εργασίας, οι οποίες διαφοροποιούνται ανάλογα με την ειδικότητά τους. Πιο συγκεκριμένα, οι μηχανικοί και οι τεχνικοί ασφαλείας έρχονται αντιμέτωποι με την παρατεταμένη ορθοστασία, ενώ οι χειριστές επιβαρύνονται μυοσκελετικά λόγω της πολύωρης καθιστής θέσης που απαιτείται για τον χειρισμό των μηχανημάτων. Αντίστοιχα, οι τεχνίτες και οι εργάτες επιβαρύνονται από τη χαμηλή στάση, την καταπόνηση των γονάτων, αλλά και την μυοσκελετική επιβάρυνση λόγω μεταφοράς φορτίων, γεγονός που μπορεί να προκαλέσει σημαντικά προβλήματα στην υγεία τους. Σε αυτό το σημείο παρατηρείται διαφοροποίηση στις απόψεις των συμμετεχόντων, πιθανόν λόγω διαφορετικών ειδικοτήτων. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 21, το 41% δήλωσε χαμηλή έκθεση σε κίνδυνο λόγω κουραστικής στάσης σώματος, το 30% μέτρια, το 14% αρκετά προς υψηλή και το 15% υψηλή. Όπως και στις παραπάνω κατηγορίες, η κουραστική στάση αποτελεί κίνδυνο για την κόπωση των εργαζομένων, ο οποίος αντιστοιχεί σε ποσοστό 29%. Η συγκεκριμένη έκθεση

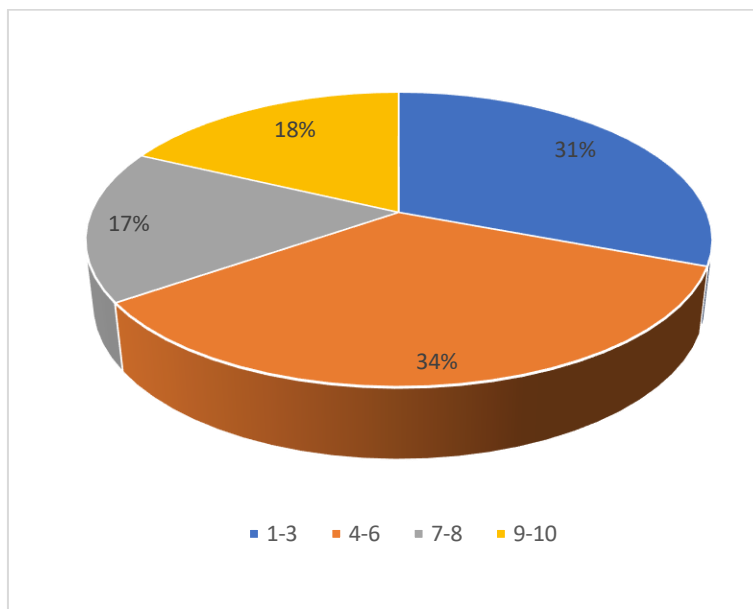
επιβαρύνει το μυοσκελετικό σύστημα των εργαζομένων, επηρεάζοντας σε διαφορετικό βαθμό την καθημερινότητά τους. Είναι αναμενόμενο ότι θα υπάρξουν διαφοροποιήσεις στις απόψεις λόγω της θέσης εργασίας των συμμετεχόντων.



Διάγραμμα 21: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω εργασίας σε κουραστική στάση

Η επόμενη ερώτηση στην οποία κλήθηκαν να απαντήσουν αφορά την έκθεσή τους σε σκόνη και χημικές ουσίες.. Η έκθεση στη σκόνη αφορά όλους τους εργαζόμενους, καθώς αυτή διαχέεται και εντοπίζεται σε όλα τα σημεία του εργοταξίου, είτε πρόκειται για ανοιχτούς χώρους είτε για κλειστούς. Αντίθετα, όσον αφορά τις επικίνδυνες χημικές ουσίες, σε αρκετές περιπτώσεις εκτίθεται μικρή ομάδα εργαζομένων, γεγονός που καθιστά απαραίτητη την παροχή κατάλληλων οδηγιών και εξοπλισμού για την ασφαλή διαχείρισή τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που αποτυπώνονται στο Διάγραμμα 22, το 31% δήλωσε χαμηλή έκθεση σε κίνδυνο από εισπνοή σκόνης ή επικίνδυνων χημικών ουσιών, το 34% μέτρια, το 17% αρκετά προς υψηλή και το 18% υψηλή. Η συγκεκριμένη έκθεση αποτελεί ένα από τους βασικότερους παράγοντες κινδύνου που επηρεάζει την πλειονότητα των εργαζομένων. Η πλειονότητα του δείγματος (69%) εκτίθενται σε μέτριο ή υψηλό βαθμό σε σκόνη. Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για έναν εύκολα μετακινούμενο παράγοντα κινδύνου που επηρεάζει τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ειδικότητας. Το αποτέλεσμα της έρευνας αναδεικνύει τον

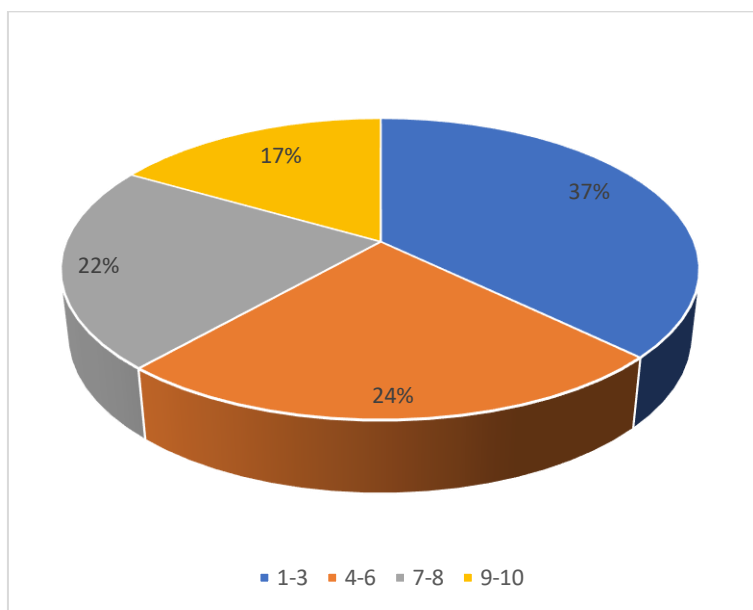
σοβαρό κίνδυνο που αντιμετωπίζει η πλειονότητα των εργαζομένων στα εργοτάξια, ενώ τονίζεται η αναγκαιότητα λήψης μέτρων και της ορθής χρήσης των ΜΑΠ μέσω των οποίων μπορούν να μειωθούν οι επιπτώσεις.



Διάγραμμα 22: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω εισπνοής σκόνης και χημικών ουσιών

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας που εκθέτει τους εργαζόμενους σε κίνδυνο και έχει προκαλέσει αρκετά ατυχήματα τα τελευταία χρόνια, είναι η κίνηση μηχανημάτων έργου μέσα στο εργοτάξιο. Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι σκόπιμο να υπάρχουν ηχητικά σήματα από τα μηχανήματα αλλά ταυτόχρονα και ενημέρωση ή εκπαίδευση των εργαζομένων ώστε να αντιλαμβάνονται την περιοχή αποκλεισμού ακόμη και όταν αυτή δεν διαθέτει σήμανση. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 23, το 37% δήλωσε πως έχει χαμηλή έκθεση σε κίνδυνο λόγω κίνησης οχημάτων εντός του εργοταξίου, το 24% μέτρια, το 22% αρκετή προς υψηλή και τέλος το 17% υψηλή. Εξίσου σημαντικός παράγοντας επικινδυνότητας αποτελεί η έκθεση σε κίνδυνο από τη χρήση μηχανημάτων έργου. Σε κάθε περίπτωση, οι εργασίες πρέπει να εκτελούνται με ασφάλεια, καθώς σημαντικός αριθμός των εργαζομένων απασχολείται σε τεχνικά έργα. Μόλις το 37% των εργαζομένων, δηλώνει χαμηλή έκθεση, ενώ το 24% τη χαρακτηρίζει μέτρια. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι, και κυρίως οι μηχανικοί και οι τεχνικοί ασφαλείας, οριοθετούν και απομονώνουν τις επικίνδυνες περιοχές

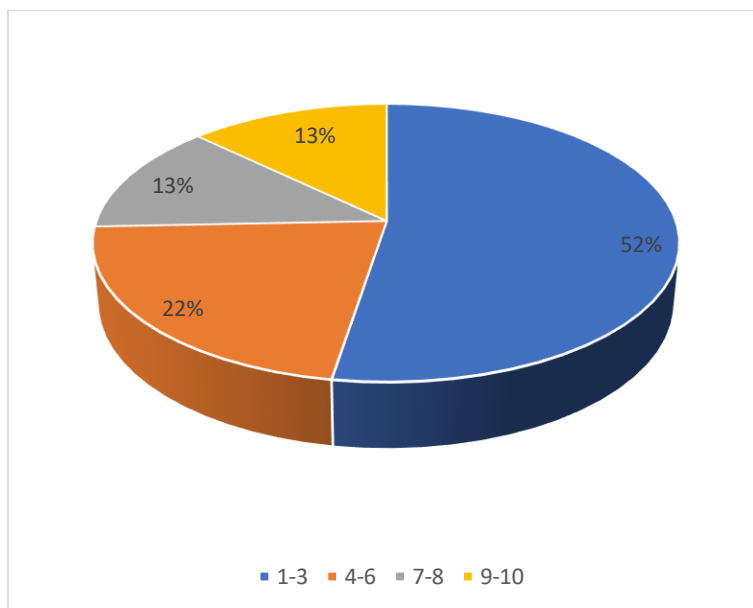
διαχωρίζοντας τα οχήματα και τους πεζούς. Ωστόσο, στα εργοτάξια απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή, καθώς ενέχει υψηλό κίνδυνο πρόκλησης σοβαρών εργατικών ατυχημάτων. Η ενίσχυση της σήμανσης, η χρήση ηχητικών και οπτικών ειδοποιήσεων, καθώς και η συστηματική εκπαίδευση του προσωπικού ενδέχεται να συμβάλουν στη μείωση των ατυχημάτων.



Διάγραμμα 23: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω κίνησης οχημάτων εντός του εργοταξίου

Καταστάσεις που μπορούν να προκαλέσουν ατύχημα σχετίζονται με τη χρήση μηχανημάτων και εργαλείων από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Η χρήση μη κατάλληλου εξοπλισμού ή η μη χρήση ΜΑΠ κατά τη λειτουργία τους αυξάνει σημαντικά τις πιθανότητες ατυχήματος. Στον συγκεκριμένο παράγοντα, οι εργαζόμενοι που εκτίθενται περισσότερο είναι κυρίως οι τεχνίτες και οι εργάτες. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 24, το 52% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι θεωρεί μικρή την έκθεση σε κίνδυνο λόγω χρήσης μηχανημάτων, το 22% μέτρια, ενώ το 13% αρκετά προς υψηλή και το 13% υψηλή. Συνεπώς, η συντριπτική πλειοψηφία φαίνεται να μην αντιλαμβάνεται τον συγκεκριμένο κίνδυνο ως σημαντικό. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί το 26% των συμμετεχόντων που αναγνωρίζει τον κίνδυνο ως υψηλό. Η διαμόρφωση της συγκεκριμένης άποψης ενδέχεται να οφείλεται στη θέση εργασίας

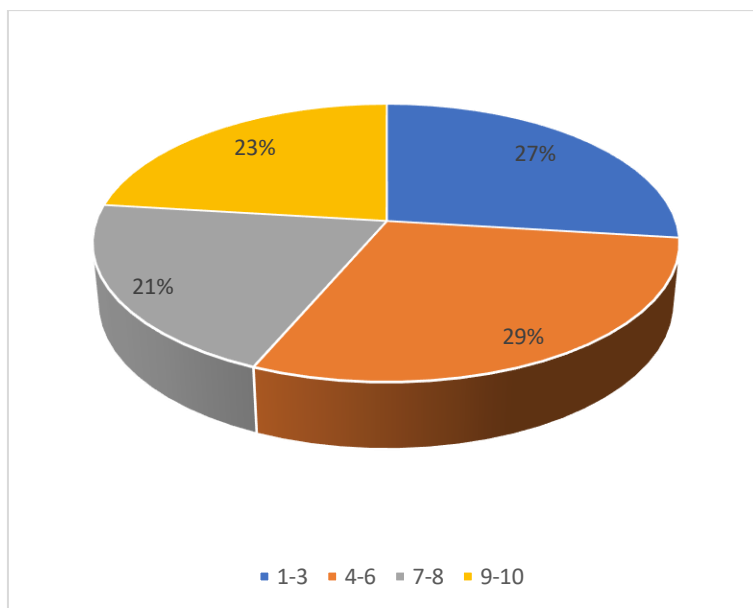
και στην ειδικότητα των εργαζομένων. Αντίστοιχα, και στην περίπτωση αυτής της έκθεσης σε κίνδυνο, οι συχνές εκπαιδεύσεις, η ορθή χρήση των ΜΑΠ, καθώς και οι σχετικές υποδείξεις των μηχανικών και των τεχνικών ασφαλείας μπορούν να συμβάλουν στην αναγνώριση και πρόληψη του κινδύνου.



Διάγραμμα 24: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω χρήσης μηχανημάτων

Η επόμενη ερώτηση που κλήθηκαν να απαντήσουν αφορά την έκθεσή τους στις καιρικές συνθήκες, καθώς η πλειονότητα των εργαζομένων εκτίθεται σε αυτές λόγω της φύσης των εργοταξίων, τα οποία αποτελούν χώρο παραγωγής του έργου. Οι καιρικές και κλιματολογικές συνθήκες επηρεάζουν καθοριστικά τόσο τις εργασίες που εκτελούνται όσο και τον τρόπο εκτέλεσης. Η άποψη των συμμετεχόντων καταγράφηκε και παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 25. Πιο συγκεκριμένα, το 27% δήλωσε χαμηλή έκθεση στον συγκεκριμένο παράγοντα, το 29% μέτρια, το 21% αρκετά προς υψηλή και το 23% σημαντική έκθεση στις καιρικές συνθήκες. Από τα αποτελέσματα φαίνεται πως δεν υπάρχει σαφής άποψη των συμμετεχόντων ως προς την αξιολόγηση του συγκεκριμένου παράγοντα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, δεν παρατηρείται κυρίαρχη τάση, καθώς οι απαντήσεις κατανέμονται σχεδόν ομοιόμορφα σε όλες τις κατηγορίες. Το αποτέλεσμα είναι αναμενόμενο, καθώς ένα

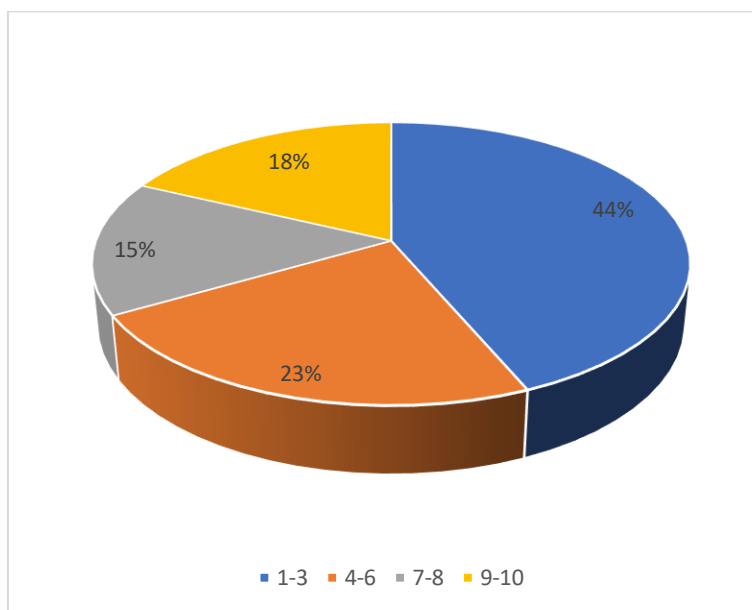
μέρος των συμμετεχόντων εργάζεται σε υπαίθριους χώρους, ενώ άλλοι απασχολούνται σε στεγασμένα περιβάλλοντα. Στους υπαίθριους χώρους, οι εργαζόμενοι εκτίθενται στις καιρικές συνθήκες, ενώ συχνά απαιτείται τροποποίηση του χρονοδιαγράμματος ώστε να αποφεύγεται η έκθεσή τους σε αυτούς τους κινδύνους.



Διάγραμμα 25: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω αντίξωων καιρικών συνθηκών

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας που κλήθηκαν να αξιολογήσουν οι εργαζόμενοι είναι η μεταφορά και μετακίνηση βαρέων φορτίων. Η ανύψωση ή μετακίνηση φορτίων, είτε με μηχανικά μέσα είτε χειροκίνητα, αποτελεί μια συνηθισμένη διαδικασία στα εργοτάξια. Σε αυτές τις περιπτώσεις εκτίθενται σε κίνδυνο τόσο οι εργαζόμενοι που εκτελούν τη μεταφορά όσο και όσοι βρίσκονται στον ίδιο χώρο. Σύμφωνα με τις απόψεις των εργαζομένων που καταγράφονται στο Διάγραμμα 26, το 44% δήλωσε ότι θεωρεί τη δική του έκθεση σε αυτόν τον παράγοντα χαμηλή, το 23% μέτρια, το 15% αρκετά προς υψηλή και το 18% υψηλή. Τα αποτελέσματα φανερώνουν ότι οι κίνδυνοι λόγω μεταφοράς φορτίων εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικό παράγοντα στα εργοτάξια αν και σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων δεν την αναγνωρίζει. Ωστόσο, το 56% αναγνωρίζει την συγκεκριμένη έκθεση, προσδιορίζοντας τον βαθμό έκθεσης ως μέτριο και υψηλό. Η συγκεκριμένη

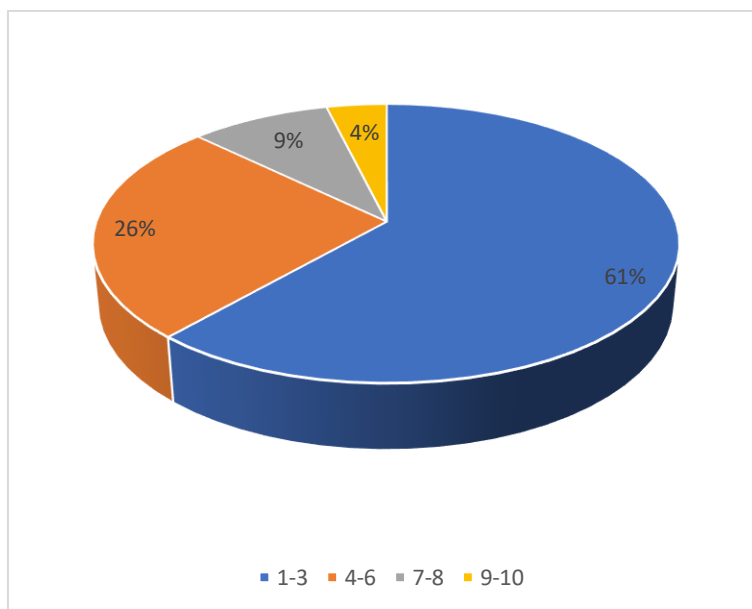
κατηγορία κινδύνου περιλαμβάνει την κόπωση λόγω μεταφοράς φορτίων, καθώς και τον μη ορθό χειρισμό ανυψωτικών μηχανημάτων και φορτίων. Προκειμένου να περιοριστούν οι κίνδυνοι, απαιτείται ενίσχυση της μηχανοποίησης των διαδικασιών, η εκπαίδευση των χειριστών, καθώς και η χρήση κατάλληλης σήμανσης, ώστε οι εργαζόμενοι να αποφεύγουν την παραμονή σε περιοχές όπου πραγματοποιούνται ανυψωτικές εργασίες με μηχανήματα.



Διάγραμμα 26: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω μεταφοράς ή μετακίνησης βαρέων φορτίων

Η τελευταία παράμετρος που κλήθηκαν να αξιολογήσουν οι εργαζόμενοι αφορά τη χρήση ηλεκτρομηχανολογικού εξοπλισμού. Από την έρευνα προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν πως έχουν χαμηλή έκθεση σε αυτόν τον παράγοντα, γεγονός που ενδέχεται να οφείλεται στην εμπειρία τους ή στην εκπαίδευση που έχουν ήδη λάβει. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι το 61% των εργαζομένων δήλωσε πως ο παράγοντας αυτός δεν αποτελεί σημαντικό κίνδυνο, το 26% μέτρια έκθεση, ενώ το 9% αρκετά προς υψηλή και το 4% υψηλή. Συνεπώς, ο συγκεκριμένος παράγοντας δεν αναδεικνύεται ως κυρίαρχος παράγοντας κινδύνου για τους εργαζόμενους των εργοταξίων καθώς το 61% των συμμετεχόντων χαρακτήρισε τον βαθμό έκθεσης ως χαμηλό. Πιθανώς η εμπειρία και η εξοικείωση των εργαζομένων με τη χρήση του ηλεκτρομηχανολογικού εξοπλισμού να συνέβαλαν στη διαμόρφωση της

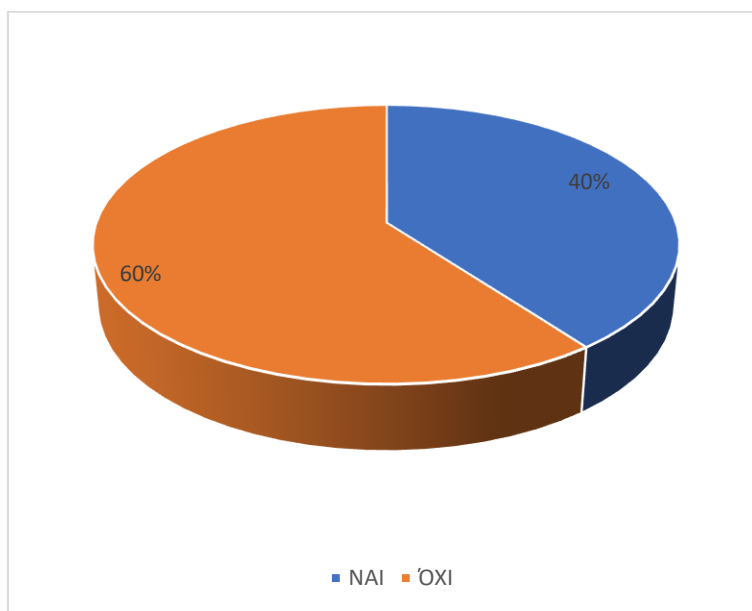
συγκεκριμένης άποψης. Παρ' όλα αυτά, ένα μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων χαρακτηρίζει τον συγκεκριμένο κίνδυνο ως υψηλό, γεγονός που ενδέχεται να σχετίζεται με την ειδικότητά τους.



Διάγραμμα 27: Αντίληψη εργαζομένων για την έκθεση σε κίνδυνο λόγω χρήσης ηλεκτρομηχανολογικού εξοπλισμού

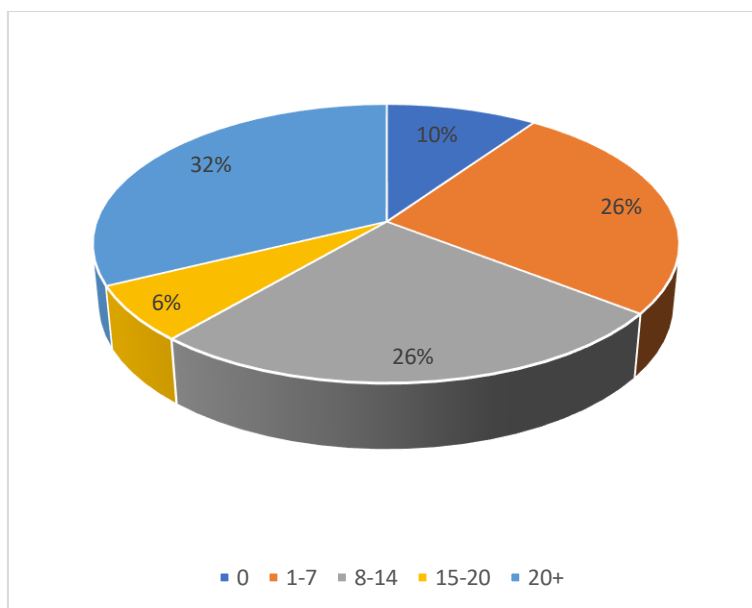
Ένα άλλο ζήτημα που εξετάστηκε στο πλαίσιο της υγείας και ασφάλειας ήταν τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες που έχουν βιώσει οι εργαζόμενοι. Αρχικά, ζητήθηκε από τους εργαζομένους να αναφέρουν αν έχουν αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα υγείας λόγω της εργασίας τους. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 28, το 60% δήλωσε ότι δεν έχει αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα υγείας, ενώ το 40% ανέφερε ότι έχει αντιμετωπίσει πρόβλημα υγείας εξαιτίας της εργασίας τους στα εργοτάξια. Σε κάθε περίπτωση, τα αποτελέσματα της έρευνας τονίζουν την αναγκαιότητα της χρήσης ΜΑΠ, καθώς και της λήψης μέτρων πρόληψης ατυχημάτων. Ωστόσο, το υψηλό ποσοστό των εργαζομένων που έχει υποστεί μικροτραυματισμούς ή σοβαρότερους τραυματισμούς αναδεικνύει ότι τα ατυχήματα εξακολουθούν να αποτελούν μείζον πρόβλημα στα εργοτάξια. Η συστηματική παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων και η λήψη πρόσθετων μέτρων πρόληψης μπορούν να

περιορίσουν τις συνέπειες των ατυχημάτων και γενικότερα να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων.



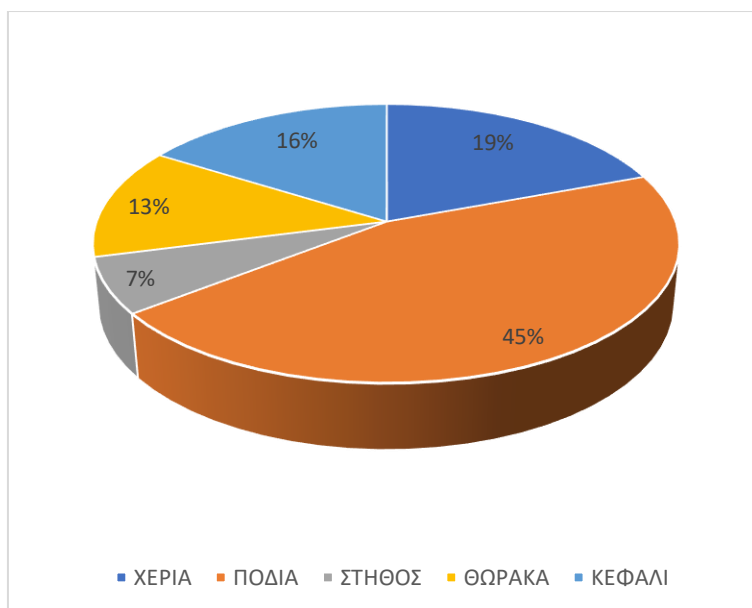
Διάγραμμα 28: Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων που αντιμετώπισαν προβλήματα υγείας λόγω εργασίας στο εργοτάξιο

Από το σύνολο των εργαζομένων που δήλωσαν κάποιο πρόβλημα υγείας, μόλις το 10% δεν χρειάστηκε να απουσιάσουν από την εργασία του. Ωστόσο, το 26% των συμμετοχών χρειάστηκε απουσία 1 έως 7 ημερών, το 26% από 8 έως 14 ημέρες, το 6% από 15 έως 20 ημέρες, ενώ σημαντικό ποσοστό (32%) απουσίασε για διάστημα άνω των 20 ημέρες (Διάγραμμα 29). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η κατανομή των απαντήσεων παρουσιάζει αρκετή διαφοροποίηση, ενώ φαίνεται ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι επέστρεψαν στα καθήκοντά τους μετά από αρκετές ημέρες. Όπως και στην προηγούμενη ερώτηση, έτσι και σε αυτή αναδεικνύεται η αναγκαιότητα λήψης μέτρων πρόληψης και της αποτελεσματικής χρήσης των ΜΑΠ. Οι συνέπειες των ατυχημάτων δεν περιορίζονται μόνο στην επαγγελματική ζωή των εργαζομένων, αλλά επηρεάζουν και την προσωπική τους ζωή, καθώς και την καθημερινότητά τους.



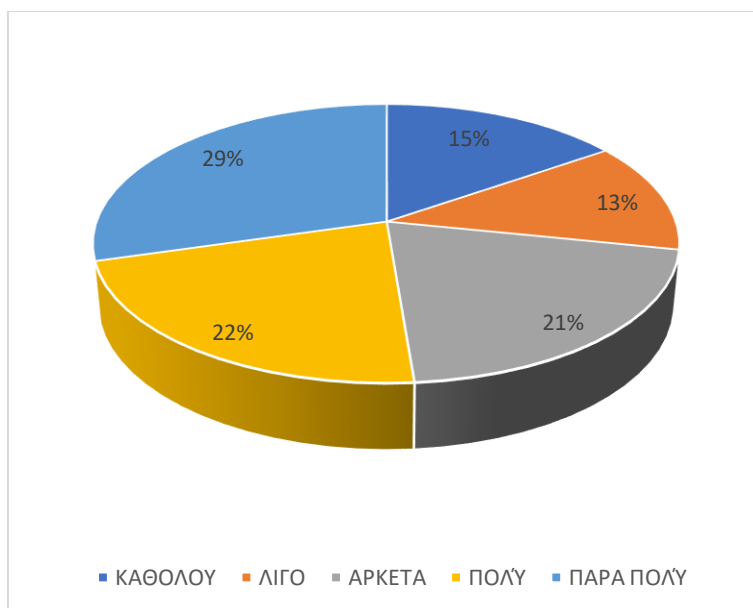
Διάγραμμα 29: Ημέρες απουσίας εργαζομένων λόγω τραυματισμού

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αναφέρουν το σημείο του σώματός τους που υπέστη τον τραυματισμό. Το 16% των συμμετεχόντων δήλωσε τραυματισμό στο κεφάλι, το 7% στο στήθος, το 13% στον θώρακα, το 19% στα χέρια και τέλος η πλειονότητα (45%) ανέφερε τραυματισμό στα πόδια (Διάγραμμα 30). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η πλειονότητα των τραυματισμών σχετίζεται κυρίως με τα κάτω άκρα. Το εύρημα θεωρείται αναμενόμενο, καθώς οι εργαζόμενοι εκτίθενται περισσότερο σε κινδύνους όπως η πτώση αντικειμένων, οι πτώσεις από μικρό ή μεγάλο ύψος, η κίνηση μηχανημάτων και η μεταφορά φορτίων. Η δεύτερη συχνότερη κατηγορία τραυματισμών αφορά τα χέρια γεγονός που επίσης θεωρείται αναμενόμενο, καθώς οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν αιχμηρά αντικείμενα ή εξοπλισμό που είναι δυνατόν να προκαλέσει μικροτραυματισμούς ή ακόμη και σοβαρότερους. Σε αρκετές περιπτώσεις, ενδέχεται να μην είχε γίνει ορθή χρήση των ΜΑΠ ή να μην είχαν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα πρόληψης.



Διάγραμμα 30: Μέρος του σώματος που έχουν υποστεί τραυματισμό

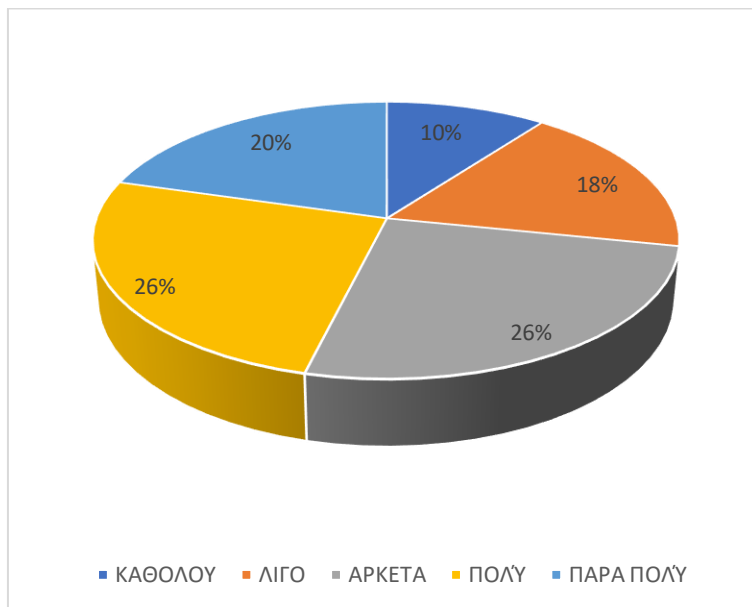
Μία ακόμη ερώτηση αφορούσε την άποψη των εργαζομένων σχετικά με την εκπαίδευση στα ΜΑΠ και την ορθή χρήση τους. Μέσω της εκπαίδευσης, οι εργαζόμενοι προετοιμάζονται κατάλληλα ώστε να εκτελούν εργασίες με ασφάλεια και να αντιλαμβάνονται τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται, μειώνοντας σημαντικά τον αριθμό των εργατικών ατυχημάτων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 31, το 15% των εργαζομένων δήλωσε ότι δεν έχει λάβει καθόλου εκπαίδευση ενώ ένα επιπλέον 13% δήλωσε ότι έχει λάβει λίγη. Αντίθετα, το 21% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η εκπαίδευση που λαμβάνει είναι αρκετή, το 22% πολύ και το 29% πάρα πολύ. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων δηλώνει ότι λαμβάνει αρκετή, πολύ ή πάρα πολύ εκπαίδευση γεγονός που αποτελεί αρκετά θετικό στοιχείο. Παρόλα αυτά δεν πρέπει να αγνοηθεί το υπόλοιπο σημαντικό ποσοστό (28%) που δήλωσε ότι λαμβάνει λίγη ή και καθόλου εκπαίδευση. Η έλλειψη εκπαίδευσης συντελεί στην αύξηση του κινδύνου πρόκλησης ατυχημάτων.



Διάγραμμα 31: Αξιολόγηση της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού για την χρήση ΜΑΠ

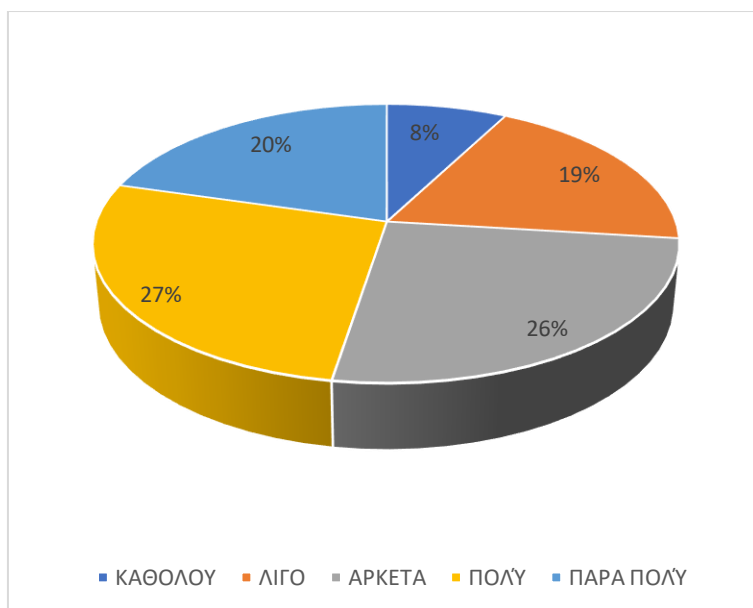
Τα εργοτάξια διέπονται από γενικούς κανόνες, τους οποίους οι εργαζόμενοι οφείλουν να ακολουθήσουν. Στο πλαίσιο αυτό χαρακτηρίζεται απαραίτητη η εκπαίδευση και ενημέρωσή τους σχετικά με τα ισχύοντα μέτρα ασφαλείας. Όπως και στην προηγούμενη ερώτηση, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν την εκπαίδευση που λαμβάνουν για τα μέτρα ασφαλείας. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 32, οι απαντήσεις των ερωτώμενων είναι παρόμοιες με αυτές της εκπαίδευσης στα ΜΑΠ. Ειδικότερα, το 10% των εργαζομένων δήλωσε ότι δεν έχει λάβει καθόλου ενημέρωση, το 18% ότι έχει λάβει λίγη, το 26% ότι είναι αρκετή, το 26% ότι είναι πολύ και το 20% ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιητική. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, τα ευρήματα κρίνονται ιδιαίτερα θετικά, καθώς το 72% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι του παρέχεται ικανοποιητική έως πάρα πολύ ικανοποιητική εκπαίδευση σχετικά με τα μέτρα ασφαλείας. Σε γενικές γραμμές, διαμορφώνεται η εικόνα ότι υπάρχει μέριμνα από όλα τα μέλη του εργοταξίου για την ενημέρωση και εκπαίδευση όλων σχετικά με τα μέτρα ασφαλείας. Με αυτό τον τρόπο, οι εργαζόμενοι μπορούν να αναγνωρίζουν αποτελεσματικότερα τους κινδύνους, καθώς και τους τρόπους πρόληψης και αντιμετώπισής τους. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί το 28% των συμμετεχόντων,

οι οποίοι δήλωσαν ότι έχουν λάβει λίγη ή καθόλου εκπαίδευση, καθώς είναι πιθανότερο να εκτεθούν σε κινδύνους που ενδέχεται να οδηγήσουν στην πρόκληση ατυχήματος.



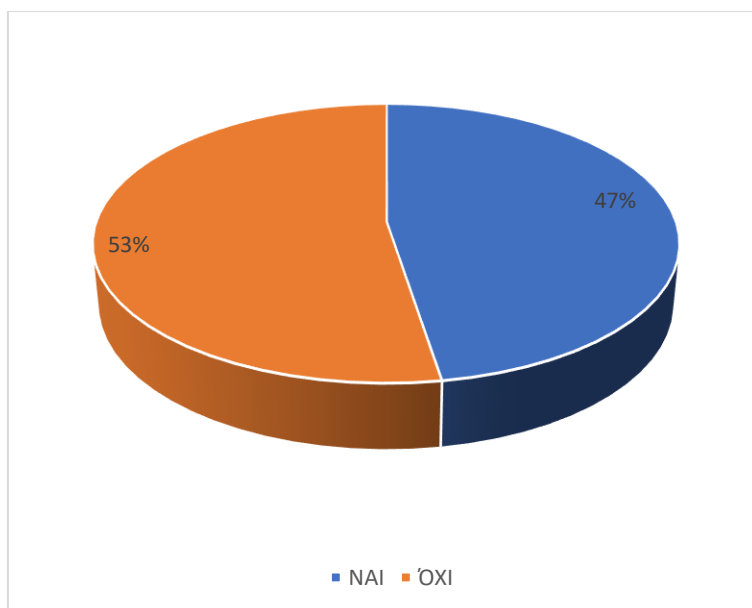
Διάγραμμα 32: Αξιολόγηση της ενημέρωσης του ανθρώπινου δυναμικού για τα μέτρα ασφαλείας

Πέρα από το καθοριστικό ρόλο της εκπαίδευσης, σημαντική είναι και η εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας. Στο πλαίσιο αυτό, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο τηρούνται τα προβλεπόμενα μέτρα ασφαλείας στο εργοτάξιο. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 33, το 8% δήλωσε ότι δεν τηρούνται καθόλου, το 19% ότι τηρούνται λίγο, το 26% αρκετά, το 27% πολύ και το 20% πάρα πολύ. Τα αποτελέσματα κρίνονται ενθαρρυντικά καθώς πάνω από το 73% των ερωτώμενων δήλωσε ότι τα μέτρα εφαρμόζονται τουλάχιστον σε ικανοποιητικό βαθμό. Παρόλα αυτά, δεν θα πρέπει να παραβλεφθεί το υπόλοιπο 27% των συμμετεχόντων, καθώς φαίνεται ότι εξακολουθούν να υπάρχουν σοβαρές παραλείψεις, οι οποίες θα πρέπει να διορθωθούν μέσω της λήψης των απαραίτητων μέτρων, με στόχο τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, πρέπει να τονιστεί ότι η εικόνα είναι αρκετά ενθαρρυντική, καθώς τα μέλη του εργοταξίου φαίνεται να στοχεύουν στην μείωση των ατυχημάτων, ενώ έχουν αντιληφθεί τον βαθμό έκθεσής τους στους διάφορους κινδύνους.



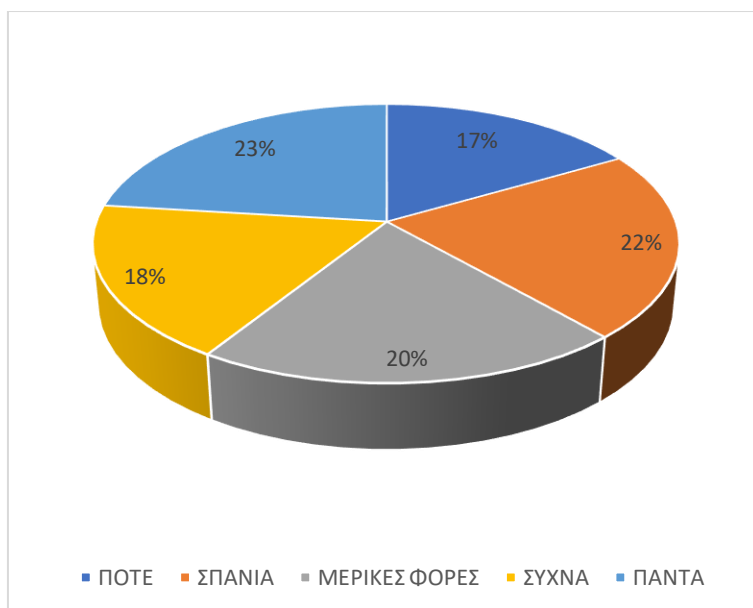
Διάγραμμα 33: Αξιολόγηση των εργαζομένων σχετικά με τον βαθμό τήρησης των προβλεπόμενων μέτρων ασφαλείας στον χώρο εργασίας

Στο πλαίσιο της έρευνας, η διερεύνηση της ύπαρξης ιατρού εργασίας αποτέλεσε ένα ακόμη ζήτημα που εξετάστηκε. Ο ρόλος είναι καθοριστικός, με τις υποχρεώσεις του να ορίζονται από τη νομοθεσία. Αποτελεί σημαντικό μέλος του εργοταξίου, καθώς σε συνεργασία με τους υπεύθυνους υγείας και ασφάλειας συμβάλλει στον καθορισμό των απαραίτητων μέτρων ασφαλείας, προλαμβάνοντας εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 34, το 53% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι το εργοτάξιο δεν διαθέτει ιατρό εργασίας, ενώ αντίθετα το 47% δήλωσε ότι διαθέτει. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, φαίνεται ότι η πλειονότητα των εργοταξίων δεν διαθέτει ιατρό εργασίας, γεγονός που συνδέεται με περιορισμένη παροχή πληροφοριών και ελλιπή τήρηση μέτρων που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια. Επιπλέον, η συγκεκριμένη απάντηση ενδέχεται να σχετίζεται με ανεπαρκή παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων. Η συστηματική παρουσία και οι τακτικές επισκέψεις του ιατρού εργασίας μπορούν να οδηγήσουν σε αποτελεσματικότερη εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας, καθώς και σε αυστηρότερη τήρησή τους.



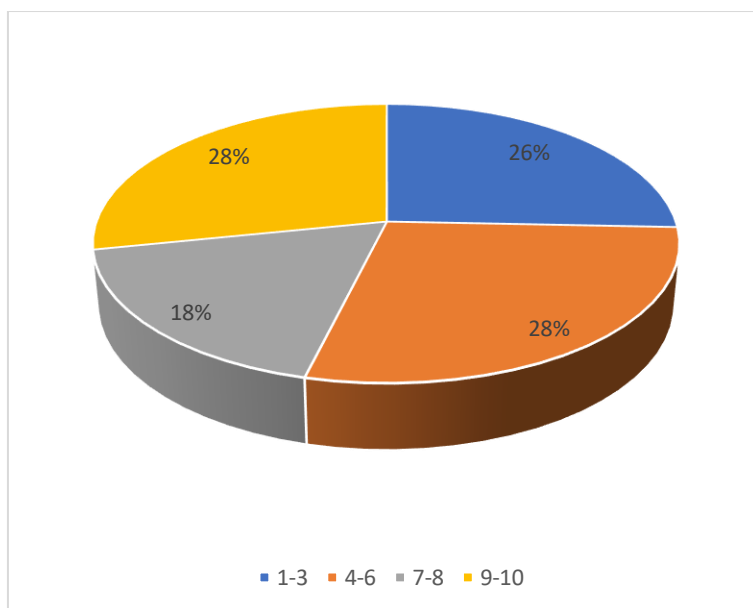
Διάγραμμα 34: Αποτύπωση της ύπαρξης ιατρού εργασίας

Ωστόσο, εξίσου σημαντικός είναι και ο ρόλος του τεχνικού ασφαλείας σε ένα εργοτάξιο. Η συχνή ή συνεχής παρουσία του εξασφαλίζει καλύτερες συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους, καθώς είναι υπεύθυνος για την εκπαίδευση του προσωπικού, παρέχει οδηγίες για την ορθή χρήση ΜΑΠ, επιβλέπει την τήρηση των μέτρων ασφαλείας και ελέγχει συνολικά τις συνθήκες που επικρατούν στο εργοτάξιο. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 35, το 17% των εργαζομένων δήλωσε πως δεν πραγματοποιείται ποτέ επίσκεψη από τον τεχνικό ασφαλείας, το 22% ότι οι επισκέψεις πραγματοποιούνται σπάνια, το 20% μερικές φορές, το 18% συχνά και το 23% πάντα. Παρατηρείται αρκετή διαφοροποίηση ως προς τα αποτελέσματα γεγονός που επηρεάζει το επίπεδο εποπτείας και τήρησης των μέτρων υγείας και ασφάλειας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι απαντήσεις είναι παραπλήσιες σε όλες τις κατηγορίες. Η τακτικότερη παρακολούθηση θεμάτων που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε αποτελεσματικότερη τήρηση των μέτρων.



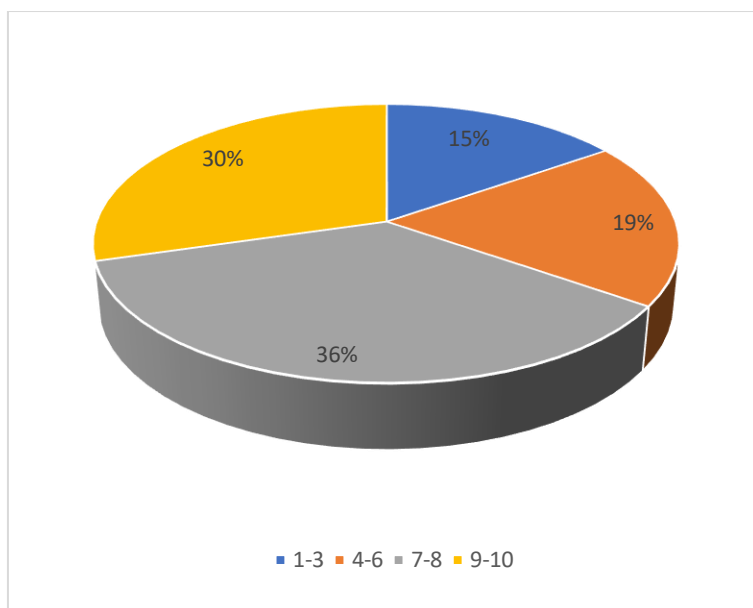
Διάγραμμα 35: Αποτύπωση της συχνότητας επισκέψεων του τεχνικού ασφαλείας

Στις επόμενες τέσσερις ερωτήσεις οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν το ρόλο και τον βαθμό επιρροής των βασικών εμπλεκόμενων μερών του εργοταξίου στην διαμόρφωση των μέτρων ασφαλείας. Η αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε σε κλίμακα από το 1 (καθόλου σημαντική επιρροή) έως το 10 (εξαιρετικά σημαντική) και αφορούσε τον κύριο του έργου, τον εργολάβο, τον τεχνικό ασφαλείας και τον τεχνικό ασφαλείας. Αρχικά, οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να αξιολογήσουν το ρόλο του κυρίου του έργου, με τα αποτελέσματα να παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 36. Το 26% των ερωτηθέντων θεωρεί πως έχει ελάχιστη έως καθόλου επιρροή στη διαμόρφωση των μέτρων ασφαλείας, το 28% μέτρια επιρροή, το 18% αρκετή έως πολύ και το 28% πάρα πολύ σημαντική επιρροή. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι οι απόψεις των εργαζομένων δίστανται ως προς τον βαθμό επιρροής. Σύμφωνα με την πλειοψηφία των απαντήσεων, οι εργαζόμενοι δεν φαίνεται να έχουν σαφή εικόνα για τον ρόλο του κυρίου του έργου, καθώς και για την επιρροή που μπορεί να ασκήσει στη διαμόρφωση των συνθηκών που επικρατούν στα εργοτάξια. Υπάρχει, φυσικά, και ένα σημαντικό ποσοστό που αναγνωρίζει τον ρόλο του, γεγονός που ενδέχεται να οφείλεται στη περιορισμένη εμπλοκή ή της παρουσία του στο έργο.



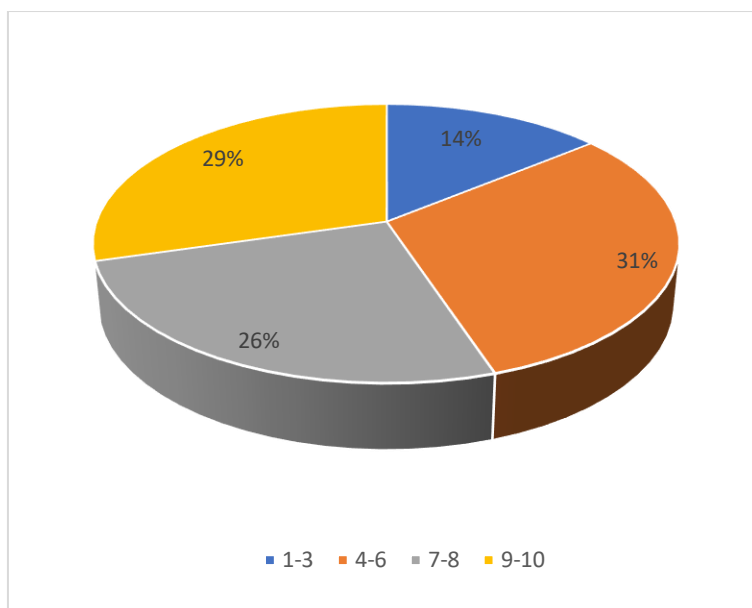
Διάγραμμα 36: Αξιολόγηση της επιρροής του κυρίου του έργου για τον καθορισμό των μέτρων ασφαλείας

Παρόμοια είναι η άποψη των ερωτηθέντων για το ρόλο του εργολάβου με την πλειοψηφία να θεωρεί πως ο εργολάβος καθορίζει τις συνθήκες εργασίας καθώς καθορίζει τα ενδιάμεσα χρονοδιαγράμματα και έχει υπό την ευθύνη του την λειτουργία και των συντονισμό των εργασιών. Τα αποτελέσματα συλλέχθηκαν και αποτυπώνονται στο Διάγραμμα 37, όπου το 15% θεωρεί πως έχει ελάχιστη έως καθόλου επιρροή, το 19% μέτρια, το 36% αρκετή έως πολύ και τέλος το 30% πάρα πολύ. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η πλειοψηφία των εργαζομένων αξιολογεί αρκετά θετικά την επίδραση του εργολάβου στη διαμόρφωση των μέτρων ασφαλείας. Οι απαντήσεις αυτές ενδέχεται να οφείλονται στο γεγονός ότι ο εργολάβος αποφασίζει την ένταξη των εργαζομένων σε έργα, ενώ ένα πιθανό ατύχημα θα αποτελούσε οικονομικά επιζήμιο γεγονός για τον ίδιο, καθώς θα απαιτούνταν αποζημίωση ή απουσία του εργαζόμενου από την εργασία του. Ωστόσο, ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων θεωρεί την επιρροή του μικρή έως ανύπαρκτη, γεγονός που ενδέχεται να οφείλεται στην περιορισμένη παρουσία του στο εργοτάξιο, σε προηγούμενες εμπειρίες τους από περιστατικά ατυχημάτων ή στην προσωπική τους αντίληψη για τον ρόλο του.



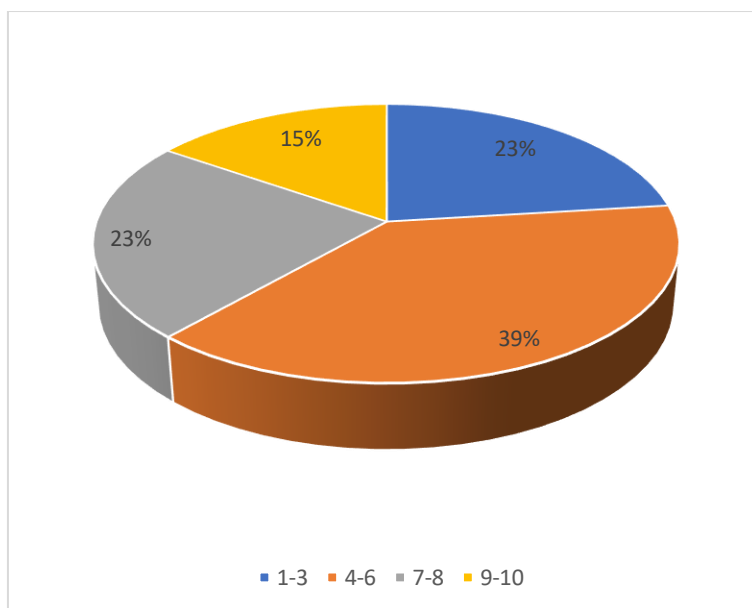
Διάγραμμα 37: Αξιολόγηση της επιρροής του εργολάβου για τον καθορισμό των μέτρων ασφαλείας

Ακολούθως, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν την επιρροή του τεχνικού ασφαλείας στη διαμόρφωση των μέτρων ασφαλείας. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 38, το 14% θεωρεί πως έχει ελάχιστη έως καθόλου επιρροή, το 31% μέτρια, το 26% αρκετή έως πολύ και τέλος το 29% πάρα πολύ. Το αποτέλεσμα αυτό ενδέχεται να συνδέεται με την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με τον ρόλο του τεχνικού ασφαλείας, καθώς είναι υπεύθυνος για την καθοδήγηση, την εκπαίδευση του προσωπικού, ενώ παρέχει υποδείξεις και συμβουλές για τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται, προκειμένου να διασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων.



Διάγραμμα 38: Αξιολόγηση της επιρροής του τεχνικού ασφαλείας για τον καθορισμό των μέτρων ασφαλείας

Η τελευταία ερώτηση της συγκεκριμένης ενότητας ερωτήσεων ζητούσε από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν την επιρροή του ιατρού εργασίας στη διαμόρφωση των μέτρων ασφαλείας. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 39, το 23% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι έχει ελάχιστη έως καθόλου επιρροή, το 39% μέτρια επιρροή, το 23% αρκετή έως πολύ και το 15% πάρα πολύ. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, φαίνεται πως η πλειοψηφία των συμμετεχόντων θεωρεί την επιρροή του ιατρού εργασίας μέτρια. Το εύρημα αυτό δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί αναμενόμενο, καθώς ο ιατρός εργασίας ελέγχει και αξιολογεί την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ωστόσο, ένα ακόμη σημαντικό εύρημα είναι ότι το 38% του δείγματος θεωρεί την επιρροή του αρκετή έως υψηλή, γεγονός που θεωρείται πιο αναμενόμενο λόγω της φύσης του ρόλου του. Παράλληλα, με τις τακτικότερες επισκέψεις στο εργοτάξιο θα μπορούσε να ενισχυθεί ο ρόλος του, ενώ το υπόλοιπο 23% των εργαζομένων θα μπορούσε να αντιληφθεί καλύτερα τη συμβολή του.



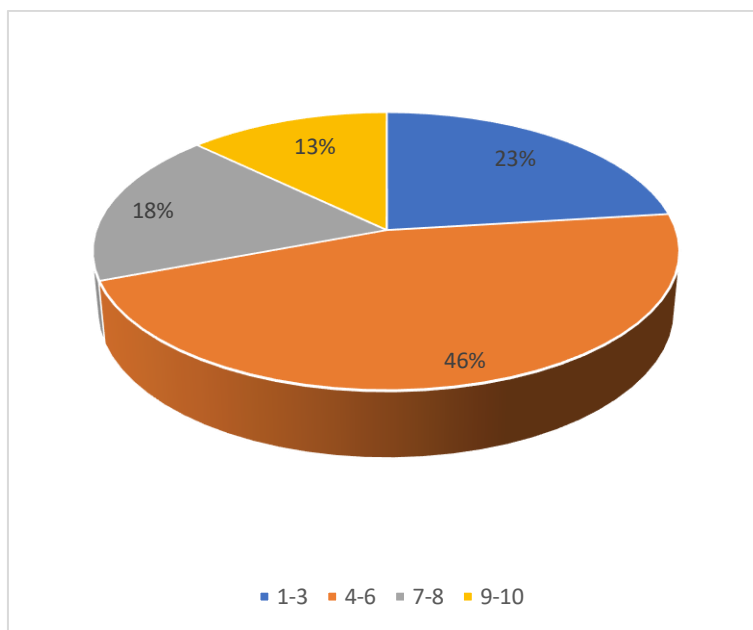
Διάγραμμα 39: Αξιολόγηση της επιρροής του ιατρού εργασίας για τον καθορισμό των μέτρων ασφαλείας

5.4 Διοικητική προσέγγιση και εκπαίδευση εργαζομένων

Αρχικά, στην ενότητα αυτή στόχος ήταν η αποτύπωση των απόψεων των εργαζομένων σχετικά με τον βαθμό ενδιαφέροντος που επιδεικνύει η διοίκηση για τις συνθήκες εργασίας είτε αφορά τον κύριο του έργου είτε για τον εργοδότη τους.

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν σε αυτό το σημείο να αξιολογήσουν από το 1 (καθόλου) έως το 10 (πάρα πολύ), τον βαθμό ενδιαφέροντος του κυρίου του έργου για τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο εργοτάξιο. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 40 το οποίο δείχνουν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων θεωρεί πως ο κύριος του έργου επιδεικνύει μέτριο ενδιαφέρον για τις συνθήκες εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, το 23% δήλωσε ότι επιδεικνύει χαμηλό ενδιαφέρον, το 46% μέτριο, το 18% αρκετό έως υψηλό και μόλις το 13% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι ο κύριος του έργου δείχνει υψηλό ενδιαφέρον για τις συνθήκες εργασίας. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι δεν διαμορφώνεται σαφής θετική ή αρνητική αξιολόγηση σχετικά με τον ρόλο του κυρίου του έργου ενώ συνολικά παρουσιάζεται μια μέτρια εικόνα. Ειδικότερα, το 23% των συμμετεχόντων θεωρεί τη συμβολή του κυρίου του έργου στις εργασιακές συνθήκες είναι

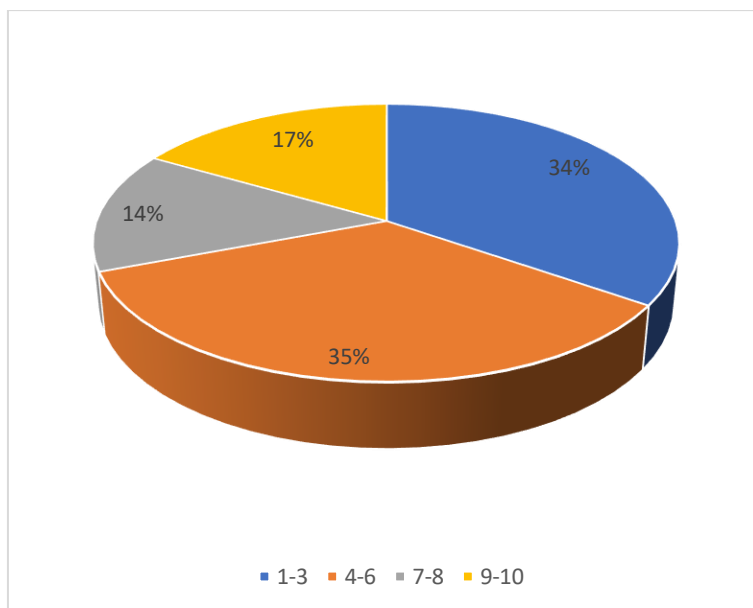
περιορισμένη, ενώ μόλις το 13% παρουσιάζουν θετική αντίληψη. Γενικά, τα αποτελέσματα αναδεικνύουν την ύπαρξη σημαντικών περιθωρίων βελτίωσης, ώστε να ενισχυθεί η θετική αξιολόγηση των εργαζομένων για τον ρόλο του κυρίου του έργου.



Διάγραμμα 40: Αντιλήψεις Εργαζομένων για την Επίδραση του Κυρίου του έργου στις συνθήκες εργασίας

Στη συνέχεια, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν με την ίδια κλίμακα το βαθμό ενδιαφέροντος του εργολάβου για τις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στο εργοτάξιο. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 41. Και σε αυτή την ερώτηση, οι συμμετέχοντες φαίνεται να θεωρούν ότι ο εργολάβος δεν επιδεικνύει αυξημένο ενδιαφέρον για τις συνθήκες εργασίας. Συγκεκριμένα, το 34% δήλωσε ότι επιδεικνύει χαμηλό ενδιαφέρον, το 35% μέτριο, το 14% αρκετό έως υψηλό και το 17% υψηλό ενδιαφέρον. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 69% των συμμετεχόντων διατηρεί αρνητική άποψη και θεωρεί ότι δεν εκδηλώνεται το απαραίτητο ενδιαφέρον από την πλευρά του εργολάβου, καθώς εκείνος εκτιμά ότι το ενδιαφέρον του για τις εργασιακές συνθήκες είναι περιορισμένο. Παράλληλα, καταγράφηκαν και θετικές αξιολογήσεις όπου οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν τον σημαντικό ρόλο και το ενδιαφέρον του εργολάβου, ωστόσο αυτές δεν αποτελούν γενικό κανόνα. Τα αποτελέσματα επομένως, υποδεικνύουν ότι απαιτούνται περαιτέρω

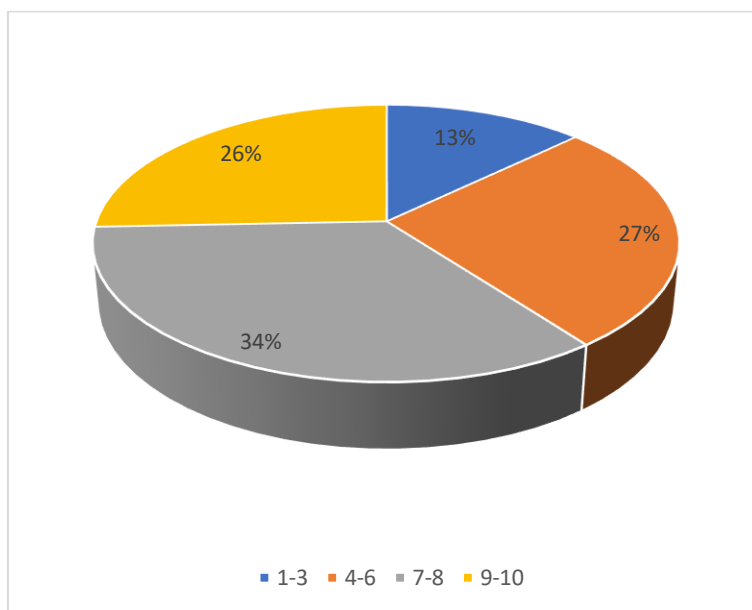
ενέργειες από την πλευρά του εργολάβου, ώστε να διαμορφώνονται καλύτερες συνθήκες εργασίας. Η ενεργότερη συμμετοχή του μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για τους εργαζόμενους, ενισχύοντας την παραγωγικότητά τους και το αίσθημα ότι αποτελούν σημαντικά μέλη της ομάδας και του έργου συνολικά.



Διάγραμμα 41: Αντιλήψεις Εργαζομένων για την Επίδραση του Εργολάβου στις συνθήκες εργασίας

Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 42 δείχνουν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων θεωρεί πως ο μηχανικός επιδεικνύει σημαντικό ενδιαφέρον για τις συνθήκες εργασίας στο εργοτάξιο. Πιο συγκεκριμένα, το 13% δήλωσε ότι παρουσιάζει χαμηλό ενδιαφέρον, το 27% μέτριο, ενώ το 34% αρκετό έως υψηλό και το 26% υψηλό ενδιαφέρον. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, παρατηρείται διαφοροποίηση σε σχέση με τα υπόλοιπα μέλη του εργοταξίου που εξετάστηκαν παραπάνω, καθώς οι συμμετέχοντες διατυπώνουν θετική άποψη σχετικά με το ενδιαφέρον του μηχανικού του έργου για τις εργασιακές συνθήκες. Το μεγαλύτερο ποσοστό (60%) θεωρεί ότι ο μηχανικός παρουσιάζει υψηλό ενδιαφέρον για τις συνθήκες εργασίας. Η άποψη αυτή ενδέχεται να οφείλεται στο γεγονός ότι ο μηχανικός έχει καθημερινή παρουσία στο εργοτάξιο, οργανώνει και επιβλέπει τις εργασίες ενώ παράλληλα βρίσκεται σε καθημερινή επαφή με τα συνεργεία και τους

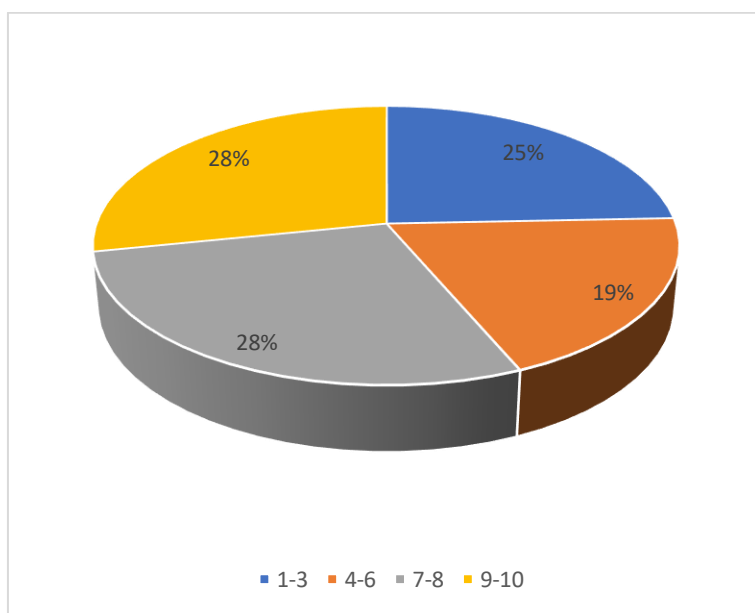
εργαζόμενους του έργου. Παρόλο που ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων διατηρεί αρνητική άποψη, ακόμη και αυτοί αναγνωρίζουν τον ενεργό ρόλο που διαδραματίζει και επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τις συνθήκες που επικρατούν στο εργοτάξιο. Επιπλέον, η θετική αυτή αντίληψη ενδέχεται να συνδέεται με την πεποίθηση ότι η εργασιακή ικανοποίηση συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητάς των εργαζομένων και κατ' επέκταση στη συνολική αποτελεσματικότητα του έργου



Διάγραμμα 42: Αντιλήψεις Εργαζομένων για την Επίδραση του Μηχανικού στις συνθήκες εργασίας

Επιπλέον, στο Διάγραμμα 43 παρουσιάζονται οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με το ενδιαφέρον του τεχνικού ασφαλείας για τις συνθήκες εργασίας. 25% του δείγματος δήλωσε ότι ο τεχνικός ασφαλείας παρουσιάζει χαμηλό ενδιαφέρον, το 19% μέτριο, ενώ το 28% αρκετό έως υψηλό και το 28% υψηλό ενδιαφέρον. Το αποτέλεσμα δεν είναι απόλυτα αναμενόμενο, καθώς οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι ο ρόλος του τεχνικού ασφαλείας είναι να αξιολογεί τις συνθήκες εργασίας, να παρέχει υποδείξεις και συμβουλές για βελτιωτικές και να καθοδηγεί τους εργαζόμενους, ώστε να εκτελούν σωστά τις εργασίες τους και να εξασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλειά τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων (56%) θεωρεί ότι ο τεχνικός ασφαλείας υποδεικνύει υψηλό ενδιαφέρον για τις εργασιακές συνθήκες, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό (25%) εκτιμά ότι το ενδιαφέρον του είναι

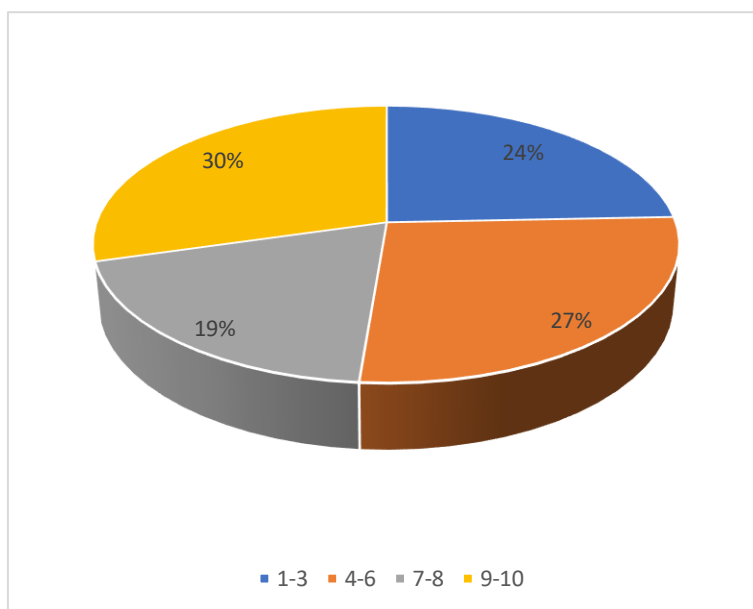
περιορισμένο. Η εικόνα αυτή υποδηλώνει μια ανομοιομορφία, η οποία ενδέχεται να οφείλεται στη συχνότητα των επισκέψεων του τεχνικού ασφαλείας στο εργοτάξιο, καθώς, και στον βαθμό ενδιαφέροντος που επιδεικνύει για τους εργαζόμενους. Συνεπώς, η παρουσία του κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς είναι υπεύθυνος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Παράλληλα, τα αποτελέσματα τονίζουν ότι απαιτείται επιπλέον ενίσχυση του ρόλου του και συχνότερη παρουσία του στο εργοτάξιο ώστε οι εργαζόμενοι να αντιληφθούν το ενδιαφέρον του.



Διάγραμμα 43: Αντιλήψεις Εργαζομένων για την Επίδραση του Τεχνικού ασφαλείας στις συνθήκες εργασίας

Ωστόσο, εξίσου δίδονται οι απόψεις και στην αξιολόγηση του βαθμού ενδιαφέροντος του ιατρού εργασίας. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 44, το 24% του δείγματος δήλωσε ότι ο ιατρός εργασίας επιδεικνύει χαμηλό ενδιαφέρον, το 27% μέτριο, το 19% αρκετό έως υψηλό και το 30% υψηλό ενδιαφέρον. Πιθανή αιτία για τις συγκεκριμένες απόψεις αποτελεί η συχνή απουσία ιατρού εργασίας σε πολλά εργοτάξια, γεγονός που ενδέχεται να διαμορφώνει στους εργαζόμενους την αντίληψη αδιαφορίας. Αντίστοιχα με την προηγούμενη ερώτηση, και σε αυτή την περίπτωση παρατηρείται διαφοροποίηση στις απόψεις των εργαζομένων. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων θεωρεί ότι ο ιατρός εργασίας

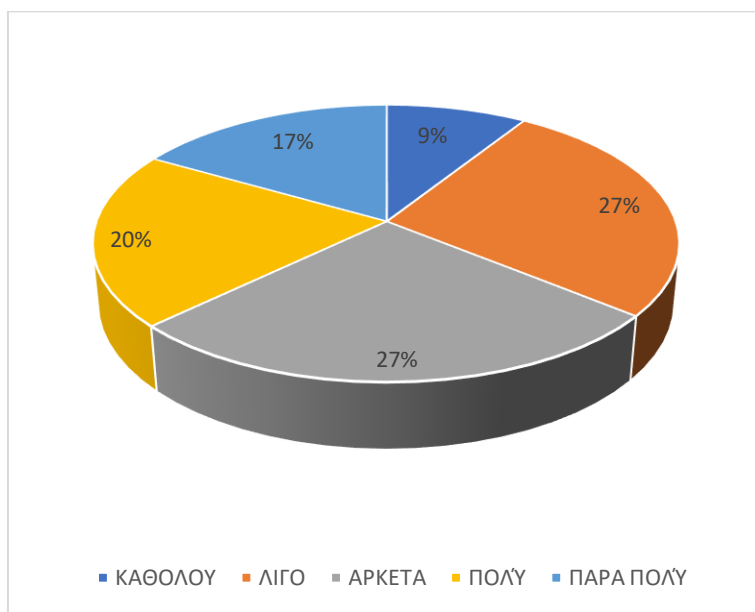
επιδεικνύει χαμηλό ή μέτριο ενδιαφέρον ως προς τις συνθήκες εργασίας, ενώ ένα επίσης σημαντικό ποσοστό (49%) εκτιμά ότι επιδεικνύει υψηλό έως πολύ υψηλό ενδιαφέρον. Η άποψη αυτή ενδέχεται να έχει διαμορφωθεί ανάλογα με τη συχνότητα παρουσίας του ιατρού εργασίας στο εργοτάξιο, καθώς και με τον βαθμό αλληλεπίδρασής του με τους εργαζόμενους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ο ρόλος του ιατρού εργασίας αναδεικνύεται ως ιδιαίτερα σημαντικός. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης, προκειμένου να ενισχυθεί η θετική αντίληψη των εργαζόμενων για τον ρόλο του, καθώς και το επίπεδο εμπιστοσύνη και θετικής αξιολόγησής τους..



Διάγραμμα 44: Αντιλήψεις Εργαζομένων για την Επίδραση του Ιατρού εργασίας στις συνθήκες εργασίας

Ένα άλλο ζήτημα που αξιολογήθηκε από τους συμμετέχοντες αφορά την εκπαίδευση που λαμβάνουν. Από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 45 προκύπτει ότι το 9% του δείγματος τη θεωρεί καθόλου ικανοποιητική, 27% λίγο ικανοποιητική, το 27% αρκετά ικανοποιητική, το 20% πολύ ικανοποιητική και το 17% πάρα πολύ ικανοποιητική. Το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων από την εκπαίδευση που λαμβάνουν κρίνεται χαμηλό. Σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων (36%) δηλώνει ότι είναι λίγο ή καθόλου ικανοποιημένο από την

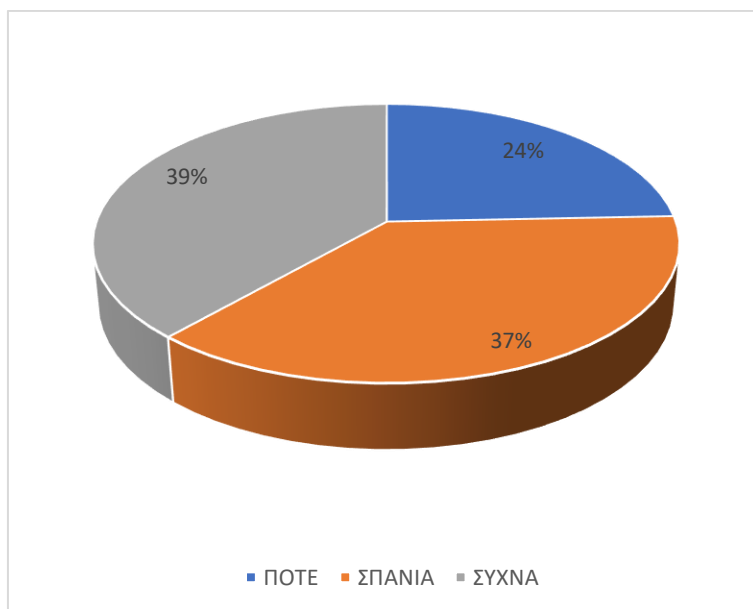
παρεχόμενη εκπαίδευση. Συνεπώς, προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι επιθυμούν πιο συντονισμένες ενέργειες και πιο οργανωμένη εκπαιδευτική διαδικασία. Η άποψη αυτή ενδέχεται να έχει διαμορφωθεί λόγω του γεγονότος ότι μέσω της εκπαίδευσης οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται καλύτερα τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται, τα μέτρα ασφαλείας, καθώς και την χρησιμότητα των ΜΑΠ.



Διάγραμμα 45: Επίπεδο ικανοποίησης από την εκπαίδευση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι

Η τελευταία ερώτηση του συγκεκριμένου μέρους του ερωτηματολογίου αφορούσε τη συχνότητα των εκπαιδεύσεων. Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, το 24% δήλωσε πως δεν λαμβάνει ποτέ εκπαίδευση, το 37% ότι λαμβάνει σπάνια ενώ το 39% δηλώνει ότι εκπαιδεύεται συχνά. Πιο αναλυτικά τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 46. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η συχνότητα των εκπαιδεύσεων δεν εμφανίζει σταθερότητα καθώς οι απαντήσεις κατανέμονται μεταξύ των κατηγοριών «σπάνια» και «συχνά», ενώ ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων δήλωσε ότι δεν λαμβάνει ποτέ εκπαίδευση. Η έλλειψη επαρκούς ενημέρωσης σχετικά με τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν και την ορθή χρήση των ΜΑΠ να αυξήσει τον κίνδυνο ατυχημάτων. Σε σύγκριση με το παρελθόν, η εκπαιδευτική διαδικασία φαίνεται να είναι πιο οργανωμένη και αποτελεσματική, χωρίς να αποτελεί γενικό κανόνα σε όλα τα

εργοτάξια. Σε κάθε περίπτωση σύμφωνα με τις απόψεις που καταγράφηκαν υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης, με στόχο την ενίσχυση της ασφάλειας των εργαζομένων.



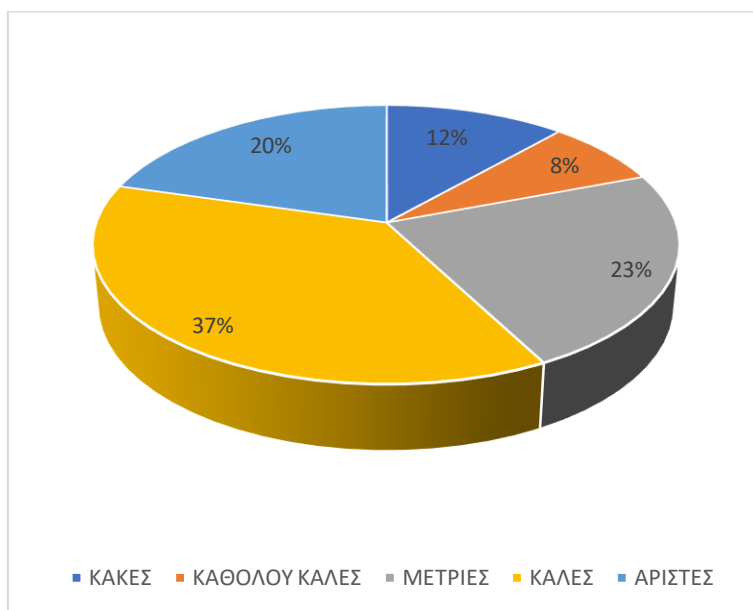
Διάγραμμα 46: Συχνότητα εκπαιδεύσεων των εργαζομένων

5.5 Εργασιακό περιβάλλον

Στην παρούσα ενότητα στόχος είναι να αποτυπωθούν οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων διαφορετικών βαθμίδων της ιεραρχίας, καθώς και τη συνεργασία και την ομαδικότητα στο εργοτάξιο, καθώς καθορίζουν άμεσα τις συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν τη συνεισφορά τους και να εκτιμήσουν την εικόνα που έχουν οι συνάδελφοι τους για αυτούς. Τέλος, ορισμένες ερωτήσεις αποσκοπούν στην αποτύπωση της άποψής τους σχετικά με τον βαθμό επιρροής της εργασίας τους στη σωματική και ψυχική υγεία, στην προσωπική τους ζωή, καθώς και στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Αρχικά, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν τη συνεργασία τους με τους συναδέλφους τους στο εργοτάξιο. Τα αποτελέσματα της έρευνας που αποτυπώνονται στο Διάγραμμα 47 δείχνουν ότι το 12% των συμμετεχόντων χαρακτηρίζει τις σχέσεις

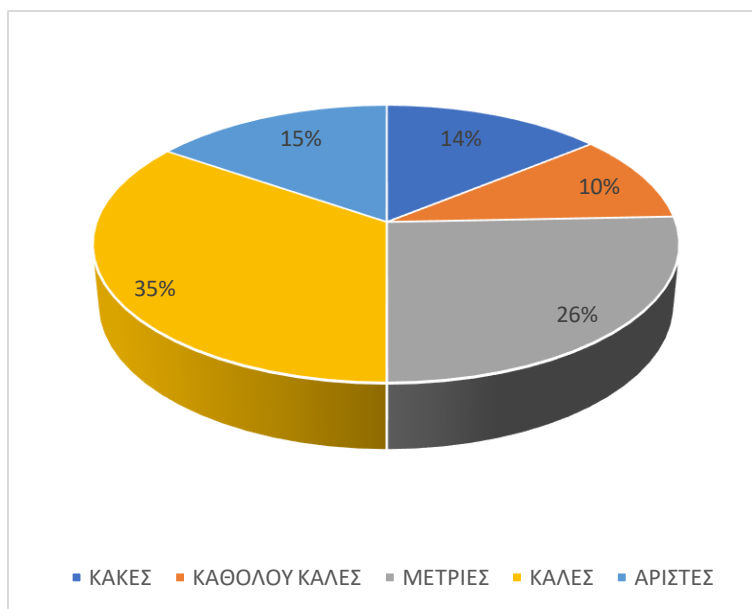
κακές, το 8% καθόλου καλές, το 23% μέτριες, το 37% καλές και το 20% άριστες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, αναδεικνύεται γενικά η καλή συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, καθώς η πλειονότητα των απαντήσεων εντάσσεται στις κατηγορίες «καλές» και «άριστες σχέσεις», οι οποίες αντιστοιχούν στο 57% του δείγματος. Συνεπώς, προκύπτει από τα αποτελέσματα ότι οι εργαζόμενοι διατηρούν καλές σχέσεις με στόχο την επίτευξη του κοινού στόχου, δηλαδή την κατασκευή του έργου. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό χαρακτηρίζει τις σχέσεις ως «μέτριες», «κακές» ή «καθόλου καλές», γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη για λήψη βελτιωτικών ενεργειών, με στόχο την αποφυγή εντάσεων και δυσκολιών στην επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων. Συνολικά, η ύπαρξη θετικού εργασιακού κλίματος στο έργο δύναται να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.



Διάγραμμα 47: Αξιολόγηση των σχέσεων με τους συναδέλφους

Στην επόμενη ερώτηση οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν τη συνεργασία τους με τους προϊσταμένους τους. Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 48 αναδεικνύουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο σχέσεων, το οποίο ωστόσο θα μπορούσε να βελτιωθεί περαιτέρω. Πιο συγκεκριμένα το 14% των συμμετεχόντων κρίνει τις σχέσεις με τους προϊσταμένους του ως κακές, το 10% ως καθόλου καλές, το 26% ως μέτριες, το 35% ως καλές και μόλις το 15% του δείγματος τις θεωρεί άριστες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, προκύπτει ότι οι σχέσεις μεταξύ

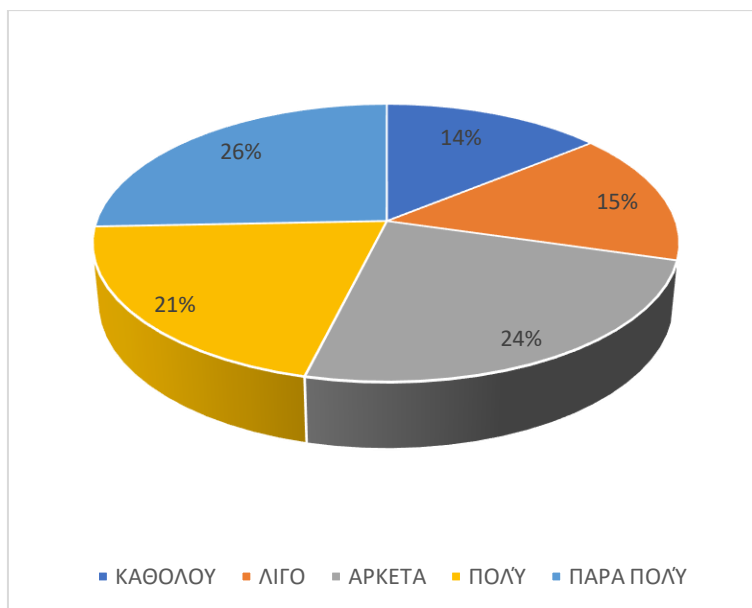
εργαζομένων και προϊσταμένων χαρακτηρίζονται σε γενικές γραμμές ως «μέτριες». Περίπου το 50% των συμμετεχόντων τις αξιολογεί ως «καλές» ή «άριστες», ενώ εξίσου σημαντικό ποσοστό (24%) τις χαρακτηρίζει ως «κακές» ή «καθόλου καλές». Επιπλέον, το 26% των συμμετεχόντων τις αξιολογεί ως «μέτριες» γεγονός που ενδέχεται να οφείλεται στο εκάστοτε έργο είτε στον προϊστάμενο με τον οποίο συνεργάζονται. Σε κάθε περίπτωση, αναδεικνύονται σημαντικά περιθώρια βελτίωσης ως προς την επικοινωνία και τις εργασιακές σχέσεις που επηρεάζουν την λειτουργία του εργοταξίου.



Διάγραμμα 48: Αξιολόγηση των σχέσεων με τους προϊστάμενους

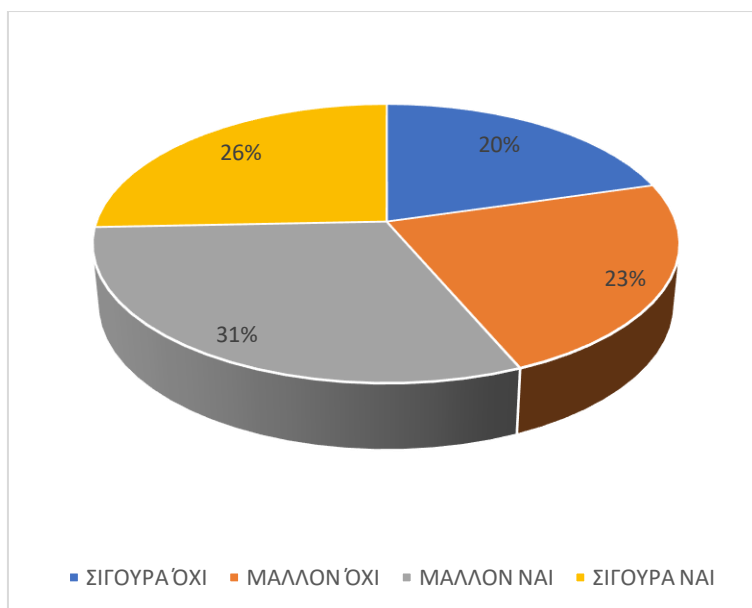
Η επόμενη ερώτηση ζητούσε από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν τον βαθμό σωματικής και ψυχικής κόπωσης από την εργασία τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 14% των συμμετεχόντων χαρακτήρισε την εργασία του ως καθόλου κουραστική τόσο σωματικά όσο και ψυχικά, το 15% ως λίγο κουραστική, το 24% ως αρκετά κουραστική, το 21% ως πολύ και το 26% ως πάρα πολύ (Διάγραμμα 49). Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων (71%) εμφανίζει υψηλό βαθμό εργασιακής κόπωσης, είτε σωματικής είτε ψυχικής. Μόλις το 29% των συμμετεχόντων δήλωσε χαμηλά επίπεδα κόπωσης, γεγονός που υποδηλώνει ότι ένα περιορισμένο ποσοστό των εργαζομένων δεν είναι τόσο επιβαρυνόμενο. Τα

αποτελέσματα αναδεικνύουν την ανάγκη για παρεμβάσεις από όλους τους εμπλεκόμενους στο εργοτάξιο, με στόχο τη βελτίωση της οργάνωσης του χρόνου, του καταμερισμού των εργασιών και των εργασιακών σχέσεων. Οι παράγοντες αυτοί καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό την παραγωγικότητα των εργαζομένων και κατ' επέκταση του έργου.



Διάγραμμα 49: Αξιολόγηση της σωματικής και ψυχικής κόπωσης από την εργασία

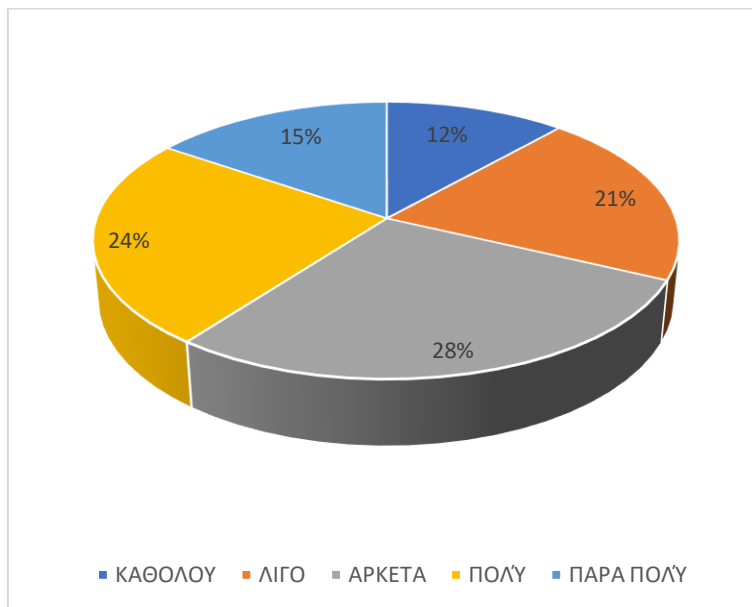
Το επόμενο ζήτημα που εξετάστηκε ήταν η εργασιακή ασφάλεια σχετικά με τη διατήρηση της θέσης εργασίας. Το θέμα αυτό είναι καθοριστικής σημασίας, καθώς επηρεάζει άμεσα την απόδοση του εργαζόμενου, το άγχος που βιώνει, ενώ καθορίζει και τη συνεργασία του με τα υπόλοιπα μέλη του εργοταξίου. Τα αποτελέσματα των απαντήσεων των συμμετεχόντων δείχνουν ότι το 43% αισθάνεται ανασφάλεια σε μικρότερο ή σε μεγαλύτερο βαθμό όπως επίσης αντίστοιχα 57% αισθάνεται ασφάλεια είτε σε βαθμό. Το υψηλό ποσοστό ανασφάλειας αποτελεί ζήτημα που θα πρέπει να εξεταστεί προσεκτικά, ώστε να βελτιωθούν περαιτέρω οι συνθήκες εργασίας. Ωστόσο, σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων (57%) δηλώνει ότι αισθάνεται εργασιακή ασφάλεια. Σε κάθε περίπτωση η ύπαρξη αυτού ενός σημαντικού ποσοστού δυσαρέσκειας δύναται να επηρεάσει την απόδοση και να αυξήσει τα επίπεδα άγχους των εργαζομένων, ενώ ενδέχεται να επηρεάσει αρνητικά τις εργασιακές σχέσεις και το κλίμα συνεργασίας.



Διάγραμμα 50: Αξιολόγηση της εργασιακής ασφάλειας σχετικά με τη διατήρηση της θέσης εργασίας

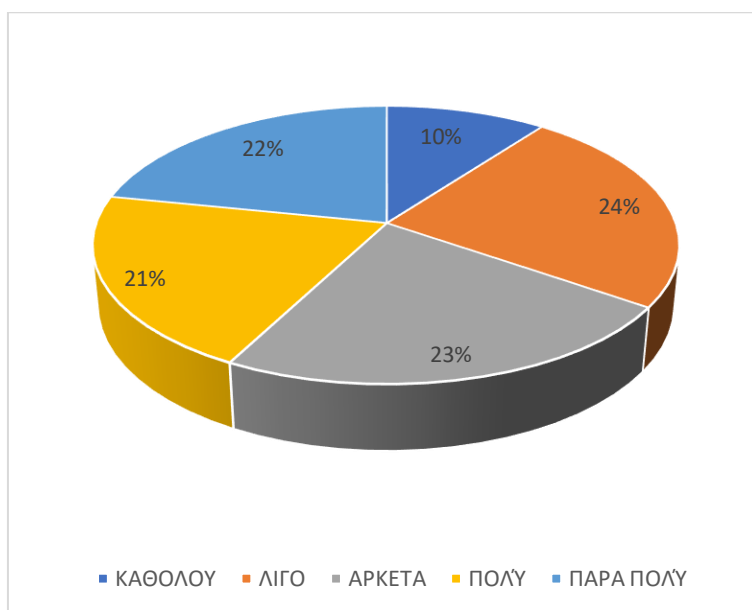
Όπως έχει συζητηθεί στις προηγούμενες ενότητες, οι εργαζόμενοι επιθυμούν να αισθάνονται σημαντικά μέλη της ομάδας εργασίας στην οποία ανήκουν, να αναγνωρίζεται η αξία και η συνεισφορά, καθώς και να λαμβάνεται υπόψη η άποψή τους από τους συναδέλφους τους ως ισότιμων μελών της ομάδας. Μέσα από αυτή τη θετική ψυχολογική συνθήκη ενισχύονται η ομαδικότητα και η συνεργασία, με αποτέλεσμα τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ικανοποίησης των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα για το ζήτημα αυτό παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 51, όπου το 12% του δείγματος δηλώνει ότι δεν αισθάνεται υπολογίσιμο μέλος, το 21% ότι αισθάνεται λίγο, το 28% αρκετά, το 24% πολύ και το 15% πάρα πολύ. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το σύνολο των εργαζομένων εμφανίζει μια μέτρια προς θετική εικόνα. Ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων και συγκεκριμένα το 39%, θεωρεί ότι αποτελεί υπολογίσιμο μέλος της ομάδας του, γεγονός που ενισχύει την αυτοπεποίθησή του και συμβάλλει στην βελτίωση της παραγωγικότητάς του. Ωστόσο, ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό 33% δηλώνει ότι αισθάνεται λίγο ή καθόλου υπολογίσιμο μέλος της ομάδας, γεγονός που υποδηλώνει έλλειψη αναγνώρισης της συνεισφοράς του. Σε τέτοιες περιπτώσεις, επηρεάζεται αρνητικά η εργασιακή ικανοποίηση, μειώνεται η παραγωγικότητα και περιορίζεται η δέσμευση των

εργαζομένων. Συνεπώς προκύπτει ότι η αναγνώριση και η ομαδικότητα αποτελούν βασικούς παράγοντες παρακίνησης και επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων.



Διάγραμμα 51: Αίσθημα συμμετοχής και σημαντικότητας στο εργοτάξιο

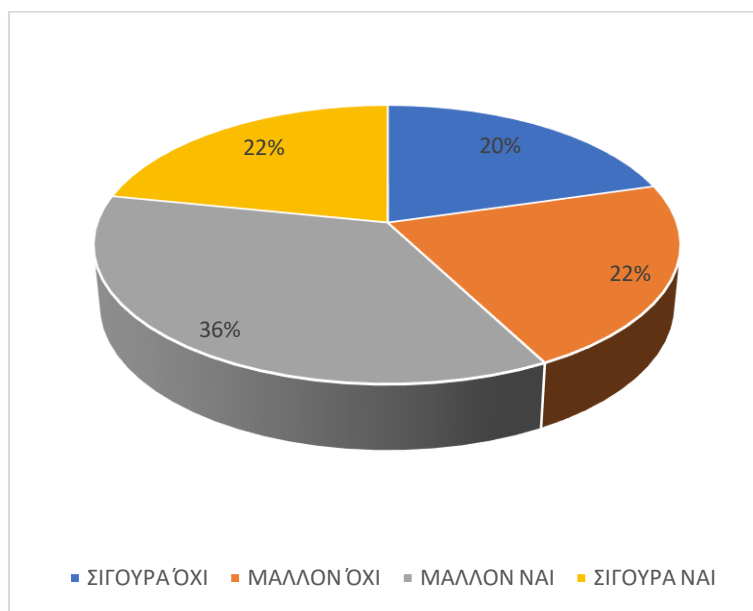
Η επόμενη ερώτηση στην οποία κλήθηκαν να απαντήσουν οι συμμετέχοντες αφορά την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η επαγγελματική εξέλιξη και οι προοπτικές θεωρούνται σημαντικός παράγοντας παρακίνησης, ενώ επηρεάζουν και την ψυχική υγεία του εργαζόμενου. Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 52 δείχνουν ότι το 10% του δείγματος θεωρεί πως δεν έχει προοπτικές εξέλιξης, το 24% ότι έχει λίγες προοπτικές εξέλιξης, το 23% αρκετές, το 21% πολλές προοπτικές εξέλιξης, ενώ το 22% θεωρεί τις προοπτικές εξέλιξης σίγουρες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, διαμορφώνεται μια ασαφής εικόνα. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων (44%) θεωρεί ότι έχει πολλές ή σίγουρες προοπτικές εξέλιξης, γεγονός που ενισχύει την αυτοπεποίθησή τους. Αντιθέτως, το 34% εκφράζει περιορισμένες ή ανύπαρκτες προοπτικές εξέλιξης, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα αλλά και το αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης. Επιπλέον, το 23% των συμμετεχόντων διατηρεί ουδέτερη στάση δηλώνοντας ότι διαθέτει «αρκετές προοπτικές», χωρίς να εκφράζει ξεκάθαρα θετική στάση. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι απαιτείται ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των εργαζομένων, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητάς τους.



Διάγραμμα 52: Προοπτικές εξέλιξης εργαζομένων

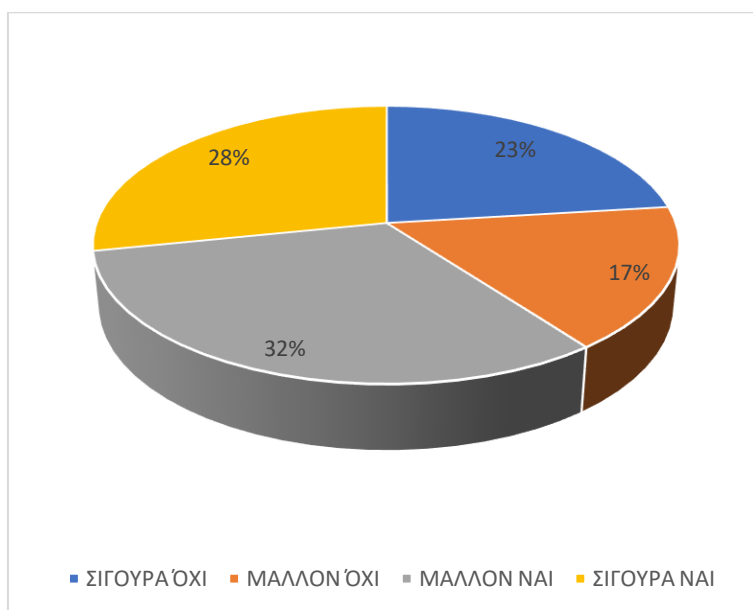
Ωστόσο, όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενα κεφάλαια, η ψυχολογία των εργαζομένων καθορίζεται και από τον βαθμό αναγνώρισης που λαμβάνουν στον χώρο εργασίας τους. Στο Διάγραμμα 53 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ζητήματος, όπου καταγράφεται μια μικτή εικόνα. Πιο συγκεκριμένα, το 42% θεωρεί ότι δεν αναγνωρίζεται η συμβολή του στην υλοποίηση ενός έργου, ενώ το 58% εκφράζει την άποψη ότι η αναγνώριση της προσφοράς του δεν είναι επαρκής. Αντίθετα, το 36% θεωρεί ότι υπάρχει σε κάποιο βαθμό αναγνώριση της προσφοράς του, ενώ το 22% ότι αυτή είναι βέβαιη. Συγκεκριμένα, ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων θεωρεί ότι η συνεισφορά του δεν αναγνωρίζεται επαρκώς, γεγονός που ενδέχεται να οφείλεται στην έλλειψη επιβράβευσης ή αναγνώρισης που θα επιθυμούσαν. Ωστόσο, καταγράφεται ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων με θετική στάση, το οποίο θεωρεί ότι η συνεισφορά του αναγνωρίζεται επαρκώς, γεγονός που ενδέχεται να σχετίζεται με την επιβράβευση ή την ανατροφοδότηση που λαμβάνει. Συνεπώς, στο ζήτημα αυτό υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης, με τις διοικήσεις των εταιρειών να οφείλουν να ενισχύσουν την επιβράβευση και την αναγνώριση της προσφοράς των εργαζομένων. Μια τέτοια βελτίωση θα επηρεάζει θετικά την

παραγωγικότητα και εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, ενώ θα επιφέρει μεγαλύτερη συνολική αποδοτικότητα του έργου.



Διάγραμμα 53: Αντίληψη εργαζομένων για την αναγνώριση της προσφοράς τους

Η τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου αφορούσε την σύνδεση μεταξύ του επαγγελματικού και προσωπικού τους βίου των εργαζομένων. Στην ερώτηση αυτή τα αποτελέσματα είναι σχεδόν μοιρασμένα (Διάγραμμα 54), καθώς το 23% δηλώνει ότι είναι βέβαιο πως δεν επηρεάζεται, ενώ το 17% θεωρεί ότι πιθανόν δεν επηρεάζεται. Αντίθετα, το 32% θεωρεί ότι πιθανόν επηρεάζεται και το 28% δηλώνει ότι είναι βέβαιο πως ο επαγγελματικός βίος επηρεάζει τον προσωπικό του. Από τα αποτελέσματα της έρευνας φαίνεται ότι οι απόψεις είναι αρκετά μοιρασμένες, με κυρίαρχη άποψη ότι ο επαγγελματικός βίος επηρεάζει τον προσωπικό. Περίπου το 60% θεωρεί πως η προσωπική τους ζωή επηρεάζεται από την εργασίας τους, ενώ περίπου το 40% εκφράζει αντίθετη άποψη. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει τον σημαντικό βαθμό επίδρασης της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική ζωή και την επιλογή του επαγγέλματος. Συνεπώς, σύμφωνα με τα αποτελέσματα που καταγράφηκαν, απαιτούνται παρεμβάσεις προκειμένου να βελτιωθεί η συγκεκριμένη εικόνα, καθώς ενδέχεται να προκαλέσει ψυχολογική επιβάρυνση και μείωση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων.



Διάγραμμα 54: Αντίληψη εργαζομένων για την επιρροή του επαγγελματικού τους βίου στον προσωπικό

6. Συμπεράσματα

Τα εργοτάξια αποτελούν ένα ιδιαίτερο δυναμικό και πολύπλοκο περιβάλλον εργασίας. Ο κατασκευαστικός κλάδος αποτελεί διαχρονικά ένα θεμελιώδη πυλώνα για κάθε χώρα. Η συμβολή του είναι πολυδιάστατη συμβάλλοντας στην τόνωση της απασχόλησης μέσω άμεσων και έμμεσων θέσεων εργασίας, στην πρόοδο σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο της τοπικής αλλά και της περιφερειακής ανάπτυξης με σεβασμό στο περιβάλλον.

Ωστόσο, η διερεύνηση των συνθηκών εργασίας στα εργοτάξια αποτελεί ένα ζήτημα που χρήζει συστηματικής και διαρκούς μελέτης. Είναι μια κρίσιμη διάσταση που συνεχώς θα πρέπει να αναλύεται με στόχο τη συνεχή βελτίωση τους. Στο πλαίσιο αυτό, βασικός στόχος της παρούσας ΜΔΕ ήταν η διερεύνηση και αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας στα εργοτάξια της Ελλάδας. Μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης και της διεξαγωγής έρευνας με ερωτηματολόγια σε εργαζόμενους του κατασκευαστικού κλάδου, αναδείχθηκαν οι παράγοντες που καθορίζουν τις συνθήκες εργασία και αποτυπώθηκαν οι συνθήκες υπό τις οποίες εργάζονται οι επαγγελματίες του κλάδου σε ένα απαιτητικό και με πολλές προκλήσεις περιβάλλον εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνα συμμετείχαν 79 άτομα που εργάζονται ή έχουν εργαστεί πρόσφατα σε εργοτάξια. Ο στόχος του ερωτηματολογίου ήταν να καταγράψει τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στα εργοτάξια.

Με βάση τη δομή του ερωτηματολογίου, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν την έκθεση σε παράγοντες κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία σε ύψος, τη χρήση μηχανημάτων, τη μεταφορά βαρέων φορτίων, τον θόρυβο, τις δονήσεις, τη σκόνη και τις αντίξοες καιρικές συνθήκες. Οι συγκεκριμένοι κίνδυνοι δύναται να προκαλέσουν επιπτώσεις είτε στην σωματική είτε στην ψυχική υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Επίσης αξιολογήθηκαν ζητήματα που σχετίζονται με τις σχέσεις που έχουν με τους συναδέλφους τους, του προϊσταμένους ή άλλα διοικητικά στελέχη. Αξιολογήθηκαν ζητήματα ως προς τα ωράρια, τις υπερωρίες και γενικότερα το ρόλο διαφόρων εμπλεκόμενων στη διαμόρφωση των ζητημάτων εργασίας.

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων προέκυψαν κάποια ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Πρώτα από όλα, οι πλειοψηφία των εργαζομένων δήλωσαν ότι

εργάζονται υπερωρίες με μικρό ποσοστό να δηλώνει ότι γνωρίζει εκ των προτέρων ότι θα εργαστεί κάποια ώρα ή ώρες υπερωρίας. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι σχεδόν το μισό δείγμα των ερωτώμενων ανέφερε ότι δεν πληρώνεται τις υπερωρίες το οποίο είναι ένα ζήτημα το οποίο θα πρέπει να διορθωθεί από τις διοικήσεις των εργοταξίων. Επιπλέον, η κατανομή των απαντήσεων σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων σχετικά με την τυπική αμοιβή τους, φαίνεται ότι υπάρχουν αρκετά περιθώρια βελτίωσης. Παρόμοια ήταν και η γνώμη του δείγματος σχετικά με το ωράριο το οποίο αναδεικνύει ότι ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων δεν είναι ικανοποιημένο με τα ωράρια εργασίας. Το άγχος της εργασίας ήταν μια παράμετρος η οποία φαίνεται να απασχολεί την πλειοψηφία των εργαζομένων έστω και σε χαμηλό βαθμό. Άρα είναι ένα ακόμη κρίσιμο ζήτημα στο οποίο θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή.

Επιπλέον, η τήρηση των μέτρων ασφαλείας και η εκπαίδευση των εργαζομένων γενικότερα στα θέματα υγείας και ασφάλειας είναι αλλά δύο σημεία τα οποία αναδείχθηκαν ότι θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή από τις διοικήσεις των εργοταξίων. Η ανάγκη για περισσότερο ενδιαφέρον των διοικήσεων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας αποτυπώνεται και από τις απαντήσεις των ερωτώμενων σχετικά με τη υποστήριξη και το ενδιαφέρον του κύριου του έργου, τον εργολάβο τον τεχνικό ασφαλείας, τον ιατρό εργασίας και του μηχανικού έργου. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι θα μπορούσαν να έχουν έναν πιο ενεργό ρόλο συμβάλλοντας περισσότερο στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας. Οι συμμετέχοντες θεωρούν γενικά ότι σχέσεις τους με τους συναδέλφους και τα διοικητικά στελέχη είναι ικανοποιητική όμως από την κατανομή των απαντήσεων προκύπτει ότι θα μπορούσαν να βελτιωθούν ακόμα περισσότερο. Τέλος, το ίδιο αποτέλεσμα προκύπτει και από την ικανοποίηση των εργαζομένων σχετικά με την αναγνώριση της προσφοράς τους από τη διοίκηση αλλά και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα της έρευνας συμβάλουν στην κατανόηση της των συνθηκών εργασίας στα εργοτάξια και τα οποία θα μπορούσαν να ληφθούν υπόψη στο σχεδιασμό αποτελεσματικών στρατηγικών και πολιτικών. Πρακτικά, το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα θα μπορούσε να αποτελέσει τη βάση για την πραγματοποίηση παρόμοιων ερευνών για την καλύτερη και σφαιρικότερη κατανόηση των ζητημάτων που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας όχι μόνο στα εργοτάξια αλλά και σε οποιοδήποτε παραγωγικό χώρο.

Ωστόσο η παρούσα έρευνα έχει και κάποιους περιορισμούς οι οποίοι θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν σε μελλοντικές έρευνες. Πρώτα από όλα το ερωτηματολόγιο της έρευνας θα μπορούσε να βελτιωθεί. Νέες ερωτήσεις θα μπορούσαν να προστεθούν ή κάποιες να αφαιρεθούν ώστε το ερωτηματολόγιο να αποτελέσει ένα αποτελεσματικό εργαλείο κατανόησης των εργασιακών ζητημάτων. Επιπλέον νέες έρευνες θα μπορούσαν να εφαρμοστούν σε μεγαλύτερα δείγματα εργαζομένων των Ελληνικών εργοταξίων ή του εξωτερικού ώστε να γίνει μια συγκριτική ανάλυση. Τέλος, τα ευρήματα μια έρευνας με ερωτηματολόγια θα μπορούσαν να εμπλουτιστούν ή να υποστηριχθούν καλύτερα από στοιχεία που δημοσιοποιούν οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις τους στους απολογισμούς βιωσιμότητας.

Βιβλιογραφία

- Akerstedt, T., & Wright, K. P. (2009). Sleep loss and fatigue in shift work and shift work disorder. *Sleep Medicine Clinics*, 4(2), 257–271. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1016/j.jsmc.2009.03.001>
- Alvanchi, A., Lee, S., & Abourizk, S. M. (2012). Dynamics of working hours in construction. *Journal of Construction Engineering and Management*, 138(1), 66–77. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000384](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000384)
- Bovenzi, M. (1998). Exposure-response relationship in the hand-arm vibration syndrome: An overview of current epidemiology research. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 71(8), 509–519. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1007/s004200050317>
- Chitkara, K. K. (2014). *Construction Project Management: Planning, Scheduling and Controlling* (2nd ed.). New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. Ανακτήθηκε από: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- European Agency for Safety and Health at Work. (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Publications Office of the European Union.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2021). *Occupational safety and health in construction*. Ανακτήθηκε από: Ανακτήθηκε από: <https://osha.europa.eu>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2021). *Work-related musculoskeletal disorders and risk factors*. Ανακτήθηκε από: <https://osha.europa.eu>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2023). *Workplace safety and health in Europe*. Ανακτήθηκε από: <https://osha.europa.eu>
- European Chemicals Agency. (2023). *Chemical safety in the workplace*. Ανακτήθηκε από: <https://echa.europa.eu>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2023). *Working conditions in Europe*. Ανακτήθηκε από: <https://www.eurofound.europa.eu>

- Harris, F., & McCaffer, R. (2013). *Modern Construction Management* (7th ed.). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Hinze, J. (2011). *Construction Safety* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- International Labour Organization. (2013). *Safety and health at work: A vision for sustainable prevention*. Ανακτήθηκε από: <https://www.ilo.org>
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2019). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Office. Ανακτήθηκε από: <https://www.ilo.org>
- International Labour Organization. (2022). *Safety and health at work*. Ανακτήθηκε από: <https://www.ilo.org>
- International Safety Equipment Association. (2025). *About ISEA*. Ανακτήθηκε από: <https://safetyequipment.org/our-mission/>
- Kerzner, H. (2017). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling* (12th ed.). Wiley.
- Koskela, L. (2000). *An exploration towards a production theory and its application to construction*. VTT Technical Research Centre of Finland.
- Kumar, S. (2001). Theories of musculoskeletal injury causation. *Ergonomics*, 44(1), 17–47. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1080/00140130120716>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. Ανακτήθηκε από: Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). Academic Press.
- Meredith, J. R., & Mantel, S. J. (2017). *Project management: A managerial approach* (9th ed.). Wiley.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations*. Prentice Hall.
- Peurifoy, R. L., Schexnayder, C. J., Shapira, A., & Schmitt, R. L. (2018). *Construction Planning, Equipment, and Methods* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- United Nations. (2023). *Decent work and economic growth*. Ανακτήθηκε από: <https://www.un.org>

- World Health Organization. (2018a). *Occupational health and workplace risks*. Ανακτήθηκε από: <https://www.who.int>
- World Health Organization. (2018b). *Occupational health: Heat, cold and workplace risks*. Ανακτήθηκε από: <https://www.who.int>
- Αποστολίδου, Δ. (2021). *Κλαδική μελέτη κατασκευαστικού κλάδου στην Ελλάδα*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Δασκαλάκης Δ., Κατσούνης Σ., Μανωλίδης Ο., Μαρφιώνου Λ., Παπαρούκης Π. και Τσώκας Ι., (2003) *Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Έργων*, Τόμος Β΄: Οργάνωση και Διοίκηση Εργοταξίου, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Σαϊνή, Κ., & Σουφλής, Ι. (2004). *Ασφάλεια εκτέλεσης έργων*, Τόμος Β΄ : Νομοθεσία και ασφάλεια τεχνικών έργων, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Ζάρρα, Β. (2022). *Εργασιακή ικανοποίηση: Εμπειρική διερεύνηση στον κλάδο του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας*. Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
- Θανάσης, Α. (2025). *Υγιεινή και ασφάλεια εργοταξίου με προηγμένες μεθόδους*. [Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κυρανός, Π. (2023). *Εκτίμηση εργασιακού κινδύνου (σε κατασκευές, εργοτάξια, βιομηχανικούς χώρους)*. [Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Μαυρίδης, Σ. (2024). *Βελτίωση των διαδικασιών και της οργάνωσης σε ένα εργοτάξιο με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και τη βελτίωση της απόδοσης των εργασιών κατασκευής*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Νόμος 1568/1985. (1985). *Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων*. ΦΕΚ Α΄ 177.
- Νόμος 2269/1920. (1920). *Περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και υπαλλήλων*. ΦΕΚ Α΄ 145.
- Νόμος 2874/2000. (2000). *Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ Α΄ 286.
- Νόμος 3385/2005. (2005). *Ρυθμίσεις θεμάτων εργασίας και άλλες διατάξεις*. ΦΕΚ Α΄ 210.
- Νόμος 3850/2010. (2010). *Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων*. ΦΕΚ Α΄ 84.
- Νόμος 3996/2011. (2011). *Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας*. ΦΕΚ Α΄ 170.

- Νόμος 4808/2021. (2021). *Για την προστασία της εργασίας*. ΦΕΚ Α' 101.
- Παπαζοπούλου, Α. (2003). *Εργασιακό περιβάλλον & ψυχικές επιπτώσεις (Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία): Προσέγγιση από το χώρο της ιατρικής της εργασίας*. Ανακτήθηκε από: <https://www.elinyae.gr>
- Πατσιά, Μ. (2013). *Κατασκευαστική δραστηριότητα στην Ελλάδα [Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας]*.
- Προεδρικό Διάταγμα 88/1999. (1999). *Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας*. ΦΕΚ Α' 94.
- Τοποβίτης, Έ. (2024). *Εξέταση συνθηκών εργασίας σε εργοτάξια του Ελλαδικού χώρου*. [Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο].
- Τσιώσης, Ι. (2021). *Διαχείριση προσωπικού σε εργοταξιακούς χώρους [Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο]*.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. (χ.χ.). *Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ)*. Ανακτήθηκε από <https://www.ypourgeio-ergasias.gov.gr/>
-

Παράρτημα Α: «Ερωτηματολόγιο»

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών «*Διαχείριση Τεχνικών Έργων*», του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (ΕΑΠ) και συγκεκριμένα με στόχο την διεξαγωγή της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας με τίτλο «*Συνθήκες εργασίας στα εργοτάξια του Ελλαδικού χώρου*». Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε εργαζομένους εργοταξίων και γενικότερα των τεχνικών έργων σε όλες τις ειδικότητες προκειμένου να αποτυπώσει και να αναδείξει τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο. Κρίνεται εξαιρετικά σημαντική η συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα ενώ σας ενημερώνω πως το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και εμπιστευτικό. Παρακαλώ οι απαντήσεις σας να είναι ειλικρινείς και αληθινές προκειμένου να δοθεί

μια σαφής εικόνα για τις πραγματικές συνθήκες εργασίας στον συγκεκριμένο χώρο.
Σας ευχαριστώ για τον χρόνο σας.

Μέρος Α: Δημογραφικές ερωτήσεις

1) Ποια είναι η ηλικία σας;.....

2) Ποια είναι η ειδικότητά σας ;.....

Εργοταξιάρχης ☐
Διευθυντής έργου ☐
Μηχανικός έργου ☐
Τεχνίτης / εργάτης ☐
Χειριστής ☐

3) Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;

Γυμνάσιο / Λύκειο ☐
Απόφοιτος μεταλυκειακής εκπαίδευσης, ☐
(ΙΕΚ δημόσια – ιδιωτική σχολή)
ΑΕΙ- Μεταπτυχιακό ☐

4) Πόσα χρόνια απασχολείστε στα τεχνικά έργα;

Μέρος Β: Ωράριο- παροχές

6) Εργάζεστε υπερωρίες; Όχι ☐ Ναι ☐

7) Αν ναι, πόσες ώρες το μήνα πραγματοποιείτε υπερωρίες (κατά μέσο όρο);.....

8) Σας ενημερώνουν εκ των προτέρων για το αν απαιτείται να εργαστείτε υπερωρίες;

Ποτέ ☐ Σπάνια ☐ Μερικές φορές ☐ Συχνά ☐ Πάντα ☐

9) Οι υπερωρίες σας αμείβονται κανονικά ;

Ποτέ ☐ Σπάνια ☐ Μερικές φορές ☐ Συχνά ☐ Πάντα ☐

10) Είστε ικανοποιημένοι από την αμοιβή της υπερωρίας σας;

Όχι ☐ Ναι ☐

11) Η αμοιβή από τις υπερωρίες σας αποτελεί σημαντικό μέρος του εισοδήματός σας;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

12) Θεωρείται πως ο μισθός σας είναι ικανοποιητικός;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

13) Είστε ικανοποιημένος/η από το ωράριο εργασίας σας;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

14) Πόσο εύκολα μπορείτε να πάρετε άδεια από τη δουλειά σας;

Πολύ δύσκολα ☐ Δύσκολα ☐ Ούτε εύκολα ούτε δύσκολά ☐ Εύκολα ☐ Πολύ εύκολα ☐

Μέρος Γ .Υγεία και ασφάλεια

15) Νιώθετε πίεση και άγχος κατά την εργασίας σας;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

16) Θεωρείτε πως θέτετε τον εαυτό σας σε κίνδυνο στο εργοτάξιο;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

17) Από το 1 έως το 10 αξιολογείτε το πόσο πολύ εκτίθεστε στους παρακάτω κινδύνους

	Καθόλου										Πάρα πολύ
Δονήσεις	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Θορύβους	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Κουραστικές στάσεις	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Εργασία σε μεγάλο ύψος	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Εισπνοή σκόνης και χημικών ουσιών	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Ατύχημα από κίνηση οχημάτων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ατύχημα από μηχανήματα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Εργασία υπό αντίξοες καιρικές συνθήκες	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Μεταφορά ή μετακίνηση βαρέων φορτίων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Κίνδυνος από τη χρήση μηχανολογικού εξοπλισμού	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

18) Έχετε αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα υγείας εξαιτίας της εργασίας σας στα εργοτάξια;

OXI ☐ ΝΑΙ ☐

19) Αν ναι, πόσες μέρες αναγκαστήκατε να απουσιάζετε από την εργασία σας λόγω τραυματισμού;.....

20) Σε ποιο μέρος του σώματος σας είχατε υποστεί τραυματισμό;

☐ Κεφάλι ☐ Στήθος ☐ Θώρακα ☐ Χέρια ☐ Πόδια

21) Οι αρμόδιοι σας ενημερώνουν για τα μέτρα ατομικής προστασίας και για την ορθή χρήση τους;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

22) Οι αρμόδιοι σας έχουν ενημερώσει για τα μέτρα ασφαλείας που ισχύουν στο εργοτάξιο;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

23) Θεωρείτε πως τηρούνται τα προβλεπόμενα μέτρα ασφαλείας στον χώρο εργασίας σας;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

24) Διαθέτετε στον χώρο εργασίας σας ιατρό εργασίας;

Ναι ☐ Όχι ☐

25) Ο τεχνικός ασφαλείας πραγματοποιεί τακτικούς ελέγχους στον χώρο εργασίας σας;

Ποτέ ☐ Σπάνια ☐ Μερικές φορές ☐ Συχνά ☐ Πάντα ☐

26) Από το 1 έως το 10 σε τι βαθμό θεωρείτε πως μπορεί να επηρεάσει τα μέτρα ασφαλείας:

	Καθόλου									Πάρα πολύ
Κύριος του έργου	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Εργολάβοι	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Τεχνικός ασφαλείας	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ιατρός εργασίας	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Μέρος Δ . Διοικητική προσέγγιση- εκπαίδευση

27) Από το 1 έως το 10 σε τι βαθμό θεωρείτε πως ενδιαφέρεται ο καθένας για τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο εργοτάξιο:

	Καθόλου									Πάρα πολύ
Κύριος του έργου	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Εργολάβος	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Τεχνικός ασφαλείας	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ιατρός εργασίας	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Μηχανικός έργου	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

28) Θεωρείτε ικανοποιητική την εκπαίδευση που λαμβάνεται;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

29) Πόσο συχνά εκπαιδεύεστε;

Ποτέ ☐ Σπάνια ☐ Συχνά ☐

Μέρος Ε . Εργασιακό Περιβάλλον

30) Πως θα χαρακτηρίζατε την συνεργασία σας με τους συναδέλφους σας;

Κακές ☐ Καθόλου καλές ☐ Μέτριες ☐ Καλές ☐ Άριστες ☐

31) Πως θα χαρακτηρίζατε την συνεργασία σας με τους προϊσταμένους σας;

Κακές ☐ Καθόλου καλές ☐ Μέτριες ☐ Καλές ☐ Άριστες ☐

32) Η εργασία σας είναι σωματικά και ψυχικά κουραστική;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

33) Αισθάνεστε ασφάλεια όσον αφορά τη διατήρηση της θέσης σας;

Σίγουρα ☐ Μάλλον ☐ Μάλλον ναι ☐ Σίγουρα ναι ☐
όχι όχι

34) Νιώθετε ότι αποτελείτε υπολογίσιμο και σημαντικό μέλος της ομάδας σας;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

35) Πιστεύετε πως θα έχετε ευκαιρίες εξέλιξης ;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

36) Νιώθετε πως η εταιρεία στην οποία εργάζεστε αντιλαμβάνεται και αναγνωρίζει την προσφορά σας ;

Σίγουρα ☐ Μάλλον ☐ Μάλλον ναι ☐ Σίγουρα ναι ☐
όχι όχι

37) Θεωρείτε πως η προσωπική σας ζωή επηρεάζει την εργασία σας;

Σίγουρα ☐ Μάλλον ☐ Μάλλον ναι ☐ Σίγουρα ναι ☐
όχι όχι

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.