



**ΕΝΩΣΗ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΩΝ  
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΛΥΜΝΟΥ  
(Ε.Σ.Π.Ε.Κ.Α.)**



Νόμιμα αναγνωρισμένο σωματείο με την υπ' αριθμ. 3/2017 διαταγή του Ειρηνοδικείου Λέρου, καταχωρημένο στο Βιβλίο Σωματείων Πρωτοδικείου Κω με α/α 12/2017. ΑΦΜ. 997136393 ΔΟΥ Κω.

ηλεκτρονική διεύθυνση: [espeeka@poes.gr](mailto:espeeka@poes.gr)

**ΠΡΟΣ :** ΠΟΕΣ

Αρ. Πρωτ. 020/2019  
Λέρος, 4 Μαρ 19

**ΚΟΙΝ :**

**ΘΕΜΑ :** Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία

**ΣΧΕΤ :** α. Αρ.πρ.077/09-Αυγ-18/ΕΣΠΕΕΚΑ

β. ΣΥΑ ΥΠΕΘΑ 2007

γ. ΕΛΟΤ 1801:2008 (ΟHSAS 18001:2007)

δ. Ν. 3850/2010 (ΦΕΚ Α' 84, «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων»

1. Σας γνωστοποιούμε ότι, εδώ και αρκετούς μήνες γινόμαστε αποδέκτες, αφενός διαφόρων καταγγελιών από μέλη μας, αφετέρου μηνυμάτων συναδέλφων σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης, εκ των οποίων προκύπτει ότι, παρά τις όποιες προσπάθειες που ομολογουμένως καταβάλλονται από τις Διοικήσεις, διαπιστώνονται δυσλειτουργίες σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΑΕ) και για το λόγο αυτό, επανερχόμενοι στο πνεύμα του (α) σχετικού, θα θέλαμε να σας γνωστοποιήσουμε τις απόψεις μας σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση περί ΥΑΕ και ακολουθώς να υποβάλουμε προτάσεις προς τη βελτίωση της ΥΑΕ στις ΕΔ.

2. Πιο συγκεκριμένα:

α. το 2007 εισήχθη στις ΕΔ το (β) σχετικό πέραν των υφιστάμενων νομικών και θεσμικών κειμένων των ΕΔ, ως μία πραγματική καινοτομία, αφού αποτελεί το εσωτερικό πρότυπο βασισμένο στο ευρωπαϊκό πρότυπο ΟHSAS 18001/1999 που με τη σειρά του αποτελεί διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο Συστημάτων Διαχείρισης Υ&Α στην Εργασία (ΣΔΥΑΕ).

β. Το 2008, καθιερώθηκε το (γ) σχετικό πρότυπο ΕΛΟΤ, που αποτελεί μεταφορά του αντιστοίχου ευρωπαϊκού του 2007, το οποίο είναι η αναθεωρημένη έκδοση του προτύπου το 1999.

γ. Ωστόσο, το 2010 δημοσιεύθηκε το (δ) όμοιο, που επί της ουσίας αποτελεί μια επικαιροποίηση της προϋπάρχουσας νομοθεσίας, με τη συμπλήρωση ότι πλέον η ΥΑΕ θα εφαρμόζεται και στις ΕΔ.

δ. Το 2018 κυκλοφόρησε το νέο πρότυπο ΣΔΥΑΕ, ISO 45001, το οποίο δεν έχει εισέτι αποτελέσει οριστικά το νέο πρότυπο θεμάτων ΥΑΕ.

3. Η ΥΑΕ βασίζεται σε ένα δαιδαλώδες νομικό πλαίσιο, αφού πέραν των γενικών εργατικών νομικών προνοιών (ως (γ) όμοιο) και των αντιστοίχων κανονιστικών διατάξεων (πχ ανά περίπτωση ΚΥΑ κλπ), κάθε αντικείμενο έχει πίσω του ένα ειδι-

κευμένο νομικό πλαίσιο, το οποίο συχνά είναι διάσπαρτο, γεγονός που καθιστά εξαιρετικά δύσκολη, τόσο την ενημέρωση επ' αυτού, όσο και τη γενικότερη παρακολούθησή του.

4. Επισημαίνεται δε, πέραν των προαναφερθέντων κειμένων υφίστανται και τα πρότυπα, όπως τα (β) και (γ) σχετικά, όπου για την περίπτωση τους ισχύει ένας άτυπος πλην πάγιος κανόνας, ότι ένα πρότυπο πρέπει να είναι πάντοτε αυστηρότερο σε σχέση με την οικεία νομοθεσία, προκειμένου να επαυξάνει το επίπεδο ασφαλείας σε σχέση με την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και πάντοτε να καλύπτει 100% τις νομικές απαιτήσεις. Ωστόσο, πλήθος ενδείξεων υποδηλώνουν ότι δεν υφίσταται κατανόηση των ιδιαιτεροτήτων της εργατικής νομοθεσίας που, πλέον, συμπεριλαμβάνει και τις ΕΔ, καθώς και των λοιπών σχετιζόμενων κειμένων.

5. Ανωτέρω γεγονός, σε συνδυασμό με το φαινόμενο της «αντίστασης στην αλλαγή» και όσα επακόλουθα αυτό επιφέρει, είναι απολύτως λογικό να δημιουργούν με γενική δυσχέρεια εφαρμογής του ΣΔΥΑΕ σε Μονάδες των ΕΔ, καθ'όσον το ίδιο φαινόμενο εμφανίζεται σε κάθε εργασιακό περιβάλλον και ως εκ τούτου, οι ΕΔ δεν μπορούν να μείνουν ανεπηρέαστες.

6. Οι προαναφερθείσες διαπιστώσεις δύναται να τεκμηριωθούν σχετικά εύκολα, αν συγκρίνουμε εις βάθος τα σχετιζόμενα κείμενα (ως (β) έως (δ) σχετικά) και πιο συγκεκριμένα (ενδεικτικά):

α. ανάμεσα στα (β) και (δ) σχετικά διαπιστώνονται διάφορες αποκλίσεις που δυσχεραίνουν την εφαρμογή των προβλεπόμενων. Για παράδειγμα, ανάλογα με την προέλευση κάθε εργαζομένου, υφίσταται διαφορετική εφαρμογή ακόμα και στον ίδιον εργασιακό χώρο, όπως στο επίπεδο της διαβουλεύσεως με τη Διοίκηση, καθ'όσον για το στρατιωτικό Προσωπικό (εν αντιθέσει με το πολιτικό) η διαδικασία της διαβούλευσης έρχεται συχνά σε αντίθεση με οικεία θεσμικά κείμενα.

β. δεν έχουμε πειστεί ότι έχει καταστεί σαφές αν στις Υπηρεσίες και Μονάδες των ΕΔ έχει συνειδητοποιηθεί πως, η ΥΑΕ είναι μία δυναμική έννοια που πρέπει να προσαρμόζεται διαφορετικά σε κάθε Υπηρεσία/Μονάδα.

γ. συναφώς των ανωτέρω, το (δ) όμοιο διαχωρίζει ως προς την εφαρμογή της ΥΑΕ σε σχέση με τις κατηγορίες επιχειρήσεων ως προς την οικονομική δραστηριότητά τους (αρ.10) και τον αριθμό απασχόλησης των εργαζομένων, αφού πρώτιστα απευθύνεται στον ιδιωτικό αλλά και το γενικότερο δημόσιο τομέα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι ΕΔ να υπάγονται σε πρόνοιες που έχουν δημιουργηθεί για εντελώς διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα και να μην υφίσταται δυνατότητα πλήρους εφαρμογής.

δ. η εφαρμογή της ΥΑΕ είναι εξαιρετικά πολυδάπανη, γεγονός που δημιουργεί εμπόδια τόσο στην υποβολή αιτημάτων, όσο και στη γενικότερη χρηματοδότηση.

ε. στο πλαίσιο της αλλαγής κουλτούρας, δεν είναι εύκολο να υιοθετηθεί η αντίληψη ότι ο Τεχνικός Ασφαλείας προβλέπεται να ενημερώνει απευθείας τον οικείο Διοικητή παρακάμπτοντας, κάθε φορά που αυτό απαιτείται, την εσωτερική ιεραρχία της Μονάδος.

7. Προς επίρρωσιν της προηγούμενης παρα.6, να αναφέρουμε ενδεικτικά, συ-

γκεκριμένες, ιδιαίτερα σοβαρές, αποκλίσεις που διαπιστώθηκαν κατά τα παρελθόντα έτη και που σχεδόν δεν επέτρεπαν την εφαρμογή του ΣΔΥΑΕ στις ΕΔ, για τις οποίες δρομολογήθηκαν οι ανάλογες ενέργειες ώστε να αντιμετωπιστούν και πιο συγκεκριμένα:

α. ο νομικός προσδιορισμός του «εργοδότη» κατ' αναλογία με τις ιδιαιτερότητες της ιεραρχικής δομής των Υπηρεσιών/Μονάδων.

β. η εξαίρεση ειδικών περιπτώσεων από τη νομοθεσία (όπως η επιχειρησιακή εκπαίδευση κλπ).

8. Ωστόσο, το γεγονός ότι το (β) σχετικό δεν έχει, παρά μόνον ελάχιστα, αναθεωρηθεί, δώδεκα (12) έτη μετά την κυκλοφορία του, παρόλο που έχουν μεσολαβήσει αρκετές αλλαγές και έχουν διαπιστωθεί ιδιαίτερα υπολογίσιμες αποκλίσεις, αφήνει πολύ σοβαρές ενδείξεις για να συμπεράνουμε ότι η ΥΑΕ δεν έχει λάβει τη δέουσα σοβαρότητα, παρά το γεγονός ότι, πέραν των πρακτικών ευεργετημάτων (όπως η επαύξηση της εργασιακής αφάλειας των εργαζομένων διά της ελαττώσεως του εργασιακού κινδύνου), εμπεριέχει ιδιαίτερα σοβαρούς κινδύνους νομικής φύσεως προς κάθε εμπλεκόμενο και ιδίως για τους Διοικητές και τους Τεχνικούς Ασφαλείας.

9. Ένα τέτοιο δαιδαλώδες πρόβλημα δεν δύναται να αντιμετωπιστεί με απλή θέσπιση ή προσθήκη νέων εσωτερικών Διαταγών ή Κανονισμών, αλλά απαιτεί καταπολέμηση του προβλήματος στη ρίζα του, ήτοι στην αλλαγή της λεγόμενης εργασιακής κουλτούρας όλων των εργαζομένων στις ΕΔ και αντίστοιχα σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας κάθε Υπηρεσίας και Μονάδος. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο, θα πρέπει να μετακινηθούμε ένα ακόμα βήμα προς τα πίσω προκειμένου να διαπιστωθούν (καταγραφούν) τα όποια προβλήματα και οι δυνατότητες εφαρμογής του ΣΔΥΑΕ.

10. Σοβαρή ένδειξη περί της εσφαλμένης εργασιακής κουλτούρας, αποτελεί η διαπιστωμένη παγιωμένη αδυναμία κατανόησης του τι ακριβώς είναι η ΥΑΕ σε διάφορα εργασιακά επίπεδα (έμμεσα ή άμεσα), όπως διαρκώς μας αναφέρεται από μέλη μας, για παράδειγμα η αδυναμία υιοθέτησης προνοιών της γενικότερης εργατικής νομοθεσίας που μπορεί να σχετίζεται με παλαιότητα εγκαταστάσεων, η χρονοβόρα διαδικασία χορήγησης πιστοποιήσεων, η μη ύπαρξη επαναληπτικών εκπαιδευτικών σεμιναρίων για ανανέωση και επικαιροποίηση γνώσεων σε σχέση με σύγχρονες μεθόδους και τεχνολογίες, ο ανεπαρκής εξοπλισμός εργασίας κλπ.

11. Κατόπιν των ανωτέρω και με δεδομένο ότι, θεωρείται βέβαιο πως, στο μέλλον το (γ) σχετικό θα αντικατασταθεί πλήρως από το πρόσφατο πρότυπο, θεωρούμε ότι παρουσιάζεται μια ιδιαίτερα ευνοϊκή συγκυρία γενικότερης αναθεώρησης και των οικείων θεσμικών και κανονιστικών, ή ακόμα και των σχετιζομένων νομικών κειμένων. Σε αυτό το πλαίσιο προτείνουμε τα κάτωθι:

α. όπως το έτος 2019 χαρακτηριστεί, **έργω**, ως έτος Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία με σκοπό την εις βάθος ανασκόπηση και αναδιάρθρωση της ΥΑΕ στις ΕΔ.

β. να ξεκινήσουν ενέργειες δρομολόγησης, το συντομότερο δυνατόν, της προσαρμογής του νομικού και θεσμικού από κάθε Υπηρεσία/Μονάδα αυστηρά στις

ανάγκες της και να υποβληθούν σχετικές αναφορές συμπερασμάτων στο τέλος του έτους.

γ. να υποτυπωθούν με λεπτομέρεια τα προβλήματα και οι ανάγκες εκάστης Υπηρεσίας και Μονάδος, προς περαιτέρω συγκεντρωτική καταγραφή τους.

δ. να γίνει ριζική επαναξιολόγηση του συνολικού συστήματος εκπαίδευσης των στελεχών των ΕΔ, ώστε να υφίστανται συχνά και διαρκώς επικαιροποιημένα εκπαιδευτικά σεμινάρια σε κάθε ειδικότητα/αντικείμενο/εξειδίκευση.

ε. να καταρτιστεί, έστω ενδεικτικός, προϋπολογισμός των απαιτούμενων κονδυλίων, ώστε να καταστεί εφικτή η συμμόρφωση με τα ισχύοντα, ως επίσης να γίνει ιεράρχηση προτεραιοτήτων και προγραμματισμός αποκατάστασης τους σε βάθος χρόνου.

στ. να καταγραφούν οι Δραστηριότητες και οι Διαδικασίες κάθε Υπηρεσίας/Μονάδος, ώστε να μπορέσει να υπάρξει κατηγοριοποίηση κάθε Υπηρεσίας/Μονάδος ξεχωριστά, κατά τα πρότυπα αρ.10 του (δ) ομοίου, προκειμένου στη συνέχεια να διαπιστωθούν οι απαιτήσεις οργάνωσης (πχ πόσες ώρες πρέπει να απασχολείται ανά Μονάδα ένας Τεχνικός Ασφαλείας στο πλαίσιο αρ. 21, κλπ).

ζ. να ξεκινήσουν διαδικασίες **αναθεώρησης και απλούστευσης** των οικείων κειμένων (Πρότυπα, Διαταγές, Κανονισμοί κλπ) και να εξεταστεί το ενδεχόμενο υποβολής πρότασης τροποποίησης σχετιζόμενης νομοθεσίας, ώστε να περιγράφονται ικανοποιητικά και διάφορες ιδιαιτερότητες των ΕΔ.

η. να καταρτιστούν πίνακες ειδικοτήτων για Τεχνικούς Ασφαλείας σε σχέση με τις Υπηρεσίες/Μονάδες των ΕΔ (ως αρ.13 του (δ) ομοίου), ενδεχομένως με ταυτόχρονη επικαιροποίηση/διεύρυνση των προϋποθέσεων και σε κάθε περίπτωση με αύξηση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων, προς κάλυψη των υπηρεσιακών αναγκών.

12. Θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι, η έννοια της Υγιεινής και Ασφάλειας δεν είναι απλώς «μία ακόμα νομοθετική πρόνοια», αλλά επί της ουσίας πρόκειται περί μίας πολύπλοκης διαδικασίας τυποποίησης με ιδιαίτερα αυστηρές συνθήκες τήρησης, η οποία αποσκοπεί στην πράξη, τόσο στην ποιοτική αναβάθμιση, όσο στην επαύξηση της ασφάλειας και τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων, διά του εντοπισμού και της ελαχιστοποίησης των κινδύνων. Το γεγονός αυτό είναι προφανές ότι συνεπάγεται βελτίωση της λειτουργίας του Οργανισμού διά της ελαχιστοποίησης των προβλημάτων που μπορεί να αντιμετωπίσει. Ως εκ τούτου θεωρούμε ότι, με την αυστηρή τήρηση των κανόνων ΥΑΕ, μεγάλο μέρος των οποίων ούτως ή άλλως προϋπήρχε στα οικεία κείμενα, οι ΕΔ μόνο κερδισμένες μπορούν βγουν

13. Είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση ή πληροφορία.

#### Για το Διοικητικό Συμβούλιο

**Ο Πρόεδρος**

Μεθενίτης Δημήτριος  
Σημαιοφόρος (Ε)  
6957831045

**Ο Γεν. Γραμματέας**

Διαμάντης Αθανάσιος  
Ανθυποπλοίαρχος (Ε)  
6956664867