



# ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ 61

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ - ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ - ΜΑΡΤΙΟΣ 2015

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



- Γυναίκες και άντρες - μεγαλώνουν, δουλεύοντας σε έναν άνισο κόσμο
- Επισκόπηση των συστημάτων ασφάλισης επαγγελματικού κίνδυνου στην Ευρώπη
- Πυξίδα: Εργασιακός φωτισμός

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>Editorial</b> .....	3
<b>Τα νέα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε</b>	
• Νέες εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ....	4
• Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σε εκπαιδευτικό εργαστήριο του Πανεπιστημίου Μακεδονίας με θέμα «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, από τη θεωρία στην πράξη».....	5
• Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην ευρωπαϊκή μελέτη του EU-OSHA για τη συμμετοχή των εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ.....	5
• Κοπή πρωτοχρονιάτικης πίτας στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην Αθήνα.....	5
• Νέο Διοικητικό Συμβούλιο Σωματίου Εργαζομένων ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ....	6
• Απόφαση της Γενικής Συνέλευσης για τον απολογισμό του Διοικητικού Συμβουλίου και τις κατευθύνσεις δράσης του Σωματίου Εργαζομένων ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για το επόμενο διάστημα (7/2/2015) .....	6
<b>Άρθρα</b>	
• Γυναίκες και άντρες - μεγαλώνουν, δουλεύοντας σε έναν άνισο κόσμο. <i>Των Patricia Vendramin και Gérard Valenduc</i> .....	7
• Επισκόπηση των συστημάτων ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου στην Ευρώπη. <i>Της Θ. Κουκουλάκη ...</i>	13
<b>Πυξίδα</b>	
• Εργασιακός φωτισμός.....	15
<b>Διεθνές Περισκόπιο</b>	
• Ηλεκτρονικός Οδηγός για τη Διαχείριση του Άγχους και των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων .....	21
• 28η Απριλίου: Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία .....	21
<b>Λόγος και Εικόνα</b>	
• Το μοντέλο της επισφαλούς πλήρους απασχόλησης. <i>Επιμέλεια: Σ. Δοντάς</i> .....	22
<b>Η στατιστική λέει...</b>	
• Ο τυποποιημένος δείκτης των εργατικών ατυχημάτων για την ΕΕ(28) και τα κράτη-μέλη, την Ελβετία, τη Νορβηγία και την Ισλανδία για το έτος 2012 <i>Επιμέλεια: Δ. Πινότση</i> .....	23
<b>Επικαιρότητα</b>	
• Ο Dr Eusebio Rial-González έφυγε από τη ζωή..	23
• 3rd Occupational Safety and Health Conference, με την υποστήριξη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ....	24
• Ημερίδα του Τμήματος Δημόσιας και Κοινωνικής Υγείας του ΤΕΙ Αθήνας με θέμα: «Πρόληψη των κινδύνων στην εργασία» .....	25
• Ημερίδα του ΣΕΠΕ με τίτλο «Απλούστευση Διαδικασιών - Αναβάθμιση Υπηρεσιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας».....	25
• <b>Νομοθετικές εξελίξεις.</b> <i>Επιμέλεια: Α. Δαΐκου</i> .....	26
• <b>Συνέδρια - Ημερίδες - Εκθέσεις</b> <i>Επιμέλεια: Κ. Καψάλη</i>	27
<b>Βιβλιογραφία &amp; Χρήσιμες διασυνδέσεις</b>	
• Αλκοόλ στον χώρο εργασίας <i>Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη</i>	29
<b>Βιβλιοπαρουσίαση</b>	
• Preventing work cancers. A workplace health priority <i>Επιμέλεια: Σ. Δοντάς</i> .....	30
• Εγχειρίδιο Πυροσβεστικής Τέχνης: Η Συμπεριφορά της Φωτιάς σε Πυρκαγιές Διαμερισμάτων .....	30
<b>Εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιούνται από το Κ.Ε.Κ. του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.</b> .....	31



## ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τηλ.: 210 8200100

Φαξ: 210 8200222

E-mail: periodical@elinayae.gr

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

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

ISSN: 1108-5916

### Ιδιοκτήτης

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής  
και Ασφάλειας της Εργασίας

### Εκδότης

Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

### Συντακτική Επιτροπή

Μηνάς Αναλυτής, Εύη Γεωργιάδου, Σπύρος Δοντάς, Σπύρος Δρίβας,  
Εβίτα Καταγή, Κωνσταντίνα Καψάλη, Δήμητρα Πινότση

### Δ.Σ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πρόεδρος: Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

Αντιπρόεδροι: Αλέξανδρος Κομίνης, Ρένα Μπαρδάνη

Μέλη: Ιωάννης Αδαμάκης, Γεώργιος Ασματόγλου, Θεόδωρος Δέδες,  
Εμμανουήλ Κοκολάκης, Αντώνιος Μέγγουλης, Χρήστος Παπάζογλου

Επιμέλεια κειμένων, γραφιστική επιμέλεια και ηλεκτρονική  
σελιδοποίηση έκδοσης: Εβίτα Καταγή, Τμήμα Εκδόσεων, Κέντρο  
Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

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

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

Η φωτογραφία του εξωφύλλου είναι από το προσωπικό αρχείο  
του κου Σπύρου Δρίβα, Ιατρού Εργασίας του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

## Ασφάλιση Επαγγελματικού Κινδύνου σε μια Κοινωνία Υψηλών Επικινδυνότητων

Από το 2012 η Εισήγηση από την Τεχνική Ομάδα Εργασίας, που είχε δημιουργηθεί στο Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΝΙ.Υ.Α.Ε.) για την Ασφάλιση του Επαγγελματικού Κινδύνου επισήμαινε ότι η έλλειψη πρόληψης και αποτελεσματικής προστασίας της υγείας και ασφάλειας στην εργασία οδηγεί σε εργατικά ατυχήματα, επαγγελματικές ασθένειες και αναπηρίες.

Η ασφαλιστική κάλυψη του επαγγελματικού κινδύνου, πέρα από την κάλυψη των εργαζομένων για έξοδα περίθαλψης, αποκατάστασης και σύνταξης (ανάλογα με την περίπτωση), πρέπει να συμβάλει στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

Είναι γνωστό ότι στην πατρίδα μας υφίσταται σχετική νομοθεσία, η οποία όμως δεν έχει εφαρμοσθεί επαρκώς.

Η απουσία ενός ολοκληρωμένου συστήματος Ασφάλισης του Επαγγελματικού Κινδύνου στη χώρα μας, ικανού να παρέχει υπηρεσίες πρόληψης και προαγωγής της εργασιακής υγείας και ασφάλειας, αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στις διαδικασίες βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών και συντηρεί την ανάπτυξη παθολογικών καταστάσεων.

Ο σχεδιασμός ενός ολοκληρωμένου συστήματος απαιτεί μια ολοκληρωμένη σχετική μελέτη για το ζήτημα και το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. θα μπορούσε να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο προς την κατεύθυνση αυτήν.

Είναι σαφές ότι ο ρόλος της Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου έχει διττό χαρακτήρα: από τη μια διασφαλίζει τους εργαζόμενους σε περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών νόσων και από την άλλη διασφαλίζει τους εργοδότες για τα ζητήματα αυτά, αλλά φθάνει μέχρι και στα θέματα αστικής ευθύνης. Πρόκειται για θεσμοθετημένη νομοθετικά ευρωπαϊκή παράδοση, που ισχύει στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. και έχει προχωρήσει και στις Η.Π.Α. σε ορισμένες περιπτώσεις.

Το μεγάλο επίτευγμα που προκύπτει από την εμπειρία της λειτουργίας αυτών των συστημάτων Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου είναι ο επιμερισμός της νοσηρότητας σε οφειλόμενη στις λεγόμενες «κοινές νόσους» που αφορούν το γενικό πληθυσμό και σε «επαγγελματικές ασθένειες» που οφείλονται στις συνθήκες εργασίας ή δημιουργούνται με αφορμή την εργασία. Με τον τρόπο αυτόν επιτυγχάνεται και ο αντίστοιχος επιμερισμός στα κόστη που αναλογούν για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας υγείας, αλλά και για τα ζητήματα κοινωνικής πρόνοιας - κοινωνικής ασφάλισης. Το δημοσιονομικό απόκοτο δεν είναι διόλου ευκαταφρόνητο τόσο για τα Ταμεία Ασφάλισης Υγείας, όσα και για τα Ταμεία Κοινωνικής Ασφάλισης, αλλά το σημαντικότερο όφελος προκύπτει στο ίδιο το Α.Ε.Π., δεδομένου ότι το κόστος της επαγγελματικής νοσηρότητας και των εργατικών ατυχημάτων είναι υψηλό. Η έννοια της πρόληψης στα πεδία αυτά μπορεί να οδηγήσει σε περιορισμό του κόστους και αύξηση του Α.Ε.Π. Για να επιτευχθούν όλα τα παραπάνω, τα προαπαιτούμενα εργαλεία διαχείρισης αναφέρονται στην ενδελεχή καταγραφή της επαγγελματικής νοσηρότητας και των εργατικών ατυχημάτων, αλλά και στην εκτίμηση της ικανότητας εργασίας μετά από κάθε συμβάν, ώστε να οριοθετηθούν οι προτεραιότητες της πρόληψης. Ο διττός χαρακτήρας της πρόληψης (τεχνικός κυρίως στην πρωτογενή πρόληψη και ιατρικός ιδίως στη δευτερογενή και τριτογενή) αποτελεί το εφαρμοσμένο μέρος της εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου.

**Θ.Κ. Κωνσταντινίδης**

τα νέα  
ΤΟΥ

# ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

## Νέες εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πέντε νέα βιβλία προστέθηκαν στον κατάλογο των εκδόσεων του Ινστιτούτου. Πρόκειται για μια δραστηριότητα του ΕΛ.Ιν.Υ.Α.Ε. στο πλαίσιο της στρατηγικής του για τη στήριξη των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων σε θέματα ΑΥΕ.

Μετά από αίτημα της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. υλοποίησε πρόγραμμα για τις ανάγκες της Πράξης «Υποστήριξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων για την εκπόνηση εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου» που χρηματοδοτήθηκε από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού 2007 - 2013 - Προσανατολισμός στον άνθρωπο».

Το πρόγραμμα εστιάζει σε πέντε κλάδους: τα αρτοποιεία - ζαχαροπλαστεία, τα συνεργεία επισκευής - συντήρησης οχημάτων, τα εμπορικά καταστήματα, τα ξυλουργεία και τα επιπλοποιεία, καθώς και στα κομμωτήρια.

Στην πρώτη φάση υλοποίησής του (μέρος «1ου Υποέργου») αναπτύχθηκε ένα ηλεκτρονικό εργαλείο Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου OIRA Tool<sup>1</sup> εστιασμένο στις πηγές κινδύνου και τα ειδικά μέτρα πρόληψης που αφορούν σε κάθε κλάδο, προσαρμοσμένο στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής πραγματικότητας.

Στη συνέχεια, με βάση το εργαλείο αυτό, υποστηρίχθηκαν επιχειρήσεις των κλάδων για την εκπόνηση Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (μέρος «2ου Υποέργου»). Το έργο υλοποιήθηκε πανελλαδικά με τη συμμετοχή των παραρτημάτων του Ινστιτούτου (Θεσσαλονίκης, Ιωαννίνων, Τρίπολης, Βόλου και Ηρακλείου). Στελέχη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. πραγματοποίησαν επισκέψεις στις επιχειρήσεις, όπου και παρατηρήθηκαν θέματα ασφάλειας και εργονομίας και δι-

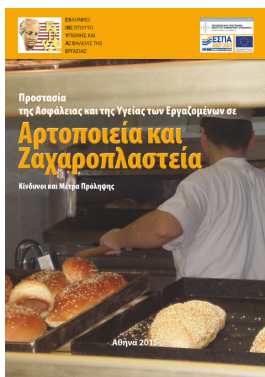
ενεργήθηκαν, ενδεικτικά, ποσοτικοί προσδιορισμοί σε σχετικούς με τον κλάδο βλαπτικούς παράγοντες. Στη συνέχεια, έγινε στατιστική επεξεργασία στα αποτελέσματα των αυτοψιών και τα αποτελέσματα εντάχθηκαν στην κάθε αναφορά (μέρος «3ου Υποέργου») σε συνδυασμό με την παρουσίαση βασικών κινδύνων και μέτρων πρόληψης για τον κλάδο.

Κάθε εγχειρίδιο περιλαμβάνει πληροφορίες για τους βασικούς επαγγελματικούς κινδύνους του κλάδου και προτείνει ενδεικτικά μέτρα πρόληψής τους. Στο τελευταίο κεφάλαιο περιλαμβάνεται συνοπτική αναφορά των αποτελεσμάτων από τις αυτοψίες και τις δειγματοληψίες βλαπτικών παραγόντων που διενεργήθηκαν στις επιχειρήσεις.

*"Τα 5 εγχειρίδια" όπως σημειώνει ο Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κος Θ.Κ. Κωνσταντινίδης "είναι χρήσιμα εργαλεία στα χέρια των ιδιοκτητών αλλά και των εργαζομένων των επιχειρήσεων των κλάδων αυτών ώστε να βελτιώσουν τις συνθήκες της εργασίας τους και να μειώσουν κατά το δυνατόν τον κίνδυνο στο επαγγελματικό τους περιβάλλον".*



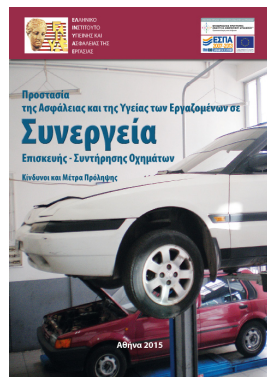
**Προστασία της Ασφάλειας και της Υγείας των Εργαζομένων σε Κομμωτήρια. Κίνδυνοι και Μέτρα Πρόληψης**



**Προστασία της Ασφάλειας και της Υγείας των Εργαζομένων σε Αρτοποιεία και Ζαχαροπλαστεία. Κίνδυνοι και Μέτρα Πρόληψης**



**Προστασία της Ασφάλειας και της Υγείας των Εργαζομένων στα Ξυλουργεία και τα Επιπλοποιεία. Κίνδυνοι και Μέτρα Πρόληψης**



**Προστασία της Ασφάλειας και της Υγείας των Εργαζομένων σε Συνεργεία Επισκευής - Συντήρησης Οχημάτων. Κίνδυνοι και Μέτρα Πρόληψης**



**Προστασία της Ασφάλειας και της Υγείας των Εργαζομένων σε Εμπορικά Καταστήματα. Κίνδυνοι και Μέτρα Πρόληψης**

<sup>1</sup> Το OIRA Tool είναι ένα διαδικτυακό διαδραστικό εργαλείο για την εκτίμηση των κινδύνων στην εργασία, μια εύχρηστη και δωρεάν διαδικτυακή εφαρμογή, η οποία αναπτύχθηκε από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την ΑΥΕ (EU-OSHA).

## Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σε εκπαιδευτικό εργαστήριο του Πανεπιστημίου Μακεδονίας με θέμα «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, από τη θεωρία στην πράξη»

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετείχε σε εργαστήριο που διοργάνωσε το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, με θέμα: «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, από τη θεωρία στην πράξη», στο πλαίσιο ερευνητικού προγράμματος για τη συμμετοχική πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στις ΜΜΕ (Participative Prevention of Psychosocial Emergent Risks in SMEs (PPPER)/ Πρόληψη Ψυχολογικών και Κοινωνικών Κινδύνων σε Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις). <http://risksinsmes.wix.com/risksinsmes>



Το εργαστήριο παρακολούθησαν ιδιοκτήτες ή εκπρόσωποι ΜΜΕ, τεχνικοί ασφάλειας, υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού, σύμβουλοι επιχειρήσεων κ.ά.

Το workshop άνοιξε ο Αν. Καθηγητής Ψυχολογίας κος **A. Montgomery** με εισήγηση που είχε ως θέμα την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και το κατά πόσο είναι πολυτέλεια ή ανάγκη για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Στη συνέχεια παρουσιάστηκε το ερευνητικό πρόγραμμα και τα πορίσματά του, καθώς και το εργαλείο που αναπτύχθηκε από την κα **Κ. Δουλουγέρη**. Η κα **Κ. Μιχαλοπούλου**, Ιατρός Εργασίας, μίλησε για τον ρόλο του γιατρού εργα-

σίας στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ενώ η κα **Ν. Γιαννακά** για την εμπειρία της ως σύμβουλος επιχειρήσεων.

Από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κλήθηκε να μιλήσει η κα **Θ. Κουκουλάκη**, Υπεύθυνη του Κέντρου Ασφάλειας του Ινστιτούτου, με θέμα: «Αναδυόμενοι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι: Οι ιδιαιτερότητες των ΜΜΕ». Η κα Κουκουλάκη είχε συμμετάσχει στο ερευνητικό αυτό πρόγραμμα, με τη συμπλήρωση ειδικού ερωτηματολογίου και είχε δώσει τυποποιημένη συνέντευξη σε ερευνητές ψυχολόγους του Π. Μακεδονίας. Στο τέλος του εργαστηρίου ομάδες από τους συμμετέχοντες χρησιμοποίησαν το εργαλείο που αναπτύχθηκε και έδωσαν ανάδραση.



## Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην ευρωπαϊκή μελέτη του EU-OSHA για τη συμμετοχή των εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετέχει σε σύμπραξη (consortium) για την υλοποίηση ερευνητικού ευρωπαϊκού προγράμματος που αφορά στη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση της ΥΑΕ. Το πρόγραμμα προκήρυξε ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA-PRU/2014/C/15) και στοχεύει στην υποστήριξη της μελέτης ESENER 2, με ποιοτικά στοιχεία από χώρες της Ευρώπης. Την έρευνα συντονίζει το Πανεπιστήμιο του

Κάρντιφ (Cardiff University: Ουαλία - Μεγάλη Βρετανία).

Εκτός από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., συμμετέχουν: το Πανεπιστήμιο του Άμστερνταμ (University of Amsterdam: Ολλανδία), το Καθολικό Πανεπιστήμιο της Λέουβεν (Katholieke Universiteit Leuven: Φλάνδρα, Βέλγιο), το Πανεπιστήμιο του Τάλιν (Tallinn University: Εσθονία), το Πανεπιστήμιο της Βαλένσια (Universitat de València: Ισπανία) κ.ά.

## Κοπή πρωτοχρονιάτικης πίτας στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην Αθήνα

Την **Παρασκευή 6 Φεβρουαρίου** πραγματοποιήθηκε στο κεντρικό κτίριο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στην Αθήνα, η κοπή της πρωτοχρονιάτικης πίτας.

Παρόντες ήταν -εκτός από το προσωπικό- και **μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου** του Ινστιτούτου. Την κοπή πραγματοποίησε ο Πρόεδρος, κος **Θ.Κ. Κωνσταντινίδης**. Από το Διοικητικό Συμβούλιο το φλουρί κέρδισε ο κος **Εμμανουήλ Κοκολάκης** ενώ από το προσωπικό, η συνάδελφος κα **Αφροδίτη Δαϊκού**.



## Νέο Διοικητικό Συμβούλιο Σωματίου Εργαζομένων ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Μετά τις αρχαιρεσίες της 6ης Μαρτίου το νέο ΔΣ του Σωματίου των Εργαζομένων ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συγκροτήθηκε σε σώμα στις 16 Μαρτίου.

Η νέα σύνθεση είναι:

*Πρόεδρος:* Σπύρος Δοντάς

*Γραμματέας:* Παρασκευή (Εύη) Γεωργιάδου

*Αντιπρόεδρος:* Μαριάννα Αντώνου

*Ταμίας:* Δήμητρα Πινότση

*Μέλος:* Κωνσταντίνα (Τάνια) Ζορμπά

## Απόφαση της Γενικής Συνέλευσης για τον απολογισμό του Διοικητικού Συμβουλίου και τις κατευθύνσεις δράσης του Σωματίου Εργαζομένων ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για το επόμενο διάστημα (7/2/2015)

Το απερχόμενο ΔΣ του Σωματίου μας επέλεξε τον αγωνιστικό δρόμο υπεράσπισης των δικαιωμάτων των συναδέλφων και υλοποίησης των καταστατικών σκοπών του Ινστιτούτου προς όφελος του συνόλου των εργαζομένων της χώρας μας.

Οι αγωνιστικές και άλλες πρωτοβουλίες του Σωματίου μας μέσα από τις κατευθύνσεις των γενικών συνελεύσεων, δεν περιορίστηκαν στην καταβολή των δεδουλευμένων στους εργαζόμενους και στη υπογραφή ΣΣΕ που να καλύπτει τις ανάγκες μας, καθώς και στην αποτροπή αντιδραστικών μέτρων για τα εργασιακά μας δικαιώματα, αλλά ανέδειξαν τα ζητήματα του προσανατολισμού του έργου του Ινστιτούτου με βάση τους καταστατικούς σκοπούς του και της διασφάλισης της σταθερής χρηματοδότησής του ώστε να μπορεί να επιτελέσει το έργο του.

Στο πλαίσιο της δράσης του Σωματίου αξιοποιήθηκαν διάφορες μορφές όπως παρεμβάσεις στο ΔΣ του Ινστιτούτου και στους ιδρυτικούς φορείς, συμμετοχή σε απεργίες και κινητοποιήσεις, συνέντευξη τύπου, διατήρηση ιστοσελίδας κ.λπ.

Σήμερα όλοι μπορούν να αντιληφθούν σε πόσο χειρότερη θέση θα ήμασταν αν δεν είχαμε διεκδικήσει μαχητικά τα δικαιώματά μας. Η δράση μας το προηγούμενο διάστημα έφερε αποτελέσματα στο μεγάλο πρόβλημα της καταβολής δεδουλευμένων, στην αποτροπή της προώθησης αντιδραστικών μέτρων που ήδη από το 2010 έχουν τεθεί στο «τραπέζι» (π.χ. «προτάσεις» για κλείσιμο παραρτημάτων, προτάσεις του Προέδρου για σημαντικές μειώσεις μισθών και εκ περιτροπής εργασία), στην ανάδειξη της σημασίας του ρόλου του Ινστιτούτου στην κοινωνία για την υγεία και ασφάλεια.

Κανείς, όμως, δεν μπορεί να υποτιμήσει την κρισιμότητα της σημερινής κατάστασης. Δεν έχει διασφαλιστεί η σταθερή χρηματοδότησή του Ινστιτούτου, το έργο του Ινστιτούτου υποβαθμίζεται και συρρικνώνεται, ενώ από την άλλη παραμένουν «ανοιχτές» οι προτάσεις και εργοδοτικές μεθοδεύσεις για τη μείωση των μισθών και το χτύπημα των εργασιακών μας δικαιωμάτων με την απειλή του «λουκέτου». Απέναντι σε όλα αυτά, συνεχίζουμε στον ίδιο μαχη-

τικό δρόμο που επιλέξαμε μέσα από τις αποφάσεις των γενικών μας συνελεύσεων.

Διεκδικούμε από τους ιδρυτικούς φορείς του Ινστιτούτου τη διασφάλιση της ανάπτυξης του έργου του για το σύνολο της χώρας, συμπεριλαμβανομένων όλων των Παραρτημάτων και του συνόλου του υπάρχοντος προσωπικού, με πλήρη και σύγχρονο εξοπλισμό, με διασφαλισμένη τη σχετική χρηματοδότηση των δράσεων και, κυρίως, με περιεχόμενο δράσεων που θα ανταποκρίνεται τόσο στους καταστατικούς σκοπούς του ΕΛΙΝΥΑΕ, όσο και στις σημερινές οξύτερες ανάγκες των εργαζομένων της χώρας για την προστασία τους από τον επαγγελματικό κίνδυνο.

Απαιτούμε διασφάλιση όρων πλήρους και σταθερής εργασίας με υπογραφή ΣΣΕ που να καλύπτει τις ανάγκες μας, λαμβάνοντας υπόψη τις ευνοϊκότερες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις ανά ειδικότητα, καμιά βλαπτική μεταβολή στις σημερινές αποδοχές και άλλα δικαιώματα (5νθημερο/8ωρο/40ωρο, 14 μισθοί κ.λπ.), όχι στην εκ περιτροπής εργασία, άμεση-σταθερή καταβολή των δεδουλευμένων μας, καμιά απόλυση, καμιά μετακίνηση σε άλλο παράρτημα. Αποκλείουμε κάθε μορφή ατομικής διαπραγμάτευσης.

Παλεύουμε για ασφαλείς συνθήκες εργασίας και πλήρη ασφαλιστικά-εργασιακά-κοινωνικά δικαιώματα για όλους τους εργαζόμενους με βάση τις σύγχρονες ανάγκες, κατάργηση των αντεργατικών ρυθμίσεων για ΣΣΕ, ασφαλιστικό, φορολογικό κ.λπ. Είμαστε αντίθετοι στις προσπάθειες αλλαγών στο συνδικαλιστικό νόμο σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Παραμένουμε σε αγωνιστική ετοιμότητα και ανάλογα με τις εξελίξεις, το επόμενο διάστημα θα αξιοποιήσουμε μορφές δράσης όπως απεργιακές κινητοποιήσεις και παραστάσεις διαμαρτυρίας, αξιοποίηση των δικαιωμάτων μας με βάση την εργατική νομοθεσία, συνεντεύξεις τύπου, διοργάνωση ημερίδας κ.ά.

## Γυναίκες και άντρες – μεγαλώνουν, δουλεύοντας σε έναν άνισο κόσμο

των Patricia Vendramin και Gérard Valenduc

*Οι ευρωπαϊκές πολιτικές έχουν σταθερά υποβαθμίσει την έννοια της ενεργούς γήρανσης, με σκοπό την παράταση του εργασιακού βίου. Όμως οι παραινέσεις για την καθυστέρηση της συνταξιοδότησης αψηφούν τις άνισες δυνατότητες των ηλικιωμένων εργαζομένων. Ειδικότερα, συγκαλύπτουν τις ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών που προέρχονται όχι μόνο από τον διαχωρισμό στην απασχόληση αλλά, επίσης, από τον άνισο καταμερισμό των καθημερινών καθηκόντων.*

Οι εργαζόμενοι ηλικίας 50-64 ετών αποτελούσαν το 26% του συνολικού εργατικού δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) το 2013. Σε αυτήν την ηλικιακή ομάδα, οι γυναίκες επικεντρώνονται σε ένα μόλις μικρό φάσμα επαγγελματικών κατηγοριών: το 15% σε υποστηρικτικές διοικητικές εργασίες, το 12% στον οικιακό καθαρισμό και στη βοήθεια στο σπίτι, το 11% στη διδασκαλία και το 11% σε επαγγέλματα που δεν σχετίζονται με την υγεία - τέσσερις επαγγελματικές κατηγορίες, στις οποίες ανήκουν οι μισές από όλες τις ηλικιωμένες εργαζόμενες γυναίκες. Η εικόνα διαφέρει για τους συνομήλικους άντρες: το 21% στη βιομηχανία χειρωνακτικής εργασίας, σε τεχνικά και κατασκευαστικά επαγγέλματα, το 10% οδηγοί οχημάτων και χειριστές κινητού εξοπλισμού, το 9% ανώτερα στελέχη ή διευθυντές (έναντι, μόλις, του 4% των γυναικών). Αυτά τα λίγα στοιχεία αποτελούν χαρακτηριστικό δείγμα του διαχωρισμού μεταξύ γυναικείων

και αντρικών επαγγελμάτων, τα οποία αποτελούν έναν καθοριστικό παράγοντα στη φυλετική διαφοροποίηση των εργασιακών συνθηκών<sup>1</sup>.

Η μερική απασχόληση είναι, κατά μέσο όρο, πιο συχνή μεταξύ των ηλικιών άνω των 50, σε σχέση με νεότερες ηλικιακές ομάδες, και περιλάμβανε το 2013 το 9% των ηλικιωμένων εργαζομένων αντρών και το 34% των ηλικιωμένων εργαζομένων γυναικών, στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ημισπασχόληση των γυναικών είναι περισσότερο διαδεδομένη και διαφοροποιημένη μεταξύ των κρατών. Επτά χώρες -οι Κάτω Χώρες, η Γερμανία, το Βέλγιο, η Αυστρία, το Λουξεμβούργο, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία σε φθίνουσα σειρά- έχουν μεγαλύτερο ποσοστό από το 45% των γυναικών, ηλικίας 50 ετών και άνω, που απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Μόνο η Γαλλία, η Σουηδία και η Δανία πλησιάζουν τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, ενώ όλες οι υπόλοιπες χώρες είναι αρκετά πιο κάτω. Σε ορισμένες χώρες, η αναλογία αντρών και γυναικών εργαζομένων με ημισπασχόληση αυξάνει απότομα μεταξύ των ηλικιών άνω των 50, υποδηλώνοντας ότι η μερική απασχόληση αποτελεί έναν τρόπο μείωσης του εργασιακού χρόνου στη διάρκεια της αντίστροφης μέτρησης προς τη συνταξιοδότηση.

Αφού καθορίστηκαν οι κατευθυντήριες οδηγίες από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην Σύνοδο Κορυφής της Στοκχόλμης το 2011, το ποσοστό της απασχόλησης του πληθυσμού, ηλικίας μεταξύ 55-64 αποτέλεσε το καμάρι της πολιτικής διατήρησης των ηλικιωμένων στην απασχόληση. Ο στόχος ήταν να αυξηθεί στο 50% μέχρι το 2010, όμως παρά την ουσιαστική αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των αντρών (από 47% σε 56%) και ιδιαίτερα του αντίστοιχου ποσοστού των γυναικών (από 28% σε 42%), το διάστημα



*Η παράταση του εργασιακού βίου έχει πιο έντονη τάση μεταξύ των γυναικών. Αρκετές γυναίκες δεν έχουν την οικονομική άνεση να σταματήσουν να εργάζονται νωρίτερα.*

\* Η κα Patricia Vendramin εργάζεται στο Fondation Travail-Université and Catholic University of Louvain (UCL)

\*\* Ο κος Gérard Valenduc εργάζεται στο Fondation Travail-Université, UCL and University of Namur

<sup>1</sup> Smith M., Piasna A., Burchell B. et al. (2013) Women, men and working conditions in Europe, 5th European Working Conditions Survey. Dublin, Eurofound.

2001-2012, τελικά επετεύχθη μόνο από επτά χώρες. Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στην ηλικιακή ομάδα 55-64 δεν είναι αποτέλεσμα μόνο των πολιτικών διατήρησης των ηλικιωμένων, αλλά οφείλεται, επίσης, σε δυο άλλους παράγοντες που σχετίζονται με τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας: τη γενική αύξηση στον βαθμό συμμετοχής των γυναικών και τη σταδιακή εξισορρόπηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών με εκείνο των αντρών και τη βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης: το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης εξισώνεται με το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης.

Ωστόσο, το ποσοστό της απασχόλησης δεν αποκαλύπτει τις αιτίες της μη-απασχόλησης, στην οποία μπορεί να ανήκουν πολλοί από τους ηλικιωμένους εργαζόμενους: καταγεγραμμένη ανεργία, ανικανότητα για εργασία ή ασθένεια, συνταξιοδότηση, να είναι κάποιος εκτός της αγοράς εργασίας λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων ή για λόγους φροντίδας, άλλα και πολλών άλλων αιτιών. Κατά μέσο όρο, το ποσοστό έμμισθων εργαζομένων μεταξύ του πληθυσμού ηλικίας 50-59 χρονών, στην ΕΕ, το 2012 ήταν 59% για τους άντρες και 55% για τις γυναίκες και το ποσοστό αυτο-απασχολούμενων ήταν 18% για τους άντρες έναντι 9% για τις γυναίκες. Η αυτο-απασχόληση, συνεπώς, διευρύνει το χάσμα μεταξύ των φύλων στα ποσοστά απασχόλησης. Υπάρχει σχετικά μικρή διαφορά μεταξύ των φύλων στην αναλογία της ανεργίας (6%), της ανικανότητας για εργασία (7%) ή στους συνταξιούχους (6%) στις ηλικίες 50-59. Αντίθετα, η αναλογία της μη-απασχόλησης λόγω υποχρεώσεων φροντίδας μελών ή για οικογενειακούς λόγους είναι αρκετά υψηλότερη μεταξύ των γυναικών από ότι των αντρών (8% έναντι 1%), όπως, παρομοίως, οι «λοιποί λόγοι» (9% έναντι 3%). Η εξέταση των ίδιων

Μια λογική συνέπεια της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων είναι η επιμήκυνση της μέσης διάρκειας του εργασιακού βίου, που υπολογίζεται από έναν δείκτη που καθόρισε η Eurostat. Το 2012, η μέση διάρκεια του εργασιακού βίου των αντρών (37,6 έτη) ήταν σημαντικότερα μεγαλύτερη από εκείνη των γυναικών (32,2 έτη) σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτός από τις χώρες της Βαλτικής, όμως με μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών: για παράδειγμα, η μέση διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών είναι μεγαλύτερη στη Σουηδία (39,3 έτη) και μικρότερη στην Ιταλία (25,4 έτη). Από το 2001 μέχρι το 2012, η μέση διάρκεια του εργασιακού βίου αυξήθηκε και για τα δυο φύλα, όμως πολύ περισσότερο για τις γυναίκες από ότι για τους άντρες: 2,9 έτη για τις γυναίκες έναντι 1,3 για τους άντρες, σε μια ευρεία βάση της ΕΕ. Οι διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών δεν αιτιολογούνται από την ισότητα των φύλων ή τις διαφορές στα θεσμοθετημένα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, αλλά από άλλους παράγοντες που σχετίζονται με τις διαφορετικές καριέρες και την πορεία ζωής μεταξύ ανδρών και γυναικών.

### Στέρηση της οικονομικής ασφάλισης

Οι ανησυχίες που απορρέουν από την εργασιακή ανασφάλεια και τα χρήματα, διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή διαδρομή προς τη συνταξιοδότηση. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας (EWCS) του 2010<sup>2</sup>, το 16% των αντρών και το 15% των γυναικών ηλικίας 50 και άνω, φοβούνται μήπως χάσουν την εργασία τους στο άμεσο μέλλον και σχεδόν τα δυο τρίτα των γυναικών και των αντρών (64%) πιστεύουν πως θα είναι δύσκολο να βρουν μια άλλη παρόμοια εργασία, στην περίπτωση που χάσουν την τωρινή τους.

Η εργασιακή ανασφάλεια επιδεινώνεται από την εισοδηματική ανασφάλεια. Αναφορικά με αυτό, η κατάσταση των γυναικών και των αντρών διαφέρει όσο αυτοί μεγαλώνουν. Όσο οι γυναίκες μεγαλώνουν είναι πιθανότερο να αποτελούν το βασικό οικονομικό στήριγμα της οικογένειας: το 57% των εργαζόμενων γυναικών ηλικίας 60+ αποτελούν τη βασική πηγή του οικογενειακού εισοδήματος έναντι του 31% των γυναικών ηλικίας 40 ετών. Το προφίλ των αντρών και των γυναικών που στηρίζουν οικονομικά τις οικογένειές τους διαφέρει μετά την ηλικία των 50. Έτσι, οι περισσότεροι άντρες άνω των 50, έχουν εργαζόμενες συζύγους ή συντρόφους: το ποσοστό για την ηλικιακή ομάδα 50-54 είναι 72%, ενώ για την ηλικιακή ομάδα 60-64 είναι 60%. Η αναλογία των αντρών που αυτοστηντρούνται οικονομικά, είναι σταθερή σε ένα ποσοστό περίπου 9% στην ηλικιακή ομάδα 50-64. Το ποσοστό των άνω των 50 που έχουν εργαζόμενο σύντροφο, μειώνεται απότομα μεταξύ των εργαζόμενων γυναικών από ότι των αντρών: από το 83% στην ηλικιακή ομάδα 50-54, στο 45% στην ηλικιακή ομάδα 60-64. Μόλις μπαίνουν στην ηλικία των 60, το 47% των εργαζόμενων γυναικών έχουν άντρα ή σύντροφο

## Τα προτεινόμενα μέτρα για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων, συχνά, ζημιώνουν τις γυναίκες.

δεδομένων, σε εθνικό επίπεδο, αποκαλύπτει τις σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών. Αρκετές χώρες, με μικρή αναλογία συνταξιούχων στην ηλικιακή ομάδα 50-59, φαίνεται πως συνδυάζουν ένα αναλογικά υψηλό ποσοστό πληθυσμού με ανικανότητα για εργασία, με ένα αναλογικά υψηλό ποσοστό άνεργου πληθυσμού και το αντίθετο, σαν να συνδέονταν αυτά τα δυο μεταξύ τους. Το ευρύ φάσμα των εθνικών θεσμικών ρυθμίσεων, το οποίο διευκολύνει την πρόωρη έξοδο από την αγορά εργασίας, αποτελεί τον βασικό επεξηγηματικό παράγοντα αυτών των διαφορών.

<sup>2</sup> Fifth European Working Conditions Survey – 2010, Eurofound. Το αρχείο κατεβαίνει από το: <http://www.eurofound.europa.eu>.



φο σε σύνταξη, σε σύγκριση με το 16% των αντρών σε παρόμοια κατάσταση. Επιπλέον, περισσότερες από μια στις τέσσερις εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας 60 με 64 (28%), στηρίζονται οικονομικά αποκλειστικά στον εαυτό τους. Οι οικονομικές συνθήκες των αδέσμευτων εργαζόμενων γυναικών ηλικίας 50+ φαίνεται να είναι πιο κρίσιμες από εκείνες των αδέσμευτων ανδρών: το 41% αναφέρουν δυσκολίες να ανταποκριθούν στις οικονομικές τους ανάγκες, σε σύγκριση με το 31% των αντρών. Αυτή η εικόνα των προφίλ εκείνων που συμμετέχουν στην οικονομική συντήρηση των νοικοκυριών τους και βρίσκονται κοντά στην συνταξιοδότηση αποκαλύπτει τις διαφοροποιημένες ανά φύλο καταστάσεις, οι οποίες μπορεί να καταστήσουν απαραίτητη την επιμήκυνση του εργασιακού βίου.

Άλλες μελέτες αποκαλύπτουν ότι οι οικονομικές πιέσεις μπορεί να επηρεάσουν την αύξηση της περιόδου απασχόλησης των εργαζομένων γυναικών. Οι κοινωνιολόγοι Magdalena Rosende και Céline Schoeni<sup>3</sup> δείχνουν, μέσω του παραδείγματος της Ελβετίας, πώς η μεταβλητότητα στο δεύτερο μισό της καριέρας και του

τρόπου ζωής προς τη συνταξιοδότηση πηγάζει από τον φυλετικό διαχωρισμό στην αγορά εργασίας, ο οποίος επηρεάζει και την πορεία της ζωής. Τα μέτρα, τα οποία προτάθηκαν για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων, συχνά ζημιώνουν τις γυναίκες· οι φαινομενικά υποστηρικτικές της ισότητας, δεν λαμβάνουν καθόλου υπόψη τις πρότερες ανισότητες των φύλων στο πρώτο μισό της καριέρας τους.

Επιπλέον, τα συνταξιοδοτικά προγράμματα του δεύτερου και του τρίτου πυλώνα δεν ευνοούν τις γυναίκες που είχαν καριέρες με κενά διαστήματα και/ή εργάζονταν κυρίως με καθεστώς ημισπασχόλησης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία τεράστιου φυλετικού χάσματος ανάμεσα σε εκείνους (συντά οι γυναίκες) που έπρεπε να εργάζονται μέχρι μεγάλη ηλικία, προκειμένου να αναπληρώσουν μια κατακερματισμένη καριέρα ή την καθυστερημένη αρχική ένταξη στην εργασία και σε εκείνους (συνήθως οι άντρες) που μπορούν να κάνουν μια πρόωγη και σχετικά καθοπληρωμένη έξοδο. Το γεγονός αυτό περιορίζει αρκετές από τις επιλογές των γυναικών<sup>4</sup>.

### Πολιτική «αντι-γήρανσης» της ΕΕ: μια προβλεπόμενη αποτυχία

Η ΕΕ δεν διέθετε στρατηγική υγείας και ασφάλειας στην εργασία, μέχρι το 2012. Τον Ιούνιο του 2014, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε ένα έγγραφο που έφερε τον μεγαλοπρεπή τίτλο: «στρατηγικό πλαίσιο»\* και παρουσίαζε τρεις προτεραιότητες, όπου η μια ειδικά αναφερόταν στην ενεργό γήρανση.

Το πλαίσιο αυτό παρέχει μια χρεοκοπημένη ανάλυση, αντιμετωπίζοντας τη γήρανση ως ένα καθαρά δημογραφικό γεγονός, συγκαλύπτοντας το θέμα των κοινωνικών ανισοτήτων και του τρόπου που οι εργασιακές συνθήκες συμβάλλουν στην επιδείνωση της υγείας με αποτέλεσμα οι άνθρωποι να γερνούν πριν την ώρα τους και να είναι ανίκανοι να συνεχίσουν να εργάζονται μέχρι το θεσμοθετημένο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης. Σιωπά απέναντι στις καταφανείς διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών, εργαζομένων σε χειρωνακτι-

κά και μη χειρωνακτικά επαγγέλματα ή μεταξύ των διαφορετικών βαθμίδων στις οποίες ανήκουν οι εργαζόμενοι στην πυραμίδα της εργασίας. Παραμερίζει το γεγονός ότι η γήρανση είναι μια συσσωρευτική διαδικασία, στην οποία οι εργαζόμενοι καταλήγουν να «πληρώνουν» το τίμημα της αύξησης του άγχους και των πιέσεων που υφίστανται σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Οι απαιτήσεις αυτές για τις, ζωτική σημασία, βελτιώσεις των συνθηκών εργασίας και απασχόλησης για όλους τους εργαζόμενους, από τα πρώτα κιόλας στάδια του εργασιακού τους βίου, δεν θα έχουν κανένα απολύτως νόημα χωρίς τη λήψη συγκεκριμένων ρυθμίσεων για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους ή για την επανένταξη των εργαζομένων που νόσησαν.

Οι δείκτες της πολιτικής διαβά-ζονται ως μια αμιγώς «διευθυντική ομιλία». Δεν υπάρχει ούτε ένας συγκεκριμένος πολιτικός στόχος· το ζητούμενο απλώς είναι η δημιουργία ενός δικτύου ειδικών, η διάχυση της πληροφορίας και η προ-

αγωγή καλών πρακτικών. Όχι μόνο απέχει μακριά από τον στόχο της βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών κυρίως μέσω μιας δεσμευτικής νομοθεσίας, όπως προβλέπεται από τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και η Επιτροπή Barroso, στην πραγματικότητα, επέλεξε να κινηθεί αντίθετα προς την κατεύθυνση της «απλοποίησης» των υπάρχοντων κανονισμών.

Το ερώτημα, πλέον, είναι εάν η νέα Επιτροπή και το Κοινοβούλιο θα αποφύγει μια πολιτική που θέτει τόσο χαμηλούς στόχους.

Laurent Vogel, ETUI

*\*European Commission (2014) Communication on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020, COM (2014) 332 final, 6 June 2014.*

<sup>3</sup> Rosende M., Schoeni C. (2012) *Seconde partie de carrière, régime de retraite et inégalités de sexe: le cas suisse*, *Revue française des affaires sociales*, 2-3, 130-147.

<sup>4</sup> Duberley G., Carmichael F., Szmigin I. (2014) *Exploring women retirement continuity, context and career transition*, *Gender, Work and Organization*. 21 (1). Molinié A.-F. (2012) *Face de la*

### Η επίπονη εργασία έχει διαφορετικές επιδράσεις

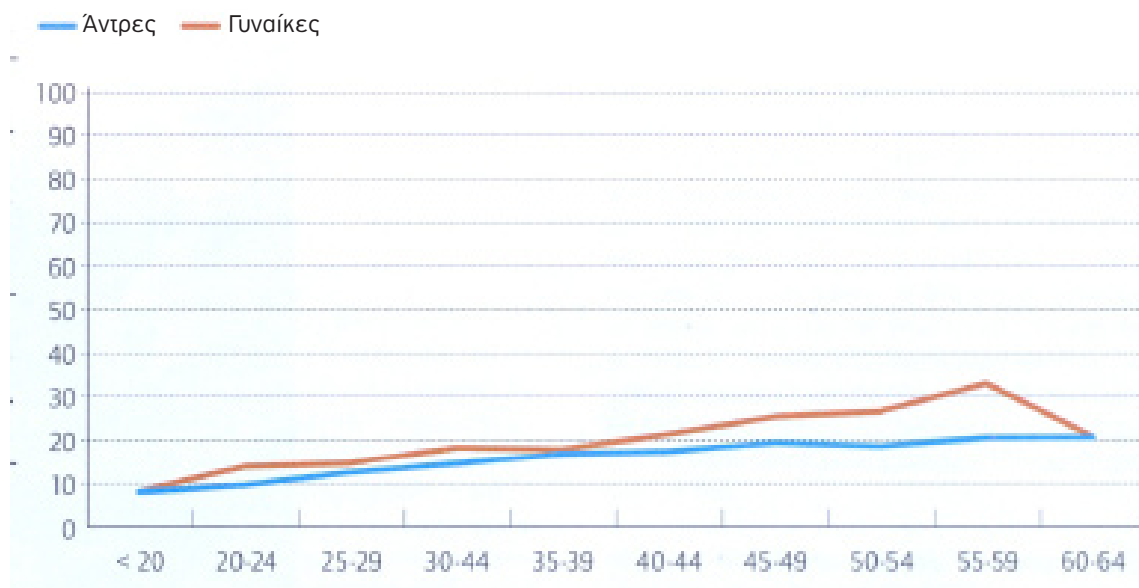
Ορισμένα προβλήματα υγείας, γίνονται όλο και πιο κοινά, με το πέρασ της ηλικίας. Ο πόνος στη μέση και οι μυοσκελετικές διαταραχές των άνω άκρων επηρεάζουν περισσότερους από τους μισούς εργαζόμενους ηλικίας 50 και άνω, και στα δυο φύλα. Με το πέρασμα των χρόνων, η αίσθηση της συνολικής κόπωσης επηρεάζει μια διαρκώς αυξανόμενη μερίδα των γυναικών, με αποκορύφωμα τις ηλικίες μεταξύ 45 και 49 ετών (45%), ενώ για τους άντρες, το μέγιστο ποσοστό επιτυγχάνεται μεταξύ των ηλικιών 50 και 54 (42%). Υπάρχει μια ελαφρώς υψηλότερη συχνότητα διαταραχών ύπνου μεταξύ των γυναικών από ότι των αντρών, που αυξάνεται όσο μεγαλώνουν. Το χάσμα των φύλων διευρύνεται από την ηλικία των 40 μέχρι την αρχή της δεκαετίας των 60. Περισσότερες από μια στις τέσσερις γυναίκες που είναι γύρω στα 50 υποφέρουν από διαταραχές ύπνου. Το διπλό φορτίο εργασίας των γυναικών (αμειβόμενη εργασία και νοικοκυριό) αποτελεί τον βασικό επεξηγηματικό παράγοντα της κόπωσης και των διαταραχών ύπνου.

Καθώς η ικανότητα διαχείρισης του άγχους μειώνεται με τα χρόνια, το 25% για τους άντρες και το 28% για τις γυναίκες εργαζόμενες, ηλικίας 50 ετών και άνω, αναφέρουν ότι υποφέρουν από εργασιακό άγχος. Οι διαφορές μεταξύ των φύλων μπορεί να ποικίλλουν αρκετά, ανάλογα με την επαγγελματική κατηγορία. Περισσότερο οι γυναίκες από ότι οι άντρες επαγγελματίες, διευθυντικά στελέχη και επιβλέποντες, και σε κάποιο βαθμό, οι ασκούντες συναφή επαγγέλματα, εκτίθενται στο άγχος.

Όπως το άγχος, οι υψηλές συναισθηματικές απαιτήσεις

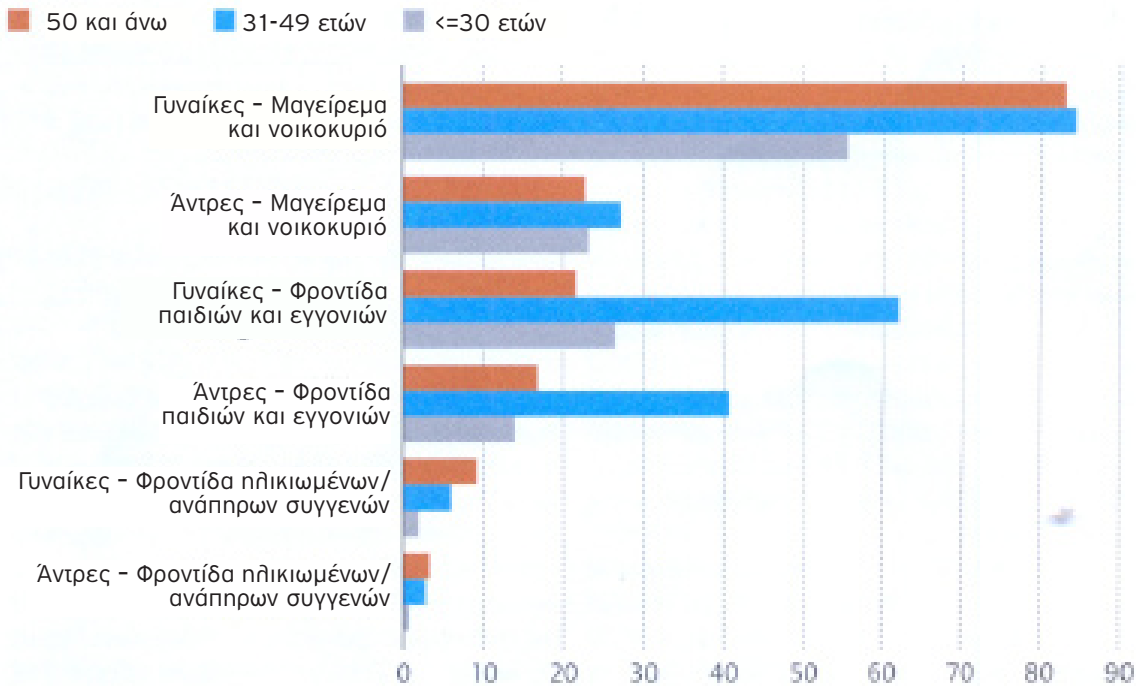
μπορούν, επίσης, να κάνουν μια εργασία επίπονη. Μια τέτοιου είδους «συναισθηματική εργασία» είναι συνήθως μεταξύ των προσωπικών δραστηριοτήτων (ασθενείς, μαθητές, χρήστες κ.λπ.) ή συγκεκριμένων καταστάσεων που επηρεάζουν τα συναισθήματα των εργαζομένων (αντιμετώπιση δυσσχεσημένων πελατών, διατήρηση μάσκας προσποιητής ευγένειας, διαχείριση του πόνου κ.λπ.). Αυτού του είδους η «συναισθηματική εργασία» είναι πιο κοινή μεταξύ των γυναικείων επαγγελμάτων, γεγονός που αποτελεί μια λογική συνέπεια του διαχωρισμού των ρόλων ανάμεσα στα φύλα, στα επαγγέλματα φροντίδας.

Το 2010 η Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας έδειξε ότι το 25% των γυναικών και το 30% των αντρών εργαζομένων, ηλικίας 50 με 59, νιώθουν ότι η εργασία τους επηρεάζει αρνητικά την υγεία τους, όπου το επάγγελμα αποτελεί τον βασικό επεξηγηματικό παράγοντα. Μεταξύ των αντρών, οι ημειδικευόμενοι χειρώνακτες εργαζόμενοι και τεχνικοί θεωρούν ότι διατρέχουν τον υψηλότερο κίνδυνο, ενώ, προς μεγάλη έκπληξη, τελικά οι αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία των γυναικών είναι υψηλότερες μεταξύ ορισμένων επαγγελμάτων (επαγγέλματα της διανομής, διευθυντές, ανώτερα στελέχη). Οι χειρότερες εργασιακές καταστάσεις για τα δυο φύλα είναι οι επώδυνες ή κουραστικές θέσεις εργασίας, όπου ακολουθούνται από ακατάλληλα εργασιακά ωράρια.



Πηγή: EWCS 2010

**Σχήμα 1** Διαταραχές ύπνου, αϋπνία, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα (% των εργαζομένων, EE27)



Πηγή: EWCS 2010

**Σχήμα 2** Εργαζόμενοι που αναφέρουν πως καταναλώνουν περισσότερες από μια ώρες κάθε μέρα σε οικιακές εργασίες και στη φροντίδα μελών της οικογένειας, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα (% των εργαζομένων, ΕΕ27)

Τα ευρήματα αυτά πρέπει να τεθούν σε αντιπαραβολή με άλλα ερευνητικά ευρήματα, τα οποία δίνουν έμφαση στο γεγονός ότι οι άντρες και οι γυναίκες ποτέ δεν εκτίθενται με τον ίδιο τρόπο στους κινδύνους της εργασίας. Οι άντρες ανησυχούν συχνότερα για πιο συγκεκριμένες προσδιορισμένες, μετρήσιμες και «αναγνωρισμένες» (μέσω μπόνους ή ευκαιριών πρόωρης συνταξιοδότησης, για παράδειγμα) εργασιακές συνθήκες όπως είναι οι δονήσεις, ο θόρυβος, η ζέση, το κρύο, η έκθεση σε τοξίνες, η ακτινοβολία, τα βαριά φορτία και η νυχτερινή εργασία, ενώ οι γυναίκες πιο συχνά εκτίθενται σε επαναλαμβανόμενες χειρονομίες, ανικανότητα προσωρινής διακοπής από την εργασία, εξάρτηση από την εργασία άλλων και απουσία λήψης αποφάσεων. Επίσης, οι σωματικές απαιτήσεις της εργασίας μιας γυναίκας, δεν χαρακτηρίζονται πάντα από τους ίδιους όρους όπως στην εργασία ενός άντρα. Οι ομοιότητες ορισμένων μορφών επίπονης εργασίας στις οικιακές εργασίες καθιστά δυσκολότερο για τις ηλικιωμένες γυναίκες εργαζόμενες να χαρακτηρίσουν αυτό που κάνουν ως «σωματικά απαιτητική εργασία».

### Η επίπτωση της μη αμειβόμενης εργασίας

Το από κοινού φορτίο της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας έχει διαφορετικές επιπτώσεις στην πορεία της ζωής και της υγείας μεταξύ των αντρών και των γυναικών. Το να παραμείνει κανείς εργαζόμενος για

μεγαλύτερο διάστημα, δεν αποτελεί μια εφικτή προοπτική, εκτός αν έχουν συμπεριληφθεί οι βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις αυτού του διπλού εργασιακού φορτίου.

Το νοικοκυριό και η φροντίδα των μελών της οικογένειας εξακολουθούν να καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των υποχρεώσεων των γυναικών όλων των ηλικιών. Το φορτίο ελαφρύνεται στην ηλικία των 50, όμως εξακολουθεί να αφορά στο 22% των γυναικών έναντι του 17% των αντρών. Η φροντίδα των ηλικιωμένων γονιών και/ή των ανάπηρων συγγενών περιέρχεται σε μια ανοδική μερίδα σε αυτή την ηλικιακή ομάδα και αποτελεί το 9% των εργαζομένων γυναικών και το 3% των εργαζομένων ανδρών.

Η ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και τη ζωή αποτελεί έναν από τους πολλούς παράγοντες που θα επηρεάσουν την απόφαση της παραμονής στην εργασία ή της συνταξιοδότησης. Η EWCS 2010 έδειξε ότι υπάρχει μια στενή συνάφεια μεταξύ της μερίδας των εργαζομένων, ηλικίας 50 και άνω, που δεν πιστεύουν ότι θα συνεχίζουν να κάνουν την ίδια δουλειά με αυτή που κάνουν σήμερα, όταν φθάσουν στην ηλικία των 60 και του βαθμού που ο εργασιακός τους χρόνος «συνδυάζεται» με την προσωπική τους ζωή. Όπου ο εργασιακός χρόνος συνδυάζεται ελάχιστα, το 58% των γυναικών και το 48% των αντρών, ηλικίας 50-59, ανέφεραν ότι δεν πιστεύουν ότι θα μπορούν να κάνουν την ίδια εργασία όταν φτάσουν στα 60.

Επίσης, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για την Ποιότητα Ζωής (EQLS, 2011), το 26% των γυναικών και το 20% των αντρών, ηλικίας 50 ετών και άνω, ανέφεραν ότι η εργασιακή κόπωση τους εμποδίζει να ασχοληθούν με τις δουλειές του νοικοκυριού.

Οι συνδυαζόμενες και αμοιβαίες επιπτώσεις της εργασίας και των εργασιακών συνθηκών, καθώς και του άγχους της επίπονης εργασίας και της προσωπικής ζωής υπονομεύουν την υγεία των γυναικών και μολονότι εξακολουθούν να έχουν μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής, μειώνεται το υγιές προσδόκιμο ζωής τους για μεγαλύτερο διάστημα<sup>5</sup>.

*Το θέμα των εργασιακών συνθηκών δεν θα πρέπει να διαχωρίζεται από τις θεσμικές συνθήκες για οργανωμένες υποβαθμίσεις καριέρας.*

Το φύλο θα πρέπει να έχει κεντρική θέση στην ανάλυση των εργασιακών συνθηκών και της χάραξης πολιτικής για τη βελτίωσή τους. Το θέμα των εργασιακών συνθηκών δεν θα πρέπει να διαχωρίζεται από τις θεσμικές



*Στις Δυτικές κοινωνίες μας, εξακολουθούν να θεωρούνται δύσκολα μόνο τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα.  
Εικόνα: © Isorix*

συνθήκες για οργανωμένες υποβαθμίσεις καριέρας, οι οποίες συχνά είναι καθορισμένες σε εθνικά πλαίσια, τα οποία επηρεάζονται έντονα από τις ευρωπαϊκές οδηγίες. Θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι φυλετικές διαφοροποιήσεις στην καριέρα και οι διαδρομές χωρίς καριέρα, καθώς επίσης η αποκατάσταση των ανισοτήτων και των αδικιών σε αυτόν τον τομέα.

**Μετάφραση: Μαρίνα Τριάντη**

*Το άρθρο αυτό στηρίχτηκε στο έγγραφο εργασίας που δημοσίευσε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο των Εργατικών Συνδικάτων το 2012. Vendramin P. and G. Valenduc (2012) Occupations and ageing at work. An analysis of the findings of the fifth European Working Conditions Survey, Working Paper 2012.09 Brussels, ETUI.*

Το άρθρο είναι από το τεύχος 10, της περιοδικής έκδοσης του Ινστιτούτου των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUI) HesaMag (Φθινόπωρο - Χειμώνας 2014).

<sup>5</sup> Teiger C., Vouillot F. (2013) Tenir au travail, Travail, genre et sociétés, 29,23-30.

# Επισκόπηση των συστημάτων ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου στην Ευρώπη<sup>1</sup>

της Θεώνης Κουκουλάκη\*

## Εισαγωγή

Τα συστήματα ασφάλισης των εργατικών ατυχημάτων πρωτοεμφανίστηκαν τον 19ο αιώνα λόγω κυρίως της αυξανόμενης βιομηχανοποίησης. Πρωτοπόρος υπήρξε η Γερμανία που ίδρυσε το Berufsgenossenschaften το 1884. Σήμερα ισχύουν συστήματα ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη με διαφοροποιήσεις, ως προς τον τύπο τους, όπως κρατικό μονοπώλιο ή ανταγωνιστική αγορά, καθώς και συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τους, όπως τα κριτήρια καθορισμού των ασφαλιστών, τυχόν διακυμάνσεις τους κ.ά. Παρά τις προφανείς διαφοροποιήσεις των συστημάτων ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου στην Ευρώπη, υπάρχουν ομοιότητες μεταξύ των χωρών σε σχέση με τα βασικά κριτήρια σχεδιασμού τους. Στη συνέχεια γίνεται μια σύντομη περιγραφή των συστημάτων ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου στις χώρες της Ευρώπης, κατηγοριοποιημένα βάσει των βασικών χαρακτηριστικών τους.

## Μοντέλα συστημάτων

Τα εθνικά συστήματα διαφέρουν από χώρα σε χώρα καθώς αναπτύχθηκαν σε διαφορετικό πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον. Η θεμελιώδης διαφορά των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρώπη βρίσκεται στο αν βασίζονται στο μοντέλο Beveridge (αναπτύχθηκε στην Αγγλία το 1942 και κύρια πηγή χρηματοδότησής του είναι ο κρατικός προϋπολογισμός) ή το μοντέλο Bismarck (αναπτύχθηκε στη Γερμανία και κύρια πηγή χρηματοδότησής του είναι οι ασφαλιστικές εισφορές των εργοδοτών). Η πλειοψηφία των χωρών της ΕΕ (κυρίως στην ανατολική Ευρώπη) εφαρμόζουν μοντέλα βασισμένα στις εισφορές παρότι είναι δύσκολο να εντοπιστούν καθαρές μορφές εφαρμογής συγκεκριμένων μοντέλων. Η Αγγλία, οι σκανδιναβικές χώρες και μερικές νότιες χώρες είναι πιο κοντά στο μοντέλο Beveridge. Το ελληνικό σύστημα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ένα μικτό σύστημα (Λαζαρίδου, 2003).

Το δεύτερο κριτήριο διαφοροποίησης αφορά στο αν η ασφάλιση επαγγελματικού κινδύνου είναι κρατική-μονοπωλιακή ή ιδιωτική ανταγωνιστική αγορά. Στην ΕΕ η συντριπτική πλειοψηφία των χωρών έχει μονοπωλιακό σύστημα ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου (19 από τις 27 χώρες). Στις υπόλοιπες χώρες ο εργοδότης έχει την επιλογή να διαλέξει μεταξύ ιδιωτικών ασφαλιστικών φορέων.

Στην πλειοψηφία τους τα συστήματα ασφάλισης επα-

γγελματικού κινδύνου στην ΕΕ αποτελούν μέρος του εθνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Ακόμα και στις χώρες που το σύστημα ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου είναι ανταγωνιστικό, οι ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης ή έχουν στενή συνεργασία με αυτό.

## Διαχωρισμός φορέων ασφάλισης εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών

Η συντριπτική πλειοψηφία των χωρών έχει έναν ασφαλιστικό φορέα για τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες. Σε 4 χώρες (Βέλγιο, Ισπανία, Πορτογαλία και Δανία) υπάρχουν δύο ξεχωριστοί φορείς.

## Ποιοι εντάσσονται

Στην πλειοψηφία των χωρών της ΕΕ στο σύστημα ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου εντάσσονται όλοι οι εργαζόμενοι του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, καθώς και οι αυτοαπασχολούμενοι. Ορισμένες χώρες εξαιρούν τους αυτοαπασχολούμενους από την υποχρεωτική ασφάλιση (π.χ. Βέλγιο, Τσεχία, Ρουμανία, Φιλανδία) ή έχουν ειδικούς κανονισμούς που ισχύουν για τον δημόσιο τομέα (π.χ. Βέλγιο, Γαλλία). Άλλες χώρες επιτρέπουν εθελοντική ασφάλιση για ορισμένες κατηγορίες (π.χ. η Ρουμανία για τον αγροτικό τομέα και τις διεθνείς επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη χώρα και η Ιταλία για τις γυναίκες που ασχολούνται

---

*Η πλειοψηφία των χωρών της ΕΕ (κυρίως στην αν. Ευρώπη) εφαρμόζουν μοντέλα βασισμένα στις εισφορές...*

---

με οικιακά). Τέλος, υπάρχουν χώρες που καλύπτουν επιπρόσθετα και άλλες ομάδες (π.χ. η Γερμανία τους μαθητές και φοιτητές, το Λουξεμβούργο και η Σουηδία καλύπτουν τους εκπαιδευόμενους και η Σλοβακία τους φοιτητές και τους στρατιώτες).

<sup>1</sup> Το παρόν αποτελεί επικαιροποίηση κειμένου που αναπτύχθηκε από τη υπογράφοσα στο πλαίσιο ομάδας εργασίας που συστάθηκε από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. το 2011 για τη διερεύνηση των προϋποθέσεων λειτουργίας κλάδου ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου στην Ελλάδα.

\* Θεώνη Κουκουλάκη, Τ. Μηχανικός, Εργονόμος, PhD, Υπ. Κέντρον Ασφάλειας ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

### Ποιον επιβαρύνει το σύστημα

Στην πλειοψηφία τους τα συστήματα ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου στην Ευρώπη, χρηματοδοτούνται από εισφορές των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων (όταν αυτοί καλύπτονται). Σε ορισμένες περιπτώσεις το κράτος συμβάλλει στο κόστος της ασφάλισης για συγκεκριμένες επαγγελματικές ασθένειες (όπως οι ασθένειες από αμίαντο στη Γαλλία) ή κλάδους (αυτοαπασχολούμενους στον αγροτικό τομέα στη Γερμανία και τη Φιλανδία). Στα συστήματα τύπου Bismark η αποζημίωση δίνεται στον δικαιούχο ανεξάρτητα από την υπαιτιότητα του εργοδότη ενώ υπάρχουν περιορισμοί στο δικαίωμα νομικής διεκδίκησης περαιτέρω αποζημίωσης (π.χ. μόνο σε περιπτώσεις όπου υπάρχει απόδειξη αμέλειας από πρόθεση, στη Γερμανία). Στην Αγγλία όπου εφαρμόζεται το σύστημα Beveridge, η νομοθεσία για την υπαιτιότητα του εργοδότη είναι ανεπτυγμένη και πολύ συχνά οι εργοδότες καταβάλλουν αποζημιώσεις που υπερβαίνουν τα ποσά που κατέβαλε το υποχρεωτικό σύστημα επαγγελματικής ασφάλισης.

### Παροχές των συστημάτων ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου

Τα περισσότερα συστήματα ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου καλύπτουν τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες με την έννοια που αυτά ορίζονται στην ισχύουσα νομοθεσία και τον εθνικό κατάλογο επαγγελματικών ασθενειών. Σε 4 χώρες, τα ατυχήματα από και προς την εργασία δεν ασφαλίζονται. Άλλες χώρες έχουν πιο ευρύ ορισμό για το εργατικό ατύχημα και την επαγγελματική ασθένεια. Για παράδειγμα, στη Δανία ισχύουν λιγότερο δεσμευτικοί ορισμοί για το ερ-

εισήγαγε την ευρεία έννοια της «βιολογικής βλάβης», εκτός από τον ισχύοντα κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών, για την οποία προβλέπεται εφάπαξ ποσό ή μηνιαία αποζημίωση.

Τα συστήματα ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου καλύπτουν, καταρχάς, την προσωρινή ανικανότητα όπου προβλέπονται παροχές σε είδος (ιατροφαρμακευτική περίθαλψη) και σε χρήματα. Επίσης, προβλέπεται αποζημίωση για ελάχιστο ποσοστό μόνιμης ανικανότητας σε μορφή εφάπαξ ποσού ή μηνιαίας αποζημίωσης. Συνήθως προβλέπονται επαναξιολογήσεις της ανικανότητας των εργαζομένων κατά τακτά διαστήματα για συνέχιση της αποζημίωσης, πριν την συνταξιοδότησή τους.

Τα ποσοστά ανικανότητας διαφέρουν ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες. Επιπλέον, ορισμένες χώρες έχουν διακύμανση των ποσοστών ανικανότητας ανάλογα με το είδος της επαγγελματικής ασθένειας. Ενδεικτικά αναφέρονται τα ελάχιστα ποσοστά ανικανότητας, με δικαίωμα αποζημίωσης για μερικές χώρες της ΕΕ, ανεξάρτητα από την ασθένεια ή το είδος αποζημίωσης: (Σουηδία: 6,6% απώλεια εισοδήματος, Φιλανδία: 10% απώλεια ικανότητας βιοπορισμού και 5% πραγματική μείωση στις ετήσιες αποδοχές, Δανία: 15%, Γερμανία<sup>2</sup> & Αυστρία: 20%, Ισπανία: 30%, Βουλγαρία: 50%).

Σε ορισμένες χώρες όπως η Γαλλία, το Βέλγιο, το Λουξεμβούργο, η Τσεχία και η Πολωνία, οι εργαζόμενοι δικαιούνται αποζημίωση για μόνιμη ανικανότητα χωρίς ελάχιστο ποσοστό ανικανότητας.

Η σύνταξη λόγω πλήρους ανικανότητας προκύπτει όταν τα ποσοστά αναπηρίας υπερβαίνουν ένα ποσοστό, διαφορετικό για κάθε χώρα (μέσος όρος >40-60%). Επίσης, προβλέπεται αποζημίωση για θάνατο.

Τέλος, καλύπτεται η αποκατάσταση των ασφαλισμένων που έχουν υποστεί βλάβη. Εκτός από τα έξοδα λειτουργικής αποκατάστασης και επανεκπαίδευσης σε νέο αντικείμενο, τα συστήματα ασφάλισης σε αρκετές χώρες καλύπτουν και άλλα έξοδα που προκύπτουν από τη μείωση του εισοδήματος των ασφαλισμένων κατά την επανένταξή τους στην εργασία. Για παράδειγμα, στη Γερμανία, όταν απαιτείται αλλαγή του επαγγέλματος που οδηγεί σε μείωση των αποδοχών του ασφαλισμένου, η ασφάλιση πληρώνει αποζημίωση ως εφάπαξ ποσό ή μηνιαίο επίδομα για 5 χρόνια. Στην Ιταλία ισχύει ένα παρόμοιο σύστημα όπου καλύπτονται τα 2/3 της διαφοράς των αποδοχών από τη νέα εργασία σε σχέση με τις προηγούμενες αποδοχές ή σε περίπτωση ανεργίας, τα 2/3 των προηγούμενων αποδοχών πριν τη βλάβη, για ένα έτος.

Ορισμένες χώρες παρέχουν για ειδικές περιπτώσεις συμπληρωματικές παροχές. Για παράδειγμα, η Γερμανία προσφέρει βοήθεια στο σπίτι, βοήθεια με τα παιδιά και έξοδα ταξιδιών, η Πορτογαλία καλύπτει το κόστος μετατροπών στο σπίτι σε περίπτωση μόνιμης αναπηρίας, η Εσθονία το κόστος προσθετικών μελών και βοηθημάτων κ.ά.

*... η Γερμανία προσφέρει βοήθεια στο σπίτι, βοήθεια με τα παιδιά και έξοδα ταξιδιών, η Πορτογαλία καλύπτει το κόστος μετατροπών στο σπίτι σε περίπτωση μόνιμης αναπηρίας, η Εσθονία το κόστος προσθετικών μελών και βοηθημάτων κ.ά.*

γατικό ατύχημα και τις επαγγελματικές ασθένειες με στόχο την κάλυψη της βλάβης από υπερβολική εργασία. Η λίστα των ασθενειών αναπροσαρμόζεται βάσει πρόσφατων ερευνών που συσχετίζουν ασθένειες με εργασία. Επίσης, στην Ιταλία πρόσφατη νομοθεσία, το 2005,

<sup>2</sup> Για τον αγροτικό τομέα το ελάχιστο ποσοστό ανικανότητας είναι 30%.

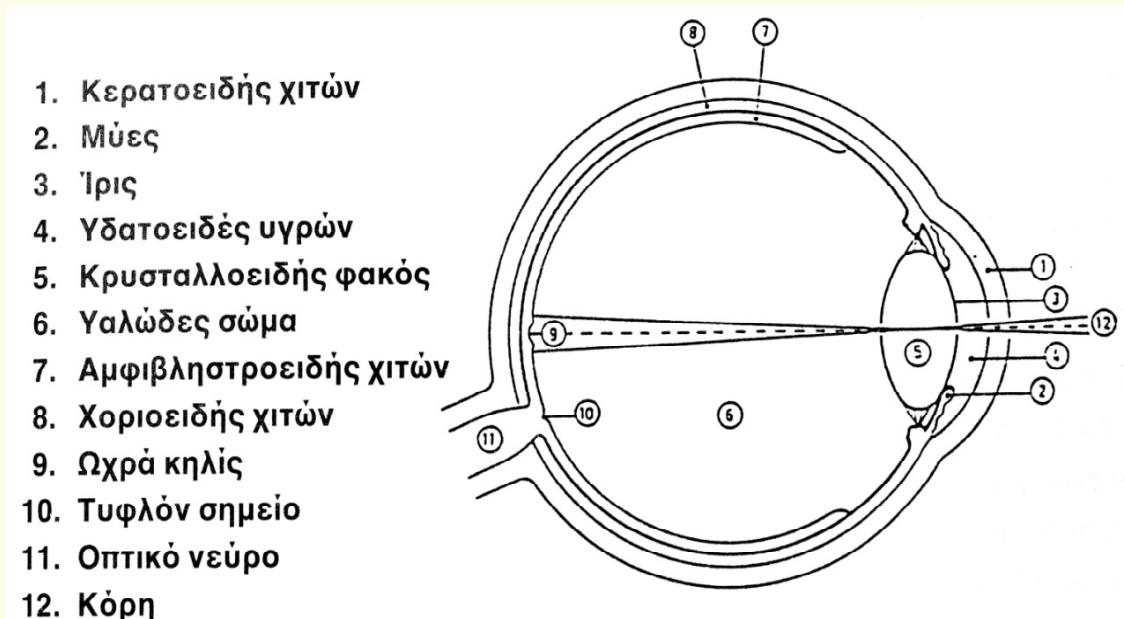
## ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΦΩΤΙΣΜΟΣ

Το 75% των πληροφοριών που λαμβάνει ο ανθρώπινος εγκέφαλος από το εξωτερικό περιβάλλον, είναι οπτικές πληροφορίες. Επίσης, το 90% των καθημερινών δραστηριοτήτων του ανθρώπου, ελέγχονται από το οπτικό σύστημα.

Δύο είναι οι επικρατέστερες θεωρίες, που χρησιμοποιούνται για να κατανοήσουμε τους οπτικούς μηχανισμούς, σχετικά με την προέλευση και τη συμπεριφορά του φωτός:

- ✓ **Η κυματοειδής θεωρία:** το φως είναι ένα φάσμα ηλεκτρομαγνητικής ακτινοβολίας που μεταξύ των 400 και 700 nm, έχει την ιδιότητα να ερεθίζει τον οφθαλμό σ' ένα μήκος κύματος 555 nm για την ημέρα και 505 nm για τη νύκτα.
- ✓ **Η σωματιδιακή θεωρία:** το φως είναι μορφή ενέργειας που αποτελείται από «φωτόνια». Η ενεργειακή δέσμη πλήττοντας τον αμφιβληστροειδή προκαλεί μια οπτική αίσθηση, ανάλογη της ποσότητας των φωτονίων που απορροφήθηκαν.

Το ανθρώπινο οπτικό σύστημα χωρίζεται σε τρία διαφορετικά μέρη: τον οπτικό βολβό, με αισθητήριες ιδιότητες, την οπτική οδό, με λειτουργίες μεταφοράς και επεξεργασίας του οπτικού ερεθίσματος και τους μύες του οφθαλμού, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την κινητική λειτουργία των οπτικών βολβών.



Η φωτεινή ενέργεια εισερχόμενη στον οπτικό βολβό, παράγει δια μέσου των φωτοχημικών μηχανισμών που συντελούνται στον αμφιβληστροειδή χιτώνα το νευρικό ερέθισμα, το οποίο -κατάλληλα επεξεργασμένο- μεταφέρεται μέσω του οπτικού νεύρου στον εγκέφαλο δημιουργώντας την οπτική αίσθηση.

Οι παράγοντες που καθορίζουν τις ποσοτικές και ποιοτικές ανάγκες σε φωτισμό, είναι σε άμεση συνάρτηση με τη φύση (είδος) της εργασίας, την ικανότητα της οπτικής οξύτητας του εργαζόμενου και το περιβάλλον στο οποίο εκτελείται η εργασία.

Το γεγονός ότι ένας εργασιακός χώρος έχει επάρκεια φωτισμού δεν σημαίνει ότι έχει καλές συνθήκες φωτισμού.

Η εκτίμηση των συνθηκών φωτισμού δεν γίνεται μόνο βάσει της έντασης του φωτός, αλλά συνεκτιμώντας άλλες παραμέτρους όπως είναι το είδος, η θέση και η διάταξη των φωτεινών πηγών, το χρώμα του περιβάλλοντος χώρου, καθώς και η μορφή και η οργάνωση της εργασίας.

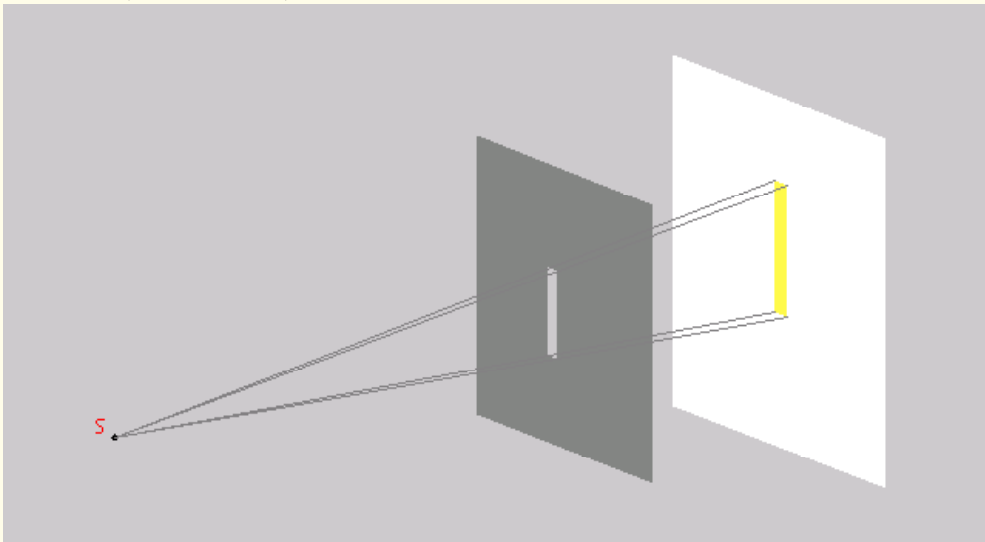
Τα κύρια χαρακτηριστικά και οι αντίστοιχες μονάδες μέτρησης του φωτισμού είναι οι εξής:

- ✓ Η **φωτεινή ισχύς ή φωτεινή ροή** εκφράζει το συνολικό ποσό φωτεινής ενέργειας που εκπέμπεται από μια σημειακή φωτεινή πηγή στη μονάδα χρόνου. Το μέγεθος εκφράζεται σε Lumens.

Μεταξύ Watt και lm ισχύει η σχέση:

$$1 \text{ Watt} = 660 \text{ lm}$$

- ✓ Η **ένταση φωτεινής πηγής**: Εκφράζει την ακτινοβολία που εκπέμπει μια φωτεινή πηγή μέσα σ' ένα κώνο στερεάς γωνίας, του οποίου την κορυφή κατέχει η φωτεινή πηγή, το μέγεθος εκφράζεται σε κηρία/κανδέλλες (Candela, CD).



- ✓ Η **ένταση φωτισμού** αφορά στην πυκνότητα της φωτεινής ροής που προσπίπτει σε μια επιφάνεια. Μονάδα φωτισμού στο Διεθνές Σύστημα (S.I.) είναι το lux. Η ποσοτική εκτίμηση της έντασης φωτισμού γίνεται με ειδικά όργανα που ονομάζονται λουξόμετρα.

*Δεν πρέπει να συγχέουμε τα λουξόμετρα με τα φωτόμετρα, που είναι τα κατ' εξοχήν όργανα μέτρησης της φωτεινής ροής.*



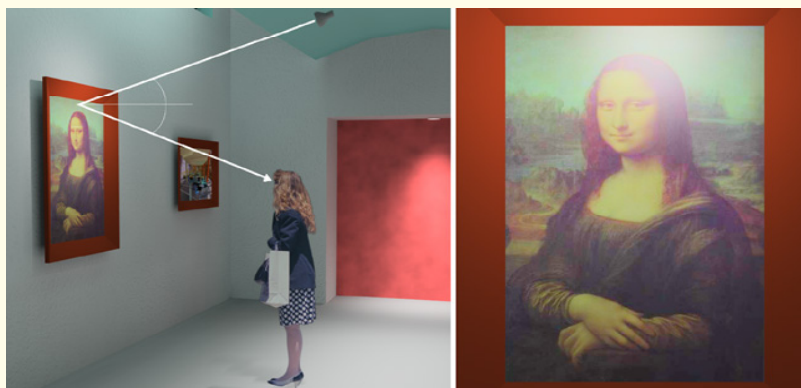
*Λουξόμετρο για τον προσδιορισμό της έντασης του φωτός.*

- ✓ Η **λαμπρότητα**, εκφράζει την ποσότητα του φωτός που ανακλάται, όταν σε μια επιφάνεια ενός m<sup>2</sup> πέφτει φως έντασης 1 cd. Το μέγεθος εκφράζεται σε Nit (1Nit = 1 cd/m<sup>2</sup>).
- ✓ Ο **συντελεστής ανάκλασης (R)**, είναι ο λόγος της λαμπρότητας μιας επιφάνειας προς την ένταση φωτισμού.



Η εργασία σ' ένα επιβαρημένο οπτικά εργασιακό περιβάλλον προκαλεί την εμφάνιση σωματικών και ψυχολογικών συμπτωμάτων, τα οποία προέρχονται, είτε από τη λεγόμενη **οπτική κόπωση** είτε από το φαινόμενο της **θάμβωσης**.

Η **θάμβωση**, χαρακτηρίζεται από τη μείωση της οπτικής ικανότητας που δημιουργείται όταν υπάρχουν περιοχές με υψηλή λαμπρότητα μέσα στο οπτικό πεδίο του εργαζόμενου. Το φαινόμενο οφείλεται κύρια στη δυσκολία προσαρμογής του αμφιβληστροειδή στις συνθήκες φωτεινότητας.



Με τον όρο **ψυχολογική θάμβωση** εννοούμε τη μείωση της οπτικής αντίληψης που προκαλείται από εξαιρετικές αντιθέσεις λαμπρότητας, ανάμεσα σε διαφορετικές περιοχές του οπτικού πεδίου.

Η ψυχολογική θάμβωση οφείλεται κυρίως στη λανθασμένη επιλογή και τοποθέτηση φωτιστικών σωμάτων, που έχει ως αποτέλεσμα την απ' ευθείας ακτινοβολία από αυτά προς τον οφθαλμό, όχι όμως από την κύρια διεύθυνση οράσεως, αλλά από δευτερεύουσες διευθύνσεις. Δημιουργείται με αυτόν τον τρόπο μια οπτική δυσφορία που οφείλεται κυρίως σε ψυχολογικά αίτια, με γρήγορη μετεξέλιξη σε οργανικά και λειτουργικά ενοχλήματα.

Η οπτική κόπωση, θεωρείται μια κόπωση μυϊκού τύπου εφόσον οι γενεσιουργές αιτίες εστιάζονται κύρια στην εξάντληση του βλεφαριδικού μυός, που είναι υπεύθυνος για την προσαρμογή απόστασης του οφθαλμού, των εξωτερικών μυών που συντελούν στη συγκλιτικότητα του οφθαλμού, καθώς και των μυών που συμβάλλουν στη διατήρηση της ορθής στάσης της κεφαλής.

Η οπτική κόπωση εκδηλώνεται κυρίως κατά τη διάρκεια μιας επίμονης και λεπτεπίλεπτης οπτικής εργασίας, με κλινικά συμπτώματα όπως:

ο ερεθισμός των οφθαλμών

- ✓ η δακρύρροια
- ✓ η επιπεφυκίτιδα
- ✓ η διπλωπία
- ✓ οι πονοκέφαλοι
- ✓ η υπνηλία
- ✓ η μειωμένη οπτική οξύτητα.

Μπορούμε να διαχωρίσουμε τις πηγές φωτισμού σε:

- ✓ φυσικές
- ✓ τεχνητές

Γενικά είναι παραδεκτό ότι όλοι οι χώροι εργασίας πρέπει να δέχονται φυσικό φως, όχι μόνο γιατί το μάτι προσαρμόζεται ευκολότερα σ' αυτό, αλλά και γιατί ο άνθρωπος νοιώθει την ανάγκη να έχει επαφή με το εξωτερικό περιβάλλον.

Ο τεχνητός φωτισμός διαφοροποιείται βάσει του είδους των φωτιστικών σωμάτων (λαμπτήρες πυρακτώσεως και λαμπτήρες φθορισμού) της θέσης του (γενικός, τοπικός) και της κατεύθυνσης που δίνει στο φως (άμεσος, έμμεσος, ημίμεσος).

Για την εξασφάλιση της ευεξίας και της οπτικής άνεσης των εργαζόμενων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, κρίνεται επιβεβλημένο στους εργασιακούς χώρους να υπάρχουν τα κατάλληλα επίπεδα φωτισμού (κατά προτίμηση φυσικού), σε συνάρτηση και με τις σωστές αντιθέσεις λαμπρότητας.

Μπορούμε να αποδεχτούμε ως ικανοποιητικές τις αντιθέσεις λαμπρότητας του επαγγελματικού οπτικού πεδίου, αυτές που προτείνονται από τις προδιαγραφές της Διεθνούς Επιτροπής Φωτισμού (CIE

1984), 3:1 στο μέσο οπτικό πεδίο:

- ✓ 10:1 στο περιφερειακό οπτικό πεδίο
- ✓ 10:1 μεταξύ του μέσου και του περιφερειακού οπτικού πεδίου.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τις τιμές εντάσεως φωτισμού σε LUX που προτείνουν η Βρετανική και η Αμερικάνικη IES (Illuminating Engineering Society)

Είδος Παραγωγικής Διαδικασίας	Μ. Βρετανία (IES Code 1977) Lux	Η.Π.Α. Lighting Handbook (1981) Lux
Γραφεία εν γένει	500	200 - 500
Τεχνικά γραφεία με σχεδιαστήρια	750	500 - 1000
Λογιστήρια	750	200 - 500
Αίθουσες με οθόνες οπτικής απεικόνισης στοιχείων	500	200 - 500
Αίθουσα αρχείων	300	200 - 500

**Επίσης, ενδείκνυται η χρήση του ευρωπαϊκού προτύπου EN 12464-1 (2003) που περιλαμβάνει τιμές έντασης φωτισμού σε LUX για διαφορετικές παραγωγικές διαδικασίες.**

Ορισμένοι γενικοί κανόνες για την οπτική άνεση είναι:

- ✓ κατάλληλο επίπεδο φωτισμού
- ✓ σωστές αντιθέσεις λαμπρότητας
- ✓ ορθή διάταξη του φωτισμού
- ✓ αποφυγή θάμβωσης.

Ο Ιατρικός Έλεγχος εστιάζεται κύρια σε μια πλήρη εργοσφαιμολογική εξέταση, η οποία αποτελεί μέρος της κλασικής εξέτασης Ιατρικής της Εργασίας στην οποία υποβάλλονται οι εργαζόμενοι και περιλαμβάνει τις εξετάσεις της διάθλασης και της προσαρμογής, συμπληρωμένων από την ορθοπτική εξέταση.

*Επιμέλεια: Σπύρος Δρίβας  
Γιατρός Εργασίας, ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.*

*(Τα στοιχεία για τις παροχές των συστημάτων ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου, προέκυψαν από στοιχεία του Κοινού Ευρωπαϊκού Πληροφοριακού Συστήματος για την Κοινωνική Προστασία (EU's Mutual Information System on Social Protection (MISSOC)).*

### Καθορισμός ασφαλιστρού - Bonus-malus σύστημα

Στις περισσότερες χώρες ο πρωταρχικός καθορισμός των ασφαλιστρον είναι αναλογικός, χρησιμοποιώντας ένα σύστημα κατηγοριοποίησης του κινδύνου για διαφορετικούς κλάδους (π.χ. Γερμανία) ή επαγγελματικές κατηγορίες (π.χ. Φιλανδία). Από το σύνολο των χωρών της ΕΕ, οι 10 εφαρμόζουν ένα επιπλέον σύστημα διακύμανσης των ασφαλιστρον σε σχέση με το βασικό ασφαλιστρο (γνωστό ως Bonus-malus), βάσει της απόδοσης της επιχείρησης σε σχέση με την κλαδική απόδοση ή της ατομικής απόδοσης σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη.

Στη Γερμανία είναι επιβεβλημένη από τον νόμο η υποχρέωση διακύμανσης των ασφαλιστρον. Το μέγεθος της διακύμανσης και τα κριτήρια που αυτή βασίζεται, διαφοροποιούνται για κάθε κλαδικό ασφαλιστικό οργανισμό (BG). Για παράδειγμα, στη BG Δέρματος στη Γερμανία, απόκλιση «επί τα χείρω» (200%) της απόδοσης μιας επιχείρησης από την απόδοση του κλάδου, επιφέρει αναλογική αύξηση των ασφαλιστρον (20%). Στην Πολωνία, εφαρμόζεται για κάθε επιχείρηση, ένας επιπλέον διορθωτικός συντελεστής (0,5 - 1,5), για τον καθορισμό του ασφαλιστρού, ανάλογα με την απόδοση της σε θέματα ΥΑΕ, σε σύγκριση με αυτή του κλάδου της. Έτσι, το τελικό ασφαλιστρο για μια επιχείρηση, υπολογίζεται βάσει του κλαδικού, που πολλαπλασιάζεται με τον διορθωτικό συντελεστή.

Στη Γαλλία, εφαρμόζεται ένα μικτό σύστημα πρωταρχικού καθορισμού του ασφαλιστρού, όπου για τις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις (με >200 εργαζόμενους) λαμβάνεται υπόψη η επιχειρησιακή απόδοση σε θέματα ΥΑΕ, ενώ για τις ΜΜΕ και μικρές, η κλαδική απόδοση. Επίσης, στη Φιλανδία, υπάρχει διπλό σύστημα καθορισμού των ασφαλιστρον για τις ΜΜΕ και τις μεγάλες επιχειρήσεις.

Στην Ιταλία, από το 2000, εφαρμόζεται από το INAIL, ένα εναλλακτικό σύστημα μείωσης των ασφαλιστρον (διαφορετικό από αυτό που βασίζεται στις στατιστικές απόδοσης), για τις επιχειρήσεις που λαμβάνουν μέτρα πρόληψης, πέρα από τις ελάχιστες απαιτήσεις ΥΑΕ, που προβλέπει η σχετική νομοθεσία. Στην Πορτογαλία, ισχύει σύστημα bonus που βασίζεται εκτός από τα στατιστικά ατυχημάτων και ασθενειών, στην εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου.

Τα βασικά ασφαλιστρα αποτελούν ποσοστό επί του συνόλου των μισθών των εργαζομένων των επιχειρήσεων. Ενδεικτικά, τα αντίστοιχα ποσοστά που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις, για την ασφάλιση επαγγελματικού κινδύνου, στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, κυμαίνονται από 0,2% έως και 6%, ανάλογα με την κατηγορία κινδύνου. Για παράδειγμα, τα επίπεδα ασφαλιστρον (για τα εργατικά ατυχήματα μόνο) είναι στην Αυστρία 1,4% της μισθοδοσίας, 0,5% στην Πορτογαλία και 1,1% στο Βέλγιο. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις χωρών όπου

για ορισμένους υποκλάδους υψηλής επικινδυνότητας έχουν ορίσει αρκετά υψηλότερο ασφαλιστρο (π.χ. η BG ΒΑΥ για τις κατασκευές στη Γερμανία).

Τα στοιχεία βάσει των οποίων υπολογίζεται η κλαδική ή η ατομική απόδοση των επιχειρήσεων για τον καθορισμό του ασφαλιστρού είναι συνήθως τα στατιστικά στοιχεία εργατικών ατυχημάτων (δείκτες συχνότητας και σοβαρότητας) και επαγγελματικών ασθενειών. Στην Πολωνία επιπρόσθετα υπολογίζεται και ο ρυθμός των εργαζομένων που εκτίθενται σε επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες. Σε ορισμένες χώρες, τα ασφαλιστρα των επιχειρήσεων, έχουν και έναν επιπλέον συντελεστή υπολογισμού, αυτόν του κόστους των ατυχημάτων και των ασθενειών της επιχείρησης για τον ασφαλιστικό οργανισμό, το προηγούμενο έτος (π.χ. Γερμανία, Βέλγιο). Στη Δανία το ασφαλιστρο υπολογίζεται από το κόστος των επαγγελματικών ασθενειών τα τελευταία 3 έτη και το επίπεδο απασχόλησης σε κάθε κλάδο.

Όσον αφορά στο κόστος των συστημάτων αυτών, το γαλλικό σύστημα ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου, που ασφαλίζει 18.000.000 εργαζόμενους, είχε για το 2009, έξοδα υπηρεσιών προς τους ασφαλισμένους του (εξαιρουμένων των λειτουργικών εξόδων του), 7,7 δις ευρώ (0,4% του ΑΕΠ). Το αντίστοιχο σύστημα στην Ιταλία είχε έξοδα 0,35% και στη Γερμανία 0,3% του ΑΕΠ. Το λειτουργικό κόστος των συστημάτων αυτών κυμαίνεται από 5%-10% του συνολικού κόστους.

### Βιβλιογραφικές αναφορές

1. Λαζαρίδου, Δ, 2003, Η οργάνωση των Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης στις χώρες της Νότιας Ευρώπης και οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειές τους, διαθέσιμο: <http://pspa.uoa.gr>.
2. Elsler, D., Eeckelaert, L., 2010, Factors influencing the transferability of occupational safety and health economic incentive schemes between different countries, Scand J Environ Health, 36(4), 325-331.
3. European Agency for Safety and Health at Work, 2010, Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
4. EU's Mutual Information System on Social Protection(MISSOC), διαθέσιμο:<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=en>.
5. International comparison of occupational accident insurance system, OHS WIKI, EU-OSHA.
6. Parsons, Ch., 2002, Liability Rules, Compensation System and safety at Work in Europe. The Geneva Papers on Risk and Insurance. Vol. 27, No 3.

## Ηλεκτρονικός Οδηγός για τη Διαχείριση του Άγχους και των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων

Στη σελίδα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) υπάρχει πρακτικός ηλεκτρονικός Οδηγός για τη Διαχείριση του Άγχους και των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων.

Ο ηλεκτρονικός οδηγός δημιουργήθηκε στο πλαίσιο της εκστρατείας για τη Διαχείριση του Άγχους και των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων στην Εργασία, που διοργανώνει ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. Το περιεχόμενό του παρέχει στους εργοδότες, ιδιαίτερα σε εκείνους που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους, πληροφορίες για τα εξής θέματα:

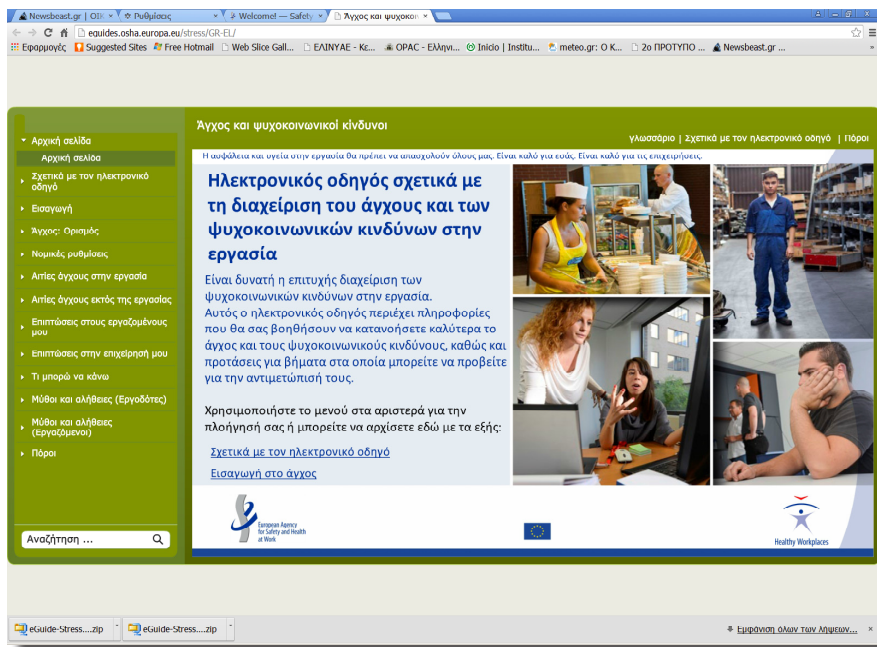
- τί είναι το άγχος και τί μπορεί να προκαλέσει
- τρόποι διαχείρισης του άγχους
- το νομικό πλαίσιο
- οι επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους.

Εκτός από αυτές τις ενότητες, ο ηλεκτρονικός οδηγός παρέχει επίσης γλωσσάρι όρων και μια σελίδα με σχετικούς συνδέσμους. Σ' αυτούς συγκαταλέγονται αρχεία

σε μορφή pdf που αναφέρονται στο περιεχόμενο του οδηγού, εξωτερικοί σύνδεσμοι, για τους οποίους απαιτείται σύνδεση στο διαδίκτυο, και λεπτομέρειες σχετικά με το πώς μπορεί κάποιος να μοιραστεί το περιεχόμενο με άλλους.

Ο οδηγός διατίθεται στη σελίδα:

<http://eguides.osha.europa.eu/stress/GR-EL/>



## 28η Απριλίου: Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Το θέμα της Παγκόσμιας Ημέρας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία για φέτος είναι **"Ας ενωθούμε για να χτίσουμε νοοτροπία πρόληψης για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία"**.

Από το 2003, η Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, καθιερώθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) να γιορτάζεται στις 28 Απριλίου κάθε έτους. Είναι μια προσπάθεια για την προώθηση της πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, σε παγκόσμιο επίπεδο.



Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς

## Το μοντέλο της επισφαλούς πλήρους απασχόλησης

*Απόσπασμα από το βιβλίο του Maurizio Lazzarato «Η κατασκευή του χρεωμένου ανθρώπου - Δοκίμιο για τη νεοφιλελεύθερη κατάσταση», Εκδόσεις Αλεξάνδρεια, Αθήνα 2014, σελίδες 14 - 20. Το βιβλίο πρωτοεκδόθηκε στη γαλλική το 2011. Το απόσπασμα που μεταφέρεται εδώ είναι του 2012 και περιλαμβάνεται ως εισαγωγή στις νεότερες εκδόσεις του βιβλίου.*

Εδώ και χρόνια, η Γερμανία ακολουθεί πολιτικές πρόωθησης της ευελιξίας και της επισφάλειας στην αγορά εργασίας και ζοφερές περικοπές στο κράτος πρόνοιας. Στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ο Ντανιέλ Κον-Μπεντίτ ρώτησε την Άνγκελα Μέρκελ: «Πώς είναι δυνατόν μια πλούσια χώρα σαν τη Γερμανία να έχει 20% φτωχούς;». Ο πρώην γκέτης του '68 είναι άραγε αφελής ή έχει πάθει αμνησία; Μάλλον υποκριτής και κυνικός είναι, αφού η «κοκκινοπράσινη» κυβέρνηση Σραίντερ [η κυβέρνηση σοσιαλδημοκρατών - πρασίνων] ήταν εκείνη που θέσπισε, μεταξύ 2000 και 2005, τους βασικούς νόμους από τους οποίους προήλθε η σημερινή κατάσταση: μια κατάσταση «επισφαλούς πλήρους απασχόλησης» που έχει επιφέρει τη μετατροπή των ανέργων και των «οικονομικά μη ενεργών» σε μια εντυπωσιακή μάζα «φτωχών εργαζομένων». Λίγη ιστορία και κάποια δεδομένα είναι απαραίτητα για να φωτίσουμε τις αθλιότητες ενός γερμανικού μοντέλου το οποίο η Τρόικα (Ευρώπη, ΔΝΤ και Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα) έχει βαλθεί να επιβάλει σήμερα σ' όλες τις ευρωπαϊκές χώρες.

Μεταξύ 1999 και 2005, η «κοκκινοπράσινη» κυβέρνηση, βασισμένη στο σύνθημα "Fördern und fordern" («προωθούμε και απαιτούμε»), πραγματοποίησε τέσσερις μεταρρυθμίσεις του ταμείου ανεργίας και της αγοράς εργασίας (οι τέσσερις νόμοι Hartz), καθεμία εκ των οποίων υπήρξε ιδιαίτερα καταστροφική.

Τον Ιανουάριο του 2003, ο νόμος Hartz II θέσπισε τις συμβάσεις «mini-job», που αποτελούν ένα είδος νομιμοποιημένης μαύρης εργασίας (απαλλάσσουν τους εργοδότες από τις

ασφαλιστικές εισφορές και δεν εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους ούτε ταμείο ανεργίας ούτε σύνταξη), και «midi-job», με μισθό από 400 ως 800 ευρώ τον μήνα, παροτρύνοντας όλο τον κόσμο να γίνει «επιχειρηματίας» της ίδιας του της εξαθλίωσης.

Τον Ιανουάριο του 2004, ο νόμος Hartz III αναδιάρθρωσε τις εθνικές και ομοσπονδιακές υπηρεσίες απασχόλησης, προκειμένου να εντατικοποιήσει τον έλεγχο και την παρακολούθηση των συμπεριφορών και της ζωής των φτωχών εργαζομένων. Μόλις ετοιμάστηκαν αυτοί οι μηχανισμοί διακυβέρνησης των φτωχών εργαζομένων, η κοκκινοπράσινη κυβέρνηση πέρασε μια σειρά νόμων για να τους «υλοποιήσει».



*Ο καγκελάριος Γκέρχαρτ Σραίντερ με τον πρόεδρο των ΗΠΑ Μπιλ Κλίντον στη Βόννη τον Μάιο του 1999.*

Ο νόμος Hartz IV, που τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2005, προβλέπει:

Τη μείωση της διάρκειας των επιδομάτων από τρία χρόνια σε ένα το πολύ, την αυστηροποίηση των όρων απόκτησής τους και την υποχρέωση των διακιούχων να δέχονται οποιαδήποτε θέση εργασίας τους προτείνεται. Για να έχει κανείς δικαίωμα στο ταμείο ανεργίας, πρέπει πλέον να έχει εργαστεί δώδεκα μήνες στα δύο χρόνια πριν από την απώλεια της απασχόλησης. Μετά από έναν χρόνο επιδόματος ανεργίας, ο άνεργος λαμβάνει ένα κοινωνικό βοήθημα 374 ευρώ. Μια Έκθεση της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης δείχνει ότι ένας στους τέσσερις εργαζόμενους που χάνει τη δουλειά του λαμβάνει κατευθείαν το κοινωνικό βοήθημα (Arbeitslosengeld II: ALG II) κι όχι επίδομα ανεργίας (ALG I). Οι λόγοι έχουν να κάνουν με το είδος της δουλειάς που έχασε ο εργαζόμενος: επισφαλούς ή κακοπληρωμένης.

Τη μείωση των επιδομάτων σε μακροχρόνια άνεργους που αρνούνται να δεχτούν θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων τους.

Την υποχρέωση των ανέργων να δέχονται θέσεις με μισθό 1 ευρώ την ώρα (επιπλέον του επιδόματος ανεργίας που λαμβάνουν).

Τη δυνατότητα μείωσης του επιδόματος σε ανέργους που έχουν αποταμιεύσεις και άρα δικαίωμα πρόσβασης σε τραπεζικούς λογαριασμούς «υποστηριζομένων»· επίσης, τη δυνατότητα να κρίνεται το επίπεδο του διαμερίσματος του «υποστηριζομένου» και να απαιτείται ενδεχομένως η μετακόμισή του.

Οι δικαιούχοι κοινωνικού βοηθήματος βάσει του νόμου Hartz IV υπολογίζονται σε 6,6 εκατομμύρια άτομα, από τα οποία το 1,7 εκατομμύριο είναι παιδιά. Τα 4,9 εκατομμύρια των ενηλίκων είναι στην πραγματικότητα φτωχοί εργαζόμενοι που απασχολούνται λιγότερο από 15 ώρες τη βδομάδα. Τον Μάιο του 2011, οι επίσημες στατιστικές κατέγραφαν πλέον 5 εκατομμύρια mini-jobs, με μια αύξηση 47,7%, την οποία υπερκέραζε η έκρηξη της προσωρινής απασχόλησης φτάνοντας το 134%. Αυτές οι μορφές συμβάσεων είναι επίσης πολύ διαδεδομένες στους συνταξιούχους: 660.000 απ' αυτούς συνδυάζουν τις συντάξεις τους με μια mini-job. Ένα σημαντικό κομμάτι του πληθυσμού, το 21,7%, εργαζόταν σε καθεστώς μερικής απασχόλησης το 2010.

Η ομοσπονδιακή στατιστική υπηρεσία της Γερμανίας υπολόγισε την αύξηση της επισφάλειας και των μορφών που καλύπτει: μεταξύ 1999 και 2009, όλες οι άτυπες μορφές απασχόλησης αυξήθηκαν τουλάχιστον κατά 20%. Οι κατηγορίες που θίγονται περισσότερο είναι οι μονογονεϊκές οικογένειες (οι γυναίκες) και οι ηλικιωμένοι. Στις συνθήκες της επισφαλούς πλήρους απασχόλησης, το επίσημο ποσοστό ανεργίας, που επιδεικνύεται σαν σήμα κατατεθέν του «γερμανικού οικονομικού θαύματος», δεν σημαίνει και πολλά!

Αυτός ο ραγδαία αυξανόμενος στρατός φτωχών εργαζομένων δεν απαρτίζεται αποκλειστικά από επισφαλώς εργαζόμενους αλλά και από εργαζόμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης. Τον Αύγουστο του 2010, μια έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας του Πανεπιστημίου του Ντούισμπουργκ-Εσεν έδειξε

ουσιαστικά ότι στη Γερμανία πάνω από 6,55 εκατομμύρια άτομα κερδίζουν λιγότερα από 10 ευρώ την ώρα μεικτά - ήτοι 2,26 εκατομμύρια άτομα παραπάνω μέσα σε δέκα χρόνια. Πρόκειται στην πλειοψηφία, για παλιούς άνεργους τους οποίους κατάφερε να «ενεργοποιήσει» το σύστημα Hartz: άτομα κάτω των 25 ετών, ξένους και γυναίκες (69% του συνόλου). Εξάλλου, 2 εκατομμύρια εργαζόμενοι στη Γερμανία κερδίζουν λιγότερα από 6 ευρώ την ώρα, ενώ στην πρώην Ανατολική Γερμανία είναι πολλοί εκείνοι που ζουν με λιγότερα από 4 ευρώ την ώρα, δηλαδή λιγότερα από 720 ευρώ τον μήνα για πλήρη απασχόληση. Το αποτέλεσμα είναι οι φτωχοί εργαζόμενοι να αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 20% των γερμανών εργαζομένων.

Κατά τη χρηματοπιστωτική κρίση, η κυβέρνηση κατέφυγε μαζικά στη μερική ανεργία, που επιτρέπει στις επιχειρήσεις να δίνουν μόλις το 60% της κανονικής αμοιβής στους μισθωτούς και να καταβάλουν μόνο το μισό των ασφαλιστικών εισφορών. Άλλο αποτέλεσμα της στρατηγικής που έφερε ο Σράιντερ από το 2002: το μερίδιο των μισθών στο ΑΕΠ μειώθηκε κατά 5%. Οι αλλαγές που επέφεραν οι «κοκκινοπράσινοι» είναι ποιοτικές: μετά από χρόνια χαοτικής και άγριας ανάπτυξης της επισφάλειας, της υποαπασχόλησης και των μειωμένων μισθών, ήταν καιρός για να επέλθει μια ρύθμιση κι ένας εξορθολογισμός της φτώχειας και της επισφάλειας που, συγκροτώντας μια «αληθινή», «συνεκτική» αγορά εργασίας για «ζητιάνους», θα ωθεί και τους καλύτερα απασχολούμενους στην ευελιξία και την οικονομική ορθολογικότητα. Ο πληθυσμός στο σύνολό του, επισφαλείς, φτωχοί εργαζόμενοι, ειδικευμένοι εργαζόμενοι, καταλήγει να είναι μετέωρος, υποκείμενος στη διαρκή ευελιξία. Οι διάφορες συνιστώσες της κοινωνικής «εργατικής δύναμης» είναι πλέον μια απλή μεταβλητή προσαρμογής στην οικονομική συγκυρία.

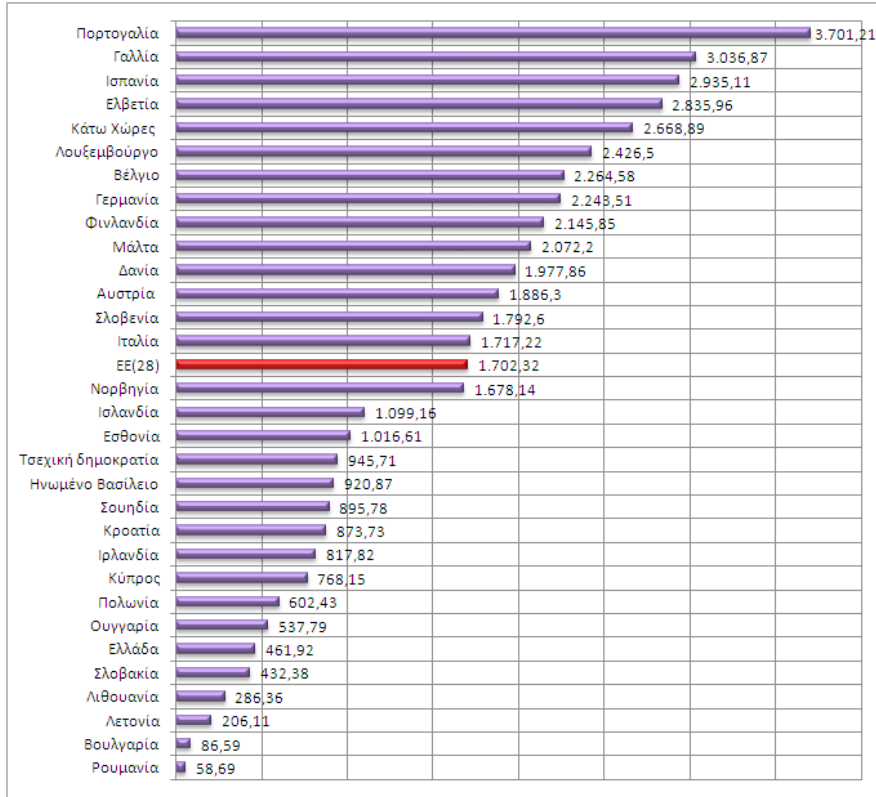
Το «κοκκινοπράσινο» πρόγραμμα φέρει επαξίως το όνομά του, «Ατζέντα 2010». Δέκα χρόνια μετά τον πρώτο νόμο Hartz τα αποτελέσματα είναι φονικά - και δεν μιλάω μεταφορικά: το προσδόκιμο ζωής των φτωχότερων - εκείνων που δεν διαθέτουν παρά τα τρία τέταρτα του μέσου εισοδήματος - υποχωρεί στη Γερμανία για τα άτομα χαμηλού εισοδήματος, έπεσε από τα 77,5 χρόνια το 2001 στα 75,5 το 2011, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, ενώ στα ανατολικά κρατίδια η κατάσταση είναι ακόμη χειρότερη: το προσδόκιμο ζωής έπεσε από τα 77,9 στα 74,1 χρόνια.

Η Γερμανία είναι η πρώτη ευρωπαϊκή χώρα που ακολούθησε τις ΗΠΑ στο δρόμο της φιλελεύθερης προόδου. Άλλες δύο δεκαετίες προσπαθειών για να «σωθεί το καθεστώς των συντάξεων» και ο θάνατος θα συμπίπτει πια με την ηλικία της συνταξιοδότησης. Ο εσωτερικός πόλεμος έχει τα δικά του στοχευμένα «χειρουργικά πλήγματα». Τηρουμένων των αναλογιών, στην πρώην Ανατολική Γερμανία το προσδόκιμο ζωής σε μια εικοσαετία θα έχει πέσει στα 66 χρόνια, μόλις πριν από τα 67 του δικαιώματος στη σύνταξη. «Ο θάνατός σου, η ζωή μου!» Μα τι πειράζει, η οικονομία υγιάίνει, οι οίκοι αξιολόγησης τη βαθμολογούν ψηλά, οι πιστωτές γεμίζουν τις τσέπες τους και το προσδόκιμο ζωής για το πλουσιότερο κομμάτι του πληθυσμού εξακολουθεί να μεγαλώνει.



Επιμέλεια: Δ. Πινότσου

**Ο τυποποιημένος δείκτης των εργατικών ατυχημάτων για την ΕΕ(28) και τα κράτη-μέλη, την Ελβετία, τη Νορβηγία και την Ισλανδία για το έτος 2012**



Πηγή: EUROSTAT

## ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ



### Ο Dr Eusebio Rial-González έφυγε από τη ζωή

Ο Eusebio Rial-Gonzalez, ο Seb όπως τον λέγαμε όλοι, έφυγε από τη ζωή στις 18 Δεκεμβρίου 2014, πολύ νέος, μετά από μάχη που έδωσε με τον καρκίνο.

Ο Seb ήταν επικεφαλής της Μονάδας Πρόληψης και Έρευνας στον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία. Ήταν ψυχολόγος με διδακτορικό στο πανεπιστήμιο του Nottingham.

Εργάστηκε στον EU-OSHA από το 2003. Ανάμεσα στα επιτεύγματά του στον οργανισμό ήταν ο σχεδιασμός της μελέτης ESENER για τις ΜΜΕ και τους νέους και αναδυόμενους κινδύνους στην εργασία, η εισαγωγή του διαδικτυακού εργαλείου εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου OIRA και η ανάπτυξη και προώθηση των OSHwiki. Ήταν εμπνευστής της ευρωπαϊκής εκστρατείας για τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες.

Με τον Seb είχαμε συνεργαστεί στο ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο πλαίσιο του θεματικού κέντρου TC OSH του EU-OSHA, αλλά και στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα NEW OSH ERA



όπου συμμετείχε ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για περισσότερα από 10 χρόνια.

Ήταν ένας πανέξυπνος άνθρωπος, εξαιρετικός συνεργάτης με φοβερή αίσθηση του χιούμορ. Θα τον θυμόμαστε πάντα.

Θεώνη Κουκουλάκη, Σπύρος Δοντάς

## 3rd Occupational Safety and Health Conference, με την υποστήριξη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Στις **26 Μαρτίου** διοργανώθηκε εκδήλωση με τίτλο **3rd Occupational Safety and Health Conference** από την εταιρεία Boussias Conferences και με την υποστήριξη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Αντικείμενό της ήταν η πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και η διαχείριση της ΥΑΕ στον κλάδο τροφίμων και ποτών.

Το άνοιγμα των εργασιών έκανε ο Καθηγητής, Πρώην Πρύτανης Ε.Μ.Π., κος **Ν. Μαρκάτος**. Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν εργασίες, οι οποίες ομοδοποιήθηκαν σε τέσσερις μεγάλες ενότητες με θέματα:

- *Πορεία προς ένα ασφαλέστερο, υγιεινότερο και πιο παραγωγικό περιβάλλον εργασίας*
- *Με στόχο τα μηδενικά εργατικά ατυχήματα και την ελαχιστοποίηση των εργασιακών ασθενειών - Καλές Πρακτικές*
- *Εκτίμηση των κινδύνων, διαμόρφωση ασφαλών και υγιών χώρων εργασίας με τη συμμετοχή όλων - Εκπαίδευση και δημιουργία κουλτούρας πρόληψης - Καλές Πρακτικές*
- *Προκλήσεις και προοπτικές για την υγεία και ασφάλεια στο σημερινό διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον απασχόλησης.*

Στις ενότητες αυτές παρουσίασαν τις εισηγήσεις τους εκπρόσωποι του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του Σ.Ε.Π.Ε., καθώς και τεχνικοί ασφαλείας και εκπρόσωποι της Διοίκησης εταιρειών αναψυκτι-

κών, τροφίμων, αλκοολούχων ποτών, ιχθυοκαλλιεργειών, εταιρειών συμβούλων κ.ά.

Σημαντική ήταν η παρουσία του **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.** στη διοργάνωση με εισηγήσεις από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. και τρία στελέχη. Ο Πρόεδρος, κος **Θ.Κ. Κωνσταντινίδης**, ανέπτυξε το θέμα «*Η πρόληψη είναι προτιμότερη από τη θεραπεία: Παραδείγματα και Εφαρμογές στον κλάδο Τροφίμων και Ποτών*».

Επίσης, η κα **Δ. Πινότσι**, Υπεύθυνη Τμήματος Επιδημιολογίας του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ανέπτυξε το θέμα «*Σημαντικότερες αιτίες ατυχημάτων στην βιομηχανία τροφίμων και ποτών. Διαπιστώσεις - Κατευθύνσεις*»

Η κα **Θ. Κουκουλάκη**, Υπεύθυνη του Κέντρου Ασφάλειας της Εργασίας και η κα **Σ. Κωνσταντοπούλου** από το Εργαστήριο Βιομηχανικής Υγιεινής του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ανέπτυξαν το θέμα «*Αγροτικός τομέας και βιομηχανία τροφίμων - Προκλήσεις για την ΥΑΕ και ο ρόλος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Εμπειρία και προοπτικές*». Ειδικότερα, η κα Κουκουλάκη μίλησε για τις προκλήσεις για την ΥΑΕ στον αγροτικό τομέα και η κα Κωνσταντοπούλου για την εμπειρία του Ινστιτούτου σε θέματα βιομηχανικής υγιεινής στον κλάδο τροφίμων και ποτών.

Στον χώρο της εκδήλωσης υπήρχε **περίπτερο** του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. από το οποίο διανεμήθηκε έντυπο υλικό.





## Ημερίδα του Τμήματος Δημόσιας και Κοινοτικής Υγείας του ΤΕΙ Αθήνας με θέμα: «Πρόληψη των κινδύνων στην εργασία»

Στις **30 Μαρτίου**, στο Συνεδριακό Κέντρο ΤΕΙ Αθήνας, πραγματοποιήθηκε **ημερίδα** με θέμα **«Πρόληψη των κινδύνων στην Εργασία»**. Την ημερίδα διοργάνωσε το Εργαστήριο Υγιεινής και Ασφάλειας του Τμήματος Δημόσιας και Κοινοτικής Υγείας του ΤΕΙ Αθήνας με τη συμμετοχή του Υπουργείου Εργασίας, του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) και άλλων φορέων της υγείας και της ασφάλειας της εργασίας.

Η ημερίδα απευθυνόταν σε εκπροσώπους Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας από δημόσιους φορείς και ιδιωτικές

επιχειρήσεις με στόχο την ενημέρωσή τους για τις δυνατότητες του υγειονομολόγου Τ.Ε. στην πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.

Στην εκδήλωση χαιρετισμό απήλυθε, μεταξύ άλλων, και ο Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., κος **Θ.Κ. Κωνσταντινίδης**.



## Ημερίδα του Σ.Ε.Π.Ε. με τίτλο «Απλούστευση Διαδικασιών – Αναβάθμιση Υπηρεσιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας»

Στις **19 Φεβρουαρίου** πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα ημερίδα με τίτλο: **«Απλούστευση Διαδικασιών – Αναβάθμιση Υπηρεσιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας»**. Πρόκειται για τη 2η ημερίδα με τον ίδιο γενικό τίτλο που διοργάνωσε το Σ.Ε.Π.Ε. με το κοινό αυτή τη φορά να αποτελείται από εκπροσώπους των Κοινωνικών Εταιρειών και του ευρύτερου Ιδιωτικού Τομέα.

Ο Υπουργός Εργασίας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, κος **Πάνος Σκουρλέτης**, χαιρέτησε την εκδήλωση σημειώνοντας: «Εκείνο το οποίο νομίζω ότι θα πρέπει όλοι να καταλάβουμε, είναι ότι μπαίνουμε σ' αυτή τη νέα εποχή με μια διαφορετική αντίληψη. Μια αντίληψη που δεν θα είναι διεκπεραιωτική, που δεν θα είναι αυτό που λέει ο κόσμος «δημοσιοϋπαλληλική», αλλά που θα στοχεύσει στην αναβάθμιση της ίδιας της δουλειάς του Σώματος, αλλά και στην συμφιλίωσή του και με τους εργαζόμενους και με τις επιχειρήσεις.»

Την εκδήλωση χαιρέτισε, μεταξύ άλλων και ο Πρό-

εδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., κος **Θ. Κωνσταντινίδης**.

Το συμπέρασμα της ημερίδας ήταν ότι «το Σ.Ε.Π.Ε. έρχεται να λειτουργήσει σε ένα σύγχρονο ψηφιακό περιβάλλον, με αποτελεσματικότερη στόχευση των παραβατικών επιχειρήσεων, παρέχοντας ταυτόχρονα βελτιωμένες ηλεκτρονικές υπηρεσίες στους συναλλασσόμενους.

Συγκεκριμένα, για τον εργαζόμενο η βελτίωση της κοινωνίας του με το Σ.Ε.Π.Ε. συνίσταται στη:

- Δυνατότητα επικοινωνίας με τις υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε. μέσω απόκτησης προσωπικού λογαριασμού στη διαδικτυακή του πύλη (portal)
- Βελτίωση της εξυπηρέτησης μέσω της παροχής ηλεκτρονικών υπηρεσιών επικεντρωμένων στις ανάγκες των εργαζομένων
- Δυνατότητα υποβολής καταγγελιών μέσω πολ-

ηλεκτρονικών καναλιών: διαδικτυακή πύλη (portal) Σ.ΕΠ.Ε., Πολυμεσικό Κέντρο Επικοινωνίας, φυσική παρουσία

- Παροχή αξιόπιστης και δομημένης πληροφόρησης για όλα τα θέματα ενδιαφέροντος των εργαζομένων (ισχύουσα νομοθεσία, εργασιακά δικαιώματα κ.λπ.) μέσω της ιστοσελίδας του Σ.ΕΠ.Ε.
- Λήψη άμεσης πληροφόρησης και ενημέρωσης για θέματα των εργαζομένων μέσω του Πολυμεσικού Κέντρου Επικοινωνίας του Σ.ΕΠ.Ε.
- Αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών για την προώθηση των εργασιακών δικαιωμάτων
- Δημιουργία εθνικού Ηλεκτρονικού Μητρώου Εργασίας Ανηλίκων στο οποίο εγγράφονται όλοι οι ανήλικοι που απασχολούνται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία

Για τις συναλλαγές των επιχειρήσεων με το Σ.ΕΠ.Ε., οι αλλαγές στη λειτουργία είναι:

- Δημιουργία λογαριασμού της επιχείρησης στη διαδικτυακή πύλη (portal), μέσω του οποίου πραγματοποιείται αμφίδρομη επικοινωνία με τις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.
- Κατάρτιση της ανάγκης για φυσική παρουσία μέσω της παροχής ηλεκτρονικών υπηρεσιών για την υποβολή αιτήσεων, δηλώσεων και στοιχείων προς το Σ.ΕΠ.Ε., πέραν της χρήσης του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ
- Δυνατότητα ηλεκτρονικής παρακολούθησης της εξέλιξης των αιτημάτων και λήψης απαντήσεων στον λογαριασμό της επιχεί-

ρησης

- Αποτελεσματικότερη στόχευση των ελέγχων του Σ.ΕΠ.Ε. με αξιοποίηση στοιχείων παραβατικότητας, καταγγελιών και εργατικών ατυχημάτων
- Δυνατότητα αναγγελίας ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, μέσω της διαδικτυακής πύλης (portal) ή του Πολυμεσικού Κέντρου Επικοινωνίας του Σ.ΕΠ.Ε.
- Παροχή αξιόπιστης και δομημένης πληροφόρησης για όλα τα θέματα ενδιαφέροντος των επιχειρήσεων (ισχύουσα νομοθεσία, υποχρεώσεις, διαδικασίες κ.λπ.) μέσω της ιστοσελίδας του Σ.ΕΠ.Ε.
- Καθιέρωση Ηλεκτρονικού Μητρώου Τεχνικών Ασφάλειας και Ιατρών Εργασίας.
- Ανάθεση καθηκόντων σε Τεχνικούς Ασφάλειας και Ιατρούς Εργασίας από το αντίστοιχο Μητρώο, ηλεκτρονικά, χωρίς την προσκόμιση δικαιολογητικών.»



## Νομοθετικές εξελίξεις



Επιμέλεια: Αφροδίτη Δαΐκου

**Υπουργική Απόφαση 14980 Φ.700.5/2015 (Πυροσβεστική Διάταξη 3/2015) (ΦΕΚ 529/B/3.4.2015)** Μέτρα και μέσα πυροπροστασίας χώρων συνάθροισης κοινού

**Υπουργική Απόφαση 10520/213/2015 (ΦΕΚ 453/B/24.3.2015)** Επιμόρφωση εργοδοτών και εργαζομένων για θέματα άσκησης καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας σε επιχειρήσεις Β΄ και Γ΄ κατηγορίας – Προγράμματα 2015

**Υπουργική Απόφαση οικ. 7896/2344/2015 (ΦΕΚ 297/B/27.2.2015)** Παράταση της προθεσμίας της περίπτωσης η) του άρθρου 4 της υπ' αριθμ. πρωτ. 29502/85/01.9.2014 (ΦΕΚ 2390/B/08.9.2014) απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας «Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ' αριθμ. 5072/6/25.02.2013 απόφασης

του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΦΕΚ 449/B/25.02.2013), περί επανακαθορισμού των όρων και προϋποθέσεων ηλεκτρονικής υποβολής στοιχείων για θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με την υπ' αριθμ. 28153/126/28.08.2013 απόφασή του (ΦΕΚ 2163/B/30.08.2013)», όπως τροποποιήθηκε με την υπ' αριθμ. πρωτ. 49327/10702/22.12.2014 (ΦΕΚ 3456/B/23.12.2014) απόφασή του, για το έτος 2015.

**Υπουργική Απόφαση οικ. 100079/2015 (ΦΕΚ 135/B/22.1.2015)** Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 20488/2010 κοινής υπουργικής απόφασης «Καθορι-

σμός Ποιοτικών Περιβαλλοντικών Προτύπων στον ποταμό Ασωπό και Οριακών Τιμών Εκπομπών υγρών βιομηχανικών αποβλήτων στη λεκάνη απορροής του Ασωπού (749/B)» και συναφείς διατάξεις.

**Υπουργική Απόφαση 72983/6562/14/2015 (ΦΕΚ 88/B/19.1.2015)** Καθορισμός όρων και προϋποθέσεων ίδρυσης και λειτουργίας πρατηρίων υγρών καυσίμων, υγραερίου και φυσικού αερίου, εντός λιμενικής ζώνης και τουριστικών λιμένων (μαρίνες), για την αποκλειστική διάθεση καυσίμων σε σκάφη.

**Υπουργική Απόφαση οικ. 113385/2015 (ΦΕΚ 35/B/14.1.2015)** Τροποποίηση επί της Υ9/οικ.70521/18.8.14 «Βραχυπρόθεσμα και Μακροπρόθεσμα Μέτρα Ελέγχου της Συνταγογράφησης και Εκτέλεσης Εργαστηριακών Εξετάσεων» Υπουργικής Απόφασης. (Συνταγογράφηση ιατρικών πράξεων από γιατρούς εργασίας).

**Υπουργική Απόφαση Φ.40035/41931/1653/2015 (ΦΕΚ 192/B/23.1.2015)** Καθορισμός διαδικασίας και δικαιολογητικών για τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις άμεσα ασφαλισμένες του Ο.Α.Ε.Ε, κατ'εφαρμογή του άρθρου 6 του ν. 4097/2012 (235/A).

**Υπουργική Απόφαση Δ5α/64352/10310/2014 (ΦΕΚ 3654/B/31.12.2014)** Μέτρα περιορισμού κυκλοφορίας φορτηγών αυτοκινήτων σε τμήματα των Εθνικών οδών κατά τη διάρκεια του έτους 2015.

**Υπουργική Απόφαση οικ. 56366/4351/2014 (ΦΕΚ 3339/B/12.12.2014)** Καθορισμός απαιτήσεων (προδιαγραφών) για εργασίες επεξεργασίας στο πλαίσιο της μηχανικής - βιολογικής επεξεργασίας των σύμμεικτων

αστικών αποβλήτων και καθορισμός χαρακτηριστικών των παραγόμενων υλικών ανάλογα με τις χρήσεις τους, σύμφωνα με το εδάφιο β της §1 του άρθρου 38 του Ν. 4042/2012 (24/A).

**Υπουργική Απόφαση οικ. 12997/145/Φ.15/2014 (ΦΕΚ 3284/B/8.12.2014)** Απλούστευση της αδειοδότησης για την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας - Επέκταση απαλλαγής πιστοποιητικού ενεργητικής πυροπροστασίας.

(Με το άρθρο 1§1 αντικαθίσταται το άρθρο 3 της υ.α. Φ 15/οικ. 1589/104/2006 (ΦΕΚ 90/B) ως εξής: «Με την εξαίρεση των περιπτώσεων της §2 του παρόντος απαλλάσσονται από την υποχρέωση εφοδιασμού με μελέτη ενεργητικής πυροπροστασίας και Πιστοποιητικό (Ενεργητικής) Πυροπροστασίας, οι βιομηχανίες, βιοτεχνίες, επαγγελματικά εργαστήρια και οι πάσης φύσεως μηχανολογικές εγκαταστάσεις και αποθήκες που περιλαμβάνονται στις κατηγορίες Ο και Αα του Παραρτήματος Ι της παρούσας απόφασης, ανεξάρτητα από την ισχύ τους.....»).

**Υπουργική Απόφαση 611.22/14/3013/2014 (ΦΕΚ 3199/B/27.11.2014)** Ενσωμάτωση του Κώδικα Διεθνών Προτύπων και Συνιστώμενων Πρακτικών για τη Διερεύνηση Ασφάλειας σε ένα Ναυτικό Ατύχημα ή ένα Ναυτικό Συμβάν (Κώδικας Διερεύνησης Ατυχημάτων).

**Υπουργική Απόφαση οικ. 12684/92/2014 (ΦΕΚ 3181/B/27.11.2014)** Απλούστευση της αδειοδότησης για την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας - Κατάργηση άδειας λειτουργίας μεταποιητικών δραστηριοτήτων.

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

## Συνέδρια - Ημερίδες - Εκθέσεις >



**9-10 March 2015, Brussels, The Square, Mont des Arts**  
**European Summit on Innovation for Active and Healthy Ageing**

This event, organised by the European Commission, aims to discuss how Europe can address the challenges and seize the opportunities arising from demographic change through ICT and innovation.

**E-mail:** [ec-eip-aha@ec.europa.eu](mailto:ec-eip-aha@ec.europa.eu)

**Web:** <http://ec.europa.eu/re->

[search/innovation-union/index.en.cfm?section=active-healthy-ageing&pg=2015-summit](http://search/innovation-union/index.en.cfm?section=active-healthy-ageing&pg=2015-summit)



**4 March - 6 March 2015, ITUH, Brussels**

**Women's health and work. Sharing knowledge and experiences to enhance women's working conditions and gender equality**

Confirmed speakers for the plenary

Επιμέλεια: Κωνσταντίνα Καψάλη

sessions include **Lucia Artaco** (Salut Laboral de l'Ajuntament de Barcelona, Spain), **Colette Fagan** (Manchester University, UK), **Katherine Lippel** (Ottawa University, Canada), **Karen Messing** (Université du Québec à Montréal UQAM, Canada), **Agnès Parent-Thirion** (Eurofound), **Elke Schneider and Sarah Copsey** (EU-OSHA), **Carme Valls**, (Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris CAPS, Spain).  
**Web:** <https://www.etui.org/Events/Women-s-health-and-work.-Sharing-knowledge-and-experiences-to-enhance-women-s-working-conditions-and-gender-equality>



**April 20-24, 2015**  
**Double Tree Suites by Hilton Cincinnati-Blue Ash, 6300 E. Kemper Road, Sharonville, Ohio 45241-2364**  
**Presented by ACGIH**

Fundamentals in Industrial Ventilation & Practical Applications of Useful Equations

Register online at [https://www.acgih.org/events/course/Fund-Prac\\_Apr15reg.htm](https://www.acgih.org/events/course/Fund-Prac_Apr15reg.htm)



**August 24-25, 2015 Toronto, Canada**  
**4th International Conference and Exhibition on Occupational Health & Safety**

**Theme:** Public Awareness and Responsibilities regarding Health & Safety issues

**Web:** <http://occupationalhealth.conferenceseries.com/index.php>



**13 April - 24 September 2015**  
**International Training Centre of the ILO, Turin, Italy**  
**Distance learning course on occupational safety and health**

The general objective of this course is to develop the knowledge and the understanding for managing the occupational safety and health (OSH). The course has an estimated duration of 550 hours of study and it has been designed for engineers, physicians, chemists, inspectors and other civil servants, or simply OSH practitioners interested in

increasing their knowledge and competence on occupational safety and health.

The course includes the following 8 modules:

- Module A1: Introduction to the occupational safety and health;
- Module A2: Occupational Safety;
- Module A3: Occupational Hygiene;
- Module A4: Occupational Medicine;
- Module A5: Occupational Psychosociology and Ergonomics;
- Module A6: Organization of OSH at the enterprise level;
- Module A7: Organization of OSH at the national level;
- Module A8: Participatory approaches for the improvement of the working conditions

**Contact:** Mr. Félix Martín Daza, tel. +39 011 6936576, fax. +39 011 6936548, [spgt@itcilo.org](mailto:spgt@itcilo.org)

**Web:** [http://www.ilo.org/safework/events/courses/WCMS\\_229077/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/events/courses/WCMS_229077/lang--en/index.htm)



**Employment and Social Inclusion in Europe: Ways Forward for the Young Jobless Generation**

Thon Hotel Brussels City Centre  
 Tuesday 24th March 2015

**KEY SPEAKER:**

**European Network of Public Employment Services**

**Stefanie Ledermaier**, Research Officer, Eurofound, **Fons Leroy**, CEO, VDAB (the Flemish Public Employment Service), Board Member, European Network of Public Employment Services, **Andrea Gerosa**, Founder & Chief Thinker, ThinkYoung, **Denis Pennel**, Managing Director, European Confederation of Private Employment Services (Eurociett), **Katerina Rudiger**, Head of Skills and Policy Campaigns, Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), **Caroline Jenner**, CEO, JA-YE Europe  
**Ciara Dullaghan**, Public Policy Exchange

**Tel:** +44 (0) 845 606 1535

**Fax:** +44 (0) 845 606 1539

**Web:** <http://www.publicpolicyexchange.co.uk/events/FC24-PPE2>



**16 September 2015 at the University of Natural Sciences and Humanities in Siedlce, Poland**  
**Ergonomics - an opportunity for new jobs**

Organized by the Faculty of Economics and Legal Sciences, University of Natural Sciences and Humanities in Siedlce, Poland, in cooperation with the ERGO WORK project partnership.

**Topics of interest include:**

1. Ergonomics as a tool of breaking barriers - theoretical aspects
  2. Formal and legal aspects of Ergonomics and Health and Safety.
  3. Financial opportunities for ergonomic solutions and new human jobs
  4. Social and psychological benefits of inclusion of Persons With Disabilities (PWD) in the labour market.
  5. Technical support of the process of PWD inclusion in the labour market.
  6. Ergonomic and universal workplace design - practical aspects.
  7. Promotion and education for integration and inclusion of PWDs to the labour market.
- Please send your abstracts (500 characters with spaces) by **March 15, 2015** to [mariusz.cie@op.pl](mailto:mariusz.cie@op.pl)  
 Complete a Complete articles (template can be found here) should be submitted in English until **May 15, 2015**.  
 The expected publication date is **September 1, 2015**.  
 For other project documents and more information, please visit the project's website.  
**Contact details :** Sonia Staskowiak, Project & Finance Officer tel.:+32 2 282 46 17  
**Web:** <http://www.easped.eu/en/content/call-papers-ergowork-final-conference-ergonomics-opportunity-new-jobs>

## Αλκοόλη στον χώρο εργασίας

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

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

**Alcohol abuse: the hidden diagnosis. Issues such as stress in the workplace dominate the headlines, yet it is estimated that the relatively low-profile problem of alcohol abuse affects one in ten workers** / Brenda Coldwell, Occupational health, 1996, 48(11), σ. 392-394

**Alcohol and drug problems at work : the shift to prevention** / International Labour Office, United Nations Office for Drug Control and Crime Prevention.- Geneva : ILO, c2003.- xvii, 119 σ. ISBN 92-2-113373-7 (4810, 4852, 4853, 4854, 4855, 4856, 5916, 5917)

**Alcohol and human health** / Lesley Smart (ed.).- Oxford : Oxford University Press, c2007.- xi, 127 σ. (Introducing health sciences) ISBN 978-0-1992-3735-7 (5566)

**Alcohol and the workplace: a report on the impact of work place policies and programmes to reduce the harm done by alcohol to the economy** / Peter Anderson, FACE project, 2010 <http://www.faseproject.eu/content/bestanden/literature-study-alcohol-and-the-workplace.pdf>

**Alcohol in the workplace: factsheet** / Institute of Alcohol Studies, London, 2014 <http://www.ias.org.uk/uploads/pdf/Factsheets/Alcohol%20in%20the%20workplace%20factsheet%20March%202014.pdf>

**Changing media in workplace programs** / by Murray L. Lappe, Occupational health and safety, 2002, 71(4), σ. 28-32

**Don't mix it: a guide for employers on alcohol at work**, HSE, 1996 <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg240.pdf>

**Drugs and alcohol in the workplace: guidance for workplace representatives** / TUC, 2010 <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/drugsalcoholinworkplace.pdf>

**Forensic issues in alcohol testing** / Steven B. Karch (ed.).- Boca Raton : CRC Press, c2008.- 142 σ. ISBN 978-1-4200-5445-3 (5557)

**Greece: use of alcohol /drugs at the workplace** / Sofia Lampousaki, INE/ΓΣΕΕ, EurWork, 2012 <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/greece/greece-use-of-alcohol-drugs-at-the-workplace>

**Health promotion in the workplace: alcohol and**

**drug abuse** / World Health Organization.- Geneva : WHO, c1993.- v, 34 σ. (WHO technical report series ; 833) ISBN 92-4-120833-3 (5662)

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

**The influence of alcohol on industrial accidents in the czech republic** / Milos Palecek, International journal of occupational safety and ergonomics. 1995, 1(3), σ. 304-307

**Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. An ILO code of practice.**- Geneva : International Labour Office, 1996, 73 σ. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09\\_297\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_297_engl.pdf)

**New solutions for ensuring a drug-free workplace** / Bill Current, Occupational health and safety, 2002, 71(4), σ. 34-35

**Use of alcohol and drugs at the workplace** / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012 [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/ewco/tn1111013s/tn1111013s.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1111013s/tn1111013s.pdf)

**Αλκοόλη : ένα σκληρό ναρκωτικό** / Κώστας Τσαρούχας.- Αθήνα : Άγκυρα, c2000.- 300 σ. ISBN 960-234-727-9 (6467)

**Αλκοόλη : γνωρίζεις τα όρια σου;** / ΕΛΙΝΥΑΕ, 2008 [http://www.elinyae.gr/el/lib\\_file\\_upload/Alkool.1214561261359.pdf](http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/Alkool.1214561261359.pdf)

**Αλκοόλη και κεντρικό νευρικό σύστημα** / Μαρία Μυρωνίδου-Τζουβελέκη, Θεσσαλονίκη: University Studio Press, 2002 94 σ. ISBN 960-12-1144-6 (5354, 6894, 6895, 6896, 6897, 6898, 6899)

**Διαχείριση θεμάτων που σχετίζονται με τη χρήση αλκοόλη και άλλων εξαρτησιογόνων ουσιών στους χώρους εργασίας** / Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Κύπρου. Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας, 2012 [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/6C730B5857846A98C22577E40024F6DD/\\$file/Alkool%20kai%20Exartisiogones%20-%20Xoroi%20Ergasias.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/6C730B5857846A98C22577E40024F6DD/$file/Alkool%20kai%20Exartisiogones%20-%20Xoroi%20Ergasias.pdf)

**Χρήση αλκοόλη και ναρκωτικών στο χώρο εργασίας** / Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2012 [https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2012/231/el/1/EF12231EL.pdf](https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/231/el/1/EF12231EL.pdf)

## Preventing work cancers. A workplace health priority

Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς



**Συγγραφείς:** Marie-Anne Mingeot (δημοσιογράφος), Tony Musu και Laurent Vogel (σεπτελέρρευνητές του ETUI)

**Εκδοτικός Φορέας:** European Trade Union Institute (ETUI)

**Σελίδες:** 80

**Έκδοση:** 2014

**ISBN:** 978-2-87452-311-3

Το Ινστιτούτο των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUI) παρουσιάζει εκδοτική δραστηριότητα σε ευρύτατο φάσμα κοινωνικών και τεχνικών θεμάτων. Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η σειρά των οδηγών του (guides) που στόχο έχει να προσφέρει ευσύνοπτα βιβλία για μια σειρά κλάδων, παραγωγικές δραστηριότητες, επαγγελματικές ασθένειες κ.ά. Το θέμα του συγκεκριμένου

βιβλίου είναι η πρόληψη του καρκίνου επαγγελματικής προέλευσης. Η συγγραφέας, έμπειρη δημοσιογράφος σε σχετικά επιστημονικά θέματα, συνεργάστηκε με δύο εξαιρετικούς ερευνητές του Ινστιτούτου. Στο βιβλίο τονίζεται ότι η πρόληψη του καρκίνου αποτελεί προτεραιότητα, και μάλιστα ύψιστη, παρότι μέχρι σήμερα δεν έχει τύχει της δέουσας προσοχής από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το επικρατούν πολιτικό πλαίσιο δεν ευνοεί την αποτελεσματική πρόληψη παραγόντων που δρουν εις βάρος της υγείας των εργαζομένων σε μακροπρόθεσμη βάση. Το κείμενο προσφέρει μια ιστορική προσέγγιση του θέματος και προτείνει στρατηγικές για αποτελεσματικότερες παρεμβάσεις και μάχες κατά της πορείας αυτής.

Το βιβλίο απευθύνεται σε μέλη εργατικών συνδικάτων, πρόσωπα που λαμβάνουν πολιτικές αποφάσεις, επιστήμονες και επαγγελματίες στον χώρο της δημόσιας υγείας. Διατίθεται και ηλεκτρονικά: <http://www.etui.org/Publications2/Guides/Preventing-work-cancers.-A-workplace-health-priority>

## Εγχειρίδιο Πυροσβεστικής Τέχνης: Η Συμπεριφορά της Φωτιάς σε Πυρκαγιές Διαμερισμάτων



**Συγγραφέας:** Δρ Μιχαήλ Χάληρης

**Εκδότης:** Δρ Μιχαήλ Χάληρης

**Σελίδες:** 32

**Έκδοση:** 2014

**ISBN** 978-960-93-6503-1

Οι συνθήκες που διαμορφώνονται στις πυρκαγιές διαμερισμάτων δημιουργούν από τη φύση τους ένα περιβάλλον υψηλού κινδύνου και η

αντιμετώπισή τους από τους πυροσβέστες είναι από τις πλέον επικίνδυνες εργασίες. Εάν ο πυροσβέστης που επεμβαίνει σε αυτά τα περιστατικά δεν είναι γνώστης των κανόνων για ασφαλή επέμβαση και δεν διαθέτει επίγνωση του κινδύνου είναι απόλυτα βέβαιο ότι η ζωή του και πιθανόν οι ζωές των συναδέλφων του θα τεθεί σε κίνδυνο.

Με αυτές τις σκέψεις στο μυαλό ο Αντιπύραρχος Μιχαήλ Χάληρης, Δρ Χημείας επιμελήθηκε το εγχειρίδιο

πυροσβεστικής τέχνης με θέμα: «Η Συμπεριφορά της Φωτιάς σε Πυρκαγιές Διαμερισμάτων» με σκοπό να δημιουργήσει μια πλατφόρμα γνώσεων, που να συνδυάζει το θεωρητικό υπόβαθρο των πυρκαγιών κλειστών χώρων με τις σωστές ενέργειες σε συμβάν μιας πυρκαγιάς διαμερίσματος, έτσι ώστε να αποτελέσει εκπαιδευτικό υλικό και έναν χρήσιμο οδηγό ενεργειών για κάθε πυροσβέστη.

Το εγχειρίδιο προσπαθεί να προσδιορίσει τί χρειάζεται να γνωρίζουν οι πυροσβέστες σχετικά με τις πυρκαγιές των διαμερισμάτων. Γίνεται προσπάθεια σε πολύ απλή και κατανοητή γλώσσα και με τη χρήση έγχρωμων εικόνων να δοθεί με συνοπτικό τρόπο, χωρίς να εισχωρήσει εις βάθος σε θεωρίες, το τί συμβαίνει στα πρώτα στάδια της ανάπτυξης μιας πυρκαγιάς σε ένα διαμέρισμα, πώς αυτή καταλήγει σε Καθολική Ανάφλεξη (Flashover) και πώς, ενδεχομένως, στο φαινόμενο της Αντεπιστροφής Φλόγων (Backdraft /Backdraught), καθώς και στην επίδραση του αερισμού κατά τη διάρκεια μιας πυρκαγιάς. Επιπλέον, στο τέλος του εγχειριδίου παρατίθεται η σχετική βιβλιογραφία για εκείνους τους αναγνώστες που επιθυμούν μια περισσότερο θεωρητική εξήγηση για τη δυναμική εξέλιξη της φωτιάς.

Τέλος, το εγχειρίδιο έρχεται να καλύψει ένα κενό στην ελληνική πυροσβεστική βιβλιογραφία.

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

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

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

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

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

- **Τεχνικών Ασφάλειας αποφοίτων ΑΕΙ<sup>1</sup> διάρκειας 100 ωρών** με τίτλο **«Υγιεινή & Ασφάλεια - Πρόληψη Ατυχημάτων στα Τεχνικά Έργα»**. Απευθύνεται σε στελέχη τεχνικών εταιρειών και ελεύθερους επαγγελματίες, οι οποίοι στοχεύουν στην ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας σε **Τεχνικά Έργα**. Για τα συγκεκριμένα σεμινάρια ισχύουν οι ίδιες προϋποθέσεις, ενώ χορηγούνται ίδιοι τύπου βεβαιώσεις παρακολούθησης με τα σεμινάρια Βιομηχανίας.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

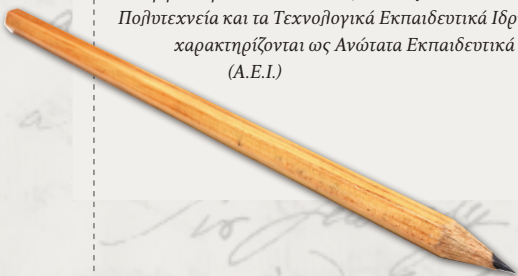
**ΙΩΑΝΝΙΝΑ:** Καπιδάνη 7, Τηλ.: 26510 83290, φαξ: 26510 83294

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

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

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

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





<http://www.elinyae.gr>