

# ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ιαν - Φεβ - Μαρ - Απρ 2023

Τετραμηνιαίο Περιοδικό

Τεύχος 88



## ΕΛΙΝΥΑΕ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Λιοσίων 143 & Θειρσίου 6, 104 45 Αθήνα

T.: 210 8200100, F.: 210 8200222

E.: info@elinyae.gr

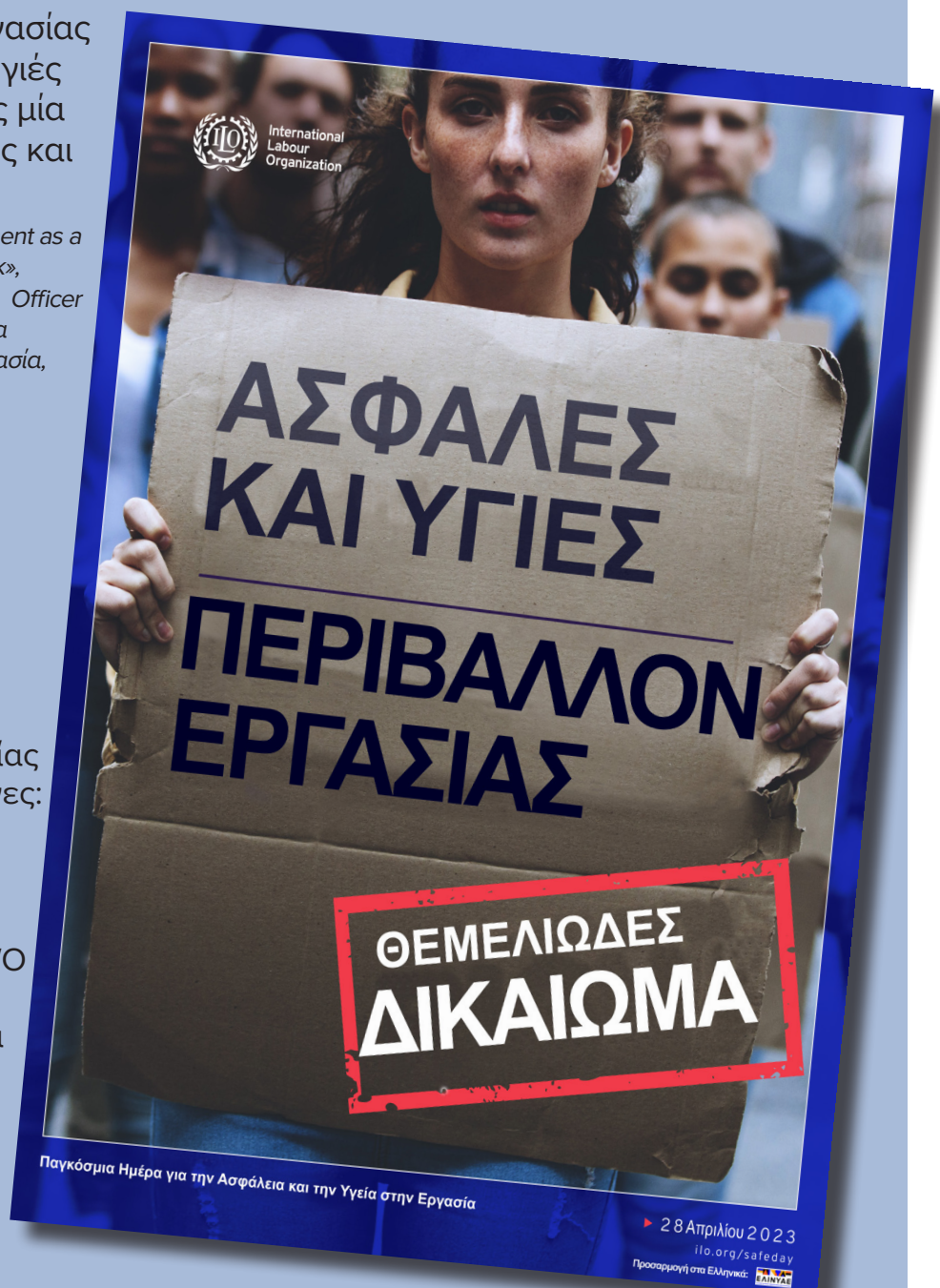
www.elinyae.gr

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας μιλά για το ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον ως μία από τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία

*«A safe and healthy working environment as a fundamental principle and right at work»,  
Dr. Grace Monica Halim, Technical Officer OSH, ILO, 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, ΕΛΙΝΥΑΕ, Νοέμβριος 2022*

### Άρθρα

- ☆ Η Βία και η Παρενόχληση στην Εργασία μετά τον Ν.4808/2021.  
Της Μ. Γιαννακούρου
- ☆ Επίδομα κήσης και λοχείας στις μισθωτές εργαζόμενες: προσεγγίζοντας την οικονομική δυναμική του.  
Του Μ. Μπουχέλου
- ☆ Οι Πιστοποιήσεις του GWO στην Αιολική Βιομηχανία. Η ανάπτυξη του GWO και η ανάγκη του Advanced Rescue Training (ART).  
Του Θ. Καπετανάκη



Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

28 Απριλίου 2023  
ilo.org/safeday

Προσαρμογή στα Ελληνικά: ΕΛΙΝΥΑΕ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### Editorial ..... 3

- Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας μιλά για το ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον ως μία από τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία. Δημοσιογραφική επιμέλεια: Α. Λεφοπούλου ..... 4

### Άρθρα

- Η Βία και η Παρενόχληση στην Εργασία μετά τον Ν. 4808/2021. Της Μ. Γιαννακούρου ..... 9
- Επίδομα κήσης και λοχείας στις μισθωτές εργαζόμενες: προσεγγίζοντας την οικονομική δυναμική του. Του Μ. Μπουχέλου ..... 17
- Οι Πιστοποιήσεις του GWO στην Αιολική Βιομηχανία. Η ανάπτυξη του GWO και η ανάγκη του Advanced Rescue Training (ART). Του Θ. Καπετανάκη ..... 28

### Τα νέα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

- Το ΕΛΙΝΥΑΕ συμμετέχει στην δημιουργία του Generic OiRA ..... 35
- Ο δημόσιος κατάλογος της Βιβλιοθήκης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. διαθέσιμος στο διαδίκτυο με την υποστήριξη του ΕΚΤ..... 35
- Το ΕΛΙΝΥΑΕ στη 2η και 3η Διεθνή Συνάντηση Εργασίας για την Πολιτική Προστασία, στο πλαίσιο του Προγράμματος SETOFF ERASMUS+KA220 ..... 36
- Πρόγραμμα ADAPT HEAT: Συλλογική διαπραγμάτευση για την προστασία των εργαζομένων από τον καύσωνα..... 37
- Το ΕΛΙΝΥΑΕ έκοψε την πρωτοχρονιάτικη πίτα του ..... 37
- Αν η υγεία και η ευημερία «καθοδηγούσαν» την βιώσιμη ανάπτυξη (άρθρο).... 38
- Σύγχρονες προκλήσεις για την πυροπροστασία (άρθρο) ..... 38
- Το ΕΛΙΝΥΑΕ στην εκπομπή της ΕΡΤ, Athens Calling ..... 39
- Η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ στην εκπομπή της ΕΡΤ, Εντός Κάδρου..... 39
- «Ασφάλεια στο σχολείο» - Το ΕΛΙΝΥΑΕ στα νηπιαγωγεία..... 39
- Ενημερωτικές δράσεις σε Επαγγελματικά Λύκεια και Δημόσια ΙΕΚ..... 40
- Η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ στην εκδήλωση και την κοπή πίτας του CSR HELLAS «Με το βλέμμα στον άνθρωπο» ..... 40
- Η συμμετοχή του ΕΛΙΝΥΑΕ στην ημερίδα για την ΥΑΕ του Συλλόγου Εργαζομένων του Δήμου Κηφισιάς..... 41

### Διεθνές Περιεχόμενο

- Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2023 ..... 42
- 75 χρόνια βελτίωσης της δημόσιας υγείας - Παγκόσμια Ημέρα Υγείας 2023 .. 42
- Απαιτούνται νέα μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στον τομέα της τέχνης και της ψυχαγωγίας..... 43
- Έλληνας ο νέος Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία..... 44

### Λόγος και Εικόνα

- Η εποχή των αλγορίθμων, η εργασία, η ιδιοκτησία και η διανομή του πλούτου. Επιμέλεια: Σ. Δοντάς ..... 45

### Βιβλιοπαρουσίαση

- Η πολιτική της συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιμέλεια: Μ. Αναλυτής..... 47

### Βιβλιογραφία & Χρήσιμες διασυνδέσεις

- Ταχυδρομικές Υπηρεσίες. Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη ..... 48

- Νομοθετικές εξελίξεις Επιμέλεια: Α. Δαΐκου ..... 49

- Συνέδρια - Ημερίδες Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη ..... 51

ISSN: 1108-5916

#### Ιδιοκτήτης

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής  
και Ασφάλειας της Εργασίας

#### Δ.Σ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

**Πρόεδρος:** Ρένα Μπαρδάνη

**Αντιπρόεδροι:** Θεόδωρος Δεληγιαννάκης,  
Αντώνιος Μέγγουλης

**Μέλη:** Γεώργιος Αμβράζης, Έλλη Βαρχαλαμά,  
Χρήστος Ιωάννου, Χρήστος Καβαλόπουλος,  
Σοφία Καζάκου, Σωτήριος Παπαμιχαήλ

**Σελιδοποίηση, επιμέλεια έκδοσης:** Εβίτα Καταγή,  
Τομέας Υποστηρικτικών Υπηρεσιών ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

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

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

Η 28η Απριλίου έχει καθιερωθεί από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ως Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. Αποτελεί ημέρα μνήμης και τιμής των εργαζομένων που έχασαν την ζωή τους, υπέστησαν ατυχήματα ή ασθένειες ως αποτέλεσμα της εργασίας τους. Στόχο έχει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τους κινδύνους στον χώρο εργασίας και τη σημασία της υγείας και της ασφάλειας στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών.



Κάθε χρόνο, ο εορτασμός δίνει το έναυσμα για συζήτηση σχετικά με τα αναδυόμενα ζητήματα και τις τάσεις της υγείας και της ασφάλειας, καθώς και για την ανταλλαγή πληροφοριών και πόρων σχετικά με την ασφάλεια στον χώρο εργασίας.

Είναι μια ευκαιρία για ενημέρωση σχετικά με την σημασία της συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα υγείας και ασφάλειας και της ενίσχυσης του ρόλου των συνδικαλιστικών και άλλων οργανώσεων εργαζομένων στην προώθηση της επαγγελματικής υγείας και της ασφάλειας. Μια ευκαιρία για να υποστηριχθούν τα δικαιώματα των εργαζομένων για έναν ασφαλή και υγιή χώρο εργασίας και να προωθηθούν πολιτικές και πρακτικές που τους προστατεύουν. Επίσης, δίνεται η δυνατότητα να τονιστεί ο οικονομικός και κοινωνικός αντίκτυπος των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών και να προωθηθεί η επιχειρηματική σκοπιμότητα για επενδύσεις στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Φέτος το θέμα-μήνυμα της Ημέρας είναι «Ασφαλές και Υγιές Περιβάλλον Εργασίας - Θεμελιώδεις δικαιώματα».

Στο συνέδριο του ΕΛΙΝΥΑΕ, τον περασμένο Νοέμβριο, η εκπρόσωπος του ILO, Dr. Grace Monica Halim, Technical Officer για θέματα ΕΑΥ, μίλησε για την ένταξη του «ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος» στις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, της Οργάνωσης.

Το μήνυμα είναι σαφές, η ευκαιρία να δράσουμε είναι στα χέρια μας και δεν θα πρέπει να αφήσουμε να χαθεί μια δυναμική που μόνο θετικά αποτελέσματα θα έχει.

*Ρένα Μπαρδάνη*

# Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας μιλά για το ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον ως μία από τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία

Δημοσιογραφική επιμέλεια: Αλεξάνδρα Λεφοπούλου

Ο εορτασμός της Παγκόσμιας Ημέρας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία για το 2023 ταυτίζεται ως περιεχόμενο με τις εξελίξεις που παρουσιάστηκαν από την Dr. Grace Monica Halim (ILO)\* στο 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία με θέμα «Με το βλέμμα στον άνθρωπο», που διοργάνωσε το ΕΛΙΝΥΑΕ τον Νοέμβριο του 2022 στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών.



Η Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία (ΕΑΥ) μπορεί σήμερα να περιγράφεται από επιχειρήσεις και εργαζόμενους ως «φυσικό» δικαίωμα και υποχρέωση, ωστόσο η διαδρομή, η εξέλιξη και η αποτύπωσή της -μέσα από εξειδικευμένες διαδικασίες και πρότυπα- έχει άρρηκτους δεσμούς με την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), (International Labour Organization (ILO)) που ανέπτυξε τον

Διάλογο και τα εργαλεία και τελικά ώθησε τα κράτη-μέλη της σε σταδιακή αναγνώριση και υιοθέτηση των αρχών της ως βασικού, θεμελιώδους δικαιώματος στην εργασία.

Ο φετινός εορτασμός της Παγκόσμιας Ημέρας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία συνδέεται με την αναγνώριση αυτή. Το θέμα αποτέλεσε μέρος του συνεδρίου του ΕΛΙΝΥΑΕ, τον Νοέμβριο του 2022 ενώ η Dr. Grace Monica Halim, Technical Officer για θέματα ΕΑΥ, ILO, μίλησε εξηγώντας τη διαδρομή, αλλά και τη σημασία της αναγνώρισης της ΕΑΥ ως θεμελιώδους δικαιώματος στην εργασία από τα κράτη-μέλη της Οργάνωσης.

Όπως εξηγεί η Dr. Halim, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ως τεχνικός υπεύθυνος για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, τον Ιούνιο του 2022 στη Διάσκεψή της ενέκρινε ψήφισμα σχετικά με την ένταξη του «ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας» στο πλαίσιο των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων της ΔΟΕ στην εργασία. Με τον τρόπο αυτό, τροποποιείται η διακήρυξη της ΔΟΕ για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία συμπεριλαμβάνοντας πλέον το «ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον» ως πέμπτη κατηγορία θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία. Για τον σκοπό αυτό, μεταβάλλονται συνεπακόλουθα και η Διακήρυξή της για την Κοινωνική Δικαιοσύνη για μια Δίκαιη Παγκοσμιοποίηση και ο Παγκόσμιος Νόμος για την Εργασία ενώ η Σύμβαση για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 1981 (Αριθ. 155) και το Προωθητικό Πλαίσιο για τη Σύμβαση για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2006 (αριθ. 187) θεωρούνται πλέον ως Θεμελιώδεις Συμβάσεις.

Ως συνέπεια, η ΔΟΕ καλεί τις κυβερνή-

σεις να αναλάβουν δράση για την εισαγωγή επακόλουθων τροποποιήσεων σε όλα τα σχετικά διεθνή πρότυπα εργασίας, την Τριμερή Διακήρυξη Αρχών σχετικά με τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και την Κοινωνική Πολιτική (Διακήρυξη ILO MNE) και τη Διακήρυξη της ΔΟΕ για την κοινωνική δικαιοσύνη για μια δίκαιη παγκοσμιοποίηση.

***...η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ως τεχνικός υπεύθυνος για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, τον Ιούνιο του 2022 στη Διάσκεψή της ενέκρινε ψήφισμα σχετικά με την ένταξη του «ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας» στο πλαίσιο των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων της ΔΟΕ στην εργασία.***

Όλα τα Μέλη, ακόμη και αν δεν έχουν επικυρώσει τις εν λόγω Συμβάσεις, έχουν υποχρέωση, που απορρέει από το ίδιο το γεγονός της ιδιότητάς τους στην Οργάνωση, να σέβονται, να προωθούν και να συνειδητοποιούν, καλή τη πίστει και σύμφωνα με το Σύνταγμα, τις αρχές σχετικά με τα θεμελιώδη δικαιώματα που αποτελούν αντικείμενο των εν λόγω Συμβάσεων, και συγκεκριμένα τα εξής:

1. Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και η ουσιαστική αναγνώριση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις
2. Εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας
3. Αποτελεσματική κατάργηση της παιδικής εργασίας

4. Εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά στην απασχόληση και την εργασία και
5. Ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Η ιστορική απόφαση από τον Ιούνιο του 2022, διαμορφώνει σημαντικές εξελίξεις με κύριες αυτές της αύξησης του ενδιαφέροντος για την επικύρωση θεμελιωδών συμβάσεων αρ.155 και 187, αλλά και τις αλλαγές στις εκθέσεις αναφοράς των χωρών μελών.

Τα κράτη-μέλη που έχουν ήδη επικυρώσει τις θεμελιώδεις συμβάσεις για την ΕΑΥ θα πρέπει να υποβάλλουν πιο συχνά τακτικές αναφορές για την εφαρμογή εκθέσεων αναφοράς, όχι μόνο για τα 4 μέχρι πρότινος θεμελιώδη δικαιώματα, αλλά και για το νέο δικαίωμα, αυτό του ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περι-

βάλλοντος. Παράλληλα, αξίζει να σημειωθεί ότι οι υφιστάμενες θεμελιώδεις συμβάσεις έχουν τριετή κύκλο αναφοράς αντί της δετούς διάρκειας, τεχνικών συμβάσεων που ίσχυαν μέχρι το 2022.

Σε ό,τι αφορά στα κράτη που δεν έχουν υπογράψει τις θεμελιώδεις συμβάσεις για την ΕΑΥ, το νέο πλαίσιο της ILO προβλέπει την υποβολή ετήσιων εκθέσεων εθνικής νομοθεσίας, αλλά και πρακτικών και δικαιωμάτων στην εργασία που καλύπτουν τα μη επικυρωμένα πρότυπα με στόχο την προώθηση της επικύρωσής τους μέσω του Κοινωνικού Διαλόγου και της παροχής τεχνικής βοήθειας από την Οργάνωση.

Αξίζει να σημειωθεί, όπως σημειώνει η Dr. Halim, ότι σε σχέση με τα 4 θεμελιώδη δικαιώματα που ήταν επικυρωμένα πριν το 2022, η διαδικασία της αναγνώρισης τους υπήρξε σημαντική για την περαιτέρω υιοθέτησή τους από τα κράτη-μέλη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, αποτελεί το θέμα της αποτελεσματικής κατάργησης της παιδικής εργασίας για την οποία πριν υιοθετηθεί από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, μόλις 58 κράτη-μέλη της την είχαν αναγνωρίσει ως θεμελιώδες δικαίωμα, ωστόσο, 10 χρόνια μετά ο αριθμός τους είχε σχεδόν τριπλασιαστεί και σήμερα αποτελεί αναγνωρισμένο δικαίωμα σχεδόν σε καθολικό επίπεδο.

Έτσι, πολλές χώρες σήμερα δείχνουν προσοχή στις δύο συμβάσεις, την 155 (που έχει επικυρωθεί μόνο από 75 χώρες) και την 187 (από 58 - συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας), οι οποίες καθίστανται αντίστοιχα θεμελιώδεις.

Κάθε χώρα, σε επίπεδο κυβερνητικό υποβάλλει, συνήθως τον Μάρτιο, εκθέσεις με επιμέρους ξεχωριστά μέρη που καλύπτουν τα θεμελιώδη δικαιώματα στην εργασία ξεχωριστά και επιτρέπουν

### **Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία της ΔΟΕ:**

- 1. Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και η ουσιαστική αναγνώριση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις**
- 2. Εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας**
- 3. Αποτελεσματική κατάργηση της παιδικής εργασίας**
- 4. Εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά στην απασχόληση και την εργασία και**
- 5. Ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.**

τη σαφή αποτύπωσή τους ενώ η διαδικασία αποτελεί στην ουσία ευκαιρία διαλόγου για την ίδια την χώρα και καθοδηγεί την τεχνική βοήθεια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Σκοπός αυτής της ετήσιας έκθεσης είναι η προώθηση των αρχών και των δικαιωμάτων που έχουν ενσωματωθεί στη Διακήρυξη προκειμένου να διευκολυνθεί η επικύρωση των βασικών δικαιωμάτων μέσω του διαλόγου και της τεχνικής υποστήριξης.

Οι δύο συμβάσεις, η 155 και η 187, είναι συμπληρωματικές μεταξύ τους και καθορίζουν τις βασικές αρχές για ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας αποτελώντας τη βάση για σταδιακή και διαρκή βελτίωση στην πορεία προς την εξασφάλιση ενός τέτοιου περιβάλλοντος. Περιέχουν προβλέψεις που αφορούν στους γενικούς σκοπούς καλύπτοντας κάθε δραστηριότητα και όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από κινδύνους.

Οι συμβάσεις επικεντρώνονται στη διακυβέρνηση της Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας σε εθνικό και εργασιακό επίπεδο και μπορούν να υποστηρίξουν ως βάση τα μέτρα ΕΑΥ που θα υιοθετηθούν σε σχέση με τα απαραίτητα εργαλεία.

Με τη Σύμβαση 155 (του 1985) ενδυναμώνεται η νομοθεσία και οι ρυθμίσεις, αλλά και το σύστημα επιθεώρησης σε σχέση με την ΕΑΥ, παρέχεται καθοδήγηση σε εργοδότες και εργαζόμενους ώστε να ανταποκριθούν στις νομικές υποχρεώσεις τους, καταγράφονται οι απαιτήσεις για όλους τους εμπλεκόμενους στα θέματα εργασίας, παρέχεται προστασία στους εργαζόμενους ώστε να μην εκτίθενται από άγνοια σε επικίνδυνα περιβάλλοντα, συμπεριλαμβάνονται τα θέματα ΕΑΥ στην εκπαίδευση και την κα-

τάρτιση και εισάγονται οι προδιαγραφές των αρχών του χώρου σε θέματα διαδικασιών, προφύλαξης από κινδύνους και ατυχήματα.

Η σύμβαση 155 αναλύει με τρόπο σαφή τις υποχρεώσεις, τα βήματα, τις διαδικασίες, αλλά και τα θέματα ΕΑΥ, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους προβλέποντας με τρόπο σαφή τη σημασία της συνεργασίας μεταξύ των δύο πλευρών. Η οδηγία 164 προβλέπει πρόσθετα τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να διευκολυνθεί η συνεργασία μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων μέσω των επιτροπών ΕΑΥ στην επιχείρηση.

Από την άλλη πλευρά, η Σύμβαση 187 της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας «Για το πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία» που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη στη Γενεύη, τον Μάιο του 2006, αναγνωρίζει την έκταση σε παγκόσμιο επίπεδο των τραυματισμών, των ασθενειών και των θανάτων που οφείλονται στην εργασία και την ανάγκη περαιτέρω δράσης για τη μείωσή τους, υπενθυμίζοντας παράλληλα ότι η προστασία των εργαζομένων από τις επαγγελματικές ή άλλες ασθένειες και τα ατυχήματα που ενσκήπτουν στην εργασία, εμπίπτει στους στόχους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας,

όπως ορίζονται στο καταστατικό της.

**Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)**

National policy	National system	National programme
<ul style="list-style-type: none"> <li>Based on the principles defined in C. 155</li> <li>Promotion of the right to a safe and healthy working environment</li> <li>Promotion of basic principles (assessing OSH risks; combating risks at the source; developing a national preventative safety and health culture)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Laws and regulations</li> <li>OSH authorities</li> <li>Compliance mechanisms</li> <li>Arrangements to promote cooperation at workplace level</li> <li>Tripartite advisory body</li> <li>Information and advisory services</li> <li>OSH training</li> <li>Occupational health services</li> <li>Research on OSH</li> <li>Data collection</li> <li>Collaboration with relevant insurance or social security schemes</li> <li>Progressive improvement of OSH in SMEs and the informal economy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promotion of a national preventative OSH culture</li> <li>Formulated and reviewed on the basis of analysis of the national situation</li> <li>Objectives, targets and indicators of progress</li> <li>Supported by other complementary national programmes</li> <li>Widely publicized and endorsed and by the highest national authorities</li> </ul>

30 EAINYAE Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία ΜΕ ΤΟ ΒΛΕΜΜΑ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ 10-11 Νοεμβρίου 2022

Η Σύμβαση 187, αναγνωρίζει ότι οι τραυματισμοί, οι επαγγελματικές ασθένειες και οι θάνατοι κατά την εργασία ζημιώνουν την παραγωγικότητα και την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, καθώς και ότι το εθνικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία θα πρέπει να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, ανάλογα με την περίπτωση, καθώς και κάθε άλλο κείμενο σχετικό με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, τους μηχανισμούς, τα μέτρα αλλά και την αρχή/οργανισμό που θα έχει την ευθύνη για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, που προσδιορίζονται σύμφωνα με τη εθνική νομοθεσία και πρακτική.



# Η Βία και η Παρενόχληση στην Εργασία μετά τον Ν. 4808/2021

της Ματίνας Γιαννακούρου\*

## Περίληψη

**Με τον εργασιακό Ν. 4808/2021 ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και δημιουργήθηκε για πρώτη φορά ένα συνεκτικό νομοθετικό πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση όλων των μορφών βίας και παρενόχλησης στο ευρύτερο περιβάλλον της εργασίας. Αντικείμενο της εισήγησης είναι η επισκόπηση των σημαντικότερων αλλαγών που επήλθαν με τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις, με ιδιαίτερη έμφαση στον ενεργό ρόλο, τον οποίο καλούνται πλέον να αναλάβουν τόσο η Επιθεώρηση Εργασίας όσο και οι επιχειρήσεις, για τη δημιουργία ενός αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές.**

Ο Ν. 4808/2021 είναι ένας πολυθεματικός εργασιακός νόμος που αποτελείται από έξι (6) μέρη και 125 άρθρα. Οι διατάξεις για τη βία και την παρενόχληση εντοπίζονται στα δύο πρώτα μέρη I και II. Ως απάντηση στο κοινωνικό κίνημα #MeToo, ο Έλληνας νομοθέτης προχώρησε σε επικύρωση, στο Μέρος I του ν. 4808/2021, της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) 190 του 2019 αναφορικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και θέσπισε, στο Μέρος II, διατάξεις για την εφαρμογή της. Η σημασία της Δ.Σ.Ε. 190 έγκειται στο ότι αποτελεί την πρώτη διεθνή σύμβαση που α) αναγνωρίζει ρητά το δικαίωμα όλων των προσώπων σε εργασία χωρίς βία και

παρενόχληση, β) συνδέει ευθέως την έννοια της παρενόχλησης και της βίας με βλάβες στην ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και γ) αναγνωρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία ως μορφές έμφυλης βίας που επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες, αλλά και την ενδοοικογενειακή βία ως επιδραστικό παράγοντα στην απασχόληση<sup>1</sup>.

Το άρθρο συστηματοποιεί τις σημαντικότερες αλλαγές που επήλθαν με τον Ν. 4808/2021 (I) φωτίζοντας τον ενεργό ρόλο των επιχειρήσεων (II) και την αναβαθμισμένη αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας (III) στην εφαρμογή του.

\*Η κ. Γιαννακούρου είναι Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Εργατικού Δικαίου, στην Νομική Σχολή Ευρωπαϊκού Παν/μίου Κύπρου.

<sup>1</sup> Α. Μαλαγαρδή, Βία και Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας κατά την εποχή της πανδημίας. Με αφορμή τη ΔΣΕ 190 και τη Σύσταση 206 της ΔΟΕ, σε: ΕλλΔνη 2/2021, Π. Πετρόγλου, Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας, σε: Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου (εφεξής «ΕΕργΔ») 2020, 993 επ.

## Οι καινοτόμες ρυθμίσεις του Ν. 4808/2021<sup>2</sup>

Ο Ν. 4808, ως προς το κεφάλαιο της πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου της εργασιακής βίας και παρενόχλησης, εισάγει τομές και αποτελεί ένα σημαντικό ορόσημο για τους ακόλουθους κυρίως λόγους:

### Η εργασιακή βία και παρενόχληση ανάγονται σε παράνομες πράξεις και απαγορεύονται.

1) Οριοθετείται από νομικής απόψεως η έννοια της εργασιακής «βίας και παρενόχλησης»<sup>3</sup> και θεσπίζεται **ενιαίο και συνεκτικό πλαίσιο αντιμετώπισης όλων των μορφών βίας και παρενόχλησης**, περιλαμβανομένων και όσων εκδηλώνονται με μέσα ηλεκτρονικής και ψηφιακής επικοινωνίας, κατά την εργασία. Η εργασιακή βία και παρενόχληση ανάγονται σε παράνομες πράξεις και απαγορεύονται. Η απαγόρευση αφορά τα περιστατικά που λαμβάνουν χώρα είτε στον

χώρο εργασίας εντός του ωραρίου εργασίας είτε γενικότερα σε οποιονδήποτε χώρο ή περίπτωση βρίσκεται ένα πρόσωπο λόγω της εργασίας ή με αφορμή την εργασία (π.χ. μετακινήσεις από και προς την εργασία, επαγγελματικά ταξίδια, κοινωνικές εκδηλώσεις σχετιζόμενες με την εργασία κ.λπ.).

2) Για πρώτη φορά αναγνωρίζεται σε έναν εργασιακό νόμο τόσο ευρύ προσωπικό πεδίο εφαρμογής, τόσο ευρύς κύκλος προσώπων που καταλαμβάνονται από τις νομοθετικές ρυθμίσεις για τη βία και παρενόχληση: πέραν των μισθωτών της επιχείρησης και των εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας με την επιχείρηση έχει λήξει, καταλαμβάνονται, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, όλα τα πρόσωπα που αναπτύσσουν οποιασδήποτε μορφής σχέση, συνεργασία ή επαφή με την επιχείρηση, περιλαμβανομένων και των ατόμων που προσέρχονται στην επιχείρηση προς αναζήτηση εργασίας. Ειδικότερα περιλαμβάνονται απασχολούμενοι με σύμβαση έργου,

ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία (άρθ. 3, Ν.4808/2021).

3) **Εισάγεται για πρώτη φορά στην ελληνική έννομη τάξη ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο για την ηθική παρενόχληση στην εργασία<sup>4</sup>.** Η ηθική παρενόχληση μέχρι τούδε αντιμετωπιζόταν μέσω των γενικών διατάξεων του αστικού και του εργατικού δικαίου, ως προσβολή προσωπικότητας, μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ή παραβίαση της παρεπόμενης υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη (ΑΚ 288). Συμπληρωματικά εφαρμόζονταν –και συνεχίζουν να εφαρμόζονται– οι ενωσιακές προέλευσης διατάξεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία, εφόσον η παρενόχληση εκδηλώνεται ως σεξουαλική παρενόχληση ή ως παρενόχληση οφειλόμε-

<sup>2</sup> Βλ. και Στ. Γιαννακούρου, «Η Παρενόχληση στην Εργασία: Συμπεράσματα Ημερίδας» σε: ΕΕργΔ 2022, σ. 987 επ.

<sup>3</sup> Στο άρθρο 4 παρ. 2 του ν. 4808/2021 ως βία και παρενόχληση ορίζονται «οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ'επανάληψη (επαναλαμβάνεται ο ορισμός του άρ. 1 της Δ.Σ.Ε. 190). Ως προς την παρενόχληση επαναλαμβάνεται η διατύπωση των ν. 4443/2016 και 3896/2010, δηλαδή αυτή ορίζεται ως οι μορφές συμπεριφοράς οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν οποιασδήποτε μορφής διάκριση.

<sup>4</sup> Για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης πριν και μετά τον Ν. 4808/2021 βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, *Mobbing. Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία*, Β' έκδ. Σάκκουλας, 2022.

νη σε ένα προστατευόμενο από τον νόμο προσωπικό χαρακτηριστικό του ατόμου (φύλο, ηλικία, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό κ.λπ.).

4) **Η παρενόχληση αποδεδειγμένη νομικά από την έννοια των διακρίσεων.** Ο έλληνας νομοθέτης, υιοθετώντας το πρότυπο της Δ.Σ.Ε. 190, «χειραφετεί» νομικά την έννοια της παρενόχλησης, αποδεδειγμένη από το πεδίο των διακρίσεων στην εργασία, στο οποίο την είχε περιστείλει η ενωσιακή νομοθεσία, συρρικνώνοντας σημαντικά τον κύκλο των προσώπων που ετύγχαναν προστασίας. Εφεξής η παρενόχληση αντιμετωπίζεται κατά τρόπο ενιαίο και ολιστικό ως προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου που βρίσκεται με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς και σχέση στο ευρύτερο περιβάλλον της εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει όχι μόνο τον χώρο εργασίας, αλλά και τις πάσης φύσεως μετακινήσεις και επικοινωνίες λόγω της εργασίας.

5) **Η βία και παρενόχληση αναγνωρίζονται ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος** για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, κίνδυνος τον οποίον ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη, υιοθετώντας κατάλληλα μέτρα και παρέχοντας ανάλογη ενημέρωση στους εργαζομένους (άρθρ. 6 -8 ν. 4808 με τα οποία τροποποιούνται διατάξεις του ν. 3850/2010)

6) **Διευρύνονται τα δικαιώματα των θιγόμενων σε**

**περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης.** Θεσπίζεται για πρώτη φορά η δυνατότητα της ενδοεπιχειρησιακής προσφυγής (άρθ. 10), σε συνέχεια της οποίας ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγελλόμενου (είτε πρόκειται για εργαζόμενο είτε με άλλη σχέση απασχολούμενο στην επιχείρηση), που παραβιάζουν την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης (άρθ. 12 παρ. 2, Ν.4808/2021). Παραμένει η παράλληλη δυνατότητα του θιγομένου να προσφύγει, κατ' επιλογήν του, και σε άλλες αρμόδιες δημόσιες αρχές (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη, αρμόδια δικαστήρια). Επιπλέον, κάθε θιγόμενο πρόσωπο, εφόσον έχει εύλογη πεποίθηση ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια με την υποχρέωση προηγούμενης έγγραφης ενημέρωσης του εργοδότη, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του (άρθ. 12 παρ. 3). Αν και δεν αναφέρεται ρητώς, η άσκηση του δικαιώματος αυτού μπορεί να λάβει χώρα και όταν η παρενόχληση προέρχεται από πρόσωπα εκτός αυτών που αναφέρονται στο άρθρο 3 (π.χ. πελάτη ή προμηθευτή

ή συγγενή του εργοδότη). Εφόσον όμως έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

**Η βία και παρενόχληση αναγνωρίζονται ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, κίνδυνος τον οποίον ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη, υιοθετώντας κατάλληλα μέτρα και παρέχοντας ανάλογη ενημέρωση στους εργαζομένους**

7) Οι επιχειρήσεις αποκτούν σαφή, διαφανή και μετρήσιμο ρόλο στην υλοποίηση των στόχων του νομοθέτη. **Οι εργοδότες του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημοσίου τομέα καθίστανται φορείς ειδικών υποχρεώσεων πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης** στην εργασία, οι οποίες, σε ό,τι αφορά τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα, συγκεκριμενοποιούνται περαιτέρω **μέσω της απαίτησης για υιοθέτηση σχετικών πολιτικών.** Δεν πρόκειται απλώς για παρότρυνση ή για

προαγωγή soft law μέτρων στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, αλλά για ίδρυση κανονιστικών δεσμεύσεων, η παραβίαση των οποίων επιφέρει αστικές και διοικητικές κυρώσεις.

8) Τέλος, **αναβαθμίζεται ο ρόλος της Επιθεωρήσεως Εργασίας και ενισχύεται ο ρόλος των Επιθεωρητών κατά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς.**

**Ως προς τις ειδικές υποχρεώσεις, οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα οφείλουν να θεσπίσουν εντός της επιχείρησης δύο είδη πολιτικών, αφενός, πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 9) και, αφετέρου, πολιτικές για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών (άρθρο 10).**

Στη συνέχεια παρουσιάζονται συνοπτικά οι δύο τελευταίες μεταρρυθμίσεις.

#### **Ο ενεργός ρόλος των επιχειρήσεων στην εφαρμογή του νόμου**

Με τον ν. 4808 εισήχθη ειδι-

κή εργοδοτική υποχρέωση τυποποίησης και κοινοποίησης στο προσωπικό της επιχείρησης, αλλά και σε ένα ευρύ κύκλο ατόμων (άρθρ. 3 του νόμου) διαδικασιών πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης και εσωτερικών διαδικασιών διαχείρισης σχετικών περιστατικών<sup>5</sup>. Η υποχρέωση αυτή αναλύεται σε γενικές υποχρεώσεις ανεξαρτήτως μεγέθους της επιχείρησης (άρθρο 5) και σε ειδικές υποχρεώσεις για θέσπιση πολιτικών σε επιχειρήσεις με πάνω από 20 εργαζομένους (άρθρα 9 και 10).

Ως προς τις γενικές υποχρεώσεις, κάθε εργοδότης, καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη, υποχρεούται να: α) επιδεικνύει μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση διερευνώντας με σχετική εμπιστευτικότητα τις σχετικές καταγγελίες, β) συνδράμει κάθε αρμόδια διοικητική ή δικαστική αρχή, γ) παρέχει πληροφορίες για πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας και δ) αναρτά σε προσβάσιμο σημείο ενημέρωσης τις διαδικασίες σε επίπεδο επιχείρησης σχετικά με την καταγγελία και την αντιμετώπιση περιστατικών και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες αρχές.

Ως προς τις ειδικές υποχρεώσεις, οι επιχειρήσεις που

απασχολούν πάνω από 20 άτομα οφείλουν να θεσπίσουν εντός της επιχείρησης δύο είδη πολιτικών, αφενός, **πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης** (άρθρο 9) και, αφετέρου, **πολιτικές για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών** (άρθρο 10). Το ελάχιστο περιεχόμενο των πολιτικών καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης καθορίζεται με απόφαση του Υπ. Εργασίας (ΥΑ 82063/ΦΕΚ Β' 5059/1.11.2021) και αφορά: α) την εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης, β) τις ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, γ) την πληροφόρηση προς τις κατηγορίες προσώπων που εμπίπτουν στις διατάξεις του Ν. 4808/2021 για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη -στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης- σε περίπτωση εκδήλωσης, αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία, δ) τον ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου «αναφοράς», ε) την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο όπως π.χ. παροχή ειδικής άδειας.

Το ελάχιστο περιεχόμενο **των πολιτικών διαχείρισης**

<sup>5</sup> Αναλυτικά βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, *Οι «πολιτικές» για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών σε: ΕΕργΔ 2022, σ. 869 επ.*

### των εσωτερικών καταγγελιών για σχετικά περιστατικά συνίσταται

α) στον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων για τον χειρισμό των καταγγελιών, β) τη διερεύνηση των καταγγελιών με αμεροληψία και εμπιστευτικότητα των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων, γ) την πρόβλεψη απαγόρευσης αντιποίνων και δ) την περιγραφή των συνεπειών για τον δράστη, σε ευθυγράμμιση με τα οριζόμενα στο άρθρο 12 παρ. 2 του νόμου, το οποίο επιβάλλει στον εργοδότη να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου (είτε εργαζομένου είτε με άλλη σχέση απασχολούμενου) ότι παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης. Επομένως η καινοτόμος ρύθμιση της παρ. 2 του άρθρου 12 δεν παραμένει κενό γράμμα, καθώς ο εργοδότης ωθείται να εξειδικεύσει τα μέτρα που λαμβάνει στο πλαίσιο της εσωτερικής πολιτικής διαχείρισης των καταγγελιών την οποία υιοθετεί, καθιστώντας με αυτόν τον τρόπο ευχερέστερο τον έλεγχο ως προς τη συμμόρφωση από τους επιθεωρητές εργασίας.

Οι δύο προαναφερόμενες κατηγορίες πολιτικών πρέπει να καταρτιστούν με τη σύμπραξη των εκπροσώπων των εργαζομένων και να λάβουν τη μορφή είτε της

επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας είτε του κανονισμού προσωπικού και μόνο προσωρινά, έως ότου καταρτιστεί συμφωνία, μπορούν να γίνουν με μονομερή απόφαση του εργοδότη, μετά από διαβούλευση με τους εκπροσώπους του προσωπικού. Είναι σαφές ότι οι σχετικές πολιτικές αποτελούν, σύμφωνα με τη βούληση του νομοθέτη, κατά προτεραιότητα αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων και περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή κανονισμού εργασίας, η κατάρτιση του οποίου και πάλι είναι αντικείμενο είτε συλλογικής σύμβασης είτε συναπόφασης και μόνο κατ'εξάιρεση, όταν δεν υφίσταται επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, μπορεί να λάβει χώρα μονομερώς από τον εργοδότη<sup>6</sup>. Σε κάθε περίπτωση η θέσπιση των πολιτικών αυτών με μονομερή απόφαση του εργοδότη έχει καθαρά επικουρικό χαρακτήρα, δηλαδή επιτρέπεται μόνο εφόσον δεν υπάρχουν συλλογικά όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, δηλαδή συνδικαλιστικά σωματεία ή συμβούλια εργαζομένων, αφού προηγηθεί ενημέρωση εργαζομένων και ανάρτηση σχεδίου πολιτικών.

Ένα ενδιαφέρον νομικό ζήτημα που ανακύπτει είναι ότι ο νομοθέτης θέλει να υπαχθούν στο πεδίο εφαρ-

**Το ελάχιστο περιεχόμενο των πολιτικών διαχείρισης των εσωτερικών καταγγελιών για σχετικά περιστατικά συνίσταται α) στον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων για τον χειρισμό των καταγγελιών, β) τη διερεύνηση των καταγγελιών με αμεροληψία και εμπιστευτικότητα των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων, γ) την πρόβλεψη απαγόρευσης αντιποίνων και δ) την περιγραφή των συνεπειών για τον δράστη...**

μογής των πολιτικών προσώπων που δεν συνδέονται με τον εργοδότη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και δεν εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εξαρτημένων εργαζομένων (τα οποία αναφέρονται αναλυτικά στο άρθρο 3 του νόμου<sup>7</sup>), ενώ η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση αναπτύσσει κανονιστική (δεσμευτική) ισχύ μόνο έναντι των μισθωτών της επιχείρησης. Εξ' αυτού του λόγου φαίνεται να προκύπτει αντικειμενική αδυναμία του

<sup>6</sup> Δ. Ζερδελής, Δ. Γούλας, *Επίτομο Εργατικό Δίκαιο*, Σάκκουλας 2022, σ. 456.

<sup>7</sup> Βλ. και παραπάνω ενότητα Ι.β) της παρούσας μελέτης.

**...ο Επιθεωρητής έχει δικαίωμα να εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη όχι μόνο κατ' αντιπαράσταση, αλλά και μεμονωμένα και να έχει πρόσβαση σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από την επιχείρηση για νόμιμο σκοπό κ.ά**

εργοδότη να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις που υπέχει βάσει του νόμου, η οποία θα μπορούσε να θεραπευτεί με επέκταση των συγκεκριμένων όρων της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης στα πρόσωπα του άρθρου 3, εφόσον το συμφωνήσουν τα συμβαλλόμενα μέρη, ή με ενσωμάτωση του περιεχομένου των πολιτικών στους όρους της σύμβασης καθενός από τα εν λόγω πρόσωπα με την επιχείρηση. Το θέμα αυτό χρήζει ειδικότερου προβληματισμού που υπερβαίνει τον σκοπό της παρούσας εισήγησης.

Εξάλλου, ο νομοθέτης θέλει να συνυπολογίζονται στο αριθμητικό όριο των 20 εργαζομένων σχέσεις όπως γνήσιας σύμβασης έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, σύμβασης εθελοντή, σύμβασης προσώπων που απασχολούνται μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, οπότε γεννάται ζήτημα ως προς τον ακριβή χρόνο έναρξης και δι-

άρκειας της υποχρέωσης αυτής, καθότι δεν αναφέρεται κάτι στον νόμο (π.χ. για να διαπιστωθεί εάν πληρούται το αριθμητικό όριο για να χαρακτηριστούν οι απολύσεις ως ομαδικές, λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των εργαζομένων στην αρχή του ημερολογιακού μήνα). Μία επιπλέον ερμηνευτική δυσχέρεια αναμένεται να δημιουργηθεί λόγω του γεγονότος ότι ο αριθμός των προσώπων αυτών δεν είναι εύκολα επαληθεύσιμος από τις ελεγκτικές αρχές, δεδομένου ότι δεν υπάρχει υποχρέωση καταγραφής των συμβάσεων έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

#### **Η διευρυμένη αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας**

Με τον ν. 4808/2021 διευρύνονται οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ως προς τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, με στόχο την εγγύηση της συμμόρφωσης όλων των υπόχρεων με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους, αλλά και την ενίσχυση της προστασίας των θιγομένων (άρθρο 17). Ειδικότερα, πέραν της διερεύνησης καταγγελιών από θιγόμενα πρόσωπα αναφορικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, παραβίαση των δικαιωμάτων των θιγομένων ή ύπαρξη αντιποίνων (άρθρ. 4, 12 και 13, Ν.4808/2021), οι επιθεωρητές επιφορτίζονται και με τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων πρό-

ληψης των εργοδοτών, ανεξαρτήτως υποβολής καταγγελίας από κάποιον θιγόμενο (άρθρ. 5-11, Ν.4808/2021). Παράλληλα, οι επιθεωρητές παρέχουν συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, λαμβάνουν μέριμνα ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων (εγγυητική λειτουργία της επιθεώρησης ως εργασίας) και αναλαμβάνουν την τήρηση μητρώου εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η διεύρυνση αυτή υποστηρίζεται από οργανωτικές και διαδικαστικές αλλαγές στη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας. Στις οργανωτικές αλλαγές ανήκει η σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Στις διαδικαστικές αλλαγές εντάσσεται η διαφοροποίηση της διαδικασίας των εργατικών διαφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης από την κοινή διαδικασία των εργατικών διαφορών του άρ. 38 του ν. 3996/2011. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι διαφορές που αφορούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης προσδιορίζονται κατά προτεραιότητα και ολοκληρώνονται εντός δύο μηνών από την υποβολή της καταγγελίας· θεσπίζεται η υποχρέωση πρόσκλησης στη συζήτηση και του καταγγελλόμενου ως δράστη του περιστατικού βίας και παρε-

νόχλησης όταν αυτός είναι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 του ν. 4808/2021, χωρίς η Επιθεώρηση να δύναται να επιβάλει πρόστιμο σε περίπτωση μη προσέλευσης. ο Επιθεωρητής έχει δικαίωμα να εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη όχι μόνο κατ' αντιπαράσταση, αλλά και μεμονωμένα και να έχει πρόσβαση σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από την επιχείρηση για νόμιμο σκοπό κ.ά.<sup>8</sup> Σημειώνεται ότι το Αυτοτελές Τμήμα εξέδωσε, τον Δεκέμβριο 2022, Οδηγό Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία με πρακτική καθοδήγηση των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων για τον ενιαίο και ταχύτερο χειρισμό των σχετικών υποθέσεων.

Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει στην καινοφανή ειδική αρμοδιότητα της Επιθεωρήσεως Εργασίας, την οποία καθιερώνει το άρθρο 19 παρ. 3 του νόμου, να εκδίδει εντολή με άμεση ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα προσωρινά μέτρα έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται πιθανολογούμενος επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του εργαζομένου από περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Τα προσωρινής ισχύος μέτρα λαμβάνονται ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον

καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί και συνίστανται, όπως προβλέπει ο νόμος, σε απομάκρυνση της/του καταγγέλλουσας/οντος από τον χώρο εργασίας με πλήρη καταβολή αποδοχών, σε αλλαγή βαρδιών προσωπικού, σε μετακίνηση του/της καταγγελλόμενου/ης σε άλλο τμήμα εργασίας ή σε απασχόληση του/της καταγγελλόμενου/ης μέσω τηλεργασίας ή εξ αποστάσεως εργασίας, ανάλογα με τη φύση των καθηκόντων. Ο κίνδυνος δεν αρκεί να είναι γενικός και αόριστος, αλλά πρέπει να είναι ορισμένος και να προκύπτει από ιατρική γνωμάτευση ή από αποδεδειγμένα περιστατικά σωματικής βλάβης στο παρελθόν<sup>9</sup>. Εάν ο εργοδότης δεν εφαρμόσει την εντολή του επιθεωρητή, τότε επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου.

Το άρθρο 19 παρ. 3 αποκτά πλήρες νόημα εάν συσχετιστεί με το άρ. 12 παρ. 2, δύναμει του οποίου, όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης (άρθρο 4), ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συ-

μπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Στην πραγματικότητα η Επιθεώρηση Εργασίας καλείται να υποκαταστήσει τον εργοδότη στη λήψη μέτρων όταν ο τελευταίος παραλείπει να τα λάβει, όπως οφείλει στο πλαίσιο των πολιτικών που υιοθετεί. Εξετάζοντας τα δύο παραπάνω άρθρα σε συνδυασμό θα μπορούσε να τεθεί το ερώτημα αν είναι αναγκαία και πρόσφορη η υποκατάσταση του επιθεωρητή εργασίας στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη με το να καλείται να λάβει προσωρινά μέτρα που άπτονται της οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης, όπως η αλλαγή βαρδιών ή η μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλη θέση εργασίας,

**Εάν ο εργοδότης δεν εφαρμόσει την εντολή του επιθεωρητή, τότε επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου.**

<sup>8</sup> Διεξοδική ανάλυση των αλλαγών σε Ν. Σαββόπουλο, Αντιμετωπίζοντας τη βία και την παρενόχληση στις εργασιακές σχέσεις – Μία προσέγγιση των σχετικών διατάξεων του ν. 4808/2021 υπό το πρίσμα των αρμοδιοτήτων της Επιθεωρήσεως Εργασίας, σε: ΕΕργΔ 2022, 901, ειδικότερα σ. 909-910

<sup>9</sup> Ν. Σαββόπουλος, όπ. παρ., σ. 914

η απόφαση για τηλεργασία. Για την επίτευξη του σκοπού του νομοθέτη πιθανώς να αρκούσε η πρόβλεψη της δυνατότητας του επιθεωρητή εργασίας να διατάσσει την απομάκρυνση του εργαζομένου από τον χώρο εργασίας χωρίς στέρηση αποδοχών, εφόσον υφίσταται άμεσος και επικείμενος κίνδυνος για την υγεία του τελευταίου άλλωστε, ασκείται σε κάθε περίπτωση έλεγχος για το αν ο εργοδότης παρέλειψε να λάβει τα αναγκαία μέτρα που άπτονται του διευθυντικού του δικαιώματος, όπως η αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου, τρόπου, η αλλαγή βαρδιών, μετακινήσεις κ.λπ, όπως απαιτεί το άρθρο 12 παρ. 2 του νόμου<sup>10</sup>.

Ενίσχυση της Επιθεωρήσεως Εργασίας παρατηρείται και στο θέμα της επιβολής των διοικητικών κυρώσεων για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Η μεταχείριση των παραβάσεων των προληπτικών υποχρεώσεων των άρθρων 5 έως 11 του Ν. 4808/2021, όπου επιβάλλεται πρόστιμο στον εργοδότη για καθεμία παράβαση κατά τις γενικές διατάξεις του Ν. 3850/2010, διακρίνεται από την παραβίαση των άρθρων 4, 12

και 13 του ίδιου νόμου, που αναφέρονται σε συγκεκριμένο περιστατικό βίας και παρενόχλησης που λαμβάνει χώρα είτε από τον εργοδότη, είτε από εργαζόμενο του και ο εργοδότης δεν λάβει τα κατάλληλα και πρόσφορα μέτρα που προβλέπονται στο άρθρο 12 παρ. 2 του Ν.4808/2021. Στη δεύτερη περίπτωση εισάγεται πρόβλεψη για **ειδικές κυρώσεις στον εργοδότη** είτε η παραβίαση λάβει χώρα **από τον ίδιο**, είτε **από εργαζόμενο του** και ο εργοδότης δεν λάβει τα μέτρα του άρθρου 12 παρ. 2, ενώ επιφυλάσσεται και αυστηρότερη μεταχείρισή του, εφόσον ληφθούν αντίποινα από τον εργοδότη σε βάρος του θιγομένου (άρθρο 13).

Αξίζει τέλος να σημειωθεί ότι η παραβίαση από τον εργοδότη της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης (άρθρο 4 ν. 4808/2021) είναι η μόνη περίπτωση στην ελληνική νομοθεσία που δεν επισύρει την επιβολή συγκεκριμένου προστίμου-αντιθέτως, ενεργοποιεί την ευχέρεια του εκάστοτε επιθεωρητή εργασίας να καθορίσει ο ίδιος το ύψος του προστίμου από μία κλίμακα που ξεκινάει από τα 2.000 ευρώ και κατα-

λήγει στα 10.500 ευρώ ανά θιγόμενο πρόσωπο, ανάλογα με τη βαρύτητα της προσβολής, χωρίς η κρίση του να περιορίζεται από οποιαδήποτε – ενδεικτικά έστω – κριτήρια επιμέτρησης ποινής.

Συμπερασματικά, με τον ν. 4808/2021 επιχειρείται πρωτίστως η πρόληψη και δευτερευόντως η αποκατάσταση των συνεπειών των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, για πρώτη φορά και μέσω της υποχρεωτικής κατάρτισης και εφαρμογής συγκεκριμένων πολιτικών από τις επιχειρήσεις. Παράλληλα, στην Επιθεώρηση Εργασίας ανατίθενται ευρείες εξουσίες και αρμοδιότητες που δηλώνουν μία σαφή και εμφανή αναβάθμιση και ενίσχυσή της στο συγκεκριμένο πεδίο. Μία ολοκληρωμένη αποτίμηση της άσκησης των εν λόγω εξουσιών και των αποτελεσμάτων της στην πράξη μπορεί να αναζητηθεί στην Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων έτους 2022 της ίδιας της Επιθεωρήσεως Εργασίας<sup>11</sup>. Μένει να αποδειχθεί αν οι σημαντικές νομοθετικές προβλέψεις θα οδηγήσουν και σε ουσιαστική βελτίωση της ποιότητας των σχέσεων στο περιβάλλον εργασίας.

<sup>10</sup> Ν. Σαββόπουλος, *όπ. παρ.*,

<sup>11</sup> Αυτοτελές Τμήμα για την Παρακολούθηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία, *Ετήσια Έκθεση έτους 2022, Μάρτιος 2023 (τελευταία πρόσβαση 28/3/23)*.



# Επίδομα κύησης και λοχείας στις μισθωτές εργαζόμενες: προσεγγίζοντας την οικονομική δυναμική του

του Μιχάλη Μπουχέλου\*

*Η κοινωνική ασφάλιση είναι ένας ειδικότερος τομέας της Κοινωνικής Πολιτικής και στοχεύει στην κοινωνική και οικονομική υποστήριξη των εργαζομένων. Όσον αφορά στις μισθωτές εγκυμονούσες, έχει προβλεφθεί το επίδομα κύησης και λοχείας προκειμένου να εξασφαλιστεί ένα επίπεδο ζωής παραπλήσιο εκείνου της περιόδου εργασίας. Τα επιδόματα μητρότητας είναι τα ίδια για όλες τις εργαζόμενες και αφορούν όλες τις μισθωτές γυναίκες; Στο παρόν άρθρο παρουσιάζεται όχι μόνο η επίσημη προστασία της μητρότητας, αλλά και το επίδομα κύησης και λοχείας. Παρουσιάζονται παραδείγματα λήψης του επιδόματος και συζητούνται οι συσχετίσεις τους με τον μισθό εργασίας. Συγχρόνως, το ποσό των επιδομάτων μητρότητας αντιδιαστέλλεται με τα έξοδα που μια εγκυμονούσα και λεχώνα μητέρα επωμίζεται. Εν τέλει, τα εν λόγω επιδόματα χαρακτηρίζονται από οικονομική γενναιότητα ή υπολειμματικότητα;*

## Βασικά χαρακτηριστικά της κοινωνικής ασφάλισης

Η Κοινωνική Πολιτική στοχεύει και στην ευημερία της κοινωνίας (Βενιέρης 2013) που είναι η συνισταμένη του κοινωνικού καλού και της ευημερίας του πολίτη (Βενιέρης 2018). Θεμελιώδης πυλώνας της Κοινωνικής Πολιτικής καθίσταται η κοινωνική ασφάλιση (Βενιέρης 2015, Σιούλη 2021) που αποσκοπεί στην οικοδόμηση της κοινωνικής προστασίας για την ανταπόκριση του ατόμου στους ασφαλιστικούς κινδύνους και στις ατομικές ανάγκες. Εξ ορισμού η κοινωνική ασφάλιση απευθύνεται στον εργαζόμενο πληθυσμό, καθώς έχει χαρακτήρα ανταποδοτικό, ακολουθώντας την αρχή του Bismark, ο οποίος εισήγαγε τις ασφαλιστικές παροχές (Κοντιάδης 2008). Η αρχή της ανταποδοτικότητας παραπέμπει στην αναδιανομή οριζόντιου χαρακτήρα, δηλαδή οι ανταποδοτικές παροχές αφορούν ομάδες ατόμων που έχουν εισοδήματα χωρίς μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ τους. Σκοπός της κοινωνικής ασφάλισης είναι η “εξασφάλιση στον ασφαλισμένο ενός ικανοποιητικού

\* Ο κ. Μπουχέλος, MSc Κοινωνικής Πολιτικής, είναι υπάλληλος e-ΕΦΚΑ.

επιπέδου διαβίωσης, όσο το δυνατόν εγγύτερου προς εκείνο που είχε κατακτήσει κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου” (ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2016).

**Κατά την προσπάθεια της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της παροχής ίσων ευκαιριών και στα δύο φύλα, το άρθρο 3, παράγραφος 1, του Νόμου 3896/2010 απαγορεύει κάθε διάκριση, άμεση ή έμμεση, εξαιτίας φύλου και ιδίως σε συνδυασμό με την οικογενειακή κατάσταση.**

Η κοινωνική ασφάλιση είναι υποχρεωτική και δημόσια, όπως το Σύνταγμα έχει προβλέψει, αφού «ιδρύεται αναγκαστικά μια έννομη σχέση χωρίς να ασκούν καμία επιρροή τυχόν αντίθετες βουλήσεις, ενέργειες ή παραλείψεις των ενδιαφερομένων» (Κρεμαλής 1985).

Τα δύο αυτά χαρακτηριστικά είναι θεμελιώδη προκειμένου να λειτουργήσει η αρχή της αναδιανομής. Εάν οι οικονομικά δυνατοί δεν συνεισφέρουν στη δημόσια κοινωνική ασφάλιση και εάν οι οικονομικά αδύνατοι δεν προνοήσουν για το μέλλον τους, τότε δεν θα ήταν δυνατό να κινητοποιηθεί η αναδιανεμητική λειτουργία

της κοινωνικής ασφάλισης (Σπυρόπουλος, Κοντιάδης, Ανθόπουλος, Γεραπετρίτης 2017). Στην πράξη η αναδιανομή υλοποιείται είτε ανάμεσα στα μέλη της ίδιας γενιάς ή μεταξύ διαφορετικών γενεών (διαγενεακή).

Παράλληλα, η κοινωνική αλληλεγγύη είναι βασικό χαρακτηριστικό της κοινωνικής ασφάλισης και προκύπτει ως απόρροια του υποχρεωτικού, δημοσίου και ανταποδοτικού χαρακτήρα της. Η ύφανση της κοινωνικής αλληλεγγύης στοχεύει στη δημιουργία ενός πλέγματος ασφάλειας των εργαζομένων προς τους επερχόμενους ασφαλιστικούς κινδύνους ώστε όχι μόνο να σφυρηλατηθεί η κοινωνική συνοχή και ασφάλεια (Στεργίου 2006), αλλά και να περιοριστεί η αρνητική δυναμική των κοινωνικών κινδύνων.

#### **Η προστασία της μητρότητας**

Σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 1 της Οδηγίας 207/1976 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ορίζεται η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας και εμπερικλείεται το θέμα των απολύσεων που στηρίζονται στο φύλο χωρίς διακρίσεις. Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αναλύοντας το περιεχόμενο της παραπάνω οδηγίας συμπέρανε ότι η απόλυση λόγω εγκυμοσύνης ισοδυναμεί με διάκριση που στηρίζεται στο φύλο (Cichowski 2004). Έπειτα, σύμφωνα με το άρθρο 2

παράγραφος 7 της Οδηγίας 73/2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αναφέρεται ρητά ότι η μειωμένη ευνοϊκή μεταχείριση εξαιτίας εγκυμοσύνης ή μητρότητας αποτελεί άμεση διάκριση, εδραζόμενη στο φύλο.

Συγχρόνως, η με αριθμ. 85/1992 Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποσκοπούσε στην προστασία όχι μόνο των εγκύων, αλλά και των λεχώνων και των θηλαζουσών εργαζομένων. Στο άρθρο 10 αναφέρεται ότι απαγορεύεται η απόλυση εργαζόμενης που είναι έγκυος από την αρχή της εγκυμοσύνης ως και την ολοκλήρωση της άδειας μητρότητας, με εξαίρεση περιπτώσεις για σπουδαίο λόγο, ο οποίος πρέπει να αιτιολογείται γραπτώς. Τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έπρεπε να θεσπίσουν νομοθετικά μέτρα για την εργασιακή καθημερινότητα, τα οποία θα προασπίσουν την εγκυμονούσα και μετέπειτα μητέρα.

Κατά την προσπάθεια της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της παροχής ίσων ευκαιριών και στα δύο φύλα, το άρθρο 3, παράγραφος 1, του Νόμου 3896/2010 απαγορεύει κάθε διάκριση, άμεση ή έμμεση, εξαιτίας φύλου και ιδίως σε συνδυασμό με την οικογενειακή κατάσταση. Ειδικότερα, η άμεση διάκριση είναι η πιο δυσμενής μεταχείριση ενός ατόμου εξαιτίας χαρακτηριστικών, στα οποία εμπερικλείεται η οικογενειακή κατάσταση και το φύλο, σε σύγκριση με την μεταχείριση

ενός άλλου ατόμου (το οποίο δεν φέρει αυτά τα χαρακτηριστικά) εάν βρισκόταν σε αντίστοιχη θέση (O'Connell 2018). Η έμμεση διάκριση σχετίζεται με διάταξη, πρακτική ή κριτήριο που φαινομενικά είναι ουδέτερο, αλλά μπορεί να θέσει κάποιο άτομο σε θέση μειονεκτικότερη από εκείνα τα άτομα που δεν φέρουν αυτό/ά χαρακτηριστικό/ά (Θεοφιλόπουλος 2020).

Παράλληλα, στην παράγραφο 2 του ανωτέρου άρθρου και νόμου, αναφέρεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να εμποδίσει ή να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας που εγκυμονεί ή βρίσκεται σε άδεια μητρότητας. Στην περίπτωση που η πρόσληψη απαιτεί την προσκόμιση ιατρικών εξετάσεων, εάν η γυναίκα είναι έγκυος και οι εξετάσεις αυτές μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο τη ζωή του εμβρύου, τότε η πρόσληψη ολοκληρώνεται χωρίς την προσκόμιση σχετικών εξετάσεων και αυτές κατατίθενται με το πέρας της άδειας μητρότητας (με την επιφύλαξη των οριζομένων στο Προεδρικό Διάταγμα 176/1997).

Ο Νόμος 3996/2011 στο άρθρο 36 παράγραφος 1, ορίζει την απαγόρευση της απόλυσης της εγκυμονούσας εργαζόμενης και την προστασία της κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης, αλλά και για διάστημα 18 μηνών από τον τοκετό και ύστερα. Επίσης, η νέα μητέρα προστατεύεται και για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 18 μηνών, εάν αντιμετωπίζει προβλήματα

υγείας, που οφείλονται στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό. Βέβαια, εξαίρεση από την προστασία της εργασίας είναι η απόλυση για σπουδαίο λόγο, ο οποίος πρέπει να αιτιολογείται με γραπτό τρόπο και να μην σχετίζεται με την μειωμένη απόδοση της εργαζόμενης εξαιτίας του μητρικού ρόλου της.

Αξίζει να αναφερθεί ότι, κατά το άρθρο 10 του Προεδρικού Διατάγματος 176/1997, απαγορεύεται η απόλυση εγκύου εργαζόμενης με στόχο την προάσπιση του δικαιώματος στην ασφάλεια και την υγεία της εγκυμονούσας. Προβάλλεται ο λόγος της ασφάλειας και της υγείας εξαιτίας της ιδιαίτερης κατάστασης της υπαλλήλου. Επίσης, ο Άρειος Πάγος με την απόφαση 1341/2005 συγκεκριμενοποιεί ότι η προστασία της εργαζόμενης, που είναι έγκυος και μετέπειτα νέα μητέρα, ισχύει και για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου ([www.areiospagos.gr](http://www.areiospagos.gr)). Επιπλέον, ο Άρειος Πάγος με την απόφαση 1362/2009, τονίζει ότι η νομοθετική προστασία της εγκύου υπαλλήλου ισχύει και για την εργαζόμενη που θα γεννήσει νεκρό έμβρυο, καθώς είναι σημαντική η αποκατάσταση της υγείας της, η οποία έχει επιβαρυνθεί ή ακόμα και κλονιστεί εξαιτίας του τοκετού ([www.den.gr](http://www.den.gr)). Βέβαια, ο Άρειος Πάγος με την απόφαση 1624/2006 αποσαφηνίζει ότι η προστασία κατά της απόλυσης εργαζόμενης με σύμβαση ορισμένου χρόνου παύει

να ισχύει, όταν η υπάλληλος παραμένει στην εργασία της λόγω δικαστικής απόφασης ασφαλιστικών μέτρων ([www.areiospagos.gr](http://www.areiospagos.gr)).

**...κατά το άρθρο 10 του Προεδρικού Διατάγματος 176/1997, απαγορεύεται η απόλυση εγκύου εργαζόμενης με στόχο την προάσπιση του δικαιώματος στην ασφάλεια και στην υγεία της εγκυμονούσας.**

Όσον αφορά τις μητέρες που υιοθετούν παιδί έως έξι ετών ή τις εργαζόμενες, που εμπλέκονται στην ιατρική διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, είτε ως μητέρες είτε ως κυοφορούσες γυναίκες, το άρθρο 46 του Νόμου 4488/2017 τις προστατεύει από τον κίνδυνο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους. Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 48 παράγραφος 4 του Νόμου 4808/2021 τροποποιείται η παράγραφος 1 του άρθρου 15 του Νόμου 1483/1984 και προστίθεται η προστασία για τον εργαζόμενο γονέα, χωρίς διάκριση φύλου, με στόχο την εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, τόσο για τον πατέρα όσο και για την μητέρα.

### **Η θεσμοθέτηση του επιδόματος μητρότητας**

Αρχικά, με το άρθρο 8 του Προεδρικού Διατάγματος 176/1997 και το άρθρο 8 του Προεδρικού Διατάγματος 41/2003 ορίστηκε ότι κάθε γυναίκα που εργάζεται και είναι έγκυος, δικαιούται άδεια μητρότητας συνολικού χρονικού διαστήματος δεκαέξι εβδομάδων. Συγκεκριμένα, οι οχτώ εβδομάδες λαμβάνονται πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού ενώ οι υπόλοιπες οχτώ εβδομάδες, μετά την γέννα.

***Η εγκυμονούσα ασφαλισμένη δικαιούται να λάβει την άδεια κυοφορίας οχτώ εβδομάδων, πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και την άδεια λοχείας εννέα εβδομάδων, μετά την γέννα.***

Έπειτα, με το άρθρο 9 του Νόμου 2224/1994 και με το άρθρο 11 του Νόμου 2874/2000 η άδεια μητρότητας προσαυξήθηκε κατά μία εβδομάδα και, συνεπώς, αντιστοιχεί σε δεκαεπτά εβδομάδες. Συγκεκριμένα, η άδεια κυοφορίας διαρκεί οκτώ εβδομάδες (56 ημέρες) και λαμβάνεται πριν τον τοκετό, ενώ η άδεια λοχείας διαρκεί εννέα εβδομάδες (63 ημέρες) και δηλώνεται μετά τον τοκετό ([www.efka.gov.gr](http://www.efka.gov.gr)). Απαραίτητη προϋπόθεση

για τη λήψη αυτών των αδειών είναι η ύπαρξη 200 ενσήμων στο χρονικό διάστημα των δύο ετών, πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού.

Η εγκυμονούσα ασφαλισμένη δικαιούται να λάβει την άδεια κυοφορίας οχτώ εβδομάδων, πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και την άδεια λοχείας εννέα εβδομάδων, μετά την γέννα. Επίσης, ο εργοδότης υποχρεούται στην χορήγησή της. Σε περίπτωση που ο τοκετός λάβει χώρα σε ημερομηνία προγενέστερη της πιθανής ημερομηνίας, τότε η ασφαλισμένη λαμβάνει κανονικά το υπόλοιπο της άδειας, έως ότου συμπληρωθούν συνολικά οι 119 ημέρες. Σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 4 της Διεθνούς Σύμβασης 103/52, όπως επικυρώθηκε με το άρθρο 1 του Νόμου 1302/1982, εάν ο τοκετός επισυμβεί σε ημερομηνία μεταγενέστερη από την πιθανή, τότε η διάρκεια της άδειας κυοφορίας παρατείνεται μέχρι την ημερομηνία του τοκετού και, ύστερα, ξεκινάει η άδεια λοχείας, χωρίς η χρονική παράταση της άδειας κυοφορίας να συνεπάγεται την αντίστοιχη μείωση των ημερών της άδειας λοχείας.

Για το διάστημα των ημερών παράτασης της άδειας κυοφορίας, η ασφαλισμένη δεν δικαιούται ταυτόχρονη καταβολή επιδόματος μητρότητας και ασθένειας.

Παράλληλα, η αιτούσα ασφαλισμένη πρέπει να απέχει από την εργασία της, γεγονός που αποδεικνύεται από σχετική βεβαίωση του εργο-

δότη της. Η σχετική αίτηση της άδειας πρέπει να γίνει εντός οκτώ μηνών από την ημερομηνία τοκετού. Σε περίπτωση εκπρόθεσμης αίτησης, συντάσσεται απόφαση απορριπτική, αλλά η ασφαλισμένη πρέπει να υποβάλλει ένσταση για να εξεταστεί από την Τοπική Διοικητική Επιτροπή της αρμόδιας Τοπικής Διεύθυνσης.

Πρέπει να τονιστεί ότι, σύμφωνα με τα άρθρα 657 και 658 του Αστικού Κώδικα, η εγκυμονούσα εργαζόμενη που απουσιάζει με άδεια κυοφορίας και λοχείας, βρίσκεται σε άδεια χωρίς δική της υπαιτιότητα και, συνεπώς, δικαιούται μέρος αποδοχών από τον εργοδότη της. Έτσι, η μελλοντική μητέρα δικαιούται είτε μισό μήνα αποδοχών εάν δεν έχει ολοκληρώσει ένα εργασιακό έτος στον ίδιο εργοδότη, είτε έναν ολόκληρο μήνα αποδοχών, στην περίπτωση που έχει συμπληρώσει ένα εργασιακό έτος ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)). Βέβαια, ο εργοδότης που υποχρεούται στην καταβολή μισθού είτε για μισό είτε για έναν μήνα, έχει το δικαίωμα να καταβάλει μόνο το ποσό που απομένει, όταν από τον δικαιούμενο μισθό αφαιρεθεί το καταβαλλόμενο ποσό του ασφαλιστικού Φορέα ως επίδομα τοκετού ή λοχείας. Φυσικά, για το χρονικό διάστημα του μισού ή ενός μήνα, ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή των σχετικών ασφαλιστικών εισφορών, δηλαδή στην επικόλληση των ενσήμων εργασίας.

Σε περίπτωση που η εγκυμο-

νούσα δεν δύναται να επιδοτηθεί από τον Φορέα ασφάλισης, τότε ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ολόκληρων των αποδοχών μόνο για το διάστημα του μισού ή ενός μήνα ([www.den.gr](http://www.den.gr)). Ο χρόνος της άδειας κυοφορίας και της λοχείας θεωρείται ως πραγματικός χρόνος απασχόλησης και όχι ως χρόνος αναρρωτικής άδειας. Βέβαια, η χρονική διάρκεια αυτών των δύο αδειών υπολογίζεται μόνο στον κλάδο σύνταξης του e-ΕΦΚΑ και όχι στον κλάδο ασθένειας. Τέλος, ο χρόνος της άδειας αυτής δεν συμψηφίζεται με τις δικαιούμενες κανονικές άδειες και δεν διαρρηγνύει την συνέχεια της εργασιακής σχέσης.

### **Ο τρόπος υπολογισμού των επιδομάτων κυοφορίας και λοχείας**

Το χρηματικό ποσό του επιδόματος κυοφορίας και λοχείας συντίθεται από δύο μέρη: αυτό που χορηγείται από τον e-ΕΦΚΑ και αυτό που καταβάλλεται από τον εργοδότη.

Όσον αφορά τον e-ΕΦΚΑ, το καταβαλλόμενο ποσό υπολογίζεται βάσει του τεκμαρτού ημερομισθίου και, συγκεκριμένα, για κάθε ημέρα η ασφαλισμένη λαμβάνει το 50% αυτού του ημερομισθίου (Λαναράς 2017). Για τον υπολογισμό του τεκμαρτού ημερομισθίου, λαμβάνεται υπ' όψιν ο μικτός μισθός των τελευταίων τριάντα ημερών του ημερολογιακού έτους που προηγείται της ημερομηνίας έναρξης της άδειας

κυοφορίας - λοχείας. Το ακαθάριστο ποσό αυτών των αποδοχών διαιρείται με τις τριάντα ημέρες για να βρεθεί το ημερομίσθιο βάσει του οποίου καθορίζεται η ασφαλιστική κλάση (Λαναράς 2013). Έπειτα, η ασφαλιστική κλάση αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο τεκμαρτό ημερομίσθιο, το οποίο διαιρείται στο μισό. Το μισό του τεκμαρτού ημερομισθίου πολλαπλασιάζεται αφενός, με τις 56 ημέρες για να βρεθεί το επίδομα κυοφορίας και, αφετέρου, με τις 63 ημέρες για να υπολογισθεί το επίδομα λοχείας. Εάν η δικαιούχος του επιδόματος έχει τέκνο, τότε προστίθεται το 10% του τελικού δικαιούμενου ποσού, ως επίδομα-προσαύξηση οικογενειακών βαρών - τέκνου.

Όσον αφορά στον εργοδότη, η ασφαλισμένη συνήθως, δικαιούται είτε μισό είτε ένα μήνα ανάλογα αν έχει ολοκληρώσει ή όχι, ένα εργασιακό έτος. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης αφαιρεί το δικαιούμενο ποσό επιδότησης του Φορέα ασφάλισης από τις μισθολογικές απολαβές και καταβάλλει στην εργαζόμενη το υπόλοιπο ποσό (Λαναράς 2019).

Συνεπώς, η ασφαλισμένη κυοφορούσα για μισό ή ένα μήνα λαμβάνει συνολικό ποσό ίσο με τις μισθολογικές απολαβές της. Όμως, για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα έως ότου συμπληρωθούν οι 119 ημέρες, λαμβάνει επίδομα κατώτερο του μισθού της.

**...η ασφαλισμένη κυοφορούσα για μισό ή ένα μήνα λαμβάνει συνολικό ποσό ίσο με τις μισθολογικές απολαβές της. Όμως, για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα έως ότου συμπληρωθούν οι 119 ημέρες, λαμβάνει επίδομα κατώτερο του μισθού της.**

### **Περιπτώσεις επιδόματος κυοφορίας και λοχείας**

Η μισθωτή που είναι έγκυος, δεν έχει ολοκληρώσει ένα εργασιακό έτος στον εργοδότη της αλλά έχει τις προϋποθέσεις για το επίδομα κυοφορίας και λοχείας του e-ΕΦΚΑ, θα έχει μείωση των μηνιαίων αποδοχών για το σύνολο των τεσσάρων μηνών, (εγκυμοσύνη - λοχεία) περίπου κατά 43%, εν συγκρίσει με το μηνιαίο μισθό, που θα ελάμβανε, εάν εργαζόταν (πίνακας 1). Επίσης, η μισθωτή, εάν λαμβάνει υψηλό μηνιαίο ποσό, τότε θα έχει συνολική μείωση των μηνιαίων αποδοχών της κατά 45%, δηλαδή προσαυξημένο κατά 2%. Όσο ο μηνιαίος μισθός είναι αυξημένος κατά πολύ από τον θεσμοθετημένο ελάχιστο μισθό, η μείωση των μηνιαίων αποδοχών προσαυξάνεται κατά 2% ( $43\% + 2\% = 45\%$ ).

**Πίνακας 1:** Στοιχεία επιδόματος-μισθού εργαζόμενης που δεν έχει κλείσει 1 εργασιακό έτος και έχει 200 ένησημα την 2ετία

ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΤΕΚΜΑΡΤΟ ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΤΕΚΜΑΡΤΟ / 50%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΚΥΟ-ΦΟΡΙΑΣ - ΛΟΧΕΙΑΣ e-ΕΦΚΑ	ΕΡΓΟ-ΔΟΤΗΣ	ΣΥΝ-ΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟ	ΜΙΣΘΟΣ ΑΝ ΕΡΓΑ-ΖΟΤΑΝ	ΜΕΙΩΣΗ %	ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΟΣΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ
392€	13,07€	13,30€	6,65€	791,35€	96,25€	888€	1.568€	43%	222€
784€	26,13€	26,76€	13,38€	1.592,2€	191,3€	1.784€	3.136€	43%	446€
998€	33,27€	34,69€	17,35€	2.065€	239€	2.304€	3.992€	42%	576€
1.680€	56€	54,6€	27,30€	3.249€	430,5€	3.680€	6.720€	45%	920€

Στην περίπτωση της μισθωτής εγκύου που έχει ολοκληρώσει ένα έτος εργασίας και διαθέτει τις ασφαλιστικές προϋποθέσεις για τα επιδόματα μητρότητας του e-ΕΦΚΑ (πίνακας 2), η μείω-

ση των μηνιαίων αποδοχών είναι κάτι περίπου περισσότερο από το 1/3 (37%) του μισθού που θα ελάμβανε, εάν εργαζόταν. Αν ο μισθός είναι αρκετά υψηλότερος σε σχέση με τα ελάχιστα όρια

μισθών, τότε η μηνιαία μείωση προσαυξάνεται κατά 2%, δηλαδή και πάλι είναι κάτι περίπου περισσότερο από το 1/3 του πλήρους μισθού εργασίας.

**Πίνακας 2:** Στοιχεία επιδόματος-μισθού εργαζόμενης που έχει κλείσει 1 εργασιακό έτος και έχει 200 ένησημα την 2ετία

ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΤΕΚΜΑΡΤΟ ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΤΕΚΜΑΡΤΟ / 50%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΚΥΟΦΟΡΙΑΣ - ΛΟΧΕΙΑΣ e-ΕΦΚΑ	ΕΡΓΟ-ΔΟΤΗΣ	ΣΥΝ-ΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟ	ΜΙΣΘΟΣ ΑΝ ΕΡΓΑ-ΖΟΤΑΝ	ΜΕΙΩΣΗ %	ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΟΣΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ
392€	13,07€	13,30€	6,65€	791,35€	192,5€	984€	1.568€	37%	246€
784€	26,13€	26,76€	13,38€	1.592,2€	382,6€	1.975€	3.136€	37%	494€
998€	33,27€	34,69€	17,35€	2.065€	477,5€	2.543€	3.992€	36%	636€
1.680€	56€	54,6€	27,30€	3.249€	861€	4.110€	6.720€	39%	1.028€

Παρατηρείται ότι στις περιπτώσεις των εργαζόμενων εγκύων που διαθέτουν τις ασφαλιστικές προϋποθέσεις για την λήψη του επιδόματος κυοφορίας και λοχείας, το μηνιαίο εισόδημά τους παρουσιάζεται σημαντικά μειωμένο (κυρίως 37% - 43%) σε σύγκριση με τον αντίστοιχο μισθό, που θα δικαιούνταν,

εάν εργάζονταν και δεν είχαν την κυοφορία και την λοχεία.

Εκτός των παραπάνω περιπτώσεων, έγκυος υπάλληλος που δεν διαθέτει τις ασφαλιστικές προϋποθέσεις των 200 ενσήμων την διετία πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού (πίνακας 3), δεν δικαιούται επίδομα κύησης

και λοχείας. Έτσι, κατά την περίοδο της μητρότητας, οι συγκεκριμένες μισθωτές θα λάβουν επιδότηση μόνο από τον εργοδότη τους, συνήθως, τουλάχιστον για διάστημα 15 ημερών, καθώς η ασφαλιστική νομοθεσία δεν έχει προβλέψει κάτι περαιτέρω.

**Πίνακας 3:** Εργαζόμενη με λιγότερα από 200 ένησημα την διετία

ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΤΕΚΜΑΡΤΟ ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΤΕΚΜΑΡΤΟ / 50%	ΕΠΙΔΟΜΑ ΚΥΟ-ΦΟΡΙΑΣ - ΛΟΧΕΙΑΣ e-ΕΦΚΑ	ΕΡΓΟ-ΔΟΤΗΣ	ΣΥΝ ΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟ	ΜΙΣΘΟΣ ΑΝ ΕΡΓΑ-ΖΟΤΑΝ	ΜΕΙΩΣΗ %	ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΟΣΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ
392€	13,07€	13,30€	6,65€	0€	99€	99€	1.568€	94%	25€
784€	26,13€	26,76€	13,38€	0€	201€	201€	3.136€	94%	50€
998€	33,27€	34,69€	17,35€	0€	260€	260€	3.992€	94%	65€
1.680€	56€	54,6€	27,30€	0€	410€	410€	6.720€	94%	103€

### Συζήτηση

Κατά την περίοδο κύησης και λοχείας, η εργαζόμενη γυναίκα βιώνει μία σημαντική μείωση του μηνιαίου εισοδήματός της, που κυμαίνεται από 37% έως και την σχεδόν πλήρη απώλειά του (πίνακας 4). Η κοινωνική ασφάλιση στοχεύει στη συνδρομή αυτών των γυναικών με την χορήγηση σχετικών επιδομάτων, τα οποία, όμως, δεν αναπληρώνουν το μηνιαίο μισθό τους. Βέβαια, τα επιδόματα του

Φορέα ασφάλισης έχουν ως στόχο την εξασφάλιση ενός παρόμοιου επιπέδου διαβίωσης με εκείνο κατά την περίοδο της εργασίας (Κρεμαλής 1985) και όχι όμοιου. Η κοινωνικό-ασφαλιστική παροχή δεν ανταποκρίνεται πλήρως στις οικονομικές ανάγκες της εγκύου και λεχώνας εργαζόμενης. Σίγουρα αυτές οι παροχές μητρότητας έχουν κοινωνικό χαρακτήρα, όμως, υπολείπονται σε οικονομική δυναμική.

Παράλληλα, η εγκυμονούσα μισθωτή αμειβεται λιγότερο από την γυναίκα εργαζόμενη που δεν κυοφορεί ή από έναν άνδρα συνάδελφό της, την στιγμή που το εισόδημα της επιβαρύνεται με τα έξοδα της εγκυμοσύνης όσο και με αυτά του νεογέννητου παιδιού. Η εργαζόμενη γυναίκα, που θέλει να γίνει μητέρα, θυσιάζει υπολογίσιμο μέρος των αποδοχών της για να επιτελέσει έναν ρόλο όχι μόνο προσωπικό, αλλά και κοινωνικό. Ένας ρόλος που απαιτεί την αυτοχρηματοδότηση της νέας μητέρας, καθώς ο ασφαλιστικός Φορέας παρέχει μόνο ένα πλέγμα οικονομικής επιδοματικής συνδρομής. Οι ασφαλιστικές προϋποθέσεις συγκεκριμένων χρονικών ορίων μπορούν να περιορίσουν το χρηματικό ποσό των επιδομάτων ή και να αποκλείσουν ορισμένες εργαζόμενες από τη λήψη τους.

Επιπλέον, σύμφωνα με την έρευνα της ιστοσελίδας [www.daddy-cool.gr](http://www.daddy-cool.gr) το έτος 2020 σχετικά με τα έξοδα που έχουν οι γονείς για ένα έτος, όταν φέρνουν στη ζωή

**Πίνακας 4:** Σύγκριση μειώσεων εσόδων ανά περίπτωση εργαζόμενης

το νέο μέλος τους, συμπεραίνεται ότι το συνολικό κανονικό, και όχι εμπλουτισμένο, πακέτο εξόδων για την εγκυμοσύνη και για τους δύο πρώτους μήνες ζωής του νεογέννητου εκτιμάται στα 2.943 ευρώ. Συνυπολογίζοντας την μεταβολή του Δεί-

κτη Τιμών Καταναλωτή από το 2020 στο 2022, υπάρχει μία αύξηση κατά 4,2%, καθώς από το έτος 2021 υπήρξε μείωση κατά 2% σε σύγκριση με το έτος 2020, ενώ το έτος 2022 σημειώθηκε αύξηση κατά 6,2% από το έτος 2021 ([www.statistics](http://www.statistics).

gr). Έτσι, κατά το έτος 2022 το συνολικό ποσό κανονικού πακέτου εξόδων υπολογίζεται σε 3.066 ευρώ (2943 + 4,2%). Στην πραγμάτευση του θέματος, θα θεωρήσουμε και για το έτος 2023 το ίδιο ποσό εξόδων ως αμετάβλητο.

**Πίνακας 5:** Μηνιαία έσοδα - έξοδα εργαζόμενης εγκύου με λιγότερο του ενός έτους στον εργοδότη

ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΣΟΔΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ	ΜΗΝΙΑΙΑ ΒΑΣΙΚΑ ΕΞΟΔΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΣΟΔΩΝ - ΕΞΟΔΩΝ	ΚΑΛΥΨΗ ΕΞΟΔΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΗ ΚΑΛΥΨΗΣ ΕΞΟΔΩΝ
392€	222€	767€	-545€	ΟΧΙ	71%
784€	446€	767€	-321€	ΟΧΙ	42%
998€	576€	767€	-191€	ΟΧΙ	25%
1.680€	920€	767€	+153€	ΝΑΙ	-

**Πίνακας 6:** Μηνιαία έσοδα - έξοδα εργαζόμενης εγκύου με περισσότερο του ενός έτους στον εργοδότη

ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΣΟΔΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ	ΜΗΝΙΑΙΑ ΒΑΣΙΚΑ ΕΞΟΔΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΣΟΔΩΝ - ΕΞΟΔΩΝ	ΚΑΛΥΨΗ ΕΞΟΔΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΗ ΚΑΛΥΨΗΣ ΕΞΟΔΩΝ
392€	222€	767€	-545€	ΟΧΙ	71%
784€	446€	767€	-321€	ΟΧΙ	42%
998€	576€	767€	-191€	ΟΧΙ	25%
1.680€	920€	767€	+153€	ΝΑΙ	-

Κατά τους πίνακες 5 και 6 συμπεραίνεται ότι η ημιαπασχόληση οδηγεί σε μειωμένο κατά 50% ποσό επιδομάτων μητρότητας περιορίζοντας την ανταπόκριση της νέας μητέρας στα έξοδα του μητρικού ρόλου. Οι μειωμένες εισφορές οδηγούν ανταπο-

δοτικά σε μειωμένο σχετικό επίδομα.

Σύμφωνα με τον πίνακα 7, οι εργαζόμενες που δεν δικαιούνται επίδομα κύησης και λοχείας δεν μπορούν σχεδόν να ανταποκριθούν στα έξοδα αυτής της περιόδου μητρότητας. Δεν περιλαμβά-

Σύμφωνα με τον πίνακα 5, εργαζόμενες που δεν έχουν κλείσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη και έχουν μειωμένη απασχόληση, με τα εισπραττόμενα επιδόματα εργοδότη και e-ΕΦΚΑ μπορούν να καλύψουν περίπου το 1/3 των εξόδων κύησης και λοχείας. Μισθωτές εργαζόμενες με πλήρη απασχόληση, ανάλογα με το επίδομα των τριετιών, μπορούν να ανταποκριθούν στο περίπου κάτι περισσότερο του μισού έως στα 3/4 των εξόδων κύησης και λοχείας.

Όπως δείχνει ο πίνακας 6, μισθωτές με ημιαπασχόληση που έχουν κλείσει ένα εργασιακό έτος στην ίδια εργασία, κατορθώνουν να ξεχρεώσουν τα 3/5 των εξόδων της κύησης και της λοχείας. Μισθωτές, πλήρους απασχόλησης, μπορούν να ανταποκριθούν στα 2/3 έως και τα 4/5 αυτών των εξόδων.

νονται σοβαρά στο πλέγμα της κοινωνικής ασφάλισης και δεν αισθάνονται να γίνονται δέκτες της κοινωνικής ενσυναίσθησης και αλληλεγγύης. Υφίσταται η διαίρεση της κοινωνικής ομάδας των ασφαλισμένων (Μπουχέλος 2022) μισθωτών γυναικών



σε υποκατηγορίες μη επιδοματούχων μητρότητας ή δικαιούχων επιδόματος διαφορετικού ποσού ή ακόμη και ελάχιστου.

Η χορήγηση του επιδόματος μητρότητας εξαρτάται από τα έτη πριν τον τοκετό, γεγονός όχι τόσο δίκαιο για μία εργαζόμενη που μπορεί να έχει περισσότερα έτη από τα απαιτούμενα, αλλά σε προγενέστερο χρονικό διάστημα. Είναι αποδεκτό ότι η κοινωνική ασφάλιση εξορισμού είναι ανταποδοτική. Η ανταποδοτικότητά της δεν πρέπει να έχει χρονικούς περιορισμούς, διότι εισφορές που καταβλήθηκαν στα προηγούμενα χρόνια δεν είναι δυνατόν να μην ανταποδίδονται μέσω των επιδομάτων μητρότητας στις εργαζόμενες γυναίκες που θα γίνουν μητέρες οποτεδήποτε. Η κοινωνική ασφάλιση θα πρέπει να είναι ουσιαστικά ανταποδοτική και πιο γενναϊόδωρη στα επιδόματα μητρότητας. Ιδιαίτερα αν αναλογιστεί κανείς ότι τα τελευταία χρόνια οι θάνατοι έχουν ξεπεράσει κατά πολύ τις γεννήσεις ([www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)).

Επίσης, παρατηρείται ότι η ολοκλήρωση ενός εργασιακού έτους στον ίδιο εργοδότη ή όχι, δημιουργεί μία αυξομείωση στην ικανότητα ανταπόκρισης στα έξοδα κύησης και λοχείας, η οποία κυμαίνεται από 3% έως 8% (πίνακας 8).

Η προϋπόθεση της ολοκλήρωσης ή όχι ενός εργασιακού έτους στον ίδιο εργοδότη επηρεάζει το ποσό των

**Πίνακας 7:** Μηνιαία έσοδα - έξοδα εργαζόμενης εγκύου με λιγότερα από 200 έτη στην διετία χωρίς δικαίωμα λήψης επιδομάτων από τον e-ΕΦΚΑ

ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΣΟΔΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΜΗΝΙΑΙΑ ΒΑΣΙΚΑ ΕΞΟΔΑ	ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΣΟΔΩΝ - ΕΞΟΔΩΝ	ΚΑΛΥΨΗ ΕΞΟΔΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΗ ΚΑΛΥΨΗΣ ΕΞΟΔΩΝ
392€	25€	767€	-742€	ΟΧΙ	97%
784€	50€	767€	-717€	ΟΧΙ	94%
998€	65€	767€	-702€	ΟΧΙ	92%
1.680€	103€	767€	-664€	ΟΧΙ	87%

**Πίνακας 8:** Ποσοστό κάλυψης των εξόδων μητρότητας από τα έσοδα μισθωτών γυναικών



επιδομάτων αλλά, ευτυχώς, σε ελάχιστο βαθμό. Κατά τη γνώμη μας, αυτή η ελάχιστη επίδραση στο ποσό του επιδόματος δεν θα έπρεπε να υφίσταται, διότι μία εργαζόμενη εγκυμονούσα μητέρα, πιθανόν, να μην έχει κλείσει ένα εργασιακό έτος στον ίδιο εργοδότη, αλλά να διαθέτει τα έτη ενός ολόκληρου

έτους ή και περισσότερου, ακόμα και σε διαφορετικούς εργοδότες, και να έχει καταβάλλει τις αναλογούσες εισφορές. Φαίνεται ότι στην αρχή της ανταποδοτικότητας προστίθεται και η αρχή της επιλεκτικότητας βάσει ενός αυθαίρετου, ίσως και αντι-κοινωνικού αντι-ασφαλιστικού, κριτηρίου της συ-

μπλήρωσης του έτους στην τελευταία εργοδοσία.

### Συμπεράσματα

Το επίδομα κύησης και λοχείας έχει κοινωνικοασφαλιστικό χαρακτήρα και αποσκοπεί στην συνδρομή της εγκυμονούσας εργαζόμενης, η οποία πρέπει να απουσιάσει από την εργασία της λόγω του φυσικού της ρόλου. Τα επιδόματα μητρότητας του ασφαλιστικού Φορέα δεν αναπληρώνουν τον μισθό εργασίας, αλλά είναι μειωμένα σημαντικά με συνέπεια να περικόπτεται το μηνιαίο εισόδημα της νέας μητέρας. Στην περίπτωση που οι εργαζόμενες δεν δικαιούνται των σχετικών επιδομάτων, τότε αντιμετωπίζουν την απώλεια σχεδόν του μηνιαίου εισοδήματός τους. Οι

κυοφορούσες εργαζόμενες που πληρώνονται με τους νομοθετημένους κατώτατους μισθούς και λαμβάνουν τα επιδόματα μητρότητας από τον e-ΕΦΚΑ και τον εργοδότη τους, μπορούν να ανταποκριθούν μόνο στο 1/3 έως και περίπου το 80% των βασικών εξόδων της εγκυμοσύνης και του νεογέννητου παιδιού τους για το χρονικό διάστημα απουσίας τους από την εργασία. Στις εργαζόμενες, που δεν δικαιούνται τα επιδόματα μητρότητας, η αδυναμία ανταπόκρισης στα έξοδα των τεσσάρων μηνών αναφοράς είναι σχεδόν, κατά πλειοψηφία, πλήρης.

Η κοινωνική ασφάλιση έχει χαρακτήρα ανταποδοτικό. Όμως, η ανταποδοτικότητα πρέπει να λειτουργεί χωρίς χρονικούς περιορισμούς

αλλά βάσει των καταβληθεισών εισφορών στην διάρκεια του ασφαλιστικού βίου έως τον τοκετό. Κατά τη γνώμη μας, η αυξομείωση του ποσού επιδόματος, που ο εργοδότης οφείλει προς την εργαζόμενη εγκυμονούσα, δεν πρέπει να εξαρτάται από το αυθαίρετο κριτήριο της ολοκλήρωσης ή μη ενός εργασιακού έτους στον ίδιο εργοδότη. Τέλος, θα προτείναμε οικονομικά γενναιότερα επιδόματα μητρότητας που να εξασφαλίζουν όμοιο επίπεδο διαβίωσης με εκείνο πριν την άδεια κυοφορίας, καθώς η εγκυμονούσα έχει να αντιμετωπίσει πρόσθετα έξοδα, όχι μόνο για το νέο μέλος της, αλλά, πιθανόν, και για την αποκατάσταση της υγείας της.

### Βιβλιογραφία

1. Βενιέρης Δ. (2013), Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και κοινωνικά δικαιώματα: το τέλος των ύμνων, Αθήνα: Τόπος
2. Βενιέρης Δ. (2015), Κοινωνική Πολιτική: Έννοιες και Σχέσεις, Αθήνα: Τόπος
3. Βενιέρης Δ. (2018), Κοινωνική πολιτική σε χώρα χωρίς “πατρίδα” στο “Κρίση και κοινωνική πολιτική: αδιέξοδα και λύσεις” Δημουλάς Κ. & Κουζής Γ. (2018), Αθήνα, εκδόσεις Τόπος, σελ. 67-86
4. Cichowski R. (2004), ‘Women’s rights, the European Court and the supranational constitutionalism’, *Law & Society Review*, 38, 489-512
5. EUR-lex (1976), Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions
6. EUR-lex (1992), Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding
7. EUR-lex (2002), Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment,

- vocational training and promotion, and working conditions
8. Θεοφιλόπουλος Θ. (2020), Μητρότητα και εργασία: Οδηγός δικαιωμάτων, Rights, Equality and Citizenship Programme Project Number: 831636-DIONE-REC-AG-2018
  9. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2016), 'Έκθεση Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), (Το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση)', Τεύχος 230, Ιούλιος - Αύγουστος
  10. Κοντιάδης Ξ. (2008), Εισαγωγή στην κοινωνική διοίκηση και τους θεσμούς κοινωνικής ασφάλειας, Αθήνα: Παπαζήση
  11. Κρεμαλής Κ. (1985), Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα: Σάκκουλα
  12. Λαναράς Κ. (2013), Η ασφάλιση στο ΙΚΑ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
  13. Λαναράς Κ. (2017), Η ασφάλιση στο ΙΚΑ-ΕΦΚΑ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
  14. Λαναράς Κ. (2019), Η ασφάλιση στον ΕΦΚΑ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
  15. Μπουχέλος Μ. (2022), Ο ιός covid-19 ως ευκαιρία διεύρυνσης των ηλεκτρονικών υπηρεσιών του e-ΕΦΚΑ: Η περίπτωση των μισθωτών-ασφαλισμένων (Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής πολιτικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου)
  16. Ο'Cinneide C. (2018), Βασικές Έννοιες στην Νομοθεσία περί Διακρίσεων της ΕΕ
  17. Σιούλη Ζ. (2021), Ενδοκλαδικές Ανισότητες στην Επικουρική Ασφάλιση. Σύγκριση παροχών επικουρικών ταμείων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα (Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής πολιτικής, Πανεπιστημίου Πελοποννήσου)
  18. Σπυρόπουλος Φ., Κοντιάδης Ξ., Ανθόπουλος Χ., Γεραπετρίτης Γ. (2017), Σύνταγμα, Αθήνα: Σάκκουλας
  19. Στεργίου Α. (2006), Να ξανασκεφτούμε τις αξίες της κοινωνικής ασφάλισης, στο Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Εξαμηνιαία Επιστημονική Επιθεώρηση, Αθήνα: Διόνικος.

### Νομικά κείμενα

1. Αστικός Κώδικας
2. Διεθνής Σύμβαση 103/52
3. Νόμου 1302/1982
4. Νόμος 1483/1984
5. Νόμος 2224/1994
6. Νόμος 2874/2000
7. Νόμος 3896/2010
8. Νόμος 3996/2011
9. Νόμος 4488/2017
10. Νόμος 4808/2021
11. Προεδρικό Διάταγμα 176/1997
12. Προεδρικό Διάταγμα 41/2003

### Πηγές διαδικτύου

1. [www.areiospagos.gr](http://www.areiospagos.gr)
2. [www.daddy-cool.gr](http://www.daddy-cool.gr)
3. [www.den.gr](http://www.den.gr)
4. [www.efka.gov.gr](http://www.efka.gov.gr)
5. [www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)
6. [www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)

# Οι Πιστοποιήσεις του GWO στην Αιολική Βιομηχανία

## Η ανάπτυξη του GWO και η ανάγκη του Advanced Rescue Training (ART)

του Θεοφάνη Καπετανάκη\*

**Ο Global Wind Organization – GWO και οι πιστοποιήσεις για ασφαλή εργασία σε ανεμογεννήτριες.**

**Στην Ελλάδα πλέον είναι όλο και συχνότερη, είτε από τους ιδιοκτήτες των Αιολικών Πάρκων είτε από τους κατασκευαστές των Ανεμογεννητριών, η απαίτηση το προσωπικό, το οποίο θα εισέλθει εντός της ανεμογεννήτριας να είναι πιστοποιημένο τουλάχιστον κατά το βασικό πρότυπο ασφαλείας του Οργανισμού GWO.**

**Τι είναι ο GWO;**

Διαβάζοντας την περιγραφή από την επίσημη ιστοσελίδα<sup>1</sup>: Ο Global Wind Organization - GWO είναι ένας Διεθνής Μη Κερδοσκοπικός Οργανισμός, που ιδρύθηκε από κατασκευαστές και ιδιοκτήτες ανεμογεννητριών, ο οποίος -μεταξύ άλλων- έθεσε ένα παγκόσμιο πρότυπο ασφαλείας για την εργασία στις ανεμογεννήτριες και υιοθετήθηκε από το σύνολο της αιολικής βιομηχανίας. Τα μέλη του Οργανισμού διαρθρώνουν κοινά διεθνή πρότυπα εκπαίδευσης και διαδικασίες έκτακτης ανάγκης και διάσωσης, για ένα περιβάλλον εργασίας με μηδενικά ατυχήματα και κινδύνους στις εγκαταστάσεις σχετιζόμενες με ανεμο-

γεννήτριες.

Τα εκπαιδευτικά πρότυπα του GWO περιγράφουν τις απαιτήσεις για εκπαιδευτικά προγράμματα, τα οποία προτείνονται από τα μέλη του GWO.

Ο Οργανισμός επιδιώκει να προσφέρει αποτελέσματα που συμβάλλουν στους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, συμπεριλαμβανομένου του στόχου 4 για την αειφόρο ανάπτυξη (SDG4) για την ποιτική εκπαίδευση, στόχος 4.4. Ως συμβολή στο SDG 4.4., ο GWO επιδιώκει -εκ μέρους των μελών του- να αυξήσει σημαντικά τον αριθμό των τεχνικών (εργαζομένων) της αιολικής βιομηχανίας, οι οποίοι διαθέτουν τυποποιημένη εκπαίδευση GWO ως

\* Ο κ. Θ. Καπετανάκης είναι Επιβλέπων Εναερίτης Τεχνικός (IRATA L3, GWO) - Εκπαιδευτής εργαζομένων σε ύψος (IRATA, ΕΟΠΠΕΠ), Εκπαιδευτής GWO της GEP A.E. -

<sup>1</sup> <https://www.globalwindsafety.org/about/about>

βασικό παράγοντα της αποστολής της να δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς τραυματισμούς στον αιολικό κλάδο. Κάθε άτομο με πιστοποιητικό για ένα από τα πρότυπα του GWO στη βάση δεδομένων «Wind Industry Database (WINDA)» θεωρείται ικανό και εκπαιδευμένο σύμφωνα με τους μαθησιακούς στόχους αυτού του προτύπου. Τα μέλη του GWO αποδέχονται το πιστοποιητικό ως βεβαίωση ότι το άτομο αυτό διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις και ικανότητες, όπως περιγράφονται στο αντίστοιχο πρότυπο.

Το 2012 δημοσίευσε την πρώτη έκδοση του προτύπου «Βασική Εκπαίδευση Ασφάλειας» (BST-Basic Safety Training Standard). Η πλειονότητα των εκπαιδευ-

τικών προτύπων του GWO έχουν διάρκεια ισχύος 24 μήνες, ενώ υπάρχει ξεχωριστό πρόγραμμα ανανέωσης του κάθε ενός από αυτά.

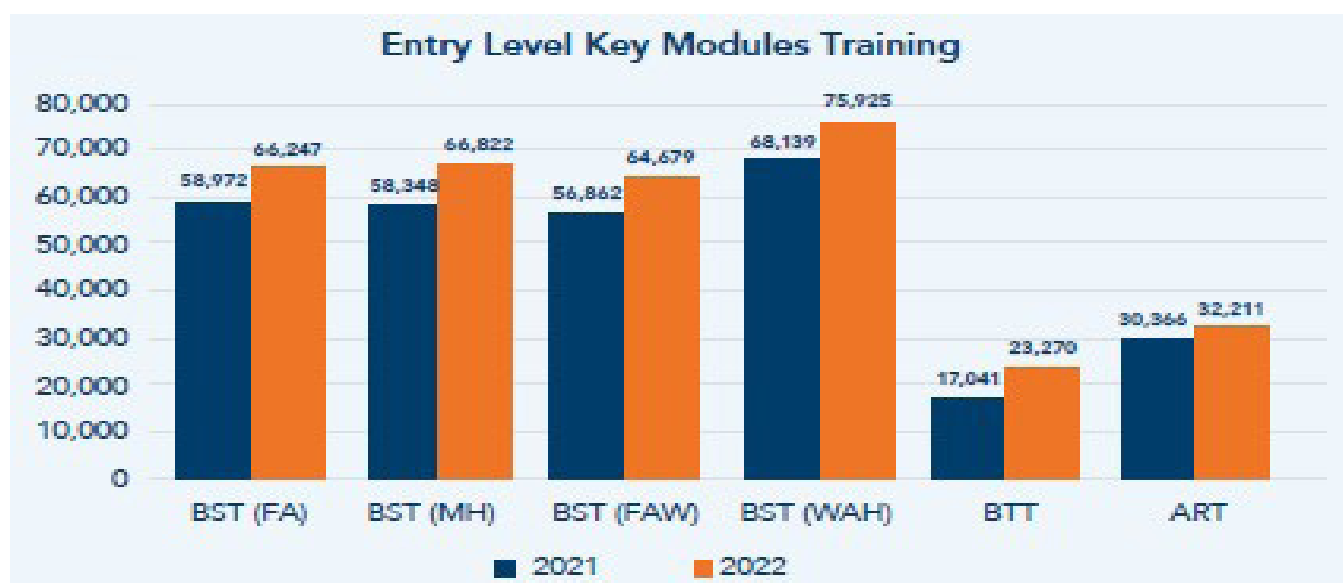
### Χρήσιμα στοιχεία από την ετήσια αναφορά του Οργανισμού

Πρόσφατα, ο GWO δημοσίευσε την ετήσια αναφορά για το 2022<sup>2</sup>. Σύμφωνα με την αναφορά αυτή, ο συνολικός αριθμός του πιστοποιημένου προσωπικού σε κάποιο από τα πρότυπα του GWO ανέρχεται διεθνώς σε 149.809. Το έτος 2022 πραγματοποιήθηκαν 364.000 εκπαιδεύσεις, στα 517 πιστοποιημένα κέντρα εκπαίδευσης του GWO σε όλον τον κόσμο.

Οι εκπαιδεύσεις του «Βασικού Προτύπου Ασφάλειας»

BST (Basic Safety Standard) παρουσίασαν αύξηση 14% το 2022 σε σχέση με το 2021. Η εκπαίδευση στο BST είναι η ελάχιστη βασική προϋπόθεση για να εργαστεί κάποιος στην αιολική βιομηχανία. Η εκπαίδευση στο πρότυπο «Επισκευή Φτερών» (Blade Repair) παρουσίασε αύξηση 43%, στο πρότυπο «Βασική Τεχνική Εκπαίδευση» (BTT-Basic Technical Training) παρουσίασε αύξηση 37%, ενώ στο πρότυπο «Λεβητόφορος» (Slinger Signaller) παρουσίασε αύξηση 23%. Το πρότυπο «Προηγμένη Εκπαίδευση Διάσωσης» (ART-Advanced Rescue Training) παρουσίασε αύξηση 6%.

Στους παρακάτω 2 πίνακες φαίνονται οι αριθμοί των εκπαιδευομένων στα πρότυπα του GWO για τα έτη 2022-2021.



Πηγή: GWO Annual Report 2022<sup>3</sup>

<sup>2</sup> <https://www.globalwindsafety.org/news/impressive-year-for-wind-energy-safety-as-gwo-trained-workforce-passes-149-800>

<sup>3</sup> <https://www.globalwindsafety.org/statistics/gwo-annual-report-2022>



Πηγή: GWO Annual Report 2022<sup>3</sup>

Στο τέλος του 2022, οι χώρες με τον μεγαλύτερο αριθμό ενεργών πιστοποιήσεων (προσωπικού) σε κάποιο από τα πρότυπα του GWO ήταν: Ηνωμένο Βασίλειο (17.892), Ισπανία (14.467), Γερμανία (12.434), ΗΠΑ (11,053), Βραζιλία (8.954) και Πολωνία (8.442).

Το εκπαιδευτικό πορτφόλιο του GWO αποτελείται από 15 πρότυπα και πλαίσια, τα οποία περιέχουν συνολικά 39 εκπαιδευτικές ενότητες (μαζί με τις ανανεώσεις)<sup>4</sup>. Το 2022 αρκετά εκπαιδευτικά πρότυπα ανανεώθηκαν για να συμβαδίζουν με τις επικαιροποιημένες εκτιμήσεις κινδύνου: BST και οι ανανεώσεις του, Ανελκυστήρες, Εξειδικευμένες Πρώτες Βοήθειες και Προηγμένη Διάσωση.

➤ **Περισσότερες εκπαιδευτικές ενότητες ανά εκπαιδευόμενο:** Ο αριθμός των εκπαιδευομένων που πιστοποιήθηκε σε τουλάχιστον μια εκπαιδευτική ενότητα, αυξήθηκε κατά 12% από 81.618 το 2021 σε 91.332 το 2022. Στο τέλος του 2022, κατά μέσο όρο ο κάθε πιστοποιημένος του GWO κατέχει 5,16 εκπαιδευτικές ενότητες σε σχέση με 4,89 το 2021.

➤ **Βασική Εκπαίδευση Ασφαλείας (BST) και οι ανανεώσεις του:** Το 2022, συμπληρώθηκε ένας συνολικός αριθμός 296.883 (ατομικών) αρχείων εκπαίδευσης, που ανταποκρίνεται στο 81% των συνολικών αρχείων GWO της χρονιάς.

➤ **Προηγμένη Εκπαίδευση Διάσωσης (ART) και οι ανανεώσεις του:** Η ανάπτυξη του ART το 2022 ήταν πιο μέτρια σε σχέση με το 2021 (+6%). Παράπάνω από 32.211 αρχεία εκπαίδευσης συμπληρώθηκαν (30.365 το 2020). Η εκπαίδευση στο ART αποτελεί το 9% της συνολικής ετήσιας καταγραφής εκπαιδύσεων, παρόμοια με το 2021. Η αύξηση των προγραμμάτων ανανέωσης των ενοτήτων του ART παρουσιάζει μεγάλη αύξηση.

➤ **Εξειδικευμένες Πρώτες Βοήθειες (EFA) και οι ανανεώσεις του:** Το 2022 το EFA και το EFA Refresher συνολικά αντιπροσωπεύουν το 1,3% των συνολι-

κών αρχείων εκπαίδευσης του GWO, ενώ το 2022 αυξήθηκαν κατά 10% σε σχέση με το 2021 (συμπληρώθηκαν 4.692 αρχεία εκπαίδευσεων). Αν τα ελέγξουμε ξεχωριστά, το EFA παρουσίασε αύξηση 28%.

Σύμφωνα με την έκθεση που δημοσίευσαν οι «Global Wind Organization (GWO)» και «Global Wind Energy Council (GWEC)» με τίτλο «Global Wind Workforce Outlook 2022-2026<sup>5</sup>», θα υπάρξει

ζήτηση για ακόμη **142.000** περίπου εργαζόμενους στην αιολική βιομηχανία, διεθνώς, στη πενταετία **2022 - 2026**.

Στην Ελλάδα, παρατηρείται αύξηση των αιολικών πάρκων, ενώ δρομολογούνται και θαλάσσια πάρκα, τα οποία κατ' εκτίμηση θα δημιουργήσουν 8.220 νέες θέσεις εργασίας (έμμεσες και άμεσες)<sup>6</sup>. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΕΤΑΕΝ, ο αιολικός κλάδος απασχολεί περίπου 6.300 εργαζόμενους<sup>7</sup>, ενώ αντιστοιχεί 1,6 θέσεις

εργασίας για κάθε εγκατεστημένο MW.

Η συνεχής αύξηση της συνολικής ισχύος των ανεμογεννητριών στη χώρα μας φαίνεται στον παρακάτω πίνακα που έχει δημοσιεύσει η ΕΛΕΤΑΕΝ<sup>8</sup>.

#### HWEA Wind Energy Statistics – 2022



##### Total capacity to the grid (MW) per year



*The HWEA Wind Energy Statistics take into account the wind capacity which is in commercial or test operation in Greece and are based on sources from the market actors. HWEA has made effort to crosscheck and confirm the data. However, HWEA does not guarantee the accuracy of them and do not undertake any relevant liability.*

<sup>5</sup> <https://www.globalwindsafety.org/statistics/global-wind-workforce-forecast-2022-2026>

<sup>6</sup> <https://www.businessnews.gr/epixeiriseis/energeia/item/253587-se-aleksandroypoli-kai-kriti-ta-prota-thalassia-aiolika-parka>

<sup>7</sup> <https://eletaen.gr/banners-infographic-ofeli-aiolikis-energeias/>

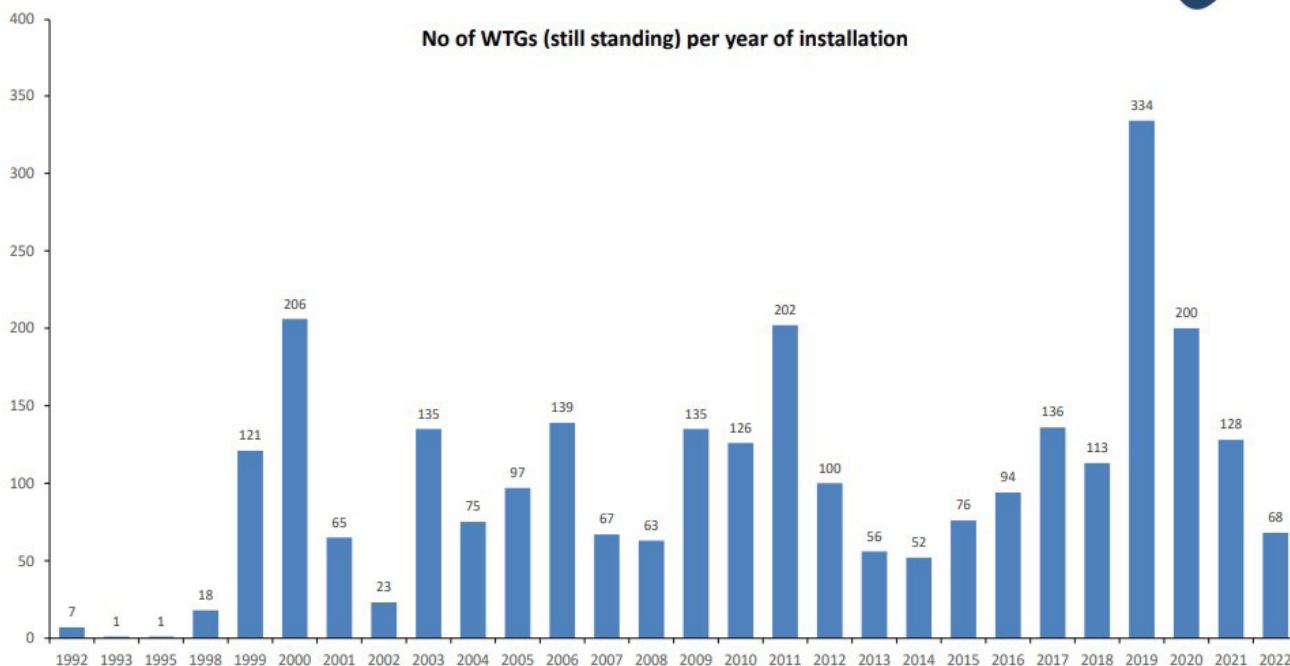
<sup>8</sup> [https://eletaen.gr/wp-content/uploads/2023/01/2023-01-26-2022-HWEA\\_Statistics-Greece.pdf](https://eletaen.gr/wp-content/uploads/2023/01/2023-01-26-2022-HWEA_Statistics-Greece.pdf)

Ενώ στον παρακάτω πίνακα φαίνεται ο αριθμός των

ανεμογεννητριών που είναι εγκατεστημένες στην Ελλάδα,

από όπου προκύπτει ένας αριθμός 2.836 μονάδων.

### HWEA Wind Energy Statistics – 2022



Η ανάγκη εκπαίδευσης στο πρότυπο **Advanced Rescue Training - ART**<sup>9</sup>.

Η αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης που αφορά σε συμβάν με έναν εργαζόμενο εντός της ανεμογεννήτριας, είναι ένα θέμα που αντιμετωπίζεται μέσω των εκπαιδεύσεων στο βασικό πρότυπο ασφαλείας (BST) του GWO. Προέκυψε η ανάγκη για τη δημιουργία ενός πιο εξειδικευμένου προτύπου εκπαίδευσης, της «Προηγμένης Εκπαίδευσης Διάσωσης» για να προετοιμαστεί το προσωπικό των ανεμογεννητριών ακόμα καλύτερα στην

αντιμετώπιση όλων των πιθανών συμβάντων.

Οι λόγοι που είναι χρήσιμη αυτή η εκπαίδευση βασίζονται στο γεγονός ότι η διάσωση εργαζομένου (που δεν μπορεί να κινηθεί μόνος) σε μια ανεμογεννήτρια, έχει 3 ιδιαιτερότητες:

1. Τα αιολικά πάρκα είναι σε απομακρυσμένα σημεία, στις κορυφογραμμές στα βουνά ή σε νησιά. Αυτό σημαίνει δύσκολη πρόσβαση (εργοταξιακοί δρόμοι, χωματόδρομοι, όχι πάντα σε καλή κατάσταση, σε αρκετά από αυτά απαιτείται 4x4

όχημα) με αποτέλεσμα να απαιτείται αρκετός χρόνος για την πρόσβαση, οδικώς, σε αυτά.

2. Είναι κατασκευές μεγάλου ύψους. 50-90-100-120-... μέτρων. Αυτό σημαίνει ότι από την άφιξη στη βάση τους (πλατεία) υπάρχει ένα χρονικό διάστημα 10-20 λεπτών για την ανάβαση. Ύστερα, αφού γίνουν οι απαραίτητες ενέργειες διάσωσης, πρέπει ο παθών να κατέβει στο έδαφος από αρκετά μεγάλο ύψος. Το βήμα αυτό, επίσης, απαιτεί χρόνο.

<sup>9</sup> Περιλαμβάνονται αποσπάσματα από την ομιλία μου στο 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία



3. Είναι μακριά από υγειονομικές δομές (νοσοκομείο). Από την ώρα άφιξης του παθόντα στο έδαφος μέχρι την άφιξή του στο κατάλληλο νοσοκομείο απαιτείται επίσης χρόνος.

Διακρίνουμε δύο περιπτώσεις ενεργειών σε περίπτωση ανάγκης διάσωσης:

- A) Η πρώτη περίπτωση παροχής βοήθειας είναι να καταφθάσει ο αρμόδιος κρατικός φορέας, μία εκ των Ειδικών Μονάδων Αντιμετώπισης Καταστροφών (ΕΜΑΚ) του Πυροσβεστικού Σώματος (ΠΣ). Οι ΕΜΑΚ διαθέτουν κατάλληλα εκπαιδευμένο και ικανό προσωπικό για να φέρουν εις πέρας τη διάσωση, όμως δεν βρίσκονται εκεί δια ζώσης (on site). Απαιτείται χρόνος για την άφιξή τους στο σημείο του συμβάντος.

Εδώ και μερικά χρόνια έχουν ξεκινήσει τις προετοιμασίες, μέσω ασκήσεων και επισκέψεων στα Αιολικά Πάρκα. Το 2022 δημοσιεύτηκαν 3 ασκήσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης του Πυροσβεστικού Σώματος.

- B) Πλέον όμως, υπάρχει και άλλη μια λύση. Λόγω του ότι στον οργανισμό GWO γνωρίζουν τις ιδιαιτερότητες της διάσωσης και ότι ο χρόνος για έναν τραυματία είναι πολύτιμος, δημιούργησαν το νέο πρότυπο ART. Αυτό αφορά στην εκπαίδευση

των εργαζομένων των Αιολικών Πάρκων ακριβώς στο αντικείμενο της διάσωσης, με σκοπό την άμεση παροχή βοήθειας στον παθόντα από τον συνάδελφό του ή τους συναδέλφους του (ευτυχώς είναι σχεδόν πάντα τουλάχιστον 2 οι εργαζόμενοι στην ανεμογεννήτρια). Οπότε, κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό, που είναι ήδη εκεί στο Α/Π ή δίπλα του μπορεί να προβεί σε ενέργειες διάσωσης. Μειώνεται έτσι σημαντικά ο χρόνος απόκρισης. Βασική προϋπόθεση είναι να είναι άμεσα διαθέσιμος ο ειδικός εξοπλισμός που προβλέπει το πρότυπο.

Με το νέο πρότυπο, οι εργαζόμενοι μαθαίνουν μέσω των εκπαιδευτικών ενότητων τη διάσωση από κάθε σημείο της ανεμογεννήτριας. Εκπαιδεύονται για τα ειδικά πρωτόκολλα ενεργειών, τότε θα χρησιμοποιήσουν φορείο και ποια είναι η ορθή χρήση αυτού, τις διασωστικές αρχές και τεχνικές κ.ά. Οι εκπαιδευτικές ενότητες του ART είναι 4:

- α) Διάσωση μέσα από το φτερό - ART Hub (1 ημέρα)
- β) Διάσωση από τη Νασέλα - ART Nacelle (2 ημέρες).

Αφού κάποιος ολοκληρώσει αυτά επιτυχώς, υπάρχει η δυνατότητα για τις ενότητες

- γ) Ένας διασώστης σε διάσωση από το φτερό – Single Rescuer ART HUB (μισή ημέρα) και
- δ) Ένας διασώστης σε διάσω-



ση από τη Νασέλα – Single Rescuer ART Nacelle (μισή ημέρα).

Η πιο χρήσιμη δυνατότητα που παρέχει ο GWO είναι να παρακολουθήσει ένας εκπαιδευόμενος όλες τις ενότητες μαζί, στο πρόγραμμα Combined ART, διάρκειας 3 ημερών. Να τονίσουμε ότι στην εκπαιδευτική ενότητα «Διάσωση από Νασέλα ART Nacelle», περιλαμβάνεται εκπαίδευση μεταφοράς τραυματία στο πάνω μέρος της ανεμογεννήτριας για να τον παραλάβει ελικόπτερο, σενάριο πιθανό ειδικά σε θαλάσσια αιολικά πάρκα.

Το ART παρέχεται σήμερα στην Ελλάδα από 2 πιστοποιημένες εταιρείες εκπαίδευσης. Πρόκειται για ένα ιδιαίτερα απαιτητικό πρόγραμμα.

Με την εκπαίδευση στα πρότυπα του ART, υπάρχει σημαντική βελτίωση στην καθημερινότητα των εργαζομένων στα Αιολικά Πάρκα:

1. Γνωρίζοντας πλέον οι εργαζόμενοι τις δυσκολίες (σωματικές, συναισθηματικές, ψυχολογικές)

που έχει η διάσωση, καταλαβαίνουν τί σημαίνει το απόφθεγμα του Ιπποκράτη «καλύτερα να προλαμβάνεις, από το να θεραπεύεις», ενισχύοντας την πρόληψη ατυχήματος και την ανάγκη τήρησης των κανόνων και των μέτρων ασφαλείας.

2. Αντίστοιχα, επειδή καταλαβαίνουν (και εφαρμόζουν οι ίδιοι στην εκπαίδευση) ότι υπάρχει τρόπος και μπορεί να βοηθήσει ενεργά ο ένας τον άλλο, αυξάνεται η αυτοπεποίθησή τους και

η εμπιστοσύνη προς το συνάδελφό τους. Δεν νιώθουν πλέον ότι θα είναι «μόνοι» σε μια δύσκολη στιγμή, γεγονός που μειώνει σημαντικά το εργασιακό στρες.

Έχει ξεκινήσει συστηματικά η εκπαίδευση του προσωπικού των ανεμογεννητριών στα προγράμματα **Advanced Rescue Training** στην Ελλάδα. Στην περίπτωση που ειδικώς συνδυαστεί το ART με το Enhanced First Aid – EFA (Εξειδικευμένες Πρώτες Βοήθειες – 3ήμερη ξεχωριστή εκπαίδευση)

δίνεται η δυνατότητα για την παροχή της καλύτερης δυνατής άμεσης βοήθειας προς όφελος της υγείας του παθόντα εργαζομένου. Ένας εργαζόμενος πιστοποιημένος στο Combined ART και EFA έχει τις γνώσεις και τις ικανότητες να είναι πρώτος αποκριτής, εφαρμόζοντας εξειδικευμένα πρωτόκολλα παροχής πρώτων βοηθειών και τρόπους μεταφοράς φορέων στην ανεμογεννήτρια, άμεσα.

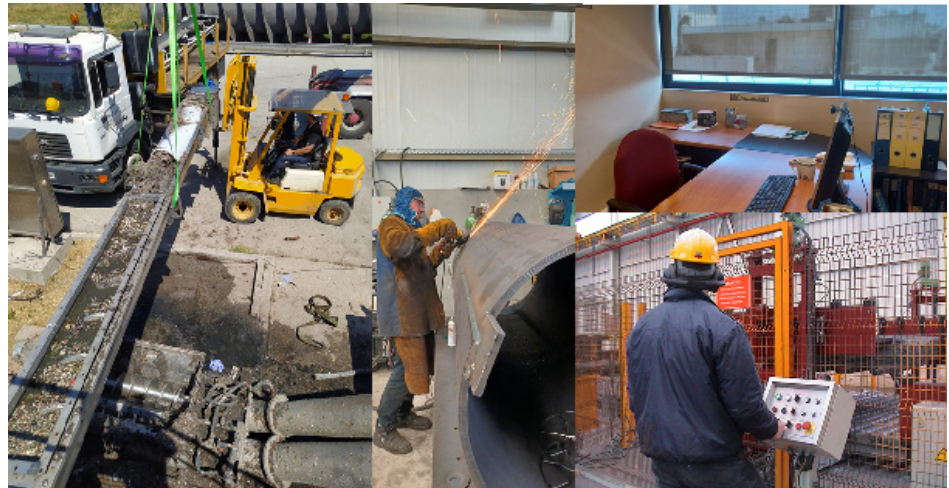
## Το ΕΛΙΝΥΑΕ συμμετέχει στην δημιουργία του Generic OiRA

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) ανάρτησε στον ιστότοπο των OiRA ένα νέο, γενικό, ευρωπαϊκό εργαλείο OiRA, στα Αγγλικά.

Το εργαλείο Generic OiRA δεν εστιάζει σε έναν συγκεκριμένο κλάδο, αλλά μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για την εκτίμηση κινδύνου από όλους τους κλάδους.

Είναι προσβάσιμο [εδώ](#).

Το εργαλείο αναπτύχθηκε από το PREVENT (Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας - Βέλγιο) και το ΕΛΙΝΥΑΕ, μετά



από σχετική προκήρυξη του EU-OSHA.

Παρουσίαση του Generic OiRA έγινε στο 3ο Πανελλή-

νιο Συνέδριο για την ΥΑΕ που διοργάνωσε το ΕΛΙΝΥΑΕ (επισήμανση Νο 59).

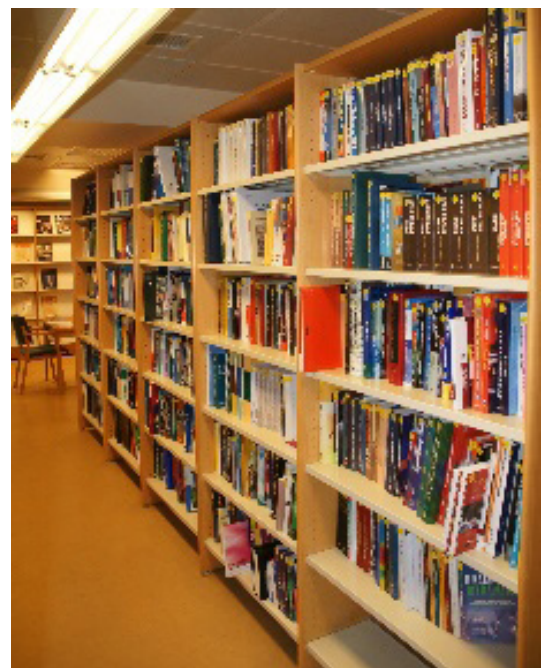
## Ο δημόσιος κατάλογος της Βιβλιοθήκης του ΕΛΙΝΥΑΕ διαθέσιμος στο διαδίκτυο με την υποστήριξη του ΕΚΤ



Περισσότερες από 10.000 βιβλιογραφικές εγγραφές διατίθενται μέσω της πλατφόρμας openABEKT του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης. Η Βιβλιοθήκη του ΕΛΙΝΥΑΕ, χρησιμοποιεί πλέον την πλατφόρμα openABEKT του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ), για τη διαχείριση και την δημόσια διάθεση του Καταλόγου της (<https://elinayae.openabekt.gr/>).

Το openABEKT αποτελεί μια σύγχρονη υπηρεσία σε υποδομή νέφους, που έχει αναπτυχθεί πλήρως από το ΕΚΤ με βάση τις σύγχρονες ανάγκες των βιβλιοθηκών. Στο πλαίσιο της πρώτης φάσης της συνεργασίας του ΕΚΤ με τη Βιβλιοθήκη του ΕΛΙΝΥΑΕ, πραγματοποιήθηκε η μετάπτωση του καταλόγου της βιβλιοθήκης στο νέο περιβάλλον του openABEKT και ενσωματώθηκαν νέες λειτουργικότητες σε ένα φιλικό περιβάλλον αναζήτησης και πλοήγησης στο περιεχόμενο του καταλόγου.

[Περισσότερα...](#)



## Το ΕΛΙΝΥΑΕ στην 2η και 3η Διεθνή Συνάντηση Εργασίας για την Πολιτική Προστασία, στο πλαίσιο του Προγράμματος SETOFF ERASMUS+KA220

Από 1 - 3 Μαρτίου πραγματοποιήθηκαν στην Καβάλα οι τριήμερες εργασίες της Διεθνούς Συνάντησης Εργασίας για την Πολιτική Προστασία (επιμόρφωση στο πλαίσιο του Προγράμματος Έξυπνης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για υπαλλήλους της κεντρικής κυβέρνησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης SETOFF), με κεντρικό θέμα: «Αποδέχομαι τη διαχείριση της τρωτότητας ως τη μεγαλύτερη δύναμή μας και αξιοποιώ καινοτόμα εργαλεία για τη διαχείριση κινδύνων».

Στη διάρκεια του τριήμερου αναδείχθηκε η καίρια σημασία της εξειδικευμένης και επικαιροποιημένης κατάρτισης, με χρήση τεχνολογίας

αιχμής, όσων καλούνται να διαχειριστούν κρίσεις και κινδύνους και να συντονίσουν ομάδες επαγγελματιών ή/και εθελοντών για την έγκαιρη, ασφαλή κι αποτελεσματική αντιμετώπιση φυσικών και ανθρωπογενών καταστροφών.

Περισσότεροι από 100 εμπειρογνώμονες, πανεπιστημιακοί, ερευνητές, στελέχη Πολιτικής Προστασίας, στελέχη Ασφάλειας και Υγείας της Εργασίας, αξιωματικοί της Αστυνομίας και της Πυροσβεστικής, εκπροσώποι της τοπικής αυτοδιοίκησης, επαγγελματίες της ειδικότητας «Προσωπικό Ιδιωτικής Ασφάλειας», καθώς και εθελοντές από τέσσερις χώρες

(Ισπανία, Βέλγιο, Βόρεια Μακεδονία και Ελλάδα) ήταν παρόντες στην συνάντηση.

Είχαν την ευκαιρία να ενημερώνονται καθημερινά από ειδικούς, αλλά και να ανταλλάσσουν μεταξύ τους γνώσεις, ακαδημαϊκές απόψεις κι εμπειρίες, να επιδεικνύουν και να εξοικειώνονται με τεχνολογικά επιτεύγματα διερευνώντας τις καθιερωμένες, αλλά και καινοτόμες τάσεις στη διαχείριση κρίσεων και κινδύνων.

Στην συνάντηση συμμετείχαν τα στελέχη του Ιστιτούτου: Δρ Ε. Γεωργιάδου, Δρ Δ. Πινότση, Σ. Σιδηροπούλου - MSc και Δρ Α. Ταργουτζίδης.



Η 3η διακρατική συνάντηση, στο πλαίσιο του ίδιου προγράμματος, διοργανώθηκε στις 4 και 5 Μαρτίου στην Στρατιωτική Ακαδημία «General Mihailo Apostolski» στα Σκόπια.

Η συνάντηση επικεντρώθηκε σε συζητήσεις και αναλύσεις του κύκλου Train the Trainer, σε συνέχεια της 2ης συνάντησης στην Καβάλα. Επιπλέον, λήφθηκαν οι τελικές αποφάσεις σχετικά με το πρόγραμ-

μα e-training, το οποίο θα διατεθεί σε όλους τους επιλέξιμους συμμετέχοντες από όλες τις συμμετέχουσες χώρες μέσω της πλατφόρμας e-learning, που δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του έργου.

Στο πλαίσιο αυτό, καθηγητές από την Στρατιωτική Ακαδημία πραγματοποίησαν εκπαίδευση, ειδικά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των δικαιούχων του έργου, με στόχο την αποτελεσματική και αποδοτική δημιουργία μαθημάτων εντός της πλατφόρμας ηλεκτρονικής μάθησης του έργου.

Τέλος, αυτή η τρίτη διακρα-

τική συνάντηση έδωσε μια εξαιρετική ευκαιρία να συζητηθούν τα μελλοντικά βήματα στην επιτυχή εφαρμογή του SETOFF, καθώς και οι δραστηριότητες διάδοσης και επικοινωνίας, που προβλέπονται για την προώθηση των αποτελεσμάτων του έργου. Το ΕΛΙΝΥΑΕ εκπροσωπήθηκε από τα στελέχη Σ. Σιδηροπούλου - MSc και Κ.



Πούλιο, Ηλεκτρολόγο Μηχανικό.

## Πρόγραμμα ADAPTHEAT: Συλλογική διαπραγμάτευση για την προστασία των εργαζομένων από τον καύσωνα

Το ΕΛΙΝΥΑΕ συμμετέχει στο ερευνητικό πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής “Improving expertise in the field of industrial relations” (Call: SOCPL-2021-IND-REL).

Το πρόγραμμα έχει τίτλο: “Adaptation to heat and climate change at work. Collective bargaining and social

*dialogue in Europe to protect workers’ health and safety, welfare and productivity against heat and heat waves*” και διάρκεια 2 έτη.

Εκτός από το ΕΛΙΝΥΑΕ στο κονσόρτσιουμ -με συντονιστή το ISTAS (Ισπανία)- συμμετέχουν ως μέλη τα: MASZSZ (Ουγγαρία), FDV



(Ιταλία) και VUA (Ολλανδία)

Στο πλαίσιο του προγράμματος θα αναπτυχθούν 5 σεβάθως εθνικές αναφορές.

## Το ΕΛΙΝΥΑΕ έκοψε την πρωτοχρονιάτικη πίτα του

Στις 19 Ιανουαρίου πραγματοποιήθηκε η κοπή της πίτας του ΕΛΙΝΥΑΕ, στο μεζεδοπωλείο «Αρετούσα», στην Αθήνα, με την παρουσία της Προέδρου, μελών του ΔΣ και του προσωπικού. Ο τυχερός του καθιερωμένου φλουριού, μετά την κλήρωση που έγινε, ήταν ο συνάδελφος από το παράρτημα στα Ιωάννινα, Στ. Κρομούδας.

Η Πρόεδρος του ΔΣ, κ. Ρένα Μπαρδάνη, ευχαρίστησε τους εργαζομένους για τη συμβολή τους τη χρονιά που πέρασε και σηματοδοτήθη-



κε από τον εορτασμό των 30 χρόνων λειτουργίας του Ινστιτούτου καθώς και την ιδιαίτερα επιτυχημένη διεξαγωγή του 3ου Πανελληνίου



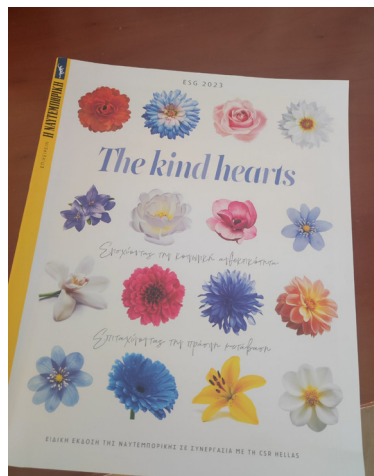
Συνεδρίου για την ΥΑΕ και ευχήθηκε το 2023 να είναι μία ακόμα πλούσια σε δράσεις χρονιά για το ΕΛΙΝΥΑΕ.

**Το ΕΛΙΝΥΑΕ στα ΜΜΕ**

**Αν η υγεία και η ευημερία «καθοδηγούσαν» την βιώσιμη ανάπτυξη**

Άρθρο της Προέδρου, Ρένας Μπαρδάνη στην ειδική έκδοση της *naftemporiki.gr* σε συνεργασία με το *CSR Hellas*.

«...Μελέτες δείχνουν ότι όταν οι οργανισμοί υποστηρίζουν την ευημερία των εργαζομένων τους, οι τελευταίοι βιώνουν χαμηλότερο ποσοστό επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσιάζουν αυξημένη παραγωγικότητα και βελτιωμένη απόδοση. Για τον σκοπό αυτόν και στο πλαίσιο των δεσμεύσεων για βιώσιμη ανάπτυξη, αλλά και των υποχρεώσεών τους για εκ-



θέσεις βιωσιμότητας, οι επιχειρήσεις οφείλουν να συλλέγουν και να λογοδοτούν



σχετικά με τις πρωτοβουλίες για την υποστήριξη της ευεξίας των εργαζομένων...»

**Σύγχρονες προκλήσεις για την πυροπροστασία**

Άρθρο της Δρ Παρασκευής Γεωργιάδου, Μηχανολόγου Μηχανικού, στο περιοδικό *Construction*.

«Αποτελέσματα από έρευνες του ΕΛΙΝΥΑΕ (βλ. περιοδικό ΕΛΙΝΥΑΕ τ. 78, τ. 82, τ. 87) αναδεικνύουν ελλείψεις, αλλά και δυνατότητες αξιοποίησης των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας της εργασίας (ΥΑΕ). Διαπιστώθηκε χαμηλός βαθμός ενημέρωσης και εκπαίδευσης των πολιτών για θέματα ασφάλειας στο σπίτι και ειδικότερα για

την πρόληψη και προστασία από πυρκαγιά και άλλες φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές, καθώς και για το σχέδιο έκτακτης ανάγκης περιλαμβανομένης της εκκένωσης. Διαπιστώθηκε όμως, με στατιστικά σημαντική διαφορά, ότι η ενημέρωση και εκπαίδευση στους χώρους εργασίας για την ΥΑΕ, την πυροπροστασία κ.ά., καθώς και η λειτουργία θεσμών ΥΑΕ όπως ο Τεχνικός Ασφάλειας και η ΕΥΑΕ, συμβάλλουν στην ετοιμότητα του πλη-

02/03/23  
**Παρασκευή Γεωργιάδου (ΕΛΙΝΥΑΕ): Σύγχρονες προκλήσεις για την πυροπροστασία**



Η πρόληψη, η τήρηση των κανονισμών πυροπροστασίας, καθώς και η σωστή εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να περιορίσουν το φαινόμενο πυρκαγιάς.

Ο μεγάλος αριθμός αστικών πυρκαγιών που καταγράφονται στην Ελλάδα και διεθνώς, υπογραμμίζει τη σημασία της αναβάθμισης της πυροπροστασίας σε κτίρια. Σύμφωνα με στοιχεία του Πυροσβεστικού Σώματος Ελλάδας, το 2021 καταγράφηκαν 4.220 περιστατικά πυρκαγιών σε κατοικίες, 336 σε κτίρια βιομηχανίας - Βιοτεχνίας, 560 σε χώρους αποθήκευσης, 293 σε χώρους συνάθροισης κοινού, 141 σε κτίρια εκπαιδευτικής κ.λ. Το 2021 οι αστικές πυρκαγιές είναι που αποτελούν το 60% των πυρκαγιών, την προκλήσει τραυματισμών σε 25 και τον φάσμα τους 15 ανθρώπων και 1 πυροφύλακα. Στάθμευση με τα ερευνητικά στοιχεία

θυσμού απέναντι σε αυτούς τους κινδύνους.»

Διαβάστε το άρθρο [εδώ](#).

## Το ΕΛΙΝΥΑΕ στην εκπομπή της ΕΡΤ, Athens Calling

Ο Δρ Στέργιος Νάρης, Μηχανολόγος Μηχανολόγος, στέλεχος του ΕΛΙΝΥΑΕ, συμμετείχε την Παρασκευή 27 Ιανουαρίου, στην εκπομπή Athens Calling στο Πρώτο Πρόγραμμα της ΕΤ3, με τον Περικλή Βασιλόπουλο.

Η συζήτηση περιστράφηκε στα διδάγματα και τα συμπεράσματα από την πανδημία Covid-19, καθώς και στις αναγκαίες προσαρμογές στον χώρο της εργασίας

Ακούστε την συζήτηση [εδώ](#)



## Η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ στην εκπομπή της ΕΡΤ, Εντός Κάδρου

Στο πρώτο επεισόδιο της εκπομπής της ΕΡΤ «Εντός Κάδρου» που είχε ως θέμα τα εργατικά ατυχήματα συμμετείχε η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ κ. Ρένα Μπαρδάνη.

Παρακολουθήστε την εκπομπή [εδώ](#).



## Το ΕΛΙΝΥΑΕ στην εκπαίδευση

### «Ασφάλεια στο σχολείο» - Το ΕΛΙΝΥΑΕ στα νηπιαγωγεία

Συνεχίζεται και φέτος η δράση του ΕΛΙΝΥΑΕ με τίτλο «Ασφάλεια στο σχολείο» σε παιδιά νηπιαγωγείου.

Τα παιδιά ενημερώνονται από στελέχη του Ινστιτούτου για τις βασικές αρχές ασφάλειας, τόσο στον δρόμο για το σχολείο όσο και μέσα σε αυτό, παρακολουθώντας συμπεριφορές που είναι επικίνδυνες για τη δική τους ασφάλεια, αλλά και γι' αυτή των συμμαθητών τους.

Μότο της δράσης είναι: «Τον εαυτό μου προσέχω! Ατύχημα δεν έχω».

Στο τέλος οι μαθητές λαμβάνουν δίπλωμα-βεβαίωση παρακολούθησης και το αστέ-



ρι του «Υπερήρωα Ασφάλειας».



## Ενημερωτικές δράσεις σε Επαγγελματικά Λύκεια και Δημόσια ΙΕΚ



Μια σειρά από ενημερωτικές διαλέξεις ευαισθητοποίησης των μαθητών των επαγγελ-

ματικών λυκείων υλοποίησε το Παράρτημα του Ινστιτούτου στην Θεσσαλονίκη.

Περίπου 100 μαθητές από το 1ο ΕΠΑΛ Θεσσαλονίκης και το 1ο ΕΠΑΛ Αμπελοκήπων, διαφόρων ειδικοτήτων, μαζί με τους εκπαιδευτικούς τους επισκέφθηκαν τμηματικά κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους τις εγκαταστάσεις του Ινστιτούτου στη Θεσσαλονί-

κη και ενημερώθηκαν, τόσο σε γενικά θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας όσο και σε επιμέρους θεματικές ενότητες που αφορούσαν στις ειδικότητές τους.

Επίσης, το Παράρτημα επισκέφθηκαν μαθητές του Δ' εξαμήνου της ειδικότητας «Τεχνικός Εσωτερικών Ηλεκτρικών Εγκαταστάσεων» του ΔΙΕΚ Νεάπολης.

## Το ΕΛΙΝΥΑΕ συμμετέχει σε εκδηλώσεις για την ΥΑΕ

### Η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ στην εκδήλωση και την κοπή πίτας του CSR HELLAS «Με το βλέμμα στον άνθρωπο»

Το CSR HELLAS πραγματοποιήσε, στις 13 Φεβρουαρίου, εκδήλωση με τίτλο «Με το βλέμμα στον άνθρωπο», καθώς και την κοπή της πίτας του.

Τους συμμετέχοντες καλωσόρισε η κ. Μ. Αλεξίου, Πρόεδρος ΔΣ, CSR HELLAS, Αντιπρόεδρος ΔΣ, CSR Europe, Μέλος, PTF-NFRO, EFRAG και Senior ESG Advisor,

ανθεκτικότητα, τη διαχρονική δέσμευση στις αρχές της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και τη συνεργασία, τόσο μεταξύ των επιχειρήσεων όσο και με τους εργαζόμενους, για την επίτευξη των στόχων της βιωσιμότητας.

Σε συζήτηση που ακολούθησε με τίτλο «Η κοινωνική διάσταση της βιωσιμότητας», η κ. Ρ. Μπαρδάνη, Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., ο κ. Σ. Σταματίου, Πρόεδρος ΔΣ, ΣΔΑΔΕ, HR Director, Ίδρυμα Ωνάση και ο κ. Α. Τσουκαλάς, Head of Sustainability, APIVITA & URIAGE, Derma Division, PUIG Group συζήτησαν με την κ. Α. Λεφοπούλου, Δημοσιογράφο, Communication & Media Relations Partner, CSR HELLAS.

Όπως σημείωσε η κ. Μπαρδάνη: «Τα θέματα επαγγελ-

ματικής υγείας και ασφάλειας κατά την πρώτη περίοδο της υιοθέτησης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ) δεν αποτελούσαν μέρος της ατζέντας της, εξαιτίας του υποχρεωτικού τους χαρακτήρα. Ωστόσο, μια σειρά από σημαντικές αλλαγές και εξελίξεις, η κλιματική αλλαγή, η ανάδειξη της σημασίας της προώθησης της βιωσιμότητας και των κριτηρίων ESG οδήγησαν στην ένταξη των θεμάτων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων ως βασικού θέματος στον πυλώνα που αφορά στον κοινωνικό αντίκτυπο μιας επιχείρησης».

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε από τους συμμετέχοντες στον προληπτικό χαρακτήρα στα θέματα ψυχικής υγείας



TITAN Cement Group. Η κ. Αλεξίου έδωσε έμφαση στην



καθώς και στον σημαντικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η εκπαίδευση.

Με τιμητική διάκριση διαχρο-

νικής σύμπραξης στην εταιρική υπευθυνότητα και βιωσιμότητα, με τη συμπλήρωση είκοσι ετών συνεργασίας,

βραβεύθηκαν για την ανθεκτικότητα και τη δέσμευσή τους, εταιρείες και φορείς μέλη του CSR.

## Η συμμετοχή του ΕΛΙΝΥΑΕ στην ημερίδα για την ΥΑΕ του Συλλόγου Εργαζομένων του Δήμου Κηφισιάς

Την Τρίτη, 21 Μαρτίου, ο Σύλλογος Εργαζομένων του Δήμου Κηφισιάς σε συνεργασία με τους Τεχνικούς Ασφαλείας και τον Δήμο, διοργάνωσε ημερίδα με θέμα: «Υγιεινή και ασφάλεια και ψυχική υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας τους».

Στην εκδήλωση χαιρετισμό απηύθυνε η Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ, κ. Ρένα Μπαρδάνη, ενώ για την «βλαπτική επίδραση των εργασιακών παραγόντων στην υγεία» μίλησε η Δρ Σοφία Κωνσταντοπούλου, στέλεχος του ΕΛΙΝΥΑΕ. Η κ. Κωνσταντοπούλου παρέθεσε και την «εμπειρία του ΕΛΙΝΥΑΕ από την συνεργασία του με τους ΟΤΑ σε επίπεδο Δήμων».

Συντονιστές της εκδήλωσης ήταν ο Πρόεδρος του Συλλόγου Εργαζομένων κ. Γ. Δορμούσης και ο ΤΑ, κ. Μ. Χρυσικόπουλος.

Όλοι οι ομιλητές, ο ΤΑ, κ. Α. Παραδείσης, η Πρόεδρος της ΕΥΑΕ, κ. Α. Σωτηροπούλου, ο Συντονιστής της Γραμματείας Υγιεινής και Ασφάλειας της ΠΟΕ – ΟΤΑ, κ. Γ. Μακρυνός και ο ΙΕ του Δήμου Κηφισιάς κ. Σ. Ζορμπάς, τόνισαν τη σημαντικότητα της ασφάλειας των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι, με τη σειρά τους, εκδήλωσαν ανησυχίες και καθημερινά διαδικαστικά προβλήματα που προκύπτουν στις υπηρεσίες τους. Έμφαση δόθηκε στην τήρηση των διαδικασιών και στον προστατευτικό εξοπλισμό.



Στο τέλος της ημερίδας συμπεριλήφθηκε μετά από πρόταση της Εργασιακής Ψυχολόγου, κ. Φ. Μυρσαλιώτου, και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία από το 2021, η ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας. Η κ. Μυρσαλιώτου ενημέρωσε τους παρευρισκόμενους σχετικά με το εργασιακό στρες, τα συμπτώματα, τις αιτίες και τις πιθανές λύσεις.

## Η συμμετοχή του ΕΛΙΝΥΑΕ στο σεμινάριο βασικής υποστήριξης της ζωής στο Δημαρχείο Κηφισιάς

Στις 30 Μαρτίου πραγματοποιήθηκε στο Δημαρχείο της Κηφισιάς σεμινάριο με θέμα την βασική υποστήριξη της ζωής καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και την χρήση αυτόματου εξωτερικού απινιδωτή.

Την διοργάνωση του σεμιναρίου είχαν η Επιτροπή Υγεί-

ασκαι Ασφάλειας και το Κ.Ε.Π. Υγείας του Δήμου Κηφισιάς.

Εισηγήτρια ήταν η κ. Α. Σωτηροπούλου, MSc, Επισκέπτρια Υγείας - Εκπαιδευτρια.

Στην εκδήλωση παρευρεύεθαι το στέλεχος του ΕΛΙΝΥΑΕ Δρ Σ. Κωνσταντοπούλου, η οποία απηύθυνε χαιρετισμό.



Μετάφραση: Μ. Τριάντη

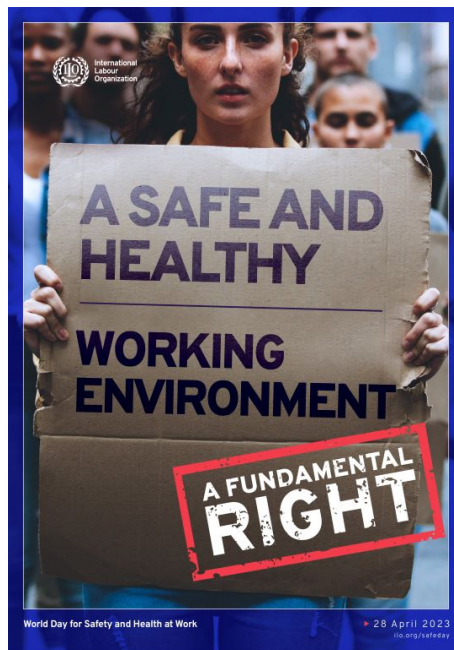
# Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2023

*Ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον αποτελεί θεμελιώδη αρχή και δικαίωμα στην εργασία.*

Κατά τη διάρκεια της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, τον Ιούνιο του 2022, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας αποφάσισε να συμπεριλάβει στις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία «το ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον». Να σημειωθεί ότι η Σύμβαση για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, Νο 155 και το Προωθητικό Πλαίσιο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, Νο 187 έχουν αναγνωρισθεί ως θεμελιώδεις συμβάσεις.

Με βάση την παραπάνω απόφαση, όλα τα κράτη-μέλη -ακόμα κι αν δεν έχουν επικυρώσει τις Συμβάσεις αυτές- καθώς έχουν ήδη ενταχθεί ως μέλη της ΔΟΕ, έχουν υποχρέωση να σεβαστούν, να προωθήσουν και να πραγματοποιήσουν, με καλή πίστη και σύμφωνα με το Σύνταγμα, τις αρχές που αφορούν στα θεμελιώδη δικαιώματα και αποτελούν αντικείμενο των Συμβάσεων.

Στις 28 Απριλίου 2023, η ΔΟΕ θα συγκεντρώσει εμπειρογνώμονες και μέλη για να συζητήσουν τις επιπτώσεις που έχει, καθώς και πώς θα εφαρμοστεί στην πράξη στον κόσμο της



εργασίας, αυτό το δικαίωμα. Θα παρουσιαστούν επίσης τα πορίσματα της έρευνας σχετικά με το καθεστώς εφαρμογής διαφόρων διατάξεων των θεμελιωδών Συμβάσεων Νο 155 και Νο 187.

Στις 28 Απριλίου θα πραγματοποιηθεί, από τις 13:30 έως τις 15:00 CET και μέσω της εφαρμογής Zoom, το [διαδικτυακό σεμινάριο](#) της Παγκόσμιας Ημέρας Ασφάλειας.

## 75 χρόνια βελτίωσης της δημόσιας υγείας. Παγκόσμια Ημέρα Υγείας 2023

Στις 7 Απριλίου 2023 -Παγκόσμια Ημέρα Υγείας- ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας θα γιορτάσει την 75η επέτειό του.

Το 1948, χώρες από όλον τον κόσμο ενώθη-

καν και ίδρυσαν τον ΠΟΥ για να προωθήσουν την υγεία, να διατηρήσουν τον κόσμο ασφαλή και να υπηρετήσουν τους ευάλωτους, έτσι ώστε όλοι, παντού, να μπορούν να επιτύχουν το υψηλότερο επίπεδο υγείας και ευημερίας.

Η 75η επέτειος του ΠΟΥ είναι μια ευκαιρία να ανατρέξουμε στις επιτυχημένες προσπάθειες δημόσιας υγείας που βελτίωσαν την ποιότητα ζωής τις τελευταίες επτά δεκαετίες. Είναι, επίσης, μια ευκαιρία να ενθαρρύνουμε την δράση για την αντιμετώπιση των προκλήσεων υγείας, τόσο του σήμερα όσο και του αύριο.

Πηγή: [Περισσότερα...](#)



## Απαιτούνται νέα μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στον τομέα της τέχνης και της ψυχαγωγίας

Εκπρόσωποι από κυβερνήσεις, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων έχουν υιοθετήσει νέες συστάσεις για να δημιουργήσουν ένα πιο ανθεκτικό και χωρίς αποκλεισμούς, βιώσιμο μέλλον για ανθρώπους και επιχειρήσεις, που εργάζονται στον ταχέως αναπτυσσόμενο παγκόσμιο τομέα της τέχνης και της ψυχαγωγίας.

Γενεύη (Νέα ΔΟΕ) – Ο τομέας της τέχνης και της ψυχαγωγίας πρέπει να επικεντρωθεί σε μακροπρόθεσμες στρατηγικές που υποστηρίζουν τη δημιουργία αξιοπρεπών θέσεων εργασίας, την κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο και τη δίκαιη μετάβαση σε πιο πράσινες οικονομίες.

Αυτές θα είναι ζωτικής σημασίας εάν ο συγκεκριμένος τομέας θέλει να ανταποκριθεί στις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που δημιουργούνται από ζητήματα όπως η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογία και η ανάκαμψη από την COVID-19. Στο συμπέρασμα αυτό κατέληξαν οι εκπρόσωποι σε μία συνάντηση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για την οικοδόμηση ενός πιο ανθεκτικού, χωρίς αποκλεισμούς και βιώσιμου μέλλοντος της εργασίας στην βιομηχανία του θεάματος. Οι στρατηγικές θα πρέπει να περιλαμβάνουν μια συνολική αναθεώρηση των συνθηκών



εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας ευνοϊκού περιβάλλοντος για αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο και αποτελεσματικές πολιτικές σχετικά με επαρκείς κατώτατους μισθούς και συνολικές αποδοχές.

Άλλες απαιτήσεις περιλαμβάνουν καλύτερα πολιτικά και ρυθμιστικά πλαίσια που καλύπτουν τις δεξιότητες, την κοινωνική προστασία και την επαγγελματική κατάσταση των εργαζομένων. Επίσης, ισχυρά συστήματα επιθεώρησης εργασίας που υποστηρίζουν ασφαλείς και υγιείς συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Στην Τεχνική Συνάντηση για το μέλλον της εργασίας στον τομέα της τέχνης και της ψυχαγω-

γίας συμμετείχαν εκπρόσωποι κυβερνήσεων, οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Στις συζητήσεις τους τονίστηκε, επίσης, η σημασία της δημιουργίας ευνοϊκού περιβάλλοντος για τις επιχειρήσεις του τομέα, ιδιαίτερα για τις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες, συμπεριλαμβανομένης της παροχής βοήθειας ώστε να κάνουν τη μετάβαση στον επίσημο τομέα.

Οι συζητήσεις κάλυψαν τα πνευματικά και τα συγγενικά δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να εφαρμοστούν με τρόπους, που να διασφαλίζουν ότι οι παραγωγοί, οι ερμηνευτές και οι δημιουργοί αμείβονται ικανοποιητικά.

Οι παρευρισκόμενοι συζήτησαν επίσης τον

θετικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει ο κοινωνικός διάλογος στη γεφύρωση του «ψηφιακού χάσματος» μεταξύ των περιφερειών και στην υποστήριξη της ίσης πρόσβασης στην τεχνολογία και τα οφέλη της. Άλλα θέματα προς συζήτηση περιελάμβαναν προκλήσεις σχετικά με τη διασυννοριακή κινητικότητα, τις ελλείψεις δεξιοτήτων και τη σημασία της καθολικής, επαρκούς και βιώσιμης κοινωνικής προστασίας για όλους τους εργαζομένους. Οι συστάσεις εγκρίθηκαν στο τέλος της πενθήμερης συνάντησης, η οποία πραγματοποιήθηκε από τις 13 έως τις 17 Φεβρουαρίου στα κεντρικά γραφεία της ΔΟΕ στη Γενεύη.

Πηγή: [Περισσότερα...](#)

## Έλληνας ο νέος Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία εξελέγη ο Δρ Ανδρέας Στοϊμενίδης.

Στην εκλογική διαδικασία που διεξήχθη μεταξύ των αντιπροσώπων των Συνομοσπονδιών των 27 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο Έλληνας υποψήφιος επικράτησε με 15-9 της αυστριακής συνυποψήφιάς του και τέως Προέδρου του Οργανισμού.

Ο Ανδρέας Στοϊμενίδης είναι Διδάκτορας Διπλωματούχος Μηχανολόγος Μηχανικός με μεταπτυχιακές σπουδές στην σύνδεση της Βιώσιμης Ανάπτυξης με τις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας και την Προστασία Περιβάλλοντος, καθώς και στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. Έχει εργαστεί επί σειρά ετών ως Επιθεωρητής ΥΑΕ στην ΕΡΓΑ ΟΣΕ ΑΕ, είναι Εθνικός Αντιπρόσωπος στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα θέματα αυτά, ενώ από τον Φεβρουάριο του 2022 είναι Πρόεδρος της Ομάδας Εργασίας "Vision Zero" της Commission που αναπτύσσει την στρατηγική



για τον εκμηδενισμό των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών στην Ευρώπη. Είναι Γραμματέας Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και μέλος της Διοίκησης της ΓΣΕΕ και Πρόεδρος της ΟΣΕΤΕΕ.

Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς

## Η εποχή των αλγορίθμων, η εργασία, η ιδιοκτησία και η διανομή του πλούτου

Απόσπασμα από το βιβλίο «Η εποχή των αλγορίθμων» των Serge Abiteboul και Gilles Dowek. (Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Κρήτης, 2022). Ο Σερζ Αμπιτεμπούλ είναι Γάλλος επιστήμονας των υπολογιστών στο INRIA (Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique) και καθηγητής στο Πανεπιστήμιο Stanford της Καλιφόρνιας. Ο Ζιλ Ντοβέκ είναι γάλλος ερευνητής στον τομέα της Επιστήμης των Υπολογιστών και συγγραφέας πολλών δημοφιλών επιστημονικών έργων, αλλά και βιβλίων σχετικών με τη γνωσιολογία της Επιστήμης των Υπολογιστών και τη δεοντολογία στον ψηφιακό κόσμο. Το απόσπασμα είναι από τις σελίδες 78 έως 79.

...από τα τέλη του 18ου αιώνα, οι εργάτες έχουν συχνά εναντιωθεί στον εκμηχανισμό, όπως την περίοδο της εξέγερσης των Λουδιτών το 1811 – 1812. Σε τέτοιες περιπτώσεις, ο εκμηχανισμός ίσως συνεπάγεται την πρόοδο για την ανθρωπότητα συνολικά, αλλά θα μπορούσε εξίσου να αποτελεί οπισθοδρόμηση για τους εργαζόμενους. Όταν οι υπάλληλοι της κλωστοϋφαντουργίας έσπασαν τους πρώτους μηχανικούς αργαλειούς κατά τη διάρκεια αυτής της εξέγερσης, δεν ήταν γιατί δεν τους άρεσε ο εκμηχανισμός, ούτε διότι απολάμβαναν τη δεκαοκτάωρη ημερήσια εργασία σε έναν χειροκίνητο αργαλειό, αλλά επειδή η εισαγωγή αυτών των μηχανικών αργαλειών τους οδηγούσε στην ανεργία.

Σήμερα, είναι σίγουρα δυσκολότερο για τους ταχυδρομικούς υπαλλήλους να καταστρέψουν τους servers και να ξεριζώσουν τα καλώδια οπτικών ινών που μεταδίδουν την ηλεκτρονική αλληλογραφία, αλλά δεν αποκλείεται το ενδεχόμενο, σύντομα, οι οδηγοί ταξί και των μέσων μαζικής μεταφοράς να καταστρέψουν τα πρώτα αυτοκίνητα χωρίς οδηγό. Αν αύριο ανακαλύπταμε το κέρασ της Αμάλθειας, που θα εξασφάλιζε ψάρια για όλη την ανθρωπότητα, οι ψαράδες θα προσπαθούσαν να το καταστρέψουν, αφού, προκειμένου το επάγγελμα του ψαρά να παραμείνει χρήσιμο, η ανθρωπότητα θα έπρεπε να πεινάσει. Η καταστροφή των μηχανών είναι μεν μια κοντόφθαλμη πρακτική, αλλά και μια λογική αντίδραση.

Ας φανταστούμε μια ακραία περίπτωση. Ας υποθέσουμε ότι δεν χρειάζεται πλέον να εργαζόμαστε για την παραγωγή τροφίμων, ρούχων, μέσων μεταφοράς κ.ο.κ. – ότι αυτά μας τα παρέχει το κέρασ της Αμάλθειας. Θα μπορούσαν οι ιδιοκτήτες του να κρατήσουν για τον εαυτό τους τα έσοδα από τις πωλήσεις των εν λόγω αντικειμένων; Η έννοια της ιδιοκτησίας αμφισβητείται ακόμη και από τη μερική αντικατάσταση των εργαζομένων από τις μηχανές.

Τέτοια ζητήματα ενδεχομένως να βρίσκονται στο επίκεντρο του πολιτικού διαλόγου τον 21ο αιώνα, ακόμα κι αν, περιστασιακά, δίνεται έμφαση στην υπεράσπιση των συμφερόντων της μίας ή της άλλης ομάδας: εργαζόμενοι κλωστοϋφαντουργίας, ταχυδρόμοι, μουσικοί ή οδηγοί ταξί, που το εισόδημά τους θα χαθεί λόγω της τεχνικής προόδου. Σε κάθε ιστορική περίοδο, η τεχνική πρόοδος άλλαξε τις παραμέτρους της πολιτικής σκέψης. Χωρίς τη γραφή δεν θα υπήρχε Χαμουραμί, ούτε Λούθηρος χωρίς το τυπογραφικό πιεστήριο, ούτε Μαρξ χωρίς την ατμομηχανή. Το θεμελιώδες πολιτικό ζήτημα που έχουμε να αντιμετωπίσουμε δεν είναι η μείωση της ανεργίας ή το μέλλον των ταχυδρόμων, αλλά η διανομή του πλούτου που παράγεται χωρίς δουλειά από τα ρομπότ και τους αλγορίθμους.



*Οι Larry Page (αριστερά) και Sergey Brin (δεξιά) ήταν δύο διδακτορικοί φοιτητές στο Πανεπιστήμιο Stanford της Καλιφόρνιας. Συνεργάστηκαν για την κατασκευή μίας μηχανής ιστοαναζήτησης και ανέπτυξαν τον αλγόριθμο PageRank που επιτύγχανε την καλύτερη μέχρι τότε κατάταξη των ιστοτόπων δίνοντας εξαιρετικά συναφή αποτελέσματα. Παρουσίασαν για πρώτη φορά τον αλγόριθμο σε ένα επιστημονικό συνέδριο το 1998 και σε ένα άρθρο με τίτλο “The Anatomy of a Large-Scale Hypertextual Web Search Engine” (Η ανατομία μιας μεγάλης κλίμακας υπερκειμενικής μηχανικής ιστοαναζήτησης). Ίδρυσαν την εταιρεία Google. Ο αρχικός δημόσιος αλγόριθμος της Google έχει περάσει από πολλές τροποποιήσεις μέχρι τον σημερινό μυστικό αλγόριθμο κατάταξης αναζητήσεων της εταιρείας.*

Επιμέλεια: Μηνάς Αναλυτής

# Η πολιτική της συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εκδόσεις: ΕΠΙΜΕΤΡΟ

Σελ.: 248

ISBN: 978-618-84762-7-1

Από την ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης το 1957 μέχρι την πρόσφατη κρίση του κορωνοϊού και την υιοθέτηση του Ταμείου Ανάκαμψης το 2020, η συναρπαστική περιπέτεια της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης πέρασε από πολλά και διαφορετικά στάδια: οι συνεχείς διευρύνσεις, η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, η Συνθήκη του Μάαστριχτ, η υιοθέτηση του κοινού ευρωπαϊκού νομίσματος, η ελεύθερη διακίνηση αγαθών, ανθρώπων και κεφαλαίων αποτέλεσαν σημαντικούς σταθμούς σε αυτήν την εξελικτική πορεία της Ευρώπης που συνεχίζεται μέχρι σήμερα και φαίνεται ότι δεν θα σταματήσει να μας εκπλήσσει και στο μέλλον.

Θα μπορούσαμε να επιχειρήσουμε να την παρομοιάσουμε με τη βασιλική της Σαγράδα Φαμίλια, στην Βαρκελώνη, ο σχεδιασμός της οποίας έγινε από τον αρχιτέκτονα Γκαουντί το 1882, που και σήμερα ακόμα δεν έχει ολοκληρωθεί, δεν παύει όμως να θεωρείται ως ένα από τα θαύματα της ευρωπαϊκής αρχιτεκτονικής. Ακριβώς αυτήν την διαχρονική και επιτυχημένη πορεία του ευρωπαϊκού οικοδομήματος, που βρίσκεται σε εξέλιξη, ο συγγραφέας, Αλέκος Κρητικός, παρουσιάζει με τρόπο εμπειριστατωμένο και τεκμηριωμένο, μέσα από τις σελίδες του πρόσφατου βιβλίου του.

Το συγκολλητικό όμως στοιχείο αυτού του επιτυχημένου οικοδομήματος, αλλά και εγχειρήματος, δεν είναι άλλο από τις πολιτικές συνοχής που κατά καιρούς εφαρμόστηκαν και που αποτελούν, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο συγγραφέας, μια συνθήκη εκ των ως ουκ άνευ για να υπάρχει και να λειτουργεί η Ευρώπη προς το συμφέρον όλων των μελών της.

Ορίζει λοιπόν την ευρωπαϊκή συνοχή ως εκείνη τη δύναμη που συγκρατεί ενωμένα τα συστατικά στοιχεία ενός συνόλου και αποτρέπει τη διάλυσή του.



Από τα μεσογειακά ολοκληρωμένα προγράμματα, τα πακέτα Ντελόρ, μέχρι την εφαρμογή του μοντέλου του Ταμείου Ανάπτυξης, η Ευρώπη γνώρισε πολλές μεταμορφώσεις όπως, εξάλλου, και ο κόσμος που ζούμε.

Φτωχότερες περιφερειακές χώρες, όπως η Ελλάδα, βγήκαν κερδισμένες από την εφαρμογή πολιτικών σύγκλισης; από την ένταξή μας μέχρι σήμερα εισπράξαμε κονδύλια άνω των 200 δις ευρώ. Σήμερα η χώρα μας είναι μια διαφορετική χώρα. Πώς θα ήταν άραγε η Ελλάδα χωρίς την εισροή των πόρων από τα ταμεία συνοχής; Ο Αλέκος Κρητικός, ακραιφνής ευρωπαϊστής υπηρέτησε το ευρωπαϊκό όραμα από θέσεις ευθύνης συνδιαμορφώνοντας θέσεις και πολιτικές, τόσο ως έλληνας όσο και ως ευρωπαίος αξιωματούχος.

Ο λόγος του έχει ιδιαίτερη βαρύτητα και το εν λόγω βιβλίο του αξίζει να μελετηθεί από φοιτητές, αλλά και από κάθε ενδιαφερόμενο για θέματα της ευρωπαϊκής ενοποίησης.

## Ταχυδρομικές Υπηρεσίες

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

Ενδεικτική βιβλιογραφία και χρήσιμες διασυνδέσεις (Πρόσβαση, 30-03-2023)

[Courier and delivery](#)/ WorkSafeBC

[Couriers' safety and health risks before and during the COVID-19 pandemic](#)/ L. Egozi, ...[et. al.], International Archives of Occupational and Environmental Health, 2022, 95, 589-598

[Ergonomic assessment of postal workers' pain symptoms and musculoskeletal risks related to parcel processing activity for delivery](#)/ L. Silva, ... [et.al.], Experimental and Clinical Sciences, 2022, 21, 744-756

[Guidelines on occupational safety and health in courier services industry](#)/ Department of Occupational Safety and Health, Ministry of Human Resources, Malaysia, 2015, 77 p.

[Health and safety checklist for couriers](#)/ NationWide Courier Service

[Lack of heat safety standard a risk to postal worker health](#)/ C. Morganelli

[Multinational enterprises in the courier service industry: aspects of employment and working conditions in selected enterprises](#)/ S.C. Wisniewski.- Geneva: ILO, 1997  
ISBN 92-2-110730-2

[Occupational injuries: comparing the rates of male and female postal workers](#)/ C. Zwering, ...[et.al.], American Journal of Epidemiology, 1993, 138 (1), 46-55

[Occupational injury deaths of postal workers -- United States, 1980-1989](#)/ CDC, MMWR, 1994, 43(32), 587, 593-595

[Occupational safety and health risks of parcel delivery work organised through digital labour platforms](#)/ EU-OSHA, Case Study, 14 p.

[Postal Employee's Guide to Safety](#)/ National Association of Letter Carriers, Nov.2013, 62 p.

[Representativeness of the European social partner organisations: Postal and courier activities sector](#)/ Eurofound; P. Sanz de Miguel, Feb. 2017, 71 p.

[Safety tips for postal workers](#)/ Fed Help Medical Centers, 2022

[THE USPS is an extremely dangerous place to work](#)/ O. Philips

[Εκτίμηση και πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων στις ταχυδρομικές υπηρεσίες](#)/ Σ. Δρίβας, ...[κ.α.]- Αθήνα: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας, 2008.- 72 σ. ISBN 978-960-6818-02-8

[Συνθήκες εργασίας ταχυμεταφορέων και διανομέων δικυκλιστών](#) / Α. Αρβανιτογεώργος, ... [κ.ά], Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας, 2002, (12), 6-8



Επιμέλεια: Αφροδίτη Δαΐκου

**Υπουργική Απόφαση 13364/2023 - ΦΕΚ 618/Β` 9.2.2023** Τροποποίηση της υπ' αρ. 80016/31-08-2022 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία» (Β' 4629)

**Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/2023 - ΦΕΚ 343/Β` 26.1.2023** Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου

**Εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.69/223/οικ.1604/31.1.2023** Εγκύκλιος για πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου

**Εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.69/222/οικ.1425/30.1.2023** 1) Ν. 4807/2021 «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις.» 2) Η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/890/οικ.16790/20-10-2022 απόφαση των Υπουργών Υγείας και Εσωτερικών (Β'5541 και διόρθωση σφάλματος ΦΕΚ Β' 5693/2022)

**Εγκύκλιος 612/3.1.2023** Εφαρμογή για το έτος 2023 της υπουργικής απόφασης 39278/1823/25.7.2018 «Επιμόρφωση εργοδοτών και εργαζομένων για θέματα άσκησης καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας σε επιχειρήσεις Β' και Γ' κατηγορίας» (ΦΕΚ Β'3001, ΑΔΑ: ΩΚ39465Θ1Ω-1Β4), όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει

**Υπουργική Απόφαση Φ450/89969/2023 - ΦΕΚ 1858/Β` 24.3.2023** Παραβάσεις της νομοθεσίας για τις ώρες οδήγησης, τα διαλείμματα και τις περιόδους ανάπαυσης των οδηγών που απασχολούνται στην οδική μεταφορά εμπορευμάτων και επιβατών και για τη συσκευή ελέγχου (ταχογράφος) και

διοικητικές κυρώσεις

**Προεδρικό Διάταγμα 1/2023 - ΦΕΚ 1/Β` 10.1.2023** Τροποποίηση του άρθρου 7 του π.δ. 101/2016 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI»)» (Α' 178) (Άρθρο 8: Διασφάλιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων - Διευκόλυνση των καταγγελιών, Άρθρο 9: Ευθύνη σε υπεργολαβία)

**Εγκύκλιος Γ46/Γ.Π.58193/29.12.2022** Σχετικά με άδειες μητρότητας ειδικευόμενων ιατρών

**Εγκύκλιος 123756/20.12.2022** Άρθρο 43 του ν. 4997/2022 - Ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας και ετήσια άδεια – Παροχή διευκρινίσεων

**Υπουργική Απόφαση οικ. ΥΠΕΝ/ΔΕΣΕΔΟΠ/34068/570/2023 - ΦΕΚ 2018/Β` 30.3.2023** Τροποποίηση της υπό στοιχεία οικ. ΥΠΕΝ/ΔΕΣΕΔΟΠ/139606/1662/30.12.2022 απόφασης «Παράταση των προθεσμιών των παρ. 4 και 10 του άρθρου 26 "Προσβασιμότητα χωρίς φραγμούς για τα άτομα με αναπηρία και τα εμποδιζόμενα άτομα" του ν. 4067/2012 "Νέος Οικοδομικός Κανονισμός"» (Β' 7028)

**Υπουργική Απόφαση 14514/2023 - ΦΕΚ 986/Β` 23.2.2023** Τροποποίηση της υπό στοιχεία οικ. 92108/1045/Φ.15/2020 κοινής υπουργικής απόφασης «Κατάταξη στις κατηγορίες της παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 4014/2011 (Α' 209), των μεταποιητικών και συναφών δραστηριοτήτων που προβλέπονται στις διατάξεις της υπό στοιχεία 3137/191/Φ.15/21.3.2012 (Β' 1048) κοινής υπουργικής απόφασης, όπως ισχύει,

σύμφωνα με τις προβλέψεις της παρ. 9α του άρθρου 20 του ν. 3982/2011 (Α' 143)» (Β' 3833)

**Υπουργική Απόφαση 3009/2/177-κγ'/2022 - ΦΕΚ 6869/Β' 29.12.2022** Τροποποίηση της υπό στοιχεία 3009/2/28-γ' από 16/06/1994 απόφασης του Υπουργού Δημόσιας Τάξης «Όροι ασφαλούς φύλαξης πυροβόλων όπλων, πυρομαχικών, εκρηκτικών υλών και εκρηκτικών μηχανισμών» (Β' 461)

**Νόμος 5037/2023 - ΦΕΚ 78/Α' 28.3.2023** Μετονομασία της Ρυθμιστικής Αρχής Ενέργειας σε Ρυθμιστική Αρχή Αποβλήτων, Ενέργειας και Υδάτων και διεύρυνση του αντικειμένου της με αρμοδιότητες επί των υπηρεσιών ύδατος και της διαχείρισης αστικών αποβλήτων, ενίσχυση της υδατικής πολιτικής- Εκσυγχρονισμός της νομοθεσίας για τη χρήση και παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές μέσω της ενσωμάτωσης των Οδηγιών ΕΕ 2018/2001 και 2019/944 - Ειδικότερες διατάξεις για τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και την προστασία του περιβάλλοντος

**Νόμος 5034/2023 - ΦΕΚ 69/Α' 18.3.2023** Σύσταση νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Ογκολογικό Κέντρο Παιδών “Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη - ΕΛΠΙΔΑ”», εκσυγχρονισμός του δικαίου για τη δωρεά και μεταμόσχευση οργάνων, ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την προστασία της δημοσίας υγείας και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις. (Άρθρο 63§1: Η ισχύς του άρθρου 205 του ν. 4820/2021 (Α' 130), περί της υποχρέωσης επίδειξης πιστοποιητικού ή βεβαίωσης εμβολιασμού ή νόσησης από τους εργαζόμενους στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, παρατείνεται, από τη λήξη της, έως την 30ή.6.2023, μόνο για τους εργαζόμενους σε υγειονομικές δομές δημοσίου και ιδιωτικού τομέα και Μονάδες Φροντίδας Ηλικιωμένων).

**Νόμος 5023/2023 - ΦΕΚ 34/Α' 17.2.2023** Αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, επικαιροποίηση της ορολογίας του Αστικού Κώδικα, του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, του Ποινικού Κώδικα, του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας, του Κώδικα Συμβολαιογράφων και του ν. 4478/2017, για την εναρμόνισή της με τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία που κυρώθηκε με τον ν. 4074/2012 και λοιπές διατάξεις για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στη δικαιοσύνη των ατόμων με αναπηρία

**Υπουργική Απόφαση ΥΠΕΝ/ΔΙΠΑ/3723/221/2023 - ΦΕΚ 288/Β' 24.1.2023** Τροποποίηση της υπό στοιχεία οικ. 169810/6.8.2013 απόφασης του Υπουργού Περιβάλλοντος, Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής «Πρότυπες Περιβαλλοντικές Δεσμεύσεις για έργα και δραστηριότητες της κατηγορίας Β της 11ης ομάδας “Μεταφορά Ενέργειας, Καυσίμων και Χημικών Ουσιών”, α/α 11: “Μεμονωμένα κέντρα υπερυψηλής τάσης και μεμονωμένοι υποσταθμοί επί της επιφάνειας του εδάφους (συμπεριλαμβάνονται και οι επεκτάσεις σε υφιστάμενους υποσταθμούς) με τάση λειτουργίας από 50 έως και 150 kV” του παραρτήματος XI της Υ.Α. 1958/2012 (Β' 21), όπως εκάστοτε ισχύει» (Β' 1999)

**Νόμος 5010/2023 - ΦΕΚ 8/Α' 17.1.2023** Κύρωση του Πρωτοκόλλου για τη μείωση της οξίνισης, του ευτροφισμού και του όζοντος σε επίπεδο εδάφους, στη Σύμβαση του 1979 της Οικονομικής Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για την Ευρώπη «σχετικά με τη διασυνοριακή ατμοσφαιρική ρύπανση σε μεγάλη απόσταση» που κυρώθηκε με τον ν. 1374/1983 και των τροποποιήσεων του Πρωτοκόλλου που υιοθετήθηκαν από τη Σύνοδο των συμβαλλομένων στη Σύμβαση Μερών, με τις Αποφάσεις 2012/1 και 2012/2

Τα πλήρη κείμενα των κανονιστικών διατάξεων, είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του ΕΛΙΝΥΑΕ, στην διεύθυνση: <http://www.elinyae.gr>.

# Συνέδρια - Ημερίδες

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη



**15th SAFETY GALA virtual workshop**  
3-4 May 2023



**2023 Highway Railroad Safety Conference**  
19-20 June 2023, West Des Moines, Iowa



**World Tunnel Congress 2023**  
12-18 May 2023, Athens, Greece



**Occupational safety and health summit**  
15-16 May 2023, Stockholm, Sweden



**6ο Πανελλήνιο Συνέδριο Νοσημάτων Θώρακος**  
25-27 Μαΐου 2023, Ξενοδοχείο MAKEDONIA PALACE – Θεσσαλονίκη



**13th Congress of the European Pain Federation EPIC**  
20 – 22 September 2023, Budapest, Hungary



**15th International Conference on Hand-Arm Vibration (ICHAV2023)**  
6-9 June 2023, Nancy, France



**23rd World Congress on Safety and Health at Work**  
Svdnev 2023  
**23rd World Congress on Safety and Health at Work: Australia**  
27-30 Novembre 2023, Sydney Australia



Ακολουθήστε μας

