

# ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σεπτ. - Οκτ. - Νοέμβρ. - Δεκ. 2023

Τετραμηνιαίο Περιοδικό

Τεύχος 90



## ΕΛΙΝΥΑΕ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Λιοσίων 143 & Θειοσίου 6, 104 45 Αθήνα

T.: 210 8200100, F.: 210 8200222

E.: [info@elinyae.gr](mailto:info@elinyae.gr)

[www.elinyae.gr](http://www.elinyae.gr)



**Συνέντευξη του Προέδρου του 23ου Παγκοσμίου Συνεδρίου για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία Andrew Gavrielatos:** Στο τέλος του 2023, η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια βρίσκεται διεθνώς στην πρώτη γραμμή της καινοτομίας

**Η Πρόεδρος, το Διοικητικό Συμβούλιο  
και το Προσωπικό του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.  
σας εύχονται**

**Καλά Χριστούγεννα κι ευτυχισμένο το 2024**



### Άρθρα

- ☆ Διερεύνηση των λοιμώξεων COVID-19 σε εργαζόμενους εταιρείας επίβλεψης σιδηροδρομικών έργων κατά την περίοδο 2020-2022  
*Των Α. Φιλιππίδου-Γιαννοπούλου, Λ. Ι. Γιαννοπούλου, Α. Ξυδέα-Κικεμένη*
- ☆ Επίδομα ασθένειας μισθωτών: επαρκές ή ανεπαρκές;  
*Του Μιχάλη Μπουχέλου*

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### Editorial

- Με το τρίπτυχο «Καινοτομία-Εξωστρέφεια-Συνεργασίες» στο 2024..... 3

### Συνέντευξη στην Α. Λεφοπούλου

- Andrew Gavrieliatos: Στο τέλος του 2023, η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια βρίσκεται διεθνώς στην πρώτη γραμμή της καινοτομίας..... 4

### Άρθρα

- Διερεύνηση των λοιμώξεων COVID-19 σε εργαζόμενους εταιρείας επίβλεψης σιδηροδρομικών έργων κατά την περίοδο 2020-2022. Των Α. Φιλιππίδου-Γιαννοπούλου, Λ.Ι. Γιαννοπούλου, Α. Ξυδέα-Κικεμένη..... 12
- Επίδομα ασθένειας μισθωτών: επαρκές ή ανεπαρκές; Του Μ. Μπουχέλου..... 21

### Τα νέα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

- Ημερίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με θέμα: «Υγεία και ασφάλεια: δύο λέξεις- ένας στόχος»..... 30
- Ανάπτυξη της Διαδικτυακής Πλατφόρμας e-Help Desk για την Υ.Α.Ε. του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τη συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.....31
- Μνημόνιο συνεργασίας ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. - ΣΤΑ.ΣΥ.....32
- Εκδήλωση του Δικτύου Ενδυνάμωσης Γυναίκων στον χώρο της ΥΑΕ.....32
- Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα MH4HRM για θέματα ψυχικής υγείας στην εργασία.....33
- Εκδήλωση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο πλαίσιο του Forum της «INDUSTRY.TEC / Βιομηχανικός Εξοπλισμός».....33
- Εκδήλωση με θέμα: «Πρόληψη, ετοιμότητα και ανθεκτικότητα απέναντι σε φυσικές καταστροφές- προκλήσεις και προτεραιότητες» στον Βόλο.....34
- Προστασία από φυσικές καταστροφές - Νέα θεματική ενότητα στην ιστοσελίδα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.....35
- Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συνδιοργανωτής της εκδήλωσης για τα ψηφιακά εργαλεία OIRA στα Ιωάννινα.....36
- Ημερίδα για την πιστοποιημένη εκπαίδευση και ασφαλείς εργασίες σε ύψος.....36
- Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συνδιοργανωτής του διεθνούς συνεδρίου OSH Without Borders στην πόλη Struga της Βόρειας Μακεδονίας.....37
- Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στη συνάντηση για το πρόγραμμα Adartheat στη Ρώμη.....37
- Η Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σε άρθρο της εφημερίδας «Τα νέα» για τα εργατικά ατυχήματα.....38
- Bravo Sustainability Dialogue & Awards 2023.....39
- Χαιρετισμός της Προέδρου στο Νοσηλευτικό Συμπόσιο του Γ.Ν.Α. «ΛΑΪΚΟ».....39
- Η Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. βραβεύει τον Health & Safety Manager of the Year 2023.....40
- Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην 41η Ετήσια Σύσκεψη Συνεργασίας Διυλιστηρίων για θέματα Υγείας, Ασφάλειας και Περιβάλλοντος.....41
- Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην ημερίδα του Γ.Ν. Θεσσαλονίκης Παπαγεωργίου.....41
- Χαιρετισμός της Προέδρου του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ιατρικής της Εργασίας & Περιβάλλοντος.....42
- Διεθνές Συνέδριο Πολιτικής Προστασίας SafeAttica 2023.....42
- Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο 2ο Διεθνές Συνέδριο Πρώτων Υλών και Κυκλικής Οικονομίας "RawMat2023".....43
- Ενημέρωση των μαθητών του ΔΙΕΚ ΠΕ Ιωαννίνων Γαλακτοκομικής Σχολής.....43
- Δράσεις ευαισθητοποίησης μαθητών του Επαγγελματικού Λυκείου Δραπετσώνας.....44

### Διεθνές Περισκόπιο

- Πώς η ΤΝ βοηθά στην καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής. Μετάφραση: Μ. Τριάντη.....44
- Πού εργάζονται οι γυναίκες: επαγγέλματα και τομείς όπου κυριαρχούν οι γυναίκες. Μετάφραση: Μ. Τριάντη.....45

### Λόγος και Εικόνα

- Η εργασία στο νησί της Ουτοπίας. Επιμέλεια: Σ. Δοντάς.....45

### Βιβλιοπαρουσίαση

- Ρύθμιση της τηλεργασίας στην Ευρώπη μετά την πανδημία COVID-19: πρόσφατες εξελίξεις..... 47

### Βιβλιογραφία & Χρήσιμες διασυνδέσεις

- Φυσικές καταστροφές. 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.

## Με το τρίπτυχο «Καινοτομία-Εξωστρέφεια-Συνεργασίες» στο 2024

Μια ακόμη χρονιά ολοκληρώνεται τις επόμενες ημέρες. Μια χρονιά γεμάτη δράσεις και συνεργασίες. Μια χρονιά που μας έδωσε την ευκαιρία και την ώθηση να προγραμματίσουμε νέες πρωτοβουλίες για το επόμενο χρονικό διάστημα. Επαφές και πρωτοβουλίες με ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών. Επαφές, τόσο στη χώρα μας όσο και διεθνώς, με ανθρώπους που μας μαθαίνουν πολλά και μεταφέρουν διαφορετικές οπτικές, επαγγελματικά ή πολιτισμικά βιώματα και γνώσεις.



Μια επαφή που ξεχώρισε ανάμεσα στα πρόσωπα που γνώρισα τη χρονιά αυτή ήταν και ο Andrew Gavrielatos, Έλληνας δεύτερης γενιάς από τη Νέα Ουαλία της Αυστραλίας, Πρόεδρος του Παγκόσμιου Συνεδρίου για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία και Εκτελεστικός Διευθυντής Στρατηγικής και Προγραμμάτων του SafeWork NSW.

Η επαφή με τον Andrew μάς τροφοδότησε με νέες ιδέες και μας ταξιδεύει, μέσα από την πλούσια συνέντευξη που παραχώρησε στο περιοδικό μας, σε όλα τα σημαντικά θέματα που συζητά η διεθνής κοινότητα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας ενώ η επικοινωνία μας υπόσχεται και διαμορφώνει νέους ορίζοντες συνεργασίας.

Η νέα χρονιά που ξεκινά σε λίγες ημέρες φέρνει σημαντικά γεγονότα για το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. καθώς είναι η χρονιά του 4ου Πανελληνίου Συνεδρίου για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (ΥΑΕ) που θα πραγματοποιηθεί στα τέλη Νοεμβρίου του 2024 και για το οποίο φιλοδοξούμε να έχει καινούριες προσεγγίσεις, ιδέες και εισηγήσεις. Παράλληλα, είναι η χρονιά ενός νέου θεσμού που αναμένεται να αναπτύξει περαιτέρω την εξωστρέφεια του οργανισμού μας. Πρόκειται για το Διαβαλκανικό Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία που διοργανώνει το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., θα πραγματοποιηθεί στις 4 Μαρτίου στη Θεσσαλονίκη και στόχο έχει την ανταλλαγή πληροφοριών και απόψεων για τα υφιστάμενα συστήματα και τις προοπτικές της ΥΑΕ στις χώρες των Βαλκανίων καθώς και την προώθηση συνεργασιών και κοινών δράσεων στην ευρύτερη περιοχή. Στο συνέδριο εκπρόσωποι από τις χώρες αυτές θα παρουσιάσουν το υφιστάμενο στη χώρα τους σύστημα ΥΑΕ, συμπεριλαμβανομένων των θεσμών και της νομοθεσίας καθώς και τη γενικότερη κατάσταση και προοπτικές ενώ, παράλληλα, εκπρόσωποι επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικές χώρες των Βαλκανίων θα παρουσιάσουν την εμπειρία τους σε θέματα ΥΑΕ. Διακεκριμένοι ακαδημαϊκοί και επιστήμονες θα αναδείξουν θέματα υψηλής προτεραιότητας που ενδείκνυνται για συνεργασίες και κοινές δράσεις στην περιοχή.

Τέλος, είναι μεγάλη χαρά και τιμή για το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. η διεύρυνσή του με τη συμμετοχή του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος, ενός ακόμη κοινωνικού εταίρου που υπογράφει την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Τόσο η χρονιά που ολοκληρώνεται όσο και η νέα χρονιά αποτελούν για το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. πρόκληση αλλά και υποχρέωση να υπηρετήσει το τρίπτυχο «Καινοτομία-Εξωστρέφεια-Συνεργασίες» με δράσεις, εκπαίδευση, συνέδρια και δημοσιεύσεις, τους στόχους και τη στρατηγική του.

Στη νέα χρονιά, για την οποία ήδη εργαζόμαστε όλοι μαζί, ευχόμαστε περισσότερη πρόληψη και γνώση με καλές συνθήκες ΥΑΕ και λιγότερα ατυχήματα!

Ρένα Μπαρδάνη

## Andrew Gavrielatos

# Στο τέλος του 2023, η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια βρίσκεται διεθνώς στην πρώτη γραμμή της καινοτομίας

Συνέντευξη στην Αλεξάνδρα Λεφοπούλου

Μια συζήτηση για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, εστιάζοντας στο μέλλον, ήταν η συνέντευξη με τον **Andrew Gavrielatos, Πρόεδρο του 23ου Παγκοσμίου Συνεδρίου για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (23rd World Congress on Safety and Health at Work)** που πραγματοποιήθηκε στο Σίδνεϊ της Αυστραλίας στο διάστημα 27-30 Νοεμβρίου 2023. Πέρα από την ιδιότητα αυτή, ο Andrew, δεύτερη γενιά Ελλήνων που εγκαταστάθηκαν στην Αυστραλία, είναι Εκτελεστικός Διευθυντής Στρατηγικής & Προγραμμάτων, SafeWork NSW της πολιτείας της Νέας Νότιας Ουαλίας της Κοινοπολιτείας της Αυστραλίας. Από τη θέση του, έχει στην ευθύνη του θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY) και θέματα σχέσεων με πελάτες. Είναι μια από τις πιο σημαντικές προσωπικότητες στον χώρο της EYA καθώς διαθέτει περισσότερα από 25 χρόνια εμπειρίας σε σημαντικές θέσεις στη Νέα Νότια Ουαλία (NSW).



Η συνέντευξη στράφηκε τόσο στο να γνωρίσουμε τα θέματα που συζητήθηκαν στο 23ο Παγκόσμιο Συνέδριο και έναν απολογισμό της EAY στο διάστημα που μεσολάβησε από το προηγούμενο, όσο και στα θέματα κινδύνων που απασχολούν την αυστραλιανή κοινότητα, ώστε να γνωρίσουμε καλύτερα τις αντιλήψεις, τις πολιτικές, τα εργαλεία και τους προβληματισμούς της Αυστραλίας αλλά και ειδικότερα της Νέας Νότιας Ουαλίας.

- Ποια πιστεύετε ότι ήταν τα επιτεύγματα και οι προκλήσεις στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στη διάρκεια των δύο τελευταίων χρόνων που μεσολάβησαν από την προηγούμενη Παγκόσμια Διάσκεψη (22η) στον Καναδά; Πώς πιστεύετε ότι θα μπορούσαμε να αντιμετωπίσουμε αυτές τις προκλήσεις το 2023;

**A. Gavrielatos:** Τα τελευταία δύο χρόνια, το τοπίο της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας γνώρισε αξιοσημείωτες προόδους και ταυτόχρονα προκλήσεις. Η εστίαση στη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ιδιαίτερα λόγω των αυξημένων εργασιακών απαιτήσεων, έγινε

έντονη, καθώς αναγνωρίστηκε ο αντίκτυπός τους τόσο στη σωματική όσο και στην ψυχική ευεξία. Η πανδημία της COVID-19 και η αύξηση των νέων εργασιακών πρακτικών, σε συνδυασμό με την άνοδο της τεχνητής νοημοσύνης και των τεχνολογιών, έχουν αναδιαμορφώσει την αρένα της ΕΑΥ. Η αντιμετώπιση των τρωτών σημείων υγείας και ασφάλειας έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία, καθώς τονίζει την ανάγκη για ολοκληρωμένα μέτρα ασφαλείας προσαρμοσμένα σε διαφορετικούς εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται εξ αποστάσεως, προέρχονται από πολιτισμικά διαφορετικά περιβάλλοντα ή ανήκουν σε νεότερα δημογραφικά στρώματα.

Ένα σημαντικό επίτευγμα από το προηγούμενο παγκόσμιο συνέδριο είναι η επιστροφή στις διαπροσωπικές εκδηλώσεις, που σηματοδοτεί την απομάκρυνση από τη διαδικτυακή αλλαγή που επέβαλε η πανδημία. Ωστόσο, η μετάβαση στην υβριδική και ευέλικτη εργασία, κυρίως στην εργασία από το σπίτι, έχει αναδείξει τις προκλήσεις της. Οι ερωτηθέντες στην Αυστραλιανή Έρευνα ΕΑΥ εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με την απομόνωση, την περιορισμένη επαφή με συναδέλφους και τους αυξημένους κινδύνους βάσει των Κανονισμών ΕΑΥ στις οικιακές εγκαταστάσεις. Συχνά αναφέρθηκαν ζητήματα όπως περισσότερες ώρες εργασίας και δυσκολία αποσύνδεσης από την εργασία. Η έλλειψη κατάρτισης σε νέες μεθόδους εργασίας αλλά και η ανεπαρκής εξέταση των θεμάτων ΕΑΥ κατά την εφαρμογή καταγράφηκαν επίσης ως προκλήσεις.

Η προτίμηση των εργαζομένων στην ευελιξία, που τους επιτρέπει να επιλέγουν την τοποθεσία εργασίας τους, είναι εμφανής, με τα στατιστικά στοιχεία να υποδεικνύουν υψηλότερη παραγωγικότητα και εστίαση σε όσους έχουν πλήρη ευελιξία στο πρόγραμμα. Η άνοδος της τεχνητής νοημοσύνης και του αυτοματισμού εισάγει ευκαιρίες και κινδύνους, απαιτώντας προσεκτικό σχεδιασμό και επίβλεψη για την πρόληψη νέων προκλήσεων ΕΑΥ. Τα αναδυόμενα σημεία εστίασης περιλαμβάνουν τις δημογραφικές αλλαγές του εργατικού δυναμικού, τα υβριδικά μο-

ντέλα εργασίας μετά την COVID-19 και τους κινδύνους που σχετίζονται με το κλίμα, που απαιτούν προληπτικές προσεγγίσεις και αποτελεσματικούς ελέγχους. Η εντεινόμενη πολυπλοκότητα των αλυσίδων εφοδιασμού, που επιδεινώθηκε από την πανδημία, υπογραμμίζει τη σημασία της συστηματικής αξιολόγησης κινδύνου και των σαφών υποχρεώσεων της ΕΑΥ.

***Η αντιμετώπιση των τρωτών σημείων υγείας και ασφάλειας έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία, καθώς τονίζει την ανάγκη για ολοκληρωμένα μέτρα ασφαλείας προσαρμοσμένα σε διαφορετικούς εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται εξ αποστάσεως, προέρχονται από πολιτισμικά διαφορετικά περιβάλλοντα ή ανήκουν σε νεότερα δημογραφικά στρώματα.***

Καθώς διανύουμε το 2023, η δέσμευση για προληπτικές, χωρίς αποκλεισμούς και καινοτόμες προσεγγίσεις είναι ζωτικής σημασίας. Οι στρατηγικές περιλαμβάνουν την αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων, την ενδυνάμωση των εργαζομένων, την υποστήριξη των μικρών επιχειρήσεων, την υπεύθυνη υιοθέτηση της τεχνολογίας και την προσαρμογή στη δυναμική του εργατικού δυναμικού και στις κλιματικές προκλήσεις για την προώθηση ασφαλέστερων και υγιέστερων χώρων εργασίας στο εξελισσόμενο τοπίο της ΕΑΥ.

**- Μπορούμε να μιλήσουμε για διδάγματα και αναδυόμενες τάσεις, καθώς και για νέες δεξιότητες για τον μετριασμό των τρεχόντων κινδύνων και την απόκτηση γνώσεων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά τη διάρκεια αυτών των ετών (από το 2021 έως το 2023); Ποια είναι η τελευ-**

### ταία εικόνα της ΕΑΥ παγκοσμίως στα τέλη του 2023;

**A. Gavrielatos:** Καθώς πλησιάζουμε στο τέλος του 2023, ο τομέας της ΕΑΥ βρίσκεται στο σταυροδρόμι πολυάριθμων μετασχηματιστικών τάσεων και κρίσιμων διδαγμάτων, διαμορφώνοντας το μέλλον της ευημερίας στον χώρο εργασίας παγκοσμίως.

Μερικές από τις βασικές αναδυόμενες τάσεις και τα διδάγματα που αντλήθηκαν περιλαμβάνουν:

- **Τις τεχνολογικές εξελίξεις:** Η εισαγωγή προηγμένων τεχνολογιών, συμπεριλαμβανομένης της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης, έχει επαναπροσδιορίσει τις διαδικασίες και την οργάνωση της εργασίας. Ενώ αυτές οι τεχνολογίες έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας με την αυτοματοποίηση των εργασιών ρουτίνας και την ενίσχυση της επικοινωνίας, εισάγουν επίσης νέους κινδύνους. Οι επαγγελματίες της ΕΑΥ αντιμετωπίζουν τη διαρκή πρόκληση της αξιολόγησης αυτών των αλλαγών και της ανάπτυξης αποτελεσματικών μέτρων πρόληψης και μετριασμού του κινδύνου.

**Καθώς ο καταμερισμός της εργασίας γίνεται πιο περίπλοκος, οι κίνδυνοι ΕΑΥ ενδέχεται να μην κατανέμονται ομοιόμορφα. Η ψηφιοποίηση επιταχύνει περαιτέρω την παγκοσμιοποίηση των υπηρεσιών, προκαλώντας τους επαγγελματίες της ΕΑΥ να εξασφαλίσουν δίκαιη κατανομή των κινδύνων που σχετίζονται με την εξ αποστάσεως εργασία και τις διεθνείς αλυσίδες εφοδιασμού.**

νων που εργάζονται εκτός των παραδοσιακών χώρων εργασίας. Η εργασία μέσω κινητού τηλεφώνου, η εργασία στο σπίτι και η αύξηση της απομακρυσμένης εργασίας γραφείου, που επιταχύνθηκε από την πανδημία COVID-19, παρουσιάζουν νέες προκλήσεις για την πρόληψη των κινδύνων. Οι επαγγελματίες της ΕΑΥ αντιμετωπίζουν τον καθορισμό προτύπων ασφάλειας και υγείας για αυτές τις μη συμβατικές ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη πτυχές όπως ο εργονομικός εξοπλισμός, ο αερισμός και οι διαδικασίες έκτακτης ανάγκης.

- **Την παγκοσμιοποίηση και τις εφοδιαστικές αλυσίδες:** Η παγκοσμιοποίηση της παραγωγής και των υπηρεσιών, σε συνδυασμό με περίπλοκες διεθνείς αλυσίδες εφοδιασμού, απαιτεί εναρμονισμένα πρότυπα και κοινούς νομικούς κανόνες. Καθώς ο καταμερισμός της εργασίας γίνεται πιο περίπλοκος, οι κίνδυνοι ΕΑΥ ενδέχεται να μην κατανέμονται ομοιόμορφα. Η ψηφιοποίηση επιταχύνει περαιτέρω την παγκοσμιοποίηση των υπηρεσιών, προκαλώντας τους επαγγελματίες της ΕΑΥ να εξασφαλίσουν δίκαιη κατανομή των κινδύνων που σχετίζονται με την εξ αποστάσεως εργασία και τις διεθνείς αλυσίδες εφοδιασμού.

Καθώς βρισκόμαστε στο κατώφλι του 2024, η πιο πρόσφατη εικόνα της ΕΑΥ παγκοσμίως αντικατοπτρίζει έναν κλάδο στην πρώτη γραμμή της καινοτομίας, που προσαρμόζεται συνεχώς στις τεχνολογικές αλλαγές, στη μεταβαλλόμενη δυναμική της εργασίας και στους αναδυόμενους κινδύνους. Τα διδάγματα που αντλήθηκαν και τα προληπτικά μέτρα που ελήφθησαν ως απάντηση σε αυτές τις τάσεις θα ανοίξουν τον δρόμο για ένα ασφαλέστερο, υγιέστερο και πιο ανθεκτικό παγκόσμιο εργατικό δυναμικό.

- Το «όραμα Μηδενικά Ατυχήματα» (Vision Zero) ήταν ανάμεσα στα κύρια θέματα πέρυσι. Πόσο σημαντική μπορεί να είναι η ηγεσία και η συμμετοχή των εργαζομένων στην ανάπτυξη μιας κουλτούρας πρόληψης; Μπορούμε να μιλήσουμε για καλές πρακτικές;

- **Την αλλαγή της δυναμικής εργασίας:** Τα τελευταία δύο χρόνια σημειώθηκε σημαντική αλλαγή στη δυναμική της εργασίας, με έναν αυξανόμενο αριθμό εργαζομέ-

**A. Gavrielatos:** Στο Παγκόσμιο Συνέδριο, το θέμα «Διαμορφώνοντας την Αλλαγή» έδωσε έμφαση στη συμμετοχή της ηγεσίας και των εργαζομένων στην προώθηση μιας κουλτούρας εστιασμένης στην πρόληψη. Η πολύπλευρη προσέγγιση της αλλαγής περιλαμβάνει εκπαίδευση, ανοιχτή επικοινωνία και συνεργασία για αποτελεσματικές πρακτικές EAY. Βασικοί πόροι, ακριβείς αναφορές και δέσμευση ηγεσίας δίνουν τον τόνο για προληπτικά μέτρα ασφαλείας. Η συνέργεια προληπτικών, συνεργατικών προσπαθειών μεταξύ ηγεσίας και εργαζομένων διασφαλίζει ασφαλέστερους χώρους εργασίας και αποτρέπει τους τραυματισμούς. Από την ανάπτυξη ηγεσίας έως τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας, αυτή η προσέγγιση προωθεί την ανθεκτικότητα, την υποστήριξη και μετριάζει την εξουθένωση των εργαζομένων, αντικατοπτρίζοντας τη δέσμευση για τη διαμόρφωση ενός ασφαλέστερου και υγιέστερου περιβάλλοντος εργασίας.

**- Ο μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας σχετίζεται με τη ρομποτική και την τεχνητή νοημοσύνη στο χώρο εργασίας, τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας και την ανερχόμενη gig economy. Σε αυτόν τον μεταβαλλόμενο κόσμο, πώς μπορούμε να επηρεάσουμε τον τρόπο που όλοι σκεφτόμαστε τους κινδύνους, από τους ηγέτες επιχειρήσεων και τους διευθυντές Ανθρώπινων Πόρων έως τις κοινωνικές υπηρεσίες, τον κλάδο φιλοξενίας, τα ορυχεία και τις ΜΚΟ; Πώς μπορούμε να εξελίξουμε τη σκέψη μας για να αντιμετωπίσουμε νέους κινδύνους και να ανακαλύψουμε ευκαιρίες;**

**A. Gavrielatos:** Το εξελισσόμενο τοπίο της εργασίας φέρνει στο προσκήνιο προκλήσεις

**Η ενσωμάτωση της τεχνολογίας στον χώρο εργασίας, όπως τα συνεργατικά ρομπότ (cobots), εισάγει νέες διαστάσεις στην EAY. Τα πιθανά οφέλη των cobots για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και τον μετριασμό των παραδοσιακών κινδύνων είναι πολλά υποσχόμενα. Ωστόσο, η έρευνα από το CWHS υπογραμμίζει τη σημασία της προσεκτικής εφαρμογής, με οδηγίες για τις επιχειρήσεις να εντοπίζουν και να ιεραρχούν τους κινδύνους EAY που σχετίζονται με τα cobots.**

και ευκαιρίες που απαιτούν μια αλλαγή στη σκέψη μας για τους κινδύνους. Η έκθεση RADAR\*, που δημοσιεύεται ανά διετία από το Κέντρο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (CWHS), ρίχνει φως στους κρίσιμους τομείς ανησυχίας, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων ψυχικής υγείας και ψυχοκοινωνικών κινδύνων που επηρεάζουν σημαντικό αριθμό εργαζομένων, ιδιαίτερα στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, την άνοδο της τεχνολογίας, και η gig economy για να αναφέρουμε μερικά. Το Παγκόσμιο Συνέδριο αντιμετώπισε ενεργά αυτά τα ζητήματα μέσω ειδικών συμποσίων και εργαστηρίων, τονίζοντας την ουσιαστική απαίτηση για μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τη διαμόρφωση του σχεδιασμού της εργασίας και την προώθηση μιας υποστηρικτικής οργανωτικής κουλτούρας.

\*Η αναφορά RADAR είναι μια σύνθεση των πιο πρόσφατων δεδομένων για ζητήματα, τάσεις και γνώσεις που σχετίζονται με την τρέχουσα κατάσταση σχετικά με το Σύστημα EAY εντός και εκτός της Αυστραλίας, καθώς και με πιθανά ζητήματα EAY στον μελλοντικό κόσμο της εργασίας. Η πιο πρόσφατη έκθεση κυκλοφόρησε τον Απρίλιο του 2023, με δεδομένα που προέρχονται από υπάρχουσες βάσεις δεδομένων, Αυστραλιανό Γραφείο Στατιστικών, διάφορες εκδόσεις περιορισμένης κυκλοφορίας και ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, ανώτερους επαγγελματίες του WHS, επιθεωρητές και αρχές ασφαλείας στον χώρο εργασίας, καθώς και σχετική έρευνα Αυστραλών εργαζομένων.

Τα στατιστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ανησυχητικά και η εστίαση στους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας τονίζει την κρίσιμη φύση των ρόλων τους. Τα εργαστήρια που εισάγουν εργαλεία όπως το εργαλείο επανασχεδιασμού εργασιών ψυχοκοινωνικών κινδύνων (PHReD) αντικατοπτρίζουν μια προορατική στάση για την αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Το γεγονός ότι αυτά τα εργαστήρια έχουν μεγάλη ζήτηση υποδηλώνει γνήσιο ενδιαφέρον για μάθηση και εφαρμογή αποτελεσματικών στρατηγικών.



Η ενσωμάτωση της τεχνολογίας στον χώρο εργασίας, όπως τα συνεργατικά ρομπότ (cobots), εισάγει νέες διαστάσεις στην ΕΑΥ. Τα πιθανά οφέλη των cobots για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και τον μετριασμό των παραδοσιακών κινδύνων είναι πολλά υποσχόμενα. Ωστόσο, η έρευνα από το CWSH υπογραμμίζει τη σημασία της προ-

σεκτικής εφαρμογής, με οδηγίες για τις επιχειρήσεις να εντοπίζουν και να ιεραρχούν τους κινδύνους ΕΑΥ που σχετίζονται με τα cobots. Το Παγκόσμιο συνέδριο το συζήτησε κατά τη διάρκεια διαφόρων συμποσίων.

Η περίπτωση των εργαζομένων στην παράδοση τροφίμων επιστά την προσοχή στην gig economy και στους μοναδικούς κινδύνους που αντιμετωπίζουν, από την οδική ασφάλεια έως τη διαχείριση κινδύνων και κόπωσης. Οι ενέργειες επιβολής κατά πλατφορμών που παραμελούν τα μέτρα ασφαλείας υπογραμμίζουν την ανάγκη λογοδοσίας σε αυτά τα αναδυόμενα μοντέλα εργασίας. Οι πρωτοβουλίες της Safe Work Australia, όπως η καμπάνια "Deliver yourself home safely" και το "How to Guide - Food Delivery Safety Messaging" από το SafeWork της Νέας Νότιας Ουαλίας παρουσιάζουν μια προληπτική προσέγγιση με στόχο την αύξηση της ευαισθητοποίησης και την ενίσχυση της θετικής στάσης ΕΑΥ μεταξύ των οδηγών παράδοσης.

Προκειμένου να αναπτύξουμε τις προοπτικές μας, είναι επιτακτική η προώθηση της συνεργασίας σε όλους τους τομείς. Η συμμετοχή σε κοινές βέλτιστες πρακτικές, η διεξαγωγή συνεργατικής έρευνας και η εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης μπορούν συλλογικά να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που παρουσιάζει ο εξελισσόμενος κόσμος της εργασίας. Στο 23ο Παγκόσμιο Συνέδριο, εμπειρογνώμονες της ΕΑΥ από όλον τον κόσμο συναντήθηκαν για να ενωθούν για να δικτυωθούν, να μοιραστούν τη γνώση, να συνεργαστούν και τελικά να συμβάλουν στη δημιουργία βελτιωμένων χώρων εργασίας για όλους.

**- Η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη αποτελούν βασικές αξίες στην καρδιά της ΕΑΥ. Η ποικιλομορφία στον χώρο εργασίας και η πολιτιστική ασφάλεια αποτελούν μέρος του 23ου Παγκόσμιου Συνεδρίου. Πώς μπορούμε να το περιγράψουμε; Ποια είναι η εμπειρία της Αυστραλίας στα θέματα αυτά;**

**A. Gavrielatos:** Η εμπειρία της Αυστραλίας



στην προώθηση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στην ΕΑΥ αποδεικνύεται μέσω της δέσμευσης για τη δημιουργία πολιτιστικά ασφαλών χώρων εργασίας. Τα προγράμματα πολιτιστικής ευαισθητοποίησης και ασφάλειας θεωρούνται συχνά ως ωφέλιμα για άτομα από τα πρώτα έθνη.

Το Παγκόσμιο Συνέδριο προώθησε συζητήσεις για τη διαφορετικότητα και την πολιτιστική ασφάλεια μέσω διαφόρων συμποσίων και εργαστηρίων. Η ομιλήτρια του Παγκόσμιου Κογκρέσου, Nareen Young, ολοκλήρωσε κάποια έρευνα σχετικά με αυτό το θέμα, εστιάζοντας στις εμπειρίες των Αβορίγινων και/ή των Αυστραλών των Νησιών του Torres Strait στην εργασία. Η έρευνα ανέδειξε τον ρατσισμό και τον αποκλεισμό στον χώρο εργασίας, τονίζοντας την ανάγκη για πολιτιστική ασφάλεια στην πολιτική και τις διαδικασίες εργασίας, υγείας και ασφάλειας. Η Nareen τονίζει τη σημασία της εκπαίδευσης για την πολιτιστική ασφάλεια και την ανάγκη οι οργανισμοί να αναγνωρίζουν και να εμπλέκουν αυθεντικά διαφορετικές ομάδες.

Ως συντονιστής του συμποσίου «The 3Cs of Safety: Consultation, Communication, and Collaboration» στο Παγκόσμιο Συνέδριο, η Nareen Young αναφέρθηκε εκτενώς -με τις δεξιότητες και γνώσεις της- στη συζήτηση για την ποικιλομορφία στον χώρο εργασίας και την πολιτιστική ασφάλεια. Ο ρόλος της αντικατοπτρίζει τη δέσμευσή της να εμπλακεί αυθεντικά και να επικεντρωθεί στις φωνές και τις εμπειρίες διαφορετικών εργαζομένων στο παγκόσμιο κίνημα που είναι αφιερωμένο στην υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της πολιτιστικής ασφάλειας. Η έμφαση δίνεται στη δημιουργία ενός περιεκτικού, ποικιλόμορφου και πολιτιστικά ασφαλούς περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους, τους επαγγελματίες και τους ηγέτες στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

**- Επιτρέψτε μου να σας ρωτήσω για την ΕΑΥ στη χώρα σας: σε τι χρησιμεύει ο νόμος για τη Στρατηγική της Αυστραλίας; Πώς μπορείτε να περιγράψετε εν συντομία**

**το κύριο όραμα, τα αποτελέσματα και τους τομείς δράσης;**

**A. Gavrielatos:** Ο νόμος για τη Στρατηγική της Αυστραλίας σκιαγραφεί ένα εθνικό όραμα -«Ασφαλής και υγιής εργασία για όλους»- που θέτει την ατζέντα για την αντιμετώπιση των βασικών προκλήσεων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (WHS) κατά την επόμενη δεκαετία. Παρά τη σημαντική πρόοδο την τελευταία δεκαετία, αναγνωρίζεται ότι η Αυστραλία πρέπει να συνεχίσει να βελτιώνει τα αποτελέσματα του WHS και να είναι έτοιμη να αντιμετωπίσει τις αναδυόμενες προκλήσεις.

**Η ομιλήτρια του Παγκόσμιου Κογκρέσου, Nareen Young, ολοκλήρωσε κάποια έρευνα σχετικά με αυτό το θέμα, εστιάζοντας στις εμπειρίες των Αβορίγινων και/ή των Αυστραλών των Νησιών του Torres Strait στην εργασία. Η έρευνα ανέδειξε τον ρατσισμό και τον αποκλεισμό στον χώρο εργασίας, τονίζοντας την ανάγκη για πολιτιστική ασφάλεια στην πολιτική και τις διαδικασίες εργασίας, υγείας και ασφάλειας. Η Nareen τονίζει τη σημασία της εκπαίδευσης για την πολιτιστική ασφάλεια και την ανάγκη οι οργανισμοί να αναγνωρίζουν και να εμπλέκουν αυθεντικά διαφορετικές ομάδες.**

Τα κύρια αποτελέσματα της Στρατηγικής περιλαμβάνουν τη μείωση των θανάτων, των τραυματισμών και των ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία. Αναγνωρίζει ότι η πρόοδος στη μείωση των ποσοστών τραυματισμών και θνησιμότητας έχει επιβραδυνθεί, γεγονός που απαιτεί συνεχείς προσπάθειες. Η Στρατηγική αναγνωρίζει τον βαθύ

αντίκτυπο των τραυματισμών και ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία στους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους και υπογραμμίζει τα οικονομικά οφέλη από τη μείωση τέτοιων περιστατικών, συμβάλλοντας στη σημαντική οικονομική ανάπτυξη.

***Το όραμα στοχεύει να κάνει τις συνομιλίες ΕΑΥ συνηθισμένες σε κάθε χώρο εργασίας, δίνοντας έμφαση στον κρίσιμο ρόλο της εκπαίδευσης, της καινοτομίας και της συνεργασίας. Η Στρατηγική αναγνωρίζει το μεταβαλλόμενο οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό τοπίο, με αλλαγές στη βιομηχανική βάση, τη φύση της εργασίας, την έκθεση στο παγκόσμιο εμπόριο, την υιοθέτηση της ψηφιακής τεχνολογίας, τις δημογραφικές αλλαγές και τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής.***

Οι τομείς δράσης της Στρατηγικής επικεντρώνονται στη διασφάλιση ότι η ΕΑΥ ενσωματώνεται στον πυρήνα των επιχειρηματικών πρακτικών σε όλη την Αυστραλία. Το όραμα στοχεύει να κάνει τις συνομιλίες ΕΑΥ συνηθισμένες σε κάθε χώρο εργασίας, δίνοντας έμφαση στον κρίσιμο ρόλο της εκπαίδευσης, της καινοτομίας και της συνεργασίας. Η Στρατηγική αναγνωρίζει το μεταβαλλόμενο οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό τοπίο, με αλλαγές στη βιομηχανική βάση, τη φύση της εργασίας, την έκθεση στο παγκόσμιο εμπόριο, την υιοθέτηση της ψηφιακής τεχνολογίας, τις δημογραφικές αλλαγές και τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής.

Η Στρατηγική καθορίζει μελλοντικές ενέργειες και απτούς στόχους για να καθοδηγήσει τις προσπάθειες και ενθαρρύνει τα ενδιαφερόμενα μέρη να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν τις δικές τους λύσεις. Η συνεργασία

θεωρείται θεμελιώδης, με όλες τις κυβερνήσεις, τη βιομηχανία, τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους να δεσμεύονται να εργαστούν συνεργατικά για συνεχείς βελτιώσεις στην απόδοση WHS της Αυστραλίας. Η Στρατηγική αντικατοπτρίζει τη συλλογική δέσμευση όλων των μερών που εμπλέκονται στο WHS στην Αυστραλία.

- Σε μια πρόσφατη έρευνα, 1 στους 3 Αυστραλούς ανέφερε ότι βίωσε σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και πάνω από το 30% των ανθρώπων πίστευαν ότι ο Οργανισμός τους θα έπρεπε να κάνει περισσότερα για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η έρευνα, έρχεται τέσσερα χρόνια μετά την προηγούμενη εθνική έρευνα που βρήκε παρόμοια ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Το πρόβλημα είναι κοινό και παγκοσμίως. Μπορείτε να περιγράψετε πόσο σημαντικό είναι το πρόβλημα για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους στην Αυστραλία;

**A. Gavrielatos:** Ο επιπολασμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας στην Αυστραλία, με 1 στους 3 Αυστραλούς να αναφέρει τέτοιες εμπειρίες, υπογραμμίζει ένα σημαντικό ζήτημα τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους. Αυτό το πρόβλημα είναι ιδιαίτερα έντονο μεταξύ των εργαζομένων, των νέων εργαζομένων και εκείνων που εργάζονται σε μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, όπως υπογραμμίζεται από πρόσφατα δεδομένα και συνεπή ευρήματα από την Εθνική Έρευνα για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στους Χώρους Εργασίας της Αυστραλίας το 2020.

Για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους στην Αυστραλία, η σημασία της αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας είναι πρωταρχικής σημασίας. Η πρόσφατη έρευνα, που απηχεί ποσοστά πριν από τέσσερα χρόνια, σηματοδοτεί ότι παρά τις προσπάθειες, το ζήτημα παραμένει. Αυτό δεν είναι μόνο θέμα ατομικής ευημερίας αλλά και νομική ευθύνη για τις επιχειρήσεις σύμφωνα με τους νόμους της Νέας

Νότιας Ουαλίας για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (WHS). Οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να λαμβάνουν όλα τα εύλογα μέτρα για την εξάλειψη ή την ελαχιστοποίηση του κινδύνου των κινδύνων WHS, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.


Τον περασμένο μήνα, η ομάδα μου στο SafeWork NSW (Νέας Νότιας Ουαλίας) ξεκίνησε την πρώτη Στρατηγική για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία –την πρώτη αυστραλιανή ρυθμιστική αρχή για την ασφάλεια της υγείας στην εργα-

σία που το έκανε– τοποθετώντας σταθερά τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας στο ραντάρ WHS για εργοδότες και εργαζόμενους.

Παράλληλα με την 4ετή Στρατηγική, η SafeWork NSW έχει αναπτύξει έναν νέο ιστότοπο ([nsw.gov.au/respect-at-work](http://nsw.gov.au/respect-at-work)), καθώς και ενημερωτικές πηγές για εργοδότες και εργαζόμενους. Στη διάρκεια του συνεδρίου, υπήρξαν συμπόσια για την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, με σημαντικούς ομιλητές όπως η Διευθύντρια του Respect at Work, Christina Hey Nguyen.

## Παρουσία του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο 23ο Παγκόσμιο Συνέδριο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετείχε στο 23ο Παγκόσμιο Συνέδριο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία με e-poster με τίτλο «Standardized self-reporting on-line platform for integrated real-time surveillance of safety in workplaces» του δρος Αντώνη Ταργουτζίδη, μηχανολόγου μηχανικού και Υπεύθυνου Προγραμματισμού και Συντονισμού ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.



**Standardized self-reporting on-line platform for integrated real-time surveillance of safety in workplaces**

**ANTONIS TARCOUTZIDIS**  
PLANNING MANAGER  
HELLENIC INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

A taxation system where taxpayers have to search the legislation in order to calculate their taxes and then wait to be inspected on-site is unimaginable. However, Occupational Safety and Health (OSH) compliance system seems to be working in a similar manner.




Figure 1. The usual OSH compliance system

The usual OSH compliance system consists of two subsystems (namely enterprise and authorities) with a very loose interaction between them on an individual level: sample on-site inspections. Generally, they both use legislation, guidelines and know-how, and interpret them into case-specific controls and measures. Since they are conducted independently, inevitably their results frequently differ. Moreover, information of authorities about safety conditions in workplace is scarce, partial and non-timely.




Figure 2. The proposed OSH compliance system

A structural change is proposed for the whole system: all existing information should be codified in an electronic list of specific required measures for enterprises which in turn would have to self-declare compliance to each one of them. This will provide timely and holistic information to enterprises about requirements and to authorities about the state of OSH conditions in all enterprises in real time. If this is implemented, different interpretations, or lack of expertise, will be sufficiently tackled, and on-site inspections can be standardized and prioritized where they are needed most.

**How can such a list work?**

The whole model is built on Eurostat's European Statistics for Accidents at Work (ESAW) taxonomy, where all material factors - both infrastructures and materials- and all modes of accidents are already codified. This is the taxonomy adopted by all EU Labor Inspection authorities.

For each material factor, possible modes of accidents and possible preventive measures have been identified. Interaction between measures and likelihood / impact of possible accident modes have also been identified and assigned weighing factors. Then, an evaluation of workplace risks automatically takes place on the basis of initial default values corrected by the relevant safety measures that are in place. After that, a standardized risk assessment along with a list of missing measures is produced.

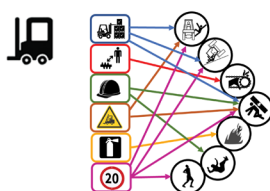


Figure 3. Linked risks and measures (indicatively) for the material factor: forklift truck

# Διερεύνηση των λοιμώξεων COVID-19 σε εργαζόμενους εταιρείας επίβλεψης σιδηροδρομικών έργων κατά την περίοδο 2020-2022

των Α. Φιλιππίδου-Γιαννοπούλου\*, Λ.Ι. Γιαννοπούλου\*\*, Α. Ξυδέα-Κικεμένη\*\*\*

## 1. Εισαγωγή

*Η πλειοψηφία του εργασιακού πληθυσμού εκτίθεται τις τελευταίες δεκαετίες σε «νέους και αναδυόμενους» κινδύνους κατά την εργασία με μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην υγεία, παρόλη την ανάπτυξη της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία με μέσα προστασίας, κανονισμούς, νομοθετικές ρυθμίσεις, διαρθρωτικές αλλαγές πολλών επιχειρήσεων κοκ. [1]. Μη μεταδιδόμενες ασθένειες εμφανίζονται κυρίως με τη γήρανση του εργατικού δυναμικού, με σημαντικό ποσοστό θανάτων που φαίνεται να σχετίζονται με την εργασία. Έως την έναρξη της πανδημίας στις βιομηχανικές χώρες, το ποσοστό των θανάτων από μεταδιδόμενες νόσους στον χώρο της εργασίας παρέμενε χαμηλό, σε αντίθεση με τις αιτίες θανάτου από μη μεταδιδόμενα νοσήματα όπως κακοήθειες και καρδιαγγειακές παθήσεις [2].*

Η πανδημία και ο αντίκτυπος της νόσου COVID-19 διαπέρασε παγκοσμίως όλα τα επίπεδα της κοινωνίας με πολύπλευρες και περίπλοκες επιπτώσεις στον πληθυσμό. Οι χώροι εργασίας εντάσσονται στα δυναμικά περιβάλλοντα όπου επιβάλλεται ο προβληματισμός, η ευαισθητοποίηση και η ιατρική καθοδήγηση καθώς θετικά κρούσματα της λοίμωξης αναμένονται τόσο μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων όσο από και προς τις στενές επαφές τους στο σπίτι και την κοινότητα [3, 4].

Παρόλο που αρχικά έλειπαν η εμπειρία και τα επιστημονικά δεδομένα σχετικά με την πρόληψη και τον έλεγχο της COVID-19, δημιουργήθηκαν γρήγορα με τις οδηγίες των διεθνών οργανισμών ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας με τη λήψη αναγκαιών μέτρων, όπως επιτήρηση-παρακολούθηση συμπτωμάτων της νόσου COVID-19, εντοπισμός επαφών, έλεγχος στενών επαφών και καραντίνα δυνητικά μολυσμένων ατόμων, εφαρμογή ΜΑΠ, κοινωνική απόσταση, αλλαγές στην εργασία και τα καθήκοντα, περιβαλλοντικές ρυθμίσεις και πρωτοβουλίες κατάρτισης [5, 6]. Οι μεγάλοι οργανισμοί, επιχειρήσεις και εταιρίες ερεύνησαν ζητήματα κόστους-αποτελεσματικότητας σε

συνδυασμό με την ανίχνευση επαφών και την απομόνωση περιστατικών, τα δίκτυα επιτήρησης, τα ΜΑΠ και τον πρώιμο εμβολιασμό, που υιοθετήθηκαν άμεσα. [7].

Στους εργαζόμενους που νόσησαν στην αρχή της πανδημίας διαπιστώθηκε σοβαρή νόσηση με υποχρεωτική νοσοκομειακή περίθαλψη ανάλογα με την ηλικία και τις συν-νοσηρότητες [8], ενώ φαίνεται ότι η κατάσταση της υγείας σημαντικού αριθμού ατόμων δεν επανέρχεται γρήγορα στην προ-κορωνοϊού εποχή, με αποτέλεσμα να επιβαρύνεται η γενική τους υγεία και η καθημερινότητά τους [9].

Οι μακροχρόνιες σωματικές, κοινωνικές και συναισθηματικές επιπτώσεις της πανδημίας στον πληθυσμό και οι επιπτώσεις στη λειτουργικότητα των ατόμων σχετίζονται με την ποιότητα ζωής, τη γενική υγεία ανάλογα με την ήπια, μέτρια ή σοβαρή νόσηση από την COVID-19 [10] και κατά συνέπεια και με την καταλληλότητα προς εργασία των ανθρώπων έως και ένα έτος από τη νόσηση ή περισσότερο [11].

Σε σχετική μελέτη βρέθηκε σημαντική επιβάρυνση στη γενική υγεία και την ικανότητα προς εργασία των ατόμων που νόσησαν, με πλήθος συμπτωμάτων έως και δώδεκα μήνες μετά τη μόλυνση από τον SARS-CoV-2 με κυριότερα συμπτώματα εκτός της δύσπνοιας, την κόπωση και τις νευρογνωστικές διαταραχές που φαίνεται να

ασκούν μεγαλύτερη επιρροή τόσο στην αποκατάσταση της υγείας όσο και στη μειωμένη εργασιακή ικανότητα [8]. Η επίμονη κόπωση και τα ψυχολογικά συμπτώματα εμφανίστηκαν συχνότερα στις γυναίκες, τους νεότερους σε ηλικία ασθενείς ή >70 ετών και σε ασθενείς με συν-νοσηρότητες, ενώ υπολογίζεται ότι >40% των νοσούτων από COVID-19 ενδέχεται να υποφέρουν από μακροχρόνια εξουθενωτικά συμπτώματα μετά την ανάρρωσή τους [12, 13]. Σε ευρωπαϊκές μελέτες βρέθηκε ότι οι γυναίκες διέτρεχαν μεγαλύτερο κίνδυνο ανάπτυξης στρες, άγχους, κατάθλιψης και μετατραυματικών συμπτωμάτων σε σχέση με τους άντρες, αλλά και ότι η εξέλιξη των συμπτωμάτων ήταν χειρότερη στις γυναίκες σε σχέση με τους άντρες [14].

Κατά συνέπεια ο ιατρός εργασίας οφείλει εκτός του τυπικού περιοδικού ελέγχου, να παρακολουθεί ιδίως στις ευάλωτες ομάδες, τυχόν post Covid-19 συμπτώματα, καθώς οι μεταγενέστερες αναρρωτικές άδειες ενδέχεται να προέρχονται ως απόρροια της νόσησης από τον SARS-CoV-2.

## 2. Σκοπός

Σκοπός της μελέτης είναι η διερεύνηση των στοιχείων από την καταγραφή θετικών κρουσμάτων Covid-19 στο πλαίσιο των αναρρωτικών αδειών κατά τη χρονική περίοδο μεταξύ Ιανουαρίου

2020 και Δεκεμβρίου 2022 σε μεγάλη εταιρεία επίβλεψης σιδηροδρομικών έργων. Από τη διερεύνηση αυτή και με βάση τις καταγεγραμμένες παραμέτρους θα γίνει προσπάθεια να απαντηθούν ερωτήματα όπως, μεταξύ άλλων:

- ποια ηλικιακή ομάδα έχει την υψηλότερο νοσηρότητα,
- ποιο φύλο και ειδικότητα εμφανίζει περισσότερα θετικά κρούσματα,
- ποια αναλογία διαπιστώνεται μεταξύ των νοσούτων από Covid-19 σε σχέση με άλλες αιτίες,
- ποιον ρόλο έπαιξε ο Ιατρός εργασίας κατά την πρόληψη και αντιμετώπιση της διασποράς της νόσου,
- ποια μέτρα υιοθέτησε πέραν των υποχρεωτικά νομοθετημένων.

## 3. Υλικό και μέθοδος

Το υλικό της μελέτης προέρχεται από τα αρχεία του γραφείου προσωπικού της εταιρείας μετά από το πρωτόκολλο που εισηγήθηκε η Ιατρός Εργασίας σε συνεργασία με το Τμήμα Υγείας & Ασφάλειας. Στο διάστημα των τριών ετών 2020-2022 περιλαμβάνονται 130 θετικά κρούσματα Covid-19 που αφορούσαν σε 119 εργαζόμενους της εταιρείας δύο ειδικοτήτων (διοικητικοί υπάλληλοι - επιβλέποντες μηχανικοί).

Από τις παραμέτρους του

πρωτόκολλου αξιολογήθηκαν κυρίως οι ακόλουθες παράμετροι: ειδικότητα, φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ημερομηνία/έτος 1ου Covid test και θετικού αποτελέσματος και οι συνολικές ημέρες άδειας για κάθε περιστατικό.

Η στατιστική περιγραφή του δείγματος έγινε με τη χρήση του Excel.

## 4. Αποτελέσματα

### 4.1 Δημογραφικά στοιχεία

Κατά την περίοδο της πανδημίας Sars-Cov2 2020-2022 καταχωρήθηκαν οι εξής αναρρωτικές άδειες από διάφορες αιτίες:

- για το 2020 416 περιστα-

τικά/ασθένειες από 61 εργαζόμενους,

- για το 2021 402 περιστατικά/ασθένειες από 48 άτομα και
- για το 2022 872 περιστατικά/ασθένειες από 77 άτομα.

Στις ανωτέρω καταγεγραμμένες άδειες εντάσσονται και οι αναρρωτικές για τα θετικά περιστατικά Covid-19.

Η επαφή με διαγνωσμένο κρούσμα ή θετικό περιστατικό στο οικείο περιβάλλον ανήλθε σε 170 περιστατικά, τα οποία μετά από μοριακό PCR κατηγοριοποιήθηκαν ως εξής: το σύνολο των κρουσμάτων Covid-19, που δηλώθηκαν και καταγράφη-

καν στο Ιατρείο Εργασίας της εταιρείας για την περίοδο 2020-22 (3ετία) και έλαβαν αναρρωτική άδεια, ανέρχονται σε 130 περιστατικά και σε 119 πρόσωπα εκ των οποίων για το 2020 2, για το 2021 19 και για το 2021 109 θετικά περιστατικά.

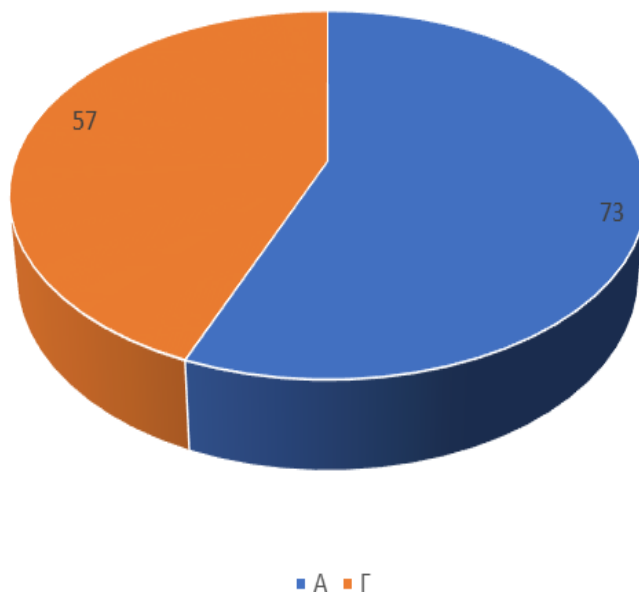
Από τα 130 κρούσματα Covid-19, 86 περιστατικά (66%) αφορούσαν σε τεχνικό προσωπικό και 44 περιστατικά (34%) σε διοικητικό προσωπικό και ως προς το φύλο, 73 ήταν άνδρες (56,2%) και 57 γυναίκες (43,8%) (γράφημα 1).

Η συχνότητα νόσησης κατά την προαναφερόμενη περίοδο ήταν 1 φορά εκτός από 11 εργαζόμενους (6 άνδρες και 5 γυναίκες) οι οποίοι νόσησαν από 2 φορές, 1 άτομο το 2020 και το 2022, 6 άτομα στα συνεχόμενα έτη 2021-2022 και 4 άτομα μέσα στο 2022. Η πλειοψηφία όσων νόσησαν περισσότερες φορές ήταν μεταξύ 50-59 ετών.

Η μέση ηλικία των νοσούντων ήταν τα 53 έτη με ελάχιστη τα 38 και μέγιστη τα 74 έτη με τα μεγαλύτερα ηλικιακά ποσοστά να εμφανίζονται μεταξύ ατόμων ηλικίας 50-59 (51,2%) και 40-49 (30,0%) ετών.

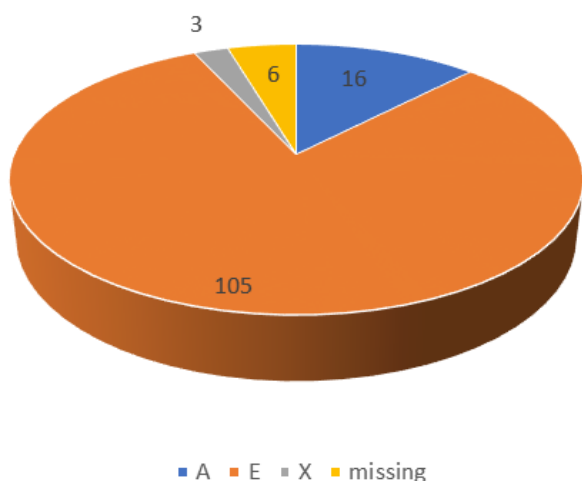
Τα καταγεγραμμένα περιστατικά ως προς την οικογενειακή κατάσταση είναι 80,8% έγγαμοι, 12,3% άγαμοι, 2,3% σε χηρεία και σε 4,6%

Κατανομή κρουσμάτων ανά φύλο



Γράφημα 1. Η κατανομή των περιστατικών Covid-19 ανά φύλο

Κατανομή κρουσμάτων ανά οικογενειακή κατάσταση



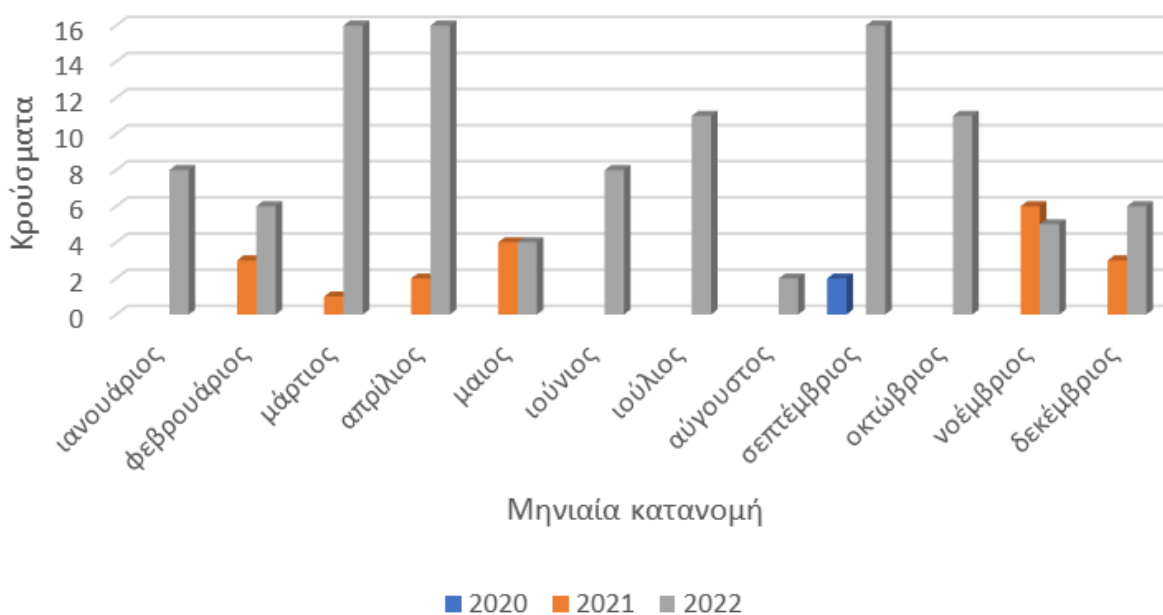
χωρίς αναφορά (γράφημα 2).

#### 4.2 Εργασιακά στοιχεία

Η κατανομή των θετικών περιστατικών Covid-19 είχε μια αυξητική πορεία κατά την περίοδο 2020-22. Το 2020 καταγράφηκαν 2 κρούσματα τον Σεπτέμβριο, το 2021 καταγράφηκαν 19 περιστατικά από Φεβρουάριο έως Μάιο και Νοέμβριο - Δεκέμβριο και το 2022 109 περιστατικά κατανεμημένα σε όλους τους μήνες του έτους με τα περισσότερα να εμφανίζονται Μάρτιο, Απρίλιο και Σεπτέμβριο από 16 κρούσματα και Ιούλιο και Οκτώβριο από 11 κρούσματα (πίνακας 1, γράφημα 3).

Γράφημα 2. Η κατανομή των περιστατικών Covid-19 ανά οικογενειακή κατάσταση εργαζομένων

Κατανομή κρουσμάτων 2020-22 ανά μήνα



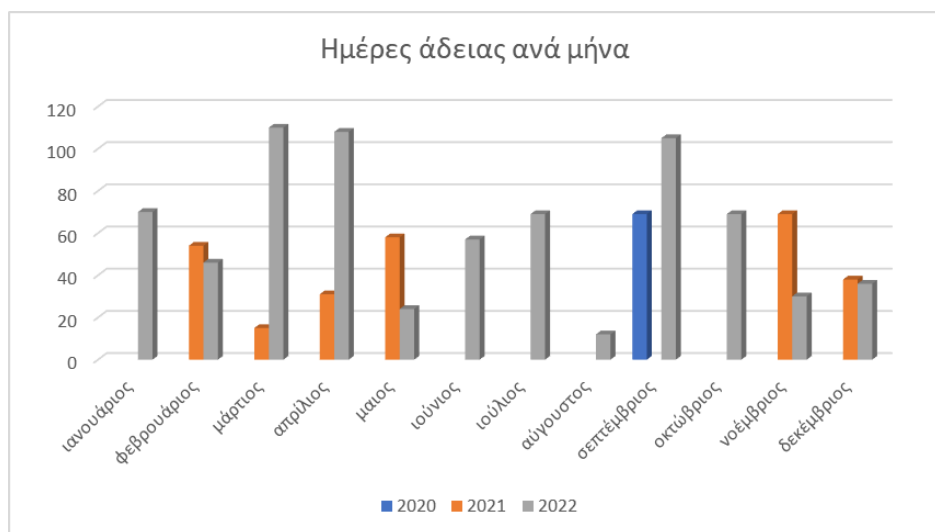
Γράφημα 3. Η κατανομή των περιστατικών Covid-19 ανά μήνα και έτος

ΚΡΟΥΣΜΑΤΑ/ ΜΗΝΑ	2020	2021	2022
Ιανουάριος			8
Φεβρουάριος		3	6
Μάρτιος		1	16
Απρίλιος		2	16
Μάιος		4	4
Ιούνιος			8
Ιούλιος			11
Αύγουστος			2
Σεπτέμβριος	2		16
Οκτώβριος			11
Νοέμβριος		6	5
Δεκέμβριος		3	6
ΣΥΝΟΛΟ ΕΤΟΥΣ	2	19	109

**Πίνακας 1.** Η κατανομή των περιστατικών **Covid-19** ανά μήνα και έτος

ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ/ΜΗΝΑ	2020	2021	2022
Ιανουάριος			70
Φεβρουάριος		54	46
Μάρτιος		15	110
Απρίλιος		31	108
Μάιος		58	24
Ιούνιος			57
Ιούλιος			69
Αύγουστος			12
Σεπτέμβριος	69		105
Οκτώβριος			69
Νοέμβριος		69	30
Δεκέμβριος		38	36
ΣΥΝΟΛΟ ΕΤΟΥΣ	69	265	736

**Πίνακας 2.** Κατανομή ημερών αδείας των περιστατικών **Covid-19** ανά μήνα και έτος



Εξίσου αυξητική κατανομή των θετικών περιστατικών **Covid-19** κατά την περίοδο 2020-22 είχαν και οι αναρρωτικές άδειες εξαιτίας της νόσου. Τα 2 περιστατικά του 2020 που συμπεριέλαβαν και νοσοκομειακή νοσηλεία ανήλθαν σε 69 ημέρες άδειας, τα 19 περιστατικά του 2021 χρειάστηκαν 265 ημέρες άδειας και τα 109 περιστατικά του 2022 έφτασαν τις 736 ημέρες άδειας (πίνακας 2, γράφημα 4).

**Γράφημα 4.** Η κατανομή των ημερών αδείας των περιστατικών **Covid-19** ανά μήνα και έτος



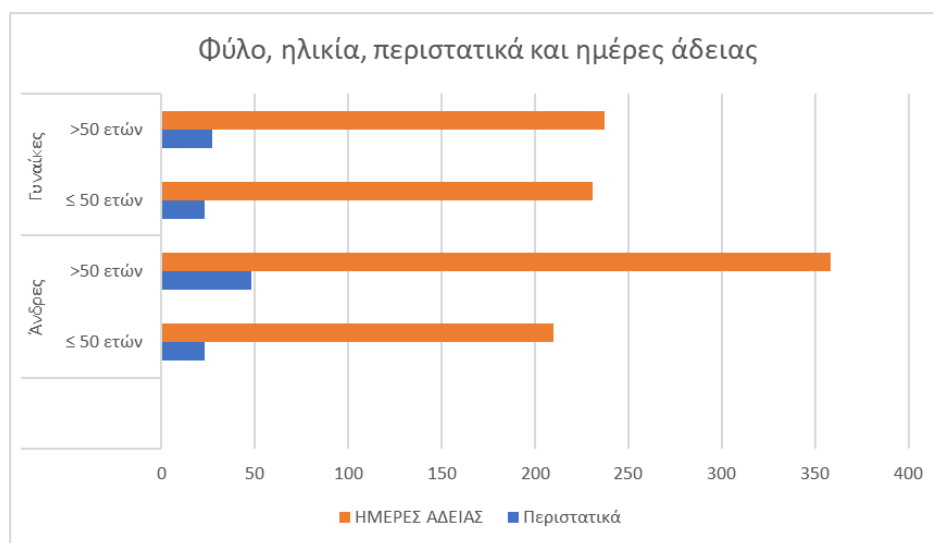
Συνολικά οι αναρρωτικές άδειες για την περίοδο 2020-2022 ανήλθαν σε 1.070 ημέρες. Υπολογίζοντας τη μέση απουσία ανά περιστατικό για το 2020 χρειάστηκαν 34,5 ημέρες, για το 2021 13,9 ημέρες και για το 2022 6,8 ημέρες/κρούσμα.

Η ταξινόμηση των περιστατικών ανά φύλο και ηλικία σε 2 κατηγορίες ( $\leq 50$  και  $>50$  ετών) ανέδειξε συχνότητες και ποσοστά των κρουσμάτων και των αντίστοιχων ημερών αδείας που χορηγήθηκαν από την εταιρεία σύμφωνα και με τα προβλεπόμενα μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας στους χώρους εργασίας (προστασία εργαζομένων). Έτσι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες άνω των 50 ετών νόσησαν περισσότερο και μεγαλύτερο χρονικό διάστημα με εντυπωσιακά υψηλά ποσοστά στους άνδρες (39,7% των περιστατικών και 34,6% των ημερών αδείας που τους χορηγήθηκαν), τόσο ως προς τις γυναίκες μεγαλύτερες των 50 ετών αλλά και ως προς τους νεότερους συναδέλφους τους, ανεξαρτήτως φύλου (πίνακας 3, γράφημα 5).

Στα ακόλουθα γραφήματα 6 & 7 αποτυπώνονται τα περιστατικά Covid-19 σε άνδρες και γυναίκες των 2 ηλικιακών ομάδων από όπου φαίνεται ότι οι άνδρες εργαζόμενοι άνω των 50 ετών εμφάνισαν υψηλότερη νόσηση

ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	%	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	%
Άνδρες	$\leq 50$ ετών	23	19,0	210	20,3
	$>50$ ετών	48	39,7	358	34,6
Γυναίκες	$\leq 50$ ετών	23	19,0	231	22,3
	$>50$ ετών	27	22,3	237	22,9
ΣΥΝΟΛΟ		121*	100,0	1036**	100,0

**Πίνακας 3.** Κατανομή φύλου και ηλικίας σε σχέση με τα περιστατικά Covid-19 και τις ημέρες άδειας που χορηγήθηκαν



**Γράφημα 5.** Η κατανομή του φύλου και της ηλικίας σε σχέση με τα περιστατικά Covid-19 και τις ημέρες άδειας

από τις συναδέλφους τους, κυρίως το έτος 2022.

Λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των εργαζομένων, τις αναρρωτικές άδειες ανά έτος από κάθε αιτία και τα

θετικά περιστατικά Covid-19 προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα όπως αποτυπώνονται στον πίνακα 4. Παρά τη μείωση των εργαζομένων παρατηρείται αύξηση

\*Η διαφορά από τα 130 συνολικά κρούσματα οφείλεται σε ελλείψεις στοιχείων κατά την καταχώριση.

\*\*Η διαφορά από τις συνολικές 1.070 ημερών αδείας οφείλεται στο γεγονός ότι λείπει η ηλικία 3 περιστατικών και επομένως δεν υπολογίστηκαν οι αντίστοιχες αναρρωτικές.

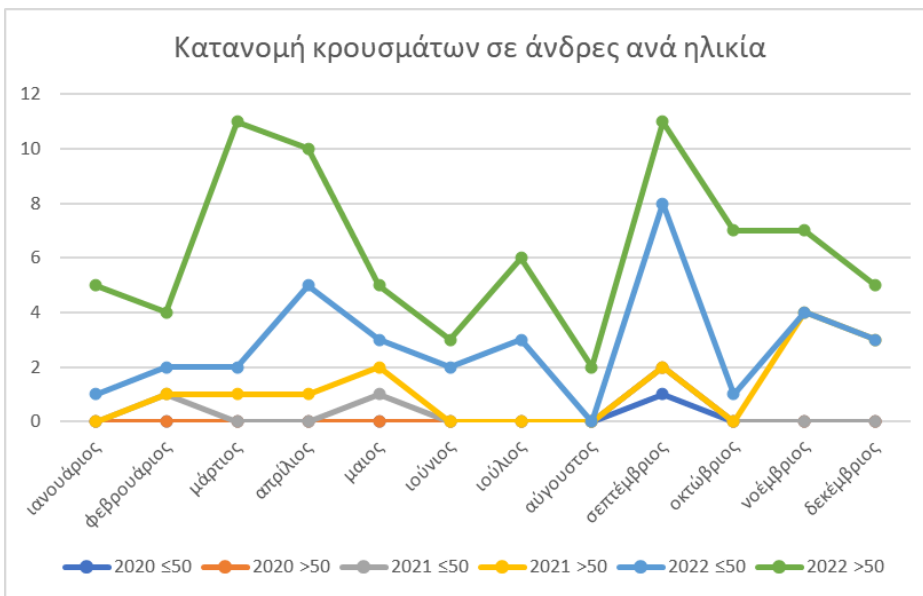
της γενικής νοσηρότητας (σε ημέρες και περιστατικά) με τα κρούσματα Covid-19 να ανέρχονται έως και το 84,4% για το 2022.

### 5. Συζήτηση- Συμπεράσματα

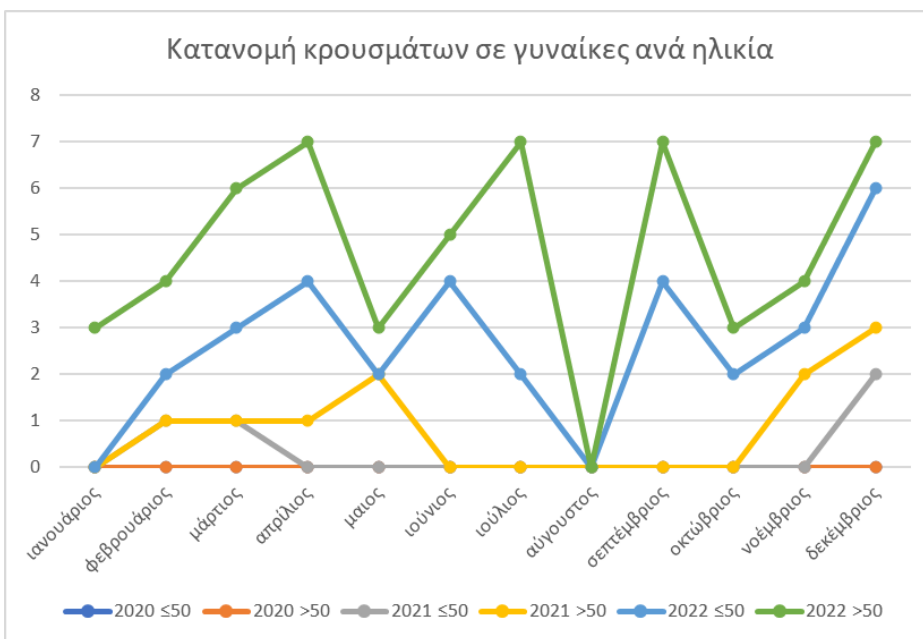
Σύμφωνα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που

καταγράφηκαν από το Ιατρείο Εργασίας της εταιρείας κατά την περίοδο της πανδημίας Sars-Cov2 2020-2022, οι αναρρωτικές άδειες λόγω θετικών κρουσμάτων Covid-19 ανέρχονται σε 16,6% για το 2020, 65,9% για το 2021 και 84,4% για το 2022 επί του συνόλου των περιστατικών της γενικής νοσηρότητας. Οι άδειες αυτές οι οποίες δόθηκαν μετά από επιβεβαίωση της νόσησης με PCR test και επιστροφή στην εργασία με rapid test, ανέρχονται σε 130 περιστατικά ή σε 119 εργαζόμενους, κυρίως έγγαμους, κατά 56,2% άνδρες και 43,8% γυναίκες μέσης ηλικίας 53 ετών, με τα μεγαλύτερα ποσοστά νόσησης μεταξύ ατόμων ηλικίας 50-59 (51,2%) και 40-49 (30,0%) ετών.

Η κατανομή των θετικών περιστατικών Covid-19 είχε αυξητική πορεία κατά την εν λόγω περίοδο, όπως και οι αναρρωτικές άδειες εξαιτίας της νόσου, αν και η διάρκεια της κάθε αναρρωτικής άδειας τείνει μειούμενη (για το 2020 χρειάστηκαν 34,5 ημέρες, για το 2021 13,9 ημέρες και για το 2022 6,8 ημέρες/κρούσμα), αντικατοπτρίζοντας την απόκτηση σχετικής εμπειρίας και δεδομένων σχετικά με την αντιμετώπιση της COVID-19 στον χώρο εργασίας με την κατηγοριοποίηση των μέτρων επιτήρησης, εντοπισμού και ελέγχου αλλά και αλλαγών στην εργασία, όπως η εργασία εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής προς αποφυγή συνωστισμού [4, 5].



Γράφημα 6. Η κατανομή των περιστατικών Covid-19 σε άνδρες ανά ηλικία



Γράφημα 7. Η κατανομή των περιστατικών Covid-19 σε γυναίκες ανά ηλικία

Από την ηλικιακή κατανομή σε σχέση με το φύλο, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες άνω των 50 ετών νόσησαν περισσότερο και μεγαλύτερο χρονικό διάστημα με υψηλότερα ποσοστά στους άνδρες κυρίως το 2022, τόσο ως προς τις γυναίκες ανάλογης ηλικίας όσο και ως προς τους νεότερους συναδέλφους τους, ανεξαρτήτως φύλου. Τα ευρήματα αυτά διαφοροποιούνται από αποτελέσματα άλλων μελετών, όπου οι γυναίκες και οι νεότεροι ηλικιακά φαίνεται να είναι περισσότερο ευάλωτοι [14].

Ως προς τον συνολικό αριθμό των αναρρωτικών αδειών για την υπό έρευνα 3ετία (2020-23) και κυρίως για τα έτη 2021 και 2022 φαίνεται ότι η κοινωνική απόσταση και η τηλεργασία αλλά και η περιορισμένη πρόσβαση στην Β'βάθμια φροντίδα υγείας για άλλου είδους περίθαλψη εκμηδένισαν περιστατικά που σε πρότερη μελέτη στην ίδια εταιρεία ανέρχονταν σε τουλάχιστον 95%, όπως άδειες χωρίς αιτιολογία ή για λοιμώξεις/ιώσεις κυρίως αναπνευστικού, ορθοπεδικές ή άλλες επεμβάσεις [15]. Ο δείκτης μέσης διάρκειας απουσίας φαίνεται ότι αυξάνεται από 2,6 για τα έτη 2020-21 σε 4,0 για το 2023, παραμένει ωστόσο σημαντικά χαμηλότερο από το μέσο όρο άλλων ευρωπαϊκών μελετών [16].

Σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και ελέγχου της νόσου, η εταιρεία εφάρμοσε άμεσα σε υψηλό ποσοστό την εργα-

σία εξ αποστάσεως και την εβδομαδιαία απολύμανση των χώρων εργασίας, σύναψε σύμβαση με διαγνωστικό εργαστήριο για την ευκολότερη πρόσβαση των εργαζομένων σε διαγνωστικό τεστ (μοριακή PCR) και την γνωστοποίηση των αποτελεσμάτων στην Ιατρού Εργασίας, η οποία σε περίπτωση θετικού αποτελέσματος έδινε κατευθυντήριες οδηγίες και παρακολουθούσε καθημερινά την πορεία της νόσου με κατάλληλες συστάσεις στους νοσούντες αλλά και στο εγγύς περιβάλλον τους. Προχωρούσε δε στην ιχνηλάτηση των κρουσμάτων στον χώρο εργασίας, προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί η εξάπλωση της νόσου.

Επίσης μετά από συνεννόηση της Ιατρού Εργασίας με το τμήμα Υγείας και Ασφάλειας της εταιρείας, η επάνοδος στην εργασία γινόταν μόνο μετά από αρνητικό Rapid τεστ (κάτι που ισχύει μέχρι και σήμερα) ανεξαρτήτως αν οι ημέρες αναρρωτικής άδειας των νοσοούντων ήταν περισσότερες από τις πέντε ημέρες που όριζε η πολιτεία.

Τέλος αναζητήθηκαν και περιπτώσεις long Covid. Τα ευρήματα σχετικά με αυτό δείχνουν ότι περισσότερο ευάλωτοι είναι κυρίως κρούσματα από την αρχή της πανδημίας, εκείνοι που νοσηλεύτηκαν χωρίς υποχρεωτική συσχέτιση με την ηλικία ή τα συνοδά νοσήματα. Σε κάθε περίπτωση υπήρξε ειδική παρακολούθηση από την Ιατρού Εργασίας καθώς και παρα-

πομπή σε ειδικές εξετάσεις και περαιτέρω διερευνητικό έλεγχο καθ' όλη τη διάρκεια των συμπτωμάτων, ως υφέσεως αυτών (αϋπνία, κρίσεις πανικού, πονοκέφαλοι, ταχυκαρδία).

***Η νόσος COVID-19 καθόρισε σημαντικά τους χώρους εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Οι επιπτώσεις (π.χ. διαταραχές ύπνου, κρίσεις πανικού, πονοκέφαλοι, ταχυκαρδία) επηρέασαν τη γενική υγεία και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων για μεγάλο χρονικό διάστημα μετά την ίαση από τη νόσο.***

Συμπερασματικά η νόσος COVID-19 καθόρισε σημαντικά τους χώρους εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Οι επιπτώσεις (π.χ. διαταραχές ύπνου, κρίσεις πανικού, πονοκέφαλοι, ταχυκαρδία) επηρέασαν τη γενική υγεία και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων για μεγάλο χρονικό διάστημα μετά την ίαση από τη νόσο. Κατά συνέπεια η καταλληλότητα προς εργασία αποτελεί ειδικό δείκτη με την επιστροφή στην εργασία.

## Βιβλιογραφία

1. Takala J, Hämäläinen P, Nenonen N, Takahashi K, Chimed-Ochir O, Rantanen J. (2017), Comparative Analysis of the Burden of Injury and Illness at Work in Selected Countries and Regions Central, European Journal of Occupational and Environmental Medicine 23 (1-2): 6-31
2. Takala J, Hämäläinen P, Saarela KL, Yun LY, Manickam K, Jin TW, Heng P, Tjong C, Kheng LG, Lim S, Lin GS, (2014), Global Estimates of the Burden of Injury and Illness at Work in 2012, Journal of Occupational and Environmental Hygiene 11: 326–337
3. Sasaki N, Kuroda R, Tsuno K, Kawakami N, (2020), Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan, J. Occup. Health, 62, e12134
4. Carlsten C, Gulati M, Hines S, Rose C, Scott K, Tarlo M.S, Torén K, Sood A, de la Hoz E. R, (2021), COVID-19 as an occupational disease, Am J Ind Med;64:227-237
5. Michaels D, Wagner G.R, (2020), Occupational Safety and Health Administration (OSHA) and Worker Safety During the COVID-19 Pandemic, JAMA, 324, 1389
6. World Health Organization. Coronavirus Disease (COVID-19): Health and Safety in the Workplace. Available online: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-health-and-safety-in-the-workplace>
7. Juneau C.-E, Pueyo T, Bell M, Gee G, Collazzo P, Potvin L, (2020), Evidence-Based, Cost-Effective Interventions to Suppress The COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. medRxiv, 4726, Preprint
8. Raphael S.P, Nieters A, Kräusslich H.G, Brockmann S.O, Göpel S, Kindle G, Merle U, Steinacker M.J, Rothenbacher D, Kern V.W, (2022), Post-acute sequelae of covid-19 sic to 12 months after infection: population based study. *BMJ*, 379: e071050
9. Whitaker M, Elliott J, Chadeau-Hyam M, Riley S, Darzi A, Cooke G, Ward H, Elliot P, (2022), Persistent symptoms following SARS-CoV-2 infection in a random community sample of 508,707 people. *Nat Commun*,13:1957
10. Verveen A, Wynberg E, van Willigen H.D.G, Davidovich U, Lok A, van Charante E.P.M, D. M, de Bree G, Prins M, Knoop H, Nieuwkerk T.P, et al. (2022), Health-related quality of life among persons with initial mild, moderate and severe or critical COVID-19 at 1 and 12 months after infection: a prospective cohort study. *BMC Medicine*, 20:422
11. Seeble J, Waterboer T, Hippchen T, Simon J, Kirchner M, Lim A, Müller B, Merle U, (2022), Persistent symptoms in adult patients one year after COVID-19: a prospective cohort study. *Clin Infect Dis*, 74: 1191-1198
12. Taquet M, Dercon Q, Luciano S, Geddes J.R, Husain M, & Harrison P.J, (2021), Incidence, co-occurrence, and evolution of long-COVID features: A 6-month retrospective cohort study of 273,618 survivors of COVID-19. *PLoS Med*, 18(9): e1003773
13. Chen C, Hauptert S.R, Zimmermann L, Shi X, Fritsche L.G, & Mukherjee B, (2022), Global prevalence of post-acute sequelae of COVID-19 (PASC) or long COVID: A meta-analysis and systematic review. *J Infect Dis*, 226(9): 1593-1607
14. Di Fazio N, Moren, D, Delog, G, Volonnino G, Manetti F, Padovano M, Scopetti M, Frati P, Fineschi V, (2022), Mental health consequences of COVID-19 pandemic period in the European population: an institutional challenge. *Int J Environ Res Public Health*, 19: 9347
15. Φιλίππιδου-Γιαννοπούλου Α, Ξυδέα-Κικεμένη Α, (2021), Διερεύνηση καταγεγραμμένων ασθενειών και εργατικών ατυχημάτων εργαζομένων σε εταιρία επίβλεψης σιδηροδρομικών έργων, ΕΛΙΝΥΑΕ, Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, τ. 83(4): 20-29
16. De Giorgio F, Ricci E, Arena E, Greco A, Ralli M, (2022), COVID-19 pandemic and days of absence from work in workers with flu-like symptoms in the City of Rome, Italy, *Clin Ter*, 173 (1):64-66, doi: 10.7417/CT.2022.2394.

# Επίδομα ασθένειας μισθωτών: επαρκές ή ανεπαρκές;

του Μιχάλη Μπουχέλου\*

## 1. Εισαγωγή

**Η κοινωνική ασφάλιση επιχειρεί να συνδράμει και τον μισθωτό εργαζόμενο στις δυσκολίες του εργασιακού βίου. Το επίδομα ασθένειας αποτελεί κοινωνικό-ασφαλιστική παροχή αποσκοπώντας στην εξασφάλιση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου ζωής κατά τη διάρκεια ασθένειας. Όμως, δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί ασθενείς το ίδιο επίδομα; Στο παρόν άρθρο καταβάλλεται προσπάθεια να περιγραφεί η νομοθεσία για τις βραχυχρόνιες και μακροχρόνιες άδειες ασθένειας. Συγχρόνως, εξετάζονται συγκεκριμένες περιπτώσεις αναρρωτικής άδειας και αναδεικνύονται οι διαφορετικές προϋποθέσεις λήψης του επιδόματος. Το επίδομα ασθένειας έχει διαφορετική χρονική διάρκεια και ποικίλο χρηματικό αντίτιμο. Στις περιπτώσεις των σύντομων και των μακροχρόνιων αναρρωτικών αδειών, το επίδομα μπορεί να χαρακτηριστεί για την ανεπαρκή αναπλήρωση των αντίστοιχων μισθολογικών εσόδων. Τέλος, προτείνεται η λήψη του επιδόματος ασθένειας με μόνη προϋπόθεση την ιδιότητα του εργαζομένου.**

## 2. Κοινωνική Ασφάλιση: εθνική και υπερεθνική κατοχύρωση

Η κοινωνική ασφάλιση αποτελεί βασικό στοιχείο του εθνικού μηχανισμού για την παροχή της κοινωνικής προστασίας. Η κοινωνική πολιτική στοχεύει στην έμπρακτη παροχή προστασίας του κοινωνικού συνόλου και έχει ως πυρηνικό της πεδίο την κοινωνική ασφάλιση (Βενιέρης 2015, Σιούλη 2021). Το Σύνταγμα του 1975, και οι επόμενες αναθεωρήσεις του, προβλέπει την προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων ανάμεσα στα οποία συγκαταλέγεται και αυτό της κοινωνικής ασφάλισης και το οποίο υλοποιείται με τη δράση του κράτους (Στεργίου 1994). Η διαμόρφωση της κοινωνικής ασφάλισης και η κατοχυρωμένη εγγύηση του θεσμού της καθίσταται κρατική εντολή αλλά και υποχρέωση προς τους διοικούμενους εργαζόμενους.

Η κατοχύρωση της κοινωνικής ασφάλισης έχει και υπερεθνικό χαρακτήρα. Αυτό αποδεικνύεται από την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 102 όπου ορίζονται τα ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλειας και τον Ευρωπαϊκό Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλειας, που κυρώθηκε από τον Νόμο 1136/1981. Επίσης, η παροχή κοινωνικής ασφάλισης περιλαμβάνεται στην Οικουμενική Διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου (άρθρο 22), στον Ευρωπαϊκό κοινωνικό χάρτη, όπως ο νόμος 1426/1984 ορίζει, και στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 102 και 103 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (Νόμος 3251/1955, Νόμος 1302/1982). Παράλληλα, η Διεθνής Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού (Νόμος 2101/1992), το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (Νόμος 1532/1985), η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (Νόμος 4074/2012), η Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη

\*MSc Κοινωνική Πολιτική, υπάλληλος e-ΕΦΚΑ

όλων των Μορφών Διακρίσεως κατά των Γυναικών (Νόμος 1342/1983) και η Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (Νομοθετικό Διάταγμα 494/1970) αποτελούν κείμενα υπερεθνικής πρόβλεψης και θεσμοθέτησης του δικαιώματος στην ασφαλιστική κάλυψη.

**Οι παροχές εξαιτίας ασθένειας αναδεικνύονται ζωτικές για τον εργαζόμενο πληθυσμό, που αντιμετωπίζει οικονομικές και κοινωνικές δυσχέρειες. Ο κοινωνικός χαρακτήρας τους αναδεικνύεται μέσω της προσπάθειας για την εξισορρόπηση της βλάβης που προκαλείται από εργατικούς και βιοτικούς κινδύνους.**

### **3. Οι οικονομικές πρόσοδοι της κοινωνικής ασφάλισης**

Το «ταμείο» της κοινωνικής ασφάλισης δεν έχει ως αποκλειστική πηγή χρηματοδότησης το κράτος. Αντίθετα, οι ασφαλιστικές παροχές αρδεύουν την οικονομική τους δύναμη, κυρίως, από τις εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών, οι οποίες έχουν ως βάση υπολογι-

σμού το ημερομίσθιο ή τον μηνιαίο μισθό των μισθωτών. Στις παρακρατούμενες αυτές ασφαλιστικές εισφορές προστίθεται και η χρηματοδότηση από το κράτος, η οποία λειτουργεί αντισταθμιστικά στα ελλείμματα του Φορέα Ασφάλισης προκειμένου αυτά να καλυφθούν, μέσω της μεταφοράς πόρων από τον κρατικό προϋπολογισμό στην κοινωνική ασφάλιση (Σιούλη 2021).

Οι ασφαλιστικές εισφορές, που διακρίνονται στις εργατικές και εργοδοτικές, παρακρατούνται με ευθύνη του εργοδότη σε συγκεκριμένο ποσοστό επί τοις εκατό στις πραγματικές ακαθάριστες αποδοχές. Το ύψος αυτών των εισφορών καθορίζεται ρητά από τις συλλογικές και κλαδικές συμβάσεις εργασίας ανά επαγγελματική ομάδα και την κείμενη ασφαλιστική νομοθεσία ([www.efka.gov.gr](http://www.efka.gov.gr)). Σύμφωνα με τον νόμο 4670/2020 άρθρο 48, οι εισφορές για τον κλάδο ασθένειας σε είδος και σε χρήμα ορίζονται στο 4,55% των ακαθάριστων αποδοχών για τον εργοδότη και στο 2,55%, αντίστοιχα, για τον εργαζόμενο. Από την 1/1/2021 έως 31/12/2022, ο νόμος 4756/2020 άρθρο 31, ενώ προέβλεψε μείωση στους λοιπούς κλάδους των ασφαλιστικών εισφορών, στον κλάδο ασθένειας τα ποσοστά παρέμειναν αμετάβλητα, ως ίσχυαν. Τέλος, το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών είναι κλιμακούμενο ανάλογα με το ύψος των ακαθάριστων αποδοχών του εργαζομένου.

### **4. Η προστασία της ασθένειας**

Το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα προβλέπει ως στοιχείο της κοινωνικής ασφάλειας την προστασία από την ασθένεια. Επίσης, το Συμβούλιο της Επικρατείας αναφέρει πως η κοινωνική ασφάλεια είναι η προστασία που παρέχεται, έναντι καταβολής εισφορών, στον ασφαλισμένο εξαιτίας κάποιου ασφαλιστικού κινδύνου (όπως η ασθένεια) που τον καθιστά μη ικανό προς εργασία και υποβιβάζει το βιοτικό του επίπεδο (ΣΤΕ 2015). Το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση πρέπει να είναι διαθέσιμο, επαρκές και προσβάσιμο (ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2016).

Οι παροχές εξαιτίας ασθένειας αναδεικνύονται ζωτικές για τον εργαζόμενο πληθυσμό, που αντιμετωπίζει οικονομικές και κοινωνικές δυσχέρειες. Ο κοινωνικός χαρακτήρας τους αναδεικνύεται μέσω της προσπάθειας για την εξισορρόπηση της βλάβης που προκαλείται από εργατικούς και βιοτικούς κινδύνους. Η επάρκεια της προστασίας από την ασθένεια σημαίνει την «εξασφάλιση στον ασφαλισμένο δια των παροχών της κοινωνικής ασφάλισης ενός ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης, όσο το δυνατόν εγγύτερο προς εκείνο που είχε κατακτήσει κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου» (ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2016). Έτσι, το κράτος επιχειρεί να προσδώσει στον εργαζόμενο ένα επίπεδο δι-

αβίωσης παρόμοιο με αυτό της περιόδου εργασίας του (Κρεμαλής 1985).

Βέβαια, η κάλυψη του ασφαλιστικού κινδύνου της ασθένειας έχει κοινωνικό χαρακτήρα και δεν μπορεί να θεωρηθεί είτε ως μέσο οικονομικής/δημοσιονομικής πολιτικής είτε ως χρηματοοικονομικό προϊόν. Η αριθμ. 3487/2008 απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ διευκρινίζει ότι δεν υφίσταται κατά απόλυτο, ευθύ και ανταποδοτικό τρόπο αντιστοίχιση μεταξύ των καταβληθεισών εισφορών και των προσφερόμενων οικονομικών παροχών/επιδομάτων. Ο σκοπός των ασφαλιστικών παροχών, όπως του επιδόματος ασθένειας, είναι η προώθηση της κοινωνικής αλληλεγγύης και η σύσφιξη της κοινωνικής συνοχής μέσω της αναδιανομής και της καταπολέμησης των ανισοτήτων.

## 5. Η ασθένεια στην κοινωνική ασφάλιση

### 5.1 Βραχυχρόνια άδεια ασθένειας

Σύμφωνα με τον αναγκαστικό νόμο 1846/1951, άρθρο 35, για την κοινωνική ασφάλιση και τις πρόσθετες τροποποιήσεις του Νομοθετικού Διατάγματος 2961/1954, ο εργαζόμενος που απουσιάζει από την απασχόλησή του, εξαιτίας ασθένειας, απολαμβάνει του δικαιώματος επιδόματος από τον ασφαλιστικό οργανισμό. Βέβαια, η λήψη αυτού του επιδόματος όχι μόνο προϋποθέτει συγκεκριμένα

κριτήρια, όπως οι ημέρες ασφάλισης, το ύψος του μισθού και το ημερομίσθιο, αλλά έχει περιορισμένη χρονική διάρκεια και οικονομικό ύψος μικρότερο του ημερομισθίου.

Τα άρθρα 657 και 658 του Αστικού Κώδικα ορίζουν ότι ο εργαζόμενος δικαιούται τη λήψη μισθού για το χρονικό διάστημα που απουσιάζει από την εργασία του για σπουδαίο λόγο χωρίς υπαιτιότητά του (π.χ. ασθένεια). Όμως, όταν ο εργαζόμενος έχει κλείσει ένα έτος εργασίας στον εργοδότη του, το δικαίωμα λήψης μισθολογικών αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει αυτές του ενός μήνα, ενώ στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έχει κλείσει ένα έτος, οι δικαιούμενες αποδοχές ισούνται με αυτές του μισού μήνα (INE ΓΣΕΕ 2022, [www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Αναγκαστικού Νόμου 178/1967, το άρθρο 38 παρ. 2 και άρθρο 30 παρ. 3 του Αναγκαστικού Νόμου 1846/1951 και το άρθρο 39 του Νομοθετικού Διατάγματος 2698/1953 ορίζεται ότι στην περίπτωση ασθένειας τριών ημερών, ο e-ΕΦΚΑ δεν υποχρεούται στην καταβολή επιδόματος λόγω της τριήμερης αναμονής και ο ασθενής εργαζόμενος πληρώνεται το μισό ημερομίσθιο για κάθε ημέρα από τον εργοδότη. Ο e-ΕΦΚΑ, είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει σχετικό επίδομα από την τέταρτη ημέρα ασθένειας. Όμως και στην περίπτωση αυτή ο e-

ΦΚΑ δεν καταβάλλει ως επίδομα ασθένειας όλο το ημερομίσθιο αλλά μέρος αυτού σύμφωνα με το αναλογούν τεκμαρτό ημερομίσθιο (Λαναράς 2013, Λαναράς 2017). Το ποσό που υπολείπεται του ύψους του ημερομισθίου καταβάλλεται από τον εργοδότη, εφόσον ο ασθενής προσκομίσει το αντίστοιχο έγγραφο του Φορέα, όπου αναγράφεται το ποσό επιδότησης.

Με άλλα λόγια, όταν ο εργαζόμενος ασθενεί για τρεις μέρες ή για πέντε μέρες, ο ασφαλιστικός Φορέας είναι υποχρεωμένος να αφαιρέσει τις τρεις πρώτες μέρες (τριήμερη αναμονή) και να πληρώσει το αναλογούν επίδομα ασθένειας για τις ημέρες που υπολείπονται. Οι τρεις πρώτες ημέρες ασθένειας πληρώνονται από τον εργοδότη στο μισό του ημερομισθίου για κάθε ημέρα. Στην περίπτωση που ο μισθωτός τύχει να ασθενεί για δύο έως τρεις ημέρες για περισσότερες φορές εντός του ίδιου έτους, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το μισό ημερομίσθιο ανά ημέρα με την προϋπόθεση ότι οι συνολικές ημέρες αυτών των ολιγοήμερων ασθενειών δεν υπερβαίνουν τον μισό (απασχόληση < ενός εργασιακού έτους) ή τον ένα μήνα (απασχόληση > ενός εργασιακού έτους) (Λαναράς 2019, [www.efka.gov.gr](http://www.efka.gov.gr)). Στην ασθένεια μιας έως τριών ημερών όσες φορές και να συμβεί εντός του έτους, ο e-ΕΦΚΑ δεν χορηγεί επίδομα ασθένειας.

Όσον αφορά τα ένσημα του ασθενούς, ο εργοδότης υποχρεούται στην υποβολή και πληρωμή των ασφαλιστικών εισφορών του υπαλλήλου του για το χρονικό διάστημα του μισού ή ενός μήνα, σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα (άρθρο 657 και 658) (ΝΣΚ 1992) και όχι για τη διάρκεια όλης της ασθένειας, εάν είναι μακροχρόνια.

Οι μισθωτοί ασφαλισμένοι που εργάζονται για λιγότερο του έτους σε εργοδότη, στην περίπτωση που ασθενήσουν, λαμβάνουν μειωμένες οικο-

νομικές απολαβές σε σύγκριση με εκείνες που θα δικαιούνταν εάν εργάζονταν τις ημέρες της ασθένειας. Συνήθως, η μείωση των αποδοχών τους εκτείνεται περίπου από το ένα τρίτο του μισθού τους έως και κάτι περισσότερο από το μισό αυτού (Πίνακας 1).

Εξαιρέση αποτελεί ο ασθενής εργαζόμενος που έχει ολοκληρώσει ένα εργασιακό έτος, ο οποίος στην περίπτωση απουσίας ασθένειας ενός μήνα, θα έχει μείωση των απολαβών του μόνο

κατά 6% (Πίνακας 2). Αντίθετα, ένας ασθενής μισθωτός που εργάζεται στον εργοδότη λιγότερο του έτους, αν ασθενήσει για ένα μήνα, θα λάβει περίπου κάτι λιγότερο από τις μισές δικαιούμενες απολαβές. Συγχρόνως, ο ασθενής εργαζόμενος υπερβαίνοντας το μισό ή τον έναν μήνα, δηλαδή το διάστημα ασθένειας για το οποίο χωρεί αξίωση μισθολογικών απολαβών άρα και ενσήμων, χάνει τα μελλοντικά ένσημα εργασίας για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα κατά το οποίο ασθενεί.

**Πίνακας 1:** Επίδομα ασθένειας σε μισθωτούς ασφαλισμένους στον e-ΕΦΚΑ που είναι εργαζόμενοι με λιγότερο από 1 χρόνο εργασίας στον εργοδότη.

ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΤΕΚΜΑΡΤΟ ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ e-ΕΦΚΑ	ΠΟΣΟ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΑ ΑΠΟ e-ΕΦΚΑ + ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΠΟΣΟ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	ΑΝ ΔΟΥΛΕΥΕ ΘΑ ΛΑΜΒΑΝΕ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΟΣΟΥ ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΟ %
356,5€	14,26€	15,99€	3	0	0	3	21,39€	21,39€	42,78€	50%
713€	28,52€	29,39€	3	0	0	3	42,78€	42,78€	85,56€	50%
713€	28,52€	29,39€	5	2	57,04€	3	42,78€	99,82€	142,6€	30%
713€	28,52€	29,39€	30	10	285,2€	3	42,78€	328€	713€	56%
713€	28,52€	29,39€	45	10	285,2€	3	42,78€	328€	1070€	70%

**Πίνακας 2:** Επίδομα ασθένειας σε μισθωτούς ασφαλισμένους στον e-ΕΦΚΑ που είναι εργαζόμενοι με περισσότερο από 1 χρόνο εργασίας στον εργοδότη

ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΤΕΚΜΑΡΤΟ ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ e-ΕΦΚΑ	ΠΟΣΟ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΑ ΑΠΟ e-ΕΦΚΑ + ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΠΟΣΟ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	ΑΝ ΔΟΥΛΕΥΕ ΘΑ ΛΑΜΒΑΝΕ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΟΣΟΥ ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΟ %
356,5€	14,26€	15,99€	3	0	0	3	21,39€	21,39€	42,78€	50%
713€	28,52€	29,39€	3	0	0	3	42,78€	42,78€	85,56€	50%
713€	28,52€	29,39€	5	2	57,04€	3	42,78€	99,82€	142,6€	30%
713€	28,52€	29,39€	30	22	627,44€	3	42,78€	670,20€	713€	6%
713€	28,52€	29,39€	45	22	627,44€	3	42,78€	670,2€	1070€	37%



**Πίνακας 3:** Ασθενείς μισθωτοί με την ίδια ημερομηνία πρόσληψης αλλά διαφορετικό δικαιούμενο διάστημα απολαβών και ενσήμων

ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΤΟΣ	ΔΙΚΑΙΩΘΗΚΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Γιάννης	02/11/2020	25/10/2022	έως 25/12/2022	02/11/2022	1 μήνα	1 μήνας
Χριστίνα	02/11/2020	25/10/2022	έως 25/12/2022	02/11/2022	1 μήνας* 1 μήνας*	2 μήνες*
*με την προϋπόθεση ότι μέχρι τις 01/11/2022 είχε τη Χ ασθένεια και από τις 02/11/2022 άρχισε η Ψ ασθένεια						
Θοδωρής	02/11/2020	01/10/2022 10/11/2022	30/10/2022 10/12/2022	02/11/2022	1 μήνα 1 μήνα	2 μήνες

Αν μία ασθένεια ξεκινάει πριν την ολοκλήρωση του εργασιακού έτους και συνεχίζει μετά από αυτό, τότε ο μισθός και τα ένσημα διαρκούν έως ένα μήνα. Όμως, αν η ασθένεια (Χ) ξεκινάει πριν την ολοκλήρωση του εργασιακού έτους και συνεχίζει μετά την ολοκλήρωσή του με ασθένεια διαφορετική (Ψ), τότε ο ασθενής μισθωτός μπορεί να δικαιωθεί μισθό και ένσημα έως δύο μήνες (Πίνακας 3). Στην περίπτωση που ο ασθενής υπάλληλος ασθενεί για έναν μήνα πριν την ολοκλήρωση του

εργασιακού έτους και, ύστερα, επανέρχεται στη δουλειά αλλά μετά από λίγες μέρες υποχρεώνεται σε άδεια αναρρωτική ενός μήνα, τότε δικαιώνεται μισθό και ένσημα για δύο μήνες (Πίνακας 3).

Για έναν ασθενή μισθωτό που εργάζεται πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη, η ημερομηνία ολοκλήρωσης του εργασιακού έτους καθορίζει τη χρονική διάρκεια της μισθολογικής και ασφαλιστικής κάλυψης, δηλαδή της λήψης μισθού και ενσήμων κατά τον χρόνο ασθένειας.

## 5.2 Μακροχρόνια άδεια ασθένειας

Στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος λείπει με άδεια αναρρωτική για μεγάλο χρονικό διάστημα, ίσως να μην λάβει το επίδομα ασθένειας για όσο χρονικό διάστημα είναι ασθενής. Υπάρχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις ενσήμων και συμπλήρωσης συγκεκριμένης χρονικής διάρκειας για τη λήψη επιδόματος ασθένειας, είτε για την ίδια είτε για διαφορετική ασθένεια (Πίνακας 4).

**Πίνακας 4:** Προϋποθέσεις λήψης επιδόματος ασθένειας σε μακροχρόνια ασθένεια

	ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΧΡΟΝΟΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΗΛΙΚΙΑ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ e-ΕΦΚΑ ΣΕ ΗΜΕΡΕΣ	ΠΛΑΘΗΣΗ	ΑΞΙΩΣΗ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΕΝΣΗΜΩΝ ΓΙΑ	ΑΠΩΛΕΙΑ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΑΠΩΛΕΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ
1	120	1 έτος/ 15μηνο	-	έως 182	ίδια/διαφορετική	1/2 - 1 μήνα	έως 182	ΝΑΙ
2	300	2 έτη/ 30μηνο	-	έως 360	ίδια	1/2 - 1 μήνα	έως 360	ΝΑΙ
3	1500 (600/5ετία)	-	-	έως 720	ίδια	0 - 1 μήνα	έως 720	ΝΑΙ
4	4500	-	-	έως 720	ίδια	0 - 1 μήνα	έως 720	ΝΑΙ
5	300	-	<21 ετών	έως 720	-	0 - 1 μήνα	έως 720	ΝΑΙ

Παρατηρείται ότι το επίδομα ασθένειας, είτε ισχύει για τρεις μήνες είτε για ενάμιση χρόνο, εφόσον πληρούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις, η νόμιμη συμμετοχή του εργοδότη δεν αναπληρώνει ικανοποιητικά το εισόδημα του ασθενούς. Αντίθετα, το εισόδημα του ασθενούς μειώνεται περισσότερο του ενός τρίτου έως και περισσότερο του μισού, περίπου, συγκριτικά με το εισόδημα που θα είχε, αν δεν ασθενούσε (Πίνακας 5). Ταυτόχρονα, η επιδότηση ασθένειας δεν σημαίνει και την ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου με την κατάθεση ενσήμων. Μία τρίμηνη ασθένεια οδηγεί στην απώλεια περισσότερων των 3/4 των ενσήμων, ενώ μία μακροχρόνια ασθένεια δεκαοχτώ μηνών προκαλεί την απώλεια του 95% των ενσήμων, που ο μισθωτός

θα είχε, εάν εργαζόταν (Πίνακας 5). Συγχρόνως, όταν λήξει η μακροχρόνια ασθένεια ο μισθωτός ίσως βρεθεί χωρίς τα απαραίτητα ένσημα του τελευταίου έτους ή των τελευταίων 15 μηνών για να έχει ασφαλιστική κάλυψη για φάρμακα και εξετάσεις. Αυτό σημαίνει ότι ο μισθωτός θα πρέπει να ξαναδουλέψει, ανεξαρτήτως πόσο σοβαρή ήταν η ασθένειά του, προκειμένου να συγκεντρώσει τον απαιτούμενο αριθμό ενσήμων για την ασφάλισή του.

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι και στη βραχυχρόνια και στη μακροχρόνια αναρρωτική άδεια, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης του εργαζομένου, καθώς ο νόμος 539/1945 άρθρο 5 παρ. 6, επιτρέπει την απόλυση. Η απόλυση είναι επιτρεπτή σε κάθε είδους

άδεια (π.χ. αναρρωτική), πλην την άδεια της αναψυχής ([www.areiospagos.gr](http://www.areiospagos.gr) Α.Π. 402/2014, ΑΠ 757/2007).

## 6. Συζήτηση

Στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν έχει κλείσει ένα εργασιακό έτος στον εργοδότη του, λείπει για έναν μήνα με αναρρωτική άδεια τότε, σύμφωνα με τον πίνακα 6, το εισόδημά του θα είναι κατά 18% λιγότερο από αυτό που θα λάβει ένας άνεργος και περίπου 40% περισσότερο από έναν γενικό δικαιούχο του Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος.

Βέβαια, η διαφορά με τον λήπτη του Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος θα είναι σαφώς μικρότερη του 40%. Το ελάχιστο εισόδημα συνδέεται με τη λήψη κοινωνι-

**Πίνακας 5:** Παραδείγματα απώλειας ενσήμων και εισοδήματος κατά την διάρκεια ασθένειας

	ΕΝΣΗΜΑ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥ ΕΤΟΥΣ	ΚΛΕΙΣΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΤΟΣ	ΜΗΝΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΠΟΣΟ ΑΠΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΠΟΣΟ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ e-ΕΦΚΑ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	ΕΑΝ ΕΡΓΑΖΟΤΑΝ ΘΑ ΛΑΜΒΑΝΕ	ΜΕΙΩΣΗ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΣΤΙΣ %	ΑΠΩΛΕΙΑ ΕΝΣΗΜΩΝ
Νίκος	300	1	3	713€	208,02€	1.059€	1.267€	2.139€	-41%	60
Άκης	4.500	>1	18	927€	372,83€	7178,82€	7551,65€	16.686€	-55%	425

κού τιμολογίου στην ενέργεια και στην ύδρευση, με το επίδομα στέγασης στην περίπτωση ενοικίου και με τις παροχές του Ταμείου Ευρωπαϊκής Βοήθειας προς τους Απόρους ([www.opeka.gr](http://www.opeka.gr)). Αυτές είναι πρόσθετες παροχές που αυξάνουν το

εισόδημα ενός απόρου.

Στην περίπτωση που εργαζόμενος με περισσότερο του ενός εργασιακού έτους στον ίδιο εργοδότη λείπει με αναρρωτική άδεια τριών μηνών παρατηρείται (Πίνακας 7) ότι το εισόδημά του θα εί-

ναι κατά 44% μειωμένο από έναν άνεργο που δικαιούται τακτική επιδότηση και μόνο κατά 10% μεγαλύτερο από τον λήπτη Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος. Στην περίπτωση του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, αν ληφθούν υπ' όψιν και οι

πρόσθετες παροχές, τότε ο ασθενής θα έχει λιγότερο εισόδημα. Υπενθυμίζουμε πως αναφερόμαστε σε μισθωτό που ασθενεί και δεν έχει τις ειδικές σωρευτικές προϋποθέσεις του πίνακα 4.

Παράλληλα, το κατώφλι του κινδύνου της φτώχειας για το έτος 2022 ορίζεται στα 437,58 ευρώ ανά μήνα (ΕΛΣΤΑΤ 2022). Οπότε ο εργαζόμενος που ασθενεί είτε έχει κλείσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη είτε όχι και δεν έχει τις συγκεκριμένες προϋποθέσεις λήψης επιδόματος για μακροχρόνια ασθένεια (βλέπε: πίνακας 4) κινδυνεύει να έχει μηνιαίο εισόδημα μικρότερο του «κατωφλιού» κινδύνου της φτώχειας. Αν συνυπολογισθεί ότι κατά τη διάρκεια πολυήμερης ασθένειας ο μισθωτός θα χρειαστεί περισσότερα έξοδα, τότε αποκρυσταλλώνεται μια σχέση εσόδων - εξόδων που είναι αντιστρόφως ανάλογη.

Είναι άξιο παρατήρησης ότι αν και η κοινωνική ασφάλιση έχει χαρακτήρα καθολικό, στον εργαζόμενο πληθυσμό, αφού σε αυτόν μόνο απευθύνεται, οι παροχές της, όπως το επίδομα ασθένειας, φαλκιδεύουν την καθολικότητά της. Συγκεκριμένα, οι μισθωτοί που ασθενούν δεν τυγχάνουν του ίδιου επιδόματος ασθένειας. Στις σύντομες άδειες έως τρεις ημέρες, δεν προβλέπεται επίδομα ασθένειας από τον Φορέα Ασφάλισης. Ταυτόχρονα, το επίδομα ασθένειας μπορεί να χορηγηθεί είτε για μισό μήνα είτε για ένα μήνα,

**Πίνακας 6:** Σύγκριση επιδόματος ασθένειας, ανεργίας και ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, όταν ο εργαζόμενος δεν έχει κλείσει ένα εργασιακό έτος



**Πίνακας 7:** Σύγκριση επιδόματος ασθένειας, ανεργίας και ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, όταν ο εργαζόμενος έχει κλείσει ένα εργασιακό έτος



ανάλογα εάν ο εργαζόμενος έχει κλείσει ή όχι ένα εργασιακό έτος στον ίδιο εργοδότη. Συγχρόνως, μισθωτοί που ασθενούν τυγχάνουν επιδότησης ασθένειας από επτά μήνες έως δυόμισι περίπου χρόνια, βάσει συγκεκριμέ-

νων προϋποθέσεων, όπως ο αριθμός των ενσήμων, το έτος συμπλήρωσης αυτών ή η ηλικία.

Από την άλλη πλευρά, το επίδομα ασθένειας του Ασφαλιστικού Φορέα δεν έχει το ίδιο οικονομικό ύψος για

τους ασθενείς. Επειδή το οικονομικό του μέγεθος είναι ανάλογο με τον μισθό που λαμβάνει ο κάθε εργαζόμενος, άρα και με τις καταβληθείσες εισφορές, ο υψηλότερος μισθός αναλογεί σε υψηλότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο και ο χαμηλότερος μισθός αντίστοιχα οδηγεί σε χαμηλότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο. Οπότε το ύψος αυτού του επιδόματος είναι ανάλογο του μισθού και των ασφαλιστικών εισφορών.

Το επίδομα ασθένειας δεν φέρει καθολικά χαρακτηριστικά αλλά εξατομικευμένες προϋποθέσεις. Η επιδότηση για την αρρώστια του μισθωτού προκαλεί την κοινωνική διαίρεση (Μπουχέλος 2022) της ασφαλιστικής ομάδας των εργαζομένων, αφού τους διαιρεί όχι μόνο σε υποομάδες δικαιούχων ή και μη, αλλά και σε δικαιούχους επιδόματος διαφορετικού χρηματικού ποσού. Είμαστε σε θέση να σκεφτούμε ότι το επίδομα ασθένειας, θα έπρεπε να χορηγείται βάσει της εργασιακής ιδιότητας και σε καθορισμένο οικονομικό αντίτιμο. Δεν θα έπρεπε να εξαρτάται από προϋποθέσεις εργασιακού έτους, ημερών εργασίας, ενσήμων, ηλικίας. Βέβαια, η κοινωνική ασφάλιση έχει χαρακτήρα ανταποδοτικό, και το επίδομα ασθένειας έχει διαρθρωθεί με τέτοιο τρόπο, ώστε

να κλιμακώνεται σε χρονική διάρκεια και χρηματική αξία βάσει των εκάστοτε προϋποθέσεων και εισφορών.

## 7. Συμπεράσματα

Το επίδομα ασθένειας αποτελεί παροχή της κοινωνικής ασφάλισης προκειμένου να συνδράμει τον ασθενή εργαζόμενο να αντιμετωπίσει κοινωνικές και οικονομικές δυσχέρειες. Όπως η κοινωνική ασφάλιση, έτσι και το επίδομα αυτό έχει χαρακτήρα ανταποδοτικό και η χορήγησή του γίνεται βάσει συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Συνήθως, ο μισθωτός που ασθενεί για λίγες μέρες ή για έναν μήνα, εάν δεν έχει ολοκληρώσει ένα εργασιακό έτος, λαμβάνει μειωμένες αποδοχές, κατά το ήμισυ, εν συγκρίσει με τις κανονικές μισθολογικές απολαβές. Επίσης, ο εργαζόμενος με μακροχρόνια ασθένεια που έχει ολοκληρώσει ένα εργασιακό έτος και πληροί συγκεκριμένα ασφαλιστικά κριτήρια, μπορεί να δικαιωθεί έως και δυόμιση περίπου χρόνια επιδόματος ασθένειας αλλά να απωλέσει ένσημα εργασίας έως και 2,5 χρόνια, αντίστοιχα. Την ίδια στιγμή, βρίσκεται υπό τη νόμιμη απειλή της απόλυσης.

Η κλιμάκωση του επιδόματος ασθένειας, ως προς τη

χρονική διάρκεια και ως προς το χρηματικό αντίτιμο, προωθεί τη διαίρεση της κοινωνικής ομάδας των εργαζομένων σε μικρές διαφορετικές υποομάδες δικαιούχων. Ο χαρακτήρας του επιδόματος αυτού δεν είναι καθολικός αλλά συλλογικός με εξατομικευμένο προσανατολισμό. Σε ορισμένες περιπτώσεις, το επίδομα ασθένειας κυμαίνεται από περίπου το 1/5 έως και κάτι λιγότερο από το μισό αντίστοιχο δικαιούμενο μηνιαίο ποσό επιδόματος ανεργίας. Την ίδια στιγμή, όταν δεν πληρούνται συγκεκριμένες ασφαλιστικές προϋποθέσεις, το επίδομα ασθένειας μπορεί να υπολείπεται του ποσού των 437,58 ευρώ ανά μήνα, ποσό που αποτελεί το κατώφλι του κινδύνου της φτώχειας για το έτος 2022. Αυτή η διαπίστωση έρχεται να αμφισβητήσει, σε ορισμένες περιπτώσεις, τον σκοπό αυτού του επιδόματος, που είναι η εξασφάλιση ενός επιπέδου ζωής κατά την ασθένεια, παρόμοιο με εκείνο κατά την περίοδο της εργασίας. Τέλος, κατά τη γνώμη μας, το επίδομα ασθένειας πρέπει να χορηγείται βάσει της ιδιότητας του εργαζομένου με προσαρμοζόμενη χρονική διάρκεια και ανεξαρτήτως άλλων ειδικών προϋποθέσεων.

## 8. Βιβλιογραφία

1. Βενιέρης Δ. (2015), Κοινωνική Πολιτική: Έννοιες και Σχέσεις, Αθήνα: Τόπος
2. ΔΣΕ 102, Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
3. Ελληνική Στατιστική Αρχή (2022), Κίνδυνος Φτώχειας, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών

- Διαβίωσης των Νοικοκυριών: Έτος 2021, Δελτίο Τύπου
4. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2014), Εργασιακά θέματα: αναρρωτική άδεια και παροχές ασθένειας, Δίκτυο Υπηρεσιών και Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ: Αθήνα
  5. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2016), “Έκθεση Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), (Το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση)”, Τεύχος 230, Ιούλιος - Αύγουστος
  6. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2022), Βασικά σημεία κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης: Πρακτικός οδηγός, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ: Αθήνα
  7. Κρεμαλής Κ. (1985), Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα: Σάκκουλα
  8. Λαναράς Κ. (2013), Η ασφάλιση στο ΙΚΑ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
  9. Λαναράς Κ. (2017), Η ασφάλιση στο ΙΚΑ-ΕΦΚΑ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
  10. Λαναράς Κ. (2019), Η ασφάλιση στον ΕΦΚΑ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
  11. Λεβέντης Γ. & Παπαδημητρίου Κ. (2011), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Δ.Ε.Ν. (Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας)
  12. 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)
  13. 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)
  14. ΣτΕ (2008), Ολομέλεια ΣτΕ αριθμ.3487
  15. ΣτΕ (2015), Ολομέλεια ΣτΕ αριθμ. 2287-2290
  16. Στεργίου Α. (1994), Η συνταγματική κατοχύρωση της κοινωνικής ασφάλισης, Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα

## 9. Νομοθεσία

1. Αστικός Κώδικας
2. Νόμος 539/1945
3. Αναγκαστικός νόμος 1846/1951
4. ΝΣΚ: η 141/1992 Γνωμοδότηση της Ολομέλειας του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους
5. Νομοθετικό Διάταγμα 2698/1953
6. Νομοθετικό Διάταγμα 2961/1954
7. Νόμος 3251/1955
8. Αναγκαστικός νόμος 178/1967
9. Νομοθετικό Διάταγμα 494/1970
10. Νόμος 1136/1981
11. Νόμος 1302/1982
12. Νόμος 1342/1983
13. Νόμος 1426/1984
14. Νόμος 1532/1985
15. Νόμος 2101/1992
16. Νόμος 4074/2012
17. Νόμος 4670/2020
18. Νόμος 4756/2020

## 10. Διαδικτυακές Πηγές

1. [www.areiospagos.gr](http://www.areiospagos.gr)
2. [www.dypa.gov.gr](http://www.dypa.gov.gr)
3. [www.efka.gov.gr](http://www.efka.gov.gr)
4. [www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)
5. [www.opeka.gr](http://www.opeka.gr)

### Ημερίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με θέμα: «Υγεία και ασφάλεια: δύο λέξεις- ένας στόχος»

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης πραγματοποίησε τη Δευτέρα 11 Δεκεμβρίου ημερίδα με θέμα: «Υγεία και ασφάλεια: δύο λέξεις- ένας στόχος» ξεκινώντας έτσι έναν ανοιχτό, διευρυμένο, κοινωνικό διάλογο με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών της υγείας και της ασφάλειας στη χώρα μας.

Η ημερίδα ξεκίνησε με τοποθετήσεις από τους: Υπουργό και Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Άδωνι Γεωργιάδη και Βασίλη Σπανάκη, αντίστοιχα, καθώς και από τους κοινωνικούς εταίρους. Τόσο ο Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος ΓΣΕΕ, ο Δημήτρης Παπαλεξόπουλος, Πρόεδρος ΣΕΒ, ο Γιώργος Καρανίκας, Πρόεδρος ΕΣΕΕ, ο Δημήτρης Βαργιάμης, Γενικός Γραμματέας ΓΣΕΒΕΕ, και ο Γιώργος Αμβράζης, Σύμβουλος Προέδρου ΣΕΤΕ, και μέλος του ΔΣ του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. εξήραν τη σπουδαιότητα των θεμάτων της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας καθώς και του ρόλου του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην προώθηση και προαγωγή τους στη χώρα.



Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Άδωνις Γεωργιάδης, μεταξύ άλλων, είπε: «...θέλουμε το 2024 να είναι το έτος με τα χαμηλότερα δυνατά εργατικά ατυχήματα και τις καλύτερες δυνατές συνθήκες εργασίας όλων των εργαζομένων μας».

Ο Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Βασίλης Σπανάκης, μεταξύ άλλων, τόνισε: «Ο κοινωνικός διάλογος θα είναι διαρκής με εργαζόμενους και εργοδότες αλλά και ουσιαστικός - παραγωγικός. Η αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας επιτάσσει την προσαρμοσμένη αλλαγή του θε-

σμικού πλαισίου. Θέλουμε ο εργαζόμενος να επιστρέφει με ασφάλεια στο σπίτι του».

Στη θεματική ενότητα «Εκσυγχρονισμός Θεσμικού Πλαισίου -Επικαιροποίηση» συμμετείχαν οι: Άννα Στρατηνάκη, Γενική Γραμματέας Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, Ανδρέας Στοϊμενίδης, Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) και Γραμματέας Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία της ΓΣΕΕ, Χαράλαμπος Βούρτσος, Γενικός Γραμματέας Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, Γιώργος Θεοδόσης, επίκουρος καθηγητής ΔΠΘ, ειδικός στο Εργατικό Δίκαιο, Παναγιώτης Χατζηδημητράκης, Πρόεδρος ΣΤΑΕ καθώς και η Προεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Ρένα Μπαρδάνη που μίλησε για τη μεγάλη σημασία του εκσυγχρονισμού του θεσμικού πλαισίου για την ΥΑΕ, η οποία πρέπει να γίνει με θάρρος και σύνεση και τόνισε ότι το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. έχει μεγάλη και, από όλους, αναγνωρισμένη εμπειρία και πρωτοπορεί με τη βάση δεδομένων για θέματα νομοθεσίας και ενημέρωσης, που διατηρεί και εμπλουτίζει συνεχώς στην ιστοσελίδα του.

«Η ψηφιοποίηση είναι το μέλλον και το παρόν. Θα πρέπει να ασχοληθούμε με τα θέματα αυτά και να τα αξιοποιήσουμε ουσιαστικά και δίκαια. Η ψηφιοποίηση και η ανάπτυξη της τεχνολογίας να μην έχουν δημιουργήσει νέους κινδύνους -έχουν καταγραφεί ατυχήματα που δεν υπήρχαν πριν- αλλά από την άλλη πλευρά αποτελούν και φοβερά εργαλεία για να αποτρέψει κανείς κινδύνους, να χτίσει πάνω στην πρόληψη και να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας». Τέλος, αναφερόμενη στην αξία της εκπαίδευσης και μάλιστα από μικρή ηλικία υπενθύμισε τις δράσεις-εκπαιδεύσεις του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στις σχολές της ΔΥΠΑ, οι οποίες έτυχαν θερμής υποδοχής τόσο από τους εκπαιδευτές όσο και από τους εκπαιδευόμενους. Επίσης ανακοίνωσε τη διενέργεια του 1ου Διαβαλκανικού Συνεδρίου για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, που διοργανώνει το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας και

Κοινωνικής Ασφάλισης και την υποστήριξη των εταιρών, το οποίο στοχεύει στην ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών μεταξύ των βαλκανικών χωρών αλλά και στο να αποτελέσει η χώρα μας σημείο αναφοράς της γειτονικής περιοχής, να μεταφερθούν γνώσεις και να υποστηριχθούν οι ελληνικές επιχειρήσεις που βρίσκονται στα Βαλκάνια.

Τέλος, στο πλαίσιο της ημερίδας, παρουσιάστηκε η διαδικτυακή πλατφόρμα e-Help Desk για την ΥΑΕ και τα ψηφιακά εργαλεία από την υπεύθυνη του έργου δρ Εύη Γεωρ-



γιάδου, στελέχους του Τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (Δες στη συνέχεια)

## Ανάπτυξη της Διαδικτυακής Πλατφόρμας e-Help Desk για την Υ.Α.Ε. του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τη συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

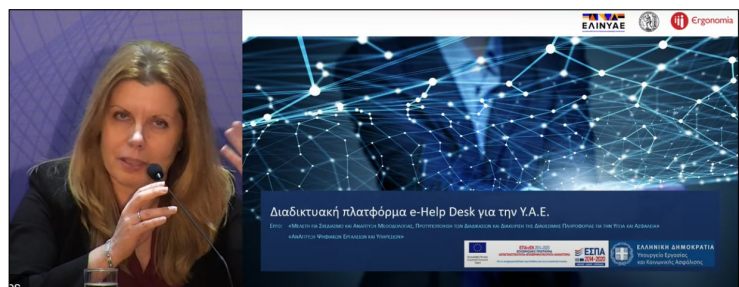
Με επιτυχία ολοκληρώθηκε το έργο σχεδιασμού και ανάπτυξης της Διαδικτυακής Πλατφόρμας e-Help Desk για την Υ.Α.Ε. του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που είναι προσβάσιμη στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [yae.gov.gr](http://yae.gov.gr).

Η πλατφόρμα σχεδιάστηκε και αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου «Μελέτη για σχεδιασμό και ανάπτυξη μεθοδολογίας, προτυποποίηση των διαδικασιών και διαχείριση της διαθέσιμης πληροφορίας για την Υγεία και Ασφάλεια» και «Ανάπτυξη ψηφιακών εργαλείων και υπηρεσιών».

Το έργο χρηματοδοτήθηκε από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία» (ΕΠΑΝΕΚ) στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2014-2020. Αναθέτουσα Αρχή ήταν το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Ανάδοχος η Ένωση φορέων με επικεφαλής το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και συμμετέχοντες το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (Εργαστήριο Εργονομίας) και την ΕΡΓΟΝΟΜΙΑ Ανώνυμη Εταιρεία Παροχής Υπηρεσιών Εργονομίας - Επαγγελματικής Υγείας & Ασφάλειας – Περιβάλλοντος.

Στο πλαίσιο του έργου αναπτύχθηκε ψηφιακή πλατφόρμα για την ΥΑΕ που περιλαμβάνει πληροφοριακό-ψηφιακό υλικό και πρόσβαση σε ειδικά ψηφιακά εργαλεία όπως:

«e-Εργαλεία ΟiRA για την εκτίμηση κινδύνου» για την πληροφόρηση για την εκτίμηση κινδύνων και τα εργαλεία ΟiRA, «e-Γνώση για την Υ.Α.Ε.» πλατφόρμα ασύγχρονης εκπαίδευσης, «e-Νομοθεσία για την Υ.Α.Ε.» για την πληροφόρηση για τη νομοθεσία, «e-Οδηγός για την Υ.Α.Ε. στις επιχειρήσεις Seveso» για ειδική πληροφόρηση των εμπλεκόμενων σε θέματα σχετικά με τις εγκαταστάσεις που εντάσσονται στην οδηγία Seveso III για τα βιομηχανικά ατυχήματα μεγάλης έκτασης. Μέσω του ψηφιακού εργαλείου «e-Γραφείο Υποστήριξης για την Υ.Α.Ε.» δίνονται απαντήσεις σε συχνές ερωτήσεις χρηστών ενώ παρέχεται η δυνατότητα ο χρήστης να απευθύνει εξειδικευμένο ηλεκτρονικό ερώτημα στη Διεύθυνση Υγείας και Ασφάλειας του Υπουργείου και να λάβει σχετική απάντηση.



Το εργαλείο παρουσιάστηκε στο κοινό στην ημερίδα που οργάνωσε το Υπουργείο στις 11 Δεκεμβρίου. (Δες σελ. 30)

## Μνημόνιο συνεργασίας ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. - ΣΤΑ.ΣΥ.

Μνημόνιο Συνεργασίας υπεγράφη μεταξύ του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και της ΣΤΑ.ΣΥ. (Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε.), εγκαινιάζοντας έτσι την κοινή τους προσπάθεια για την προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας στους χώρους εργασίας. Μια πρόκληση αλλά και αναγκαιότητα για κάθε επαγγελματικό περιβάλλον και για την κοινωνία ευρύτερα.

Το πλαίσιο της συνεργασίας αφορά στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση προγραμμάτων και δράσεων με στόχο την ευαισθητοποίηση, ενημέρωση και κατάρτιση των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας

στην εργασία. Περιλαμβάνεται η οργάνωση εκδηλώσεων, ημερίδων και συνεδρίων, η ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων αλλά και η κοινή συμμετοχή σε δραστηριότητες έρευνας σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.



## Εκδήλωση του Δικτύου Ενδυνάμωσης Γυναικών στον χώρο της ΥΑΕ

Το Δίκτυο Ενδυνάμωσης Γυναικών στον χώρο της ΥΑΕ του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. πραγματοποίησε, την Παρασκευή 15 Δεκεμβρίου, την 3η εκδήλωσή του το θέμα της οποίας ήταν: «Ενισχύοντας την ψυχική ανθεκτικότητα» στην αίθουσα εκδηλώσεων του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας.

Η εκδήλωση ξεκίνησε με χαιρετισμό της Προέδρου του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κ. Ρένας Μπαρδάνη, η οποία τόνισε τη σημασία της επικοινωνίας μεταξύ των μελών του δικτύου, καθώς και της εκπαίδευσης σε τα θέματα διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

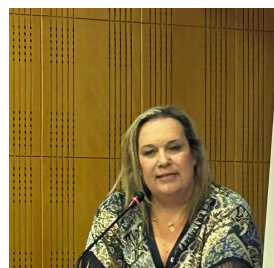
Επίσης, η Πρόεδρος ανακοίνωσε τη διεξαγωγή του 1ου Διαβαλκανικού Συνεδρίου για την ΥΑΕ που διοργανώνεται από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και θα πραγματοποιηθεί τον Μάρτιο του 2024 στη Θεσσαλονίκη, καθώς και του 4ου Πανελληνίου Συνεδρίου για την ΥΑΕ τον Νοέμβριο 2024 στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών. Πρώτη ομιλήτρια η κ. Κωνσταντίνα Καψά-

λη, Κοινωνιολόγος από τον Τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., παρουσίασε ερευνητικά δεδομένα για τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες στην εργασία μέσα από διεθνείς και ευρωπαϊκές έρευνες καθώς και από έρευνες του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Η κ. Ευαγγελία Νένα, Αν. Καθηγήτρια Υγιεινής, Κοινωνικής Ιατρικής και Ιατρικής της Εργασίας, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ αναφέρθηκε στην «Πρόληψη και προαγωγή της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας».

Την εκδήλωση έκλεισε η κ. Ξένια Στεφανοπούλου MSc Ψυχολόγος, NLP trainer, με την παρουσίαση «Ενισχύοντας την ψυχική ανθεκτικότητα με το σύστημα NLP (Νευρογλωσσικός προγραμματισμός)». Αφού ανέλυσε το συγκεκριμένο σύστημα, κάλεσε το ακροατήριο να συμμετάσχει σε βιωματική άσκηση στην οποία όλοι ανταποκρίθηκαν με έντονο ενδιαφέρον.

Την εκδήλωση συντόνισε η δημοσιογράφος Αλεξάνδρα Λεφοπούλου.





## Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα ΜΗ4HRM για θέματα ψυχικής υγείας στην εργασία

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετέχει στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα Mental Health Toolkit for Human Resources Managers in the workforce (ΜΗ4HRM). Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από το ERASMUS + και αφορά στην ανάπτυξη στρατηγικών και εργαλείων ενημέρωσης και εκπαίδευσης των στελεχών των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού επιχειρήσεων και οργανισμών, για θέματα ψυχικής υγείας κατά την εργασία.



Εκτός του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στο πρόγραμμα συμμετέχουν η εταιρεία SGS TECNOS SA (Ισπανία) η οποία διαθέτει μεγάλη εμπειρία σε θέματα εκπαίδευσης και πιστοποίησης και είναι η επικεφαλής του προγράμματος, το Ινστιτούτο Δημόσιας Υγείας της Κροατίας, το Πανεπιστήμιο της Μπολόνια (Ιταλία), η συμβουλευτική εταιρεία IDEC (Ελλάδα), το Ινστιτούτο Κοινωνικών και Εργασιακών Σχέσεων Fundació Equipo Humano (Ισπανία) και ο εκπαιδευτικός οργανισμός PREVIFORM (Πορτογαλία).

Στις 12 και 13 Δεκεμβρίου πραγματοποιήθηκε η πρώτη συνάντηση (kick off meeting) μεταξύ των εταιριών στη Βαλένθια της Ισπανίας. Εκ μέρους του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στη συνάντηση συμμετείχε η δρ Δήμητρα Πινότση.

## Εκδήλωση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο πλαίσιο του Forum της «INDUSTRY.TEC / Βιομηχανικός Εξοπλισμός»

Από τις 24-26 Νοεμβρίου στο εκθεσιακό κέντρο MEC Παιανίας πραγματοποιήθηκε η 1η διεθνής έκθεση «INDUSTRY.TEC / Βιομηχανικός Εξοπλισμός».

Την έκθεση τίμησαν με την παρουσία τους ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κ. Άδωνις Γεωργιάδης, η Γενική Γραμματέας Βιομηχανίας κ. Θέμις Ευτυχίδου, ο Γενικός Γραμματέας Συντονισμού Διαχείρισης Αποβλήτων κ. Μανώλης Γραφάκος, η Γενική Γραμματέας Εργασιακών Σχέσεων κ. Άννα Στρατινάκη, εκπρόσωποι φορέων, μέλη της πανεπιστημιακής και επιστημονικής κοινότητας, επιχειρηματίες, στελέχη και εργαζόμενοι βιομηχανιών και επιχειρήσεων, φοιτητές, μαθητές και ιδιώτες.

Την εκδήλωση εγκαινιάζοντας χαιρέτισε η Γενική Γραμματέας Βιομηχανίας κ. Θέμις Ευτυχίδου, εκπροσωπώντας τον Πρόεδρο της Ελληνικής Κυβέρνησης. Επίσης χαιρετισμό απηύθυνε, μεταξύ άλλων, και η πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κ. Ρένα Μπαρδάνη.

Στην εκδήλωση απονεμήθηκαν τιμητικά βρα-



βεία σε προσωπικότητες και εκπαιδευτικά ιδρύματα για τη δράση και τη μακρόχρονη προσφορά τους στον τομέα της Βιομηχανίας.

Μεταξύ των βραβευθέντων ήταν και ο πρώην πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και γενικός διευθυντής ΣΕΒ (2001 – 2006) κ. Ιωάννης Δραπανιώτης.

Κατά τη διάρκεια του τριήμερου, εταιρείες, φορείς από τον τομέα της βιομηχανίας, επιστήμονες, εκπαιδευτικά ιδρύματα και εκπρόσωποι της Πολιτείας έδωσαν απαντήσεις και λύσεις μέσα από ιδιαίτερα ενδιαφέρουσες ημερίδες και workshop.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετείχε με workshop στο

Forum της Έκθεσης. Στην εκδήλωση που είχε θέμα «Νέες τάσεις και καλές πρακτικές για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία στη βιομηχανία - λιγότερος πόνος - χαρούμενοι και παραγωγικοί εργαζόμενοι - καλύτερα αποτελέσματα», το Ινστιτούτο σε συνεργασία με την κ. Αναστασία Μπενέκα, καθηγήτρια Φυσικής Αποκατάστασης στο ΔΠΘ, ιδρύτρια 2BE2MOVE, παρουσίασε ασκήσεις

που μπορούν να πραγματοποιηθούν κατά τη διάρκεια του εργασιακού ωραρίου με στόχο την πρόληψη των μυοσκελετικών προβλημάτων.

Την εκδήλωση άνοιξε με χαιρετισμό της η πρόεδρος του Ινστιτούτου κ. Ρένα Μπαρδάνη, η οποία ευχαρίστησε τους διοργανωτές και αναφέρθηκε στη σπουδαιότητα της εκπαίδευσης των εργαζομένων.

## **Εκδήλωση με θέμα: «Πρόληψη, ετοιμότητα και ανθεκτικότητα απέναντι σε φυσικές καταστροφές - προκλήσεις και προτεραιότητες» στον Βόλο**

Με ιδιαίτερη επιτυχία πραγματοποιήθηκε την Παρασκευή 10 Νοεμβρίου, η ενημερωτική εκδήλωση που πραγματοποίησε ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας & Στερεάς Ελλάδος ΣΒΘΣΕ σε συνεργασία με το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., με θέμα: «Πρόληψη, ετοιμότητα και ανθεκτικότητα απέναντι σε φυσικές καταστροφές - προκλήσεις και προτεραιότητες». Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε στην αίθουσα εκδηλώσεων του Επιμελητηρίου Μαγνησίας.

Στην εκδήλωση συμμετείχαν σημαντικές προσωπικότητες από τον επιστημονικό, πολιτικό και επιχειρηματικό χώρο οι οποίες συζήτησαν σχετικά με τις προκλήσεις που αναδύθηκαν μετά τις καταστροφικές πυρκαγιές και πλημμύρες, καθώς και τις προτεραιότητες που είναι αναγκαίο να τεθούν για την ταχύτερη αποκατάσταση και την οχύρωση απέναντι σε αντίστοιχα φυσικά φαινόμενα στο μέλλον.

Την ημερίδα χαιρέτισαν ο Αντιπρόεδρος του Συνδέσμου Βιομηχανιών Θεσσαλίας & Στερεάς Ελλάδος κ. Λουκάς Παπαχαράλαμπος και

η κ. Ρένα Μπαρδάνη Πρόεδρος ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Κατά τη διάρκεια του πρώτου μέρους ο κ. Ευθ. Λέκκας, Καθηγητής Δυναμικής Τεκτονικής Εφαρμοσμένης Γεωλογίας & Διαχείρισης Φυσικών Καταστροφών ΕΚΠΑ και Πρόεδρος του ΟΑΣΠ, ως κεντρικός ομιλητής, αναφέρθηκε στην αποτύπωση των καταστροφών που προκλήθηκαν από τις πλημμύρες του Σεπτεμβρίου στη Θεσσαλία, στις στοχευμένες παρεμβάσεις που πρέπει να ακολουθηθούν στον σχεδιασμό νέων ανθεκτικών υποδομών βασιζόμενοι στη γνώση που αποκτήθηκε από τα πρόσφατα γεγονότα, με τελικό στόχο τη μείωση των επιπτώσεων σε πιθανά μελλοντικά φαινόμενα.

Από την πλευρά του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. η κ. Ε. Γεωργιάδου, δρ χημικός μηχανικός, τόνισε πως αυτό που προέχει για την αντιμετώπιση της πολύ-επικινδυνότητας (multi hazards) είναι η ενίσχυση της ενημέρωσης και της εκπαίδευσης για ενδεχόμενους επόμενους κινδύνους, η ετοιμότητα των θεσμών υγείας και ασφάλειας



λειας καθώς και η ανάγκη της συνεργασίας όλων των εμπλεκόμενων φορέων για τη μείωση της τρωτότητας και της διακινδύνευσης από τις φυσικές καταστροφές. Ο ελληνικής καταγωγής CEO της ολλανδικής εταιρείας HVA International B.V. – Est 1879 κ. Μ. Γκουζούρης, ως υπεύθυνος για την εκπόνηση του “Masterplan Thessaly”, παρουσίασε το προτεινόμενο σχέδιο δράσης για την προφύλαξη της ευρύτερης περιοχής της Θεσσαλίας με ενίσχυση φραγμάτων, επιδιόρθωση ή/και δημιουργία νέων αναχωμάτων, διαπλατύνσεις ή/και εκβαθύνσεις ποταμών, δημιουργία λεκανών συγκέντρωσης υδάτων, καθώς και στην προετοιμασία του νέου οργανισμού διαχείρισης υδάτων. Στη συνέχεια, ο κ. Μιχάλης Χάλαρης, επ. καθηγητής χημείας ΔΙΠΑΕ, υποστράτηγος Π.Σ. (έ.α.), αναφέρθηκε στον ρόλο της τεχνητής νοημοσύνης στη διαχείριση ανθρωπογενών και φυσικών καταστροφών στη νέα ψηφιακή εποχή.

Ο Υφυπουργός Κλιματικής Κρίσης & Πολιτικής Προστασίας κ. Χρ. Τριαντόπουλος περιέγραψε τις αιτίες που οδήγησαν στη δημιουργία του Υπουργείου Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας με συντονιστικό ρόλο στις δράσεις για την πρόληψη, αποκατάσταση και ανασυγκρότηση περιοχών που πλήττονται από φυσικά φαινόμενα, αλλά κυρίως για δράσεις πρόληψης, κατασκευής ανθεκτικών έργων προσαρμοσμένων στα νέα κλιμα-

τικά δεδομένα, καθώς και στην παροχή της κρατικής αρωγής και στον διαμερισμό του κόστους των καταστροφών, μέσω ευρωπαϊκών πόρων και μέσω της ιδιωτικής ασφάλισης των επιχειρήσεων.

Στο δεύτερο μέρος της εκδήλωσης η κ. Μ. Ηλιδάκη, Προϊστάμενη Τμήματος Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, Σ.Ε.Π.Ε. Μαγνησίας, αναφέρθηκε στις υποχρεώσεις των εργοδοτών για λήψη μέτρων προστασίας των εργαζομένων, σε περίπτωση εμφάνισης καταστροφικών φαινομένων. Παράλληλα, πραγματοποιήθηκαν παρουσιάσεις θεσσαλικών επιχειρήσεων που επλήγησαν από τις καταστροφικές πλημμύρες του Σεπτεμβρίου, οι οποίες παρέθεσαν τη βιωματική τους εμπειρία μέσα από εικόνες στο πεδίο της καταστροφής παραθέτοντας τα γεγονότα αλλά και προτείνοντας δράσεις και τρόπους θωράκισης των επιχειρήσεων έναντι μελλοντικών ομοειδών φαινομένων.

Ομιλητής στην εκδήλωση ήταν και το πρώην στέλεχος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και νυν Δ/ντής Υγείας και Ασφάλειας στο Εργοστάσιο του Βόλου του Ομίλου ΗΡΑΚΛΗΣ κ. Στ. Νάρης.

Την εκδήλωση συντόνισε ο κ. Δημήτρης Καρεκλίδης, δημοσιογράφος – εκδότης, Όμιλος Καρεκλίδης.

Ολόκληρη η εκδήλωση είναι διαθέσιμη [εδώ](#).

## Προστασία από φυσικές καταστροφές - Νέα θεματική ενότητα στην ιστοσελίδα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Οι επιπτώσεις στον άνθρωπο και στο περιβάλλον από την εκδήλωση φαινομένων όπως οι πλημμύρες, οι σεισμοί, οι δασικές πυρκαγιές, οι ισχυρές χιονοπτώσεις, οι εκρήξεις ηφαιστειών, οι κατολισθήσεις, οι θυελλώδεις άνεμοι κ.λπ. είναι συχνά πολύ σοβαρές, τόσο άμεσα και όσο και μακροπρόθεσμα. Η κατάλληλη προετοιμασία για την αντιμετώπισή τους είναι σημαντική και απαραίτητη.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. δημιούργησε νέα θεματική ενότητα «Προστασία από φυσικές καταστροφές» στον ιστότοπό του στα [Θέματα ΥΑΕ](#).



## Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συνδιοργανωτής της εκδήλωσης για τα ψηφιακά εργαλεία OiRA στα Ιωάννινα

Τη Δευτέρα 6 Νοεμβρίου πραγματοποιήθηκε στα Ιωάννινα εκδήλωση για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία με θέμα «Βασικές αρχές υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Εκπόνηση της μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου στον χώρο των μικρομεσαίων και των πολύ μικρών επιχειρήσεων με το πρόγραμμα και τα ψηφιακά εργαλεία OiRA», στο πλαίσιο των δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 2022-2027.



Την εκδήλωση συνδιοργάνωσαν το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., το Επιμελητήριο Ιωαννίνων και η ΟΕΒΕ νομού Ιωαννίνων.

Από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. παρευρέθηκε και έκανε χαιρετισμό η πρόεδρος κ. Ρένα Μπαρδάνη. Η κ. Κωνσταντίνα Ζορμπά, υπεύθυνη του παραρτήματος Ιωαννίνων, συμμετείχε με εισήγηση με θέμα «Παρουσίαση της χρήσης ενός ψηφιακού εργαλείου OiRA για την εκπόνηση της Μ.Ε.Ε.Κ. στον χώρο των μικρομεσαίων και των πολύ μικρών επιχειρήσεων».

Άλλα θέματα που αναπτύχθηκαν ήταν: «Το Δίκτυο Enterprise Europe Network και ο ρόλος του Επιμελητηρίου Ιωαννίνων», « Η σπουδαιότητα και οι βασικές αρχές της Υγείας & Ασφάλειας στην Εργασία (Υ.Α.Ε.)», «Νομοθετικό πλαίσιο για την Υ.Α.Ε. και Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (Μ.Ε.Ε.Κ.)», «Εισαγωγή στο πρόγραμμα και τα εργαλεία OiRA».

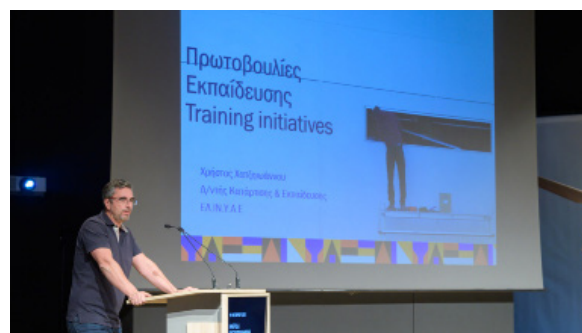
## Ημερίδα με θέμα «Πιστοποιημένη εκπαίδευση και ασφαλείς εργασίες σε ύψος»

Στις 19 Οκτωβρίου η εταιρεία ACTIVE POINT οργάνωσε ημερίδα σε συνεργασία με το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και τον Σύλλογο Τεχνικών Ασφαλείας Ελλάδος (ΣΤΑΕ) με θέμα «Πιστοποιημένη εκπαίδευση και ασφαλείς εργασίες σε ύψος».

Στην εκδήλωση χαιρετισμό -μεταξύ άλλων- απήυθυνε η Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κ. Ρένα Μπαρδάνη ενώ ο Διευθυντής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης του Ινστιτούτου κ. Χρήστος Χατζηγιάννου έκανε παρουσίαση με θέμα «Πρωτοβουλίες Εκπαίδευσης - Training initiatives».

Όλοι οι αρμόδιοι για την υγεία και την ασφάλεια στις εργασίες σε ύψος έδωσαν το δικό τους στίγμα και ομόφωνα συμφώνησαν ότι η πιστοποιημένη τεχνική εκπαίδευση είναι πλέον μονόδρομος για να ελαχιστοποιηθούν τα ατυχήματα από πτώση και να καθιερωθεί μια νέα κουλτούρα στις ασφαλείς εργασίες

σε ύψος.



## Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συνδιοργανωτής του διεθνούς συνεδρίου OSH Without Borders στην πόλη Struga της Βόρειας Μακεδονίας

Από 27 έως τις 9 Σεπτεμβρίου πραγματοποιήθηκε το τριήμερο διεθνές συνέδριο OSH Without Borders στην πόλη Struga της Βόρειας Μακεδονίας.

Το συνέδριο συνδιοργανώθηκε από 10 οργανισμούς ΥΑΕ από 7 βαλκανικές χώρες. Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ήταν ένας από τους συνδιοργανωτές.

Στόχος ήταν η συγκέντρωση επαγγελματιών της ΥΑΕ από όλη την περιοχή των Βαλκανίων για να μοιραστούν γνώσεις και βέλτιστες πρακτικές σχετικά με το θέμα των αλλοδαπών εργαζόμενων, έτσι ώστε να διερευνηθούν οι προσκλήσεις και οι κίνδυνοι που αυτοί αντιμετωπίζουν στην περιοχή των Βαλκανίων και να εντοπιστούν αποτελεσματικές στρατηγικές για τη διαχείριση αυτών των κινδύνων. Κάλυψε μία σειρά θεμάτων, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης κινδύνου, της κουλτούρας ασφάλειας, της εκπαίδευσης και της επικοινωνίας.

Στο συνέδριο, συμμετείχαν εκπρόσωποι φορέων ΥΑΕ από όλες τις βαλκανικές χώρες, εκπρόσωποι υπουργείων και διεθνών φορέων, μεταξύ των οποίων ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην

Εργασία (EU-OSHA) -με τον Πρόεδρό του κ. Ανδρέα Στοϊμενίδη-, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας - ILO, η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Ανασυγκρότησης και Ανάπτυξης, το Ινστιτούτο Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας-IOSH και το ENSHPRO.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετείχε με ομιλία του δρος Αντώνη Ταργουτζίδη, υπεύθυνου Προγραμματισμού και Συντονισμού, με τίτλο "OSH protection Conditions and requirements".



## Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στη συνάντηση για το πρόγραμμα Adaptheat στη Ρώμη

Στις 21 και 22 Σεπτεμβρίου πραγματοποιήθηκε συνάντηση των μελών του κοινοσυστημικού προγράμματος ADAPTHEAT: συλλογικές διαπραγματεύσεις για την προστασία των εργαζομένων από τον καύσωνα, στη Ρώμη. Στη συνάντηση παρουσιάστηκαν οι εθνικές αναφορές για τη θερμική καταπόνηση. Έγινε συζήτηση για τα βασικά ευρήματα των αναφορών. Παρουσιάστηκε η δομή και τα περιεχόμενα της ευρωπαϊκής συγκριτικής αναφοράς. Τέλος, προτάθηκαν ομιλητές για το συνέδριο που θα πραγματοποιηθεί τον Ιούνιο στις Βρυξέλλες.

Στη συνάντηση η συντονίστρια του Τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. δρ Θεώνη Κουκουλακη παρουσίασε την εθνική αναφορά για τη θερμική καταπόνηση.

Το πρόγραμμα "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" πραγματοποιείται στο πλαίσιο του ερευνητικού προγράμματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής "Improving expertise in the field of industrial relations". Μελετά τις δημόσιες πολιτικές της ΥΑΕ, τον κοινωνικό διάλογο

και τις εμπειρίες των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε διάφορα επίπεδα, σε πέντε χώρες (Ιταλία, Ουγγαρία, Ολλανδία, Ελλάδα και Ισπανία) και στην ΕΕ και θα παρουσιάσει εθνικά δεδομένα για το πώς οι κοινωνικοί φορείς αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις προσαρμογής στην κλιματική αλλαγή, στις εργασιακές σχέσεις και στα κοινωνικοοικονομικά και πολιτικά πλαίσια.

Η έρευνα θα καταλήξει σε τελική συγκριτική έκθεση και σε ένα σύντομο φυλλάδιο σε πέντε γλώσσες. Τα προϊόντα αυτά θα παρουσιαστούν σε διεθνές συνέδριο κατά την ολοκλήρωση του έργου τον Ιούνιο του 2024 στις Βρυξέλλες.

Περισσότερες πληροφορίες για το πρόγραμμα [εδώ](#).



**Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στα ΜΜΕ**

**Η Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σε άρθρο της εφημερίδας «Τα νέα» για τα εργατικά ατυχήματα**

Την Τρίτη 24 Οκτωβρίου δημοσιεύθηκε άρθρο για τα εργατικά ατυχήματα στη στήλη FOCUS της εφημερίδας «Τα νέα» με τίτλο «ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ - Καταιγιστική αύξηση, αγκάθι η καταγραφή».

Στο άρθρο φιλοξενήθηκε δήλωση της πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κ. Ρένας Μπαρδάνη:

[Η ύπαρξη πολλών φορέων καταγραφής δυσχεραίνει την ακριβή αποτύπωση του προβλήματος, επισημαίνει η πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Ειρήνη Μπαρδάνη, τονίζοντας πάντως ότι η εμπλοκή της ΕΛΣΤΑΤ βελτίωσε αρκετά την κατάσταση τα τελευταία χρόνια. «Πιστεύουμε ότι η δημιουργία ενός ενιαίου Φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου, ο οποίος θα καλύπτει όλους τους εργαζομένους ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, θα βοηθήσει, μεταξύ άλλων, και στην καλύτερη καταγραφή των εργατικών ατυχημάτων»].

**FOCUS**  
ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

**Καταιγιστική αύξηση, αγκάθι η καταγραφή**

**44%5 καταγράφηκαν στην Ερευνα Εργατικών Ατυχημάτων της ΕΛΣΤΑΤ την Σεπτεμβριο-εβδομάδα φθινοπώρου 2023**  
▲ Ανευρέθη κενός καταγεγραμμένος εργατικός ατύχημα στην ερευνητική εβδομάδα από τον Ιούλιο του 2023

**ΤΙ ΑΠΟΚΑΛΥΠΤΟΥΝ ΟΙ ΑΡΘΡΟΙ**  
▲ ΕΥΡΕΤΗΜΑ ΕΛΣΤΑΤ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΣΥΝΕΤΕΡΗΣ ΑΣΦΑΛΙΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
▲ 13.000 ΚΑΙ 10% ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟΙ  
▲ 208 ΚΑΙ 142

**ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ**

**Η ακριβής αποτύπωση σίκαν τμήρει σε ένα περίπλοκο τοπίο με 61**

## Το ΕΛΙΝΥΑΕ συμμετέχει σε εκδηλώσεις για την ΥΑΕ

### Bravo Sustainability Dialogue & Awards 2023

Τα Bravo Sustainability Dialogue & Awards 2023, πραγματοποιήθηκαν την Τρίτη 12 Δεκεμβρίου, στο Ίδρυμα Βασίλη & Ελίζας Γουλανδρή από το QualityNet Foundation.

Φέτος, ο θεσμός γιόρτασε τα 14 χρόνια του, μέσα από έναν πολυσυμμετοχικό διάλογο και τη συμμετοχή 250 Πρωτοβουλιών Βιώσιμης Ανάπτυξης από το κοινό των επιχειρήσεων, των οργανισμών, της τοπικής αυτοδιοίκησης, της κοινωνίας των πολιτών και των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων.

73 αξιολογητές, συμμετείχαν στην ανάδειξη των καλύτερων πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν ένα βιώσιμο μέλλον.

Για το 2023 αναδείχτηκαν 56 Πρωτοβουλίες οργανισμών, σε 24 ενότητες, που άπτονται στους 5 Θεματικούς Πυλώνες της Βιώσιμης Ανάπτυξης: Αγορά, Διακυβέρνηση, Συνεργασίες, Περιβάλλον και Κοινωνία.

Στον πυλώνα Κοινωνία στη Θεματική ενότητα 16: Υγεία & Ασφάλεια βραβεύτηκαν οι:

- IMERYS
- Α.Μ.Κ.Ε. ΦΑΙΝΑΡΕΤΗ
- ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΑΙΔΙΚΟΥ ΤΡΑΥΜΑΤΟΣ

Την βράβευση έκανε η πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κ. Ρένα Μπαρδάνη.



### Χαιρετισμός της Προέδρου στο Νοσηλευτικό Συμπόσιο του Γ.Ν.Α. «ΛΑΪΚΟ»

Η Διεύθυνση Νοσηλευτικής Υπηρεσίας του Γ.Ν.Α. «ΛΑΪΚΟ», διοργάνωσε στις 16 Δεκεμβρίου το Νοσηλευτικό Συμπόσιο με τίτλο: «Η Νοσηλευτική Επιστήμη Αρωγός στη Διασφάλιση ενός Σύγχρονου Συστήματος Υγείας».

Παρουσιάστηκαν όλα τα επιστημονικά δεδομένα, οι ανασταλτικοί παράγοντες, οι παθογένειες και το έργο των Νοσηλευτών σχετικά

τις προοπτικές διασφάλισης των ιδιαίτερως απαιτητικών Συστημάτων Υγείας, όπου τον καθοριστικό ρόλο τον έχουν οι Νοσηλευτές μέσα από την επιστήμη την οποία όχι μόνο πρεσβεύουν, αλλά και συνεχώς εξελίσσουν, προς όφελος της Δημόσιας Υγείας.

Στην εκδήλωση απηύθυνε χαιρετισμό η πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κ. Ρ. Μπαρδάνη

## Η Πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. βραβεύει τον Health & Safety Manager of the Year 2023

Την Τετάρτη 13 Δεκεμβρίου στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών πραγματοποιήθηκε η εκδήλωση για την απονομή των βραβείων Manager of the Year 2023. Την εκδήλωση, όπως κάθε χρόνο, οργάνωσε η Slide2Open Communications και πραγματοποιήθηκε παρουσία των υπουργών: Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών Κωστή Χατζιδάκη, Ανάπτυξης Κώστα Σκρέκα και Ψηφιακής Διακυβέρνησης Δημήτρη Παπαστεργίου, οι οποίοι απηύθησαν χαιρετισμό. Την παρουσίαση της βραδιάς έκανε η δημοσιογράφος κ. Νίκη Λυμπεράκη.

Απονεμήθηκαν συνολικά 25 βραβεία σε κορυφαία στελέχη επιχειρήσεων για τις ξεχωριστές επιδόσεις τους στον στίβο της οικονομίας αλλά και της κοινωνίας. Μεγάλη ήταν

η συμμετοχή γυναικών και νέων στην ομάδα των φιναλίστ και των βραβευθέντων.

Μεταξύ των κατηγοριών βράβευσης ήταν και αυτή του Health & Safety Manager.

Τον τίτλο του Health & Safety Manager of the Year 2023 κατέκτησε ο κ. Αστέριος Λιάλιος, Διευθυντής Υγιεινής, Ασφάλειας και Περιβάλλοντος Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων του Διυλιστηρίου Ελευσίνας της Hellenic Petroleum, ο οποίος δήλωσε ότι «Ο χώρος της ασφάλειας δεν χωράει πανηγυρισμούς. Γι' αυτό είναι σημαντικό να γιορτάζουμε τις μικρές νίκες».

Ο κ. Λιάλιος είναι χημικός μηχανικός, MSc, MBA, έχει συνεργαστεί με το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και με την μακρόχρονη εμπειρία του στα θέματα ΥΑΕ και περιβάλλοντος έχει συμβάλει ουσιαστικά σε επιστημονικές και εκπαιδευτικές δράσεις του Ινστιτούτου.

Το βραβείο στον κ. Λιάλιο απένειμε η πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κ. Ρένα Μπαρδάνη επισημαίνοντας ότι «Το βραβείο είναι μία ευκαιρία να προβληθούν όλοι όσοι εμπλέκονται σε αυτόν τον τομέα και κάνουν σημαντική δουλειά, αλλά συνήθως στο παρασκήνιο».

Η εκδήλωση ολοκληρώθηκε με την απονομή του τίτλου Manager of the Year 2023 στον διευθύνοντα σύμβουλο και εκτελεστικό μέλος του ΔΣ του ομίλου Sunlight κ. Λάμπρο Μπίσαλα.



## Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην 3η Διεθνή Συνάντηση Εργασίας για την Πολιτική Προστασία

Η 3η διεθνής συνάντηση εργασίας για την Πολιτική Προστασία διοργανώθηκε στις 4-6 Δεκεμβρίου στην Οχρίδα της Β. Μακεδονίας από τη MILITARY ACADEMY "GENERAL MIHAILO APOSTOLSKI" – SKOPJE στο πλαίσιο του προγράμματος SETOFF. Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετείχε στη συνάντηση, ως ένας από τους 8 εταίρους του προγράμματος.

Η συνάντηση εστίασε στην παρουσίαση και





την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών ενοτήτων που περιλαμβάνονται στην ηλεκτρονική πλατφόρμα ασύγχρονης εκπαίδευσης που έχει αναπτυχθεί και συζητήθηκαν οι δράσεις που προγραμματίζονται για το επόμενο διάστημα.

Συμμετείχαν επιστήμονες και στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα τεσσάρων χωρών: Ελλάδα, Δημοκρατία της Βορείου Μακεδονίας, Βελγίου και Ισπανίας.

Πληροφορίες για το πρόγραμμα SETOFF [εδώ](#).

## Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην 41η Ετήσια Σύσκεψη Συνεργασίας Διυλιστηρίων για θέματα Υγείας, Ασφάλειας και Περιβάλλοντος

Με επιτυχία πραγματοποιήθηκε η φετινή 41η Σύσκεψη Διυλιστηρίων για θέματα Υγείας, Ασφάλειας και Περιβάλλοντος. Η σύσκεψη πραγματοποιήθηκε στις 7-8 Δεκεμβρίου στο Λουτράκι και διοργανώθηκε από τη Μότορ Όιλ.

Εκ μέρους του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. πραγματοποιήθηκε παρουσίαση από την Δρ. Παρασκευή (Εύη) Γεωργιάδου με θέμα «Πρόληψη, ετοιμότητα, προστασία και ανθεκτικότητα, έναντι πολλών κινδύνων στις σύγχρονες συνθήκες».



## Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην ημερίδα του Γ.Ν. Θεσσαλονίκης Παπαγεωργίου

Στις 1 και 2 Δεκεμβρίου πραγματοποιήθηκε στη Θεσσαλονίκη επιστημονική διημερίδα με τίτλο «Ποιότητα υπηρεσιών υγείας και ασφάλεια ασθενών: δύο όψεις του ίδιου νομίσματος». Την εκδήλωση οργάνωσαν η Ένωση Νοσηλευτών Ελλάδας σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Νοσηλευτικής Υπηρεσίας και Υπηρεσίας Ποιοτικού Ελέγχου του Γ.Ν.Θ. «ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ».

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετείχε με ομιλία του δρ Αντώνη Ταργουτζιδη, υπεύθυνου Προγραμματισμού και Συντονισμού, με θέμα «Ασφαλή Νοσοκομεία για τους επαγγελματίες υγείας: Η συμβολή των μελετών Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου».



## Χαιρετισμός της Προέδρου του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ιατρικής της Εργασίας & Περιβάλλοντος

Από τις 24-26 Νοεμβρίου πραγματοποιήθηκε το 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ιατρικής της Εργασίας & Περιβάλλοντος στο Αμφιθέατρο ΟΤΕACADEMY στην Αθήνα. Το συνέδριο οργάνωσε η Ελληνική Εταιρεία Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος και συμμετείχαν περισσότεροι από 230 εγγεγραμμένοι σύνεδροι.

Πραγματοποιήθηκαν ενδιαφέρουσες ομιλίες και παρουσιάσεις καλών πρακτικών και δράσεων που αφορούν στον τομέα της επαγγελματικής και περιβαλλοντικής υγείας. Συμμετείχαν ιατροί εργασίας και επιστήμονες του χώρου από την Ελλάδα και το εξωτερικό.

Την εκδήλωση τίμησε με την παρουσία της η αναπληρώτρια Υπουργός Υγείας κ. Ειρήνη Αγαπηδάκη, εκπρόσωποι κομμάτων, φορέων και κοινωνικών εταίρων. Χαιρετισμό-μεταξύ- άλλων απηύθυνε η πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κ. Ρένα Μπαρδάνη.



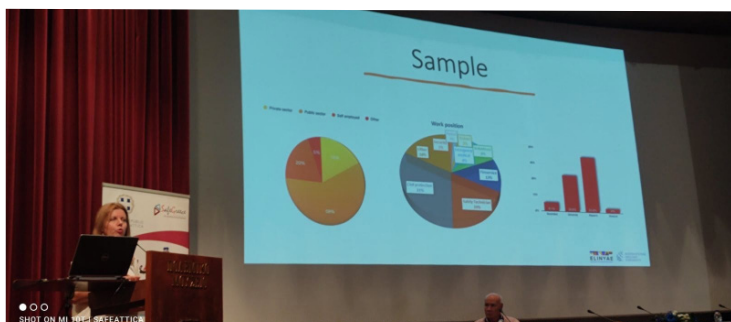
## Διεθνές Συνέδριο Πολιτικής Προστασίας SafeAttica 2023

Το Διεθνές Συνέδριο για την Πολιτική Προστασία και τις Νέες Τεχνολογίες SafeAttica 2023 πραγματοποιήθηκε από 25-27 Σεπτεμβρίου, στην Αθήνα, στο Πολεμικό Μουσείο.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετείχε στο συνέδριο με παρουσίαση εργασίας από τη δρ. Παρασκευή (Εύη) Γεωργιάδου, χημικό μηχανικό, με θέμα «Training needs analysis for civil protection in Greece».

Η εργασία εκπονήθηκε από κοινού με τη δρ. Δήμητρα Πινότση, μαθηματικό - στατιστικό και τον δρ. Αντώνη Ταργουτζιδη, μηχανολόγο μηχανικό, από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και τον καθ. Μιχάλη Χάλαρη και την δρ. Μαρία Ρούσση από το Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδας.

Η εργασία αφορούσε στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα σχετικά με τις ανάγκες εκπαίδευσης του προσωπικού πολιτικής προστασίας και άλλων εμπλεκόμενων σε θέματα αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών. Η έρευνα αποτελεί μέρος του προγράμματος SETOFF, το οποίο αφορά στην προετοιμασία πλατφόρμας ασύγχρονης εκπαίδευσης για σχετικά θέματα στην Ελλάδα και σε άλλες τρεις χώρες (Ισπανία, Βέλγιο, Β. Μακεδονία). Τα πρακτικά του συνεδρίου είναι προσβάσιμα στη σχετική ιστοσελίδα [εδώ](#).



## Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο 2ο Διεθνές Συνέδριο Πρώτων Υλών και Κυκλικής Οικονομίας “RawMat2023”

Από τις 28 Αυγούστου έως τις 2 Σεπτεμβρίου πραγματοποιήθηκε το 2ο Διεθνές Συνέδριο Πρώτων Υλών και Κυκλικής Οικονομίας “RawMat2023” στο Ζάππειο Μέγαρο στην Αθήνα.

Στόχος του RawMat2023 ήταν να φέρει κοντά την ακαδημαϊκή κοινότητα, μηχανικούς, επιστήμονες πρώιμου σταδίου καθώς και ανώτερους επιστήμονες, στελέχη της Βιομηχανίας, ενδιαφερόμενους φορείς και φορείς χάραξης πολιτικής και άλλους επαγγελματίες στον τομέα των πρώτων υλών και της κυκλικής οικονομίας για μια ολοκληρωμένη, διεπιστημονική ανταλλαγή γνώσης.

Τα θέματα RawMat2023 καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που σχετίζονται με πρώτες ύλες, συμπεριλαμβανομένων στρατηγικών για την προμήθεια πρώτων υλών, την εξερεύνηση, την εξόρυξη, την επεξεργασία ορυκτών, τη μεταλλουργία, την

ενέργεια, την αξιοποίηση απορριμμάτων, την ανακύκλωση, τον μετασχηματισμό του Industry 4.0 με έμφαση σε θέματα Πράσινης Μετάβασης.

Η πρόεδρος του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κ. Ρένα Μπαρδάνη στην κεντρική της ομιλία στο συνέδριο παρουσίασε την πρόταση - εργαλείο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. που συμβάλλει στην πρόληψη και τη βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

[Περισσότερα...](#)



## Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην εκπαίδευση

### Ενημέρωση των μαθητών του ΔΙΕΚ ΠΕ Ιωαννίνων Γαλακτοκομικής Σχολής

Στις 7 Δεκεμβρίου, μετά από αίτημα του ΔΙΕΚ ΠΕ Ιωαννίνων Γαλακτοκομικής Σχολής, το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. πραγματοποίησε ενημερώσεις στους μαθητές του πρώτου και δεύτερου έτους της σχολής, διάρκειας δύο ωρών η κάθε μία, με θέμα «Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία» τις οποίες παρακολούθησαν συνολικά 44 άτομα. Στην ενημέρωση έγινε μία εισαγωγή στην ΥΑΕ και παρουσιάστηκαν οι βασικότεροι επαγγελματικοί κίνδυνοι του κλάδου και τα αντίστοιχα μέτρα προστασίας και πρόληψης. Μετά την ενημέρωση έγινε επίσκεψη με τους μαθητές και τους καθηγητές στον χώρο του χημείου και του τυροκομείου.



## Δράσεις ευαισθητοποίησης μαθητών του Επαγγελματικού Λυκείου Δραπετσώνας



Οι μαθητές του ΕΠΑΛ Δραπετσώνας, στις ειδικότητες των τομέων ηλεκτρολογίας, νοσηλευτικής και ιατρικών εργαστηρίων καθώς και οι συνοδοί καθηγητές τους, επισκέφθηκαν στις 15 και 21 Νοεμβρίου, τις εγκαταστάσεις του Ινστιτούτου στην Αθήνα, όπου παρακολούθησαν ενημερωτικό πρόγραμμα, τόσο σε γενικά θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας όσο και σε επιμέρους θεματικές ενότητες που αφορούσαν στις ειδικότητές τους.

## Διεθνές περισκόπιο

### Πώς η ΤΝ βοηθά στην καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής

Η τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ) κάνει ήδη βήματα προόδου παγκοσμίως στην υγεία, την εκπαίδευση και τη βιομηχανία. Όμως πώς μπορεί αυτή η τεχνολογία αιχμής να βοηθήσει τον κόσμο να καταπολεμήσει και να μετριάσει τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής;

Η πρόσφατη συγκρότηση του Συμβουλευτικού Σώματος Τεχνητής Νοημοσύνης, υπό την καθοδήγηση των Ηνωμένων Εθνών, ενισχύει την αυξανόμενη παγκόσμια τάση για την αξιοποίηση της μηχανικής εκμάθησης προκειμένου να εξευρεθούν λύσεις σε συχνά εμφανιζόμενες προκλήσεις. Η τεχνητή νοημοσύνη ενισχύει το παιχνίδι της αυτοματοποιημένης ανάλυσης τεράστιων δεδομένων (data crunching game) και ένας αυξανόμενος αριθμός κυβερνήσεων, επιχειρήσεων και κοινωνικών εταιρών εργάζονται από κοινού για να αποκομίσουν τα τεράστια οφέλη που προκύπτουν από αυτό.



Κάτι τέτοιο περιλαμβάνει την επιτάχυνση και την κλιμάκωση των προσπαθειών για την υλοποίηση των παγκόσμιων φιλοδοξιών όπως η Ατζέντα του 2030 και οι 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs), οι οποίοι αποτελούν το παγκόσμιο σχέδιο για να γίνει ο πλανήτης πιο πράσινος, πιο καθαρός και πιο δίκαιος.

Πηγή: [Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών](#)

## Πού εργάζονται οι γυναίκες: Επαγγέλματα και τομείς όπου κυριαρχούν οι γυναίκες

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες υπερνικούν τα εμπόδια στα επαγγέλματα της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) και αγωνίζονται να ξεπεράσουν κάποια άλλα σε θέσεις με ηγετικό ρόλο, ο μετασχηματισμός του τοπίου των φύλων στον χώρο εργασίας παραμένει κάπως περιορισμένος.

Ο περασμένος μήνας σηματοδότησε ένα σημαντικό βήμα προς την ισότητα των φύλων. Το βραβείο Nobel Οικονομικών Επιστημών, ένας αμιγώς ανδροκρατούμενος τομέας, απονεμήθηκε στην καθηγήτρια Claudia Goldin. Αυτό δεν αποτελεί απλώς μια αναφορά στη συμβολή των γυναικών σε αυτόν τον τομέα, αλλά και μια αναγνώριση της σημασίας της έρευνάς της η οποία «βελτίωσε την κατανόησή μας για τα αποτελέσματα της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας». Ενώ η έρευνά της προσφέρει μια βαθιά κατανόηση του ρόλου των γυναικών και των υποκείμενων αιτιών των

ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί ότι διαφορετικές απόψεις μπορεί να προκύψουν σε ένα διεθνές πλαίσιο, που διαμορφώνεται από διάφορους κοινωνικούς και πολιτιστικούς παράγοντες.

Το [blog](#) της ΔΟΕ παρουσιάζει τις τρέχουσες παγκόσμιες τάσεις στην απασχόληση των γυναικών σε μια σειρά επαγγελμάτων και τομέων, υποδεικνύοντας τον επίμονο οριζόντιο και κάθετο εργασιακό διαχωρισμό με βάση το φύλο. Τα πλήρη δεδομένα προέρχονται από τη Συλλογή Εναρμονισμένων Μικροδεδομένων της ΔΟΕ (ILO Harmonized Microdata Collection) και είναι τώρα διαθέσιμα στη βάση δεδομένων της ΔΟΕ με τα Χαρακτηριστικά Εργαζομένων και Τομέων. (δείτε το πλαίσιο για λεπτομέρειες).

Πηγή: [Διεθνής Οργάνωση Εργασίας](#)

Μετάφραση: Μ. Τριάντη

## Λόγος και εικόνα

Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς

## Η εργασία στο νησί της Ουτοπίας

Απόσπασμα από το βιβλίο «Η Ουτοπία» (Utopia) του Thomas More (1478 – 1535), που εκδόθηκε το 1516. Η μετάφραση είναι του Γιώργου Καραγιάννη, Εκδόσεις Κάλβος, 1984. Το απόσπασμα είναι από τις σελίδες 70 έως 75.

Ο συγγραφέας ήταν νομικός, πολιτικός και συγγραφέας της Αναγέννησης. Μέλος του αγγλικού Κοινοβουλίου, αντιπαισαγγελέας του Λονδίνου, μέλος του Βασιλικού Συμβουλίου, υπουργός του Θησαυροφυλακίου και, τέλος, λόρδος Σφραγιδοφύλακας. Αποδοκίμασε τον γάμο του Ερρίκου του Ογδού με την Άννα Μπόλεϊν και αρνήθηκε να υπογράψει το διάταγμα για τη διαδοχή του θρόνου από τα παιδιά αυτού του γάμου. Καταδικάστηκε για τον λόγο αυτόν και εκτελέστηκε δια αποκεφαλισμού στις 6 Ιουλίου 1535. Άγιος της Καθολικής Εκκλησίας (από το 1935).

Και τώρα θα σας πω για τις συνθήκες εργασίας. Λοιπόν, υπάρχει μια δουλειά που κάνουν όλοι, ανεξαρτήτως φύλου, κι αυτή είναι η αγροτική απασχόληση που αποτελεί μέρος της παιδείας κάθε παιδιού. Μαθαίνουν τις αρχές της γεωργίας στο σχολείο και κάνουν τακτικές εκδρομές στους αγρούς κοντά στην πόλη, όπου όχι μόνο παρακολουθούν προσεκτικά τη δουλειά που γίνεται, αλλά δουλεύουν και αυτά για λίγο, υπό τύπον ασκήσεως.

Εκτός απ' την αγροτική απασχόληση, που καθώς είπα, είναι δουλειά για όλους, κάθε άτομο διδάσκεται το επάγγελμα που θα εξασκήσει. Μπορεί να εκπαιδευτεί στην επεξεργασία του μαλλιού ή λιναριού, ή να γίνει κτίστης, σιδηρουργός ή ξυλουργός. Αυτά είναι τα επαγγέλματα που έχουν πολλή ζήτηση. Δεν έχουν ράφτες και μοδίστρες, μιας και όλοι φοράνε τα ίδια ρούχα – εκτός που διαφέρουν ελαφρά ανάλογα με το φύλο και με το αν κανείς είναι έγγαμος ή όχι. Αυτά τα ρούχα κρατούν εφ' όρου ζωής, είναι πολύ ευχάριστα στη θέα, επιτρέπουν ελευθερία κινήσεων στις γάμπες, κάνουν και για το κρύο και για τη ζέστη – και το κυριότερο, είναι σπιτικά. Έτσι κανείς μαθαίνει ένα από τα επαγγέλματα που είπα, και με το καθεύ εννοώ τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες – αν και το ασθενές φύλο κάνει ελαφρότερες εργασίες, σαν το πλύσιμο και την ύφανση, ενώ οι άνδρες τις βαρύτερες.

Τα περισσότερα παιδιά ανατρέφονται να κάνουν την ίδια δουλειά με τους γονείς τους, εφ' όσον απ' τη φύση τους έχουν κλίση γι' αυτήν. Αλλά εάν ένα παιδί συμπαθεί κάποιο άλλο επάγγελμα, υιοθετείται από μία οικογένεια που το εξασκεί. Βέβαια, φροντίζουν ιδιαίτερα όχι μόνον ο πατέρας, μα κι οι τοπικές αρχές, να δουν πως ο θετός πατέρας είναι έντιμος και αξιοσέβαστος άνθρωπος. Όταν έχεις μάθει ένα επάγγελμα σωστά, μπορείς, αν θέλεις, να πάρεις άδεια να μάθεις κι άλλο – και όταν είσαι έμπειρος και στα δύο, μπορείς να εξασκήσεις οποιαδήποτε, εκτός εάν το ένα είναι πιο αναγκαίο για το κοινό.

...Στην Ουτοπία έχουν εξάωρη ημερήσια εργασία – τρεις ώρες το πρωί, μετά τρώνε – ακολούθως δύο ώρες διάλειμμα – ύστερα τρεις ακόμα ώρες εργασίας το απόγευμα, και τέλος δείπνο. Πέφτουνε στις οκτώ το βράδυ και κοιμούνται για οκτώ ώρες. Τις άλλες ώρες του εικοσιτετραώρου είναι ελεύθεροι να κάνουν ό,τι θέλουν – όχι να περνάνε την ώρα τους τεμπελιάζοντας και διασκεδάζοντας, αλλά αξιοποιώντας την, κάνοντας ό,τι τους είναι ευχάριστο. Οι περισσότεροι στην ελεύθερη ώρα τους αυξάνουν τις γνώσεις τους, γιατί γίνονται δημόσιες διαλέξεις πριν απ' όλα κάθε πρωί. Η

**VTOPIENSIVM ALPHABETVM.**

a b c d e f g h i k l m n o p q r s t u x y  
**Ο Θ Φ Θ Θ Θ Θ Θ Θ Θ Δ Λ Γ Γ Π Θ Π Θ Θ Θ**

TETRASTICHON VERNACVLA VTOPIENSIVM LINGVA.

Vtopos ha Boccas peula chama  
**Θ Π Λ Γ Λ Β Θ Θ Θ Λ Φ Θ Θ Γ Θ Θ Θ Θ Φ Θ Θ Δ Θ**  
polta chamaan.

**Γ Λ Ξ Π Θ Φ Θ Θ Δ Θ Θ Θ.**

Bargol he maglomi baccan  
**Θ Θ Π Θ Λ Ξ Θ Θ Δ Θ Ξ Λ Δ Θ Θ Θ Θ Θ Θ**  
foma gymnofophaon

**Θ Λ Δ Θ Θ Π Δ Λ Β Λ Γ Θ Θ Λ.**

Agrama gymnofophon labarem  
**Θ Ξ Π Θ Θ Δ Θ Θ Π Δ Λ Β Λ Γ Θ Θ Θ Θ Π Θ Δ**  
bacha bodamilomin.

**Θ Θ Φ Θ Θ Θ Λ Θ Θ Δ Θ Ξ Λ Δ Θ Λ.**

Voluala barchin heman la  
**Θ Λ Ξ Θ Θ Θ Θ Θ Θ Φ Θ Θ Λ Θ Θ Δ Θ Θ Θ Θ Ξ Θ**  
lauoluola dramme pagloni.

**Ξ Θ Θ Λ Ξ Θ Θ Θ Θ Π Θ Δ Δ Θ Γ Θ Ξ Ξ Λ Θ.**

HORVM VERSVVM AD VERBVM HAEC EST SENTENTIA.

Vtopus me dux ex non infula fecit infulam.  
 Vna ego terrarum omnium absq; philosophia  
 Ciuitatem philosophicam exprefi mortalibus.  
 Libenter impartio mea, non grauatim accipio meliora

Σμίκρυνση τῆς Ξυλογραφίας τοῦ οὐτοπιανοῦ ἀλφαβῆτου, ὅπως παρουσιάστηκε στὴν πρώτη ἔκδοσιν τοῦ βιβλίου τὸ 1516.

παρουσία στις διαλέξεις είναι προαιρετική, εκτός για εκείνους που διάλεξαν ακαδημαϊκά επαγγέλματα, αλλά άντρες και γυναίκες απ' όλες τις τάξεις μαζεύονται για να τις ακούσουν – εννοώ πως διάφοροι άνθρωποι πηγαίνουν σε διάφορες διαλέξεις, ανάλογα πού τους κάνει κέφι. Όμως, δεν σ' εμποδίζουν, αν θέλεις, αυτές τις ώρες να εργάζεσαι. Πολλοί άνθρωποι, αν δεν έχουν την ικανότητα για διανοητική εργασία δουλεύουν αυτή την ώρα, και τους θαυμάζουν πάρα πολύ γι' αυτή την συμπεριφορά τους που δείχνει το ενδιαφέρον τους για το κοινό καλό.

## Βιβλιοπαρουσίαση

# Ρύθμιση της τηλεργασίας στην Ευρώπη μετά την πανδημία COVID-19: πρόσφατες εξελίξεις

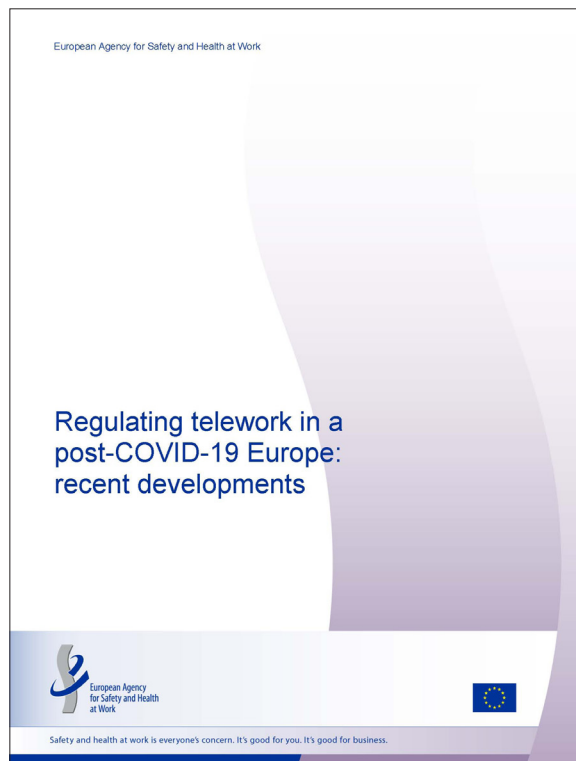
**Συγγραφείς:** Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile and Juan Arasanz (NOTUS)

**Έκδοση:** 2023

**Σελ.:** 19

**Εκδότης:** European Agency for Safety and Health at Work

Τα υψηλότερα ποσοστά τηλεργασίας λόγω της πανδημίας COVID-19 οδήγησαν σε περισσότερες έρευνες σχετικά με τη συγκεκριμένη μορφή οργάνωσης της εργασίας και τον αντίκτυπο που έχει στην ευημερία και την υγεία των εργαζομένων. Η τηλεργασία έχει πλεονεκτήματα, συμπεριλαμβανομένης της ευελιξίας και της αυτονομίας, αλλά έχει και μειονεκτήματα. Η έκθεση του EU-OSHA επικεντρώνεται στον τρόπο με τον οποίο ρυθμίζεται επί του παρόντος η τηλεργασία στην Ευρώπη και παρουσιάζει μια επισκόπηση των ρυθμίσεων που ισχύουν μετά την πανδημία COVID-19 στην ΕΕ. Επισημαίνει, επίσης, τις μόνιμες αλλαγές που θεσπίστηκαν στη νομοθεσία και τις εξελίξεις που υπήρξαν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε αρκετά κράτη-μέλη της



ΕΕ από τότε που ξεκίνησε η κρίση της πανδημίας.

Όλο το κείμενο της έκθεσης [εδώ](#).

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

## Φυσικές καταστροφές

Ενδεικτική βιβλιογραφία (2020-2023) και χρήσιμες διασυνδέσεις

[Climate change: impact on occupational safety and health \(OSH\)/ Wim Van Hooste, OSH WIKI, 2023](#)

[Employer obligations in disaster response/ S.R. Culley, Risk Management, April 2023](#)

[Health and safety issues in natural disasters/ American Industrial Hygiene Association \(AIHA\), 2020, 40 p.](#)

[Keeping remote workers safe in natural disasters/ J. Egan, SHRM, Jan. 2023](#)

[Outbreaks following natural disasters: a review of the literature/ M. Walika, ...\[et.al.\], Disaster Medicine and Public Health Preparedness, Aug. 2023, 11 p.](#)

[Reimagining natural hazards and disaster preparedness: charting a new course for the future/ K. Goniewicz, N.I. Sarker, M. Schoch-Spana, BMC Public Health, 2023, 23, 3 p.](#)

[Επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής στο εργασιακό περιβάλλον υπό το πρίσμα της ΥΑΕ/ Σ. Νάρης, Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας, 2020, \(81\), σ. 16](#)

[Ετοιμότητα για έκτακτες καταστάσεις στους χώρους εργασίας και κατοικίας – Ερευνητικά δεδομένα/ Π. Γεωργιάδου, Δ. Πινότση, Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας, 2021, 82, 10-16](#)

[Προκλήσεις και προτεραιότητες για την υγεία και την ασφάλεια στην Ελλάδα – αποτελέσματα έρευνας/ Π. Γεωργιάδου, ...\[κ.ά.\], Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας, 2022 \(87\), 37-45](#)

**Φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές – Η σημασία της προετοιμασίας με τη συμβολή των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας της εργασίας, Industry, Οκτ. 2022, (345)**

[Οι φυσικές καταστροφές και οι επιπτώσεις τους στις επιχειρήσεις/ I.A. Μπεκιάρης.- Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Σχολή Επιστημών Διοίκησης Επιχειρήσεων. Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, 2021.- 189 σ. \(Διδακτορική διατριβή\)](#)

### Χρήσιμες διασυνδέσεις

[Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας \(ΕΛΙΝΥΑΕ\)](#)

[Ελληνική Δημοκρατία. Υπουργείο Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας](#)

[Μετσόβιο Κέντρο Διεπιστημονικής Έρευνας. Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο \(ΕΜΠ\)](#)

[Οργανισμός Αντισεισμικού Σχεδιασμού και Προστασίας \(ΟΑΣΠ\)](#)

[Πυροσβεστικό Σώμα Ελλάδας](#)

[EU-OSHA](#)

[European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations](#)

[European Disaster Risk Management](#)

[EUR-Lex](#)

[Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής των Περιφερειών με θέμα «Σχέδιο δράσης για το πλαίσιο Σεντάι για τη μείωση του κινδύνου καταστροφών το διάστημα 2015-2030 — Μια προσέγγιση με βάση τον κίνδυνο καταστροφών για όλες τις πολιτικές της ΕΕ»](#)

[Copernicus Programme](#)

[Council of Europe/ European and Mediterranean Major Hazards Agreement](#)

[Centers for Disease Control and Prevention \(CDC\)](#)

[Centers for Disease Control and Prevention \(CDC\)](#)

[U.S. Department of Labor. Occupational Safety and Health Administration](#)

[United Nations Office for Disaster Risk Reduction \(UNDRR\)](#)

[American Industrial Hygiene Association \(AIHA\)](#)

[Pan American Health Organization \(PAHO\), World Health Organization \(WHO\)](#)

[United Nations Office for Disaster Risk Reduction \(UNDRR\)](#)

[The Federal Emergency Management Agency \(FEMA\)](#)

[World Health Organization \(WHO\)/ Environment, Climate Change and Health](#)

[World Meteorological Organization](#)



Επιμέλεια: Αφροδίτη Δαΐκου

**Υπουργική Απόφαση 83324/2023 - ΦΕΚ 5683/Β` 27.9.2023** Ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας σύμφωνα με το άρθρο 13 του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.) (ν. 3850, Α' 84)

Με την παρούσα υπουργική απόφαση δόθηκε η δυνατότητα σε πτυχιούχους των παρακάτω ειδικοτήτων να παρέχουν υπηρεσίες τεχνικών ασφάλειας κατά δραστηριότητα της επιχείρησης ως εξής:

α) Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ Αγρονόμοι - Τοπογράφοι Μηχανικοί στον Α/Α 19.

β) Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ Ναυπηγοί Μηχανικοί στους Α/Α 13 και 15.

γ) Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ Ηλεκτρονικοί Μηχανικοί στον α/α 14 και στον Α/Α 19 στις ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ως ΕΠΙΠΛΕΟΝ:

Στον κλάδο Δίκτυα τηλεπικοινωνιών και Ηλεκτρικά.

δ) Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ Μηχανικοί Χωροταξίας, Πολεοδομίας και Ανάπτυξης στον Α/Α 19.

ε) Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ Μηχανικοί Περιβάλλοντος στον Α/Α 1, 2, 4, 11 και 12.

στ) Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ Μηχανικών Ορυκτών Πόρων στον Α/Α 3 και 4.

ζ) Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ Μηχανικοί Παραγωγής και Διοίκησης στους Α/Α 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 και στον Α/Α 19 στις ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

ως ΕΠΙΠΛΕΟΝ: Στον κλάδο Δίκτυα τηλεπικοινωνιών και Ηλεκτρικά.

η) Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ Μηχανικοί Επιστήμης Υλικών στον Α/Α 11 και 12.

Επίσης αντικαθίσταται η παρατήρηση στον Α/Α 20 ως εξής:

«ΕΠΙΠΛΕΟΝ

Όλες οι επιτρεπόμενες ειδικότητες Τεχνικών Ασφάλειας που περιλαμβάνονται στον παρόντα πίνακα».

**Υπουργική Απόφαση 73553/2023 - ΦΕΚ 5039/Β` 10.8.2023** Τροποποίηση της υπό στοιχεία 16935/Δ10.104/2010 κοινής υπουργικής απόφασης «Όροι παροχής υπηρεσιών και χρονικά όρια υποχρεωτικής απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας κατά την εκτέλεση ναυπηγοεπισκευαστικών εργασιών σε πλοία»

Η παρ. 1 του άρθρου 4 της υ.α. 16935/Δ10.104/2010 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Ο ελάχιστος ημερήσιος χρόνος υποχρεωτικής απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και

παρουσίας του επί του πλοίου κατά το χρονικό διάστημα που εκτελούνται εργασίες ορίζεται σε:

α) Επτά (7) ώρες για κάθε πλοίο της Υψηλής κατηγορίας επικινδυνότητας,

β) Τέσσερις (4) ώρες για κάθε πλοίο της Μεσαίας κατηγορίας επικινδυνότητας,

γ) Δύο (2) ώρες για κάθε πλοίο της Χαμηλής κατηγορίας επικινδυνότητας.

Ο χρόνος αυτός πρέπει να είναι συνεχόμενος.

Ειδικότερα για τα πλοία της Υψηλής κατηγορίας επικινδυνότητας για τις περ. 1β και 1γ του άρθρου 3 παρέχεται η δυνατότητα ο συνολικός χρόνος να καλύπτεται το πολύ σε δύο φάσεις μετά από έγκριση της αρμόδιας υπηρεσίας Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία της Επιθεώρησης Εργασίας».

**Υπουργική Απόφαση 72555/2023 - ΦΕΚ 4958/Β` 7.8.2023** Ασφάλεια και Υγεία κατά τη διανομή και μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων με μοτοποδήλατα ή μοτοσικλέτες

**Εγκύκλιος 91262/18.10.2023** Τήρηση ατομικού ιατρικού φακέλου εργαζομένων

**Εγκύκλιος 441915/7.9.2023** Οδηγίες διερεύνησης & χαρακτηρισμού εργατικών ατυχημάτων

**Νόμος 5069/2023 - ΦΕΚ 193/Α` 28.11.2023** Όροι δόμησης, κατασκευής, επιτρεπόμενες χρήσεις γης για κέντρα δεδομένων, χωροταξικές και πολεοδομικές ρυθμίσεις, αξιοποίηση πόρων Πράσινου Ταμείου, λοιπές περιβαλλοντικές και ενεργειακές διατάξεις και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις

**Νόμος 5053/2023 - ΦΕΚ 158/Α` 26.9.2023** Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας

**Υπουργική Απόφαση 12143/344860/2023 - ΦΕΚ 6524/Β` 16.11.2023** Όροι και προϋποθέσεις για την επαγγελματική χρήση βιοκτόνων προϊόντων τύπου 14: τρωκτικοκτόνων, 18: εντομοκτόνων, ακαρεοκτόνων και προϊόντων για την καταπολέμηση άλλων αρθροπόδων και 19: απωθητικών και προσελκυστικών

**Υπουργική Απόφαση 329718/2023 - ΦΕΚ 6491/Β` 15.11.2023** Καθορισμός όρων και προϋποθέσεων για τη δημιουργία, ανάπτυξη, λειτουργία και συντήρηση Ψηφιακού Μητρώου των λειτουργούντων «Πρατηρίων παροχής καυσίμων

και ενέργειας, πρατηρίων υγρών και αερίων καυσίμων, των στεγασμένων σταθμών αυτοκινήτων με αντλίες καυσίμων, καθώς και των παντός είδους πρατηρίων παροχής καυσίμων δημοσίας και ιδιωτικής χρήσης» και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια

**Υπουργική Απόφαση 329369/2023 - ΦΕΚ 6458/Β` 13.11.2023** Καθορισμός όρων και προϋποθέσεων για τη δημιουργία, ανάπτυξη, λειτουργία και συντήρηση Ψηφιακού Μητρώου λειτουργούντων συνεργείων και υπευθύνων τεχνιτών αυτών, σταθμών οχημάτων, λιπαντηρίων, πλυντηρίων και λοιπών συναφών εγκαταστάσεων εξυπηρέτησης οχημάτων δημοσίας και ιδιωτικής χρήσης και κάθε άλλης αναγκαίας λεπτομέρειας

**Νόμος 5058/2023 - ΦΕΚ 170/Β` 23.10.2023** Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2006/1/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Ιανουαρίου 2006 για τη χρησιμοποίηση μισθωμένων οχημάτων χωρίς οδηγό στις οδικές εμπορευματικές μεταφορές όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία (ΕΕ) 2022/738 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 6ης Απριλίου 2022, και της Οδηγίας (ΕΕ) 2021/1187 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2021, περί μέτρων εξορθολογισμού για την προώθηση της υλοποίησης του διευρωπαϊκού δικτύου μεταφορών, και άλλες επείγουσες διατάξεις

**Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 20/2023 - ΦΕΚ 165/Α` 10.10.2023** Τροποποίηση της υπ' αρ. 10/26.4.2021 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου «Σύσταση, συγκρότηση και λειτουργία της Διυπουργικής Επιτροπής Εθνικού Σχεδιασμού Πολιτικής Προστασίας» (Α' 79)

**Υπουργική Απόφαση 3009/2/177-λγ'/2023 - ΦΕΚ 5387/Β` 11.9.2023** Τροποποίηση των υπό στοιχεία: α) 3009/2/20-στ'/07.01.1994 «Καθορισμός διαδικασίας και δικαιολογητικών χορήγησης αδειών αγοράς και κατοχής κυνηγετικών όπλων και συναφή θέματα» (Β' 41), β) 3009/2/28-γ'/16.06.1994 «Όροι ασφαλούς φύλαξης πυροβόλων όπλων, πυρομαχικών, εκρηκτικών υλών και εκρηκτικών μηχανισμών» (Β' 461), γ) 3009/2/23-α'/31.08.1994 «Δικαιολογητικά και διαδικασία έκδοσης των προβλεπόμενων από τις διατάξεις του ν. 2168/1993 και ν. 456/1976 αδειών» (Β' 696), δ) 3009/2/26-α'/18.06.1994 «Τηρούμενα βιβλία και υποχρεώσεις φυσικών ή νομικών προσώπων που ασχολούνται με την κατασκευή, μετασκευή, συναρμολόγηση, επεξεργασία ή επισκευή εκρηκτικών υλών, όπλων, πυρομαχικών κ.λπ. αντικειμένων του ν. 2168/1993» (Β' 513), ε)

3009/2/27-γ'/21.09.1994 «Τηρούμενα βιβλία και υποχρεώσεις εμπόρων όπλων, πυρομαχικών, περιστρόφων-πιστολιών, εκρηκτικών υλών κ.λπ. αντικειμένων του ν. 2168/1993» (Β' 795) και στ) 3009/2/84-δ'/27.07.2004 «Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία χαρακτηρισμού όπλων και λοιπών αντικειμένων του ν. 2168/1993, ως συλλεκτικών, ιστορικών ή οικογενειακών κειμηλίων. Χορήγηση αδειών εισαγωγής, εμπορίας και κατοχής των αντικειμένων αυτών» (Β' 1208), αποφάσεων Υπουργού Δημόσιας Τάξης, καθώς και των υπό στοιχεία: α) 3009/2/176-α'/19.10.2020 «Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία χορήγησης αδειών εισαγωγής, εμπορίας, διάθεσης, κατοχής και οπλοφορίας πυροβόλων όπλων και πυρομαχικών της κατηγορίας Α', καθώς και μακρύκαννων πυροβόλων όπλων της κατηγορίας Β', του Παραρτήματος Ι του ν. 2168/1993 (Α' 147)» (Β' 4686) και β) 3009/2/177-α'/19.10.2020 «Τροποποίηση των: α) υπό στοιχεία 3009/2/20-στ'/07.01.1994 «Καθορισμός διαδικασίας και δικαιολογητικών χορήγησης αδειών αγοράς και κατοχής κυνηγετικών όπλων και συναφή θέματα» (Β' 41), β) υπό στοιχεία 3009/2/28-γ'/16.06.1994 «Όροι ασφαλούς φύλαξης πυροβόλων όπλων, πυρομαχικών, εκρηκτικών υλών και εκρηκτικών μηχανισμών» (Β' 461), γ) υπό στοιχεία 3009/2/23-α'/31.08.1994 «Δικαιολογητικά και διαδικασία έκδοσης των προβλεπόμενων από τις διατάξεις του ν. 2168/1993 και ν. 456/1976 αδειών» (Β' 696), δ) υπό στοιχεία 3009/2/27- γ'/21.09.1994 «Τηρούμενα βιβλία και υποχρεώσεις εμπόρων όπλων, πυρομαχικών, περιστρόφων- πιστολιών, εκρηκτικών υλών κ.λπ. αντικειμένων του ν. 2168/1993» (Β' 795), ε) υπό στοιχεία 3009/2/26-α'/18.06.1994 «Τηρούμενα βιβλία και υποχρεώσεις φυσικών ή νομικών προσώπων που ασχολούνται με την κατασκευή, μετασκευή, συναρμολόγηση, επεξεργασία ή επισκευή εκρηκτικών υλών, όπλων, πυρομαχικών κ.λπ. αντικειμένων του ν. 2168/1993» (Β' 513) και στ) υπό στοιχεία 3009/2/84-δ'/27.07.2004 «Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία χαρακτηρισμού όπλων και λοιπών αντικειμένων του ν. 2168/1993, ως συλλεκτικών, ιστορικών ή οικογενειακών κειμηλίων. Χορήγηση αδειών εισαγωγής, εμπορίας και κατοχής των αντικειμένων αυτών» (Β' 1208), αποφάσεων Υπουργού Δημόσιας Τάξης

**Υπουργική Απόφαση 83/2023 - ΦΕΚ 140/Α` 10.8.2023** Τροποποίηση διατάξεων του π.δ. 62/2018 «Ρύθμιση θεμάτων έκδοσης Αδειών Ικανότητας Οδηγού - Χειριστή Υψηρεσιακών Οχημάτων - Μηχανημάτων του Πυροσβεστικού Σώματος και κυκλοφορίας αυτών» (Α' 121)

**Εγκύκλιος Δ1(α)/ΓΠ οικ. 47627/14.9.2023** Οδηγίες

προστασίας της δημόσιας υγείας μετά από πλημύρα προς τις υπηρεσίες για πολίτες

**Εγκύκλιος Δ1(δ)/ΓΠ οικ. 46748/8.9.2023** Λήψη μέτρων διασφάλισης της Δημόσιας Υγείας μετά από έντονα καιρικά και πλημμυρικά φαινόμενα

**Εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.69/236/οικ.13929/24.8.2023** Μέτρα προστασίας υπαλλήλων του Δημοσίου για λόγους υγείας

**Εγκύκλιος Δ16/ΓΠοικ44300/23.8.2023** Λήψη μέτρων διασφάλισης της Δημόσιας Υγείας σε περιπτώσεις φυσικών καταστροφών όπως οι πυρκαγιές

**Εγκύκλιος Δ1α/Γ.Π.οικ.50214/28.9.2023** Οδηγίες για την Εποχική Γρίπη 2023-2024 – Αντιγριπικός Εμβολιασμός

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

## Συνέδρια - Ημερίδες

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη



EU Presidency Event: High level conference on Mental Health at Work  
30/01/2024-31/01/2024, Residence Palace, Brussels, Belgium



12th International Conference Working on Safety

Building a Resilient Future: Towards sustainable safety in a rapidly changing world  
22/09/2024-25/09/2024, Dresden, Germany



Healthy air together – when scientific and industrial advances meet the needs of society  
April 22-25, 2024, Stockholm, Sweden



International Labour Organization

Fifth Meeting of the Special Tripartite Committee established under the Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006)  
Geneva, 7–11 April 2025, ILO headquarters, Geneva



8th EUROSHNET Conference - World in transition – Europe in adaption – OSH under pressure  
13/06/2024-14/06/2024, Krakow, Poland

4 March 2024  
Porto Palace Hotel

# Balkan Health & Safety Congress

THESSALONIKI

Διαβαλκανικό Συνέδριο  
για την Υγεία  
και την Ασφάλεια  
στην Εργασία

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ  
Ξενοδοχείο Porto Palace

**SAVE THE DATE**  
4 Μαρτίου 2024



Ακολουθήστε μας

