

ΥΓΕΙΑ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ιαν. - Φεβρ. - Μαρτ. - Απρ. 2026

Τετραμηνιαίο Περιοδικό

Τεύχος 97



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Λιοσίων 143 & Θειοσίου 6, 104 45 Αθήνα

Τ.: 210 8200100

Ε.: info@elinyae.gr

www.elinyae.gr

Άρθρα

☆ Η νομική προσέγγιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων: Μια σύγχρονη πρόκληση για εργοδότες και εργαζομένους.

Της Νινέττας Μανούση

☆ Εμβολιαστική κάλυψη εργαζομένων στους Ο.Τ.Α.

Των: Α. Φιλιππίδου-Γιαννοπούλου, Λ. Γιαννοπούλου, Α. Ξυδέα-Κικεμένη

☆ Μεθοδολογικό πλαίσιο διαχείρισης επαγγελματικών κινδύνων

Της Δάφνης Ναλμπάντ-Σαρικάκη



Ας διασφαλίσουμε ένα υγιές ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον

Συνέντευξη



Σόφη Δασκαλάκη-Μυτιληναίου
Πρόεδρος Δ.Σ. του UN Global Compact
Network Greece



Αλεξάνδρα Πάλλη
Πρόεδρος Δ.Σ. του CSR HELLAS,
Αντιπεριφερειάρχης Επιχειρηματικότητας και
Ευρωπαϊκού Προγραμματισμού Περιφέρειας Αττικής

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Editorial	3
Συνέντευξη στην Α. Λεφοπούλου	
• Σόφη Δασκαλάκη-Μυτιληναίου: Η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία δεν είναι πλέον δείκτης συμμόρφωσης, αλλά δείκτης ποιότητας διοίκησης	4
• Αλεξάνδρα Πάλλη: Η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία είναι δείκτης εμπιστοσύνης, διοικητικής ευθύνης και επιχειρηματικής ωριμότητας	7
Άρθρα	
• Η νομική προσέγγιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων: Μια σύγχρονη πρόκληση για εργοδότες και εργαζομένους. Της Ν. Μανούση	11
• Εμβολιαστική κάλυψη εργαζομένων στους Ο.Τ.Α. Των: Α. Φιλιππίδου-Γιαννοπούλου, Λ. Γιαννοπούλου, Α. Ξυδέα-Κικεμένη	15
• Μεθοδολογικό πλαίσιο διαχείρισης επαγγελματικών κινδύνων. Της Δ. Ναλμπάντ-Σαδικάκη	25
Τα νέα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	
• Υγεία και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας του ευρύτερου Πειραιά: Σύγχρονες Τάσεις και Προκλήσεις	30
• «Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι & Ευημερία Εργαζομένων» 2ο Webinar από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και το UN Global Compact Network Greece.	31
• 4SiM – Industry 5.0: Έρευνα για τις ανάγκες εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού στη Βιομηχανία	32
• Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία: Νέα θεματική ενότητα ΥΑΕ στο site του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	33
• 5ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία	33
• Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Από τη θεωρία στην πράξη	34
• Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Πρόληψη και αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων	35
• Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. αναλαμβάνει το Secretariat του PEROSH	36
• Δύο εκδηλώσεις με την υποστήριξη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.	36
• Η συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην ημερίδα «Thrive@Work: Ο άνθρωπος στο επίκεντρο της σύγχρονης εργασίας»	37
• Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο 4ο Συνέδριο Πυροπροστασίας Κατασκευών του ΕΛ.Ι.ΠΥ.ΚΑ	38
• Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σε εκδήλωση της Νομαρχιακής Επιτροπής Ρεθύμνου του Τμήματος Δυτικής Κρήτης του ΤΕΕ	38
• Η νέα γενιά της υγείας και της ασφάλειας - MANUFACTURING (1/3/2026)	39
• Δράσεις ευαισθητοποίησης μαθητών και καθηγητών Δ/βάθμιας και Μεταδ/θμιας εκπαίδευσης	40
Διεθνές Περισκόπιο	
• Διασφαλίζοντας ένα Υγιές Ψυχοκοινωνικό Εργασιακό Περιβάλλον	41
• Αλλαγή πορείας: πώς η τεχνητή νοημοσύνη επαναφέρει τα τεχνικά επαγγέλματα	42
Λόγος και Εικόνα	
• Το Δημόσιο Καπνεργοστάσιο της Οδού Λένορμαν <i>Επιμέλεια: Σ. Δοντάς</i>	44
Βιβλιοπαρουσίαση	
Τάσεις στην απασχόληση και την Κοινωνία 2026	46
Βιβλιογραφία & Χρήσιμες διασυνδέσεις	
• Γυναίκα και εργασία. <i>Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη</i>	47
Νομοθετικές εξελίξεις <i>Επιμέλεια: Α. Δαΐκου</i>	49
Συνέδρια - Ημερίδες <i>Επιμέλεια: Φ. Θωμαδάκη</i>	51

ISSN: 3057-4021

Ιδιοκτήτης

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

Δ.Σ. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πρόεδρος: Ρένα Μπαρδάνη

Αντιπρόεδροι: Γεώργιος Αμβράζης,
Θεόδωρος Δεληγιαννάκης

Μέλη: Έλλη Βαρχαλαμά,

Δημήτριος Βέργαδος, Χρήστος Ιωάννου,
Σοφία Καζάκου, Βασιλική Λοΐζου
Αντώνιος Μέγγουλης, 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 ολόου του εντύπου, με οποιονδήποτε τρόπο, χωρίς αναφορά της πηγής.

© Ελληνικό Ινστιτούτο

Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

Θειρσίου 6, 104 45 Αθήνα

info@elinyae.gr www.elinyae.gr

Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: ένα πεδίο που διευρύνεται μαζί με την ίδια την εργασία

Η Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2026 δεν αποτελεί απλώς μια ετήσια υπενθύμιση της αξίας της πρόληψης. Αναδεικνύει μια βαθύτερη μετατόπιση στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε πλέον την εργασία και τους όρους προστασίας της. Η φετινή έμφαση στο υγιές ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον, καθώς και στον τρόπο με τον οποίο η εργασία σχεδιάζεται, οργανώνεται και διοικείται, δείχνει με σαφήνεια ότι η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία δεν μπορεί να νοούνται μόνο ως τεχνική ή κανονιστική υποχρέωση. Συνδέονται όλο και περισσότερο με την ποιότητα του εργασιακού σχεδιασμού, με τη διοικητική επάρκεια και τη συνολική ανθεκτικότητα των οργανισμών.



Μέσα σε αυτό ακριβώς το διευρυνόμενο πλαίσιο εγγράφεται και το τεύχος αυτό. Οι δύο συνεντεύξεις που φιλοξενούνται δεν προσεγγίζουν την Υγεία και την Ασφάλεια ως ένα κλειστό τεχνικό υποσύστημα, αλλά ως ένα δυναμικό και κατεξοχήν διεπιστημονικό πεδίο, όπου η πρόληψη κρίνεται καθημερινά στο πέρασμα από τον κανόνα στην εφαρμογή του και από την τυπική υποχρέωση στην ουσιαστική ενσωμάτωσή της στην οργάνωση της εργασίας. Η συμβολή τους δεν είναι μόνο ενημερωτική. Είναι και εννοιολογική και θεσμική, καθώς συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός πιο ώριμου πλαισίου κατανόησης για το τι σημαίνει σήμερα προστασία της εργασίας.

Την ίδια κατεύθυνση υπηρετεί και το 5ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, που θα πραγματοποιηθεί στις 23 και 24 Νοεμβρίου 2026 στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών, με κεντρικό μήνυμα «Στρατηγική προτεραιότητα για όλους». Το συνέδριο συνομιλεί με τον πυρήνα του τεύχους: την ανάγκη η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία να αντιμετωπίζονται ως ζήτημα πρόληψης, γνώσης και καλύτερης οργάνωσης της εργασίας και όχι ως μια ακόμη τυπική υποχρέωση.

Το κρίσιμο, όμως, είναι ότι αυτή η συζήτηση δεν αφορά μόνο τον θεσμικό διάλογο. Αφορά την ίδια την εργασία όπως μετασχηματίζεται σήμερα: πιο σύνθετη, πιο πειστική, πιο διασυνδεδεμένη και, συχνά, με κινδύνους λιγότερο ορατούς από εκείνους που παραδοσιακά αναγνωρίζαμε. Η φετινή θεματική της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) υπογραμμίζει ακριβώς ότι το ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον διαμορφώνεται από τον φόρτο εργασίας, τον χρόνο εργασίας, την αυτονομία, τη σαφήνεια ρόλων, την υποστήριξη και τη δικαιοσύνη. Με αυτή την έννοια, η πρόληψη δεν κρίνεται μόνο από την ύπαρξη κανόνων, αλλά και από την αρχιτεκτονική της ίδιας της εργασίας και από τις οργανωτικές πρακτικές που καθορίζουν την καθημερινή εργασιακή εμπειρία.

Ακριβώς επειδή η πρόληψη περνά πλέον μέσα από την οργάνωση της εργασίας, την εκπαίδευση και την καθημερινή πρακτική, ιδιαίτερη σημασία αποκτούν πρωτοβουλίες που δημιουργούν κοινή γλώσσα και πρακτικό υπόβαθρο. Το SafetyPass εντάσσεται σε αυτή τη λογική. Δεν αποτελεί μόνο μια χρήσιμη εκπαιδευτική πρωτοβουλία. Εκφράζει την ανάγκη για συστηματική γνώση, μεγαλύτερη συνοχή και εφαρμοσμένα εργαλεία σε ένα πεδίο όπου η αποσπασματικότητα αποδυναμώνει την ουσία της πρόληψης. Για έναν φορέα όπως το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., με σημείο αναφοράς τους κοινωνικούς εταίρους και την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, η πρόληψη συνδέεται εκ των πραγμάτων με τη συνεργασία, τη συνέπεια και τη διαρκή επένδυση στη γνώση.

Έτσι, η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία δεν αναδεικνύονται σήμερα ως ένα επιμέρους τεχνικό κεφάλαιο, αλλά ως χώρος σύγκλισης διεπιστημονικής γνώσης, νομικής ευθύνης και θεσμικής συνέπειας. Και ίσως ακριβώς γι' αυτό αποτελούν δύο από τους πιο καθαρούς δείκτες του τρόπου με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε όχι μόνο την εργασία, αλλά και την ίδια την ευθύνη απέναντί της.

στην Αλεξάνδρα Λεφοπούλου*

Στον κόσμο της εργασίας που διαμορφώνεται σήμερα, η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία δεν μπορούν πλέον να περιορίζονται σε μια τεχνική λειτουργία ή σε ένα τυπικό πεδίο συμμόρφωσης. Καθώς ο κίνδυνος γίνεται πιο σύνθετος, πιο διάχυτος και συχνά λιγότερο ορατός, υπό την πίεση της καθημερινής λειτουργίας, της ψυχοκοινωνικής επιβάρυνσης, των πιο κατακερματισμένων εργασιακών σχέσεων και των όλο και πιο απαιτητικών αλυσίδων ευθύνης, το ουσιαστικό ερώτημα δεν είναι πια μόνο αν υπάρχουν κανόνες, αλλά αν η προστασία είναι πραγματική, έγκαιρη και ουσιαστική εκεί όπου δοκιμάζεται.

Οι δύο συνεντεύξεις που ακολουθούν, φωτίζουν δύο κρίσιμες όψεις της ίδιας πρόκλησης: τη λογοδοσία και την οργανωσιακή ανθεκτικότητα, αλλά και την εμπιστοσύνη και την ευθύνη στην αλυσίδα αξίας. Από διαφορετικές αλλά συμπληρωματικές αφηγήσεις, η Σόφη Δασκαλάκη-Μυτιληναίου και η Αλεξάνδρα Πάλλη συγκλίνουν σε μια κοινή διαπίστωση: η σοβαρότητα μιας επιχείρησης ή ενός θεσμού δεν κρίνεται πλέον μόνο από την ύπαρξη διαδικασιών, αλλά από την ικανότητά του να αναγνωρίζει έγκαιρα τον κίνδυνο, να παρεμβαίνει με συνέπεια και να ενσωματώνει την πρόληψη στην πράξη.

Σόφη Δασκαλάκη-Μυτιληναίου Η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία δεν είναι πλέον δείκτης συμμόρφωσης, αλλά δείκτης ποιότητας διοίκησης



Σε ένα περιβάλλον αυξημένης αβεβαιότητας, όπου οι επιχειρήσεις καλούνται να διαχειριστούν ταυτόχρονα γεωπολιτικούς, κοινωνικούς, κλιματικούς και λειτουργικούς κινδύνους, η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία αποκτούν νέα στρατηγική σημασία. Η πρόεδρος του Δ.Σ. του UN Global Compact Network Greece, Σόφη Δασκαλάκη-Μυτιληναίου, εξηγεί γιατί η προστασία των εργαζομένων δεν αποτελεί πλέον μόνο υποχρέωση συμμόρφωσης, αλλά κρίσιμο δείκτη οργανωτικής ωριμότητας, ανθεκτικότητας και ποιότητας διοίκησης.

Η Σόφη Δασκαλάκη-Μυτιληναίου μιλά στο περιοδικό του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για τη νέα θέση της Υγείας και της Ασφάλειας στην Εργασία στη στρατηγική των επιχειρήσεων, τα πρώτα μηνύματα από τις εκθέσεις CSRD και τις προϋποθέσεις για μια πραγματικά ώριμη κουλτούρα πρόληψης.

- Σε ένα διεθνές περιβάλλον αυξημένης αβεβαιότητας, όπου οι επιχειρήσεις καλούνται να διαχειριστούν ταυτόχρονα γεωπολιτικούς, κοινωνικούς, κλιματικούς και λειτουργικούς κινδύνους, τι αλλάζει σήμερα στην ίδια την ιεράρχηση του επιχειρηματικού κινδύνου;

Σόφη Δασκαλάκη-Μυτιληναίου: Η ιεράρχηση του επιχειρηματικού κινδύνου μεταβάλλεται ουσιαστικά. Οι επιχειρήσεις δεν διαχειρίζονται πλέον μεμονωμένους κινδύνους, αλλά ένα σύνθετο και διασυνδεδεμένο περιβάλλον, όπου πολλαπλοί παράγοντες, όπως αναφέρατε, αλληλοεπιδρούν και επηρεάζουν τη βιωσιμότητα και τη συνέχεια της λειτουργίας τους.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο ανθρώπινος παράγοντας αποκτά κεντρικό ρόλο ως κρίσιμος παράγοντας ανθεκτικότητας και επιχειρησιακής συνέχειας. Ζητήματα όπως η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία (ΥΑΕ) εντάσσονται πλέον στον πυρήνα της στρατηγικής θωράκισης των επιχειρήσεων. Η εξέλιξη αυτή αποτυπώνεται και στη λογική της CSRD, η οποία εισάγει τη διπλή ουσιαστικότητα και ενσωματώνει τα ESG ζητήματα στη συνολική αξιολόγηση κινδύνου.

Η προσέγγιση του UN Global Compact¹ αναδεικνύει ότι τα εργασιακά δικαιώματα και οι συνθήκες εργασίας αποτελούν ταυτόχρονα ευθύνη, αλλά και επιχειρηματικό ρίσκο. Καθοριστικής σημασίας είναι και η μετατόπιση αυτής της λογικής πέρα από τα όρια της επιχείρησης, σε όλο το εύρος της αλυσίδας αξίας. Σε αυτό το πλαίσιο, το UN Global Compact Network Greece αναπτύσσει συνέργειες με εξειδικευμένους φορείς, όπως το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., συμβάλλοντας ενεργά στη διαμόρφωση ενός πιο ώριμου

και ανθεκτικού επιχειρηματικού οικοσυστήματος στην Ελλάδα.

- Με βάση και την ανάλυση των πρώτων εκθέσεων CSRD από το UN Global Compact Network Greece, θεωρείτε ότι η νέα λογική λογοδοσίας ωθεί πράγματι τις επιχειρήσεις να διαβάσουν πιο σοβαρά τους κινδύνους που αφορούν την εργασία και την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία ή υπάρχει ακόμη ο κίνδυνος η λογοδοσία να μένει περισσότερο στο επίπεδο της περιγραφής παρά της ουσιαστικής πρόληψης;

Σόφη Δασκαλάκη-Μυτιληναίου: Η οδηγία CSRD αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς την ενίσχυση της λογοδοσίας και της συστηματικής ενσωμάτωσης της βιωσιμότητας στη στρατηγική των επιχειρήσεων, καθώς οι επιχειρήσεις καλούνται να τεκμηριώσουν με συστηματικό τρόπο τους κινδύνους και τις επιπτώσεις τους και να τους συνδέσουν με τη λήψη αποφάσεων.

Από τη μελέτη του UN Global Compact Network Greece, τα ευρήματα των πρώτων εκθέσεων δείχνουν ότι τα ζητήματα ΥΑΕ βρίσκονται πλέον στον πυρήνα της ανάλυσης ουσιαστικότητας, με το ανθρώπινο δυναμικό, τον σημαντικότερο stakeholder των επιχειρήσεων, να αναγνωρίζεται ως βασικός πυλώνας διασφάλισης της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων. Ωστόσο, η πρόοδος είναι πιο εμφανής στο επίπεδο της καταγραφής παρά στην πλήρη εφαρμογή της στην επιχειρησιακή λειτουργία.

Το βασικό ζητούμενο σήμερα είναι η μετάβαση από την αναγνώριση στην εφαρμογή. Το UN Global Compact Network Greece δίνει έμφαση στην καλλιέργεια κουλτούρας ετοιμότητας,

Το UN Global Compact Network Greece αποτελεί το ελληνικό δίκτυο του United Nations Global Compact, της μεγαλύτερης παγκόσμιας πρωτοβουλίας εταιρικής βιωσιμότητας που έχει δημιουργηθεί από τα Ηνωμένα Έθνη. Σκοπός του είναι η υποστήριξη των ελληνικών επιχειρήσεων στην υιοθέτηση υπεύθυνων πρακτικών και στην ουσιαστική ενσωμάτωση της βιωσιμότητας στη στρατηγική και τη λειτουργία τους, μέσω της εφαρμογής των Δέκα Οικουμενικών Αρχών στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς. Παράλληλα, ενισχύει τη συμβολή του ιδιωτικού τομέα στην επίτευξη των ευρύτερων στόχων των Ηνωμένων Εθνών, συμπεριλαμβανομένων των SDGs.

Σήμερα, το UN Global Compact Network Greece αποτελεί μια δυναμικά αναπτυσσόμενη κοινότητα με περισσότερες από 130 ελληνικές επιχειρήσεις, από διαφορετικούς κλάδους, μεγέθη και επίπεδα ωριμότητας σε θέματα βιωσιμότητας. Τα μέλη του έχουν πρόσβαση σε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο δυνατοτήτων συμμετοχής, που περιλαμβάνει εξειδικευμένα εργαλεία, εκπαιδευτικά προγράμματα, καθοδήγηση, peer-to-peer μάθηση, ανάδειξη βέλτιστων πρακτικών, καθώς και ευκαιρίες δικτύωσης με το επιχειρηματικό οικοσύστημα σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Πληροφορίες: www.globalcompact.gr LinkedIn: [@unglobalcompactnetworkgreece](https://www.linkedin.com/company/unglobalcompactnetworkgreece)

υποστηρίζοντας τις επιχειρήσεις με εργαλεία, καθοδήγηση και συνεργατικές πρωτοβουλίες. Σε συνεργασία με το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., τα webinar series “Sustainability & Safety Deep Dives” λειτουργούν ως πρακτικά εργαστήρια γνώσης, όπου αναδεικνύονται βέλτιστες πρακτικές και πραγματικά παραδείγματα από επιχειρήσεις-μέλη του UN Global Compact Network Greece, ενισχύοντας τη μάθηση μέσω εμπειρίας και τη διάχυση εφαρμόσιμων λύσεων.

Με τον τρόπο αυτό συμβάλλουν ουσιαστικά στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ reporting και εφαρμογής και στη μετάβαση από τη συμμόρφωση σε μια πιο ώριμη προληπτική λογική.

...ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΧΩΡΟΥΝ ΠΙΟ ΩΡΙΜΑ ΕΙΝΑΙ ΕΚΕΙΝΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΗ ΛΟΓΙΚΗ ΜΕ ΤΙΣ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ, ΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΠΙΔΟΣΕΩΝ. Η ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΞΕΛΙΣΣΕΤΑΙ ΕΤΣΙ ΣΕ ΒΑΣΙΚΟ ΔΕΙΚΤΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΑΣ ΠΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.

- Ποιες είναι οι βασικές προϋποθέσεις για να περάσει μια επιχείρηση από μια τυπική προσέγγιση της Υγείας και της Ασφάλειας στην Εργασία σε μια πραγματικά ώριμη και προληπτική κουλτούρα;

Σόφη Δασκαλάκη-Μυτιληναίου: Θεωρώ ότι η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία δεν μπορεί να λειτουργούν αποσπασματικά, αλλά ως μέρος μιας ευρύτερης αντίληψης για την ποιότητα της εργασίας. Παράλληλα, απαιτείται ενεργή δέσμευση της διοίκησης, καλλιέργεια κουλτούρας πρόληψης και ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων.

Η ενσωμάτωσή τους στα ESG κριτήρια καταδεικνύει ότι συνδέονται άμεσα, τόσο με την ανθεκτικότητα των οργανισμών όσο και με τη διαμόρφωση συνθηκών που ενισχύουν την

ευημερία, τη δέσμευση και τη δυνατότητα των εργαζομένων να συμβάλλουν ενεργά στην καινοτομία και την προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων.

Η διεθνής προσέγγιση της ILO για την αξιοπρεπή εργασία ενισχύει αυτή τη λογική, ενώ η συνεργασία της με το UN Global Compact έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη πρακτικών εργαλείων για τις επιχειρήσεις, όπως το “Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement”, το οποίο καθοδηγεί τις ομάδες προμηθειών να ενσωματώνουν την αξιοπρεπή εργασία και την ασφάλεια στις αποφάσεις τους, ενισχύοντας τη διαφάνεια και επηρεάζοντας ουσιαστικά τις συνθήκες εργασίας σε όλη την εφοδιαστική αλυσίδα.

Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις που προχωρούν πιο ώριμα είναι εκείνες που συνδέουν την προληπτική λογική με τις καθημερινές διαδικασίες, τη λήψη αποφάσεων και την αξιολόγηση επιδόσεων. Η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία εξελίσσονται έτσι σε βασικούς δείκτες ποιότητας διοίκησης και αξίας που δημιουργεί μια επιχείρηση.

- Πέρα από τις δεσμεύσεις και τα πλαίσια αναφοράς, πού πιστεύετε ότι θα κριθεί πιο αυστηρά τα επόμενα χρόνια η αξιοπιστία μιας επιχείρησης: στη διακυβέρνησή της, στη διαφάνειά της ή στην ικανότητά της να αναγνωρίζει, να προλαμβάνει και να μειώνει πραγματικούς κινδύνους για ανθρώπους και λειτουργία;

Σόφη Δασκαλάκη-Μυτιληναίου: Η αξιοπιστία των επιχειρήσεων τα επόμενα χρόνια δεν θα κριθεί μονοδιάστατα, αλλά στην ικανότητά τους να συνδέουν με συνέπεια τη διακυβέρνηση, τη διαφάνεια και, κυρίως, την πραγματική αντιμετώπιση των κινδύνων.

Η διακυβέρνηση και η διαφάνεια αποτελούν πλέον απαραίτητες βάσεις. Ωστόσο, από μόνες τους δεν αρκούν. Το ζητούμενο είναι κατά πόσο ενσωματώνονται στην πράξη και επηρεάζουν τις αποφάσεις σε όλα τα επίπεδα, από την κατανομή πόρων και τις επενδύσεις έως την καθημερινή λειτουργία και την εμπειρία των εργαζομένων.

Η αξιοπιστία θα κριθεί αυστηρότερα στην ικανότητα των επιχειρήσεων να μετατρέπουν τις δεσμεύσεις τους, ιδίως σε θέματα ESG, σε συ-

γκεκριμένες, μετρήσιμες ενέργειες. Αυτό σημαίνει πραγματική ένταξη της αντιμετώπισης των κινδύνων στον πυρήνα της λειτουργίας τους, με έμφαση στην έγκαιρη αποτροπή, στην προστασία των εργαζομένων και τη διαφάνεια σε όλη την αλυσίδα αξίας.

Ιδιαίτερα σε ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας, η αξιοπιστία θα αξιολογείται στην πράξη: στην ικανότητα αναγνώρισης, πρόληψης και μείωσης κινδύνων που επηρεάζουν ανθρώπους και λειτουργία. Όπως αναδεικνύει και ο UN Global Compact, ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον δεν αποτελεί επιλογή, αλλά θεμελιώδη υποχρέωση για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων.

Σε αυτή την κατεύθυνση, το UN Global Compact Network Greece υποστηρίζει τις επιχειρήσεις στην κατανόηση και εφαρμογή των αρχών της αξιοπρεπούς εργασίας και της Υγείας και Ασφάλειας, μέσα από την πλατφόρμα UNGC Academy, προσφέροντας εξειδικευμένα courses και πρακτικά business case studies. Παράλληλα, ενισχύεται η ικανότητα των επιχειρήσεων να μετατρέπουν τις διεθνείς αρχές σε πρακτικές πολιτικές και διαδικασίες, εντάσσοντας αυτή τη λογική στον πυρήνα των λειτουργιών τους.

Η λογοδοσία δεν κρίνεται πλέον από το τι δηλώνεται, αλλά από το τι αλλάζει στην πράξη.

Αλεξάνδρα Πάλλη Η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία είναι δείκτης εμπιστοσύνης, διοικητικής ευθύνης και επιχειρηματικής ωριμότητας

Σε μια περίοδο όπου η αξιοπιστία των επιχειρήσεων δοκιμάζεται όλο και περισσότερο στην πράξη, η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία δεν μπορούν πλέον να αντιμετωπίζονται ως ένα στενό πεδίο κανονιστικής συμμόρφωσης. Η πρόεδρος του Δ.Σ. του CSR HELLAS και Αντιπεριφερειάρχης Επιχειρηματικότητας και Ευρωπαϊκού Προγραμματισμού της Περιφέρειας Αττικής, Αλεξάνδρα Πάλλη, εξηγεί γιατί η ουσιαστική προστασία των εργαζομένων συνδέεται σήμερα με την ποιότητα της διοίκησης, την εμπιστοσύνη στο εσωτερικό του οργανισμού, την ετοιμότητα της αλυσίδας αξίας και την ικανότητα των επιχειρήσεων, ιδίως των μικρομεσαίων, να λειτουργούν με συνέπεια και ανθεκτικότητα.

Η Αλεξάνδρα Πάλλη μιλά στο περιοδικό του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για το πώς μεταβάλλεται η θέση της Υγείας και της Ασφάλειας στην Εργασία στο σημερινό επιχειρηματικό περιβάλλον, γιατί η πρόληψη δεν είναι ένα απομονωμένο τεχνικό πεδίο, με ποιον τρόπο η λογική της διπλής ουσιαστικότητας και της αλυσίδας αξίας επηρεάζει ολοένα περισσότερο τον τρόπο με τον οποίο οι



επιχειρήσεις οργανώνουν την ευθύνη τους, και γιατί η πραγματική ωριμότητα κρίνεται πλέον όχι μόνο μέσα στην επιχείρηση, αλλά και στον τρόπο με τον οποίο αυτή στέκεται απέναντι στους ανθρώπους της, στους συνεργάτες της και στο ευρύτερο παραγωγικό της αποτύπωμα.

– Σε μια περίοδο αυξημένης αβεβαιότητας, πίεσης για αποτελέσματα και εντονότερης λογοδοσίας, πού πιστεύετε ότι δοκιμάζεται περισσότερο σήμερα η σοβαρότητα μιας επιχείρησης σε ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία;

Αλεξάνδρα Πάλλη: Νομίζω ότι σήμερα η σοβαρότητα μιας επιχείρησης δοκιμάζεται στο κατά πόσον αντιμετωπίζει την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία ως ζήτημα που αφορά τον πυρήνα της λειτουργίας της και όχι ως ένα παράλληλο τεχνικό ή διοικητικό πεδίο. Για πολλά χρόνια, σε αρκετές περιπτώσεις, η συζήτηση εξαντλούνταν στο αν υπήρχαν οι απαιτούμενες διαδικασίες. Αυτό, όμως, δεν αρκεί πλέον.

Το κρίσιμο ερώτημα είναι αν αυτές οι διαδικασίες λειτουργούν πραγματικά, αν ενισχύουν την πρόληψη, αν παρέχουν ουσιαστική προστασία και αν διαμορφώνουν ένα περιβάλλον μέσα στο οποίο ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι η ασφάλεια και η αξιοπρέπείά του αποτελούν πραγματική προτεραιότητα.

Εκεί ακριβώς αποτυπώνεται και η ποιότητα της διοίκησης. Αποτυπώνεται στο αν η πρόληψη είναι ενσωματωμένη στον τρόπο λήψης αποφάσεων, στο αν υπάρχουν ενεργοί μηχανισμοί αναγνώρισης κινδύνων, στο αν η εκπαίδευση έχει ουσιαστικό περιεχόμενο και στο αν ο οργανισμός κινητοποιείται πριν από το περιστατικό και όχι μόνο εκ των υστέρων.

Η ευρωπαϊκή συζήτηση συνδέει πια πιο καθαρά την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία με τη διπλή ουσιαστικότητα, δηλαδή με το πώς ένα θέμα επηρεάζει τους ανθρώπους, αλλά και με το πώς μπορεί να επηρεάσει τη συνολική ανθεκτικότητα και αξιοπιστία της ίδιας της επιχείρησης.

Η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία είναι, τελικά, πεδίο εμπιστοσύνης. Και η εμπιστοσύνη αποτελεί σήμερα θεμελιώδες στοιχείο επιχειρηματικής αξιοπιστίας.

– Η ευρωπαϊκή ατζέντα για τη βιωσιμότητα συνδέει πλέον όλο και πιο καθαρά την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία με τη διπλή ουσιαστικότητα, δηλαδή τόσο με τις επιπτώσεις στους ανθρώπους όσο και με τις συνέπειες για την ίδια την επιχείρηση, την αλυσίδα αξίας και τη συνολική της αξιοπιστία. Πόσο αλλάζει αυτό τον τρόπο με τον οποίο οφείλουν σήμερα οι διοικήσεις να αντιλαμβάνονται την πρόληψη;

Αλεξάνδρα Πάλλη: Τον αλλάζει ουσιαστικά, γιατί η πρόληψη δεν αντιμετωπίζεται πλέον μόνο ως θέμα συμμόρφωσης, αλλά ολοένα περισσότερο ως μέρος της ίδιας της βιωσιμότητας μιας επιχείρησης. Η ευρωπαϊκή συζήτηση συνδέει πια πιο καθαρά την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία με τη διπλή ουσιαστικότητα, δηλαδή με το πώς ένα θέμα επηρεάζει τους ανθρώπους, αλλά και με το πώς μπορεί να επηρεάσει τη συνολική ανθεκτικότητα και αξιοπιστία της ίδιας της επιχείρησης.

Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι η πρόληψη δεν μπορεί να περιορίζεται σε μια τυπική διαδικασία. Πρέπει να αποτυπώνεται στον τρόπο με τον οποίο η επιχείρηση αναγνωρίζει τους κινδύνους, οργανώνει την εκπαίδευση, ακούει τους ανθρώπους της και παρακολουθεί με μεγαλύτερη συνέπεια και την αλυσίδα αξίας της. Πρόκειται για μια ουσιαστική μετατόπιση, γιατί φέρνει την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία πιο κοντά στην ποιότητα της διοίκησης και πιο μακριά από τη λογική του απλού ελέγχου.

Ταυτόχρονα, η ευρωπαϊκή ατζέντα γίνεται πιο απαιτητική και ως προς το ίδιο το περιεχόμενο των κινδύνων. Δεν αφορά μόνο το ατύχημα με τη στενή έννοια, αλλά και τους ψυχοκοινωνικούς, εργονομικούς και κλιματικούς κινδύνους, όπως και την ποιότητα της εργασίας συνολικά. Η συζήτηση για την πρόληψη, επομένως, δεν αφορά πια μόνο ένα τεχνικό πεδίο υποχρεώσεων. Αφορά έναν ευρύτερο δείκτη σοβαρότητας, ετοιμότητας και συνέπειας της ίδιας της επιχείρησης.

– Η λογική της διπλής ουσιαστικότητας αλλάζει και τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις οφείλουν να βλέπουν την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία;

Αλεξάνδρα Πάλλη: Ναι, γιατί ενισχύει ακριβώς αυτή τη μετατόπιση από τη στενή υποχρέωση στη στρατηγική ευθύνη. Η λογική της διπλής ουσιαστικότητας μάς υποχρεώνει να δούμε ένα θέμα ταυτόχρονα ως ζήτημα επιπτώσεων στους ανθρώπους και ως ζήτημα που μπορεί να επηρεάζει την ανθεκτικότητα, τη συνέχεια και την αξιοπιστία της ίδιας της επιχείρησης.

Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία. Δεν μιλάμε μόνο για τυπική διοικητική απαίτηση. Μιλάμε για έναν τομέα που επηρεάζει την ποιότητα της εργασίας, την εμπιστοσύνη, τη λειτουργική σταθερότητα, τη φήμη της επιχείρησης και, τελικά, την ίδια τη δυνατότητά της να λειτουργεί υπεύθυνα και με συνέπεια.

Με αυτή την έννοια, η Υγεία και η Ασφάλεια δεν είναι πια ένα περιφερειακό θέμα. Είναι ένας από τους πιο καθαρούς δείκτες του αν μια επιχείρηση έχει κατανοήσει τι σημαίνει ώριμη διοίκηση.

– **Βλέπουμε ήδη ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις ζητούν από την εφοδιαστική τους αλυσίδα πιο δομημένη εικόνα για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία;**

Αλεξάνδρα Πάλλη: Ναι, αυτή η μετατόπιση είναι πλέον ορατή. Όχι με τον ίδιο τρόπο σε όλους τους κλάδους, ούτε με την ίδια ωριμότητα παντού, αλλά είναι σαφές ότι πολλές μεγαλύτερες επιχειρήσεις δεν αρκούνται πια σε μια γενική δήλωση συμμόρφωσης από συνεργάτες, προμηθευτές ή υπεργολάβους.

Ζητούν ολοένα συχνότερα μια πιο συγκεκριμένη και τεκμηριωμένη εικόνα: αν υπάρχει πολιτική, αν γίνεται εκτίμηση κινδύνου, αν υπάρχει εκπαίδευση, με σημαντικές πρωτοβουλίες από θεσμικούς φορείς όπως το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. να ενισχύουν αυτή την κατεύθυνση, αν λειτουργούν μηχανισμοί αναφοράς, αν καταγράφονται συμβάντα, αν προβλέπονται διορθωτικές ενέργειες, αν η πρόληψη είναι πράγματι ενσωματωμένη στην πράξη.

Αυτό δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ένα ακόμη γραφειοκρατικό βάρος. Είναι έκφραση

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις βρίσκονται σε ιδιαίτερα κρίσιμο σημείο, γιατί πολύ συχνά λειτουργούν με περιορισμένους πόρους, μικρότερη διοικητική υποστήριξη και έντονη πίεση της καθημερινότητας. Αυτό σημαίνει ότι η ανάγκη μπορεί να είναι σαφής, αλλά η πρακτική δυνατότητα ανταπόκρισης δεν είναι πάντοτε δεδομένη.

μιας ευρύτερης αλλαγής στον τρόπο με τον οποίο η αγορά αντιλαμβάνεται πλέον την ευθύνη. Η ποιότητα της αλυσίδας αξίας κρίνεται όλο και περισσότερο και από το κατά πόσον οι λιγότερο ορατοί κρίκοι της λειτουργούν με ουσιαστικά πρότυπα προστασίας.

Και αυτό είναι εύλογο. Γιατί η σοβαρότητα μιας επιχείρησης δεν αποδεικνύεται μόνο από το τι συμβαίνει στον στενό πυρήνα της, αλλά και από το πώς στέκεται απέναντι στους ανθρώπους που συνδέονται ευρύτερα με τη λειτουργία της. Η κατεύθυνση αυτή συνδέεται πλέον και με το ευρωπαϊκό πλαίσιο για την αλυσίδα αξίας και τη διπλή ουσιαστικότητα.

– **Τι σημαίνει αυτή η μετάβαση ειδικά για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις;**

Αλεξάνδρα Πάλλη: Σημαίνει μια μεγάλη πρόκληση, αλλά και μια μεγάλη ευκαιρία. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις βρίσκονται σε ιδιαίτερα κρίσιμο σημείο, γιατί πολύ συχνά λειτουργούν με περιορισμένους πόρους, μικρότερη διοικητική υποστήριξη και έντονη πίεση της καθημερινότητας. Αυτό σημαίνει ότι η ανάγκη μπορεί να είναι σαφής, αλλά η πρακτική δυνατότητα ανταπόκρισης δεν είναι πάντοτε δεδομένη.

Εδώ χρειάζεται να είμαστε δίκαιοι και ρεαλιστές. Οι ΜμΕ δεν χρειάζονται μόνο απαιτήσεις. Χρειάζονται και εργαλεία, καθοδήγηση, σαφήνεια, αναλογικότητα και συνεργασία. Χρειάζεται να δουν ότι η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία

σία δεν είναι ένα εξωτερικό βάρος, αλλά στοιχείο που ενισχύει τη σταθερότητα, τη φήμη, τη σχέση εμπιστοσύνης με τους εργαζομένους και τη δυνατότητά τους να παραμένουν αξιόπιστοι συνεργάτες σε ένα πιο απαιτητικό περιβάλλον αγοράς.

Αυτή η μετάβαση δεν πρέπει να είναι τιμωρητική. Πρέπει να είναι υποστηρικτική και ουσιαστική.

– Ποιος είναι ο ρόλος του CSR HELLAS μέσα σε αυτή τη μετάβαση;

Αλεξάνδρα Πάλλη: Ο ρόλος του CSR HELLAS είναι ακριβώς να βοηθά ώστε αυτή η συζήτηση να μην μένει σε ένα γενικό επίπεδο αρχών, αλλά να μεταφράζεται σε εφαρμογή. Σε αυτή την κατεύθυνση, η συνεργασία με το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. έχει ιδιαίτερη σημασία, γιατί συμβάλλει στο να συνδέεται πιο ουσιαστικά η συζήτηση για τη βιωσιμότητα με την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, την πρόληψη και την πρακτική ετοιμότητα των επιχειρήσεων.

Το ΕΣΒΕ, το Ελληνικό Σύμφωνο Βιώσιμης Επιχειρηματικότητας, έχει αξία ακριβώς επειδή λειτουργεί ως πλατφόρμα συνεργασίας και ωρίμανσης της αγοράς, φέρνοντας πιο κοντά

πρωτοπόρες επιχειρήσεις, αλυσίδα αξίας, μικρομεσαίες επιχειρήσεις και κλαδικούς φορείς. Και αυτό έχει σημασία, γιατί δείχνει ότι η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία δεν αντιμετωπίζονται ως απομονωμένο τεχνικό θέμα, αλλά ως μέρος της συνολικής ετοιμότητας και της ωρίμανσης των επιχειρηματικών σχέσεων.

Αντίστοιχα, το CSR School δείχνει ότι ζητήματα όπως η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία, η ψυχική υγεία, η εφοδιαστική αλυσίδα και η διπλή ουσιαστικότητα δεν μπορούν να αντιμετωπίζονται επιφανειακά. Είναι μια πιο οργανωμένη εκπαιδευτική παρέμβαση, που στηρίζεται στην εμπάθυνση και στην προετοιμασία της αγοράς, ώστε τέτοιες απαιτήσεις να περνούν από το επίπεδο της αρχής στο επίπεδο της εφαρμογής.

Και στις δύο αυτές πρωτοβουλίες μας, σε ό,τι αφορά στα ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, επιλέξαμε να υλοποιήσουμε εκπαιδευτικές δράσεις σε συνεργασία και με το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., με το οποίο έχουμε συνυπογράψει -εδώ και αρκετά χρόνια- Μνημόνιο Συνεργασίας, καθώς το CSR HELLAS πιστεύει βαθιά στις συνέργειες και υπηρετεί με σθένος τον Στόχο Βιώσιμης Ανάπτυξης 17 του ΟΗΕ «ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ».

Η νομική προσέγγιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων: Μια σύγχρονη πρόκληση για εργοδότες και εργαζομένους

Της Νινέττας Μανούση*

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι αναγνωρίζονται πλέον ως μία από τις σοβαρότερες προκλήσεις στον χώρο της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Σε αντίθεση με τους παραδοσιακούς επαγγελματικούς κινδύνους που απορρέουν κυρίως από φυσικούς, χημικούς ή τεχνικούς παράγοντες, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι αφορούν στις συνθήκες και τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας καθώς και στις εργασιακές απαιτήσεις. Η εργασιακή πίεση, το άγχος, η επαγγελματική εξουθένωση, η ανασφάλεια και ο εκφοβισμός αποτελούν χαρακτηριστικές εκφάνσεις ενός φαινομένου που επηρεάζει άμεσα, τόσο την υγεία των εργαζομένων όσο και τη λειτουργία και βιωσιμότητα των οργανισμών.

Η σημασία του ζητήματος αναδείχθηκε στην πρόσφατη έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) με τίτλο «*Psychosocial Working Environment: Global Developments and Pathways for Action*» (Ψυχοκοινωνικό Εργασιακό Περιβάλλον: Παγκόσμιες Εξελίξεις και Κατευθύνσεις Δράσης), καθώς η Παγκόσμια Ημέρα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του 2026, είναι αφιερωμένη στο ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης, παράγοντες όπως η υψηλή εργασιακή πίεση, η ανισοροπία μεταξύ προσπάθειας και ανταμοιβής, η εργασιακή ανασφάλεια, τα υπερβολικά ωράρια και ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας συνδέονται διεθνώς με περίπου 840.000 θανάτους κάθε χρόνο και με απώλεια περίπου 45 εκατομμυρίων ετών υγιούς ζωής. Παράλληλα, το συνολικό οικονομικό κόστος των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εκτιμάται ότι αντιστοιχεί περίπου στο 1,37% του παγκόσμιου ΑΕΠ, γεγονός που καταδεικνύει ότι πρόκειται για ζήτημα όχι μόνο κοινωνικής και υγειονομικής, αλλά και οικονομικής σημασίας.

Σε διεθνές επίπεδο, η προστασία της ψυχικής υγείας στην εργασία έχει πλέον ενταχθεί στον πυρήνα του δικαιώματος κάθε εργαζομένου σε ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Κομβικής σημασίας γεγονός αποτελεί ότι τον Ιούνιο του 2022, κατά την διάρκεια της 110ης Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας, η ΔΟΕ αναγνώρισε επίσημα το ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον ως θεμελιώδη αρχή και δικαίωμα στην εργασία. Με την απόφαση αυτή, η υγεία και ασφάλεια στην εργασία αναβαθμίστηκε σε βασικό πυλώνα του διεθνούς πλαισίου για τα εργασιακά δικαιώματα, ενώ οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας αρ. 155 «Για την ασφάλεια, την υγεία των εργαζομένων και το περιβάλλον εργασίας» και αρ. 187 «Για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας

* Νομικός, LLM, Υπεύθυνη Διεθνών Σχέσεων ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

στην Εργασία» χαρακτηρίστηκαν θεμελιώδεις, ενισχύοντας τις υποχρεώσεις των κρατών ως προς την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι λιγότερο ορατοί από τους παραδοσιακούς επαγγελματικούς κινδύνους και συχνά εκδηλώνονται σταδιακά και όχι άμεσα γεγονός που δυσχεραίνει την έγκαιρη αναγνώρισή τους. Στο δίπολο εργοδότες-εργαζόμενοι αναπτύσσονται συχνά αντικρουόμενες δυναμικές, οι οποίες επηρεάζουν καθοριστικά τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

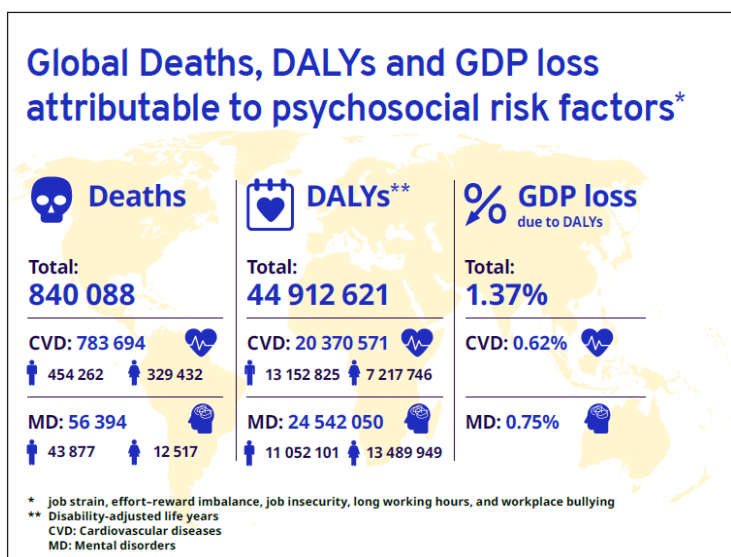
Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αρ.155 καθιερώνει την αρχή ότι η εργασία πρέπει να προσαρμόζεται στον άνθρωπο και όχι το αντίστροφο, ενώ η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αρ. 187 προωθεί τη συνεχή βελτίωση των εθνικών πολιτικών πρόληψης και συστημάτων διαχείρισης της υγείας και ασφάλειας. Εξίσου σημαντική είναι η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αρ. 190 για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας τη Βία και την Παρενόχληση, η οποία αναγνωρίζει ρητά ότι συμπεριφο-

ρές όπως ο εκφοβισμός, η ψυχολογική πίεση και η ηθική παρενόχληση συνιστούν σοβαρή προσβολή της αξιοπρέπειας του εργαζομένου και απαιτούν αποτελεσματική πρόληψη και αντιμετώπιση.

Ανάλογη κατεύθυνση ακολουθεί και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά «με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία» καθιερώνει τη γενική υποχρέωση του εργοδότη να διασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σε κάθε πτυχή της εργασίας. Η συγκεκριμένη διατύπωση χαρακτηρίζεται ως ευρεία, διότι περιλαμβάνει και τους κινδύνους που αφορούν την ψυχική υγεία, ακόμη και όταν αυτοί δεν αναφέρονται ρητά στο κείμενο της οδηγίας. Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 2021–2027 αναγνωρίζει ότι η τηλεργασία, η ψηφιοποίηση και η αλγοριθμική παρακολούθηση δημιουργούν νέες μορφές ψυχοκοινωνικής επιβάρυνσης που απαιτούν επικαιροποιημένες πολιτικές πρόληψης.

Στην ελληνική έννομη τάξη, ο Ν. 3850/2010, ο οποίος αποτελεί τον Κώδικα Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων, επιβάλλει στον εργοδότη τη γενική υποχρέωση προστασίας της υγείας των εργαζομένων σε όλες τις πτυχές της εργασίας. Αν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι δεν κατονομάζονται πάντοτε ρητά, προφανώς εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, καθώς η έννοια της υγείας περιλαμβάνει και την ψυχική διάσταση. Σημαντική εξέλιξη αποτέλεσε ο Ν. 4808/2021, με τον οποίο ενσωματώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αρ. 190, θεσπίζοντας ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογικής παρενόχλησης.

Πρόσφατα, η κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αρ. 155 μέσω του Ν. 5239/2025 ενισχύει ουσιαστικά τη θεσμική υποχρέωση των κρατών να διαμορφώνουν ολοκληρωμένες εθνικές πολιτικές πρόληψης όλων των επαγγελματικών κινδύνων που απειλούν τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η Διεθνής σύμβαση Εργασίας αρ.155 δεν περιορίζεται σε μια στενή αντίληψη της ασφάλειας,



αλλά εισάγει μια ευρύτερη προσέγγιση πρόληψης, η οποία συνδέεται άμεσα με τις συνθήκες εργασίας, τη διαχείριση του εργασιακού φόρτου και τις οργανωσιακές πρακτικές. Υπό το πρίσμα αυτό, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι αναγνωρίζονται πλέον ως ισότιμη κατηγορία επαγγελματικών κινδύνων, οι οποίοι απαιτούν συστηματική αξιολόγηση και πρόληψη, καθώς επηρεάζουν καθοριστικά την ψυχική ευημερία και τη συνολική υγεία των εργαζομένων.

Παρά τη σημαντική πρόοδο στη θεσμική ρύθμιση του ζητήματος, στην πράξη εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές δυσκολίες εφαρμογής. Από τη μία πλευρά, υπάρχουν εργοδότες οι οποίοι, παρότι συμμορφώνονται τυπικά με τις ελάχιστες νομικές απαιτήσεις, εξακολουθούν να προσεγγίζουν το ζήτημα με επιφανειακό τρόπο, στο πλαίσιο μιας οργανωσιακής κουλτούρας που δεν εστιάζει στην ουσιαστική πρόληψη αλλά στην τυπική κάλυψη των υποχρεώσεων. Η προσέγγιση αυτή δεν ενσωματώνει μια πραγματική στρατηγική πρόληψης και φροντίδας για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων ούτε αποσκοπεί στη διαμόρφωση ενός υγιούς και βιώσιμου εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά περιορίζεται σε μια κατ'επίφαση συμμόρφωση με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι διστάζουν συχνά να αναφέρουν περιστατικά πίεσης, εξουθένωσης, βίας ή παρενόχλησης, είτε λόγω ανησυχίας για πιθανές αρνητικές συνέπειες στην επαγγελματική τους θέση, είτε λόγω ανεπαρκούς ενημέρωσης και εκπαίδευσης, είτε λόγω της εδραιωμένης αντίληψης ότι τέτοιες καταστάσεις αποτελούν μέρος της εργασιακής κανονικότητας.

Αναδεικνύεται, στο πλαίσιο αυτό, ένα κρίσιμο κενό στην αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους οργανισμούς, το οποίο συνδέεται κυρίως με την απουσία μιας σταθερής κουλτούρας πρόληψης και συστηματικής εκπαίδευσης. Η αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών δεν μπορεί να περιορίζεται σε τυπική συμμόρφωση με νομικές απαιτήσεις, αλλά προϋποθέτει μια συνολική αλλαγή νοοτροπίας στη διοίκηση της εργασίας, με έμφαση στην πρόληψη και στην ενίσχυση της «οργανωσιακής ευαισθητοποίησης».

Σε αυτό το πλαίσιο, καθοριστική καθίσταται η



συστηματική εκπαίδευση, τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων σε ζητήματα όπως η έγκαιρη αναγνώριση πρώιμων ενδείξεων ψυχοκοινωνικής επιβάρυνσης, η αποτελεσματική διαχείριση συγκρούσεων και η πρόληψη συμπεριφορών εκφοβισμού, βίας ή/και παρενόχλησης. Η εκπαίδευση δεν λειτουργεί μόνο υποστηρικτικά ως προς την ορθή εφαρμογή των μέτρων πρόληψης, αλλά συμβάλλει ουσιαστικά στη διαμόρφωση ενός βιώσιμου εργασιακού περιβάλλοντος εμπιστοσύνης και ανοιχτής επικοινωνίας, στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν προβληματισμούς και να αναφέρουν περιστατικά χωρίς επιφυλάξεις.

Όπως αναφέρει και η ΔΟΕ [στην έκθεσή της για το 2026](#), η αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων προϋποθέτει ακριβώς αυτή τη συστηματική προσέγγιση, με ενσωμάτωση των κινδύνων στην εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου, αξιοποίηση αξιόπιστων εργαλείων αξιολόγησης, όπως ανώνυμες έρευνες εργαζομένων και ανάλυση οργανωτικών δεικτών (απουσίες, παραιτήσεις, εναλλαγή προσωπικού), καθώς και ανάπτυξη μηχανισμών έγκαιρης παρέμβασης. Παράλληλα, δίνεται έμφαση στη σαφή κατανομή ρόλων, στον ρεαλιστικό

φόρτο εργασίας, στην υποστηρικτική διοίκηση και στη συνεχή παρακολούθηση και αναπροσαρμογή των μέτρων πρόληψης, ώστε αυτά να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες του εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι δεν αποτελούν απλώς μία ακόμη κατηγορία επαγγελματικών κινδύνων. Αντανακλούν την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων, τον τρόπο άσκησης του διοικούν και τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας. Για τον εργοδότη, η πρόληψή τους συνιστά πλέον στοιχείο σύγχρονης και υπεύθυνης διοίκησης, ενώ για τον εργαζόμενο αποτελεί βασική προϋπόθεση αξιοπρεπούς, ασφαλούς και βιώσιμης εργασίας. Υπό αυτό το πρίσμα, η νομική προσέγγιση



των ψυχοκοινωνικών κινδύνων αναδεικνύεται σε μία από τις πιο ουσιαστικές και επίκαιρες προκλήσεις του σύγχρονου εργατικού δικαίου.

Δράσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. για την Παγκόσμια Ημέρα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα ΥΑΕ, το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε υλοποιεί στοχευμένες δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.

Όπως κάθε χρόνο, πραγματοποιήθηκε η μετάφραση στα Ελληνικά της αφίσας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), η οποία αναρτήθηκε στον ιστότοπο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε, καθώς και της ΔΟΕ και είναι διαθέσιμη για κάθε ενδιαφερόμενο.

Στον ιστότοπο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. αναρτήθηκε νέα θεματική ενότητα με θέμα τους **ψυχοκοινωνικούς κινδύνους**.

Παράλληλα, δημιουργήθηκε ενημερωτικό βίντεο, το οποίο αναρτήθηκε σε όλα τα κανάλια κοινωνικής δικτύωσης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και προβάλεται στις οθόνες του Μετρό, ενισχύοντας την προβολή του μηνύματος στο ευρύ κοινό.

Στο πλαίσιο της ημέρας, το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. -σε συνεργασία με άλλους φορείς- διοργανώνει την εκδήλωση:

- Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Πρόληψη και αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων (11 Μαΐου 2024, Ιωάννινα)

Οι δράσεις συμπληρώθηκαν με σχετική αρθρογραφία, καθώς και με τη συμμετοχή στελεχών του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σε εκδηλώσεις άλλων φορέων, προωθώντας τη συνεργασία και την ανταλλαγή τεχνογνωσίας στον τομέα της ΥΑΕ.

Εμβολιαστική κάλυψη εργαζομένων στους Ο.Τ.Α

Των: Α. Φιλιππίδου-Γιαννοπούλου*, Λ. Γιαννοπούλου**, Α. Ξυδέα-Κικεμένη***

Περίληψη

Ο εμβολιασμός είναι σήμερα από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους παρέμβασης στην υγεία του γενικού αλλά και του εργασιακού πληθυσμού. Τα προγράμματα ανοσοποίησης, εάν εφαρμοστούν σωστά, προστατεύουν ικανοποιητικά τους πληθυσμούς και τα άτομα υψηλού κινδύνου.

Σκοπός αυτής της μελέτης στο πλαίσιο του ιατρείου εργασίας ήταν να καταγράψει την εμβολιαστική κάλυψη των εργαζομένων ΟΤΑ μεταξύ άλλων έναντι του ιού της γρίπης και της ηπατίτιδας Β και τους λόγους εμβολιασμού ή μη εμβολιασμού τους.

Οι 112 συμμετέχοντες αφού έδωσαν την συγκατάθεσή τους, συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο από Μάρτιο έως και Μάιο 2025, τα στοιχεία ανωνυμοποιήθηκαν, η δε επεξεργασία τους έγινε με το SPSS και την εφαρμογή του χ^2 .

Το δείγμα της μελέτης αποτελούνταν από 79,5% γυναίκες και 20,5% άνδρες, κατά 55,4% έγγαμοι/ες με παιδιά (69,6%), μέσης ηλικίας 48,4 ετών που απασχολούνταν σε διοικητική θέση, στην καθαριότητα και τον τεχνικό τομέα ή σε παιδικούς σταθμούς. Έναντι του ιού της γρίπης βρέθηκαν 22,3% εμβολιασμένοι/ες και έναντι της ηπατίτιδας Β 42%. Οι λόγοι εμβολιασμού για τη γρίπη αφορούν την αυτοπροστασία και την προστασία οικείων ατόμων (24,1%) και οι λόγοι μη εμβολιασμού αφορούν κατά 24,4% κάποια πρόφαση και 10,5% κάποια αντίρρηση. Σχετικά με το εμβόλιο της ηπατίτιδας Β, τους

συστήθηκε ο εμβολιασμός (33%), ενώ δεν εμβολιάστηκαν είτε με κάποια δικαιολογία (53,8%) ή είχαν αντίθετη άποψη (13,8%). Στατιστικά ο εμβολιασμός έναντι της εποχικής γρίπης φαίνεται να συνδέεται με τον τομέα εργασίας (κυρίως εργαζόμενοι σε παιδικούς σταθμούς, $p=0,000$) και ο εμβολιασμός έναντι της ΗΒV διαφοροποιείται με την ηλικία ($p=0,000$), οι κάτω των 50 είναι σε υψηλότερα ποσοστά εμβολιασμένοι λόγω της ένταξης του εμβολίου στο εθνικό πρόγραμμα εμβολιασμών παιδιών.

Συμπερασματικά τα χαμηλά ποσοστά εμβολιασμού εργαζομένων έναντι του ιού της εποχικής γρίπης και της ηπατίτιδας Β αντικατοπτρίζουν αντίστοιχα ποσοστά του γενικού πληθυσμού. Οι δράσεις που απαιτούνται πρέπει να εντάσσονται σε μια στρατηγική με συστηματικές και ολιστικές παρεμβάσεις πρόληψης και προστασίας της υγείας των εργαζομένων.



* Ιατρός εργασίας, **Φοιτ. Ιατρικής, *** Αν. Καθηγήτρια Επαγγελματικής Υγείας, ΠΑ.Δ.Α

Εισαγωγή

Ο εμβολιασμός θεωρείται η αποτελεσματικότερη παρέμβαση Δημόσιας Υγείας στην πρόληψη των λοιμωδών νοσημάτων με σημαντική μείωση της νοσηρότητας ή των επιπλοκών τους και όφελος στο κοινωνικό σύνολο^{1,2}.

Παρόλα αυτά τα τελευταία 20 χρόνια τα εμβόλια αμφισβητήθηκαν ως προς την αποτελεσματικότητα τους³, ενώ η πανδημία του SARS-CoV-2 δημιούργησε και νέα ερωτήματα όσον αφορά στην εμπιστοσύνη και την ασφάλεια των εμβολίων, αλλά και στην εφαρμογή του εμβολιαστικού προγράμματος με αποτέλεσμα την αύξηση της δυσπιστίας έναντι του εμβολιασμού γενικά. Η δυσπιστία αυτή οδήγησε στις μέρες μας σε χαμηλή εμβολιαστική κάλυψη είτε με έξαρση παιδικών νοσημάτων, που βρίσκονταν υπό έλεγχο (π.χ. κοκκύτη ή ιλαράς), είτε με έξαρση κοινών λοιμωδών όπως η γρίπη.^{4,5}

Στην Ελλάδα το ποσοστό του πληθυσμού που θεωρεί τα εμβόλια σημαντικά, εμφανίζει συστηματική μείωση από το 2018. Σε μελέτη του 2023 η εμβολιαστική κάλυψη για τη γρίπη στις ομάδες υψηλού κινδύνου ήταν 55%, ενώ για την πνευμονιοκοκκική νόσο, τον έρπητα ζωστήρα, τον τέτανο, την ιλαρά και την ηπατίτιδα Β ήταν πολύ χαμηλότερα.

Με δεδομένα του 2016 σε 67 χώρες, το συνολικό κλίμα ως προς τους εμβολιασμούς ήταν θετικό με διακυμάνσεις μεταξύ χωρών και περιοχών. Οι μεγαλύτεροι ηλικιακά (65+) και οι Ρωμαιοκαθολικοί εμπιστεύονται περισσότερο τους εμβολιασμούς, ενώ χαμηλότερα ποσοστά ως προς την ασφάλεια των εμβολίων εμφανίζονται στην Ευρώπη και σε χώρες με υψηλά επίπεδα σχολικής φοίτησης και καλή πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας, ενδεχομένως αναδύεται μια αντίστροφη σχέση μεταξύ της σημαντικότητας των εμβολιασμών και της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης των πολιτών⁶.

Το 2019 ο ΠΟΥ συμπεριέλαβε το ζήτημα της

αμφισβήτησης έναντι του εμβολιασμού στους μεγαλύτερους κινδύνους για τη Δημόσια Υγεία και τα συστήματα υγείας και επισήμανε την ανάγκη διερεύνησης των παραγόντων που το καθορίζουν⁷. Από τότε πλήθος μελετών και ερευνών έχουν επιχειρήσει την προσέγγιση τους χωρίς ωστόσο να έχουν οδηγήσει σε συγκεκριμένα συμπεράσματα καθώς η αποχή από τον εμβολιασμό καθορίζεται από υποκειμενικούς (εμπιστοσύνη, αμφισβήτηση) και αντικειμενικούς παράγοντες (χρονική περίοδος, οικονομική κατάσταση)⁸.

Στην ΕΕ το 2022, η εμπιστοσύνη του γενικού πληθυσμού στα εμβόλια όσον αφορά στην σημαντικότητα, την ασφάλεια και την αποτελεσματικότητα τους φαίνεται να έχει μειωθεί με διαφοροποιήσεις ανάλογα με το εμβόλιο (με γεωγραφικές διακυμάνσεις στις τάσεις εμπιστοσύνης σε πολλές χώρες της Ανατολικής και Κεντρικής Ευρώπης) και ανάλογα με την ηλικία, όπου στις μεγαλύτερες ηλικίες η εμπιστοσύνη στα εμβόλια είναι σταθερά υψηλότερη από ό,τι στις νεότερες, μια ανησυχητική τάση, που χρήζει διαφορετικής προσέγγισης κυρίως στα προγράμματα εμβολιασμού των παιδιών^{9,10}.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα των ανωτέρω αποτελεί η εποχική γρίπη, της οποίας τα κρούσματα αυξήθηκαν δραστικά μετά την πανδημία του SARS-CoV2, παρόλο που σε θεωρητικό επίπεδο οι αντιλήψεις του κοινού σχετικά με την ασφάλεια και την σημαντικότητα του εμβολίου έχουν αυξηθεί σε ολόκληρη την ΕΕ^{9,11}.

Στην Ελλάδα το ποσοστό του πληθυσμού που θεωρεί τα εμβόλια σημαντικά, εμφανίζει συστηματική μείωση από το 2018. Σε μελέτη του 2023 η εμβολιαστική κάλυψη για τη γρίπη στις ομάδες υψηλού κινδύνου ήταν 55%, ενώ για την πνευμονιοκοκκική νόσο, τον έρπητα ζωστήρα, τον τέτανο, την ιλαρά και την ηπατίτιδα Β ήταν πολύ χαμηλότερα. Οι λόγοι της αντιεμβολιαστικής συμπεριφοράς αφορούσαν στην καλή κατάσταση της υγείας, τις ανησυχίες για παρενέργειες και την αποτελεσματικότητα των εμβολίων, καθώς και με τη δυσπιστία στις φαρμακευτικές εταιρείες, ενώ ο ισχυρότερος παράγοντας για τον εμβολιασμό των συμμετεχόντων ήταν η σύσταση του γιατρού τους¹². Σε άλλη μελέτη του 2024 το έλλειμμα στην εμβολιαστική κά-

λυση των ενηλίκων και η χαμηλή αποδοχή του εμβολιαστικού προγράμματος, παρουσιάζεται ειδικά στις γυναίκες, τους νεότερους σε ηλικία και αυτούς με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο με βασικό παράγοντα την έλλειψη εμπιστοσύνης απέναντι στον εμβολιασμό¹³. Αλλά και στους επαγγελματίες υγείας, ομάδα υψηλού κινδύνου τόσο για νόσηση όσο και για τη μετάδοση λοιμωδών, τα ποσοστά εμβολιασμού είναι χαμηλά, διαφέρουν όμως ανάλογα με την ηλικία, το επάγγελμα και το περιβάλλον εργασίας¹⁴. Τα χαμηλά ποσοστά εμβολιασμού των επαγγελματιών υγείας έναντι του ιού της γρίπης για την περίοδο 2022-2023 (23,1%) συνδέονται και με τον απουσιασμό τους από την εργασία¹⁵.

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η καταγραφή της εμβολιαστικής κάλυψης των εργαζομένων έναντι του ιού της εποχικής γρίπης, της Ηπατίτιδας Β, της Ηπατίτιδας Α, του τέτανου, του πνευμονιόκοκκου και του έρπητα ζωστήρα, η διερεύνηση των αιτιών εμβολιασμού ή μη εμβολιασμού τους στα 2 πρώτα εμβόλια. Επίσης η προτροπή και διευκόλυνση από το ιατρείο εργασίας για εμβολιασμό μετά την ενημέρωση των εργαζομένων.

Μεθοδολογία

Για τη μελέτη χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο αυτο-αξιολόγησης, το οποίο διανεμήθηκε μέσω της Ιατρού Εργασίας από 1/3/2025 έως 31/5/2025 σε 112 εργαζόμενους αορίστου και ορισμένου χρόνου σε 2 Δήμους του νομού Αττικής. Για τις ανάγκες της μελέτης το ερωτηματολόγιο ανωνυμοποιήθηκε, έτσι ώστε μόνο η Ιατρός Εργασίας να μπορεί να ενημερώσει τον Ατομικό Φάκελο και να παρακολουθήσει τον εργαζόμενο. Το δείγμα αποτέλεσαν 112 εργαζόμενοι/ες που είχαν κληθεί για εξέταση στο ιατρείο Εργασίας και οι οποίοι/ες έδωσαν προφορική συγκατάθεση συμμετοχής για την παρούσα μελέτη.

Το ερωτηματολόγιο αφορούσε στην εμβολιαστική κάλυψη των εργαζομένων ως προς το εμβόλιο της γρίπης και της ηπατίτιδας Β αλλά και αυτά του τέτανου, της ηπατίτιδας Α, του πνευμονιόκοκκου και του έρπητα ζωστήρα. Στα 2 πρώτα εμβόλια ζητήθηκε η αιτιολόγηση εμβολι-

ασμού ή μη εμβολιασμού τους, ποιος συνέστησε τον εμβολιασμό και αν παρέχεται από την υπηρεσία ΙΕ του Δήμου. Σχετικά με την ηπατίτιδα Β, μετά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, την ενημέρωση του Ατομικού Φακέλου και τον σχετικό εργαστηριακό έλεγχο αντισωμάτων, έγινε ο εμβολιασμός στις ειδικότητες που απαιτούνταν.



Η στατιστική επεξεργασία έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS και η δοκιμασία χ^2 διενεργήθηκε για την ανάλυση συσχετισμών μεταξύ των ποιοτικών μεταβλητών, π.χ. μεταξύ των εμβολίων γρίπης και ηπατίτιδας Β με την ηλικία και τον τομέα εργασίας.

Για την στατιστική επεξεργασία οι θέσεις εργασίας ομαδοποιήθηκαν σε 3 κατηγορίες τομέων:

- στον διοικητικό τομέα εντάχθηκαν εργαζόμενοι γραφείων διαφόρων ειδικοτήτων,
- στον τεχνικό τομέα και τον τομέα καθαριότητας εντάχθηκαν τεχνικοί ύδρευσης, μηχανικοί-υπεύθυνοι εργοταξίου, καθαρίστριες/καθαριστές, τραπεζοκόμοι, μαγειρίσσες, οδηγοί και συνοδοί απορριμματοφόρου και
- στους παιδικούς σταθμούς εντάχθηκαν βρεφονηπιοκόμοι, νηπιαγωγοί, παιδαγωγοί, ψυχολόγοι, μουσικοί και γυμναστές/στριες.

Για τη δοκιμασία χ^2 η ηλικία των συμμετεχόντων ομαδοποιήθηκε σε 2 κατηγορίες 26-50 και 51-68 ετών.

Επίσης ομαδοποιήθηκαν οι λόγοι μη εμβολιασμού ως δικαιολογία (πάντα το ήθελα αλλά δεν τα κατάφερα, το ξέχασα, δε προτάθηκε στο

χώρο εργασίας, με απέτρεψαν, δε γνώριζα ότι πρέπει να εμβολιαστώ) ή ως άποψη (είμαι κατά των εμβολιασμών, δεν προσφέρει ουσιαστική κάλυψη).

Αποτελέσματα

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (πίνακας 1), αφορούν σε 112 εργαζόμενους στην πλειοψηφία τους γυναίκες (79%) με παιδιά (69,6%), μέσης ηλικίας $48,4 \pm 9,2$. Ως προς τη θέση εργασίας απασχολούνται σε διοικητική θέση, στην καθαριότητα και τον τεχνικό τομέα ή σε παιδικούς σταθμούς.

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Χαρακτηριστικό		N	%
Ανδρας		23	20,5
Γυναίκα		89	79,5
Έγγαμοι/ες		62	55,4
Άγαμοι/ες		27	24,1
Άλλο (διαζευγμένοι/ες, χήροι/ες)		16	14,3
Ύπαρξη παιδιών	Ναι	78	69,6
	Όχι	34	30,4
Μέση ηλικία	48,4±9,2 (εύρος από 26 έως 68 ετών)		
Τομέας εργασίας*			
Διοικητικός τομέας		41	36,6
Τεχνικός τομέας και καθαριότητα		31	27,7
Παιδικοί σταθμοί		34	30,4

*μετά από κωδικοποίηση

Στον πίνακα 2 φαίνονται οι απαντήσεις των εργαζομένων στα ερωτήματα ύπαρξης χρόνιου νοσήματος (9,8%) και εμβολιασμού τους ένα-

ντι του τετάνου (41,1%), της ηπατίτιδας Α (8%), του πνευμονιόκοκκου και του έρπητα ζωστήρα (3,6% αντίστοιχα).

Πίνακας 2. Χρόνια νοσήματα και εμβολιασμός του δείγματος

Χαρακτηριστικό		N	%
Έχετε χρόνια νόσημα	Ναι	11	9,8
	Όχι	101	90,2
Έχετε εμβολιαστεί έως τώρα έναντι			
Τετάνου	Ναι	46	41,1
	Όχι	66	58,9
Ηπατίτιδας Α	Ναι	9	8
	Όχι	103	92
Πνευμονιόκοκκου	Ναι	4	3,6
	Όχι	108	96,4
Έρπητα ζωστήρα	Ναι	4	3,6
	Όχι	108	96,4

Το ποσοστό των εργαζομένων που έχουν εμβολιασθεί έναντι του ιού της γρίπης το χειμώνα του 2024-25 ανέρχεται σε 22,3%, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων που φαίνεται να είναι εμβολιασμένο έναντι της ηπατίτιδας Β ανέρχε-

ται σε 42%. Στον ακόλουθο πίνακα 3 αποτυπώνονται μεταξύ άλλων οι λόγοι του εμβολιασμού ή του μη εμβολιασμού τους και αν παρέχεται το εμβόλιο στην υπηρεσία τους.

Πίνακας 3. Εμβολιασμός του δείγματος έναντι του ιού της γρίπης και της ηπατίτιδας Β

Χαρακτηριστικό		N	%
Έχετε εμβολιαστεί έναντι της γρίπης το έτος 24-25	Ναι	25	22,3
	Όχι	86	76,8
Γιατί εμβολιαστήκατε;			
• για να προστατεύσω τον εαυτό μου		12	10,7
• για να προστατεύσω οικογένεια-φίλους		15	13,4
• γιατί μου συστήθηκε		4	3,6
Εμβολιαστήκατε από			
• οικογενειακό ιατρό		14	12,5
• Ιατρό εργασίας		0	0
Γιατί δεν εμβολιαστήκατε;			
• δικαιολογία*		21	24,4
• άποψη**		9	10,5
Το εμβόλιο της γρίπης προσφέρεται από την υπηρεσία σας	Ναι	90	80,4
	όχι	4	3,6
Έχετε εμβολιαστεί έναντι της ηπατίτιδας Β	Ναι	47	42,0
	Όχι	65	58,0
Γιατί εμβολιαστήκατε;			
• για να προστατεύσω τον εαυτό μου		4	3,6
• για να προστατεύσω οικογένεια-φίλους		2	1,8
• γιατί μου συστήθηκε		37	33
Εμβολιαστήκατε από			
• οικογενειακό ιατρό/παιδιάτρο		19	17,0
• ιατρό εργασίας		0	0
Γιατί δεν εμβολιαστήκατε;			
• δικαιολογία*		35	53,8
• άποψη**		9	13,8
Το εμβόλιο της ηπατίτιδας Β προσφέρεται από την υπηρεσία σας	Ναι	102	91,1
	Όχι	9	8,0

*πάντα το ήθελα αλλά δεν τα κατάφερα, το ξέχασα, δεν μου προτάθηκε, με απέτρεψαν, δε γνώριζα ότι έπρεπε να εμβολιαστώ, **είμαι κατά των εμβολιασμών, δεν παρέχει ουσιαστική κάλυψη

Σημαντικά ευρήματα προέκυψαν μεταξύ των εμβολίων γρίπης και ηπατίτιδας Β με την ηλικία και τον τομέα εργασίας στο εμβόλιο της γρίπης

με τον τομέα εργασίας ($p=0,009$) και στο εμβόλιο της ΗΒV με την ηλικία ($p=0,000$) (πίνακες 4 & 5).

Πίνακας 4. Διμεταβλητή κατανομή μεταξύ ηλικίας των συμμετεχόντων και εμβολίου γρίπης και ηπατίτιδας Β

Χαρακτηριστικό Ηλικία (κωδικοποίηση)	Εμβόλιο γρίπης 2024-25		Σύνολο	P
	Ναι	Όχι		
26-50 ετών	14	49	63	0,931
	22,2%	77,8%	100%	
51-68 ετών	11	37	48	
	22,9%	77,1%	100%	
Σύνολο	25	86	111	
	22,5%	77,5%	100%	

Χαρακτηριστικό Ηλικία (κωδικοποίηση)	Εμβόλιο ηπατίτιδας Β		Σύνολο	p
	Ναι	Όχι		
26-50 ετών	37	27	64	0,000
	57,8%	42,2%	100%	
51-68 ετών	10	38	48	
	20,8%	79,2%	100%	
Σύνολο	47	65	112	
	42,0%	58,0%	100%	

Πίνακας 5. Διμεταβλητή κατανομή μεταξύ τομέα εργασίας των συμμετεχόντων και εμβολίου γρίπης και Ηπατίτιδας Β

Χαρακτηριστικό Τομέας εργασίας (κωδικοποίηση)	Εμβόλιο γρίπης 2024-25		Σύνολο	p
	Ναι	Όχι		
Διοικητικός τομέας	7	34	41	0,009
	17,1%	82,9%	100%	
Τεχνικός τομέας και καθαριότητα	4	27	31	
	12,9%	87,1%	100%	
Παιδικοί σταθμοί	14	19	33	
	42,4%	57,6%	100%	
Σύνολο	25	80	105	
	23,8%	76,2%	100%	

Χαρακτηριστικό Τομέας εργασίας (κωδικοποίηση)	Εμβόλιο ηπατίτιδας Β		Σύνολο	p
	Ναι	Όχι		
Διοικητικός τομέας	14	27	41	0,164
	34,1%	65,9%	100%	
Τεχνικός τομέας και καθαριότητα	13	18	31	
	41,9%	58,1%	100%	
Παιδικοί σταθμοί	19	15	34	
	55,9%	44,1%	100%	
Σύνολο	46	60	106	
	43,4%	56,6%	100%	



Από τη δοκιμασία χ^2 μεταξύ εμβολιασμού έναντι του τετάνου και της ηπατίτιδας Α σε σχέση με την ηλικία και τον τομέα εργασίας δεν προέκυψαν σημαντικά αποτελέσματα. Επίσης δεν προέκυψαν αποτελέσματα στις συσχετίσεις μεταξύ εμβολιασμού έναντι της γρίπης και ύπαρξης χρόνιου νοσήματος αλλά ούτε και μεταξύ μη εμβολιασμού των συμμετεχόντων (λόγω άποψης ή δικαιολογίας) έναντι της γρίπης και της ηπατίτιδας Β, ενώ μη στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα διαπιστώθηκε μεταξύ του εμβολιασμού έναντι της ηπατίτιδας Β και του τομέα εργασίας ($p=0,15$).

Από τους 86 εργαζόμενους που δεν εμβολιάστηκαν έναντι της εποχικής γρίπης, 19 επίλεξαν κάποια δικαιολογία, ενώ 8 ανέφεραν την αντίθεση τους με τον εμβολιασμό. Από τους 65 που δεν ήταν εμβολιασμένοι/ες έναντι του ιού της ηπατίτιδας Β, 35 άτομα προτίμησαν να δικαιολογηθούν, ενώ 9 ήταν αντίθετα με τον εμβολιασμό.

Συζήτηση - Συμπεράσματα

Οι συμμετέχοντες στην παρούσα μελέτη ήταν 112 εργαζόμενοι/ες ΟΤΑ, κατά 79% γυναίκες με παιδιά (69,6%), μέσης ηλικίας 48,4 ετών, που απασχολούνταν σε διοικητικές θέσεις, στην καθαριότητα, τον τεχνικό τομέα ή σε παιδικούς σταθμούς. Το ερωτηματολόγιο που συμπλήρωσαν αφορούσε στον εμβολιασμό τους έναντι της εποχικής γρίπης, της ηπατίτιδας Β, της ηπατίτιδας Α, του τετάνου, του πνευμονιοкокκου και του έρπητα ζωστήρα για την περίοδο φθινόπωρο-χειμώνα 2024-25.

Τα κυριότερα ευρήματα συνοψίζονται στο ότι μόνο 22,3% του δείγματος έχει εμβολιαστεί κατά του ιού της γρίπης για την περίοδο 2024-

25, 42,0% κατά της ηπατίτιδας Β, 41,1% έναντι του τετάνου και αμελητέα ποσοστά έναντι του πνευμονιοкокκου, του έρπητα ζωστήρα και της ηπατίτιδας Α.

- Όσον αφορά στο εμβόλιο έναντι του ιού της εποχικής γρίπης τα ποσοστά εμβολιασμού είναι πολύ χαμηλότερα από αποτελέσματα άλλων μελετών ευρωπαϊκών ή/και ελληνικών τόσο στο γενικό πληθυσμό όσο και στον ειδικό πληθυσμό των επαγγελματιών υγείας^{9,13,14,15}. Οι λόγοι εμβολιασμού έχουν να κάνουν με την ίδια προστασία (10,7%) και την προστασία οικογένειας/φίλων (13,4%), ενώ οι λόγοι μη εμβολιασμού παρουσιάζονται ως δικαιολογία (24,4%) ή ως άποψη περί μη εμβολιασμού (10,5%). Δεν υπήρξε καμία διασύνδεση με την ύπαρξη παιδιών, την ηλικία ή με χρόνια νόσημα, παρόλο που τμήμα των εργαζομένων συγκαταλέγεται στις ομάδες υψηλού κινδύνου¹¹. Το εμβόλιο έναντι της γρίπης δεν συσχετίζεται σημαντικά με την ηλικία ($p=0,931$) σε αντίθεση^{6,9} ή σε συμφωνία^{10,13} με άλλες μελέτες, ενώ συνδέεται στατιστικά με τον τομέα εργασίας^{11,13,14} ($p=0,009$), όπου εργαζόμενοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, με επαφή με παιδιά παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά. Το αποτέλεσμα αυτό μπορεί να οφείλεται σε έλλειψη γνώσεων περί του εμβολιασμού ή σε αμφισβήτηση για την σημαντικότητα και την αναγκαιότητα του ιδίως στις ομάδες υψηλού κινδύνου. Σε κάθε περίπτωση η ενημέρωση του πληθυσμού με επιστημονική τεκμηρίωση πρέπει να εστιάζει στην επισήμανση του προσωπικού οφέλους και σε αντιδιαστολή στις φήμες επικινδυνότητας και χαμηλής αποτελεσματικότητας του εμβολίου.

Σε κάθε περίπτωση η ενημέρωση του πληθυσμού με επιστημονική τεκμηρίωση πρέπει να εστιάζει στην επισήμανση του προσωπικού οφέλους και σε αντιδιαστολή στις φήμες επικινδυνότητας και χαμηλής αποτελεσματικότητας του εμβολίου.

Συμπερασματικά η χαμηλή εμβολιαστική κάλυψη του δείγματος της μελέτης στα προαναφερθέντα εμβόλια φαίνεται να συνδέεται με μια φαινομενική αποδοχή τους, ωστόσο εκτός της έλλειψης γνώσεων και ενημέρωσης σχετικά με τους κινδύνους και τα οφέλη του εμβολιασμού διαφαίνεται και μια δυσπιστία ως προς την σημαντικότητα ή/και την αποτελεσματικότητά τους.

- Τα ποσοστά εμβολιασμού έναντι της ηπατίτιδας Β (42%) είναι υψηλότερα από την αντίστοιχη κάλυψη έναντι της γρίπης, όχι όμως στα επιθυμητά επίπεδα όπου ο ΠΟΥ στοχεύει (90%) για την εξάλειψη μιας ενδεχόμενης νόσου¹³. Οι λόγοι εμβολιασμού έχουν να κάνουν με το ότι το εμβόλιο τους συστήθηκε (33%), από τον παιδίατρο/οικογενειακό ιατρό, ενώ οι λόγοι μη εμβολιασμού είχαν να κάνουν με κάποια δικαιολογία (53,8%) ή αντίθετη άποψη (13,8%) περί εμβολιασμού ή της αποτελεσματικότητας του εμβολίου. Ο εμβολιασμός έναντι της HBV δεν συνδέεται με τον τομέα εργασίας, διαφοροποιείται όμως σημαντικά με την ηλικία ($p=0,000$), διαπιστώθηκε δηλαδή ότι άτομα έως 50 ετών είναι εμβολιασμένα κατά 57,8% έναντι 20,8% των άνω των 51 ετών. Έτσι αποτυπώνεται αφενός μεν το

αποτέλεσμα της ένταξης του εμβολίου στο Εθνικό Πρόγραμμα Εμβολιασμού από το 1998 και αφετέρου η έλλειψη ουσιαστικής ΠΦΥ και οικογενειακού ιατρού και η κατάλληλα τεκμηριωμένη ενημέρωση για τις επιπτώσεις του λοιμογόνου παράγοντα, καθώς ο επιπολασμός του αυξάνεται με την ηλικία κυρίως στην ομάδα των 50-70 ετών¹⁶. Τέλος οι εργαζόμενοι γνωρίζουν κατά 91,1% ότι μπορούν να εμβολιασθούν στην υπηρεσία τους, γεγονός πολύ σημαντικό γιατί πρόκειται για συνταγογραφούμενο εμβόλιο.

Συμπερασματικά η χαμηλή εμβολιαστική κάλυψη του δείγματος της μελέτης στα προαναφερθέντα εμβόλια φαίνεται να συνδέεται με μια φαινομενική αποδοχή τους, ωστόσο εκτός της έλλειψης γνώσεων και ενημέρωσης σχετικά με τους κινδύνους και τα οφέλη του εμβολιασμού διαφαίνεται και μια δυσπιστία ως προς την σημαντικότητα ή/και την αποτελεσματικότητά τους. Επίσης δε φαίνεται να αποτελεί κίνητρο η ελαχιστοποίηση νόσησης, η πιθανότητα μετάδοσης της λοίμωξης, ή παράγοντες υψηλού κινδύνου όπως η ηλικία και τα χρόνια νοσήματα.

Η ολιστική προσέγγιση της εμβολιαστικής στρατηγικής στους χώρους εργασίας αποτελεί μια πρόκληση με πολλαπλά οφέλη: με συστηματικό τρόπο τεκμηριωμένη πληροφόρηση, ευαισθητοποίηση της Διοίκησης και παροχή των αναγκαίων εργαλείων, προστασία του εργαζόμενου από νόσηση, διακοπή της διασποράς του λοιμογόνου παράγοντα και μείωση του απουσιασμού.

Βιβλιογραφία

1. Ehreth J., 2003, The value of vaccination: A global perspective, Vol. 21, Vaccine, Elsevier BV; p. 4105–17.
2. Marti, M., Nohynek, H., Duclos, P., O'Brien, K.L., Hombach, J., 2024, The Strategic Advisory Group of Experts (SAGE) on Immunization— Past, Present and Future. Vaccines, 12, 1402. <https://doi.org/10.3390/vaccines12121402>
3. Larson HJ., Cooper LZ., Eskola J., Katz SL., Ratzan S., 2011, Addressing the vaccine confidence gap, The Lancet, 378(9790):526–35.
4. European Centre for Disease Prevention and Control, 2017, Catalogue of interventions addressing vaccine hesitancy.
5. Pattyn J., Hanning N., Valckx S., Claesens T., Karafillakis E., Jong V., Theeten H., Hendrickx G., Van Damme P., Investigating the state of vaccine confidence among the

- general public and parents with children up to 13 years in Flanders (Belgium), *Vaccine*, Vol. 58, <https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2025.127250>
6. Larson H.J., de Figueiredo A., Xiaohong Z., Schulz WS., Verger P., Johnston IG., Cook AR., Jones NS., 2016, The State of Vaccine Confidence 2016: Global Insights Through a 67-Country Survey, *EBioMedicine*12:295–301.
 7. World Health Organization. Ten threats to global health in 2019 [Internet]. [cited 2023 Nov 14]. Available from: <https://www.int/news-room/spotlight/ten-threats-to-global-health-in-2019>
 8. Oduwole EO., Pienaar ED., Mahomed H., Wiysonge CS., 2022, Overview of Tools and Measures Investigating Vaccine Hesitancy in a Ten Year Period: A Scoping Review, *Vaccines (Basel)*;10(8):1198. Available: <https://www.mdpi.com/2076-393X/10/8/1198>
 9. De Figueiredo A., Eagan RL., Hendrickx G., Karaf E., Van Damme P., Larson HJ., State of Vaccine Confidence in the European Union 2022, Available from: http://health.ec.europa.eu/system/files/2023-02/2022_confidence_rep_en.pdf
 10. Eagan RL, Claessens T., Hendrickx G., Larson HJ., Karafillakis E., 2025, The state of vaccine confidence among the general public in Eastern Europe and Central Asia, *Vaccine*: 67, www.elsevier.com/locate/vaccine.2025.127849
 11. <https://www.hygeia.gr/neotera-dedomena-gia-ti-gripi-amp-to-emvolio/>
 12. <https://ikee.lib.auth.gr/record/360325/files/GRI-2024-47021.pdf>
 13. Tsiligianni I., Bouloukaki I., Papazisis G., Paganas A., Chatzimanolis E., Kalatharas M., Platakis I., Tirodimos I., Dardavesis T., Tsimtsiou Z., 2023, Vaccination coverage and predictors of influenza, pneumococcal, herpes zoster, tetanus, measles and hepatitis B vaccine uptake among adults in Greece, *Public Health*:224:195-202 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37820537/>
 14. Vrachnaki O., Vergadi E., Ioannidou E., Galanakis E., 2020, Determinants of low uptake of vaccination against influenza, measles, and hepatitis B among health-care professionals in Greece: a multicenter cross-sectional study, *Hum Vaccin Immunother* ;16(11):2663–2669 <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7733957/>
 15. Maltezou C. H., Gamaletsou N. M., Giannouchos V. T., Koukou M.D., Sourri F., Lemonakis N., Karapanou A., Lourida A., Panagopoulos P., Hatzigeorgiou D., Sipsas V.N., 2025, Influenza vaccine effectiveness against absenteeism among healthcare personnel during the 2022–2023 season in Greece, *Vaccine*, Vol.62127468, <https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2025.127468>
 16. <https://www.hygeia.gr/epidimiologia-ipatitidon-b-kai-c-stin-ellada/>

Μεθοδολογικό πλαίσιο διαχείρισης επαγγελματικών κινδύνων

Της Δάφνης Ναλμπάντ-Σαδικάκη*

Η υγεία και ασφάλεια στην εργασία (ΥΑΕ) αποτελούν θεμελιώδη παράγοντα για τη βιώσιμη και αποδοτική λειτουργία κάθε οργανισμού, ωστόσο στην πράξη προσεγγίζεται συχνά αποσπασματικά ή περιορίζεται σε τυπικές διαδικασίες συμμόρφωσης. Η συστηματική διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων απαιτεί μια πιο ολοκληρωμένη και δομημένη προσέγγιση, η οποία λαμβάνει υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων, τις ιδιαιτερότητες κάθε εργασιακού περιβάλλοντος και την πολυπλοκότητα των ίδιων των κινδύνων. Σε αυτό το πλαίσιο, η αναγνώριση, ανάλυση και αξιολόγηση των κινδύνων, σε συνδυασμό με την επιλογή κατάλληλων στρατηγικών αντιμετώπισης, αποτελούν βασικά στοιχεία μιας αποτελεσματικής διαδικασίας, τα οποία όμως συχνά προσεγγίζονται με έμφαση κυρίως στα τεχνικά τους χαρακτηριστικά.

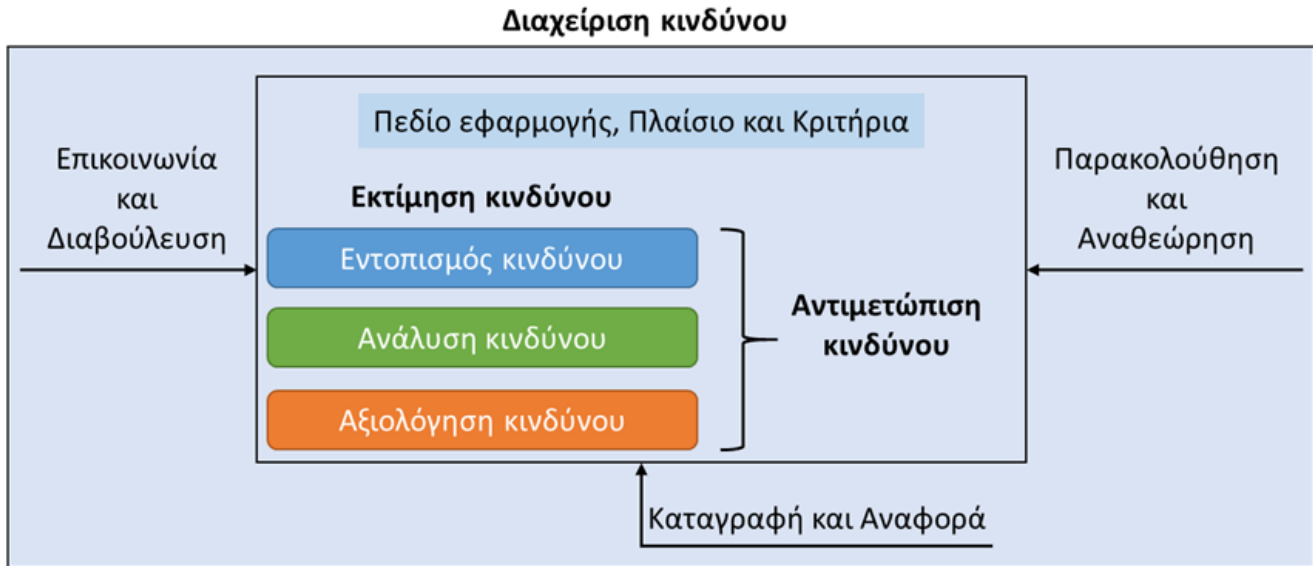
Παράλληλα, κρίσιμες διαστάσεις όπως η επικοινωνία και διαβούλευση, η καταγραφή και αναφορά, καθώς και η παρακολούθηση και αναθεώρηση, δεν ενσωματώνονται πάντοτε με συστηματικό τρόπο, παρά τον καθοριστικό τους ρόλο στη συνολική αποτελεσματικότητα της διαχείρισης κινδύνων. Το παρόν άρθρο παρουσιάζει συνοπτικά ένα μεθοδολογικό πλαίσιο διαχείρισης επαγγελματικών κινδύνων, βασισμένο στις αρχές του προτύπου ISO 31000:2018 (ISO, 2018b), με στόχο την υποστήριξη μιας πιο ολοκληρωμένης και τεκμηριωμένης προσέγγισης στην ΥΑΕ.

Το πρότυπο ISO 31000:2018 έχει ως στόχο τη διαχείριση όλων των κινδύνων ενός οργανισμού, συμπεριλαμβανομένων και των εργασιακών κινδύνων. Η χρήση του είναι σημαντική στο σύγχρονο περιβάλλον όπου η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων δεν απειλούνται μόνο από τους κινδύνους στην εργασία τους, αλλά και από ευρύτερες απειλές. Επίσης, οι συνήθειες εργασιακοί κίνδυνοι μπορούν σε κάποιες περιπτώσεις να έχουν και ευρύτερες συνέπειες, τόσο σε εργαζομένους όσο και σε τρίτους.

Για τον λόγο αυτό, η διαδικασία διαχείρισης των κινδύνων ξεκινά από τον ορισμό του πλαισίου για τη συγκεκριμένη επιχείρηση – οργανισμό. Η διαδικασία (Process) του προτύπου ISO 31000:2018, περιλαμβάνει, τόσο τις κύριες διαδικασίες όπως είναι ο εντοπισμός, η αξιολόγηση και η λήψη μέτρων αντιμετώπισης του κινδύνου, όσο και τρεις υποστηρικτικές λειτουργίες για τη διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων, την επικοινωνία και διαβούλευση, την καταγραφή και αναφορά και την παρακολούθηση και αναθεώρηση, ώστε να ολοκληρωθεί η διαδικασία (Εικόνα 1).

Πεδίο εφαρμογής, πλαίσιο, κριτήρια

Ο ορισμός του προβλήματος για τον κάθε εργασιακό χώρο αποτελεί πρωτεύον στάδιο του μεθοδολογικού πλαισίου, διότι για να υπάρξει διαχείριση του κινδύνου πρέπει πρώτα να κατανοηθεί το πλαίσιο στο οποίο βρίσκεται. Αυτή η διαδικασία όμως συχνά παραμελείται, καθώς θεωρείται δεδομένο πως όλοι οι κίνδυνοι στην ΥΑΕ αφορούν την



Εικόνα 1: Προτεινόμενο μεθοδολογικό πλαίσιο διαχείρισης κινδύνου

ανθρώπινη ζωή και υγεία και, ως εκ τούτου, η ελαχιστοποίησή τους κυρίως όμως η εξάλειψή τους αποτελεί αδιαμφισβήτητο στόχο. Ωστόσο, το πρότυπο ISO 45001:2018 (ISO, 2018a), απαιτεί τον καθορισμό του πεδίου εφαρμογής (ποιοι είναι οι προς εξέταση κίνδυνοι για την ΥΑΕ), του πλαισίου (λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς δράσης) και των κριτηρίων που αυτά θέτουν. Όμως, κάθε εργασιακός χώρος είναι διαφορετικός, με αποκλίνουσες διαδικασίες, νομοθετικά πρότυπα, χαρακτηριστικά, αριθμό εργαζομένων. Διάφοροι και διαφορετικοί κίνδυνοι, μπορεί να υπάρξουν ως προς την υγεία και την ασφάλεια για κάθε εργασιακό χώρο. Επομένως, το πλαίσιο, ο τομέας δραστηριότητας και τα κριτήρια που κάθε επιχείρηση ή οργανισμός θέτει για τη υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων του, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την εκτίμηση, αντιμετώπιση και διαχείριση των επαγγελματικών του κινδύνων.

Ο ορισμός αυτός περιλαμβάνει αρχικά τον ορισμό του πεδίου εφαρμογής, ο οποίος μπορεί να διαφέρει για διαφορετικούς οργανισμούς και περιλαμβάνει:

- Ποιος κινδυνεύει (εργαζόμενοι, συνεργάτες, πελάτες, κοινότητα κ.λπ.)
- Τι κινδυνεύει (υγεία και ασφάλεια εργαζομένων, περιβάλλον κ.λπ.)

- Ποιοι εμπλέκονται (εργαζόμενοι, φορείς, κοινωνικό σύνολο κ.λπ.)

Ο ορισμός του πλαισίου περιλαμβάνει επίσης τα κριτήρια με τα οποία θα εντοπιστεί και θα αξιολογηθεί ο κίνδυνος για τον συγκεκριμένο οργανισμό – επιχείρηση. Τα κριτήρια θα πρέπει να είναι σαφή, αντικειμενικά και ποσοτικοποιημένα.

Εκτίμηση κινδύνου

Η εκτίμηση κινδύνου αποτελείται από τρία στάδια, τον εντοπισμό, την ανάλυση και την αξιολόγησή του. Ο μεγάλος αριθμός κινδύνων στους χώρους εργασίας απαιτεί μια δομημένη και συστηματική προσέγγιση για τον εντοπισμό τους. Ο εντοπισμός των κινδύνων συχνά βασίζεται στην εμπειρία, τη διαισθητική ικανότητα, όμως αυτό που τελικά μπορεί να συμβεί και να προκαλέσει κίνδυνο για τους εργαζομένους είναι κάτι το οποίο δεν είχε προβλεφθεί. Έτσι, ο εντοπισμός των κινδύνων θα πρέπει να γίνεται με μια δομημένη διαδικασία, η οποία διασφαλίζει ότι όλοι οι κίνδυνοι έχουν ληφθεί υπόψη και η διαδικασία αυτή είναι ιχνηλατίσιμη. Μία τέτοια διαδικασία θα πρέπει να διασφαλίζει ότι όλοι οι υλικοί, οργανωσιακοί και ανθρώπινοι παράγοντες εντοπίζονται και καταγράφονται

και εξετάζονται διεξοδικά για τον εντοπισμό των κινδύνων που μπορεί να σχετίζονται με αυτούς.

Από το πρώτο βήμα της εκτίμησης του κινδύνου, τον εντοπισμό, θα προκύψουν πολλοί και διαφορετικοί ενδεχόμενοι κίνδυνοι, οι οποίοι όμως δεν είναι και ταυτόσημοι. Από τη βιβλιογραφία προκύπτουν δύο χαρακτηριστικά για την ανάλυσή τους: η πιθανότητα εμφάνισής τους ή η σοβαρότητά τους και οι συνέπειές τους. Τα δύο αυτά χαρακτηριστικά συνδυάζονται για να καθοριστεί το μέγεθος του κάθε κινδύνου. Το στάδιο της ανάλυσης των κινδύνων είναι ιδιαίτερα απαιτητικό σε χρόνο και πόρους και για τον λόγο αυτόν γίνεται μόνο για τους κινδύνους που θεωρούνται κρίσιμοι (π.χ. ασφάλεια διεργασιών). Οι υπόλοιποι κίνδυνοι αξιολογούνται άμεσα.

Η αντιμετώπιση των κινδύνων είναι ένα πολύ σημαντικό στάδιο που συχνά παραμελείται ή θεωρείται δεδομένο στη διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων. Συνήθως προτείνονται αυθαίρετα «λογικά» μέτρα που μειώνουν τον κίνδυνο και εφαρμόζονται μόνο στον βαθμό που είναι εφικτά ή επιβάλλονται από τη νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Για κάθε κίνδυνο, ανεξαρτήτως χρησιμότητας, ορίζονται δύο κλίμακες βαθμίδων (μία για καθένα χαρακτηριστικό) και τοποθετούνται σε έναν πίνακα (heatmap), για την τελική απόδοση του βαθμού μεγέθους του κινδύνου. Είναι πολύ σημαντικό η αξιολόγηση να γίνεται ενιαία και με τη διαδικασία αυτή. Μετά την αξιολόγηση, οι κίνδυνοι θα πρέπει να ιεραρχούνται με βάση το μέγεθός τους, ώστε να οργανωθούν με τον καλύτερο τρόπο οι προσπάθειες για την αντιμετώπισή τους. Ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται αυτό το τελευταίο στάδιο της εκτίμησης, καθώς πρέπει να ακολουθείται τεκμηριωμένη και ενδεδειγμένη αξιολόγηση των αποτελεσμάτων. Ο κίνδυνος που φαντάζει εμπειρικά ή διαισθητικά ο μεγαλύτερος, μπορεί και να μην είναι.

Αντιμετώπιση κινδύνου

Τα αποτελέσματα της εκτίμησης κινδύνων στη συνέχεια θα τροφοδοτήσουν τις προσπάθειες για την απομείωση και, αν είναι δυνατόν, και για την εξάλειψή τους. Η αντιμετώπιση των κινδύνων είναι ένα πολύ σημαντικό στάδιο που συχνά παραμελείται ή θεωρείται δεδομένο στη διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων. Συνήθως προτείνονται αυθαίρετα «λογικά» μέτρα που μειώνουν τον κίνδυνο και εφαρμόζονται μόνο στον βαθμό που είναι εφικτά ή επιβάλλονται από τη νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Ωστόσο, η αντιμετώπιση του κινδύνου αποτελεί ένα απολύτως σημαντικό στάδιο, προκειμένου να μεγιστοποιηθούν τα αποτελέσματα των προτεινόμενων μέτρων και να βελτιστοποιηθεί η κατανομή των διαθέσιμων πόρων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Για τους εργασιακούς κινδύνους που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια, λόγω της κρίσιμότητας των συνεπειών (διακυβεύεται η ανθρώπινη ζωή και υγεία), η πρόληψη (δηλ. η εξάλειψη του κινδύνου πριν την εμφάνισή του) θεωρείται αυτονόητα ως η προτιμώμενη στρατηγική. Επομένως, στην πραγματικότητα δεν πραγματοποιείται καμία επιλογή στρατηγικής. Παρ' όλα αυτά, η πρόληψη δεν είναι πάντα δυνατή ή εφικτή και στην πραγματικότητα ακολουθούνται και άλλες στρατηγικές, αν και συνεχίζουν να κατονομάζονται ως πρόληψη με αποτέλεσμα να μην προσδιορίζεται συστηματικά η στρατηγική που ακολουθείται προκειμένου να βελτιστοποιηθεί η ΥΑΕ. Ως εκ τούτου, προτείνονται τρία διακριτά επιμέρους στάδια: επιλογή στρατηγικής, αξιολόγηση μέτρων και επιλογή μέτρων.

Η διαχείριση κινδύνων περιλαμβάνει μια σειρά στρατηγικών (που αναφέρονται με διαφορετικές ονομασίες και ομαδοποιούνται διαφορετικά στη βιβλιογραφία), ορισμένες από τις οποίες σχετίζονται με τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία:

- **Πρόληψη:** Εξάλειψη της πηγής του κινδύνου για να αποκλειστεί (ή να μειωθεί στο ελάχιστο) η πιθανότητα να προκύψει επιζήμια κατάσταση. Είναι η πιο συνηθισμένη στρατηγική. Είναι η μόνη κατάλληλη σε

περιπτώσεις κρίσιμων κινδύνων (κυρίως όσον αφορά τις συνεπειές) ή όταν η εξάλειψή του είναι πρακτικά εύκολη (π.χ. εγκατάσταση διακόπτη διαρροής ρεύματος - RCD σε ηλεκτρικές εγκαταστάσεις).

- Μείωση συνεπειών: Αποδοχή του κινδύνου και προσπάθεια μείωσης των συνεπειών του. Αυτό συμβαίνει συνήθως σε περιπτώσεις κινδύνων υψηλής συχνότητας που δεν μπορούν να προληφθούν εύκολα (π.χ. πτώση αντικειμένων από ψηλά σε μεταβαλλόμενο περιβάλλον), οπότε δίνεται προτεραιότητα στην προστασία των ατόμων (π.χ. χρήση προστατευτικού κράνους).
- Μείωση έκθεσης: Αποδοχή του κινδύνου και προσπάθειες ελαχιστοποίησης της έκθεσης των εργαζομένων σε αυτόν. Αυτό ισχύει για σημαντικές πηγές κινδύνου (π.χ. υποσταθμός ηλεκτρικής ενέργειας), όπου οι τεχνικές παρεμβάσεις για τη μείωση του κινδύνου δεν είναι εφικτές και η εστίαση δίνεται στην εξάλειψη της ατομικής έκθεσης στον κίνδυνο.
- Συγκέντρωση: Η συγκέντρωση των κινδύνων και των πόρων αντιμετώπισης σε συγκεκριμένο χρονικό σημείο, χωρικό σημείο, διαδικασία ή άτομο. Αυτό ισχύει για κινδύνους που είναι δύσκολο να μειωθούν ή/και απαιτούν υπερβολικούς πόρους για τη μείωσή τους (π.χ. η μείωση του θορύβου που παράγει ένα μηχάνημα σε έναν χώρο εργασίας). Ο κίνδυνος περιορίζεται σε μια μικρότερη περιοχή (π.χ. απομόνωση μιας περιοχής γύρω από αυτό το μηχάνημα) και στα άτομα που εκτίθενται, όπου συγκε-

Δεν μπορούν να είναι αποτελεσματικά όλα τα μέτρα για τον κάθε κίνδυνο ταυτόχρονα. Μόνο τα μέτρα της ίδιας στρατηγικής (ή συμβατών στρατηγικών) μπορούν να είναι αποτελεσματικά, όσον αφορά το αποτέλεσμα και εφικτά, όσον αφορά την κατανομή των πόρων. Τα μέτρα απομείωσης ή και αντιμετώπισης του κινδύνου δεν πρέπει να είναι περιστασιακά, αλλά να ανταποκρίνονται σε ένα ολοκληρωμένο σχέδιο ασφαλούς λειτουργίας, το οποίο θα μπορεί να ελέγχεται τακτικά.

ντρώνονται επίσης όλοι οι διαθέσιμοι πόροι.

- Διαφοροποίηση: Κατανομή του κινδύνου στον χρόνο, τον χώρο, στις διαδικασίες ή σε διαφορετικά άτομα. Αυτό ισχύει κυρίως για την έκθεση σε επιβλαβείς παράγοντες που δεν μπορούν να προληφθούν εύκολα. Ένα συνηθισμένο παράδειγμα είναι η εναλλαγή των εργαζομένων σε τέτοιες εργασίες (π.χ. υψηλής έκθεσης σε κραδασμούς) προκειμένου να μειωθεί η συνολική ατομική έκθεση.

Για κάθε κίνδυνο πρέπει να επιλέγεται τουλάχιστον μία (ή περισσότερες, εφόσον είναι συμβατές) στρατηγική, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του. Φυσικά, προτιμάται η πρόληψη, όποτε αυτό είναι δυνατόν. Τα μέτρα πρέπει να επιλέγονται σύμφωνα με τη στρατηγική αυτή. Δεν μπορούν να είναι αποτελεσματικά όλα τα μέτρα για τον κάθε κίνδυνο ταυτόχρονα. Μόνο τα μέτρα της ίδιας στρατηγικής (ή συμβατών στρατηγικών) μπορούν να είναι αποτελεσματικά, όσον αφορά το αποτέλεσμα και εφικτά, όσον αφορά την κατανομή των πόρων. Τα μέτρα απομείωσης ή και αντιμετώπισης του κινδύνου δεν πρέπει να είναι περιστασιακά, αλλά να ανταποκρίνονται σε ένα ολοκληρωμένο σχέδιο ασφαλούς λειτουργίας, το οποίο θα μπορεί να ελέγχεται τακτικά.



Η διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων που σχετίζονται με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, δεν αποτελεί μια στατική διαδικασία. Οι εργασιακοί χώροι εξελίσσονται, το περιβάλλον μεταβάλλεται και νέα γνώση παράγεται, με αποτέλεσμα να απαιτείται συνεχής αναθεώρηση του συνόλου της λειτουργίας τους.

Υποστηρικτικές λειτουργίες

Οι υποστηρικτικές διαδικασίες περιλαμβάνουν όλες τις λειτουργίες που περιβάλλουν τη βασική διαδικασία διαχείρισης κινδύνων και βελτιώνουν, τόσο την αξιολόγηση όσο και την αντιμετώπιση των κινδύνων. Αν και οι λειτουργίες αυτές εκτελούνται απαραίτητα (η εφαρμογή της βασικής διαδικασίας θα ήταν αδύνατη χωρίς αυτές), συνήθως δεν εφαρμόζονται συστηματικά. Η διαχείριση κινδύνων δεν μπορεί να είναι ολοκληρωμένη χωρίς τις υποστηρικτικές λειτουργίες. Οι λειτουργίες αυτές συνδέονται με την επικοινωνία και διαβούλευση, την καταγραφή και αναφορά, καθώς και την παρακολούθηση και αναθεώρηση.

Επικοινωνία και διαβούλευση

Περιλαμβάνονται δύο διακριτές αλλά αλληλεπιδρώσες λειτουργίες, οι οποίες συνδέουν τη διαδικασία διαχείρισης των κινδύνων με το περιβάλλον στο οποίο συμβαίνει, δηλαδή όλα τα προαναφερθέντα μεθοδολογικά βήματα δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν ερήμην αυτών που εμπλέκονται σε αυτά. Η επικοινωνία και η διαβούλευση είναι αμφίδρομες διαδικασίες. Εισάγουν από τη μια στοιχεία και γνώση για τους κινδύνους από το περιβάλλον στη διαδικασία διαχείρισης κινδύνων και από την άλλη εξάγουν πληροφορίες για τους κινδύνους και τα μέτρα τους στο περιβάλλον. Το περιβάλλον είναι τόσο εσωτερικό (π.χ. ο χώρος εργασίας), όσο και εξωτερικό (π.χ. προμηθευτές, εργολάβοι, συνεργάτες, πελάτες, αρχές κ.λπ.). Το μεθοδολογικό πλαίσιο που παρουσιάζεται δεν

αποτελεί μια αποκλειστικά τεχνοκρατική διαδικασία, καθώς οποιαδήποτε εφαρμογή και εκτέλεσή του απαιτεί επικοινωνία και διαβούλευση, τόσο μεταξύ των εργαζομένων όσο και όλων των εμπλεκόμενων. Ταυτόχρονα, όλες οι ενέργειες για τη λήψη μέτρων χρειάζονται ένα σχέδιο επικοινωνίας, αφού η γνώση και αποδοχή από πλευράς των εμπλεκόμενων είναι απαραίτητο στοιχείο για την αποτελεσματική εφαρμογή τους.

Καταγραφή και αναφορά

Η συστηματική διαχείριση του κινδύνου περιλαμβάνει επίσης καταγραφές και αναφορές. Η διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων για την ΥΑΕ αποτελεί μια δυναμική και συνεχώς εξελισσόμενη διαδικασία που απαιτεί συστηματική καταγραφή. Τόσο οι κίνδυνοι όσο και οι ενέργειες αντιμετώπισής τους, πρέπει να καταγράφονται, να αναλύονται και να κοινοποιούνται σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Μέρος αυτής της καταγραφής και αναφοράς επιβάλλεται από τη νομοθεσία (π.χ. αναφορές ατυχημάτων και μέτρων πρόληψης), από πρωτοβουλίες (όπως η δημοσιοποίηση δεικτών ΥΑΕ στο πλαίσιο ESG) ενώ ένα άλλο μέρος καθορίζεται από την εφαρμογή προτύπων διαχείρισης, όπως το ISO 45001:2018.

Η αναφορά των καταγεγραμμένων πληροφοριών διαφοροποιείται ανάλογα με τον αποδέκτη. Σε χαμηλότερα ιεραρχικά επίπεδα (π.χ. εργαζόμενοι), παρέχονται αναλυτικές πληροφορίες για συγκεκριμένους κινδύνους ενώ σε ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα διοίκησης δίνονται συνοπτικά και ολιστικά στοιχεία, όπως δείκτες και συγκρίσεις με στόχους. Ένας ολοκληρωμένος μηχανισμός αναφορών είναι απαραίτητος, ώστε να ενημερώνεται συνεχώς με νέα δεδομένα η διαχείριση των κινδύνων.

Παρακολούθηση και αναθεώρηση

Η διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων που σχετίζονται με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, δεν αποτελεί μια στατική διαδικασία. Οι εργασιακοί χώροι εξελίσσονται, το περιβάλλον μεταβάλλεται και νέα γνώση παράγεται, με αποτέλεσμα να απαιτείται συνεχής αναθεώ-

ρηση του συνόλου της λειτουργίας τους. Νέοι κίνδυνοι πρέπει να εντοπίζονται, να αξιολογούνται, να αντιμετωπίζονται, να κοινοποιούνται και να καταγράφονται ενώ οι υφιστάμενοι κίνδυνοι οφείλουν να επικαιροποιούνται και τα μέτρα ασφαλείας τους να επαναξιολογούνται και να αναπροσαρμόζονται. Η αναθεώρηση αποτελεί βασικό στοιχείο σχεδόν όλων των εργαλείων διαχείρισης ΥΑΕ. Σε όλα τα πρότυπα ISO (όπως και το ISO 45001:2018), η διαδικασία οργανώνεται με βάση έναν κυκλικό μηχανισμό: Plan-Do-Check-Act (PDCA), ο οποίος αποτυπώνει τη συνεχή παρακολούθηση της κατάστασης και τη διαρκή βελτίωση του συστήματος.

Δεδομένου ότι η διαδικασία αναθεώρησης είναι συνεχής, απαιτείται η ύπαρξη ενός μηχανισμού συνεχούς παρακολούθησης, ο οποίος βασίζεται στην εισερχόμενη πληροφορία (μέσω επικοινωνίας) και στην καταγραφή των προηγούμενων σταδίων. Η πανδημία COVID-19 αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα που ανέδειξε την ανάγκη τα συστήματα ΥΑΕ να είναι αρκούντως ευέλικτα, ώστε να προσαρμόζονται άμεσα σε σημαντικές μεταβολές των συνθηκών κινδύνου.

Η αποτελεσματική διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων δεν αποτελεί μια αποσπασματική ή στατική διαδικασία, αλλά μια δυναμική και συνεχώς εξελισσόμενη λειτουργία. Η υιοθέτηση ενός δομημένου μεθοδολογικού πλαι-

Η αποτελεσματική διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων δεν αποτελεί μια αποσπασματική ή στατική διαδικασία, αλλά μια δυναμική και συνεχώς εξελισσόμενη λειτουργία. Η υιοθέτηση ενός δομημένου μεθοδολογικού πλαισίου συμβάλλει στην ορθολογική εκτίμηση και αντιμετώπιση των κινδύνων, ενισχύοντας ουσιαστικά το επίπεδο υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

σίου συμβάλλει στην ορθολογική εκτίμηση και αντιμετώπιση των κινδύνων, ενισχύοντας ουσιαστικά το επίπεδο υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Ωστόσο, το κομβικό στοιχείο για την επιτυχία της διαδικασίας, είναι η ουσιαστική δέσμευση όλων των εμπλεκομένων, ώστε η διαχείριση των κινδύνων να αντιμετωπίζεται ως μια κρίσιμη και διαρκής λειτουργία και όχι ως μια τυπική ή υποχρεωτική διαδικασία. Με αυτόν τον τρόπο, η ΥΑΕ μετατρέπεται σε αναπόσπαστο μέρος της οργανωσιακής λειτουργίας και συμβάλλει ουσιαστικά στη βιώσιμη και ασφαλή ανάπτυξη.

Βιβλιογραφία

1. International Organization for Standardization. (2018a). Occupational health and safety management systems—Requirements with guidance for use (ISO Standard No. 45001:2018). <https://www.iso.org/standard/63787.html>
2. International Organization for Standardization. (2018b). Risk management — Guidelines (ISO Standard No. 31000:2018). <https://www.iso.org/standard/65694.html>

Υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας του ευρύτερου Πειραιά: σύγχρονες τάσεις και προκλήσεις

Τη Δευτέρα 9 Φεβρουαρίου πραγματοποιήθηκε εκδήλωση με θέμα «». Η εκδήλωση συνδιοργανώθηκε από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιώς – Ε.Β.Ε.Π.

Την έναρξη της εκδήλωσης σηματοδότησε ο Πρόεδρος Ε.Β.Ε.Π. κ. Β. Κορκίδης ο οποίος υπογράμμισε ότι η διατήρηση υψηλών επιπέδων υγείας και ασφάλειας στην εργασία αποτελεί βασικό και διαχρονικό στόχο για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Τόνισε τη σημασία της μετάβασης από την απλή συμμόρφωση σε μια ουσιαστική προληπτική κουλτούρα, όπου όλοι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά, ώστε να αποτρέπονται δυσάρεστα και τραγικά περιστατικά.

Στη συνέχεια η Πρόεδρος ΔΣ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. κ. Ρ. Μπαρδάνη ανέδειξε την ανάγκη ουσιαστικής προληπτικής κουλτούρας, τον ρόλο της τεχνολογίας και της Τεχνητής Νοημοσύνης και τόνισε ότι ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον αποτελεί θεμέλιο ανάπτυξης και ευημερίας.

Ακολούθησαν ομιλίες με πρώτη της Δρος Π. Γεωργιάδου, Χημικού Μηχανικού και στελέχους του Τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης του

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., η οποία ανέδειξε τις νέες απαιτήσεις που προκύπτουν για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, καθώς και την ανάγκη προσαρμογής των πολιτικών πρόληψης.

Στη συνέχεια, ο Δρ Α. Ταργουτζίδης, Μηχανολόγος Μηχανικός και Υπεύθυνος Προγραμματισμού και Συντονισμού του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., παρουσίασε τις βασικές αρχές και τις σύγχρονες προσεγγίσεις στη διαχείριση του επαγγελματικού κινδύνου, δίνοντας έμφαση στη συστηματική αξιολόγηση και στην ενσωμάτωση της πρόληψης στην καθημερινή λειτουργία των οργανισμών.

Ακολούθησε πάνελ συζήτησης με τη συμμετοχή εκπροσώπων φορέων και επιχειρήσεων, όπου ανταλλάχθηκαν εμπειρίες, καλές πρακτικές και προβληματισμοί σχετικά με την εφαρμογή πολιτικών υγείας και ασφάλειας στην πράξη. Η συζήτηση ανέδειξε την ανάγκη συνεργασίας μεταξύ θεσμικών φορέων, επιχειρήσεων και εργαζομένων, ώστε να ενισχυθεί η κουλτούρα πρόληψης.

Στο δεύτερο μέρος της εκδήλωσης, ο κ. Χ. Χατζηγιάννου, Ηλεκτρολόγος Μηχανικός MSc και Συντονιστής του Τομέα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., παρουσίασε τον ρόλο της εκπαίδευσης στην προαγωγή της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία. Τόνισε τη σημασία της συνεχούς κατάρτισης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν τους κινδύνους.

Η εκδήλωση ολοκληρώθηκε με την ομιλία της Καθηγήτριας Μ. Μπιοϊλέ, Διευθύντριας του Εργαστηρίου Ποσοτικής Ανάλυσης στη Ναυτιλία του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Η κ. Μπιοϊλέ παρουσίασε τη συμβολή της πανεπιστημιακής έρευνας και της καινοτομίας στην ενίσχυση της ασφάλειας στους χώρους εργασίας, αναδεικνύοντας τη συνεργασία μεταξύ ΕΒΕΠ και Πανεπιστημίου Πειραιώς ως παράδειγμα γέφυρας μεταξύ ακαδημαϊκής γνώσης και αγοράς εργασίας.



«Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι & Ευημερία Εργαζομένων» 2ο Webinar από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και το UN Global Compact Network Greece

Με τη συμμετοχή περισσότερων από 200 στελεχών, πραγματοποιήθηκε το 2ο Webinar με τίτλο «Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι & Ευημερία Εργαζομένων», που συνδιοργάνωσαν το UN Global Compact Network Greece και το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε στο πλαίσιο της σειράς «Sustainability & Safety Deep Dives», την Πέμπτη 19 Φεβρουαρίου 2026.

Την έναρξη της εκδήλωσης έκανε, εκ μέρους του UN Global Compact Network Greece, η κ. Α. Γαλάνη, Communication & Development Project Manager, η οποία στον χαιρετισμό της ανέδειξε τη σημασία της ευημερίας των εργαζομένων ως βασικού πυλώνα βιώσιμης ανάπτυξης.

Το webinar υπογράμμισε τον κρίσιμο ρόλο της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων για την εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών και την ενίσχυση της ανθεκτικότητας του ανθρώπινου δυναμικού.

Το κύριο μέρος της εκδήλωσης ξεκίνησε με την εισήγηση της κ. Κ. Καψάλη, Κοινωνιολόγου, MSc και Βιβλιοθηκονόμου, του Τομέα Έρευνας & Ανάπτυξης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε, η οποία παρουσίασε το θεωρητικό υπόβαθρο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, θέτοντας το πλαίσιο για την κατανόηση των σύγχρονων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και οι οργανισμοί.

Η θεωρητική αυτή προσέγγιση συνδυάστηκε με το πρακτικό σκέλος της εκδήλωσης, μέσα από τις παρεμβάσεις εκπροσώπων επιχειρήσεων-μελών του UN Global Compact Network Greece, της EY και της INTERAMERICAN, οι οποίες παρουσίασαν σύγχρονες πρακτικές για την ενίσχυση της ευημερίας των εργαζομένων, τη διαχείριση του εργασιακού άγχους και του burnout, την πρόληψη της παρενόχλησης, καθώς και την ενσωμάτωση της ευημερίας στον σχεδιασμό της εργασίας και στα μοντέλα υβριδικής απασχόλησης.

Ως ομιλητές συμμετείχαν η κ. Ι. Φαναριώτη, Head of Talent, η κ. Μ.-Χ. Αλεξίου, HR Expert Senior, καθώς και ο κ. Α Μπερμπάτης, Employee Experience Specialist, προσφέροντας μια πολυδιάστατη εικόνα των αναγκών και των προτεραιοτήτων του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος.

Τον συντονισμό της εκδήλωσης έκανε η κ. Ν. Μανούση, Νομικός, LL.M, Υπεύθυνη Διεθνών Σχέσεων ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Η εκδήλωση επιβεβαίωσε ότι η σύνδεση θεωρίας και πράξης αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την αποτελεσματική διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, αναδεικνύοντας τον ρόλο της συνεργασίας μεταξύ φορέων και επιχειρήσεων στη δημιουργία υγιών και βιώσιμων εργασιακών περιβαλλόντων.

Η ευημερία των εργαζομένων και η πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων αποτελούν πλέον θεμέλιο για κάθε σύγχρονη επιχείρηση που επιδιώκει ανθεκτικότητα, παραγωγικότητα και μακροπρόθεσμη ανάπτυξη

Webinar Series:
"Sustainability & Safety Deep Dives"

2nd Webinar:
Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι & ευημερία εργαζομένων

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΓΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΟ

UN GLOBAL COMPACT
Network Greece

Πέμπτη, 19 Φεβρουαρίου 2026
15:00-15:45

4SiM – Industry 5.0: Έρευνα για τις ανάγκες εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού στη Βιομηχανία

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετέχει στο έργο Erasmus+ 4SiM (Scalable Socio-Technical System

Simulation in Manufacturing) το οποίο έχει σκοπό την ανάπτυξη ενός καινοτόμου εκπαιδευτικού περιβάλλοντος που συνδυάζει παραδοσιακές τεχνικές προσομοίωσης και τεχνικές προσομοίωσης μέσω τεχνητής νοημοσύνης (TN). Το περιβάλλον αυτό θα χρησιμοποιηθεί για την εκπαίδευση του σημερινού και μελλοντικού εργατικού δυναμικού της βιομηχανίας, σε θέματα όπως η Ασφάλεια (Safety), η Λιτή Παραγωγή (Lean Production), οι Ανθρώπινοι Παράγοντες (Human Factors) και η διαχείριση Υγείας-Ασφάλειας-Περιβάλλοντος-Ποιότητας (HSEQ).

Στο πλαίσιο του έργου πραγματοποιείται διαδικτυακή έρευνα με σκοπό τη συλλογή γενικών απόψεων σχετικά με τις τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες εκπαίδευσης/κατάρτισης σε τομείς της βιομηχανίας.

Η έρευνα απευθύνεται σε επαγγελματίες της βιομηχανίας και εκπαίδευσης/κατάρτισης σε συναφές αντικείμενο: υπεύθυνους ποιότητας, επόπτες παραγωγής, στελέχη HSEQ, Τεχνικούς Ασφάλειας, μηχανικούς παραγωγής, χειριστές, εργατοτεχνικό προσωπικό, διδάσκοντες/ουσες σε πανεπιστήμια και εκπαιδευτές ενηλίκων σε συναφή αντικείμενα.

Πρόσκληση σε Διαδικτυακή Έρευνα
4SiM – Scalable Socio-Technical System Simulation in Manufacturing (Erasmus+)

Σχετικά με το Έργο
Το 4SiM είναι μια πρωτοβουλία Erasmus+ που αναπτύσσει μια καινοτόμο εκπαιδευτική πλατφόρμα, η οποία συνδυάζει παραδοσιακές τεχνικές προσομοίωσης και τεχνικές προσομοίωσης μέσω τεχνητής νοημοσύνης. Υποστηρίζει την εκπαίδευση σε βασικούς τομείς της βιομηχανικής παραγωγής, όπως:
• Ασφάλεια (Safety)
• Λιτή Παραγωγή (Lean Production)
• Ανθρώπινοι Παράγοντες (Human Factors)
• Διαχείριση HSEQ

Γιατί διεξάγεται αυτή η έρευνα;
Συλλέγουμε πληροφορίες σχετικά με τις τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες εκπαίδευσης στη βιομηχανία. Οι απαντήσεις σας θα συμβάλουν στο να:
• Εντοπίσουμε τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται στη σύγχρονη βιομηχανία
• Κατανοήσουμε τα κενά της υφιστάμενης εκπαίδευσης/κατάρτισης
• Ιεραρχήσουμε τις μελλοντικές ανάγκες εκπαίδευσης/κατάρτισης
• Καθοδηγήσουμε τον σχεδιασμό προσομοιώσεων βασισμένων σε τεχνητή νοημοσύνη

Ποιοι μπορούν να συμμετάσχουν;
Επαγγελματίες της βιομηχανίας και εκπαιδευτές/τριες σε συναφή αντικείμενα, όπως:
• Υπεύθυνοι Ποιότητας
• Τεχνικοί Ασφάλειας
• Επόπτες Παραγωγής
• Στελέχη HSEQ
• Μηχανικοί Παραγωγής/Χειριστές
• Διδάσκοντες/ουσες σε Πανεπιστήμια
• Εκπαιδευτές/τριες ενηλίκων
Η συμμετοχή είναι εθελοντική και το ερωτηματολόγιο προσαρμόζει τις ερωτήσεις ανάλογα με το προφίλ σας.

Προστασία Δεδομένων
• Δεν απαιτούνται προσωπικά δεδομένα
• Ασφαλής αποθήκευση των απαντήσεων
• Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται ανώνυμα

Ερωτήσεις:
Επικοινωνήστε με το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.:
Δρ Εύη Γεωργιάδου
evi.georgiadiou@elinylae.gr

Συμπληρώστε το ερωτηματολόγιο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://forms.office.com/S1hctwvSbM>

Co-funded by the European Union

Σας καλούμε να συμμετάσχετε στην έρευνα.

Οι απαντήσεις σας θα μας βοηθήσουν να:

- αναγνωρίσουμε τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται στη σύγχρονη βιομηχανία
- κατανοήσουμε τους περιορισμούς της υφιστάμενης εκπαίδευσης/κατάρτισης
- ιεραρχήσουμε τις μελλοντικές ανάγκες εκπαίδευσης/κατάρτισης
- διαμορφώσουμε το περιεχόμενο της προσομοίωσης με TN στην πλατφόρμα 4SiM

Η συμμετοχή είναι εθελοντική και ανώνυμη.

Για να συμμετάσχετε πατήστε **εδώ.**

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία: Νέα θεματική ενότητα ΥΑΕ στο site του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Δείτε [εδώ](#) τη νέα θεματική ενότητα για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία.

5ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία

5ο Πανελλήνιο Συνέδριο
<https://elinyae-congress.gr>

για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία

Στρατηγική προτεραιότητα για όλους

23 & 24 Νοεμβρίου 2026

ΕΛΙΝΥΑΕ
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΕΓΑΡΟ ΜΟΥΣΙΚΗΣ ΑΘΗΝΩΝ

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ανακοινώνει το 5ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, έναν θεσμό που ενισχύει τον διάλογο και την ανταλλαγή σύγχρονης επιστημονικής γνώσης. Η Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία αποτελεί στρατηγική προτεραιότητα για μια κοινωνία που επιδιώκει ανάπτυξη με σεβασμό στον άνθρωπο.

Το συνέδριο φέρνει κοντά επιστήμονες, επαγγελματίες και φορείς της πολιτείας και της αγοράς, με κοινό στόχο τη δημιουργία ασφαλέστερων και βιώσιμων χώρων εργασίας.

Οι εισηγήσεις και οι καλές πρακτικές που θα παρουσιαστούν συμβάλλουν στον σχεδιασμό πολιτικών, στην ενίσχυση της κουλτούρας πρόληψης και την προώθηση καινοτόμων λύσεων.

Το συνέδριο θα πραγματοποιηθεί στην Αθήνα, στο Μέγαρο Μουσικής στις 23 και 24 Νοεμβρίου.

Οι εγγραφές έχουν ήδη ξεκινήσει.

Επισκεφθείτε την ιστοσελίδα του συνεδρίου και κάντε και τη δική σας [εδώ](#)

Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Από τη θεωρία στην πράξη

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο διοργανώνουν εκδήλωση με θέμα:

Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Από τη θεωρία στην πράξη.

Στόχος της ημερίδας είναι η ανάδειξη επίκαιρων ζητημάτων που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η παρουσίαση διεθνών βέλτιστων πρακτικών, καθώς και η ενί-

σχυση του διαλόγου μεταξύ της ακαδημαϊκής κοινότητας, των επαγγελματιών και των αρμόδιων φορέων.

Στο πλαίσιο της εκδήλωσης θα πραγματοποιηθούν η υπογραφή μνημονίου μεταξύ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και Ε.Μ.Π. καθώς και συζήτηση με τη συμμετοχή εκπροσώπων κορυφαίων εταιρειών και οργανισμών.

Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο

ΕΛΙΝΥΑΕ
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Υγεία και Ασφάλεια
στην Εργασία:
διασυνδέοντας τη
θεωρία με την πράξη**

**6 Μαΐου 2026
09.30 - 14.00**

Μέγαρο Μουσικής Αθηνών
Αίθουσα ΜΑΡΙΝΟΣ

Η εκδήλωση θα πραγματοποιηθεί την Τετάρτη, 6 Μαΐου 2026 και ώρα 09.30 - 14.00, στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών, αίθουσα "Γιάννης Μαρίνος"

Πραγματοποιήστε την εγγραφή σας στην εκδήλωση [εδώ](#)

Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Πρόληψη και αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., το Τμήμα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και ο Τομέας Κοινωνικής Ιατρικής και Ψυχικής Υγείας της Ιατρικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, διοργανώνουν ημερίδα με θέμα:

Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Πρόληψη και αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων

Η ημερίδα τελεί υπό την αιγίδα του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

The poster features a dark blue background with a 3D architectural scene of silhouettes and floating cubes. At the top, there are logos for ΕΛΙΝΥΑΕ, Τμήμα Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ, and Υπό την Αιγίδα του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Ημερίδα στα Ιωάννινα

**Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία:
Πρόληψη και αντιμετώπιση
ψυχοκοινωνικών κινδύνων**

**Δευτέρα 11 Μαΐου 2026
Ωρα 18:00 - 21:00**

**Κτήριο των
Γενικών Αρχείων του Κράτους**

**Ιστορικό Αρχείο Ηπείρου
1ος όροφος**

Η ημερίδα θα πραγματοποιηθεί στα Ιωάννινα, την Δευτέρα 11 Μαΐου 2026 και ώρα 18:00 - 21:00 στον 1ο όροφο του κτηρίου των Γενικών αρχείων του Κράτους, Ιστορικό Αρχείο Ηπείρου.

Πραγματοποιήστε την εγγραφή σας στην εκδήλωση [εδώ](#)

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. μέλος του PEROSH

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. αναλαμβάνει το Secretariat του PEROSH

Από τον Ιανουάριο του 2026 και για τα επόμενα πέντε χρόνια, το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. αναλαμβάνει το Secretariat του ευρωπαϊκού δικτύου PEROSH, μια εξέλιξη που επιβεβαιώνει έμπρακτα τη διεθνή αναγνώριση και την αξιοπιστία του οργανισμού.

Η ανάληψη αυτού του ρόλου δεν αποτελεί μόνο τιμητική διάκριση, αλλά και ουσιαστική ευκαιρία ενίσχυσης της παρουσίας του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο ευρωπαϊκό πεδίο της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΑΕ). Μέσα από τη στενότερη συνεργασία με τα κορυφαία ερευνητικά ινστιτούτα της Ευρώπης, δημιουργούνται νέες προοπτικές για ανταλλαγή γνώσης, ανάπτυξη καινοτόμων προσεγγίσεων και ενεργή συμμετοχή στη διαμόρφωση πολιτικών.

Παράλληλα, η θέση αυτή προσφέρει άμεση



πρόσβαση στις πλέον σύγχρονες τάσεις και ερευνητικές εξελίξεις, ενισχύοντας τη δυνατότητα του Ινστιτούτου να συμβάλλει ακόμη πιο αποτελεσματικά στην πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προαγωγή της ΥΑΕ.

Η νέα αυτή δυναμική σηματοδοτεί ένα σημαντικό βήμα εξωστρέφειας και αναβάθμισης του ρόλου του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., επιβεβαιώνοντας τη σταθερή του δέσμευση για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετέχει σε εκδηλώσεις για την ΥΑΕ

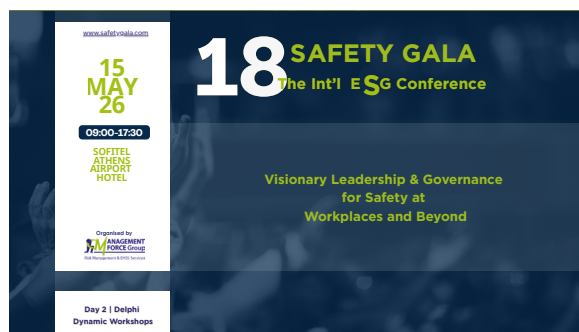
Δύο εκδηλώσεις με την υποστήριξη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

18ο SAFETY GALA - «Οραματική Ηγεσία & Διακυβέρνηση για την Ασφάλεια στους Χώρους Εργασίας και Πέρα από Αυτούς»

Στις 15 Μαΐου, θα πραγματοποιηθεί το 18ο SAFETY GALA στο Sofitel Athens Airport.

Η εκδήλωση πραγματοποιείται με την υποστήριξη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και στόχο έχει να εμπνεύσει νέες σπιντικές, να ενισχύσει την τεχνογνωσία και να συμβάλει στη διαμόρφωση ενός ασφαλέστερου και πιο βιώσιμου μέλλοντος.

Περισσότερες πληροφορίες [εδώ](#)



«Αέρια Καύσιμα Κίνδυνοι και προστασία σε βιομηχανία, βιοτεχνία, εστίαση, ξενοδοχεία και οικιακή χρήση»

Στις 27 Μαΐου, στο ΟΤΕ Academy, θα πραγματοποιηθεί εκδήλωση με θέμα «Αέρια Καύσιμα Κίνδυνοι & Προστασία σε Βιομηχανία, Βιοτεχνία, Εστίαση, Ξενοδοχεία και Οικιακή Χρήση».

Η εκδήλωση πραγματοποιείται από την Ergonomia με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία (28 Απριλίου) υπό την αιγίδα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και την υποστήριξη του ΟΤΕ.

Περισσότερες πληροφορίες [εδώ](#).



Η συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην ημερίδα «Thrive@Work: Ο άνθρωπος στο επίκεντρο της σύγχρονης εργασίας»

Τη Δευτέρα 27 Απριλίου 2026 στο Αμφιθέατρο «Ιωάννης Δεσποτόπουλος» του Ωδείου Αθηνών πραγματοποιείται η ημερίδα «Thrive@Work: Ο άνθρωπος στο επίκεντρο της σύγχρονης εργασίας», που διοργανώνει ο Φορέας «Θάλλπος Ψυχική Υγεία» σε συνεργασία με το Υπουργείο Υγείας και τη συμμετοχή του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας. Η δράση εντάσσεται στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ημέρας Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, την οποία φέτος η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας αφιερώνει στη σημασία των υγιών ψυχοκοινωνικών εργασιακών περιβαλλόντων.

Στο πλαίσιο του προγράμματος, σε συζήτηση με τίτλο «Ψυχοκοινωνικοί Παράγοντες στον Χώρο Εργασίας», συμμετέχει η Πρόεδρος του ΔΣ του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Ρ. Μπάρδανη για να αναδείξει τις σύγχρονες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και να υπογραμμίσει τη



σημασία της πρόληψης, της εκπαίδευσης και της δημιουργίας υγιών ψυχοκοινωνικών συνθηκών στους χώρους εργασίας.

Η συζήτηση συμβάλλει ουσιαστικά στον δημόσιο διάλογο για το μέλλον της εργασίας, τονίζοντας τη σημασία της υιοθέτησης ανθρωποκεντρικών πρακτικών που προάγουν την ευημερία και την ψυχική υγεία στα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα.

Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στο 4ο Συνέδριο Πυροπροστασίας Κατασκευών του ΕΛ.Ι.ΠΥ.ΚΑ

Με επιτυχία πραγματοποιήθηκε το 4ο Συνέδριο Πυροπροστασίας Κατασκευών του ΕΛ.Ι.ΠΥ.ΚΑ με τίτλο: «Πυρομηχανική και Σύγχρονες Προκλήσεις στην Πυροπροστασία», στις 19 και 20 Μαρτίου στην Αθήνα, με συμμετοχή ειδικών και εκπροσώπων φορέων από την Ελλάδα και το εξωτερικό.

Το Συνέδριο φιλοδοξεί να αποτελέσει μια ολοκληρωμένη πλατφόρμα ανταλλαγής τεχνολογίας, παρουσιάζοντας τις πλέον επίκαιρες εφαρμογές της πυρομηχανικής, τις κανονιστικές εξελίξεις, τις νέες τεχνολογίες και τις προκλήσεις που σχετίζονται με την πυροπροστασία.

Από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. συμμετείχε η Δρ Ε. Γεωργιάδου από τον Τομέα Έρευνας και Ανάπτυξης, με παρουσίαση εισήγησης με θέμα "Υγεία και ασφάλεια στην εργασία και πυροπροστασία

κτιρίων – Ο ρόλος του Τεχνικού Ασφάλειας".



Συμμετοχή του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σε εκδήλωση της Νομαρχιακής Επιτροπής Ρεθύμνου του Τμήματος Δυτικής Κρήτης του ΤΕΕ

Στις 21 Μαρτίου πραγματοποιήθηκε στο Ρέθυμνο η ενημερωτική ημερίδα «Εργοτάξιο 2026: Ασφάλεια, ασφαλιστική κάλυψη και εξειδίκευση – Θωρακίζοντας τον Μηχανικό και το Έργο», που διοργάνωσε η Νομαρχιακή Επιτροπή Ρεθύμνου του Τμήματος Δυτικής Κρήτης του ΤΕΕ.

Την έναρξη της εκδήλωσης κήρυξε η Πρόεδρος της Νομαρχιακής Επιτροπής του ΤΕΕ στο Ρέθυμνο, κ. Γ. Μανωλίτση. Η ημερίδα χαρακτηρίστηκε από ευρεία θεσμική εκπροσώπηση, καθώς το παρών έδωσαν ο Υπουργός Πολιτικής Προστασίας και Κλιματικής Κρίσης, βουλευτές, ο Περιφερειάρχης Κρήτης, η Αντιπεριφερειάρχης Ρεθύμνης, ο Δήμαρχος Ρεθύμνης, καθώς και ο Πρόεδρος του Οργανισμού Ανάπτυξης Κρήτης. Συγκέντρωσε επίσης τη συμμετοχή εκπροσώπων του τεχνικού κόσμου, εκπροσώπων φορέων και αρχών αλλά και επαγγελματιών του χώρου.

Οι εισηγήσεις των ομιλητών στο πρώτο μέρος της εκδήλωσης και οι διαδραστικές συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν στο δεύτερο εμβάθυναν στις πολυεπίπεδες προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο κλάδος: από τη νομική θωράκιση των μηχανικών και την ασφάλιση του έργου, έως τις πρακτικές δυσκολίες στην εφαρμογή των μέτρων προστασίας και τις ελλείψεις εκπαίδευσης των εργαζομένων στο πεδίο. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης με το κοινό, η προσοχή στράφηκε στα πιεστικά προβλήματα της καθημερινότητας που αντιμετωπίζουν οι μηχανικοί και οι



ιδιοκτήτες έργων στην Κρήτη. Κυρίαρχο ζήτημα αποτέλεσε η οξεία έλλειψη εργατικού δυναμικού. Η ανάγκη για γρήγορη στελέχωση οδηγεί συχνά στην είσοδο άπειρων και ανειδίκευτων εργαζομένων στο πεδίο, καθιστώντας την εφαρμογή των μέτρων ΥΑΕ μια διαρκή πρόκληση.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. εκπροσώπησε ο κ. Σπ.–Αλ. Γαλάνης, στέλεχος του Τμήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, ο οποίος παρουσίασε την εισήγηση «Εκπαιδευτικές λύσεις του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στον τομέα των τεχνικών έργων» και συμμετείχε σε διαδραστική συζήτηση, με θεματολογία που αφορούσε την ασφάλεια και την πρόληψη στο σύγχρονο εργοτάξιο.

Στη συζήτηση αναδείχθηκε η ανάγκη της αγοράς για εργαλεία που θα γεφυρώσουν το χάσμα ανάμεσα στην ανάγκη για εργατικό δυναμικό και την αδιαπραγμάτευτη ανάγκη για ασφάλεια. Η παρουσίαση του Safety Pass από τον κ. Γαλάνη ανέδειξε μια καινοτόμο εκπαιδευτική λύση που εξασφαλίζει ένα επίπεδο θεμελιώδους κατάρτισης σε κάθε εργαζόμενο -παλαιό ή νεοεισερχόμενο- παρέχοντας ταυτόχρονα στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα επιτόπιας και ψηφιακής εποπτείας της επάρκειας του εργατικού δυναμικού.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στα ΜΜΕ

Η νέα γενιά της υγείας και της ασφάλειας - MANUFACTURING (1/3/2026)

"Καθώς η υγεία και η ασφάλεια της εργασίας αποκτά ολοένα και πιο κεντρικό ρόλο στη στρατηγική των επιχειρήσεων, το MANUFACTURING, με τη λίστα 20 UNDER 40 HEALTH AND SAFETY, αναδεικνύει νέα στελέχη που μετατρέπουν τη γνώση, την καινοτομία και την ανθρώπινη προσέγγιση σε πρακτικές και

πρωτοβουλίες που ενισχύουν την πρόληψη και διαμορφώνουν σύγχρονες κουλτούρες ασφάλειας." Από τον Γιώργο Δημοσθένους

Στη λίστα, το στέλεχος του Τομέα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Σπυρίδων-Αλέξανδρος Γαλάνης, Μεταλλειολόγος Μηχανικός ΕΜΠ.

Σπυρίδων – Αλέξανδρος Γαλάνης, ΕΛΙΝΥΑΕ

Ο κ. Γαλάνης είναι Μεταλλειολόγος Μηχανικός και στέλεχος του Τμήματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ), στο παράρτημα της Αθήνας. Από το 2023 συμβάλλει ενεργά στην ανάπτυξη και υλοποίηση εκπαιδευτικών δράσεων που ενισχύουν τις γνώσεις και δεξιότητες επαγγελματιών στον τομέα της Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας.

Είναι εκπαιδευτής σε σεμινάρια επιμόρφωσης Τεχνικών Ασφάλειας Α' Κατηγορίας, καθώς και σε εξειδικευμένα διαδικτυακά προγράμματα, υποστηρίζοντας τη συνεχή αναβάθμιση της



κατάρτισης στελεχών ΥΑΕ. Παράλληλα, έχει ρόλο συντονιστή στην ανάπτυξη της πλατφόρμας ασύγχρονης εκπαίδευσης του ΕΛΙΝΥΑΕ, συμβάλλοντας στον ψηφιακό μετασχηματισμό της εκπαιδευτικής διαδικασίας και στη διεύρυνση της πρόσβασης στη γνώση.

Συμμετέχει σε επιστημονικά συνέδρια και έχει αρθρογραφήσει στο τετραμηνιαίο περιοδικό του ΕΛΙΝΥΑΕ, καθώς και σε άλλες επιστημονικές δημοσιεύσεις, προωθώντας τη διάχυση τεκμηριωμένης γνώσης και καλών πρακτικών στον τομέα της πρόληψης και της ασφάλειας στην εργασία.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. στην εκπαίδευση

Δράσεις ευαισθητοποίησης μαθητών και καθηγητών Δ/βάθμιας και Μεταδ/θμιας εκπαίδευσης

Μια σειρά δράσεων ευαισθητοποίησης των μαθητών, επαγγελματικών λυκείων και ΣΑΕΚ υλοποίησε για μια ακόμη χρονιά, το Ινστιτούτο, το πρώτο τετράμηνο του έτους, σε Αθήνα (3ο ΕΠΑΛ Σιβιτανιδείου Σχολής), Θεσσαλονίκη (1ο ΕΠΑΛ Καλαμαριάς, Εργαστηριακού Κέντρου Καλαμαριάς, ΕΠΑΣ-ΔΥΠΑ Βέροιας Ημαθίας) και Ιωάννινα (ΣΑΕΚ Ζίτσας).

Περισσότεροι από 250 μαθητές διαφόρων ειδικοτήτων, όπως αισθητικής, οδοντοτεχνιτών,

μηχανολογίας κ.λπ. με τους εκπαιδευτικούς τους, ενημερώθηκαν, τόσο σε γενικά θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας όσο και σε επιμέρους θεματικές που αφορούσαν στις ειδικότητές τους.

Η ενημέρωση διάρκειας δύο περίπου ωρών πραγματοποιήθηκε άλλοτε στις εγκαταστάσεις του Ινστιτούτου, τις οποίες επισκέφθηκαν οι μαθητές, και άλλοτε στους χώρους τους, όπου μετέβησαν τα στελέχη του Ινστιτούτου.

Εκπαίδευση των φοιτητών του Τμήματος Δημόσιας και Κοινωνικής Υγείας του ΠΑΔΑ, σε θέματα ΥΑΕ

Οι φοιτητές του Τμήματος Δημόσιας και Κοινωνικής Υγείας, του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττι-



κής, στο πλαίσιο της εργαστηριακής εκπαίδευσής τους στο μάθημα «Πρόληψη και προαγωγή υγείας στο εργαστηριακό περιβάλλον», παρακολούθησαν εκπαιδευτικό πρόγραμμα στη θεματική της ΥΑΕ. Η δίωρης διάρκειας εκπαίδευση αφορούσε στους κινδύνους από την έκθεση των εργαζομένων σε χημικούς παράγοντες, καθώς και τις μεθοδολογίες μέτρησής τους. Επίσης, έγινε παρουσίαση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και του ρόλου του στην Ελλάδα. Η εκπαίδευση πραγματοποιήθηκε στις 24 και 31 Μαρτίου 2026 και συμμετείχαν περίπου 50 φοιτητές με τους συνοδούς εκπαιδευτικούς τους.

Διασφαλίζοντας ένα Υγιές Ψυχοκοινωνικό Εργασιακό Περιβάλλον

Το ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον διαμορφώνεται από τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζεται, οργανώνεται και διοικείται η εργασία, καθώς και από τις οργανωσιακές πρακτικές που επηρεάζουν τις καθημερινές συνθήκες εργασίας.

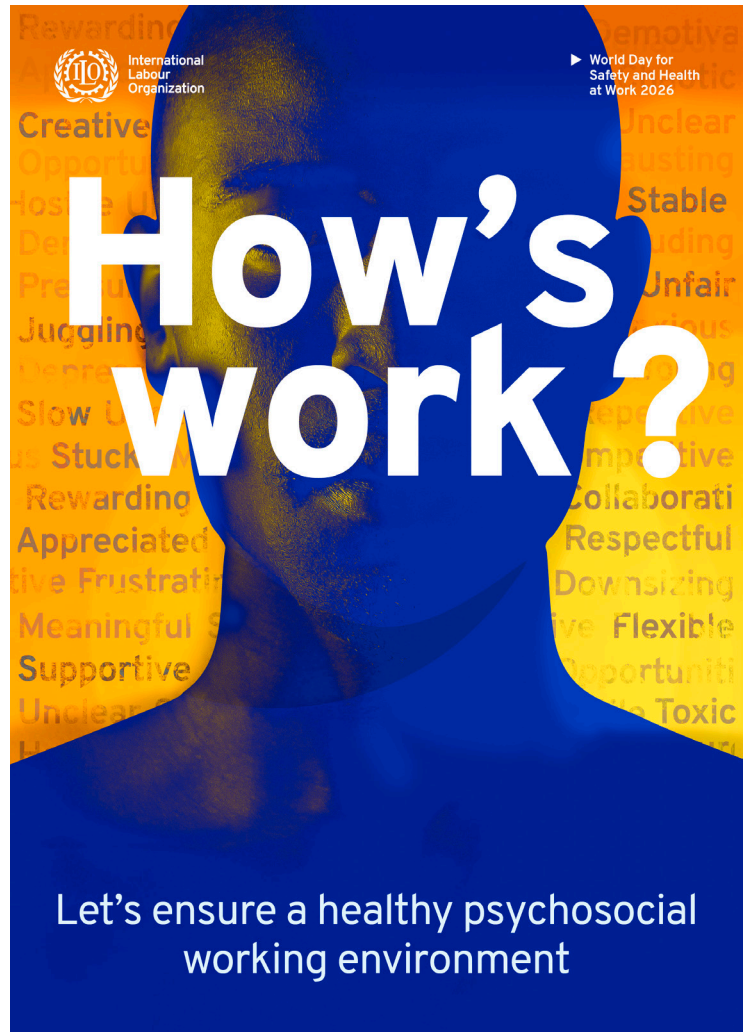
Βασικοί ψυχοκοινωνικοί παράγοντες, όπως ο φόρτος εργασίας, οι ώρες εργασίας, η σαφήνεια ρόλων, η αυτονομία, η υποστήριξη και η δικαιοσύνη, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι βιώνουν την εργασία τους και επηρεάζουν άμεσα την ασφάλεια, την υγεία και τη συνολική τους απόδοση.

Όταν δεν διαχειρίζονται σωστά, οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες μπορούν να μετατραπούν σε κινδύνους. Όπως και οι φυσικοί, χημικοί και βιολογικοί κίνδυνοι, πρέπει να εντοπίζονται, να αξιολογούνται και να αντιμετωπίζονται, ώστε να διασφαλίζεται ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία στις 28 Απριλίου 2026, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας δημοσίευσε υλικό εκστρατείας, συμπεριλαμβανομένης μιας έκθεσης με θέμα με τίτλο: *The psychosocial working environment Global developments and pathways for action* (Το ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον: Παγκόσμιες εξελίξεις και κατευθύνσεις για δράση) και μιας παρουσίασης PowerPoint.

Η έκθεση υιοθετεί μια προληπτική, οργανωσιακή προσέγγιση και εξετάζει τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες σε τρία επίπεδα, δηλαδή το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας, τον τρόπο με τον οποίο η εργασία οργανώνεται και διοικείται, καθώς και τις ευρύτερες πολιτικές, πρακτικές και διαδικασίες που τη διέπουν.

Τα νέα στοιχεία που δημοσιοποιούνται για πρώτη φορά είναι ιδιαίτερα ανησυχητικά. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εκτιμάται ότι συνδέονται με περισσότερους από 840.000 θανάτους ετησίως, κυρίως λόγω καρδιαγγειακών νοσημάτων και ψυχικών διαταραχών, ενώ οδηγούν σε σχεδόν 45 εκατομμύρια χαμένα DALYs κάθε



χρόνο. Το οικονομικό τους αποτύπωμα αντιστοιχεί στο 1,37% του παγκόσμιου ΑΕΠ, αναδεικνύοντας το μέγεθος του προβλήματος.

Οι παρατεταμένες ώρες εργασίας παραμένουν ένας από τους πιο διαδεδομένους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, με το 35% των εργαζομένων παγκοσμίως να εργάζεται πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα. Παράλληλα, η έκθεση σε εκφοβισμό, βία και παρενόχληση εξακολουθεί να αποτελεί σοβαρή απειλή για την ευημερία των εργαζομένων. Σύμφωνα με τη ΔΟΕ, το 23% των εργαζομένων έχει βιώσει τουλάχιστον μία μορφή βίας ή παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής, με την ψυχολογική βία να είναι η συχνότερη.

Για να αντιμετωπιστούν τα σημαντικά κενά στα διαθέσιμα δεδομένα, η ΔΟΕ ξεκίνησε το 2025 στοχευμένο ερωτηματολόγιο προς εθνικούς φορείς ΥΑΕ. Από τις 111 απαντήσεις, το 37% δηλώνει ότι σχεδιάζει να ενισχύσει τα στατιστικά για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και την ψυχική υγεία στην εργασία τα επόμενα χρόνια. Ωστόσο, η ενσωμάτωση των θεμάτων αυτών σε διακρατικές συμφωνίες παραμένει περιορισμένη, καθώς μόλις το 18% των 338 συμφωνιών που καταγράφηκαν μεταξύ 2000 και 2025 περιλαμβάνει σχετικές προβλέψεις.

Κατευθύνσεις για το μέλλον

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας επισημαίνει ότι η πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων απαιτεί συντονισμένη και πολυεπίπεδη προσέγγιση. Κεντρικό ρόλο έχει η ενίσχυση της έρευνας και η συστηματική συλλογή αξιόπιστων δεδομένων, ώστε να εντοπίζονται αποτελεσματικές πρακτικές και να αξιολογούνται οι παρεμβάσεις.

Παράλληλα, είναι αναγκαία η ύπαρξη σαφών και συνεκτικών πολιτικών που να ενσωματώνουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όχι μόνο ως ζήτημα υγείας, αλλά και ως αποτέλεσμα της οργάνωσης και των συνθηκών εργασίας. Η εφαρμογή τους προϋποθέτει καθοδήγηση, εργαλεία και συνεργασία μεταξύ αρμόδιων φορέων και επιχειρήσεων.

Σε επίπεδο χώρου εργασίας, η βελτίωση του τρόπου οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας μπορεί να μειώσει σημαντικά τους κινδύνους. Η σωστή κατανομή καθηκόντων, η υποστήριξη των εργαζομένων και η ενεργή συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων, σε συνδυασμό με υπεύθυνη ηγεσία, συμβάλλουν στη δημιουργία ενός πιο υγιούς και βιώσιμου εργασιακού περιβάλλοντος.

Πηγή: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/world-day-safety-and-health-work-2026>

Αλλαγή πορείας: πώς η τεχνητή νοημοσύνη επαναφέρει τα τεχνικά επαγγέλματα

Νέα ανάλυση του Cedefop, βασισμένη σε διαδικτυακές αγγελίες εργασίας από τα κράτη-μέλη της ΕΕ, δείχνει ότι η άνοδος της γενετικής τεχνητής νοημοσύνης (GEN AI) συνοδεύεται από μια αξιοσημείωτη μεταβολή στη σύνθεση της ζήτησης εργασίας, με ολοένα περισσότερες ενδείξεις ανανεωμένου ενδιαφέροντος για τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες.

Ένα τοπίο κενών θέσεων που αλλάζει

Η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας βρίσκεται σε φάση εξέλιξης. Τα δεδομένα από τις διαδικτυακές αγγελίες εργασίας δείχνουν μια σταδιακή αλλά σαφή αναδιάρθρωση της ζήτησης για νέες θέσεις από τότε που τα εργαλεία γενετικής τεχνητής νοημοσύνης άρχισαν να διαδίδονται στα τέλη του 2022.

Τα επαγγέλματα με υψηλή έκθεση στις δυνατότητες της τεχνητής νοημοσύνης εμφανίζουν μείωση στο μερίδιό τους επί του συνόλου των



αγγελιών. Προγραμματιστές λογισμικού, επαγγελματίες πωλήσεων και μάρκετινγκ, εργαζόμενοι στην εξυπηρέτηση πελατών και ειδικοί βάσεων δεδομένων συγκαταλέγονται σε όσους έχουν χάσει το μεγαλύτερο έδαφος αναλογικά. Αντίθετα, επαγγέλματα που βασίζονται στη φυσική παρουσία, στη χειρωνακτική εμπειρία και στις εφαρμοσμένες τεχνικές δεξιότητες—όπως τεχνικοί μηχανικοί, μηχανικοί συντήρησης, τεχνίτες κατασκευών και εργαζόμενοι στις μεταφορές—παρουσιάζουν αύξηση στο μερίδιο των διαθέσιμων θέσεων.

Αυτά τα μοτίβα παρατηρούνται στη μεγάλη πλειονότητα των κρατών-μελών της ΕΕ. Η ανάλυση βασίζεται σε μερίδια αγγελιών και όχι σε απόλυτους αριθμούς, γεγονός που την καθιστά πιο αξιόπιστη σε σχέση με τις γνωστές ιδιαιτερότητες των διαδικτυακών δεδομένων αγγελιών εργασίας.

Επαγγέλματα τεχνικής κατάρτισης: μια αντιστροφή της τάσης

Ένα ευρύτερο μοτίβο γίνεται εμφανές όταν εξετάζουμε τα επαγγέλματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Vocational Education and Training - VET)¹ ως ενιαία κατηγορία. Από το 2019 έως τα μέσα του 2022, το μερίδιο των διαδικτυακών αγγελιών εργασίας στην ΕΕ που αφορούσε VET επαγγέλματα μειωνόταν σταθερά, από πάνω από 36% σε κάτω από 33%. Η τάση αυτή φαινόταν να αντικατοπτρίζει την αυξανόμενη βαρύτητα των γνώσης-εντατικών και ψηφιακών επαγγελμάτων στην αγορά εργασίας.

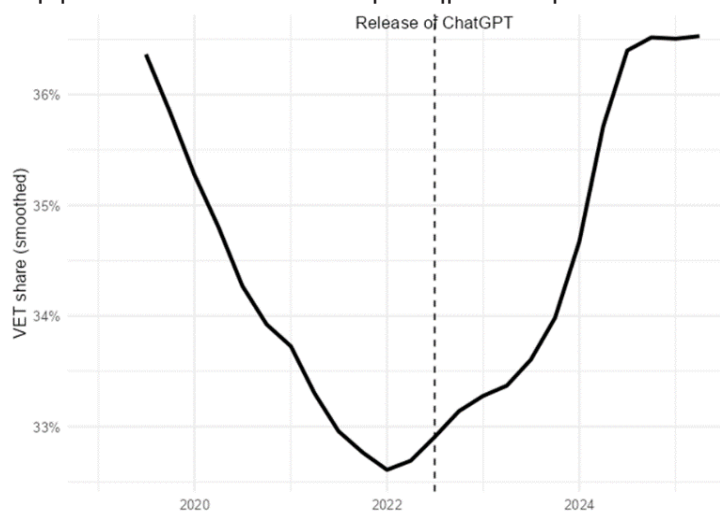


Ωστόσο, από τα τέλη του 2022 η εικόνα έχει αντιστραφεί. Το μερίδιο των αγγελιών για VET επαγγέλματα ανακάμπτει σταδιακά, ξεπερνώντας ξανά το 36% στις αρχές του 2025. Παρότι μπορεί να συνυπάρχουν πολλοί παράγοντες — όπως η μεταπανδημική ανάκαμψη στους τομείς των κατασκευών και της μεταποίησης— η χρονική σύμπτωση της αντιστροφής με τη μαζική υιοθέτηση εργαλείων γενετικής τεχνητής νοημοσύνης και τη συνακόλουθη μείωση της ζήτησης

για αρκετά μη-τεχνικά επαγγέλματα με υψηλή έκθεση στην AI είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτη.

Επιπτώσεις για την πολιτική δεξιότητων

Η μακροπρόθεσμη σταθερότητα αυτών των τάσεων δεν έχει ακόμη επιβεβαιωθεί. Ωστόσο, τα πρώιμα αυτά σημάδια αξίζουν προσοχής στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ατζέντας για τις δεξιότητες. Υποδηλώνουν ότι τα συστήματα τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης παρέχουν στους εργαζόμενους ικανότητες που διατηρούν την αξία τους σε ένα τεχνολογικά μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για



επαγγέλματα που απαιτούν πρακτική εξειδίκευση και εργασία με φυσική παρουσία, τα οποία δεν μπορούν εύκολα να αναπαραχθούν από την τεχνητή νοημοσύνη.

Το Cedefop θα συνεχίσει να παρακολουθεί αυτές τις εξελίξεις καθώς νέα δεδομένα γίνονται διαθέσιμα, συμβάλλοντας στη διαμόρφωση τεκμηριωμένων πολιτικών για τις δεξιότητες και την απασχόληση στην Ευρώπη.

Πηγή: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>

Μετάφραση – Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

(1) Τα επαγγέλματα VET προσδιορίζονται με βάση ταξινόμηση που στηρίζεται στο ISCO και έχει αναπτυχθεί από το Γερμανικό Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (BIBB)

Το Δημόσιο Καπνεργοστάσιο της Οδού Λένορμαν

Επιμέλεια: Σπύρος Δοντάς

Αποσπάσματα από το άρθρο «Το Δημόσιο Καπνεργοστάσιο της Οδού Λένορμαν» της Μαρίας Βλασσοπούλου και της Πέγκυ Δάρα, ανάπτυπο από το περιοδικό «Δομές», τεύχος 159 (2021).

...Το δεύτερο δημόσιο καπνεργοστάσιο της Αθήνας οικοδομείται στην οδό Κηφισού, την ονομαζόμενη σήμερα Λένορμαν, στην απομακρυσμένη από το κέντρο και τότε αραιοκατοικημένη περιοχή της Κολοκυνθούς. Η απόφαση για την κατασκευή του είχε ληφθεί χρόνια πριν, όταν διαπιστώθηκε ότι το «παλαιόν Καπνοκοπήριον ήτο ήδη ανεπαρκές εις χώρον δια τας σημερινάς ανάγκας και ακατάλληλον πλέον επίσης δια την επιτυχή διεξαγωγήν του ελέγχου του Δημοσίου επί της ταινίας της καταναλώσεως του καπνού κ.λπ.». Το 1927 αγοράζεται οικόπεδο εμβαδού 9.100m² περίπου, το οποίο καταλαμβάνει ολόκληρο το οικοδομικό τετράγωνο που περικλείεται από τις οδούς Λένορμαν, Κρέοντος, Λεάνδρου και Αμφιαράου. Η μελέτη για την ανέγερση του κτηρίου εκπονείται από τους πολιτικούς μηχανικούς Παύλο Αθανασάκη και Αντώνη Λιγδόπουλο και η εργολαβία για την κατασκευή του ανατίθεται στον πολιτικό μηχανικό Ν. Γαβαλά. Η οικοδόμησή του ξεκινά το 1928 και ολοκληρώνεται το 1930 ως προς τον όγκο και τις υποδομές του. Αεροφωτογραφία του 1929 δείχνει το Καπνεργοστάσιο ολοκληρωμένο ως προς το περίγραμμά του, χωρίς όμως τη στέγη του αιθρίου. Παρ' ότι η μεταλλική στέγη αποτελεί αρχική και όχι μεταγενέστερη σχεδιαστική επιλογή, η κατασκευή της πραγματοποιείται μετά από την κατασκευή του υπόλοιπου κτηρίου και ολοκληρώνεται πριν την «φοβερά νεροποντή» με «τραγικάς συνεπειάς» που έπληξε την Αθήνα στις 22.11.1934, αφού με το ΦΕΚ Α', αρ. 565/19.11.1935, εγκρίνεται «...Προϋπολογισμός δαπάνης δια την επισκευήν των εκ των βροχών του χειμῶνος επελθουσών βλαβών του Δημοσίου οικήματος του νέου Καπνεργοστασίου Αθηνών εκ δραχμών 121.000...». Σε αεροφωτογραφία του 1937 το κτήριο εικονίζεται ολοκληρωμένο.



ΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟΝ ΚΑΠΝΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟΝ ΑΘΗΝΩΝ, ἐντὸς τοῦ ὁποίου ἐργάζονται οἱ ἐργάται καὶ ἐργάτριαι βιομηχανίας καπνοῦ.

Το Δημόσιο Καπνεργοστάσιο λίγο μετά την έναρξη της λειτουργίας του. Φωτογραφία: Εφημερίδα Ελεύθερος Άνθρωπος, 16.7.1931.

...Λίγα χρόνια μετά την έναρξη λειτουργίας του, η πολεμική προπαρασκευή και η συμμετοχή της Ελλάδας στον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ανοίγουν τις πόρτες του Καπνεργοστασίου στη Στρατιωτική Υπηρεσία Αθηνών. Χωρίς να απομακρυνθούν οι αρχικοί μισθωτές, χώροι του επιτάσσονται για να εγκατασταθούν η Στρατιωτική Καπνοβιομηχανία και η Υγειονομική Υπηρεσία, η οποία ζητά να στεγάσει το συνεργείο των υφαντηρίων, ραφείων και επιδεσμικού υλικού του ελληνικού στρατού. Επί πλέον, υπό την απειλή των βομβαρδισμών, τμήματα των υπογείων του κτηρίου διαμορφώνονται σε καταφύγια για την προφύλαξη των καπνεργατών και των διοικητικών υπαλλήλων. Με την είσοδο των Γερμανών στην Αθήνα, οι επιταγμένοι από το κράτος χώροι περνούν στα χέρια των δυνάμεων κατοχής. Η αποχώρησή τους συνδυάζεται με καταστροφές εκ μέρους εξαγριωμένων πολιτών. Τον Νοέμβριο του 1944, λίγο μετά την Απελευθέρωση, καπνεργάτες του Δημοσίου Καπνεργοστασίου συμμετέχουν μαζί σε συγκέντρωση εορτασμού της επετείου της Οκτωβριανής Επανάστασης. Στα Δεκεμβριανά το κτήριο καταλαμβάνεται από ομάδες του ΕΛΑΣ, ο οποίος ελέγχει τη γύρω περιοχή. Κατά τις εκκαθαριστικές επιχειρήσεις, στα τέλη Δεκεμβρίου 1944 και τις πρώτες μέρες

του Ιανουαρίου 1945, το κτήριο πλήττεται από βρετανικούς όλμους, οι οποίοι καταστρέφουν δομικά στοιχεία του, τις εργοστασιακές εγκαταστάσεις και τη μοναδική μηχανή της εταιρείας Θ. Γεωργιάδη.

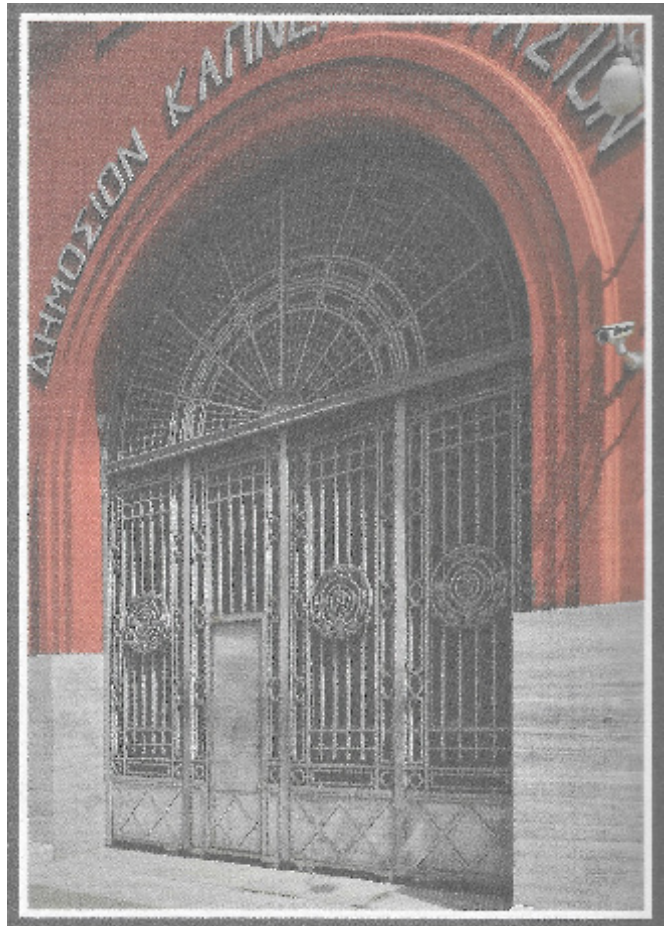
Στην πρώτη μεταπολεμική δεκαετία το Δημόσιο Καπνεργοστάσιο ακολουθεί την πορεία παρακμής του καπνού ως βασικού προϊόντος της ελληνικής οικονομίας. Οι περισσότερες επιχειρήσεις που στεγάζονται στο Καπνεργοστάσιο, την περίοδο αυτή, κατασκευάζουν τσιγάρα για τον στρατό, καθώς ο Εμφύλιος Πόλεμος παρατείνει τις στρατιωτικές επιχειρήσεις. Οι λεηλασίες και οι κλοπές τσιγάρων και αποθεμάτων καπνού, τα κενά κρατικά ταμεία που κληροδοτεί η Κατοχή, η απώλεια βασικών αγοραστών, κυρίως της ηττημένης Γερμανίας, η διεθνής στροφή προς άλλους τύπους τσιγάρων (American blend), η εύνοια προς ξένες εκσυγχρονισμένες καπνεμπορικές επιχειρήσεις και η συνακόλουθη κρίση των τιμών πλήττουν τις μικρές καπνοβιομηχανίες. Η επιδείνωση των όρων εργασίας αποτελεί αναπόφευκτη συνέπεια: οι καπνεργάτες στο Δημόσιο Καπνεργοστάσιο δεν έχουν να αντιμετωπίσουν μόνο γλίσχρους μισθούς, εύθραυστες συλλογικές συμβάσεις και την άρση της κατοχύρωσης του καπνεργατικού επαγγέλματος· η έλλειψη θέρμανσης και η παγωνιά που εισέρχεται από τους σπασμένους υαλοπίνακες των μεγάλων παραθύρων του κτηρίου, επιβαρύνουν τις ανθυγιεινές συνθήκες της καπνεργασίας σε τέτοιο βαθμό, ώστε ο Υπουργός Εργασίας σε επίσκεψή του το 1948 να αποφανθεί ότι «η ελληνική φυλή δολοφονείται εις το Καπνοκοπήριον».

Τις ίδιες αυτές τραγικές συνθήκες αντιμετωπίζουν και δεκάδες απόρων, ανήμπορων και προσφύγων, επαναπατριζόμενων κυρίως από η Ρουμανία και τη Σοβιετική Ένωση, στο «Κέντρο Περιθάλψεως Προσφύγων Κολοκυνθούς», που δημιουργείται από το Υπουργείο Κοινωνικής Πρόνοιας και λειτουργεί μέσα στο Καπνεργοστάσιο από το 1948 έως το 1964. Η τύχη των προσφύγων διαφοροποιείται, καθώς υποστηρίζονται από το πρόγραμμα του ΟΗΕ για επιμόρφωση και αποκατάσταση, και εντάσσονται σε στεγαστικά προγράμματα εγκατάστασης στην περιοχή του Καρέα.

Η φθίνουσα πορεία της καπνοβιομηχανίας οδηγεί αρκετές από τις επιχειρήσεις σε κλείσιμο, όταν τη δεκαετία του 1950 παρέχεται η ευχέρεια για εθελουσία έξοδο, με αποζημίωση και εξαγορά από το Κράτος των μηχανημάτων τους. Όλο και περισσότεροι χώροι του κτηρίου αποδεσμεύονται και, για τις επόμενες τρεις δεκαετίες, αποδίδονται, κυρίως για αποθηκευτικούς σκοπούς, σε δημόσιες υπηρεσίες.

Το 1989 το Υπουργείο Πολιτισμού προχωρά στον χαρακτηρισμό του κτηρίου ως ιστορικού διατηρητέου μνημείου μαζί με τον μηχανολογικό του εξοπλισμό, με το σκεπτικό ότι «αποτελεί σημαντικό δείγμα βιομηχανικής αρχιτεκτονικής και μαρτυρία που συμβάλλει στην ολοκληρωμένη μελέτη και παρουσίαση της ιστορικής εξέλιξης της καπνοβιομηχανίας στην Ελλάδα ως προς τις συνθήκες παραγωγής, τον τρόπο παραγωγής και επιχειρηματικής οργάνωσης»...

...Με επίσημη πράξη της Κτηματικής Εταιρίας του Δημοσίου, το κτήριο του Δημοσίου Καπνεργοστασίου παραχωρείται το 2000 εξ ολοκλήρου στη Βουλή των Ελλήνων, η οποία και προχωρά σε επεμβάσεις για τη στέγαση των λειτουργιών της.



Η σιδερένια θύρα με το πορτέλο επί της Οδού Λένιν. Φωτογραφία: Π. Δάρα. Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών της Βουλής. 2020.

...Στο κτήριο σήμερα στεγάζονται η Διεύθυνση Εκδόσεων και Εκτυπώσεων της Βουλής και το Τμήμα Βιβλιοθήκης Πόλης και Διαχείρισης Συστημάτων Βιβλιοθήκης, το Τμήμα Διατήρησης και Συντήρησης Έντυπου Υλικού και Έργων Τέχνης, και, προσωρινά, το Τμήμα Μπεννακείου Βιβλιοθήκης και Συλλογών Πολιτικών Προσωπικοτήτων της Διεύθυνσης Βιβλιοθήκης της Βουλής...

Βιβλιοπαρουσίαση

Τάσεις στην απασχόληση και την κοινωνία

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

Τίτλος πρωτοτύπου: Employment and Social Trends

Εκδότης: International Labour Organization: ILO

Α΄ έκδοση: 2026

ISBN: 9789220430569 (web PDF)

Σελ.: 77

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) προειδοποιεί: Σταθερή απασχόληση, αλλά στασιμότητα στην ποιότητα εργασίας

Η ΔΟΕ δημοσίευσε την ετήσια έκθεση Employment and Social Trends 2026, η οποία καταγράφει ότι η παγκόσμια ανεργία παραμένει σταθερή στο 4,9%, ωστόσο η ποιότητα των θέσεων εργασίας δεν βελτιώνεται, με τις ανισότητες να διευρύνονται. Η έκθεση επισημαίνει:

- Τη σταθερότητα της απασχόλησης παρά τις οικονομικές πιέσεις.
- Τη στασιμότητα στην πρόσβαση σε «αξιοπρεπείς» θέσεις εργασίας.
- Τις αυξανόμενες προκλήσεις για τους νέους εργαζόμενους, που δυσκολεύονται να βρουν σταθερή εργασία.
- Την επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης και της αβεβαιότητας στο διεθνές εμπόριο, που εντείνουν την πίεση στις αγορές εργασίας.



Όλο το κείμενο είναι διαθέσιμο:

https://researchrepository.ilo.org/view/delivery/41ILO_INST/13147301370002676?bypassKey=492dd5a5-3f7a-45de-9fa7-2d91f07c5f19

Γυναίκα και εργασία

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη

Ενδεικτική βιβλιογραφία και χρήσιμες διασυνδέσεις (2020- σήμερα)

(Πρόσβαση 12/03/2026)

[Bringing in gender perspectives on systematic occupational safety and health management/](#) K.S. Forssberg, A. Vanje, K. Parding, Safety Science, 2022, 152, 10p.

(Πρόσβαση, 08/07/2025)

[Empowering women at work: company policies and practices for gender equality/](#) ILO.- Geneva, 2020.- 110 p. ISBN 9789220330647

[Exploring the gender dimension of telework: implications for occupational safety and health/](#) European Agency for Safety and Health at Work, Discussion Paper, c2024, 17 p.

[Gender differences in occupational hazard exposures within the same occupation: Anationally representative analysis in South Korea/](#) G. Lee, ...[et.al.], Scandinavian Journal of Work Environment & Health, 2025, 51(2), 111-118

[Gender equality and the covid-19 pandemic: labour market, family relationships and public policy/](#) P. Profeta, Inter Economics, 2021, 56(5), 270-273

[Gender, working conditions and health. What has changed?/](#) Ch. Casse, M. De Troyer.- Brussels, Belgium: ETUI, 2021.- 172 p. ISBN 978-2-87452-602-2

[Gender and telework: work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey/](#) S. Coban, Gender, Work and Organization, April 2021, 15 p.

[Insights into women's occupational health and safety: a decade in review of primary data studies/](#) S. Bolghanabadi, A. Haghighi, M.

Jahangiri, Safety, 2024, 10(2)

[Introduction to equality mapping - a tool to strengthen your union/](#) IUF, 14 p.

[New data shine light on gender gaps in the labour market/](#) ILO, March 2023, 8 p.

[Occupational Safety and Health of Women in Mining/](#) B.M. Eiter, ...[et.al.], Journal of Womens Health, 2023, 32(4), 388-395

[The role of women in occupational health and safety management: a gender perspective/](#) K. Mubita, I. Milupi, P.N. Monde, European Journal of Theroretical and Applied Sciences, 2023, 1(4), 535-546

[Sweden: Women's work environment and MSDs prevention/](#) EU-OSHA, 2020, 13 p.

[The COVID-19 response: getting gender equality right for a better future for women at work/](#) ILO, May 2020, Policy Brief, 11 p.

[Women at work in G20 countries: progress and policy action in 2021 \(3rd G20 Employment Working Group Meeting, Geneva, 14-15 2022\)/](#) ILO, OECD

[Women in the "eye" of a pandemic!/](#) C. Jayadev, S. Sanjay, Indian Journal of Ophthalmology, 2021, 69(2), 446-447

[Women's health and working life: a scoping review/](#) M. Gjellestad, ...[et.al.], International Journal of Environmental Research and Public Health, 2023, 7, 20(2)

[Έμφυλος καταμερισμός στην απασχόληση και ψηφιοποίηση/](#) Χ. Παϊδούση.- Αθήνα : Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), 2021.- 54 σ.

Χρήσιμες Διασυνδέσεις

- **Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)**
 Δίκτυο Ενδυνάμωσης Γυναικών στον χώρο της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας
 8+1 γυναίκες σε για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας (video)
- **Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων**
 Οι επτά Αρχές για την Ενδυνάμωση των Γυναικών στις επιχειρήσεις και την οικονομία – μία πρωτοβουλία του Ο.Η.Ε. υπέρ της ουσιαστικής ισότητας των φύλων
- **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)**
<https://www.kethi.gr/profil>
- **Women on top** (Οργανισμός για την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών)
<https://womenontop.gr/>
- **Women in Occupational Health and Safety Society (WOHSS)**
<https://wohss.com/>
- **European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)**
 Ασφάλεια και υγεία στην εργασία για τις γυναίκες
- **European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (EUROFOUND)**
- **The European Trade Union Institute (ETUI)**
 Integrating gender into occupational health and safety
- **Health and Safety Executive (HSE)**
 Pregnant workers and new mothers: your health and safety
 Protecting pregnant workers and new mothers: employers
- **NAPO**
 Women's Occupational Health & Safety
- **International Labour Organisation (ILO)**
 More protection, less inequality: The urgent need for a gender perspective in occupational safety and health
- **World Health Organization (WHO)**
 International Women's Day 2026 "Rights. Justice. Action. For ALL women and girls"
- **Centers for Disease Control and Prevention (CDC, NIOSH)**
 Women's Safety and Health Issues At Work
- **Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS)**
 Gender, Work and Health
- **UNITED NATIONS**
 For ALL Women and Girls: Rights. Equality. Empowerment

Επιμέλεια: Αφροδίτη Δαΐκου

Νόμος 5278/2026 - ΦΕΚ 22/Α` 16.2.2026 Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Υπουργική Απόφαση 4630/2026 - ΦΕΚ 1187/Β` 6.3.2026 Τροποποίηση της υπ' αρ. 73066/01.08.2022 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Έγκριση Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 2022-2027» (Β' 4359) - ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΥΑΕ 2026

Υπουργική Απόφαση Φ.0546/Μ.7934/ΑΣ 14742 /2026 - ΦΕΚ 42/Α` 19.3.2026 Θέση σε ισχύ της Σύμβασης 191 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με τις Τροποποιήσεις σε Διεθνείς Κανόνες Εργασίας που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μιας θεμελιώδους αρχής (ν. 5239/2025, Α' 178)

Υπουργική Απόφαση 95/2026 - ΦΕΚ 1/Β` 8.1.2026 Υπόδειγμα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών του άρθρου 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 69 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Εγκύκλιος 17434/13.3.2026 Υποχρεώσεις οργάνωσης της εργασίας σε θέσεις με εξοπλισμό οθόνης οπτικής απεικόνισης – Εναλλαγή δραστηριοτήτων, διαλείμματα και μέτρα πρόληψης

Νόμος 5281/2026 - ΦΕΚ 28/Α` 25.2.2026 Ενεργή μάχη: Ολοκληρωμένη αναμόρφωση του συστήματος πρόληψης, ετοιμότητας και απόκρισης έναντι δασικών πυρκαγιών και λοιπών φυσικών, τεχνολογικών ή ανθρωπογενών καταστροφών - Πρόβλεψη μηχανισμών άντλησης επιχειρησιακών διδαγμάτων - Ενίσχυση της Διεύθυνσης Αντιμετώπισης Εγκλημάτων Εμπρησμού - Αναβάθμιση Πυροσβεστικής Ακαδημίας - Ρυθμίσεις θεμάτων αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Αποκατάστασης Καταστροφών και Κρατικής Αρωγής και λοιπές διατάξεις - Τροποποιήσεις ν. 4662/2020, ν. 4555/2018, ν. 4797/2021 και ν. 5116/2024

Υπουργική Απόφαση 19512/2026 - ΦΕΚ 974/Β` 20.2.2026 Τροποποίηση της υπ' αρ. 4616/52519/16.05.2016 κοινής απόφασης των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Υγείας και Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων «Καθορισμός συμπληρωματικών μέτρων για την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) αρ. 528/2012 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου,

της 22ας Μαΐου 2012, σχετικά με τη διάθεση στην αγορά και τη χρήση βιοκτόνων» (Β' 1367)

Υπουργική Απόφαση 4364/2026 - ΦΕΚ 759/Β' 13.2.2026 Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520)

Εγκύκλιος 1497/11.2.2026 Παροχή διευκρινίσεων σχετικά με την υποχρέωση ή μη υποχρέωση των υπεύθυνων επιχειρήσεων τροφίμων να καταρτίζουν το προσωπικό τους, εφαρμόζοντας τα προγράμματα του ΕΦΕΤ, στο πλαίσιο εφαρμογής της Υ.Α. 110581/2025 (ΦΕΚ 2161/τ. Β' /06-05-2025) και της υπ' αριθ. 7151/23-06-2026 (ΑΔΑ:6ΙΤΤΟΡ9Τ-ΑΚΡ) εγκυκλίου

Εγκύκλιος 2141/21.1.2026 Εφαρμογή για το έτος 2026 της υπουργικής απόφασης 2432/12.01.2024 «Επιμόρφωση εργοδοτών και εργαζομένων για θέματα άσκησης καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας σε επιχειρήσεις Β' και Γ' κατηγορίας» (ΦΕΚ Β' 155, ΑΔΑ: 9Π6Φ46ΝΛΔΓ-ΝΙΨ)

Υπουργική Απόφαση 153/2026 - ΦΕΚ 95/Β' 15.1.2026 Καθορισμός των τεχνικών και λειτουργικών προδιαγραφών δωματίων προσωπικού καθώς και της διαδικασίας νόμιμης λειτουργίας τους, ελέγχου και κυρώσεων

Υπουργική Απόφαση ΥΠΕΝ/ΔΙΠΑ/147520/9699 /2026 - ΦΕΚ 44/Β' 12.1.2026 Τροποποίηση της υπό στοιχεία ΥΠΕΝ/ΔΙΠΑ/17185/1069/24.02.2022 (Β' 841) υπουργικής απόφασης, ως προς την κατάταξη του είδους του έργου με α/α 11 «Λοιπές εγκαταστάσεις ειδικής τουριστικής υποδομής πλην των αναφερομένων στους α.α. 7, 8, 9, 10 και 18» της 6ης Ομάδας «Τουριστικές εγκαταστάσεις και έργα αστικής ανάπτυξης, κτιριακού τομέα, αθλητισμού και αναψυχής»

Εγκύκλιος ΥΠΕΝ/ΓΡΓΓΧΣΑΠ/2542/139/12.1.2026 Εγκύκλιος οδηγία σχετικά με την εφαρμογή των παρ. 7 και 8 του άρθρου 75 ν. 5261/2025 (Α' 231)

Εγκύκλιος ΥΠΕΝ/ΓΔΠΠ/79/1/2.1.2026

Διευκρινίσεις σχετικά με την χρονική διάρκεια της ΑΕΠΟ όταν υποβάλλεται κοινό αίτημα τροποποίησης και ανανέωσής της

Υπουργική Απόφαση 215844/2025 - ΦΕΚ 7331/Β' 31.12.2025 Όροι και προϋποθέσεις για τη λειτουργία σταθμών αυτοκινήτων, με χρησιμοποίηση μηχανικών μέσων αποθήκευσης οχημάτων

(μηχανικοί χώροι στάθμευσης)- Αντικατάσταση της υπ' αρ. 84184/6127/09.09.1993 κοινής υπουργικής απόφασης «Όροι και προϋποθέσεις για την ίδρυση και λειτουργία σταθμών αυτοκινήτων με χρησιμοποίηση μηχανικών μέσων αποθήκευσης οχημάτων (μηχανικοί χώροι στάθμευσης)» (Β' 736)

[Υπουργική Απόφαση ΥΠΕΝ/ΓρΓΓΦΠΥ/146465/6617/2025](#)-ΦΕΚ7058/Β' 24.12.2025 Τροποποίηση της υπό στοιχεία 36060/1155/Ε.103/13.6.2013 κοινής απόφασης των Υπουργών Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας, Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων και Περιβάλλοντος, Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής «Καθορισμός πλαισίου κανόνων, μέτρων και διαδικασιών για την ολοκληρωμένη πρόληψη και τον έλεγχο της ρύπανσης του περιβάλλοντος από βιομηχανικές δραστηριότητες, σε συμμόρφωση προς τις διατάξεις της οδηγίας 2010/75/ΕΕ "περί βιομηχανικών εκπομπών (ολοκληρωμένη πρόληψη και έλεγχος της ρύπανσης)" του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Νοεμβρίου 2010» (Β' 1450)

[Υπουργική Απόφαση οικ. ΥΠΕΝ/ΔΑΟΚΑ/ 7133/234/2025](#) - ΦΕΚ 6995/Β' 23.12.2025 Τροποποίηση της υπό στοιχεία ΥΠΕΝ/ΔΑΟΚΑ/ 66006/2360/16-06-2023 υπουργικής απόφασης «Έγκριση Κτιριοδομικού Κανονισμού» (Β' 3985)

[Υπουργική Απόφαση 25184/2026](#) - ΦΕΚ 2161/Β' 16.4.2026 Τροποποίηση της υπό στοιχεία οικ. 52019/ΔΤΒΝ 1152/18.5.2016 κοινής υπουργικής απόφασης «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 για την εναρμόνιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τις συσκευές και τα συστήματα προστασίας που προορίζονται για χρήση σε εκρήξιμες ατμόσφαιρες (αναδιτύπωση)» - Ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο των διατάξεων του άρθρου 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2749 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 9ης Οκτωβρίου 2024 (L 8.11.2024) (Β' 1426)

[Υπουργική Απόφαση 28746/2026](#) - ΦΕΚ 2126/Β' 9.4.2026 Τροποποίηση της υπό στοιχεία οικ. 51157/ΔΤΒΝ 1129/2016 κοινής υπουργικής απόφασης «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2014/35/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Φεβρουαρίου 2014 για την εναρμόνιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με

τη διαθεσιμότητα στην αγορά ηλεκτρολογικού υλικού που προορίζεται να χρησιμοποιηθεί εντός ορισμένων ορίων τάσης» (Β' 1425) - Ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο των διατάξεων του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2749 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 9ης Οκτωβρίου 2024 (L 8.11.2024)

[Υπουργική Απόφαση 25725/2026](#) - ΦΕΚ 2007/Β' 7.4.2026 Τροποποίηση της υπό στοιχεία 74124/ΔΤΒΝ 1431/2016 κοινής υπουργικής απόφασης «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς την Οδηγία 2014/68/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 για την εναρμόνιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τη διαθεσιμότητα του εξοπλισμού υπό πίεση στην αγορά» (Β' 2278) - Ενσωμάτωση του άρθρου 10 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/2749 (L 8.11.2024) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

[Νόμος 5290/2026](#) - ΦΕΚ 47/Α' 30.3.2026 Εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση μεταφορών: Τεχνικός έλεγχος - Εγκαταστάσεις εξυπηρέτησης οχημάτων, συγκοινωνιακοί φορείς, επιβατικές - οδικές-εμπορευματικές μεταφορές, ηλεκτροκίνηση, Σχέδια Βιώσιμης Αστικής Κινητικότητας, ρυθμίσεις για τις πρότυπες προτάσεις, Αρχή Πολιτικής Αεροπορίας και άλλες διατάξεις

[Υπουργική Απόφαση 23842/2026](#) - ΦΕΚ 1766/Β' 27.3.2026 Τροποποίηση της υπό στοιχεία 44027/ΔΤΒΝ 742/2018 κοινής υπουργικής απόφασης «Αναγκαία συμπληρωματικά μέτρα για την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/426 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 9ης Μαρτίου 2016 σχετικά με τις συσκευές με καύση αέριων καυσίμων και την κατάργηση της οδηγίας 2009/142/ΕΚ» - Συμπληρωματικά μέτρα για την εφαρμογή του άρθρου 4 του Κανονισμού (ΕΕ) 2024/2748 (L 8.11.2024) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Β' 1506)

[Υπουργική Απόφαση 22606/2026](#) - ΦΕΚ 1619/Β' 24.3.2026 Τροποποίηση της υπό στοιχεία 2300 ΕΦΑ (493)/06.02.2008 κοινής υπουργικής απόφασης «Τρόπος διενέργειας των μετρήσεων για την τήρηση των ορίων ασφαλούς έκθεσης του κοινού σε ηλεκτρομαγνητική ακτινοβολία από κάθε κεραία» (Β' 346)

Συνέδρια - Ημερίδες

Επιμέλεια: Φανή Θωμαδάκη



HSE Nexus 2026: Europe & Middle East Safety, AI & ESG Conference
6 - 7/5/2026, Berlin



ORP Lean Barcelona 2026
1 - 3/7/2026, Barcelona, Spain



18 SAFETY GALA
The Int'l ESG Conference
15/5/2026
Sofitel Athens Airport Hotel



ICOHS 2026: 20. International Conference on Occupational Health and Safety
July 2 - 3, 2026, Mykonos, Greece (Digital)



9th EUROSNET conference - "Digital and green innovations: Shaping the future of OSH"
27 - 28/5/2026, Paasitorni, Helsinki, Finland



17th conference of the European Academy of Occupational Health Psychology
15 - 17/7/2026, Helsinki, Finland



114th Session of the International Labour Conference
1-2/7/2026



Αέρια Καύσιμα Κίνδυνοι & Προστασία σε Βιομηχανία, Βιοτεχνία, Εστίαση, Ξενοδοχεία και Οικιακή Χρήση
Τετάρτη 27 Μαΐου 2026, OTE Academy



"Driving health forward. Health care for truck drivers across borders" Symposium
3/6/2026, BG Verkehr Head Office, Hamburg, Germany

Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο
ΕΛΙΝΥΑΕ
Εθνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Διασυνδέοντας τη θεωρία με την πράξη

6 Μαΐου 2026
09.30 - 14.00

Μέγαρο Μουσικής Αθηνών
Αίθουσα ΜΑΡΙΝΟΣ

ΕΛΙΝΥΑΕ Ψ Τμήμα Ψυχολογίας
Τμήμα Ειδικής Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Εργασίας
Υπό την Αιγίδα του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Ημερίδα στα Ιωάννινα

Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Πρόληψη και αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων

Δευτέρα 11 Μαΐου 2026
Ώρα 18:00 - 21:00

Κτήριο των Γενικών Αρχείων του Κράτους
Ιστορικό Αρχείο Ηπείρου
1ος όροφος

Νέα έκδοση
ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Ανάλυση Κινδύνου και Ανθρώπινοι Παράγοντες

Μία συνοπτική εισαγωγή

Α
θ
ή
ν
α

2
0
2
6

