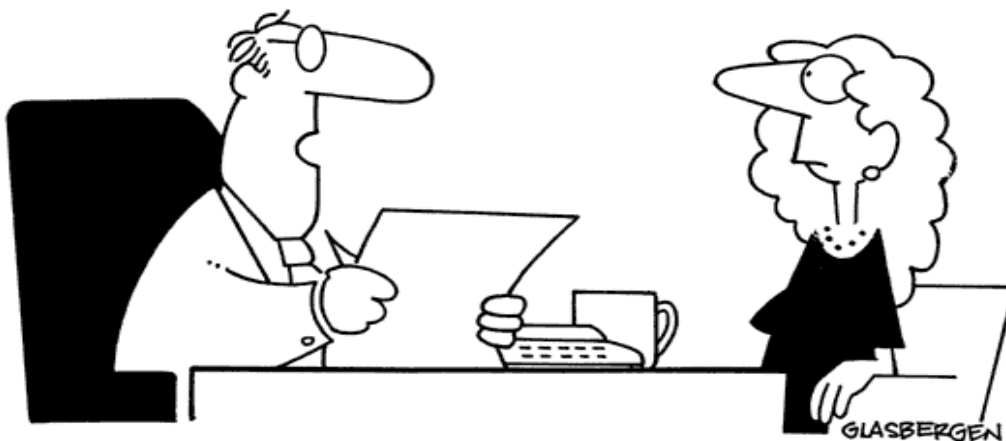


ΑΤΕΙ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Copyright 2002 by Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



“You take 30 minutes for lunch and you go home at 5:00 every afternoon. At this rate, you’re going to use up all of your vacation time!”

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΙΤΛΟΣ

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ –ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ (ΔΙΩΤΙΚΟ & ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ).

ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ : ΧΑΡΕΤΙΝΑ ΤΡΟΛΑ & ΜΑΡΙΑ ΡΟΥΣΣΟΥ

ΕΠΟΠΤΕΥΟΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΓΕΩΡΓΙΑ ΤΖΑΜΑΛΟΥΚΑ
ΗΡΑΚΛΕΙΟ

<u>Περιεχόμενα</u>	1.
1.	<u>Περίληψη</u>2.
2.	<u>Εισαγωγή</u>3.
3.	<u>Εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου</u>3.
I.	<u>Εισαγωγή στην εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου</u>3.
II.	<u>Ταξινόμηση και ορισμός των επαγγελματικών κινδύνων</u>6.
III.	<u>Διαδικαστικές φάσεις εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου</u>8.
IV.	<u>Παρουσίαση των φάσεων εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου στην εργασία</u>11.
V.	<u>Ένα πλαίσιο δράσης για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία</u>16.
VI.	<u>Επιθεώρηση εργασίας</u>18.
VII.	<u>Αξιοπρεπής απασχόληση</u>18.
VIII.	<u>Η σχέση ανάμεσα στην υγεία και ασφάλεια και στην παραγωγικότητα</u>21.
IX.	<u>Σύγκριση κυριότερων στοιχείων της προσέγγισης των Συστημάτων Διαχείρισης στην επαγγελματική υγεία και ασφάλεια σε επιχειρηματικό και εθνικό επίπεδο</u>25.
X.	<u>Εκπαίδευση κατάρτιση και πληροφόρηση</u>27.
XI.	<u>Τα πιο σημαντικά είδη πληροφόρησης</u>28.
4.	<u>Έρευνα</u>31.
I.	<u>Εισαγωγή και σκοπός</u>31.
II.	<u>Δειγματοληπτικό πλαίσιο</u>33.
III.	<u>Επεξεργασία αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου</u>35.
IV.	<u>Προτάσεις</u>40.
V.	<u>Πρόληψη εργατικών ατυχημάτων</u>44.
5.	<u>Βιβλιογραφία</u>49.
6.	<u>Παραρτήματα</u>50.

Περίληψη

Στα πλαίσια του επαγγελματικού τομέα, η περιφρούρηση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία αποτελούν πρωταρχικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Οι κίνδυνοι επιβάρυνσης της υγείας με επαγγελματικές ασθένειες ή εμφάνισης ατυχημάτων στην εργασία είναι υπαρκτοί και μπορούν να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στο εισόδημα, την ποιότητα ζωής ακόμα και αυτή την ίδια τη ζωή των εργαζομένων.

Το Ελληνικό Κράτος και η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζοντας τα δικαιώματα αυτά έχουν θεσπίσει σειρά νόμων, Προεδρικών Διαταγμάτων, Οδηγιών καθώς και το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας.

Παρά την θέσπιση όμως του σχετικού νομοθετικού πλαισίου οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας δεν τηρούνται σε βαθμό τέτοιο ώστε ο κίνδυνος των εργατικών ατυχημάτων και σοβαρών ασθενειών να μηδενιστεί.

Με την εργασία αυτή επιθυμούμε να παρουσιάσουμε τα δικαιώματα των εργαζομένων στην Ελλάδα τον 21^ο, τις αποζημιώσεις τις οποίες δικαιούνται για την εργασία τους καθώς και τις όποιες υποχρεώσεις τους. Επίσης θέλουμε να δείξουμε τον επαγγελματικό κίνδυνο που υπάρχει στον χώρο εργασίας όταν δεν τηρούνται οι κανόνες ασφαλείας και οι φυσιολογικές ώρες εργασίας.

Ερευνώντας μικρό δείγμα από υπαλλήλους διαφορετικών ειδικοτήτων σε ιδιωτική ξενοδοχειακή μονάδα και από υπαλλήλους δημοσίου νοσοκομείου στο Ηράκλειο στοχεύουμε να παρουσιάσουμε τι επαγγελματικούς κινδύνους διατρέχουν όσοι εργάζονται στις παραπάνω μονάδες.

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

I. Εισαγωγή στην εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου

Ο επαγγελματικός κίνδυνος εκφράζεται συνήθως ως συνώνυμο της επαγγελματικής <<έκθεσης>> , μπορεί όμως να εκφρασθεί και ως συνώνυμο της <<βλάβης>> που προκλήθηκε από την έκθεση αυτή. Έτσι, στην πρώτη περίπτωση μιλάμε π. χ. για κίνδυνο από ακτινοβολία, κίνδυνο από θόρυβο , ή κίνδυνο από έκρηξη , εστιάζοντας στην έκθεση του εργαζόμενου στον αναφερόμενο κίνδυνο, ενώ στη δεύτερη περίπτωση μιλάμε για κίνδυνο καρκίνου, κίνδυνο βαρηκοΐας , ή κίνδυνο τραυματισμού από το ωστικό κύμα αντίστοιχα, εστιάζοντας στο αποτέλεσμα της επαγγελματικής έκθεσης, δηλαδή στη βλάβη.

Μπορούμε να πούμε λοιπόν ότι ο <<επαγγελματικός κίνδυνος>> σχετίζεται με την πιθανότητα ή συχνότητα έκθεσης των εργαζομένων σε κάποια πηγή κινδύνου που βρίσκεται στον εργασιακό χώρο (π.χ. θόρυβο, χημικές ουσίες, χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, μονότονη ή επαναληπτική εργασία, απροστάτευτα κινούμενα μέρη μηχανών κ. λ. π) , καθώς επίσης και με τη σοβαρότητα των συνεπειών, δηλαδή τη βιολογική βλάβη που προκλήθηκε από την έκθεση αυτή. Η συνθετική προσέγγιση της πιθανότητας έκθεσης και της σοβαρότητας των συνεπειών, εκφράζεται απ' την έννοια της επικινδυνότητας που προσδιορίζει το βαθμό του επαγγελματικού κινδύνου.

Αυτές οι διαφορετικές ερμηνείες της έννοιας του επαγγελματικού κινδύνου σηματοδοτούν όμως και την κυρίαρχη κατεύθυνση της συνισταμένης στην οποία συγκλίνουν.

Η προστασία της υγείας και ασφάλειας καθώς επίσης και η πρόληψη των συνεπειών των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού χώρου, αποτελούν τον τελικό στόχο των διαδικασιών εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου.

Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί μια σύνθετη, διαχρονική και δυναμική διαδικασία που μέσω της αποδόμησης και της ανάλυσης συντελεί

στη συγκρότηση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος προσαρμοσμένου στις ανθρώπινες ικανότητες και δυνατότητες.

Δε θα έπρεπε να κυριαρχήσει η άποψη ότι η Εκτίμηση του Επαγγελματικού Κινδύνου λειτουργεί σαν μέσο αποθήκευσης τεχνικών πληροφοριών που χρησιμεύουν αποκλειστικά για ποσοτικές μεθόδους εκτίμησης, με τη χρήση δεικτών επικινδυνότητας. Τα πληροφοριακά στοιχεία που προέρχονται από την ανάλυση του εργασιακού περιβάλλοντος και των επιπτώσεών του στην υγεία και ασφάλεια, κατάλληλα επεξεργασμένα, συντελούν στη συγκρότηση των παρεμβάσεων πρόληψης που οδηγούν στην προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος στις διαστάσεις του εργαζόμενου ανθρώπου.

Αυτές οι παρεμβάσεις πρέπει να είναι ικανές να ανατρέψουν την υπάρχουσα κατάσταση, στοχεύοντας στην απομάκρυνση των ενδογενών κινδύνων κάθε παραγωγικής δραστηριότητας (στόχος εγγενούς ασφάλειας) , δηλαδή να μην περιορίζονται μόνο στη διαχείριση του κινδύνου με την τιθάσευσή του.

Ο δυναμικός χαρακτήρας των διαδικασιών εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου, εκφράζεται μέσω της αξιολόγησης των επεμβάσεων για την προστασία και πρόληψη της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς και τη διαχρονική παρακολούθηση των βλαπτικών παραγόντων σε σχέση και με την προσαρμογή της τεχνολογίας στις νέες παραγωγικές απαιτήσεις.

Η Γραπτή Εκτίμηση Κινδύνου ¹ αποτελεί εργοδοτική υποχρέωση καθώς επίσης και ένα βασικό μέσο αυτοελέγχου της κάθε επιχείρησης, εφόσον εξασφαλίζεται η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων τόσο στις φάσεις του ποιοτικού και ποσοτικού προσδιορισμού των κινδύνων του εργασιακού περιβάλλοντος, όσο και σε αυτές της πρόληψης και προαγωγής της εργασιακής υγείας και ασφάλειας.

Η εκτίμηση του Επαγγελματικού Κινδύνου είναι μια συλλογική διαδικασία που απαιτεί συγκεκριμένη ακολουθία βασικών ενεργειών, για να είναι πλήρης και αποτελεσματική.

¹ Αναφέρεται στις διατάξεις του ΠΔ 17/1996, το οποίο συμπληρώνεται με το ΠΔ 159/1999

Οι βασικές ενέργειες περιλαμβάνουν:

- Εντοπισμό των πηγών κινδύνου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων που χαρακτηρίζουν κάθε παραγωγική διαδικασία
- Εξακρίβωση των δυνητικών κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, προερχόμενων από τις παραγωγικές διαδικασίες
- Εκτίμηση του μεγέθους του κινδύνου και των επιπτώσεών του στην υγεία και ασφάλεια
- Προγραμματισμό και διαχείριση των διαδικασιών πρόληψης

Αυτό το σχέδιο εκτίμησης οδηγεί στις εξής πιθανές υποθέσεις <<κινδύνου>> για κάθε εργασιακό χώρο ή θέση εργασίας:

- Στην απουσία κινδύνων έκθεσης στον εργασιακό χώρο
- Στην παρουσία κινδύνων <<ελεγχόμενης>> έκθεσης αναφορικά με τα επίπεδα που ορίζει κάθε φορά η εθνική νομοθεσία
- Στην παρουσία κινδύνων μη ελεγχόμενης έκθεσης

Στην πρώτη περίπτωση δεν αναδεικνύονται κίνδυνοι οι οποίοι συνδέονται άμεσα με την παραγωγική διαδικασία. Στην δεύτερη περίπτωση οι κίνδυνοι που προκύπτουν από την παραγωγική διαδικασία, μπορούν να τεθούν υπό <<έλεγχο>> με την εφαρμογή των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας και σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία και πρακτική σχετικά με την προστασία και πρόληψη της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Στην τρίτη περίπτωση πρέπει να εφαρμοστούν άμεσα οι επεμβάσεις πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου.ⁱ

ⁱ όπως αυτές καθορίζονται στα άρθρα 4,6 και 7 του ΠΔ 17/96 και την εκάστοτε νομοθεσία για την εργασιακή υγεία και ασφάλεια.

II. Ταξινόμηση και ορισμός των επαγγελματικών κινδύνων

Οι κίνδυνοι που πηγάζουν από κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, αν και συνήθως δρουν σε συνεργεία (π.χ. η εντατικοποίηση της εργασίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον με υψηλά επίπεδα θορύβου δημιουργεί τις προϋποθέσεις ώστε να εκδηλωθεί τόσο μια επαγγελματική ασθένεια όσο και ένα εργατικό ατύχημα), για λόγους τακτοποίησης και καταγραφής, ταξινομούνται σε τρεις μεγάλες ομάδες :

1^η ομάδα:

κίνδυνοι για την ασφάλεια ή κίνδυνοι εργατικού ατυχήματος που περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί τραυματισμός ή βιολογική βλάβη στους εργαζόμενους, ως συνέπεια της έκθεσης στην πηγή κινδύνου. Η φύση της πηγής κινδύνου καθορίζει την αιτία και το είδος του τραυματισμού ή της βιολογικής βλάβης, που μπορεί να είναι μηχανική, ηλεκτρική, χημική, θερμική κ. λ π

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται (ενδεικτικά) :

- Στις κτιριακές δομές (π.χ. μη τήρηση των πολεοδομικών και υγειονομικών κανονισμών, ανεπάρκεια εξόδων κινδύνου, ολισθηρά δάπεδα, ελλιπής συντήρηση κατασκευών, απουσία προστατευτικών έναντι πτώσης κλπ.)
- Στον εξοπλισμό εργασίας (π.χ. απουσία προστατευτικών διατάξεων επικίνδυνων ζωνών στις μηχανές, ελλιπής συντήρηση, χρήση από μη εκπαιδευμένο προσωπικό κλπ)
- Σε χρήση εύφλεκτων ή/ και εκρηκτικών ουσιών, έλλειψη μέτρων ελέγχου πηγών έναυσης, ελλιπής εξαερισμός, ανεπαρκής εξοπλισμός πυρανίχνευσης – συναγερμού- κατάσβεσης, απουσία διατάξεων ασφάλειας του εξοπλισμού υπό πίεση κλπ.)
- Σε χρήση άλλων επικίνδυνων ουσιών όπως τοξικές, διαβρωτικές κλπ (π. χ . μη τήρηση προδιαγραφών ασφαλούς χρήσης και αποθήκευσης των ουσιών με βάση το δελτίο δεδομένων ασφάλειας προϊόντων)
- Σε φυσικούς παράγοντες (π.χ. απόσπαση προσοχής εργαζόμενου λόγω υψηλού θορύβου)

2^η ομάδα:

Κίνδυνοι για την υγεία που περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί αλλοίωση στη βιολογική ισορροπία των εργαζομένων (ασθένεια) , συνέπεια της επαγγελματικής έκθεσης σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται σε:

- Χημικούς παράγοντες (π. χ υπέρβαση Οριακών Τιμών Έκθεσης)
- Φυσικούς παράγοντες (π.χ. υπέρβαση Οριακών Τιμών Έκθεσης)
- Βιολογικούς παράγοντες (π.χ. παρουσία βιολογικών ρύπων)

3^η ομάδα:

Κίνδυνοι εργονομικοί ή εγκάρσιοι (για την υγεία και την ασφάλεια) οι οποίοι χαρακτηρίζονται από την αλληλεπίδραση της σχέσης, εργαζομένου και οργάνωσης εργασίας στην οποία είναι ενταγμένος. Οι αιτίες αυτών των κινδύνων εντοπίζονται στην ίδια τη δομή της παραγωγικής διαδικασίας, που οδηγεί στην αναγκαστική προσαρμογή της εργασίας . Ο σχεδιασμός επεμβάσεων για την πρόληψη ή/ και την προστασία των εργαζομένων από αυτούς τους κινδύνους πρέπει να στοχεύει σε μια δυναμική ισορροπία μεταξύ του ανθρώπου και του εργασιακού περιβάλλοντος, με βασική συντεταγμένη την προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, προσαρμογή που προϋποθέτει τη γνώση των φυσιολογικών αλλά και παθολογικών μηχανισμών του ανθρώπινου οργανισμού.

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται:

- Στην οργάνωση εργασίας (π.χ. εντατικοποίηση, μονοτονία, βάρδιες, κλπ.)
- Σε ψυχολογικούς παράγοντες(π.χ. άτυπες μορφές εργασίας, ηθική παρενόχληση κλπ.)
- Σε εργονομικούς παράγοντες (π.χ. μη εργονομικός σχεδιασμός της θέσης εργασίας κλπ.)

- Σε αντίξοες συνθήκες (π.χ. εργασίες με ακατάλληλο εξοπλισμό, εργασίες σε αντίξοες κλιματολογικές συνθήκες κλπ)

III. Διαδικαστικές φάσεις εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου

Η διαδικασία εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου ακολουθεί βασικές ενέργειες που οδηγούν στον εντοπισμό των πηγών κινδύνου, την εξακρίβωση, καθώς και τον ποσοτικό και ποιοτικό προσδιορισμό των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος.

a) Εντοπισμός των πηγών κινδύνου (πρώτη φάση)

Αυτή ή φάση περιλαμβάνει μια επιμελημένη και πλήρη καταγραφή της παραγωγικής διαδικασίας των υπό εξέταση χώρων ή θέσεων εργασίας.

Η καταγραφή αφορά:

- Την καταγραφή της παραγωγικής διαδικασίας και ροής, την περιγραφή της παραγωγικής τεχνολογίας, των μηχανών , των εγκαταστάσεων των χρησιμοποιούμενων υλών και ουσιών , των διαδικασιών συντήρησης των μηχανών και των εγκαταστάσεων, την επεξεργασία και διάθεση των απόβλητων καθώς και την εσωτερική και εξωτερική διακίνηση των φορτίων και των προϊόντων.
- Τον προσδιορισμό χρήσης των χώρων εργασίας (π.χ. εργαστήρια , γραφεία, αποθήκες κλπ.)
- Τα κτιριακά χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου (αντισεισμική προστασία, επιφάνεια, χωρητικότητα, ανοίγματα κ.λπ. .)
- Τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων στα υπό εξέταση τμήματα της παραγωγικής διαδικασίας (αριθμός εργαζομένων, φύλο, βάρδιες εργασίας, εργασιακή ηλικία κ.λπ.)

- Τις πληροφορίες που προέρχονται από την ιατρική παρακολούθηση, εάν και εφόσον παρέχεται, καθώς και αυτές που σχετίζονται με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες.

Αυτή η καταγραφή της παραγωγικής διαδικασίας και του τεχνολογικού κύκλου παρέχοντας μια ολοκληρωμένη γνώση των παραγωγικών δραστηριοτήτων, επιτρέπει τον εντοπισμό των πηγών κινδύνου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Για να επιτευχθεί μια ουσιαστική και όχι τυπική καταγραφή των παραγωγικών διαδικασιών είναι απαραίτητη η άντληση πληροφοριών από τους εργαζόμενους σχετικά με τις πραγματικές συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο.

b) Εξακρίβωση των κινδύνων έκθεσης (δεύτερη φάση)

Η εξακρίβωση των κινδύνων έκθεσης αποτελεί εκείνη τη διαδικασία η οποία μας επιτρέπει να προσδιορίσουμε ποιοτικά τους βλαπτικούς παράγοντες στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι.

Ως εκ τούτου εξετάζεται και καταγράφεται:

- Ο τρόπος λειτουργίας (π.χ. χειροκίνητη, αυτοματοποιημένη, μηχανική, μικτή κλπ.) , καθώς και η μορφή της παραγωγικής δραστηριότητας.
- Η οργάνωση της παραγωγικής δραστηριότητας στο υπό εξέταση εργασιακό περιβάλλον (π.χ. χρόνος παραμονής στον εργασιακό χώρο, ταυτόχρονη ύπαρξη άλλων δραστηριοτήτων κ.λπ.).
- Η λήψη ή μη μέτρων προστασίας και πρόληψης για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.
- Η άποψη των εργαζομένων για τις συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο στον οποίο εργάζονται καθώς και τις αναφορές τους για τις επιπτώσεις των βλαπτικών παραγόντων στην κατάσταση της υγείας τους(μέσω της εργατικής υποκειμενικότητας).

c) Εκτίμηση των κινδύνων έκθεσης (τρίτη φάση)

Η εκτίμηση των κινδύνων έκθεσης που καταγράφηκαν και εξακριβώθηκαν στις 2 προηγούμενες φάσεις ανάλυσης του εργασιακού περιβάλλοντος (φάση πρώτη και φάση δεύτερη), υλοποιείται διαμέσου:

- Του ελέγχου της εφαρμογής των κανόνων ασφάλειας (π.χ. των μηχανών).
- Του ελέγχου << αποδεκτών>> για την υγεία και την ασφάλεια συνθηκών εργασίας (σχετικά με τη φύση των κινδύνων , τη χρονική διάρκεια, τον τρόπο υλοποίησης και την μορφή των παραγωγικών δραστηριοτήτων), αναφορικά με την κείμενη νομοθεσία.
- Του ποσοτικού προσδιορισμού των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος και των επιπτώσεών του στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, με την διεξαγωγή τόσο στοχευόμενων μετρήσεων όσο και στοχευόμενων ιατρικών εξετάσεων.

Ο ποσοτικός προσδιορισμός αποτελεί το πιο κρίσιμο στάδιο κάθε διαδικασίας εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου. Η αποτίμηση μίας βασικής παραμέτρου του ποσοτικού προσδιορισμού, η οποία είναι η σοβαρότητα των συνεπειών από κάθε πηγή κινδύνου δεν αποτελεί μία απλή, ουδέτερη, τεχνοκρατική διαδικασία. Ο ταξικός προσανατολισμός της εκτίμησης επιδρά στο αποτέλεσμα της. (Σοβαρές συνέπειες για ποιόν; Για τον εργοδότη ή για τον εργαζόμενο;). Το αποτέλεσμα της εκτίμησης εξαρτάται στην πράξη από ένα πλήθος παραγόντων που καθορίζουν την εργασία του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας (χρόνος απασχόλησης, εκπαίδευση, εργασιακές σχέσεις και βαθμός ανεξαρτησίας από τον εργοδότη κλπ.)

Η παρέμβαση επομένως τους συνδικαλιστικού κινήματος στην συγκεκριμένη θεματολογία δεν εξαντλείται στην απαίτηση για τυπική ύπαρξη γραπτής εκτίμησης , αλλά στους όρους διαμόρφωσης του περιεχομένου της. Ανάλογος πρέπει να είναι και ο προσανατολισμός του κρατικού ελέγχου.

IV. Παρουσίαση των φάσεων εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου

1. Εντοπισμός των πηγών κινδύνου (πρώτη φάση)

Καταγραφή της παραγωγικής διαδικασίας (π.χ. παραγωγικός κύκλος υλικά, μηχανές, εγκαταστάσεις, οργάνωση εργασίας κλπ.)

+

Ανάλυση των παραγωγικών φάσεων για τον εντοπισμό των πηγών κινδύνου

↓

Κίνδυνοι για την ασφάλεια	Κίνδυνοι για την υγεία	Εργονομικοί ή εγκάρσιοι κίνδυνοι (για την υγεία και την ασφάλεια)
<ul style="list-style-type: none"> • Κτιριακές δομές • Εξοπλισμός εργασίας • Ηλεκτρικές εγκαταστάσεις • Επικίνδυνες ουσίες • Φυσικοί παράγοντες 	<ul style="list-style-type: none"> • Χημικοί παράγοντες • Φυσικοί παράγοντες • Βιολογικοί παράγοντες 	<ul style="list-style-type: none"> • Οργάνωση εργασίας • Ψυχολογικοί παράγοντες • Εργονομικοί παράγοντες • Αντίξοες συνθήκες εργασίας

Εξακρίβωση των κινδύνων έκθεσης (δεύτερη φάση)

Αποτύπωση των πηγών έκθεσης

+

Αποτελέσματα υποκειμενικής εκτίμησης εργαζομένων

+

Μέτρα που λαμβάνονται : π.χ. προφύλαξη επικίνδυνων ζωνών των μηχανών, κλειστός κύκλος παραγωγής, τοπικές και κεντρικές απαγωγές αέρα, ηχομόνωση , αυτοματισμοί ασφάλειας, ατομικά μέσα προστασίας, δυνατότητα παροχής πρώτων βοηθειών, εκπαίδευση, πληροφόρηση ενημέρωση κλπ.

↓

Μη ελεγχόμενοι κίνδυνοι έκθεσης

3. Εκτίμηση των κινδύνων έκθεσης (τρίτη φάση)

1. επαλήθευση της εφαρμογής των κανόνων ασφάλειας (π.χ. των μηχανών, της διαχείρισης εύφλεκτων ουσιών κ.α.) κατά τη διάρκεια της εργασίας.
2. επαλήθευση των αποδεκτών για την υγεία και ασφάλεια συνθηκών εργασίας, αναφορικά με την κείμενη νομοθεσία καθώς και τη διεθνή επιστημονική πρακτική και εμπειρία.
3. ποσοτικός προσδιορισμός των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος με τη διεξαγωγή στοχευόμενων μετρήσεων και την συσχέτιση των αποτελεσμάτων με τις προτεινόμενες Οριακές Τιμές Έκθεσης της κείμενης Εθνικής ή Κοινοτικής Νομοθεσίας και Διεθνών Επιστημονικών Οργανισμών.



Αποτέλεσμα εκτίμησης των κινδύνων έκθεσης

γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου

Σχεδιασμός:

- Ολοκληρωμένου προγράμματος παρέμβασης για την ασφάλεια των εργαζομένων
- Περιοδική επανεκτίμηση
- Αξιολόγηση των επεμβάσεων

1. Διεθνή πρότυπα εργασίας και θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία

Τα διεθνή πρότυπα εργασίας για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, αποτελούν σημαντικά εργαλεία για τις κυβερνήσεις, τους εργοδότες για την καθιέρωση προτύπων με στόχο την βελτίωση των συνθηκών ασφάλειας στην εργασία. Τα πρότυπα είναι νομικά όργανα, τα οποία μπορούν να έχουν τη μορφή των Συμβάσεων ή Συστάσεων, που καθορίζονται από τα μέρη που απαρτίζουν το ILO (κυβερνήσεις, εργοδότες και εργαζόμενοι) προβάλλοντας τις βασικές αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία. Το ILO έχει υιοθετήσει περισσότερα από 40 πρότυπα και πάνω από 40 Κώδικες Καλών Πρακτικών, οι οποίοι αφορούν την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Εκτός από την Σύμβαση των Υπηρεσιών Επαγγελματικής Υγείας, και Ασφάλειαςⁱ, και τη Σύμβαση των Υπηρεσιών Επαγγελματικής Υγείαςⁱⁱ, που καλύπτουν τις κεντρικές έννοιες της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.

Για την επίβλεψη της εφαρμογής των προτύπων εργασίας του ILO, υπάρχει ένα σύστημα από εποπτικούς φορείς που απαρτίζουν την Επιτροπή για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων και την Επιτροπή για την Εφαρμογή των Προτύπων. Εξετάζουν τακτικά την εφαρμογή των διεθνών προτύπων εργασίας στα κράτη- μέλη του ILO. Διαδικασίες αντιπροσώπευσης και παραπόνων μπορούν να κινηθούν απέναντι στα κράτη που δεν συμμορφώνονται με τις συμβάσεις που επικύρωσαν.

ⁱ 1981 (No.155)

ⁱⁱ 1985 (No.161)

Ένα πλαίσιο δράσης για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία

Τον Ιούνιο του 2006, το Διεθνές Συνέδριο Εργασίας υιοθέτησε το Πλαίσιο Δράσης για τη Σύμβαση της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας¹. Ως Σύμβαση πλαίσιο, είναι σχεδιασμένη να παρέχει μια συνεκτική και συστηματική αντιμετώπιση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.

Το Πλαίσιο Δράσης, μπορεί επίσης να λειτουργήσει για την προώθηση της αναγνώρισης των υπάρχουσών Συμβάσεων, όπως αυτές που αναφέρονται παρακάτω.

Η νέα Σύμβαση απαιτεί από τα κράτη –μέλη να συμβάλλουν στη διαρκή βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας στην εργασία, προκειμένου να προληφθούν οι επαγγελματικές ασθένειες, τα εργατικά ατυχήματα και οι θάνατοι. Προβλέπει τρία βασικά εργαλεία για την επίτευξη αυτού του σκοπού:

- Εθνική πολιτική
- Εθνικό σύστημα
- Εθνικό πρόγραμμα

Σύμφωνα με τη Σύμβαση, η εθνική πολιτική θα πρέπει να έχει ως στόχο τη προαγωγή ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Η διάδοσή της είναι εξασφαλισμένη από μια υποδομή γνωστή ως εθνικό σύστημα για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Το σύστημα θα πρέπει να απαρτίζεται από θεσμικούς μηχανισμούς, όπως νόμους, κανονισμούς και αρμόδιες αρχές, καθώς επίσης και από μηχανισμούς, όπως η παροχή τριμερούς συμμετοχής και τεχνικής πληροφόρησης και ενημέρωσης, κατάρτισης και εκπαίδευσης, υπηρεσιών επαγγελματικής υγείας, έρευνας και τη συλλογή δεδομένων όσον αφορά στα ατυχήματα και τις ασθένειες. Βάση αυτών, θα πρέπει να αναπτυχθεί ένα εθνικό πρόγραμμα, που θα αποτελείται από ένα προκαθορισμένο χρονικό πλαίσιο, προτεραιότητες και μέσα δράσης, με στόχο τη βελτίωση της επαγγελματικής υγείας και

¹ No 187

ασφάλειας και κυρίως ορισμένα μέσα για την εκτίμηση της προόδουⁱ.

Το δικαίωμα στην οργάνωση και τη σύσταση σωματείων εργοδοτών και εργαζομένων αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για υγιείς συλλογικές διαπραγματεύσεις και κοινωνικό διάλογο. Ο Σεβασμός της Ελευθερίας των Σωματείων και Προστασίας τουςⁱⁱ και το Δικαίωμα στις Συλλογικές Διαπραγματεύσειςⁱⁱⁱ, αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση για ένα επιτυχημένο διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους.

Η πολιτική, το σύστημα και το πρόγραμμα θα πρέπει να αναπτυχθούν σε συνεννόηση με τους αντιπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές όπως αυτές καθορίζονται στα πρότυπα του ILO. Οι συνοδευτικές Συστάσεις προς την νέα Σύμβαση^{iv}, περιέχουν περισσότερες επεξηγήσεις όσον αφορά στις εθνικές πολιτικές, τα συστήματα, τα προγράμματα, και το προφίλ. επίσης προτρέπουν τα κράτη- μέλη, να λάβουν υπόψη τα όργανα του ILO που σχετίζονται με το Πλαίσιο Προώθησης για την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια.

Πολλές χώρες, διαθέτουν ήδη στοιχεία της συστηματικής προσέγγισης, όπως αναφέρονται στη Σύμβαση, δείχνοντας πως τα προτεινόμενα μέτρα βασίζονται σε προηγούμενες εμπειρίες (βλέπε παραρτήματα τα οποία αναφέρονται στη Σιγκαπούρη και το Καζακστάν). Συστηματοποιώντας με αυτόν τον τρόπο την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια σε εθνικό επίπεδο, οι χώρες θα μπορούν από κοινού να διαχειριστούν τα συγκεκριμένα θέματα και να χρησιμοποιούν τους λιγοστούς πόρους με πιο αποτελεσματικό τρόπο. Η βελτίωση του δικτύου των υπηρεσιών επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, θα συμβάλλει στη δημιουργία ενός αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος που σημαίνει πως όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι θα δουλεύουν με ασφάλεια.

ⁱ για περισσότερες πληροφορίες και πλήρες κείμενο της Σύμβασης <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>

ⁱⁱ 1948 (No.87)

ⁱⁱⁱ 1949 (No. 98)

^{iv} το πλαίσιο προώθησης για τη σύσταση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας 2006 (No.197)

V. Επιθεώρηση εργασίας

Ωστόσο, μπορεί να σχεδιαστούν σωστά πρότυπα, πολιτικές, συστήματα και προγράμματα, που όμως χωρίς την κατάλληλη εφαρμογή υπάρχει φόβος να μην εφαρμοστούν ποτέ. Η Επιθεώρηση Εργασίας παίζει ένα σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή αυτών των προτύπων, των πολιτικών, των συστημάτων και των προγραμμάτων, καθώς μπορεί να ενισχύσει τη δράση στη βάση της, είτε να αναγνωρίσει τυχόν ελλείμματα και τρόπους επίλυσης τυχόν προβλημάτων. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιήσει αποτρεπτικά μέσα για την ενίσχυση της σωστής εφαρμογής.

Τόσο οι αντιπρόσωποι των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, συμφωνούν πως μια αποτελεσματική Επιθεώρηση Εργασίας, θα συμβάλλει θετικά στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Αποτελεί αναπόσπαστο μέρος ενός εθνικού συστήματος υγείας και ασφάλειας και λειτουργεί καλύτερα ως μέρος μιας τριμερούς προσέγγισης στις εργασιακές σχέσεις και με τον τρόπο αυτό συμβάλλει στην Ατζέντα Αξιοπρεπούς Εργασίας.

VI. Αξιοπρεπής απασχόληση

Η επίλυση του προβλήματος της φτώχειας είναι ένα από τα πιο σημαντικά μέρη της Ατζέντας Αξιοπρεπούς Εργασίας του ILO και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας μπορεί να συμβάλλει σημαντικά σε αυτό. Αρκετοί από τους πιο φτωχούς εργαζομένους παγκοσμίως, εργάζονται κάτω από τις πιο ανθυγιεινές και επικίνδυνες συνθήκες. Η βελτίωση αυτής της κατάστασης, θα συμβάλλει αρκετά στη βελτίωση της ζωής τους, καθώς επίσης και στην αύξηση της παραγωγικότητας. Η ενότητα αυτή διερευνά τα οφέλη της ασφαλούς, υγιούς και αξιοπρεπούς εργασίας τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο τοπικής και εθνικής οικονομίας.

Η σχέση ανάμεσα στην υγεία και ασφάλεια και τις διαφορετικές μορφές απασχόλησης

Η πρόσφατη ανάπτυξη των διαφόρων μορφών απασχόλησης, όπως η εργασία από το σπίτι, η σύναψη συμβολαίων με εξωτερικούς συνεργάτες ή συμβολαίων μερικής απασχόλησης, επέφερε αλλαγές στις συνθήκες εργασίας. Αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια, κάτι τέτοιο μπορεί να σημαίνει λιγότερες παροχές και περισσότερα ατυχήματα¹. Ωστόσο με την κατάλληλη εκπαίδευση, την επίγνωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την καλύτερη εφαρμογή των συστημάτων διαχείρισης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, είναι πιθανή η βελτίωση της τρέχουσας κατάστασης.

Οι κυριότερες ομάδες εργαζομένων είναι τρεις :

- Εργαζόμενοι με επισφαλή απασχόληση,
- Εργαζόμενοι με άτυπη απασχόληση
- Και εργαζόμενοι σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, (ΜΜΕ)

Πολλοί από αυτούς βρίσκονται στη χαμηλότερη κλίμακα εισοδήματος. Ωστόσο, σε μερικές περιπτώσεις, καταβάλλεται το <<επίδομα ανθυγιεινής εργασίας >> .

Σε αυτή την περίπτωση, αντί να απομακρύνεται ο κίνδυνος, οι εργαζόμενοι αμείβονται επιπλέον με ένα επίδομα για τις επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. Σε τέτοιου είδους περιπτώσεις, αν δεν απομακρύνεται ο κίνδυνος, είναι σημαντικό να προστατεύονται επαρκώς οι εργαζόμενοι και να εκπαιδεύονται έτσι ώστε να μπορούν να αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο αυτό.

Οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις παραπάνω ομάδες, συχνά διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο σε σχέση με τους συναδέλφους τους σε άλλες μορφές απασχόλησης. Αυτό οφείλεται συχνά στην έλλειψη εκπαίδευσης, την άγνοια των κινδύνων και των δικαιωμάτων τους και η κατάσταση γενικά επιδεινώνεται από την γενική απουσία της αντίληψης της ασφάλειας στην κοινωνία. Ανάμεσα στους ανεπίσημους εργαζόμενους, οι οποίοι είναι επίσης αποτέλεσμα της ευρύτερης φτώχειας, οι ανθυγιεινές συνθήκες ζωής (που αποτελούν συχνά και συνθήκες εργασίας) είναι επιπρόσθετοι παράγοντες κινδύνου.

Όσον αφορά στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων αυτών, καθοδήγηση και κατάρτιση παρέχουν τρία

¹ Βλέπε Dorman, Peter; The economics of Safety, Health and Well – being at work ; and overview GENEVA 2000

προγράμματα του ILO : Το πρόγραμμα Work Improvements In Small Enterprises (WISE) και τα συναφή προγράμματα Work Improvement In Neighborhood Development (WIND) για τις αγροτικές κοινότητες και Work Improvements for Safe Homes (WISH) για εργαζόμενους από το σπίτι. Στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η χρήση των συστημάτων διαχείρισης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας , συμπεριλαμβανομένου του ρόλου κλειδιού που έχουν τα εργατικά συνδικάτα, μπορούν να συμβάλλουν στη βελτίωση της κατάστασης.

VII. Η σχέση ανάμεσα στην υγεία και ασφάλεια και την παραγωγικότητα

Το ILO διατηρούσε πάντα την πεποίθηση πως οι ασφαλείς και υγιής εργασία συμβάλει στη βελτίωση της παραγωγικότητας και κατά συνέπεια στην μείωση της φτώχειας.

Οι άσχημες συνθήκες επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας , μειώνουν την παραγωγικότητα επειδή τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες κοστίζουν αρκετά και μπορεί να έχουν σοβαρές , άμεσες ή έμμεσες συνέπειες στη ζωή των

Παραδείγματα άμεσων ή έμμεσων συνεπειών από τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες σε επιχειρησιακό επίπεδο

Άμεσες συνέπειες:

- Δυσλειτουργία της επιχείρησης και συνεχής και συνεχής μείωση της παραγωγικότητας ως αποτέλεσμα της απουσίας του εργαζόμενου
- Απώλεια μισθών του εργαζόμενου και πιθανό κόστος επανεκπαίδευσης για διαφορετική εργασία
- Κόστος πρώτων βοηθειών , ιατρικής περίθαλψης και αποκατάστασης
- Κόστος ασφάλειας και πιθανή αύξηση των ασφαλιστρών
- Κόστος αποζημίωσης
- Πιθανά πρόστιμα και νομικές διώξεις ως επακόλουθο του ατυχήματος / ασθένειας
- Αντικατάσταση ή επισκευή τυχόν κατεστραμμένου εξοπλισμού

Έμμεσες συνέπειες :

- Χρόνος διαχείρισης των επακόλουθων ερευνών , ίσως μαζί με τις αρμόδιες αρχές (π. χ. επιθεώρησης εργασίας) και άλλων κρατικών οργάνων
- Κόστος επανεκπαίδευσης άλλου εργαζόμενου ή πρόσληψη αντικαταστάτη
- Χαμηλή δυνατότητα απασχόλησης του εργαζόμενου μακροπρόθεσμα λόγω του τραυματισμού
- << ανθρώπινο κόστος >> - απώλεια της ποιότητας ζωής και εν γένει της ευημερίας
- Μείωση κινήτρου για εργασία και πτώση του ηθικού, αύξηση τάσης για αποχή
- Στιγματισμός της εταιρείας και δημιουργία κακών σχέσεων με τους πελάτες και το κοινό γενικότερα
- Περιβαλλοντική ρύπανση (π.χ. από ατυχήματα με χημικές ουσίες)¹.

εργαζομένων, των οικογενειών τους των εργοδοτών.

Αντίθετα , ένα σύστημα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας συμβάλλει θετικά στην παραγωγικότητα , τόσο σε επιχειρησιακό όσο και εθνικό επίπεδο. Μια μελέτη πραγματοποιήθηκε από το Health and Safety Executive (HSE), το Βρετανικό τριμερές ινστιτούτο επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας , κατάφερε να παρουσιάσει τα ευεργετικά αποτελέσματα σε 20 μεγάλες επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματα της μελέτης συνοψίζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Το ζήτημα της υγείας και της ασφάλειας – περιπτώσεις μελετών (Case studies) που διεξήχθησαν από το βρετανικό ινστιτούτο HSE :
Αποτίμηση ωφελειών.

Παίρνοντας δραστικά μέτρα για την πρόληψη των ατυχημάτων και των ασθενειών , πολλές επιχειρήσεις ευεργετήθηκαν σε περίοδο ενός ή δυο χρόνων , συμπεριλαμβανομένων :

- Της σημαντικής μείωσης της συχνότητας κρουσμάτων αποχής
- Της βελτίωσης της παραγωγικότητας
- Της εξοικονόμησης σημαντικού χρηματικού ποσού μέσω της καλύτερης συντήρησης των εγκαταστάσεων
- Της σημαντικής μείωσης των αιτημάτων αποζημίωσης και ασφαλιστικών δαπανών
- Της βελτίωσης των σχέσεων με τους πελάτες και τους προμηθευτές καθώς επίσης της << εικόνας >> και της φήμης της εταιρείας
- Της βελτίωσης της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, με άνοδο του ηθικού και της συγκέντρωσης στην εργασία
- Της βελτίωσης στο θέμα της επίσχεσης της εργασίας . ¹

ⁱⁱΕνώ η μελέτη αυτή καλύπτει τις μεγαλύτερες εταιρείες , η παραγωγικότητα στις μικρότερες επιχειρήσεις και την άτυπη οικονομία μπορεί να αυξηθεί διαμέσου της εισαγωγής απλών και ολιγοδάπανων μέτρων που σχετίζονται με την επαγγελματική

¹ ILO 's Governing Body Paper , March 2006; Occupational Safety and Health: Synergies between security and productivity .

ⁱⁱ Βασισμένο στον πίνακα του ILO 's Governing Body Paper , March 2006; Occupational Safety and Health , Synergies between security and productivity

υγεία και ασφάλεια . κάτι τέτοιο μπορεί να περιλαμβάνει μέτρα όπως είναι η ενδοεπικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων,

η συζήτηση και οι συμβουλές μεταξύ των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους και η βελτίωση σε θέματα φωτισμού στο χώρο εργασίας, η σωστή διοίκηση και η εργονομία.¹

Σε εθνικό επίπεδο η σύγκριση της εθνικής ανταγωνιστικότητας και των επιπέδων ασφάλειας στην εργασία, δείχνει εμφανώς ότι η βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας οδηγούν στην αύξηση της εθνικής παραγωγικότητας.

Συνεπώς οι καλές πρακτικές επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας συμβάλλουν στην ατζέντα αξιοπρεπούς εργασίας , βελτιώνοντας την παραγωγικότητα σε εθνικό επίπεδο καθώς επίσης και σε επίπεδο επιχειρήσεων ή οργανισμών.

Κοινωνική προστασία για όλους

Για το ILO , η κοινωνική προστασία έχει ευρεία διάσταση. Αντιστοιχεί σε ένα σύνολο εργαλείων , οργάνων και πολιτικών οι οποίες , μέσω της κυβερνητικής δράσης και του διαρκούς κοινωνικού διαλόγου, στοχεύουν σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άντρες , το οποίο να επιτρέπει πρόσβαση σε επαρκείς κοινωνικές και ιατρικές υπηρεσίες και να αποζημιώνει επαρκώς σε περίπτωση μείωσης ή απώλειας εισοδήματος , είτε αν αυτή οφείλεται σε ασθένεια, ανεργία, μητρότητα, αναπηρία, απώλεια του στηρίγματος της οικογένειας είτε γηρατειών. Ως τέτοια η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια κατέχει μια κεντρική θέση μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής προστασίας.

¹ ILO 's Governing Body Paper , March 2006; Occupational Safety and Health , Synergies between security and productivity . Τα προγράμματα WISE και WIND του ILO έχουν συμβάλει αποτελεσματικά στην παροχή ουσιαστικής βοήθειας στη βελτίωση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στην άτυπη οικονομία. Ανατρέξτε στις ιστοσελίδες τους για περισσότερες πληροφορίες : <http://www.ilo.org/public/protection/condtraw/workcond/wise/wise.htm>

Κουλτούρα εθνικής πολιτικής πρόληψης για την υγεία και την ασφάλεια

Η παροχή αποτελεσματικών μέτρων επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας , αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής προστασίας . ένας καλός τρόπος για να εξασφαλιστεί ότι τα μέτρα αυτά δεν εφαρμόζονται απλά, αλλά γίνονται και αντικείμενο σεβασμού, είναι η εγκαθίδρυση μιας κουλτούρας εθνικής πολιτικής πρόληψης για την υγεία και την ασφάλεια όπως αυτή καθορίζεται στην Εισαγωγή.

Η οικοδόμηση και η διατήρηση μιας << κουλτούρας εθνικής πολιτικής πρόληψης υγείας και ασφάλειας>> σημαίνει ανάπτυξη της γενικής συνείδησης , γνώση και κατανόηση της αντίληψης του κινδύνου, έναρξη από την ηλικία της βασικής εκπαίδευσης και συνέχιση καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής. Μια τέτοια κουλτούρα απαιτεί την ανάπτυξη πρακτικών που συμβάλλουν στην πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων σε όλα τα επίπεδα. Θα πρέπει να περιλαμβάνει την προαγωγή της ασφάλειας και τη γνώση εμπειριών από το παρελθόν. Μπορεί να βελτιωθεί σημαντικά από μια δυναμική πολιτική με ουσιαστικές δεσμεύσεις σε υψηλά πρότυπα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Μια τέτοια κουλτούρα μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία αξιοπρεπούς εργασίας, ενθαρρύνοντας τον σεβασμό απέναντι στην ασφάλεια των εργαζομένων και την αξιοπρέπεια τους.

Η Σύσταση του Πλαισίου Προώθησης της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας (No 197) για την ανάπτυξη μιας κουλτούρας εθνικής πολιτικής πρόληψης για την υγεία και ασφάλεια, προτείνει οι κυβερνήσεις , οι εργοδοτικές και οι εργατικές οργανώσεις να αναζητήσουν τρόπους αφύπνισης μέσω εθνικών εκστρατειών, προάγοντας την εκπαίδευση και την κατάρτιση, ανταλλάσσοντας στατιστικές υγείας, διευκολύνοντας τη συνεργασία, προάγοντας κοινές επιτροπές υγείας και ασφάλειας ορίζοντας τους αντιπροσώπους υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς επίσης να θέσει περιορισμούς στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις όσον αφορά στην εφαρμογή πολιτικών υγείας και ασφάλειας.

VIII. Σύγκριση των κυριότερων στοιχείων της προσέγγισης των Συστημάτων Διαχείρισης στην επαγγελματική υγεία και ασφάλεια σε επιχειρησιακό και εθνικό επίπεδο.

Επιχειρησιακό επίπεδο	Εθνικό επίπεδο
Καθορισμός πολιτικής επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας μέσα σε μια επιχείρηση	Καθορισμός εθνικής πολιτικής επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας
Θέσπιση οργάνωσης και αρμοδιοτήτων μέσα σε μια επιχείρηση	Θέσπιση και σταδιακή ανάπτυξη ενός εθνικού συστήματος επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας
Σχεδιασμός και εφαρμογή των στοιχείων ενός συστήματος διαχείρισης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας	Σύσταση και εφαρμογή εθνικών προγραμμάτων επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας
Εκτίμηση και επανεξέταση εκτέλεσης μέσα σε μια επιχείρηση	Επανεξέταση εθνικών προγραμμάτων επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας
Λήψη δράσης για συνεχή βελτίωση	Σύσταση νέων εθνικών προγραμμάτων υγείας και ασφάλειας για συνεχή βελτίωση

IX. Εκπαίδευση κατάρτιση και πληροφόρηση

Η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η πληροφόρηση αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία στην προαγωγή της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Ο συνδυασμός κατάλληλης και επαρκούς εκπαίδευσης, κατάρτισης και πληροφόρησης, οδηγεί σε θετικές

αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον προς όφελος όλων : των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και της κοινωνίας συνολικά.

Η μετακίνηση από τη θεωρία στην πράξη, αποτελεί ένα κρίσιμο βήμα στη δημιουργία ενός πιο υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Βασισμένες στην κατάλληλη πληροφόρηση και σχεδιασμένες για συνεχή ανάπτυξη, οι προσπάθειες εκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει να εστιάζονται στην ενσωμάτωση πρακτικών υγείας και ασφάλειας σε όλες τις δραστηριότητες μιας επιχείρησης. Θα πρέπει να ενισχυθούν οι θετικές πρακτικές. Νέες ή αναθεωρημένες πρακτικές , οι οποίες ωφελούν τους εργαζόμενους αλλά και την επιχείρηση ή τον οργανισμό , ίσως να πρέπει να καθιερωθούν, αντιστακώντας σύγχρονη πληροφόρηση και καλές πρακτικές .

Οι κυβερνήσεις , οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να δεσμευτούν στο θέμα της διάδοσης θεμάτων εκπαίδευσης , κατάρτισης και δια βίου μάθησης. Οι κυβερνήσεις επενδύοντας και δημιουργώντας εκείνες τις συνθήκες που θα συμβάλλουν στη βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα. Οι επιχειρήσεις εκπαιδεύοντας τους εργαζόμενους τους και οι εργαζόμενοι κάνοντας χρήση των ευκαιριών εκπαίδευσης , κατάρτισης και δια βίου μάθησης.

Οι κυβερνήσεις , οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν έναν άμεσο ρόλο στη δόμηση επιδιώξεων , σκοπών και μεθόδων μάθησης. Θα πρέπει να ενταχθούν οι πολιτισμικοί , κοινωνικοί , οικονομικοί και περιβαλλοντικοί παράγοντες στα σχέδια εκπαίδευσης και κατάρτισης . το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας θα πρέπει να καθορίσει αν η πληροφόρηση θα μετατρέπεται σε δράση η οποία με τη σειρά της θα δημιουργήσει ένα ασφαλέστερο και πιο υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Οι οδηγίες ILO-OSH 2001 , τονίζουν την ανάγκη για εκπαίδευση και κατάρτιση στον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Ειδικότερα , τονίζουν πως όλα τα μέλη ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης θα πρέπει να λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση και ότι αυτή η εκπαίδευση θα πρέπει να ανανεώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Όπως η έρευνα και η τεχνολογία προοδεύει , έτσι και η πληροφόρηση και οι πρακτικές από προηγούμενη εκπαίδευση μπορεί να είναι ξεπερασμένες ή

απλά να έχουν ξεχαστεί. Οι οδηγίες , συστήνουν επίσης , η εκπαίδευση που παρέχεται στους καταρτιζόμενους να είναι δωρεάν και να πραγματοποιείται σε εργάσιμες ώρες, όπου αυτό είναι δυνατό. Οι εργοδότες έχουν το καθήκον να παρέχουν επαρκή εκπαίδευση και οι εργαζόμενοι να παρακολουθούν τα μαθήματα και να εφαρμόζουν τη γνώση που λαμβάνουν. Όσον αφορά στην πληροφόρηση , η πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας πληροφόρηση με την κατάλληλη μορφή, είναι σε αρκετές περιπτώσεις η βασική προϋπόθεση για πρακτικές υγείας και ασφάλειας, μέτρα και πολιτική.

Χ. Τα πιο σημαντικά είδη πληροφόρησης που χρειάζονται οι εργαζόμενοι και όσοι εμπλέκονται σε θέματα οργάνωσης και ασφάλειας είναι τα ακόλουθα:

- Εθνική και υπερεθνική νομοθεσία, διεθνή πρότυπα εργασίας και κατευθυντήρια έγγραφα για τη εφαρμογή όλων αυτών
- Κατευθυντήρια έγγραφα σε θέματα καλών πρακτικών επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας , τεχνικά πρότυπα, πληροφοριακά έγγραφα
- Στατιστικές ατυχημάτων και ασθενειών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο
- Κατευθυντήριες γραμμές σε τεχνικές εκτίμησης κινδύνου
- Ερευνητικές εργασίες και εκθέσεις στην πρόληψη κινδύνων σε επιχειρήσεις
- Σχετικά εκπαιδευτικά εργαλεία για κατάρτιση.

Το διαδίκτυο μπορεί να αποτελέσει μια χρήσιμη πηγή για τον εντοπισμό της πληροφορίας. Ωστόσο , δεν είναι όλες οι πληροφορίες εξίσου αξιόπιστες και πλήρεις και η πρόσβαση σε μια τέτοιου είδους νέα τεχνολογία δεν είναι δίκαια καταμερισμένη.

Τριμερής συμμετοχή και κοινωνικός διάλογος

Ο κοινωνικός διάλογος ανάμεσα στους εργοδότες , τους εργαζόμενους και τις κυβερνήσεις απέδειξε πως αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα εργαλεία στη δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Μελέτες έδειξαν πως ένας επιτυχημένος διάλογος μπορεί να δημιουργήσει μια ασφαλέστερη εργασία. Ένας ερευνητής κατέληξε στο γεγονός ότι η << συχνότητα των ατυχημάτων μπορεί να μειωθεί , επιτρέποντας τη συμμετοχική διοίκηση όσον αφορά στην υγεία και ασφάλεια,

ακόμη και σε περιπτώσεις όπου οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να χαρακτηριστούν ως ανταγωνιστικές>>.ⁱ

Αποτελεσματική διαχείριση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας

Αποτελεσματική διαχείριση των θεμάτων επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας μπορεί καλύτερα να επιτευχθεί διαμέσου μιας συστηματικής προσέγγισης , όπως συστήνεται στο ILO-OSH 2001. Ένα αποτελεσματικό σύστημα υγείας και ασφάλειας απαιτεί κοινή δέσμευση ανάμεσα στις αρμόδιες αρχές , τους εργοδότες , τους εργαζομένους και τους αντιπροσώπους τους.ⁱⁱ

Η συνολική ευθύνη της παροχής ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος βαραίνει τους εργοδότες , ενώ την ίδια στιγμή οι εργαζόμενοι έχουν την υποχρέωση να συνεργάζονται μαζί τους στην εφαρμογή του προγράμματος επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, καθώς επίσης να σέβονται και να εφαρμόζουν τις διαδικασίες και τα όργανα που σχεδιάστηκαν με σκοπό την προστασία από την έκθεση τους σε κινδύνους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Οι εργοδότες θα πρέπει να επιδεικνύουν την δέσμευσή του όσον αφορά στην υγεία και ασφάλεια , θέτοντας σε εφαρμογή ένα πρόγραμμα. Το πρόγραμμα να είναι διαθέσιμο στους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους και θα πρέπει να περιλαμβάνει τις αρχές της πρόληψης, την αναγνώριση των κινδύνων, την πρόληψη και τον έλεγχό τους , την πληροφόρηση και την κατάρτιση.

Υπάρχουν πολλά διαφορετικά μοντέλα για την εξασφάλιση της συμμετοχής των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους στα συστήματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Τα μοντέλα αυτά ποικίλουν και μπορεί να έχουν τη μορφή είτε επιτροπών υγείας και ασφάλειας , σωματείων αντιπροσώπων , συμβουλίων εργαζομένων είτε άλλων κοινών δομών. Η συμμετοχή των εργαζομένων, η οποία επίσης αποτελεί μια βασική αρχή του ILO , είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική όταν αφορά στη πρόληψη στον

ⁱ Litwin, Adam Seth: trade unions and industrial injury in GREAT BRITAIN. LSE discussion paper DP0486. LSE Centre for Economic Performance: London 2000

ⁱⁱ Όπως ορίζεται στη Σύμβαση Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας , 1981 (No155)

τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Αυτό συμβαίνει επειδή οι εργαζόμενοι κάνουν τη δουλειά τους, βάση της δικής τους εμπειρίας και συχνά είναι ευκολότερο να αναγνωρίσουν τους κινδύνους και να βρουν λύσεις.

Το ILO-OSH 2001 , θέτει τη συμμετοχή των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους στην καρδιά του συστήματος προσέγγισης της διαχείρισης της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Αναγνωρίζει ξεκάθαρα την ευθύνη των εργοδοτών για την διασφάλιση της ενημέρωσης και της κατάρτισης των εργαζομένων σε σχετικά θέματα. Απαιτεί επίσης από τον εργοδότη τη διευκόλυνση της πλήρους και αποτελεσματικής συμμετοχής του εργαζόμενου , εξασφαλίζοντας το γεγονός πως οι εργαζόμενοι έχουν τον χρόνο και τους πόρους για να το κάνουν.

Κεφάλαιο 3

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

I. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Βασικός άξονας στον οποίο στηρίχθηκε ο σχεδιασμός της έρευνας είναι οι απαντήσεις στελεχών και εργαζομένων, σε διαμορφωμένο για θέματα υγιεινής και ασφάλειας ερωτηματολόγιο.

Στόχος της έρευνας είναι να διαπιστωθεί κατά πόσο ο επαγγελματικός κίνδυνος είναι γνωστός στους εργαζόμενους αλλά και κατά πόσο αποτελεσματική είναι η ενημέρωσή τους για αυτόν. Επιπλέον του στόχου αυτού όμως, είναι και η εξαγωγή συμπερασμάτων, σύμφωνα με τις απαντήσεις που λαμβάνονται, για το κατά πόσο εφαρμόζονται οι θεσμοί υγιεινής και ασφάλειας, για το αν γνωρίζουν οι εργαζόμενοι το βασικό νομοθετικό πλαίσιο και για τις προτάσεις τους προκειμένου να βελτιωθεί η σχετική εργατική νομοθεσία.

Οι διαστάσεις αυτής της έρευνας, τόσο από τον αριθμό και την επιλογή των ερωτηθέντων [όσον αφορά στα καθήκοντα και την θέση εργασίας τους] , επιτρέπουν την ολοκληρωτική κατανόηση των αντικειμενικών αλλά και των υποκειμενικών παραγόντων και

προϋποθέσεων διαμόρφωσης του εργασιακού τους προφίλ, τουλάχιστον όσον αφορά στην γενική και ειδική τους παιδεία και συμπεριφορά στον τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Η έρευνα αναπτύσσεται σε 'δείγμα' δύο βασικών κλάδων της παραγωγικής δραστηριότητας, εργαζόμενων σε νοσοκομείο και εργαζόμενων σε ξενοδοχείο.

II. Δειγματοληπτικό πλαίσιο_

Ο υπό μελέτη πληθυσμός μας είναι οι 'εργαζόμενοι στο κρατικό νοσοκομείο ΠΕΠΑΓΝΗ και στο ιδιωτικό ξενοδοχείο ΜΕΓΑΡΟΝ ΦΥΤΑΚΗ Α.Ε. της πόλης του Ηρακλείου . με σκοπό να έχουμε περίπου 50 άτομα από κάθε τομέα.

Τελικά συγκεντρώσαμε 100 ερωτηματολόγια κατανεμημένα ως εξής:

- 50 άτομα που εργάζονται σε ξενοδοχειακή μονάδα ,ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ ΜΕΓΑΡΟ ΦΥΤΑΚΗ Α.Ε. στο Ηράκλειο Κρήτης.
- 50 άτομα που εργάζονται σε νοσοκομειακή μονάδα , ΠΑ. ΓΝΗ στο Ηράκλειο Κρήτης.

Προφανώς το δείγμα μας δεν είναι ένα δείγμα πιθανότητας. Η στατιστική θεωρία δεν εφαρμόζεται σε ένα τέτοιο δείγμα και τα συμπεράσματα που εξάγονται αφορούν μόνο μέλη του δείγματος αυτού και όχι κάποιου μεγαλύτερου πληθυσμού. Κάτω από κατάλληλες συνθήκες το δείγμα ωστόσο μπορεί να δώσει χρήσιμα συμπεράσματα.

Εξαιτίας της στέρησης του στοιχείου της τυχαιότητας κατά την επιλογή των μονάδων δεν υπάρχει μέτρο σύγκρισης της αντιπροσωπευτικότητας των εκτιμητριών που θα βασισθούν σε ένα τέτοιο δείγμα.

Πρέπει λοιπόν να τονισθεί ότι το δείγμα της έρευνας αυτής δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ικανό για την εξαγωγή συμπερασμάτων που να αφορούν στο σύνολο των επιχειρήσεων του κάθε τομέα της έρευνας. Με το δεδομένο ότι στις μικρές επιχειρήσεις υπάρχει ακόμη και σήμερα μεγάλη δυσπιστία προς τις αρμόδιες αρχές και στα μέτρα που τους υποδεικνύονται και που θα έπρεπε ήδη να έχουν λάβει, είναι φυσικό να μην υπάρχει και ανταπόκριση στην διεξαγωγή τέτοιου είδους ερευνών. Εκ των πραγμάτων η κάθε παρόμοια έρευνα περιορίζεται σε επιχειρήσεις με αρκετά μεγάλο αριθμό εργαζομένων, οι οποίες κατά κανόνα τηρούν σε κάποιο βαθμό τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Έτσι λοιπόν τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής δείχνουν ποσοστά θετικών στάσεων και απαντήσεων οπωσδήποτε σε σημαντικό βαθμό υψηλότερα από εκείνα που θα αφορούσαν στο σύνολο των επιχειρήσεων της χώρας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα το Δημόσιο στο οποίο η εφαρμογή των θεσμών της εργατικής νομοθεσίας είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη και για τον λόγο αυτό ακριβώς η έρευνα περιορίστηκε σε ένα δημόσιο νοσοκομείο και σε μια ξενοδοχειακή επιχείρηση, όπου και υπάρχει σχετική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

III. Μεθοδολογία της έρευνας

-

Το ερωτηματολόγιο περιείχε κυρίως κλειστές ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών με δήλωση βαθμολογίας ή ιεράρχησης και μερικές ανοικτές με δυνατότητα δικαιολόγησης. Το ερωτηματολόγιο το δανειστήκαμε από μια παλαιότερη έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε στο πανεπιστήμιο Μακεδονίας από μεγαλύτερη ομάδα ερευνητών.(Έτος 2004)

Ο τρόπος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι αυτός της αυτοσυμπλήρωσης. Όπου αυτό ήταν δυνατός προσπαθήσαμε να είμαστε παρούσες κατά την διάρκεια της συμπλήρωσης για να δίδονται οι σχετικές οδηγίες και οι απαραίτητες διευκρινήσεις. Αυτό που ζητήθηκε από τους ερωτώμενους με μεγάλη έμφαση, ήταν η σωστή και ειλικρινής παροχή απαντήσεων,

υπογραμμίζοντας τη σημασία του ερωτηματολογίου και τους στόχους της έρευνας. Επιπλέον διευκρινίσαμε σε κάθε περίπτωση το απόρρητο των προσωπικών στοιχείων, σε τι θα χρησιμεύσουν τα αποτελέσματα και σε τι μορφή θα παρουσιαστούν στην μελέτη.

Περιγραφή ερωτηματολογίου

- Γενικά χαρακτηριστικά για τον εργαζόμενο και την φύση της εργασίας του που περιείχαν οι ερωτήσεις στην πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου . πχ. Πόστο και ώρες εργασίας.
- Συνθήκες εργασίας . Πχ. Ερώτηση για το περιβάλλον στον χώρο εργασίας
- Κίνδυνοι και υγιεινή στους χώρους εργασίας. Π.χ. κίνδυνος ατυχήματος και ασθένειας από μη καθαρούς χώρους.
- Συμπτώματα που οφείλονται στην εργασία. Π.χ. πόνοι στην μέση, στην πλάτη και στα πόδια . Υπερβολική κούραση με αποτέλεσμα ζαλάδες και κακή απόδοση στην εργασία.

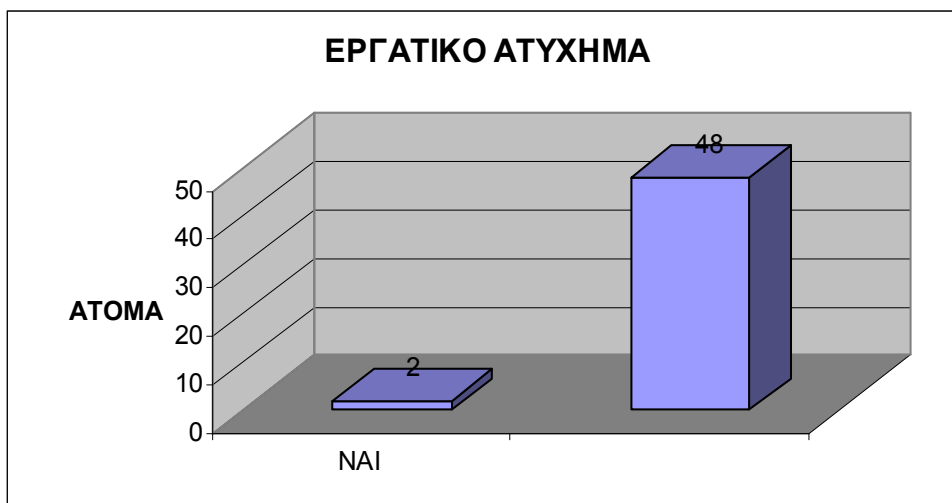
IV. Επεξεργασία αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου

Από την επεξεργασία των απαντήσεων του ερωτηματολογίου προκύπτουν σαφώς ενδιαφέροντα και άμεσα αξιοποιήσιμα αποτελέσματα, τα οποία αναλύονται στην συνέχεια:

Μέρος Α : νοσοκομειακή μονάδα

Στην έρευνα απάντησαν 50 άτομα ανά τομέα και η κατανομή τους παραγωγικής δραστηριότητας παρουσιάζεται στους παρακάτω πίνακες . –νοσοκομειακή μονάδα.

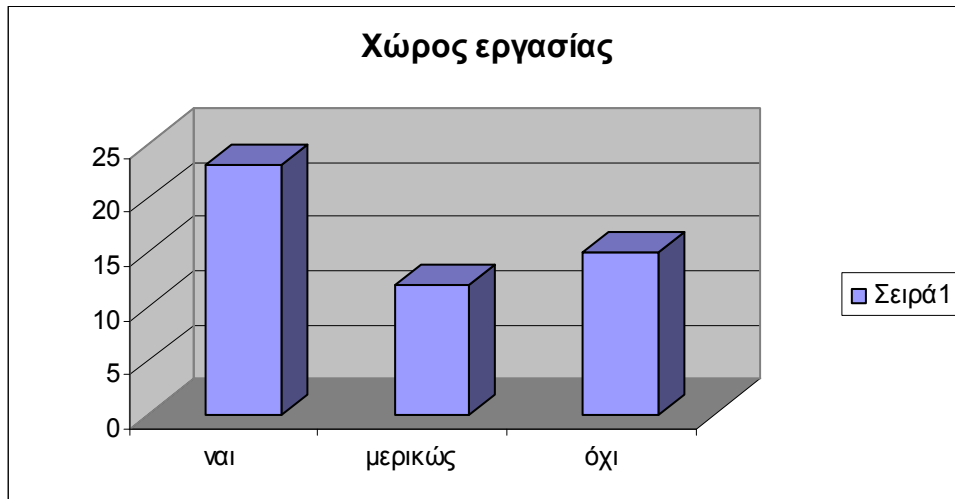
Έχετε υποστεί ποτέ εργατικό ατύχημα;



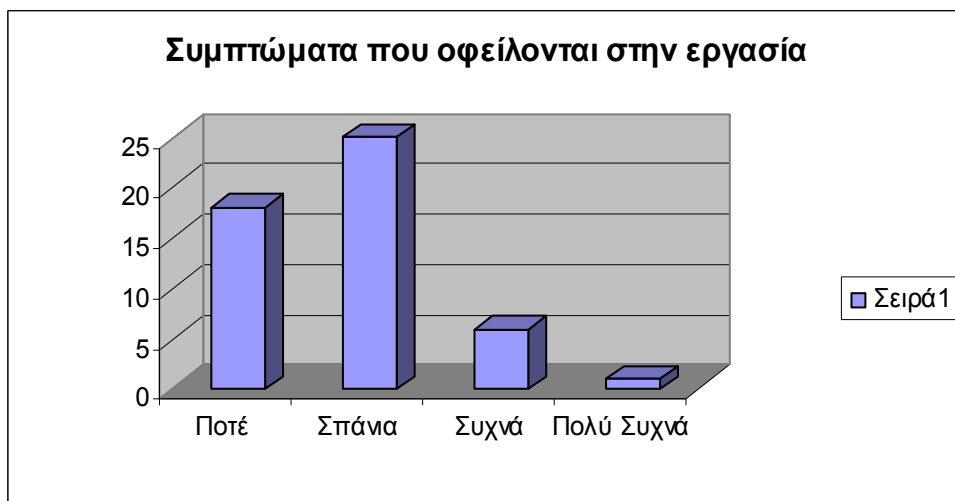
Από τις απαντήσεις παρατηρήσαμε ότι το 96% των ερωτηθέντων δεν έχει υποστεί εργατικό ατύχημα με αποτέλεσμα αυτό να σημαίνει ότι είτε είναι ενήμεροι για τους κινδύνους που διατρέχουν είτε ότι είναι προσεκτικοί.

Το 4 % το οποίο απάντησε θετικά είναι εκείνοι οι οποίοι έχουν υποστεί σοβαρό ατύχημα , και όταν δεν είχαν την σωστή αντιμετώπιση από τον εργοδότη. Βλ . υποχρεώσεις του εργοδότη.

Πόσο ικανοποιημένοι είναι από τους χώρους εργασίας.



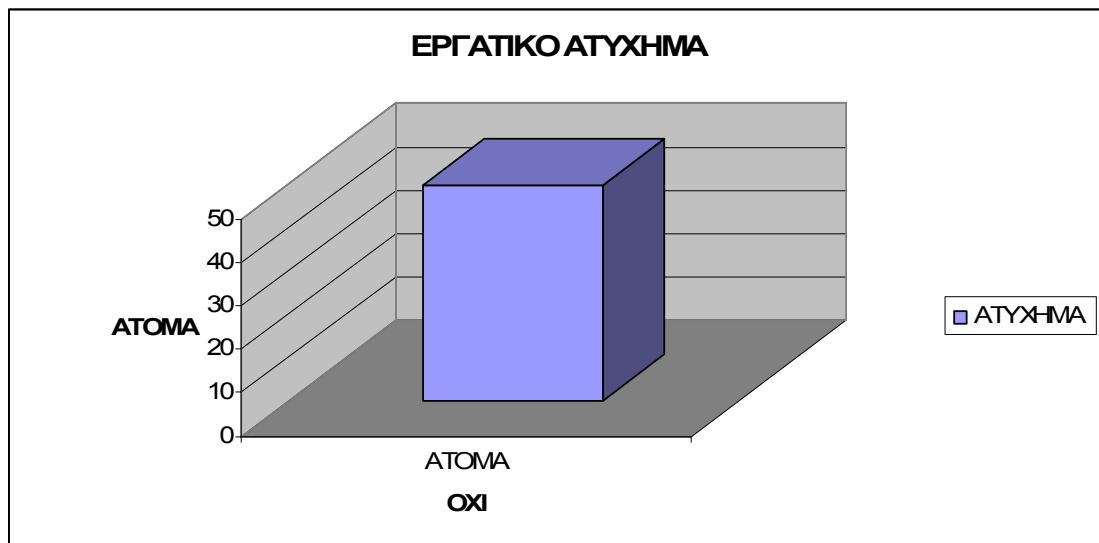
Συμπτώματα υγείας τα οποία οφείλονται στην εργασία:



Παρατηρήσαμε ότι τα συμπτώματα υγείας τα οποία οφείλονται στην εργασία αλλάζουν ανά ειδικότητα . π.χ. οι νοσηλευτές έχουν περισσότερους μυϊκούς πόνους από τους γιατρούς. Το 75% των νοσηλευτών είναι εκείνο το οποίο παρουσιάζει υπερβολική κόπωση στα γόνατα και στην μέση.

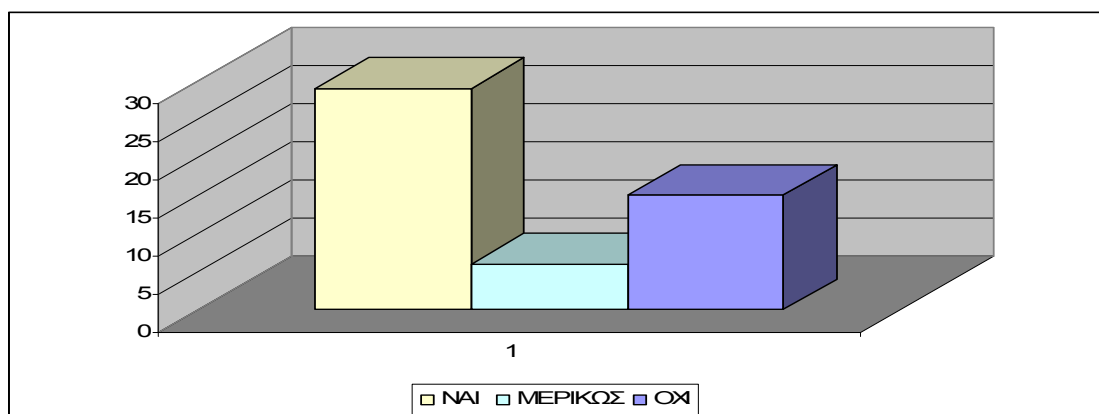
Μέρος Β · ξενοδοχειακή μονάδα

Στην έρευνα απάντησαν 50 άτομα από τον ξενοδοχειακό τομέα και η κατανομή της παραγωγικής δραστηριότητας παρουσιάζεται στους παρακάτω πίνακες



Στον ξενοδοχειακό τομέα παρατηρούμε ότι τα εργατικά ατυχήματα είναι περισσότερα με το 86% να έχει υποστεί εργατικό ατύχημα, με αποτέλεσμα αυτό να σημαίνει ότι στον ιδιωτικό τομέα η ενημέρωση για τα εργατικά ατυχήματα να είναι λιγότερη από τον δημόσιο τομέα όπως την νοσοκομειακή μονάδα.

Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τους χώρους εργασίας



Από το παραπάνω γράφημα βλέπουμε ότι οι ομοιότητες με τους υπαλλήλους του νοσοκομείου είναι πολλές . Σχεδόν στα ίδια πλαίσια κινούνται και οι υπάλληλοι του ξενοδοχείου. Με αυξημένη την θετική τους απάντηση.

Επίσης στο ερωτηματολόγιο , αυτό που παρατηρήσαμε είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άντρες εργαζόμενους και στις δύο εργατικές μονάδες είναι σαφώς πιο συνειδητοποιημένες για τον επαγγελματικό κίνδυνο και την ασφάλεια τους στον χώρο εργασίας , αυτό ίσως οφείλεται και στο γεγονός το οποίο θέλει τις γυναίκες να έχουν περισσότερα συμπτώματα στην υγεία τους . Όπως αναφέραμε και παραπάνω , πόνοι στη μέση , στα γόνατα καθώς και ζαλάδες. Οι γυναίκες εκφράζονται και περισσότερο για θέματα σχετικά με την υγεία τους.

Συμπέρασμα

Το δείγμα της έρευνας λόγω του ότι είναι μικρό δεν θα μπορούσε να είναι εντελώς αντιπροσωπευτική, παρόλα αυτά οι παρατηρήσεις μας είναι αρκετές.

Η ενημέρωση των εργαζομένων για την υγιεινή και ασφάλειά τους είναι μια αρκετά σύνθετη διαδικασία. Η ιδέα της προστασίας της υγείας δεν υπάρχει στην κουλτούρα του οργανισμού ή της επιχείρησης στην οποία εργάζονται έτσι ώστε να προστατευθούν κατάλληλα. Δεν βάζουν σαν προτεραιότητα την υγεία τους, κυνηγώντας την μεγαλύτερη απόδοση για την επιχείρηση.(ξενοδοχειακό τομέα ή νοσοκόμες σε επείγοντα περιστατικά)

Στον ξενοδοχειακό τομέα παρατηρήσαμε ότι είναι αρκετοί εκείνοι οι οποίοι έχουν υποστεί οποιοδήποτε εργατικό ατύχημα με αρκετούς να το ομολογούν και να συμπληρώνουν στο ερωτηματολόγιο παράπονο μη ενδιαφέροντος από τον εργοδότη τους. Στους διαφορετικούς χώρους εργασίας οι εργαζόμενοι διατρέχουν διαφορετικούς κινδύνους για σοβαρές χρόνιες ασθένειες. Οι υπάλληλοι της υποδοχής με την πολύωρη έκθεση μπροστά στον Η/Υ ζαλίζονται και αντιμετωπίζουν προβλήματα

στην πλάτη, όπως σκολίωση , κύφωση κλπ. Οι υπάλληλοι, οι οποίοι σερβίρουν έχουν πρόβλημα στα πόδια από την ορθοστασία με κύριο πόνο στα γόνατα. Όσοι εργάζονται στην κουζίνα αντιμετωπίζουν τα ίδια προβλήματα με τα πόδια τους καθώς οι καπνοί πολλές φορές προκαλούν ζαλάδες και πονοκεφάλους. Τέλος οι υπάλληλοι καθαριότητας και συντήρησης είναι συνεχώς στην έκθεση απορρυπαντικών με βλαβερές ουσίες για την υγεία τους, κινδυνεύοντας άλλες φορές από την πτώση από φορητές σκάλες κλπ.

Σε ένα νοσοκομείο παρατηρήσαμε ότι το αίσθημα της ευθύνης για την υγεία των ίδιων των εργαζομένων ήταν πιο έντονο. Εδώ πιστεύουμε ότι η ψυχολογία τους και ο φόβος τους στο περιβάλλον του νοσοκομείου είναι διαφορετική με τον φόβο μεγαλύτερο, άρα προσέχουν περισσότερο για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας. Οι υπάλληλοι του νοσοκομείου αντιμετωπίζουν προβλήματα με τα πόδια τους και την μέση τους. Οι αποστάσεις που διανύουν καθημερινά είναι αρκετά μεγάλες και οι κίνδυνοι να κολλήσουν από τους ασθενείς ακόμα περισσότερο.

Σε γενικό επίπεδο οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα είναι περισσότερο ενημερωμένοι για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας τους και το αίσθημα ευθύνης μεγαλύτερο. Παρατηρήσαμε ότι οι υπάλληλοι του δημοσίου έχουν λιγότερο άγχος απόδοσης από εκείνους του ιδιωτικού τομέα. Η διαφορά αυτή οφείλεται στον εργοδότη, ο οποίος στον ιδιωτικό τομέα είναι πιο πιεστικός.

Κατά την άποψή μας η κουλτούρα για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας θα έπρεπε να είναι ίδια για όλους με σημαντικό παράγοντα την ίδια τη ζωή του εργαζόμενου.

Προτάσεις

Κίνδυνοι για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στον κλάδο των ξενοδοχοϋπαλλήλων

Οι εργαζόμενοι στις μικρές και μεγάλες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας, είναι εκτεθειμένες σε μια σειρά από

βλαπτικούς παράγοντες οι οποίοι επιδρούν αρνητικά στην υγεία τους. Οι φυσικοί, οι χημικοί, οι εργονομικοί καθώς και οι βιολογικοί βλαπτικοί παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος σε συνδυασμό με την εντατικοποίηση της εργασίας, τα εξαντλητικά ωράρια αλλά και την εργασιακή ανασφάλεια, αποτελούν τις βασικές αιτίες για την εκδήλωση της επαγγελματικής νοσηρότητας που χαρακτηρίζει τον κλάδο.

Οι εργαζόμενοι στα πλαίσια των διαδικασιών << Εκτίμησης και πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων >>, θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή:

Στους εργασιακούς χώρους πρέπει :

- Να τηρούνται τα μέτρα πυρασφάλειας
- Οι έξοδοι κινδύνου και οι διάδρομοι κινδύνου καθώς και τα εσωτερικά περάσματα πρέπει να είναι πάντα ελεύθερα
- Οι γυάλινες πόρτες και επιφάνειες πρέπει να έχουν ένα ευδιάκριτο σήμα περίπου στο ύψος των ματιών
- Οι πόρτες που ανοίγουν προς τις δύο κατευθύνσεις να έχουν διαφανή παράθυρα στο ύψος των ματιών
- Οι σκάλες πρέπει να έχουν πάντα κάγκελα
- Τα σκαλοπάτια πρέπει να έχουν το σωστό ύψος
- Τα πατώματα και οι σκάλες να έχουν κάλυψη από αντιολισθητικά υλικά
- Οι εργασιακοί χώροι πρέπει να έχουν φυσικό και τεχνητό φωτισμό, κατάλληλο για τα εργασιακά καθήκοντα που προορίζονται
- Η εναλλαγή του εσωτερικού αέρα πρέπει να ανταποκρίνεται στις εργασιακές δραστηριότητες και να συμπληρώνεται από φυσικό αέρα

Στις φορητές σκάλες :

- Οι εργαζόμενοι να έχουν ελεύθερα τα χέρια τους όταν χρησιμοποιούν τη σκάλα
- Να μην αφήνουν ποτέ διάφορα αντικείμενα στα σκαλοπάτια
- Να στηρίζονται πάντα καλά τη σκάλα (γωνία 65° - 75°)
- Να μην ανεβαίνουν σε ψηλή σκάλα μόνοι, πάντα ένας συνάδελφος πρέπει να την κρατάει

Η χειρωνακτική διακίνηση φορτίων:

Η εργασία στα ξενοδοχεία απαιτεί πολλές φορές τη διακίνηση φορτίων χειρωνακτικά , με αποτέλεσμα να δημιουργούνται εκείνες οι συνθήκες που οδηγούν στα εργατικά ατυχήματα ή την εκδήλωση επαγγελματικών ασθενειών που σχετίζονται με το μυοσκελετικό σύστημα.

Οι εργαζόμενοι πρέπει :

- Να μην σηκώνουν μόνοι τους βαριά αντικείμενα , να ζητούν βοήθεια από τους συναδέλφους
- Να χρησιμοποιούν μηχανικά μέσα μεταφοράς
- Να χρησιμοποιούν ασανσέρ

Πρέπει να γνωρίζουν ότι οι μυοσκελετικές ασθένειες , είναι νομοθετικά κατοχυρωμένες ως επαγγελματικές .

Όσοι εργάζονται στην κουζίνα πρέπει να προσέχουν τις κοπτικές μηχανές (πρέπει να έχουν συγκεκριμένες προδιαγραφές ασφάλειας)

Οι χημικές ουσίες :

Σε διάφορες εργασίες, ιδιαίτερα αυτές του καθαρισμού , χρησιμοποιούνται στα ξενοδοχεία χημικές ουσίες και ενώσεις.

Τέτοιες είναι :

- Τα διάφορα απορρυπαντικά καθαρισμού χώρου
- Τα απορρυπαντικά που χρησιμοποιούνται στην κουζίνα
- Τα καθαριστικά των λεκέδων των υφασμάτων
- Διάφορα φυτοφάρμακα
- Τα εντομοκτόνα
- Διάφορα αποσμητικά χώρου
- Τα καθαριστικά που χρησιμοποιούνται στις πισίνες
- Τα ορυκτέλαια και οι διαλύτες που χρησιμοποιούνται στα μηχανοστάσια και τα συνεργεία

Ο κάθε εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει ότι :

- Κάθε συσκευασία πρέπει να φέρει <<ετικέτα >> με όλες τις βασικές πληροφορίες για τη περιεχόμενη ουσία
- Κάθε χημική ουσία συνοδεύεται από τα <<Δελτία Δεδομένων Ασφάλειας Προϊόντων >> στην ελληνική γλώσσα
- Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους κινδύνους που συνεπάγονται από τη χρήση χημικών ουσιών
- Κάθε εργαζόμενος που εκτίθεται σε χημικό κίνδυνο, έχει το δικαίωμα να υποβάλλεται σε περιοδικό στοχευόμενο ιατρικό έλεγχο από τον γιατρό εργασίας της επιχείρησης

V. ΠΡΟΛΗΨΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ

Βασικές αρχές πρόληψης ατυχημάτων

- α. Προγραμματισμός της ασφάλειας
 - λήψη μέτρων
- β. Προστασία από τις μηχανές
 - οι προστατευτικές συσκευές των μηχανών πρέπει να πληρούν τους διεθνείς κανόνες
- γ. Εξοπλισμός ατομικής προστασίας (φόρμα εργασίας, γάντια, κράνη, ποδιές, ωτοασπίδες, μάσκες, ματογυάλια, υποδήματα κ.λπ.)
- δ. Προστασία κατά της πυρκαγιάς
 - κίνδυνοι, πυρασφάλεια
- ε. Εκπαίδευση και ειδίκευση
 - ομιλίες, διαλέξεις, εκθέσεις, αφίσες, φιλμ
 - σεμινάρια, τεχνικές σχολές
- στ. Περιοδικοί έλεγχοι
 - συνθηκών εργασίας
 - μέσων παραγωγής
- ζ. Έρευνα και στατιστική ατυχημάτων
 - αιτίες
 - χρόνος (ημέρες, ώρες)-τόπος
 - λήψη κατάλληλων μέτρων¹⁸

Βασικές αρχές σχεδίασης της πρόληψης ατυχημάτων

- α. Αποφυγή των κινδύνων
- β. Αξιολόγηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν
- γ. Περιορισμός των κινδύνων στην πηγή
- δ. Αντικατάσταση του επικίνδυνου με το λιγότερο επικίνδυνο
- ε. Λήψη συλλογικών μέτρων προστασίας κατά προτεραιότητα προς τα μέτρα ατομικής προστασίας
- στ. Παροχή κατάλληλων οδηγιών και ενημέρωσης στους εργαζόμενους
- ζ. Εκτίμηση του κόστους των μέτρων ασφάλειας και του κόστους ατυχημάτων για την ανεύρεση του βέλτιστου επίπεδου απόδοσης των μέτρων ασφαλείας.

Μέτρα για την Αποφυγή των Εργατικών Ατυχημάτων

Η περιγραφή των μέτρων που πρέπει να λαμβάνουμε για την αποφυγή των εργατικών ατυχημάτων, έχουν χωριστεί σε δύο ομάδες. Στην πρώτη ομάδα περιλαμβάνονται κυρίως τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνει η επιχείρηση και στη δεύτερη αυτά που πρέπει να εφαρμόζει κυρίως ο εργαζόμενος.

Η ομαδοποίηση αυτή δεν σημαίνει ότι τα μέτρα της μίας ή της άλλης ομάδας είναι αποκλειστικά ευθύνη είτε του εργοδότη είτε του εργαζόμενου. Στην ασφάλεια τις εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων έχουν εμπλοκή όλοι οι παράγοντες που συμμετέχουν στην εργασία και για να έχουμε τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα, πρέπει να υπάρχει κοινή προσπάθεια και συμμετοχή όλων.

A. Μέτρα που λαμβάνει κυρίως ο εργοδότης

1. Ένταξη της ασφάλειας της εργασίας, στη γενικότερη πολιτική της επιχείρησης.
2. Ευαισθητοποίηση και δημιουργία νοοτροπίας ασφάλειας της εργασίας, σε όλες τις βαθμίδες του προσωπικού.
3. Προμήθεια εξοπλισμού εργασίας, που πληροί τις προδιαγραφές ασφάλειας (ασφάλεια στις επικίνδυνες περιοχές, ασφάλεια από τα κινητά μέρη, απαγωγή παραγόντων, εργονομικός σχεδιασμός κλπ)
4. Λειτουργία του εξοπλισμού εργασίας με τα μέτρα ασφάλειας, που προβλέπουν οι προδιαγραφές τους.
5. Συντήρηση, επίβλεψη λειτουργίας και χειρισμός το εξοπλισμού εργασίας, σύμφωνα με τις οδηγίες του κατασκευαστή. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να χρησιμοποιούνται άτομα που έχουν τις απαραίτητες γνώσεις και τις δυνατότητες.
6. Καθορισμός διαδικασιών που θα εξασφαλίζουν την μη εξουδετέρωση των συστημάτων ασφάλειας του εξοπλισμού εργασίας.
7. Καθορισμός διαδικασιών που θα εξασφαλίζουν, την επισκευή και επανατοποθέτηση των προστατευτικών καλυμμάτων των μηχανών, σε περίπτωση που αφαιρεθούν για οποιοδήποτε λόγο, πριν την έναρξη λειτουργίας του εξοπλισμού εργασίας.
8. Εφαρμογή συστήματος γραπτών οδηγιών, για το χειρισμό, τον καθαρισμό, τη συντήρηση και την επισκευή του εξοπλισμού εργασίας και στις υπόλοιπες φάσεις της παραγωγής που παρουσιάζουν κινδύνους για την πρόκληση εργατικών

ατυχημάτων.

9. Καθιέρωση ειδικών γραπτών αδειών, για τις εργασίες που παρουσιάζουν αυξημένους κίνδυνους (π.χ. οδηγίες για την παροχή καυσίμων ή για εργασίες υπό τάση).
10. Εξασφάλιση ασφαλών χώρων εργασίας, διαδρόμων κυκλοφορίας και δαπέδων εργασίας
Οι διάδρομοι κυκλοφορίας και πεζών πρέπει να είναι διαφορετικοί από αυτούς που κυκλοφορούν τα οχήματα.
11. Εξασφάλιση επαρκούς ελεύθερου χώρου, γύρω από τις θέσεις εργασίας.
12. Οργάνωση της εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας με τρόπο που θα περιορίζει στο ελάχιστο τις μετακινήσεις του προσωπικού κοίτης διακίνησης του υλικού.
13. Η τάξη και η καθαριότητα στο χώρο εργασίας.
14. Η εξασφάλιση ασφαλών μέσων μεταφοράς και μετακίνησης προσωπικού και υλικών.
15. Η εξασφάλιση ικανοποιητικών μέσων για την έγκαιρη προειδοποίηση και κατάσβεση πυρκαγιάς.
16. Η εκπαίδευση του προσωπικού και η συνεχής κατάρτιση των εργαζομένων.
17. Η εξασφάλιση για τους εργαζόμενους, του αναγκαίου εξοπλισμού ατομικής προστασίας.

B. Μέτρα που λαμβάνει κυρίως ο εργαζόμενος

Ο εργαζόμενος για την αποφυγή των εργατικών ατυχημάτων πρέπει:

1. Να εφαρμόζει τις εντολές και τις οδηγίες, που έχουν καθιερωθεί και εφαρμόζονται στην επιχείρηση ή δίδονται από τον προϊστάμενο του.
2. Να εφαρμόζει τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
3. Να χρησιμοποιεί σωστά τις μηχανές, τις συσκευές, τα εργαλεία, τις επικίνδυνες ουσίες, τα μεταφορικά και άλλα μέσα, κατά την εργασία.
4. Για την μετακίνηση του, να χρησιμοποιεί τους διαδρόμους που είναι για την κυκλοφορία των πεζών και εφόσον δεν υπάρχουν οι ειδικοί διάδρομοι η μετακίνηση του να γίνεται με ιδιαίτερη προσοχή, ειδικά στις περιπτώσεις που στους χώρους εργασίας κυκλοφορούν και οχήματα μεταφοράς.
5. Να χρησιμοποιεί σωστά τα μέσα ατομικής προστασίας.

6. Να μη θέτει εκτός λειτουργίας, αλλάζει ή μετατοπίζει αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφάλειας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων και κτιρίων.
7. Να χρησιμοποιεί σωστά τους παραπάνω μηχανισμούς.
8. Να ενημερώνει τον εργοδότη, τον προϊστάμενο του, τον Τεχνικό Ασφάλειας και τον Ιατρό Εργασίας, για όλες τις επικίνδυνες καταστάσεις που πέφτουν στην αντίληψη του και αφορούν τα θέματα της Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας.
9. Να παρακολουθεί τα σχετικά σεμινάρια σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας.
10. Να μην κάνει χρήση οινοπνευματωδών ποτών πριν ή κατά την διάρκεια της εργασίας.
11. Να μην κάνει αστεϊσμούς με άλλους συναδέλφους κατά την εργασία, γιατί από την απόσπαση της προσοχής υπάρχει κίνδυνος ατυχημάτων.
12. Στις περιπτώσεις που αντιμετωπίζει πρόβλημα υγείας ή προσωπικά προβλήματα και από τη φύση της εργασίας (π.χ. λόγω απόσπασης της προσοχής) μπορεί να προκαλέσει ατύχημα, πρέπει να διακόπτει την εργασία ή να απασχολείται με ευκολότερες εργασίες.
13. Σε πολλές εργασίες είναι επικίνδυνο να φορά κάποιος δαχτυλίδια, ωρολόγια ή να χρησιμοποιεί φαρδιά ρούχα με μακριά μανίκια κλπ, γιατί μπορεί να πιαστούν στα κινούμενα στοιχεία του εξοπλισμού εργασίας και να συμβεί εργατικό ατύχημα. Στις περιπτώσεις αυτές, ο εργαζόμενος πρέπει να αφαιρεί αυτά τα αντικείμενα κατά την διάρκεια της εργασίας και να χρησιμοποιεί ρούχα που αποκλείουν αυτό τον κίνδυνο.

Συμβουλευτικός ρόλος του νοσηλευτή εργασίας ή του Τεχνικού Ασφάλειας ή του Γιατρού Εργασίας .

Τα διάφορα προβλήματα υγείας δεν αποτελούν την μόνη αιτία για την οποία ο εργαζόμενος πλησιάζει τον νοσηλευτή. Πολλά άλλα θέματα και προβλήματα, οικογενειακά, εργασιακά, οικονομικά, προβλήματα συνεργασίας, κλπ. οδηγούν τον εργαζόμενο να ζητήσει την βοήθεια της νοσηλευτικής υπηρεσίας.

Για να ανταποκριθεί και στον ρόλο του συμβούλου χρειάζεται να είναι απόλυτα ενημερωμένος σχετικά με τις δυνατότητες και τις υπηρεσίες που διατίθενται και τις οποίες μπορεί να χρησιμοποιήσει, για να βοηθήσει το άτομο να αντιμετωπίσει το πρόβλημα του.

Ο Νοσηλευτής βέβαια δεν είναι σε θέση να δώσει λύσεις σε όλα

τα θέματα που προκύπτουν, πρέπει όμως να είναι σε θέση να υποδείξει την κατάλληλη υπηρεσία η οποία θα είναι ικανή να αναλάβει το πρόβλημα.

Ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει να έχει την κατάλληλη επιμόρφωση και επίγνωση του κινδύνου που διατρέχει για τον εαυτό του αλλά και για την υπόλοιπη μονάδα εργασίας . Όλες οι εργασιακές ενέργειες θα πρέπει να γίνονται με μεγάλη προσοχή για την αποφυγή οποιουδήποτε ατυχήματος.

Συζήτηση

Ένα σημαντικό σημείο της εργασίας είναι η υποκίνηση των εργαζομένων στην σκέψη της υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας τους , καθώς και η σκέψη των κινδύνων που διατρέχουν στον χώρο εργασίας τους. Μας βοήθησε να ανακαλύψουμε προβλήματα των εργαζομένων τα οποία πριν δεν μπορούσαμε καν να φανταστούμε. Παρατηρήσαμε μια ελαστικότητα γενικώς σε ότι αφορά το πως οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο που διατρέχουν στους χώρους εργασίας πολλές φορές ακόμα και βάζοντας σε κίνδυνο την ζωή τους. Αυτή η ελαστικότητα παρατηρείται σε μεγαλύτερο βαθμό στην χώρα μας σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη .

Παρόλα αυτά στην έρευνα που κάναμε παρατηρήσαμε ότι αυξήθηκε το ενδιαφέρον των ερωτηθέντων για θέματα υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας . Τους δώσαμε τις πηγές τις οποίες μελετήσαμε σχετικά με το θέμα ευελπιστώντας ότι θα τις διαβάσουν, καθώς υποσχθήκαμε αφού παρουσιάσουμε την πτυχιακή μας εργασία αν θελήσουν να την διαβάσουν και αυτή. Ευελπιστούμε επίσης η κουλτούρα των εργαζομένων για την υγιεινή και ασφάλεια στον χώρο εργασίας να αλλάξει έχοντας μεγαλύτερη προσοχή σε ότι αφορά στην εργασία τους .

Όπως αυξήθηκε το ενδιαφέρον μετά από την έρευνά μας , για την ενημέρωση των εργαζομένων θα μπορούσε να αυξηθεί ακόμα περισσότερο εάν υπήρχε περισσότερη υποστήριξη από τις επιχειρήσεις , δημόσιες και ιδιωτικές ,σε συνεργασία με τους ειδικούς , όπως π.χ. το ΕΛΙΝΥΑΕ.

Βιβλιογραφία

- Πρακτικός οδηγός ασφαλιστικών – εργατικών θεμάτων , τόμος Α' , 2004 – 2006
- Κ . Δαναρά Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική , Αθήνα 1999
- Ι. Κουκιάδης , Συλλογικές εργασιακές σχέσεις – Δίκαιο και πολιτική 5 , τόμος Α' , Θεσσαλονίκη 1981

Πηγές στο διαδίκτυο

- www.elinyae.gr ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- www.sbbe.gr ΕΚΔΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
- ILO ° ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παραρτήματα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΑΜΕ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

A. Γενικά στοιχεία

1. Ηλικία:

2. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η

4. Σπουδές: (έτη σπουδών)

ΔΗΜΟΤΙΚΟ	ΛΥΚΕΙΟ	ΑΝΩΤΕΡΟ
----------	--------	---------

5. Πριν προσληφθείς στην επιχείρηση, στην οποία εργάζεσαι σήμερα, ήσουν;

Υπάλληλος σε άλλη επιχείρηση	<input type="checkbox"/>
Άνεργος	<input type="checkbox"/>
Εργαζόσουν ευκαιριακά	<input type="checkbox"/>
Αυτοαπασχολούμενος	<input type="checkbox"/>
Εργαζόμενος στο σπίτι	<input type="checkbox"/>
Εκπαιδευόμενος	<input type="checkbox"/>
Σπουδαστής ή μαθητής	<input type="checkbox"/>
Άλλο (αναφέρετε):	<input type="checkbox"/>

6. Είσαι ικανοποιημένος από τις ώρες ελεύθερου χρόνου που έχεις μετά από μια

εργάσιμη ημέρα;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

7. Καπνίζεις;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

Εάν Ναι αναφέρετε πόσα τσιγάρα

κατά μέσο όρο καπνίζετε ημερησίως

8. Πίνεις οινοπνευματώδη ποτά;

Συχνά

Κάποιες φορές

Σπάνια

Ποτέ

9. Κάνεις χρόνια χρήση φαρμάκων;

ΟΧΙ

ΝΑΙ

10. Υπήρξες ποτέ θύμα κάποιου εργατικού ατυχήματος;

ΝΑΙ ΟΧΙ

Εάν ΝΑΙ παρακαλώ περιγράψτε αναφέρετε τα αίτια και τις επιπτώσεις που είχατε:

B. Στοιχεία Εργασίας

1. Τμήμα εργασίας:

2. Ειδικότητα:

3. Θέση εργασίας:

4. Εργάζεσαι σε εξωτερικό χώρο;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

5. Χρόνος απασχόλησης στην επιχείρηση:

6. Χρόνος απασχόλησης στο συγκεκριμένο τμήμα:

7. Εργάζεσαι σε κυκλικό ωράριο (βάρδια):

ΝΑΙ

ΟΧΙ

8. Ποιο είναι το συνηθισμένο ωράριο εργασίας σας: _____

Γ. Κίνδυνοι κατά την εργασία

Γ.1 Ενημέρωση - Εκπαίδευση

Ερώτηση	ΝΑΙ	ΜΕΡΙΚΩΣ	ΟΧΙ
Έχεις ενημερωθεί για τους κινδύνους που υπάρχουν ή προέρχονται από το περιβάλλον εργασίας σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις εκπαιδευθεί για την πρόληψη των κινδύνων αυτών;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις εκπαιδευθεί για την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Γ.2 Κτιριακές Δομές – Χώρος Εργασίας

Στο χώρο όπου εργάζεσαι:

Ερώτηση	ΝΑΙ	ΜΕΡΙΚΩΣ	ΟΧΙ
Η επιφάνεια εργασίας (εμβαδόν) είναι ικανοποιητική;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εργάζεσαι μόνος στο χώρο εργασίας;	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Η φύση της εργασίας σου απαιτεί να είσαι μόνος;	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Η φύση της εργασίας απαιτεί να είσαι με άλλους;	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Υπάρχει ικανοποιητικό ύψος;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπάρχει οπτική επαφή με το περιβάλλον;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπάρχει ικανοποιητικός φυσικός φωτισμός;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπάρχει ικανοποιητικός τεχνητός φωτισμός;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπάρχει έντονη ηλιακή ακτινοβολία που ανεβάζει τη θερμοκρασία το καλοκαίρι;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπάρχει έντονη ηλιακή ακτινοβολία που ανεβάζει τη θερμοκρασία και τον	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	χειμώνα;			
	Τα θερμαντικά σώματα είναι επαρκή για το χειμώνα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Το σύστημα ψύξης είναι επαρκές για το καλοκαίρι;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχει ικανοποιητικός αέρας σε ποιότητα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχει ικανοποιητικός αέρας σε ποσότητα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχουν ενοχλητικά ρεύματα αέρα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Τα δάπεδα, οι σκάλες και οι πόρτες βρίσκονται σε ικανοποιητική κατάσταση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχουν εμπόδια και ανωμαλίες στα δάπεδα, στις σκάλες και στις πόρτες;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχει κίνδυνος ολίσθησης;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχει φωτισμός κινδύνου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχει σήμανση ασφαλείας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Χρειάζεται να ανεβοκατεβαίνετε σκάλες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχουν εμπόδια κατά την κίνησή σας στο χώρο εργασίας σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Είναι ελεύθεροι οι διάδρομοι κυκλοφορίας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχει κίνδυνος από πτώσεις υλικών;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχουν οδοί/ έξοδοι διαφυγής σε περίπτωση κινδύνου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Υπάρχουν υαλοπίνακες που μπορεί να σας τραυματίσουν κατά τη θραύση τους;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Γ.3 Συνθήκες εργασίας

Στο χώρο όπου εργάζεσαι:

Ερώτηση	χαμηλός/η	κανονικός/η	υψηλός/η
Ο θόρυβος είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Οι δονήσεις είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ο αερισμός είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η υγρασία το χειμώνα είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η υγρασία το καλοκαίρι είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η σκόνη είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Οι ίνες βάμβακος είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ο καπνός είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Άλλο (αναφέρετε):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ερώτηση	ΝΑΙ	ΜΕΡΙΚΩΣ	ΟΧΙ
Λαμβάνεις τα ενδεικνυόμενα μέτρα ασφαλείας για την αντιμετώπιση αντίξων συνθηκών εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εάν ΟΧΙ ή ΜΕΡΙΚΩΣ παρακαλώ αναφέρετε το λόγο:			

Γ.4 Διαχείριση Ασφάλειας

Κατά τη διάρκεια της εργασίας σου:

Ερώτηση	ΝΑΙ	ΜΕΡΙΚΩΣ	ΟΧΙ
Υπάρχει κίνδυνος φωτιάς;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Λαμβάνεις τα ενδεικνυόμενα μέτρα ασφαλείας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εάν ΟΧΙ ή ΜΕΡΙΚΩΣ παρακαλώ αναφέρετε τους λόγους σύντομα:			

Ερώτηση	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ανήκεις στην Ομάδα Πυρασφάλειας της εγκατάστασης;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εάν ΝΑΙ, έχεις εκπαιδευτεί στα καθήκοντα σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Κατά τη διάρκεια της εργασίας σου:

Ερώτηση	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Χρησιμοποιείς αυτοκίνητα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις εκπαιδευθεί στη χρήση τους;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Γ.5 Εγκάρσιοι κίνδυνοι

Κατά τη διάρκεια της εργασίας σου:

Ερώτηση	χαμηλός/η	κανονικός/η	υψηλός/η
Ο ρυθμός είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η μονοτονία είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η επαναληψιμότητα είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ο βαθμός ευθύνης είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η πνευματική κόπωση είναι:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ερώτηση	ΝΑΙ	ΜΕΡΙΚΩΣ	ΟΧΙ
	Σας ικανοποιούν οι υπάρχοντες χώροι ανάπαυσης;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Σας ικανοποιούν οι υπάρχοντες χώροι υγιεινής (τουαλέτες);	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ερώτηση	ΝΑΙ	ΜΕΡΙΚΩΣ	ΟΧΙ
	Θεωρείς ότι υπάρχει σωστή οργάνωση (από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας) στον τρόπο υλοποίησης της εργασίας σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Θεωρείς ικανοποιητικά τα ισχύοντα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Εάν ΟΧΙ ή ΜΕΡΙΚΩΣ ανέφερε τις ελλείψεις που υπάρχουν, και τους πιθανούς τρόπους αντιμετώπισής τους:			

	Ερώτηση	Καλές	Αδιάφορες	Κακές
	Πως είναι οι σχέσεις με τους προϊσταμένους σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Εάν είναι ΚΑΚΕΣ αναφέρετε τους λόγους σύντομα:			
	Πως είναι οι σχέσεις με τους συναδέλφους σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Εάν είναι ΚΑΚΕΣ αναφέρετε τους λόγους σύντομα:			

..

-

Δ. Συμπτώματα που οφείλονται στην εργασία:

Συμπτώματα	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ Συχνά
Αισθάνεσαι οπτική κόπωση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τσούζουν τα μάτια σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχει επηρεαστεί η όρασή σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις πονοκεφάλους;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις ζαλάδες;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις πόνους στα αυτιά;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις βούισμα στα αυτιά;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχει επηρεαστεί η ακοή σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αιμορραγούν τα ούλα σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αισθάνεσαι ναυτία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις τάση προς εμετό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις ιλίγγους;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις δυσκολία στην αναπνοή;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις πόνο στο λαιμό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις βραχνή φωνή;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις ξερό βήχα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις βήχα με πτύελα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις κρίσεις άσθματος;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Νοιώθεις βράσιμο στο στήθος;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις καούρες στο στομάχι;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αισθάνεσαι βάρος στο στήθος;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αισθάνεσαι βάρος στα χέρια σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αισθάνεσαι μούδιασμα στα χέρια;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Πονάνε οι αγκώνες σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Πονάνε οι καρποί σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αισθάνεσαι βάρος στα πόδια σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αισθάνεσαι μούδιασμα στα πόδια;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Πονάνε τα πόδια σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Πονάνε τα γόνατα σου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις πόνους στα νεφρά;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις δυσκολία στην ούρηση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις πόνους στη μέση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις πόνους στην πλάτη;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις πόνους στον αυχένα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις ή εμφανίζεις μυκητιάσεις;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχεις υπνηλία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Νοιώθεις υπερβολική κούραση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Άλλο (αναφέρετε)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Δικαιώματα εργαζομένων

- I. Πιστοποιητικό προϋπηρεσίας
- II. Μειωμένο ωράριο προϋπηρεσίας
- III. Διάλειμμα
- IV. Αποζημιώσεις
- V. Υπερωρίες
- VI. Επιδόματα
- VII. Κανονική Άδεια

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

I. Πιστοποιητικό προϋπηρεσίας

Πότε δικαιούται ο μισθωτός να ζητήσει το πιστοποιητικό και τι είναι υποχρεωμένος να κάνει ο εργοδότης.

Ο μισθωτός δικαιούται είτε κατά τη λήξη της εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής να ζητήσει και ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει πιστοποιητικό με βάση τις παρακάτω διατάξεις:

Κατά τη λήξη της σύμβασης ο εργαζόμενος μπορεί να απαιτήσει από τον εργοδότη πιστοποιητικό για το είδος και τη διάρκεια εργασίας του.

Μόνο αν το ζητήσει ο εργαζόμενος βεβαιώνεται η ποιότητα της εργασίας του και η διαγωγή του.ⁱ

Ο μισθωτός μπορεί να αξιώσει να του χορηγηθεί πιστοποιητικό και κατά τη διάρκεια της εργασίας του της εργασίας εφόσον επικαλείται έννομο συμφέρον, π.χ. για την απόκτηση πτυχίου.

ⁱ (άρθρο 678 α.κ)

Υποχρέωση χορήγησης πιστοποιητικού υπάρχει και στις περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη.ⁱ

Εάν ο εργοδότης αρνηθεί να εκπληρώσει την παραπάνω υποχρέωση ο εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει στο αρμόδιο δικαστήριο και να τον υποχρεώσει με τις ανάλογες συνέπειες είτε ποινικές είτε αστικές κυρώσεις.

II. Μειωμένο ωράριο και προϋπηρεσία

ⁱⁱ Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας και για τον υπολογισμό αυτής θα πρέπει το σύνολο των ωρών εργασίας που πραγματοποίησε ο μισθωτός να διαιρεθεί δια του αριθμού 8, το πηλίκο της διαιρέσεως μας δίνει τον χρόνο προϋπηρεσίας του μισθωτού για όσο χρόνο παρέχει τις υπηρεσίες του μερικώς.

Σημείωση : Είναι αδύνατον σε μισθωτό που απασχολήθηκε μερικώς να χορηγηθεί πιστοποιητικό προϋπηρεσίας αν δεν αναγράφονται τουλάχιστον οι ώρες απασχόλησης ανά εβδομάδα.

I. Αμειβόμενοι με μισθό

$\omega * \mu * \sigma$

δ

ω = ώρες αμειβόμενης απασχόλησης
περίοδος(μήνες)

μ = μισθολογική

σ = συντελεστής (25 : 6=4,1666)

δ = διαιρέτης (8)

ⁱ (πρ .Αθηνών 6130/60).

ⁱⁱ κατά την έννοια της διάταξης του άρθρου 2 παρ 10 του νόμου 2639/98

παράδειγμα :

Υπάλληλος μερικώς απασχολούμενος κατά την περίοδο 1/05/06-30/11/2006 παρείχε τις υπηρεσίες του επί 20 ώρες/ εβδομάδα με βάση το πρόγραμμα ωρών εργασίας που αναγράφονται στην κατάσταση επιθεώρησης εργασίας, ο χρόνος προϋπηρεσίας ισούται:
$$\frac{\omega * \mu * \sigma}{\delta} = \frac{20 * 7 * 4,166}{8} = 72,90 \text{ άρα } 73 \text{ ημέρες}$$

II. Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο

$\omega * \mu * \sigma$

δ

Εδώ ισχύει το ίδιο με το παραπάνω παράδειγμα με αλλαγή στον συντελεστή

III. Διάλειμμα

Όταν ο χρόνος εργασίας, ημερησίως, υπερβαίνει τις 6 ώρες πρέπει να χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από την θέση εργασίας. Τα διαλείμματα αυτά δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.ⁱ

ⁱ (π.κ. 88/99 4 παρ.1) ⁱⁱ (άρθρο 5 π.δ 88/99) ⁱⁱⁱ (άρθρο 3 παρ.1ν. 2112/20.) ^{iv} (άρθρο 4 παρ.1 του π.δ. 572/88)

A. Εβδομαδιαία ανάπαυση :

Στους εργαζόμενους εξασφαλίζεται ανά εβδομάδα ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης 24 ωρών, η οποία συμπεριλαμβάνει κατ' αρχάς την Κυριακή, για κάθε κατηγορία εργαζομένων. Η Κυριακή αρχίζει την 00:01 ώρα και λήγει την 24:00 ώρα. Για τους εργαζόμενους σε δραστηριότητες που λειτουργούν ολόκληρο το εικοσιτετράωρο με σύστημα διαδοχικών ομάδων εργασίας, η Κυριακή μπορεί να αρχίζει την 06:00 και να λήγει την αντίστοιχη ώρα της Δευτέρας.ⁱ

B. Διάρκεια νυχτερινής εργασίας

1. Ο κανονικός χρόνος εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις 8 ώρες ανά εικοσιτετράωρο σε περίοδο μίας εβδομάδας. Μπορεί να ορίζεται διαφορετική από την παραπάνω περίοδο αναφοράς με συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο.
2. Οι εργαζόμενοι τη νύχτα, όταν η εργασία την οποία εκτελούν ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική ή πνευματική ένταση, δεν πρέπει να εργάζονται περισσότερο από 8 ώρες κατά τη διάρκεια εικοσιτετράωρης περιόδου στην οποία πραγματοποιούν νυχτερινή εργασία. Και όταν αυτή δεν ορίζεται από συλλογικές συμβάσεις καθορίζεται σε επίπεδο της επιχείρησης μετά από διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Γ. Αποδοχές εργαζομένων

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης των υπαλλήλων και εργατών γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών που καταβάλλονται τον τελευταίο μήνα απόλυσης υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.ⁱⁱ

IV. Αποζημιώσεις

1) Αποζημίωση λόγω μεταβολής του προσώπου του εργοδότη ή πτώχευσεως

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη με οποιοδήποτε τρόπο και αν επέλθει, δεν επηρεάζει τα δικαιώματα των μισθωτών, ως προς την αποζημίωση. Αν η νέα επιχείρηση δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες των παλαιών μισθωτών, υποχρεούται να τους απολύσει και να τους αποζημιώσει.ⁱ

Αν η επιχείρηση πτωχεύσει οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν πλήρη αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, κατατασσόμενοι μεταξύ των προνομιακών δανειστών.ⁱⁱ Οι μισθωτοί που απολύονται από πτώχευση, λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, δικαιούνται ολόκληρη την αποζημίωση. Σε περίπτωση μη καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης πριν από την κήρυξη της πτώχευσης, η καταγγελία είναι άκυρη.

Το δικαίωμα για πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών στον εργαζόμενο από το (λογαριασμό προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη) ασκείται με έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς την αρμόδια,ⁱⁱⁱ υπηρεσία του ΟΑΕΔ, το αργότερο μέσα σε 6 μήνες από τη δημοσίευση της απόφασης για κήρυξη του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης ή από τη δημοσίευση της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία ιδιωτικής ασφάλισης.^{iv}

2) Απασχόληση κατά τις Κυριακές

ⁱⁱ -Όπως αντικαταστήθηκε με το (άρθρο 12 παρ. 1 του ν. 3252/55).

ⁱⁱⁱ σύμφωνα με την παρ.1 του άρθρου 5 του π.δ.1/90,

^{iv} (άρθρο πρώτο π. 2 του π.δ. 151/99)

Η Κυριακή είναι το χρονικό διάστημα μεταξύ της 00:00 ώρα Σαββάτου μέχρι τις 24:00 της Κυριακής προς Δευτέρα και ως εξαιρεσίμη εορτή το χρονικό διάστημα από 00:00-24:00 της ίδιας μέρας.

Ο μισθωτός που ασχολείται κατά τις Κυριακές ανεξαρτήτως του κύρους της συμφωνίας (νόμιμα ή παράνομα) και των άλλων συνεπειών, δικαιούται της προβλεπόμενης προσαύξησης που ορίζεται από τις εν λόγω αποφάσεις.ⁱ

i. Μισθωτοί απασχολούμενοι κατά τις Κυριακές χωρίς αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης:

Το νόμιμο ή συμβατικό ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού , ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης. Προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου ή το 1/25 του νόμιμου μισθού, ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης.

ii. Μισθωτοί απασχολούμενοι κατά τις Κυριακές με συμπληρωματική ημέρα ανάπαυσης:

Μόνο προσαύξηση 75% υπολογιζόμενη επί του νόμιμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νόμιμου μισθού.

Οι παραπάνω διατάξεις <<περί προσαύξησης>> έχουν εφαρμογή και για το πάσης φύσεως προσωπικό των εστιατορίων, αναψυκτήριων, κέντρων διασκεδάσεως, κοσμικών ταβερνών και κινηματογραφικών επιχειρήσεων.ⁱⁱ

3)Απασχόληση κατά τις εξαιρέσεις

α. Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο :

Οι μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο θα λάβουν το σύνηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους με προσαύξηση 75%

ⁱ (ν.δ. 3755/75)

^v (απόφαση υπουργείου οικονομικών και εργασίας 58399/51)

υπολογιζόμενη στο νόμιμο ημερομίσθιο και όχι στο καταβαλλόμενο.

β. Αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό:

-Εάν απασχολούνται σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά τις Κυριακές και αργίες και λειτουργούν κατά τις ημέρες αυτές, δικαιούνται να λάβουν μόνο προσαύξηση 75%,

υπολογιζόμενη στο 1/25 του νόμιμου μισθού τους.

- Εάν απασχολούνται σε επιχειρήσεις που έχουν εφαρμογή ή διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά τις Κυριακές και αργίες και λειτουργούν κατά τις ημέρες αυτές, δικαιούνται να λάβουν επιπλέον προσαύξηση 75%, επί του 1/25 του νόμιμου μισθού του και το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού.

Η αξίωση του μισθωτού για τον χρόνο απασχόλησης κατά την Κυριακή ή εξαιρεσιμη εορτή, περιορίζεται μέχρι του ημερησίου συμβατικού ωραρίου (π.χ. 6 ώρες και 40 λεπτά με συμβατικό ωράριο 40 ωρών εβδομαδιαίως). Για απασχόληση πέραν του ημερησίου ωραρίου των 8 ωρών, δικαιούται, πρόσθετη αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 75%, λόγω απασχόλησης κατά εξαιρεσιμη εορτή.

Σε περίπτωση απασχόλησης πέραν του νόμιμου ημερησίου ωραρίου 8 ωρών προκειμένου περί εμπορικών υπαλλήλων Α.Ε δικαιούται πρόσθετη υπερωριακή αμοιβή 50% ή 75% για νόμιμη υποχρεωτική απασχόληση ή 100% για παράνομη υπερωριακή απασχόληση υπολογιζόμενη επί του καταβαλλομένου ωρομισθίου.

Ως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, για τον υπολογισμό της προσαύξησης , λόγω υπερωριακής απασχόλησης (νόμιμη ή παράνομη) κατά εξαιρεσιμη εορτή, θεωρείται το ωρομίσθιο στο οποίο έχει προστεθεί και η προσαύξηση 75%.

4)Μη απασχόληση κατά τις εορτές- αργίες

Μισθωτοί που δεν απασχολούνται κατά τις εξαιρέσιμες εορτές (αργίες) δικαιούνται:

1. Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και με εβδομαδιαία απασχόληση (5) ημερών, δικαιούνται επιπλέον αμοιβής για την εξαιρέσιμη, ανεξάρτητα αν η εξαιρέσιμη ημέρα συμπίπτει με Σάββατο η Κυριακή, το 1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής τους δηλ. 7 συνολικά ημερομίσθια, ενώ οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό δεν δικαιούνται να λάβουν τίποτα πλέον του μισθού τους. Εάν η εξαιρέσιμη εορτή συμπίπτει με την 6^η (ημέρα ανάπαυσης) εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, λόγω εφαρμογής συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης, ο μισθωτός, δικαιούται, πέραν του εβδομαδιαίου μισθού του, και το 1/6 αυτού ως ημερομίσθιο της ημέρας αυτής .

Στην προκειμένη περίπτωση η προσαύξηση της εβδομαδιαίας αμοιβής κατά το 1/6 δηλαδή το 7^ο ημερομίσθιο δεν αναγνωρίζεται ως μια επιπλέον ασφαλιστέα ημέρα, αλλά απλώς η αμοιβή αυτή προστίθεται στις μηνιαίες αποδοχές επί των οποίων υπολογίζονται οι οφειλόμενες ασφαλιστικές εισφορές του συγκεκριμένου μήνα.

2.Οι μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο και με εβδομαδιαία απασχόληση (6) ημερών δεν δικαιούνται για την εξαιρέσιμη η ημέρα τίποτα πλέον της εβδομαδιαίας αμοιβής τους, εκτός αν εργασθούν την εξαιρέσιμη ημέρα, οπότε θα λάβουν το σύνηθες ημερομίσθιο με προσαύξηση 75% υπολογιζόμενοι επί του νόμιμου ημερομισθίου.

3.Εάν ο μισθωτός απουσιάσει αυθαίρετα ή λόγω άδειας άνευ αποδοχών προ και μετά την εξαιρέσιμη εορτή δεν δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής. Αντιθέτως αν ο μισθωτός απασχοληθεί την προηγούμενη ή την επόμενη της εξαιρέσιμης εορτής, δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιο της εξαιρέσιμης ημέρας.

Εάν ο μισθωτός ήταν ασθενής προ ή μετά την εξαιρεσίμη εορτή ή μόνο την ημέρα της εορτής, δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιο της εορτής μειωμένο κατά το ποσόν που τυχόν θα λάβει ως επίδομα ασθένειας από τον φορέα.

Εάν ένας εργαζόμενος έχει ρεπό κατά την ημέρα υποχρεωτικής αργίας δεν δικαιούται πρόσθετη ημέρα ανάπαυσης, ούτε επιπλέον αμοιβή.

4.Εάν την ίδια ημέρα συμπέσουν δύο εορτές αργίες, ο μισθωτός που αμείβεται με ημερομίσθιο δικαιούται δύο ημερομίσθια.

5)Απασχολούμενοι κατά τις νύχτες

Οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις νυχτερινές ώρες (10μ.μ-6π.μ.)

Σε επιχειρήσεις και εργασίες γενικά, συνεχούς ή μη λειτουργίας, δικαιούνται, ανεξάρτητα της ιδιότητας που υπηρετούν και του τρόπου της απασχόλησης (νόμιμα ή μη), προσαύξεσης 25%, υπολογιζόμενη επί του νόμιμου μισθού.ⁱ

Εάν ένας μισθωτός απασχοληθεί υπερωριακά κατά την νύχτα, τότε η προσαύξηση είναι 50% ή 75% επί νόμιμου υπερωρίας ή 25% για κάθε ώρα υπέρ εργασίας ή 100% επί του παράνομου υπερωρίας, λόγω νυχτερινής υπερωριακής απασχόλησης. Η προσαύξηση υπολογίζεται επί ωρομισθίου, το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύκτας.

Ως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο κατά τη νύχτα, θεωρείται το νόμιμο ή συμβατικό ωρομίσθιο, στο οποίο έχει προστεθεί η προσαύξηση της νύκτας κατά 25%, υπολογιζόμενη επί της αμοιβής του νόμιμου ωραρίου.

6)Μετακίνηση εκτός έδρας κατά τις Κυριακές

Οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις Κυριακές και αργίες , δικαιούνται,ⁱⁱ προσαύξηση 75% και εφόσον διανυκτερεύουν εκτός

ⁱ (από υπ. οίο. και εργασίας 18310/46 , 2585/51)

ⁱⁱ σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.1 του ν.δ 3755.57, όπως αυτό με άρθρο 2 του ν.

έδρας πρόσθετη αμοιβή.ⁱ Από τις παραπάνω διατάξεις προκύπτει ότι οι μισθωτοί που βρίσκονται εκτός έδρας κατά τις Κυριακές και αργίες , χωρίς όμως να παρέχουν πραγματική εργασία της ημέρας αυτές, δεν δικαιούνται προσαύξησης 75% πέραν της αποζημίωσης που δικαιούται για διανυκτέρευση εκτός έδρας. Επειδή όμως κατά την ημέρα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης. (Κυριακή) βρίσκονται εκτός έδρας και συνεπώς δεν είναι πλήρως απαλλαγμένοι από την εργασία τους, δικαιούνται να λάβουν αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση μια άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας.ⁱⁱ

V. Υπερωρίες

1)ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΝΟΜΙΜΕΣ

Ως νόμιμες υπερωρίες θεωρούνται αυτές που πραγματοποιούνται με άδεια της αρμόδιας αρχής ή χωρίς άδεια της αρχής όπου δεν απαιτείται.ⁱⁱⁱ

Ως υπερωριακή απασχόληση στην οποία αφορούν στις παροχές^{iv} θεωρείται η πέραν του καθοριζόμενου από τον νόμο, ανώτατου επιτρεπόμενου ωραρίου ημερήσιας εργασίας , όχι δε και εκείνη που υπερβαίνει το ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο το οποίο καθορίζεται με την ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας ή από κανονισμό συμβατικής ισχύος.

ΥΠροκύπτει ότι η διάρκεια της εργασίας του προσωπικού στις βιοτεχνικές εργασίες δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 8 ώρες ημερησίως και τις 48 ώρες την εβδομάδα.

Επίσης από τον συνδυασμό των ανώτερων διατάξεων συνάγεται ότι ως προς την συνδρομή υπερωριακής εργασίας,^{vi} λαμβάνονται

435/75 σε συνδυασμό με τις υπουργικές αποφάσεις 8900/46, 2585.51,

ⁱ που ορίζει η υπουργική απόφαση 21091/46.

ⁱⁱ (ΕΓΓ. ΥΠ. ΕΡΓ. 1438/21-7-86).

ⁱⁱⁱ (άρθρο 3 ΤΟΥ Ν.Δ 515/70)

^{iv} του άρθρου 1 ΠΑΡ. 1ΚΑΙ 2

ΤΟΥ Ν. 435/75,

^v Από τις διατάξεις των άρθρων 1 ΠΑΡ.1 ΚΑΙ 2 ΤΟΥ Ν. 435/76

^{vi} στην οποία αφορούν οι παροχές του ΑΡΘΡΟΥ 1 ΤΟΥ Ν. 435/76,

υπ' όψη όχι η εβδομαδιαία αλλά η ημερήσια εργασία, υπό την έννοια ότι υφίσταται υπερωριακή εργασία όταν ο μισθωτός ασχολείται πέραν των 8 ωρών ημερησίως με σύστημα θημέρου εβδομαδιαίας εργασίας ή πέραν των 9 ωρών,ⁱ έστω και αν με την υπεραπασχόληση αυτή δεν πραγματοποιείται υπέρβαση του οριζόμενου από τον νόμο ανώτατου ορίου εβδομαδιαίας εργασίας, αφού δεν χωράει συμψηφισμός της ημερήσιας υπερωρίας με τις λιγότερες ώρες εργασίας με την πραγματοποιηθείσα εργασία σε άλλη εργάσιμη ημέρα της ίδιας εβδομαδιαίας περιόδου. Αντιθέτως ως προς την συνδρομή υπερεργασίας κριτήριο αποτελεί όχι η ημερήσια αλλά η εβδομαδιαία απασχόληση του μισθωτού και μάλιστα εκείνα που πραγματοποιείται κατά τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας.

Από 1-1-2005 οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι την συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Η αμοιβή για πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.ⁱⁱ

2)ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΝΟΜΕΣ

ⁱⁱⁱ Σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης ο μισθωτός δικαιούται, από την πρώτη ημέρα πέραν των εκ των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού απαιτήσεων του και ίση προς το 100% ή 150%. Από 1-4-2001 ή 100% από 1-10-2005 επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου του, πρόσθετη αποζημίωση.

Από την διάταξη αυτή προκύπτει ότι η πιο πάνω προσαύξηση οφείλεται ως αστική κύρωση, απαγγελλόμενη για τον παράνομο χαρακτήρα της υπερωριακής εργασίας, καταβάλλεται δε ανεξάρτητα από την εγκυρότητα της σύμβασης που αφορά στην παροχή εργασίας μέσα στο κοινωνικό ωράριο.

ⁱ υπό τους όρους ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 6 ΤΗΣ ΥΠΟ 26/2/75 ΕΓΣΣΕ, ΠΟΥ ΚΥΡΩΘΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΜΟΝΟ ΑΡΘΡΟ ΤΟΥ Ν. 133/75 ΜΕ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΗΜΕΡΟΥ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,

ⁱⁱ (ΑΡΘΡΟ 1 ΠΑΡ. 3 Ν. 3385/05)

ⁱⁱⁱ ΚΑΤΑ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 1 ΠΑΡ. 2 ΤΟΥ Ν. 435/76

Ως παράνομες υπερωρίες θεωρούνται οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται χωρίς άδεια ή αναγγελία προς την αρμόδια αρχή ή υπερβαίνουν το ανώτατο επιτρεπτό όριο για κάθε κατηγορία μισθωτών.

Η προσαύξηση του ωρομισθίου σε ποσοστό 50% ή 75% επί νόμιμων υπερωριών ή 100% επί παράνομων αρχίζει από την πρώτη ώρα υπερωριακής απασχόλησης και υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.ⁱ

3) ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Οι μισθωτοί που ασχολούνται με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης δικαιούνται τις αποδοχές ολόκληρης της εβδομάδας, δηλαδή δικαιούνται 6 ημερομίσθια ή 6/25 του μηνιαίου μισθού.

.ⁱⁱ Καθορίστηκε νέος τρόπος υπολογισμού της αμοιβής με βάση το ωρομίσθιο.

Η παραπάνω διάταξη εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις απουσίας του μισθωτού μιας εργάσιμης ημέρας ή μερικές ώρες μιας εργάσιμης ημέρας. Στην περίπτωση αυτή για τον προσδιορισμό των εβδομαδιαίων αποδοχών ο εργοδότης θα πρέπει να αφαιρέσει τόσα ωρομίσθια, όσες είναι οι ώρες απουσίας του μισθωτού. Εάν ο μισθωτός απουσιάζει (τριήμερο), λόγω ασθένειας, ο εργοδότης οφείλει να του καταβάλλει το 1/2 των αποδοχών που αντιστοιχούν στις ώρες των εργάσιμων ημερών που ο μισθωτός δεν απασχολήθηκε.

a. Μισθωτοί αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό

ⁱ (ΑΡΘΡΟ 1 ΠΑΡ.2 ΤΟΥ Ν. 435/76).

ⁱⁱ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 5 ΤΗΣ ΑΠΟ 26/2/75 ΕΓΣΣΕ

Το ωρομίσθιο για τους μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό είναι συνάρτηση των μηνιαίων αποδοχών και του συμβατικού ωραρίου εβδομαδιαίας απασχόλησης.

M*6

25*ΣΩ

M= ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

6= ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΤΗΣ ΕΒΔΟΜΑΔΑΣ

25= ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΜΙΣΘΟ

ΣΩ= ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

ΜΙΣΘΩΤΟΣ (Π.Χ ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΗΣ) ΜΕ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 763,02 ΕΥΡΩ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 38 ΩΡΩΝ, ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ ΩΣ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΤΟ ΠΟΣΟ ΤΩΝ 4,82 ΕΥΡΩ.

$M*6/25*ΣΩ=763,02 *6/ 25*38= 4578,12/950=4,82$ ΕΥΡΩ.

b. Μισθωτοί αμειβόμενοι με ημερομίσθιο

Το ωρομίσθιο για τους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο είναι συνάρτηση της ημερήσιας αμοιβής (ημερομισθίου)και του συμβατικού ωραρίου.

H*6

ΣΩ

H= ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ)

6= ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΤΗΣ ΕΒΔΟΜΑΔΑΣ

ΣΩ= ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

ΜΙΣΘΩΤΟΣ ΜΕ ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 35,22 ΕΥΡΩ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ 40 ΩΡΩΝ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ, ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ ΩΣ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΤΟ ΠΟΣΟ ΤΩΝ 5,28 ΕΥΡΩ.

$H*6/ΣΩ = 35,22 * 6/40 = 211,32/40 = 5,28$ ΕΥΡΩ.

VI. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

1)ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

Όλοι οι μισθωτοί οι οποίοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου και αμείβονται με μισθό ή ημερομίσθιο, δικαιούνται από τους πάσης φύσεως εργοδότες τους:

1. ΕΠΙΔΟΜΑ (ΔΩΡΟ) ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ
2. ΕΠΙΔΟΜΑ (ΔΩΡΟ) ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΑΠΟ 1^η ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ ΜΕΧΡΙ 30 ΑΠΡΙΛΙΟΥ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ Ή ΑΠΟ 1^η ΜΑΙΟΥ ΜΕΧΡΙ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ ΚΑΘΕ ΧΡΟΝΟ.

i. ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ

1. ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ

Το επίδομα εορτών Πάσχα υπόκεινται αυτοτελώς σε εισφορές και μέχρι του ½ του 25πλάσιου του ημερήσιου μισθού από 1/1/91 της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης που ισχύει κάθε φορά κατά τον χρόνο της καταβολής αυτού για τους αμειβόμενους με μισθό ή

μέχρι το 15πλάσιο του ημερήσιου μισθού από 1/1/91 της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης , για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

2. ΝΕΟΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ (ΑΠΟ 1-1-93 ΚΑΙ ΜΕΤΑ)

Οι εισφορές εορτών Πάσχα για τους νεοασφαλιζόμενους υπολογίζεται μέχρι του ½ του συνόλου των πάσης φύσεως καταβαλλόμενων μηνιαίων αποδοχών για τους αμειβόμενους με μισθό ή μέχρι του 15πλάσιου του καταβαλλόμενου ημερομισθίου, χωρίς τους παραπάνω περιορισμούς ή μέχρι του ½ του 8πλάσιου του κατ' έτος ισχύοντος μέσου μηνιαίου κατά κεφαλήν.ⁱ

ii. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ

Α) ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΙΣΘΟ Ή ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

Για τον υπολογισμό του επιδόματος εορτών Πάσχα λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής του μισθωτού (με μισθό, ημερομίσθιο, ποσοστά κ.α.).

Το ύψος του επιδόματος εορτών Πάσχα είναι συνάρτηση του χρόνου διάρκειας της εργασιακής σχέσης, μέσα στο χρονικό διάστημα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου και του ύψους του ημερήσιου μισθού.

Ως ημερήσιος μισθός (ημερομίσθιο) για τους αμειβόμενους με μισθό, υπολογίζεται το 1/25 του μηνιαίου μισθού ή το 1/6 των εβδομαδιαίων αποδοχών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, που καταβάλλεται την 15η ημέρα προ του Πάσχα.

Για τους μισθωτούς που η σχέση εργασίας λύθηκε προ 15ης Μαρτίου, λαμβάνεται υπόψη ο ημερήσιος μισθός της ημέρας λύσεως της εργασιακής σχέσης.

Β) ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΠΟΣΟΣΤΑ, ΚΑΤ' ΑΠΟΚΟΠΗ, ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ

Ο ημερήσιος μισθός (υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών , δημοσιογράφων , ξεναγών κ.α.) οι οποίοι αμείβονται με ποσοστά ή κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή ή με άλλο σύστημα

ⁱ (ΑΡΘΡΟ 22 ΠΑΡ. 1 ΤΟΥ Ν. 2084/92, ΟΠΩΣ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΘΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 13 ΠΑΡ. 1 ΤΟΥ Ν. 3232/04)

κυμαινόμενων αποδοχών , όπως με μικτό σύστημα (βασικό ημερομίσθιο με πρόσθετες αμοιβές βάσει παραγωγής ή αυξημένης απόδοσης , υπερεργασίας νόμιμης υπερωρίας) ή με ωρομίσθιο, εξευρίσκει αν διαιρέσουμε το σύνολο των αμοιβών με τον συνολικό αριθμό των ημερών εργασίας που περιλαμβάνονται στο χρονικό διάστημα 1/1-30/4 ή κατά το μέχρι λύσεως της σχέσης εργασίας χρονικό διάστημα , κατά το οποίο ο μισθωτός παρέιχε τις υπηρεσίες του ή διατήρησε αξίωση επί των αποδοχών του.ⁱ

Γ) ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΚΥΡΙΑΚΕΣ, ΑΡΓΙΕΣ ΚΑΙ ΝΥΧΤΕΣ

Για να υπολογίσουμε την αναλογία επιδόματος εορτών Πάσχα που δικαιούται ένας μισθωτός αμειβόμενος με μισθό ή ημερομίσθιο λόγω απασχόλησής του κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές ή νύχτες, κατά το χρονικό διάστημα από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου πολλαπλασιάζουμε τον αριθμό των ημερών απασχόλησης και τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές με το 75% και τον αριθμό των ημερών κατά τις νύχτες με το 25%.

Ο αριθμός που προκύπτει αντίστοιχα μας δίνει τον χρόνο εργασιακής σχέσης , ο οποίος πολλαπλασιαζόμενος στη συνέχεια με τον συντελεστή 0,125 ή με τον

συντελεστή 0,145631 , βρίσκουμε τον αριθμό των ημερομίσθιων του αναλογούντος δώρου του Πάσχα για τον μισθωτό που αμείβεται με μισθό ή με ημερομίσθιο αντίστοιχα.

iii. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

ⁱ (ΑΡΘΡΟ 4 ΠΑΡ 1 ,ΑΡΘΡΟ 3 ΠΑΡ. 3 ΤΗΣ Υ.Α 19040/81).

Οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου, δικαιούνται, ⁱ επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσον προς ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό ή 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, εφόσον η σχέση εργασίας του μισθωτού με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη την χρονική περίοδο από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους, δηλαδή 238-248 ημέρες.ⁱⁱ Οι μισθωτοί των οποίων η σχέση εργασίας τους με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, δικαιούνται ως επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσόν ίσον προς τα 2/25 του μισθού ή 2 ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής (μισθό, ημερομίσθιο, ωρομίσθιο) για κάθε 19ήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης τους.ⁱⁱⁱ Το 19ήμερο υπολογίζεται με βάση το ημερολόγιο, χωρίς να αφαιρούνται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες εορτές που εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου, για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ήμερου δικαιούνται ανάλογο κλάσμα.

iv. ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων υπολογίζεται βάσει του πράγματι καταβαλλόμενου μισθού ή ημερομίσθιου κατά την 10^η Δεκεμβρίου ή την ημερομηνία λύσεως της εργασιακής σχέσης και καταβάλλεται την 21^η Δεκεμβρίου σε χρήμα και όχι σε είδος. ο εργοδότης μπορεί να παρακρατήσει μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου το ποσό που αναλογεί στο επίδομα, χωρίς να μπορεί να το καταλάβει αργότερα από την ημερομηνία αυτή.

v. ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

ⁱ 1082/80,

ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ Υ.Α 19040/81, ΠΟΥ ΕΚΔΟΘΗΚΕ ΚΑΤ' ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ Ν.

ⁱⁱ (ΑΡΘΡΟ 1 ΠΑΡ. 1 ΚΑΙ ΑΡΘΡΟ 6 ΤΗΣ Υ.Α 19040/81).

ⁱⁱⁱ (ΑΡΘΡΟ 1 ΠΑΡ 3 ΤΗΣ Υ.Α 19040/81).

1. ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ (ΜΕΧΡΙ 31/12/92)

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων υπόκειται αυτοτελώς σε εισφορές και μέχρι το 25πλάσιο του ημερήσιου μισθού από 1/1/91 της αντίστοιχης ασφαλιστικής κλάσης που ισχύει κάθε φορά κατά τον χρόνο της καταβολής για τους παλαιούς ασφαλιζόμενους.

2. ΝΕΟΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ (ΑΠΟ 1/1/93 ΚΑΙ ΜΕΤΑ)

Για τους νεοασφαλιζόμενους δηλαδή για εκείνους που μέχρι 31/12/92 δεν είχαν ασφαλιστεί στο ΙΚΑ ή σε οποιονδήποτε άλλο τομέα κύρια ασφάλισης και ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά 1/1/93 και μετά , οι εισφορές υπολογίζονται στο σύνολο των πάσης φύσεως αποδοχών , χωρίς τους παραπάνω περιορισμούς ή επί του οκταπλάσιου του κατ' έτος ισχύοντος μέσου μηνιαίου κατά κεφαλή ΑΕΠ από 1/2/2004.ⁱ

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

1. ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΙΣΘΟ Ή ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

Για τον υπολογισμό του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής του μισθωτού (με μισθό, ημερομίσθιο , ποσοστά κ.α.).

Το ύψος του επιδόματος εορτών Πάσχα είναι συνάρτηση του χρόνου διάρκειας της εργασιακής σχέσης , μέσα στο χρονικό διάστημα από 1ης Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου και του ύψους του ημερήσιου μισθού.

Ως ημερήσιος μισθός (ημερομίσθιο) για τους αμειβόμενους με μισθό, λογίζεται το 1/25 του μηνιαίου μισθού ή το 1/6 των εβδομαδιαίων αποδοχών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ,

ⁱ (ΑΡΘΡΟ 22 ΠΑΡ. 1 ΤΟΥ Ν. 2084/92 ΟΠΩΣ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΘΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 13 ΠΑΡ. 1 ΤΟΥ Ν. 3232/04).

που καταβάλλεται την 10^η Δεκεμβρίου.ⁱ Για τους μισθωτούς που η σχέση εργασίας λύθηκε προ 10ης Δεκεμβρίου, λαμβάνεται υπόψη ο ημερήσιος μισθός της ημέρας λύσεως της εργασιακής σχέσης.

2. ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΠΟΣΟΣΤΑ, ΚΑΤ' ΑΠΟΚΟΠΗ, ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ

Ο ημερήσιος μισθός (υπαλλήλων , εργατοτεχνιτών, δημοσιογράφων, ξεναγών κ.α.) που αμείβονται με ποσοστά ή κατά μονάδα εργασίας ή κατ αποκοπή ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών , όπως με μικτό σύστημα (βασικό ημερομίσθιο με πρόσθετες αμοιβές βάσει παραγωγής ή αυξημένης απόδοσης , υπερεργασίας νόμιμης υπερωρίας) ή με ωρομίσθιο, εξευρίσκεται αν διαιρέσουμε το σύνολο των αμοιβών με το συνολικό αριθμό των ημερών εργασίας που περιλαμβάνονται χρονικό διάστημα 1/5-31/12 μέχρι λύσεως της σχέσης εργασίας, χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο μισθωτός παρείχε τις υπηρεσίες του ή διατήρησε αξίωση επί των αποδοχών του.ⁱⁱ

3. ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΚΑΤΑ ΚΥΡΙΑΚΕΣ, ΑΡΓΙΕΣ ΚΑΙ ΝΥΧΤΕΣ

Για να υπολογίσουμε την αναλογία επιδόματος εορτών Χριστουγέννων που δικαιούται ένας μισθωτός αμειβόμενος με μισθό ή με ημερομίσθιο λόγω απασχόλησης του κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές ή νύχτες, κατά το χρονικό διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου πολλαπλασιάζουμε με τον αριθμό των ημερών απασχόλησης και τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές με τον 75% και τον αριθμό των ημερών κατά τις νύχτες με το 25%.

Ο αριθμός που προκύπτει αντίστοιχα μας δίνει τον χρόνο εργασιακής σχέσης, ο οποίος πολλαπλασιάζεται στην συνέχεια με τον συντελεστή 0,125(25:200=0,125) ή με τον συντελεστή 0,11905(25:210=0,11905) , βρίσκουμε τον αριθμό των

ⁱ (ΑΡΘΡΟ 3 ΠΑΡ.1 ΤΗΣ Υ.Α 19040/81)

ⁱⁱ (ΑΡΘΡΟ 4 ΠΑΡ 1 ,ΑΡΘΡΟ 3 ΠΑΡ. 3 ΤΗΣ Υ.Α 19040/81).

ημερομισθίων του αναλογούντος δώρου Χριστουγέννων για τον μισθωτό που αμείβεται με μισθό ή με ημερομίσθιο αντίστοιχα.

VII. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

a) ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Για να αποκτήσει ο μισθωτός δικαίωμα χορήγησης κανονικής άδειας με πλήρες αποδοχές, απαιτούνται δύο βασικές προϋποθέσεις:

- I. Παροχή εξαρτημένης εργασίας, με σύμβαση ορισμένου χρόνου πέραν του έτους ή αορίστου χρόνου, ανεξάρτητα της εγκυρότητας της σύμβασης εργασίας ή της ιδιότητας του μισθωτού ή του τρόπου αμοιβής και του νομικού τύπου ή της μορφής του εργοδότη.
- II. Η συμπλήρωση του “βασικού χρόνου” των 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση για την χορήγηση της πρώτης άδειας. ⁱⁱΚάθε μισθωτός μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον 12 μηνών (βασικός χρόνος) σε υπόχρεη επιχείρηση δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές 24 εργάσιμες ημέρες και αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται, σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας 20 εργάσιμες ημέρες, χωρίς να υπολογίζονται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

Η άδεια επαυξάνεται κατά μια εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του βασικού χρόνου μέχρι τις 26 εργάσιμες ημέρες και για τους προαναφερόμενους μισθωτούς

ⁱ ΚΑΤΑ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 2 ΠΑΡ.1 ΤΟΥ Ν. 539/45 ΟΠΩΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΘΗΚΕ ΜΕ ΤΑ Ν.Δ 4504/66 ΚΑΙ ΤΟΥΣ Ν. 549/77 ΚΑΙ 1346/83

ⁱⁱ ΟΠΟΙΟ ΟΡΙΖΕ ΟΤΙ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 2 ΠΑΡ. 1 ΤΟΥ Α.Ν 539/45, ΟΠΩΣ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΘΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 1 ΠΑΡ.1 ΤΟΥ Ν. 1346/83 ΤΟ

επιχειρήσεων με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας μέχρι τις 22 εργάσιμες ημέρες .

ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ:

Δεν δικαιούνται κανονική άδεια

- a. Οι εργαζόμενοι σε εργασίες ή επιχειρήσεις ασκούμενες από μέλη οικογένειας.
- b. Οι εργαζόμενοι στον πρωτογενή τομέα της οικονομίας δηλαδή στην γεωργία, κτηνοτροφία, δασικές, αλιευτικές και ναυτιλιακές εργασίες .
- c. Οι υπάλληλοι με διευθυντικό δικαίωμα.

b) ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ

Ο υπολογισμός των ημερών της ετήσιας κανονικής άδειας, βάσει των διατάξεων που ισχύουν από 28/12/2004, είναι συνάρτηση του χρόνου της εργασιακής σχέσης και του ημερολογιακού έτους που διανύει ο απασχολούμενος στον ίδιο εργοδότη.

Για τον υπολογισμό του χρόνου διάρκειας της εργασιακής σχέσης λογίζεται ότι οι ημερολογιακές ημέρες κατά μήνα είναι 30 άρα $12*30=360$.

Συνεπώς, για τον υπολογισμό των ημερών άδειας που δικαιούται ένας μισθωτός αρκεί να προσδιορίσουμε τις ημέρες της εργασιακής σχέσης του μισθού (π.χ. από την ημερομηνία πρόσληψης μέχρι την ημερομηνία χορήγησης της κανονικής άδειας ή μέχρι την λήξη του ημερολογιακού έτους) και το ημερολογιακό έτος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, π.χ. για τον μισθωτό που προσλήφθηκε 11/7/07 ο χρόνος εργασιακής σχέσης μέχρι την λήξη του α' ημερολογιακού έτους 31/12/07 ισούται με 170 ημέρες ($20+5*30$) και οι ημέρες της ετήσιας κανονικής άδειας για το Α ημερολογιακό έτος, ανέρχονται σε 11 ημέρες με σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας 6 ημερών ή 9 ημερών με σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας 5 ημερών.

c) ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

ⁱΟι άμεσα ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, δικαιούνται από το ίδρυμα επίδομα ασθένειας εφόσον πληρούν τις παρακάτω προϋποθέσεις :

1. Να έχουν κριθεί ανάκανοι για κάθε εργασία, βεβαιούμενη με γνωμάτευση υγειονομικού οργάνου.
2. Η ανικανότητα να μην οφείλεται σε ππαίσμα του ασφαλισμένου.
3. Να μην λαμβάνει σύνταξη από το ίδρυμα.
4. Να έχουν πραγματοποιήσει τις ημέρες εργασίας.ⁱⁱ

Επίσης επίδομα ασθενείας δικαιούνται:

1. Ο επιδοτούμενος άνεργος ασφαλισμένος εφόσον κριθεί ανάκανος προς εργασία.
2. Ο ασφαλισμένος, ο οποίος κατά τον χρόνο της στρατεύσεώς του ως κληρωτού,ⁱⁱⁱ και εφόσον κριθεί ανάκανος προς εργασία λόγω ασθένειας επί 6 μήνες μετά την απόλυση του από τις τάξεις του στρατού. Αντιθέτως ο στρατευμένος ασφαλισμένος δεν δικαιούται επίδομα ασθένειας κατά τον χρόνο της θητείας του, εκτός αν βρίσκεται σε κανονική ή αναρρωτική άδεια και κατά το διάστημα αυτό παρέχει εργασία ασφαλιστέα στο ίδρυμα.

d) ΠΟΣΟ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Το ποσό επιδόματος ασθενείας, είναι ίσο με το 50% του ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία ανήκει ο ασφαλισμένος.

Κατ' εξαίρεση, το ποσό του επιδόματος ασθενείας για τις πρώτες 15 ημέρες ασθένειας για κάθε χρόνο, είναι ίσο με το 50% του ημερήσιου επιδόματος ασθενείας.

Από 1/1/02 δεν λαμβάνονται υπόψη τα επιδόματα εορτών (Πάσχα-Χριστουγέννων) για την κατάταξη του ασφαλισμένου σε

ⁱ ΒΑΣΕΙ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 35 ΠΑΡ. 1 ΤΟΥ Ν. 1846/51, ΟΠΩΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΘΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 14 ΠΑΡ. 3 ΤΟΥ Ν. 1469/84 ΚΑΙ ΤΑ ΑΡΘΡΑ 2 ΠΑΡ.11 ΤΟΥ Ν. 1769/88,

ⁱⁱ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 35 ΠΑΡ.1 ΤΟΥ Α.Ν 1856/51.

ⁱⁱⁱ ΕΙΧΕ ΤΙΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 35 ΤΟΥ Α.Ν 1846/51,

ασφαλιστική κλάση για τον υπολογισμό του επιδόματος ασθένειας.(ΑΡΘΡΟ 50 ΤΟΥ Ν. 2084/92).

e) ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΛΟΓΩ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

1. Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ο ασφαλισμένος δικαιούται τις προβλεπόμενες παροχές ασθένειας σε χρήμα, αρκεί μόνο η εργασία της ημέρας κατά την οποία έλαβε χώρα το ατύχημα.

2. Σε περίπτωση εκτός εργασίας ατυχήματος, ο ασφαλισμένος δικαιούται τις προβλεπόμενες παροχές ασθένειας, σε χρήμα, εφόσον έχει πραγματοποιήσει το $\frac{1}{2}$ των ημερών εργασίας.ⁱ Δηλαδή αρκεί να έχει πραγματοποιήσει 50 ημέρες εργασίας ή 40 ημέρες προκειμένου περί οικοδομών.

Εάν η ανικανότητα προς εργασία οφείλεται σε ατύχημα και ο ασφαλισμένος δεν έχει πραγματοποιήσει τις 30 ημέρες εργασίας, εντός του αμέσως προηγούμενου της αναγγελίας του ατυχήματος ημερολογιακού έτους, λαμβάνεται υπόψη το τεκμαρτό ημερομίσθιο της ασφαλιστικής κλάσης, στην οποία κατατάσσεται, βάσει του ημερομίσθιου της ημέρας του ατυχήματος.ⁱⁱ

Εάν η διάρκεια της ανικανότητας προς εργασία, λόγω ατυχήματος είναι μεγαλύτερη των 3 ημερών το επίδομα ασθένειας καταβάλλεται από την ημέρα που αναγγέλλεται το ατύχημα στο ίδρυμα.

f) ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

ⁱ Από εκείνες που ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΑ ΑΡΘΡΑ 35 ΠΑΡ. 1 ΤΟΥ Α.Ν 1846/51,

ⁱⁱ (ΑΡΘΡΟ 1 ΠΑΡ. 3 ΤΟΥ Ν. 321/76).

Η ασφαλισμένη στο ΙΚΑ δικαιούται επίδομα κυοφορίας εφόσον έχει πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας κατά τα 2 τελευταία έτη τα προηγούμενα της πιθανής ημέρας τοκετού.ⁱ

Το ποσό του επιδόματος κυοφορίας ισούται με το βασικό επίδομα ασθενείας, μετά των τυχόν προσαυξήσεων λόγω οικογενειακών βαρών, εφόσον απέχει της εργασίας της. Αυτό το επίδομα καταβάλλεται για τις μη εργάσιμες ημέρες.ⁱⁱ Η συνολική διάρκεια μητρότητας των γυναικών που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου από 1/1/93 ανέρχεται σε 16 εβδομάδες. Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 8 μετά τον τοκετό.

ⁱⁱⁱ Η συνολική διάρκεια μητρότητας αναπροσαρμόζεται σε 17 εβδομάδες, εκ των οποίων οι 8 χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό.

ⁱ (ΑΡΘΡΟ 39 ΤΟΥ Α.Ν 1846/51).

ⁱⁱ ΤΟΥ Ν. 2224/94.

ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 7 ΑΠΟ 9/6/93 ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ, ΠΟΥ ΚΥΡΩΘΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 9

ⁱⁱⁱ 2874/2000.

ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 7 ΣΤΗΣ 23/5/2000 ΤΗΣ ΕΓΣΣΕ, ΠΟΥ ΚΥΡΩΘΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 11 ΤΟΥ Ν.