



Η αξία της ζωής στην Εργασία σε Ελλάδα & Ευρώπη

Κοινωνικός διάλογος & πολιτικές απέναντι στην
κλιμάκωση δυστυχημάτων & επαγγελματικών ασθενειών

Έρευνα: Δρ. Ανδρέας Στοϊμενίδης

Αντιπρόεδρος EU-OSHA

Έρευνα για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
& τον Αντιπρόεδρο της Left Κώστα Αρβανίτη

**Η ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΗ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΗΝ ΚΛΙΜΑΚΩΣΗ
ΔΥΣΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ**

Δρ. Ανδρέας Στοϊμενίδης

Νοέμβριος 2025

Έρευνα για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & τον Αντιπρόεδρο της Ομάδας THE LEFT &
Επικεφαλής της Αντιπροσωπείας του ΣΥΡΙΖΑ-ΠΣ στο ΕΚ, Κώστα Αρβανίτη

Ο συγγραφέας του παρόντος διατηρεί το αποκλειστικό δικαίωμα να αναγνωρίζεται ως τέτοιος.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος του Κ. Αρβανίτη	7
1. Εισαγωγή	9
2. Η έννοια της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία	11
3. Ο τριμερής διάλογος στην Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία σε Ευρώπη και Ελλάδα.	14
4. Οι νέες προκλήσεις στην Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία Ψηφιακή Οικονομία- Κλιματική Αλλαγή- Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι	18
5. Η Έρευνα της ΟΣΕΤΕΕ για τις ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας: Η ανθρωπιστική κρίση στην εργασία στην Ελλάδα Ταυτότητα και Ανάλυση της Έρευνας Οι επαγγελματικές ασθένειες Αιτίες της κλιμάκωσης των ανθρώπινων απωλειών στους χώρους εργασίας	24
6. Η Αξία της Ζωής στην Εργασία	43
7. Προτάσεις και Πολιτικές απέναντι στην κλιμάκωση των εργατικών δυστυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών	48
8. Συμπεράσματα	54
Βιβλιογραφία	58
Περιεχόμενα Διαγραμμάτων	59

ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΤΟΥ ΚΩΣΤΑ ΑΡΒΑΝΙΤΗ

Σε συμφωνία με τον Καταστατικό χάρτη του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, οι έννοιες «ασφάλεια» και «υγεία» πρέπει να γίνονται αντιληπτές ως μια κατάσταση πλήρους σωματικής, πνευματικής και κοινωνικής ευεξίας - όχι απλώς ως απουσία ασθένειας ή αναπηρίας. Αυτή η θέση, θεμελιώδης για το ευρωπαϊκό κοινωνικό κεκτημένο, κυριαρχεί στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Δυστυχώς όμως, **δεν κυριαρχεί στην πολιτική πραγματικότητα** της σημερινής Ελλάδας - ούτε, ολόένα και περισσότερο, της ίδιας της Ευρώπης.

Τα τελευταία χρόνια, υπό την επικράτηση **νεοφιλελεύθερων και ακροδεξιών πολιτικών**, η εργασία παύει να είναι δικαίωμα και μετατρέπεται σε παράμετρο της ανταγωνιστικότητας. Οι όροι εργασίας ελαστικοποιούνται, οι έλεγχοι αποδυναμώνονται, τα συνδικάτα στοχοποιούνται. Η απορρύθμιση νομοθετείται ως «ευελιξία» και το κυνήγι της ανταγωνιστικότητας κανονικοποιεί την **εργασιακή εξουθένωση και τις ανθρώπινες απώλειες**. Ο πρόσφατος νόμος 5239/2025, ο οποίος θεσμοθετεί την αδιάκοπη εργασία μέχρι και 13 ώρες ημερησίως, είναι χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της επικίνδυνης πορείας.

Η αύξηση των **εργατικών ατυχημάτων και δυστυχημάτων** στην Ελλάδα δεν είναι στατιστικό ατύχημα - είναι **πολιτική συνέπεια**. Είναι το αποτέλεσμα ενός συγκεκριμένου πολιτικού προσανατολισμού, που μετράει τους ανθρώπους με δείκτες παραγωγικότητας αδιαφορώντας για κεκτημένα όπως η ασφάλεια, η υγεία και η αξιοπρέπεια στην εργασία.

Μπροστά σε αυτή την πραγματικότητα, αναθέσαμε στον Δρ. Ανδρέα Στοϊμενίδη, Αντιπρόεδρο του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), τη σύνταξη μιας ολοκληρωμένης μελέτης. Η έρευνά του, με τίτλο **«Η αξία της ζωής στην εργασία σε Ελλάδα και Ευρώπη»**, φωτίζει με στοιχεία τη σκοτεινή πλευρά της απασχόλησης και αναδεικνύει τα κενά στην πρόληψη, τους ανεπαρκείς ελέγχους, την απουσία λογοδοσίας, την υποκαταγραφή των ατυχημάτων, δυστυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Στόχος μας είναι η βέλτιστη δυνατή αξιοποίηση της παρούσας έρευνας για τη διαμόρφωση πολιτικών που θα προστατεύουν την ανθρώπινη ζωή και θα αποκαθιστούν την αξιοπρέπεια στην εργασία.

Για εμάς στην **Αριστερά**, η τεκμηρίωση δεν είναι απλώς γνώση - είναι **πολιτικό εργαλείο**. Ένας αδιάσειστος, ανθρωποκεντρικός αντίλογος στη χυδαία προπαγάνδα της αρρύθμιστης αγοράς, η οποία επιχειρεί να νομιμοποιήσει στην κοινή συνείδηση τους θανάτους στην εργασία ως «αναπόφευκτο κόστος ανάπτυξης». Η επιστημονική έρευνα, η διαφάνεια και ο ευρύς δημόσιος διάλογος με όλες τις προοδευτικές δυνάμεις και τους κοινωνικούς εταίρους είναι προϋποθέσεις για τη δόμηση ενός **νέου κοινωνικού συμβολαίου ασφάλειας και αξιοπρέπειας**.

Η παρούσα έκδοση φιλοδοξεί να συνεισφέρει στη δυναμική και υπεύθυνη επανεκκίνηση του διαλόγου - για την **πρόληψη, την ασφάλεια, τον κοινωνικό διάλογο και τον σεβασμό στον εργαζόμενο**.

Για να γίνει η εργασία πεδίο ζωής, όχι απώλειας.

Κώστας Αρβανίτης

Αντιπρόεδρος της Ομάδας The Left στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Επικεφαλής της Αντιπροσωπείας ΣΥ.ΡΙΖ.Α.-ΠΣ στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Μέλος της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η βελτίωση της ποιότητας ζωής πρέπει να αποτελεί διαρκές ζητούμενο των πολιτικών σε όλο τον κόσμο, ανεξαρτήτως του αναπτυξιακού επιπέδου μιας χώρας. Η συσχέτισή της με την εργασία του ατόμου είναι ισχυρή και καθοριστική. Η εργασία μπορεί να προσθέσει μεγάλη αξία στη ζωή μας, δίχως να την υποσκελίζει. Μπορεί όμως να δημιουργήσει προβληματικές καταστάσεις με την επέκταση των οποίων η καθημερινότητά μας μπορεί να γίνει ιδιαίτερα δύσκολη. Η εργασία σε επικίνδυνες και ανθυγιεινές συνθήκες θέτει σε κίνδυνο την ψυχική, σωματική και πνευματική κατάσταση, την ίδια τη ζωή του εργαζομένου. Ένα αξιοπρεπές και ικανοποιητικό περιβάλλον εργασίας συντελεί στην προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη του υποκειμένου. Προσφέρει αυτοπεποίθηση, αυτοεκτίμηση, προσανατολισμό, ανάπτυξη δεξιοτήτων και συνεργασίας στο πλαίσιο της ομάδας. Πολύ σημαντική είναι η οικονομική ασφάλεια για την κάλυψη των βασικών αναγκών της ζωής αλλά και την εκπλήρωση επιπλέον δραστηριοτήτων στον ελεύθερο χρόνο. Η συμμετοχή στο πλαίσιο ενός συνόλου στη δουλειά και η παραγωγική αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους, αυξάνει την αίσθηση της συνεισφοράς και της συλλογικότητας και δημιουργεί θετικό υπόστρωμα για δράση στο πλαίσιο κοινωνικών, συνδικαλιστικών, πολιτικών εκδηλώσεων και φορέων. Και το απλούστερο αλλά ίσως πιο σημαντικό, δίνει ελεύθερο χρόνο και καθαρό μυαλό για την οικογένεια, τους φίλους, τις φίλες και τις παρέες.

Το παρόν κείμενο πολιτικής, μελετάει τη δυστοπική κατάσταση στα ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία (ΥΑΕ) στη χώρα μας, χρησιμοποιώντας ως εργαλείο τη διαρκή, ανεξάρτητη έρευνα της Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδος, την οποία συντονίζει ο συγγραφέας. Τα στοιχεία καταγράφουν μία ραγδαία επιδείνωση των σχετικών δεικτών με την ανθρωποθυσία στους χώρους εργασίας να κλιμακώνεται, αποτέλεσμα των αντεργατικών πολιτικών που εφευρίσκονται και εφαρμόζονται. Η ανάλυση πραγματοποιείται και δίνεται για πρώτη φορά στη δημοσιότητα, με τα επικαιροποιημένα στοιχεία του υπήρχαν διαθέσιμα στις 31 Οκτωβρίου 2025. Εμφαση δίνεται στη συστηματική υποκαταγραφή των εργατικών δυστυχημάτων και την απουσία καταγραφής των επαγγελματικών ασθενειών από τις ελληνικές αρχές.

Παράλληλα αναπτύσσεται όλο το πλαίσιο λειτουργίας του τριμερούς διαλόγου σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα με την ισότιμη συμμετοχή των συνδικάτων, των εργοδοτικών οργανώσεων και των κυβερνήσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την υποβάθμισή του σε άτυπες συζητήσεις μεταξύ Κυβέρνησης και εργοδοτών με τον αποκλεισμό της εργατικής πλευράς στην Ελλάδα.

Περιγράφονται οι νέες προκλήσεις στα θέματα ΥΑΕ με τις αλλαγές που επιφέρουν στην εργασία η κλιματική κρίση, η ψηφιακή μετάβαση και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που αναδύονται.

Συνδέεται το νομοθετικό πλαίσιο της θέσπισης της 13ωρης εργασίας με την αύξηση των εργατικών δυστυχημάτων και κατατίθενται στο δημόσιο διάλογο προτάσεις για την προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

2. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η υγεία και ασφάλεια στην εργασία (ΥΑΕ) είναι ο τομέας που στοχεύει στην προστασία της ασφάλειας, της υγείας και της ευημερίας των ανθρώπων στο εργασιακό τους περιβάλλον, μέσω της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, της μείωσης των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και της καλλιέργειας και προαγωγής νοοτροπίας πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων.

Η επίτευξη ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό κοινωνικής και οικονομικής ευημερίας και προόδου σε μια σύγχρονη και ευνομούμενη κοινωνία, ενώ παράλληλα συμβάλλει καθοριστικά στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και της απασχόλησης, μέσω της διασφάλισης της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία.

Σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο η ευθύνη για τη λειτουργία του συστήματος ΥΑΕ σε μία επιχείρηση αφορά τον εργοδότη. Η συζήτηση περί ανθρωπίνου λάθους δεν έχει επιστημονικό και κοινωνικό υπόβαθρο στην Ευρώπη και στον ανεπτυγμένο κόσμο.

Η ΥΑΕ είναι στοιχειώδες εργατικό δικαίωμα και αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αξιοπρεπή εργασία. Θεωρείται διεπιστημονική περιοχή στην οποία δραστηριοποιούνται πολλές ειδικότητες επιστημόνων όπως είναι οι μηχανικοί, οι ιατροί, οι νομικοί, οι χημικοί, οι εργονόμοι, οι ψυχολόγοι και άλλοι. Η επιστημονική διάσταση και η πολιτική βούληση καθορίζουν τις τεχνικές και πρακτικές επιλογές και τις νομοθετικές πρωτοβουλίες για την επιδίωξη εκμηδενισμού των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και τη δυνατότητα ολοκληρωμένης καταγραφής των σχετικών περιστατικών.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, υπήρξε εντατική προσπάθεια με τεράστιες επενδύσεις για τη βελτίωση της επιστήμης της Υγείας και της Πληροφορικής και παράλληλα εξελίχθηκαν στρατηγικές και χρηματοδοτήθηκαν, ανεπαρκώς πολλές φορές, δράσεις για την προστασία της Εργασίας και της Ασφάλειας των πολιτών. Παρά τις πρωτοβουλίες αυτές να στηριχτούν η Υγεία, η Ασφάλεια και η Εργασία που αποτελούν ανεξάρτητα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, οι αγορές άνοιξαν με άγριους για τους εργαζόμενους ρυθμούς, με τους εργοδότες να προσπαθούν να καλύψουν γρήγορα τις οικονομικές απώλειες της περιόδου της πανδημίας και τις Κυβερνήσεις να παρακολουθούν αδιάφορα, δίχως να επεμβαίνουν προστατευτικά για τους εργαζόμενους.

Σε εκείνη την κρίσιμη συγκυρία η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, υιοθέτησε ομόφωνα την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα κατά τη διάρκεια της 110ης Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας τον Ιούνιο του 2022 στη Γενεύη.

Η αναγνώριση της ΥΑΕ ως θεμελιώδους ανθρώπινου δικαιώματος είναι σημαντική για την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ισότητας και της προστασίας της βασικής ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Οι εργοδότες έχουν την ευθύνη να διασφαλίζουν ότι παρέχουν έναν ασφαλή και υγιή χώρο εργασίας για τους υπαλλήλους τους και οι κυβερνήσεις διαδραματίζουν ρόλο στον καθορισμό και την επιβολή προτύπων για την ΥΑΕ.

Είναι σημαντικό για τους εργοδότες και τις κυβερνήσεις να δώσουν προτεραιότητα στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και να διασφαλίσουν ότι έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες, κατάρτιση και πόρους που μπορούν να τους βοηθήσουν να διατηρήσουν ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Προκειμένου να προστατευθεί η ΥΑΕ, είναι επίσης σημαντικό να αντιμετωπιστούν συστημικά ζητήματα που μπορούν να συμβάλουν σε μη ασφαλείς συνθήκες εργασίας, όπως οι διακρίσεις, η εκμετάλλευση και οι ανεπαρκείς ρυθμίσεις.

Συνολικά, η αναγνώριση της ΥΑΕ ως θεμελιώδους ανθρώπινου δικαιώματος είναι ένα κρίσιμο βήμα προς τη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και ισότιμης κοινωνίας, όπου οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να ευημερούν και να συμβάλουν θετικά στην κοινωνία. Δίνοντας προτεραιότητα στην ΥΑΕ, μπορούμε να δημιουργήσουμε έναν ασφαλέστερο, υγιέστερο κόσμο που παρέχει ευημερία σε όλους.

Η υγεία, η ασφάλεια και η εργασία αποτελούν θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου. Αυτονόητα και ο συνδυασμός τους, η ΥΑΕ, αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα. Υφίστανται όμως πέραν της χρονικής συγκυρίας της πανδημίας που προαναφέρθηκε, συγκεκριμένοι λόγοι για να αντιμετωπιστεί ως ειδικό, ξεχωριστό ζήτημα.

Ο κίνδυνος για την ΥΑΕ έχει σημαντικές ιδιαιτερότητες με κοινωνικό αντίκτυπο. Ενώ οι άνθρωποι εκτίθενται σε κινδύνους για την υγεία και τη σωματική και ψυχική τους ακεραιότητα σε όλες τους τις δραστηριότητες, στην περίπτωση του επαγγελματικού κινδύνου υπάρχουν τρεις σημαντικές διαφορές. Η πρώτη είναι ότι σε αντίθεση με τους περισσότερους ατομικούς κινδύνους, η έκθεση στον επαγγελματικό κίνδυνο δεν γίνεται με μία διαδικασία ατομικής επιλογής του εκτιθέμενου, αλλά ως συνέπεια ενός πλαισίου καθηκόντων που ορίζονται από τον εργοδότη. Η δεύτερη, ότι σε αντίθεση με τους ατομικούς κινδύνους, το όποιο οικονομικό όφελος από την επιπλέον έκθεση στον κίνδυνο δεν αφορά τον εργαζόμενο, αλλά τον εργοδότη. Αντίθετα, η οικονομική επιβάρυνση αφορά κυρίως το θύμα και το κοινωνικό σύνολο. Η τρίτη περιγράφει το γεγονός ότι στον επαγγελματικό κίνδυνο ο εκτιθέμενος δεν έχει έλεγχο επί των παραμέτρων έκθεσής του στο εργασιακό περιβάλλον, τον οποίο διατηρεί ο εργοδότης.

Επιπλέον, παρά τη σημαντική βελτίωση των δεικτών υγείας και ασφάλειας γενικότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, δεν παρατηρείται η αντίστοιχη βελτίωση και στην επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, ενώ σε ορισμένες χώρες, συμπεριλαμβανομένης και

της Ελλάδας είναι σαφής η επιδείνωση της κατάστασης. Χαρακτηριστική είναι η αντίφαση στην περίοδο της πανδημίας, όπου ενώ δόθηκε υψηλή προτεραιότητα στην προστασία των πολιτών, σε καμία περίπτωση δεν παρατηρήθηκε αντίστοιχη αντιμετώπιση στην προστασία των εργαζομένων, πολύ περισσότερο στον υγειονομικό κλάδο.

Η Πολιτεία έχει υποχρέωση να εφαρμόσει τους νόμους που η ίδια θεσμοθέτησε και τις διεθνείς συμβάσεις που επικύρωσε για την ΥΑΕ, οι εργοδότες να τηρήσουν το νομοθετικό πλαίσιο και οι εργαζόμενοι να συνεργαστούν δημιουργικά στον κοινό στόχο της μείωσης των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

3. Ο ΤΡΙΜΕΡΗΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση η βάση για κάθε συζήτηση και νομοθετική διαδικασία για την ΥΑΕ, είναι ο ισότιμος τριμερής διάλογος μεταξύ των συνδικάτων, των εργοδοτικών οργανώσεων και των Κυβερνήσεων υπό την εποπτεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Συνήθως όλες οι αποφάσεις λαμβάνονται ομόφωνα ακόμα κι αν χρειάζεται διαβούλευση πολλών μηνών. Το τελευταίο χρονικό διάστημα όπου η ισχύς των οικονομικών συμφερόντων στην Ευρώπη μεγαλώνει και ενισχύεται απέναντι στις δυνάμεις της πολιτικής και του λαού, η εργοδοτική πλευρά υιοθετεί μία πιο αδιάλλακτη θέση και προκαλεί καθυστερήσεις στην προώθηση των θεμάτων ΥΑΕ στην Ευρώπη.

Με αυτή την αρχή της ισοτιμίας, λειτουργούν ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία και η αρμόδια Συμβουλευτική Επιτροπή της Κομισιόν. Και στα δύο όργανα συμμετέχουν, στη Διοίκησή τους, από κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ένας εκπρόσωπος της εργατικής, ένας της εργοδοτικής και ένας της κυβερνητικής πλευράς.

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός ΥΑΕ (EU-OSHA) συμμετέχει και συντονίζει την παραγωγή μελετών, ερευνών, καλών πρακτικών, τεχνικών οδηγιών, εκστρατειών ευαισθητοποίησης για τα θέματα της ΥΑΕ, υπό την αιγίδα της Ε.Ε. Κύριες δράσεις παρέμβασής του είναι η έρευνα ESENER, οι εκστρατείες «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας», η ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων και το εργαλείο επιγραμμικής διαδραστικής εκτίμησης κινδύνων (OiRA).

Η ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (**ESENER**) του EU-OSHA εξετάζει αναλυτικά τον τρόπο διαχείρισης στην πράξη των κινδύνων για την ΥΑΕ στην Ευρώπη. Χιλιάδες επιχειρήσεις, οργανισμοί και εργαζόμενοι σε όλη την Ευρώπη απαντούν σε ερωτηματολόγια που επικεντρώνονται στους γενικούς κινδύνους για την ΥΑΕ και τον τρόπο διαχείρισής τους και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, όπως είναι το άγχος, ο εκφοβισμός και η παρενόχληση. Ερωτήματα προτεραιότητας αφορούν τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαβούλευση για τα ζητήματα ΥΑΕ σε επιχειρησιακό επίπεδο, ενώ εξετάζεται και η διάσταση των κινήτρων, των περιορισμών και των φραγμών που υπάρχουν σε ένα σύστημα ΥΑΕ. Ακολουθούν δευτερεύουσες αναλύσεις και διεξοδικές ειδικότερες μελέτες. Εφαρμόζονται ποσοτικές και ποιοτικές μεθοδολογίες έρευνας για την καλύτερη κατανόηση των συμπερασμάτων. Η έρευνα πραγματοποιείται σε πενταετή κύκλο και η δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων της περιόδου 2019-2024 αναδεικνύει ότι σε ευρωπαϊκό επίπεδο βρισκόμαστε σε ένα κρίσιμο σημείο όπου η μείωση των εργατικών δυστυχημάτων εξελίσσεται σε σταθεροποίησή τους με **τάση προς ελαφριά αύξηση**. Επιπλέον διαπιστώνεται μεγαλύτερη έκθεση των εργαζομένων στα ψηφιακά συστήματα και τους περιβαλλοντικούς παράγοντες που επιδεινώνει την σωματική και ψυχική τους υγεία.

Οι τριετείς **εκστρατείες «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας»**, συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση σχετικά με διάφορα θέματα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ) σε ολόκληρη την Ευρώπη. Είναι οι μεγαλύτερες σε παγκόσμιο επίπεδο και το κύριο μήνυμά τους είναι ότι η ΥΑΕ μάς αφορά όλους. Ωφελεί και τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις. Κάθε εκστρατεία προβλέπει την απονομή βραβείων καλής πρακτικής στις επιχειρήσεις που διακρίνονται στα ζητήματα σωστής τήρησης της ΥΑΕ. Η παρούσα εκστρατεία ολοκληρώνεται το Δεκέμβριο του 2025 και έχει θέμα «ΥΑΕ στην Ψηφιακή Μετάβαση» και η επόμενη που αρχίζει το 2026 είναι αφιερωμένη στην Ψυχική Υγεία και στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία.

Ο EU-OSHA ενισχύει τις εταιρικές σχέσεις σε εθνικό επίπεδο μέσω τριμερών Εστιακών Πόλων που προωθούν τις εκστρατείες ενημέρωσης και αριστείας σε κάθε κράτος και δημιουργεί μεγάλα υπερεθνικά δίκτυα υποστήριξης της ΥΑΕ με κυβερνήσεις, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, όργανα της ΕΕ και δίκτυα, ακαδημαϊκούς φορείς, οργανώσεις πολιτών και ιδιωτικές επιχειρήσεις. Η συνεργασία των φορέων αυτών δημιουργεί μία ισχυρή βάση υποστήριξης της ΥΑΕ στην Ευρώπη.

Η ορθή εκτίμηση των κινδύνων αποτελεί προϋπόθεση για ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας. Ωστόσο, η διενέργεια της εκτίμησης κινδύνων μπορεί να αποβεί απαιτητικό έργο, ειδικότερα για τις πολύ μικρές και τις μικρές επιχειρήσεις που ενδέχεται να μην διαθέτουν τους πόρους ή την τεχνογνωσία ώστε να εκτιμήσουν αποτελεσματικά τους κινδύνους. Το **εργαλείο επιγραμμικής διαδραστικής εκτίμησης κινδύνων (ΟiRA)** είναι μια διαδικτυακή πλατφόρμα η οποία παρέχει τη δυνατότητα δημιουργίας εργαλείων εκτίμησης κινδύνου ανά τομέα σε διάφορες γλώσσες με εύκολο και τυποποιημένο τρόπο, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν από όλους τους συντελεστές της επιχείρησης.

Η Συμβουλευτική Επιτροπή για την ΥΑΕ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής λειτουργεί στο πλαίσιο της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης. Αποφασίζει για τα ζητήματα προτεραιότητας που πρέπει να προωθηθούν στα νομοθετικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και προχωράει στην τεχνική τους επεξεργασία και σε πρώιμη πολιτική συζήτηση. Για το σκοπό αυτό συγκροτεί ομάδες εργασίας οι οποίες έχουν εντολή εντός ορισμένου χρονικού διαστήματος να καταλήξουν σε κείμενο ομοφωνίας το οποίο διαβιβάζεται στην ολομέλεια της Συμβουλευτικής, προς ψήφιση και προώθηση στην Κομισιόν. Υπάρχει μία μόνιμη ομάδα εργασίας με αντικείμενο την ΥΑΕ στον κλάδο των εξορυκτικών δραστηριοτήτων όπως είναι η εξόρυξη πετρελαίου και φυσικού αερίου, τα λατομεία, τα ορυχεία και τα μαρμαράδικα.

Το τελευταίο διάστημα στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος βρίσκονται τα ζητήματα της ΥΑΕ που σχετίζονται με την κλιματική αλλαγή και την ψυχική υγεία. Στο πλαίσιο αυτό έχουν συγκροτηθεί δύο αντίστοιχες ομάδες εργασίας το έργο των οποίων δεν εξελίσσεται απρόσκοπτα, καθώς δεν υπάρχει διάθεση από εργοδοτικής πλευράς να προχωρήσουν σε ειδικές ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που

δημιουργούνται στις νέες συνθήκες εργασίας.

Η Συμβουλευτική Επιτροπή για την ΥΑΕ ιδρύθηκε το 1974 για να υποστηρίξει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην προετοιμασία και την υλοποίηση δραστηριοτήτων σε αυτόν τον τομέα. Με σκοπό να ολοκληρωθεί η ενιαία ευρωπαϊκή αγορά έπρεπε να υιοθετηθούν ελάχιστοι κανόνες για την ΥΑΕ. Αυτό οδήγησε στην έγκριση ορισμένων πολύ σημαντικών οδηγιών, όπως η οδηγία 82/605/ΕΟΚ (που αντικαταστάθηκε από την οδηγία 98/24/ΕΚ) σχετικά με την προστασία από τους κινδύνους που σχετίζονται με τον μεταλλικό μόλυβδο, η οδηγία 83/477/ΕΟΚ (που τροποποιήθηκε από την οδηγία 2003/18/ΕΚ) σχετικά με τον αμίαντο και η οδηγία 86/188/ΕΟΚ (που τροποποιήθηκε από την οδηγία 2003/10/ΕΚ) για τον θόρυβο.

Στην Ελλάδα ο **κοινωνικός διάλογος** υποδαυλίστηκε τα τελευταία δεκατρία χρόνια, με κύρια αιτία τις μνημονιακές επιβουλές και την άσκηση νεοφιλελεύθερων πολιτικών. Τη διετία 2018- 2019 έγινε μία προσπάθεια εξισορρόπησης του εργατικού διακαίου με ρυθμίσεις που αφορούσαν και την ΥΑΕ, όμως από το 2019 έως σήμερα με την παρεμπόδιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας η ανισορροπία μεγάλωσε ακόμα περισσότερο, ενώ στο επίπεδο της ΥΑΕ ο τριμερής διάλογος περιορίστηκε σε τυπικό επίπεδο και οι ουσιαστικές καθοριστικές διαβουλεύσεις πραγματοποιούνται άτυπα μεταξύ της κυβερνητικής και της εργοδοτικής πλευράς.

Το **Εθνικό Συμβούλιο για την ΥΑΕ** αποτελεί το γνωμοδοτικό όργανο του επίσημου διαλόγου μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και Κυβέρνησης για τα ζητήματα ΥΑΕ. Συμμετέχουν σε αυτό, επιπλέον, εκπρόσωποι επιστημονικών φορέων, επιμελητηρίων, της τοπικής αυτοδιοίκησης και διαφόρων Υπουργείων. Χαρακτηριστικό της υποβάθμισης του ρόλου του είναι τα τελευταία χρόνια συνεδρίαζε απούσης της πολιτικής του ηγεσίας που είναι ο/η αρμόδιος/α Γενικός/η Γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας, ο/η οποίος/α μόνο ύστερα από τις συνεχείς παρεμβάσεις της εργατικής πλευράς υποχρεώθηκε να παρίσταται. Επιπλέον συνεδρίασε μόνο μία φορά για να συζητήσει τα ζητήματα ΥΑΕ του νόμου Κεραμέως και ενώ **η γνωμοδότηση του ήταν αρνητική**, τα πρακτικά γράφτηκαν και διανεμήθηκαν στα μέλη του... μετά την ψήφιση του νόμου.

Το Ευρωπαϊκό Στρατηγικό Πλαίσιο για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 2021-2027, ψηφίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Ιούνιο του 2021, ύστερα από εξαντλητικό δωδεκάμηνο διάλογο σε τριμερές επίπεδο. Όλα τα Κράτη μέλη ολοκλήρωσαν τα Εθνικά τους Πλαίσια ύστερα από ένα ικανό διάστημα ουσιαστικής διαβούλευσης. Στην χώρα μας η αρχική πρόταση από πλευράς Υπουργείου ήταν να εγκρίνουμε το Εθνικό Σχέδιο, εντός δύο ημερών, όμως ύστερα από απαίτηση της συνδικαλιστικής πλευράς, ορίστηκε από το Υπουργείο Εργασίας, νέος χρόνος ολοκλήρωσης της διαδικασίας εντός δύο μηνών.

Η Επιθεώρηση Εργασίας, σε μία διαρκή πολιτική μάχη απέναντι στην μνημονιακή επιταγή για την κατάργησή της, διατηρήθηκε ως Ειδική Γραμματεία μέσα στα δύσκολα χρόνια αλλά καταργήθηκε μεταμνημονιακά σε μία από τις πρώτες αποφάσεις της Κυβέρνησης της ΝΔ με το Π.Δ. 84/2019 (ΦΕΚ 123/Α΄ 17.7.2019) σε μία συμβολική πολιτική κίνηση αποδυνάμωσης του συστήματος εργασίας, των εργατικών δικαιωμάτων και ειδικότερα της ΥΑΕ. Με τον νόμο Χατζηδάκη 4808/2021, μετεξελιχθηκε σε Ανεξάρτητη Αρχή και καθορίστηκε η λειτουργία της έξω από κάθε διαδικασία συνεργασίας και κοινωνικού ελέγχου από τα συνδικάτα και τους εργοδοτικούς φορείς σε άλλη μία παγκόσμια νεοφιλελεύθερη πρωτοτυπία. Η θεσμική της αποδυνάμωση, η αδυναμία συνεργασίας με τις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, τα στελεχιακά κενά και οι τεχνολογικές αδυναμίες, μαζί με την απουσία πολιτικής βούλησης, ευνοούν την ανάπτυξη περιβάλλοντος ασυδοσίας στους χώρους εργασίας, παρά την μεγάλη προσπάθεια που κάνουν οι Επιθεωρητές Εργασίας.

Το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΕΙΝΥΑΕ) όταν βρίσκονταν σε ισορροπία η εργατική με την εργοδοτική πλευρά αποτέλεσε τη θερμοκοιτίδα ουσιαστικού διαλόγου, μελετών, νομοθετικών ρυθμίσεων και προσαρμογών στα ευρωπαϊκά δεδομένα. Ίσθρησε την Πολιτεία να ασχοληθεί με τα θέματα ΥΑΕ ενώ παράλληλα αποτέλεσε μία δεξαμενή σκέψης, εκπαίδευσης και έρευνας τόσο των ειδικών του χώρου, όσο και των ανθρώπων που επιζητούσαν την γνώση και την πληροφόρηση στο αντικείμενο αυτό. Σήμερα με τη σύνθεση του ΔΣ να είναι κατά τα δύο τρίτα υπέρ της εργοδοτικής πλευράς αντίστοιχος είναι και οι προτεραιότητές στο έργο του.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι ο τριμερής διάλογος στα θέματα ΥΑΕ συνεχίζει να λειτουργεί αποτελεσματικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση με τις πρώτες ενδείξεις για έλλειψη συνεργασίας από την εργοδοτική πλευρά να παρουσιάζονται, ενώ σε εθνικό επίπεδο είναι τυπικός και προσηχηματικός καθώς οι συνεννοήσεις γίνονται μεταξύ της κυβερνητικής και της εργοδοτικής πλευράς.

4. ΟΙ ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ο διεθνής χάρτης της εργασίας έχει αλλάξει εκ βάθρων, με την κλιματική αλλαγή, την ψηφιοποίηση και τους νέους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους να δημιουργούν νέες συνθήκες απασχόλησης. Επιπλέον παρουσιάζονται νέα χαρακτηριστικά στην εργασία όπως η αύξηση του μέσου όρου ηλικίας των εργαζομένων, η τηλεργασία, η αυτοαπασχόληση και οι συχνές αλλαγές εργοδότη.

Η Μετάβαση στην Ψηφιακή Οικονομία

Οι ψηφιακές τεχνολογίες αλλάζουν ταχύτατα τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο εργασίας μας. Για τους εργαζομένους και τους εργοδότες σε όλους τους τομείς, η ψηφιακή τεχνολογία προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες, αλλά παρουσιάζει επίσης προκλήσεις και μεγάλους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία. Η κατανομή τους, σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό ΥΑΕ μπορεί να γίνει στις παρακάτω πέντε κατηγορίες (EU- OSHA, 2024)

Εργασία σε ψηφιακή πλατφόρμα. Είναι η αμειβόμενη εργασία που παρέχεται με τη διαμεσολάβηση διαδικτυακής πλατφόρμας

Αυτοματοποίηση καθηκόντων. Αποτελείται από τα συστήματα που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη, όπως είναι τα συστήματα ρομποτικής και οι ευφυείς εφαρμογές και έχουν τη δυνατότητα να εκτελούν, με ορισμένο βαθμό αυτονομίας, σωματικές ή γνωστικές εργασίες και να εκπληρώνουν ειδικούς στόχους

Εξ αποστάσεως και υβριδική εργασία. Εφαρμόστηκε κατά κόρον την περίοδο της πανδημίας. Είναι ένα καθεστώς εργασίας που περιλαμβάνει τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών όπως οι προσωπικοί υπολογιστές, τα έξυπνα τηλέφωνα, οι φορητοί υπολογιστές, πακέτα λογισμικού και το διαδίκτυο, προκειμένου να εργάζεται ο εργαζόμενος από το σπίτι ή γενικότερα εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.

Διαχείριση των εργαζομένων μέσω της τεχνητής νοημοσύνης (ΤΝ). Συστήματα και εργαλεία διαχείρισης που συλλέγουν δεδομένα σε πραγματικό χρόνο σχετικά με τη συμπεριφορά των εργαζομένων από διάφορες πηγές με σκοπό την ενημέρωση της διοίκησης και την υποστήριξη αυτοματοποιημένων ή ημιαυτοματοποιημένων αποφάσεων βάσει αλγορίθμων ή πιο προηγμένων μορφών τεχνητής νοημοσύνης.

Ευφυή ψηφιακά συστήματα. Ευφυείς εφαρμογές που χρησιμοποιούν τεχνητή νοημοσύνη, φορητό εξοπλισμό, ασύρματα δίκτυα υψηλής ταχύτητας, σε συνδυασμό με τεχνολογίες αισθητήρων (π.χ., φορετές συσκευές). Αξίζει να διευκρινίσουμε ότι η ενσωμάτωση φορετών συσκευών μπορεί να γίνει μόνο ύστερα από συμφωνία επιχείρησης- συνδικάτου και στη συνέχεια αποδοχή του εργαζομένου στον οποίο θα προσαρμοστεί.

Η ψηφιακή μετάβαση παρουσιάζει σημαντικές ευκαιρίες στα θέματα ΥΑΕ που συνδέονται με την αυτοματοποιημένη εκτέλεση από μηχανές των επαναλαμβανόμενων, υψηλής έντασης και μη ασφαλών εργασιών, την υποστήριξη εργαζομένων από ρομποτική και τεχνητή νοημοσύνη σε επικίνδυνα εργασιακά περιβάλλοντα και τη συμβολή στην εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Ταυτόχρονα προβληματισμό δημιουργούν οι κίνδυνοι για την ΥΑΕ από την εφαρμογή των ψηφιακών τεχνολογιών και τον ασαφή καθορισμό ορίων και ευθυνών. Η ψηφιακή παρακολούθηση, η απώλεια αυτονομίας, η εντατικοποίηση της εργασίας, η αντικατάσταση εργασιών μεσαίου διοικητικού επιπέδου από αλγορίθμους, ο περιορισμός των επαγγελματικών καθηκόντων, η υποβάθμιση των θέσεων εργασίας, η διαμόρφωση εσφαλμένων ή άδικων αποφάσεων σε βάρος των εργαζομένων λόγω των αυτοματοποιημένων ή ημιαυτόματων διαδικασιών, η διαθεσιμότητα όλο το 24ωρο, η ουσιαστική κατάργηση χρόνου υποχρεωτικής ανάπαυσης και όριων επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η αύξηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, χωρίς αποτύπωση των επαγγελματικών ασθενειών και οι απώλειες των θέσεων εργασίας περιγράφουν το συνολικό πλαίσιο των κινδύνων.

Οι παραπάνω κίνδυνοι μπορούν να αντιμετωπιστούν μόνο με ανθρωποκεντρική προσέγγιση, την προτεραιοποίηση δηλαδή του ανθρώπου κατά τον ψηφιακό μετασχηματισμό στην εργασία. Κρίσιμοι παράγοντες είναι η διάγνωση των κινδύνων που συνδέονται με τη διαδικασία αυτή με σκοπό την έγκαιρη πρόληψη και αποτελεσματική αντιμετώπισή τους και η ισότιμη πρόσβαση όλων των ενδιαφερόμενων μερών στις πληροφορίες, η διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων στην ανάπτυξη, εφαρμογή και χρήση ψηφιακών τεχνολογιών και συστημάτων. Επιπλέον απαιτείται σαφής προσδιορισμός της ευθύνης Κράτους, Επιθεώρησης Εργασίας και εργοδοτών για τη διαρκή αξιολόγηση και έλεγχο των ψηφιακών κινδύνων και η κατάλληλη προσαρμογή της απαιτούμενης κατάρτισης με γνώμονα την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Με την Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου προστατεύονται οι εργαζόμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες, ενώ σε εθνικό επίπεδο το «δικαίωμα στην αποσύνδεση» κατοχυρώθηκε κυρίως με τον νόμο 4807/2021, ο οποίος αφορά το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας, στην πράξη όμως ο εργαζόμενος δυσκολεύεται να κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού και να αντιμετωπίσει καταχρηστικές εργοδοτικές συμπεριφορές.

Σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο απαιτούνται ολοκληρωμένες νομοθετικές πρωτοβουλίες για την προστασία της ΥΑΕ στο νέο ψηφιακό περιβάλλον.

Κλιματική Αλλαγή

Εργαζόμενοι, σε ποσοστό πάνω από το 70% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού, είναι πιθανό να εκτεθούν σε κινδύνους για την υγεία που σχετίζονται με την κλιματική αλλαγή, σύμφωνα με νέα έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO). Η έκθεση, «Διασφάλιση της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία σε ένα μεταβαλλόμενο κλίμα» (ILO, 2024), αναφέρει ότι η κλιματική αλλαγή έχει ήδη σοβαρές επιπτώσεις στην ΥΑΕ σε όλες τις περιοχές του κόσμου.

Ο αντίκτυπος της κλιματικής αλλαγής στους εργαζόμενους υπερβαίνει κατά πολύ την έκθεση σε υπερβολική ζέστη, δημιουργώντας ένα «κοκτέιλ κινδύνου», που οδηγεί σε μια σειρά επικίνδυνων συνθηκών για την υγεία όπως την θερμική καταπόνηση, την υπεριώδη ακτινοβολία, την ατμοσφαιρική ρύπανση, τα ακραία καιρικά φαινόμενα, την αύξηση των μεταδιδόμενων ασθενειών από φορείς όπως έντομα και την αυξημένη έκθεση σε χημικές ουσίες. Η έκθεση σημειώνει ότι πολλά προβλήματα υγείας των εργαζομένων έχουν συνδεθεί με την κλιματική αλλαγή, συμπεριλαμβανομένου του καρκίνου, των καρδιαγγειακών παθήσεων, των αναπνευστικών παθήσεων, της νεφρικής δυσλειτουργίας και των συνθηκών ψυχικής υγείας.

Η αύξηση της συχνότητας, της διάρκειας και της έντασης των περιόδων ακραίας ζέστης αυξάνει τους κινδύνους νοσηρότητας και θνησιμότητας που σχετίζονται με τη θερμότητα. Εκτός από τους υπαίθριους εργάτες, όπως οι αγρότες, οι διανομείς, οι εργάτες κατασκευών και οι εργαζόμενοι σε παραθαλάσσιες τουριστικές δραστηριότητες, διατρέχουν επίσης αυξημένο κίνδυνο και όσοι εργάζονται σε εσωτερικούς χώρους όπου δεν υπάρχει ο κατάλληλος αερισμός ή κλιματισμός. Οι εργαζόμενοι με λίγες ή καθόλου περιόδους ανάπαυσης και με περιορισμένη πρόσβαση σε νερό και δροσερούς χώρους διατρέχουν ιδιαίτερα υψηλό κίνδυνο για θερμική εξάντληση και τις επιπτώσεις της.

Η υψηλή θερμοκρασία περιβάλλοντος λόγω της κλιματικής αλλαγής μπορεί επίσης να αυξήσει την επαγγελματική έκθεση σε επικίνδυνες χημικές ουσίες. Η κλιματική αλλαγή πιθανότατα θα μεγαλώσει την έκθεση σε πολλούς περιβαλλοντικούς ρύπους, εξαιτίας της αυξημένης εξάτμισης λόγω της υψηλότερης θερμοκρασίας, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε μεταφορά χημικών ουσιών μέσω αέρα για μεγάλες αποστάσεις. Η μεγαλύτερη θερμοκρασία και η υψηλότερη περιεκτικότητα σε υγρασία στην ατμόσφαιρα, μπορεί να αυξήσουν την περιβαλλοντική ανθεκτικότητα ορισμένων χημικών ουσιών.

Η έκθεση στην ηλιακή ακτινοβολία θα προκαλέσει επαγγελματικό καρκίνο του δέρματος σε μεγάλες πληθυσμιακές ομάδες εργαζομένων. Είναι κάτι που θα αντιμετωπίσουμε και στη χώρα μας τα επόμενα χρόνια.

Ακραία καιρικά φαινόμενα, όπως ισχυρές καταιγίδες και τυφώνες θα είναι συχνότερα στο άμεσο μέλλον, με αποτέλεσμα πολλοί εργαζόμενοι σε όλους τους οικονομικούς κλάδους να εκτεθούν σε ανασφαλείς συνθήκες. Η αντιμετώπιση καταστάσεων έκτακτης ανάγκης, θα πρέπει να είναι ένα από τα σημαντικότερα θέματα πρόληψης. Τα ακραία καιρικά φαινόμενα ενδέχεται να αυξήσουν την εργασιακή πίεση, κυρίως των συνεργείων διάσωσης και υγειονομικής περίθαλψης. Αν οι κλάδοι δεν προετοιμαστούν κατάλληλα, οι εργαζόμενοι θα έρθουν αντιμέτωποι με έντονες πιέσεις και εργασιακό στρες. Παράλληλα, οι νέες κλιματικές συνθήκες, θα επηρεάσουν τη σταθερότητα πολλών επιχειρήσεων και τη διατήρηση πολλών θέσεων εργασίας.

Η αυξημένη παραγωγή μικροσωματιδίων, αναμένεται να προκαλέσει περισσότερες αλλεργικές διαταραχές και επιπλοκές, ενώ επικίνδυνη είναι και η μείωση των επιπέδων του όζοντος.

Η κλιματική αλλαγή ευνοεί την αύξηση του πληθυσμού των φορέων βιολογικών κινδύνων όπως είναι τα κουνούπια, με αποτέλεσμα την αύξηση του ρυθμού εξάπλωσης ασθενειών και ιών. Εργαζόμενοι σε υπαίθριους χώρους όπως οι κατασκευές, η αναψυχή, η γεωργία, η δασοκομία και η διαχείριση φυσικών πόρων θα είναι περισσότερο ευάλωτοι σε μεταδιδόμενα νοσήματα και ασθένειες. Παράλληλα, καθώς θα αυξάνεται η συχνότητα εμφάνισης ασθενειών που μεταδίδονται από έντομα, πιθανότατα θα υπάρξει μεγαλύτερη εφαρμογή φυτοφαρμάκων συνοδευόμενη από αυξανόμενη έκθεση σε φυτοφάρμακα σε εργαζόμενους στη γεωργία.

Η κλιματική αλλαγή επιδεινώνει τα υφιστάμενα προβλήματα ΥΑΕ και δημιουργεί νέα. Παρουσιάζει πολλές προκλήσεις για τις οποίες απαιτούνται νέες και βελτιωμένες προσεγγίσεις και απαιτείται μια ολιστική αντιμετώπιση των πιθανών επιπτώσεων. Οι στρατηγικές πρόληψης περιλαμβάνουν προσαρμογή της υφιστάμενης νομοθεσίας, ένταξη των περιβαλλοντικών παραγόντων στις εκτιμήσεις επαγγελματικών κινδύνων και συνεχή εκπαίδευση εργοδοτών και εργαζομένων. Ταυτόχρονα είναι απαραίτητη στους εσωτερικούς χώρους η χρήση δομικών υλικών θερμομόνωσης και η εγκατάσταση εξοπλισμού αερισμού και κλιματισμού. Η επαρκής ενυδάτωση, η προσαρμογή των ωρών εργασίας, η δημιουργία σκιερών και δροσερών χώρων ανάπαυσης και η παροχή κατάλληλων μέσων ατομικής προστασίας μειώνουν τις επικίνδυνες και ανθυγιεινές συνθήκες της κλιματικής αλλαγής.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν έχει ολοκληρωμένο πλαίσιο προστασίας από την κλιματική αλλαγή. Στην Ελλάδα παρά τις ειδικές κλιματολογικές συνθήκες και τις οικονομικές δραστηριότητες που αναπτύσσονται και καθιστούν απαραίτητο το νομοθετικό πλαίσιο, οι ρυθμίσεις εξαντλούνται στην καθημερινή έκδοση αντικρουόμενων καλοκαιρινών εγκυκλίων μειωμένης νομικής ισχύος. Την ίδια στιγμή υπάρχει έτοιμο προς νομοθέτηση πλήρες σχέδιο για την ΥΑΕ στην Κλιματική Αλλαγή με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, υπηρεσιακών παραγόντων του Υπουργείου Εργασίας και της επιστημονικής κοινότητας, από την αρμόδια επιτροπή που συγκροτήθηκε στο

Υπουργείο το 2018. Το σχέδιο αυτό παραμένει στα συρτάρια των γραφείων της πολιτικής ηγεσίας ενώ έχει μελετηθεί ή και χρησιμοποιηθεί από χώρες που έχουν ψηφίσει σχετικό πλαίσιο, όπως είναι η Σλοβενία, η Ιαπωνία, η Ισπανία, το Βέλγιο και η Λιθουανία.

Στην έρευνα της ΟΣΕΤΕΕ αναφέρεται ότι 22 θάνατοι στην εργασία το καλοκαίρι του 2025, πρέπει να διερευνηθούν για σύνδεσή τους με την υψηλή έκθεση στη θερμική καταπόνηση.

Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το εργασιακό άγχος συγκαταλέγονται μεταξύ των μεγαλύτερων προκλήσεων στον τομέα της ΥΑΕ. Επηρεάζουν σημαντικά την υγεία των ατόμων, των επιχειρήσεων και των εθνικών οικονομιών.

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του EU-OSHA, το άγχος θεωρείται από το 50% περίπου των Ευρωπαίων εργαζομένων σύνηθες φαινόμενο στον χώρο εργασίας τους και αποτελεί το αίτιο για τις μισές χαμένες εργάσιμες ημέρες (EU-OSHA 2025). Τα άτομα που πάσχουν από άγχος συνήθως παρεξηγούνται ή στιγματίζονται, όπως συμβαίνει και με πολλά άλλα ζητήματα που αφορούν την ψυχική υγεία. Εντούτοις, όταν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το άγχος αντιμετωπίζονται ως οργανωτικό ζήτημα και όχι ως προσωπική αδυναμία, μπορούν να είναι εξίσου διαχειρίσιμοι με οποιονδήποτε άλλο κίνδυνο για την ΥΑΕ.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκύπτουν από προβληματικό σχεδιασμό, οργάνωση και διαχείριση της εργασίας, καθώς και από μη υγιές κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας και ενδέχεται να οδηγήσουν σε αρνητικά ψυχολογικά, σωματικά και κοινωνικά αποτελέσματα, όπως εργασιακό άγχος, εργασιακή εξουθένωση ή κατάθλιψη. Ορισμένα παραδείγματα συνθηκών εργασίας που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους είναι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, οι αντικρουόμενες απαιτήσεις και ασάφειες όσον αφορά τον ρόλο του εργαζόμενου, η έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τον εργαζόμενο, η έλλειψη επιρροής στον τρόπο διεξαγωγής της εργασίας, η κακή διαχείριση των οργανωτικών αλλαγών και η εργασιακή ανασφάλεια. Η αναποτελεσματική επικοινωνία, η έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση ή τους συναδέλφους και η ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση και βία που ασκείται από τρίτους δημιουργούν υπόβαθρο έντονης ψυχολογικής πίεσης.

Ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας το οποίο παρέχει κίνητρα και σωστή κατάρτιση στους εργαζόμενους προκειμένου να αποδώσουν το μέγιστο των ικανοτήτων τους μπορεί να τους υποστηρίξει και σε ιδιαίτερα απαιτητικές θέσεις εργασίας. Το υγιές ψυχοκοινωνικό περιβάλλον αυξάνει την απόδοση, την προσωπική ανάπτυξη, την ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων.

Πέραν των προβλημάτων ψυχικής υγείας, οι εργαζόμενοι που πάσχουν από παρατεταμένο άγχος κινδυνεύουν να εμφανίσουν άλλα σοβαρά σωματικά προβλήματα υγείας, όπως καρδιαγγειακές παθήσεις ή μυοσκελετικά προβλήματα. Σε επίπεδο οργανισμού ή επιχείρησης, οι αρνητικές συνέπειες μπορεί να περιλαμβάνουν κακή συνολική επιχειρηματική απόδοση, αυξημένο ποσοστό απουσίας από την εργασία, τυπική παρουσία στην εργασία, (περιπτώσεις εργαζομένων που εμφανίζονται στην εργασία τους ενώ είναι άρρωστοι και δεν μπορούν να λειτουργήσουν αποτελεσματικά) και αυξημένα ποσοστά ατυχημάτων και τραυματισμών. Οι απουσίες που συνδέονται με το άγχος τείνουν να έχουν μεγαλύτερη διάρκεια από τις απουσίες που συνδέονται με άλλες αιτίες και το εργασιακό άγχος μπορεί να συμβάλει στην αύξηση των ποσοστών πρόωρης συνταξιοδότησης. Το κόστος για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία εκτιμάται ότι είναι σημαντικό και ανέρχεται σε δισεκατομμύρια ευρώ σε εθνικό επίπεδο.

Η εργασιακή αναδιοργάνωση, η εργασιακή ανασφάλεια, η υπερωριακή απασχόληση, καθώς και η παρενόχληση και η βία στην εργασία δημιουργούν επίσης ένα πολύ αγχωτικό περιβάλλον στη δουλειά.

Μια προληπτική, ολιστική και συστηματική προσέγγιση της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων θεωρείται ότι διασφαλίζει τα βέλτιστα αποτελέσματα, δεδομένου ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι θεωρούνται πιο ακανθώδεις και πιο δύσκολα διαχειρίσιμο πρόβλημα σε σχέση με τους «παραδοσιακούς» κινδύνους επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Επιβάλλεται η ευαισθητοποίηση και η δημιουργία απλών, πρακτικών εργαλείων που θα διευκολύνουν την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους, της βίας και της παρενόχλησης.

Η διαχείριση του άγχους, εκτός από ηθική υποχρέωση και καλή επένδυση για τους εργοδότες, αποτελεί και νομική επιταγή που προβλέπεται στην Οδηγία 89/391/ΕΟΚ και υποστηρίζεται από τις συμφωνίες-πλαίσια μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με το εργασιακό άγχος και την παρενόχληση και τη βία στην εργασία. Παρόλο που οι εργοδότες έχουν νομική υποχρέωση να διασφαλίζουν την αποτελεσματική αξιολόγηση και τον έλεγχο των κινδύνων στον χώρο εργασίας, η συμμετοχή των εργαζομένων είναι εξίσου αναγκαία. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους έχουν την καλύτερη αντίληψη των προβλημάτων που μπορούν να προκύψουν στον χώρο εργασίας τους. Η συμμετοχή τους διασφαλίζει ότι τα μέτρα που τίθενται σε εφαρμογή είναι κατάλληλα και αποτελεσματικά.

Η εφαρμογή ενός επικαιροποιημένου νομοθετικού πλαισίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την προστασία από τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους είναι αναντίρρητα απαραίτητη καθώς έχουν περάσει 36 χρόνια από την έκδοση της γενικής οδηγίας για την ΥΑΕ. Η Δανία και η Σουηδία έχουν υποδειγματικό νομοθετικό πλαίσιο.

5. Η ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΟΣΕΤΕΕ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΑΠΩΛΕΙΕΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Η ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ταυτότητα και Ανάλυση της Έρευνας

Στα μέσα του 2021 παρατηρήσαμε ως Ομοσπονδία Συλλόγων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδος, σωρεία θανατηφόρων περιστατικών στους χώρους εργασίας, ενώ οι καταγραφές από τις αρμόδιες αρχές, το Υπουργείο Εργασίας, το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας και την Ελληνική Στατιστική Αρχή, ήταν χαμηλές. Παράλληλα μελετώντας διεθνείς εκθέσεις και έρευνες αλλά και εκτιμήσεις της EUROSTAT για υποκαταγραφή των εργατικών ατυχημάτων και δυστυχημάτων στη χώρα διαπιστώσαμε ότι τα στοιχεία που δίνονταν στη δημοσιότητα από τους φορείς της Κυβέρνησης απείχαν από την πραγματικότητα. Η χώρα μας παρουσιάζεται με βάση τα στοιχεία της EUROSTAT, πρωταθλήτρια στην προστασία στην Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση(!) (EUROSTAT, 2025).

Οργανώσαμε ένα ευρύ δίκτυο με Εργατικά Κέντρα, Ομοσπονδίες, Σωματεία, από όλους τους χώρους της υγείας και ασφάλειας στην εργασία και ενισχύσαμε το γραφείο τύπου μας με εθελοντές, για την παρακολούθηση των δημοσιευμάτων. Από τις αρχές του 2022 ξεκινήσαμε συστηματικά την καταγραφή των ανθρώπινων απωλειών στους χώρους εργασίας και δυστυχώς δικαιωθήκαμε. Η επίσημη καταγραφή των αρχών, κυμαίνεται γύρω στο 30% των θανατηφόρων περιστατικών που μπορούμε να εντοπίσουμε. Πολύ μεγάλος είναι και ο αριθμός των σοβαρά τραυματιών την εξέλιξη της πορείας της υγείας των οποίων δεν έχουμε τον μηχανισμό να παρακολουθήσουμε. Πολλοί από αυτούς νοσηλεύονται στις εντατικές και κάποιοι δεν τα καταφέρνουν να επιζήσουν. Ως αιτία του θανάτου τους δηλώνονται τα παθολογικά αίτια. Οι μετρήσεις μας για τις απώλειες στους χώρους εργασίας για το έτος 2025 έχουν περίοδο αναφοράς από την αρχή του χρόνου έως τις 31 Οκτωβρίου.

Επιπλέον, ενώ στα εργατικά δυστυχήματα υπάρχει η αναφερόμενη μεγάλη υποκαταγραφή, παραμένουμε η μοναδική χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση μαζί με την Πορτογαλία που δεν καταγράφονται οι νόσοι και οι θάνατοι από επαγγελματικές ασθένειες.

Στο Διάγραμμα 1, παρουσιάζεται η **εικόνα κλιμάκωσης των εργατικών δυστυχημάτων στη χώρα μας**. Το 2022, 104 άνθρωποι έχασαν τη ζωή τους στους χώρους εργασίας, σε έναν πολύ μεγάλο αριθμό αναφοράς για την πρώτη χρονιά της έρευνας. Το 2023, παρουσιάστηκε μία ραγδαία επιδείνωση της κατάστασης με 179 απώλειες. Το 2024 είχαμε μία ελαφριά ύφεση με 149 νεκρούς, ενώ το 2025 η κατάσταση λαμβάνει χαρακτηριστικά **ανθρωπιστικής κρίσης** με 178 ανθρώπους να έχουν χάσει τη ζωή τους μέχρι τα τέλη Οκτωβρίου, γεγονός που δημιουργεί ιστορικό

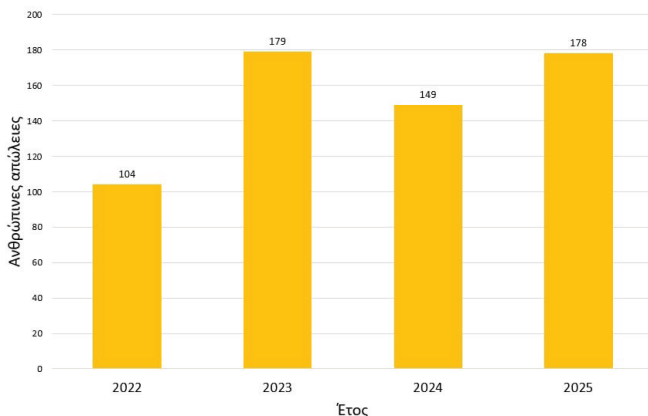
υψηλό και η τάση να διαμορφώνεται προς ή και άνω των 200 απωλειών μέχρι το τέλος της χρονιάς. Ισοφαρίζεται δε, μέσα σε ένα μόλις δεκάμηνο το αρνητικό ρεπερτόριο του 2023. Οι μετρήσεις μας αποτελούν τα ελάχιστα επίπεδα και δεν μπορούν να αμφισβητηθούν προς τα κάτω καθώς είναι πολύ μεγάλος και ο αριθμός των βαριά τραυματιών από σοβαρά εργατικά ατυχήματα τις αντίστοιχες περιόδους και δε μπορούμε προς το παρόν τον να παρακολουθήσουμε την εξέλιξη της υγείας τους.

ΕΡΕΥΝΑ ΟΣΕΤΕΕ



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

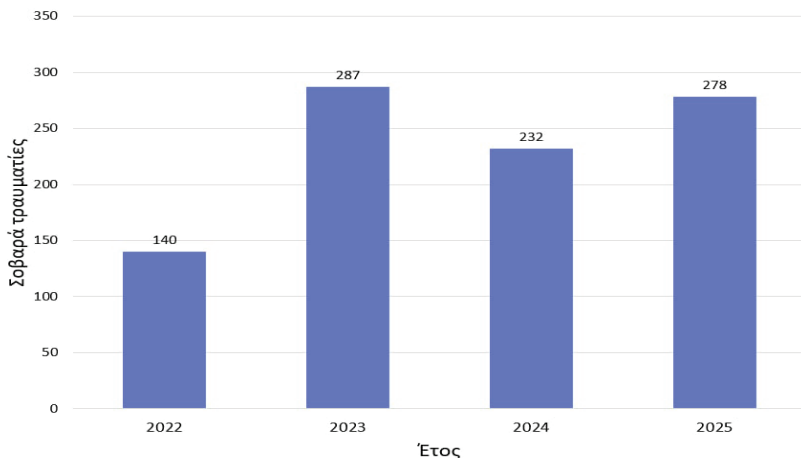
Διάγραμμα 1. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά έτος (ΟΣΕΤΕΕ)



Στο Διάγραμμα 2, καταγράφονται οι **σοβαροί τραυματισμοί** στους χώρους εργασίας με την τάση να ακολουθεί τους θανάτους στη δουλειά. Το 2022 είχαμε το σημαντικό αριθμό των 140 σοβαρά τραυματιών, το 2023, μεγάλη αύξηση με 287, το 2024 παρουσιάστηκε μία διόρθωση με 232 σοβαρούς τραυματισμούς εργατών με το πρώτο δεκάμηνο του 2025 να δίνει 278 σοβαρά τραυματίες με τη βεβαιότητα υπέρβασης της χειρότερης χρονιάς που ήταν το 2023 και τάση προς ή και άνω των 300 σοβαρών περιστατικών τραυματισμών.



Διάγραμμα 2. Σοβαρά τραυματίες στους χώρους εργασίας ανά έτος (ΟΣΕΤΕΕ)



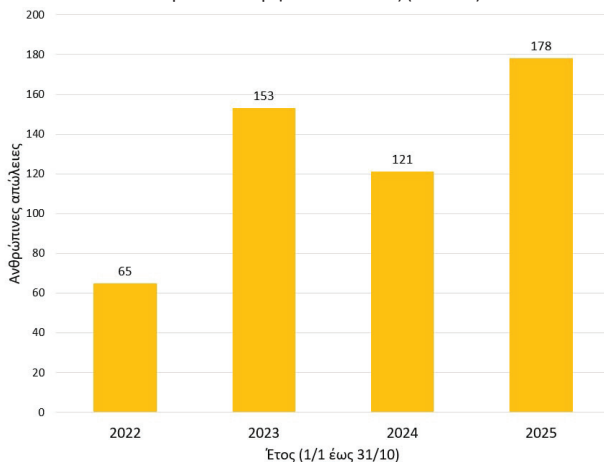
Για την καλύτερη συγκριτική κατάσταση μεταξύ των προηγούμενων ετών και του τρέχοντος, δίνονται στο **Διάγραμμα 3**, τα στοιχεία για τους **θανάτους στην εργασία το πρώτο δεκάμηνο κάθε έτους** και στο **Διάγραμμα 4** για τους **βαριά τραυματίες**. Οι συγκρίσεις είναι αποκαλυπτικές και παρουσιάζουν με σαφήνεια το αρνητικό φετινό ρεκόρ. Το 2022 τους τελευταίους δύο μήνες του έτους είχαμε μεγάλη αύξηση του ρυθμού των απωλειών και των σοβαρά τραυματιών που οφείλεται στην πλήρη έξοδο από την περίοδο covid- 19, ενώ το 2023 και το 2024 ο μέσος όρος των μηνών του τελευταίου διμήνου ήταν πολύ κοντά στον μέσο όρο των προηγούμενων μηνών. Αν επιβεβαιωθούν στατιστικά τα δεδομένα του 2023 και του 2024 όπως προαναφέραμε, θα προσεγγίσουμε ή θα υπερβούμε στο τέλος της χρονιάς τους 200 νεκρούς στους χώρους εργασίας και τους 300 σοβαρά τραυματίες. Ελπίζουμε να μην επιβεβαιωθούν.

ΕΡΕΥΝΑ ΟΣΕΤΕΕ



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

Διάγραμμα 3. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας
το πρώτο δεκάμηνο κάθε έτους (ΟΣΕΤΕΕ)

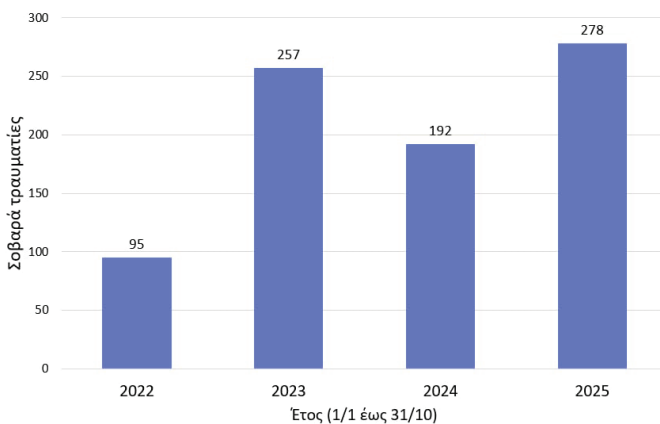


ΕΡΕΥΝΑ ΟΣΕΤΕΕ



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

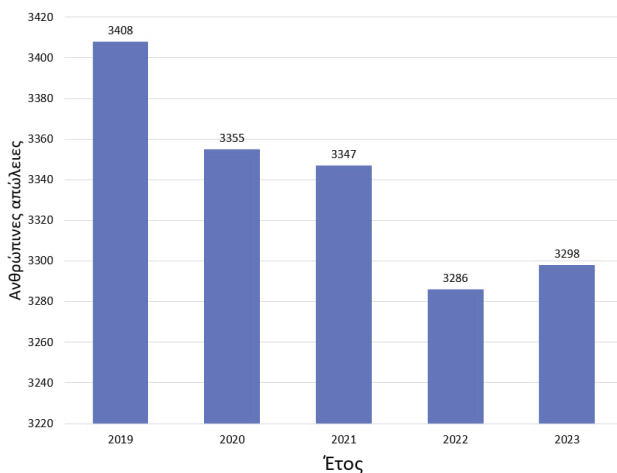
Διάγραμμα 4. Σοβαρά τραυματίες στους χώρους εργασίας
το πρώτο δεκάμηνο κάθε έτους (ΟΣΕΤΕΕ)



Η τάση στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν καθοδική τις τελευταίες δύο δεκαετίες με ιδιαίτερα μεγάλη μείωση των εργατικών δυστυχημάτων με τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πυλώνα και μία σειρά άλλων διατάξεων να δημιουργούν ένα δίχτυ προστασίας στους χώρους εργασίας. Τραγική ειρωνεία και χαρακτηριστικό της έλλειψης ευρωπαϊκής συνοχής στις πολιτικές, αποτελεί το ότι στη χώρα μας από το 2012 με εξαίρεση τη διετία 2018-2019, υπό την πίεση των δανειστών και στη συνέχεια με την άσκηση σκληρών νεοφιλελεύθερων πολιτικών ακολουθήθηκε μία πολιτική ισοπέδωσης των εργασιακών δικαιωμάτων. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις προηγούμενες περιόδους του, με πρωτοβουλίες των Σοσιαλιστών και της Αριστεράς, ψήφισε το ισχυρό «Στρατηγικό Πλαίσιο για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 2021- 2027» και μία σειρά άλλων προστατευτικών για την εργασία νόμων. Η τάση αυτή βελτίωσης των δεικτών ΥΑΕ, άλλαξε από το 2023 με σταθεροποίησή τους, ενώ οι πληροφορίες μας, δίνουν την εικόνα ελαφριάς επιδείνωσης για το 2024 και 2025. Η κατάργηση της θέσης του Επιτρόπου Απασχόλησης και Κοινωνικών Δικαιωμάτων, η συζήτηση για έναν νέο ευρωπαϊκό προϋπολογισμό που θα καλύπτει στο 40% προγράμματα εξοπλιστικών δαπανών σε βάρος βέβαια των κοινωνικών δαπανών και η ανάδειξη με αμφίσημο τρόπο των όρων «Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας» (Quality Jobs) και «Ανταγωνιστικότητα» (Competitiveness) δημιουργεί προβληματισμό για την εξέλιξη του περιβάλλοντος εργασίας στην Ευρώπη. Διαφαίνεται οι έννοιες «ποιοτικό» και «ανταγωνιστικό» για το νέο περιβάλλον εργασίας αναφέρονται στην εργοδοτική οπτική. Ο βάσιμος φόβος είναι οι «Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας» να αναφέρονται στην ευελιξία, την αλλαγή θέσεων εργασίας και την εντατικοποίηση και όχι στην προστασία της εργασίας και την ανάδειξή της ως συντελεστή βελτίωσης της αξίας της ζωής του Ευρωπαίου πολίτη και η «Ανταγωνιστικότητα» να συσχετίζεται με την μείωση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος της Κίνας και της Ινδίας με περιορισμό του εργατικού κόστους που θα επικεντρωθεί στους μισθούς και τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Στο Διάγραμμα 5, βλέπουμε τα στατιστικά στοιχεία της EUROSTAT από το 2019 έως το 2023 (EUROSTAT, 2025).

Διάγραμμα 5. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας στην Ε.Ε. (EUROSTAT)



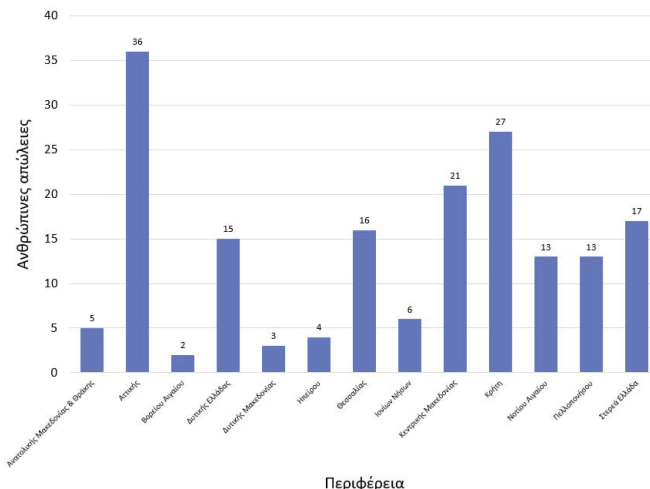
Ενδιαφέρουσα είναι η **καταγραφή των ανθρώπινων απωλειών στη δουλειά ανά Περιφέρεια της χώρας** όπως φαίνεται στο **Διάγραμμα 6**. Θα μπορούσαμε να χωρίσουμε τις Περιφέρειες σε τρεις κατηγορίες. Εκείνες που δίνουν πάρα πολλά θανατηφόρα περιστατικά, όπως είναι η Περιφέρεια Αττικής με 36, η Κρήτη με 27 και η Κεντρική Μακεδονία με 21. Εκείνες που δίνουν πολλά θανατηφόρα περιστατικά όπως είναι η Στερεά Ελλάδα με 17, η Θεσσαλία με 16, η Δυτική Ελλάδα με 15, το Νότιο Αιγαίο με 13 και η Πελοπόννησος με 13. Στην τρίτη κατηγορία περιλαμβάνονται οι Περιφέρειες με τα λιγότερα περιστατικά όπως είναι το Βόρειο Αιγαίο με 2, η Δυτική Μακεδονία με 3, η Ήπειρος με 4, η Ανατολική Μακεδονία- Θράκη με 5 και τα Ιόνια Νησιά με 6.

Αναλύοντας τα δεδομένα διαπιστώνουμε ότι τα περιστατικά είναι ιδιαίτερα αυξημένα στις Περιφέρειες που είναι έντονη η δραστηριότητα στους τρεις πιο επικίνδυνους τομείς, τον κατασκευαστικό, τον αγροτικό και τον τουριστικό. Μπορεί η Περιφέρεια Αττικής να παρουσιάζει τον μεγαλύτερο αριθμό απωλειών στους χώρους εργασίας, όμως η συμμετοχή της στο συνολικό αριθμό είναι χαμηλότερη σε σχέση με το γενικό της πληθυσμό και το εργατικό της δυναμικό. Αυτό οφείλεται στο ότι υπάρχει μεγάλος αριθμός απασχολούμενων στις υπηρεσίες γραφείου και πολύ μικρός αριθμός στον αγροτικό κλάδο, ενώ στις αστικές περιοχές οι συνθήκες εργασίας στον τουριστικό κλάδο είναι πολύ καλύτερες από τους τόπους που είναι απομακρυσμένοι από τα αστικά κέντρα. Η Κεντρική Μακεδονία δίνει τις απώλειες που της αντιστοιχούν στη γενική κατάσταση, ενώ η Κρήτη αναδεικνύεται στην πιο ευάλωτη Περιφέρεια με την μεγαλύτερη αναλογία θυμάτων ανά πληθυσμό και εργαζομένους καθώς στο νησί εξελίσσεται ταυτόχρονη μεγέθυνση του τουριστικού, του κατασκευαστικού και του αγροτικού κλάδου ενώ η λειτουργία του συστήματος ΥΑΕ αποδεικνύεται στην πράξη αδύναμη και προβληματική.

Η δεύτερη κατηγορία των Περιφερειών (Στερεά Ελλάδα με 17, Θεσσαλία με 16, Δυτική Ελλάδα με 15, Νότιο Αιγαίο με 13 και Πελοπόννησος με 13) περιλαμβάνει Περιφέρειες με μεγάλο πληθυσμό και μεγάλα αστικά κέντρα και διασπορά δραστηριοτήτων με εξαίρεση την Περιφέρεια Ν. Αιγαίου όπου κύρια δραστηριότητα είναι ο τουρισμός. Εντύπωση δημιουργεί ο μεγάλος αριθμός θανατηφόρων περιστατικών στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας. Πιθανόν, μεταξύ των αιτιών να είναι η πραγματοποίηση εργολαβικών εργασιών συντήρησης στη μεγαλύτερη βιομηχανική ζώνη της χώρας στα Οινόφυτα.

Η τρίτη κατηγορία των Περιφερειών με τα λιγότερα περιστατικά (Βόρειο Αιγαίο με 2, Δυτική Μακεδονία με 3, Ήπειρος με 4, Ανατολική Μακεδονία- Θράκη με 5 και Ιόνια Νησιά με 6) αποτελείται από τις φτωχότερες ή/και τις μικρότερες πληθυσμιακά Περιφέρειες.

Διάγραμμα 6. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά Περιφέρεια έως 31/10/ 2025
 (ΟΣΕΤΕΕ)



Ιδιαίτερα αποκαλυπτικό για την ταυτότητα των εργατικών δυστυχημάτων στη χώρα μας είναι το **Διάγραμμα 7**, όπου γίνεται η **καταγραφή τους ανά κλάδο/τομέα/επάγγελμα**. Δίνονται για πρώτη φορά στη δημοσιότητα τα στοιχεία του πρώτου δεκαμήνου του 2025. Παρατηρούμε ότι αρνητικοί πρωταγωνιστές σε μία κατάσταση ισορροπίας τρόμου είναι **ο κατασκευαστικός και ο αγροτικός κλάδος που έχουν δώσει από 44 νεκρούς** εργαζόμενους. Στον τεχνικό κλάδο τα περισσότερα δυστυχήματα γίνονται σε μικρά οικοδομικά έργα, με την κατάσταση στα μεγάλα να επιδεινώνεται και να δημιουργείται μία σχετική σύγκλιση με διατήρηση όμως των διαφορών από τα μικρά έργα στους δείκτες. Στα μικρά τεχνικά, υπάρχει σοβαρό ζήτημα ανασφάλιστης εργασίας, μη έκδοσης των σχετικών αδειών και ανυπαρξίας επίβλεψης και οργανωμένου συστήματος ΥΑΕ. Στα μεγάλα έργα κυριαρχεί η εντατικοποίηση της εργασίας και η ένταξη εργαζομένων από τρίτες χώρες γίνεται βιαστικά και με μη οργανωμένο τρόπο. Οι πολλές υπεργολαβίες δημιουργούν μία αντιπαραγωγική και εξαιρετικά επικίνδυνη συνθήκη για τους εργατοτεχνίτες. Ο αγροτικός κλάδος παραμένει ένα αδιάφορο μαύρο κουτί “Black Box” για την ελληνική Πολιτεία. Από το Δεκέμβριο του 2019 σε ημερίδα του Εργατικού Κέντρου Καστοριάς είχαμε παρατηρήσει ότι κάθε μήνα δύο αγρότες έχαναν τη ζωή τους στο αγρόκτημα, οι περισσότεροι από ανατροπές τρακτέρ, με τις υλοτομικές εργασίες να ακολουθούν. Έχουμε

φτάσει το 2025 ο αριθμός αυτός έχει διπλασιαστεί και οι αρχές παριστάνουν ότι δεν βλέπουν το ζήτημα, καθώς ούτε το καταγράφουν, ούτε προληπτικούς ελέγχους πραγματοποιούν, αλλά και ούτε νομοθετικά μέτρα λαμβάνονται από την Κυβέρνηση.

Για την ακρίβεια η ΕΛΣΤΑΤ στην τελευταία έκθεση του 2023 δίνει 3 θανατηφόρα περιστατικά το 2022 και 1 το 2023 (ΕΛΣΤΑΤ, 2023), όταν στην έρευνα της ΟΣΕΤΕΕ καταγράφονται 32 το 2022 και 44 το 2023 (!!!). Ακολουθεί το επάγγελμα του οδηγού που μας έχει δώσει 15 θανάτους σε μία ιδιαίτερα επικίνδυνη δραστηριότητα με την νομοθεσία τα τελευταία πέντε χρόνια να αυξάνει την πίεση της εργασίας τους, ενώ ιδιαίτερη σημασία έχει ότι ο τουριστικός κλάδος με 15 επίσης περιστατικά, εξελίσσεται πλέον σε τρίτο θανατηφόρο στη χώρα μας καθώς οι συνθήκες εργασίας είναι ανεξέλεγκτες για την πλειοψηφία των εργαζομένων που καλούνται να εργαστούν για τη λεγόμενη σεζόν. Πολλές αναφορές και προσωπικές συνεντεύξεις που έχω λάβει μιλούν για πέντε μήνες απασχόλησης, δίχως ρεπό, από την ανατολή μέχρι τη δύση του ηλίου, με χαμηλή αμοιβή, περιορισμένη ασφάλιση και άθλιες συνθήκες σίτισης και στέγασης. Οδηγοί που έχουν καταγραφεί στη κατηγορία της επαγγελματικής τους ειδικότητας εργάζονται στον τουριστικό τομέα αλλά καταγράφονται ως αυτοτελής επαγγελματική κατηγορία . Η τάση επιδείνωσης των όρων αμοιβής και υγείας και ασφάλειας στην εργασία στον τουρισμό είναι ισχυρή και αναμένεται τα επόμενα χρόνια να κατακτήσει την τρίτη θέση μετά τις κατασκευές και το αγρόκτημα. Η πέμπτη κατηγορία με 11 απώλειες, περιλαμβάνει την ναυπηγοεπισκευαστικό κλάδο και τα επαγγέλματα της θάλασσας. Οι ναυπηγοεπισκευαστικές ζώνες της χώρας διακρίνονται για ανασφαλείς και ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας οι οποίες επιβαρύνονται από την αύξηση της θερμοκρασίας. Τα συνδικάτα εκεί, έχουν προχωρήσει επανειλημμένως σε κινητοποιήσεις για την ανάδειξη και αντιμετώπιση της κατάστασης. Τα ναυτικά εργατικά ατυχήματα δυστυχώς δεν περιλαμβάνονται στις επίσημες καταγραφές του Υπουργείου Εργασίας, ενώ αναζητείται ο τρόπος συνεργασίας μεταξύ του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, της Ελληνικής Υπηρεσίας Διερεύνησης Ναυτικών Ατυχημάτων και Συμβάντων (ΕΛΥΔΝΑ), του Λιμενικού και των υπολοίπων αρχών για την αντιμετώπισή τους. Η τελευταία δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της Έκθεση Δραστηριότητας της ΕΛΥΔΝΑ είναι για το έτος 2020 (Ελληνική Υπηρεσία Διερεύνηση Ναυτικών Ατυχημάτων και Συμβάντων, 2021) στην οποία δεν αποσαφηνίζεται ποιες περιπτώσεις είναι θανατηφόρες και ποιες από αυτές αφορούν εργαζόμενους.

Οι κλάδοι των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των Ενόπλων Δυνάμεων και Σωμάτων Ασφαλείας, των διανομέων και η βιομηχανία ακολουθούν με 6 απώλειες ο καθένας από την αρχή της χρονιάς έως τις 31/10/2025.

Στους ΟΤΑ οι πιο ανασφαλείς καταστάσεις παρουσιάζονται στις εργασίες καθαριότητας, στο πράσινο, στα τεχνικά έργα και στους βιολογικούς καθαρισμούς, ενώ είναι αδιευκρίνιστη η απόδοση ευθυνών ύστερα από ένα εργατικό δυστύχημα. Οι ΟΤΑ, σε μία δύσκολη μάχη με την καθημερινότητα, όπου τους στερούνται πόροι και αρμοδιότητες από την κεντρική εξουσία δεν έχουν θέσει ως προτεραιότητα την ΥΑΕ.

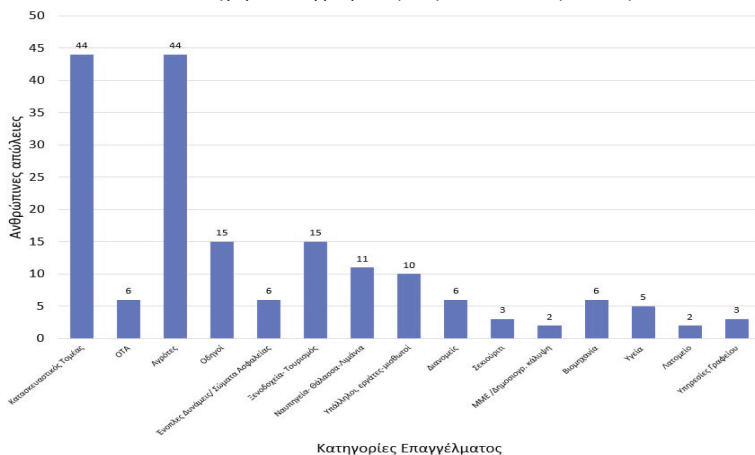
Οι αρχές δεν θεωρούν ως εργατικά ατυχήματα όσα συμβαίνουν στα στελέχη των Σωμάτων Ασφαλείας και των Ενόπλων Δυνάμεων καθώς υπάρχει η εξαίρεση λόγω του εκ' των προτέρων χαρακτηρισμού και γνώσης των επαγγελματιών αυτών ως επικινδύνων. Βρισκόμαστε σε συνεννόηση με τις συνδικαλιστικές ηγεσίες τους για την εξεύρεση μίας λύσης υπέρ των εργαζομένων ενώ δεν έχει απαντηθεί το ερώτημα τι γίνεται με το πολιτικό προσωπικό.

Από τις πιο ευάλωτες ομάδες εργαζομένων είναι οι διανομείς. 'Οι εργαζόμενοι στη διανομή ανήκουν σε κατηγορία πολύ υψηλού κινδύνου που συνδέονται με χειρότερες συνθήκες εργασίας. Κυριότεροι κίνδυνοι που αντιμετωπίζουν είναι η επαγγελματική απομόνωση, το εξαντλητικό ωράριο εργασίας, η αλγοριθμική διαχείριση, η ψηφιακή παρακολούθηση και επιτήρησή τους και οι περιορισμένες ρυθμίσεις προστασίας στα θέματα ΥΑΕ από πλευράς εργοδοτών και κράτους. Δεν υπάρχει κανένας έλεγχος στην εφαρμογή σχετικών Υπουργικών Αποφάσεων. Εφιαλτική διάσταση στα παραπάνω δίνει η μαύρη και ανασφάλιστη εργασία, η έκθεση στους φυσικούς παράγοντες, ιδιαίτερα στη θερμική καταπόνηση το καλοκαίρι, αλλά και η επικινδυνότητα της κυκλοφορίας στο αστικό οδικό δίκτυο. Στην έρευνα της ΟΣΕΤΕΕ έχουμε μετρήσει 20 θανάτους διανομέων τα τελευταία 4 χρόνια. Θεωρούμε όμως ο πραγματικός αριθμός είναι πολύ μεγαλύτερος, καθώς πολλά περιστατικά ιδιαίτερα ανασφάλιστων αλλοδαπών καταγράφονται ως τροχαία και αποφεύγεται η συσχέτισή τους με την εργασία. Ιδιαίτερη εντύπωση μας δημιούργησε το εύρημά μας ότι στο λεκανοπέδιο της Αττικής, μετά τους αλλοδαπούς, η δεύτερη μεγαλύτερη κατηγορία εργαζομένων στη διανομή είναι αυτή των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας που υποχρεώνονται σε πολύχρονες μεταθέσεις στην Αττική, όπου δεν μπορούν να καλύψουν τα βασικά είδη επιβίωσης (διαμονή, διατροφή) με τη βασική τους δουλειά.

Η καταγραφή στη βιομηχανία αναδεικνύει αφενός μεν τη χαμηλή συμμετοχή της βιομηχανικής παραγωγής στη συνολική οικονομική δραστηριότητα της χώρας, αφετέρου την κάπως πιο οργανωμένη προσπάθεια που γίνεται στο βιομηχανικό κλάδο για την τήρηση των θεμάτων ΥΑΕ.

Ακολουθούν επαγγέλματα με χαρακτηριστική ένταση εργασίας και πολύ αγχωτικό περιβάλλον όπου δημιουργείται το υπόστρωμα για την ανάπτυξη επαγγελματικών ασθενειών όπως είναι ο κλάδος της υγείας με 5 περιστατικά, οι υπηρεσίες φύλαξης και ελέγχου με 3 περιστατικά, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης με 2 απώλειες, ενώ 3 απώλειες έχουν καταγραφεί σε υπαλλήλους γραφείου και 2 στα λατομεία. Έχουν καταγραφεί 10 περιπτώσεις θανατηφόρων που ανήκουν σε μικρότερες κατηγορίες, ή σε σύνθετες δραστηριότητες και τις έχουμε κατατάξει σε μία ενιαία κατηγορία.

Διάγραμμα 7. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά κατηγορία επαγγέλματος έως 31/10/ 2025 (ΟΣΕΤΕΕ)



Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η **ηλικιακή κατανομή** των θυμάτων στους χώρους εργασίας στο **Διάγραμμα 8**. Οι κατηγορίες 46-59 και 60+ δίνουν αντίστοιχα 65 και 61 απώλειες καλύπτοντας η κάθε μία πάνω από το ένα τρίτο του συνόλου, ενώ οι κατηγορίες 18-31 και 32-45 δίνουν από 23 περιστατικά καλύπτοντας η κάθε μία ελαφρώς πάνω από το ένα όγδοο του συνόλου. Συμπεραίνουμε με σαφήνεια ότι η εντατικοποίηση της εργασίας πλήττει θανατηφόρα κυρίως τους ηλικιωμένους που συνεχίζουν να εργάζονται, καθώς λόγω της μεγάλης ανεργίας την περίοδο των μνημονίων σε κλάδους όπως ο τεχνικός, δεν μπορούν να συμπληρώσουν ένσημα για συνταξιοδότηση, ή τους συνταξιούχους που επιστρέφουν στη δουλειά γιατί δεν μπορούν να ζήσουν με τις συντάξεις πείνας. Επιπλέον η κλιματική αλλαγή και η αυξανόμενη θερμική καταπόνηση επιβαρύνει τις μεγαλύτερες ηλικίες. Είναι πολλά τα περιστατικά ηλικιωμένων εργατοτεχνιτών που καταρρέουν σε οικοδομικά έργα, μεσημεριανές ώρες σε ιδιαίτερα ζεστές καλοκαιρινές ημέρες. Οι πολύ παραγωγικές ηλικίες 18-45 καλύπτουν αθροιστικά μόλις το ένα τέταρτο των συνολικών απωλειών στους χώρους εργασίας. Η ερμηνεία είναι ότι υπάρχει μεγάλο ποσοστό μετανάστευσης στο εξωτερικό.

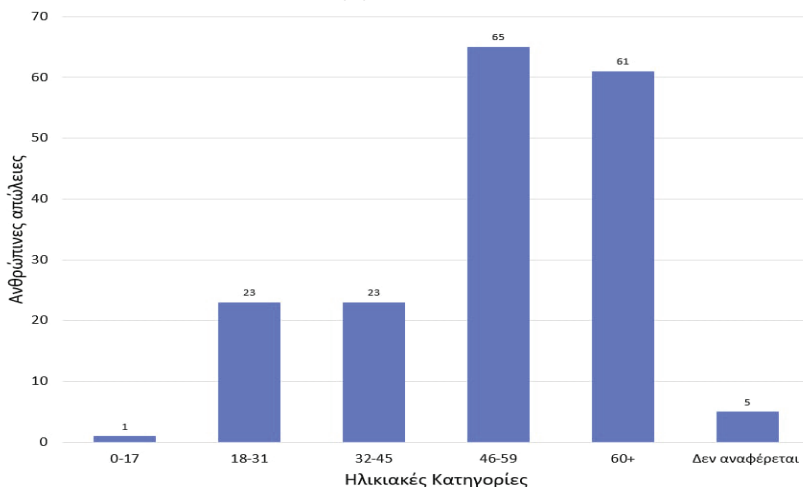
ρικό σε αυτές τις ηλικίες, ενώ από αυτούς που παραμένουν στη χώρα οι περισσότεροι εργάζονται στον τομέα των υπηρεσιών.

ΕΡΕΥΝΑ ΟΣΕΤΕΕ



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΟΜΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

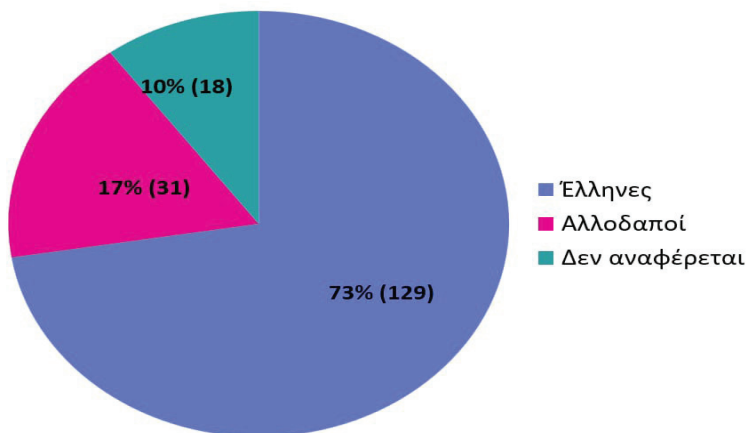
Διάγραμμα 8. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας
ανά ηλικιακή κατηγορία έως 31/10/ 2025 (ΟΣΕΤΕΕ)



Στο Διάγραμμα 9 καταγράφεται ο **καταμερισμός των θυμάτων σε ελληνική και άλλη ιθαγένεια**. Τα θύματα ελληνικής ιθαγένειας είναι 179 και καλύπτουν το 73%, ενώ οι αλλοδαποί 31 και καλύπτουν το 17%. Για 10 περιστατικά δεν έχει ολοκληρωθεί προς το παρόν η έρευνά μας για την ιθαγένεια των θυμάτων. Η σχέση Ελλήνων/αλλοδαπών είναι λίγο μεγαλύτερη από το 4/1 όταν σύμφωνα με την έρευνα του εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ για το Β' τρίμηνο του 2025 (ΕΛΣΤΑΤ, 2025) η αναλογία στην αγορά εργασίας είναι 32/1. Επιβεβαιώνεται με αυτόν τον τρόπο η ανάλυσή μας ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι είναι εξαιρετικά ευάλωτη και απροστάτευτη ομάδα καθώς εκτίθενται σε ιδιαίτερα επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. Για την ακρίβεια τεκμαίρεται ότι **ο βαθμός θανατηφόρου έκθεσης είναι οχτώ φορές μεγαλύτερος από αυτόν των εργαζομένων με ελληνική ιθαγένεια**.

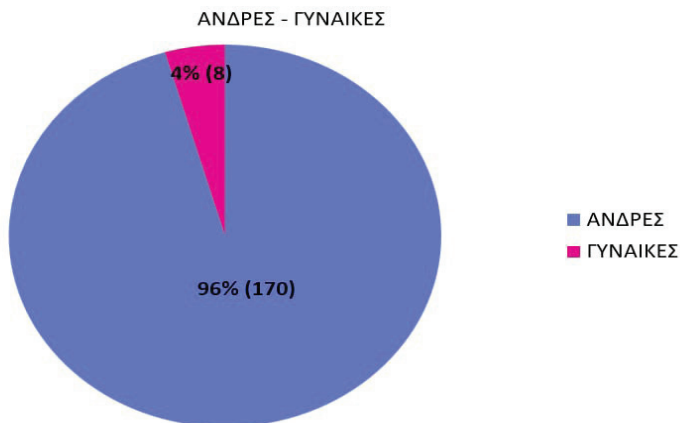


Διάγραμμα 9. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά ιθαγένεια το 2025 (ΟΣΕΤΕΕ)



Στην **αποτύπωση κατά φύλο**, αναφέρονται 170 άνδρες και ποσοστό 96% και 8 γυναίκες και ποσοστό 4% (**Διάγραμμα 10**), όταν σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το Β' τρίμηνο του 2025 απασχολούνταν στην ελληνική οικονομία 2.467.600 άνδρες και 1.919.300 γυναίκες. Το μεγάλο ποσοστό των ανδρών οφείλεται στο ότι εκτίθενται σε πιο ανασφαλείς συνθήκες, καθώς σε μεγάλους κλάδους ή κατηγορίες επαγγελματιών όπως είναι ο τεχνικός, ο αγροτικός, οι εργαζόμενοι στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας, οι οδηγοί και οι διανομείς, τα θύματα συνήθως είναι αποκλειστικά άνδρες. Αξιοσημείωτο είναι ότι το 2024 και το 2025 είχαμε εργατικά δυστυχήματα με θύματα νέες γυναίκες σε εκκοκκιστήρια της Περιφερειακής Ενότητας Λάρισας. Πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πιο έντονα ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία όπως είναι η απαξίωση των χαμηλών αμοιβών και η σεξουαλική παρενόχληση που επηρεάζουν την πνευματική και ψυχική τους υγεία.

Διάγραμμα 10. Ανθρώπινες απώλειες ανά φύλο στους χώρους εργασίας το 2025 (ΟΣΕΤΕΕ)



Αποκαλυπτικό είναι το **Διάγραμμα 11** για την **μεγάλη υποκαταγραφή των εργατικών δυστυχημάτων στη χώρα από τις αρχές**. Διαχρονικά διεθνείς οργανισμοί έχουν αναφερθεί στο φαινόμενο το οποίο είναι εντονότερο όσον αφορά στα εργατικά ατυχήματα. Με βάση τα έτη αναφοράς 2022 και 2023 όπου έχουμε καταγραφή και από την ΕΛΣΤΑΤ (35 και 51 θανατηφόρα αντίστοιχα) και από την ΟΣΕΤΕΕ (104 το 2022 και 179 το 2023) διαπιστώνεται ότι η σχέση καταγραφής των απωλειών στους χώρους εργασίας ΟΣΕΤΕΕ/ΕΛΣΤΑΤ κυμαίνεται από το 3/1 έως το 3,5/1. Άρα η καταγραφή των εργατικών δυστυχημάτων από τις ελληνικές αρχές κινείται μεταξύ 28,4%-33,6%. Ανάλυση του Γαλλικού Ινστιτούτου για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, (EUROGIP, 2017), διαπιστώνει επίσης ότι η καταγραφή των εργατικών ατυχημάτων στη χώρα μας το 2013 κυμαίνονταν στο διάστημα 15% έως 42% με τη χρήση τριών διαφορετικών μεθοδολογικών εργαλείων προσέγγισης. Με βάση τα παραπάνω, μεσοσταθμική εκτίμησή μας είναι ότι η καταγραφή των εργατικών ατυχημάτων

πλέον κινείται μεταξύ του 15%-25% με δεδομένο ότι είναι χαμηλότερη από την καταγραφή των εργατικών δυστυχημάτων τα περισσότερα από τα οποία δεν μπορούν να συγκαλυφθούν και να αποκρυφθούν. Η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας και το Υπουργείο Εργασίας, συστηματικά δεν περιλαμβάνουν στις καταγραφές των

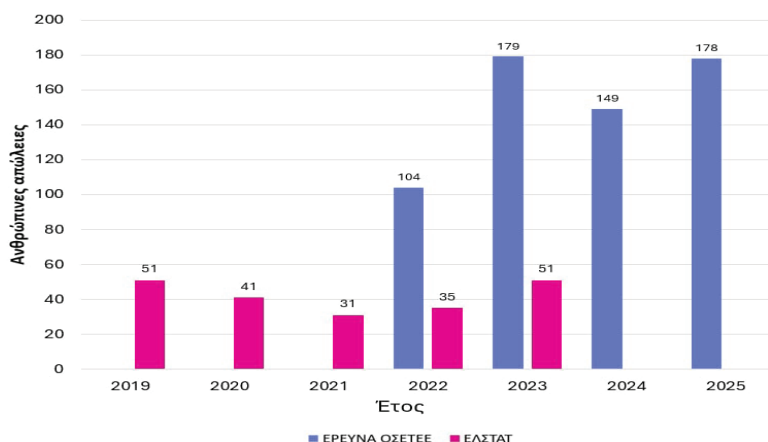
εργατικών ατυχημάτων, τον αγροτικό, τον εξορυκτικό, τον ναυτικό κλάδο, τις Ένοπλες Δυνάμεις και τα Σώματα Ασφαλείας, τους εργαζόμενους με μπλοκάκια, τους ανασφάλιστους και αυτούς που τραυματίζονται ή σκοτώνονται κατά τη συνήθη διαδρομή τους προς και από τη δουλειά τους, όπως επίσης και εκείνους που πεθαίνουν στην εντατική ύστερα από ένα χρονικό διάστημα. Για εμάς η υγεία και ασφάλεια στην εργασία είναι θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και κάθε απώλεια ζωής στους χώρους εργασίας πρέπει να καταγράφεται και να διερευνείται.

ΕΡΕΥΝΑ ΟΣΕΤΕΕ



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΥΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΒΕΒΗΘΕΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Διάγραμμα 11. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά έτος (ΟΣΕΤΕΕ- ΕΛΣΤΑΤ)



Στο **Διάγραμμα 12**, βλέπουμε τη διακύμανση και τη **συσχέτιση των θανάτων στη δουλειά με τους πολύ σοβαρούς τραυματισμούς**. Κυμαίνεται από 0,74 το 2022 (104/140) έως 0,62 το 2023 (179/287) και 0,64 για το 2024 (149/232) και το πρώτο δεκάμηνο του 2025 (178/278). Για κάθε 2 απώλειες διαπιστώνεται ότι έχουμε 3 σοβαρά τραυματίες ενώ το 2022 που ήταν μεταβατική χρονιά λόγω covid 19 για κάθε 3 απώλειες είχαμε 4 σοβαρά τραυματίες. **Η σύγκλιση όλων αυτών των δεικτών αποτελεί άλλο ένα στοιχείο που επιβεβαιώνει την εγκυρότητα της έρευνάς μας**. Η αντίστοιχη διακύμανση απωλειών/ βαριά τραυματιών για τα πρώτα δεκάμηνα

των ετών έχει επίσης μικρές αποκλίσεις και είναι 0,68 για το 2022 (65/95), 0,59 για το 2023 (153/257), 0,63 για το 2024 (121/192) και 0,64 για το 2025 (178/278).

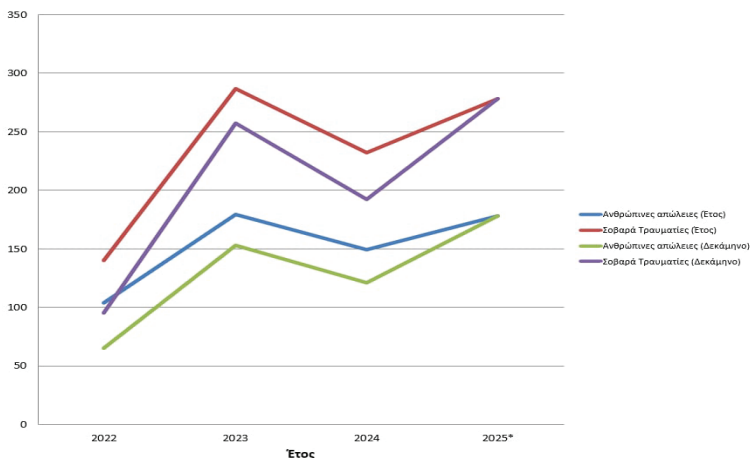
Αν εξετάσουμε τη σχέση των απωλειών δεκαμήνου προς τις συνολικές απώλειες του έτους έχουμε 0,63 για το 2022 (65/104), 0,85 για το 2023 (153/179) και 0,81 για το 2024 (121/149). Διαπιστώνουμε ότι μετά την έκρηξη των εργατικών δυστυχημάτων το τελευταίο δίμηνο του 2022, λόγω της επανεκκίνησης της οικονομίας μετά την περίοδο του κορονοϊού, το 2023 και το 2024 οι μήνες Νοέμβριος και Δεκέμβριος έδιναν αθροιστικά απώλειες που αντιστοιχούσαν στο μέσο όρο του προηγούμενου δεκαμήνου. Με αυτή την εξακρίβωση, επιβεβαιώνεται και με αυτόν τον τρόπο για το 2025 που έχουμε 178 απώλειες το πρώτο δεκάμηνο η σαφή τάση στο τέλος της χρονιάς να πλησιάσουμε ή να ξεπεράσουμε το όριο των 200 θανάτων στη δουλειά. Με την ίδια ανάλυση για τους βαριά τραυματίες συμπεραίνουμε και εδώ ότι έως το τέλος του 2025 θα προσεγγίσουμε η θα ξεπεράσουμε τους 300 σοβαρά τραυματίες στους χώρους εργασίας όπως έχουμε προαναφέρει στην ανάλυση των Διαγραμμάτων 1,2,3 και 4. Και βέβαια διαπιστώνεται ότι ήδη τους πρώτους δέκα μήνες του 2025 είμαστε οριακά κάτω από τα αρνητικά ρεκόρ ολόκληρου του 2023. **Θεωρείται δεδομένο πλέον ότι η φετινή χρονιά θα κλείσει με ιστορική κλιμάκωση στα εργατικά δυστυχήματα.**

ΕΡΕΥΝΑ ΟΣΕΤΕΕ



ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ

Διάγραμμα 12. Διακύμανση ανθρώπινων απωλειών και σοβαρών ατυχημάτων ανά έτος (ΟΣΕΤΕΕ)



Οι επαγγελματικές ασθένειες

Την μεγάλη συστηματική υποκαταγραφή στα εργατικά ατυχήματα και τα θανατηφόρα περιστατικά στη χώρα, συνοδεύει το απαράδεκτο γεγονός της μη καταγραφής των επαγγελματικών ασθενειών, καθώς είμαστε η μοναδική χώρα μαζί με την

Πορτογαλία που δεν μετράμε τις επαγγελματικές νοσήσεις, ένα ζήτημα που έχει μεγάλες προεκτάσεις και για τη δημόσια υγεία και για την επιδημιολογική κατάσταση της χώρας.

Οι σημαντικότερες επαγγελματικές ασθένειες περιλαμβάνουν τους καρκίνους, τις αναπνευστικές παθήσεις που προκαλούνται από την εισπνοή σκόνης, αναθυμιάσεων, αερίων ή χημικών ουσιών, το επαγγελματικό άσθμα, τη χρόνια αποφρακτική πνευμονοπάθεια, πνευμονοκονιάσεις όπως η αμιάντωση, λόγω της έκθεσης σε αμίαντο και η πυριτίωση λόγω της έκθεσης σε σκόνη πυριτίου. Μία άλλη μεγάλη κατηγορία επαγγελματικών παθήσεων αφορά την οσφυαλγία, μυοσκελετικές διαταραχές, το σύνδρομο του καρπιαίου σωλήνα και το αυχενικό σύνδρομο. Παρουσιάζονται επίσης σε πολλές περιπτώσεις, δερματικές παθήσεις και λοιμώδη νοσήματα. Από τις πρώτες επαγγελματικές ασθένειες που εντοπίστηκαν ήταν η μείωση ή και απώλεια της ακοής λόγω έκθεσης σε υψηλό θόρυβο, ενώ τελευταία παρουσιάζεται έξαρση στα ψυχικές ασθένειες που προκαλούνται από την εξάντληση του εργαζομένου και οδηγούν σε καρδιαγγειακές παθήσεις, εμφράγματα, εγκεφαλικά, αυτοάνοσα νοσήματα και προβλήματα ψυχικής υγείας.

Αναφορές από διεθνείς και ευρωπαϊκές πηγές δηλώνουν ότι κάθε χρόνο στην Ευρωπαϊκή Ένωση ένας αριθμός 200.000 ανθρώπων χάνουν τη ζωή τους από ασθένειες που συσχετίζονται με τη δουλειά τους (EU- OSHA, 2015), ενώ σύμφωνα με τη μεσοστάθμιση που επιχειρείται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, της Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 2000- 2500 άνθρωποι χάνουν τη ζωή τους στην Ελλάδα από επαγγελματικές ασθένειες. Ο αριθμός είναι τρομακτικός. Αντιστοιχεί σε μία μεγάλη ελληνική κωμόπολη και είναι αδιανόητο ότι δεν καταγράφεται, αναγνωρίζεται και αντιμετωπίζεται από την Ελληνική Πολιτεία (EU-OSHA, 2024).

Αιτίες της κλιμάκωσης των ανθρώπινων απωλειών στους χώρους εργασίας

Η κορύφωση των εργατικών δυστυχημάτων στη χώρα μας αποτελεί **καθαρά πολιτικό και ιδεολογικό ζήτημα**. Η Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, όπως προαναφέραμε είναι θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα το οποίο κάθε Αρχή, κάθε Πολιτεία και κάθε Κυβέρνηση ανά το κόσμο πρέπει να σέβεται. Αποτελεί όμως και διεπιστημονικό κλάδο όπου **το νομοθετικό πλαίσιο και οι συνθήκες εργασίας** έχει εξακριβωθεί από εκατοντάδες έρευνες, διαχρονικά ότι ορίζουν την εξέλιξη του φαινομένου. Η τραγωδία της επιδείνωσης των εργασιακών συνθηκών στη Ελλάδα όπως καθορίζεται από την νομοθεσία ιδιαίτερα των τελευταίων ετών, δεν έχει τέλος. Οι τρεις

τελευταίοι εργασιακοί νόμοι της Κυβέρνησης κλιμακώνουν οργανωμένα την επίθεσή τους σε βασικά δικαιώματα των εργαζομένων που αφορούν στο χρόνο εργασίας και αναψυχής, στις αμοιβές τους και στις συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων συνδέονται όλες οι ρυθμίσεις του νόμου Κεραμέως για τη διάρκεια της εργασίας και την ετήσια άδεια των εργαζομένων, καθώς επιδρούν στη συσσώρευση της ψυχικής και σωματικής κόπωσης και καθορίζουν την αύξηση των θανάτων στην εργασία. Παράλληλα υποβαθμίζουν στην πράξη το πραγματικό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, παραβιάζοντας τις απαιτήσεις συμμόρφωσης τόσο στο ενωσιακό όσο και το διεθνές δίκαιο.

Η Κυβέρνηση ξεκίνησε το 2021 με τον νόμο Χατζηδάκη, (4808/2021) από τη διευθέτηση του χρόνου υπερεργασίας με απλήρωτη υπερωρία για μία ώρα την ημέρα και την ποινικοποίηση της συνδικαλιστικής δράσης, δημιουργώντας εμπόδια στην προκήρυξη των απεργιών και στη συμμετοχή των εργαζομένων. Συνέχισε το 2023 με τον νόμο Γεωργιάδη (5053/2023), με την 13ωρη ημερήσια εργασία σε διαφορετικούς εργοδότες και την εισαγωγή των μηδενικών συμβάσεων εργασίας και με τον νόμο Κεραμέως (5239/2025), καταλήγει στην 13ωρη ημερήσια εργασία στον ίδιο εργοδότη, την περικοπή σε μικρά τμήματα της άδειας αναψυχής του εργαζόμενου, τη δίωρη μη αμειβόμενη υπερεργασία την ημέρα και άλλες επαχθείς ρυθμίσεις. Έχουμε φτάσει στο αδιανόητο σημείο να μη γίνεται σεβαστή η στοιχειώδης αρχή του ΟΗΕ για 11ωρη ξεκούραση και αναψυχή του ατόμου, καθώς με το χρόνο μετάβασης και επιστροφής από τη δουλειά όσων εργάζονται **13ωρο την ημέρα**, πρακτικά δεν απομένουν περισσότερες από δέκα ώρες για ξεκούραση και άλλες δραστηριότητες.

Η συνεχιζόμενη αύξηση των εργατικών δυστυχημάτων οφείλεται στην ψυχική, σωματική και συναισθηματική εξάντληση των εργαζομένων ως αποτέλεσμα της σκληρής **εντατικοποίησης και ελαστικοποίησης της εργασίας** που προκαλούν τα προαναφερόμενα μέτρα.

Σύμφωνα με τη στοιχειώδη ανάλυση της επιστήμης ΥΑΕ, τα περισσότερα ατυχήματα συμβαίνουν προς το τέλος του οχταώρου της εργασίας με συνέπεια κάθε επιπλέον ώρα εργασίας να αυξάνεται γεωμετρικά η πιθανότητα αυτή. Αν μάλιστα η υπερεργασία ή η 13ωρη εργασία επαναλαμβάνεται συνεχόμενα για ημέρες, εβδομάδες ή μήνες, οι πιθανότητες αυξάνονται ακόμα περισσότερο. Σε συνεντεύξεις που πραγματοποίησα με τρεις εργαζόμενους στην τουριστική περίοδο 2025, οι απαντήσεις όλων για το ωράριό τους αναφέρονταν σε 5 μήνες δουλειά, 7/7 ημέρες την εβδομάδα, 13/24 ώρες την ημέρα.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι σε έρευνα των Matre, Skogstad, Sterud, Nordby, Knardahl, Christensen & Lie, με τον τίτλο «Εργατικά ατυχήματα συσχετιζόμενα με τις επιπλέον ώρες εργασίας. Μια συστηματική έρευνα και μετα-ανάλυση» η οποία δημοσιεύτηκε στο Scandinavian Journal of Work, Environment & Health και την Εθνική

Ιατρική Βιβλιοθήκη των Η.Π.Α., συμπεραίνεται ότι όσοι εργάζονται για πάνω από 12 ώρες την ημέρα και πάνω από 55 ώρες την εβδομάδα, έχουν αυξημένο κίνδυνο να εμπλακούν σε εργατικό ατύχημα (Matre, Skogstad, Sterud, Nordby, Knardahl, Christensen, Lie, 2021). Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και μία άλλη εργασία των Line Victoria Moen, Jenny-Anne S. Lie, Tom Sterud & Dagfinn Matre με θέμα «Συσχέτιση του ακανόνιστου χρόνου εργασίας με τα εργατικά ατυχήματα.

Μία συστηματική προσέγγιση», η οποία δημοσιεύεται στον επιστημονικό ιστότοπο ResearchGate (Moen, Lie, Sterud, Matre, 2025).

Είναι σαφές ότι υπάρχει έλλειψη πολιτικής βούλησης και οράματος για προτεραιοποίηση του ζητήματος της Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων καθώς θεωρούνται ως σημαντικότερα θέματα η λειτουργία της αγοράς και η αύξηση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Να σχολιάσουμε εδώ ότι σε όλα τα μοντέλα λειτουργίας της οικονομίας της αγοράς και σε όλες τις προσεγγίσεις των μεγάλων διεθνών ασφαλιστικών ταμείων θεωρείται έως σήμερα ότι η επένδυση για τη βελτίωση των συνθηκών ΥΑΕ σε μία επιχείρηση ενισχύει την παραγωγικότητα της επιχείρησης και αποτιμάται με βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων, αλλά και της εταιρικής εικόνας. Δυστυχώς στη χώρα μας φαίνεται ότι έχουν γίνει συνήθεια η λειτουργία δίχως κανόνες, η πολιτική, ταξική ακαμψία που ενισχύει την παραβατική εργοδοσία και η απαξίωση της ανθρώπινης ζωής στην εργασία αλλά και στην κοινωνία.

Η θεσμική και επιχειρησιακή αποδυνάμωση των ελεγκτικών μηχανισμών αποτελεί εργαλείο για την ανυπαρξία προληπτικού ελέγχου για την εφαρμογή της νομοθεσίας και των μέτρων για την ΥΑΕ σε επιχειρησιακό επίπεδο. Η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας είναι σήμερα ένας φορέας με πολλές λειτουργικές ελλείψεις, πλήρως αποκομμένος από κάθε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και αδυναμία ανταπόκρισης στα δεδομένα των εργασιακών χώρων στην Ελλάδα. Παρά τις προσπάθειες των Επιθεωρητών Εργασίας τα συστημικά προβλήματα δεν επιτρέπουν την άσκηση αποτελεσματικού έργου για την προστασία της ΥΑΕ και την τιμωρία των εργοδοτών που παρανομούν.

Η συστηματική υποκαταγραφή των εργατικών ατυχημάτων και η μη καταγραφή των επαγγελματικών ασθενειών από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας και το Υπουργείο Εργασίας, αφενός επιτρέπει την κυνική πολιτική επικοινωνία ενός πλασματικού, μαύρου success story, από την άλλη λειτουργεί ως αιτιολογικό υπόστρωμα για να μη ληφθούν νομοθετικά μέτρα για την ανάσχεση της κλιμάκωσης των εργατικών δυστυχημάτων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πιέζει την Κυβέρνηση για την δημιουργία ενός αντικειμενικού συστήματος καταγραφής.

Η συστηματική εγκατάλειψη από την Πολιτεία του τριμερούς διαλόγου μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και Κυβέρνησης είναι απολύτως αρνητική για τα ζητήματα ΥΑΕ καθώς η διερεύνησή τους απαιτεί συνεργασία, η υιοθέτηση

ση πολιτικών όπως συμβαίνει σε ευρωπαϊκό επίπεδο χρειάζεται ομοφωνία και η εφαρμογή τους διαρκή εγγήγορη και ανατροφοδότησή μεταξύ των τριών πλευρών. Δυστυχώς στη χώρα μας η πλήρης ανισορροπία στο εργατικό δίκαιο υπέρ της εργοδοτικής πλευράς και η περαιτέρω επιβεβαίωση και ενίσχυση της κατάστασης αυτής από την Κυβέρνηση καταστρέφει κάθε βάση ισότητας, ουσιαστικής συζήτησης. Οι εργαζόμενοι είναι αυτοί που βιώνουν στο πεδίο της δουλειάς τις επικίνδυνες και ανθυγιεινές συνθήκες. Η μη συμπερίληψή τους στο σύστημα ΥΑΕ από το εθνικό έως το επιχειρησιακό επίπεδο, το καθιστά αδύναμο και μη λειτουργικό.

Το τεράστιο έλλειμμα σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) δεν επιδρά αρνητικά μόνο στα μισθολογικά ζητήματα αλλά και σε αυτά της οργάνωσης των συνθηκών και του χρόνου εργασίας και των θεμάτων ΥΑΕ. Σύμφωνα με έρευνα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2025) το 29% των εργαζομένων που ερωτήθηκαν δηλώνει ότι καλύπτεται από κάποια μορφή συλλογικής σύμβασης στην εργασία του. Επιβεβαιώνεται έτσι, η παγίωση της τάσης που κατατάσσει την χώρα μας στις τελευταίες θέσεις της ΕΕ-27 όπου ο μέσος όρος κάλυψης στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται στο 83%. Η Κομισιόν με σχετική Οδηγία της, ζητά από την Κυβέρνηση να προχωρήσει στη λήψη εκείνων των μέτρων που θα προκαλέσουν την κάλυψη από ΣΣΕ του 80% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.

Η παρεμπόδιση και ποινικοποίηση της συνδικαλιστικής δράσης αποτελεί πλήγμα για τη **Δημοκρατία στην Εργασία**. Η πολύ χαμηλή κάλυψη από ΣΣΕ, αποσυσπειρώνει τους εργαζόμενους από τα συνδικάτα. Τα περισσότερα θύματα εργατικών δυστυχημάτων δεν είναι οργανωμένα σε συλλογικούς φορείς, δεν είχαν την ευκαιρία να μεταφέρουν την παρουσία του επικίνδυνου παράγοντα της δουλειάς τους στην εργοδοσία και να διεκδικήσουν την προστασία τους με την αποκατάστασή του. Πάρα πολύ **χαμηλή** στη χώρα μας είναι και η ύπαρξη **Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία** όπου οι εργαζόμενοι επιλέγουν τους αντιπροσώπους τους στην επιχείρηση για τη διεύθυνση των θεμάτων ΥΑΕ

Οι πιο ευάλωτες ομάδες είναι εργάτες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, αλλοδαποί, ανειδίκευτοι, οι οποίοι καλούνται να εκτελέσουν πολύ εξειδικευμένη εργασία με χαμηλή αμοιβή, πολλές φορές ανασφάλιστοι. Η ασυδοσία και η μη απόδοση συνευθύνης στις υπεργολαβίες καθιστά σε κλάδους όπως ο κατασκευαστικός τις ομάδες αυτές ακόμα πιο ευάλωτες. Η **έλλειψη οργανωμένου σχεδίου για την εκπαίδευση των εργαζομένων** σε θέματα ΥΑΕ πριν να αναλάβουν εργασία είναι καθοριστική στην έξαρση των εργατικών δυστυχημάτων.

6. Η ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΗ

Η αξία της ζωής στην εργασία πραγματώνεται όταν συνδέεται με ένα περιβάλλον εργασιακής ευημερίας. **Στο χώρο εργασίας, η εργασιακή ευημερία (work well-being) συνιστά μια ολιστική κατάσταση σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ισορροπίας, η οποία προκύπτει από τη θετική αλληλεπίδραση ανάμεσα στην εργασία, το περιβάλλον και τον ελεύθερο χρόνο του εργαζομένου.**

Η εργασιακή ευημερία εδράζεται στην ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων και των πόρων του εργασιακού ρόλου, στην επάρκεια των επαγγελματικών δεξιοτήτων, καθώς και στην αίσθηση ελέγχου επί της εργασίας. Επιπλέον, περιλαμβάνει στοιχεία όπως η εργασιακή ασφάλεια, η υγεία, η κοινωνική αναγνώριση και η συμμετοχή σε μια κατεύθυνση που παρέχει νόημα, σκοπό και εξέλιξη στην εργασία. Εργασιακή ευημερία σημαίνει ασφάλης, υγιής και παραγωγική εργασία σε καλά οργανωμένες επιχειρήσεις, με ανταμοιβές που στηρίζουν τη διαχείριση της ζωής, αυτονομία στον χώρο εργασίας, κοινωνική υποστήριξη και δυνατότητα αξιοποίησης δεξιοτήτων (Anttonen & Räsänen, 2009).

Η εργασιακή ευημερία δεν αποτελεί απλώς ατομικό ζήτημα, αλλά συλλογική και οργανωσιακή κατάσταση, η οποία προκύπτει από τη διασύνδεση της εργασιακής εμπειρίας με τις κοινωνικές σχέσεις, τις μορφές συνεργασίας και την ποιότητα της ζωής. Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται το έργο τους ως ουσιαστικό και κοινωνικά αναγνωρισμένο, και όταν λαμβάνουν δίκαιη αμοιβή και υποστήριξη, τότε η εργασία συμβάλλει θετικά όχι μόνο στην επαγγελματική αλλά και στη οικογενειακή και κοινωνική ευημερία τους (Anttonen & Räsänen, 2009).

Η χαμηλή αμοιβή, οι πολλές ώρες εργασίας, οι καταστάσεις αυξημένου εργασιακού άγχους συσχετίζονται με αυξημένα επίπεδα καταθλιπτικών και ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, συναισθηματική εξάντληση και μειωμένη ψυχολογική ευημερία. Οι συνθήκες αυτές ενδέχεται να υπονομεύσουν την εργασιακή δέσμευση, την επαγγελματική ικανοποίηση και την απόδοση, οδηγώντας σε χαμηλότερα επίπεδα αποτελεσματικότητας και ποιότητας ζωής των εργαζομένων (Νασιουτζίκη, 2016).

Οι εργαζόμενοι που βιώνουν θετική συναισθηματική κατάσταση τείνουν να είναι πιο δημιουργικοί, ευέλικτοι και ανοιχτοί σε νέες προοπτικές, γεγονός που συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη προσωπικών και κοινωνικών πόρων όπως η ανθεκτικότητα, η κοινωνική υποστήριξη και η ψυχολογική ισορροπία (Fredrickson & Joiner, 2018).

Οι κυβερνήσεις οφείλουν να ρυθμίζουν και οι εταιρείες να επενδύουν στη βελτίωση των συνθηκών που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια, τη σιγουριά στην απασχόληση, την ικανοποίηση από την εργασία, το επαγγελματικό άγχος, το εργασιακό

περιβάλλον, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τις ανθρώπινες σχέσεις. Τα παραπάνω επηρεάζουν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και με τη σειρά τους, τις στάσεις και τις συμπεριφορές τους στην εργασία. Τελικά, αυτό έχει αντίκτυπο σε σημαντικές οργανωτικές μεταβλητές της εργασίας όπως η απόδοση αλλά και σε κοινωνικές λειτουργίες (Leal, Ruivo, Morgado, 2021).

Οι νομοθετικές πρωτοβουλίες και οι εταιρικές λειτουργίες που αποσκοπούν στην υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για την ενίσχυση τόσο της ψυχικής όσο και της σωματικής τους ανθεκτικότητας και ενδυνάμωσης, τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Αναγνωρίζοντας ότι η ψυχική υγεία αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την παραγωγικότητα, είναι επιτακτική ανάγκη οι εργοδότες να υποστηρίζουν ενεργά την ψυχική ευεξία των εργαζομένων τους. Επιπλέον, η κατάσταση της ψυχικής υγείας ενός ατόμου δεν το επηρεάζει μόνο προσωπικά. Επηρεάζει επίσης τους συναδέλφους του και την ευρύτερη ομάδα, ρυθμίζοντας την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα ολόκληρου του οργανισμού, όχι μόνο του ατόμου. Από την περίοδο της πανδημίας covid-19 έχει αυξηθεί σημαντικά το άγχος των εργαζομένων. Οι εργοδότες θα πρέπει να επικεντρωθούν στην ενίσχυση των πρωτοβουλιών για την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία, προσφέροντας ύστερα από συνεννόηση με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους, πιο προσαρμόσιμες στο άτομο συνθήκες εργασίας και επιπλέον χρόνο άδειας όταν χρειάζεται (Chang, 2024).

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) αναλύει την έννοια της ποιότητας στην εργασία στο κείμενο «Ατζέντα για την Αξιοπρεπή Εργασία» (Decent Work Agenda), όπου παρουσιάζεται να βασίζεται στη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης και παραγωγικής εργασίας και τη διασφάλιση θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων, όπως η ασφάλεια και η υγεία στο χώρο εργασίας, η ελευθερία της συλλογικής δράσης και η απαγόρευση των διακρίσεων. Εξίσου σημαντικοί παράγοντες θεωρούνται η παροχή κοινωνικής ασφάλισης και η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου με τη διευκόλυνση της εκπροσώπησης των εργοδοτών και των εργαζομένων και του μεταξύ τους διαλόγου (ILO, 2020).

Η ανάλυση για την **αξία της ζωής στην εργασία στην Ελλάδα**, θα έχει το ίδιο εξαιρετικά **αρνητικό αποτέλεσμα** είτε πραγματοποιηθεί στη βάση των αναφερόμενων ερευνών, είτε με επικέντρωση στις κατευθύνσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, είτε βιωματικά σε σχέση με την πραγματικότητα που ζούμε στην καθημερινότητά μας.

Θα μπορούσαμε να πούμε δίχως υπερβολή και θα το στοιχειοθετήσουμε στη συνέχεια, ότι οι εργαζόμενοι στη χώρα δεν εκτιμώνται ούτε ως κεφάλαιο εργασίας, ούτε ως κοινωνικά υποκείμενα ενώ παράλληλα διακινδυνεύουν καθημερινά την υγεία, την ασφάλειά και την ίδια τους τη ζωή.

Η ζωή πρέπει να αποκτάει αξία μέσα στο περιβάλλον εργασίας. Ο εργαζόμενος χρειάζεται ικανοποιητικές οικονομικές απολαβές ώστε να καλύψει τις δαπάνες για την διαβίωσή του και για επιλογές που θα επιθυμούσε να υλοποιήσει.

Ο χρόνος εργασίας πρέπει να έχει αδιαπραγμάτευτη αναφορά στο οκτάωρο/40ωρο για το οποίο αγωνίστηκε το εργατικό κίνημα πριν από δύο αιώνες. Να διευθετείται μειούμενος με τέτοιο τρόπο ώστε ο εργαζόμενος να είναι πιο παραγωγικός, πιο ασφαλής και να αισθάνεται ικανοποίηση και αυτοπεποίθηση στο περιβάλλον εργασίας του. Η οκτάωρη εργασία δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο για ξεκούραση και για κοινωνική κινητικότητα στο πλαίσιο της οικογένειας, των φίλων αλλά και ευρύτερων σχημάτων που έχουν να κάνουν και με τη συλλογική δράση. Η εργασιακή ευεξία δημιουργεί τη διάθεση για κοινωνική προσφορά. Παράλληλα στον ελεύθερο σου χρόνο μπορείς να στοχαστείς, να διαβάσεις, να γράψεις, να βγεις μία βόλτα με την οικογένειά σου, να διασκεδάσεις, να ερωτευθείς. Να βρουν διέξοδο τα συναισθήματά σου και οι αναζητήσεις σου.

Η ύπαρξη ισχυρών κοινωνικών δομών, ασφάλισης, υγείας και παιδείας συνεισφέρουν στην ηρεμία του ατόμου, με την αποφυγή περισσότερων εννοιών και βασικών εξόδων.

Η θεσμοθετημένη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαβούλευση για τις αμοιβές τους και τους όρους εργασίας από το υψηλότερο επίπεδο κοινωνικού διαλόγου έως το επίπεδο της επιχείρησης δημιουργεί ένα πλαίσιο αμοιβαίου σεβασμού εργατικής και εργοδοτικής πλευράς με άμεσα θετικά αποτελέσματα τόσο στην παραγωγική διαδικασία όσο στην κοινωνική διεργασία. Πέραν των μισθολογικών ζητημάτων, ρυθμίζονται μια σειρά άλλων θεσμικών, εκείνα του ωραρίου αλλά και της Υγείας και Ασφάλειας, βελτιώνοντας την ποιότητα στην εργασία. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι μπορούν να έχουν ρόλο στη δίκαιη κατανομή των κερδών και στην αναβάθμιση της ποιότητας της ζωής τους γεγονός που καθιστά ενισχυμένο το ρόλο τους και σε επίπεδο κοινωνικών και πολιτικών λειτουργιών.

Στην Ελλάδα η αξία της ζωής στην εργασία είναι εξαιρετικά υποβαθμισμένη.

Η ασκούμενη εργατική πολιτική μπορεί να προκαλεί (μία αδύναμη) αύξηση του ΑΕΠ και μία ισχυρή αύξηση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων, συνοδεύεται όμως από τρομακτική μείωση της αγοραστικής δύναμης των πολιτών, αύξηση της φτώχειας και υποβάθμιση των δημόσιων κοινωνικών παροχών. Η έλλειψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, σε συνδυασμό με τους τελευταίους νόμους, περιορίζει τους μισθούς, εντατικοποιεί και ελαστικοποιεί την εργασία. Την καθιστά πιο επικίνδυνη, πιο ανθυγιεινή και λιγότερο αξιοπρεπή.

Οι χαμηλές αμοιβές και η μειωμένη απόκριση στις βασικές απαιτήσεις της επιβίωσης, δημιουργούν μεγαλύτερη πίεση στο άτομο και την οικογένεια και διαταράσσουν την ηρεμία και τη συνοχή που χαρακτηρίζει ένα ποιοτικό οικογενειακό περιβάλλον.

Η επαναλαμβανόμενη υπερεργασία εξαντλεί ψυχικά, σωματικά και συναισθηματικά τον εργαζόμενο, κάνει την εργασία του κάθε μέρα πιο επικίνδυνη και ανθυγιεινή και καθιστά την επαφή του με τον οικογενειακό και κοινωνικό περίγυρο αδύνατη. Είναι πολλά τα παραδείγματα φιλικών μας προσώπων που ο εργαζόμενος φεύγει από το σπίτι πριν ξυπνήσουν τα παιδιά του και επιστρέφει αφού έχουν πέσει για ύπνο. Αυτός ο χαρακτήρας εργαζομένου θεωρείται τυπικός πλέον στη χώρα μας και η σκληρή εργασία έχει καταστήσει εφιαλτική τη ζωή του συνολικά. Βρίσκεται σε εργασιακό και κοινωνικό αδιέξοδο.

Η έλλειψη χρόνου, πνευματικής διαύγειας και ψυχικής ισορροπίας απομονώνει πλήρως το άτομο και από κάθε συλλογική λειτουργία. Η ανάγκη σύνδεσης και συσπείρωσης για διεκδίκηση των δικαιωμάτων του, εσωτερικοποιείται και πολλές φορές μετατρέπεται σε αμυντικό, αντιδραστικό κοινωνικό αυτοματισμό. Εδώ είναι πολύ σημαντική η παρουσία των συνδικάτων, των δημιουργικών και προοδευτικών δυνάμεων της κοινωνίας να προσφέρουν σε αυτούς τους εργαζόμενους διεξόδους ανθρωπιάς, συλλογικής δράσης και ελπίδας προοπτικής.

Και βέβαια η ανθρωποθυσία στους χώρους εργασίας και η ένδειξη γενικευμένης κατάστασης άγχους αποτελεί την επιτομή της απαξίωσης των εργαζομένων στην Ελλάδα, της υποβάθμισης της ανθρώπινης ύπαρξής τους.

Η απαξίωση της ζωής στην εργασία έχει τραγικές εκφάνσεις και συμπτώματα σε επιχειρησιακό, κοινωνικό, εθνικό, αναπτυξιακό και πολιτικό επίπεδο.

Σε επιχειρησιακό επίπεδο είναι πρωτοφανής για τα ευρωπαϊκά δεδομένα, αλλά και για τα ελληνικά μέχρι πριν από λίγο καιρό, η μη έκδοση ανακοινώσεων από εταιρείες πολλές από τις οποίες μάλιστα είναι από τις μεγαλύτερες στη χώρα, στις οποίες συνέβη εργατικό δυστύχημα. Μια τυπική επιχειρηματική πρακτική και εταιρική λειτουργία επιβάλλει τη γνωστοποίηση από πλευράς της εργοδοσίας του γεγονότος, τη δέσμευση για πλήρη διερεύνηση και αποκατάσταση των επικίνδυνων συνθηκών που το προκάλεσαν και για συνεργασία με τις αρχές, την έκφραση των συλλυπητηρίων στην οικογένεια του θύματος και την ανάληψη όλων των ευθυνών και υποχρεώσεων απέναντί της. Πλέον η αποσιώπηση είναι ο κανόνας.

Σε κοινωνικό επίπεδο επικρατεί μιθριδατισμός. Η απώλεια της ζωής στην εργασία λαμβάνει πολύ μικρή δημοσιότητα και οι κοινωνικές αντιδράσεις είναι περιορισμένες. Έχουμε συνηθίσει το θάνατο στη δουλειά.

Σε εθνικό επίπεδο η απαξίωση της ζωής στην εργασία, με την ανυπαρξία συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ωθεί πολύ μεγάλο ποσοστό του παραγωγικού τμήματος του πληθυσμού, τις ηλικίες από 20 έως 50 ετών στην μετανάστευση για την ανεύρεση μίας εργασίας όπου η ζωή τους θα έχει αξία. Το μεταναστευτικό όσων φεύγουν και το burnout όσων μένουν πίσω, συνιστούν το τεράστιο δημογραφικό ζήτημα στη χώρα.

Παράλληλα εξελίσσεται και ένα ζήτημα πολιτικής υποεκπροσώπησης των ανθρώπων και των κοινωνικών ομάδων που φεύγουν στο εξωτερικό καθώς το ενεργό εκλογικό σώμα καταλήγει να αποκτά συντηρητικότερα χαρακτηριστικά ενισχύοντας έναν αδιέξοδο κύκλο συντηρητικών πολιτικών υπέρ των ολίγων.

Η επιβολή όρων αναξιοπρεπούς εργασίας είναι αιτία και αντιπαραγωγικών, μη ανταγωνιστικών αναπτυξιακών στρεβλώσεων καθώς σύμφωνα με πολύ πρόσφατη δημοσίευση της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων, οι ελληνικές επιχειρήσεις είναι ουραγοί στις επενδύσεις για έρευνα σε θέματα Ψηφιακών Τεχνολογιών και Πράσινης Ανάπτυξης. Προφανώς με την κατεύθυνση που δίνεται νομοθετικά, η μεγαλύτερη επιχειρηματική επένδυση στη χώρα είναι η μείωση του εργατικού κόστους μέχρι βαθμού εξάντλησης των εργαζομένων.

Στην **Ευρωπαϊκή Ένωση** τις δύο τελευταίες δεκαετίες υπήρξε μία ενίσχυση των θεσμών των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, με διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των πολιτών σε καλό επίπεδο, μείωση του χρόνου εργασίας και προσαρμογής του στις ανάγκες των εργαζομένων και με μεγάλη βελτίωση στα θέματα ΥΑΕ. Ακολούθηθηκε μία διαδρομή **αναβάθμισης του ρόλου και της ζωής των εργαζομένων στη δουλειά** με θετικές κοινωνικές προεκτάσεις και βελτίωση της ποιότητάς ζωής τους. Τα μηνύματα των τελευταίων ετών είναι ανησυχητικά τόσο για τη διατήρηση του κοινωνικού διαλόγου σε αυτό το επίπεδο, καθώς ακόμα και σε χώρες με μεγάλη παράδοση όπως είναι η Ολλανδία και το Λουξεμβούργο, προκαλούνται από τις Κυβερνήσεις προκαταρκτικές συζητήσεις για αλλαγή του μοντέλου συνολοποίησης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ όπως αναφέραμε και στη στατιστική ανάλυση, η βελτίωση των δεικτών στην επαγγελματική υγεία και ασφάλεια έχει εξελιχθεί σε σταθεροποίηση με τάσεις επιδείνωσης. Παράλληλα οι εξαγγελίες για αναμόρφωση του προϋπολογισμού της Κομισιόν με επικέντρωση στη χρηματοδότηση της πολεμικής βιομηχανίας και οι δίσημες αναφορές περί ποιοτικών θέσεων εργασίας και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, δημιουργούν **ανησυχίες για αρνητικές μεταβολές στην κοινωνική και εργασιακή πολιτική της Ένωσης**. Ιδιαίτερο προβληματισμό δημιουργούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο και τα αντεργατικά μέτρα της Ελληνικής Κυβέρνησης για 13ωρη εργασία την ημέρα και για εξαήμερη την εβδομάδα, καθώς εκδηλώνεται ο φόβος ότι η Ελλάδα λειτουργεί ως το εργαστήριο δοκιμής σκληρών νεοφιλελεύθερων πολιτικών στην Ευρώπη.

7. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΗΝ ΚΛΙΜΑΚΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΥΣΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ

Η δυστοπική αυτή κατάσταση δεν αντιμετωπίζεται με μικρές αλλαγές στο υφιστάμενο σύστημα. Η ενσωμάτωση ορισμένων ακόμη Ευρωπαϊκών Οδηγιών ή η υιοθέτηση Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας δεν αρκούν και πολλές φορές λειτουργούν διακηρυκτικά και προσχηματικά. Πρέπει να επανεξετάσουμε από την αρχή καίρια θέματα του συστήματος και να κάνουμε μεγάλες και ουσιαστικές, θεσμικές αλλαγές. Προς τούτο προτείνονται οχτώ δομικές παρεμβάσεις.

- ✓ Η ενσωμάτωση του **Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας** στο Υπουργείο Εργασίας και η **θεσμική του αναβάθμιση** σε Γενική Γραμματεία με επαρκή στελέχωση και τεχνολογική υποστήριξη θα ενισχύσει τον προληπτικό και γενικότερα τον επιχειρησιακό του ρόλο. Κρίσιμος είναι ο νομοθετικός καθορισμός διαδικασίας για την **επανασύνδεσή του με τους κοινωνικούς εταίρους**. Απαραίτητη κρίνεται λειτουργικά ή επέκταση Διευθύνσεων, Τμημάτων και θέσεων Επιθεωρητών Υγείας και Ασφάλειας **σε όλη την επικράτεια**, με ειδική μέριμνα για την κάλυψη νησιωτικών περιοχών πολύ υψηλής έντασης εργασίας σε τομείς υψηλής επικινδυνότητας, αλλά και των ακριτικών περιοχών.
- ✓ Η **δημιουργία ενιαίου κέντρου-επιτελικής δομής στο Υπουργείο Εργασίας** για όλους τους κλάδους δραστηριότητας και η ενσωμάτωση σε αυτό, των αντίστοιχων δομών από τα άλλα Υπουργεία όπως είναι το Περιβάλλοντος και Ενέργειας, το Εθνικής Άμυνας, το Ναυτιλίας κ.α.
- ✓ Η λειτουργία του **Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία**, υπό την Προεδρία του Υφυπουργού Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, ως οργάνου ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου που θα **χαράσσει τη στρατηγική** αλλά και τις άμεσες προτεραιότητες. Με στοχοθεσία, λογοδοσία και ισότιμη συμμετοχή εργαζομένων και εργοδοτών.
- ✓ Η δημιουργία ενός ολιγομελούς οργάνου (**Task Force**) με εκπρόσωπο του ΣΕΠΕ, του Υπουργείου Εργασίας, των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων που θα συνεδριάζει τακτικά κάθε μήνα αναλύοντας τα συμβάντα και προτείνοντας άμεσες λύσεις για την αποφυγή της επανάληψής τους.
- ✓ Η **ίδρυση Φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου και Ασθενειών**. Ο Φορέας Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου και Ασθενειών, έχει συμφωνηθεί μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, υπάρχει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες και αποτελεί την απαραίτητη προϋπόθεση για την αξιόπιστη καταγραφή των εργατικών ατυχημάτων, αλλά και των επαγγελματικών ασθενειών στη χώρα μας (σε διασύνδεση και με τον e- ΕΦΚΑ), καθώς και την αποτελεσματική πρόληψη στους χώρους εργασίας. Οι εργοδότες αναλόγως της κατηγορίας επικινδυνότητας της επιχείρησής τους, του αριθμού των

εργαζομένων που απασχολούν και της τήρησης των μέτρων ΥΑΕ, ασφαλίζονται στο Φορέα με το ποσό που τους αντιστοιχεί. Ο Φορέας αναλαμβάνει το κόστος των εργατικών δυστυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Με αυτόν τον τρόπο οι εργοδότες αποκτούν οικονομικό κίνητρο για την ρύθμιση των κανόνων και το κόστος μεταφέρεται από το δημόσιο στους έχοντες την ευθύνη επιχειρηματίες. Επισημαίνεται ότι η δημιουργία του Φορέα αποτελεί δέσμευση της Εθνικής Στρατηγικής για την ΥΑΕ 2002-2027 και περιλαμβάνεται στον νόμο Χατζηδάκη από το 2021.

- ✓ **Η υποχρεωτική σύσταση επιχειρησιακών Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας από τους εργαζόμενους** σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους. Καθολική κάλυψη όλων των εργαζομένων για τις μικρότερες επιχειρήσεις, σε γεωγραφικό ή κλαδικό επίπεδο.
- ✓ **Η συγκρότηση και λειτουργία των Περιφερειακών Επιτροπών** Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία οι οποίες είναι θεσμοθετημένες αλλά πλήρως αδρανοποιημένες.
- ✓ **Η ίδρυση Διευθύνσεων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία** και εργαστηρίων μετρήσεων ρυπογόνων χημικών παραγόντων σε επίπεδο Αποκεντρωμένων Διοικήσεων και σε Δήμους με πληθυσμό άνω των 150.000 κατοίκων.

Επιπλέον απαιτείται η υιοθέτηση και νομοθέτηση μίας σειράς ρυθμίσεων που θα προστατέψουν την ΥΑΕ και θα ανασχέσουν τη συνεχιζόμενη αύξηση των εργατικών δυστυχημάτων στη χώρα. Με τον πρόσφατο νόμο Κεραμέως 5239/2025 όχι μόνο δεν υπήρξαν ουσιαστικές βελτιωτικές διατάξεις, αλλά ιδιαίτερα στον κατασκευαστικό κλάδο, επιχειρήθηκε με άλλον ένα νεωτερισμό υπέρβασης των βασικών διεθνών αρχών να μετατεθεί η ευθύνη από την πλευρά του εργοδότη στην πλευρά των άλλων συντελεστών ΥΑΕ του έργου. Παραθέτουμε τις κυριότερες προτεινόμενες ρυθμίσεις.

- ✓ **Η διαμόρφωση αξιόπιστου συστήματος αναγγελίας και καταγραφής** της επαγγελματικής νοσηρότητας, των επαγγελματικών ασθενειών και των εργατικών ατυχημάτων, καθώς και του συστήματος παρακολούθησης, αξιολόγησης και αξιοποίησης των δεδομένων στη βάση των κοινών ευρωπαϊκών προτύπων ESAW και EODS αντίστοιχα, της EUROSTAT. Παράλληλα είναι απαραίτητη η θέσπιση διατάξεων για την κατάλληλη καταγραφή από την Αστυνομία των εργατικών ατυχημάτων, στην περίπτωση που δεν είναι εφικτή η άμεση παρουσία της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως και από τα δημόσια νοσηλευτικά ιδρύματα ή τα Κέντρα Υγείας, σε περίπτωση που διακομισθεί εκεί ο εργαζόμενος. Να σχεδιαστεί μία ενιαία φόρμα των στοιχείων καταγραφής του εργατικού ατυχήματος για όλες τις αστυνομικές, ελεγκτικές, ιατρικές, κοινωνικοασφαλιστικές αρχές που επιλαμβάνονται του γεγονότος.
- ✓ **Η θέσπιση θεσμικού πλαισίου από τη Βουλή για τη θερμική καταπόνηση** και τα έντονα καιρικά φαινόμενα με βάση το σχέδιο της Επιτροπής

του Υπουργείου Εργασίας που συγκροτήθηκε το 2018 στο Υπουργείο Εργασίας και κατέληξε ομόφωνα σε πρόταση ύστερα από συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, των υπηρεσιακών παραγόντων του Υπουργείου και της επιστημονικής κοινότητας το 2021. Έκτοτε το σχέδιο αυτό παραμένει στα γραφεία της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας, ταξιδεύει όμως ηλεκτρονικά σε όλο τον κόσμο και το περιεχόμενό της υιοθετείται από Κυβερνήσεις που έχουν πρόθεση να προστατέψουν τον κόσμο της εργασίας από τις επικίνδυνες συνέπειες της κλιματικής κρίσης.

- ✓ Η δημιουργία **θεσμικού πλαισίου για την εξάλειψη των ψυχοκοινωνικών παραγόντων** που θα δίνει έμφαση στην αντιμετώπιση των αιτιών που μπορούν να προκαλέσουν κινδύνους για την ψυχική υγεία και να οδηγήσουν στην εξουθένωση τους εργαζόμενους. Στη Δανία οι βασικοί τομείς που αντιμετωπίζονται είναι η εργασιακή βία, η εργασιακή και σεξουαλική παρενόχληση, οι υψηλές συναισθηματικές απαιτήσεις, ο μεγάλος φόρτος εργασίας και η πίεση χρόνου και οι ασαφείς και αντικρουόμενες απαιτήσεις εργασίας.
- ✓ **Η αναβάθμιση της ταξινόμησης κλάδων δραστηριότητας που δίνουν πολλά εργατικά δυστυχήματα σε υψηλότερη κατηγορία επικινδυνότητας.** Μεταφορές, αγροτικός κλάδος, διανομείς, νοσοκομεία, πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, βοήθεια κατ' οίκον πρέπει να περάσουν από την Γ' κατηγορία των πιο ακίνδυνων οικονομικών δραστηριοτήτων στην μεσαίας επικινδυνότητας, Β' . Το τραγικό εργατικό δυστύχημα των Τεμπών συνέβη στον μεταφορικό κλάδο και κάθε χρόνο 10- 15 οδηγοί χάνουν τη ζωή τους, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΟΣΕΤΕΕ, ενώ οι αγροτικές εργασίες δίνουν τα περισσότερα δυστυχήματα μαζί με τον κατασκευαστικό κλάδο.
- ✓ Κατάλληλη προσαρμογή, διαφάνεια και δημοσιότητα του συστήματος κυρώσεων και ποινών για παραβιάσεις των κανόνων υγείας και ασφάλειας με τακτική αξιολόγηση των ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων των ελέγχων και ειδική μέριμνα για την άμεση λήψη μέτρων σε περίπτωση σοβαρής διακινδύνευσης της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, όπως η **δυνατότητα αναστολής των κρίσιμων δραστηριοτήτων της επιχείρησης έως την αποκατάσταση του πολύ επικίνδυνου ή ανθυγιεινού παράγοντα**, ύστερα από παρέμβαση του Τεχνικού Ασφαλείας, του Ιατρού Εργασίας ή της Επιτροπής ΥΑΕ. Παρόμοιες ρυθμίσεις εφαρμόζονται στη Ζουηδία.
- ✓ Η διαμόρφωση και εξασφάλιση υγιών και ασφαλών χώρων εργασίας προϋποθέτει **ασυμβίβαστο στη σύμπτωση των καθηκόντων και του ρόλου του Τεχνικού Ασφαλείας στο πρόσωπο του εργοδότη.** Ο εργοδότης να μη δύναται να αναλαμβάνει καθήκοντα Τεχνικού Ασφαλείας σε επιχειρήσεις Α' και Β' κατηγορίας, παρά μόνο σε Γ' και μόνο εάν συγκαταλέγεται στις σχετικές ειδικότητες που μπορούν να εκτελέσουν το συγκεκριμένο έργο.

- ✓ Ο εργοδότης θα πρέπει να έχει **υποχρέωση κατ' ελάχιστον την ετήσια τακτική εκπαίδευση του προσωπικού του** στα θέματα ΥΑΕ, ενώ θα πρέπει να εισαχθεί διάταξη **ηλεκτρονικής αναγγελίας της εκπαίδευσης** των εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ, η οποία θα συνέβαλε στην αντιμετώπιση καταχρηστικών εργοδοτικών πρακτικών, όπως η πίεση που ασκείται στους εργαζόμενους να υπογράψουν προωθύτερα, ότι εκπαιδεύτηκαν σε προηγούμενο χρόνο στον επικίνδυνο παράγοντα που προκάλεσε το εργατικό ατύχημα.
- ✓ Να προβλέπεται ο **ελάχιστος αριθμός εργαζομένων και ειδικοτήτων, ανά αντικείμενο εργασίας** ανάλογα με το είδος της επιχείρησης. Επείγει στον κατασκευαστικό κλάδο όπου κάθε μηχανικός καλείται να επιβλέψει πληθώρα έργων σε μεγάλη μεταξύ τους απόσταση και στον τουριστικό κλάδο σε σειρά εργασιών όπως είναι οι υπηρεσίες καθαριότητας, οι θέσεις εξυπηρέτησης σερβιρίσματος, η υποδοχή επισκεπτών κ.α. Για παράδειγμα πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη μέχρι πόσα δωμάτια την ημέρα μπορεί να καθαρίσει ένας εργαζόμενος.
- ✓ Η δήθεν αναβάθμιση του ρόλου του Συντονιστή Ασφαλείας στα τεχνικά και οικοδομικά έργα, είναι ατελής, καθώς δεν υπάρχει κανένα πλαίσιο οργάνωσης του συστήματος ΥΑΕ στα εργοτάξια και υποκρύπτει την **απόπειρα μετάθεσης** σε αυτόν, των **νομικών ευθυνών που έχει η εργοδοσία. Ο Συντονιστής πρέπει να είναι στέλεχος με μοναδικό ρόλο** και όχι άλλους ταυτόχρονους, όπως του εργοταξίαρχη ή του επιβλέποντα. Η περιγραφή των ακριβών αρμοδιοτήτων του και η σύνδεσή του με το σύστημα υγείας και ασφάλειας στο εκτελούμενο έργο, παράλληλα με την αποσαφήνιση της ευθύνης εργολάβων και υπεργολάβων, με σκοπό την απαιτούμενη διαφάνεια και οριοθέτηση της υποχρέωσης τήρησης των κανόνων ΥΑ και απόδοσης ευθυνών στα τεχνικά και οικοδομικά έργα, είναι επιβεβλημένη.
- ✓ **Η ενδυνάμωση της εφαρμογής του θεσμικού πλαισίου για την ΥΑΕ στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα** και κυρίως σε χώρους υψηλής επικινδυνότητας (Τοπική Αυτοδιοίκηση, αποκομιδή απορριμμάτων, μικρά έργα αυτεπιστασίας, νοσοκομεία κλπ.) όπου υπάρχει σημαντική υστέρηση. Τα προληπτικά μέτρα, η συμμετοχή των εργαζομένων στη διαβούλευση και η απόδοση των ευθυνών πρέπει να αποκατασταθούν και να διευκρινιστούν με σαφήνεια.
- ✓ Η οργανωμένη **κατάλληλη ενημέρωση και προσαρμογή της γλώσσας παροχής της εκπαίδευσης** προς τους νόμιμους εκπροσώπους μικρών κυρίως επιχειρήσεων, εργοδότες που είναι αλλοδαποί και ιδιαίτερα στους εργαζόμενους που έρχονται τις περισσότερες φορές μέσω διακρατικών συμφωνιών από τρίτες χώρες. Να διαμορφωθούν οδηγοί υγείας και ασφάλειας και να μεταφραστούν πέραν των αγγλικών και γαλλικών, και σε άλλες γλώσσες ανάλογα με τα στοιχεία απασχόλησης εθνικοτήτων του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα.

- ✓ Να θεσπιστεί διαδικασία **αξιολόγησης των Εταιρειών Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης** (ΕΞΥΠΠ) ανά τριετία από την ίδρυσή τους και των άλλων παρόχων σχετικών υπηρεσιών όπως οι Τεχνικοί Ασφαλείας και οι Ιατροί
- ✓ Εργασίας, με αξιοποίηση των στοιχείων που διατίθενται μέσω των πληροφοριακών συστημάτων, στη βάση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που προκύπτουν στις εταιρείες που εξυπηρετούν και να οριστεί σύστημα κυρώσεων στο ενδεχόμενο επαναλαμβανόμενης πλημμελούς άσκησης των καθηκόντων τους.
- ✓ Να οριστεί πλήρως η **συνευθύνη εργολάβων- υπεργολάβων** κυρίως στα κατασκευαστικά έργα αλλά και στις άλλες δραστηριότητες, με συγκεκριμένες υποχρεώσεις στις λειτουργίες και στελέχωση του έργου και του συστήματος ΥΑΕ οι οποίες πρέπει να περιγράφονται με σαφήνεια στα συμβατικά τεύχη. Σε πολλά έργα έχουν διαπιστωθεί εργολαβίες σε βάθος πέμπτου βαθμού, σε μία απεριγράπτη χαοτική κατάσταση αναζήτησης υπευθύνων. Να οριστεί διαδικασία αυστηρής **σύνδεσης της τήρησης θεμάτων ΥΑΕ με την πιστοποίηση των λογαριασμών έργων** των αναδόχων ιδιαίτερα όταν κύριος του έργου είναι το δημόσιο. Στην κατεύθυνση της θωράκισης του εθνικού νομοθετικού πλαισίου για την προστασία των εργαζομένων στο πλαίσιο εργολαβικών αναθέσεων θα συμβάλει η κύρωση της ΔΣΕ 94 του ΙΛΟ για τις «Ρήτρες εργασίας στις συμβάσεις με το Δημόσιο»
- ✓ Να αναπτυχθεί σύστημα αξιολόγησης (**point system**) με αντικειμενικούς δείκτες, που θα συμφωνηθούν από τους κοινωνικούς εταίρους, των επιχειρήσεων και της κατάστασής τους στα θέματα ΥΑΕ. Θα είναι αναρτημένο στο διαδίκτυο και θα ορίζονται όρια αποκλεισμού από το δικαίωμα συμμετοχής σε δημόσιους διαγωνισμούς. Δεν μπορεί εταιρείες με τεράστια κερδοφορία να μην επενδύουν σε ζητήματα ΥΑΕ.
- ✓ Στον τομέα της εκπαίδευσης απαιτούνται πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο. Η ένταξη ενοτήτων του αντικείμενου της ΥΑΕ στο ωρολόγιο πρόγραμμα, σε διδακτικές ενότητες υφιστάμενων μαθημάτων ή αυτόνομα, από την **πρωτοβάθμια έως την τριτοβάθμια εκπαίδευση** θα εξοικειώσει τους μαθητές και φοιτητές με τα ζητήματα ΥΑΕ τα οποία έχουν και προεκτάσεις και στο οικιακό και στο κοινωνικό περιβάλλον.
- ✓ Από το 2020 υποστηρίζουμε σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο την δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος **εκπαίδευσης και πιστοποίησης κάθε εργαζόμενου και κάθε εργοδότη** σε κάθε θέση εργασίας και σε κάθε επιχείρηση. Έχουν επενδυθεί τεράστια ποσά στην κατάρτιση των ενηλίκων, ανέργων και εργαζομένων με το ίδιο το Κράτος να εκτιμά ότι υπάρχει έλλειψη καταρτισμένων εργαζομένων. Το εθνικό σχέδιο κατάρτισης πρέπει να περιλάβει ως προτεραιότητα την ΥΑΕ.

- ✓ Σε επιχειρησιακό επίπεδο η **σύνταξη Γραπτής Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου** πρέπει να αποτελεί προϋπόθεση για την έναρξη λειτουργίας, ενώ στην περίπτωση απασχόλησης εργαζομένων της επιχείρησης ως Τεχνικών Ασφαλείας ο χρόνος που αφιερώνεται σε αυτά τα καθήκοντα να προσμετράται ως επιπλέον χρόνος εργασίας.
- ✓ Η ανάπτυξη ενός εθνικού δημόσιου προγράμματος **υποχρεωτικών, περιοδικών προσυμπτωματικών ελέγχων** στους χώρους εργασίας με προτεραιότητα στη θέσπιση ελάχιστων υποχρεωτικών ιατρικών εξετάσεων για τους εργαζόμενους σε κλάδους δραστηριότητας που ανήκουν στην Α' κατηγορία επικινδυνότητας θα δημιουργήσει μία καλή βάση για την καταγραφή και την αντιμετώπιση των επαγγελματικών ασθενειών.
- ✓ Η δημιουργία ειδικών τμημάτων πρόληψης, όπου θα περιλαμβάνεται και η **Ιατρική της Εργασίας** στα νοσοκομεία, με παράλληλη αύξηση των θέσεων για ειδίκευση στην Ιατρική της Εργασίας και δημιουργία πανεπιστημιακών εδρών σε συνεννόηση με την επιστημονική και ιατρική κοινότητα
- ✓ Η άμεση χορήγηση επιδόματος δυστυχήματος, ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας στα θύματα των χώρων εργασίας ικανού για την αντιμετώπιση από την πλευρά των οικογενειών τους, της πολύ δύσκολης κατάστασης στην οποία εισέρχονται. Το δράμα των οικογενειών που έμειναν πίσω, απροστάτευτες από την ελληνική Πολιτεία και με τη δικαιοσύνη να καθυστερεί πολλά έτη μέχρι να αποδοθεί, είναι μεγάλο και βαρύ.

8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η αναγνώριση της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΑΕ) ως θεμελιώδους ανθρωπίνου δικαιώματος είναι σημαντική για την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ισότητας και της προστασίας της βασικής ανθρωπίνης αξιοπρέπειας

Σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο η ευθύνη για τη λειτουργία του συστήματος ΥΑΕ σε μία επιχείρηση αφορά τον εργοδότη.

Το πλαίσιο λειτουργίας του τριμερούς διαλόγου σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα περιγράφεται με την ισότιμη συμμετοχή των συνδικάτων, των εργοδοτικών οργανώσεων και των κυβερνήσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την υποβάθμισή του σε άτυπες συζητήσεις μεταξύ Κυβέρνησης και εργοδοτών με τον αποκλεισμό της εργατικής πλευράς στην Ελλάδα. Με αυτή την αρχή της ισοτιμίας, λειτουργούν ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία και η αρμόδια Συμβουλευτική Επιτροπή της Κομισιόν. Και στα δύο όργανα συμμετέχουν, στη Διοίκησή τους, από κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ένας εκπρόσωπος της εργατικής, ένας της εργοδοτικής και ένας της κυβερνητικής πλευράς

Στην Ελλάδα ο κοινωνικός διάλογος υποδαυλίστηκε τα τελευταία δεκατρία χρόνια, με κύρια αιτία τις μνημονιακές επιβουλές και την άσκηση νεοφιλελεύθερων πολιτικών. Τη διετία 2018- 2019 έγινε μία προσπάθεια εξισορρόπησης του εργατικού δικαίου με ρυθμίσεις που αφορούσαν και την ΥΑΕ, όμως από το 2019 έως σήμερα με την παρεμπόδιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας η ανισορροπία μεγάλωσε ακόμα περισσότερο, ενώ στο επίπεδο της ΥΑΕ ο τριμερής διάλογος περιορίστηκε σε τυπικό επίπεδο και οι ουσιαστικές καθοριστικές διαβουλεύσεις πραγματοποιούνται άτυπα μεταξύ της κυβερνητικής και της εργοδοτικής πλευράς. Θεσμοί όπως το Εθνικό Συμβούλιο για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία και το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία λειτουργούν τυπικά και διεκπεραιωτικά, ενώ η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας δεν έχει καμία λειτουργική διεπαφή με τους κοινωνικούς εταίρους

Ο διεθνής χάρτης της εργασίας έχει αλλάξει εκ βάθρων, με την κλιματική αλλαγή, την ψηφιοποίηση και τους νέους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους να δημιουργούν νέες συνθήκες απασχόλησης και νέες προκλήσεις στην ΥΑΕ.

Η διαρκής ανεξάρτητη έρευνα της ΟΣΕΤΕΕ επιβεβαιώνει την υποκαταγραφή των θανάτων στην εργασία στη χώρα, διαπιστώνει κλιμάκωση των εργατικών δυστυχημάτων και αποτυπώνει το νέο εφιαλτικό ρεκόρ ανθρωπίνων απωλειών και σοβαρά τραυματιών στους χώρους εργασίας σε ένα περιβάλλον ανθρωπιστικής κρίσης που εξελίσσεται το 2025.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η τάση βελτίωσης των δεικτών ΥΑΕ που υπήρχε από το 1990, άλλαξε με σταθεροποίησή τους το 2023, ενώ οι πληροφορίες μας, δίνουν την

εικόνα ελαφριάς επιδείνωσης για τα έτη 2024 και 2025.

Η Κρήτη παρουσιάζει την μεγαλύτερη αναλογία των απωλειών στους χώρους εργασίας, ενώ οι κλάδοι που δίνουν τα περισσότερα θανατηφόρα περιστατικά είναι ο κατασκευαστικός με τον αγροτικό στο ίδιο επίπεδο, με τον τουριστικό κλάδο και τους οδηγούς να ακολουθούν με μία μεγάλη ετήσια αύξηση τόσο σε αριθμούς όσο και στην κατανομή. Έπονται ο ναυπηγοεπισκευαστικός κλάδος με τα επαγγέλματα της θάλασσας, ενώ στη συνέχεια συναντάμε τους τομείς των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των Ενόπλων Δυνάμεων και Σωμάτων Ασφαλείας, των διανομένων και της βιομηχανίας.

Τα θύματα των εργατικών δυστυχημάτων συνήθως είναι άνδρες μεγάλης ηλικίας, ενώ πιο ευάλωτοι παρουσιάζονται οι αλλοδαποί λόγω της άσκησης επικίνδυνων δραστηριοτήτων δίχως την απαιτούμενη εκπαίδευση.

Η καταγραφή των εργατικών δυστυχημάτων από τις ελληνικές αρχές διαπιστώνεται ότι κινείται μεταξύ 28,4%- 33,6%, ενώ μεσοσταθμικά εκτιμάται ότι η καταγραφή των εργατικών ατυχημάτων πλέον ανήκει στο διάστημα 15%-25%. Η Ελλάδα μαζί με την Πορτογαλία είναι οι δύο χώρες της Ε.Ε. όπου δεν καταγράφονται οι επαγγελματικές ασθένειες.

Κάθε χρόνο στην Ευρωπαϊκή Ένωση 200.000 άνθρωποι χάνουν τη ζωή τους από ασθένειες που συσχετίζονται με τη δουλειά τους, ενώ σύμφωνα με μεσοστάθμιση του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, 2000- 2500 άνθρωποι χάνουν τη ζωή τους στην Ελλάδα από ασθένειες που συσχετίζονται με την επαγγελματική τους δραστηριότητα.

Η κορύφωση των εργατικών δυστυχημάτων στη χώρα μας αποτελεί καθαρά πολιτικό και ιδεολογικό ζήτημα. Οι τρεις τελευταίοι εργασιακοί νόμοι της Κυβέρνησης κλιμακώνουν οργανωμένα την επίθεσή τους σε βασικά δικαιώματα των εργαζομένων που αφορούν στο χρόνο εργασίας και αναψυχής, στις αμοιβές τους και στις συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Η συνεχιζόμενη αύξηση των εργατικών δυστυχημάτων οφείλεται στην ψυχική, σωματική και συναισθηματική εξάντληση των εργαζομένων ως αποτέλεσμα της σκληρής εντατικοποίησης και ελαστικοποίησης της εργασίας που προκαλούν τα προαναφερόμενα μέτρα.

Κύριες πρόσθετες αιτίες της κλιμάκωσης των ανθρώπινων απωλειών στους χώρους εργασίας είναι η έλλειψη πολιτικής προτεραιοποίησης, η ψήφιση απάνθρωπων αντεργατικών νόμων, η θεσμική και επιχειρησιακή αποδυνάμωση των ελεγκτικών μηχανισμών, η συστηματική υποκαταγραφή των εργατικών ατυχημάτων και η μη καταγραφή των επαγγελματικών ασθενειών, η συστηματική εγκατάλειψη από την Πολιτεία του τριμερούς διαλόγου μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και Κυβέρνησης, το τεράστιο έλλειμμα στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) και η έλλειψη

οργανωμένου σχεδίου για την εκπαίδευση των εργαζομένων.

Η αξία της ζωής στην εργασία πραγματώνεται όταν συνδέεται με ένα περιβάλλον εργασιακής ευημερίας. Στο χώρο εργασίας, η εργασιακή ευημερία (work well-being) συνιστά μια ολιστική κατάσταση σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ισορροπίας, η οποία προκύπτει από τη θετική αλληλεπίδραση ανάμεσα στην εργασία, το περιβάλλον και τον ελεύθερο χρόνο του εργαζομένου.

Στην Ελλάδα η αξία της ζωής στην εργασία είναι εξαιρετικά υποβαθμισμένη. Οι εργαζόμενοι στη χώρα δεν εκτιμώνται ούτε ως κεφάλαιο εργασίας, ούτε ως κοινωνικά υποκείμενα ενώ παράλληλα διακινδυνεύουν καθημερινά την υγεία, την ασφάλεια και την ίδια τους τη ζωή. Η απαξίωση της ζωής στην εργασία, στη χώρα μας, έχει τραγικές εκφάνσεις και εκδηλώσεις σε επιχειρησιακό, κοινωνικό, εθνικό, αναπτυξιακό και πολιτικό επίπεδο.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση τις δύο τελευταίες δεκαετίες ακολουθήθηκε μία διαδρομή αναβάθμισης του ρόλου και της ζωής των εργαζομένων στη δουλειά με θετικές κοινωνικές προεκτάσεις και βελτίωση της ποιότητάς ζωής τους. Τα μηνύματα των τελευταίων ετών είναι ανησυχητικά για τη διατήρηση του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ η βελτίωση των δεικτών στην επαγγελματική υγεία και ασφάλεια έχει εξελιχθεί σε σταθεροποίηση με τάσεις επιδείνωσης. Παράλληλα οι εξαγγελίες για αναμόρφωση του προϋπολογισμού της Κομισιόν με επικέντρωση στη χρηματοδότηση της πολεμικής βιομηχανίας και οι δίσημες αναφορές περί ποιοτικών θέσεων εργασίας και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, δημιουργούν ανησυχίες για αρνητικές μεταβολές στην κοινωνική και εργασιακή πολιτική της Ένωσης.

Η δυστοπική κατάσταση στα ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία στη χώρα μας δεν αντιμετωπίζεται με μικρές αλλαγές στο υφιστάμενο σύστημα. Πρέπει να επανεξετάσουμε από την αρχή καίρια θέματα του συστήματος και να κάνουμε μεγάλες και ουσιαστικές, θεσμικές αλλαγές όπως είναι η ενσωμάτωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας και η θεσμική του αναβάθμιση σε Γενική Γραμματεία, η δημιουργία ενιαίου κέντρου-επιτελικής δομής στο Υπουργείο Εργασίας για όλους τους κλάδους δραστηριότητας, η λειτουργία του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, ως οργάνου ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου που θα χαράσσει τη στρατηγική αλλά και τις άμεσες προτεραιότητες και η δημιουργία ενός ολιγομελούς οργάνου (Task Force) με εκπρόσωπο του ΣΕΠΕ, του Υπουργείου Εργασίας, των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων που θα συνεδριάζει τακτικά κάθε μήνα αναλύοντας τα συμβάντα και προτείνοντας άμεσες λύσεις για την αποφυγή της επανάληψής τους.

Άλλες σημαντικές δομικές μεταβολές που επιβάλλονται είναι η ίδρυση Φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου και Ασθενειών, η υποχρεωτική σύσταση επιχειρησιακών Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας από τους εργαζόμενους, η συγκρότηση και λειτουργία των Περιφερειακών Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία οι οποίες είναι θεσμοθετημένες αλλά πλήρως αδρανοποιημένες και η ίδρυση Διευθύνσεων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και εργαστηρίων μετρήσεων ρυπογόνων

χημικών παραγόντων στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις και στους Δήμους με πληθυσμό άνω των 150.000 κατοίκων.

Επιπλέον απαιτείται νομοθέτηση μίας σειράς ρυθμίσεων όπως είναι η διαμόρφωση αξιόπιστου συστήματος αναγγελίας και καταγραφής της επαγγελματικής νοσηρότητας, των επαγγελματικών ασθενειών και των εργατικών ατυχημάτων, καθώς και του συστήματος παρακολούθησης, αξιολόγησης και αξιοποίησης των δεδομένων, η θέσπιση

θεσμικού πλαισίου για τη θερμική καταπόνηση και για την εξάλειψη των ψυχοκοινωνικών παραγόντων και η αναβάθμιση στην ταξινόμησης κλάδων δραστηριότητας που δίνουν πολλά εργατικά δυστυχήματα σε υψηλότερη κατηγορία επικινδυνότητας όπως είναι οι μεταφορές, ο αγροτικός κλάδος, οι διανομείς, τα νοσοκομεία, η πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, η βοήθεια κατ' οίκον κ.α.

Για να προχωρήσει το συνολικό πλαίσιο που περιγράφεται συνοπτικά παραπάνω και αναλυτικά στο κυρίως σώματα της εργασίας, απαιτείται η πολιτική προτεραιοποίηση του ζητήματος της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και η ιδεολογική προσέγγιση του ως θεμελιώδους ανθρωπίνου δικαιώματος.

Κάθε θάνατος στους χώρους εργασίας αποτελεί ένα ισχυρό πλήγμα για τη δημοκρατία, την κοινωνία, το πολιτισμό, αλλά και την οικονομία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Anttonen & Räsänen, 2009. «Promoting well-being at work: Emerging perspectives»

EU- OSHA, 2025. «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και ψυχική υγεία στην εργασία»

EU- OSHA, 2024. «OSH overview’ research project (2020 – 2023) on digitalisation and OSH»

EU- OSHA, 2024. «OSH Barometer»

EU- OSHA, 2015. «Work-related diseases»

EUROGIP, 2017. «Estimating the level of under-reporting of accidents at work in Europe with three statistical methods: comparative, fatality matching and survey data»

EUROSTAT, 2025. «Accidents at work statistics»

ILO, 2024. «Ensuring safety and health at work in a changing climate»

ILO, 2020. «Measuring job quality: difficult but necessary»

Chang, 2024. «The Impact of Employees’ Health and Well-being on Job Performance»

Fredrickson & Joiner, 2018. «Reflections on positive emotions and upward spirals»

Leal, Ruivo & Morgado, 2021. « A systematic literature review of the quality of working life and employee outcomes»

Matre, Skogstad, Sterud, Nordby, Knardahl, Christensen & Lie, 2021. «Safety incidents associated with extended working hours. A systematic review and meta-analysis»

Moen, Lie, Sterud, & Matre, 2025. «Association of non-standard working time arrangements with safety incidents: a systematic review»

Ελληνική Υπηρεσία Διερεύνηση Ναυτικών Ατυχημάτων και Συμβάντων, 2021. «Έκθεση Δραστηριότητας»

ΕΛΣΤΑΤ, 2025. «Έρευνα του εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ για το Β΄ τρίμηνο του 2025»

ΕΛΣΤΑΤ, 2025. «Έρευνα εργατικών δυστυχημάτων 2023»

ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2025. «Έρευνα για την κάλυψη των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα από κάποια μορφή συλλογικής σύμβασης εργασίας»

Νασιουτζίκη, 2016. «Εργασιακή ευημερία εργαζομένων και θετικός κοινωνικός αντίκτυπος στους πολιτιστικούς οργανισμούς»

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά έτος (ΟΣΕΤΕΕ)

Διάγραμμα 2. Σοβαρά τραυματίες στους χώρους εργασίας ανά έτος (ΟΣΕΤΕΕ)

Διάγραμμα 3. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας το πρώτο δεκάμηνο κάθε έτους (ΟΣΕΤΕΕ)

Διάγραμμα 4. Σοβαρά τραυματίες στους χώρους εργασίας το πρώτο δεκάμηνο κάθε έτους (ΟΣΕΤΕΕ)

Διάγραμμα 5. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας στην Ε.Ε. (EUROSTAT)

Διάγραμμα 6. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά Περιφέρεια έως 31/10/ 2025 (ΟΣΕΤΕΕ)

Διάγραμμα 7. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά κατηγορία επαγγέλματος έως 31/10/ 2025 (ΟΣΕΤΕΕ)

Διάγραμμα 8. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά ηλικιακή κατηγορία έως 31/10/ 2025 (ΟΣΕΤΕΕ)

Διάγραμμα 9. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά ιθαγένεια έως 31/10/ 2025 (ΟΣΕΤΕΕ)

Διάγραμμα 10. Ανθρώπινες απώλειες ανά φύλο στους χώρους εργασίας έως 31/10/2025 (ΟΣΕΤΕΕ)

Διάγραμμα 11. Ανθρώπινες απώλειες στους χώρους εργασίας ανά έτος (ΟΣΕΤΕΕ- ΕΛΣΤΑΤ)

Διάγραμμα 12. Διακύμανση ανθρώπινων απωλειών και σοβαρών ατυχημάτων ανά έτος (ΟΣΕΤΕΕ)



Ο Ανδρέας Στοϊμενίδης είναι Διπλωματούχος Μηχανολόγος Μηχανικός της Πολυτεχνικής Σχολής του Α.Π.Θ. με μεταπτυχιακές σπουδές στην Προστασία Περιβάλλοντος και τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και την Τεχνική Εκπαίδευση Ενηλίκων και διδακτορικό στην Ανάπτυξη Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας στον Περιφερειακό Χώρο.

Έχει πολυετή επαγγελματική εμπειρία στην περιβαλλοντική διαχείριση και αδειοδότηση μεγάλων τεχνικών έργων και στο

αντικείμενο της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΑΕ). Διδάσκει το μάθημα της ΥΑΕ στο Ελληνικό Πανεπιστήμιο.

Ο Ανδρέας Στοϊμενίδης είναι Διπλωματούχος Μηχανολόγος Μηχανικός της Πολυτεχνικής Σχολής του Α.Π.Θ. με μεταπτυχιακές σπουδές στην Προστασία Περιβάλλοντος και τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και την Τεχνική Εκπαίδευση Ενηλίκων και διδακτορικό στην Ανάπτυξη Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας στον Περιφερειακό Χώρο.

Έχει πολυετή επαγγελματική εμπειρία στην περιβαλλοντική διαχείριση και αδειοδότηση μεγάλων τεχνικών έργων και στο αντικείμενο της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΑΕ). Διδάσκει το μάθημα της ΥΑΕ στο Ελληνικό Πανεπιστήμιο.

Είναι Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδος, Μέλος του ΔΣ και Γραμματέας ΥΑΕ της ΓΣΕΕ. Έχει διατελέσει Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, όπου σήμερα ασκεί καθήκοντα Αντιπροέδρου. Είναι Πρόεδρος στις Επιτροπές «ΥΑΕ, στόχος Vision Zero» και «ΥΑΕ και εξορυκτικές δραστηριότητες (πετρέλαιο, λατομεία, ορυχεία) » της Κομισιόν.

Έχει έντονη συνδικαλιστική δράση σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Είναι μέλος της Επιτροπής ΥΑΕ της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Αρθρογραφεί τακτικά για κοινωνικά, αναπτυξιακά, εργασιακά ζητήματα.

