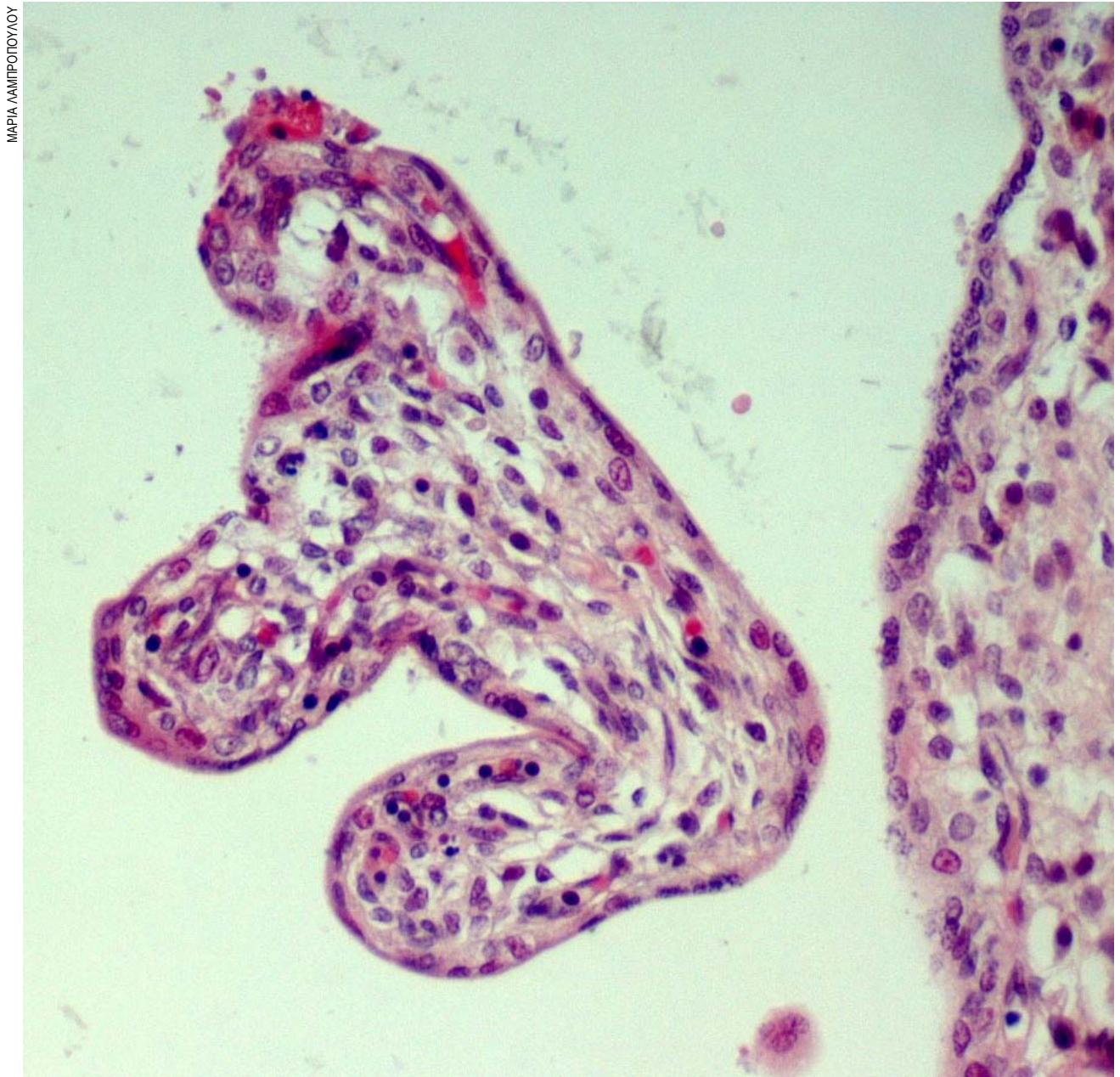


OCCUPATIONAL ACCIDENTS OF COURIER AND FOOD DELIVERY RIDERS (MOTORCYCLISTS)
EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS (EAP): STRATEGIC CONTRIBUTION IN PROMOTING HEALTH
AND SAFETY IN THE WORKPLACE AND CREATING PRODUCTIVE AND COMPETITIVE ORGANIZATIONS
SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE HEALTH AND SAFETY IN BEAUTY INSTITUTES
PROFESSIONS IN ANCIENT GREECE AND THE HEALTH OF SLAVES
LEGISLATIVE PROVISIONS FOR OPERATION AND MAINTENANCE OF MOROSINI'S AQUEDUCT
EDITORIAL: HEALTH AND SAFETY IN FLIGHTS



MARIA LAMBROPOULOU

ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΔΙΚΥΚΛΙΣΤΩΝ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΩΝ - ΤΑΧΥΔΙΑΝΟΜΕΩΝ ΕΤΟΙΜΟΥ ΦΑΓΗΤΟΥ
EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS (EAP): ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΓΙΕΙΝΗ
ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΑΙΣΘΗΤΙΚΗΣ ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΑΡΧΑΙΑ ΕΛΛΑΔΑ
ΚΑΙ Η ΥΓΕΙΑ ΤΩΝ ΔΟΥΛΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
ΤΟΥ ΥΔΡΑΓΩΓΕΙΟΥ ΜΟΡΟΣΙΝΙ EDITORIAL: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΠΤΗΣΕΙΣ



MARIA LAMBROPOULOU

hugείa  **εργασία**

SCIENTIFIC EDITION OF HELLENIC SOCIETY OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL MEDICINE
IN ASSOCIATION WITH PROGRAM OF POSTGRADUATE STUDIES HEALTH AND SAFETY IN WORKPLACES

VOLUME 5 ISSUE 1

ISSN 1792-4731

JANUARY - APRIL 2014

hugείa@εργασία 5(1) ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΚΑΤΟ ΤΡΙΤΟ

hugείa  **εργασία**

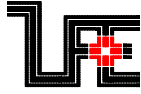
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ
ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΟΜΟΣ 5 ΤΕΥΧΟΣ 1

ISSN 1792-4731

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ - ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2014

hygeia εργασια



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΟΜΟΣ 5 ΤΕΥΧΟΣ 1

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ - ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2014

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΔΙΚΥΚΛΙΣΤΩΝ
ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΩΝ - ΤΑΧΥΔΙΑΝΟΜΕΩΝ
ΕΤΟΙΜΟΥ ΦΑΓΗΤΟΥ

Καπιώτη Σταυρούλα και Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

σελ. 9-44

OCCUPATIONAL ACCIDENTS
OF COURIER AND FOOD DELIVERY RIDERS (MOTORCYCLISTS)
Kapioti St. and T.C. Constantinidis

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS (EAP): ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΥΜΒΟΛΗ
ΣΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ
ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Αναστασία Π. Rush

σελ. 45-76

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS (EAP): STRATEGIC CONTRIBUTION
IN PROMOTING HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE
AND CREATING PRODUCTIVE AND COMPETITIVE ORGANIZATIONS
Anastassia P. Rush

Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Μανούσου Γεωργία

σελ. 77-88

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE
G. Manousou

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΑΙΣΘΗΤΙΚΗΣ
Σ. Γρομπανόπουλος

σελ. 89-106

HEALTH AND SAFETY IN BEAUTY INSTITUTES
S. Grobanopoulos

ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΑΡΧΑΙΑ ΕΛΛΑΔΑ
ΚΑΙ Η ΥΓΕΙΑ ΤΩΝ ΔΟΥΛΩΝ
Μπουντζής Πέγκος

σελ. 107-134

PROFESSIONS IN ANCIENT GREECE
AND THE HEALTH OF SLAVES
Bountzis Pegos

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
ΤΟΥ ΥΔΡΑΓΩΓΕΙΟΥ ΜΟΡΟΖΙΝΙ
Φραγκίσκος Μοροζίνι

σελ. 135-144

LEGISLATIVE PROVISIONS
FOR OPERATION AND MAINTENANCE
OF MOROSINI'S AQUEDUCT
Francesco Morosini

EDITORIAL: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΠΤΗΣΕΙΣ
Μωυσής Σ. Ορφανίδης

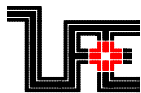
σελ. 145-147

EDITORIAL: HEALTH AND SAFETY IN FLIGHTS
Moyisis S. Orfanidis

ΕΞΩΦΥΛΛΟ: ΠΤΩΣΗ ΑΡΚΟΥΔΑΣ
Μαρία Λαμπροπούλου

FRONT PAGE: FALLING BEAR
Maria Lambroulou

hugείa εργασία



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Επιστημονική Επιτροπή:

Αθανασίου Αθανάσιος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας Κύπρου
Αλαμάνος Γιάννης, Αν. Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής Παν. Πατρών
Αλεξόπουλος Ευάγγελος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Διδάκτορας Ιατρικής Παν. Αθηνών
Αλεξόπουλος Χαράλαμπος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Τομέαρχης Ιατρικής της Εργασίας, Διεύθυνση Υγείας και Ασφάλειας Εργασίας ΔΕΗ
Αναστασόπουλος Αναστάσιος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Αρβανιτίδου - Βαγιωνά Μαλαματένια, Καθηγήτρια Ιατρικής Σχολής ΑΠΘ
Αργυριάδου Στέλλα, Ειδικός Γενικής Ιατρικής, Διδάκτορας Ιατρικής Παν. Κρήτης, ΕΛΕΓΕΙΑ
Βαλογιάννη Κωνσταντίνα, Χειρουργός, Υγειον. Επιθ. ΣΕΠΕ, ΚΕΠΕΚ Μακεδονίας - Θράκης
Βελονάκης Μανόλης, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Καθηγητής Παν. Αθηνών
Γαλανοπούλου Ελισάβετ, Χημικός, Δρ. Βιοχημικός
Γελαστοπούλου Ελένη, Αν. Καθηγήτρια, Τμήμα Ιατρικής Παν. Πατρών
Γουσόπουλος Σταύρος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, ΙΚΑ, Διδάκτορας Ιατρικής ΔΠΘ
Γρηγορίου Ιωάννα, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Υπουργείο Υγείας Κύπρου
Δημητρίου Αναστασία, Αν. Καθηγήτρια ΔΠΘ
Δημοσιάτης Γιάννης, Επ. Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής Παν. Ιωαννίνων
Δρακόπουλος Βασίλης, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Διδάκτορας Ιατρικής Παν. Αθηνών, ΕΛΙΝΥΑΕ
Δρίβας Σπύρος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, ΕΛΙΝΥΑΕ
Δώση - Σιββά Μαρία, Τεχνική Επιθεωρήτρια ΣΕΠΕ, ΚΕΠΕΚ Μακεδονίας - Θράκης
Ζαφειρόπουλος Παντελής, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Ζαχαρίας Ευάγγελος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Ζηλίδης Χρήστος, Αν. Καθηγητής Κοινωνικής Ιατρικής
Ζημάλης Ευάγγελος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Ζησιμόπουλος Αθανάσιος, Αν. Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Ιορδάνου Παναγιώτα, Αν. Καθηγήτρια ΤΕΙ Αθηνών
Καρελή Αργυρώ, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Καρτάλη Σοφία, Ομ. Καθηγήτρια, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Κογεβίνας Μανόλης, Καθηγητής, Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας
Κουκουλιάτα Αλεξάνδρα, Παθολογοανατόμος, Υγειον. Επιθ. ΣΕΠΕ, ΚΕΠΕΚ Μακεδονίας - Θράκης
Κουρούκλης Γιώργος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Διδάκτορας Ιατρικής Παν. Αθηνών, Κέντρο Διάγνωσης Ιατρικής Εργασίας ΙΚΑ
Κουσκούκης Κωνσταντίνος, Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ, τ. Αντιπρύτανης ΔΠΘ
Κουτής Χαρίλαος, Καθηγητής ΤΕΙ Αθηνών, Προϊστάμενος Τμήματος Δημόσιας Υγείας ΤΕΙ Αθηνών
Κυπραίου Ευαγγελία, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Επιμελήτρια Α, Τμήμα Ιατρικής της Εργασίας και Προστασίας Περιβάλλοντος, Θριάσιο Γενικό Νοσοκομείο Ελευσίνας
Κυριόπουλος Γιάννης, Καθηγητής, Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας
Κωνσταντινίδης Θεόδωρος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Κωνσταντίνου Γεώργιος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Κωστόπουλος Στέλιος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Διευθυντής Τμήματος Ιατρικής της Εργασίας και Προστασίας Περιβάλλοντος, Θριάσιο Γενικό Νοσοκομείο Ελευσίνας

Λινού Αθηνά, Καθηγήτρια, Ιατρική Σχολή Παν. Αθηνών
Λιονής Χρήστος, Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής Παν. Κρήτης
Μακρόπουλος Βασίλειος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Καθηγητής, Διευθυντής Τομέα
Επαγγελματικής και Βιομηχανικής Υγιεινής, Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας
Μαλλιάρου Μαρία, Νοσηλεύτρια ΕΚΠΑ, Διδάκτορας Πανεπιστημίου Αθηνών
Μαλιέζος Ευστράτιος, Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Μαραγκός Νικόλαος, Τεχνικός Επιθ. ΣΕΠΕ, Διευθυντής ΚΕΠΕΚ Μακεδονίας - Θράκης
Μερκούρης Μποδοσάκης - Πρόδρομος, Ειδικός Γενικής Ιατρικής, Πρόεδρος ΕΛΕΓΕΙΑ
Μόσιαλος Ηλίας, Καθηγητής, London School of Economics, Professor of Health Policy,
Department of Social Policy, Director of LSE Health
Μπαμπάτσικου Φωτούλα, Αν. Καθηγήτρια, ΤΕΙ Αθηνών
Μπένος Αλέξης, Καθηγητής, Ιατρική Σχολή ΑΠΘ
Μπεχράκης Παναγιώτης, Καθηγητής, Ιατρική Σχολή Παν. Αθηνών
Μπούρος Δημοσθένης, Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Νένα Ευαγγελία, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Λέκτορας, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Ντουνιάς Γεώργιος, Επιμελητής, Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας
Οικονόμου Ελένη, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Πανταζή Ευγενία, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Πανταζοπούλου Αναστασία, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Διδάκτορας Ιατρικής ΕΚΠΑ
Παπαδάκης Νίκος, Αν. Καθηγητής, Ιατρική Σχολή ΑΠΘ
Παπαδόπουλος Στέλιος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Παπαναγιώτου Γεώργιος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Πατενταλάκης Μιχάλης, Διευθυντής ΕΣΥ, Σισμανόγλειο Νοσοκομείο Αθηνών
Πατούχας Δημήτρης, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Διδάκτορας Ιατρικής Παν. Πατρών
Πρασόπουλος Παναγιώτης, Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Ραχιώτης Γιώργος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Επ. Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής Παν. Θεσσαλίας
Σαραφόπουλος Νικόλαος, Δρ Μηχανολόγος Μηχανικός, Διευθυντής ΚΕΠΕΚ Δυτικής Ελλάδας
Ηπείρου και Ιόνιων Νησιών
Σιχλιτίδης Λάζαρος, Ομ. Καθηγητής, Ιατρική Σχολή ΑΠΘ
Στάμου Ιωάννης, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Επιμελητής Α, Τμήμα Ιατρικής της Εργασίας και
Προστασίας Περιβάλλοντος, Θριάσιο Γενικό Νοσοκομείο Ελευσίνας
Στεινόπουλος Πασχάλης, Επ. Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Σωτηριάδης Ελπιδοφόρος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Τμήμα Επαγγελματικής και Περιβαλλοντικής
Ιατρικής, Κυπριακό Ινστιτούτο Βιοϊατρικών Επιστημών, Τμήμα Περιβαλλοντικής Υγείας,
Περιβαλλοντικής και Επαγγελματικής Ιατρικής, Public Health School, University of Harvard
Τζίμας Αλέξης, Ειδικός Ιατρός Εργασίας
Τούντας Γιάννης, Καθηγητής, Ιατρική Σχολή Παν. Αθηνών
Τσαρούχα Αλέκα, Επ. Καθηγήτρια, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Φιλαλήτης Αναστάσιος, Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής Παν. Κρήτης
Φυτιλή Δέσποινα, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Επιμελήτρια Α, Τμήμα Ιατρικής της Εργασίας και
Προστασίας Περιβάλλοντος, Θριάσιο Γενικό Νοσοκομείο Ελευσίνας
Φρουδαράκης Μάριος, Καθηγητής, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Χατζάκη Αικατερίνη, Αν. Καθηγήτρια, Τμήμα Ιατρικής ΔΠΘ
Χατζής Χρήστος, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Διδάκτορας Ιατρικής ΕΚΠΑ
Χατζησταύρου Κωνσταντίνος, Αν. Καθηγητής, Ιατρική Σχολή Παν. Αθηνών
Χριστοδούλου Αντώνιος, Αν. Γενικός Διευθυντής Συνθηκών και Υγιεινής στην Εργασία,
Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας

Εκδότης: Θ.Κ. Κωνσταντινίδης, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Καθηγητής Υγιεινής, Τμήμα Ιατρικής
Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας: tconstan@med.duth.gr

Οδηγίες προς τους συγγραφείς:

Το περιοδικό **hugείa@εργασία** αποτελεί την επιστημονική έκδοση της *Ελληνικής Εταιρείας Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος (ΕΕΙΕΠ)* και εκδίδεται σε συνεργασία με το *Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας (ΠΜΣ ΥΑΕ)*. Το επιστημονικό αυτό περιοδικό δημοσιεύει εργασίες με σκοπό να συμβάλλει στην έρευνα και στην εκπαίδευση των ιατρών και όλων των ειδικοτήτων που εμπλέκονται στο πολυεπιστημονικό πεδίο της Ιατρικής της Εργασίας, της Περιβαλλοντικής Ιατρικής και της Ασφάλειας στην Εργασία. Επίσης έχει σκοπό να υποστηρίξει και να προβάλλει τα επιστημονικά και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα της ειδικότητας της Ιατρικής της Εργασίας.

Γενικοί κανόνες υποβολής των άρθρων: Μετά από κρίση, δημοσιεύονται στο περιοδικό στα ελληνικά ή στα αγγλικά, άρθρα που δεν έχουν δημοσιευτεί ή θα δημοσιευτούν αλλού, στο σύνολό τους. Όλα τα άρθρα συνοδεύονται από ελληνική και αγγλική περίληψη. Κεφαλαία γράμματα εντός του κειμένου και παρενθέσεις, συνιστάται να αποφεύγονται. Τα ακρωνύμια πρέπει να εξηγούνται ολογράφως στη πρώτη αναφορά τους. Τα υποβαλλόμενα άρθρα δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις δέκα τυπωμένες σελίδες. Το ίδιο άρθρο δεν δημοσιεύεται στο αγγλικό και στο ελληνικό τμήμα ταυτόχρονα παρά μόνο σε περίληψη. Η ακρίβεια των βιβλιογραφικών αναφορών, η ακρίβεια του περιεχομένου, η αυθεντικότητα, η πρωτοτυπία και η τυχόν απαραίτητη λήψη άδειας για την υποβολή και δημοσίευση στο περιοδικό, των πινάκων και σχημάτων όλων των εργασιών, είναι στην απόλυτη υπευθυνότητα των συγγραφέων. Οι συγγραφείς είναι υπεύθυνοι για τυχόν εσφαλμένες θέσεις ή για τη μη εκπλήρωση όλων των υποχρεώσεών τους, σύμφωνα με τις παρούσες οδηγίες προς συγγραφείς. Επί τρία χρόνια μετά τη δημοσίευση του άρθρου είναι δυνατόν να ζητηθεί από τους συγγραφείς να του δώσουν τα βασικά δεδομένα της δημοσιευθείσας εργασίας. Τα άρθρα προς δημοσίευση υποβάλλονται στο περιοδικό με ηλεκτρονική μορφή. Τα κείμενα πρέπει να γράφονται με πεζοκεφαλαία, με χαρακτήρες γραμμάτων arial narrow, μέγεθος γραμμάτων 12 στιγμών, μονή απόσταση σειρών και περιθώρια 2,5 εκατοστών. Η επικοινωνία με τους συγγραφείς γίνεται με ηλεκτρονική μορφή και οι απαντήσεις τους πρέπει να δίδονται σύντομα. Κατηγορίες των άρθρων: *Τα δημοσιευόμενα άρθρα αφορούν:* α) πρωτότυπα άρθρα, που αφορούν θέμα που δεν έχει δημοσιευτεί μέχρι την ημερομηνία υποβολής του άρθρου, β) ερευνητικά άρθρα, που μελετούν γνωστά θέματα προς επιβεβαίωση, απόρριψη ή περαιτέρω επεξεργασία, γ) εκτεταμένα ή βραχεία άρθρα ανασκόπησης, τα οποία θεωρούνται μονογραφίες ειδικών και γράφονται από έναν ή δύο συγγραφείς από διαφορετικές ειδικότητες, δ) άρθρα βραχείας επικοινωνίας, πρωτότυπα συνήθως ή αξιολογικά ερευνητικά, όταν περιλαμβάνονται σε περιγραφές περιπτώσεων, με μικρότερο ενδεχόμενα αριθμό περιπτώσεων, ε) διακεκριμένες διαλέξεις, στ) τεχνικά σημειώματα, ζ) ειδικά άρθρα γενικού ενδιαφέροντος για την Ιατρική της Εργασίας, την Περιβαλλοντική Ιατρική, την Ασφάλεια στην Εργασία, τα Οικονομικά της Εργασίας, την Ιστορία της Ιατρικής της Εργασίας, η) περιγραφές ενδιαφερουσών περιπτώσεων στις οποίες συνιστάται να μην συμπεριλαμβάνονται βραχείες ανασκοπήσεις του θέματος και θ)

επιστολές προς το περιοδικό που πρέπει να περιέχουν αδημοσίευτες απόψεις, να υπογράφονται από όλους τους συγγραφείς, να μην αποτελούνται από περισσότερες από 1000 λέξεις, να μη γράφονται από περισσότερους από πέντε συγγραφείς και να μην περιλαμβάνουν περισσότερες από 15 βιβλιογραφικές αναφορές και δύο πίνακες, εικόνες ή σχήματα. *Επιστολή υποβολής άρθρων ή επιστολών προς το περιοδικό:* Τα άρθρα και οι επιστολές προς το περιοδικό, συνοδεύονται από επιστολή, στην οποία όλοι οι συγγραφείς δηλώνουν ότι: α) συμφωνούν με τις παρούσες οδηγίες προς τους συγγραφείς, β) συμφωνούν να υποβάλλουν το άρθρο αυτό, μόνο στο περιοδικό και παρέχουν στο περιοδικό τα συγγραφικά τους δικαιώματα, γ) όλοι οι συγγραφείς συμμετείχαν σε όλες τις φάσεις της εργασίας αυτής κατά τρόπο ουσιαστικό, δ) το άρθρο ή η επιστολή προς το περιοδικό, δεν δημοσιεύτηκε ούτε θα δημοσιευτεί εν μέρει ή συνολικά σε άλλο έντυπο, μέχρι να ολοκληρωθεί η κρίση του στο περιοδικό, ε) οι συγγραφείς πρέπει να δηλώσουν αν έχουν οικονομικά συμφέροντα ή προσωπική σχέση με άτομα, οργανισμούς, εταιρείες κλπ. και να δηλώσουν αν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων, στ) οι συγγραφείς που μελετούν εργαζόμενους ή ασθενείς, πρέπει να δηλώσουν ότι αυτοί έδωσαν την ανεπιφύλακτη συγκατάθεσή τους για την τέλεση των δοκιμασιών της εργασίας και ότι η ειδική επιστημονική επιτροπή αρμόδια για θέματα Ιατρικής Ηθικής του Ιδρύματος όπου τελέστηκε η εργασία, έλεγε και ενέκρινε το σχετικό πρωτόκολλο εργασίας και ζ) για πειράματα σε ζώα πρέπει να αναφέρεται η λήψη σχετικής άδειας από τις αρμόδιες υπηρεσίες και ότι τηρήθηκαν οι αρχές της φροντίδας των ζώων. *Δομή των άρθρων:* Στα άρθρα που υποβάλλονται πρέπει να διακρίνονται τα εξής τμήματα: α) η σελίδα του τίτλου, που δεν πρέπει να μην υπερβαίνει τις 14 λέξεις, πρέπει να περιλαμβάνει τα πλήρη ονόματα των συγγραφέων και των ιδρυμάτων στα οποία ανήκουν, τη διεύθυνση για αλληλογραφία και 4-5 λέξεις ευρητηρίου, β) η σελίδα της περίληψης στα ελληνικά και γ) η σελίδα της περίληψης στα αγγλικά. Οι περιλήψεις περιλαμβάνουν σύντομα: τις επιστημονικές μέχρι τώρα γνωστές θέσεις πάνω στις οποίες βασίστηκε ο σκοπός της εργασίας, το σκοπό της εργασίας, τους μελετηθέντες, το υλικό και τις μεθόδους, την συζήτηση και τα συμπεράσματα. Αναλυτικότερα, στην *Εισαγωγή* περιλαμβάνεται μόνο ό,τι είναι μέχρι σήμερα γνωστό στο θέμα και με βάση αυτό, αναφέρεται στη συνέχεια από τους συγγραφείς για ποιόν ή για ποιούς λόγους ανέλαβαν τη δική τους μελέτη. Το *Υλικό* του άρθρου, ή τα *Άτομα* που μελετήθηκαν και οι *Μέθοδοι* που χρησιμοποιήθηκαν. Ακολουθούν τα *Αποτελέσματα*. Όσα αναφέρονται στους *Πίνακες* δεν επαναλαμβάνονται στο κείμενο, εκτός αν πρόκειται να υπογραμμιστεί απαραίτητα κάποιο αποτέλεσμα. Επεται η *Συζήτηση*. Τα *Συμπεράσματα* αναφέρονται μετά τη συζήτηση και αποτελούν ξεχωριστό κεφάλαιο. Τα συμπεράσματα πρέπει να είναι σύντομα, χωρίς σχόλια και να στηρίζονται μόνο στα ειδικά αποτελέσματα της εργασίας. Ακολουθούν: οι *Ευχαριστίες* και η *Βιβλιογραφία*. Στο κείμενο πρέπει να αναφέρονται οι βιβλιογραφικές αναφορές με αριθμούς σε παρενθέσεις, είτε με τα ονόματα των συγγραφέων. Αν προτιμηθεί να αναφέρονται ονόματα συγγραφέων, τοποθετείται και η χρονολογία της εργασίας και ο αριθμός της εργασίας σε παρένθεση. Η βιβλιογραφία περιέχει διαδοχικά και με αύξοντα αριθμό, μόνο όσες αναφορές αναφέρονται στο κείμενο και έχουν δημοσιευθεί ή πρόκειται να δημοσιευθούν. Στη βιβλιογραφία αναφέρονται μόνο τα τρία πρώτα ονόματα των συγγραφέων και συνεργάτες. Αν τα ονόματα είναι μόνο τέσσερα, αναφέρονται όλα. Τα ονόματα των βιβλίων και των περιοδικών γράφονται με πλάγιους χαρακτήρες. Στο κείμενο οι βιβλιογραφικές αναφορές γράφονται σε αγκύλες με αριθμούς που παραπέμπουν στη Βιβλιογραφία, είτε με το όνομα του πρώτου συγγραφέα και το έτος δημοσίευσης. Οι Κριτές και ο Εκδότης μπορεί να προτείνουν επιπλέον ή νεότερες βιβλιογραφικές αναφορές. Οι Πίνακες και τα Σχήματα αριθμούνται με αραβικούς αριθμούς και έχουν βραχύ τίτλο. Σύντομότητες ή ακρωνύμια εντός των Πινάκων θα πρέπει να επεξηγούνται στον τίτλο τους με πλάγιους χαρακτήρες μεγέθους 12 στιγμών.

ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΔΙΚΥΚΛΙΣΤΩΝ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΩΝ - ΤΑΧΥΔΙΑΝΟΜΕΩΝ ΕΤΟΙΜΟΥ ΦΑΓΗΤΟΥ

Καπιώτη Σταυρούλα¹ και Θ.Κ. Κωνσταντινίδης²

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, Τμήμα Ιατρικής Δ.Π.Θ σε σύμπραξη με τα Τμήματα Δημόσιας Υγιεινής και Νοσηλευτικής Τ.Ε.Ι Αθήνας, 1. Κοινωνική Λειτουργός, Επιθεωρήτρια Ασφάλειας - Υγείας Σ.Ε.Π.Ε. (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας), 2. Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Καθηγητής Ιατρικής Δ.Π.Θ., Διευθυντής Εργαστηρίου Υγιεινής και Προστασίας Περιβάλλοντος Τμήματος Ιατρικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης.

Περίληψη: Όλοι μας, κάποια στιγμή ζητήσαμε τηλεφωνικώς, να μας έρθει φαγητό, σπίτι μας. Άλλοτε πάλι θελήσαμε να στείλουμε με το ιδιωτικό ταχυδρομείο ένα επείγον ή πολύτιμο για εμάς πακέτο ή ακόμα και λουλούδια σε αγαπημένα μας πρόσωπα. Όμως πόσοι από εμάς, έχουμε σκεφτεί τον εργαζόμενο ο οποίος κάτω από οποιεσδήποτε καιρικές συνθήκες (καύσιωνα, βροχής, χιονόπτωσης, αέρα), μες την άγρια νύχτα πολλές φορές, ή την αβάσταχτη ζέστη του καλοκαιριάτικου μεσημεριού, κάτω από οποιοδήποτε κυκλοφοριακό χάος και συμφόρηση, εκτεθειμένος στις εκπομπές αερίων, στο θόρυβο της πόλης, και υπομένοντας τους κραδασμούς των άθλιων τις περισσότερες φορές οδοστρωμάτων των πόλεων κλήθηκε να μας μεταφέρει με ταχύτητα, ασφάλεια και αξιοπιστία το πακέτο μας; Είναι πλέον γεγονός ότι όσο θα αυξάνουν οι ποικίλες λόγω μνημονίου “ευέλικτες” κατά τα άλλα μορφές απασχόλησης, τόσο θα πιέζεται ο κόσμος της μισθωτής εργασίας. Σ’ αυτό το δυσοίωνα γενικό τοπίο εμφανίζεται ένας απροσδιόριστος αριθμός νέων προλεταρίων των αστικών κέντρων, που απασχολείται με τις χειρότερες εργασιακές συνθήκες στον τομέα των μεταφορών και ειδικότερα των “μηχανοκίνητων” διανομών και ταχυμεταφορών σε μηχανή. Είναι οι λεγόμενοι *delivery* (=παράδοση), οι οποίοι βρίσκονται παντού και παραδίδουν τα πάντα, όλες τις ώρες, όλες τις ημέρες του χρόνου ανεξαρτήτως κρύου και ζέστης. Η συχνή εμφάνιση τροχαίων ατυχημάτων σε εργαζόμενους ταχυμεταφορείς - διανομείς δικυκλιστές, σε συνδυασμό με την ταυτόχρονη ταχεία ανάπτυξη του κλάδου που έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια αλλά και τις επαγγελματικές ιδιαιτερότητες του (εργασία σε εξωτερικό χώρο, αδυναμία επίβλεψης των εργαζομένων από τον εργοδότη, το κυκλοφοριακό πρόβλημα και η χρονική πίεση), οδήγησαν το *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας* στη διεξαγωγή ειδικής έρευνας (έτος 2002) η οποία ανέδειξε ότι ένας στους τέσσερις εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας δήλωσε ότι έχει υποστεί ατύχημα στην εργασία του, ενώ ως αιτίες τέτοιων ατυχημάτων καταγράφονται οι πτώσεις από το δίκυκλο και τα χτυπήματα από αυτοκίνητα, ενώ αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μόνο μία στις τέσσερις επιχειρήσεις παρέχει

κράνος στους εργαζόμενους, ενώ η κατάσταση των δικύκλων που παρέχονται στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι καλή, θέτοντας σε καθημερινό κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια τους κατά την τέλεση της εργασίας τους. Αλλά και στον τομέα των εργασιακών σχέσεων τα συμπεράσματα δεν είναι καλύτερα μιας και στη συγκεκριμένη έρευνα αναφέρεται πως το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών των εργαζομένων προσλαμβάνεται με συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Αν αναλογιστούμε το γεγονός ότι ο μέσος δείκτης ατυχημάτων ανά χιλιόμετρο με δίκυκλο είναι δώδεκα φορές υψηλότερος από τον αντίστοιχο μέσο όρο ατυχημάτων για όλα τα οχήματα, δεκατέσσερις φορές υψηλότερος για ατυχήματα με νεκρούς και δεκαπέντε φορές υψηλότερος για ατυχήματα με βαριά τραυματισμένους (Υπουργείο Μεταφορών και Επικοινωνιών, 1998) τότε εύκολα φτάνουμε στο συμπέρασμα πως πρέπει να εργαστούμε προς την κατανόηση των αιτιών των οδικών ατυχημάτων των δικυκλιστών και πιο εξειδικευμένα στην κατανόηση της αυξημένης επαγγελματικής επικινδυνότητας του συγκεκριμένου κλάδου εργασίας, ώστε να σχεδιαστούν, να προταθούν και τελικώς να εφαρμοστούν αποτελεσματικότερα μέτρα πρόληψης και προστασίας της υγείας, ασφάλειας και της ζωής στην ουσία, των συγκεκριμένων εργαζομένων.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι μεταφορές είναι ένα αναπόσπαστο κομμάτι της παγκόσμιας οικονομίας με τραγικές όμως συνέπειες σε ότι αφορά τους θανάτους από τα τροχαία. Παγκοσμίως περισσότεροι από 1,2 εκατομμύρια άνθρωποι πεθαίνουν ενώ 50 εκατομμύρια τραυματίζονται κάθε χρόνο στους δρόμους. Το 2004 οι τραυματισμοί από τροχαία ήταν η ένατη αιτία θανάτων του παγκοσμίου πληθυσμού, ενώ αποτελούν την πρώτη αιτία θανάτων για τις ηλικίες 17-29. Σύμφωνα με μία πρόσφατη μελέτη των Ηνωμένων Εθνών μέχρι το 2030 οι τροχαίοι τραυματισμοί θα είναι η πέμπτη αιτία θανάτων, ξεπερνώντας το HIV/AIDS καθώς και την φυματίωση, φτάνοντας τους 2,4 εκατομμύρια νεκρούς το χρόνο (Σταματόπουλος Β. και άλλοι, 2010).

Στην Ευρώπη η οδική ασφάλεια αποτελεί μείζον κοινωνικό θέμα. Σε κάθε θάνατο που σημειώνεται στους δρόμους της Ευρώπης, αντιστοιχούν, κατ' εκτίμηση, τέσσερις τραυματισμοί με μόνιμη αναπηρία, όπως εγκεφαλικές κακώσεις ή βλάβη του νωτιαίου μυελού, 10 σοβαροί και 40 ελαφρότεροι τραυματισμοί. Εάν προσπαθούσαμε να αποτυπώσουμε το κόστος των ατυχημάτων στην Ε.Ε., αυτό υπολογίζεται σε δισεκατομμύρια Ευρώ. Για παράδειγμα, έχει υπολογιστεί ότι οι βλάβες που προκαλούνται σε τροχαία επιβαρύνουν τον προϋπολογισμό της Ε.Ε. με περίπου 45 δισ. ευρώ (Σταματόπουλος Β. και άλλοι, 2010).

Μέτρα για την καταπολέμηση των ατυχημάτων απέδωσαν για το σύνολο των μελών της Ε.Ε. μείωση για το 2009 κατά 36% σε σχέση με το 2005.

Παρόλα αυτά το 2009, περισσότεροι από 35.000 άνθρωποι βρήκαν το θάνατο στους δρόμους της Ε.Ε. Το 2009 στην Ελλάδα για πρώτη φορά μετά το 1982, ο

αριθμός των νεκρών βρίσκεται κάτω από τους 1.500 (Σταματόπουλος Β. και άλλοι, 2010).

Ειδικότερα ως προς τα δίκυκλα τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς αυτά παρουσιάζουν υψηλότερους δείκτες ατυχημάτων από τις υπόλοιπες κατηγορίες οχημάτων (Σπυροπούλου Ιωάννα και άλλοι, 2005). Σήμερα σε Ευρωπαϊκό επίπεδο υπολογίζεται ότι κυκλοφορούν περίπου 33 εκ. δίκυκλα διαφόρου κυβισμού αποτελώντας το 14% του συνολικού ιδιωτικού στόλου οχημάτων (Ι.Χ και δίκυκλα) ενώ οι νεκροί δικυκλιστές αποτελούν περίπου το 17% του συνόλου των νεκρών σε οδικά ατυχήματα (Γιαννής Γ. και άλλοι, 2009). Στη δεκαετία 1997-2006, σε δεκατέσσερις Ευρωπαϊκές χώρες, οι χρήστες δικύκλων κυβισμού μεγαλύτερου των 50 κ. εκ. αποτελούν τη μόνη από τις κατηγορίες χρηστών μέσων μεταφοράς, για την οποία ο αριθμός των νεκρών σε οδικά ατυχήματα αυξήθηκε κατά 13,65% (KfV, 2008).

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται οι δείκτες επικινδυνότητας (αριθμός νεκρών οδηγών ανά σύνολο διανυθέντων οχηματοχιλιομέτρων) ανά τύπο οχήματος και ηλικία οδηγού στην Ελλάδα για το έτος 2004 (Γιαννής Γ. και άλλοι, 2005).

Πίνακας 1. Δείκτες επικινδυνότητας ανά τύπο οχήματος και ηλικία οδηγού

Ηλικία οδηγού	Τύπος οχήματος			
	Δίκυκλο <50 κ.ε.	Δίκυκλο >50 κ.ε.	Επιβατικό	Μέση τιμή
16-17	47.4			47.4
18-24	23.1	175.1	21.8	35.2
25-34	15.9	54.0	6.7	10.3
35-44	39.2	51.6	5.4	8.0
45-54	36.8	26.1	4.6	5.5
55-64	23.0	123.0	5.6	6.8
>65	31.1	100.0	10.0	14.8
Μέση τιμή	34.7	67.4	6.9	10.2

Συγκεκριμένα, τα δίκυκλα, και ιδιαίτερα οι μοτοσικλέτες εμφανίζουν αυξημένη επικινδυνότητα σε σχέση με τα επιβατικά οχήματα για όλες τις κατηγορίες ηλικίας, αποτέλεσμα το οποίο επιβεβαιώνεται γενικά από τη διεθνή βιβλιογραφία (Broughton 1991, Horswill 2003). Παράλληλα, οι νέοι οδηγοί (<24 ετών) παρουσιάζουν ιδιαίτερα αυξημένη επικινδυνότητα σε σχέση με τις μεγαλύτερες ηλικίες, εξαιτίας πιθανόν της απειρίας ή/και της τάσης υιοθέτησης επικίνδυνης

συμπεριφοράς (Yannis 2005, Twisk 1995), ενώ αυξημένη επικινδυνότητα εμφανίζουν και οι ηλικιωμένοι οδηγοί. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατηγορία των μοτοσικλετών, η οποία εμφανίζει την υψηλότερη επικινδυνότητα, αλλά και την πιο αυξημένη επικινδυνότητα των νέων και ηλικιωμένων οδηγών σε σχέση με τους υπόλοιπους οδηγούς.

Στη χώρα μας τώρα, που ο δείκτης ιδιοκτησίας δικύκλων είναι σχεδόν τριπλάσιος από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σπυροπούλου Ιωάννα και άλλοι, 2005), το γεγονός αυτό από μόνο του αποτελεί στοιχείο αυξημένης πιθανότητας εμπλοκής των δικυκλιστών σε οδικό ατύχημα. Έτσι ενώ στις χώρες της Νότιας Ευρώπης αντιστοιχούν 30-40 μοτοσικλέτες σε 1000 κατοίκους, σε χώρες τη Βόρειας Ευρώπης αντιστοιχούν 10 μοτοσικλέτες σε 1000 κατοίκους (Wittink, 2001).

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΙΤΙΩΝ ΤΗΣ ΑΥΞΗΜΕΝΗΣ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΚΥΚΛΙΣΤΩΝ

Τα δίκυκλα αποτελούν ένα μέσο μεταφοράς με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά σε σχέση με τα υπόλοιπα μέσα μεταφοράς, όπως κίνηση σε δύο τροχούς, μικρό πλάτος και άρα μεγάλη ικανότητα ελιγμών. Τα χαρακτηριστικά αυτά, τα κάνουν ελκυστικά, ιδιαίτερα σε περιοχές με κορεσμένα δίκτυα, αφού επιτρέπουν την αύξηση της ικανότητας των οδικών υποδομών και των υποδομών στάθμευσης, τη μείωση των αέριων εκπομπών και τη γρηγορότερη πρόσβαση (Wigan et al., 2000). Σε μία πρωτοποριακή έρευνα για την πραγματική σχέση κόστους προς όφελος επικεντρωμένη στον αστικό ιστό του Παρισιού η ευεργετική επίδραση της χρήσης δίκυκλου μετρήθηκε με οικονομικούς όρους και αποτυπώθηκε σε ένα όφελος ύψους 168 εκατομμυρίων ευρώ για το διάστημα 2000 έως 2007 (Χούντρας Θ. 2013). Το όφελος προήλθε από το κέρδος σε χρόνο μετακινήσεων, μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης, διευκόλυνση της στάθμευσης. Επιπλέον, το μειωμένο κόστος των δικύκλων σε σχέση με τα αυτοκίνητα, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι σε πολλές χώρες νέοι κάτω των δεκαοχτώ ετών επιτρέπεται να οδηγούν μόνο μικρού κυβισμού δίκυκλα, συμβάλλουν στην αύξηση του αριθμού οχημάτων της συγκεκριμένης κατηγορίας. Παράλληλα η δυναμική του δίκυκλου και το γεγονός ότι ο οδηγός δε διαχωρίζεται από το περιβάλλον έχουν ως αποτέλεσμα το δίκυκλο να αποτελεί μέσο “ελευθερίας”, ειδικότερα σε χώρες με καλές καιρικές συνθήκες (Avenoso A. and Beckman J., 2005).

Η αυξημένη όμως επικινδυνότητα που διατρέχουν οι δικυκλιστές για την εμπλοκή τους σε κάποιο οδικό ατύχημα καθιστά βασική προϋπόθεση για την αντιμετώπισή της την διερεύνηση των αιτιών της. Έτσι σε διάφορες εργασίες (Yannis et al., 2007, Σπυροπούλου Ι. και άλλοι, 2005) τα αίτια αυξημένης επικινδυνότητας των δικυκλιστών υποδεικνύονται ομαδοποιημένα στις παρακάτω κατηγορίες: οδηγός, όχημα, οδικό περιβάλλον και λοιποί χρήστες του οδικού δικτύου.

Αναλυτικότερα όσον αφορά στην παράμετρο οδηγός, η οδήγηση του δικύκλου αποτελεί μία σύνθετη διαδικασία η οποία απαιτεί άριστες ικανότητες και γνώσεις καθώς και φυσικό συντονισμό. Κατά συνέπεια, παράμετρο της αυξημένης επικινδυνότητας των δικυκλιστών αποτελεί και η μειωμένη ικανότητα στην οδήγηση η οποία μπορεί να οφείλεται σε συγκεκριμένα φυσιολογικά αίτια όπως περιορισμένα αντανακλαστικά (ΕΜΠ, 2003).

Μια άλλη παράμετρος της αυξημένης επικινδυνότητας των δικυκλιστών οφείλεται στην οδική τους συμπεριφορά. Πιο συγκεκριμένα οι δικυκλιστές έχουν τη τάση να οδηγούν σε υψηλότερες ταχύτητες από τους οδηγούς των υπολοίπων οχημάτων και να προσπερνούν συχνότερα άλλα οχήματα (Horswill M.S and Helman S., 2003, Preusser et al., 1995). Ιδιαίτερα οι νέοι δικυκλιστές τείνουν να υπερεκτιμούν τις ικανότητές τους περισσότερο από τους οδηγούς των υπολοίπων οχημάτων ενώ ταυτόχρονα χρησιμοποιούν το δίκυκλο ως μέσο αυτοπροβολής επιδεικνύοντας επικίνδυνη οδική συμπεριφορά (Papaioannou P. et al, 2008). Παράλληλα με την επικίνδυνη συμπεριφορά οι νέοι δικυκλιστές δεν έχουν την απαιτούμενη εμπειρία οδήγησης και υποεκτιμούν τους κινδύνους που η συμπεριφορά τους ενέχει (Σπυροπούλου Ι. και άλλοι, 2005).

Επιπλέον, ενώ οι δικυκλιστές γενικότερα έχουν επίγνωση του αυξημένου κινδύνου οδήγησης δικύκλου, αντίθετα οι νέοι δικυκλιστές υποεκτιμούν τους κινδύνους κυκλοφορίας στην κίνηση και συγχρόνως υπερεκτιμούν τις ικανότητές τους να αντιμετωπίσουν επικίνδυνες καταστάσεις (Schulz U. and Kerwien H. 1989). Ακόμη η επικίνδυνη οδηγητική συμπεριφορά των νέων δικυκλιστών φαίνεται από το γεγονός ότι διαπράττουν συχνές παραβάσεις του αστικού κώδικα κυκλοφορίας, όπως παραβίαση κόκκινης ένδειξης φωτεινού σηματοδότη και σήματος "STOP" (Σπυροπούλου Ι., και άλλοι, 2005).

Αναφορικά με το όχημα ως βασική παράμετρος της αυξημένης επικινδυνότητας του, αναφέρεται το σύστημα πέδησής τους, το οποίο σε στην πλειοψηφία των δικύκλων (με εξαίρεση τα δίκυκλα μεγάλου κυβισμού και νεότερης τεχνολογίας) λειτουργεί με αναλογικά φρένα και όχι με σύστημα υδραυλικών δισκόφρενων και αντιμπλοκαρίσματος των φρένων (ABS) τα οποία παρέχουν μεγαλύτερη ασφάλεια στην πέδηση των δικύκλων (Nishimoto et al, 1991, Walker, 1996). Η πλειοψηφία των δικύκλων λειτουργεί με αναλογικά φρένα γεγονός το οποίο έχει ως αποτέλεσμα δυσκολίες στην πέδηση οι οποίες δεν συναντώνται στην οδήγηση με ΙΧ αυτοκίνητο (Σπυροπούλου Ι. και άλλοι, 2005).

Επιπλέον χαρακτηριστικό του δικύκλου είναι η πιθανή μειωμένη ορατότητα εξαιτίας της θέσης των καθρεπτών σε σχέση με τη θέση του οδηγού, το είδος των ελαστικών του δικύκλου, τα οποία αποτελούν σημαντικές παραμέτρους της επικινδυνότητας των δικυκλιστών, αλλά και η έλλειψη πολλές φορές φώτων πορείας καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας (Γιαννής Γ. και άλλοι, 2009).

Όσον αφορά τώρα στο οδικό περιβάλλον του δικύκλου, ως βασικές παράμετροι της αυξημένης επικινδυνότητας αναφέρονται οι συνθήκες του οδοστρώματος και το γεγονός ότι ο σχεδιασμός στοιχείων του οδικού δικτύου τόσο όσον αφορά στην

οδική υποδομή όσο και στα χαρακτηριστικά σηματοδότησης πραγματοποιείται με βάση τα χαρακτηριστικά των ΙΧ αυτοκινήτων και όχι των δικύκλων (OECD, 2008). Αναλυτικότερα η κατάσταση του οδοστρώματος αποτελεί σημαντική παράμετρο της επικινδυνότητας των δικυκλιστών. Το δίκυκλο εξαιτίας της δυναμικής του είναι σημαντικά πιο ευαίσθητο σε σχέση με τα υπόλοιπα οχήματα σε κακές συνθήκες οδοστρώματος. Έτσι συνθήκες όπως, βροχή, χαλάζι ή πάγος, διαρροή λαδιών ή βενζίνης και "μπαλώματα", λακούβες, διαγραμμίσεις του οδοστρώματος αυξάνουν τον κίνδυνο οδήγησης των δικυκλιστών (Σπυροπούλου Ι. και άλλοι, 2005).

Ένα άλλο παράδειγμα τώρα σχεδιασμού της κυκλοφορίας με βάση τα χαρακτηριστικά των ΙΧ οχημάτων αποτελεί ο υπολογισμός των χρόνων σηματοδότησης. Τα δίκυκλα παρουσιάζουν διαφορετικές τιμές επιτάχυνσης και επιβράδυνσης ειδικότερα σε δυσμενείς συνθήκες οδοστρώματος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο χρόνος μεταξύ της αλλαγής των ενδείξεων του σηματοδότη από πράσινο σε κόκκινο να μην είναι πάντα αρκετός για την ικανή επιβράδυνση του δικύκλου που πλησιάζει στον κόμβο (Σπυροπούλου Ι. και άλλοι, 2005)

Τέλος, όσον αφορά στα αίτια αυξημένης επικινδυνότητας των δικύκλων, τα οποία οφείλονται στους οδηγούς των υπολοίπων κατηγοριών οχημάτων του οδικού δικτύου, βασική παράμετρο αποτελεί η δυσκολία αντίληψης των δικύκλων από τους υπόλοιπους οδηγούς, λόγω του μικρότερου μεγέθους τους, λόγω του τρόπου κίνησής τους, (συχνοί ελιγμοί, ακανόνιστες προσπεράσεις) και λόγω του μικρότερου ποσοστού κυκλοφορίας τους σε σχέση με τα ΙΧ οχήματα. (Γιάννης Γ. και άλλοι, 2009). Επιπλέον, η σοβαρότητα ατυχήματος μεταξύ ΙΧ αυτοκινήτου και δικύκλου, όσον αφορά στις επιπτώσεις στο ΙΧ αυτοκίνητο και τους επιβαίνοντες σε αυτό θα είναι μικρότερη από πιθανή σύγκρουση ΙΧ αυτοκινήτου με άλλο ΙΧ. Κατά συνέπεια ως υποσυνείδητο αποτέλεσμα αυτής της λανθασμένης αντίληψης είναι η συμπεριφορά των οδηγών ΙΧ αυτοκινήτων οι οποίοι δε δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στα δίκυκλα (Σπυροπούλου Ι. και άλλοι, 2005). Σύμφωνα με έρευνα που δημοσίευσε το 2005 η *Motorcycle Accident Depth Study* (M.A.D.S.) γνωστή και ως ο Αλεξανδρινός φάρος της μοτοσικλέτας (Κόκκαλης και Χούντρας, 2006) στο 50% των περιπτώσεων τροχαίων ατυχημάτων εις βάρος των μοτοσικλετιστών, ο βασικός συντελεστής του ατυχήματος ήταν ανθρώπινο λάθος από τον οδηγό του άλλου οχήματος και ακόμη ειδικότερα στο 70% των περιστατικών το αποτέλεσμα της σύγκρουσης οφειλόταν σε αντιληπτικό σφάλμα από τον άλλον οδηγό.

Σ' αυτό το σημείο, θα θέλαμε να δείξουμε πόσο σύνθετο είναι το θέμα της οδικής κυκλοφορίας και πόσο αλληλένδετα μεταξύ τους είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και αντιλαμβάνονται οι χρήστες του οδικού δικτύου. Μπορεί πράγματι οι δικυκλιστές να νιώθουν ανασφάλεια όταν μετακινούνται, που προκύπτει από την κυρίαρχη αντίληψη πως οι υπόλοιποι οδηγοί οχημάτων δεν τους υπολογίζουν, όταν χρησιμοποιούν το οδικό δίκτυο, ωστόσο σε άλλη έρευνα (Clarke D. et al, 2005) οι οδηγοί ταξί, λεωφορείων και οχημάτων άμεσης ανάγκης,

“κατηγορούν” τους μοτοσικλετιστές ότι αυτοί ευθύνονται για την εμπλοκή τους σε τροχαία ατυχήματα.

Σύμφωνα με την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο Σχετικά με την οδηγία 2007/38/ΕΚ για τον μετεξοπλισμό με κάτοπτρα των ταξινομημένων στην Κοινότητα βαρέων φορητών οχημάτων μετά από σχετική τους έρευνα έχει προκύψει ότι τα τυφλά σημεία του οδικού δικτύου αυξάνουν τον κίνδυνο ατυχημάτων, ιδίως εκείνα που αφορούν φορητά και μικρούς χρήστες της οδού, όπως οι μοτοσικλετιστές και οι μοτοποδηλάτες, οι ποδηλάτες ή οι πεζοί, καθώς και ότι τα κάτοπτρα ή άλλες διατάξεις που βελτιώνουν το οπτικό πεδίο και περιορίζουν ή εξαλείφουν τα τυφλά σημεία μπορούν να μειώσουν σημαντικά αυτά τα ατυχήματα. (Το 40% των θανατηφόρων ατυχημάτων θα μπορούσαν να αποφευχθούν με την τοποθέτηση νέων κατόπτρων τυφλού σημείου).

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΙΤΙΩΝ ΑΥΞΗΜΕΝΗΣ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΟΤΗΤΑΣ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΝΟΜΕΩΝ ΔΙΚΥΚΛΙΣΤΩΝ

Υπολογίζεται ότι στην Ευρώπη έξι στα δέκα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα είναι τροχαία ατυχήματα. Από τους 35.000 νεκρούς από τροχαία στην Ευρώπη ένα μεγάλο ποσοστό συνέβη κατά τη διάρκεια της εργασίας καθώς και τη διάρκεια της μετακίνησης προς και από το χώρο εργασίας. Η χρήση των δρόμων καθίσταται απαραίτητο κομμάτι της καθημερινότητας όλο και περισσότερο. Ταυτόχρονα, και για αυτό το λόγο αυτό, το επίπεδο του κινδύνου αυτού είναι υψηλό και φυσικά μη αποδεκτό (Σταματόπουλος Β. και άλλοι, 2010). Στο Ηνωμένο Βασίλειο π.χ. τα τροχαία εργατικά ατυχήματα θεωρούνται ως η μεγαλύτερη αιτία θανάτου κατά την εργασία (Clarke D. et al, 2005).

Στην Ελλάδα σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έκθεσης του *Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας* (Σ.ΕΠ.Ε.) για το 2009, δηλώθηκαν στο Σ.ΕΠ.Ε. 6.381 εργατικά ατυχήματα και από αυτά, το 18% ήταν τροχαία. Επί του συνόλου των δηλωθέντων εργατικών ατυχημάτων, τα 113 ήταν θανατηφόρα χωρίς όμως σε αυτά να συμπεριλαμβάνονται τα τροχαία, τα οποία δεν καταγράφονται (Έκθεση πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε., 2009). Επτά στα δέκα τροχαία εργατικά ατυχήματα συμβαίνουν σε δικυκλιστές εργαζομένους στους τομείς των ταχυδιανομής (εξωτερικοί υπάλληλοι, κούριερ, ταχυμεταφορείς, διανομείς, ντελίβερι, εισπράκτορες, κλητήρες), σύμφωνα με στοιχεία του Σ.ΕΠ.Ε. με 1 στους 4 εργαζομένους αυτής της κατηγορίας να δηλώνουν ότι έχουν υποστεί ατύχημα στην εργασία τους (Έκθεση πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε., 2002).

Νωρίτερα αναφερθήκαμε στην ανάλυση των αιτιών της αυξημένης επικινδυνότητας που αντιμετωπίζουν γενικά οι δικυκλιστές για την εμπλοκή τους σε τροχαία ατυχήματα.

Σ' αυτό το σημείο θα αναφερθούμε στην αυξημένη επικινδυνότητα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι ως ταχυμεταφορείς και διανομείς δικυκλιστές για εμπλοκή τους σε τροχαία εργατικά ατυχήματα.

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί ως κύριες αιτίες ατυχημάτων των δικυκλιστών είναι: α) οι πτώσεις από το δίκυκλο (λόγω κακού οδοστρώματος, ή ύπαρξης λαδιών) και β) τα χτυπήματα από διερχόμενα αυτοκίνητα, δηλ. παραβίαση ΚΟΚ (Αρβανιτογεώργου Α. και άλλοι, 2002). Οι βλάβες που συνήθως προκαλούνται από τροχαία εργατικά ατυχήματα στους δικυκλιστές είναι εκδορές, θλάσεις άνω και κάτω άκρων, κακώσεις άνω και κάτω άκρων και κατάγματα άκρων (Αρβανιτογεωργίου Α. και άλλοι, 2002).

Παράλληλα: Α) Οι άσχημες κυκλοφοριακές συνθήκες και τα κακοσυντηρημένα οδοστρώματα που συναντούνται στα περισσότερα οδικά δίκτυα της χώρας και επιδεινώνονται ακόμη περισσότερο από τις εκάστοτε άσχημες καιρικές συνθήκες, τη βροχή, την υγρασία ή τη χιονόπτωση, Β) η κακή συντήρηση των μοτοσικλετών, (έλλειψη φώτων, φθαρμένα ελαστικά και φρένα) Γ) η απουσία προστατευτικού ιματισμού (ανακλαστικά γιλέκα, επιγονατίδες, αντιανεμικά μπουφάν, ολόσωμες φόρμες με ειδική ενίσχυση, γάντια κ.τ.λ), αλλά και λοιπού εξοπλισμού (κράνος), Δ) η έλλειψη εκπαίδευσης, επιμόρφωσης για ασφαλείς μεθόδους και πρακτικές οδήγησης Ε) ψυχογενείς κίνδυνοι όπως το εργασιακό άγχος και η μεγάλη χρονική πίεση για παράδοση πακέτου στην ώρα του, ΣΤ) αλλά και η κόπωση που σχετίζεται με την πολύωρη οδήγηση και την ταυτόχρονη εγρήγορση των αντανακλαστικών, Ζ) η επικίνδυνη οδηγητική συμπεριφορά των δικυκλιστών ιδιαίτερα στις νεαρές ηλικίες καθώς και Η) η χρήση κινητού που συνδέεται με την απόσπαση προσοχής είναι ίσως οι βασικότερες αιτίες που καθιστούν τους ταχυμεταφορείς - ταχυδιανομείς πιο ευάλωτους στην εμπλοκή τους σε τροχαίο εργατικό ατύχημα, απειλώντας τη ζωή και την σωματική τους ακεραιότητα.

Σε αυτό σημείο να αναφέρουμε ότι πέραν των παραπάνω ο *Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία των Εργαζομένων* EU-OSHA στην ετήσια έκθεσή του σχετικά με την καθοδήγηση ορθών πρακτικών για τη διανομή με ποδήλατα και μοτοσικλέτες, αναφέρει ως πηγές κινδύνου και κινδύνους που αφορούν στους διανομείς με μοτοσικλέτες, τη μοναχική φύση εργασίας, την επαφή με πελάτες: κίνδυνος πρόκλησης σωματικής βίας (buiilling), εκφοβισμού από επιθετικούς, μεθυσμένους και υπό την επήρεια ναρκωτικών ουσιών πελάτες, την εργασία τη νύχτα, το χειρισμό χρημάτων (συχνά πέφτουν θύματα κλοπών), αλλά και το θόρυβο. Τα επίπεδα θορύβου που έχουν καταγραφεί με μοτοσικλέτες που τρέχουν με ταχύτητα 70 mph (112 km/h) υπερβαίνουν τα 105 dB(A), σύμφωνα με τον OSHA (<http://osha.europa.eu>).

Αναλύοντας και ομαδοποιώντας τους παραπάνω παράγοντες επαγγελματικής επικινδυνότητας για πρόκληση βλαβών στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, παρακάτω θα αναφερθούμε στους φυσικούς και ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, αλλά στην επικίνδυνη οδηγητική συμπεριφορά και στην κόπω-

ση ως παράγοντες πρόκλησης βλαβών στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

ΦΥΣΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΩΣ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ ΒΛΑΒΩΝ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΥΚΛΙΣΤΩΝ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΝΟΜΕΩΝ

Σε αυτό το σημείο θα αναφερθούμε στους λεγόμενους «φυσικούς παράγοντες» του εργασιακού περιβάλλοντος των δικυκλιστών οι οποίοι αποτελούν κίνδυνο όχι μόνο για την υγεία αλλά και για την ασφάλεια των εργαζομένων μιας και μπορούν να προκαλέσουν ατύχημα. Σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνονται κίνδυνοι που προέρχονται από την έκθεση των εργαζομένων στο θόρυβο, τις δονήσεις και κραδασμούς, τις χαμηλές και υψηλές θερμοκρασίες, την υγρασία, την ατμοσφαιρική ρύπανση.

Όλοι αυτοί οι παράγοντες επιδρώντας με διάφορους παθογενετικούς μηχανισμούς στον ανθρώπινο οργανισμό μπορούν να προκαλέσουν βλάβη στην υγεία των εργαζομένων αλλά και εργατικό τροχαίο ατύχημα στη συγκεκριμένη περίπτωση που εξετάζουμε.

α. Θόρυβος

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία των Εργαζομένων EU-OSHA στην ετήσια έκθεσή του σχετικά με την καθοδήγηση ορθών πρακτικών για τη διανομή με ποδήλατα και μοτοσικλές, επισημαίνει ως πηγή κινδύνου το θόρυβο. Πιο συγκεκριμένα τονίζει ότι τα επίπεδα θορύβου που έχουν καταγραφεί με μοτοσικλές που τρέχουν με ταχύτητα 70 m/h (112 km/h) υπερβαίνουν τα 105 dB(A), σύμφωνα με τον OSHA (<http://osha.europa.eu>)

Στην Ιατρική της Εργασίας ως θόρυβος ορίζεται κάθε ανεπιθύμητο, ενοχλητικό ή δυσάρεστο για τον άνθρωπο ηχητικό ερέθισμα (Δρίβας Σ. και άλλοι, 2000). Ενώ ως ήχος ορίζεται κάθε μεταβολή της πίεσης του αέρα ή άλλου μέσου, η οποία είναι ικανή να ερεθίσει την αίσθηση της ακοής και να γίνει αντιληπτή από τον άνθρωπο.

Σύμφωνα με την Εργατική Νομοθεσία και το Π.Δ. 149/2006 «Ελάχιστες προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας όσον αφορά την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (θόρυβος) σε εναρμόνιση με την οδηγία 2003/10/ΕΚ (ΦΕΚ 159/Α/28.07.2006), άρθρο 3, παρ. α) οι ανώτερες τιμές έκθεσης για ανάληψη δράσης (από τους εργοδότες) ισούται με 85db(A).

Οι επιπτώσεις του θορύβου στον οργανισμό μπορούν να ταξινομηθούν σε: α. Επιδράσεις στην ακοή, β. και σε μη ακουστικές επιδράσεις. Οι μη ακουστικές επιδράσεις αφορούν κυρίως το νευρικό σύστημα, τις ψυχικές λειτουργίες, το κυκλοφορικό, το γαστρεντερικό, το ενδοκρινικό και άλλα συστήματα του

ανθρώπινου οργανισμού. Είναι γνωστό ότι οι εκτεθειμένοι στο θόρυβο εργαζόμενοι παρουσιάζουν συχνά υπέρταση, ταχυκαρδία, διαταραχές στην πέψη, δυσκολία στη συγκέντρωση, πονοκεφάλους, διαταραχές στον ύπνο, σωματική κόπωση εκνευρισμό, υπερένταση, άγχος καθώς και διαταραχές στη συμπεριφορά. Ο θόρυβος δρα στο κεντρικό νευρικό σύστημα προκαλώντας αλλοιώσεις στο ηλεκτροεγκεφαλογράφημα επιβράδυνση του χρόνου αντίδρασης και αύξηση των λαθών (Δρίβας Σ., 2008), μείωση της ατομικής προσοχής και αντίληψης με κίνδυνο πρόκλησης εργατικού ατυχήματος (Κρασίτης Ι. και άλλοι, 1996). Όταν κάποιος εργαζόμενος εκτίθεται σε υψηλές στάθμες θορύβου ακόμη και για μικρά χρονικά διαστήματα υφίσταται παροδική απώλεια της ακουστικής του ικανότητας (Κρασίτης Ι. και άλλοι, 1996). Γεγονός που πιθανώς θα δημιουργήσει πρόβλημα στην οδηγητική συμπεριφορά του δικυκλιστή αποσπώντας του την προσοχή ενώ αυτός χρειάζεται συνεχή εγρήγορση και υψηλά αντανακλαστικά, ώστε να αντιλαμβάνεται, να «ακούει» τον τρόπο που κινούνται οι άλλοι οδηγοί γύρω του.

β. Ατμοσφαιρική ρύπανση

Η ατμοσφαιρική ρύπανση στην Ευρώπη εντείνεται κάθε χρόνο. Η αστική κυκλοφορία ευθύνεται για το 40% των εκπομπών CO₂ και για το 70% των εκπομπών άλλων ρύπων από τις οδικές μεταφορές (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2007). Σύμφωνα με το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και το ειδικό φυλλάδιο που εξέδωσε οι ατμοσφαιρικοί ρύποι που ταλαιπωρούν τους κατοίκους των μεγάλων αστικών κέντρων αποτελούν επίσης επιβαρυντικούς παράγοντες για την επαγγελματική υγεία των οδηγών των αστικών μέσων μεταφοράς (λεωφορεία, τραμ, τρόλεϋ, μετρό, ηλεκτρικός), καθώς είναι αναγκασμένοι να ασκούν την καθημερινή επαγγελματική τους δραστηριότητα εκτεθειμένοι στα μικροσωματίδια που αιωρούνται στην ατμόσφαιρα. Και αν απειλείται η υγεία των οδηγών τετρακίνητων οχημάτων που οδηγούν μέσα σε κλωβό τρομάζουμε να φανταστούμε πόσο απειλείται η υγεία των δικυκλιστών ταχυμεταφορέων - διανομέων που κυκλοφορούν καθόλη τη διάρκεια της βάρδιας τους εκτεθειμένοι στην ατμοσφαιρική ρύπανση των μεγάλων αστικών κέντρων της χώρας μας.

Η σκόνη, στην οποία οφείλεται η λεγόμενη σωματιδιακή αερόφερτη ρύπανση των αστικών κέντρων, αποτελείται από ένα μείγμα στερεών ή υγρών αιωρούμενων στον αέρα μικροσωματιδίων, διαφορετικής διαμέτρου και χημικής σύστασης. Πρόκειται για ένα μείγμα που περιέχει ιχνοστοιχεία, χαλκό, κάδμιο, μόλυβδο, νικέλιο, ψευδάργυρο, αμιάντο, νιτρικά άλατα αρωματικούς υδρογονάνθρακες, θειούχες και αζωτούχες ενώσεις κ.λ.π. Η ικανότητα της σκόνης να προκαλεί βλάβες στην ανθρώπινη υγεία, δεν εξαρτάται μόνο από τη θέση εναπόθεσης των σωματιδίων της στο αναπνευστικό σύστημα, αλλά και από το είδος των τοξικών ουσιών που μεταφέρουν τα σωματίδια αυτά (βαρέα μέταλλα, βενζόλιο, νιτρικά άλατα, αρωματικούς υδρογονάνθρακες, θειούχες και αζωτούχες ενώσεις, μονοξείδιο του άνθρακα κ.λ.π.). Η σωματιδιακή αερόφερτη ρύπανση των αστικών

κέντρων, κατά κύριο λόγο προέρχεται από τη βιομηχανική δραστηριότητα (κάδμιο, μόλυβδος, νικέλιο, ψευδάργυρος, νιτρικά άλατα, αρωματικοί υδρογονάνθρακες, θειούχες και αζωτούχες ενώσεις κ.λ.π.), την κυκλοφορία των οχημάτων παλιάς αλλά και νέας τεχνολογίας (αέρια καύσης, τριβή ελαστικών, τριβή φρένων και συμπλεκτών, φθορά οδοστρώματος κ.λ.π.), καθώς επίσης και από τα συστήματα κεντρικής θέρμανσης με πετρέλαιο (προϊόντα ατελούς καύσης. αρωματικούς υδρογονάνθρακες, θειούχες και αζωτούχες ενώσεις).

Τα τελευταία χρόνια διάφορες επιδημιολογικές μελέτες έχουν αποδείξει ότι οι κάτοικοι αλλά και οι εργαζόμενοι στα μεγάλα αστικά κέντρα, εμφανίζουν μια αυξημένη νοσηρότητα η οποία σχετίζεται άμεσα με την έκθεση σε σωματιδιακή ρύπανση. Τα αιωρούμενα σωματίδια και ιδιαίτερα αυτά με διάμετρο μεταξύ 10 και 2,5 μm ($\text{A}\Sigma_{10}$ και $\text{A}\Sigma_{2,5}$), προκαλούν οξεία φαινόμενα όπως αλλεργικά και ασθματικά επεισόδια, καθώς επίσης και διάφορες καρδιολογικές διαταραχές (ισχαιμικά επεισόδια). Η χρόνια έκθεση σχετίζεται άμεσα με την εκδήλωση χρόνιων αναπνευστικών ασθενειών όπως η χρόνια βρογχίτιδα, το βρογχικό άσθμα κ.λπ. Επίσης η σωματιδιακή ρύπανση ευθύνεται για την εκδήλωση διάφορων μορφών καρκίνου αλλά και καρδιοαγγειακών νοσημάτων.

γ. Κραδασμοί

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία EU-OSHA στους κύριους φυσικούς κινδύνους και πηγές κινδύνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, οδηγών, στις οδικές μεταφορές περιλαμβάνονται: η έκθεση σε κραδασμούς και η παρατεταμένη καθιστική εργασία. (Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφέρουμε ότι ο τομέας των οδικών μεταφορών περιλαμβάνει οδηγούς ημιφορτηγών και φορτηγών, οδηγούς ταξί και ιδιωτικούς οδηγούς, οδηγούς λεωφορείων και πούλμαν, καθώς και διανομείς που χρησιμοποιούν ποδήλατα και μοτοσικλέτες). Οι οδηγοί εκτίθενται σε δονήσεις και κρούσεις που προέρχονται από το κάθισμα και το έδαφος. Οι δικυκλιστές συχνά εξαιτίας κακού οδοστρώματος (π.χ. λακούβες, ξαφνικά σαμάρια και βυθίσματα, εμπόδια) δέχονται κραδασμούς οι οποίοι είναι εντονότεροι και πιο επικίνδυνοι όταν τα δίτροχα οχήματα τους φέρουν ανεπαρκή ή ελαττωματικά συστήματα ανάρτησης ή φθαρμένα ελαστικά. Συνίσταται λοιπόν η ειδική ζώνη συγκράτησης της μέσης που φέρει ο δικυκλιστής για να συγκρατεί τη σπονδυλική στήλη, να προστατεύει τα νεφρά και τα υπόλοιπα μέρη του σώματος στην περιοχή της μέσης.

Οι κραδασμοί είναι μηχανικές ταλαντώσεις που μεταφέρονται μέσω στερεών σωμάτων άμεσα ή έμμεσα στον ανθρώπινο οργανισμό. Η δημιουργία κραδασμών οφείλεται σε διάφορες αιτίες. Στους χώρους εργασίας οι κραδασμοί μπορεί να προκληθούν από τη λειτουργία μηχανημάτων, οχημάτων, ελκυστήρων και άλλου εξοπλισμού εργασίας.

Η συχνή έκθεση σε δονήσεις και σε επαναλαμβανόμενες κρούσεις επαρκώς έντονες επί αρκετούς μήνες ή χρόνια, μπορεί να προκαλέσει τραυματισμούς των σπονδύλων και των δίσκων της σπονδυλικής στήλης. Όσο πιο μακροχρόνια είναι η έκθεση και όσο υψηλότερο το επίπεδο των δονήσεων, τόσο πιο πιθανό είναι ο εκτιθέμενος να υποφέρει από πόνους στη μέση. Εκτός από τον πόνο χαμηλά στην πλάτη οι δονήσεις, αν και πιο σπάνια, μπορεί να προκαλέσουν πόνο στον αυχένα (μπορεί να προέλθει από κραδασμούς ή βίαιες προσκρούσεις, ατυχήματα) και στον ώμο καθώς και πεπτικές διαταραχές (ναυτία, δυσκολία στην πέψη), αλλά και διαταραχές στην ισορροπία και τις κινήσεις (Δρίβας, Σ. και άλλοι, 2000).

δ. Υψηλές - χαμηλές θερμοκρασίες

Οι εκάστοτε καιρικές συνθήκες ως φυσικός παράγοντας επαγγελματικής επικινδυνότητας επηρεάζουν τις συνθήκες οδήγησης των εργαζομένων δικυκλιστών και μπορούν να συντελέσουν στην πρόκληση ασθενειών και ατυχημάτων ειδικά σε συνδυασμό με κακό οδόστρωμα.

Κατά τη διάρκεια του θέρους και ιδιαίτερα σε περίοδο που δημιουργούνται ειδικές συνθήκες με αύξηση της θερμοκρασίας και της σχετικής υγρασίας-καύσωνα, η θερμική καταπόνηση μπορεί να προκαλέσει σοβαρές βλάβες στην υγεία των εργαζομένων και προβλήματα στη παραγωγική διαδικασία. Ιδιαίτερα δε στις πόλεις που το φαινόμενο επιτείνεται από τη ρύπανση του περιβάλλοντος.

Παρά τις διακυμάνσεις της θερμοκρασίας του περιβάλλοντος ο οργανισμός του ανθρώπου έχει την ικανότητα να προσαρμόζεται και να διατηρεί σταθερή τη θερμοκρασία του. Αυτό το κατορθώνει μόνο μέχρι ενός ορίου (43°C) πέρα από το οποίο δεν μπορεί να αντιδράσει.

Όταν λοιπόν η θερμοκρασία του περιβάλλοντος ξεπεράσει ορισμένα όρια, ανεκτά από τον ανθρώπινο οργανισμό σε συνέργεια με ορισμένους άλλους παράγοντες (υγρασία, άπνοια κ.λ.π.) ο εργαζόμενος καταπονείται θερμικά και δημιουργούνται εις βάρος του διάφορες λειτουργικές διαταραχές και νοσηρά φαινόμενα ποικίλου βαθμού βαρύτητας.

Σε ότι αφορά ειδικότερα στους δικυκλιστές, γνωρίζουμε το ανθρώπινο σώμα ανταλλάσει θερμότητα με το περιβάλλον με τέσσερις τρόπους: εξαγωγή θερμότητας, μεταφορά αυτής, ακτινοβολία, εξάτμιση (μέσω εφίδρωσης). Όταν η θερμοκρασία του περιβάλλοντος είναι κάτω από την κανονική θερμοκρασία του σώματος (37°C), όλοι οι παραπάνω τρόποι μπορούν να βοηθήσουν στον αερισμό του και ο άνεμος με τον οποίο το σώμα έρχεται σε επαφή κατά την οδήγηση μπορεί να βοηθήσει στην ψύξη του. Όταν όμως η θερμοκρασία του περιβάλλοντος ανεβαίνει πάνω από τους 37°C, δηλαδή σε συνθήκες καύσωνα, τότε ο μοναδικός μηχανισμός που "δουλεύει" είναι η εφίδρωση. Η υπερβολική εφίδρωση έχει ως συνέπεια την αφυδάτωση του οργανισμού. Επιπλέον ο άνεμος κατά την οδήγηση σε συνθήκες καύσωνα δεν αποτελεί σύμμαχο του δικυκλιστή. Το αντίθετο μάλιστα καθώς υπάρχει όριο στο ρυθμό με τον οποίο ιδρώνουμε και όταν οι καιρικές

συνθήκες είναι τέτοιες που ο οργανισμός εξαντλεί όλα τα περιθώρια εφίδρωσης ο επιπλέον άνεμος κατά την οδήγηση προκαλεί επιπλέον αύξηση της θερμοκρασίας. Οι κυριότερες επιπτώσεις της αύξησης της θερμοκρασίας του σώματος και της θερμικής καταπόνησης στην υγεία είναι:

α) θερμικό έγκαυμα - εξάνθημα, β) Κράμπες θερμότητας, γ) θερμική εξάντληση δ) θερμική κατάρρευση (λιποθυμία), ε) θερμοπληξία.

ε. Χαμηλές θερμοκρασίες - βροχόπτωση

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει οι μοτοσικλετιστές είναι εκτεθειμένοι στις καιρικές μεταβολές, έχουν να αντιμετωπίσουν ολισθηρά οδοστρώματα λόγω βροχής ή παγετού, το κρύο και τη ζέστη. Σύμφωνα με έρευνα του Maids σε σύνολο 921 ατυχημάτων, οι καιρικές συνθήκες συνεισέφεραν στην πρόκληση ατυχήματος (για τους αναβάτες) στο 7,4% των περιπτώσεων.

- Όταν βρέχει ο συντελεστής τριβής της ασφάλτου μειώνεται δραματικά και η ολισθηρότητα αυξάνεται. Η βροχή αναμιγνύεται με τους ρύπους και τα λάδια επάνω στο οδόστρωμα και έτσι δημιουργούνται συνθήκες κατάλληλες για ολίσθηση του δίκυκλου οχήματος.

- Τα ελαστικά της μοτοσικλέτας δεν ζεσταίνονται, μειώνοντας ακόμη περισσότερο την πρόσφυση. Στην οδήγηση με βροχή τα λάστιχα χάνουν το 50-70% της πρόσφυσής τους.

- Οι διαχωριστικές λωρίδες και οι «ζέβρες» (διαβάσεις για τους πεζούς) αποκτούν πρόσφυση πετρελαιοκηλίδας.

- Η ορατότητα του μοτοσικλετιστή μειώνεται, είτε γιατί η ζελατίνα θολώνει από μέσα, είτε γιατί ψεκάζεται εξωτερικά από το σπρέι «λάσπης» που σηκώνουν τα άλλα οχήματα.

Αν στις παραπάνω συνθήκες προσθέσουμε τη βιασύνη και το άγχος του δικυκλιστή ταχυδιανομέα - ταχυμεταφορέα για παράδοση πακέτου στην ώρα του αλλά και την κυκλοφοριακή συμφόρηση των μεγάλων αστικών περιοχών που επιδεινώνεται λόγω βροχόπτωσης τότε καταλαβαίνουμε την αυξημένη επικινδυνότητα του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Η πίεση και το stress που αυτή δημιουργεί είναι αιτία για πολλά οδικά ατυχήματα, καθώς η ψυχολογική πίεση που νιώθει ο αναβάτης, τον οδηγεί σε λάθος αποφάσεις και εκτιμήσεις.

Για την ορθότερη οδηγητική συμπεριφορά των δικυκλιστών σε συνθήκες βροχόπτωσης προτείνονται συγκεκριμένα μέτρα όπως έλεγχος ελαστικών για φθορές, μείωση ταχύτητας, έλεγχος πέδησης, μικρές κλίσεις στις στροφές, διατήρηση απόστασης από το προπορευόμενο όχημα (συνήθως λόγω θόλωσης καθρεφτών και πίσω τζαμιού οι δικυκλιστές δεν γίνονται ορατοί από οδηγούς άλλων οχημάτων), αποφυγή απότομων φρεναρισμάτων, χρησιμοποίηση κατάλληλων μέσων ατομικής προστασίας και αδιάβροχου προστατευτικού ιματισμού κ.λ.π.

Τέλος σε ότι αφορά στην οδήγηση μηχανοκίνητου δικύκλου σε συνθήκες παγετού, όπως είναι γνωστό ο πάγος κάνει τους δρόμους να γλιστράνε, προκαλώντας το λεγόμενο φαινόμενο της ολίσθησης, κατά το οποίο δημιουργείται στην επιφάνεια του εδάφους μια λεπτή στρώση πάγου με αποτέλεσμα τα ελαστικά του οχήματος να μην έχουν καλή πρόσφυση με το οδόστρωμα. Το δίκυκλο όχημα γλιστρά πάνω στο δρόμο έχοντας περισσότερες πιθανότητες πτώσης ή εμπλοκής σε τροχαία σύγκρουση.

Σε ότι αφορά τώρα στις επιπτώσεις του παγετού στην υγεία στη βιβλιογραφία αναφέρεται (Σ. Δρίβας, 2008) ότι όταν ο ανθρώπινος οργανισμός εκτίθεται σε ένα πολύ ψυχρό εργασιακό περιβάλλον μπορούν να υπάρξουν διαταραχές στους μηχανισμούς της θερμορύθμισης, εφόσον το ποσόν της θερμότητας που αποδίδεται μέσω των παθητικών μηχανισμών της θερμοαποβολής στο περιβάλλον, είναι μεγαλύτερο από το ποσόν της θερμότητας που παράγει ενδογενώς ο οργανισμός. Αυτό το αρνητικό θερμικό ισοζύγιο οδηγεί σε μία μείωση της κεντρική θερμοκρασίας του οργανισμού (υποθερμία), που προκαλεί διαταραχές στο κεντρικό νευρικό σύστημα και το μυοκάρδιο καθώς επίσης και στο κέντρο της αναπνοής που βρίσκεται στον προμήκη μυελό. Η επιμονή και συνεχής ενεργοποίηση των μηχανισμών της θερμορύθμισης, για την παραγωγή και εξοικονόμηση θερμότητας, επηρεάζει αρνητικά και τις επιφάνειες του σώματος που είναι εκτεθειμένες στο ψυχρό εργασιακό περιβάλλον, οι οποίες μπορούν να παρουσιάσουν ανατομικές και ιστολογικές αλλοιώσεις.

Τα κρυοπαγήματα αναφέρονται από τη *Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου* (Σ.Β.Ε.Ο.Δ.) ως μία από τις συνηθέστερες επαγγελματικές ασθένειες των δικυκλιστών αποτελούν ιστολογικές αλλοιώσεις που οφείλονται κατά κύριο λόγο στην ισχαιμία που προκαλεί η έντονη αγγειοσυστολή. Πρέπει να προσθέσουμε ότι η συχνή εναλλαγή θερμοκρασιακών καταστάσεων (ζέστη - κρύο), ευθύνεται για την εκδήλωση παθολογιών του μυϊκού (ψύξης) καθώς επίσης και για την ανάπτυξη διαφόρων μικροβιακών νοσημάτων του αναπνευστικού συστήματος (Σ. Δρίβας, 2008).

Για την προστασία της υγείας των εργαζομένων από τις συνέπειες των δυσμενών καιρικών συνθηκών (ψύχος, βροχόπτωση, υγρασία) και την αποφυγή ασθενειών στους δικυκλιστές (εποχικού χαρακτήρα κρυολογήματα, λοιμώξεις αναπνευστικού κ.λ.π., εποχικές αλλεργίες κ.λ.π.) οι εργοδότες με τη συνδρομή και τη σύμφωνη γνώμη του Τεχνικού Ασφαλείας πρέπει να χορηγούν σε αυτούς τον απαιτούμενο προστατευτικό εξοπλισμό - ιματισμό.

ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ ΒΛΑΒΩΝ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΥΚΛΙΣΤΩΝ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΝΟΜΕΩΝ

Σημαντικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στον κόσμο της εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες έφεραν στην επιφάνεια νέους κινδύνους στον κλάδο της

ασφάλειας και της υγείας της εργασίας πέρα από τους ως τώρα γνωστούς και «παραδοσιακούς» φυσικούς, βιολογικούς, και χημικούς κινδύνους. Η αντικατάσταση της χειρωνακτικής εργασίας από την πνευματική, η αντικατάσταση των ογκωδών επικίνδυνων μηχανημάτων που απαιτούσαν συγκεκριμένους χειρισμούς από την νανοτεχνολογία και η αυτοματοποίηση της εργασίας, είχαν ως αποτέλεσμα να αναδειχθούν νέοι κίνδυνοι πιο δύσκολα αναγνωρίσιμοι στην αρχή, λόγω της μη άμεσης σωματικής βλάβης, αλλά της πρόκλησης πιο σύνθετων προβλημάτων υγείας που αφορούν στην πνευματική και ψυχική υγεία και γενικότερα στην ευεξία των εργαζομένων. Πρόκειται για τους λεγόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που οφείλονται στην εργασία και οι οποίοι αναγνωρίστηκε ότι αποτελούν μία από τις σημαντικότερες σύγχρονες προκλήσεις για την υγεία και ασφάλεια και σχετίζονται με προβλήματα στον χώρο εργασίας, όπως το εργασιακό άγχος, η βία, οι παρενοχλήσεις και ο εκφοβισμός. Επιπλέον διάφορα στοιχεία υποδηλώνουν ότι το άγχος σχετίζεται με υστέρηση στην απόδοση, υπολειτουργία του τμήματος ή του οργανισμού στον οποίο εργάζεται κανείς, αύξηση των απουσιών και των ατυχημάτων (Επιτροπή Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας SLICK www.av.se/slic20012).

Σε μία προσπάθεια να κατανοήσουμε ή να δώσουμε έναν ορισμό του ψυχοκοινωνικού θα λέγαμε ότι είναι η αλληλεπίδραση μεταξύ «ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων». Αυτό σημαίνει αλληλεπίδραση και προς τις δύο κατευθύνσεις δηλαδή από τους κοινωνικούς παράγοντες προς στους ψυχολογικούς και αντίστροφα. Σύμφωνα τώρα με τη *Διεθνή Οργάνωση Εργασίας* οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκύπτουν από τις σχέσεις αλληλεπίδρασης μεταξύ: αφ' ενός του αντικειμένου, της οργάνωσης και της διοικητικής πρακτικής της εργασίας σε δεδομένο εργασιακό περιβάλλον και αφ' ετέρου των ικανοτήτων και αναγκών των εργαζομένων. Αυτές οι σχέσεις αλληλεπίδρασης δύνανται να επηρεάσουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων μέσω της προσωπικής τους αντίληψης αλλά και μέσω της φυσικής τους έκθεσης σε αυτές (International Labour Organization, 1986).

Πιο απλά οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι μπορούν να οριστούν ως οι πιυχές του σχεδιασμού της εργασίας καθώς και της οργάνωσης και της διαχείρισης της εργασίας, και των κοινωνικών και περιβαλλοντικών πλαισίων της που μπορούν να προκαλέσουν ψυχολογική, κοινωνική ή σωματική βλάβη στον εργαζόμενο (Επιτροπή Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας SLICK www.av.se/slic20012).

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι οφείλονται σε θέματα οργάνωσης της εργασίας (π.χ. εντατικοποίηση, μονότονη εργασία, βάρδιες), σε ψυχολογικούς παράγοντες (π.χ. ηθική παρενόχληση), σε εργονομικούς παράγοντες (π.χ. μη εργονομικός σχεδιασμός της θέσης εργασίας) και σε αντίξοες συνθήκες εργασίας (π.χ. καιρικές).

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι ως αποτέλεσμα του άγχους μπορούν να επηρεάσουν τόσο την ψυχική όσο και τη σωματική υγεία, άμεσα ή έμμεσα. Η λέξη άγχος προέρχεται από τις λατινικές λέξεις: *Strictus* = σφιχτός - στενός και *Stringere* =

κάνω κάτι πιο σφικτό. Stress είναι η ψυχολογική, φυσιολογική ή συμπεριφορική διαδικασία προσαρμογής σε γεγονότα (stressors) τα οποία απειλούν την ομοιοστασία, δηλ. την τάση προς σταθεροποίηση των φυσιολογικών καταστάσεων του οργανισμού και η διατήρηση της ψυχικής σταθερότητας (Hans Selye, 1971).

Τα τελευταία χρόνια διάφοροι διεθνείς οργανισμοί έχουν λάβει πρωτοβουλίες ώστε να αυξηθεί η ενημέρωση σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στον εργασιακό χώρο. Για παράδειγμα το 1999 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο πίεσε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναλύσει τα νέα προβλήματα που δεν καλύπτονταν από την τότε υπάρχουσα νομοθεσία, όπως το άγχος, η κούραση και η επιθετικότητα. Επιστημάνθηκε επίσης ότι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες ήταν, εκείνη τη στιγμή, μεταξύ των μέγιστων απειλών της υγείας των εργαζομένων.

Ο *Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας* (Π.Ο.Υ.), σε σύσκεψη Υπουργών για την Ψυχική Υγεία το 2005, τόνισε τη σημασία της ψυχικής υγείας και της ευημερίας, της πρόληψης, της θεραπείας, της περιθάλψης και της αποκατάστασης για τα προβλήματα ψυχικής υγείας που αναφέρονται επίσης στον εργασιακό χώρο, αναγνωρίζοντας το σημαντικό ρόλο της έρευνας.

Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι έχουν λάβει επίσης μέτρα να αντιμετωπίσουν αυτά τα ζητήματα με τη σύναψη δύο εθελοντικών συμφωνιών - πλαίσιο για το άγχος στον εργασιακό χώρο (2004) και την παρενόχληση και βία στην εργασία (2007). Έρευνες του *Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας* το 2005 και 2007 έδειξαν ότι το εργασιακό άγχος είναι μια από τις συνηθέστερες αναφερόμενες αιτίες ασθένειας από τους εργαζομένους και έχει επιπτώσεις σε περισσότερα από 40 εκατομμύρια ανθρώπους σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μάλιστα η τέταρτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας (EASHW, 2007), έδειξε ότι το 2005 το 20% των εργαζομένων από το την Ε.Ε. των 15 κρατών και το 30% από τα 10 νέα μέλη κράτη πίστευαν ότι η υγεία τους διατρέχει κίνδυνο λόγω του εργασιακού άγχους (από τους εργαζομένους που το δήλωσαν ότι η εργασία επηρεάζει την υγεία τους). Το 2002, το ετήσιο οικονομικό κόστος του άγχους που οφείλεται στην εργασία στην Ε.Ε. των 15 υπολογίστηκε 20 εκατομμύρια ευρώ.

Η Έρευνα των συνθηκών Εργασίας του 2007 έδειξε ακόμη ότι πέρα από το εργασιακό άγχος, οι εργαζόμενοι εκτίθενται και σε άλλους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες έτσι το 6% του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε. είχε εκτεθεί σε απειλές σωματικής βίας, το 4% στη βία από άλλους ανθρώπους και το 5% σε εκφοβισμό ή και παρενόχληση στην εργασία κατά τη διάρκεια των δώδεκα προηγούμενων μηνών.

Ειδικότερα πάλι όσον αφορά στο εργασιακό άγχος έρευνες έχουν δείξει ότι αυτό εμφανίζεται συχνότερα στους τομείς της υγείας (συμπεριλαμβανομένης και της Πρόνοιας), των μεταφορών και των υπηρεσιών. Έτσι στοιχεία Ευρωπαϊκών ερευνών έδειξαν ότι στην Ελλάδα το 54% των εργαζομένων στους τομείς υγείας - εκπαίδευσης δήλωσε ότι βιώνει εργασιακό άγχος, ενώ στους τομείς των

μεταφορών το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων που δήλωσαν ότι βιώνουν εργασιακό άγχος ήταν 65%.

Επιπλέον σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές έρευνες για τις συνθήκες εργασίας και την επιστημονική βιβλιογραφία κάποιοι επαγγελματίες διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο από διάφορες μορφές βίας. Το 2005, απειλές σωματικής βίας αναφέρθηκαν από εργαζόμενους στους τομείς της εκπαίδευσης και της υγείας (14,6%), των μεταφορών και των επικοινωνιών (9,8%), των ξενοδοχείων και των εστιατορίων (9,3 και των υπηρεσιών, των καταστημάτων και των αγορών (9,2%). Την εκδήλωση της σωματικής βίας (από άτομα εκτός υπηρεσίας) βίωσε 8,4% των εργαζομένων στην εκπαίδευση και την υγεία, το 7,4% στα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια το 7,2% στις μεταφορές και στις επικοινωνίες και το 6,8% στην παροχή υπηρεσιών των καταστημάτων και των αγορών. Η παρενόχληση αναφέρθηκε κυρίως στους κλάδους των ξενοδοχείων και των εστιατορίων (από το 8,6% των εργαζομένων) της εκπαίδευσης και της υγείας (7,8%) και των μεταφορών και των επικοινωνιών (6,9%). Ανεπιθύμητη σεξουαλική παρενόχληση αναφέρθηκε από το 3,9% των εργαζομένων σε ξενοδοχεία και εστιατόρια, 2,7% στην εκπαίδευση και την υγεία και το 2,6% στις μεταφορές και τις επικοινωνίες (Επιτροπή Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας SLICK www.av.se/slic, 20012).

Οι ψυχοκοινωνικοί λοιπόν κίνδυνοι απ' ότι φάνηκε επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους στον τομέα των μεταφορών στον οποίο ανήκουν και οι δικυκλιστές ταχυμεταφορείς και διανομείς φαγητού delivery. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας των Αρβανιτογεώργου Α., 2002 και άλλοι για λογαριασμό του Σ.Ε.Π.Ε., το 2002 το 65,51% των εργαζομένων στις εταιρίες των μεταφορών δήλωσε ότι αισθάνεται εργασιακό άγχος κατά την εκτέλεση της εργασίας του ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους εργαζόμενους στα εστιατόρια ήταν 16,17%.

Το 78,95% των εργαζομένων στις ταχυμεταφορές δήλωσε ότι υπάρχει μεγάλη χρονική πίεση κατά την εργασία τους ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους εργαζόμενους στα εστιατόρια ήταν 12,5%. Τέλος το 72,4% των εργαζομένων στις εταιρίες ταχυμεταφορέων δήλωσαν ότι αισθάνονται κόπωση κατά την εργασία τους, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους εργαζόμενους στα εστιατόρια ήταν 35,29% (Αρβανιτογεωργίου Α. και άλλοι, 2002).

Μιας και όπως έχει αποδειχθεί το εργασιακό άγχος στον τομέα των μεταφορών και ειδικότερα των ταχυδιανομών με μοτοσικλέτα συνδέεται άμεσα με τον συχνό απουσιασμό από την εργασία, την πρόκληση τροχαίων εργατικών ατυχημάτων και την πρόκληση βλαβών στη ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων και μιας και οι εργαζόμενοι σ' αυτόν τον τομέα συχνά έρχονται αντιμέτωποι με ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όπως βία, απειλές και εκφοβισμό (εκτός του χώρου εργασίας), επειδή ακριβώς μεταφέρουν χρήματα ή εργάζονται βραδινές ώρες και συχνά μπορούν να πέσουν θύματα παρενοχλήσεων, λόγω και της μοναχικής φύσης της εργασίας τους, από μεθυσμένους ή από υπό την επήρεια άλλων ναρκωτικών ουσιών πελάτες, γι' αυτόν ακριβώς το λόγο πρέπει να λαμβάνονται

από τους εργοδότες ουσιαστικά μέτρα πρόληψης για την αποφυγή ή έστω τον μετριασμό των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που απειλούν τους εργαζόμενους.

ΕΠΙΘΕΤΙΚΗ ΟΔΗΓΗΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Σύμφωνα με διεθνή μελέτη του *National Highway Traffic Safety Administration* (NHTSA, 2005) το 66% των τροχαίων οδικών ατυχημάτων προκαλούνται από τους οδηγούς που εκδηλώνουν ριψοκίνδυνη ή επιθετική συμπεριφορά (NHTSA, 2005). Ο όρος που χρησιμοποιεί το *National Highway Traffic Safety Administration* για να εξηγήσει την παραπάνω συμπεριφορά είναι η λεγόμενη επιθετική οδήγηση και ορίζεται ως «δράση των οχημάτων που διακινδυνεύουν ή μπορούν να αποτελέσουν κίνδυνο για ανθρώπους ή και ιδιοκτησίες αυτών».

Η επιθετική οδηγητική συμπεριφορά αναγνωρίστηκε πρώτα από канаδοὺς ψυχιάτρους (Tillman and Hobbs, 1949), με την διαπίστωση ότι κάποιοι οδηγοί είναι περισσότερο επιρρεπείς σε ατυχήματα σε σχέση με άλλους και αυτό οφείλεται σε κάποιους παράγοντες συμπεριφοράς. Συνίσταται κυρίως στον μη ασφαλή χειρισμό οχήματος (συχνή ή μη ασφαλής αλλαγή λωρίδας, παράνομη προσπέραση οχημάτων είτε από λάθος μεριά – δεξιά – του δρόμου, είτε χρησιμοποιώντας την γραμμή έκτακτης ανάγκης χωρίς λόγο, ανυπακοή στη σήμανση ή σηματοδότηση, μη διατήρηση απόστασης, μη παραχώρηση προτεραιότητας) ο οποίος θέτει σε κίνδυνο τον ίδιο τον οδηγό αλλά και άλλους χρήστες του οδικού δικτύου.

Η ριψοκίνδυνη οδήγηση δεν προκύπτει μόνο από τα στοιχεία προσωπικότητας του οδηγού που ίσως να παρουσιάζει επιθετικότητα για κάποιο λόγο, αλλά αποτελεί ένα συνδυασμό παραγόντων. Κάποιοι από αυτούς είναι: η εγωιστική συμπεριφορά, η στρεσογόνα καθημερινή συμπεριφορά, τα δημόσια έργα χωρίς σωστές σημάσεις, η βιασύνη η εξαιρετική κίνηση στους δρόμους, η συμφόρηση από ΙΧ στην πόλη

Η επικίνδυνη οδηγητική συμπεριφορά και το πώς ο κάθε άνθρωπος αντιλαμβάνεται τον κίνδυνο είναι μια υποκειμενική υπόθεση που επηρεάζεται από βιολογικούς, ψυχολογικούς, κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες. Περαιτέρω η αντίληψη της επικινδυνότητας ξεπερνά το άτομο και αντανάκλα κοινωνικές, ιδεολογικές και πολιτισμικές αξίες (Σωτηριάδου Κ. και άλλοι, 2012) Τα κοινωνικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά του ατόμου ευθύνονται για το 20% περίπου των μεταβλητών που σχετίζονται με την εμπλοκή σε ατύχημα λόγω ριψοκίνδυνης οδικής συμπεριφοράς (Αγριτέλης Ι. και άλλοι, 2009).

Οι παράγοντες που επιδρούν στην οδηγητική συμπεριφορά είναι πολλοί. Ιδιαίτερη σημασία έχει ο παράγοντας άνθρωπος και ειδικότερα πως συμπεριφέρεται ο οδηγός.

Στο πλαίσιο αυτό σημαντική είναι η αυτογνωσία και η αυτοαξιολόγηση της οδηγητικής ικανότητας των ατόμων, καθώς επίσης και η αντίληψη του κινδύνου, δηλαδή η υποκειμενική αξιολόγηση της πιθανότητας να συμβεί ένα ατύχημα και

των συνεπειών του (Machin and Sankey, 2008). Οι οδηγοί διαφέρουν κατά πολύ τόσο στις ικανότητές τους καθαυτές όσο και στην αντίληψη που έχουν για τις ικανότητές τους να αντιμετωπίσουν το ενδεχόμενο ατύχημα (Schwebel et al, 2007). Ακόμη οι άνθρωποι τείνουν να πιστεύουν ότι η δική τους οδηγητική συμπεριφορά και ικανότητα είναι ανώτερη από των άλλων υπερεκτιμώντας τις δυνατότητες που έχουν για την αντιμετώπιση των διαφόρων συμβάντων που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της οδήγησης (Karlaftis et al, 2003) Περαιτέρω η αντίληψη της επικινδυνότητας ξεπερνά το άτομο και αντνακλά κοινωνικές, ιδεολογικές και πολιτισμικές αξίες. Έτσι σύμφωνα με έρευνα (Chliaoutakis et al, 1999) οι νέοι που ασχολούνται με το θέατρο τις τέχνες και τη λογοτεχνία καθώς και όσοι είναι θρήσκοι εμπλέκονται λιγότερο σε τροχαία ατυχήματα. Επιπλέον οι Έλληνες εμφανίζουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στην οδηγητική τους συμπεριφορά (Τσώχος και συν., 2005). Για παράδειγμα δεν κάνουν ποτέ πλήρη στάση στα σήματα STOP, ενώ επιταχύνουν και περνούν το πορτοκαλί φανάρι σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό απ' ό,τι άλλοι οδηγοί Ευρωπαϊκών χωρών (Papaioannou, 2007).

Όλα τα παραπάνω έχουν ιδιαίτερη σημασία στην οδήγηση καθώς οδηγούν το άτομο σε μια υπερεκτίμηση των δυνατοτήτων του, ιδιαίτερα στους νέους (Tronsmoen, 2008) με αποτέλεσμα να υποτιμούν τον κίνδυνο ή να υιοθετούν επικίνδυνη οδηγητική συμπεριφορά (Gosselin et al, 2010)

Ο ριψοκίνδυνος τρόπος ζωής των νέων ανθρώπων και η ριψοκίνδυνη οδική συμπεριφορά συνδέεται με την θεωρία της προβληματικής συμπεριφοράς που πρώτοι διατύπωσαν οι (Jessor and Jessor), με σκοπό την προώθηση ψυχολογικής εξήγησης για την ανορθόδοξη συμπεριφορά κάποιων εφήβων μέσω της εφηβικής ανάπτυξης και αποτίμησης της επιρροής που προκαλεί το λεγόμενο lifestyle, ή αλλιώς τόπος ζωής (Machin and Shankey, 2007).

Η θεωρία σημείωσε σημαντική πρόοδο όταν συμπεριέλαβε την “διακινδυνευμένη οδήγηση σαν ένα ακόμη πρόβλημα της εφηβικής συμπεριφοράς” (Jessor, 1987).

Η συγκεκριμένη θεωρία τονίζει ότι πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανόμενου και της ριψοκίνδυνης οδικής συμπεριφοράς, αλληλοσχετίζονται και αντικατοπτρίζουν μια τάση προς την παραβατική συμπεριφορά ή μια αποκλίνουσα στάση ζωής. Η πιθανότητα ότι το πρόβλημα συμπεριφοράς είναι υπαρκτό, καθορίζεται από τους εξής ψυχολογικούς παράγοντες που οδηγούν στο ρίσκο: Προσωπικότητα: αξίες, απόψεις, αισθήματα Περιβάλλον: αίσθημα του ανήκειν, οικογενειακό και σχολικό περιβάλλον Συμπεριφορά: προβληματική, συμβατική/αντισυμβατική Η προβληματική συμπεριφορά πολλές φορές είναι αποτέλεσμα εκμάθησης και άλλες αποτελεί μέσω για την επίτευξη στόχων - σκοπών (Jessor, 1987).

Η ριψοκίνδυνη οδήγηση, σαν άλλες διακινδυνευμένες συμπεριφορές εξυπηρετεί το άτομο στα εξής: Έκφραση εναντίωσης στην εξουσία των ενηλίκων Ανησυχία, ανυπομονησία Απόδειξη ενηλικίωσης Αίσθηση αποδοχής Υπέρβαση προσωπικών ορίων Επιβεβαίωση ανεξαρτησίας (Jessor et al, 1997).

Όπως έχει επισημανθεί και παραπάνω η ευάλωτη ομάδα του γενικού πληθυσμού είναι οι μικρές ηλικίες, καθώς έχει αποδειχθεί ότι ένας μεγάλος αριθμός τροχαίων ατυχημάτων στην Ελλάδα οφείλεται στη ριψοκίνδυνη οδήγηση των νέων ηλικίας 18-24 ετών (Chliaoutakis et al, 2002). Επιπλέον η ίδια έρευνα έδειξε ότι οι νέοι που έχουν έντονο τρόπο ζωής και καταναλώνουν αλκοόλ έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμπλακούν σε τροχαίο ατύχημα. Οι νέοι οδηγοί οδηγούν με πιο ριψοκίνδυνο τρόπο εξαιτίας της αυξημένης επιθυμίας που τους δημιουργεί η υψηλή ταχύτητα χωρίς να αποκλείονται κι οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες. Τους ενδιαφέρει η επίδειξη του οχήματος που κατέχουν και η απόδειξη των οδηγητικών τους ικανοτήτων. Το χαρακτηριστικό που διαφοροποιεί τους νέους από τις υπόλοιπες ηλικίες στον τρόπο που αντιλαμβάνονται τον κίνδυνο είναι η έλλειψη άγχους (φόβου για απώλεια της ζωής, μιας και αισθάνονται άρρωτοι) εφόσον αυτός ο παράγοντας για τις μεγαλύτερες ηλικίες είναι ανασταλτικός στη ριψοκίνδυνη οδήγηση (Oltedal and Rundmo, 2006). Το κοινό έδαφος για όλες τις ηλικίες είναι ο θυμός και ο εκνευρισμός. Για τους νέους αφορά κυρίως στην ανταγωνιστικότητα ενώ για τους μεγαλύτερους σε ηλικία οδηγούς παρουσιάζεται μέσα από άλλες συνθήκες. Ο εκνευρισμός είναι ο χειρότερος συνοδηγός του οδηγού. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται κυρίως στις μεγάλες πόλεις εξαιτίας της κυκλοφοριακής συμφόρησης. Πολλές φορές οι οδηγοί εκνευρίζονται λόγω του μπουλιάρισματος λόγω έλλειψης στάθμευσης ή από τις αντιδράσεις των άλλων οδηγών με αποτέλεσμα να κάνουν παράνομες προσπεράσεις ή παραβίαση άλλων κανόνων του Κ.Ο.Κ. και να εκδηλώνουν επικίνδυνη οδηγητική συμπεριφορά.

Σ' αυτό το σημείο οφείλουμε να αναλογιστούμε και να προβληματιστούμε κατά πόσο το επάγγελμα του ταχυδιανομέα - ταχυμεταφορέα δικυκλιστή συνδέεται με ριψοκίνδυνη οδηγητική συμπεριφορά όχι μόνο λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών εργασίας (κίνηση σε δύο τροχούς, εργασία την νύχτα, χρονική πίεση για παράδοση πακέτου σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, κυκλοφοριακή συμφόρηση, άσχημες καιρικές συνθήκες) αλλά και λόγω άλλων ατομικών-ψυχολογικών χαρακτηριστικών, αντιλήψεων και κοινωνικοοικονομικών συγκυριών. Όπως έχουμε πει νωρίτερα πρόκειται για ένα επάγγελμα χαμηλού κύρους, χωρίς καταξίωση και κοινωνική αναγνώριση, με χαμηλές χρηματικές απολαβές με το οποίο ασχολούνται κυρίως άτομα νεαρής ηλικίας, με όχι ιδιαίτερα υψηλό μορφωτικό επίπεδο, ή εξειδίκευση περιστασιακά έως ότου βρουν "κάτι" καλύτερο είτε ως δεύτερη απασχόληση για να συμπληρώσουν το μηνιαίο τους εισόδημα. Το τελευταίο χρονικό διάστημα λόγω της οικονομικής κρίσης υψηλός αριθμός ανθρώπων μεγαλύτερων ηλικιών λόγω ανεργίας ή για να συμπληρώσουν το μηνιαίο οικογενειακό τους εισόδημα ασχολούνται κυρίως με το επάγγελμα της ταχυδιανομής έτοιμου φαγητού. Έχει διαπιστωθεί ότι εργαζόμενοι που δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι πιο επιρρεπείς σε εργατικά ατυχήματα. Αρνητικά δε συναισθήματα για την εργασία, που έχουν να κάνουν, με αυξημένο φόρτο εργασίας, χρονική πίεση, μη τήρηση εργασιακών σχέσεων όπως τήρηση ωραρίου, καταβολή δεδουλευμένων, μη χορήγηση κατάλληλου

προστατευτικού εξοπλισμού εργασίας, μη συντήρηση δίκυκλων οχημάτων από μεριάς των εργοδοτών, όλες αυτές οι καταστάσεις μπορεί να προκαλέσουν στους εργαζόμενους συναισθήματα θυμού, οργής ή απογοήτευσης. Τα συναισθήματα αυτά αν δεν εκφραστούν ή αν δε διαχειριστούν κατάλληλα και με ωριμότητα ,ακόμη και με τη στήριξη επαγγελματιών ψυχικής υγείας, μπορεί να ωθήσουν τα άτομα σε υιοθέτηση μη ασφαλών πρακτικών εργασίας και στην προκειμένη περίπτωση σε επικίνδυνη οδηγική συμπεριφορά ως αποτέλεσμα του ζην επικινδύνως ή του δεν «βαριέσε» ως τρόπος έκφρασης παθητικής επιθετικότητας που στο τέλος στρέφεται προς τον ίδιο τους τον εαυτό μιας και παθαίνοντας κάποιο εργατικό ατύχημα βλάπτουν περισσότερο τον εαυτό τους και την οικογένειά τους και λιγότερο τον εργοδότη τους.

ΚΟΠΩΣΗ

Τα τροχαία ατυχήματα που σχετίζονται με κόπωση, με οδήγηση υπό υπνηλία και με τον ύπνο του οδηγού κατά την οδήγηση είναι ιδιαίτερα συχνά, αλλά πολλές φορές υποεκτιμούνται. Σύμφωνα με έρευνα της τροχαίας στην Ελλάδα περίπου το 1% όλων των ατυχημάτων και το 3% των θανατηφόρων ατυχημάτων οφείλονται στο γεγονός ότι οι οδηγοί αποκοιμήθηκαν ενώ οδηγούσαν (www.aodos.gr). Η αυξημένη παραμονή σε εγρήγορση, η φάση του κερκαδιανού ρυθμού κατά την νύχτα, η μειωμένη διάρκεια ύπνου, η παρατεταμένη διάρκεια οδήγησης και η χρήση υπνωτικών φαρμάκων συνεισφέρουν συνολικά στην εμφάνιση τροχαίων ατυχημάτων που σχετίζονται με υπνηλία κατά την οδήγηση ή με κόπωση κατά την οδήγηση. Επιπρόσθετα, οι μελέτες σε εργαζόμενους με εναλλαγή ωραρίου (βάρδιες), σε οδηγούς φορτηγών, σε ειδικευμένους ιατρούς, και σε πιλότους αεροπλάνων δείχνουν συνολικά αυξημένο κίνδυνο ατυχημάτων ή παρ' ολίγον ατυχημάτων λόγω στέρσης ύπνου σε αυτούς τους πληθυσμούς (Nammi G. et al, 2009).

Σχετική έρευνα της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε. για το έτος 2002 για τη διερεύνηση των συνθηκών εργασίας των οδηγών ταχυμεταφορέων και διανομέων φαγητού που χρησιμοποιούσαν δίκυκλο (Αρβανιτογεώργου Α. και άλλοι, 2002), έδειξε ότι το 72,41% των δικυκλιστών ταχυμεταφορέων αισθάνεται κόπωση κατά την ώρα της εργασίας τους, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των διανομέων έτοιμου φαγητού με δίκυκλο που αισθάνονταν κόπωση κατά την τέλεση της εργασίας τους ήταν 35,29%

Η υπνηλία αντικατοπτρίζει μια βιολογική ανάγκη, δηλαδή την ανάγκη για αποκοίμιση, μία διαδικασία η οποία είναι αποτέλεσμα του κερκαδιου ρυθμού και της ανάγκης για ύπνο.

Η υπνηλία συνοδεύεται από πολλές ψυχοφυσικές αλλαγές όπως εξασθένιση της οπτικής αντίληψης ανικανότητα για διατήρηση επικεντρωμένης οπτικής προσοχής,

εξασθένιση γνωστικών λειτουργιών και της θέλησης (Παγκουλίδου Μ. και Παπαδάκη Κ., 2003).

Η κούραση από την άλλη αφορά στην αυξημένη δυσκολία διατήρησης ενός υψηλού επιπέδου απόδοσης και εμφανίζεται ως συνέπεια της φυσικής εργασίας ή μίας παρατεταμένης εμπειρίας. Με την ψυχολογική και συμπεριφορική έννοια, η κούραση θεωρείται ως παράγοντας που περιλαμβάνει μια κατάσταση "υποκειμενικής εμπειρίας της κόπωσης και φθίνουσας ικανότητας να συνεχιστεί άμεσα η απόδοση στη τρέχουσα δραστηριότητα" (Παγκουλίδου Μ. και Παπαδάκη Κ., 2003).

Άλλη έρευνα (Brown, 1994) υπογράμμισε ότι το κύριο αποτέλεσμα της κούρασης είναι η προοδευτική απόσπαση της προσοχής του οδηγού από το δρόμο και από τις οδηγητικές απαιτήσεις και το ακραίο αποτέλεσμα είναι το κλείσιμο των ματιών εξαιτίας της νύστας. Τα προειδοποιητικά σημεία της κόπωσης σύμφωνα με την *AAA Foundation for Traffic Safety* των Η.Π.Α. (www.aodos.gr) είναι η αδυναμία του οδηγού να θυμηθεί τα τελευταία λίγα χιλιόμετρα, οι σκέψεις χωρίς ειρμό, η δυσκολία να εστιάσει την προσοχή του, η αδυναμία να κρατήσει τα μάτια ανοιχτά ή το κεφάλι όρθιο το επαναλαμβανόμενο χασμουρητό, η έξοδος από τη λωρίδα κυκλοφορίας που ακολουθεί, χωρίς λόγο.

Ποικίλες ερευνητικές εκθέσεις υποδεικνύουν ότι "η κούραση ή η νύστα κατά την οδήγηση αυξάνει τη διακινδύνευση για σύγκρουση" (American Thoracic Society, 1994, Dinges, 1995, Expert Panel on Driver Fatigue and Sleepiness, 1997).

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σύμφωνα με το υπ' αριθμ. πρωτ. 9009/20/263-α/20.05.2013 έγγραφο της Αστυνομικής Διεύθυνσης Σερρών, Τμήμα Τροχαίας κατά το χρονικό διάστημα από τις 01.01.2013 μέχρι και τις 20.05.2013 στην περιοχή αρμοδιότητας του συγκεκριμένου τμήματος έλαβαν χώρα συνολικά (95) τροχαία ατυχήματα, στα οποία εμπλέκονται δικυκλιστές. Από αυτά τα δεκατέσσερα (14) ήταν θανατηφόρα και τα ογδόντα ένα (81) με τραυματισμό. Δεν υπάρχουν καθόλου στοιχεία για το αν αυτά τα ατυχήματα εις βάρος των δικυκλιστών, συνέβησαν κατά την ώρα της εργασίας τους, ούτε βέβαια και για την επαγγελματική δραστηριότητα των παθόντων. Εντωμεταξύ από τις 01.01.2013 έως και τις 13.09.2013 στο Τμήμα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Ν. Σερρών, του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, δεν είχε αναγγελθεί (από εργοδότη) κανένα τροχαίο - εργατικό ατύχημα που αφορούσε δικυκλιστή ταχυμεταφορέα - διανομέα έτοιμου φαγητού. Υπήρχε μόνο μία καταγγελία ενός δικυκλιστή, ο οποίος υπέστη τροχαίο - εργατικό ατύχημα κατά την ώρα της εργασίας του.

- Η διερεύνηση της συχνότητας των τροχαίων εργατικών ατυχημάτων που συνέβησαν σε ένα δείγμα 100 εργαζομένων δικυκλιστών ταχυμεταφορέων - διανομέων έτοιμου φαγητού στο Ν. Σερρών.

Πα διαπιστώσουμε αν τηρούνται οι διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας και αν οι εργαζόμενοι είναι ενημερωμένοι για τις α) υποχρεώσεις των εργοδοτών τους για απασχόληση Τεχνικού Ασφαλείας - Ιατρού και Ειδικού Ιατρού Εργασίας, εκπόνηση Γραπτής Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, τήρηση Ειδικού Βιβλίου Ν.3850/2010, τήρηση Ειδικού βιβλίου ατυχημάτων, για ενημέρωση - εκπαίδευσή τους σε θέματα ασφάλειας - υγείας, χορήγησης Μέσων Ατομικής Προστασίας και β) για τις δικές τους υποχρεώσεις ως προς τη χρησιμοποίηση Μέσων Ατομικής Προστασίας τη τήρησης του Κ.Ο.Κ. κ.λ.π.

- Αν οι εργαζόμενοι κατά την εκτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων έρχονται αντιμέτωποι με ψυχοκοινωνικούς κινδύνους οι οποίοι μπορούν να βλάψουν τη ψυχοσωματική τους υγεία ή να προκαλέσουν τροχαίο ατύχημα. Ποιοί από αυτούς τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους βιώνουν συχνότερα.

- Αν το εργασιακό άγχος και η πίεση χρόνου για παράδοση πακέτου στην ώρα του συνδέεται με επικίνδυνη οδηγητική συμπεριφορά από μέρους των εργαζομένων και άρα τροχαίο - εργατικό ατύχημα.

- Αν οι εργαζόμενοι του συγκεκριμένου κλάδου αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία τους.

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 100 δικυκλιστές, 15 ταχυμεταφορείς και 85 ταχυδιανομείς έτοιμου φαγητού με μηχανάκι. Από τους 15 ταχυμεταφορείς οι δώδεκα (12) απασχολούνταν ως *courier* στις τρεις επιχειρήσεις ταχυμεταφορών που δραστηριοποιούνται στις Σέρρες και απασχολούν εργαζόμενους και οι τρεις (3) σε εμπορική επιχείρηση διανομής ψιλικών (τσιγάρα κ.λ.π.). Οι 85 ταχυδιανομείς έτοιμου φαγητού απασχολούνταν σε εστιατόρια, ταχυφαγεία (*fast-food*), ψησταριές και πιτσαριές.

Για τη συλλογή των δεδομένων συντάχθηκαν 100 ανώνυμα, αυτοσυμπληρούμενα ερωτηματολόγια τα οποία διανεμήθηκαν προσωπικά από την ερευνήτρια, σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται κυρίως στην πόλη των Σερρών, καθώς και του Σιδηροκάστρου (κωμόπολη του Ν. Σερρών).

Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS 13.0. Χρησιμοποιήθηκε περιγραφική ανάλυση και συγκεκριμένα ανάλυση συχνοτήτων.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Το 98% των ερωτηθέντων είναι άντρες. Το μεγαλύτερο ποσοστό 30% των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα είναι ηλικίας 25 έως 30 ετών, το 29%

είναι ηλικίας από 18 έως 24 ετών, ενώ το 29% είναι ηλικίας από 31 έως 40 ετών. Σε καμιά λοιπόν περίπτωση δεν μπορούμε να πούμε (τουλάχιστον στην παρούσα έρευνα) πως με το συγκεκριμένο επάγγελμα ασχολούνται άτομα νεαρής κυρίως ηλικίας. Προφανώς λόγω των συγκεκριμένων οικονομικών συνθηκών που επικρατούν στη χώρα μας, αυτό το διάστημα αλλά και λόγω της ανεργίας όλο και περισσότεροι άντρες, όχι μόνο νεαροί απασχολούνται ως δικυκλιστές ταχυμεταφορείς-ταχυδιανομείς με μηχανάκι προκειμένου να καλύψουν τις βιοτικές ανάγκες των ιδίων και των οικογενειών τους.

- Το 33% των ερωτηθέντων είναι απόφοιτοι Λυκείου, το 30% απόφοιτοι ΙΕΚ-Τεχνικής Σχολής, ενώ το 8% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ-ΤΕΙ. Δεν μπορούμε λοιπόν και πάλι αβίαστα να πούμε πως με το συγκεκριμένο επάγγελμα ασχολούνται μόνο άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο που δεν μπορούν να βρουν καλύτερη εργασία. Αξιοσημείωτο στοιχείο πάντως της παρούσας έρευνας είναι ότι το 30% του δείγματος είναι εξειδικευμένο προσωπικό μιας και είναι απόφοιτοι Τεχνικής Σχολής - ΙΕΚ, που πιθανότατα δεν βρήκε εργασία στο τομέα που εξειδικεύτηκε.

- Το 28% των εργαζομένων, απασχολούνται στη συγκεκριμένη ειδικότητα από 2 έως 5 έτη, το 22% από 5 έως 10 έτη, ενώ λιγότερο από ένα έτος ασχολούνται το 21%. Παρατηρούμε λοιπόν πως για το δείγμα των εργαζομένων που εξετάσαμε η συγκεκριμένη απασχόληση δεν μπορεί αβίαστα να θεωρηθεί προσωρινή είτε περιστασιακή μέχρι να βρουν καλύτερη εργασία. Μπορεί αρχικά να επιθυμούν να ασχοληθούν με τη συγκεκριμένη απασχόληση προσωρινά, αλλά οι τωρινές οικονομικές συνθήκες και το υψηλό ποσοστό ανεργίας τους αναγκάζει να «κάθονται» σε αυτή περισσότερο και να την έχουν ως κύρια απασχόληση μιας και τους αποφέρει σταθερό εισόδημα.

- Το 24%, δηλαδή το 1/4 περίπου του δείγματος της έρευνας μας (δικυκλιστές ταχυδιανομείς - ταχυμεταφορείς), έχει υποστεί τους τελευταίους 12 μήνες τροχαίο εργατικό ατύχημα.

- Το 55% του δείγματος των 24 εργαζομένων που ενεπλάκησαν σε τροχαίο ατύχημα υπέστη τραύματα και επιφανειακές κακώσεις το 33% υπέστη κατάγματα, το 8%, εξαρθρώσεις - διαστρέμματα - θλάσεις ενώ το 4% υπέστη διασεισεις και εσωτερικές κακώσεις. Από αυτούς το μεγαλύτερο ποσοστό 59% απουσίασε από την εργασία του από 1 έως 3 ημέρες, λόγω ατυχήματος.

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων δικυκλιστών 63% θεωρεί ως το κυριότερο αίτιο πρόκλησης τροχαίου εργατικού ατυχήματος το κακό οδόστρωμα, το 57% θεωρεί ως κυριότερο αίτιο πρόκλησης τα χτυπήματα από άλλα αυτοκίνητα, το 55% την παραβίαση του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας, ένα 25% θεωρεί την ύπαρξη λαδιών και ολισθηρότητα, ενώ ένα άλλο 25% των εργαζομένων ως κυριότερο αίτιο πρόκλησης ατυχήματος θεωρεί την απόσπασση προσοχής και τη χρήση κινητού τηλεφώνου, και τέλος ένα 20% θεωρεί την κακή συντήρηση του μηχανολογικού εξοπλισμού, δίκυκλων.

- Στο 64% των επιχειρήσεων απασχολείται Τεχνικός Ασφάλειας. Από αυτές τις 64 στο 81% καθήκοντα Τεχνικού Ασφάλειας ασκεί ο ίδιος ο εργοδότης Στο 5% των

επιχειρήσεων απασχολείται Ιατρός Εργασίας όπως προβλέπεται από τον αριθμό των εργαζομένων, ενώ σε καμία επιχείρηση δεν απασχολείται Ειδικός Ιατρός Εργασίας.

- Το 39% των εργαζομένων δεν γνωρίζουν αν απασχολείται Τεχνικός Ασφαλείας στην επιχείρησή τους, το 29% αν απασχολείται Ιατρός Εργασίας και το 28% δεν γνωρίζει αν απασχολείται Ειδικός Ιατρός Εργασίας. Επιπλέον το 75% δεν γνωρίζουν αν ο εργοδότης τους έχει εκπονήσει *Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου*.

- Από τους 100 εργαζόμενους στους 62 έχουν χορηγηθεί από τον εργοδότη τους κάποια Μέσα Ατομικής Προστασίας, ενώ στους 38 δεν έχει χορηγηθεί κανένα ΜΑΠ. Οι 100% δήλωσαν ότι κατά την οδήγηση χρησιμοποιούν κράνος, όταν όμως βιώνουν εργασιακό άγχος για παράδοση πακέτου στην ώρα του το 29% δεν χρησιμοποιεί κράνος. Από τον εργοδότη έχει χορηγηθεί κράνος στους 41 εργαζόμενους.

- Το 82% δηλώνει πως έχει ενημερωθεί από τον εργοδότη του για τους κινδύνους που ενέχει η εργασία του, από αυτούς το συντριπτικό ποσοστό 94% έχει ενημερωθεί προφορικά,

- Το 46% των εργαζομένων δήλωσε πως χρησιμοποιεί κινητό τηλέφωνο κατά τη διάρκεια της εργασίας του

- Το 54% των δήλωσαν πως βιώνουν εργασιακό άγχος, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, το 4% των εργαζομένων δήλωσαν πως βιώνουν βία ή απειλές, το 6% δήλωσε ότι βιώνει παρενόχληση και το 5% εκφοβισμό.

- Ο παράγοντας που φαίνεται να συμβάλει στη πρόκληση εργασιακού άγχους πάρα πολύ σε ποσοστό δηλαδή 23% είναι οι κακές καιρικές συνθήκες. Αρκετά τους προκαλεί άγχος, σε μεγαλύτερο ποσοστό 39%, η μεγάλη πίεση χρόνου για παράδοση πακέτου στην ώρα του, ενώ η κυκλοφοριακή συμφόρηση καθώς και ο μεγάλος φόρτος εργασίας τους αγχώνει στο ίδιο ποσοστό δηλαδή 37%. Καθόλου εργασιακό άγχος σε μεγαλύτερο ποσοστό 67% δεν τους προκαλεί η μοναχική φύση εργασίας, η εργασία τη νύχτα δεν τους προκαλεί καθόλου άγχος σε ποσοστό 59%, ο φόβος άσκησης βίας από δυσαρεστημένους πελάτες 57%, η ανεπαρκής συντήρηση δικύκλου 51%, ο ανεπαρκής προστατευτικός ιματισμός και εξοπλισμός 48%, η μη ορθή οργάνωση εργασίας (βάρδιες διαλείμματα, σχεδιασμός συντομότερων, ασφαλέστερων διαδρομών) 39%, ο φόβος ληστείας λόγω μεταφοράς χρημάτων 34% και τέλος οι υψηλές απαιτήσεις - χαμηλές απολαβές δεν τους προκαλεί καθόλου άγχος σε ποσοστό 34%.

- Το 70% των εργαζομένων δήλωσε πως το εργασιακό άγχος και ιδιαίτερα η πίεση χρόνου για παράδοση πακέτου στην ώρα του, μπορεί να συμβάλει στην υιοθέτηση από μέρους τους επικίνδυνης οδηγητικής συμπεριφοράς και πιο συγκεκριμένα να τους οδηγήσει στην υπέρβαση ορίου ταχύτητας. Το (41%) των εργαζομένων δήλωσε πως το εργασιακό άγχος μπορεί να τους οδηγήσει στην παραβίαση STOP και φωτεινού σηματοδότη. Το (55%) δήλωσε πως το εργασιακό άγχος και ιδιαίτερα η πίεση χρόνου για παράδοση πακέτου μπορεί ωθήσει σε

αντικανονική προσπέραση και κίνηση στο αντίθετο ρεύμα ενώ το 29% δήλωσε πως μπορεί να τους ωθήσει στη μη χρήση κράνους.

- Το 96% των εργαζομένων θεωρεί πως η εργασία του ταχυμεταφορέα - διανομέα έτοιμου φαγητού με μηχανάκι συμβάλλει στην πρόκληση μυοσκελετικών παθήσεων, (πόννοι, κακώσεις σε σπονδυλική στήλη, άνω-κάτω άκρα, αυχένα, μέση, κτλ). Το 24% θεωρούν ότι για την εμφάνιση μυοσκελετικών παθήσεων ευθύνεται η πολύωρη οδήγηση, το 23% θεωρεί πως ευθύνονται οι συγκρούσεις και τα τρακαρίσματα, το 15% θεωρεί υπεύθυνη την άβολη στάση του σώματος κατά την οδήγηση ένα 4% θεωρεί υπεύθυνη τη χρήση κράνους, ένα άλλο 4% τους ελιγμούς για την αποφυγή συγκρούσεων ή πτώσεων από το μηχανάκι, ενώ τέλος το 3% των εργαζομένων θεωρεί υπεύθυνα για την πρόκληση μυοσκελετικών παθήσεων τα απότομα φρεναρίσματα.

- Τους τελευταίους δώδεκα μήνες δήλωσαν πως αντιμετώπισαν προβλήματα υγείας που να οφείλονται στην εργασία τους όπως, λοιμώξεις αναπνευστικού σε ποσοστό 22% (ανώτερου αναπνευστικού 15%, κατώτερου 7%) αλλεργίες στα μάτια και το δέρμα 20%, κρυοπαγήματα και θερμοπληξίες 18%, και παρατήρησαν αλλαγές στον οργανισμό τους που οφείλονται σε υψηλό stress όπως σωματική εξάντληση - κόπωση σε ποσοστό 26%, διαταραχές ύπνου - αύπνιες 14%, αλλαγές αντιδράσεις στη συμπεριφορά τους όπως, ανησυχία, ευερεθιστικότητα και επιθετική συμπεριφορά 13%, συχνούς πονοκεφάλους και αδυναμία συγκέντρωσης 12%.

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων δικυκλιστών με μηχανάκι 84%, θεωρεί πως στη μείωση των τροχαίων - εργατικών ατυχημάτων θα συμβάλλει η συντήρηση οδικού δικτύου.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει σύμφωνα με έρευνα του Σ.Ε.Π.Ε., 1 στους 4 εργαζόμενους δικυκλιστές δήλωσε ότι έχει υποστεί τροχαίο ατύχημα κατά την εργασία του, σε αντίστοιχη ερώτηση τη δικής μας έρευνας το 24% δηλαδή περίπου το 1/4 έχει υποστεί ατύχημα το τελευταίο έτος.

Σε αντίστοιχη έρευνα που διεξήχθη στο Λονδίνο για λογαριασμό του *London Road Safety Unit* (LRSU) από τους A. Baverstock et al, 2007) σε 155 δικυκλιστές (100 ταχυδιανομείς έτοιμου φαγητού και 55 ταχυμεταφορείς) διαπιστώθηκε ότι το τελευταίο έτος, α) το 47% των ταχυμεταφορέων είχε τροχαίο ατύχημα με υλικές μόνο ζημιές ενώ το 35% υπέστη ατύχημα με τραυματισμό του δικυκλιστή, και β) το 32% των διανομέων φαγητού είχε τροχαίο ατύχημα με υλικές μόνο ζημιές, ενώ το 25% υπέστη ατύχημα με τραυματισμό του δικυκλιστή.

Στη Γαλλία το έτος 2001 απασχολούνταν 8.000 ταχυμεταφορείς μόνο στο Παρίσι. Οι στατιστικές των ατυχημάτων έδειξαν ότι ένας στους έξι μοτοσικλετιστές courier είχε εμπλακεί σε ατύχημα. Αυτό προκάλεσε την *Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île de France* (CRAMIF), μία δημόσια οργάνωση υπηρεσιών υγείας, την

Αστυνομία, και το Δήμο να αρχίσουν μία καμπάνια ώστε να ευαισθητοποιήσουν τους οδηγούς σ' αυτό το πρόβλημα. (Richez, 2003).

Στην προαναφερθείσα έρευνα του Σ.ΕΠ.Ε. ως κυριότερες αιτίες ατυχημάτων αναφέρονται οι πτώσεις από δίκυκλο (λόγω κακού οδοστρώματος, ή ύπαρξης λαδιών) και τα χτυπήματα από άλλα αυτοκίνητα. Στην έρευνα μας το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζόμενων δικυκλιστών 63%, θεωρεί ως το κυριότερο αίτιο πρόκλησης τροχαίου εργατικού ατυχήματος το κακό οδόστρωμα, το 57% θεωρεί τα χτυπήματα από άλλα αυτοκίνητα.

Σε ότι αφορά στις βλάβες που προκαλούνται από τα τροχαία ατυχήματα στην έρευνα του Σ.ΕΠ.Ε. διαπιστώθηκε ότι είναι εκδορές, θλάσεις άνω κάτω άκρων κακώσεις άνω κάτω άκρων και κατάγματα άκρων, στην έρευνά μας. Το 55% του δείγματος των 24 εργαζομένων που ενεπλάκησαν σε τροχαίο ατύχημα υπέστη τραύματα και επιφανειακές κακώσεις το 33% υπέστη κατάγματα, το 8%, εξαρθρώσεις - διαστρέμματα - θλάσεις, ενώ το 4% υπέστη διασεισεις και εσωτερικές κακώσεις.

Σε ότι αφορά στη χρήση Μ.Α.Π. στην έρευνα του Σ.ΕΠ.Ε. μόνο 1 στις 4 επιχειρήσεις παρέχει κράνος ενώ 3 στους 4 κάνουν χρήση δικού τους κράνους. Στη δική μας έρευνα διαπιστώσαμε ότι από τους 100 εργαζόμενους στους 62 έχουν χορηγηθεί από τον εργοδότη τους κάποια Μέσα Ατομικής Προστασίας, ενώ στους 38 δεν έχει χορηγηθεί κανένα Μ.Α.Π. Από τους 62 στους οποίους έχουν χορηγηθεί κάποια Μ.Α.Π. από τον εργοδότη, κράνος έχει δοθεί στους 41. Σε αντίστοιχη έρευνα στο Λονδίνο από τους A. Baverstock et al, (2007) σε 155 δικυκλιστές (100 ταχυδιανομείς έτοιμου φαγητού και 55 ταχυμεταφορείς) διαπιστώθηκε ότι έχουν χορηγηθεί από τους εργοδότες κράνη στο 92% των ταχυμεταφορέων και στο 88% των διανομένων έτοιμου φαγητού.

Σύμφωνα και πάλι με έρευνα του Σ.ΕΠ.Ε. δεν γίνεται οργανωμένη εκπαίδευση ενημέρωση των δικυκλιστών σε θέματα εργασιακής υγείας και ασφάλειας. Στην έρευνά μας το 82% δηλώνει πως έχει ενημερωθεί από τον εργοδότη του για τους κινδύνους που ενέχει η εργασία του, από αυτούς το συντριπτικό ποσοστό 94% έχει ενημερωθεί προφορικά.

Επιπλέον σύμφωνα με έρευνα του EU-OSHA, 2010 είναι πολύ δύσκολο να βρεις στις επιχειρήσεις που ασχολούνται με τις διανομές, οδηγούς ασφαλούς πρακτικής, κατευθυντήριες γραμμές και πληροφορίες αναφορικά με την υγεία και ασφάλεια των εργαζόμενων διανομένων δικυκλιστών, delivery και ταχυμεταφορέων.

Σύμφωνα και πάλι με τον EU-OSHA γενικότερα όσοι εργαζόμενοι ασχολούνται ως ταχυμεταφορείς ή ως διανομείς έτοιμου φαγητού απασχολούνται ευκαιριακά, προσωρινά και πρόκειται κυρίως είτε για φοιτητές, είτε για άτομα χωρίς ιδιαίτερη μόρφωση που δεν μπορούν να βρουν κάποια άλλη εργασία. Πρόκειται για μία εργασία η οποία δεν σου προσδίδει γόητρο, δεν επιφέρει υψηλή κοινωνική αναγνώριση ή θέση (Drażkiewicz, 2003).

Σύμφωνα όμως με τα αποτελέσματα της έρευνάς μας το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 28% απασχολείται στη συγκεκριμένη ειδικότητα από 2 έως 5 έτη, το δε

22% απασχολείται από 5 έως 10 έτη γεγονός που μας κάνει να σκεφτούμε πως η απασχόληση στο συγκεκριμένο επάγγελμα δεν μπορεί αβίαστα να θεωρηθεί περιστασιακή, έως ότου βρεθεί καλύτερη εργασία.

Μπορεί αρχικά, όσοι ασχολούνται με το συγκεκριμένο επάγγελμα να επιθυμούν να ασχοληθούν με αυτά προσωρινά αλλά η σημερινή σκληρή πραγματικότητα της ανεργίας και της οικονομικής κρίσης αναγκάζει όλο και περισσότερους νέους άντρες να ασχολούνται με τη συγκεκριμένη εργασία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα απ' ό,τι υπολόγιζαν προκειμένου να συντηρήσουν τους ίδιους και τις οικογένειές τους

Σε ότι αφορά τώρα την ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο των δικυκλιστών που συμμετείχαν στην έρευνά μας το 30% του δείγματος της έρευνας ήταν από 25 έως 30 ετών, ένα 29% των ερωτηθέντων ήταν από 18 έως 24 ετών, ενώ ένα άλλο 29% ήταν από 31 έως 40. Δεν μπορούμε λοιπόν και πάλι αβίαστα να πούμε πως με το συγκεκριμένο επάγγελμα ασχολούνται μόνο νεαρά άτομα και φοιτητές.

Λόγω της υψηλής ανεργίας αλλά και της γενικότερης οικονομικής κρίσης που ταλανίζει τη χώρα μας όλο και μεγαλύτερης ηλικίας άντρες ασχολούνται με το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος της έρευνας δηλαδή το 33% είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δηλαδή λυκείου, ενώ το 30% είναι απόφοιτοι Ι.Ε.Κ. - Τεχνικής Σχολής.

Αξιοσημείωτο στοιχείο πάντως της παρούσας έρευνας είναι ότι το 30% του δείγματος είναι εξειδικευμένο προσωπικό μιας και είναι απόφοιτοι Τεχνικής Σχολής - Ι.Ε.Κ., που πιθανότατα δεν βρήκε εργασία στο τομέα που εξειδικεύτηκε, ενώ το 18% είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δηλαδή ανώτερης-ανώτατης εκπαίδευσης.

Σε ότι αφορά στην κυρίαρχη αντίληψη ότι το συγκεκριμένο επάγγελμα δεν επιφέρει κοινωνική αναγνώριση και κύρος συμφωνεί το 39% των ερωτηθέντων της έρευνάς μας .

Όσον αφορά στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην έρευνα του Σ.ΕΠ.Ε. το 65,51% των ταχυμεταφορέων δήλωσαν πως βιώνουν εργασιακό άγχος ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους διανομείς έτοιμου φαγητού ήταν 16,7%. Στην έρευνά μας το 54% των εργαζομένων δικυκλιστών δήλωσε πως βιώνει εργασιακό άγχος κατά την εκτέλεση των εργασιακών του καθηκόντων του.

Σε ότι αφορά στην κόπωση στην έρευνα του Σ.ΕΠ.Ε. το 72,41% των ταχυμεταφορέων δήλωσαν πως αισθάνονται κόπωση ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους διανομείς έτοιμου φαγητού είναι 35,29%, στην έρευνά μας το 26% των εργαζομένων δήλωσε ότι το τελευταίο έτος παρατήρησε αλλαγές στον οργανισμό του όπως σωματική εξάντληση - κόπωση, λόγω stress.

Επιπλέον το 4% των εργαζομένων δήλωσαν πως βιώνουν βία - απειλές, το 6% δήλωσε ότι βιώνει παρενόχληση και το 5 % εκφοβισμό.

Η Έρευνα των Συνθηκών Εργασίας του 2007 έδειξε ακόμη ότι πέρα από το εργασιακό άγχος, οι εργαζόμενοι εκτίθενται και σε άλλους ψυχοκοινωνικούς

παράγοντες έτσι το 6% του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε. είχε εκτεθεί σε απειλές σωματικής βίας, το 4% στη βία από άλλους ανθρώπους και το 5% σε εκφοβισμό ή και παρενόχληση στην εργασία κατά τη διάρκεια των δώδεκα προηγούμενων μηνών. Στοιχεία ευρωπαϊκών ερευνών έδειξαν ότι στην Ελλάδα στους τομείς των μεταφορών το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων που δήλωσαν ότι βιώνουν εργασιακό άγχος ήταν 65%.

Επιπλέον σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές έρευνες για τις συνθήκες εργασίας και την επιστημονική βιβλιογραφία κάποιοι επαγγελματίες διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο από διάφορες μορφές βίας. Την εκδήλωση της σωματικής βίας (από άτομα εκτός υπηρεσίας το 7,2% στις μεταφορές και στις επικοινωνίες. Η παρενόχληση αναφέρθηκε στους κλάδους των μεταφορών και των επικοινωνιών (με ποσοστό 6,9%).

Τέλος, στην έρευνά μας διαπιστώσαμε ότι από τους 24 εργαζόμενους που κατά το τελευταίο έτος υπέστησαν τροχαίο ατύχημα οι περισσότεροι (ποσοστό 33.3%) ήταν από 18 έως 24 ετών και ότι οι περισσότεροι (ποσοστό και πάλι 33.3%) απασχολούνταν στη συγκεκριμένη ειδικότητα από 5 έως 10 έτη. Μπορεί λοιπόν όντως περισσότερα ατυχήματα να παθαίνουν οι νεαροί δικυκλιστές, όχι όμως και οι πιο άπειροι.

Προφανώς όσο αυξάνουν τα χρόνια που ασχολείται κανείς με το συγκεκριμένο επάγγελμα τόσο αυξάνουν οι πιθανότητες (αθροιστικά με χρονοεξάρτηση) να υποστεί τροχαίο - εργατικό ατύχημα.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- Με στόχο την πληρέστερη καταγραφή των τροχαίων εργατικών ατυχημάτων προτείνεται το Σ.ΕΠ.Ε. να εισηγηθεί προς το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης ώστε στο έντυπο συμβάντος τροχαίου ατυχήματος που συμπληρώνεται από την Τροχαία να συμπεριλαμβάνεται ερώτηση ώστε να καταγράφεται αν το τροχαίο ατύχημα εις βάρος του δικυκλιστή συνέβη κατά την ώρα εργασίας του ή αν συνέβη κατά την αποχώρηση από αυτήν με χρονικό περιορισμό μια ώρα πριν τη μετάβαση και μία ώρα μετά την αποχώρηση.

- Στον πίνακα ανακοινώσεων της επιχείρησης να αναρτάται το πρόγραμμα επισκέψεων Τεχνικού Ασφαλείας και Ιατρού Εργασίας ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν πότε Τ.Α. και Ι.Ε. επισκέπτονται την κάθε επιχείρηση και να έχουν έτσι τη δυνατότητα να του προσεγγίσουν και να συζητήσουν μαζί τους ή να προτείνουν μέτρα βελτίωσης των συνθηκών υγείας και ασφάλειας στην εργασίας τους.

- Οι εργοδότες να λαμβάνουν ουσιαστικά μέτρα πρόληψης για την αποφυγή ή έστω τον μετριασμό των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που απειλούν τους εργαζόμενους, όπως καλύτερη οργάνωση συνθηκών εργασίας βάρδιες - διαλείμματα - εβδομαδιαία ανάπαυση - ρεπό, σχεδιασμός συντομότερων - ασφαλέστερων

διαδρομών, κατάρτιση σχεδίου δράσης σε περίπτωση άσκησης βίας, εκφοράς απειλών ή εκφοβισμού από τρίτους προς τους δικυκλιστές.

- Τα προγράμματα εργασίας και ο σχεδιασμός των διαδρομών πρέπει να γίνονται έτσι ώστε να μην δημιουργούν συνθήκες στρες και βιασύνης στους εργαζόμενους αφού για παράδειγμα θα πρέπει να υπάρχει αρκετός χρόνος για την εκτέλεση της εργασίας διανομής.

- Να μην ενθαρρύνεται η χρήση κινητού τηλεφώνου. Να χορηγούνται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους *ασύρματα ακουστικά* (hands free) να τους τονίζεται όμως ότι η χρήση τους θα πρέπει συμβαίνει μόνο για επείγουσες ανάγκες (χωρίς να παραβλέπεται το γεγονός ότι η χρήση των ασύρματων ακουστικών δεν εξαλείφει τον κίνδυνο απόσπασης προσοχής).

- Οι επιχειρήσεις που ασχολούνται με τη διανομή έτοιμου φαγητού και την ταχυμεταφορά αντικειμένων να εισάγουν την κουλτούρα της οδικής ασφάλειας στους εργαζόμενους τους. Ο πιο αποτελεσματικός τρόπος είναι η ενσωμάτωση σχετικής εκπαίδευσης - ενημέρωσης των εργαζομένων με σεμινάρια και διανομή έντυπου υλικού - φυλλαδίων και οδηγού καλής οδηγητικής συμπεριφοράς και ορθών πρακτικών εργασίας για την αποφυγή ατυχημάτων και ασθενειών.

- Να μειωθεί ο Φ.Π.Α. για την αγορά κράνους και λοιπού προστατευτικού εξοπλισμού δικυκλιστών.

- Οι εργοδότες να προμηθεύουν τους εργαζόμενους με τα απαιτούμενα από την Εργατική Νομοθεσία Μέσα Ατομικής Προστασίας και να εκπαιδεύουν τους εργαζομένους στην ορθή τους χρήση.

- Οι εργαζόμενοι από τη μεριά τους να χρησιμοποιούν τα μέσα ατομικής προστασίας που τους χορηγούνται από τους εργοδότες και να τα διατηρούν σε καλή κατάσταση.

- Να αναγνωριστεί η ειδικότητα «οδηγός δικύκλου» ως ενιαία ομοιοεπαγγελματική ειδικότητα σε όλες τις ατομικές, επιχειρησιακές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σε όλες τις επιχειρήσεις συμπεριλαμβανομένων και αυτών της ταχυδιανομής στην εστίαση και όχι μόνον στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, ταχυμεταφορών και ταχυδρομείων, όπως ίσχυε μέχρι πρότινος.

- Ακόμη προτείνεται το επίδομα επικινδυνότητας που δικαιούνταν πριν «μνημονίου» οι εργαζόμενοι με δίκυκλο στις ταχυμεταφορές να επανέλθει και καταβάλλεται από τους εργοδότες επιπλέον και στους εργαζόμενους ταχυδιανομείς στην εστίαση.

- Εν κατακλείδι να αναφέρουμε το πάγιο αίτημα των Σωματείων των δικυκλιστών ταχυμεταφορών - ταχυδιανομένων (Σ.Β.Ε.Ο.Δ., Σ.Ε.Τ.Τ.Ε.Α., caballeros) για ένταξη του συγκεκριμένου επαγγέλματος στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα μιας και η ειδικότητα «οδηγός αυτοκινήτου» σε πολλές περιπτώσεις κατατάσσεται. Βέβαια η ένταξη τους θα πρέπει να γίνεται με απώτερο στόχο την προάσπιση της ασφάλειας και της υγείας τους με τη λήψη κατάλληλων προληπτικών μέτρων για την αποφυγή επαγγελματικών ασθενειών και όχι την επιδότησή τους ή την πρόωρη συνταξιοδότησή τους.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **Αρβανιτογεώργου Ανδρέας, Παπαϊωάννου Ιωάννα, Πασβάγκας Σταμάτης, Σταύρος Χαλάτσης**, «Συνθήκες εργασίας ταχυμεταφορέων και διανομέων δικυκλιστών», *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*. ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε, τεύχος 12, Οκτώβριος - Νοέμβριος - Δεκέμβριος 2002, σελ. 6-8
2. **Αγριτέλης Ιωάννης, Δούφλια Ευμορφία, Σουλαδάκη Άννα**, «Μελέτη συμπεριφορών διακινδύνευσης με εστίαση στην χορήγηση δικύκλων με/χωρίς κράνος» ΤΕΙ Ηρακλείου, ΣΕΥΠ, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, πτυχιακή έρευνα Ηράκλειο 2009.
3. **Avenoso A. and Beckmann J.** (2005) The safety of vulnerable road users in the Southern, Eastern and Central European Countries (the "SEC" belt), ETSC, European Transport Safety Council, Brussels
4. **Baverstock Alex, Reeve Will, Bugess Andrew**, "Understanding Road Safety issues for courier and food delivery Riders", Quantitative Research Report, 22 January, 2007
5. **Βελονάκης Εμμανουήλ**, «Εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα», *Ενημερωτικό Δελτίο ΚΕΕΛΠΝΟ*, Σεπτέμβριος 2013.
6. **Βλαστός Θ.** «Το δίκυκλο στην αυριανή ελληνική πόλη: η πραγματικότητα, οι στόχοι και οι πολιτικές, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο», *Σχολή Αγρονόμων και Τοπογράφων Μηχανικών, Υπουργείο Μεταφορών και Επικοινωνιών*, 2003.
7. **Bijleveld F.D.**, "Effectiveness of daytime motorcycle headlights in the European Union", R-97-9, SWOV Institute for Road Safety Research, Leidschendam, 1997)
8. **Βούγιας Σπύρος** από την ομιλία του Υφυπουργού Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων στην εκδήλωση με θέμα τη συμβολή του FIA Foundation στο κίνημα των Special Olympics και την πρωτοβουλία του ΟΗΕ για την ασφαλή οδήγηση, Αθήνα, 23 Μαρτίου 2011.
9. **Broughton, J.** The variation of motorcyclists' accident risk with age, experience and motorcycle engine capacity. TRRL, Safety 91, Papers on Vehicle Safety, Traffic Safety and Road User Safety Research, Crowthorne, 1991.
10. **Chliaoutakis J., Tzamalouka G. et al.** (2007). «Seeking for factors of helmet wearing in motorcycle drivers of Crete», Social work department: TEI Crete.
11. **Chliaoutakis, J. E. Darviri, C. and Demakakos, P. Th.** (1999) «The impact of young drivers lifestyle on their road traffic accident risk in greater Athens area». *Accident Analysis and Prevention* 31, p. 771-780.
12. **Cooper C.L.**, 1992 "Automation work organization and occupational stress", International Labour office, Geneva
13. **Γιαννής Γιώργος, Γκόλιας Ιωάννης, Παπαδημητρίου Ελεονώρα, Σπυροπούλου Ιωάννα**, «Ανάλυση επικινδυνότητας οδηγών ΙΧ και δικύκλων στην Ελλάδα», 3ο Πανελλήνιο συνέδριο οδικής ασφάλειας, Πάτρα, 10-11 Οκτ., 2005.
14. **Γιαννής Γιώργος, Ευγενικός Πέτρος, Παπαδημητρίου Ελεονώρα**, «Εφαρμογή μεθοδολογίας Sunflower για την αποτίμηση της ασφάλειας δικυκλιστών στην Ελλάδα», Αθήνα, Νοέμβριος 2009.

15. Yiannis G., Golias J., Spyropoulou I. and Papadimitriou E. (2007), Mobility Patterns of moped and motorcycle riders in Greece, Results of a national travel survey, Proceedings of the 86th Annual meeting of the Transportation Research Board, TRB, January.
16. David D. Clarke, Pat Ward, Craig Bartle and Wendy Truman, School of Psychology University of Nottingham August 2005 p5 Road Safety Research Report No. 58, An In-depth Study of Work-related Road Traffic, Accidents Road Safety Research Report No. 58, An In-depth Study of Work-related Road Traffic, Accidents
17. Δεληγάς Μ., «Η βία στον εργασιακό χώρο», εφημερίδα 'Ελευθερία', Λάρισα, Κυριακή 21 Οκτωβρίου 2012.
18. **Drażkiewicz, Elżbieta**, On the Bicycle towards Freedom: Bicycle Messengers' answer for identity crisis, Master Thesis in Social Anthropology at Lund University, December 2003, 66 pp., 2003
19. Δρίβας Σπύρος, Κ. Ζορμπά, Θ. Κουκουλάκη, «Μεθοδολογικός οδηγός για την εκτίμηση και πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου». Εκδόσεις ΕΛ.Ι.ΥΝ.Α.Ε, Αθήνα 2000.
20. Δρίβας Σπύρος, «Θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας» για επιχειρήσεις γ' κατηγορίας, κεφάλαιο 6ο, Φυσικοί παράγοντες - θόρυβος, σελ. 79-80 , Εκδόσεις ΕΛ.Ι.ΥΝ.Α.Ε., Αθήνα 2008
21. **Drażkiewicz Elżbieta**, On the Bicycle towards Freedom: Bicycle Messengers' answer for identity crisis, M.Sc. in Social Anthropology at Lund University, December 2003, 66 pp., 2003
22. Σ.ΕΠ.Ε., Έκθεση πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. 2001 www.yeka@yahoo.gr
23. Σ.ΕΠ.Ε., Έκθεση πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. 2002 www.yeka@yahoo.gr
24. **Ευρωπαϊκή Επιτροπή**, Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την οδηγία 2007/38/ΕΚ για τον μετεξοπλισμό με κάτοπτρα των ταξινομημένων στην Κοινότητα βαρέων φορτηγών οχημάτων, Βρυξέλλες , 04-06-2012.
25. Eivik, R. (1997) Effects on accidents of automatic speed enforcement in Norway. Transportation Research Record, 1595.
26. **Τομέας Μεταφορών και Συγκοινωνιακής Υποδομής ΕΜΠ** (2003), Ανάπτυξη Συστήματος Στατιστικής Επεξεργασίας Στοιχείων Οδικής Ασφάλειας, Υπουργείο Μεταφορών και Επικοινωνιών, Αθήνα .
27. **Επιτροπή Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας (SLICK)** www.av.se/slic20012, Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία, εκδόθηκε στο πλαίσιο της «Ευρωπαϊκής Εκστρατείας ενημέρωσης και ελέγχων: Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία 2012» του Σώματος επιθεώρησης Εργασίας με τη υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
28. **Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων**, Βρυξέλλες, 25.09.2007, πράσινο βιβλίο «Διαμόρφωση νέας παιδείας αστικής κινητικότητας» (υποβληθείσα από την Επιτροπή). SEC (2007) 1209
29. **European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)**, Pizza delivery by motorcycle, A Safe Start for Young Workers in Practice, Report, chapter 8, pp. 35-37, 2007
30. **European Agency for Safety and Health at Work**, 2010 Delivery and despatch riders' safety and health: a European review of good practice guidelines Editor and project manager: Sarah Copsey, EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (<http://osha.europa.eu>)

31. Gosselin, Dominique, Sylvain Gagnon, Arne Stinchcombe and Mélanie Joannis (2010), "Comparative optimism among drivers: An intergenerational portrait," *Accident Analysis and Prevention*, 42, pp. 734-740.
32. Horswill, M.S. Helman, S. A behavioral comparison between motorcyclists and a matched group of non-motorcycling car drivers: factors influencing accident risk., *Accident Analysis & Prevention*, Volume 35, Issue 4, pp 589-597, July 2003.
33. **Θανασιάς Ευθύμιος, Καλλιτσάρη Σταυρούλα, Μπάμπαλου Χριστίνα Ελένη, Δελιχάς Μιλτιάδης, Καραγεωργίου Αλέξανδρος** «Ερωτηματολόγιο διερεύνησης επαγγελματικού stress και επαγγελματικής ικανοποίησης», Αθήνα 2006.
34. ILO. Introduction to violence at work. ILO, Geneva, 2008. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm>
35. **Ζορμπά Κωνσταντίνα**, «Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας» για επιχειρήσεις γ' κατηγορίας, κεφάλαιο 11ο , ΜΑΠ, Εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε, Αθήνα, 2008, σελ. 121-131.
36. Jessor, R. and Jessor, S. L. (1977). Problem behaviour and psychosocial development: a longitudinal study of youth. New York: Academic.
37. Karlaftis, Matthew G., Ioannis Kotzampassakis and George Kanellaidis (2003), "An empirical investigation of European drivers' self-assessment," *Journal of Safety Research*, 34, pp. 207-213.
38. **Κόκκαλης, Σ. Χούντρας, Α.** (2006). «Ατυχήματα με μοτοσικλέτα, τί πρέπει να γίνει». Αθήνα 2006.
39. **Κραπίτης Ιωάννης, Τρύφωνας Γκιναλάς**, «Θόρυβος: Μέθοδοι μείωσης στους χώρους εργασίας», Εκδοτική παραγωγή Επτάλοφος ΑΕΒΕ, Αθήνα 1996
40. **Κωνσταντινίδης Θ.Κ.**, «Αναγκαιότητα δημιουργίας του Φορέα Ασφάλισης η ανάπτυξη φορέα Ασφάλισης Επαγγελματικού Κινδύνου πέραν των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων» εφημερίδα Μακεδονία, Κυριακή, 25.09.2011
41. **Κωνσταντινίδης Θ.Κ.**, «Περιγραφική επιδημιολογία των εργατικών ατυχημάτων στον ελληνικό πληθυσμό κατά την περίοδο 1996-2004», Αθήνα 2003, Εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
42. Machin, Anthony M. and Kim S. Sankey (2008), "Relationships between young drivers' personality characteristics, risk perceptions, and driving behaviour," *Accident Analysis and Prevention*, 40, pp. 541-547
43. **Μαρίνη Β. Ιωάννα**, «Χρονική ανάλυση για την εκτίμηση χρονικών διαχωρισμών ανά ομάδα οχημάτων σε αυτοκινητόδρομο» Μεταπτυχιακή εργασία, Πάτρα, Φεβρουάριος 2011, σελ. 9-10.
44. **Μακρόπουλος Β.**, «Ασφαλιστική κάλυψη του επαγγελματικού κινδύνου», Εισήγηση ΓΣΕΕ Υγιεινή και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας - Πρωταρχική μέριμνα του συνδικαλιστικού κινήματος, Αθήνα 2004
45. **Μπράνης Σπύρος**, «Στατιστικές εργατικών ατυχημάτων στην Ελλάδα», Θέματα: Συνθήκες εργασίας, Αθήνα 1998, Εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
46. **Μαύρος Κωνσταντίνος** «Επαγγελματική εξουθένωση out» από την εισήγηση του στον 4ο μεταπτυχιακό κύκλο του μεταπτυχιακού προγράμματος με τίτλο Υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας (που διοργανώθηκε από την Ιατρική Σχολή του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου με την σύμπραξη του ΤΕΙ Αθηνών, Τμήμα Εποπών Δημόσιας Υγείας), Αθήνα 2012, ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

48. Nishimoto Y., et al., Research on combined brake system for motorcycle, Proceedings of the International Motorcycle Safety Conference "safety, Environment, Future, Forschunghefte Zweiradsicherheit N0 7, Institute fur Zweiradsicherheit, Bochum, 1991.
49. **Ξενάκη Ιωάννα**, «Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο της διανομής: Μελέτη περίπτωσης (ταχυμεταφορές, courier, delivery) Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα, Σεπτέμβριος 2009.
50. **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)**, 2008, Workshop on Motorcycling Safety, Final Report, International Transport Forum, Lillehammer, June
51. **Occupational Safety and Health Service, Department of Labour (New Zealand)** 1998, "Stress and Fatigue: their impact on Health and Safety in the Workplace.
52. **Παγκουλίδου Μαρία και Παπαδάκη Καλλιόπη**, Πτυχιακή Εργασία με θέμα: «Πολιτικές και πρακτικές που ακολουθούν οι επιχειρήσεις για τη διαχείριση της κόπωσης και της υπνηλίας των επαγγελματιών οδηγών», Σχολή Σ.Ε.Υ.Π, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Ηράκλειο, 2003, σελ. 12
53. **Παναζοπούλου - Φωτεινά Αναστασία** "Εργασιακό περιβάλλον και ψυχικές επιπτώσεις" (Οργανωτική - Βιομηχανική ψυχολογία), προσέγγιση από το χώρο της ιατρικής της εργασίας, ΕΛ.Ι.Υ.Α.Ε, Αθήνα 2003.
54. **Papaioannou P., Basbas S. and Politis** (2008), Compliant behaviour and safety considerations of to wheel drivers at urban intersections in Greece, Proceedings of the 6th ICTCT workshop, Melbourne, Australia, April
55. **Παραγιάννη Δέσποινα, Σταυρουλάκη Νικολέτα, Αποστόλου Χρήστος** «Η Ελληνική αγορά ταχυμεταφορών - στοιχεία και τάσεις αγοράς έτους 2005, ΕΕΤΤ, Διεύθυνση ταχυδρομείων
56. **Petridou, E., Skalkidoy, A., Ioannou, N., Trichopoulos, D., Hellenic Road Traffic Police** (1998) «Fatalities from nonbuseof seat belts and helmets in Greece: a nationwide appraisal» *Accident Analysis and Prevention* 30, pp. 87b91
57. **Preusser D.F., Williams A.F., Ulmer R.G.** "Analysis of fatal motorcycle crashes : crash typing", *Accident Analysis and Prevention*, Volume 27, Issue 6, pp 845-851, December 1995.
58. **PRIMA-EF** «Το Ευρωπαϊκό πλαίσιο για τη Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων» Εκδόθηκε στο πλαίσιο της «Ευρωπαϊκής εκστρατείας ενημέρωσης και ελέγχων: Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία 2012» του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας
59. **Richez, J.-P.**, La 'course' en campagne... pour la sécurité routière, INRS, Tra99 46.
60. **Selye Hans** «Hormones and resistance». Berlin; New York: Springer-Verlag, 1971.
61. **Selye H.** The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *Journal of Clinical Endocrinology* 6:117-231, 1946.
62. **Skalkidou, A., Petridou, E., Papadopoulos, F.C., Dessypris, N., Trichopoulos, D.** (1999). «Factors affecting motorcycle helmet use in the population of Greater Athens, Greece.» *Injury Prevention* 5, pp. 264b267 *vail et sécurité* No. 625, 2003
63. **Schwebel, David, Karlene Ball, Joan Severson, Benjamin Barton, Matthew Rizzo and Sarah Viamonte** (2007), "Individual Difference Factors in Risky Driving among Older Adults," *Journal of Safety Research*, 38(5), pp. 501-50
64. **Skiadopoulos C. and Matsoukis E.**, "Renovations in the Athens Central Traffic Signalization system in view of the Athens Olympics 2004", Proceedings of the JCT 8th Traffic Signal Symposium, Nottingham University, UK, September 2003).

65. Schulz U., Kerwien H., Kock H., "Arbeitsbedingungen beim Motorradfahren. Einschätzung durch Motorradfahrer, 4. Fachtagung Motorhad, VDI Berichte, Dusseldorf, 1989.
66. Sweetnam, D.I.S., Morris, F., Cope, A., The injured motor cycle messenger, *Archives of Emergency Medicine*, No. 10, 193-196, 1993.
67. Σούλης Σ. «Συγκριτική Έρευνα για τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα τη Γαλλία και τη Σουηδία 1968-1985», ΤΕΙ Αθηνών, Αθήνα 1987.
68. Σουλιώτης Κ., Αγγέλου Μ., «Εργατικά οφθαλμολογικά ατυχήματα», περιοδικό ΕΛΙΝΥΑΕ, τεύχος 8, Αθήνα, 2001.
69. Σπυροπούλου Ιωάννα, Παπαδημητρίου Ελεονώρα, Γιαννής Γιώργος, Γκόλιας Ιωάννης, «Αιτίες και μέτρα αντιμετώπισης οδικών ατυχημάτων δικυκλιστών», 30 Πανελλήνιο συνέδριο οδικής ασφάλειας, Πάτρα, 10-11 Οκτ.
70. Γ. Σταματόπουλος, Τόνυ Μπούις, Ευγένιος Πετούμενος, Μαλαματένια Περδικούρη, Βασιλική Δανέλλη - Μυλωνά "Τροχαία Ατυχήματα, προς και από το χώρο της εργασίας: Δράσεις - Ενημέρωση και Πρόληψη", *Ινστιτούτο Οδικής Ασφάλειας, "Πάνος Μυλωνάς"*, 2010.
71. Σωτηριάδου Κυριακή, Σαράφης Παύλος, Μαλιαρού Μαρία, περιοδικό επνε (Νοσηλευτικής Επιστήμης), «Οδηγητική συμπεριφορά και τροχαία ατυχήματα ως πρόβλημα δημόσιας υγείας», Τόμος 4, Τεύχος 2, 20.06.2012
72. Ταργουζίδης Αντώνης, «Το φαινόμενο του εργατικού ατυχήματος: μοντέλα ατυχημάτων, ανθρώπινο λάθος, αντίληψη κινδύνου», Αθήνα 2007, Εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
73. Τούκας Δ., Δεληγάς Μ., Καραγεωργίου Α., "Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing", *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 2012,29(2),162-173
οργάνωση και διαχείριση συστημάτων μεταφορών: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο: Θεσσαλονίκη.
74. Tronsmoen, Torbjorn (2010), "Associations between driver training, determinants of risky driving behaviour and crash involvement," *Safety Science*, 48, pp. 35-45
75. Τσώχος, Γ., Κεχαγιά Φ. και Σατραζέμης Α. (2005), Η Οδηγική Συμπεριφορά των Ελλήνων Οδηγών και οι Επιπτώσεις στην Οδική Ασφάλεια, 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο Οδικής Ασφάλειας, 10-11 Οκτ. 2005, Πάτρα
77. Twisk, D.A.M. Young driver accidents in Europe, magnitude and nature. Proceedings of the 1st annual international symposium of the Youth Enhancement Society, Los Angeles, June 1995.
78. Φανουράκη Ευαγγελία, μεταπτυχιακή Εργασία με τίτλο: «Τροχαία ατυχήματα στην Κρήτη και συσχέτιση τους με το κοινωνικό, οικονομικό και μορφωτικό επίπεδο των τραυματισθέντων», Πανεπιστήμιο Κρήτης, Τμήμα Ιατρικής, Ηράκλειο Κρήτη, Ιούλιος 2010, σελ. 18-19.
79. Walker C.D., "Development of anti-lockbrake system for lightweight motorcycles", Transport Research Laboratory TRL, Crowthorne, 1996.
80. Wigan, M.R., Langford E. and Haworth N. (2000), Motorcycle Transport Powered twowheelers in Victoria, Victorian Motorcycle Advisory Council.
81. Χούντρας Θανάσης «Η μοτοσικλέτα ευεργετική για την κοινωνία» *newsbeast.gr* Δευτέρα 4 Φεβρουαρίου 2013.
82. Yannis, G, Golias, J, Papadimitriou, E. Driver age and vehicle engine size effects on fault and severity in young motorcyclists accidents. *Accident Analysis and Prevention* Vol. 37, (2005) p. 327-333.

OCCUPATIONAL ACCIDENTS OF COURIER AND FOOD DELIVERY RIDERS (MOTORCYCLISTS)

Kapioti St.^{1,2} and *T.C. Constantinidis*²

1. Postgraduate Programme Health and Safety in Workplaces, Organized by Medical School of Democritus University of Thrace, in collaboration with Public Health and Nursing School of Technological Educational Institute of Athens, 2. State Labour Inspectorate (S.E.P.E.)

Abstract: Nowadays, there is a significant increase in the number of people using delivery services ranging from those sending an urgent or valuable package or even flowers to our beloved ones, to those ordering food. Yet, how many of us have we actually thought about the conditions under which such an employee is asked to perform his job? Extreme weather conditions (like heat, rain, snow, wind), night shifts, traffic noise or traffic congestion, exposure to gas fumes are only some of the aforementioned conditions. These services should also be quick and reliable and especially successful. What is more, the so-called economic crisis has led to more flexible working patterns in the relationship of employers and employees and therefore, the working conditions have become more pressing and demanding. Hence, it appears that a large number of employees working in delivery services and in particular in the courier or food delivery area, have to fulfill their working obligations under extreme working conditions. These part-time employees, who are also known as “courier and food delivery riders”, are everywhere and deliver everything, at any time, every day of the year, despite the heat or the cold weather. The frequent occurrence of road accidents among the employees of delivery services, and especially among those who use as a means of transport a motorbike, combined with the difficult working conditions (working outdoors, lack of supervision by employers, traffic congestion problems and time pressure) led the Greek Labour Inspectorate in conducting a survey which revealed that one in four workers of this category had a working accident. According to this survey, as causes of such accidents are referred either the fall of the motorbikes or getting hit by a car. It must be noted, that only one in four companies provided helmets to their employees, as well as that the motorbikes in most cases were not in good mechanic condition. In this way, the health and safety of these workers is put at risk on a daily basis. It is found that more than 1.2 million people die and 50 million are injured every year in traffic accidents all over the world. In 2004, road traffic injuries were recorded as the ninth cause of deaths globally, being at the same time the leading cause of deaths amongst the ages of 17 to 29. When it comes to motorbikes in particular, these have higher accident rates than other types of vehicles both in Greek and International population. Finally, everyone must realize the increased occupational hazard for these employers and thus, to be a careful design and application of prevention measures for the protection of health and safety of these workers.

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS (EAP): ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Δρ. Αναστασία Π. Rush¹

1. Γενική Διευθύντρια HELLAS EAP, Πρόεδρος Hellenic Branch EAPA Int.

Περίληψη: Τα EAP διεθνώς, αποτελούν ένα ολοκληρωμένο και αυτόνομο σύστημα εξειδικευμένων υπηρεσιών ειδικά σχεδιασμένο για τη διατήρηση και ενίσχυση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και την προαγωγή της υγείας, ευεξίας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. Η βασική τεχνογνωσία των EAP, σε συνδυασμό με την εφαρμογή εξειδικευμένης γνώσης στον τομέα της ανθρώπινης συμπεριφοράς και της ψυχικής υγείας αποτελούν βασικά στοιχεία του επαγγέλματος *Employee Assistance* (EA). Τα EAP υποστηρίζουν τον οργανισμό και τους εργαζόμενους με πολλαπλούς και πολυδιάστατους τρόπους, από την παροχή Καθοδήγησης στη διοίκηση σε επίπεδο στρατηγικής σε ανθρωποκεντρικά θέματα μέχρι και την παροχή ατομικής υποστήριξης στους εργαζομένους και τα μέλη της οικογένειας τους που αντιμετωπίζουν προσωπικές δυσκολίες. Ως προγράμματα εξειδικευμένα στον εργασιακό χώρο, ο σχεδιασμός και υλοποίηση του κάθε EAP ποικίλλει και προσαρμόζεται, ανάλογα με την κουλτούρα και ανάγκες του εκάστοτε οργανισμού. Τα EAP επίσης, διδάσκονται σε διδακτορικό και μεταπτυχιακό επίπεδο σε μεγάλο αριθμό πανεπιστημίων σε χώρες όπως οι Η.Π.Α., ο Καναδάς, η Αυστραλία, η Νότια Αφρική αλλά και στην Ευρώπη. Η ονομασία και η τεχνογνωσία των EAP έχει καθιερωθεί νομικά από τον Διεθνή Σύλλογο *Employee Assistance Professionals Association* (EAPA Int.), ο οποίος ιδρύθηκε το 1971 στις ΗΠΑ, και αριθμεί περίπου 100 παραρτήματα και περισσότερα από 7.000 μέλη σε 40 χώρες διεθνώς. Ο EAPA Int., ορίζει και επιβλέπει την αυστηρή τήρηση του Κώδικα Δεοντολογίας και των Βασικών Αρχών Σχεδιασμού & Υλοποίησης των προγραμμάτων από τους EAP Παροχείς διεθνώς σε σχέση με την αξιοπιστία, εξειδίκευση, εμπιστευτικότητα, ανάπτυξη και εφαρμογή των EAP υπηρεσιών. Στην Ευρώπη το 2002 ιδρύθηκε ο Ευρωπαϊκός Σύλλογος των EAP, το *Employee Assistance European Forum* (EAEF), ο οποίος συνεργάζεται στενά με τον Διεθνή Σύλλογο και με τα παραρτήματά του για την ενημέρωση και προώθηση των πρακτικών του EAP επαγγέλματος και τη διασφάλιση, υψηλής ποιότητας παρεχόμενων EAP Υπηρεσιών στην Ευρώπη.

Μέλος του EAPA Int. αποτελεί το Ελληνικό Παράρτημα το οποίο ιδρύθηκε το 2003 και ευθυγραμμίζεται με τους στόχους του Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Συλλόγου, διατηρώντας όμως ως επίκεντρο την ανάπτυξη EAP προγραμμάτων που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες κοινωνικοοικονομικές ανάγκες του ελληνικού εργασιακού περιβάλλοντος. Τα EAP τα τελευταία σαράντα και πλέον χρόνια έχουν θεσμοθετηθεί σε πολλές χώρες παγκοσμίως (σε Αμερική, Καναδά, Αυστραλία, Ασία, Ευρώπη) αποσκοπώντας στη προαγωγή της Ψυχοκοινωνικής Υγείας και Ασφάλειας και την αύξηση της παραγωγικότητας στον εργασιακό χώρο. Στην Ελλάδα το 2005, έχουμε την ίδρυση της πρώτης εταιρίας με κύρια δραστηριότητα την παροχή EAP υπηρεσιών. Την τελευταία δεκαετία τα EAP αναπτύσσονται συνεχώς στη χώρα μας, με ολοένα και μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων να προσανατολίζονται στην υλοποίηση EAP προγραμμάτων αντιλαμβανόμενοι την άμεση σύνδεση μεταξύ της ευεξίας των εργαζομένων και της αποδοτικότητας στον εργασιακό χώρο και το πως αυτή αποτελεί τη λύση-κλειδί για ανάκαμψη σε περιόδους ύφεσης. Δεκάδες έρευνες τα τελευταία 25 και πλέον χρόνια έχουν αποδείξει τα πολλαπλά οφέλη των EAP σε σχέση με το κόστος υλοποίησής τους. Οι έρευνες αυτές κατέγραψαν την εξοικονόμηση χρημάτων για τις επιχειρήσεις σε τομείς όπως αύξηση της παραγωγικότητας, μείωση απουσιών και ιατροφαρμακευτικών εξόδων, μείωση νομικών διεκδικήσεων και κόστους αποζημιώσεων, μείωση εναλλαγής και αντικατάστασης εργαζομένων, βελτίωση του ηθικού και της εργασιακής δέσμευσης, βελτίωση των εργασιακών και προσωπικών σχέσεων κα. Επιπλέον κατέγραψαν, την ενίσχυση της υγείας και ευεξίας των εργαζομένων, την αύξηση της ικανοποίησής τους από την εργασία και γενικότερα τη βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής και προσωπικής τους ζωής. Ο υπολογισμός της *Απόδοσης Επένδυσης* (R.O.I.) υπολογίζεται σε υψηλά επίπεδα και φτάνει και στην επιστροφή 3 έως και 17 δολαρίων για κάθε ένα δολάριο που ξοδεύουν οι επιχειρήσεις σε EAP. Στο άρθρο που ακολουθεί πέραν της ιστορικής αναδρομής, παρατίθενται τα βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος των EAP, επιτυχημένες διεθνείς πρακτικές υλοποίησής τους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, μεγάλος αριθμός διεθνών ερευνών για την αποτελεσματικότητα και αξία τους για τις επιχειρήσεις και το ανθρώπινο δυναμικό και οι σύγχρονες διεθνείς τάσεις των EAP στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, καταγράφονται η εξέλιξη των EAP στην Ελλάδα, οι επιπρόσθετες τάσεις που αναδύονται στο πλαίσιο της παρατεταμένης ύφεσης στη χώρα μας και πρόσφατα στατιστικά στοιχεία από την υλοποίηση των EAP υπηρεσιών στις ελληνικές επιχειρήσεις.

ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΗ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑ ΤΩΝ EAP (CORE EAP TECHNOLOGY)

Τα EAP διεθνώς, αποτελούν ένα ολοκληρωμένο και αυτόνομο σύστημα εξειδικευμένων υπηρεσιών ειδικά σχεδιασμένο για τη διατήρηση και ενίσχυση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και την προαγωγή της υγείας, ευεξίας

και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. Η βασική τεχνογνωσία των EAP, επονομαζόμενη ως "Core EAP technology", σε συνδυασμό με την εφαρμογή εξειδικευμένης γνώσης στον τομέα της ανθρώπινης συμπεριφοράς και της ψυχικής υγείας αποτελούν βασικά στοιχεία του επαγγέλματος *Employee Assistance* (EA). Τα EAP υποστηρίζουν τον οργανισμό και τους εργαζόμενους με πολλαπλούς και πολυδιάστατους τρόπους, από την παροχή *Καθοδήγησης* (Consultation) στη διοίκηση σε επίπεδο στρατηγικής σε ανθρωποκεντρικά θέματα μέχρι και την παροχή ατομικής υποστήριξης στους εργαζομένους και τα μέλη της οικογένειας τους που αντιμετωπίζουν προσωπικές δυσκολίες. Ως προγράμματα εξειδικευμένα στον εργασιακό χώρο, ο σχεδιασμός και υλοποίηση του κάθε EAP ποικίλλει και προσαρμόζεται, ανάλογα με τη δομή, την κουλτούρα και τις ανάγκες του εκάστοτε οργανισμού (EAPA Int, 2011).

Η ιδιαιτερότητα των EAP αλλά και η αναγκαιότητα υλοποίησής τους, έγκειται στο ότι δεν αποτελούν απλά μια κοινή υποστηρικτική παρέμβαση προς το ανθρώπινο δυναμικό, αλλά ένα δομημένο, διαδραστικό και διαχρονικό μοντέλο για την επιχείρηση που:

- συμβάλλει στη δημιουργία κουλτούρας για την προαγωγή της ψυχοκοινωνικής υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο,
- ενδυναμώνει τις προσωπικές και εργασιακές δεξιότητες των εργαζομένων,
- υποστηρίζει τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους για την αντιμετώπιση προσωπικών/οικογενειακών και εργασιακών προκλήσεων που ενδέχεται να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα και λειτουργικότητά τους σε εργασιακό και προσωπικό επίπεδο,
- καθοδηγεί την διοίκηση σε θέματα που αφορούν την εργασιακή απόδοση, παραγωγικότητα, ανάπτυξη και υγεία του ανθρώπινου δυναμικού.

Η ονομασία και η τεχνογνωσία των EAP έχει καθιερωθεί νομικά από τον Διεθνή Σύλλογο *Employee Assistance Professionals Association* (EAPA Int.), ο οποίος ιδρύθηκε το 1971 στις ΗΠΑ, όπου και εδρεύει. Αποτελεί έναν από τους παλαιότερους, μεγαλύτερους και ισχυρότερους διεθνείς επαγγελματικούς συλλόγους και αριθμεί περίπου 100 παραρτήματα σε 40 χώρες, με περισσότερα από 7.000 μέλη διεθνώς. Βασικός του στόχος είναι η προώθηση των υψηλότερων στάνταρντ παροχής των EAP σε διεθνές επίπεδο καθώς και η συνεχής ανάπτυξη των EAP προγραμμάτων, υπηρεσιών και επαγγελματιών για την προαγωγή της υγείας και αποτελεσματικότητας στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, ορίζει και επιβλέπει την αυστηρή τήρηση του Κώδικα Δεοντολογίας και των Βασικών Αρχών Σχεδιασμού & Υλοποίησης των προγραμμάτων από τους EAP Παροχείς διεθνώς σε σχέση με την αξιοπιστία, εξειδίκευση, εμπιστευτικότητα, ανάπτυξη και εφαρμογή των EAP υπηρεσιών.

Όπως ενδεικτικά αναφέρεται στο EAP Buyer's Guide (www.eapassn.org), τον οδηγό που ορίζει τα κριτήρια που οφείλουν να πληρούν οι EAP Παροχείς διεθνώς, το EAP δεν είναι: α) εφαρμογή μεμονωμένων (ad hoc) συμβουλευτικών υπηρεσιών ή ψυχοθεραπεία β) παροχή υπηρεσίας από μεμονωμένα άτομα,

ομάδες/κέντρα ψυχολόγων, ψυχιάτρων, ή και από ψυχιατρική κλινική γ) ασφαλιστικό πρόγραμμα υγείας το οποίο συμπεριλαμβάνει μεμονωμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες ή υποτυπώδη πρόσβαση/παραπομπή σε φορείς υποστήριξης δ) παροχή υπηρεσιών από εταιρίες, που η κύρια δραστηριότητά τους δεν είναι τα ΕΑΡ. Αντιθέτως, η ύπαρξη ενός ολοκληρωμένου ΕΑΡ προγράμματος προϋποθέτει τη συστηματική και επιστημονική παροχή ενός μεγάλου εύρους υπηρεσιών για το ανθρώπινο δυναμικό και τα μέλη των οικογενειών τους όπως ανώνυμη και απεριόριστη πρόσβαση σε 24/7/365 Τηλεφωνική Γραμμή Υποστήριξης και Κρίσης, εμπιστευτική αξιολόγηση της κάθε περίπτωσης και πρόσβαση σε βραχεία συμβουλευτική καθοδήγηση, πρόσβαση σε δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς για μακροχρόνια υποστήριξη αν και εφόσον χρειάζεται, συνεχής υποστήριξη και επακολούθηση της κάθε περίπτωσης, υποστήριξη, εκπαίδευση και καθοδήγηση στα στελέχη των επιχειρήσεων σε ζητήματα που άπτονται του ανθρώπινου παράγοντα, υποστήριξη στη διαχείριση αιφνίδιων τραυματικών γεγονότων και κρίσεων, δίκτυο συμβούλων συμπεριφοριστικών επιστημών, εξειδικευμένο ΕΑΡ λογισμικό, μετρήσιμα αποτελέσματα χρήσης και αποτελεσματικότητας του ΕΑΡ προγράμματος (ποιοτικά και ποσοτικά), στατιστικά αποτελέσματα ικανοποίησης πελατών.

Ο ΕΑΡΑ Int., υποστηρίζεται και συνεργάζεται με κρατικούς οργανισμούς, ομοσπονδίες, σωματεία και συλλόγους, οργανώνει μεγάλης έκτασης έρευνες σε τομείς που άπτονται της υγείας στον εργασιακό χώρο, π.χ. εργασιακό στρες, άσκηση βίας, εργασιακή απόδοση, Risk and Performance Management, κ.ά. και είναι πρωτοπόρος στην εκπαίδευση και την προετοιμασία του ανθρώπινου παράγοντα για την αντιμετώπιση κρίσεων και αιφνίδιων τραυματικών γεγονότων (Critical Incident Stress Response).

Στην Ευρώπη, τα ΕΑΡ εξελίσσονται ραγδαία τα τελευταία 35 χρόνια. Οι παροχείς ΕΑΡ στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ίδρυσαν το 2002 το Employee Assistance European Forum (EAEF). Ο μη κερδοσκοπικός αυτός οργανισμός, συνεργάζεται στενά με τον διεθνή Σύλλογο ΕΑΡΑ Int. αλλά και με τα παραρτήματά του στην Ευρώπη και ανά τον κόσμο. Στοχεύει στην ενημέρωση και διάχυση των πρακτικών του ΕΑΡ επαγγέλματος και στη δημιουργία των Βασικών Αρχών Υλοποίησης (Standards of Practice), Κώδικα Δεοντολογίας (Code of Ethics) και ενίσχυσης των Πολιτικών και Διαδικασιών (Policies and Procedures) για τη διασφάλιση, υψηλής ποιότητας παρεχόμενων ΕΑΡ Υπηρεσιών στην Ευρώπη. Επιπλέον, αποτελεί στενό συνεργάτη του *European Agency for Safety and Health at Work* και του *European Network for Workplace Health Promotion* και διενεργεί έρευνες στην ευρωπαϊκή αγορά σε συνεργασία με μεγάλα πανεπιστήμια και ΕΑΡ παροχείς για την παροχή ΕΑΡ υπηρεσιών ανταποκρινόμενα στις ανάγκες και κουλτούρα του Ευρωπαϊκού εργασιακού χώρου.

Μέλος του διεθνούς ΕΑΡΑ Int. αποτελεί το Ελληνικό Παράρτημα το οποίο ιδρύθηκε το 2003 από τη Γενική Διευθύντρια της Hellas EAP, Δρ. *Αναστασία Π. Rush*, η οποία διατελεί και Πρόεδρος του Συλλόγου.

Το Ελληνικό Παράρτημα, βρίσκεται σε συνεργασία και ευθυγράμμιση με τους στόχους του Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Συλλόγου και επιπλέον στοχεύει στην έρευνα και προώθηση των ΕΑΡ στον ελληνικό ιδιωτικό επιχειρηματικό και δημόσιο τομέα και στην ανάπτυξη ΕΑΡ προγραμμάτων που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες κοινωνικοοικονομικές ανάγκες του ελληνικού εργασιακού περιβάλλοντος.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΩΝ ΕΑΡ

Τα ΕΑΡ πρωτοεμφανίστηκαν κατά τη διάρκεια του Β' Παγκόσμιου Πολέμου, έχοντας ως στόχο τη διατήρηση και ενίσχυση ενός υγιούς και παραγωγικού ανθρώπινου δυναμικού. Το 1940, πολλές επιχειρήσεις στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, κατόπιν έρευνας και αξιολόγησης κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι είναι περισσότερο επικερδές να επενδύσουν στην αποκατάσταση εργαζομένων με προβλήματα αλκοολισμού από το να διατηρούν μια πολιτική απασχόλησης «ανοιχτής πόρτας», με συνεχής απολύσεις, προσλήψεις και αντικαταστάσεις εργαζομένων με εξαρτητικές συμπεριφορές. (Trice and Schonbrunn, 1981). Κάτω από αυτές τις συνθήκες εμφανίστηκαν τα ΕΑΡ σε μια αρχική τους μορφή, έχοντας ως επίκεντρο κυρίως την πρόληψη, έγκαιρο εντοπισμό και υποστήριξη εργαζομένων με προβλήματα αλκοολισμού. Τα συγκεκριμένα προγράμματα στον εργασιακό χώρο γνώρισαν ευρεία αποδοχή στις δεκαετίες 1950 και 1960. Τα ΕΑΡ κάνουν την παρουσία τους στη σημερινή τους μορφή και αναγνωρίζονται διεθνώς από τις αρχές της δεκαετίας του '70. Στη σύγχρονη μορφή τους, πέραν της παροχής εξειδικευμένων υπηρεσιών στον τομέα των εξαρτήσεων, διαχειρίζονται ένα μεγάλο εύρος θεμάτων που σχετίζονται με την υγεία, ευεξία, συμπεριφορά, αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού και την υποστήριξη των εργαζομένων και των μελών της οικογένειάς τους για τη διαχείριση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν και επηρεάζουν αρνητικά την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων. Από το 1980, η Ευρώπη τα υποδέχεται και τα υιοθετεί ως ένα αυτόνομο τομέα του Behavioral Health Care (BHC) διαφοροποιώντας τα από άλλες μεμονωμένες ψυχοκοινωνικές παρεμβάσεις.

Τα τελευταία σαράντα και πλέον χρόνια έχουν θεσμοθετηθεί σε πολλές χώρες παγκοσμίως αποσκοπώντας στην προαγωγή της Ψυχοκοινωνικής Υγείας και Ασφάλειας και την αύξηση της παραγωγικότητας στον εργασιακό χώρο. Σε χώρες όπου τα ΕΑΡ έχουν μακρά ιστορία, όπως οι Η.Π.Α., η πλειοψηφία των μεγάλων επιχειρήσεων προσφέρουν στους εργαζόμενους και στις οικογένειές τους τα ΕΑΡ (Mercer, 2008). Σύμφωνα με πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα, τα ΕΑΡ παρέχονται στο 89% των μεγάλων επιχειρήσεων (500+ εργαζόμενοι), στο 76% των μεσαίων επιχειρήσεων (100-499 εργαζόμενοι) και στο 52% των μικρών επιχειρήσεων (1-99 εργαζόμενοι) (Society for Human Resources Management, 2009). Είναι αξιοσημείωτο δε, ότι το 90% εταιρειών στο Fortune 500 και Fortune 1000 εφαρμόζει ΕΑΡ υπηρεσίες. Έρευνα του Διεθνούς Συλλόγου των ΕΑΡ, δείχνει ότι

πάνω από το 97% των εταιρειών με περισσότερους από 5000 εργαζόμενους εφαρμόζουν τα EAP (EAPA Int., 2009). Αναφορικά με τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, η συνήθης τακτική είναι η υπαγωγή μικρών διαφορετικών επιχειρήσεων, που βρίσκονται στην ίδια γεωγραφική περιοχή ή αποτελούν μέλη του εμπορικού συλλόγου του τομέα τους, κάτω από την ομπρέλα ενός ενιαίου EAP προγράμματος. Τέλος, είναι διεθνώς καταξιωμένη η πρακτική των EAP να προσφέρονται στους εργαζόμενους από τα συνδικάτα (σωματεία εργαζομένων). Στην περίπτωση αυτή, το κόστος καλύπτεται αποκλειστικά από τα σωματεία ή από κοινού σε συνεργασία των σωματείων με τον εργοδότη.

Τα EAP επίσης, διδάσκονται σε διδακτορικό και μεταπτυχιακό επίπεδο σε χώρες όπως οι Η.Π.Α., ο Καναδάς, η Αυστραλία, η Νότια Αφρική αλλά και στην Ευρώπη. Διεθνώς αναγνωρισμένα πανεπιστήμια που παρέχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών στα EAP είναι το University of Maryland και το Trinity University (USA), το University of Pretoria και University of Witwatersrand (South Africa), το Glasgow Caledonian University and Human Development (Scotland) κα. Πιστοποιήσεις, διπλώματα και εξειδικεύσεις παρέχονται επίσης από μεγάλο αριθμό πανεπιστημίων όπως το Catholic University of America, East Carolina University, National University of Ireland, EAP Institute - Ireland κα.

ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΕΣ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ EAP

Ιστορικά, τα EAP έκαναν την εμφάνισή τους σε περιόδους κρίσης και στη συνέχεια συνδέθηκαν με κάθε περίοδο ανάπτυξης των επιχειρήσεων προσαρμοζόμενα σε διαφορετικές προτεραιότητες της κάθε χώρας και εργασιακού περιβάλλοντος. Πέραν της Αμερικής, Καναδά και Αυστραλίας, όπου τα EAP υλοποιούνται από τη δεκαετία του 1970 και έχουν θεσμοθετηθεί, θα αναφέρουμε χαρακτηριστικά παραδείγματα χωρών ανά τον κόσμο, που τα υιοθέτησαν με επιτυχία και τα θεσμοθέτησαν για την κάλυψη των συγκεκριμένων κοινωνικοοικονομικών αναγκών τους (Masi, et al., The 4th International Employee Assistance Compendium, 2010).

Στην Κίνα, από το 2002 η κυβέρνηση με τη συμβολή του Διεθνούς Συλλόγου των EAP (EAPA Int.) έδρασε προληπτικά εντάσσοντας στην Εθνική της Στρατηγική την προώθηση των EAP σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Κύριος σκοπός αποτέλεσε η διαχείριση των επιπτώσεων της ραγδαίας οικονομικής ανάπτυξης στην ψυχοκοινωνική υγεία του ανθρώπινου δυναμικού πριν αυτές επηρεάσουν αρνητικά τους ρυθμούς ανάπτυξης.

Στη Μάλτα και στη Φιλανδία, με πρωτοβουλία φορέων όπως το Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Κοινωνικών Υπηρεσιών, Υπουργείο Υγείας, Κέντρο Έρευνας και Ανάπτυξης, Υγείας και Πρόνοιας, με τη χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και με τη συμβολή EAP παροχέων, τα EAP εφαρμόστηκαν αρχικά σε πιλοτικό στάδιο και στη συνέχεια θεσμοθετήθηκαν στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Στην Αργεντινή, οι πολιτικοοικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της κρίσης, με τις μαζικές απολύσεις και τις συνεχείς αναδιαρθρώσεις στον επιχειρηματικό τομέα, οδήγησαν τις επιχειρήσεις στην υλοποίηση των ΕΑΡ ως μια επιτυχημένη στρατηγική ανάκαμψης μέσα από τη διαχείριση των δυσμενών επιπτώσεων της κρίσης και της αλλαγής στο ανθρώπινο δυναμικό και κατ' επέκταση στη παραγωγικότητα των επιχειρήσεων.

Στην Ιρλανδία, τα ΕΑΡ έχουν θεσμοθετηθεί σε όλους τους κρατικούς φορείς και κατά ένα μεγάλο ποσοστό στον ιδιωτικό τομέα. Αρχικά εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση του στρες, της βίας, της παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της διαχείρισης κρίσεων στον εργασιακό χώρο. Σήμερα, εφαρμόζονται κυρίως για την αποτελεσματική διαχείριση της χαμηλής αποδοτικότητας των εργαζομένων και για την ενίσχυση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων μέσα από την *Απόδοση της Επένδυσης* (R.O.I.) σε ΕΑΡ προγράμματα.

Στη Μεγάλη Βρετανία, τα ΕΑΡ αποτελούν μία από τις πιο διαδεδομένες παροχές των εργοδοτών προς τους εργαζόμενους με το 71% των επιχειρήσεων σήμερα να παρέχουν ΕΑΡ (The Journal of EAP, EAPA Int., 2013). Στην πλειοψηφία τους οι οργανισμοί τα χρησιμοποιούν ως ολιστική μέθοδο παρέμβασης για την αντιμετώπιση του στρες και των προβλημάτων ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Κατά ένα μεγάλο ποσοστό έχουν ενσωματωθεί σε *προγράμματα διατήρησης της εργασίας* (job retention services) και αποτελούν μία αποτελεσματική στρατηγική για τη διατήρηση κυρίως των ταλέντων και τη μείωση του κόστους από την αντικατάσταση και εκπαίδευση νέου προσωπικού. Επιτυχημένες παρεμβάσεις που έχουν εφαρμοστεί αποτελούν: *Έλεγχοι Στρες* (Stress Audits), *Διαχείριση Χρόνιων Ασθενειών* (Disability Management), *Συμβουλευτική εντός εργασιακού χώρου* (On-site Counseling) και *Προγράμματα Ευεξίας* (Wellness Programs) σε θέματα πρόληψης και διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία.

Στη Σουηδία, τα ΕΑΡ αποτελούν το μέσο για την αντιμετώπιση του στρες των εργαζομένων, των κρουσμάτων αλκοολισμού στον εργασιακό χώρο, την απόκτηση δεξιοτήτων για την καλύτερη διαχείριση των συγκρούσεων και των αιφνίδιων τραυματικών γεγονότων και κρίσεων, την εξισορρόπηση των απαιτήσεων της εργασιακής - προσωπικής ζωής κ.ά. Στόχος αποτελεί η *πρόληψη* (pro-active action) και η έγκαιρη *παρέμβαση* (intervention) στον τομέα προαγωγής της υγείας και ευεξίας των εργαζομένων.

Στην Πορτογαλία, έχει αναγνωριστεί ότι προβλήματα εξαρτήσεων όπως η χρήση ναρκωτικών ουσιών και ο αλκοολισμός οδηγούν σε χαμηλά επίπεδα παραγωγικότητας, σε μειωμένη ευεξία και σε προβλήματα υγείας. Για τη διαχείριση αυτών των προβλημάτων και άλλων προκλήσεων, όπως διαχείριση βίας στον εργασιακό χώρο και πρόληψη ατυχημάτων που σχετίζονται με τον ανθρώπινο παράγοντα, εφαρμόζονται τα ΕΑΡ.

Τέλος, στην Ινδία, Τουρκία και στον Αραβικό κόσμο τα ΕΑΡ αναπτύσσονται με γρήγορους ρυθμούς ως προγράμματα υποστήριξης, καθοδήγησης και απόκτησης προσωπικών δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, συμπεριλαμβάνονται

στο σύνολο των παροχών των επιχειρήσεων ως μέσο προσέλκυσης "δυνατών" στελεχών από χώρες του εξωτερικού για την υποστήριξη και προσαρμογή τους στη νέα κοινωνική και εργασιακή κουλτούρα.

Στην Ελλάδα, με βάση τα διεθνή δεδομένα είναι δύσκολο να εκτιμήσουμε ως ικανοποιητική την εικόνα των ΕΑΡ. Τα αποτελέσματα διεθνών ερευνών και αξιολογήσεων μας τοποθετούν ιεραρχικά αρκετά χαμηλά. Πιθανώς, αυτό οφείλεται σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του ελληνικού επιχειρηματικού κόσμου όπως η ύπαρξη πολλών μικρών και μεσαίων οικογενειακών επιχειρήσεων, η έλλειψη εξωστρέφειας, η δυσπιστία απέναντι σε μοντέλα και εργαλεία που διαφέρουν από τους παραδοσιακούς τρόπους διοίκησης, αξιοποίησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου. Είναι όμως θετικό, ότι ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός επιχειρήσεων αντιλαμβάνεται το ρόλο και την επιχειρησιακή αξία των ΕΑΡ και στρέφεται σε καλές διεθνείς πρακτικές αναζητώντας την καινοτομία, γνώσεις, λύσεις ενάντια στην οικονομική ύφεση και την εδραίωση κουλτούρας ανταγωνιστικότητας και θετικών αποτελεσμάτων. Στην κατεύθυνση αυτή συμβάλλει και η πραγματικότητα ότι τα ΕΑΡ για πολλές δεκαετίες αποτελούν διεθνώς αναγνωρισμένο εργαλείο και βρίσκονται στην κορυφή της ατζέντας των CEOs σε ζητήματα διοίκησης του ανθρώπινου παράγοντα και προαγωγής ενός θετικού και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

ΙΣΤΟΡΙΚΑ ΔΗΜΟΦΙΛΕΙΣ ΘΕΜΑΤΟΛΟΓΙΕΣ ΤΩΝ ΕΑΡ

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται τα αποτελέσματα της ανάλυσης των θεματολογιών των άρθρων που δημοσιεύτηκαν στα 25 χρόνια έκδοσης του *Employee Assistance Quarterly/The Journal of Workplace Behavioral Health: Employee Assistance Practice and Research* (Maiden et al., 2010).

Table 21.3 Top 10 themes in 25 years of EAP research

Rank	Topic area
1	Alcohol Problems (330) & Alcohol Abuse Treatment (193)
2	EAP Models and Design (189) & Professional Roles and Dilemmas (97)
3	Drug Problems (160) & Drug Abuse Treatment (96)
4	EAP Effectiveness and Outcomes (129) & EAP Evaluation Design and Methods (102)
5	Psychological & Emotional Problems (171)
6	International Programs (127)
7	Health Promotion Program Design (123) & Health Care Benefits Costs (105)
8	Supervisory Referrals (120)
9	Critical Incident Stress Debriefing (CISD), Trauma Response, and Posttraumatic Stress Disorder (PTSD) (112)
10	Family/Marital/Relationship Issues (102)

Source: Adapted from Maiden et al. (2010)

Note: Inside the parentheses indicate the number of specific articles for that topic area that appeared in 25 years of *Employee Assistance Quarterly/The Journal of Workplace Behavioral Health: Employee Assistance Practice and Research*

Διεθνείς έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα που χρησιμοποιούν τα ΕΑΡ παρουσιάζουν ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από τις υπηρεσίες (Dersch et al, 2002, Harrisetal, 2002, Attridge, 2003b, Csiernik, 2003b, Philips, 2004, Csierniketal, 2007, McLeod, 2010). Τα επίπεδα ικανοποίησής τους κυμαίνονται συνήθως στο 95% ή και σε ακόμη υψηλότερα επίπεδα (Siddell, 2007, Sealy, 2011). Καθώς τα ΕΑΡ στηρίζουν όχι μόνο τους εργαζόμενους αλλά και τους οργανισμούς σε ένα διαχρονικό και διαδραστικό πλαίσιο, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι έχουν καταγραφεί στη διεθνή βιβλιογραφία θετικά αποτελέσματα και σε επιχειρησιακό επίπεδο. Ένας μεγάλος αριθμός ερευνών αποδεικνύει τη θετική επίδραση στον οργανισμό από την εφαρμογή υπηρεσιών όπως η *Διαχείριση Κρίσεων και Αιφνίδιων Τραυματικών Γεγονότων - Critical Incident Stress Response* (Attridge and VandePol, 2010), Συμβουλευτική Καθοδήγηση στους μάντζερς σε θέματα διοίκησης και απόδοσης εργασιακών ομάδων (Bidgood, Boudewyn and Fasbinder, 2005), υποστήριξη σε οργανωσιακές αλλαγές, όπως συγχωνεύσεις και απολύσεις (Ginzberg, Kilburg and Gomes, 1999) κ.ά. Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι τα ΕΑΡ επιφέρουν υψηλότερα επίπεδα αποτελεσματικότητας σε σύγκριση με άλλα μεμονωμένα προγράμματα υγείας για εργαζόμενους, λόγω της ολιστικής προσέγγισής τους και της αλληλεπίδρασης και συνέργειας μεταξύ των διαφόρων ΕΑΡ υπηρεσιών (Csiernik, 2005b).

Ερευνητικά δεδομένα αποδεικνύουν ότι τα ΕΑΡ επιφέρουν ιδιαίτερα οφέλη στους εργοδότες σε θέματα Διοίκησης της Απόδοσης (Performance Management), όπως μείωση απουσιασμού και βελτίωση παραγωγικότητας στον εργασιακό χώρο. Σε πρόσφατη επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, ο McLeod (2010, p. 245) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «η ΕΑΡ συμβουλευτική έχει σημαντική και συνεχή θετική επίδραση σε σημαντικές πτυχές της εργασιακής συμπεριφοράς». Τα ευρήματα αυτά σε σχέση με την θετική επίδραση των ΕΑΡ τόσο σε ατομικό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο περιγράφονται παρακάτω.

Έρευνα 1

Δεδομένα συλλέχθηκαν από μεγάλο ΕΑΡ παροχέα κατά τη διάρκεια έρευνας 9 ετών, σε δείγμα 26.000 εργαζομένων σε σχέση με την εργασιακή απόδοση. Τα αποτελέσματα έδειξαν, σε μια κλίμακα από το 1-10, ότι τα επίπεδα παραγωγικότητας αυξήθηκαν σημαντικά από το 4,8 πριν την υλοποίηση των ΕΑΡ στο 8,3 μετά την υλοποίηση των ΕΑΡ υπηρεσιών (Attridge, Otis and Rosenberg, 2002). Επίσης, σε έρευνα σε αντιπροσωπευτικό δείγμα εργαζομένων στις Ηνωμένες Πολιτείες βρέθηκε ότι περίπου στο 50% των περιπτώσεων που διαχειρίστηκαν τα ΕΑΡ μειώθηκαν οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους, από τη χρήση του προγράμματος. Κατά μέσο όρο ο απουσιασμός μειώθηκε κατά 1,8 μέρες για κάθε εξυπηρετούμενο (Attridge, 2004).

Έρευνα 2

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε επί σειράς ετών σε εργαζόμενους στην κυβέρνηση των Η.Π.Α., συγκεντρώθηκαν δεδομένα από τις αξιολογήσεις των ΕΑΡ συμβούλων αναφορικά με τα επίπεδα παραγωγικότητας και τον απουσιασμό 59.000 περιπτώσεων που απευθύνθηκαν στα ΕΑΡ (Selvik, Stephenson, Plaza and Sugden, 2004). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το ποσοστό των εργαζομένων που χρησιμοποιούσαν τις ΕΑΡ υπηρεσίες λόγω προβλημάτων στην παραγωγικότητά τους συνδεδεμένα με θέματα ψυχικής υγείας μειώθηκε από 30% σε μόλις 8%. Επίσης, σημειώθηκε σημαντική μείωση στον απουσιασμό και στην κόπωση των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος απουσιών όλων των περιπτώσεων μειώθηκε από 2,4 σε 0,9 μέρες σε χρονικό διάστημα μόλις 30 ημερών μετά τη χρήση των ΕΑΡ υπηρεσιών.

Έρευνα 3

Σε έρευνα η οποία διεξήχθη από ΕΑΡ παροχέα στις ΗΠΑ, πραγματοποιήθηκε συγκριτική ανάλυση των δεδομένων πριν την υλοποίηση των ΕΑΡ και μετά, σε δείγμα άνω των 3,500 εργαζομένων (Baker, 2007). Σε περίπου 40% των εργαζομένων που αντιμετώπιζαν προβλήματα σε σχέση με την εργασιακή τους απόδοση πριν χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες ΕΑΡ, ο μέσος όρος των ημερών που παρουσίαζαν χαμηλή αποδοτικότητα μειώθηκε από το 8,0 πριν τη χρήση των ΕΑΡ σε 3,4 μετά τη χρήση των ΕΑΡ. Σε αυτή την έρευνα ακόμη βρέθηκε ότι το 25% όλων των εξυπηρετούμενων δήλωσαν ότι απουσίαζαν τουλάχιστον μισή μέρα από την εργασία τους πριν χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες ΕΑΡ. Σε αυτή την ομάδα, ο μέσος όρος απουσιασμού μειώθηκε από 7.2 μέρες σε διάστημα 30 ημερών πριν την υλοποίηση ΕΑΡ σε 4,8 μέρες, σε χρονικό διάστημα 30 ημερών μετά την υλοποίηση ΕΑΡ.

Τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα και των τριών μεγάλου μεγέθους ερευνών που παρατέθηκαν, δείχνουν ότι κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι οι οποίοι υλοποίησαν ΕΑΡ υπηρεσίες παρουσίασαν σε ένα μόνο μήνα μείωση του απουσιασμού κατά 1 ημέρα και 22% βελτίωση στα επίπεδα της παραγωγικότητάς τους.

ΕΑΡ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗΣ - RETURN ON INVESTMENT (R.O.I)

Δεκάδες έρευνες τα τελευταία 20 χρόνια έχουν αποδείξει τα πολλαπλά οφέλη/κέρδος των ΕΑΡ σε σχέση με το κόστος υλοποίησής τους (Blum and Roman, 1995, Attridge and Amaral, 2002, Christie and Harlow, 2007, Attridge, 2010b). Οι έρευνες αυτές κατέγραψαν την εξοικονόμηση χρημάτων για τις επιχειρήσεις σε τομείς όπως μείωση του ιατροφαρμακευτικού κόστους, μείωση νομικών διεκδικήσεων και κόστους αποζημιώσεων, μείωση εναλλαγής και

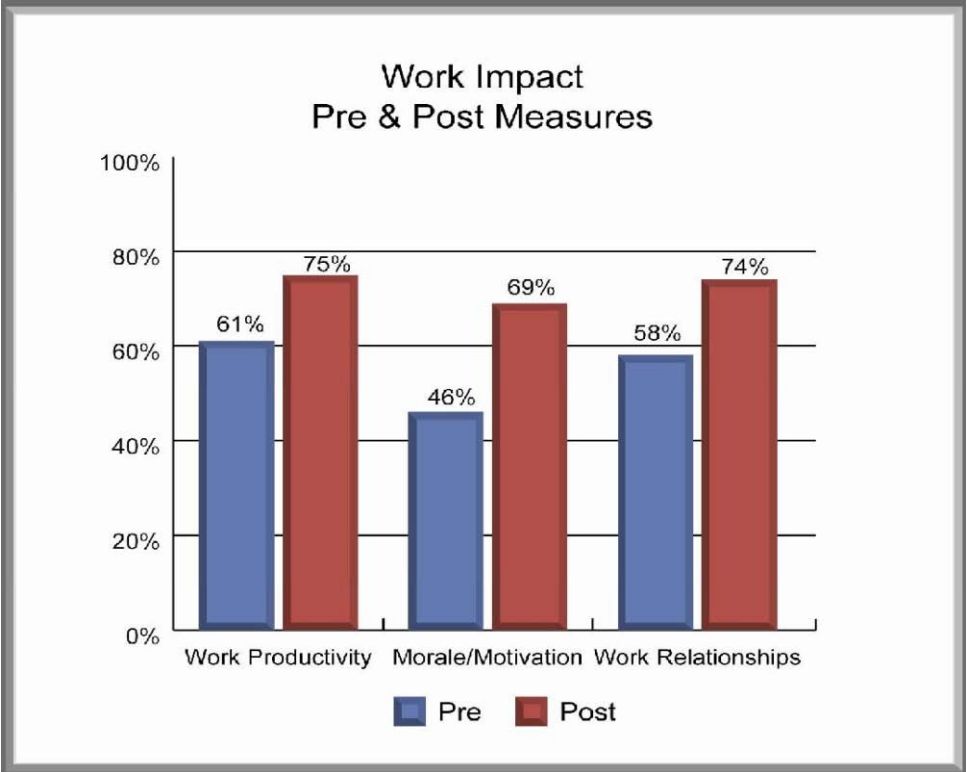
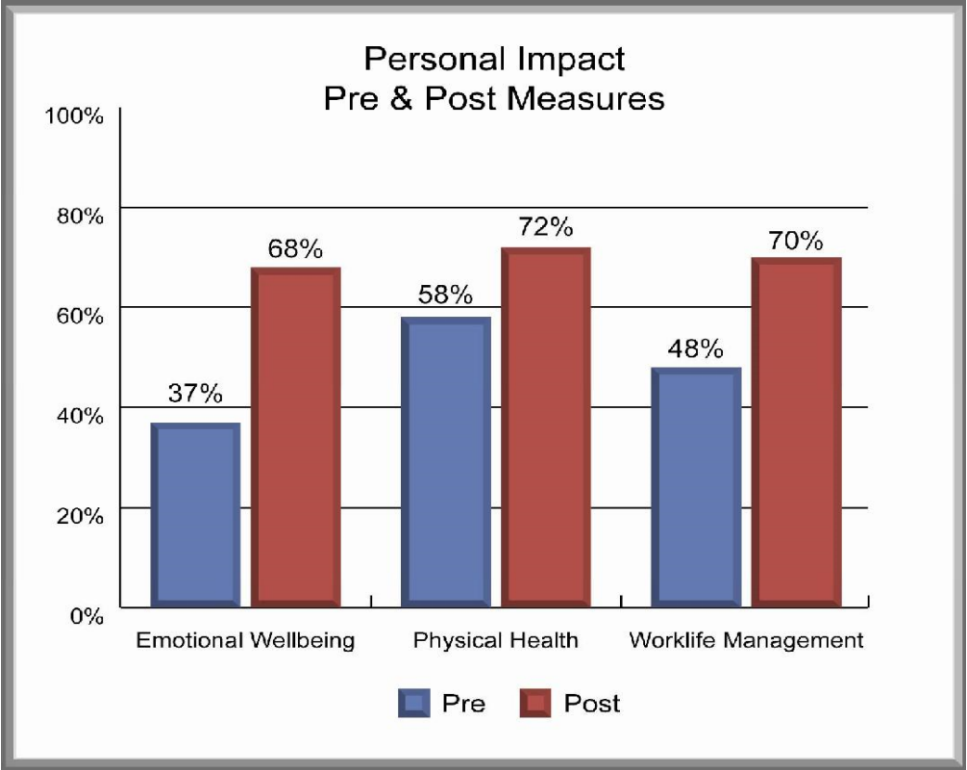
αντικατάστασης εργαζομένων, μείωση του κόστους που συνδέεται με χαμηλή αποδοτικότητα. Ο υπολογισμός της *Απόδοσης Επένδυσης* (R.O.I.) υπολογίζεται σε υψηλά επίπεδα και φτάνει και στην επιστροφή 3 έως και 10 δολαρίων για κάθε ένα δολάριο που ξοδεύουν οι επιχειρήσεις σε EAP (McClellan, 1990, Blaze - Temple and Howat, 1997, Yamatani, Santangelo, Maue and Heath, 1999, Dainas and Marks, 2000, Hargrave and Hiatt, 2005, Jorgensen, 2007, Hargrave, Hiatt, Alexander and Shaffer, 2008). Έρευνα του Davidson Trahaire Corsyich, το 2012 έδειξε ότι μια επιχείρηση κερδίζει \$10,187.99 ετησίως για κάθε ένα εργαζόμενο που χρησιμοποιεί τα EAP από τη βελτίωση στην παραγωγικότητά του. Βλέπουμε δηλαδή ότι σε κάποιες περιπτώσεις το κέρδος των επιχειρήσεων από έναν μόνο εργαζόμενο που χρησιμοποίησε τα EAP καλύπτει το ετήσιο κόστος του EAP προγράμματος για το σύνολο των εργαζομένων.

Επιπλέον στατιστικά αποτελέσματα (R.O.I.):

• United Airlines	\$16.95	:	\$1.00
• Royal Bank of Canada	\$14.00	:	\$1.00
• Bank of America	\$ 6.00	:	\$1.00
• Citibank	\$ 4.65	:	\$1.00
• PepsiCo	\$ 3.00	:	\$1.00
• General Motors	\$ 3.00	:	\$1.00

- Chevron: κατέγραψε κέρδος \$50,000 ανά περίπτωση από τη μείωση αντικατάστασης στελεχών, λόγω της εφαρμογής των EAP.
- Το 5% των εργαζομένων που χρησιμοποιούν τα EAP μειώνουν τα έξοδα μισθοδοσίας κατά 3,45% (Employee Assistance Report).
- Johnson & Johnson: 33,7% βελτίωση της ψυχοκοινωνικής υγείας των εργαζομένων.
- 3M: το 80% των εργαζομένων σημείωσαν μείωση απουσιών από την εργασία, αύξηση παραγωγικότητας και βελτιωμένες εργασιακές σχέσεις.
- Virginia Power: κατέγραψε 23% μείωση ιατρικών δαπανών για τους εργαζομένους που χρησιμοποίησαν EAP.
- General Motors: 72% μείωση των ιατροφαρμακευτικών εξόδων σχετιζόμενα με ατυχήματα και ασθένειες.
- NCR Co.: το 80% των εργαζομένων και των οικογενειών τους που χρησιμοποίησαν τα EAP, επέλυσαν το πρόβλημά τους χωρίς να χρησιμοποιήσουν το ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα της εταιρίας τους.

Στους παρακάτω πίνακες καταγράφονται οι μετρήσεις πριν και μετά τη χρήση των EAP στην προσωπική και εργασιακή λειτουργικότητα των εργαζομένων (EAP counseling: Outcomes, Impact and Return On Investment by Paul J Flanagan and Jeffrey Ots, 2012).



ΟΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΑΡ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα οι έξι σημαντικότερες διεθνείς τάσεις των ΕΑΡ αναφέρονται σε διαχείριση εξαρτήσεων, διαχείριση χρόνιων ασθενειών, εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής, πρόληψη και προαγωγή της υγείας και ευεξίας, αύξηση της δέσμευσης των εργαζομένων και ενίσχυση της υλοποίησης ΕΑΡ υπηρεσιών μέσω Διαδικτύου. Παρατίθενται συνοπτικά οι σύγχρονες αυτές τάσεις και επιπλέον, τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας αναφορικά με τις τάσεις των ΕΑΡ από την οπτική των επαγγελματιών του χώρου. (Mark Attridge, EAP Evidence and Current Trends, 2012).

Τάση 1: Διαχείριση εξαρτήσεων (χρήση αλκοόλ και ουσιών)

Τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί επικέντρωση σε θέματα που απασχολούσαν τα ΕΑΡ στα πρώτα χρόνια εμφάνισής τους, όπως είναι το αλκοόλ και η χρήση ουσιών. (Attridge and Wallace, 2009). Λόγω της αυξανόμενης συχνότητας εμφάνισης τέτοιων συμπεριφορών που καταγράφεται στις επιχειρήσεις σήμερα, τα ΕΑΡ καλούνται να συμβάλουν τόσο στον έγκαιρο εντοπισμό και βραχυπρόθεσμη διαχείρισή τους, όσο και στο να ενισχύσουν τη διαδικασία πρόσβασης των ατόμων σε μακροχρόνια βοήθεια από ειδικούς φορείς και επαγγελματίες. Η προσέγγιση *Αξιολόγηση, Σύνομη Παρέμβαση,- Παραπομπή σε Θεραπεία* (Brief Intervention and Referral to Treatment- SBIRT Approach) χρησιμοποιείται από πολλές ΕΑΡ εταιρείες για τον εντοπισμό και διαχείριση του ρίσκου που άπτεται σε συμπεριφορές όπως εξαρτήσεις στον εργασιακό χώρο. (McPherson et al., 2009). Επιπλέον, τα ΕΑΡ σήμερα επικεντρώνονται στην αξιοποίηση και χρήση έγκυρων ψυχομετρικών εργαλείων για τον εντοπισμό θεμάτων ψυχικής υγείας και καταχρήσεων (Bray et al., 2009, Goplerud and McPherson, 2011) και στην ένταξη αυτών των εργαλείων στα πλαίσια διαχείρισης του ρίσκου στον ευρύτερο τομέα της υγείας (Health Risk Management).

Τάση 2: Διαχείριση χρόνιων ασθενειών - Disability Management

Μια άλλη τάση που επικρατεί στους κόλπους των ΕΑΡ είναι η υποστήριξη εργαζομένων με χρόνιες ψυχικές ή/και σωματικές ασθένειες που βρίσκονται σε μακροχρόνια άδεια λόγω του προβλήματος που αντιμετωπίζουν (Attridge and Wallace, 2010, 2011). Διεθνώς η Ευρώπη κατέχει το υψηλότερο ποσοστό καταγεγραμμένων χρόνιων ασθενειών. Επιπλέον το οικονομικό κόστος των χρόνιων ψυχικών ασθενειών στην Ευρώπη υπολογίστηκε σε 3%-4% του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος, με το κόστος της κατάθλιψης να ξεπερνά τα 118 εκ. ευρώ ανά έτος στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ("The Cost of Depression in Europe," a 2004 review, Sobocki et al). Τα ΕΑΡ προγράμματα

διαχείρισης χρόνιων ασθενειών έχουν ως κύριο στόχο την προαγωγή της υγιούς εργασίας για εργαζομένους με χρόνιες ασθένειες έτσι ώστε, είτε να έχουν τη δυνατότητα να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους ενώ διαχειρίζονται αποτελεσματικά την ασθένειά τους, είτε να επιστρέφουν ομαλά σε αυτήν ή σε κάποια αντίστοιχη θέση που να ανταποκρίνεται στις εκάστοτε ανάγκες/δυνατότητές τους, μετά από μία μακρά περίοδο απουσίας. Η πρακτική των EAP στοχεύει στην ολιστική προσέγγιση για την ασφαλή και γρηγορότερη επιστροφή και διατήρηση στην εργασία και περιλαμβάνει ένα μεγάλο εύρος υπηρεσιών, όπως ανάπτυξη Πολιτικών και Διαδικασιών στη διαχείριση χρόνιων ασθενειών, εκπαίδευση και καθοδήγηση της διοίκησης και των στελεχών, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ολόκληρου του ανθρώπινου δυναμικού, υποστήριξη των εργαζομένων με χρόνιες ασθένειες και των οικογενειών τους, προετοιμασία του εργασιακού χώρου (προϊστάμενοι, συνάδελφοι εργαζόμενος), για την επιστροφή του στην εργασία, συνεχής υποστήριξη του εργαζόμενου για την αποφυγή υποτροπής (Pomaki et al., 2010). Δεδομένης της σύνδεσης μεταξύ ψυχικών διαταραχών με άλλα ιατρικά θέματα, αρκετοί εργοδότες ζητούν από τα EAP να προβούν και σε ψυχολογική κλινική αξιολόγηση όσων αιτούνται τα προνόμια των χρόνιων ασθενών, ανεξάρτητα εάν το κυρίαρχο πρόβλημα δεν είναι ψυχολογικό/ψυχιατρικό, για την αποτελεσματικότερη διαχείριση της περίπτωσης (The Hartford Group, 2007).

Τάση 3: Εξισορρόπηση Εργασιακής και Προσωπικής Ζωής - Work Life Programs

Τα σύγχρονα προγράμματα εξισορρόπησης προσωπικής και εργασιακής ζωής συμπεριλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών (Gornick, 2002), όπως εταιρικές πολιτικές εργασιακής ευελιξίας, αδειοδότηση με ή χωρίς αποδοχές, φροντίδα προς εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας (παιδιά και ηλικιωμένοι γονείς), εκπαίδευση, καθοδήγηση, υποστήριξη και βραχεία συμβουλευτική σε οικονομικά ή νομικά προβλήματα, και δικτύωση με φορείς υποστήριξης στην κοινότητα (Lingle, 2004). Τα Work Life Programs ως μέρος της φιλοσοφίας των EAP αναπτύχθηκαν στις Η.Π.Α. την δεκαετία του 1970, εξαιτίας των δημογραφικών αλλαγών της εργατικής δύναμης με τη συμμετοχή ολοένα και περισσότερων γυναικών στην εργασία. Ταυτόχρονα, άρχισε να γίνεται συνείδηση στους κόλπους των επιχειρήσεων η αναγκαιότητα για προσέλκυση και διατήρηση ικανών και πολύτιμων εργαζομένων. Για τους παραπάνω λόγους, οι εργοδότες άρχισαν να προσφέρουν κίνητρα στους εργαζόμενους παρέχοντας επιπλέον παροχές που είχαν ως στόχο την εξισορρόπηση της προσωπικής και εργασιακής ζωής. Τα EAP και Work Life Programs μοιράζονται κοινούς στόχους όσον αφορά την υποστήριξη των εργαζομένων και των οικογενειών τους, αλλά και των αναγκών των επιχειρήσεων ως σύνολο (Jacobson and Attridge, 2010). Για το λόγο αυτό παρέχονται ενσωματωμένα κάτω από το ίδιο συμβόλαιο ή/και EAP παροχές. Το 2011, η έκθεση Open Minds Industry Report καταγράφει μια πολύ μεγάλη αύξηση από το

2002 μέχρι και πρόσφατα στην παροχή τέτοιου είδους ενσωματωμένων μοντέλων με τα EAP να λειτουργούν ως ένα «one-stop shop» για τους εργοδότες. Ταυτόχρονα η ύπαρξη ενός παροχέα για την σφαιρική κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων, τυχάνει μεγάλης αποδοχής λόγω της σημαντικής διευκόλυνσης και απλοποίησης των διαδικασιών για τους δικαιούχους των EAP. Έρευνα του Watson Wyatt το 2007 σε μεγάλο αριθμό εργοδοτών στις Η.Π.Α. απέδειξε ότι η εφαρμογή αυτών των προγραμμάτων αυξάνει κατά 77% την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Επιπλέον, απέδειξε βελτίωση της υγείας των εργαζομένων κατά 54%, ενίσχυση της παραγωγικότητάς τους κατά 54% και μείωση των ιατροφαρμακευτικών εξόδων κατά 39%.

Τάση 4: Πρόληψη και προαγωγή υγείας και ευεξίας -Wellness Programs

Ένα βασικό και αναπόσπαστο κομμάτι των EAP διεθνώς είναι οι παρεμβάσεις στον τομέα προαγωγής της υγείας και ευεξίας στους εργασιακούς χώρους (Goetzel and Ozminkowski, 2006). Θεμελιώδης αρχή των Wellness προγραμμάτων αποτελεί η πρόληψη των προβλημάτων ψυχικής και σωματικής υγείας στους χώρους εργασίας και η αποφυγή κατασταλτικών παρεμβάσεων. Σύμφωνα με τον Gold (2004) «όσο μεγαλύτερα είναι τα ρίσκα που συνδέονται με την ψυχοσωματική υγεία των εργαζομένων τόσο μεγαλύτερη θα είναι η αύξηση των επιπέδων απουσιών και οι απώλειες από την πτώση της παραγωγικότητας».

Ο βασικός πυρήνας της μεθοδολογίας των Wellness Programs περιλαμβάνει (Mulvihill, 2003):

- Στρατηγικό σχεδιασμό για την πρόληψη επαγγελματικών νόσων,
- Μείωση των ρίσκων που συνδέονται με την ψυχική υγεία, τα υψηλά ιατροφαρμακευτικά κόστη και τις χρόνιες απουσίες,
- Εντοπισμό και αξιολόγηση της ψυχοσωματικής υγείας των εργαζομένων,
- Παρεμβάσεις για τη διαχείριση ρίσκων υγείας (άσκηση, διατροφή, διακοπή καπνίσματος, ενημερωτικά και εκπαιδευτικά έντυπα, καθοδήγηση από επιστήμονες για θέματα ψυχοσωματικής υγείας, διαχείριση χρόνιων ασθενειών κ.ά.),
- Αξιολογήσεις του προγράμματος και μετρήσιμα αποτελέσματα.

Τα περισσότερα EAP σήμερα επικεντρώνονται στην υποστήριξη, εκπαίδευση και καθοδήγηση των εξυπηρετούμενων ως προς την αλλαγή της συμπεριφοράς και της στάσης ζωής που έχουν υιοθετήσει απέναντι στην υγεία τους, πολλές φορές μετά την χρήση διαγνωστικών εργαλείων αξιολόγησης όπως το HRA- Health Risk Appraisal (Birkland and Birkland, 2005). Επιπλέον, στον έγκαιρο εντοπισμό και αντιμετώπιση συμπεριφορών που σχετίζονται με θέματα χρόνιων ψυχικών ασθενειών (κατάθλιψη, άγχος) και επηρεάζουν αρνητικά την παραγωγικότητα των εργαζομένων και την ποιότητα της ζωής τους (Caggianelli and Carruthers, 2007). Τα βασικά εργαλεία των προγραμμάτων προαγωγής υγείας και τα αποτελέσματά τους έχουν αναλυθεί και αποτιμηθεί από πολλές έρευνες σε

εργασιακούς χώρους. Περισσότερες από 100 δημοσιευμένες έρευνες και μελέτες καταλήγουν σε θετικά συμπεράσματα σχετικά με την βελτίωση του επιπέδου υγείας, την αύξηση της εργασιακής απόδοσης και την εξοικονόμηση πόρων από τη μείωση των ιατροφαρμακευτικών δαπανών (Making the Business Case For Worksite Wellness, Dan Gold, 2004).

Πρόσφατη έρευνα 200 επαγγελματιών του τομέα των EAP μας δίνει στοιχεία για τον σημαντικό ρόλο των EAP στην ενίσχυση της πρόληψης και προαγωγής της ευεξίας στον εργασιακό χώρο. Η έρευνα έδειξε πως 1 στους 4 EAP παρόχους συστηματικά πραγματοποιεί παρεμβάσεις για την κατάθλιψη (25%), για την εργασιακή παρενόχληση/βία (23%) και για λοιπά θέματα ψυχικής υγείας όπως το άγχος (17%). Τα EAP πραγματοποιούν επίσης εκπαιδεύσεις και ενημερωτικές παρουσιάσεις σε επίπεδο πρόληψης για θέματα όπως η βελτίωση των σχέσεων σε εργασιακές ομάδες (32%), και η διαχείριση προσωπικών/οικογενειακών σχέσεων (15%) (Bennett and Attridge, 2008).

Τάση 5: Αύξηση της δέσμευσης των εργαζομένων

Τα EAP αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερο ρόλο στην προσπάθεια των επιχειρήσεων να αυξήσουν τη δέσμευση των εργαζομένων μέσα από την ενίσχυση του επιπέδου υγείας και ευεξίας στον εργασιακό χώρο (Seidl, 2007, Pugh and Dietz, 2008). Πολλές επιχειρήσεις διεθνώς δίνουν μεγάλη έμφαση στη μέτρηση της δέσμευσης των εργαζομένων τους και της ικανοποίησης από την εργασία τους, προκειμένου με βάση τα αποτελέσματα να ενισχύσουν τις πρακτικές της Διεύθυνσης Προσωπικού και την αποτελεσματικότητα στον εργασιακό χώρο (Attridge, 2009b). Η συγκεκριμένη τάση, παρέχει μεγάλη προοπτική και ευκαιρία στα EAP να ενισχύσουν τις εταιρίες/πελάτες τους μέσω μετρήσεων της δέσμευσης των εργαζομένων που εξυπηρετούνται από τα EAP, πριν και μετά την εισαγωγή τους στο πρόγραμμα. Τα EAP, στηριζόμενα στις αρχές της Θετικής Ψυχολογίας και με τη βοήθεια των εξειδικευμένων EAP συμβούλων συμβάλουν στην αλλαγή της κουλτούρας στον εργασιακό χώρο, στην ενίσχυση του τρόπου ηγεσίας, στη βελτίωση της επικοινωνίας και κατ' επέκταση στην αύξηση της εργασιακής δέσμευσης (Taranowski, 2009). Έρευνα της *DuPont* το 1995 στους 18.000 εργαζομένους της επιβεβαιώνει ότι οι πιο αφοσιωμένοι εργαζόμενοι είναι εκείνοι οι οποίοι χρησιμοποιούν EAP υπηρεσίες για την ανάπτυξη των προσωπικών και εργασιακών τους δεξιοτήτων και μάλιστα αποδείχθηκε ότι είναι κατά 45% περισσότερο πρόθυμοι να προσφέρουν περισσότερα από τα αναμενόμενα ("go the extra mile") σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Η ικανοποίηση από την εργασία, η θετική στάση απέναντι στη ζωή, η αυξημένη προσαρμοστικότητα σε μεταβατικές περιόδους, η ευεξία, ενδεχομένως να θεωρούνται μη χειροπιαστά στοιχεία, όμως, με βάση διεθνείς μελέτες διαπιστώνεται ότι επηρεάζουν την ανάπτυξη και επιτυχημένη πορεία μιας επιχείρησης. Πρόσφατη έρευνα έδειξε, ότι η υλοποίηση EAP

προγραμμάτων σε εργαζομένους, επέφερε σημαντική αύξηση στην εργασιακή δέσμευση και στην ικανοποίηση από την προσωπική και εργασιακή τους ζωή (The workplace outcomes suite: Measuring the Real Impact of EAP, 2011).

Τάση 6: Αυξανόμενη αξιοποίηση της τεχνολογίας - Διαδίκτυο

Στις μέρες μας, παρατηρείται μια ολοένα αυξανόμενη τάση για χρήση νέων τεχνολογιών στον τομέα των EAP για την υποστήριξη των εργαζομένων στη διαχείριση θεμάτων που σχετίζονται με την υγεία τους και σε συναφείς υπηρεσίες. Οι ιστοσελίδες των EAP παρόχων αναβαθμίζονται συνεχώς προσφέροντας πρόσβαση σε πληθώρα υπηρεσιών όπως καταλόγους EAP συμβούλων, φορέων παροχής φροντίδας, ενημερωτικά φυλλάδια, εκπαιδευτικά σεμινάρια, καθώς και ένα ευρύ φάσμα εργαλείων αυτο-αξιολόγησης για τους εξυπηρετούμενους (Richard, 2009). Η χρήση εφαρμογών μέσω Internet για την παροχή κλινικών υπηρεσιών είναι λιγότερο συχνή, αλλά αναπτύσσεται με γρήγορους ρυθμούς ως ένα νέο μοντέλο πρακτικής (Klion, 2011).

Μεγάλος αριθμός σύγχρονων ερευνών σε διεθνές επίπεδο δείχνουν ότι η παροχή EAP υπηρεσιών μέσω διαδικτύου για διάφορα θέματα που σχετίζονται με την ψυχική υγεία είναι εξίσου αποτελεσματική με την παραδοσιακή Πρόσωπο με Πρόσωπο συμβουλευτική (Attridge, 2011). Δεκάδες επιστημονικές μελέτες έχουν μετρήσει την κλινική αποτελεσματικότητα της online παροχής υπηρεσιών υποστήριξης (Zack and Speyer, 2004, Griffiths and Christensen, 2006, Nissim and Shapira, 2008, Reger and Gahm, 2009) και έχουν αποδείξει υψηλούς δείκτες θετικών αποτελεσμάτων κυρίως για θέματα ψυχικής υγείας ήπιας ή μέτριας έντασης που χαρακτηρίζουν τα αιτήματα που διαχειρίζονται οι EAP συμβουλευτικές υπηρεσίες.

ΟΙ ΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ EAP ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα τα EAP εισάγονται για πρώτη φορά και εφαρμόζονται από το 2005. Οι διεθνείς τάσεις που περιγράφηκαν ανωτέρω ισχύουν και στην χώρα μας. Όμως, όπως διαπιστώνεται από την υλοποίηση των EAP σε μεγάλο αριθμό εγχώριων και πολυεθνικών εταιριών, στον ελληνικό χώρο παρατηρούνται και επιπρόσθετες ανάγκες, περισσότερο πολύπλοκες και δυναμικά εντεινόμενες. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια είναι σημαντικές και πολυδιάστατες λόγω της παρατεταμένης κοινωνικοοικονομικής κρίσης και των επιπτώσεων αυτής στο ανθρώπινο δυναμικό της χώρας και στο εργασιακό περιβάλλον γενικότερα.

Οι βασικότεροι τομείς στους οποίους οι επιχειρήσεις καταγράφουν ισχυρά χτυπήματα, αναζητώντας ταυτόχρονα τη συμβολή των εξειδικευμένων EAP παροχών και ειδικά διαμορφωμένων EAP υπηρεσιών στην κουλτούρα και ανάγκες του ελληνικού εργασιακού χώρου είναι κυρίως: η διατήρηση της

ομοιόστασης και σταθερότητας στο εργασιακό περιβάλλον, η ενίσχυση του ηθικού και της δέσμευσης, η βελτίωση του επιπέδου υγείας και ευεξίας του ανθρώπινου δυναμικού, η διαχείριση περιπτώσεων υψηλού ρίσκου που αναδύονται εντονότερα σε ψυχοπιεστικές συνθήκες αλλά και η αύξηση της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων τόσο σε ομαδικό όσο και σε ατομικό επίπεδο.

Επιπλέον, ολοένα αυξανόμενος εμφανίζεται ο αριθμός των εργοδοτών που αντιλαμβάνονται την άμεση σύνδεση μεταξύ της ευεξίας των εργαζομένων και της αποδοτικότητας στον εργασιακό χώρο και το πως αυτή αποτελεί τη λύση-κλειδί για ανάκαμψη σε περιόδους ύφεσης. Προσανατολίζονται έτσι στην υλοποίηση EAP προγραμμάτων πρόληψης και έγκαιρης παρέμβασης στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών ρίσκων και γενικότερα στη διάχυση μιας κουλτούρας “wellbeing” σε ολόκληρο τον οργανισμό (Hellas EAP, 2014).

ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΑΡΑΤΗΡΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ 2014 ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Ενίσχυση της ανθεκτικότητας και του ηθικού - ενδυνάμωση και υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού

Στοιχεία που συλλέγονται από την υλοποίηση υπηρεσιών EAP, αποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι σωματικά αλλά και ψυχικά έχουν εξαντληθεί από τις συνεχείς αλλαγές που συμβαίνουν σε όλα τα επίπεδα και τις αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις.

Τα τελευταία δύο χρόνια στην Ελλάδα, έχει σχεδόν διπλασιαστεί ο αριθμός των αιτημάτων που καλούνται να διαχειριστούν οι εξειδικευμένοι EAP επαγγελματίες σύμβουλοι της 24ωρης *Τηλεφωνικής Γραμμής Υποστήριξης* και Κρίσης και των συμβουλευτικών υπηρεσιών «Πρόσωπο με Πρόσωπο». Αυξητική τάση παρουσιάζει και η χρήση των EAP υπηρεσιών από στελέχη επιχειρήσεων και ιδιαίτερα από τους HR μάντζερς. Και αυτό διότι εκ θέσεως καλούνται να υλοποιήσουν «σκληρές» αποφάσεις της επιχείρησης, να υποστηρίξουν και να διαχειριστούν αποτελεσματικά τους ανθρώπους τους και τους ίδιους, να περιορίσουν τα ρίσκα που συνδέονται με τον ανθρώπινο παράγοντα και γενικότερα να ανταποκριθούν στις προσδοκίες όλων από τη στιγμή που η επιχείρηση κατά ένα μεγάλο βαθμό στηρίζεται σε αυτούς για την επίτευξη των στόχων της (Hellas EAP, 2014). Τα ανωτέρω καταδεικνύουν την αυξημένη ανάγκη τόσο του ανθρώπινου δυναμικού όσο και των οικογενειών τους για ενδυνάμωση, υποστήριξη, αποφόρτιση, ενίσχυση ηθικού και καθοδήγηση στο πώς να διαχειριστούν τις συνεχείς αλλαγές και πιέσεις στο προσωπικό και εργασιακό τους περιβάλλον και να στηρίξουν τον οργανισμό τους στα δύσκολα.

Ευθυγράμμιση με την Εθνική και Ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προαγωγή της ψυχοκοινωνικής Υγείας και Ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον

Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα αναγνωρίζουν συνεχώς την αναγκαιότητα να λειτουργούν σύμφωνα με τα διεθνή και ευρωπαϊκά πρότυπα και επιλέγουν πλέον συνειδητά τα ΕΑΡ ως ένα ολιστικό σύστημα παρέμβασης που ευθυγραμμίζεται με τη νομοθεσία, οδηγίες και κατευθυντήριες γραμμές που έχουν τεθεί από τον *World Health Organization* (WHO), *International Labour Organization* (ILO), *European Agency For Safety and Health at Work* (EU-OSHA, και από την Ευρωπαϊκή (89/391 ΕΟΚ) και Ελληνική νομοθεσία (Ν. 3850/2010) στον τομέα διασφάλισης της υγείας, ευεξίας και ασφάλειας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.

Ανάπτυξη Πολιτικών και Διαδικασιών σε ευαίσθητα θέματα του ανθρώπινου παράγοντα

Ακολουθώντας τις σύγχρονες τάσεις και ανάγκες, οι ελληνικές εταιρίες δείχνουν εμπιστοσύνη στη διεθνή τεχνογνωσία και εμπειρία των ΕΑΡ και προβαίνουν σε αξιολόγηση των συγκεκριμένων αναγκών του εκάστοτε εργασιακού χώρου και στο σχεδιασμό Πολιτικών και Διαδικασιών για την αντιμετώπιση ευαίσθητων θεμάτων που αφορούν στον ανθρώπινο παράγοντα όπως διαχείριση ψυχοκοινωνικών ρίσκων, διαχείριση συμπεριφοριστικών επικινδυνοτήτων, διαχείριση χρόνιων ασθενειών, βία, παρενόχληση κ.ά. Καθίσταται ολοένα και περισσότερο επιτακτική για τις επιχειρήσεις η ανάγκη να διαχειριστούν δομημένα τα ευαίσθητα θέματα των εργαζομένων με σκοπό κυρίως την πρόληψη, την υποστήριξη των ανθρώπων τους αλλά και τη μείωση του ρίσκου νομικών διεκδικήσεων και αποζημιώσεων και του κόστους που συνεπάγονται για τη δημόσια εικόνα του οργανισμού. Χαρακτηριστική είναι η απόφαση Εφετείου υπέρ του εργοδότη σε μια παρεμφερή περίπτωση νομικής διεκδίκησης “an employer who offers a confidential advice service, with referral to appropriate counselling or treatment services, is unlikely to be found in breach of duty to safeguard their employee’s health” (UK - Court of Appeal 2002).

Πρόληψη και διαχείριση των ψυχοκοινωνικών ρίσκων

Παράγοντες όπως οι εργασιακές απαιτήσεις, ο φόρτος εργασίας, η οργανωσιακή κουλτούρα αλλά και οι συνεχόμενες αναδιαρθρώσεις στον εργασιακό χώρο, επιφέρουν άμεσα αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχοκοινωνική υγεία των εργαζομένων (ESENER, European Agency for Safety and Health at Work, 2010). Η έκθεση των Ελλήνων εργαζομένων σε έντονα ψυχοπρεστικές συνθήκες στα πλαίσια της παρατεταμένης κρίσης έχει άμεσο αντίκτυπο στη μείωση της αποτελεσματικότητας, της ποιότητας υπηρεσιών, επιτείνει κατακόρυφα την εκδήλωση λαθών, συμπεριφοριστικών επικινδυνοτήτων, ψυχικών ασθενειών και

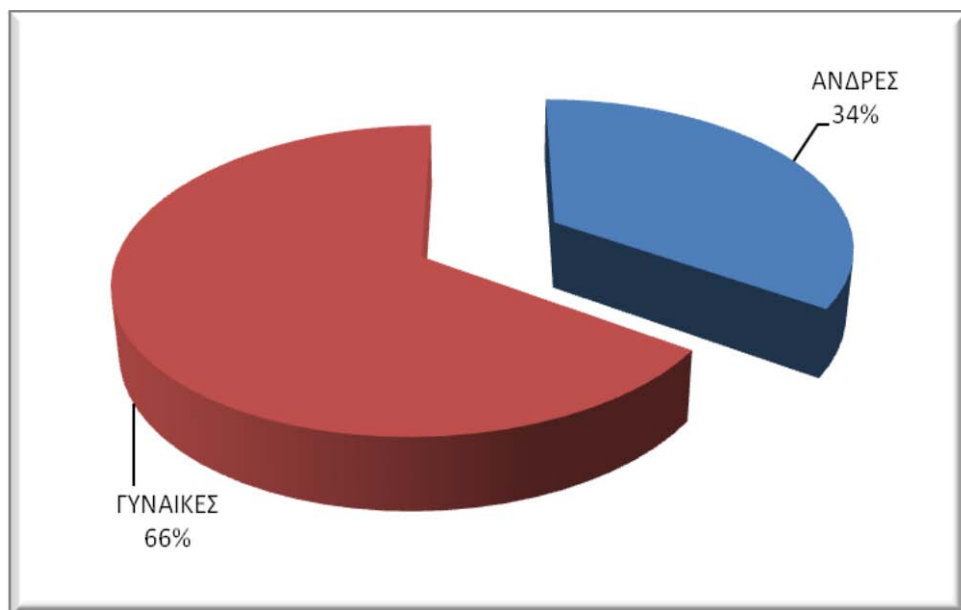
παραβατικών συμπεριφορών μέσα στον εργασιακό χώρο. Η σημαντικότερη λοιπόν πρόκληση για τις ελληνικές επιχειρήσεις σήμερα, είναι η προετοιμασία των στελεχών και του εργασιακού περιβάλλοντος για τη διαχείριση των επικινδυνότητων που συνδέονται με τον ανθρώπινο παράγοντα και αναδύονται έντονα σε συνθήκες πίεσης. Πρωταρχικής σημασίας για τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού αλλά και τα υπόλοιπα στελέχη, είναι τα εργαλεία που μπορούν να έχουν στη διάθεσή τους για τη διαχείριση αυτών των κινδύνων σε ένα αρχικό στάδιο προτού οδηγήσουν σε συμπεριφοριστικά (υψηλά επίπεδα στρες, βία, εξαρτήσεις κ.ά.) και οργανωσιακά ρίσκα (χαμηλή παραγωγικότητα, απουσίες, παρουσιασμό κ.ά.), με τα επακόλουθα «ανθρώπινα» και οικονομικά κόστη για τον οργανισμό.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΕΑΡ ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

1. Αποτελέσματα από την 24/7/365 Τηλεφωνική Γραμμή Υποστήριξης και Κρίσης

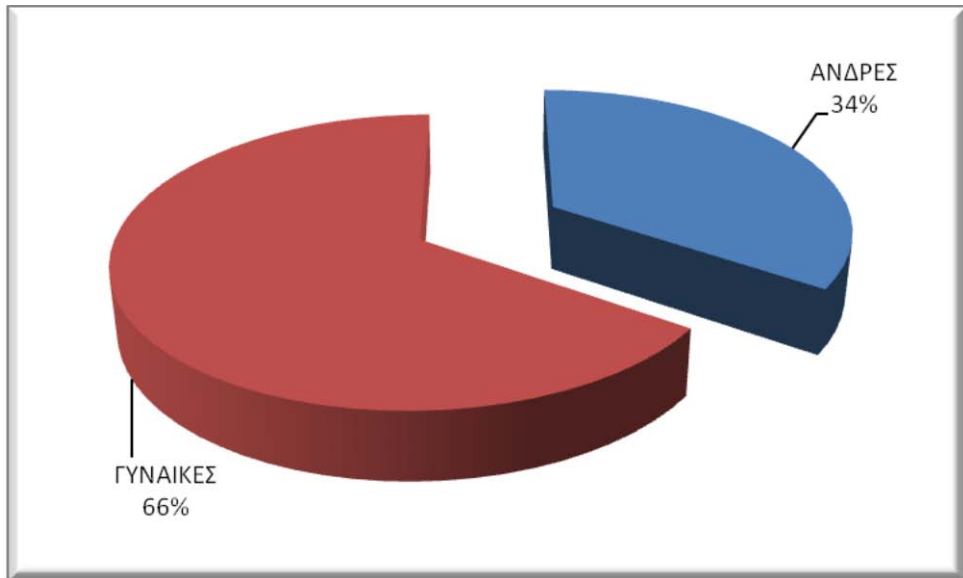
Σε δείγμα 1867 εργαζομένων από 32 ελληνικές και πολυεθνικές εταιρείες στην Ελλάδα, τα παρακάτω αποτελέσματα καταγράφηκαν αναφορικά με τα εργασιακά, προσωπικά και οικογενειακά θέματα που απασχόλησαν τους εργαζομένους και κάλεσαν στην 24/7/365 Τηλεφωνική Γραμμή Υποστήριξης και Κρίσης προκειμένου να λάβουν υποστήριξη και καθοδήγηση (Hellas EAP, 2013- 2014).

Φύλο καλούντων

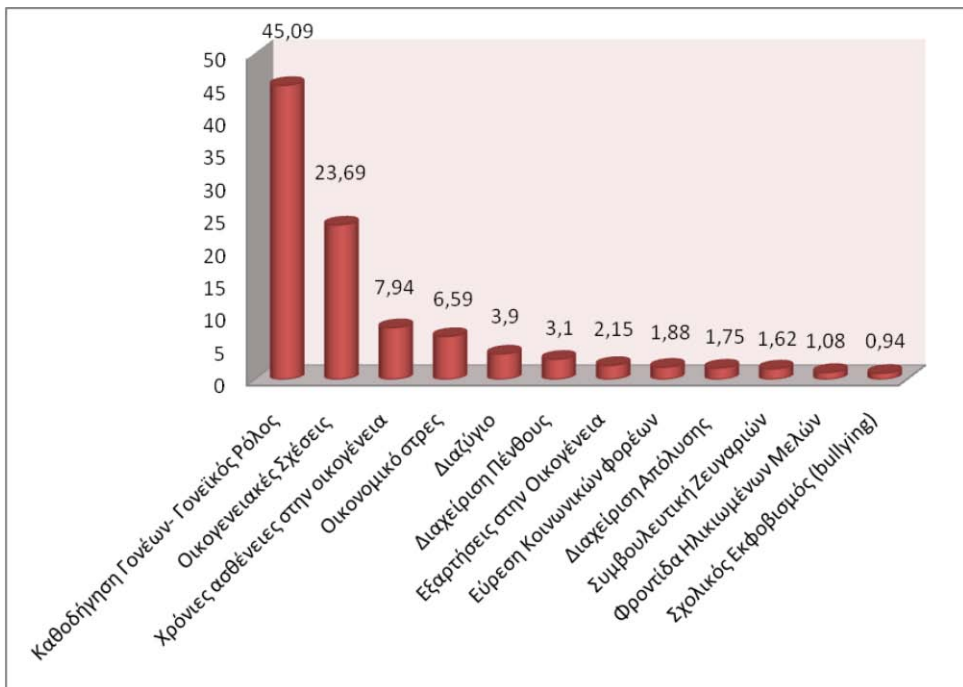


Φύση αιτημάτων

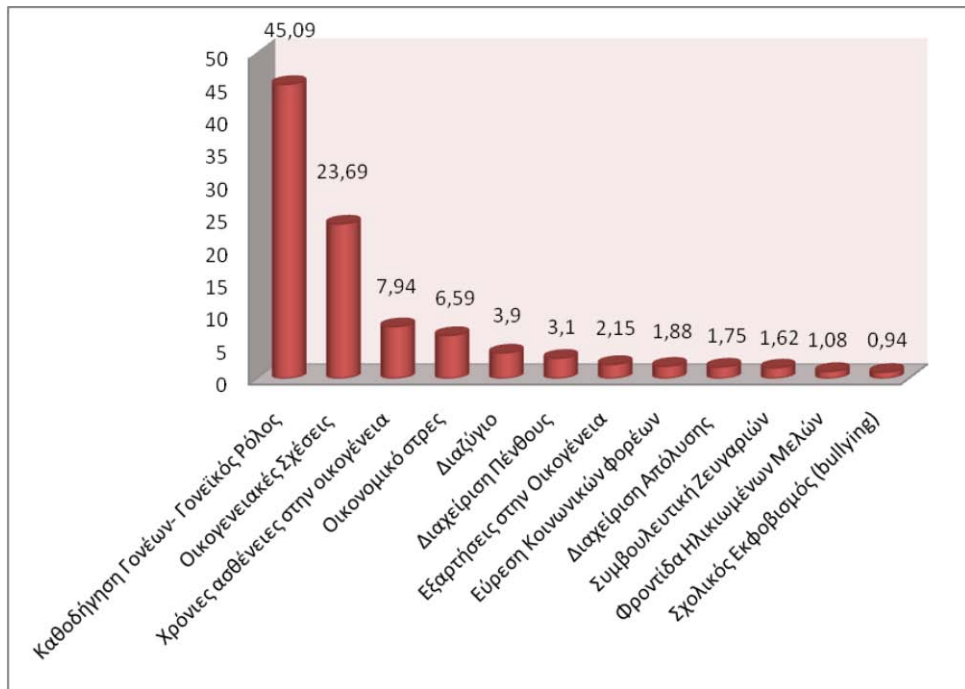
Εργασιακά αιτήματα (%)



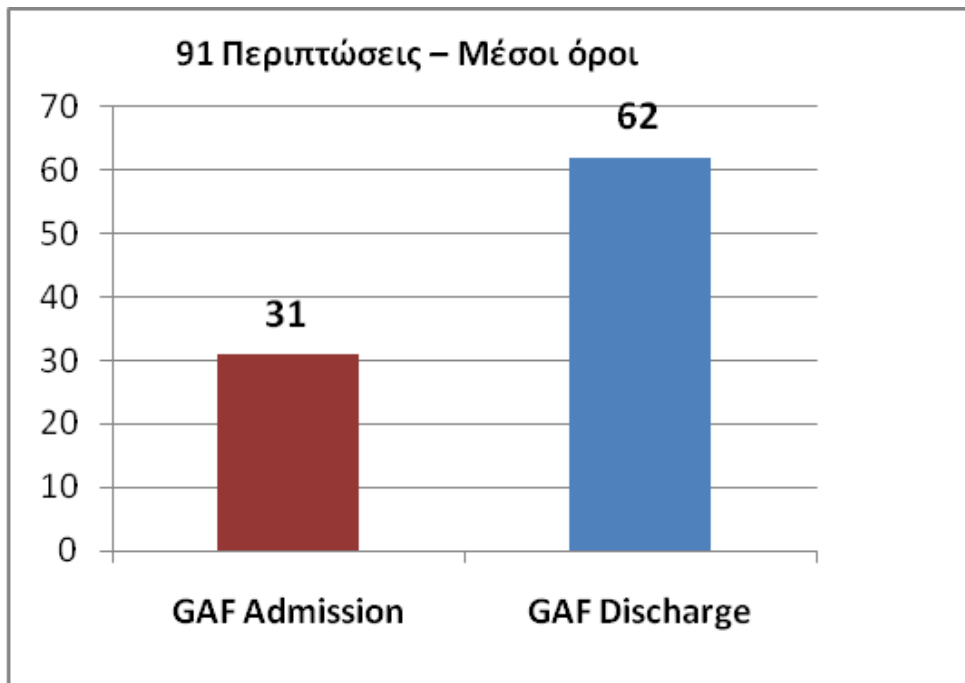
Προσωπικά αιτήματα (%)



Οικογενειακά αιτήματα (%)



2. Αποτελέσματα από την υλοποίηση της Υπηρεσίας Disability Management (Διαχείριση απόμων με χρόνιας ασθένειες στον εργασιακό χώρο)



Σε σύνολο 91 περιπτώσεων διαχείρισης εργαζομένων με χρόνιες ψυχικές ή/και σωματικές ασθένειες, από 7 ελληνικές εταιρίες του τραπεζικού, βιομηχανικού και εμπορικού κλάδου καταγράφηκαν τα παρακάτω αποτελέσματα (Hellas EAP, περίοδος 2006-2012):

Μέτρηση του δείκτη GAF (Κλίμακα Συνολικής Εκτίμησης της Λειτουργικότητας)

Αύξηση του μέσου όρου της λειτουργικότητας των ατόμων σε ψυχοκοινωνικό και εργασιακό/επαγγελματικό επίπεδο από 31 κατά την εισαγωγή τους στην Υπηρεσία σε 62 κατά την ολοκλήρωση της παρέμβασης. Με την ολοκλήρωση της παρέμβασης 90 άτομα επέστρεψαν επιτυχώς στην εργασία τους και ένα άτομο αποφάσισε οικειοθελώς να αποχωρήσει από την εργασία του.

- GAF 31-40: ο εργαζόμενος παρουσιάζει έκπτωση του ελέγχου της πραγματικότητας ή της επικοινωνίας με το εξωτερικό περιβάλλον ή μείζονα έκπτωση σε τομείς της ζωής του, όπως την εργασία, τις οικογενειακές σχέσεις, αλλά και τις γνωστικές διεργασίες, π.χ. την κρίση, τη σκέψη του ή και τη συναισθηματική του διάθεση.

- GAF 61-70: τα θέματα που απασχολούν τον εργαζόμενο προκαλούν συμπτώματα που πιθανότατα επηρεάζουν την αποδοτικότητά του, όπως συγκέντρωση ή περιστασιακό απουσιασμό. Γενικά, η λειτουργικότητα του είναι καλή και διατηρεί κάποιες καλές σχέσεις με συναδέλφους.

Έρευνα ικανοποίησης από την υπηρεσία Disability Management:

Εξυπηρετούμενοι:

- 98% δήλωσαν ότι η παρέμβαση συνέβαλε στην γρήγορη αποκατάσταση και ασφαλή επιστροφή τους στην εργασία,
- 97,4% δήλωσαν υψηλή ικανοποίηση από την ποιότητα του προγράμματος και τις υποστηρικτικές υπηρεσίες που έλαβαν,
- 86% δήλωσαν βελτίωση της συναισθηματικής τους ευεξίας,
- 80% δήλωσαν βελτίωση στη διαχείριση της εργασιακής και προσωπικής τους ζωής.

HR Στελέχη:

- 95,2% δήλωσαν υψηλή ικανοποίηση από την ποιότητα του προγράμματος,
- 97,3% ανέφεραν ότι παρατηρήθηκε απουσία υποτροπών ένα χρόνο μετά από την επιστροφή των εργαζομένων στην εργασία,
- 97,8% δήλωσαν ικανοποίηση για την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων.

3. Αποτελέσματα από την Υπηρεσία *Critical Incident Stress Response - CISR* (Διαχείριση Αιφνίδιων Τραυματικών Γεγονότων και Κρίσεων)

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 86 εργαζομένων από 6 ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, οι οποίοι δέχθηκαν από την Hellas EAP, τη διεθνώς πιστοποιημένη παρέμβαση *Critical Incident Stress Response (CISR) - Διαχείριση Αιφνίδιων Τραυματικών Γεγονότων και Κρίσεων* εντός ή εκτός εργασιακού χώρου (Hellas EAP, 2012-2013).

Σε σχέση με την υποστήριξη που έλαβαν οι εργαζόμενοι μετά την έκθεσή τους σε αιφνίδια τραυματικά γεγονότα και κρίσεις εντός ή εκτός εργασιακού χώρου (πχ. ληστεία, ατύχημα, αιφνίδια απώλεια κα.) καταγράφηκαν τα κάτωθι αποτελέσματα:

- 93% δήλωσαν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι έως εξαιρετικά ικανοποιημένοι από την υποστήριξη που έλαβαν από την παρέμβαση των εξειδικευμένων CISR EAP συμβούλων,

- 83% δήλωσε ότι η παρέμβαση τους βοήθησε πολύ έως εξαιρετικά πολύ στο να επιστρέψουν στο φυσιολογικό (αρχικό) επίπεδο λειτουργικότητας στα εργασιακά τους καθήκοντα,

- 76% δήλωσε ότι θεωρούν την παρέμβαση πολύ βοηθητική έως εξαιρετικά πολύ βοηθητική στην αποτελεσματική διαχείριση των συμπτωμάτων που βίωσαν λόγω του τραυματικού γεγονότος.

Οι εργαζόμενοι, σε follow up τρεις μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης, δήλωσαν τα κάτωθι αναφορικά με το τί θα ήθελαν να τους προσφέρουν οι εργοδότες τους προκειμένου να διαχειριστούν αποτελεσματικότερα τις εργασιακές/προσωπικές προκλήσεις και να ενισχύσουν τα επίπεδα ευεξίας τους (ερωτήσεις πολλαπλής απάντησης):

- 96%: ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, διαχείρισης συγκρούσεων, διαχείρισης χρόνου, προσαρμογής στην αλλαγή κ.ά.

- 62%: ενίσχυση δεξιοτήτων ανθεκτικότητας και αισιοδοξίας,

- 48%: καθοδήγηση/πρακτικές για τη διαχείριση των απαιτήσεων της εργασιακής και προσωπικής τους ζωής,

- 34%: 24/7 Τηλεφωνική Γραμμή Υποστήριξης για τους ίδιους και την οικογένειά τους,

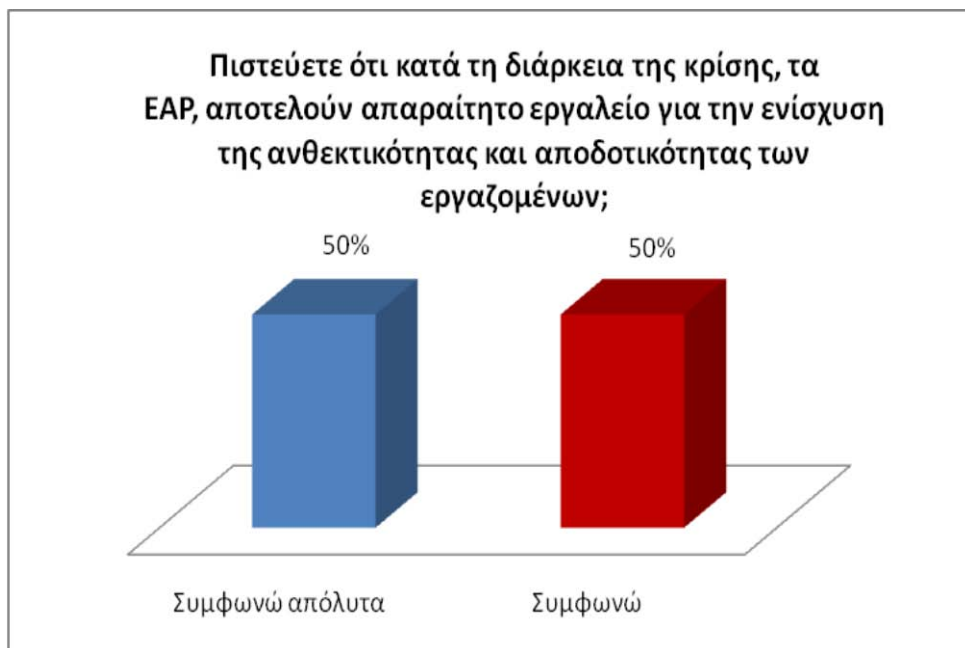
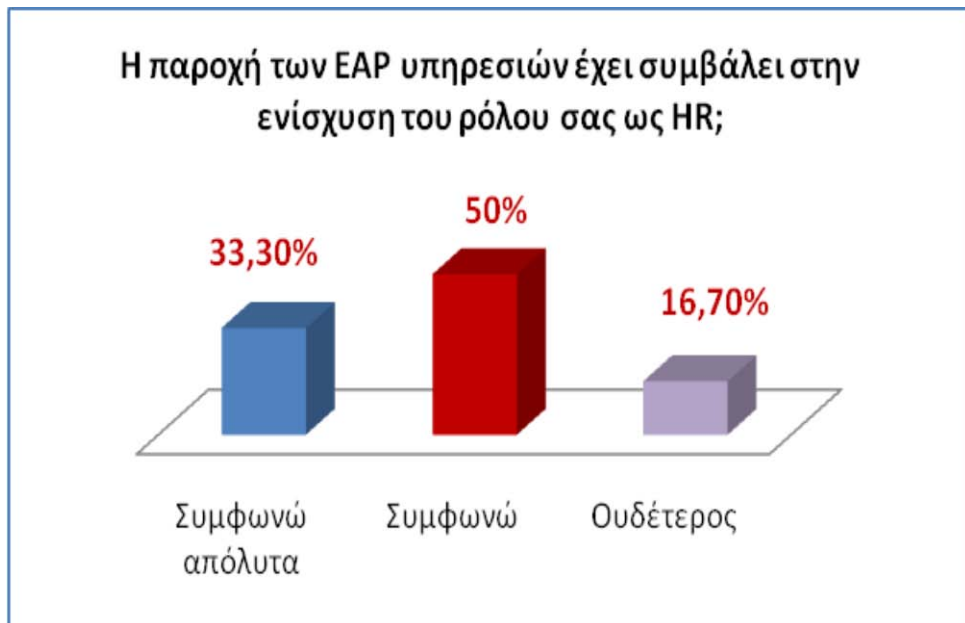
- 33%: συμβουλευτική υποστήριξη Πρόσωπο με Πρόσωπο για τους ίδιους και την οικογένειά τους,

- 26%: Ομιλίες - Ευαισθητοποίηση (προσωπική ανάπτυξη και ψυχοκοινωνική υγεία).

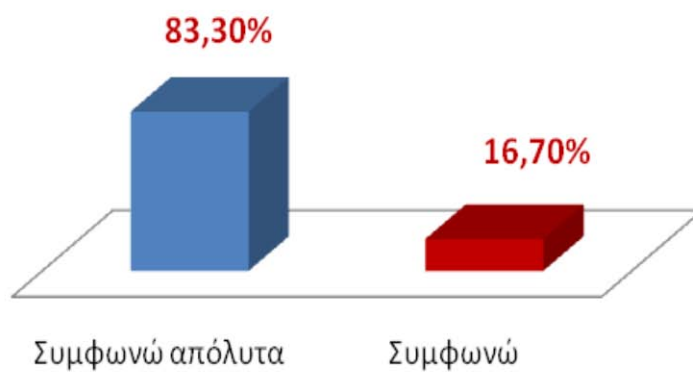
4. Έρευνα ικανοποίησης επαγγελματιών της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού από την υλοποίηση των EAP προγραμμάτων

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα στελέχη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε 11 ελληνικές και πολυεθνικές εταιρείες στην Ελλάδα, τα παρακάτω

αποτελέσματα καταγράφηκαν σε σχέση με την υλοποίηση ΕΑΡ υπηρεσιών (Hellas EAP, 2012-2013).



Θα προτείνατε τις ΕΑΡ υπηρεσίες σε άλλη εταιρεία;



BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **Attridge, M.** (2003b, November). Optum EAP client satisfaction and outcomes survey study 2002 . Presented at the Employee Assistance Professionals Association Annual Conference, New Orleans, LA.
2. **Attridge, M.** (2009b). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24 (1), 1–16
3. **Attridge, M.** (2010b). Taking the pareto path to ROI. Part 2 of 3. *Journal of Employee Assistance*, 40 (3), 12–15.
4. **Attridge, M.** (2011). The emerging role of e-therapy: Online services proving to be effective. *Journal of Employee Assistance*, 41 (4), 10–13.
5. **Attridge, M.** (2012). Employee Assistance Programs: Evidence and Current Trends
6. **Attridge, M., Otis, J., & Rosenberg, T .** (2002). The impact of Optum counselor services on productivity and absenteeism: Survey results from 30,000+ employees. Unpublished report. Optum Research Brief No. 22. Golden Valley, MN: Optum.
7. **Attridge, M., & Amaral, T. M.** (2002, October). Making the business case for EAPs with the core technology . Paper presented at the Annual Conference of the Employee Assistance Professionals Association, Boston, MA.
8. **Attridge, M., & Wallace, S.** (2009). Hidden hazards: The business response to addictions in the workplace. Vancouver, BC, Canada: Homewood Human Solutions, from http://www.homewoodhumansolutions.com/docs/HSreport_09.pdf
9. **Attridge, M., & Wallace, S.** (2009). Hidden hazards: The business response to addictions in the workplace. Vancouver, BC, Canada: Homewood Human Solutions, from http://www.homewoodhumansolutions.com/docs/HSreport_09.pdf
10. **Attridge, M., & VandePol, B.** (2010). The business case for workplace critical incident response: A literature review and some employer examples. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25 (2), 132–145. doi: 10.1080/15555241003761001
11. **Attridge, M., & Wallace, S.** (2010). Able-minded: Return to work and accommodations for workers on disability leave for mental disorders. Vancouver, BC, Canada: Homewood Human Solutions, http://www.homewoodhumansolutions.com/docs/HSreport_10.pdf
12. **Baker, E.** (2007, October). Measuring the impact of EAP on absenteeism and presenteeism . Presented at the Employee Assistance Professionals Association Annual Conference, San Diego, CA
13. **Bennett, J. B., & Attridge, M.** (2008). Adding prevention to the EAP core technology. *Journal of Employee Assistance*, 38 (4), 3–6.

14. **Bidgood, R., Boudewyn, A., & Fasbinder, B.** (2005). Wells Fargo's employee assistance consulting model: How to be an invited guest at every table. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 20 (3/4), 325–350. doi: 10.1300/J490v20n03_07 .
15. **Birkland, S. P., & Birkland, M. S.** (2005). Integrating employee assistance services with organization development and health risk management at the state government of Minnesota. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 20 (3/4), 325–350. doi: 10.1300/J490v20n03_07
16. **Blaze-Temple, D., & Howat, P.** (1997). Cost benefit of an Australian EAP. *Employee Assistance Quarterly*, 12 (3), 1–24. doi: 10.1300/J022v12n03_01 .
17. **Blum, T. C., & Roman, P. M.** (1995). Cost effectiveness and preventive impact of employee assistance programs. Washington DC: Center for Substance Abuse Prevention Monograph No. 5, Department of Health and Human Services.
18. **Bray, J., Mills, M., Bray, L. M., Lennox, R., McRee, B., Goehner, D., & Higgins-Biddle, J.** (2009). Evaluating webbased training for employee assistance program counselors on the use of screening and brief intervention for at-risk alcohol use. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24 (3), 307–319. doi: 10.1080/15555240903188372
19. **Caggianelli, P., & Carruthers, M.** (2007). An integrated approach to behavioral health. *Journal of Employee Assistance*, 37 (3), 16–18.
20. **Christie, J., & Harlow, K.** (2007). Presenting the business case. *Journal of Employee Assistance*, 37 (3), 21–23.
21. **Csiernik, R.** (2003b). Ideas on best practices for employee assistance program policies. *Employee Assistance Quarterly*, 18 (3), 15–32. doi: 10.1300/J022v18n03_02
22. **Csiernik, R.** (2005b). What we're doing in EAP: Meeting the challenge of an integrated model of practice. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21 (1), 11–22. doi: 10.1300/J490v21n01_02
23. **Csiernik, R., Hannah, D., & Pender, J.** (2007). Change, evolution, and adaptation of a university EAP: Process and outcome at the University of Saskatchewan. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22 (2/3), 43–56.
24. **Dainas, C., & Marks, D.** (2000). Abbott Laboratories' EAP demonstrates cost-effectiveness through two studies and builds the business case for program expansion. *Behavioral Health Management*, 20 (4), 34–41.
25. **Dersch, C. A., Shumway, S. T., Harris, S. M., & Arredonondo, R.** (2002). A new comprehensive measure of EAP satisfaction: A factor analysis. *Employee Assistance Quarterly*, 17 (3), 55–60. doi: 10.1300/J022v17n03_04
26. **Employee Assistance Professionals Association.** (2006). EAPA standards and professional guidelines for employee assistance programs—Addendum: Toward the standardization of employee assistance measures. Arlington, VA:Author, from <http://www.eapassn.org/files/public/utilization06.pdf>

27. **Employee Assistance Professional Association** (2009). EAPA code of ethics. Arlington, VA, from: <http://www.eapassn.org/files/public/EAPAcodofethics0809.pdf>
28. **Employee Assistance Professionals Association**. (2010). EAPA standards and professional guidelines for employee assistance programs. Arlington, VA: Author, from <http://www.eapassn.org/files/public/EAPASTANDARDS10.pdf>
29. **Employee Assistance Research Foundation**. (2011). Employee Assistance Research Foundation announces winners of its first grant awards program. EASNA Research Notes, Vol. 2, No.2 , from <http://www.easna.org/publications-research-notes>
30. **European Union European** (2010): Survey of Enterprises on New and Emerging Risks – ESENER Managing safety and health at work, Publication office of the European Union
31. **Gold D.** (2004, November). Making the business case for worksite health promotion. Presented at 2004 Midwest Worksite Health Promotion Conference, Bloomington, MN
32. **Ginzberg, M. R., Kilburg, R. R., & Gomes, P. G.** (1999). Organizational counseling and the delivery of integrated human services in the workplace: An evolving model for employee assistance theory and practice. In J. M. Oher (Ed.), *The Handbook of Employee Assistance* (pp. 439–456). New York, NY: Wiley.
33. **Goplerud, E., & McPherson, T.** (2011, October). Every EAP Purchaser's dream: Evidence-based SBIRT value . Paper presented at the Employee Assistance Professionals Association Annual Conference, Denver, CO.
34. **Gornick, M. E.** (2002). Work/Life core competencies. *EAPA Exchange* , May/June, 11.
35. **Goetzel, R. A., & Ozminkowski, R. J.** (2006). Integrating to improve productivity. *Journal of Employee Assistance*, 36 (4), 25–28.
36. **Griffiths, K. M., & Christensen, H.** (2006). Review of randomized controlled trials of Internet interventions for mental disorders and related conditions. *Clinical Psychology*, 10 (1), 16–29.
37. **Harris, S. M., Adams, M., Hill, L., Morgan, M., & Soliz, C.** (2002). Beyond customer satisfaction: A randomized EAP outcome study. *Employee Assistance Quarterly*, 17 (4), 53–61. doi: 10.1300/J022v17n04_05.
38. **Hargrave, G. E., & Hiatt, D.** (2005). The EAP treatment of depressed employees: Implications for return on investment. *Employee Assistance Quarterly*, 19 (4), 39–49. doi: 10.1300/J022v19n04_03
39. **Hargrave, G. E., Hiatt, D., Alexander, R., & Shaffer, I. A.** (2008). EAP treatment impact on presenteeism and absenteeism: Implications for return on investment. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23 (3), 283–293. doi: 10.1080/15555240802242999.
40. **Hellas Employee Assistance Programs LTD** (2014), EAP Provider, Athens, Greece

41. **Jacobson, J. M., & Attridge, M.** (2010). Employee Assistance Programs (EAPs): An allied profession for Work/Life. In S. Sweet & J. Casey (Eds.), *Work and family encyclopedia*. Sloan Work and Family Research Network: Chestnut Hill, MA
42. **Jorgensen, D. G.** (2007). Demonstrating EAP value. *Journal of Employee Assistance*, 37 (3), 24–26.
43. **Jonathan Reuvid** (2005) - *Business & Economics Managing Business Risk: A Practical Guide to Protecting Your Business*
44. **Klion, R. E.** (2011). Making clinical assessments online. *Journal of Employee Assistance*, 41 (4), 14–15
45. **Lingle, K. M.** (2004). Work-Life. *Bene fi ts and Compensation Solutions*, 28 (12), 36–37.
46. **Maiden, R. P., Kurzman, P., Amaral, T., Stephenson, D., & Attridge, M.** (2010). 25 years of EAP research: EASNA salutes the *Employee Assistance Quarterly* and the *Journal of Workplace Behavioral Health*. Plenary presented at the Employee Assistance Society of North America Annual Institute, Montreal, QC, Canada
47. **Masi, D., & Tisone, C.** (2010). *Fourth international employee assistance compendium*. Masi Research Consultants: Boston. MA
48. **McClellan, K.** (1990). Cost-bene fi t analysis of the Ohio EAP. *Employee Assistance Quarterly*, 5 (2), 67–85. doi: 10.1300/J022v05n02_05
49. **McLeod, J.** (2010). The effectiveness of workplace counselling: A systematic review. *Counselling and Psychotherapy Research*, 10 (4), 232–248
50. **McPherson, T. L., Goplerud, E., Olufokunbi-Sam, D., Jacobus-Kantor, L., Lusby-Treber, K. A., & Walsh, T.** (2009). Workplace alcohol screening, brief intervention and referral to treatment (SBIRT): A survey of employer and vendor practices. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24 (3), 285–306. doi: 10.1080/15555240903188372
51. **Mercer.** (2008). *Mercer 2007 national survey of employer-sponsored health plans*. New York, NY: Author. Retrieved from: <http://www.mercer.com/home.htm>
52. **Mulvihill, M.** (2003). The de fi nition and core practices of wellness. *Journal of Employee Assistance*, 33 (3), 13–15
53. **Paul J Flanagan & Jeffrey Ots,** (2012) :EAP counseling: Outcomes, Impact and Return On Investment
54. **Phillips, S.** (2004). Client satisfaction with university employee assistance programs. *Employee Assistance Quarterly*, 19 (4), 59–70. doi: 10.1300/J022v19n04_05
55. **Pomaki, G., Franche, R.-L., Khushrushahi, N., Murray, E., Lampinen, T., & Mah, P.** (2010). *Best practices for return-to-work/stay-at-work interventions for workers with mental health conditions*. Vancouver, BC: Occupational Health and Safety Agency for

Healthcare in BC (OHSAH), from http://www.ccohs.ca/products/webinars/best_practices_rtw.pdf

56. **Pugh, S. D., & Dietz, J.** (2008). Employee engagement at the organizational level. *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (1), 44–47.
57. **Richard, M. A.** (2009). Cyberspace: The new frontier for employee assistance programs. In M. A. Richard, W. G. Emener, & W. S. Hutchison Jr. (Eds.), *Employee assistance programs: Wellness/enhancement programming* (4th ed., pp. 288–292). Springfield, IL: Charles C Thomas.
58. **Reger, M. A., & Gahm, G. A.** (2009). A meta-analysis of the effects of internet- and computer-based cognitive-behavioral treatments for anxiety. *Journal of Clinical Psychology*, 65 (1), 53–75. doi: 10.1002/jclp. 20536 .
59. **Sealy, R.** (2011). We can all prove it! *Counselling at Work Journal*, Autumn , 25–27
60. **Selvik, R., Stephenson, D., Plaza, C., & Sugden, B.** (2004). EAP impact on work, relationship, and health outcomes. *Journal of Employee Assistance*, 34 (2), 18–22.
61. **Seidl, W.** (2007, October). Employee engagement and presenteeism: Two new variables in ROI calculations . Presented at the Employee Assistance Professionals Association Annual Conference, San Diego, CA
62. **Siddell, E. D.** (2007, October). Using control charts to enhance EAP satisfaction . Paper presented at the Employee Assistance Professionals Association Annual Conference, San Diego, CA.
63. **Sobocki et al** (2004):The Cost of Depression in Europe review.
64. **Society for Human Resources Management.** (2009) 2008 employee benefits, Washington, DC: Author.
65. **Taranowski, C.** (2009). Advocating for a positive workplace. *Journal of Employee Assistance*, 39 (1), 7–9.
66. **The Journal of Employee Assistance.** (2013), (journal@eapassn.org)
67. **The Hartford Group.** (2007). Healthier, more productive employees: A report on the real potential of employee assistance programs (EAP) . Hartford, CT: Author.
68. **The workplace outcomes suite: Measuring the Real Impact of EAP** (2011).
69. **Trice, H., & Schonbrunn, M.** (1981). A history of job-based alcoholism programs 1900-1955. *Journal of Drug Issues*, 11 (1), 171-198.
70. **Yamatani, H., Santangelo, L. K., Maue, C., & Heath, M. C.** (1999). A comparative analysis and evaluation of a university employee assistance program. *Employee Assistance Quarterly*, 15 (1), 107–118. doi: 10.1300/J022v15n01_05.

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS (EAP): STRATEGIC CONTRIBUTION IN PROMOTING HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE AND CREATING PRODUCTIVE AND COMPETITIVE ORGANIZATIONS

Dr. Anastassia P. Rush¹

1. General Director Hellas EAP, President Hellenic Branch EAPA Int.

Abstract: This article examines the state of the empirical evidence for EAP services. More specifically, it discusses the applied nature of EAP research, the historical themes of research in the field over the last 25 years, typical research findings for EAP clinical effectiveness, client satisfaction and outcomes, cost-benefit of EAP services, return on investment or ROI results and research studies on current EAP Trends. It also provides references regarding the history of EAPs in the Greek workplace, current trends and development in the Greek market, and recent statistical data regarding the implementation and effectiveness of EAPs in the Greek organizations.

Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μανούσου Γεωργία¹

1. Επισκέπτρια Υγείας, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Αθήνας.

Περίληψη: Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία αποτελεί ένα σχετικά νέο όρο, ο οποίος περιγράφει ένα ιδιαίτερα σοβαρό κοινωνικό φαινόμενο. Η κατά το δυνατόν πληρέστερη προσέγγιση του φαινομένου η οποία το καθιστά πρωτίστως κοινωνικό πρόβλημα, προσδιορίζει το τελευταίο ως μια κατά το μάλλον ή ήττον επαναλαμβανόμενη πρακτική, που αποτελεί έκφανση ιδιότυπων μορφών ιεραρχίας και κυριαρχίας. Μέσω αυτού του είδους παρενόχλησης το θύμα υφίσταται προσβολή των δικαιωμάτων του με σημαντικές ψυχολογικές συνέπειες. Στο παρακάτω άρθρο πραγματοποιείται μια σύντομη περιγραφή του φαινομένου με αναφορά στις μορφές που αυτό παίρνει, τα επιδημιολογικά στοιχεία και τα αποτελέσματα των σχετικών με αυτό ερευνών καθώς και τις επιπτώσεις που έχει τόσο στο άτομο όσο και στην εργασία. Ακόμη, γίνεται αναφορά στους τύπους γυναικών που παρενοχλούνται συνηθέστερα αλλά και στο σύνηθες προφίλ των θυτών. Τέλος, πραγματοποιείται αναφορά στο νομικό πλαίσιο του θέματος καθώς και των πολιτικών πρόληψης με σκοπό την εκρίζωση του φαινομένου από τον εργασιακό χώρο.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας περιγράφει ένα σχετικά νέο όρο, ο οποίος αναφέρεται σε ένα ιδιαίτερα σοβαρό κοινωνικό φαινόμενο. Οι παράμετροι που συνιστούν και προσδιορίζουν την εννοιολογική κατασκευή του όρου μεταβάλλονται στο χώρο και στον χρόνο, καθώς διαπερνούνται από τις εκάστοτε ιστορικές, πολιτισμικές, κοινωνικές και πολιτικό-οικονομικές συγκυρίες. Κατά συνέπεια, δεν καθίσταται εφικτός ο προσδιορισμός του όρου με όρους καθολικούς ή μετρήσιμους.

Ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» υποδηλώνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, η οποία εκφράζεται λόγω ή έργω και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά τη πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση (Τατά Αρσέλ Λ., 2011). Πρέπει να τονιστεί ότι αυτό που διακρίνει την σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική συμπεριφορά η οποία είναι ευπρόσδεκτη ή και αμοιβαία, είναι το ότι η συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της. Η διάκριση αυτή βέβαια,

μεταξύ ευπρόσδεκτης και ανεπιθύμητης συμπεριφοράς δεν είναι καθόλου εύκολη. Σε μερικές περιπτώσεις λόγω παθητικής συμπεριφοράς ή φόβου ενός προσώπου, το άλλο πρόσωπο μπορεί να εκλάβει λανθασμένα ως ευπρόσδεκτη και επιθυμητή την προσέγγιση ενώ, στη πραγματικότητα ισχύει το αντίθετο (Τατά Αρσέλ Λ., 2011).

ΜΟΡΦΕΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το σεξουαλικό ενδιαφέρον που εκδηλώνεται από ένα άτομο θεωρείται σεξουαλική παρενόχληση εφόσον συνεχίζει να εκδηλώνεται αφότου έχει γίνει σαφές από τον αποδεκτή ότι θεωρείται ανεπιθύμητο ή και προσβλητικό. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι ένα και μόνο περιστατικό δεν μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση εάν είναι αρκούντως σοβαρό.

- Προσβλητικά ή αχρείαστα αγγίγματα και θωπιές σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κ.λπ.
- Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις.
- Σχόλια για το σώμα, το πρόσωπο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις ή τα σεξουαλικά ελαττώματα κάποιου.
- Υπονοούμενα που προσβάλλουν την γενετήσια αξιοπρέπεια.
- Γραπτές ή προφορικές ύβρεις σεξουαλικού περιεχομένου.
- Γραπτά ή προφορικά ερωτόλογα.
- Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων κ.λπ. σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο ηλεκτρονικό ή μή (π.χ. e-mail).
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλικές χάρες, ιδιαίτερα με την υπόσχεση πρόσληψης, προαγωγής, μη απόλυσης κ.λπ.
- Παρατηρήσεις με σεξουαλικά υπονοούμενα.
- Μειωτικές παρατηρήσεις για το φύλο ή την εμφάνιση.
- Ερωτήσεις αναφορικά με τη σεξουαλική συμπεριφορά.
- Παραβίαση της προσωπικής ζωής, εντός ή εκτός της εργασίας.
- Σωματική επίθεση σεξουαλικού περιεχομένου.

Ακόμη, μπορούμε να διακρίνουμε άλλες δύο μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης:

1. Η μορφή του τύπου «Quidproquo» ή «Προνόμια με αντάλλαγμα το σεξ», όπου ένας άνδρας ανώτερος ή ισόβαθμος, έχει σεξουαλικές απαιτήσεις από μία γυναίκα χρησιμοποιώντας υποσχέσεις για ανταμοιβές ή απειλές για τιμωρία.
2. Η μορφή η οποία συμβαίνει στο «Σεξουαλικά παρενοχλητικό περιβάλλον», όπου οι περισσότεροι άνδρες συνωμοτούν συνειδητά ή ασυνείδητα για την παρενόχληση όλων των γυναικών. Αυτή η μορφή βίας εμπεριέχεται στη «παρενόχληση λόγω φύλου» - gender harassment (Τατά Αρσέλ Λ., 2011).

ΕΠΙΔΗΜΙΟΛΟΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΕΣ

Όπως προκύπτει από στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 6 στις 10 εργαζόμενες γυναίκες στην χώρα μας έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Θύματα είναι και άνδρες αλλά ο αριθμός προσβολής είναι σαφώς μικρότερος. Οι περισσότερες Ελληνίδες που έπεσαν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας βρίσκονταν χαμηλά στην ιεραρχία της επιχείρησης στην οποία εργάζονταν ενώ, από την ίδια έρευνα προκύπτει το συμπέρασμα ότι στην Ελλάδα ο πλέον επιρρεπής - συχνός χώρος για σεξουαλική παρενόχληση είναι αυτός της εργασίας (Τατά Αρσέλ Λ., 2011).

Άλλη έρευνα του *Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας* στην χώρα μας (Κ.Ε.Θ.Ι.) που πραγματοποιήθηκε το 2004 κατέδειξε ότι δεν καταγγέλουν την σεξουαλική παρενόχληση στην συντριπτική πλειοψηφία τους οι Ελληνίδες που την αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας τους. Συγκεκριμένα, το 10% των εργαζόμενων γυναικών στην χώρα μας αναφέρει προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, ενώ το 30% αυτών γνωρίζει και άλλη συνάδελφο που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ενώ, ο δράστης τις περισσότερες φορές είναι ο ίδιος (<http://www.kethi.gr/>).

Όσον αφορά επιδημιολογικά στοιχεία για άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι γυναίκες στην Γερμανία και στην Αυστρία έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία σε ποσοστά 72% και 70% αντίστοιχα. Στην Βρετανία το σχετικό ποσοστό άγγιξε το 54%, στη Γαλλία το 35% και στη Πορτογαλία το 34%. Το ποσοστό των ανδρών που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης ανέρχεται στο 10% της κοινοτικής Ευρώπης (Τατά Αρσέλ Λ., 2011).

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η έκθεση στη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας συνδέεται με τα παρακάτω συμπτώματα (Θεοχάρους Α., Γιαννούλης Α., Ναθαναήλ Π., 2009):

- Άγχος,
- Κατάθλιψη,
- Επιθετικότητα,
- Αϋπνία,
- Μελαγχολία και απάθεια,
- Γνωστικές επιπτώσεις όπως προβλήματα συγκέντρωσης,
- Ανασφάλεια κι έλλειψη πρωτοβουλιών,
- Μείωση ικανοποίησης στην εργασία,
- Επικίνδυνη συμπεριφορά και αυξημένη ροπή προς τα ατυχήματα,
- Επιβλαβείς συνήθειες π.χ. αύξηση καπνίσματος και κατανάλωσης αλκοόλ
- Κακή διατροφή,
- Έλλειψη συγκέντρωσης και μείωση της αυτοπεποίθησης,

- Προσωπική απόσυρση, που οδηγεί σε κοινωνική απομόνωση,
- Αρνητικές επιπτώσεις στην οικογενειακή και ιδιωτική ζωή,
- Ανυπόφορη πίεση στις σχέσεις.

ΜΕΤΑΤΡΑΥΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΤΑΡΑΧΗ STRESS

Τα άτομα που μπορεί να αποφασίσουν να φύγουν ή απολύονται από έναν οργανισμό εξαιτίας της δοκιμασίας τους, μπορεί να μην μπορέσουν ή να μη θελήσουν να βρουν νέα εργασία. Ένας αριθμός των πιο σοβαρά προσβεβλημένων ατόμων δεν επιστρέφουν ποτέ στην εργασία τους μετά από μακρά απουσία. Σε μερικές περιπτώσεις η επιστροφή τους εμποδίζεται από την κατάσταση της υγείας τους. Σε άλλες περιπτώσεις η αυξανόμενη σοβαρότητα των συγκρούσεων τους, τους θέτει σε οξεία αντιπαράθεση με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται, ο οποίος αποφασίζει να λήξει την συνεργασία. Μακρές περίοδοι νομικής αντιδικίας φαίνεται να είναι μία αυξανόμενη τάση στις υποθέσεις του εκφοβισμού. Σε ένα σημαντικό αριθμό περιπτώσεων, τα άτομα-στόχοι του εκφοβισμού των οποίων οι συμβάσεις τερματίστηκαν εξαιτίας της αντιδικίας, αδυνατούν να βρουν νέα εργασία. Σε κάθε περίπτωση η βία κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας είναι πιθανό να έχει μακροπρόθεσμες αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία τους, οδηγώντας σε πιθανή μακροχρόνια ανεργία και εν τέλει στη φτώχεια και το κοινωνικό αποκλεισμό. Αυτό το αποτέλεσμα έχει πολύ σοβαρές συνέπειες όχι μόνο για τη γυναίκα, αλλά και για την ευρύτερη κοινωνία. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην πρώιμη παρέμβαση (Θεοχάρους Α., Γιαννούλης Α., Ναθανάηλ Π., 2009).

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΝΟΧΛΟΥΝΤΑΙ ΣΥΝΗΘΕΣΤΕΡΑ

Οι γυναίκες οι οποίες πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης κάνουν από την μεριά τους ότι μπορούν ώστε να σταματήσουν το φαινόμενο, στις περιπτώσεις όμως που δεν καταφέρουν να βρουν βοήθεια από το συγγενικό ή φιλικό τους περιβάλλον, η μόνη λύση στο πρόβλημα τους συνήθως είναι είτε να συνεχίσουν να υπομένουν σιωπηλά την όλη κατάσταση, είτε να παραιτηθούν από την εργασία τους όταν πρόκειται για εργαζόμενες του ιδιωτικού τομέα ή να αλλάξουν τμήμα ή διεύθυνση εργασίας όταν πρόκειται για εργαζόμενες του δημόσιου τομέα. Είναι επίσης γεγονός, ότι οποιοσδήποτε τύπος γυναίκας, σε οποιαδήποτε ιεραρχική θέση, μπορεί να υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο, μία μερίδα γυναικών είναι περισσότερο εκτεθειμένη σε αυτή τη μορφή παρενόχλησης. Πρόκειται για νέες γυναίκες, άτομα νεοεισερχόμενα στην αγορά εργασίας, μαθητευόμενες, άτομα με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, άτομα απασχολούμενα κάτω από συνθήκες εργασιακής ανασφάλειας, για εργαζόμενες που έχουν επαφή με το κοινό, ανύπαντρες γυναίκες, διαζευγμένες, μητέρες μονογονεϊκών οικογενειών και μετανάστριες. Γενικά, οι γυναίκες οι οποίες

ανήκουν στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες εμφανίζουν περισσότερες πιθανότητες να πέσουν θύματα αυτής της μορφής παρενόχλησης (Τατά Αρσέλ Λ., 2011).

ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΑ

Οι άνδρες οι οποίοι ασκούν σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι κοινωνικώς αποτυχημένα άτομα. Αντίθετα, συχνά είναι συνηθισμένοι άνθρωποι και κοινωνικώς επιτυχημένοι. Έχουν μία φαινομενικά φυσιολογική ζωή, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον επαγγελματικό τομέα. Κυμαίνονται μεταξύ 30-50 ετών, συνήθως έγγαμοι και με έτη προϋπηρεσίας στον φορέα απασχολής όπου και διαπράττουν την παρενόχληση.

Ο πολύ μικρός αριθμός των ιεραρχικά κατώτερων ανδρών οι οποίοι παρενοχλούν (ποσοστό το οποίο κυμαίνεται μεταξύ 2-5%) υποστηρίζουν την θεωρία σύμφωνα με την οποία, η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί μορφή κατάχρησης της εξουσίας από τον εξουσιάζοντα σε βάρος της εξουσιαζόμενης. Ο άνδρας ο οποίος ασκεί την σεξουαλική παρενόχληση αναζητεί επίμονα την εξουσία πάνω σε μία γυναίκα και έχει ανάγκη επιβεβαίωσης. Δεν ανέχεται την απόρριψη αυτής, γιατί αποτελεί πλήγμα στο αίσθημα της εξουσίας του. Ο αυτοσεβασμός αυτού που παρενοχλεί συνδέεται μέσα του με την ικανότητα του να αποπλανήσει τις γυναίκες και να τις κάνει να υποταχθούν απόλυτα σ'αυτόν. Γνωρίζει πολύ καλά τι κάνει, γι'αυτό και επιλέγει να το κάνει εν αγνοία των άλλων συναδέλφων του ενώ, συνήθως έχει παραδοσιακή άποψη για την θέση των δύο φύλων. Το κίνητρο του δεν είναι ποτέ η αγάπη αλλά μία σεξουαλική έλξη. Συνήθως το ερωτευμένο άτομο αποτραβιέται στην περίπτωση της απόρριψης. Αντίθετα, ο παρενοχλών δεν νοιάζεται ούτε για την συγκατάθεση του θύματος ούτε για την αγάπη του, του αρκεί να αποδέχεται την παρενόχληση (Τατά Αρσέλ Λ., 2011).

Η ΔΙΑΦΟΡΑ ΑΝΤΙΛΗΨΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Αμερικανικές και Ευρωπαϊκές έρευνες με πολλές χιλιάδες ερωτηθέντων/θεισων (περίπου στους 33.000) δείχνουν ότι, ενώ υπάρχει συμφωνία ανάμεσα στα δύο φύλα για το τι είναι σεξουαλική πίεση και βία, εντούτοις υπάρχει μεγάλη διαφωνία όσον αφορά το πώς αντιλαμβάνονται τα δύο φύλα τις σεξουαλικές εξακολουθητικές προτάσεις για ραντεβού ύστερα από άρνηση, τα σεξουαλικά αστεία, τα σεξουαλικά ανεπιθύμητα πειράγματα, τα αγγίγματα σε μη σεξουαλικά μέρη του σώματος, τα σεξιστικά αστεία για τις γυναίκες, τα πειράγματα για όλες τις γυναίκες ως φύλο, καθώς και τις έμμεσες προτάσεις. Οι μεν γυναίκες αισθάνονται αυτές τις πράξεις ως απειλή που μπορεί να προχωρήσει σε πίεση και σε κάτι δυσάρεστο για τη θέση τους, οι δε άνδρες τις χαρακτηρίζουν «αθώες κοινωνικές συναλλαγές», «κομπλιμέντα», αθώα πειράγματα ή

τουλάχιστον μια δοκιμή για να δουν αν η εργαζόμενη είναι διατεθειμένη να προχωρήσει σε σεξ (Τατά Αρσέλ Λ., 2011).

Η αίσθηση απειλής μεγαλώνει όταν ο άνδρας έχει ανώτερη θέση, έστω και αν οι προτάσεις είναι έμμεσες.

Συμπερασματικά λοιπόν, σύμφωνα με τις παραπάνω έρευνες:

- Οι γυναίκες αντιλαμβάνονται περισσότερα επεισόδια ως σεξουαλική παρενόχληση παρά οι άνδρες.
- Οι άνδρες εκλαμβάνουν τη σεξουαλική πρωτοβουλία των γυναικών ως κολακευτική, παρά ως ανεπιθύμητη.
- Οι γυναίκες βλέπουν τον άνδρα που προχωρεί σε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση ως αποκρουστικό και τον εαυτό τους ως λιγότερο ελκυστικό.
- Οι άνδρες σπάνια το εκλαμβάνουν ως σεξουαλική παρενόχληση, όταν μια γυναίκα συνεχίζει να επιμένει, παρά το ότι οι ίδιοι το βρίσκουν ενοχλητικό.
- Οι άνδρες δεν καταγγέλλουν την παρενόχληση επειδή φοβούνται τη γελοιοποίηση και προϋποτίθεται ότι σαν πραγματικοί άνδρες μπορούν μόνοι τους να διευθετήσουν τέτοιες περιπτώσεις.

Οι άνδρες στην πραγματικότητα αισθάνονται να απειλούνται από μια ανεπιθύμητη παρενόχληση, μόνον εάν η παρενοχλούσα είναι ανώτερή τους (ή αν η γυναίκα παρουσιάσει διαταραγμένη συμπεριφορά που απειλεί την προσωπική ζωή τους).

Αυτή η διαφορά στον τρόπο αντίληψης του γεγονότος οφείλεται ουσιαστικά στην έλλειψη ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Οι άνδρες γενικά παρουσιάζουν μεγαλύτερη κοινωνική εξουσία σε σχέση με τις γυναίκες και γι'αυτό αισθάνονται ότι ελέγχουν την κατάσταση, όταν μία γυναίκα τους πλησιάζει ερωτικά. Ακόμη, ένας άνδρας αισθάνεται συνήθως τον εαυτό του σαν το ενεργό υποκείμενο ασχέτως εάν είναι εκείνος ή η γυναίκα που παίρνει την πρωτοβουλία. Τέλος, οι άνδρες είναι σωματικά ισχυρότεροι έναντι των γυναικών και γι'αυτό δεν φοβούνται την πιθανότητα βιασμού τους ενώ, οι γυναίκες καθότι σωματικά αδύναμες φοβούνται αρκετά την πιθανότητα βιασμού τους από έναν άνδρα (Τατά Αρσέλ Λ., 2011).

ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Σύμφωνα με την νομική θεώρηση, υποστηρίζεται ότι οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές αντανakλούν την ανισότητα δύναμης στις σχέσεις που οδηγούν, στην εκμετάλλευση ανθρώπου από άνθρωπο, συνήθως αυτού που έχει την εξουσία και τη δύναμη έναντι αυτού που υστερεί, στην προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ως θεμελιώδους διακρίματος, στην προσβολή της σεξουαλικής αξιοπρέπειας και της ελευθερίας επιλογής καθώς και στην εκμετάλλευση της ιεραρχικής ισχύος, για την εκβιαστική απόσπαση σεξουαλικής έννοιας ή την υποχρέωση κάποιου σε ανοχή ανεπιθύμητης σεξουαλικής συμπεριφοράς (Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., 2006).

Η ΑΝΑΓΚΗ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ

Ως πρόβλημα η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας εντοπίζεται κυρίως τη δεδομένη στιγμή που η γυναικεία σεξουαλικότητα έρχεται αντιμέτωπη με την πιεστική ή απειλητική εκδήλωση των ερωτικών ή σεξουαλικών διαθέσεων του άνδρα εργοδότη ή προϊστάμενο. Η εν λόγω συμπεριφορά ποινικοποιείται για λόγους εξέλιξης του νομικού πολιτισμού. Η νομοθετική διευθέτηση του προβλήματος προβάλλεται ταυτοχρόνως ως αναγκαία. Είναι δε σημαντικό να επισημανθεί ότι η ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως συμπεριφορά, συνιστά σήμερα ένα μέτρο εμπέδωσης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών (όπως ο σύγχρονος δυτικός νομικός πολιτισμός την εκλαμβάνει) και της προστασίας της αξιοπρέπειας του ανθρώπου και βρίσκεται συνυφασμένη με την ασφάλεια των δικαιωμάτων (Baratta A., Γιαννούλη Χ., 2001)

ΤΟ ΙΣΧΥΟΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ ΠΟΙΝΙΚΟ ΚΩΔΙΚΑ

Ο Ποινικός Κώδικας δεν τυποποιεί τη σεξουαλική παρενόχληση. Θεωρείται ότι η εν λόγω συμπεριφορά καλύπτεται ποινικά και τιμωρείται, ανάλογα με τα πραγματικά περιστατικά, ως εξύβριση με λόγια ή με έργα (361, 361Α Π.Κ.), ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας (337 Π.Κ.), ή ως ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας (343 Π.Κ.). Βεβαίως, καμία από τις παραπάνω διατάξεις δεν ανταποκρίνεται στην έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, ούτε προσφέρεται για τη διατύπωση ενός ποινικού ορισμού της εν λόγω πράξης. Και τούτο για τούς παρακάτω λόγους:

- Η εξύβριση, δεν μπορεί να συμπεριλάβει τη σεξουαλική παρενόχληση στο βαθμό που την περιορίζει σε προσβολή της τιμής του άλλου με έργο ή με λόγο. Σύμφωνα με τον Μανωλεδάκη, η προσβολή αυτή «μεταβάλλει στο χειρότερο, μειώνει την κοινωνική παράσταση συγκεκριμένου ανθρώπου». Ωστόσο, η σεξουαλική παρενόχληση δεν προσβάλλει μόνο την κοινωνική παράσταση του θύματος (μπορεί να μην γίνει ποτέ γνωστή), αλλά, κυρίως, την αξιοπρέπειά του ως άνθρωπο και την ελευθερία επιλογής του στο πεδίο της σεξουαλικότητας του. Επομένως το άρθρο 361 του Π.Κ., δεν καλύπτει επαρκώς την «επιφάνεια» της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ αντίθετα μάλλον υποβιβάζει τη σοβαρότητα και την απαξία της πράξης

- Η προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, αναφέρεται και αυτή στο έννομο αγαθό της τιμής, προστατεύει την αξιοπρέπεια στο πεδίο της γενετήσιας ζωής, αλλά προϋποθέτει βάνουση προσβολή της αξιοπρέπειας του ανθρώπου. Μία τέτοια συμπεριφορά δεν μπορεί να ανταποκρίνεται πάντα σε σεξουαλική παρενόχληση, στο βαθμό δε που το 337 Π.Κ. αναφέρεται σε πράξεις ή χειρονομίες που ενέχουν σωματική επαφή δράστη και θύματος.

- Η ασέλγεια, με κατάχρηση εξουσίας συνιστά ένα ξεχωριστό ποινικό μέγεθος, που δε σχετίζεται απαραίτητα με τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς προϋποθέτει διενέργεια από το δράστη - δημόσιο υπάλληλο ασελγούς πράξης

(343 Π.Κ.). Κατά τον *Μανωλεδάκη* ασελγής πράξη είναι "οποιαδήποτε πέρα από τη συνουσία συναφής μ'αυτήν ερωτική πράξη, στην οποία συμμετέχει το γεννητικό όργανο του ενός και άλλοόργανο του σώματος του άλλου" . Η τυποποίηση αυτή υπερβαίνει κατά πολύ τα όρια της σεξουαλικής παρενόχλησης και δεν ανταποκρίνεται στην πλειονότητα των περιστατικών που μπορούν να τη στοιχειοθετήσουν (*Μανωλεδάκης Ι., 1996*).

ΠΡΟΤΑΣΗ ΠΟΙΝΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Προτείνεται η εισαγωγή στο δέκατο ένατο Κεφάλαιο του Ποινικού Κώδικα, περί εγκλημάτων κατά της γενετήσιας ελευθερίας νέου άρθρου 337Α με την ακόλουθη διατύπωση:

«Όποιος/α, εκμεταλλεόμενος/-η μία σχέση εξάρτησης στο πλαίσιο της εργασίας του, ασκεί σε άλλον/-η, κατά τρόπο επαναλαμβανόμενο, φορτικές πιέσεις, διατυπώνει απειλές σχετικά με το εργασιακό καθεστώς αυτού/-ής ή με την ικανοποίηση νομίμου δικαιώματός του/ης ή με πρόθεση διαμορφώνει σε βάρος του/ης άλλου/-ης δυσμενείς εργασιακές συνθήκες, με σκοπό να τον/την εξαναγκάσει σε πράξη ή ανοχή πράξης ερωτικού περιεχομένου τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι έξι μηνών ή με χρηματική ποινή».

Τα βασικά στοιχεία του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως διαμορφώνονται στην παραπάνω πρόταση είναι:

α) Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια ανεπιθύμητη για τον παρενοχλούμενο συμπεριφορά.

β) Εκδηλώνεται με την άσκηση φορτικών πιέσεων, τη διατύπωση απειλών σχετικά με το εργασιακό καθεστώς του θύματος ή με την ικανοποίηση νομίμου δικαιώματός του ή τη διαμόρφωση με πρόθεση σε βάρος του θύματος δυσμενών εργασιακών συνθηκών.

γ) Ο δράστης εκμεταλλεύεται μία σχέση εξάρτησης σε οποιαδήποτε υπηρεσία στο πλαίσιο της εργασίας του με σκοπό να εξαναγκασθεί το θύμα σε πράξη ή ανοχή πράξης ερωτικού περιεχομένου.

Υπό τη διατύπωση αυτή θεωρούμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση οριοθετείται με σαφήνεια σε σχέση με άλλα εγκλήματα και αποκτά συγκεκριμένο ποινικό μέγεθος, συμβάλλοντας στην εμπέδωση της ασφάλειας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σίγουρα η ποινικοποίηση της εν λόγω συμπεριφοράς δεν θα λύσει δια μαγείας ένα υπαρκτό πρόβλημα, που η ίδια η κοινωνία στην πλειονότητά της αντιμετωπίζει με μία ένοχη σιωπή, αν όχι με μία ιδιότυπη ανοχή. Η ποινικοποίηση όμως θα θέσει τα όρια της απαγόρευσης και αυτά της εγγύησης του δικαιώματος σε εργασιακές σχέσεις απαλλαγμένες από συμπεριφορές που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ανθρώπου (*Μανωλεδάκης Ι., 1998*).

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ

Οι πολιτικές πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχουν να κάνουν άμεσα με το ερμηνευτικό πλαίσιο του ζητήματος, τους αιτιολογικούς παράγοντες και τη φαινομενολογία ενώ, εντάσσονται σε συγκεκριμένο κοινωνικοπολιτιστικό πλαίσιο αναφοράς. Ωστόσο, εκτιμούμε ότι πρέπει να ακολουθηθεί να ενταχθεί στο ευρύτερο ερμηνευτικό πλαίσιο της (αν)ισότητας των δύο φύλων, η βασική διάκριση των πολιτικών πρόληψης σε Πρωτογενές, Δευτερογενές και Τριτογενές επίπεδο. Η έννοια του «κοινωνικού φύλου» τόσο ως κοινωνικού θεσμού (που εμπεριέχει δομή, εννοιοδοτήσεις, σημασίες, πρακτικές ταυτότητες, συμπεριφορές, διαφορετικούς «λόγους»), όσο και ως κοινωνικής κατασκευής (social construction) αποτελεί το βασικό ερμηνευτικό εργαλείο για τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Συνεπώς, οι όποιες πολιτικές πρόληψης και αντιμετώπισης, προκειμένου να είναι αποτελεσματικές στον χωροχρόνο, θα πρέπει να εστιάζουν στην άμβλυνση των ανισοτήτων και την καθιέρωση της ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς (Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., 2006).

Οι πρόσφατες προσεγγίσεις σχετικά με τον σχεδιασμό και την υλοποίηση στρατηγικών πρόληψης και αντιμετώπισης εστιάζονται στο πεδίο των επιχειρήσεων και των σχέσεων μεταξύ υπαλλήλων και εργοδοτών. Πρόκειται για εταιρικές πολιτικές πρόληψης που αναφέρονται σε πρακτικές όψεις της καθημερινότητας στην εργασία. Το κέντρο βάρους της πρόληψης τόσο στις Η.Π.Α. όσο και στην Ευρώπη μετατοπίζεται και από ευθύνη της πολιτείας ή του κράτους γίνεται ευθύνη των επιχειρήσεων και των εργοδοτών. Στο επίπεδο της πολιτείας η θεσμοθέτηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας εκλαμβάνεται ως εκπληρωθείσα υποχρέωση, μέσα από τη νομική ρύθμιση του θέματος, είτε αστική είτε ποινική. Στο εργασιακό επίπεδο οι επιχειρήσεις είναι υπεύθυνες για την εφαρμογή πρακτικών και στρατηγικών πρόληψης του φαινομένου. Οι δείκτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, οι οποίοι διαμορφώθηκαν από την Δανική προεδρία το 2004 είναι ενδεικτικοί. Στην απόφαση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιγράφονται οι τρεις δείκτες της Δανικής προεδρίας, οι οποίοι προέκυψαν από την εμπειρική διερεύνηση του φαινομένου στα κράτη μέλη, στα πλαίσια της προηγούμενης προεδρίας από την Ιρλανδία και διακρίνονται σε Ποσοτικούς και Ποιοτικούς. Οι δείκτες αυτοί εμπεριέχουν την διάσταση του φύλου και αφορούν τον προσδιορισμό των παρακάτω:

- Του αριθμού των εργαζομένων που καταγγέλλουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ως ποσοστό του συνολικού αριθμού του εργατικού δυναμικού.
- Του αριθμού των ιδιωτικών και δημόσιων επιχειρήσεων που έχουν θεσμοθετήσει πολιτικές πρόληψης της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

- Του αριθμού των ιδιωτικών και δημόσιων επιχειρήσεων που έχουν θεσμοθετήσει διαδικασίες επιβολής κυρώσεων για τους δράστες στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Προς αυτή λοιπόν την κατεύθυνση, η ευθύνη της πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο βαραίνει πρωταρχικά τους εργοδότες. Αυτό, προκύπτει δε από ρητές συνταγματικές διατάξεις προστατευτικές του δικαιώματος της ελευθερίας και της απαλλαγμένης από κάθε μορφή βίας, αξιοπρεπούς διαβίωσης. Στις Η.Π.Α., τη Νότια Αφρική, την Ινδία και στη πλειονότητα των Κρατών Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι εργοδότες υποχρεώνονται ή ενθαρρύνονται από το νομοθετικό πλαίσιο να λάβουν μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν:

- Την ανάπτυξη και δημοσιοποίηση μιας εταιρικής πολιτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Την υποστήριξη ενός αποτελεσματικού μηχανισμού αναφοράς, διερεύνησης και καταγραφής περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Την εποπτεία, την εκπαίδευση και παρακολούθηση των διευθυντών, προϊστάμενων και υψηλόβαθμων στελεχών κυρίως, αλλά και των εργαζομένων γενικότερα.

Στον Ευρωπαϊκό Κώδικα εφαρμογής μέτρων καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης που υιοθετήθηκε το 1992, αναγνωρίζεται ότι «η διαδικασία διαχείρισης των καταγγελιών περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να θεωρείται ως μία μόνο συνιστώσα μιας διευρυμένης στρατηγικής για τη διαχείριση του προβλήματος. Ο πρωταρχικός στόχος πρέπει να είναι η πρόληψη μέσα από την επιδίωξη της αλλαγής συμπεριφορών και στάσεων απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση» (Τατά Αρσέλ Λ., 2011).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ.**, «Η Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία», Νομική Βιβλιοθήκη, 2006.
2. **Baratta A., Γιαννούλη Χ.**, «Από το δίκαιο της Ευρώπης στην Ευρώπη των δικαιωμάτων», Κομοτηνή, Μάϊος 2001.
3. **Θεοχάρους Α., Γιαννούλης Α., Ναθαναήλ Π.**, «Οδηγός για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας», Θεσσαλονίκη, 2009.
4. **Μανωλεδάκης Ι.**, «Ερμηνεία κατ'άρθρο του ειδικού μέρους του ποινικού κώδικα», εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1996.
5. **Μανωλεδάκης Ι.**, «Το έννομο αγαθό», εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998.
6. **Τατά Αρσέλ Λ.**, «Εγχειρίδιο συμβουλευτικής για την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας», εκδόσεις Ανάγραμμα, Αθήνα, 2011.
7. **Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ.**, 2004, Έρευνες - Μελέτες 2004, «Η Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στους χώρους εργασίας», *Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας*.

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

G. Manousou

Abstract: Sexual harassment in the workplace is a relatively new term, describing a particularly serious social phenomenon. Its best possible integrated approach, which above all classifies it as a social problem, defines sexual harassment as a more or less repetitive action, which constitutes a manifestation of peculiar forms of hierarchy and domination. Through this kind of harassment, the victim is subjected to offence against one's rights, bearing significant psychological consequences. In the following article, a short description of the phenomenon is presented, indicating its forms, the epidemiological features and the results of relevant reports, as well as the consequences for the person and the workplace. Moreover, the types of women usually harassed are also provided, along with the common profile of the aggressor. Finally, there are references to the legal framework of the matter and the prevention policies, in order to eradicate this phenomenon from the workplace.

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΑΙΣΘΗΤΙΚΗΣ

Σ. Γρομπανόπουλος¹

1. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, Τμήμα Ιατρικής Δ.Π.Θ. σε σύμπραξη με τα Τμήματα Δημόσιας Υγιεινής και Νοσηλευτικής ΤΕΙ Αθηνών

Περίληψη: Η εργασία αποσκοπεί στο να αναλύσει τα αποτελέσματα της πρωτογενούς έρευνας. Οι ερωτώμενοι είναι άνδρες και γυναίκες, εκ των οποίων οι περισσότεροι εργάζονται 4-6 χρόνια στο εργαστήριο αισθητικής, ενώ πολλοί από αυτούς εργάζονταν και προηγούμενα σε αντίστοιχη θέση. Οι περισσότεροι διάλεξαν το επάγγελμα του αισθητικού λόγω της ικανοποίησης που τους προσφέρει και της δυνατότητας να εκφράσουν τη δημιουργικότητά τους. Αυτό έρχεται σε πλήρη συμφωνία με παλαιότερες μελέτες αναφορικά με τα βασικά κίνητρα στην εργασία επαγγελματιών, όπου φαίνεται όντως ότι βασικότερα κίνητρα αποτελούν η εργασία αυτή καθαυτή και η ικανοποίηση που αυτή αφήνει, παρά ορισμένοι δευτερεύοντες παράγοντες, όπως η αμοιβή, το περιβάλλον εργασίας, η ασφάλεια κ.λ.π. Επιπρόσθετα, τα θετικά σημεία των απαντήσεων περιλαμβάνουν ότι οι περισσότεροι ερωτώμενοι δήλωσαν ότι: είναι ενημερωμένοι για τους κινδύνους που προέρχονται από το περιβάλλον εργασίας, έχουν εκπαιδευτεί σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, έχει οριστεί Τεχνικός Ασφάλειας στην επιχείρηση, τηρείται το ωράριο του Τεχνικού Ασφάλειας, έχει οριστεί Γιατρός Εργασίας, υπάρχει μέριμνα για ύπαρξη κατάλληλου διαλείμματος, δεν υπάρχουν κίνδυνοι ατυχημάτων στο χώρο εργασίας, στο χώρο εργασίας σας υπάρχει σύστημα πυρόσβεσης, έχουν εκπαιδευτεί για τον ασφαλή χειρισμών των μηχανημάτων, έχουν θεσπιστεί ορθοί κανόνες προσωπικής υγιεινής, έχουν κάνει τα κατάλληλα εμβόλια, φορούν ειδικό ρουχισμό και παπούτσια κατά την εργασία τους. Τα παραπάνω επίσης έρχονται σε συνάφεια με προγενέστερες έρευνες που έχουν γίνει αναφορικά με την υγιεινή και την ασφάλεια σε χώρους εργασίας γενικότερα και σε χώρους αισθητικής ειδικότερα. Ωστόσο, από την έρευνα διαπιστώνονται βασικές ελλείψεις αναφορικά με διάφορα σημεία που έχουν να κάνουν με τη οργάνωση των χώρων εργασίας ως προς θέματα ασφάλειας και υγιεινής. Έτσι, υπάρχουν διάφορα σημεία που χρήζουν βελτιώσεων, εφόσον αρκετοί από τους ερωτώμενους δήλωσαν ότι: υπάρχουν κίνδυνοι ατυχημάτων στο χώρο εργασίας, δεν έχουν θεσπιστεί ορθοί κανόνες προσωπικής υγιεινής, δεν έχουν εκπαιδευτεί για τον ασφαλή χειρισμών των μηχανημάτων, παρατηρούνται ελλείψεις ή αδυναμίες όσον αφορά τα μέτρα συλλογικής προστασίας, υπάρχουν προβλήματα στον χώρο εργασίας με τον φωτισμό, με τον αερισμό, τον κλιματισμό, έχουν δυσφορήσει από την έντονη οσμή χημικών ουσιών στον χώρο εργασίας, υπάρχει κίνδυνος να πάθουν κάποιου είδους λοίμωξη νιώθουν πόνο στη μέσα

μετά την εργασία. Τα παραπάνω έρχονται επίσης σε συμφωνία με παλαιότερες μελέτες, ωστόσο πρέπει να τονιστεί η σημασία του εκάστοτε χώρου εργασίας για τον οποίο γίνεται συζήτηση. Στην περίπτωση των κέντρων αισθητικής δεν υπάρχει πληθώρα προγενέστερων αναλύσεων επί του θέματος, με αποτέλεσμα να κρίνεται ανεπαρκής η προετοιμασία των χώρων ως προς τη θέσπιση κανόνων ασφαλείας και υγιεινής. Σίγουρα σε κάθε χώρο υπάρχουν κάποιοι κανόνες, πλην όμως απουσιάζει κάποια κεντρικοποιημένη μορφή ελέγχου, η οποία θα προετοιμάζει πλήρως τους εργαζομένους και θα τους προστατεύει από ανεπιθύμητες καταστάσεις.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτό που περιλαμβάνει η έννοια της Ασφάλειας Εργασίας είναι οι δραστηριότητες εκείνες που δημιουργούν επικίνδυνες καταστάσεις για τη σωματική ακεραιότητα και υγεία κάθε εργαζομένου. Η ασφάλεια εργασίας πρέπει να παίζει πρωταρχικό ρόλο σε κάθε δραστηριότητα που αναπτύσσει ο άνθρωπος, είτε ως επαγγελματίας είτε ως ερασιτέχνης. Κάνοντας μια ιστορική αναδρομή βλέπουμε ότι πριν από το δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, η ασφάλεια στο χώρο της εργασίας περιοριζόταν κυρίως στην όσο το δυνατό μεγαλύτερη προφύλαξη του εξοπλισμού και όχι τόσο του ίδιου του ανθρώπου. Ωστόσο, μετά το 1960 σημειώνονται διαδικασίες που περιλαμβάνουν την υγιεινή και την ασφάλεια του εργαζομένου. Μέχρι σήμερα έχει σημειωθεί ανάπτυξη στις μεθόδους και έχει γίνει ορισμός διαδικασιών που στοχεύουν στην ασφάλεια, κάτω από νομοθετικά πλαίσια. Είναι πολύ σημαντικό να γίνεται τήρηση αυτών των πλαισίων τόσο από επιχειρήσεις που έχουν στην απασχόληση τους εργαζομένους όσο και από τους ίδιους τους εργαζομένους. Ο εργαζόμενος πρέπει να προφυλάσσεται από τους επαγγελματικούς κινδύνους για να υπάρχει αποφυγή: 1) εργασιακού ατυχήματος, 2) εμφάνισης επαγγελματικών ασθενειών και 3) πρόωρης φθοράς του ανθρώπινου οργανισμού.

Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας τα τελευταία χρόνια αποτελεί κάτι το εμφανές, κυρίως στις αναπτυγμένες χώρες. Το αποτέλεσμα από την παραπάνω κατάσταση είναι η μεγάλη μείωση των εργατικών ατυχημάτων. Οι παράγοντες που έχουν συνδράμει στο να υπάρχει αυτή η βελτίωση είναι οι υπηρεσίες υγιεινής και ασφαλείας, οι νέες νομοθεσίες, οι νέες εργασιακές σχέσεις, οι επιστήμονες που μελετούν το περιβάλλον της εργασίας αλλά και οι εργαζόμενοι που αντιλαμβάνονται το μέγεθος του χρόνου από τη ζωή τους που περνούν στο χώρο της εργασίας τους.

Ένας εργαζόμενος που υπόκειται στην ασφάλεια εργασίας θα πρέπει να προβαίνει σε τήρηση των νόμων και των κανόνων ασφαλείας. Ωστόσο, το παραπάνω δεν επαρκεί. Είναι απαραίτητη και η υπόδειξη (από τον εργαζόμενο) επικίνδυνων σημείων που υπάρχουν στη θέση της εργασίας του ώστε να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα προστασίας του.

Όπως αναφέρει η έκθεση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, δεν είναι πάντοτε εύκολο να καθοριστεί σε ποια έκταση τα ατυχήματα είναι η άμεση συνέπεια του εργασιακού περιβάλλοντος και μόνον αυτού. Πολλά ατυχήματα επισυμβαίνουν στο χώρο εργασίας διότι λείπει ο εξοπλισμός ασφάλειας ή το εργοστάσιο είναι κακοκατασκευασμένο. Το περιβάλλον εργασίας μπορεί να είναι θορυβώδες, η θερμοκρασία να μην είναι η κατάλληλη, με αποτέλεσμα να κουράζονται εύκολα οι εργαζόμενοι. Ακόμη, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι μπορεί να είναι ένας παράγοντας που συνεισφέρει σε μερικά ατυχήματα εάν δεν έχουν λάβει επαρκή εκπαίδευση ή έχουν λίγη εμπειρία με τα συγκεκριμένα καθήκοντα (www.ilo.org, 2011).

Επομένως με τον όρο «περιβάλλον» εννοούμε το σύνολο των συνθηκών που επικρατούν μέσα σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο και οι οποίες διαμορφώνουν σε σημαντικό βαθμό, πέρα από την απόδοση του οργανισμού, τις διαθέσεις και την εν γένει συμπεριφορά του προσωπικού. Όπως είναι φυσικό το περιβάλλον διακρίνεται σε εσωτερικό και εξωτερικό. Οι επιδράσεις ορισμένων από τους παράγοντες του περιβάλλοντος διαμορφώνουν τις διαθέσεις του προσωπικού και το υποκινούν για την ανάπτυξη θετικής στάσης και συμπεριφοράς μέσα στον οργανισμό (www.ilo.org, 2011).

Τέτοιοι παράγοντες είναι ο φωτισμός, ο θόρυβος, η θερμοκρασία, ο εξερισμός, η μουσική, τα χρώματα. Πολλοί μελετητές υποστήριξαν ότι οι έντονοι θόρυβοι ή το λιγοστό φως είναι δυνατόν να περιορίσουν την απόδοση των εργαζόμενων στην αρχή κυρίως, και στο τέλος της ημέρας. Οι άσχημες συνθήκες αποτελούν σε κάθε περίπτωση πηγή ψυχολογικής έντασης. Κάτω από την επίδραση κάθε είδους έντασης, μπορεί προς στιγμή ο εργαζόμενος να εργάζεται έντονα ή ακόμα και με πιο έντονο από τον συνήθη ρυθμό εργασίας. Όμως, όταν το φαινόμενο διαρκεί, ο άνθρωπος υφίσταται σωματική και ψυχική κόπωση, γίνεται επιρρεπής στα λάθη, ενώ ταυτόχρονα παρουσιάζει σαφή μείωση της απόδοσης του (Χατζής, 2003).

Ένας από τους βασικότερους παράγοντες του περιβάλλοντος που συχνά παραγνωρίζεται, με καταστροφικές συνέπειες για την παραγωγή είναι ο ψυχολογικός. Πολλοί εργαζόμενοι υποφέρουν από στρες από άγχος. Παράγοντες ανασταλτικοί στην απόδοση των εργαζομένων και στην αύξηση της παραγωγικότητας. Η εισαγωγή των standards και κυρίως η μεγάλη εξειδίκευση στις μεγάλες βιομηχανικές μονάδες με τη μαζική παραγωγή, μαζί με την πτώση του κόστους και την παραγωγικότητα, φέρνει και τις δυσμενείς επιπτώσεις στην ψυχική ισορροπία των εργαζομένων. Οι χρόνιες επαναλήψεις των ίδιων κινήσεων οδηγούν στην απάθεια (www.ilo.org, 2011).

Αυτό σημαίνει έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία και συνοδεύεται από την πτώση του ηθικού του προσωπικού. Συνέπεια είναι η πτώση της απόδοσης, αύξηση της συχνότητας απουσιών ή αδιαφορία για το ποσόν και το ποιόν της παραγωγικότητας. Η βιομηχανική εντατικοποίηση και ανάπτυξη έχει επιφέρει βιομηχανική κόπωση η οποία οφείλεται στη διατάραξη των φυσικοχημικών συνθηκών του σώματος με επακόλουθο την ελάττωση της ικανότητας για εργασία (Μακρυδημήτρης, 2003).

Η ψυχολογική αυτή κόπωση οφείλεται στις πολλές ώρες εργασίας, στη μονοτονία, στην κακή εποπτεία, στην ανασφάλεια, στην έλλειψη κυρίως σχέσεων με τη διοίκηση και τους συνάδελφους. Η επιχείρηση καλείται να αντιμετωπίσει την επιβάρυνση της παραγωγικής διαδικασίας την ανεπαρκή αξιοποίηση των μηχανικών μέσων, την άσκοπη σπάταλη υλικού και πολυτίμου χρόνου καθώς και την αύξηση ατυχημάτων. Έτσι, προσπαθεί μέσω των προϊστάμενων να δώσει μεγαλύτερη ποικιλία γνώσεων και δεξιοτήτων, μέσα από την εναλλαγή των εργαζόμενων σε διαφορετικές εργασίες. Προσπαθεί να εκπαιδεύσει και να εμπνεύσει στους υφιστάμενους του το ενδιαφέρον για εργασία. Να αντιληφθούν σωστά το περιεχόμενο της εργασίας τους και του προϊόντος που παράγουν. Δίνεται περισσότερη ελευθερία και υπευθυνότητα στους εργαζόμενους, πράγμα το οποίο έχει σαν συνέπεια την ικανοποίηση των ψυχολογικών αναγκών του εργαζόμενου όπως της ανάγκης της αυτοπραγμάτωσης (Maslow, 1943, Herzberg, 1959).

Όλα αυτά παρά το φαινομενικό τους κόστος έχουν ευμενή αποτελέσματα στην ανύψωση του ηθικού των εργαζόμενων. Στις επιχειρήσεις με σωστό management, αφιερώνεται ένα μεγάλο μέρος της δραστηριότητας στην πνευματική άνοδο των εργαζόμενων και στην πολιτιστική τους καλλιέργεια. Οι κοινωνικές επαφές και τα ψυχαγωγικά προγράμματα, συμβάλλουν στην συναδέλφωση των υπάλληλων, αλλά και δημιουργούν κλίμα συνεργασίας και αγάπης μεταξύ όλων των μελών του οργανισμού και της διοίκησης.

Έχοντας κάποιος αυτό υπόψη μπορεί να καταλήξει στο ότι το γεγονός ότι οι σύγχρονες ηγεσίες και οι ιδιωτικοί και δημόσιοι οργανισμοί δεν αποβλέπουν μόνο στο να εξυπηρετήσουν τα κέρδη τους ή στο να έχουν καλύτερη προσφορά υπηρεσιών αντίστοιχα αλλά στόχος είναι και να ανέβει το ηθικό των εργαζομένων και να δημιουργηθεί κλίμα εφορίας και αποδοχής. Θα αποτελούσε εξάλλου εσφαλμένη παραδοχή αν υποστήριζε κανείς ότι η παραγωγικότητα προϋποθέτει πάντοτε άνοδο του ηθικού η και το αντίθετο, δηλαδή η εξύψωση του ηθικού των εργαζόμενων έχει συνέπεια στην αύξηση της παραγωγικότητας (Μακρής, 2003).

Το εργαζόμενο όμως άτομο παρακινείται έχοντας κατά βάση την ικανοποίηση των κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών, παράλληλα με την ικανοποίηση των οικονομικών αναγκών του. Επομένως, όταν το επιχειρησιακό κλίμα αναπτύσσεται ευνοϊκά τότε το προσωπικό θα είναι ευχαριστημένο, με την έννοια ότι ικανοποιεί όλες του τις ανάγκες με φυσικό επακόλουθο την αύξηση της αφοσίωσης του στον οργανισμό και την αύξηση της απόδοσης του στην εργασία τόσο σε ποιοτικό όσο και σε ποσοτικό επίπεδο.

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι ακόμα πιο δύσκολο είναι να καθοριστεί μια σύνδεση μεταξύ του περιβάλλοντος εργασίας και της υγείας των εργαζόμενων. Επειδή οι εργαζόμενοι περνούν περί τα τρία τέταρτα της ζωής τους έξω από το περιβάλλον εργασίας η υγεία τους καθορίζεται κυρίως από τις συνήθειες και τις συνθήκες διαβίωσης τους. Κακές συνθήκες στέγασης, θόρυβοι, αλκοόλ, κακή

διατροφή, επηρεάζουν την υγεία του εργαζόμενου και μπορούν ακόμα να επηρεάσουν την αντίδραση του σε επαγγελματικούς κίνδυνους.

Εν τούτοις, οι πληροφορίες για επαγγελματικές νόσους είναι συχνά επιγραμματικές και περιέχουν στατιστικά στοιχεία χωρίς συμπερασματικές παρατηρήσεις. Σαν αποτέλεσμα, η ανάλυση των διεθνών τάσεων θα είναι κυρίως ποιοτικής φύσεως. Παρόλα αυτά, οι διεθνείς (βλ. Σχέδιο Έκθεσης της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, σχετικά με την Κοινωνική εργασία και την Κοινωνική ενσωμάτωση 2005-2007) εμπειρίες δείχνουν πως υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων και της παραγωγικότητας. Το ανασφαλές και ανθυγιεινό εργασιακό περιβάλλον είναι αντιπαραγωγικό και τα μέτρα που έχουν πάρει πολλές κυβερνήσεις με τη συνεργασία εργαζόμενων και εργοδοτών έχουν μειώσει τους κίνδυνους και με αυτόν τον τρόπο έχουν συμβάλλει στην αύξηση παραγωγικότητας. Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση του *Διεθνούς Γραφείου Εργασίας* (Δ.Γ.Ε.), κάθε τρία λεπτά σε κάποιο μέρος του κόσμου, ένας εργαζόμενος πεθαίνει από ατύχημα στον τόπο δουλείας ή από αρρώστια που προέρχεται από το ανθυγιεινό περιβάλλον της απασχόλησης του. Κάθε δευτερόλεπτο που περνάει, τουλάχιστον, τρεις εργαζόμενοι τραυματίζονται. Εκτιμάται ότι κάθε μέρα 5000 βρίσκουν το θάνατο και 110 εκατομμύρια τραυματίζονται κάθε χρόνο σε επαγγελματικά ατυχήματα. Αυτό δείχνει στο σύνολο το ήδη υπάρχον πρόβλημα υγιεινής και ασφάλειας στους τόπους εργασίας. Η παραδοσιακή άποψη για την εργασία που είχε διαμορφωθεί τουλάχιστον 100 χρόνια πριν, τη θεωρούσε σαν μια καταδίκη, ένα είδος τιμωρίας που επιβαλλόταν στους εργαζομένους, με αντίκρισμα την εξοικονόμηση πόρων για να ζήσουν εαυτούς και τις οικογένειες τους. Μέχρι τα τελευταία τουλάχιστον χρόνια, είχε διατηρηθεί σε πολλούς η άποψη ότι η εργασία είχε θετικό κίνητρο το χρήμα, την υλική δηλαδή αμοιβή και αρνητικό κίνητρο το φόβο της μη απασχόλησης. Αλλά, σύμφωνα με τη σύγχρονη θεώρηση, η εργασία είναι ένα κοινωνικό αγαθό, μια κοινωνική αξία. Αποτελεί ουσιαστικό και θεμελιακό τμήμα της ανθρώπινης ζωής που προσδίδει στον άνθρωπο μια κοινωνική θέση και τον συνδέει με το κοινωνικό του περιβάλλον.

Βέβαια, είναι παραδεκτό ότι κάθε εργασία περιλαμβάνει κάποιους κίνδυνους. Πολλοί από αυτούς είναι προφανείς, άλλοι είναι υποκειμενικοί και εκδηλώνονται αργά. Οι εργάτες μπορεί να είναι εκτεθειμένοι στο φορτωμένο με κονιορτό αέρα ενός ορυχείου, στους αμούς και τα αέρια ενός χημικού εργοστάσιου, στις χαμηλές θερμοκρασίες της αποθήκευσης σε ψύχος, στο υψηλό επίπεδο της θερμικής ακτινοβολίας, στην τροπική θερμότητα ή σε ορισμένα χρώματα που περιέχουν διαλύτες ή σε επιθέσεις άγριων ζώων.

Διεθνώς, τηρούνται ορισμένοι όροι σχετικοί με την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων που πρέπει να εξηγηθούν. Τι εννοούμε με τους όρους επαγγελματική ασφάλεια, υγιεινή και με τις συναφείς λέξεις όπως ατυχήματα και κίνδυνοι. Απλώς ο όρος επαγγελματική ασφάλεια σημαίνει την απουσία κινδύνου στην εργασία και

με τον όρο πιθανότητα κίνδυνου εννοούμε μια κατάσταση η συνθήκη που εμπεριέχει τη δυνατότητα πρόκλησης ενός ατυχήματος. Εργατικό ατύχημα είναι αυτό που συμβαίνει σε έναν εργαζόμενο ενώ εργάζεται ή με αφορμή την εργασία. Αιτία του εργατικού ατυχήματος είναι ένα απότομο εξωτερικό γεγονός που έχει σαν αποτέλεσμα την προσωρινή ή μόνιμη ανικανότητα εργασίας. (Φυσικά το ατύχημα που προκλήθηκε από πρόθεση του εργαζόμενου δεν χαρακτηρίζεται εργατικό). Αυτό είναι φυσικό να προκαλέσει ανασφάλεια στους εργαζόμενους, φόβο και αδιαφορία πλέον για την εργασία με επιπτώσεις όπως είναι φυσικό πολύ σοβαρές τόσο στην παραγωγικότητα όσο και στην ίδια την επιχείρηση και την ύπαρξη της. Οι περισσότερες προσπάθειες στα θέματα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγιεινής αφορούν τη μείωση της έκθεσης σε επαγγελματικούς κίνδυνους (Whitting, 1992).

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ

Επαγγελματικές ασθένειες είναι εκείνες οι ασθένειες που προκαλούνται από τις ιδιαίτερες κάθε φορά συνθήκες εργασίας του εργαζομένου. Οι ασθένειες αυτές είναι ξεχωριστές για κάθε κατηγορία εργαζομένων και τις περισσότερες φορές λειτουργούν αθροιστικά, δηλαδή μία κατάσταση συνεχώς επιδεινώνεται από τη διαρκή έκθεση του εργαζομένου σε χώρους και υπό συνθήκες που δεν εξασφαλίζουν την υγιεινή. Έτσι, για παράδειγμα, συνηθέστερη ασθένεια στα χυτήρια, και γενικά εκεί που υπάρχουν υψηλές θερμοκρασίες, είναι η θερμοπληξία, ενώ αντίστοιχα χώροι με αυξημένη υγρασία προκαλούν χρόνια αναπνευστικά προβλήματα, βρογχίτιδες κ.λπ.. Σε κάθε περίπτωση εργασίας, που εγκυμονεί τον κίνδυνο της επαγγελματικής ασθένειας, υπάρχουν τα μέσα και τρόποι για να προστατευθεί ο εργαζόμενος και πρέπει να εφαρμόζονται.

Οι κυριότερες πηγές των επαγγελματικών ασθενειών είναι (Whitting, 1992):

- Ο θόρυβος που αποτελεί πρόβλημα του σύγχρονου ανθρώπου με σοβαρές επιπτώσεις στην ακοή αλλά και στο νευρικό του σύστημα. Ειδικά ο θόρυβος που παράγεται από μηχανήματα αντιμετωπίζεται με ειδικές ωτοασπίδες και με ηχομόνωση των πηγών παραγωγής θορύβου.

- Η σκόνη, ιδιαίτερα εκείνη που προέρχεται από μέταλλα στα χυτήρια ή ορυχεία και από φυτικές ίνες, όπως είναι στα κλωστήρια και υφαντήρια, που προκαλεί παθήσεις του αναπνευστικού. Οι παθήσεις αυτές είναι ιδιαίτερα σοβαρές γι' αυτό πρέπει ο εξαερισμός των χώρων, που συσσωρεύεται σκόνη, να είναι πολύ καλός. Στις περισσότερες περιπτώσεις επιβάλλεται ο μηχανικός εξαερισμός. Εκτός του αερισμού πρέπει, αναλόγως των περιπτώσεων, να χρησιμοποιούνται μάσκες ή προσωπίδες. Επίσης σε κάθε περίπτωση επιβάλλεται η παρακολούθηση της συσσώρευσης σκόνης στους επικίνδυνους χώρους με σχετικές μετρήσεις.

- Η ακτινοβολία, που προκύπτει από μηχανήματα που χρησιμοποιούν ραδιενεργά υλικά, είναι επίσης ιδιαίτερα επικίνδυνη για την ανθρώπινη υγεία. Τέτοια μηχανήματα είναι εκείνα των μεταλλογραφικών ελέγχων και των ακτινογραφιών

που γίνονται σε τεμάχια (π.χ. των συγκολλήσεων). Ανάλογα με την κάθε περίπτωση, οι εργαζόμενοι πρέπει να φορούν τις ειδικές στολές και να τηρούν τα προβλεπόμενα μέτρα ασφαλείας (π.χ. ειδικά χωρίσματα κ.λ.π.)

- Άλλες επαγγελματικές ασθένειες οφείλονται στα διάφορα αέρια και γενικά σε αναθυμιάσεις που δημιουργούνται από κατεργασίες υλικών (συγκολλήσεις, χύτευση κ.λ.π.), από την υγρασία, τις δονήσεις, τον κακό φωτισμό κ.λ.π.

Οι κίνδυνοι που πηγάζουν από κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, αν και συνήθως δρουν σε συνεργεία (π.χ. η εντατικοποίηση της εργασίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον με υψηλά επίπεδα θορύβου δημιουργεί τις προϋποθέσεις ώστε να εκδηλωθεί τόσο μια επαγγελματική ασθένεια όσο και ένα εργατικό ατύχημα), για λόγους τακτοποίησης και καταγραφής, ταξινομούνται σε τρεις μεγάλες ομάδες (Κοσμάτος, 2008):

1η ομάδα:

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

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται (ενδεικτικά):

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

2η ομάδα:

Κίνδυνοι για την υγεία που περικλείουν την πιθανότητα να προκληθεί αλλοίωση στη βιολογική ισορροπία των εργαζομένων (ασθένεια), συνέπεια της

επαγγελματικής έκθεσης σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς βλαπτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος (Euzeby, 1992).

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται σε:

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

3η ομάδα:

Κίνδυνοι εργονομικοί ή εγκάρσιοι (για την υγεία και την ασφάλεια) οι οποίοι χαρακτηρίζονται από την αλληλεπίδραση της σχέσης, εργαζομένου και οργάνωσης εργασίας στην οποία είναι ενταγμένος. Οι αιτίες αυτών των κινδύνων εντοπίζονται στην ίδια τη δομή της παραγωγικής διαδικασίας, που οδηγεί στην αναγκαστική προσαρμογή της εργασίας. Στόχος των επεμβάσεων για την πρόληψη και την προστασία των εργαζομένων είναι η ισορροπία μεταξύ του ανθρώπου και του εργασιακού περιβάλλοντος. Βασική προτεραιότητα είναι το να προσαρμοστεί ο άνθρωπος στην εργασία. Αυτή η προσαρμογή έχει σαν βασική προϋπόθεση τους μηχανισμούς (φυσιολογικούς και παθολογικούς) του ανθρώπινου οργανισμού.

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να οφείλονται:

- Στην οργάνωση εργασίας (π.χ. εντατικοποίηση, μονοτονία, βάρδιες, κ.λ.π.),
- Σε ψυχολογικούς παράγοντες (π.χ. άτυπες μορφές εργασίας, ηθική παρενόχληση κ.λ.π.),
- Σε εργονομικούς παράγοντες (π.χ. μη εργονομικός σχεδιασμός της θέσης εργασίας κ.λ.π.),
- Σε αντίξοες συνθήκες (π.χ. εργασίες με ακατάλληλο εξοπλισμό, εργασίες σε αντίξοες κλιματολογικές συνθήκες κ.λ.π.).

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

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

ασφάλειας. Μια τέτοια κουλτούρα μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία αξιοπρεπούς εργασίας, ενθαρρύνοντας τον σεβασμό απέναντι στην ασφάλεια των εργαζομένων και την αξιοπρέπεια τους (Χατζής, 2003).

Ένας επιπλέον τρόπος βελτίωσης των συνθηκών ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων είναι η σύσταση γραφείων ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων από διάφορους Δήμους. Οι στόχοι των εν λόγω γραφείων περιγράφονται παρακάτω:

1) Υποδεικνύουν και συμβουλεύουν τους εργοδότες σε θέματα που αφορούν στην υγιεινή και στην ασφάλεια της εργασίας αλλά και στην αποφυγή εργατικών ατυχημάτων. Τις παραπάνω υποδείξεις τις κάνουν είτε γραπτά είτε προφορικά. Τις γραπτές υποδείξεις τις καταχωρούν σε ένα ειδικό βιβλίο το οποίο θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας.

2) Συμβουλεύουν σε θέματα που αφορούν στη σχεδίαση, στον τρόπο που κατασκευάζονται και συντηρούνται οι εγκαταστάσεις, στην είσοδο καινοτόμων διαδικασιών παραγωγής, στην προμήθεια των μέσων του εξοπλισμού, στον έλεγχο των μέσων που χρησιμοποιούνται για την ατομική προστασία. Τέλος, συμβουλεύουν σε θέματα που αφορούν στον τρόπο διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και στον τρόπο που οργανώνεται η παραγωγική διαδικασία.

3) Κάνουν έλεγχο για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν να γίνει η λειτουργία τους. Επιπλέον, κάνουν έλεγχο στις παραγωγικές διαδικασίες και τις μεθόδους εργασίας πριν να εφαρμοστούν αυτές. Επιβλέπουν τον τρόπο που εφαρμόζονται τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και της πρόληψης των ατυχημάτων κάνοντας σχετική ενημέρωση στους προϊσταμένους των τμημάτων που είναι αρμόδιοι.

4) Κάνουν τακτικές επιθεωρήσεις στις θέσεις εργασίας από άποψη υγιεινής και ασφάλειας και αναφέρουν στο Δήμο τις παραλείψεις που έχουν σημειώσει.

5) Ερευνούν τους λόγους για τους οποίους έχουν συμβεί τα διάφορα εργατικά ατυχήματα και αφού αναλύσουν τα αποτελέσματα που έχουν βγει από αυτές τις έρευνες προτείνουν μέτρα για την μελλοντική επανάληψη τους.

6) Εποπτεύουν τον τρόπο της εκτέλεσης ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερού για την διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.

7) Μεριμνούν ώστε να υπάρχει τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας από τους εργαζομένους και τους ενημερώνουν και καθοδηγούν για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους.

8) Συμμετέχουν στην κατάρτιση προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων στους τομείς της ασφάλειας και της υγιεινής.

Οι εργαζόμενοι σε εργαστήρια αισθητικής αυξάνονται συνεχώς εξαιτίας της ανάπτυξης του κλάδου, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι η εργασία τους δεν περιλαμβάνει κινδύνους. Εκτίθενται σε πολλούς βλαπτικούς παράγοντες, κυρίως μέσω του δέρματος και του αναπνευστικού συστήματος. Οι πρώτες ύλες και τα προϊόντα που χρησιμοποιούν στα εργαστήρια τους. Προϊόντα μακιγιάζ, προϊόντα

μάλαξης, προϊόντα περιποίησης του δέρματος, αλλά και ακτινοβολίες κατά την αποτρίχωση αποτελούν τους σημαντικότερους κινδύνους για τους εργαζόμενους σε εργαστήρια αισθητικής. Κατά τη μελέτη αυτή προκύπτουν ερωτήματα σχετικά με τα μέτρα προφύλαξης που παίρνουν οι εργαζόμενοι, τις συνθήκες υγιεινής που επικρατούν στα σημερινά εργαστήρια αισθητικής αλλά και κατά πόσο η σημερινή νομοθεσία συμβάλλει στη σωστή λειτουργία των εργαστηρίων αυτών.

Γίνεται μια προσπάθεια να αναδείξουμε τα προβλήματα που υπάρχουν τόσο για τις συνθήκες υγιεινής, όσο και τις συνθήκες ασφάλειας των εργαζομένων ώστε να οδηγηθούμε στη σύνταξη βελτιωμένων προτάσεων για τις προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας των εργαστηρίων αισθητικής.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται κατά κύριο λόγο (72%) από άτομα ηλικίας 30-50 ετών. Συγκεκριμένα, 42% είναι 30-40 ετών, 38% 40-50 ετών, 8% νεότεροι από 30 ετών, ενώ το 12% αποτελείται από άτομα μεγαλύτερα των 50 ετών.

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται περίπου από μισούς άνδρες και μισές γυναίκες. Συγκεκριμένα, 43% είναι άνδρες, ενώ 57% είναι γυναίκες.

Με βάση τα ανωτέρω, η μέση ηλικία των ανδρών είναι 37,8 και των γυναικών 37,3, οπότε $p=0,06$, δηλαδή δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά.

Σχετικά με την εκπαίδευση, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος έχει τελειώσει ΤΕΙ (60%), ενώ το υπόλοιπο είτε ΑΕΙ (20%) είτε επαγγελματική σχολή (20%).

Σχετικά με την εξειδίκευση των ερωτώμενων, οι περισσότεροι (22%) δήλωσαν το μακιγιάζ και τη μάλαξη προσώπου - σώματος (20%). Ακολουθούν η αποτρίχωση με laser (14%), η αποτρίχωση με κερί (12%), η αποτρίχωση με βελόνα (12%), η περιποίηση προσώπου - σώματος (11%) και τέλος το τεχνητό μαύρισμα (3%), η παθητική γυμναστική (3%) και η εργασία γραφείου (3%).

Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους (80%) δήλωσαν ότι εργάζεται 5 ημέρες την εβδομάδα, ενώ το 20% 6 ημέρες.

Οι περισσότεροι από τους ερωτώμενους (76%) δήλωσαν ότι είναι ενημερωμένοι για τους κινδύνους που προέρχονται από το περιβάλλον εργασίας πλήρως, ενώ το 24% ότι είναι ενημερωμένοι μερικώς.

Οι περισσότεροι από τους ερωτώμενους (50%) δήλωσαν ότι έχουν εκπαιδευτεί μερικώς σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, ενώ σημαντικό μέρος δήλωσε ότι δεν έχει εκπαιδευτεί καθόλου. Μόλις το 5% δήλωσε ότι έχει εκπαιδευτεί πλήρως.

Σχεδόν όλοι οι ερωτώμενοι (95%) δήλωσαν ότι έχει οριστεί Τεχνικός Ασφάλειας (Τ.Α.) στην επιχείρηση.

Σχεδόν όλοι οι ερωτώμενοι (95%) δήλωσαν ότι υπάρχει μέριμνα για ύπαρξη κατάλληλου διαλείμματος. Ωστόσο το 5% δήλωσε ότι δεν υπάρχει, γεγονός που αποτελεί αρνητικό χαρακτηριστικό της λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Κίνδυνοι για την ασφάλεια

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (85%) δήλωσε ότι στο χώρο εργασίας τους υπάρχει σύστημα πυρόσβεσης. Ωστόσο 15% μέρος έδωσε αρνητική απάντηση.

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (85%) δήλωσε ότι έχουν εκπαιδευτεί για τον ασφαλή χειρισμών των μηχανημάτων. Ωστόσο 15% μέρος έδωσε αρνητική απάντηση.

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (87%) δήλωσε ότι διασφαλίζεται η καθαριότητα των θέσεων και των χώρων εργασίας σε ημερήσια βάση. Ωστόσο 13% μέρος έδωσε αρνητική απάντηση.

Διασφαλίζεται η καθαριότητα των θέσεων και των χώρων εργασίας σε ημερήσια βάση; (Έχει θεσπιστεί σχετικό πρόγραμμα καθαρισμού και απολύμανσης του οποίου η εφαρμογή ελέγχεται).

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (70%) δήλωσε ότι έχουν θεσπιστεί ορθοί κανόνες προσωπικής υγιεινής, η εφαρμογή των οποίων ελέγχεται. Ωστόσο 30% μέρος έδωσε αρνητική απάντηση.

Έχουν θεσπιστεί ορθοί κανόνες προσωπικής υγιεινής (πλύσιμο χεριών, αλλαγή ρούχων, απαγόρευση καπνίσματος και κατανάλωσης φαγητού και ποτών στις θέσεις εργασίας κ.λ.π.) η εφαρμογή των οποίων ελέγχεται;

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (91%) δήλωσε ότι τους έχει χορηγηθεί ο αναγκαίος Εξοπλισμός Ατομικής Προστασίας (Γάντια, Μάσκες, Γυαλιά, Ιατρικές ποδιές) για τις διάφορες εργασίες που συνεπάγονται κίνδυνο έκθεσης στους διάφορους βλαπτικούς παράγοντες. Ωστόσο το 9% έδωσε αρνητική απάντηση.

Σας έχει χορηγηθεί ο αναγκαίος Εξοπλισμός Ατομικής Προστασίας (Γάντια, Μάσκες, Γυαλιά, Ιατρικές ποδιές) για τις διάφορες εργασίες που συνεπάγονται κίνδυνο έκθεσης στους διάφορους βλαπτικούς παράγοντες;

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (65%) δήλωσε ότι χρησιμοποιούν τον παρεχόμενο ΜΑΠ. Ωστόσο 35% μέρος έδωσε αρνητική απάντηση.

Κίνδυνοι για την υγεία

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (51%) δήλωσε ότι σχεδόν ποτέ δεν έχουν προβλήματα στο χώρο εργασίας τους με τον αερισμό. Επίσης, το 31% δήλωσε σπάνια, το 12% μερικές φορές και το 6% συχνά.

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (51%) δήλωσε ότι σχεδόν ποτέ δεν έχουν προβλήματα στο χώρο εργασίας τους με τον κλιματισμό και τη θερμοκρασία το χειμώνα. Επίσης, το 31% δήλωσε σπάνια, το 12% μερικές φορές και το 6% συχνά.

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (51%) δήλωσε ότι σχεδόν ποτέ δεν έχουν προβλήματα στο χώρο εργασίας τους με τον κλιματισμό και τη θερμοκρασία το καλοκαίρι. Επίσης, το 31% δήλωσε σπάνια, το 12% μερικές φορές και το 6% συχνά.

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (51%) δήλωσε ότι σχεδόν ποτέ δεν έχουν προβλήματα στο χώρο εργασίας τους με την υγρασία τον χειμώνα. Επίσης, το 31% δήλωσε σπάνια, το 12% μερικές φορές και το 6% συχνά.

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (51%) δήλωσε ότι σχεδόν ποτέ δεν δυσφορήσει από την έντονη οσμή χημικών ουσιών στον χώρο εργασίας τους. Επίσης, το 31% δήλωσε σπάνια, το 12% μερικές φορές και το 6% συχνά.

Η συντριπτική πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (83%) δήλωσε ότι σχεδόν ποτέ δεν χρησιμοποιούν τον αρχικό τους ρουχισμό κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Επίσης, το 11% δήλωσε σπάνια, το 4% μερικές φορές και το 2% συχνά.

Η πλειοψηφία από τους ερωτώμενους (84%) δήλωσε ότι πιστεύουν ότι υπάρχει κίνδυνος να πάθουν κάποιου είδους λοίμωξη. Ωστόσο, το 16% έδωσε αρνητική απάντηση.

Όλοι οι ερωτώμενοι (100%) δήλωσαν ότι φορούν ειδικά παπούτσια κατά την εργασία τους.

ΣΥΝΟΨΗ

Η παρούσα εργασία αναφέρθηκε στην υγιεινή και την ασφάλεια στα κέντρα αισθητικής. Στο γενικό της μέρος πραγματοποιήθηκε μια εκτενής βιβλιογραφική ανασκόπηση σε θεματικές περιοχές όπως το περιβάλλον εργασίας, η υγιεινή και η ασφάλεια των εργαζομένων, οι κίνδυνοι για την ασφάλεια, η σχέση ανάμεσα στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, τα διεθνή πρότυπα εργασίας και τέλος οι θεμελιώδεις αρχές για την ασφάλεια και την εργασία.

Στο ειδικό της μέρος διαμοιράστηκε ένα ερωτηματολόγιο και αναλύθηκε στατιστικά, αναφορικά με το πώς εργάζονται άτομα σε κέντρα αισθητικής αναφορικά με την ασφάλεια κατά την εργασία. Εξήχθησαν σημαντικά συμπεράσματα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η πληροφόρηση αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία στην προαγωγή της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Ο τρόπος με τον οποίο συνδιάζεται η κατάλληλη και επαρκής εκπαίδευση, η κατάρτιση και η πληροφόρηση, έχει σαν αποτέλεσμα κάποιες θετικές αλλαγές στο περιβάλλον εργασίας κάτι που είναι προς όφελος όλων: των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και της κοινωνίας συνολικά.

Η μετακίνηση από τη θεωρία στην πράξη, αποτελεί ένα κρίσιμο βήμα στη δημιουργία ενός πιο υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Βασισμένες στην κατάλληλη πληροφόρηση και σχεδιασμένες για συνεχή ανάπτυξη, οι προσπάθειες εκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει να εστιάζονται στην ενσωμάτωση πρακτικών υγείας και ασφάλειας σε όλες τις δραστηριότητες μιας επιχείρησης. Θα πρέπει να ενισχυθούν οι θετικές πρακτικές. Νέες ή

αναθεωρημένες πρακτικές, οι οποίες ωφελούν τους εργαζόμενους αλλά και την επιχείρηση ή τον οργανισμό, ίσως να πρέπει να καθιερωθούν, αντανακλώντας σύγχρονη πληροφόρηση και καλές πρακτικές. Οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να δεσμευτούν στο θέμα της διάδοσης θεμάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης. Οι κυβερνήσεις επενδύοντας και δημιουργώντας εκείνες τις συνθήκες που θα συμβάλλουν στη βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα. Οι επιχειρήσεις εκπαιδεύοντας τους εργαζόμενους τους και οι εργαζόμενοι κάνοντας χρήση των ευκαιριών εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης.

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

Οι οδηγίες ILO-OSH 2001, τονίζουν την ανάγκη για εκπαίδευση και κατάρτιση στον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Ειδικότερα, τονίζουν πως όλα τα μέλη ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης θα πρέπει να λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση και ότι αυτή η εκπαίδευση θα πρέπει να ανανεώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Όπως η έρευνα και η τεχνολογία προοδεύει, έτσι και η πληροφόρηση και οι πρακτικές από προηγούμενη εκπαίδευση μπορεί να είναι ξεπερασμένες ή απλά να έχουν ξεχασθεί. Οι οδηγίες, συστήνουν επίσης, η εκπαίδευση που παρέχεται στους καταρτιζόμενους να είναι δωρεάν και να πραγματοποιείται σε εργάσιμες ώρες, όπου αυτό είναι δυνατό. Οι εργοδότες έχουν το καθήκον να παρέχουν επαρκή εκπαίδευση και οι εργαζόμενοι να παρακολουθούν τα μαθήματα και να εφαρμόζουν τη γνώση που λαμβάνουν. Όσον αφορά στην πληροφόρηση, η πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας πληροφόρηση με την κατάλληλη μορφή, είναι σε αρκετές περιπτώσεις η βασική προϋπόθεση για πρακτικές υγείας και ασφάλειας, μέτρα και πολιτική.

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

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

Το διαδίκτυο μπορεί να αποτελέσει μια χρήσιμη πηγή για τον εντοπισμό της πληροφορίας. Ωστόσο, δεν είναι όλες οι πληροφορίες εξίσου αξιόπιστες και

πλήρεις και η πρόσβαση σε μια τέτοιου είδους νέα τεχνολογία δεν είναι δίκαια καταμερισμένη.

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

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

Η ευθύνη για την ύπαρξη ενός περιβάλλοντος υγιούς και ασφαλούς αφορά τους εργοδότες. Παράλληλα οι εργαζόμενοι πρέπει να συνεργάζονται με τους εργοδότες, ώστε να εφαρμοστεί το πρόγραμμα υγείας και ασφάλειας. Επίσης, οι εργαζόμενοι πρέπει να σέβονται αλλά και να προβαίνουν στην εφαρμογή των διαδικασιών και των οργάνων που σχεδιάστηκαν με σκοπό την προστασία τους κατά την διάρκεια της εργασίας. Οι εργοδότες θα πρέπει να επιδεικνύουν την δέσμευσή του όσον αφορά στην υγεία και ασφάλεια, θέτοντας σε εφαρμογή ένα πρόγραμμα. Το πρόγραμμα να είναι διαθέσιμο στους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους και θα πρέπει να περιλαμβάνει τις αρχές της πρόληψης, την αναγνώριση των κινδύνων, την πρόληψη και τον έλεγχό τους, την πληροφόρηση και την κατάρτιση.

Υπάρχουν πολλά διαφορετικά μοντέλα για την εξασφάλιση της συμμετοχής των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους στα συστήματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Τα μοντέλα αυτά ποικίλουν και μπορεί να έχουν τη μορφή είτε επιτροπών υγείας και ασφάλειας, σωματείων αντιπροσώπων, συμβουλίων εργαζομένων είτε άλλων κοινών δομών. Η συμμετοχή των εργαζομένων, η οποία επίσης αποτελεί μια βασική αρχή του ILO, είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική όταν αφορά στη πρόληψη στον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Αυτό συμβαίνει επειδή οι εργαζόμενοι κάνουν τη δουλειά τους, βάση της δικής τους εμπειρίας και συχνά είναι ευκολότερο να αναγνωρίσουν τους κινδύνους και να βρουν λύσεις.

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

εξασφαλίζοντας το γεγονός πως οι εργαζόμενοι έχουν τον χρόνο και τους πόρους για να το κάνουν.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **A.Euzeby**, Unemployment Insurance in Two Countries, A Comparative Analysis of Great Britain, *Journal of European Social Policy*, 1992, 279-300
2. **Kazuyuki Motohashi**, (2003), A Comparative Analysis of Japanese, US and Korean Firms on IT and Management, 32-39
3. **Leslie Perlow**, Finding Time: How Corporations, Individuals, and Families can benefit from new Work Practices, Cornell University Press, 1997, 178-181
4. **Maslow**, A Theory of Human Motivation, 1943, 25-29
5. **Whitting G., Moore J., Sidaway J., Weber T.**, Policies and Practices towards older workers, France, Germany, Spain, Sweden, Ecotec Research and Consulting Ltd, 1995, 320-323
6. **Werner, Heinz**, Countries with Successful Employment Policy: What Is behind Their Success?, IAB Labour Market Research Topics No. 33, 1999, 23-29
7. **Χατζής, Αρ.** Διαλεξη στο Πανεπιστήμιο Αθηνών τον Φεβρουάριο του 2003, Λέκτορα Φιλοσοφίας Δικαίου & Θεωρίας Θεσμών, Πανεπιστήμιο Αθηνών, De gustibus est Disputandum, Ορθολογική Επιλογή και Διαμόρφωση των Προτιμήσεων, 12-20
8. **Αντ. Μακρυδημήτρη**, Οργανώσεις, Εκδ. Κριτική, Αθήνα 2003, 100-109
9. **Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο**, Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για την Κοινωνική Ατζέντα, A5-0291/2000.
10. **Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A.** (2007) *Research Methods for Business Students* 4th Ed. Pearson Education Ltd. Harlow, England, 29-45
11. **Gronmo, S.** (2006) *Metoder i samhällsvetenskap* Liber AB. Ljubljana, Slovenia, 80-85
12. **Πετράκης Μ.** (2006), Έρευνα Marketing, Εκδόσεις Σταμούλη ΑΕ, Αθήνα, 23-30
13. **Χρήστου Ε.**, “Έρευνα Τουριστικής Αγοράς”, εκδόσεις interbooks, Αθήνα, 1999, 45-60.
14. **Δάϊκου Α.** (2002) Χρονολογικός και θεματικός κατάλογος νομοθετημάτων σχετικών με την υγιεινή και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας και το περιβάλλον. (1861- 2002 ΕΛ. ΙΝ. Υ.ΑΕ), 56-67.
15. **Δημητριάδης Ζ**, (2000), Μεθοδολογία Επιχειρηματικής Έρευνας, Εκδόσεις Interbooks, 60-66
16. **Δημητρόπουλος, Ε.** (2001), Εισαγωγή στη Μεθοδολογία της Επιστημονικής Έρευνας, Εκδόσεις «Έλλην», Αθήνα, 12-40.
17. **Δρίβας Σ., Ζορμπάς Κ και Κουκουλάκη Θ.**, (2003 Μεθοδολογικός οδηγός για την εκτίμηση και πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου, Αθήνα εκδόσεις ΕΛ.ΙΝ. Υ.Α.Ε), 24-26
18. **Ευθύμογλου Π**, (1990), Επιχειρησιακή Στρατηγική, Αθήνα, 50-65
19. **Ζαφειρόπουλος Κ**, (2005), Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία;, Εκδόσεις Κριτική, 29-30.
20. **Θερίου Νίκος**, Στρατηγική διοίκηση Επιχειρήσεων, εκδ. Κριτική, 2η έκδοση 2005, 46-68

21. **Καζάζης Ν**, (2007), Στρατηγικό Μάνατζμεντ, Σημειώσεις Μαθήματος στο Τμήμα MBA1, ICBS, 12-30.
22. **Καζάζης Ν**, (2006), Αποτελεσματικό marketing για κερδοφόρες πωλήσεις, Αθήνα: Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης, 34-36.
23. **Κονετάς, Ι.** (1977), Εισαγωγή στην Οργάνωση της Παιδαγωγικής Έρευνας, Εκδόσεις Κονετάς, Αθήνα 60-70.
24. **Κοσμάτος Δ**, (2008), Επιχειρηματικότητα, Σημειώσεις Μαθήματος στο Τμήμα MBA2, ICBS, 110-112
25. **Mason J, Κυριαζή, Ν**, (2003), Η διεξαγωγή της Ποιοτικής Έρευνας, Ελληνικά Γράμματα, 120-124
26. **Παπαδάκης Β**, (1999), Στρατηγική των Επιχειρήσεων, Αθήνα: Εκδόσεις Ε. Μπένου, 250-256.
27. **Πετράκης, Μ.** (2006), Έρευνα Marketing: η Ερευνητική Μεθοδολογία, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, 12-16.
28. **Πετράκης, Μ.** (2006), Η Σύνταξη της Πτυχιακής Διατριβής, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, 19-23.
29. **Πετράκης Μ**,(1999), Έρευνα Μάρκετινγκ: Θεωρία και Πράξη, Σταμούλη, 20-24
30. **Σάβαλου Ε**, (2006), Δρόμοι εξέλιξης στο επιχειρείν, Αθήνα, Εκδόσεις Καστανιώτη, 56-70
31. **Χ. Μιντζμπεργκ, Μ Αλστραντ, Τ. Λαμπελ**, Το σαφάρι της στρατηγικής, Εκδόσεις Καστανιώτη, 31-33
32. **Beck, K. & Wilson, C.** (2000), Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure, Journal of Vocational Behavior, vol.56, p.p. 114-136.
33. **International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG)**, Safety Series No-75, INSAG-4, "Safety Culture", International Atomic Energy Agency, Vienna, 1991[πίσω]

HEALTH AND SAFETY IN BEAUTY INSTITUTES

*S. Grobanopoulos*¹

1. Postgraduate Programme Health and Safety in Workplaces, Organized by Medical School of Democritus University of Thrace in cooperation with Departments of Public Health and Nursing A, Athens Technological Educational Institute.

Abstract: This paper aims to analyze the results of primary research. The respondents are men and women, of whom most work 4-6 years labs aesthetics, and many of them worked and previously in similar position. Most chose the occupation of esthetician because of the satisfaction who offers the possibility to express their creativity. This is in stark agreement with previous studies regarding the main motivations at work professionals, where appears essentially main motivations is the work itself and the satisfaction that this leaves despite some secondary factors, such as remuneration, the working environment, security, etc. Additionally, the positive points of the responses include that most respondents said that: they are informed about the risks arising from the working environment, they have been trained on regarding health and safety at work, Safety Technician is set in business, the schedule of the Safety Technician is abided, occupational doctor is set, there is concern for an adequate break, there are no risks of accidents in the workplace, there is extinguishing system at workplace, they have been trained in the safe handling of machinery, there are standards for personal hygiene, they have made the appropriate vaccines, they wear special clothes and shoes at work. These also come in coherence with previous researches that have been made regarding hygiene and safety in the workplace in general and in aesthetic places particularly. However, the investigation found common deficiencies regarding various points have to do with the organizing of workplaces on safety and hygiene issues. So, there are several points that need improvement, since many of the respondents stated that: there are risks of accidents at the workplace, they do not have enacted standards for personal hygiene, they have not been trained in the safe handling of machinery, there are deficiencies or weaknesses regarding collective protection measures, there are problems at the workplace with lighting, with ventilation, with conditioning, they have resented by the strong smell of chemicals at the workplace, there is risk of suffering some kind of infection, they feel back pain after work. These also come in accordance with previous studies, but we must emphasize the importance of each workspace for which there is a discussion. In the case of beauty centers there is no variety of previous analyzes on this issue, so it is insufficient preparation of premises on the setting of security provisions and hygiene. Certainly in every place are some rules, but is absent some form of centralized control, which will fully prepares employees and protect them against unwanted situations.

ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΑΡΧΑΙΑ ΕΛΛΑΔΑ

Η ΥΓΕΙΑ ΤΩΝ ΔΟΥΛΩΝ

Μπουντζής Πέγκος¹

1. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, Τμήμα Ιατρικής, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, σε σύμπραξη με τα Τμήματα Δημόσιας Υγιεινής και Νοσηλευτικής, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Αθήνας

Περίληψη: Σκοπός αυτής της εργασίας είναι να περιγράψει την οικονομική πορεία της Αρχαίας Ελλάδος, το νόημα της εργασίας, τα επαγγέλματα που δημιουργήθηκαν στην Ομηρική, Αρχαϊκή και τέλος στην Κλασική εποχή, όπως επίσης και το σύστημα υγείας που υπήρχε την εποχή εκείνη. Η Ελλάδα αποτελεί ίσως τη μοναδική φυλή όπου η οικονομία της περνά σε μερικούς αιώνες, από τους οικογενειακούς θεσμούς σε καθεστώς του ατομικισμού σε μία κυρίαρχη πόλη. Πάντοτε οι πολιτικές αλλαγές συνδυάζονται αναγκαστικά και με οικονομικές μετατροπές. Πρέπει να τονιστεί ότι τα οικονομικά γεγονότα δεν εμφανίζονται στην αρχαία πόλη με τους χαρακτήρες όπως στο νεώτερο κόσμο ούτε βέβαια και με την ίδια σαφήνεια. Αποτελείται από τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος γίνεται αποσαφήνιση των κυριότερων εννοιών όπως αυτής της εργασίας και της οικονομίας, τον καταμερισμό της εργασίας με τις επιπτώσεις που έχει στην οικονομία και τέλος τα επαγγέλματα και το εκπαιδευτικό σύστημα που επικρατούσε την εποχή εκείνη. Στο δεύτερο μέρος αναπτύσσεται η έννοια της δουλείας που υπήρχε στην Αρχαία Ελλάδα. Ο όρος δουλεία υπήρχε από την Ομηρική εποχή με μία ελαφριά μορφή με αποκορύφωμα την κλασική περίοδο η δουλεία να αποτελεί την κύρια πηγή των εργατικών χεριών. Στο τρίτο μέρος αναπτύσσεται η υγεία, πώς εξελίχθηκε από μία χειρωνακτική εργασία σε επιστήμη, την ανάπτυξη του επαγγέλματος του γιατρού, την φροντίδα υγείας των ελεύθερων πολιτών αλλά και των δούλων, όπως επίσης και τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις των γιατρών απέναντι στους πολίτες σύμφωνα με τη Ιπποκρατική Ιατρική.

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΡΧΑΙΑ ΕΛΛΑΔΑ

Σχέση οικονομίας - εργασίας

Η οικονομία στην Αρχαία Ελλάδα από το 12ο αιώνα είναι οικογενειακής μορφής. Η οικογένεια είναι ένα εκτεταμένο συγκρότημα όπου μένουν ενωμένοι όλοι γύρω από μία εστία. Έχει τον αρχηγό της, τη λατρεία, τη διαχείριση, τη δικαιοσύνη. Όλη αυτή η πολιτική ανεξαρτησία προϋποθέτει την οικονομική ανεξαρτησία. Βέβαια η έννοια της οικονομίας στην Αρχαία Ελλάδα δεν μπορεί να μεταφραστεί γιατί

απλούστατα δεν υπήρχε. Η αρχαία ελληνική λέξη οικονομία δεν έχει την ίδια σημασία με τον σύγχρονο όρο «οικονομία» (M. Austin, 1988).

Η οικογενειακή οικονομία είναι σχεδόν ποιμενική και γεωργική. Η μετατροπή της συλλογικής ιδιοκτησίας στην ιδιωτική, έχει ως αποτέλεσμα να αλλάξει και η μορφή της πόλης, έχουμε πολυτεμαχισμό αποτέλεσμα της διαίρεσης της οικογένειας, με χωρικούς να καλλιεργούν μικρά τεμάχια με κόπο και να κερδίζουν πολύ λιγότερα. Αναπτύσσεται το επάγγελμα των δημιουργών, η πειρατεία για πλούσια λάφυρα, αναπτύσσεται η πόλη η άμυνά της, δημιουργούνται νέες τάξεις. Η μικρή οικογενειακή βιομηχανία δεν επαρκεί, τελειοποιούν τα εργαλεία οι τεχνίτες, αναπτύσσεται το εμπόριο (Γ. Γκlotz 1982).

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η αντίληψη για την εργασία μιας από τις μεγάλες λειτουργίες του ανθρώπου να ήταν άγνωστη στους Έλληνες με τις μορφές που εμφανίζεται σήμερα.

Η εργασία δεν απέκτησε ποτέ για τους Έλληνες κάποια θετική αξία παρότι ήταν μια αναπόφευκτη αναγκαιότητα. Ο Ησίοδος, στα Έργα και Ημέραι δίνει συνεχώς συμβουλές στο αδερφό του για την ανάγκη για εργασία ώστε να αποφύγει τη φτώχεια. Αλλά αυτό δεν το οδηγεί σε μία θετική εκτίμησή της, διότι ο Ησίοδος θεωρεί δεδομένη την ύπαρξη τη εργασίας των δούλων ως συμπλήρωμα στην εργασία των ελεύθερων πολιτών (M. Austin 1988).

Η εργασία δεν χρειαζόταν να θεωρηθεί καλή ή κακή. Αυτό που είχε ιδιαίτερη σημασία ήταν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες γινόταν η εργασία. Μία άλλη διαφορά είναι το πως όριζαν ο Έλληνες τον πλούτο και τη φτώχεια. Ένας αρχαίος Έλληνας ήταν πλούσιος, αν μπορεί να ζει χωρίς να έχει ανάγκη να εργάζεται, φτωχός δε αν δεν είχε αρκετά για να ζει χωρίς να δουλεύει (M. Austin 1988).

Η αρνητική κρίση για την χειρωνακτική εργασία, για την απουσία της ιδεολογίας της εργασίας, ο ρόλος του πολέμου στη ζωή των ελληνικών πόλεων γίνεται φανερό γιατί η εργασία των δούλων φαινόταν να είναι αναπόφευκτη η παρουσίας τους στη ζωή των αρχαίων ελλήνων. Από τη άλλη πλευρά υπήρχε μια σχετική στασιμότητα στη πορεία των τεχνιτών. Η στασιμότητα αυτή συνδεόταν με την απουσία της προόδου όπως την γνωρίζουμε σήμερα (M. Austin 1988).

Οι αρχαίοι Έλληνες έβλεπαν τα πράγματα διαφορετικά. Η ελευθερία μερικών δεν μπορούσε να γίνει νοητή χωρίς τη δουλεία άλλων, όπου αυτά τα δύο άκρα δεν θεωρούνταν αντιφατικά αλλά συμπληρωματικά και αλληλοεξαρτώμενα.

Η ύπαρξη και η εργασία των δούλων φαινόταν να είναι για τους αρχαίους Έλληνες μία αναπόφευκτη προϋπόθεση του πολιτισμένου βίου.

Ο καταμερισμός της εργασίας

Όπως αναφέρθηκε τα κοινωνικά φαινόμενα είναι εμφανέστερα στην πολιτική μορφή παρά στην οικονομική. Ο κανόνας αυτός εφαρμόζεται και στον καταμερισμό της εργασίας.

Έχουμε μία αντιστοιχία της πολλαπλότητας των υπηρεσιών με τον καταμερισμό της οικονομικής εργασίας. Τα επαγγέλματα που αποσπάσθηκαν από τις οικογενειακές ασχολίες διακλαδώθηκαν με ένταση στις μεγάλες θέσεις του εμπορίου. Το πνεύμα του Πλάτωνα για πρώτη φορά θα έδινε στις οικονομικές επιστήμες μία θεωρία του καταμερισμού της εργασίας (Γ. Γκλοτζ 1982). Στο «Σοφιστή» και στον «Πολιτικό» διαγράφεται η διακλάδωση των τεχνικών και των επαγγελμάτων. Διακρίνει τις τέχνες της δημιουργίας και τις τέχνες της απόκτησης, τις κύριες τέχνες που κατασκευάζουν τα αντικείμενα και τις βοηθητικές τέχνες που προμηθεύουν τα αναγκαία όργανα για μία κατασκευή.

Η απόκτηση των πρώτων υλών περιλαμβάνει την εξόρυξη των μεταλλευμάτων, την υλοτομία, την αποφλοίωση του φελλού και του παπύρου, το σφάξιμο των ζώων και την βυρσοδεψία των δερμάτων.

Οι κύριες τέχνες δίνουν στον άνθρωπο το σπίτι, την ενδυμασία, τα όπλα, συντελούν στην συντήρηση του σώματος τους. Τα όργανα είναι πολλών ειδών μέσα μεταφοράς, δηλαδή αμάξια και πλοία. Στην πολιτεία του Πλάτωνος βρίσκουμε μία έκθεση όπου και σήμερα ακόμη έχει όλη τη θεωρητική αξία για τη οικονομική κατάσταση της Αθήνας κατά το πρώτο του 4ου αιώνα «πρέπει ο καθένας να κάνει για όλους τους άλλους το επάγγελμα που του είναι κατάλληλο. Έτσι η ειδίκευση αποτελεί από την αρχαιότητα πρωταρχικός στόχος για την ανάπτυξη και καλλίτερη ποιότητας ζωής (Γ. Γκλοτζ 1982).

Εκτός από την φιλοσοφική διορατικότητα του Πλάτωνα, ο Ξενοφών δεν μας κάνει να γνωρίσουμε μόνον την ειδίκευση των επαγγελμάτων αλλά μας δείχνει στο ίδιο επάγγελμα τον πραγματικό καταμερισμό της εργασίας. Επίσης μας ειδοποιεί και τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στους τόπους. Η διαφορά φαίνεται στα έργα που γίνονται στις μεγάλες πόλεις και στις μικρές. Η διαφορά είναι ότι τα έργα των μεγάλων πόλεων είναι καλύτερα δουλεμένα από αυτά των μικρών, αποτέλεσμα ότι ο εργάτης στην μικρή πόλη ασχολείται με πολλά επαγγέλματα ενώ στην πόλη με ένα επάγγελμα αυτό που τον τρέφει. Μερικές φορές με μία μόνο ειδικότητα (Γ. Γκλοτζ 1982).

Στην «Ειρήνη» του Αριστοφάνη η μεταλλουργία χωριζόταν όπως φαίνεται στη σκηνή, σε τεχνίτες ειδικούς για το δρεπάνι, το ακόντιο, την περικεφαλαία, τον θώρακα, την ασπίδα.

Η εργασία της διατροφής έπαιρνε πάντοτε μεγάλη θέση στη ζωή της οικογένειας δούλοι μεταχειριζόταν τον παραδοσιακό ψευδοκόπανο, μία πρωτότυπη εκμετάλλευση ήταν το αρτοποιείο, υπήρχε εισαγωγός για τα ξένα σιτηρά, ο έμπορος τα πουλάει στον μυλωνά. Η κουζίνα επίσης συνιστά ένα επάγγελμα στους μεγάλους οίκους συνηθίζονταν να εκπαιδεύουν κάθε δούλο για μία ειδική υπηρεσία. Ο Ξενοφών επίσης αναφέρει την τέχνη της μαγειρικής. Η ενδυμασία διατηρεί τις παλιές συνήθειες. Οι γυναίκες φτιάχνουν και διατηρούν τα ενδύματα της οικογένειας. Τα λεπτά υφάσματα βγαίνουν από ειδικά εργαστήρια. Τα δέρματα προετοιμάζονται από μεγάλα βυρσοδεψεία, που αποτελεί μία ξεχωριστή βιομηχανία. Επίσης η εργασία των μετάλλων είναι δυνατά οργανωμένα, υπάρχει η

κεραμουργεία. Στην οικοδομική βιομηχανία είναι δύσκολο να καθοριστεί ο καταμερισμός της εργασίας. Στην κατασκευή των μουσικών οργάνων υπάρχει ο ειδικός κατασκευαστής της λύρας, και του αυλού.

Στην Ελλάδα του 5ου και 4ου αιώνα υπάρχει μία αξιόλογη ειδίκευση των επαγγελματιών. Βέβαια το φαινόμενο αυτό δεν έχει την οικονομική διάσταση με την σημερινή έννοια του σημερινού καταμερισμού της εργασίας του καπιταλισμού. Στην αρχαία Ελλάδα βέβαια οι επιχειρηματίες λειτουργούσαν διαφορετικά όπου ένωναν στην ίδια παραγωγή διαφορετικές ειδικότητες – ή πολλές μορφές παραγωγής. Η βιομηχανία έπαιρνε στην Ελλάδα μία οικονομική και κοινωνική σπουδαιότητα. Βέβαια δεν σήμαινε ότι ήταν η μεγάλη βιομηχανία με τα σημερινά οικονομικά μεγέθη (Γ. Γκλοτζ 1982).

Υπάρχουν πολλά εργαστήρια συγκεντρωμένα στις πόλεις, αλλά ο πρώτος λόγος που εμποδίζει μια ολόκληρη σειρά από βιομηχανίες να προοδεύσουν είναι η επιμονή της οικογενειακής εργασίας. Ακόμη και οι βιομηχανίες που είναι ολοκληρωτικά στην υπηρεσία του δημοσίου έχουν διατηρήσει μερικά ίχνη του οικογενειακού καθεστώτος. Ο γιός διαδέχεται τον πατέρα οι σχολές της ιατρικής και της μουσικής είναι οικογενειακά συγκροτήματα, η γλυπτική και η ζωγραφική σε δυναστείες (Γ. Γκλοτζ 1982).

Δεν έχουμε στην Αθηναϊκή βιομηχανία μία ισχυρή συγκέντρωση εργατών στην ίδια την επιχείρηση. Υπάρχουν ειδικευμένοι εργάτες που ονομάζονται αντίστοιχα με τα επάγγελα που κάνουν. Οι χειρώνακτοι εργάτες που πουλάνε την υπηρεσία των μπράτσων τους σύμφωνα με τον Πλάτωνα ονομάζονται «μισθωτοί» μετά είναι οι βοηθοί, υπηρέτες και οι μαθητευόμενοι. Ανάμεσα στον μισθωτή της εργασίας εργοδότη και πελάτη οι σχέσεις είναι νομικά χαλαρές και οι συμβάσεις ελεύθερες. Δεν υπήρχε ο περιορισμός της εργασίας στη διάρκεια της ημέρας (Γ. Γκλοτζ 1982).

Οι αμοιβές καθορίζονταν ανάμεσα στους συμβαλλόμενους και όχι απ' την πολιτεία. Αν απαγορεύεται η χρησιμοποίηση ενός ανήλικου παιδιού να γυρνάει ένα μύλο είναι όχι για να προστατέψει την υπερβολική εργασία της νέας ηλικίας αλλά για να προστατέψει από τη δουλειά το γιό ενός πολίτη. Επίσης η νομοθεσία των μεταλλείων θεωρεί έγκλημα το γκρέμισμα των υποστηριγμάτων όχι για την προστασία των εργατών αλλά για να προστατέψει την αρπακτικότητα των εκμεταλλευτών. Η ημέρα του εργάτη ξεκινούσε πολύ νωρίς. Σύμφωνα με τον Αριστοφάνη ξεκινούσαν από το πρωί μέχρι τη δύση του ήλιου. Στα λατομεία η εργασία δεν διακοπτόταν ποτέ. Οι βάρδιες διαδεχόταν κάθε δέκα ώρες. Οι συνθήκες δουλειάς διέφερε ανάλογα με την επάγγελμα και την εποχή.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο ήταν ότι η πόλη δεν ενδιαφερόταν για την υγιεινή των εργαστηρίων.

Η μαθητεία γίνεται απαραίτητη σε όλα τα επαγγέλματα. Το ζήτημα της αμοιβής ποικίλει. Ορισμένοι χειρώνακτες ακόμη και το 4ο αιώνα είχαν ως αμοιβή μόνο τη τροφή της ημέρας. Αυτός ο τρόπος αμοιβής παρατηρείται μόνο για εργασίες στην εξοχή. Στο τελευταίο τρίτο του 5ου αιώνα η αθηναϊκή διατίμηση της εργασίας με την ημέρα είναι μία δραχμή. Η ημέρα της δουλειάς τόσο του χειρώνακτου όσο και

του τεχνίτη πληρώνεται με το ίδιο ποσόν. Μόνο οι απλοί βοηθοί εισπράττουν 3 οβολούς. Βέβαια δεν δουλεύουν όλο τον χρόνο. Η ανεργία είναι συχνό φαινόμενο. Επίσης απ' τον 5ο αιώνα η εργασία πληρωνόταν και με το κομμάτι. Η πληρωμή με το κομμάτι και με το μέτρο φαίνεται ότι στον καταμερισμό της εργασίας έχει οδηγήσει σε ζημιά της πληρωμής κατά ημέρα.

Η εργασία και η εκπαίδευση.

Στην Σπάρτη ολόκληρη σπαρτιατική εκπαίδευση ήταν κάτω από την αυστηρό έλεγχο του κράτους. Και προοριζόταν σε σωματικές ασκήσεις και στην προετοιμασία για τον πόλεμο.

Αντίθετα στην Αθήνα υπήρχε μια ελευθερία σχεδόν απόλυτη στον αρχηγό της οικογένειας. Όστε να αναθρέψει ο ίδιος ή να αναθέσει σε άλλους την ανατροφή των παιδιών μέχρι τα δεκαοκτώ ηλικία που ο νέος γινόταν πολίτης. Ο πρώτος δάσκαλος της ανάγνωσης ονομαζόταν γραμματιστής. Από την μικρή ηλικία τα ετοιμάζαν για την μελέτη των ποιημάτων του *Ομήρου*. Ο *Πλάτων* συμβουλεύει να αφήνουν τα παιδιά να παίζουν μέχρι τα έξι τους χρόνια και να τα κατευθύνουν όμως στην εκμάθηση ενός επαγγέλματος (R. Flaceliere 2003). Παιδονόμος δεν υπήρχε στην Αθήνα όπως στην Σπάρτη και σε άλλες πόλεις. Μπορεί το κράτος να μην είχε επίσημα την εκπαίδευση αλλά δεν αδιαφορούσε για τις συνθήκες που εξασφάλιζαν η εκπαίδευση. Με τους νόμους του *Σόλωνα* υποχρέωναν τους γονείς να μην στέλνουν τα παιδιά πριν την ανατολή του ήλιου και μέχρι τη δύση του για να προφυλάξει τα παιδιά από τη παιδεραστία.

Ο *Παιδοτρίβης*, ο κιθαριστής, ο γραμματιστής αποτελούσαν τους βασικούς δασκάλους. Η εκπαίδευση δεν ήταν υποχρεωτική αλλά περισσότερο ήταν η συνήθεια να στέλνουν τα παιδιά τους στο σχολείο. Η εκπαίδευση στην Αθήνα ήταν εντελώς ελεύθερη και την είχαν αφήσει στην ιδιωτική ελευθερία. Ακόμη και για τα ορφανά του έθνους το κράτος προοριζόταν να πληρώνει για την εκπαίδευση των ορφανών σε ιδιωτικούς δασκάλους (R. Flaceliere 2003). Οι γονείς πλήρωναν για την μόρφωση των παιδιών τους. Έτσι οι πλούσιοι μπορούσαν να συνεχίζουν την μόρφωσή τους μέχρι την εφηβεία και οι φτωχοί να σταματούν μόλις έπαιρναν τις βάσεις.

Στον Αθηναίο που πηγαίνει στο σχολείο, τουλάχιστον οι εύπορες οικογένειες που έχουν πολλούς δούλους, τον επιβλέπει ο παιδαγωγός. Ο Παιδαγωγός είναι δούλος σαν ακόλουθος του παιδιού και η δουλειά του είναι να τον συνοδεύει παντού και να μαθαίνει καλούς τρόπους. Οι δάσκαλοι πληρωνόταν από τους γονείς με ένα πολύ μικρό μισθό. Οι σοφιστές στο δεύτερο μισό το 5ου αιώνα αποτελούν τους πραγματικούς καθηγητές που έχουν αρκετό κύρος και οι οποίοι πληρώνονται αρκετά καλά. Και αυτό διότι αν κάποιος ήξερε να διαβάζει και να γράφει μπορούσε να γίνει δάσκαλος. Δεν χρειαζόταν κανένα δίπλωμα (R. Flaceliere 2003).

Η διδασκαλία της μουσικής πρέπει να άρχισε στην Ελλάδα παλιότερα από την διδασκαλία των γραμμάτων. Σε όλη στις εποχές οι Έλληνες μάθαιναν μουσική και χορό και θεωρούσαν την εκμάθηση του τραγουδιού και των μουσικών οργάνων σαν την βάση της εκπαίδευσης των ελεύθερων πολιτών. Από την Ομηρική εποχή οι αοιδοί υμνούν τα παλαιά κατορθώματα. Είναι χαρακτηριστικό ότι το όνομα της μουσικής προέρχεται από το όνομα Μούσες, τις θεές που προεδρεύουν σε κάθε πνευματική και καλλιτεχνική δραστηριότητα του ανθρώπου. Ο άνθρωπος ο πραγματικά μορφωμένος είναι ο μουσικός ανήρ, ο Θεμιστοκλής παραδεχόταν πως η μόρωση του ήταν λειψή γιατί δεν είχε μάθει να παίζει καλά κιθάρα.

Στην αρχαία Ελλάδα οι σοφιστές πληρωνόταν για τα μαθήματά τους. Για αυτή την αμοιβή τους κατηγορούσαν και φανερώνει την ιδέα που είχαν για τα επαγγέλματα και τις διάφορες τέχνες. Ιδιαίτερα στα χρόνια του *Περικλή* οι ιδέες οι σχετικές με την κοινωνική οργάνωση ανάγονται στη Αρχαϊκή εποχή και δεν άλλαξαν ύστερα από τον *Ησίοδο*... (R. Flaceliere 2003).

Για τον ποιητή των Έργων και Ημερών το καλλίτερο είδος ζωής είναι η ζωή του χωρικού που έχει κάποια ιδιοκτησία. Στη χειρότερη κοινωνική θέση ήταν ο αγροτικός εργάτης ο θήτης δηλαδή ο ακτήμων που η φτώχεια τον ανάγκαζε να μισθώνει την εργασία των χεριών του (R. Flaceliere 2003). Ο δουλειές οι πιο κουραστικές είναι για τους δούλους και μετά για τους μετόικους. Ο πολίτες κάνουν ένα είδος «αριστοκρατίας της εργασίας» και σπάνια κάνουν χειρωνακτικές εργασίες.

Στην Αθήνα δε μπορούμε να μιλήσουμε για μεγάλα εργοστάσια. Το πιο σπουδαίο εργοστάσιο ήταν το οπλοπωλείο του μετοίκου Κέφαλου του πατέρα του Λυσία με εκατόν πενήντα δούλους. Παλιές επιχειρήσεις που πέρασαν για σπουδαίες είχαν το λιγότερο από πενήντα εργάτες και αυτοί ήταν μοιρασμένοι σε πολλούς αναδόχους εργασιών, σε εργολάβους. Για όλα τα δημόσια έργα το ίδιο το κράτος μοίραζε τις πρώτες ύλες και κατόπιν μοίραζε σε πολλούς εργολάβους τις δουλειές π.χ στην κατασκευή πλοίων (R. Flaceliere 2003). Το κράτος δεν ασχολείτο καθόλου με το να κανονίσει την εργασία, ενδιαφερόταν μόνο για την τάξη και την προστασία της περιουσίας του δημοσίου.

Μόνη βοήθεια που δίνει καμία φορά το κράτος στους πολύ φτωχούς είναι να περιορίζει την ανεργία με μεγάλα δημόσια έργα. Όπως μας λέει ο *Πλούταρχος* ένας λόγος που καλλωπίστηκε η Ακρόπολη την εποχή του *Περικλή* ήταν και αυτός. Οι τεχνίτες που ωφελήθηκαν από αυτές τις εργασίες μας δίνεται από την περιγραφή του παρακάτω κειμένου. «Ο *Περικλής* όμως που δεν ήθελε ο εργατικός λαός που δεν έπαιρνε μέρος στις εκστρατείες να μη στερείται και αυτός από κάθε χρηματική πρόοδο ούτε όμως να την παίρνει άνεργος έστρεψε αποφασιστικά το λαό προς τα μεγαλεπήβολα κατασκευάσματα και σε σχέδια έργων που απαιτούν πολλούς τεχνίτες όπως ξυλουργοί, γλύπτες, χαλκουργοί, μαρμαράδες, επιχρυσωτές, ζωγράφοι, κοσμηματογράφοι, торνευτές. Επίσης έμποροι ναύτες, κυβερνήτες πόλεων, στη ξερά αμαξουργοί, αμαξηλάτες, λαναράδες εργάτες δερμάτων οδοποιοί μεταλλωρύχοι. Έτσι οι πολλαπλές ανάγκες που

παρουσιάζονταν για όλες τις δουλειές μοίραζαν και σκορπούσαν την ευημερία σε όλου στους πολίτες οποιαδήποτε ηλικίας κι αν είχαν οποιαδήποτε φυσική δεξιότητα» (R. Flaceliere 2003).

Γενικά ένας τεχνίτης άφηνε για διάδοχό το γιό του στη δουλειά, που τη μάθαινε ο ίδιος τη μέθοδό του. Το συνηθισμένο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη ήταν μία δραχμή. Αλλά αυξήθηκε στο 4ο αιώνα όταν αυξήθηκε και τι κόστος της ζωής. Βέβαια τους δούλους που παραμελούσαν την εργασία τους μαστίγωναν σκληρά και τους παρακολουθούσαν άγρυπνα για να μην κλέβουν τον καρπό της εργασίας τους. Ξέρουμε πως για να εμποδίσουν τους δούλους που δούλευαν σε ζαχαροπλαστεία να φάνε το ζυμάρι που ζύμωναν η τα γλυκά που έψηναν τους έβαζαν γύρω στο λαιμό ένα χαλκά που η ακτίνα του ξεπερνούσε σε μέτρο τα μπράτσα και είχε το ίδιο αποτέλεσμα με ένα φίμωτρο.

Ως πρόβλημα η δουλειά στην Αρχαία Ελλάδα ήταν ουσιαστικά ανύπαρκτο αφού τόσο σε κοινωνικό όσο και σε θεωρητικό επίπεδο η δουλειά δεν θεωρήθηκε πρόβλημα, αλλά και η νομιμότητα ως κοινωνικό έθιμο δεν αμφισβητήθηκε ποτέ ως τον 4ον αιώνα. Οι δούλοι αποτελούσαν ένα κοινωνικό σώμα όπου ικανοποιούσαν πάγιες και ζωτικές ανάγκες.

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΡΧΑΙΑ ΕΛΛΑΔΑ

Πάντα προκαλούσε αμηχανία στους θαμαστές του αρχαίου ελληνικού πολιτισμού το θέμα της δουλειάς. Σε πολύ γενικές γραμμές η δουλειά ήταν κάτι βασικό για τον ελληνικό πολιτισμό, με την έννοια ότι η κατάργησή της και η αντικατάστασή της από την ελεύθερη εργασία θα σήμαινε την αποδόμηση ολόκληρη της κοινωνίας και την εκμηδένιση του ελεύθερου χρόνου των ανώτερων τάξεων της Αθήνας και της Σπάρτης. Η πεποίθηση του μέσου Αθηναίου ήταν ότι ένας ελεύθερος άνθρωπος ήταν αδύνατον να εργάζεται έχοντας κάποιον άλλον άμμεσο αφεντικό.

Πώς λειτουργούσε η δουλειά

Στην μυκηναϊκή εποχή η διάκριση ανάμεσα σε δούλους και ελεύθερους πρέπει να είχε κάποια σημασία διότι αυτό το αναφέρουν οι πινακίδες ης Γραμμικής Β. Στην Ομηρική εποχή επίσης είναι δύσκολο να ξεκαθαριστεί πια ήταν η κατάσταση των δούλων. Παρουσιάζονται εικόνες πόλεων που λεηλατούνται, γυναίκες να σκλαβώνονται, χωρίς καμία ευαισθησία. Ο κόσμος των αρχόντων ελκύει την προσοχή του, ο έρωτας του Αχιλλέα στην αιχμάλωτη πριγκίπισσα Βρισηίδα, οι άπιστες οικιακές δούλες του Οδυσσέα, ο Εύμαιος ο πιστός χοιροβοσκός που τον είχαν απαγάγει στην παιδική ηλικία, μας δείχνει ένα άλλον τρόπο απόκτησης δούλων και ένα άλλο στερεότυπο, τον πρόθυμο αφοσιωμένο δούλο που εξελίσσεται σε οικογενειακό φίλο. Βέβαια δεν υπάρχει ξεκάθαρη κατάσταση

ανάμεσα στους δούλους και τους ελεύθερους, η διαχωριστική γραμμή ανάμεσα τους δεν ήταν πολύ σαφής.

Τις δουλειές που θεωρούνταν κατώτερες η σωματικά εξαντλητικές τις βρίσκουμε αποκλειστικά στα χέρια των δούλων και κυρίως τη δουλειά στα μεταλλεία.

Οι Δούλοι στην Ομηρική Εποχή

Η δουλειά σε αυτή την περίοδο δεν είχε πάρει μεγάλη ανάπτυξη. Το εμπόριο και η βιομηχανία δεν ζητούσαν καθόλου δουλικά χέρια εργατικά χέρια.

Οι δούλοι στην ομηρική εποχή σπάνια είναι παιδιά δούλων. Η πιο συχνή πηγή δουλείας ήταν ο πόλεμος. Παίρνουν αιχμαλώτους τους οποίους πωλούν εκτός αν κάποιος του φυλάξει για δική του υπηρεσία. Ένα άλλο είδος υπήρξε η ανάπτυξη της πειρατείας, τόσο από Έλληνες σε βαρβάρους και αντίστροφα,

Οι δούλοι υπόσχονται «ένα καλό κέρδος», είναι ένα εμπόρευμα αξιοκίμητο. Γίνεται αξιολόγηση ανάλογα με τις αξίες που κουβαλούν, την καταγωγή τους τις εμπειρίες. Είναι μία παραχωρητέα ιδιοκτησία, όχι μόνο με αγορά και πώληση αλλά και με κάθε άλλη συναλλαγή. Ο μεγαλύτερος αριθμός δούλων ασχολείται στα οικιακά έργα. Η κατάσταση των δούλων δεν ήταν κακή. Η σκληρότητα που παρατηρείται στην Ιλιάδα και στην Οδύσσεια αποτελεί μέρος των διαφορών στις διαφορετικές οικογένειες. Και οι δούλοι αποτελούν μέρος των οικογενειών. Δεν θεωρείται σαν ένα ζώο έλξεως. Έχει την προσωπικότητα, αναμφίβολα ο κύριος του έχει δικαίωμα ζωής και θανάτου πάνω στον δούλο, αλλά όχι διαφορετικά όπως ο άνδρας στην γυναίκα του η ο πατέρας στα παιδιά του.

Ο δούλος αναγνωρίζοντας την ασφάλεια που απολαμβάνει, ξεχνά την γέννηση του και προσπαθεί να αξίζει μία βελτίωση της τύχης του για τα γηρατειά χωρίς φροντίδες. Ο κύριος πρέπει να εξασφαλίσει την υπόστασή του να τρέφεται καλά να μένει σε καλά σπίτια. Ο *Εύμαιος* έχει όλα τα αγαθά, έχει την δυνατότητα να σκοτώνει ζώα για την τροφή του. Ως προς την κατοικία δεν έχουν τις ανέσεις των ανακτόρων αλλά έχουν τη δυνατότητα για ένα άνετο καλύβι στην εξοχή. Οι οικονομίες που μπορεί να έχει είναι αποτέλεσμα της γενναιοδωρίας του κυρίου του.

Η κατάσταση της δουλείας ήταν αρκετά διφορούμενη. Είναι μία δουλειά γλυκιά η μία δωρεάν απελευθέρωση με την εγκατάσταση σε μία γη που κρατάει ο απελεύθερος κοντά στον προστάτη του. Φαίνεται ότι είναι ταυτόχρονα το ένα και το άλλο γιατί δεν σταματά τη δουλειά με μία τυπική πράξη.

Η εργασία και τα επαγγέλματα στην Ομηρική εποχή

Η εργασία στηρίζεται στην οικογένεια η οποία επιζητούσε να αυτοαρκείται βοηθούμενη από ένα υπηρετικό προσωπικό πολύ ή λίγο πολυάριθμο. Βασιλιάδες και πρίγκιπες παραδίδονται στην γεωργική και ποιμενική εργασία. Παράδειγμα ο

Οδυσσεύς όταν προκαλεί ένα μνηστήρα να συναγωνιστούν σε εργασίες (Γ. Γκlotz 1982).

Οι άνδρες ασκούν όλα τα επαγγέλματα, όλες οι δουλειές τους ταιριάζουν. Οι ευγενείς δεν απεχθάνονται το εργαλείο του τεχνίτη. Ο Οδυσσεύς κόβει λουριά σε ένα αγελαδινό δέρμα, το ίδιο και ο βοσκός *Εύμαιος* κόβει σανδάλια.

Εκείνοι που εργάζονται για το δημόσιο και όχι μόνο για την οικογένεια ονομάζονται δημιουργοί.

Πέρα από τα επαγγέλματα που διατηρούν τον καθαρό οικογενειακό χαρακτήρα τα πραγματικά επαγγέλματα βρίσκονται τέσσερα απαριθισμένα σε ένα χωρίο της Οδύσσειας. Ο μάγος, ο γιατρός, ο τραγουδιστής και ο μαραγκός (Γ. Γκlotz 1982).

Έτσι πρώτα η μαντεία η μαντική, όπου είναι οι άνθρωποι που είναι ικανοί να ανακαλύπτουν τα μυστικά του παρελθόντος του παρόντος και του μέλλοντος.

Αλλά στην Οδύσεια βλέπουμε αιδοούς εξ επαγγέλματος. Οι τυφλοί έχουν ιδιαίτερα αυτή την κλίση. Αυτή την ανάπτυξη της εσωτερικότητας και κλεισμένοι στον εαυτό τους αυτοδίδακτοι αποκτούν μία ανωτερότητα και τους εξασφαλίζει το μέσον για να κερδίζουν το ψωμί τους. Η Ιατρική έχει κάνει αξιόλογες προόδους όπου ο γιατρός είναι σε μεγάλη εκτίμηση. Οι κήρυκες έχουν στην κοινωνία μία σπουδαία θέση. Είναι οι κυριότεροι εκπρόσωποι της εξουσίας, παίζουν ένα ρόλο πολιτικό και θρησκευτικό.

Στα χειρωνακτικά επαγγέλματα είναι του τέκτονος ή του μαραγκού. Υπάρχει το επάγγελμα του σιδηρουργού, όπου η Ελλάδα γνωρίζει το χαλκέα. Τον ειδικό δερματοτεχνίτη, και τον κεραμέα. Ουσιαστικά η ομηρική πόλη γνωρίζει τέσσερες κατηγορίες τεχνιτών, αυτούς που παράγουν και μεταμορφώνουν το ξύλο, το μέταλλο, το δέρμα και την άργιλο.

Βέβαια ο κατακερματισμός της εργασίας είναι αναποφάσιτος, τα όρια είναι αόριστα. Όλα τα επαγγέλματα είναι ανοιχτά για όλους. Μεταβιβάζονται πιο εύκολα στα μέλη της οικογένειας.

Γενικά οι δημιουργοί είναι ελεύθεροι άνθρωποι. Δεν υπάρχει ένα παράδειγμα στην Ιλιάδα και Οδύσεια σκλάβος που επιδίδεται σε ένα χαρακτηριστικό επάγγελμα. Οι επαγγελματίες δεν έχουν αξιόλογη θέση στην κοινωνία, η προσωπική αξία δεν αναδεικνύει την σπουδαιότητα της τάξεως τους.

Η οικονομία στη Σπάρτη - Είλωτες

Στην Σπάρτη το οικονομικό καθεστώς αντιστάθηκε στις νέες εποχές. Οι Σπαρτιάτες εξακολουθούν να μην ανακατεύονται στην οικονομική ζωή. Ο νόμος δεν θέλει τον Σπαρτιάτη να ασκεί ένα επάγγελμα. Ακόμη και η γεωργία το κατ'εξοχή ευγενές επάγγελμα απαγορεύεται. Αυτό όχι γιατί ήταν τεμπέλης αλλά διότι η ζωή του ήταν πολύ σκληρή ήταν μία συνεχής εκγύμναση στον πόλεμο. Αφοσιωμένοι για όλη τους τη ζωή στο θεό *Άρη* οι Σπαρτιάτες δεν μπορούσαν να παραδοθούν σε καμία επαγγελματική εργασία. Ποιες ήταν οι τάξεις των εργαζομένων που επέτρεπαν στους Σπαρτιάτες να ζουν χωρίς να παράγουν. Για

την καλλιέργεια είχαν τους ειλωτες και για το εμπόριο και την βιομηχανία του περίοικους. Οι ειλωτες είναι δούλοι του κράτους παραχωρημένοι σε ιδιώτες και των οποίων ο νόμος ορίζει την κατάσταση τους για πάντα. Ο καθένας έχει τον κύριό του που δεν μπορεί ούτε να τον αποπέμψει ούτε να αυξήσει ή μειώσει την ετησία οφειλή. Μόνο το κράτος έχει το δικαίωμα να αλλάξει τη ρήτρα του συμβολαίου. Ο ειλωτας στα μάτια του κυρίου του είναι ένας δούλος (Γ. Γκλοτζ 1982) Ο ειλωτας έπρεπε να παράγει επιπλέον και την τροφή της οικογένειας του. Επίσης οι ειλωτες ακολουθούσαν και τον στρατό ως υπηρέτες σε μία αναλογία ένας έναντι επτά Σπαρτιατών και ένα περίοικο. Πολύ συχνά οι ειλωτες κάτω από το καθεστώς που παρέμεινε σταθερό, κατόρθωναν να φτάνουν σε μία πραγματική άνεση. Με τον καιρό οι πρόοδοι και του νομισματικού συστήματος έφεραν στη Σπάρτη οι κύριοι να φτωχαίνουν και οι ειλωτες να έχουν ένα γερό κομπόδεμα (Γ. Γκλοτζ 1982). Έτσι ανυψώθηκε το σύστημα των υπομισθωτών, ήταν υποχρεωμένο να τους χρησιμοποιεί στο στρατό ως υπηρεσία και μερικές φορές ως πολεμιστές. Στο πελοποννησιακό πόλεμο πήραν συχνά μέρος στις στρατιωτικές επιχειρήσεις ή ακόμη με τις πράξεις της ανδρείας τους υποχρέωναν το κράτος να κάνει χρήση του δικαιώματος να τους απελευθερώσει. Ο τεράστιος αριθμός των ειλωτών η επιδεξιότητα στην εργασία και το στρατιωτικό θάρρος συνιστούσαν ένα τεράστιο πλεονέκτημα αλλά και ένα μεγάλο κίνδυνο. Έτσι αισθανόταν την ανάγκη να τους κρατούν σταθερά. Ο Νόμος δεν προστατεύει σχεδόν ποτέ τον ειλωτα παρά μόνο όπου εγγυάται τα δικαιώματα του κράτους. Ο Κύριος δεν είχε δυνατότητα ούτε να αυξήσει την οφειλή ούτε να παραχωρήσει την ελευθερία.

Περίοικοι

Οι Περίοικοι βρισκόταν ανάμεσα στους στρατιώτες και τους ειλωτες. Είναι οι μόνοι που δείχνουν ενδιαφέρον για την οικονομική ζωή. Όλα τα επαγγέλματα είναι ανοιχτά. Δεν επιδίδονται στη γη διότι δεν τους ενδιαφέρει. Μόνο οι φτωχοί. Αλλά ο μεγάλος αριθμός ασχολούνται με επαγγέλματα απαγορευμένα για τους σπαρτιάτες και απρόσιτα για του ειλωτες στη βιομηχανία, το εμπόριο την αλιεία και τη ναυσιπλοΐα. Επαγγέλματα του σιδηρουργού, του επιπλοποιού, του κεραμοποιού και του μεταλλουργού, ήταν επαγγέλματα που τα βρίσκουμε στην Σπάρτη. Το εξωτερικό εμπόριο δεν αναπτύχθηκε διότι είχε την πρόθεση να αρνείται τις συναλλαγές με την υπόλοιπη Ελλάδα (Γ. Γκλοτζ 1982).

Οικονομική ανάπτυξη στην Αρχαϊκή Περίοδο.

Στην Αρχαϊκή Περίοδο έχουμε αξιόλογες αλλαγές στο οικονομικό σύστημα. Το άτομο γίνεται πιο ελεύθερο, οι συλλογικές της ιδιοκτησίας εξαφανίζονται, προς όφελος της ατομικής ιδιοκτησίας (Γ. Γκλοτζ 1982). Εγκαινιάζεται το κερδοσκοπικό σύστημα, αναπτύσσεται το εμπόριο, με την αποικιοποίηση, έχουμε και μία ώθηση

στη βιομηχανία. Ταυτόχρονα η αστική οικονομία παίρνει άγνωστες αναλογίες. Πολλαπλασιάζονται οι ανταλλαγές, με τις προόδους της γεωργίας, με αποτέλεσμα ένα χωριό να μετατραπεί σε πόλη.

Αποικισμός

Από πολύ νωρίς για να επαρκέσουν στις ανεπάρκειες του αγροτικού καθεστώτος προσέτρεχαν στην πειρατεία, εύκολο μέσο να προμηθεύονται μέταλλα και δούλους. Πειρατεία έπρεπε να προσαρμοστεί στις καινούργιες συνθήκες που επέφερε η νομισματική οικονομία και η ενίσχυση της δημόσιας διοίκησης. Σε καιρό πολέμου παρέμεινε η ίδια ενώ σε καιρό ειρήνης υφίσταται βαθιές αλλαγές. Τους πρώτους χρόνους ο αποικισμός έγινε στην τύχη, από την απλή συγκρότηση δυσαρεστημένων ιδιωτών (Γ. Γκλοτζ 1982). Τα πλεονεκτήματα που εξασφάλιζε κάθε αποικία μεταδιδόταν σ' όλη την Ελλάδα αλλά πρώτα στην μητέρα - πόλη.

Εμπόριο

Το εμπόριο με την ανάπτυξη του αποικισμού, σκορπίστηκε σε ολόκληρη τη μεσόγειο. Αυτή η δημιουργία της Μεσογειακής αγοράς ωθούσε σε ένα διεθνή καταμερισμό της εργασίας. Αποσκοπούσαν στην μεγάλη παραγωγή κρασιού και λαδιού. Η χρόνια ιδιοτέλεια των Ελλήνων χρειάστηκε πολύ καιρό να θέσει το εμπόριο σε συνθήκες ηθικές και νομικές που του αρμόζουν. Δεν υπήρχε κοινός νόμος ανάμεσα σε ανθρώπους διαφορετικών πόλεων, Στη θάλασσα έπρεπε να αντιτάσσουν απέναντι στη δύναμη τη δύναμη. Η πειρατεία εξαφανίστηκε μόνο όταν οι πόλεις είχαν ένα μεγάλο πολεμικό ναυτικό. Το εμπόριο σύμφωνα με τον Αριστοτέλη μοιράζεται σε τρεις κλάδους: 1ο η ναυκληρία, 2ο η φορτηγία, η φόρτωση και η αποστολή και 3ο η παράσταση η «παραγγελία» και προπάντων ο δανεισμός. Αυτός ο διαχωρισμός ήταν μέχρι πριν τους Μηδικούς πολέμους και συγκρίνεται με την επόμενη περίοδο. Η ναυσιπλοΐα είναι μία ασχολία προσαρτημένη για τον χωρικό καλλιεργητή που επιθυμεί να αποφύγει τα χρέη. Συγχρόνως με το επάγγελμα του αγρότη ασχολείται και με το επάγγελμα του εμπόρου μεταφορέα. Το ελληνικό εμπόριο πήρε μια τέτοια ευρύτητα όπου η εξαγωγή κεραμικών, λαδιού και κρασιού με ολόκληρα πλοία πήγαινε με ενδιάμεσος σταθμούς σε παραγωγούς μιας χώρας και καταναλωτές μιας άλλης. Στον 6ο αιώνα η εμπορική ευημερία άλλαξε τη γενική όψη της Ελλάδας και συντέλεσε στην δύναμή της. Το εμπορικό σύστημα επικρατεί σε όλα τα λιμάνια της Μικράς Ασίας και σε ένα μεγάλο αριθμό αποικιών (Γ. Γκλοτζ 1982).

Η Βιομηχανία στην αρχαϊκή περίοδο

Η Βιομηχανία έμεινε καθυστερημένη ως το 8ο αιώνα λόγω ότι οι ανάγκες ικανοποιούνταν από την εργασία των μικροτεχνιτών σε οικογενειακή μορφή. Η

ανάπτυξη του αποικισμού και του εμπορίου έδωσαν το κίνητρο στη βιομηχανία. Έτσι ο αριθμός των επαγγελματιών αυξάνει. Η γεωργία από γενική ασχολία υψώθηκε σε επάγγελμα. Το θαλάσσιο εμπόριο έχει τη θέση αναγνωρισμένη. Η υφαντική και η οικοδομή έχουν πλέον εξέχουσα θέση. Ο λατόμος που βγάζει το μάρμαρο είναι και λιθοξόος. Η κεραμική βιομηχανία αναγνωρίζεται για τη σπουδαιότητά της, με αποτέλεσμα τα εργαστήρια να παίρνουν μία εξέχουσα θέση.

Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας.

Στις πόλεις όπου κυριαρχεί η αριστοκρατία υπάρχει περιφρόνηση για τις χειρωνακτικές τάξεις. Ο τίτλος του πολίτη τους φαίνεται ασυμβίβαστος με την άσκηση ενός οπουδήποτε επαγγέλματος. Στη Θήβα οι μαγαζάτορες αποκλείονται από το δικαστικό συμβούλιο και δεν γίνονταν δεκτοί παρά δέκα χρόνια μετά την απόσυρση από την δουλειά τους. Στην Σπάρτη ο νόμος απαγορεύει τον σπαρτιάτη να υποδουλωθεί σε καμιά ασχολία. Θεωρεί το λιανεμπόριο και την χειρωνακτική εργασία ατιμωτική. Ούτε η τέχνη εξαιρείται.

Στις πόλεις που έχουν αποκτήσει δημοκρατικές ιδέες ο εργάτης είναι ένα κατώτερο ον. Ποτέ δεν θα έχει μία πλήρη αξία ανθρώπου. Ο *Σωκράτης* αντίθετα έμπαινε στα καταστήματα και του άρεσε να συζητάει με τους ανθρώπους του επαγγέλματος. Οι αντίπαλοι του τον κατηγορούσαν πως διδάσκει ότι κάθε εργασία είναι καλή. Βέβαια μετά από πολλές ανακατατάξεις οι αγρότες που τους τραβούσε η πόλη μπαίνουν στο εμπόριο και στη βιομηχανία, οι γιοί των εμπόρων και των τεχνιτών που πλούτισαν φέρονται στα ελεύθερα επαγγέλματα (Γ. Γκλοτς 1982).

Πολίτες

Η Ελληνική δημοκρατία δεν συνέστησε την ισότητα ανάμεσα στους ελεύθερους ανθρώπους. Η Αθήνα αρνούταν το δικαίωμα του πολίτη στους ξένους. Ο *Περικλής* με ένα νόμο αποφάσισε ότι για να γίνει κάποιος πολίτης έπρεπε να προέρχεται από πατέρα πολίτη και μητέρα.

Όταν η πολιτική γίνεται για ένα λαό η συνηθισμένη απασχόληση και ένα μέσο για να ευκολύνει την ζωή του δεν είναι δυνατό το σύστημα να μην επιδρά στο καθεστώς της εργασίας. Είχε ως αποτέλεσμα να περιορίσει έντονα τη δραστηριότητα των πολιτών σε όλα τα επαγγέλματα. Το διαπιστώνει κανείς στους λογαριασμούς στην κατασκευή του Ερεχθείου. Από τους 71 εργολάβους οι οπλίτες είναι 20. Στα βαρέα βέβαια επαγγέλματα δεν βρίσκεται κανείς πολίτης. Έτσι στον 4ο αιώνα Η δραστηριότητα των πολιτών μάλλον επιβραδύνθηκε (Γ. Γκλοτς 1982). Δύο προνόμια καθορίζουν το ρόλο των πολιτών στην Αθηναϊκή κοινωνία. Είναι οι μόνοι που έχουν πολιτικά δικαιώματα και οι μόνοι που κατέχουν γη. Η κύρια πηγή της υπερηφάνειας του είναι τα χωράφια τους. Η βιοτεχνία λίγο τους τραβάει. Εκτός

από την εκμετάλλευση των λατομείων και των μεταλλείων. Δεν τους αρέσει το εμπόριο. Περιορίζονται να κάνουν τοποθετήσεις στο μεγαλοεμπόριο και στην τράπεζα. Το μεγαλύτερο μέρος της βιοτεχνικής και εμπορικής εργασίας το αναλαμβάναν οι μέτοικοι και οι δούλοι (Γ. Γκlotz 1982).

Οι μέτοικοι

Παρά την κατάσταση του ξένου όσο σκληρή και να είναι στην αρχή βελτιώθηκε πολύ στον 5ο αιώνα. Όταν γραφόταν στα μητρώα του δήμου είχε δική του νομική υπόσταση. Στο θέμα δικαιοσύνης προστατεύεται λιγότερο από τον πολίτη αλλά όχι στα περιουσιακά στοιχεία. Πληρώνει τους κοινούς φόρους και υπόκειται σε μία ειδική υποχρέωση για το φόρο της διαμονής. Σε αντάλλαγμα η Αθήνα περιμένει τις πολύτιμες υπηρεσίες Ζουν από μία κανονική εργασία. Γεμίζουν όλες τις βιοτεχνίες. Εργάτες τεχνίτες, χειροτέχνες, προέρχονται από τους μετοίκους.

Η κεραμική από νωρίς έχει πιαστεί από τους ξένους. Μόνο στη βιοτεχνία των μεταλλείων δεν υπάρχουν μέτοικοι. Απαγορεύεται να κατέχουν γη άρα δεν έχουν δικαίωμα να ψάχνουν το υπέδαφος.

Αντίθετα στο εμπόριο και στην βιοτεχνία έχουν τα πρωτεία. Μονοπωλούν στο εμπόριο εισαγωγής, και χάρη σε αυτό κρατούν τη ναυσιπλοΐα. Οι Τραπεζίτες επίσης είναι μέτοικοι. Και αυτό διότι το εμπόριο των συναλλαγών ανήκει σε αυτούς. Η δύναμή τους είναι ο πλούτος. Είναι οι κάτοχοι του κεφαλαίου. Η κινητή περιουσία είναι το παν.

Στην τέχνη έμπαιναν από την βιομηχανία. Οι ζωγράφοι των αγγείων και οι εικονοποιοί των αγαλματιδίων είναι μέτοικοι.

Επίσης τα διανοητικά επαγγέλματα προσφέρουν στους μέτοικους μεγάλη φήμη. Ανάμεσα στους γιατρούς φιγουράρουν ο *Ιπποκράτης* της Κω. Οι περισσότεροι φιλόσοφοι που διδάσκουν στην Αθήνα με τον *Σωκράτη* και το *Πλάτωνα* που προερχόταν από το εξωτερικό. Οι σοφιστές συρρέουν από παντού. Έτσι η αποκλεισμένη κοινωνική τάξη από την έγγειο ιδιοκτησία, πάντα αναζητούσε κινητά αγαθά.

Οι Δούλοι

Στην αρχαία Ελλάδα η δουλεία ήταν ένας αναγκαίος θεσμός. Ο πολίτης για να αφιερώσει τις δυνάμεις του στην πόλη πρέπει να ξεφορτωθεί τις οικιακές ασχολίες και την χειρωνακτική εργασία.

Η δουλεία προερχόταν από τρεις πηγές. Τη γέννηση, τον πόλεμο και από μία καταδικαστική απόφαση. Η τεράστια πλειοψηφία των δούλων προερχόταν από τον πόλεμο. Οι αιχμάλωτοι του πολέμου πουλιόνταν. Στην Αθήνα ακόμη και ο πατέρας της οικογένειας έχει την ευκολία να εκθέσει τα παιδιά του, ένας αναξιόχρεος χρεώστης πέφτει στην εξουσία του πιστωτού του, μαζί με την γυναίκα και τα παιδιά του.

Οι περισσότεροι δούλοι μπαίνουν στο σπίτι του κυρίου του από τον δρόμο της αγοράς. Η τιμή των δούλων ποικίλη ανάλογα με την εποχή, την ηλικία, την προέλευση, τις ικανότητες. Ο δούλος είναι ένα έμψυχο άτομο. Είναι το πράγμα. Ο δούλος βέβαια υπόκειται στο οικιακό δίκαιο όπου ο κύριος του το ερμηνεύει όπως το εννοεί. Δεν έχει καθόλου προσωπικότητα, δεν έχει όνομα, δεν έχει οικογένεια. Η ένωση δύο δούλων δεν αποτελεί γάμο. Τα τέκνα τους δεν είναι παρά μία επαύξηση που ανήκει στον κύριο της γυναίκας. Μπορεί να πουληθεί ή να κατασχεθεί. Βέβαια του επιτρέπει να κάνει ένα κομπόδεμα. Μπορεί να κάνει περιουσία, να επιδείξει τον πλούτο του. Στην δικαιοσύνη δεν μπορεί να γίνει ενάγων χωρίς τον κύριό του. Η ευθύνη του είναι πολύ περιορισμένη. Επειδή δεν κατέχει τίποτε δεν υφίσταται το πλήγμα των χρηματικών ποινών, αντικαθίσταται με το μαστίγιο.

Το συμφέρον του κυρίου είναι η μόνη εγγύηση του δούλου. Σύμφωνα με τον Αριστοτέλη ο δούλος είναι ένα όργανο, και «για το όργανο χρειάζεται να φροντίζουμε στο μέτρο που χρειάζεται το έργο». Ο Πλάτων βέβαια είναι πιο σκληρός για του δούλο, μία ιδιοκτησία τόσο ενοχλητική πρέπει να την μεταχειριζόμαστε καλά, «για το δικό μας όφελος περισσότερο παρά για το δικό του» (Γ. Γκλοτζ 1982).

Βέβαια ο Αθηναϊκός λαός έβαλε στο δίκαιο του ευεργετικές αποφάσεις και βελτιώσεις της κατάστασης των δούλων. Σε μία χώρα όπου οι δούλοι ήταν πολυάριθμοι η δημόσια σωτηρία απαιτούσε να μην είναι μία κατάσταση παροξυσμού. Οι δούλοι είχαν μία γλυκιά ζωή στην Αθήνα που θα ζήλευαν οι φτωχοί πολίτες σε ένα ολιγαρχικό καθεστώς. Ο δούλος έφτασε να θεωρείτο ένα ανθρώπινο όν. Ο ποινικός κώδικας εγγυάται τη ζωή του δούλου. Είναι μία από τις περηφάνιες των Αθηναίων. Στο δίκαιο η κατάσταση του δούλου είναι λοιπόν σχετικά καλή. Βέβαια όλα εξαρτώνται από τον κύριο.

Είναι πλέον βέβαιο ότι ο δουλικός πληθυσμός ξεπερνά τον ελεύθερο πληθυσμό. Αντίθετα σε πόλεις που ζουν από την γεωργία και τη κτηνοτροφία υπάρχουν λίγοι δούλοι. Η δουλεία εμφανίζεται στην Ελλάδα ως έργο του εμπορίου και της βιομηχανίας.

Η Εργασία των δούλων

Στην πόλη ένας ελεύθερος είχε ελπίδα να βρει ένα δούλο για να τον βοηθά στο εμπόριό του. Ένα τέτοιο παράδειγμα συχνά αναφέρεται στο Λόγο του Λυσία «Υπέρ αδυνάτου» όπου ένας ανάπηρος υποστηρίζοντας μπροστά στη βουλή το δικαίωμά του να παίρνει ένα μικρό επίδομα από το κράτος για την άσκηση του επαγγέλματος να αγοράσει ένα δούλο για να το βοηθάει.

Στα δημόσια έργα πάλι ελεύθεροι μέτοικοι και δούλοι δούλευαν μαζί σε μικρές ομάδες. Βέβαια αν κα είχαν όλοι την ίδια αμοιβή τις αποδοχές του δούλου τις εισέπραττε ο κύριός του ο οποίος το κέρδος ήταν η διαφορά ανάμεσα στις αποδοχές του δούλου και στο κόστος της συντήρησης. Γενικά όπως αναφέρει και

ο Δημοσθένης η τιμή που εισέπραττε για τα προϊόντα που παρήγαν οι δούλοι έπρεπε να αφαιρεθούν τα έξοδα συντήρησης και το κόστος που είχε δαπανηθεί για την απόκτησή του (A. Andrews 1999).

Άλλο τρόπος ήταν να αφήνει να δουλεύουν οι δούλοι μόνοι τους σε μία μικρή επιχείρηση να μεριμνά για την συντήρησή του, και στο τέλος να πληρώνει ένα τακτικό ποσό στον κύριό του. Στην Αθήνα λεγόταν «χωρίς εκούντες», και περιέγραφε με αυτό το όρο τον τρόπο που δούλευαν οι δούλοι, μερικοί μάλιστα έγιναν αρκετά πλούσιοι.

Ένα άλλος τρόπος εκμετάλλευσης δούλων ήταν η εκμίσθωση τους σε κάποιον ελεύθερο εργοδότη με την υποχρέωση να τους φροντίζει, και να πληρώνει ένα συμφωνημένο ποσό στον ιδιοκτήτη για την εργασία του δούλου.

Αυτό συνέβαινε και σε μεμονωμένους Αθηναίους αλλά και σε πολύ πλούσιους όπου μπορούσε να επενδύσει σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις πολλά χρήματα όπως ο Στρατηγός Νικίας στα τέλη του 5ου αιώνα είχε στην ιδιοκτησία του χίλιους τέτοιους δούλους.

Τέλος υπήρχαν εργολάβοι που απασχολούσαν πολλά εργατικά χέρια. Στα αργυρωρυχεία στο Λαύριο χρησιμοποιούσαν ευρύτατα πολλούς εργάτες δούλους, από τις αρχές του 5ου αι. έως και τον 4ον αι. Γενικά στα ορυχεία σύμφωνα με τον Ξενοφώντα το ύψος των κερδών δεν είναι εύκολο να υπολογιστεί από την εκμίσθωση των δούλων του δημοσίου στα ορυχεία, αλλά με βάση τα συμφωνητικά του Νικία, κάθε δούλος θα μπορούσε να αποδίδει καθαρά ένα οβολό την ημέρα. Στην πλήρη ανάπτυξη των ορυχείων απασχολούνταν 30.000 δούλοι προερχόμενοι από την Θράκη ή ήταν Παφλαγόνες με εμπειρία ή ακόμη και ανειδίκευτοι εργάτες.

Η Αναλογία με των φύλων μεταξύ των δούλων

Στο σύνολο της Ελλάδος η οικιακή υπηρεσία και η οικογενειακή βιομηχανία ζητούν λίγο περισσότερες γυναίκες παρά στους αγρούς, στα εργαστήρια όπου δεν απαιτούν αρσενικούς δούλους. Το αρσενικό στοιχείο υπερτερεί στις κοινωνίες όπου οι πόροι αντλούνται από τη γη, τη βιομηχανία και το εμπόριο. Οι πληροφορίες που υπάρχουν είναι μόνο από τις απελευθερώσεις γνωστές από τις επιγραφές. Από τις 1675 απελευθερώσεις υπάρχουν 927 (55%) γυναίκες και 748 (45%) άνδρες. Η εργασία του επισιτισμού εκτελείται από γυναίκες. Επίσης οι δούλες γνέθουν υφαινούν και κεντούν. Ζουν από την υφαντική βιομηχανία.

Η οικοδομική βιομηχανία χρησιμοποιεί τους δούλους κατά ποικίλο τρόπο. Στου λογαριασμούς του Ερεχθείου βλέπουμε όλα τα είδη. Ο μεγαλύτερος αριθμός εργάζεται μοναδικά στο επάγγελμά τους. Σε 34 μαρμαράδες οι δούλοι είναι 20. Πληρώνονται όλοι με το ίδιο ποσό όπως οι ελεύθεροι πολίτες (Γ. Γκλοτζ 1982). Βέβαια οι βιομηχανικοί δούλοι ποτέ δεν είναι συγκεντρωμένοι μαζικά, τίποτε που μπορεί να συγκριθεί με ένα σημερινό εργοστάσιο. Οι μόνες βιομηχανίες που μπορούσαν να δεχτούν πλήθη από εργάτες ήταν εκείνες που δεν είχαν ανάγκη

από τεράστια κτίρια ούτε από ειδικά εργατικά χέρια. Ο κατακερματισμός της εργασίας είναι αποτέλεσμα από την φύση των εργασιών.

Ήπιες μορφές δουλείας

Η δουλεία είναι ένα όργανο που στοιχίζει ακριβά. Βέβαια το προσωπικό πάντα ήταν απαραίτητο. Ήταν μία μεγάλη δύναμη. Στο κόστος έπρεπε να προβλέπεται η αρρώστια, η αναπηρία, τα γηρατειά, ο θάνατος, έπρεπε να συσταθεί ένα απόθεμα για την απόσβεση (Γ. Γκλοτζ 1982).

Έτσι ένα μεγάλος αριθμός από εργοδότες έπαιρναν τα εργατικά χέρια που χρειαζόταν με ένα ενοίκιο. Η ενοικίαση των δούλων παίρνει μία ολότελα ευρύτητα ήταν ένα συμβούλιο μακράς προθεσμίας, Αφήνουν στον εργοδότη το βάρος της διατροφής, την ευθύνη των ατυχημάτων και εισπράττουν ένα σταθερό εισόδημα από την εξόφληση του χρέους του.

Η ενοικίαση των δούλων τους αποσπούσε λίγο η πολύ από τον κύριό τους.

Η εύνοια που αποκτούσαν οι ενοικιαζόμενοι δούλοι είναι η άδεια να κατοικούν όπου θέλουν. Εξ'ού και το όνομά τους χωρίς οικούντες. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να συστήνουν οικογένεια. Ελεύθεροι στις κινήσεις κάνουν μία θέση ζηλευτή. Γίνονται κεραμουργοί. Υπηρετούν ως δεύτεροι υπηρέτες στους βασιλιάδες.

Το κράτος είχε τους δούλους του. Είχε μάλιστα δύο ειδών, εργάτες και υπαλλήλους. Στην Αθήνα μεγάλος αριθμός διοικήσεων που είχαν ανάγκη από εργαζόμενους τους αγόραζαν. Το νομισματοκοπείο, οι δικαστές ως υπεύθυνοι για την οικονομία έχουν πολλούς οδοκαθαριστές και συντηρητές. Επίσης στην Αθήνα πολλοί δούλοι κατείχαν πόστα τίποτα κοινό με τους εργάτες. Ήταν Σκύθες τοξότες αστυνομικοί, ήταν όργανα δικαιοσύνης, ήταν όργανα φυλακών των δημοσίων καταστημάτων και ελεγκτές των μέτρων και σταθμών. Ήταν επίσης το πλήθος των κηρύκων και των κλητήρων γραφιάδων και λογιστών σε κάθε δικαστική αρχή.

Για τους μικρούς δημόσιους υπαλλήλους το κράτος κάνει περισσότερα παρά για τους εργάτες. Τους εξασφαλίζει μία ηθική κατάσταση. Κατοικούν όπου θέλουν. Δεν έχουν το δικαίωμα να παρίστανται στο δικαστήριο αλλά μπορούν να υποστηρίξουν τα συμφέροντα τους από ένα εργοδότη. Οι δημόσιοι δούλοι έχουν για κύριο το κράτος ένα λογικό όν. Είναι στις διαταγές ενός δικαστή αλλά αυτός δεν μπορεί να ασκεί μία εξουσία για να τον κάνει να σέβεται τους κανονισμούς (Γ. Γκλοτζ 1982).

Οι απελεύθεροι

Υπάρχουν πολλοί βαθμοί στη δουλεία, από την αθλιότητα των μεταλλωρύχων, ως τη μεγαλοπρέπεια του τραπεζίτη ή την αξιοπρέπεια του συνειδητού δημόσιου υπαλλήλου για τις υπηρεσίες που προσφέρει στην πόλη. Η μόνη βελτίωση της τύχης του είναι η αναγνωρισμένη ελευθερία από μία επίσημη πράξη δηλαδή η απελευθέρωση. Υπάρχουν πολλοί τρόποι απελευθέρωσης. Γενικά

απελευθερώνεται μετά από εξαγορά. Εξαγορά γίνεται άμεσα από τον ενδιαφερόμενο ή συχνά γίνεται από ένα τρίτο πρόσωπο. Η δωρεάν απελευθέρωση είναι μία εξαιρετική περίπτωση, η τελευταία χειρονομία από τον κύριο του που είναι ευγνώμων.

Η απελευθέρωση επιβεβαιωνόταν με επίσημο τρόπο. Έχει εγγυητές ηθικά υπεύθυνους τον θεό των ιερέα πρόσωπα ιερατικού χαρακτήρα. Οι απελεύθεροι κατατασσόταν στην τάξη των μετοίκων και πάντα κάτω από τους πολίτες. Ο απελεύθερος δεν ήταν πολυάριθμος. Στην Αθήνα, στην πιο γενναϊόδωρη πόλη της Αθήνας οι κύριοι δεν απέδιδαν εύκολα την ελευθερία στους δούλους. Αυτή σπανιότητα οφείλεται σε οικονομικούς λόγους. Δεν έχουν όφελος να απελευθερώσουν ένα δούλο σε εμπορική τιμή. Επίσης προστίθεται και ένας ηθικός λόγος, έχουν μέτρια εκτίμηση, διότι διατηρούν τα ήθη και τη νοοτροπία της δουλείας (Γ. Γκλοτζ 1982).

Στην πραγματικότητα τους δούλους των ιδιωτών τους μεταχειριζόταν με ευμένεια, οι δούλοι του κράτους είχαν την ασφάλεια του αύριο. Στην Αθήνα η δουλεία ήταν υποφερτή χωρίς βέβαια να την καταργήσει.

Η δουλεία στην Αθήνα

Ο Έλληνας της κλασικής περιόδου διέτρεχε τον κίνδυνο να γίνει δούλος, αν πιανόταν αιχμάλωτος πολέμου. Οι περισσότεροι δούλοι έρχονται απέξω, δια μέσω δουλεμπόρων, από τα σκλαβοπάζαρα της Ανατολής ή ήταν αιχμάλωτοι πολέμων ή ακόμη πολλοί εργάτες έρχονταν από το βορρά που οι ίδιοι γονείς πουλούσαν τα παιδιά τους ως δούλους. Πρωταρχικό γεγονός για την Αθήνα της κλασικής εποχής είναι ότι η προσφορά εργασίας ήταν άφθονη και σχετικά φθηνή (Γ. Γκλοτζ 1982).

Στην Αθήνα η αναλογία ήταν περίπου ένας δούλος και μισός για κάθε ενήλικο Αθηναίο πολίτη. Η ένας δούλος για κάθε τέσσερα άτομα συνολικού πληθυσμού. Μεγάλο μέρος των δούλων ήταν οικιακοί υπηρέτες. Αυτό το φαινόμενο υπάρχει όχι μόνο στις τάξεις των ευγενών αλλά και στις κατώτερες τάξεις και όπως φαίνεται σε πολλές κωμωδίες του *Αριστοφάνη*, όπου ήρωας του έργου ένας φτωχός να φωνάζει το δούλο ή τους δούλους του. Δούλοι υπήρχαν ακόμη και σε μεμονωμένες οικογένειες που καλλιεργούσαν ένα αγρό, είχαν στην κατοχή τους δούλους που βοηθούσαν σε όλες τις εργασίες.

Η δουλεία στη Σπάρτη

Οι είλωτες στην Σπάρτη ήταν δούλοι στην κυριολεξία. Βέβαια ο ιστορικός τους κατατάσσουν ως κάτι ανάμεσα σε δούλο και ελεύθερο, δεν αναφέρονται στις συνθήκες ζωής αλλά στο γεγονός ότι οι ιδιώτες κύριοι είχαν πάνω τους λιγότερες εξουσίες. Η συνεχής και αδιάσπαστη εθνική συνείδηση αποτελούσαν μόνιμο

κίνδυνο εναντίον της αριστοκρατίας. Δεν δίσταζαν όμως να χρησιμοποιούν είλωτες για εκτέλεση στρατιωτικής υπηρεσίας σε περιοχές έξω από την Σπάρτη. Στην Κρήτη υπήρχε διαφορετικό σύστημα δούλων. Ήταν πιο φιλελεύθερο από αυτό της Αθήνας, όπου ο δούλος είχε ιδιοκτησία, προστατευόταν οι γάμοι των δούλων, και προστατευόταν η περιουσία μίας χήρας δούλης (Γ. Γκλοτζ 1982).

Η Ανάπτυξη της Βιομηχανίας στην κλασική περίοδο

Συχνά τίθεται το ερώτημα γιατί δεν αναπτύχθηκε η βιομηχανία. Ή και αν η δουλεία είχε συντελέσει σε αυτή την τεχνολογική καθυστέρηση.

Είναι γεγονός ότι η δουλεία αποτέλεσε μία από τις αιτίες από την άποψη των φτηνών ξένων δούλων, ήταν το κύριο μέσο με το οποίο οι Ανώτερες τάξεις της Αθήνας ξεπέρασαν την ανάγκη να αφιερώνουν το μεγαλύτερο μέρος στην καλλιέργεια της γης στους δούλους και αυτοί να αφιερώνουν το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου με καλλιτεχνικές και πνευματικές ανησυχίες αποτελέσματα που έχουμε σήμερα και να τους θαυμάζουμε. Επίσης οι μορφωμένοι Αθηναίοι είχαν μία περιφρόνηση για τα μηχανικά επαγγέλματα. Βέβαια αυτό δεν μπορεί να στηριχτεί διότι οι μεγάλες τεχνικές πρόοδοι έγιναν από ανθρώπους που είχαν στραμμένα την προσοχή τους στους θεωρητικούς (Γ. Γκλοτζ 1982).

Σχέσεις δούλων και αφεντάδων

Δεν είναι γνωστές και αυτό διότι δεν είναι γνωστές οι απόψεις των δούλων. Η στενή σχέση ανάμεσα στην τροφή και το παιδί, στο γραμματοδιδάσκαλο και το μαθητή, υπήρχε αγάπη, αλλά και θλιβερά γεγονότα όπου επιβαλλόταν τιμωρία στο δούλο με δυνατά χτυπήματα.

Ένας δούλος που διατηρούσε καλές σχέσεις με τον κύριό του είχε πιθανότητα να απελευθερωθεί, ακόμη ένας που ασκούσε μία μικροεπιχείρηση και είχε κερδίσει αρκετά, μπορούσε να ζητήσει την εξαγορά της ελευθερίας του. Υπήρχαν δούλοι που κυκλοφορούσαν ντυμένοι καλύτερα από τους ελευθέρους, όπως του τραπεζίτη *Πασίωνα* τον 4ο αι.

ΥΓΕΙΑ

Αρχαία Ελληνική Ιατρική

Όπως έχει αναφερθεί η Ιατρική κατατασσόταν στις λεγόμενες «χειρωνακτικές» τέχνες. Η τέχνη της Ιατρικής μεταδιδόταν με προφορική και πρακτική καθοδήγηση από τον πατέρα στον γιό και σε μαθητευόμενους από συγγενικές οικογένειες.

Το πώς ξεκίνησε ιατρική στην αρχαία Ελλάδα είναι ακόμη ένα άλυτο πρόβλημα. Οι περισσότεροι ερευνητές πιστεύουν ότι οι έλληνες χάρη στη γεωγραφική θέση της χώρας ήρθαν σε επαφή με πολλούς γειτονικούς πολιτισμούς είχαν ως

αποτέλεσμα να συνεισφέρουν στην εξέλιξη της ελληνικής ιατρικής. Άλλοι πιστεύουν ότι εξέλιξη της ιατρικής ακολούθησε την τότε εξέλιξη και των άλλων επιστημών, αλλά κι την εξέλιξη των κοινωνικών και πολιτικών συμβάντων (Π. Μανιάτης 2002). Οι πληροφορίες προέρχονται κυρίως από τις επιγραφές και τα αναθηματικά μνημεία. Επίσης πολλές πληροφορίες δίνουν και οι ποιητές Όμηρος με την *Ιλιάδα* και *Οδύσεια* και ο *Ησίοδος* με τη *Θεογονία* και *Έργα και Ημέρες*. Οι αρχαιότερες μαρτυρίες για την ελληνική ιατρική προέρχονται κυρίως από τις ανασκαφές που διενήργησαν το 1951 οι αρχαιολόγοι *Ι. Παπαδημητρίου* και *Γ. Μυλωνάς* στον ταφικό περίβολο Β Μυκηνών. Το κρανίο ενός σκελετού έφερε καθαρά ίχνη ανάρτησης – πρόκειται για την αρχαιολογική επέμβαση στο κρανίο σε ολόκληρο τον ευρωπαϊκό χώρο. Χρονολογούνται γύρω στα 1650 π.Χ. με βάση τη σύγχρονη κεραμική (Κ. Polak 2005).

Η Κρήτη έχει να επιδείξει σπουδαία επιτεύγματα όχι μόνο στο τομέα της οικονομίας και εμπορίου αλλά και στον τομέα της τεχνολογικής ανάπτυξης. Τα Μυκηναϊκά ανάκτορα έχουν να επιδείξουν υψηλής ποιότητας εγκαταστάσεις υγιεινής, λουτρά, αφοδευτήρια με τρεχούμενο νερό. Επίσης η υγιεινή του σώματος είναι εξελιγμένες και εκλεπτυσμένες. Ίσως να είναι αποτέλεσμα της ιατρικής που μπορεί να είχε φτάσει σε υψηλό επίπεδο. Οι παραστάσεις που ήρθαν στο φως μαρτυρούν μία καλλωπιστική τέχνη, αθλήματα, δυστυχώς δεν δίνουν καμία πληροφορία για την ιατρική. Ίσως οι πιστές απεικονίσεις φυτών και παραστάσεις δεδρολατρείας μπορεί να συσχετισθούν με μαγική ιατρική στηριγμένη στη χρήση βοτάνων. Η αποκρυπτογράφηση της Γραμμικής Β το 1952 από τον *Michael Ventris* φανέρωσε περισσότερα από εκατό ονομασίες επαγγελματιών ανάμεσα σε αυτά και της ιατρικής. Δυστυχώς άλλο τίποτε δεν αναφέρεται σχετικό με θέματα ιατρικής για την περίοδο αυτή (Κ. Polak 2005).

Η ιατρική στον Όμηρο.

Τα έργα του *Ομήρου* η *Ιλιάδα* και η *Οδύσεια* αντικατοπτρίζεται ουσιαστικά ο πολιτισμός της εποχής του *Ομήρου* (8ος αιώνας π.Χ.) για τη θρησκεία την ιστορία ή ακόμη και για την ιατρική. Ο Ομηρικοί έλληνες αντιμετώπιζαν τα τραύματα με τρόπο εμπειρικό - ορθολογικό και ανάλογα χρησιμοποιούσαν κυρίως φυσικά θεραπευτικά μέσα. Στη *Ιλιάδα* υπάρχουν ο θεός γιατρός *Παιήοντας*. Ο θεός *Απόλλωνας*, ο θεραπευτής *Κένταυρος* ο *Όμηρος* μνημονεύει και ονόματα γιατρών τα πρώτα στην ιστορία τους δύο ιούς του Ασκληπιού ο *Ποδαλείριος* και ο *Μαχάων*. Οι γιατροί μαζί με τους τραγουδιστές, τους μάντις, και τους τεχνίτες συγκαταλέγονται στους δημιουργούς (χειρώννακτες). Στην *Οδύσεια* από τους γιατρούς πολεμιστές της ελληνικής αριστοκρατικής κοινωνίας, προέκυψαν οι επαγγελματίες γιατροί οι οποίοι ασκούσαν το επάγγελμά τους ως περιοδευτές. Η αρχαϊκή ελληνική ιατρική περιλαμβάνει στοιχεία θρησκευτικά, μαγικά και εμπειρικά. Στην προϊστορική εποχή ο ασχολούμενος με την ιατρική συγκέντρωνε στο πρόσωπο του ιδιότητες του ιερέα του μάγου και του γιατρού. Θρησκεία, μαγεία και

εμπειρία παρέμειναν ακόμη και κατά τους αρχαϊκούς χρόνους οι βάσεις της ιατρικής. Για τα αρχαϊκά χρόνια καθώς δεν υπήρχε καμία κοινωνική ασφάλιση και ταμείο ασθενείας οι φτωχοί που δεν μπορούσαν να πληρώσουν γιατρό, κατέφευγαν στον ιερέα, ο οποίος αρκούταν στο να προσφέρει μία μικρή προσφορά στους θεούς. Η θρησκευτική ιατρική παρέχει χωρίς αμφιβολία τη λιγότερη δαπανηρή θεραπεία. Στην Ελλάδα ο κάθε θεός είχε τη δύναμη να θεραπεύει τους ασθενείς αλλά και να προστατεύει τους υγιείς. Στην προϊστορική εποχή ο ασχολούμενος με την ιατρική συγκέντρωνε στο πρόσωπο του ιδιότητες ιερέας, του μάγου και του γιατρού. Πάνω στο καθένα απ'αυτά τα τρία στοιχεία αναπτύχθηκε ένας ανεξάρτητος κορμός της ιατρικής. Έτσι γεννήθηκαν:

- Η θρησκευτική ιατρική η ιερατική
- Η μαγική ή δεισιδαίμων ιατρική και η
- Η επιστημονική ιατρική η οποία στηρίχθηκε στην εμπειρία και τη σκέψη.

Η θρησκευτική ιατρική αποτέλεσε μια διαρκής ανάγκη για τους ανθρώπους. Ιδιαίτερα υπάρχουν ασθενείς με βαριές αρρώστιες τις οποίες οι γιατροί δεν μπορούν να θεραπεύουν. Έτσι η τελευταία ελπίδα τους είναι η εκκλησία. Οι φτωχοί που δεν μπορούσαν να πληρώσουν γιατρό είχαν ανάγκη τον ιερέα, όπου ο άρρωστος αρκούταν στο να προσφέρει μία μικρή προσφορά. Η θρησκευτική ιατρική προσφέρει τη λιγότερη δαπανηρή θεραπεία.

Αναπτύχθηκε μία ιατρική όπου κάθε θεός είχε την δύναμη να θεραπεύει τους ασθενείς αλλά και να προστατεύει τους υγιείς. Ο αρχαιότερος θεραπευτής –θεός υπήρξε ο *Παίμων*, ο οποίος μνημονεύεται σε μία πινακίδα σε Γραμμική Β, από την Κνωσό. Έτσι έχουμε Θεούς ειδικούς για κάθε επάγγελμα και τάξη, τον Απόλλωνα να στέλνει με τα βέλη του την αρρώστια και τον θάνατο αλλά και να διαθέτει και το χάρισμα της ίασης (Π. Μανιάτης 2002). Επίσης απευθύνονταν για ιατρική βοήθεια προς ημίθεους και ήρωες.

Η Ιατρική από τον 8ο - 6ο αιώνα ασκούνταν από «περιοδευτές» γιατρούς που ως χειρωνακτες ασκούσαν το επάγγελμά τους περιπλανώμενοι από τόπο σε τόπο. Η δεύτερη αρχαιότερη μορφή ελλήνων γιατρών ήταν ο έμμισθος «γιατρός του λαού» ο οποίος ήταν επιφορτισμένος με την ιατρική φροντίδα μιας ορισμένης ομάδας πληθυσμού. Βέβαια στα πλαίσια μιας συνεχούς αναζήτησης της έννοιας της ασθενείας οι γιατροί έχοντας στη διάθεση τους τις θεμελιώδεις προτάσεις των προσωκρατικών φιλοσόφων, η αρχαία ελληνική ιατρική εξελίχθηκε σε επιστήμη. Έτσι όταν όλα τα ανθρώπινα επιτεύγματα τέθηκαν υπό αμφισβήτηση από τους σοφιστές η ιατρική απέκτησε την δυνατότητα να αναπτυχθεί σε επιστήμη (Π. Μανιάτης 2002).

Η ομηρική ιατρική ήταν βασικά θρησκευτική. Η ασθένεια και η ίαση ήταν αποτέλεσμα θεϊκών ενεργειών. Οι ήρωες του *Ομήρου* αγαπούσαν τη ζωή, και την υγεία ο θάνατος ήταν μισητός. Και κάθε ασθένεια τη θεωρούσαν μεγάλη συμφορά. Οι γιατροί που ήταν επαγγελματίες τύγχαναν μεγάλης εκτίμησης.

Χαρακτηριστική περίπτωση είναι η περικοπή της Αλιάδας που αναφέρεται στον τραυματισμό του ιατρού Μαχάωνα. Ο Όμηρος αναφέρει ότι στον τρωικό πόλεμο επικεφαλής των ιατρών ήταν οι γιοί του Ασκληπιού: ο Μαχάων και ο Ποδαλείρος.

Τα φάρμακα που ήταν συνήθως βότανα διακρινόταν σε ήπια και παυσίπονα. Παρά τις εμπειρικές ιατρικές γνώσεις που είχαν οι έλληνες της ομηρικής εποχής πίστευαν ότι οι ασθένειες και οι θεραπείες ήταν έργο των θεών. Έτσι συχνά κατέφευγαν στα μαντεία. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι το γεγονός του λοιμού που ενέσκηψε στο στρατόπεδο των ελλήνων κατά την πολιορκία της Τροίας απεδόθη στον Απόλλωνα.

Έτσι δημιουργήθηκαν τα Ασκληπιεία που ήταν ιεροί χώροι και συγκροτημένα θεραπευτήρια. Τα πιο ονομαστά στον ελληνικό χώρο ήταν στη Κω, στην Επίδαυρο, στην Αθήνα, στον Πειραιά, στην Ρόδο, στη Μεγαλόπολη, στη Δήλο, στη Κόρινθο στο Άργος και στην Τρίκκη (Π. Μανιάτης 2002).

Η Ιατρική στα κλασικά χρόνια

Το οικονομικό θαύμα της Αθήνας συνέβη βασισμένη σε μεγάλο αριθμό σκλάβων. Από τους 300.000 κατοίκους Αττικής περί τις 100.000 ήταν δούλοι. Η διαρκής μάθηση των ελλήνων με ερωτήσεις και τις πάμπολλες απορίες, η επιστήμη κατά τον 5ο αιώνα διαχωρίστηκε από αρχαϊκές γνώσεις όχι μόνο λόγω της ευρύτητας του υλικού αλλά κυρίως μέσω των μεθόδων και δρόμων της έρευνας (Κ. Polak 2005).

Ιατρικές σχολές

Οι θεραπευτικές γνώσεις μεταδίδονταν προφορικά και με πρακτική καθοδήγηση απ' τον πατέρα στους γιούς και σε μαθητευόμενους από άλλες οικογένειες. Μεταδίδονταν όπως όλα τα άλλα τα επαγγέλματα χειρωνακτών. Όσο επιτυχημένες ήταν ένας γιατρός τόσο περισσότερους μαθητές συγκέντρωνε, οι οποίοι κατέβαλαν αμοιβή για να παρακολουθούν. Τα κοινά ενδιαφέροντα γιατρών για την εξέλιξη των ιατρικών θεωριών με κοινές απόψεις και ενδιαφέροντα μαζί με τους μαθητές δημιούργησαν ιδιαίτερες οργανώσεις ή ενώσεις. Έτσι δημιουργήθηκαν οι περίφημες ιατρικές σχολές της Κω, της Κνίδου, της Ρόδου, της Κυρήνης και του Κρότωνα. Κατά περίεργο τρόπο η Αθήνα το πολιτιστικό κέντρο δεν απέκτησε κάποια γνωστή ιατρική σχολή.

Ο περιοδευτής γιατρός θεωρήθηκε ως η πρωιμότερη μορφή ιατρικής. Ως χειρώνας που έπρεπε να ζει από την θεραπεία των ασθενών, μπορούσε να εδρεύει μόνο σε μεγάλες πόλεις. Αλλά για να εξασφαλίζουν τα προς τα ζην έπρεπε να μετακινούνται από περιοχή σε περιοχή και αυτό συνέβαινε τόσο στην αρχαϊκή εποχή αλλά και στην κλασική. Μπορούσε να ασκήσει το επάγγελμα χωρίς να αποδείξει μόρφωση, εξετάσεων ή επίσημης άδειας (Κ. Polak 2005). Η σχέση γιατρού- ασθενούς βρισκόταν σε μία μόνιμη μεταβολή. Μερικές πρωτόγονες φυλές

εγκατέλειπαν τους ασθενείς εντελώς αβοήθητους, οι ασθενείς ήταν επίσης θύματα κακών δαιμόνων ή αμαρτωλοί στους οποίους οι θεοί είχαν στείλει τη αρρώστια ως τιμωρία.

Αλλά και στην Κλασική Ελλάδα οι ασθενείς παρέμειναν με το στίγμα της κατωτερότητας. Άρρωστοι αδύναμοι και ανάπηροι δεν ταίριαζαν σε μία κοινωνία ο ιδανικό της οποίας ήταν οι σωματικά και πνευματικά ικανοί, οι ωραίοι και υγιείς άνθρωποι.

Ακόμη και ο *Ιπποκράτης* στο έργο του *Περί τέχνης*, δίνει συμβουλές στους γιατρούς ότι δεν έπρεπε να ασχοληθούν με όσους έχουν νικηθεί εντελώς από την αρρώστια.

Η στάση του γιατρού απέναντι στους ασθενείς καθορίζεται από πολλές αιτίες. Μία είναι οικονομικής φύσεως. Ο γιατρός πρέπει να ζει από τη αμοιβή του ασθενή. Έτσι ο ασθενής εξαρτάται από τον γιατρό άλλο όσο εξαρτάται και ο γιατρός από τους ασθενείς. Για να δημιουργήσει καλή φήμη ο αρχαίος Έλληνας γιατρός θεράπευε πολλές φορές δωρεάν. Ιδιαίτερα φτωχούς και ξένους (Κ. Polak 2005).

Μετάβαση της εμπειρική ιατρικής σε επιστημονική

Η μετάβαση έγινε όταν η φιλοσοφία θα ασχοληθεί με την φυσιολογία στην προσπάθεια της να εξηγήσει αιτιολογικά και λογικά τη σύσταση των όντων. Στην εξέλιξη αυτή σημαντικό ρόλο θα παίξουν οι Προσωκρατικοί φιλόσοφοι. Η μετάβαση αυτή γίνεται απότομα περί το 600 π.Χ. διακόσια χρόνια πριν εμφανιστεί ο *Ιπποκράτης*.

Ο ιατροί παρείχαν τις υπηρεσίες τους με αμοιβή σε ιδιωτικά ιατρεία. Τα ιατρεία είχαν οργάνωση που μοιάζει με τη σημερινή. Παράλληλα υπήρχαν και οι ιερείς - ιατροί στα Ασκληπιεία που προσέφεραν τις υπηρεσίες με μία αυστηρά αμοιβή που ονομαζόταν «ίατρα» (Π. Μανιάτης 2002). Βέβαια και οι ιάσεις στα Ασκληπιεία συνοδεύονταν και με δώρα για το θεό. Υπήρχαν στρατιωτικοί ιατροί, περιοδεύοντες ιατροί, εξακολουθούν να υπάρχουν ιατροί γυμναστές. Σημαντικό ρόλο είχαν και οι δημοτικοί ιατροί που τους προσλάβανε ο δήμος με μεγάλη αμοιβή για ορισμένο διάστημα. Υπήρχαν ιατροί - φαρμακοποιοί, και αργότερα ονομαζόταν ριζοτόμοι. Οι ριζοτόμοι που το όνομά τους προέρχεται ότι μάζευαν ρίζες φυτών για την παρασκευή φαρμάκων, ήταν αρχικά βοηθοί ιατρών. Η ειδικότητα της Μαιευτικής ανήκε αποκλειστικά στις γυναίκες στις οποίες απαγόρευαν άλλη δραστηριότητα.

Η πρόσληψη των ιατρών γινόταν ανάλογα με την φήμη της σχολής κα των δασκάλων.

Η λατρεία του Ασκληπιού καθιερώθηκε το 3ο αιώνα και κατά την περίοδο αυτή χτίστηκαν πολλοί λατρευτικοί ναοί. Υπήρχαν ναοί - θεραπευτήρια με πιο ονομαστό αυτό της Επιδαύρου.

Ο *Ιπποκράτης* επέκρινε μερικές από τις πεποιθήσεις για θεία προέλευση της ασθένεια. Επίσης με τον όρκο του καθιέρωσε ηθικούς κανόνες για το ιατρικό

λειτουργήματα. Η Ιατρική δεοντολογία από τότε είχε φτάσει στην τελειότητά της. Επίσης εισάγοντας τη λογική και την παρατήρηση στη ιατρική καθιερώνει την ανθρωπιστική ιατρική. Μία ιατρική που σύμφωνα με πολλούς υπάρχει μία συγκατάβαση χωρίς διακρίσεις τάξεων ή καταγωγής του ανθρώπου, απέναντι στον συνάνθρωπο του. Μία συμπεριφορά που δεν ήταν συνηθισμένη στην αρχαία ελληνική κοινωνία, όπου ο Ιπποκρατικός γιατρός ξεπερνά το πνεύμα της εποχής του (R. Flaceliere 2003).

Ο Θεσμός του Δημόσιου γιατρού - κοινωνική πρόνοια

Η κοινωνική πρόνοια για την υγεία είχε αφεθεί από την αρχαία ελληνική πολιτεία στο βαθύτερο θρησκευτικό συναίσθημα των ικετών ασθενών οι οποίοι συνέρεαν στα ιερά του Ασκληπιού. Εκεί υποβάλλονταν μαζί με τα λειτουργικά καθήκοντά τους σε θεραπευτική εγκοίμηση στο Άβατον του ναού.

Η αντίληψη για την αλλαγή πλεύσης της ιδιωτικής ιατρικής άρχισε να αλλάζει από το 6ο αιώνα όταν οι ελληνικές πόλεις - κράτη άρχισαν να αναγνωρίζουν την πρόνοια για την υγεία των πολιτών ως κοινωνική υποχρέωση. Το μέγεθος και ο πλούτος των πόλεων έπρεπε είχε ως αποτέλεσμα τη φροντίδα των ασθενών να αποτελεί όχι μόνο ιδιωτική πρωτοβουλία αλλά και με το δήμου. Έτσι καθιερώνεται σταδιακά ο θεσμός του «δημόσιου γιατρού»

Προς τα μέσα του 5ου αιώνα π.χ. μία μπρούτζινη πινακίδα από το Ιδάλλιον της Κύπρου μας κάνει γνωστό ένα συμβόλαιο που είχε συναφθεί ανάμεσα στη πόλη αυτή και στο γιατρό *Ονήσιλο* και τα αδέρφια του όπου είναι υποχρεωμένοι με αμοιβή να θεραπεύουν τους τραυματίες από τον πόλεμο. Στην Αθήνα οι δημόσιοι γιατροί εκλέγονταν από την εκκλησία του Δήμου όπου εξέθεταν ενώπιον της τα προσόντα τους. Για να καλύπτουν τα έξοδα της περίθαλψης των ασθενών, υπήρχε ένας ειδικός φόρος τα «ιατρικόν», όπου όσοι δεν είχαν τη δυνατότητα να πάνε σε ιδιώτη γιατρό κατέφευγαν στους δημόσιους γιατρούς (R. Flaceliere 2003).

Οι πληροφορίες έρχονται κυρίως από τα έργα του *Αριστοφάνη*. Στους «*Αχαρνείς*» ο *Δικαιόπολης* παροτρύνει ένα φτωχό και τυφλό αγρότη να επισκεφθεί ένα διάσημο δημόσιο χειρουργό. Επίσης στο έργο «*Σφήκες*» ο μισολιπόθυμος *Λάμαχος* ζητάει ένα δημόσιο χειρουργό.

Το Δημόσιο σύστημα Υγείας της Αρχαίας Ελλάδος

Ο *Διόδωρος Σικελιώτης* διασώζει μια διαταγή του νομοθέτη Χάροντα ο οποίος είχε διατάξει όλοι ανεξαιρέτως οι ιδιώτες να έχουν τις φροντίδες γιατρού αμειβόμενοι με δημόσια έξοδα. Η αμοιβή ενός δημόσιου γιατρού στην κλασική Ελλάδα πρέπει να κειμήνοταν στις 500 δραχμές

Πρέπει να αναφερθεί ότι και οι δούλοι ήταν ενταγμένοι στο πρόγραμμα ιατρικής βοήθειας. Όπως έχει αναφερθεί τα αφεντικά τους είχαν υποχρέωση να πληρώνουν έναν ειδικό φόρο «τα ιατρικά». Η τιμητική στήλη Γυθείου προς τιμή

του *Δαμιάδη* εγκωμιάζει την προσφορά του η οποία κατευθυνόταν σε όλους αδιάκριτα σε πλούσιους, σκλάβους και ελεύθερους.

Οι έλληνες ιατροί λόγω του πνεύματος ανιδιοτέλειας και της υψηλής αίσθησης καθήκοντος πρόσφεραν τις υπηρεσίες τους οπουδήποτε τους χρειαζόταν, βοηθούσαν ανεξαιρέτως όλες τις κοινωνικές και οικονομικές κατηγορίες ανθρώπων. Οι σκλάβοι ήταν ενταγμένοι σε πρόγραμμα ιατρικής βοήθειας. Για αυτούς το αφεντικό έπρεπε να πληρώνει ένα ειδικό φόρο «τα ιατρικά» .

Οι ασθένειες των εργατών - δούλων

Οι χειρωνακτικές εργασίες που υπήρχαν στην Αρχαία Ελλάδα είναι σχεδόν ταυτόσημες με αυτές που καταπιάνεται ο *Ramazzini*. Ο *Ιπποκράτης* όμως μας παραδίδει λιγότερες σημειώσεις, για τις ειδικές ασθένειες αυτών των εργατών τις καταλληλότερες θεραπείες (B. Ramazzini 2001). Πάντως υπήρχαν γιατροί των σκλάβων όπου τους εξέταζαν τον έναν μετά τον άλλον χωρίς να έχουν τη δυνατότητα οι ίδιοι να ξοδέψουν χρήματα και χρόνο για μακροχρόνιες θεραπείες. Σύμφωνα δε μία άποψη η Ιπποκρατική Ιατρική είναι προσανατολισμένη σε μία μόνο μερίδα του πληθυσμού στους πλουσιότερους, όπου το καταλαβαίνει κανείς από τις οδηγίες και συμβουλές για τα φυσική κατάσταση και τον τρόπο ζωής που επέβαλε. Υποστηρίζει ότι υγεία εξαρτάται από την ισορροπία μεταξύ διατροφής και άσκησης. Επίσης η παρακάτω συμβουλή δε φαίνεται να είναι συμβατή με τη κατάσταση των δούλων: «οι ασθενείς πρέπει να κάνουν θερμά λουτρά, να κοιμηθούν σε μαλακά κρεβάτια, να μεθύσουν μία-δύο φορές, αλλά όχι πολύ, να έχουν σεξουαλικές σχέσεις αφού πιούν με μέτρο κρασί κ.τ.λ.» (B. Ramazzini 2001).

Έτσι σύμφωνα με τον *Farrington* (B.Ramazzini:2001), «δημιουργήθηκαν πλήρως οι συνθήκες ταξικών διακρίσεων στην αρχαία κοινωνία, καθήκον των εκπροσώπων της επιστημονικής ιατρικής δεν ήταν η φροντίδα της υγείας του εργατικού πληθυσμού, με αποτέλεσμα όλο το πρόβλημα της υγείας και της ασθένειας που αφορά την απασχόληση του εργατικού πληθυσμού σε όλες τις πλευρές να μη λαμβάνεται υπόψη». Ο *Farrington* καταλήγει σε αυτά τα συμπεράσματα με αφορμή που γνώρισε η χειρωνακτική εργασία, όπως επίσης και η ανατομία παρήκμασε όταν οι χειρουργοί περιθωριοποιήθηκαν ως χειρωνακτες εργάτες.

Βέβαια ο *Ιπποκράτης* στις «*Παραγγελίες*», συμβουλεύει να θεραπεύουν και να βοηθούν τους φτωχούς χωρίς αμοιβή, τονίζοντας ότι σε αυτούς τους ανθρώπους υπάρχει αγάπη για τον άνθρωπο αλλά και την επιστήμη (B. Ramazzini 2001).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Στην Αρχαία Ελλάδα η οικονομία από την οικογενειακή μορφή που είχε με την αυτάρκειά της γρήγορα μεταβλήθηκε σε μία αστική οικονομία σε συνδυασμό

πάντοτε με τις κοινωνικές-πολιτικές εξελίξεις που συνέβαιναν. Παρά την ανάπτυξη της οικονομίας οι κοινωνικές ανισότητες αυξάνονται. Οι πλούσιοι αυξάνουν τον πλούτο τους και οι χωρικοί οδηγούνται σε περισσότερη εξαθλίωση. Μόνο η Σπάρτη προσπαθεί να διατηρήσει το καθεστώς της σε όλη αυτή την περίοδο.

Η εργασία αποτελεί την πηγή πλούτου, αλλά με αποκορύφωμα την Αθήνα τα ελεύθερα επαγγέλματα και το εμπόριο βρίσκεται στα χέρια των μετοίκων, ενώ τα χειρωνακτικά επαγγέλματα ανήκουν στους δούλους. Και αυτό διότι τη δουλεία τη θεωρούσαν σαν αναγκαία ύπαρξη για αυτά τα επαγγέλματα.

Ανάμεσα σε όλα τα επαγγέλματα βρίσκουμε και αυτό του γιατρού όπου λόγω της χειρωνακτικής κατάταξης μπορούσαν να γίνονται και δούλοι.

Η ιατρική φροντίδα υπήρχε πάντα, στην αρχή με την μορφή της μαντικής - θρησκευτικής μορφής και αργότερα με τον *Ιπποκράτη* και την εισαγωγή της λογικής μετατρέπει την ιατρική σε επιστήμη.

Η ιατρική περίθαλψη των αρχαίων ελλήνων στηριζόταν πάντα σε διάφορες μορφές γιατρών, ανάλογα με την καταγωγή και την τάξη που βρισκόταν. Οι ανώτερες τάξεις είχαν πρόσβαση στην αρχή στα Ασκληπιεία και σε ιδιώτες γιατρούς. Οι δούλοι στηριζόταν στο ενδιαφέρον των κυρίων στους οποίους ανήκαν και οι οποίοι πλήρωναν ειδικό φόρο για την ιατρική περίθαλψη τους. Αυτό βέβαια το φρόντιζαν για να έχουν υγιείς δούλους και να αποδίδουν περισσότερο στη δουλειά τους και όχι από υποχρέωση στο εργατικό δυναμικό που έχουν. Γενικώς δεν αδιαφορούσαν για τη σωματική υγεία των δούλων. Ιδίως κατά την αγορά φρόντιζε να γνωρίζει για τα «κρυφά ελαττώματα» τους. Παρόλο αυτά οι ασθένειες που προέκυπταν από την εργασία, τη κόπωση, την έλλειψη φροντίδας, την κακή διατροφή και τον αριθμό των γευμάτων αλλά και τις μεταδοτικές ασθένειες κυρίως στις δούλες, αποτέλεσαν αιτίες να ασχοληθεί και η Ιπποκρατική Ιατρική με το ενδιαφέρον που προκαλούσαν.

Τελικά όλα τα επαγγέλματα και οι εργασίες γίνονταν από τους δούλους. Ο αρχαίος Έλληνας είχε μια αρνητική θέση για τα «χειρώνακτα» επαγγέλματα. Το φαινόμενο της δουλείας υπήρχε από την Ομηρική εποχή πάντοτε, αλλά σε διάφορες μορφές. Στην αρχή σε ήπια μορφή, με κορυφαία περίοδο την κλασική όπου κάθε χειρωνακτική εργασία ήταν αποκλειστικότητα των δούλων. Ήταν πάντα παρόντες στον τομέα της οικονομίας πολλοί περισσότεροι σε ορισμένους τομείς λιγότεροι σε άλλους. Ήταν εργάτες, σιδηρουργοί, οικιακοί υπηρέτες, έμποροι, τραπεζίτες, γιατροί, διοικητικοί υπάλληλοι αστυνομικοί, πόρνες.

Στην αρχαιότητα η δουλεία έλαβε εξελικτικά διάφορες μορφές. Η σχέση του δούλου με την εργασία είχε την έννοια της υπηρεσίας παρά ως μία αυτόνομη και ατομική πράξη. Υπήρχε καταναγκασμός και αναγκαιότητα. Συναντάμε δούλους σχεδόν σε όλες τις δραστηριότητες αλλά καμία εργασία δεν προοριζόταν αποκλειστικά γι' αυτούς.

Γενικώς ο δούλος στην Αρχαία Ελλάδα εθεωρείτο το κακό τμήμα της κοινωνίας. Ήταν κοινωνικά «αόρατοι» διότι ήταν ένα αντικείμενο, ένα αγαθό που ανήκε στον κύριο όπως ακριβώς ένα σπίτι ή ζώο. Αν και υπήρχε και εθεωρείτο ως ένα ον, από

αυτόν περίμεναν μόνο μια εργασία. Πέρα από όλα αυτά τα αρνητικά «κατείχε» μία θέση στην κοινωνία όσο και αν αυτή ήταν επαχθής και εξευτελιστική. Είχε μία σχέση νομική αρνητική σε σχέση με αυτήν των πολιτών.

Τέλος όπως επισημαίνει τόσο ο Αριστοτέλης που χαρακτηρίζει τον δούλο ως ένα όργανο «για το όργανο χρειάζεται να φροντίζουμε στο μέτρο που χρειάζεται το έργο» αλλά και ο Πλάτωνας περισσότερο σκληρός λέει ότι «πρέπει να μεταχειριζόμαστε τους δούλους για το δικό μας καλό περισσότερο παρά για το δικό τους».

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Austin M.M. και P. Vidal-Naguet. Οικονομία και Κοινωνία στην Αρχαία Ελλάδα. Μτφρ. Τάσος Κουκουλιός, εκδ. Δαίδαλος, Αθήνα, 1998
2. An. Andrewes. Αρχαία Ελληνική Κοινωνία, Μτφρ. Α. Παναγόπουλος, Γ' έκδοση, ΜΙΕΤ, Αθήνα 1999.
3. B. Ramazzini. Οι Ασθένειες των εργατών, Μτφρ. Γ. Χ. Ντουινιάς, ΕΛΙΝΥΑΕ, 2001.
4. Borgeaud, P. και άλλοι. Ο έλληνας άνθρωπος. Μτφρ. Χάρης Τασάκος, εκδ. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα: 1996
5. G. Mosse-An. Schnapp-Gourbeillon. Επίτομη Ιστορία της Αρχαίας Ελλάδας, Μτφρ. Λ. Στεφάνου, Εκδ. Παπαδήμα Αθήνα 2002.
6. K. Pollak. Η Ιατρική στην αρχαιότητα, Μτφρ. Αιμ. Δημ. Μαυροδής, εκδ. Παπαδήμα, Αθήνα 2005.
7. R. Flaceliere. Ο δημόσιος και ιδιωτικός βίος των αρχαίων Ελλήνων, Μτφρ. Γ. Δ. Βανδώρου, Εκδ. Παπαδήμα, Αθήνα 2003.
8. Hondkinson Stephen. Ιδιοκτησία και πλούτος στη Σπάρτη της κλασικής εποχής, Μτφρ. Ιωάννα Κράλλη, εκδ. Πατάκη.
9. **A. Μήλιος**, και άλλοι. Δημόσιος και Ιδιωτικός Βίος στην Ελλάδα Ι, Τόμος Α', εκδ. ΕΑΠ. Πάτρα: 2000.
10. **Γ. Γκλοτζ**, Η εργασία στην Αρχαία Ελλάδα, εκδ. Δίφρος, Αθήνα 1982.
11. **Π. Στ. Μανιάτης**. Ιστορία της Ιατρικής, εκδ. «ΕΝΤΟΣ», Αθήνα, 2002.
12. **Σ. Μαλούτος**. Ο θεσμός του «δημόσιου γιατρού» στην αρχαιότητα, Περ. Ιστορία της Ιατρικής, τεύχ. 52.
13. Δέλτος Περιοδικό Ιστορίας της Ελληνικής Ιατρικής, Ιούνιος 2002, Τεύχος 23, ISSN11093080. ΕΤΟΣ 12ο.
14. Δέλτος Περιοδικό Ιστορίας της Ελληνικής Ιατρικής, Ιούνιος 2002, Τεύχος 23ο, ISSN 11093080, ΕΤΟΣ 12ο.
15. Jean Andreau - Raymond Descat. Δούλος στην Ελλάδα και τη Ρώμη, Μτφρ. Διονύσιος Παπαδοκάκης, Εκδ. του Εικοστού Πρώτου, Αθήνα 2013.

PROFESSIONS IN ANCIENT GREECE AND THE HEALTH OF SLAVES

Bountzis Pegos¹

1. Postgraduate Programme Health and Safety in Workplaces, Organized by Medical School of Democritus University of Thrace, in cooperation with Departments of Public Health and Nursing Athens Technological Educational Institute.

Abstract: The health of slaves according to jobs in Ancient Greece.

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΥΔΡΑΓΩΓΕΙΟΥ ΜΟΡΟΖΙΝΙ

Φραγκίσκος Μοροζίνι

Γενικός Προβλεπτής και Ανακριτής, Χάνδακας Κρήτης

Τὸ δημόσιο ὑδραγωγεῖο τῆς πόλης αὐτῆς, μετὰ τὴ βοήθεια τοῦ θεοῦ καὶ τῆ φροντίδα καὶ τὴν ἐπιμέλεια ποὺ καταβάλαμε γιὰ ἔργο τόσο σπουδαῖο, βρίσκεται σήμερον σὲ τέτοια κατάσταση ποὺ, μετὰ τὴν τελειότητά του, προσφέρει τὴν ἐξυπηρέτηση ἐκείνη ποὺ δοκιμάστηκε καὶ ποὺ ἡ ἴδια ἡ χρῆση τόσο ἀπαραίτητου γιὰ τὴ ζωὴ στοιχείου τὴν κάνει ἐκδηλὴ καὶ φανερὴ σὲ ὄλους. Ἔργο τόσο χρήσιμο καὶ ἀποδοτικὸ, ὅπως ἀπόδειξε ἡ ἀνάγκη στοὺς περασμένους αἰῶνες, καὶ πολὺ περισσότερο στὴ σημερινὴ ἐποχὴ, οἱ ταλαιπωρίες καὶ ἡ λειψυδρία ποὺ δοκίμασε τὰ τελευταῖα χρόνια ἡ Μητρόπολις, ἡ πῶς μεγάλη, ἡ πῶς σημαντικὴ καὶ πῶς πολυάνθρωπη ἀπ' ὅλες τὶς ἄλλες πόλεις τοῦ Βασιλείου, οἱ ὁποῖες ἀπολαμβάνουν σήμερον τὰ νερά τους καὶ δοκιμάζουν μετὰ ἀνεση τὴν ὠφέλεια στὴν ὑγεία τους, ποὺ ἐξαρτᾶται, χωρὶς ἀμφιβολία, περισσότερο ἀπὸ κάθε ἄλλο, ἀπὸ τὴν ἀριστη ποιότητα τοῦ στοιχείου τούτου, τοῦ τόσο ἀπαραίτητου στὴ ζωὴ τῶν ἀνθρώπων. Οἱ ἀπόψεις αὐτές, παραπολὺ σπουδαῖες, ποὺ ἀποβλέπουν στὴν εὐκολία καὶ στὴν ὠφέλεια τοῦ κοινοῦ καὶ ἄλλες ποὺ σκοπεύουν στὰ ἴδια καὶ ψηλότερα ἀποτελέσματα, ἀπαιτοῦν, ὄλες μαζί, μιὰ ἰδιαίτερη μελέτη καὶ μιὰ συνεχῆ ἐπαγρύπνηση καὶ ἐπιτήρηση. Ὡστε μετὰ τὶς παρακάτω διατάξεις μας, καὶ ἄλλες ποὺ κατὰ καιροὺς θὰ χρειαστεῖ νὰ προστεθοῦν, νὰ διαφυλαχτεῖ, νὰ περισωθεῖ καὶ νὰ διατηρηθεῖ γιὰ πάντα σὲ καλὴ κατάσταση τὸ παραπάνω ἔργο, νὰ μὴ πάθει ποτε βλάβη ἢ ζημιὰ, νὰ μὴ παραμεληθεῖ καὶ νὰ μὴ ἐμποδιστεῖ, μὰ ἀντίθετα νὰ εὐνοηθεῖ καὶ νὰ προστατευτεῖ, ὅσο ἀπαιτεῖ ἡ μεγάλη σπουδαιότητα τα ὄλων τῶν παραπάνω ἀπόψεων καὶ τῶν συνεπειῶν τῶν.

Πρῶτο. Ἀντιπρόσωποι γιὰ τὴ διατήρηση τοῦ ὑδραγωγείου

Νὰ ἐκλεχτοῦν ἰσόβια τρεῖς ἀνθρώποι, καλοὶ καὶ τίμιοι, γιὰ νὰ ἐπιβλέπουν συνεχῶς τὴ συντήρηση τοῦ ὑδραγωγείου αὐτοῦ γιὰ τὴν ἐξυπηρέτηση τοῦ Στρατοῦ καὶ ὄλης τῆς πόλης. Σὲ περίπτωσι ποὺ θὰ πεθάνει κανένας ἀπ' αὐτοὺς, ποὺ ὁ θεὸς νὰ τοὺς δίδει χρόνους, ὁ Γενικὸς Προβλεπτής ποὺ θὰ ὑπηρετεῖ τότε, πρέπει νὰ φροντίσει γιὰ τὴν ἐκλογὴ νέου. Ἄν αὐτὸς ποὺ πέρασε στὴν καλύτερη ζωὴ ἦταν Βενετὸς εὐγενῆς πρέπει νὰ ἐκλεγεῖ ἕνας ἄλλος εὐγενῆς Βενετὸς. Ἄν ἦταν Κρητικὸς νὰ ἐκλεγεῖ ἕνας ἄλλος ὁμοίος τοῦ. Καὶ ἐπειδὴ

ἀπὸ πείρα ἐγνωρίσαμε, στὴν περίοδο τῆς ὑπηρεσίας μας, σὰς κ. Πέτρο Ντάντολο καὶ Γεώργιε Κορνάρο, εὐγενεῖς Βενετούς, καὶ σὰς κ. Γιάννη Σπιέρα, εὐγενῆ Κρητικέ, πῶς, μὲ τὴν ἀρετὴ, τὴ φρόνηση καὶ τὴν ἰκανότητά σας εἶστε πολὺ κατάλληλοι νὰ ἀναλάβετε ἐπάξια τὴν ὑπηρεσία σὰς ἐκλέγομε γι' αὐτὸ σὰν ἐφόρους γιὰ τὴ συντήρηση τοῦ σπουδαίου τούτου ἔργου. Ἄν παρουσιασθεῖ ἀνάγκη, πρέπει νὰ φροντίσετε νὰ διορθωθεῖ καμιὰ ἀπρόβλεπτη φθορά, ποὺ θὰ σὰς ἀναφρασαν ἐκεῖνοι, ποὺ ἔχουν ἀναλάβει τὴν ἐπίβλεψη τῆς περιοχῆς, ὅπου ἔγινε ἡ βλάβη. Μπορεῖτε νὰ διατάξετε τοὺς ἴδιους νὰ κάμουν ἀμέσως κάθε ἀπαραίτητη ἐπιδιόρθωση ποὺ θὰ χρειασθεῖ. Σ' αὐτὸ μπορεῖ νὰ χρησιμοποιοθεῖ, ὕστερα ἀπὸ σχετικὴ διαταγὴ τῶν δημόσιων ἀρχῶν, ὁ ἀριθμὸς τῶν ἀγγαρειῶν ποὺ θὰ χρειασθεῖ. Μὰ ἂν ἀπὸ κακὴ πρόθεση γίνεи τίποτε γιὰ τὴν καταστροφὴ τοῦ ἔργου αὐτοῦ, σὲ βάρος τῆς κοινῆς ἀφέλειας, τότε πρέπει νὰ τὸ ἀναφέρετε μὲ κάθε λεπτομέρεια στὸ Γενικὸ Προβλεπτή, ποὺ θὰ ὑπηρετεῖ τότε. Αὐτὸς ἔπειτα μὲ τὴν ὑπερτατὴ ἐξουσία του, θὰ κρίνει γιὰ τίς ζημιὰς ποὺ ἔγιναν καὶ θὰ διατάξει νὰ γίνεи ἡ καταγγελία μὲ μυστικότητα. Καί, ἂν τὸ κρίνει ἀναγκαῖο, μπορεῖ νὰ χρησιμοποιοθεῖ ἡ Ἱερὴ Ἐξέταση. Γι' αὐτὸ δὲν πρέπει νὰ παραλείπεται, μὲ κάθε δυνατὸ τρόπο, νὰ πάρει ἡ Δικαιοσύνη τὴ θέση τῆς καὶ νὰ δώσει στοὺς ἐνόχους, γιὰ παραδειγματισμὸ τῶν ἄλλων, τὴν αὐστηρὴ τιμωρία, ποὺ θὰ εἶναι ἀνάλογη μὲ τὴν ἐνοχὴ των.

Δεύτερο. Ἄν ἀπουσιάζει ὁ Γενικὸς Προβλεπτής τὰ ἀδικήματα αὐτὰ θὰ ἐκδικάζονται ἀπὸ τὸ Συμβούλιο τῶν Δέκα τοῦ Χάντακα.

Σὲ περίπτωσιν ποὺ δὲν θὰ βρισκόταν στὸ Βασίλειο ὁ Γενικὸς Προβλεπτής, ὅλα πρέπει νὰ ἀναφέρονται ἀπὸ τοὺς παραπάνω κυρίους στὸ διοικητὴ καὶ στὸν καπετάνιο, ποὺ εἶναι ἀντιπρόσωποι στὸ Συμβούλιο τῶν Δέκα, γιὰ νὰ ἐκδικάσει τίς ὑποθέσεις αὐτὲς μὲ μυστικότητα καὶ συντομία, δίδοντας στοὺς ἐνόχους τὴν τιμωρία ποὺ ἀξίζει γιὰ παραβάσεις τόσο σπουδαῖες, σύμφωνα μὲ τὴ φρόνηση καὶ τὴν ἐμπειρία τοῦ Συμβουλίου.

Τρίτο. Γιὰ τὴ συντήρηση τοῦ ὕδραγωγείου νὰ ἐκλεγοῦν τρεῖς τεχνίτες

Γιὰ νὰ ἐξασφαλισθεῖ ἡ ἐπιτήρηση τῶσων τόπων, ἀπ' ὅπου περνοῦν τὰ νερὰ τοῦ ὕδραγωγείου, ἀποφασίζομε νὰ ἐκλέγονται πάντα τρεῖς ἰδιαίτεροι τεχνίτες ἀπὸ τοὺς κτίστες, γιὰ νὰ ἐπαγρυπνοῦν καὶ νὰ προσέχουν μὲ ἐπιμέλεια καὶ δραστηριότητα σὲ ὅλα τὰ μέρη, μέσα καὶ ἔξω ἀπὸ τὴν πόλη, καὶ νὰ κάνουν, ἂν χρειάζεται, κάθε χρόνον τίς ἀπαραίτητες ἐργασίες, γιὰ τὴν ἐπιδιόρθωση κάθε φθορᾶς.

Ἐκλογή τῶν Βασίλη Παξιμάδη, Κωνστ. Σουριάν. Γιάννη Κανάκη.

Γιὰ τὸν παραπάνω σκοπὸ διορίζομε στὴν πόλη τὸ Βασίλη Παξιμάδη, ποὺ εἶναι διορισμένος γιὰ τὶς δυὸ παλιὲς κρήνες τοῦ Ἁγ. Σαλβαδώρου (Μπέμπο) καὶ τῆς Πλατειᾶς Στράτας, μὲ τὸν ἴδιο τὸν παλιὸ μισθό. Ἐκλέγομε ἐπίσης τὸ Μαστρο - Κωνσταντὴ Σουριάν, πρωτομάστορα τῶν κτιστάδων καὶ τὸ Μαστρο - Γιάννη Κανάκη, τὸ λεγόμενον Ντιεκίρικι (Dieci richi) ποὺ στὸ ἔργο αὐτὸ ἦταν πάντα πρόθυμοι καὶ πολὺ ἐπιμελεῖς, μὲ τὴν ὑποχρέωση νὰ ἐπιθεωροῦν τὸ ὕδραγωγεῖο τουλάχιστο μιὰ φορὰ τὴν ἐβδομάδα ὁ καθένας.

Καθήκοντα τῶν τεχνικῶν.

Ὁ Κανάκης θὰ ἐπιβλέπει ἀπὸ τὴν ὕδατογέφυρα στὴ Σίλαμο μέχρι τὴν τάφρο τῆς πόλης. Ὁ Πρωτομαστρο - Κωνσταντὴς ἀπὸ τὰ Πελεκητά, ὅπου εἶναι ἡ πρώτη πηγὴ, μέχρι τὴν ὕδατογέφυρα στὴ Σίλαμο, μὲ τὸ μισθὸ ποὺ πληρώνονταν πάντα ὁ ἐπιτηρητὴς τῶν παραπάνω παλιῶν κρηνῶν. Πρέπει νὰ ἐπιθεωροῦν τὸ ὕδραγωγεῖο ἀπὸ φρεάτιο σὲ φρεάτιο. Ἄν ἔγινε καμιὰ μικρὴ ζημιὰ πρέπει νὰ τὴν ἐπιδιορθώσουν ἀμέσως, μὲ ὕλικά ποὺ θὰ τοὺς δίδονται. Τὸ μεροκάματο τοὺς θὰ τὸ πληρώνονται. Μὰ δταν οἱ βλάβες ἔγιναν μὲ κακὸ σκοπὸ ἀπὸ κανένα κακοποιὸ πρόσωπο, ποὺ δὲν τὸ πιστεύομε νὰ γίνε, καὶ ἡ ζημιὰ εἶναι σοβαρὴ καὶ ἀποτελεῖ δημόσιο κακούργημα, τότε πρέπει νὰ τὸ ἀναφέρουν στὸ Γενικὸ Προβλεπτὴ καὶ στοὺς ἐκλεγμένους ἐφόρους... γιὰ νὰ ἐπιβάλουν τὴν τιμωρία ποὺ πρέπει.

Τέταρτο. Οἱ καλογραῖες τοῦ Καρυδάκι νὰ ἐγκατασταθοῦν στὴ μονὴ τοῦ Ἁγίου Παντελεήμονα.

Ἐπειδὴ πρέπει μὲ κάθε προσπάθεια νὰ ἀποτραπεῖ ὀλωσδιόλου, ἀκόμη καὶ στὸ μέλλον, κάθε τι ποὺ θὰ μπορούσε νὰ προκαλέσει φθορὰ καὶ διακοπὴ στὴ συνεχῆ ροὴ τοῦ νεροῦ, ιδιαίτερα στὴ θέση Καρυδάκι, ἀποφασίζομε: Οἱ λίγες καλόγριες ποὺ βρίσκονται μέχρι τώρα στὴ μονὴ αὐτὴ δὲν μποροῦν, μὲ καμιὰ δικαιολογία νὰ ἐπιστρέψουν πιά, μὰ θὰ μένουν σὲ μέρος κοντὰ στὴν πόλη αὐτὴ, ποὺ λέγεται Ἁγιος Παντελεήμονας, ποὺ βρήκαμε καὶ τὸ διέθεσε σ' αὐτὲς γιὰ παντοτεινὴ κατοικία των ὁ πιστὸς μας Μιχάλης Μοροζίνι, ἰδιοκτῆτης τοῦ τόπου ἐκείνου, ποὺ βρίσκεται σὲ θέση καλύτερη καὶ θὰ εἶναι πιὸ ἀναπαυτικὸς σ' αὐτὲς καὶ μάλιστα τώρα, μὲ διαταγὴ μας, προστέθηκαν γιὰ μεγαλύτερη εὐκολία των τέσσερα ἄλλα κελιά¹.

1. Βλ. καὶ ὕποσημ. 129. Ποῦ ἦταν ἡ ἐκκλησία ἢ μονὴ τοῦ Ἁγ. Παντελεήμονα, ἰδιοκτησία τοῦ Μιχάλη Μοροζίνι, σὲ καλὴ θέση δὲν μοῦ εἶναι γνωστὸ, Ἄφοῦ ἦταν «κοντὰ στὴν πόλη» πρέπει νὰ βρισκόταν στὸ μετόχι τοῦ Μοροζίνι.

*Πέμπτο. Ὁ ἡγούμενος τῆς Ἀγ. Αἰκατερίνης νὰ διατηρεῖ δυὸ μοναχοὺς
στὴν τοποθεσία Καρυδάκι*

Γιὰ νὰ διατηρηθεῖ τὸ ἐκκλησιάκι καὶ τὰ κτήρια τῆς τοποθεσίας Καρυδάκι, ὅπως εἶναι ὑποχρέωση, ὁ ἡγούμενος τῆς Ἀγ. Αἰκατερίνης, ποὺ διευθύνει τὸν τόπο αὐτό, εἶναι ὑποχρεωμένος νὰ ἔχει ἐκεῖ πάντα, ὅπως καὶ τώρα, ἓνα ἢ δυὸ καλογέρους. Οἱ καλόγεροι αὐτοὶ δὲν μποροῦν ποτέ οὔτε νὰ χρησιμοποιοῦν μὰ οὔτε καὶ νὰ ἐγγίζουν τὰ νερά ἐκεῖνα ποὺ μπαίνουν στὸ ὕδραγωγεῖο. Κάθε παράβαση θὰ τιμωρηθεῖ μὲ εἰρκτὴ, ἐξορία καὶ κάτεργο, κατὰ τὴν κρίση τοῦ δικαστηρίου. Τὰ νερά ἐκεῖνα νὰ τὰ ἀφίνουν ὅλα νὰ τρέχουν ἐλεύθερα πάνω στὴν ὕδατογέφυρα, ποὺ κατασκευάστηκε ἀπὸ μᾶς στὸν τόπο ἐκεῖνο. Ὁ ὀσιότατος ἢ οἱ ὀσιότατοι ἐκεῖνοι καλόγεροι μποροῦν καὶ ὀφείλουν νὰ χρησιμοποιοῦν τὰ νερά τῆς πηγῆς ἐκείνης ποὺ εἶναι λίγο πιὸ κάτω ἀπὸ τὰ κελιά τους. Τὸ νερὸ ἐκεῖνο εἶναι ὑπεραρκετὸ γιὰ τὶς συνηθισμένες ἀνάγκες των.

*Ἔκτο. Τὸ περίφραγμα τῆς πρώτης πηγῆς νὰ μὴ τὸ ἐγγεῖξει κανένας
ἐπὶ ποινῇ κ.λπ.*

Τὴν πηγὴ τῶν Πελεκητῶν... νὰ μὴ τὴν ἐγγίξει κανένας ποτέ, μὲ καμιὰ δικαιολογία μὰ νὰ διατηρεῖται πάντα γιὰ νὰ ἐνώνεται μὲ τὴν πηγὴ τοῦ Ἀγ. Γεωργίου καὶ τοῦ Καρυδάκι καὶ νὰ τρέχουν ἐνωμένες στὴν πόλη. Σ' ὀποιοδήποτε ποὺ θὰ ἔκανε μὲ δικὴ του πρωτοβουλία καμιὰ βλάβη θὰ ἐπιβάλλεται ἢ ποινὴ τῆς εἰρκτῆς, ἐξορίας, καὶ κάτεργου καὶ δήμευση τῆς περιουσίας του κατὰ τὴν κρίση τῆς Δικαιοσύνης καὶ ἀνάλογα μὲ τὴν ποιότητα τῶν προσώπων καὶ τῶν παραβάσεων των.

*Ἐβδομο. Τὸ νερὸ τῆς δημόσιας κρήνης δὲν μπορεῖ νὰ μοιραστεῖ
οὔτε νὰ παραχωρηθεῖ σὲ κανένα ἰδιώτη*

Ἐπειδὴ ὁ κυριότερος σκοπὸς μας, γιὰ τὸν ὁποῖο ἐγίνε τὸ ὕδραγωγεῖο εἶναι ἡ ἐξυπηρέτηση τοῦ Στρατοῦ καὶ ὀλόκληρης τῆς πόλης μὲ τὴν ἀφθονία τοῦ νεροῦ, τόσο στοὺς δημόσιους τόπους ὅσο καὶ στὶς δεξαμενὲς τῶν ἰδιωτῶν, οἱ ὁποῖες, μὲ τὴ χάρη τοῦ Θεοῦ, βρίσκονται σὲ τέτοια θέση ποὺ νὰ μποροῦν νὰ δέχονται τὰ νερά ποὺ ἀναφέρουμε παραπάνω, ὀρίζομε : Ποτέ, σὲ καμιὰ ἐποχῇ, δὲν ἐπιτρέπεται νὰ μοιραστοῦν τὰ νερά, οὔτε νὰ ἐκχωρηθοῦν παντοτεινὰ σὲ κανένα πρόσωπο, εἴτε δημόσιο εἴτε ἰδιωτικὸ εἶναι, ἢ σὲ ὀποιοδήποτε ἄλλο τόπο, εἴτε μέσα στὴν πόλη εἴτε ἔξω, χωρὶς καμιὰ ἐξαίρεση, μὰ πρέπει νὰ εἶναι πάντα ἐλεύθερα στὴ διάθεση τοῦ κοινοῦ, γιὰ νὰ μποροῦν ἐλεύθερα καὶ χωρὶς κανένα ἐμπόδιο νὰ μοιράζονται καὶ νὰ διατηροῦν

πάντα γεμάτες τις δεξαμενές αυτές. Δηλώνομε, ότι κάθε παραχώρηση νερού, που θα γίνεται αντίθετα με τη διάταξη αυτή, δεν θα έχει ποτέ καμιά αξία. Σάν να μη ξγινε. Κι αν κανένας θελήσει να ιδιοποιηθεί μέρος του νερού, παρά τις παραπάνω διατάξεις, πράγμα που δεν μπορούμε να πιστέψουμε, να τιμωρείται από τους παραπάνω αναφερόμενους δικαστές με τις μεγαλύτερες ποινές, που χρειάζονται για τέτοια πράξη. Στην περίπτωση αυτή μπορεί να γίνονται δεκτές μυστικές καταγγελίες. Τότε ο μηνυτής θα μπορεί να παίρνει το ένα τρίτο από τη χρηματική ποινή.

**Ογδοο. Σ' όλους τους δρόμους, και μέχρι το τέρμα των, να γίνει ύδαταγωγός, για να γεμίζουν όλες οι δεξαμενές τής πόλης*

Για να διευκολυνθεί ή διανομή του νερού σ' όλους τους δρόμους μέχρι τη θάλασσα ξγινε, με δημόσια δαπάνη, ύπόγειος ύδαταγωγός, με περίμετρο 3 ίντζων, που αρχίζει από την κρήνη τής πλατείας και φθάνει μέχρι το τέρμα των δρόμων. Όποιος έχει δεξαμενές στους δρόμους αυτούς οφείλει να κάμει με δικά του έξοδα ένα μικρό ύδαταγωγό, για να διοχετεύει το νερό στη δεξαμενή του. Ο ύδαταγωγός θα γίνεται με τέτοιο τρόπο, που να μπορεί να φράσσεται από τον άρμόδιο υπάλληλο άμα γεμίσει ή δεξαμενή, και τα νερά να μπορούν να διοχετευτούν άμέσως στις άλλες δεξαμενές του ίδιου δρόμου. Για το σκοπό αυτό θα χρησιμοποιείται το νερό που περισσεύει και τρέχει συνεχώς από την κρήνη, και θα διοχετεύεται τότε σε τουτο και τότε σε εκείνο το δρόμο, ώσπου να γεμίσουν όλες οι δεξαμενές. Όταν δεν θα υπάρχει πιά ανάγκη και το νερό θα χάνεται στη θάλασσα, μπορούν να το άφίνουν σε κανένα, μα μόνο τον καιρό εκείνο που δεν θα χρειάζεται για τη διανομή.

**Ενατο. Να διατηρούν όλοι τις δεξαμενές τους σε καλή κατάσταση*

Καθένας που θέλει να 'χει την παραπάνω ωφέλεια, οφείλει να καταβάλλει και ο ίδιος ιδιαίτερη φροντίδα και μεγάλη επιμέλεια, για να βρίσκονται πάντα σε καλή κατάσταση όλες οι δεξαμενές, ώστε να μπορεί να διατηρείται το νερό σ' αυτές, για να προσφέρει πολλόν καιρό τις ύπηρεσίες εκείνες και τις εύκολίες τής καθημερινής χρήσης των σπιτιών και των οικογενειών τους. Πράγμα που δεν άμφιβάλλομε πως θα γίνε, γιατί ο καθένας θα μπορεί να 'χει στο ίδιο του το σπίτι μιá δεξαμενή νερό, τόσο τέλειο και ύγιεινό. Έτσι θα διατηρούνται πάντα από το Δημόσιο και οι δύο μεγάλες δεξαμενές... του Ταρσανά και του Άγ. Γεωργίου...

Δέκατο. Ὁ ἐπιστάτης στίς κρήνες τῆς πόλης πρέπει νά φροντίζει γιά τή διανομή τοῦ νεροῦ

Ὁ ἐπιστάτης τῶν παλιῶν κρηνῶν τῆς πόλης ὀφείλει νά ἐξακολουθήσει τήν ἴδια ὑπηρεσία, νά κάνει τή συνηθισμένη διανομή τοῦ νεροῦ τοῦ Ἁγ. Σαλβαδώρου καί νά τὸ μοιράζει, καμιά νύκτα στίς δεξαμενές τῶν Πατέρων τοῦ Ἁγ. Ἰωάννη καί στή δεξαμενή τῶν καλογραιῶν τοῦ Ἁγ. Ἰερώνυμου. Τώρα μπορεῖ νά δίδει περισσότερο νερό στίς δεξαμενές τῆς Ἀρχιεπισκοπῆς, τοῦ Δούκα, τοῦ Καπετάνιου καί τοῦ Γενικοῦ Προβλεπτή. Πρέπει ἐπίσης νά φροντίζει μὲ τή βοήθεια τῶν δύο ἄλλων ὑπαλλήλων, γιά τή συντήρηση τῆς νέας κρήνης καί τή διανομή τοῦ νεροῦ τῆς στίς δεξαμενές τῶν ιδιωτῶν, μὲ τάξη καί ρέγουλα, ὥστε νά μένει ὁ καθένας εὐχαριστημένος. Γιά τὸ σκοπὸ αὐτὸ θά ἐκδοθεῖ ἰδιαίτερη διαταγή, ὅπου θά ὀρίζονται στὸν καθένα ὑπάλληλο ὀρισμένες δεξαμενές γιά νά τίς γεμίζει. Ἐκεῖνες, ἐννοεῖται, ποὺ βρίσκονται ἀπὸ τὴ Βολτόνε πρὸς τὴ θάλασσα, μιὰ πού, μὲ τὴ βοήθεια τοῦ Θεοῦ, ὑπάρχουν τόσα νερά, ποὺ μποροῦν νά τίς γεμίζουν σὲ λίγο χρόνο, γιά νά ἐξυπηρετοῦνται ὅλα τὰ σπίτια. Ἄν στὸ ζήτημα αὐτὸ παρουσιαστεῖ καμιά δυσκολία, οἱ παραπάνω τρεῖς ὑπάλληλοι... ὀφείλουν νά τὴν τακτοποιήσουν, ὕστερα ὅπῃ προηγουμένη ἄδεια καί συγκατάθεση τοῦ Γεν. Προβλεπτή ἢ τῶν Δημόσιων Ἀρχῶν, ἂν λείπει.

Ἐνδέκατο. Νά καταγραφοῦν ἀπὸ τὸ μηχανικὸ Μονάνι ὄλες οἱ δεξαμενές καί νά γίνει σχεδιάγραμμα γι' αὐτές

Γιά νά γίνεται εὐκόλα καί κανονικὰ ἡ διανομή αὐτῆ καί νά μένουν εὐχαριστημένοι οἱ ιδιώτες, νά καταγραφοῦν ἀπὸ τὸ δημόσιο μηχανικὸ Μονάνι ὄλες οἱ δεξαμενές ἀπὸ τὴ Βολτόνε μέχρι τὴ θάλασσα καί νά μοιραστοῦν σὲ τρία τμήματα. Καθένα ἀπ' αὐτὰ νά ἀνατεθεῖ στὸν καθένα ἀπὸ τοὺς τρεῖς παραπάνω ὑπαλλήλους, στοὺς ὁποίους θά δοθοῦν καί τὰ ὀνόματα τῶν σπιτιῶν ποὺ βρίσκονται οἱ δεξαμενές. Σύμφωνα μὲ τίς διατάξεις αὐτές νά συνταχτεῖ κατάστιχο, γιά νά φαίνεται καθαρὰ τί θά γίνεται γιά τὴν ἐξυπηρέτηση τοῦ κοινοῦ καί τῶν ιδιωτῶν. Οἱ ὑπάλληλοι δὲν μποροῦν νά δίδουν τὸ νερό στίς παραπάνω δεξαμενές τῶν ιδιωτῶν παρὰ μόνο τὴ νύκτα, γιά νά μὴ διακόπτεται ἡ ροή τῶν κρηνῶν τῆς Λότζας, τῶν Ταρσανάδων καί τῶν ἄλλων, ποὺ τρέχουν συνεχῶς γιά τὴν κοινὴ χρῆση τῆς πόλης, μὲ στέρηση τῆς ὑπηρεσίας τους.

Δωδέκατο. Στην περίπτωση που θα σπάσουν οι ύδαταγωγοί, ο ιδιοκτήτης του έδάφους οφείλει να αναφέρει σχετικά

Αν το νερό, στη διαδρομή που κάνει, σπάσει καμιά φορά, πράγμα που μπορεί να γίνει εύκολα, και ο διορισμένος κτίστης άμελήσει, ο ιδιοκτήτης του έδάφους ή του τόπου όπου έγινε ή βλάβη είναι υποχρεωμένος να το αναφέρει άμέσως στη Γραμματεία αυτή και στους Εύγενείς Έφορους. Αν δεν το αναφέρει θα του επιβάλλεται πρόστιμο 50 δουκάτα και μεγαλύτερες ποινές, όταν υπάρχει συμφέρο και κακή πρόθεση.

Δέκατο τρίτο. Δεν επιτρέπεται το φύτεμα δένδρων κοντά στους ύδαταγωγούς

Για να διατηρηθούν άκέραιοι οι ύδαταγωγοί, από τους οποίους περνούν και θα περνούν συνέχεια τα νερά, από τη θέση Πελεκητά μέχρι την πόλη... ορίζουμε με το άρθρο τουτο : Από τα Πελεκητά μέχρι το Χάντακα δεν επιτρέπεται να φυτεύονται χαρουπιές, συκιές, έλιές, μηλιές ούτε κανένα άλλο είδος δέντρου ή φυτού, σε απόσταση δέκα βήματα από τον ύδαταγωγό τόσο από το ένα μέρος όσο και από το άλλο. Σε περίπτωση παράβασης, εκτός από το κόψιμο και την απώλεια των δέντρων που θα βρεθούν, ενάντια στη διαταγή τουτη, ο ιδιοκτήτης του έδάφους θα πληρώνει 50 δουκάτα για κάθε φυτό. Το μισό από το ποσό αυτό θα δίδεται σ' εκείνο που θα το καταγγείλει και το άλλο μισό στα έξοδα που θα χρειαστεί να γίνουν.

Δέκατο τέταρτο. Για τη συντήρηση του ύδραγωγείου να δίδεται πίστωση 200 δουκάτα το χρόνο

Για τη συνέχιση και τη διατήρηση ωφέλειας τόσο μεγάλης, που θα 'χει για πάντα ο Στρατός και ο Λαός από το νερό αυτό, που θα διατηρεί ανέπαφη την υγεία των, θα χρειαστεί πολύ συχνά, όπως συμβαίνει σε όλα τα έργα, να γίνεται κάποια δαπάνη απαραίτητη. Γι' αυτό ορίζουμε : Από τα πρόστιμα που επιβάλλουν οι Γενικοί Προβλεπτές να διαθέτονται κάθε χρόνο, για τις ανάγκες που είναι δυνατό να παρουσιαστούν, 150 - 200 δουκάτα. Για το κοντήλι αυτό θα κρατείται ιδιαίτερος λογαριασμός. Τουτο βέβαια με την έγκριση της Γαληνοτητάς σας στην όποια το υποβάλλομε.

Στις 7 Αύγουστου 1628

Δημοσιεύτηκαν στην πλατεία του Χάντακα, άμα κτύπησαν τα τύμπανα.

Πρόσθετη διάταξη

Ἡμεῖς

*Φραγκίσκος Μοροζίνι, Γενικός Προβλεπτής και Ἀνακριτής
στο Βασίλειο*

*Δέκατο πέμπτο. Γιὰ τὴ συντήρηση τοῦ ὕδραγωγείου νὰ διοριστοῦν
ἄλλοι τρεῖς προβλεπτές*

Ἐπειδὴ εἶναι ἀνάγκη, γιὰ νὰ παρέχεται συνεχῶς ἡ εδεργασία τοῦ νεροῦ καὶ νὰ διατηρεῖται τὸ δημόσιο τοῦτο ὕδραγωγεῖο, νὰ πηγαινούν οἱ κύριοι ἔφοροι ἔφιπποι νὰ ἐπιβλέπουν καὶ ἐπιθεωροῦν συχνὰ τὸ ὕδραγωγεῖο καὶ νὰ προλαβαίνουν καμιά δυσάρεστη φθορά, σπάσιμο ἢ ἀνοιγμα, ποὺ μπορεῖ νὰ γίνῃ στὸ μάκρος τῶν ἐννιά μιλίων τῶν ὕδαταγωγῶν καὶ στὰ μέρη ποὺ εἶναι κτισμένες οἱ ὕδατογέφυρες. Καὶ ἐπειδὴ μπορεῖ νὰ μὴ εἶναι σὲ θέση οἱ παραπάνω κύριοι κ. ἔφοροι, γιὰτι θὰ εἶναι ἀπασχολημένοι σὲ δημόσιες ἢ ἰδιωτικὲς ὑποθέσεις ἢ θὰ εἶναι ἄρρωστοι - ὁ θεὸς νὰ τοὺς φυλάει - νὰ διατρέχουν ἔφιπποι τὸ ὕδραγωγεῖο, γιὰ νὰ κάνουν τίς ἀπαραίτητες ἐπιθεωρήσεις, γι' αὐτό, γιὰ νὰ δώσουμε εὐχέρεια καὶ εὐκολία στὰ παραπάνω σπουδαιότατα ζητήματα, ἐκλέγομε ἄλλους τρεῖς προβλεπτές, ὥστε νὰ εἶναι συνολικὰ 6. Καὶ διορίζομε γιὰ τὸ σκοπὸ αὐτὸ τοὺς εὐγενεῖς κ.κ. Σάντο Μουδάτσο, καὶ Φραγκίσκο Μουδάτσο, τοῦ ποτὲ Ζ. Ἀντώνιο, καὶ τὸ D. Γιάννη Καλλονά. Σ' αὐτούς, τόσο μαζὶ μὲ τοὺς πρώτους ὄσο καὶ χωριστά, ἀναθέτομε ὅλες τὶς ὑποχρεώσεις, ποὺ ἀναφέρονται στὰ παραπάνω ἄρθρα, μὲ τὴ βεβαιότητα ὅτι θὰ καταβάλουν κάθε προσπάθεια γιὰ τὴ συντήρηση καὶ τὴ βελτίωση τοῦ ἔργου τούτου, μὲ τὴν ἐπιμέλεια ποὺ ἀπαιτεῖ ἡ σπουδαιότητά του, ποὺ τὴν ἐμπιστεύομαι στίς καλὲς διαθέσεις καὶ στὴ ζωνηρὴ καὶ πρόθυμη ἀφοσίωση ὄλων, ποὺ ἔχουν ζήλο καὶ τιμιότητα.

Ἄλλες πρόσθετες διατάξεις γιὰ τὴ συντήρηση
τοῦ παραπάνω ὕδραγωγείου

Δέκατο ἕκτο. Κανονισμὸς γιὰ τὶς φυτεῖες.

Ἐπειδὴ εἶναι δυνατὸ νὰ βλάψουν πολὺ τὴν ποιότητα καὶ τὴν τελειότητα τοῦ νεροῦ οἱ φυτεῖες τῶν ἀμπελιῶν, ἐλιῶν καὶ ἄλλων δένδρων κάθε λογῆς, ποὺ εἶναι κοντὰ στοὺς ἀγωγούς, ὅπως ἡ ἴδια ἢ πείρα μπορεῖ νὰ διδάξῃ σὲ λίγο καιρὸ, πρὸς φανερὴ βλάβη τῶν ὕδαταγωγῶν αὐτῶν, καὶ τὸ σπουδαιότερο, μπορεῖ νὰ ζημιώσουν τὴν ἄριστη ποιότητα τοῦ νεροῦ, καὶ ἐπειδὴ γι' αὐτὸ πρέπει νὰ προφυλαχτεῖ τὸ

ύδραγωγείο με κάθε επιμέλεια από τόν κίνδυνο αυτό, ή έξοχότητά του κάνει γνωστό, ότι : Σ' όλους τούς τόπους που είναι άμπέλια, από τὰ όποία περνούν οί ύδαταγωγοί, οί ιδιοκτήτες τών άμπελιών αυτών είναι ύποχρεωμένοι να ξερριζώσουν τὰ άμπέλια σε άπόσταση ενός βήματος, τόσο από τὸ ένα όσο και από τὸ άλλο μέρος τοῦ ύδαταγωγού, όσο πιστεύουμε πώς άρκεϊ για τήν ώρα.

Όφείλουν επίσης να ξερριζώσουν όλωσδιόλου δέντρα κάθε λογής, σε άπόσταση δυὸ βημάτων από κάθε πλευρά τοῦ ύδραγωγείου. Στο μέλλον δέν μπορούν να φυτεφτούν άμπέλια παρά μόνο αν απέχουν από τόν ύδαταγωγὸ ένα βήμα τουλάχιστο και τὰ άλλα δέντρα κάθε είδους δυὸ βήματα.

Στὰ χωράφια που προορίζονται για σπορά άπαγορεύεται τὸ δργωμα ένα βήμα από τήν κάθε μεριά τοῦ ύδραγωγείου.

Επίσης οί ιδιοκτήτες κάθε λογής εδάφους, σε περίπτωση που οί ύδαταγωγοί πάθουν ζημιά, σπάσιμο, άνοιγμα ή άλλη φθορά, όφείλουν να αναφέρουν άμέσως ή οί ίδιοι ή στέλνοντας άλλους στοὺς κ.κ. εφόρους και στην ύπηρεσία τής Γραμματείας τοῦ Γεν. Προβλεπτή· διαφορετικά θά πληρώνουν πρόστιμο 50 δουκάτα και θά πληρώνουν και τὰ έξοδα τής έπισκευής. Οί ίδιες ποινές θά επιβληθοῦν και σ' εκείνους που δέν ξερρίζωσαν τὰ άμπέλια και τὰ δέντρα και σ' εκείνους που θά φυτέψουν παρά τις διαταγές αυτές. Όλες οί χρηματικές ποινές θά χρησιμοποιοῦνται για τήν έπικευή και τή συντήρηση τοῦ ύδραγωγείου.

Εκτὸς από τὰ παραπάνω πρέπει να επιθεωροῦνται και να επιδιορθώνονται οί ύδαταγωγοί, να ύψώνονται τὰ φρεάτια δπου και δπως χρειαστεί. Επίσης να τοποθετηθοῦν σημάδια και δρια φανερά...για να μη τολμήσει κανένας, όποιος και να 'ναι, να τὰ μετακινήσει από τή θέση των, οὔτε να τοὺς βάλει χέρι, σε καμιά έποχή και για όποια-δήποτε άφορμή ή πρόφαση.

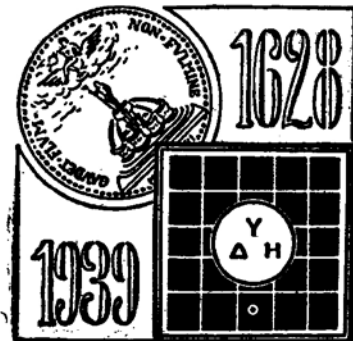
LEGISLATIVE PROVISIONS FOR OPERATION AND MAINTENANCE OF MOROSINI'S AQUEDUCT

Francesco Morosini

General Prudent and Investigator, Candia, Crete

ΣΤΕΡΓΙΟΥ Γ. ΣΠΑΝΑΚΗ

Η
Υ Δ Ρ Ε Υ Σ Η
ΤΟΥ
Η Ρ Α Κ Λ Ε Ι Ο Υ
828-1939



EDITORIAL **hugείa@εργασία** στις αεροπορικές πτήσεις

Φλεβική θρόμβωση σημαίνει την πήξη του αίματος μέσα στις φλέβες που βρίσκονται στο εσωτερικό, μέσα στο βάθος του ποδιού (εν τω βάθει φλέβες) και έχει σαν αποτέλεσμα τη μερική ή ολική απόφραξη της ροής του αίματος στο φλεβικό αυτό σύστημα.

Υπάρχει πάντα η πιθανότητα να ξεκολλήσει ένα κομμάτι θρόμβου (πήγμα αίματος) και να κατευθυνθεί στους πνεύμονες. Αυτό ονομάζεται πνευμονική εμβολή. Η πιθανότητα της πνευμονικής εμβολής μειώνεται με την έγκαιρη αντιμετώπιση της φλεβικής θρόμβωσης.

Για τους ταξιδιώτες πτήσεων μεγάλης διάρκειας, ο κίνδυνος της εν τω βάθει φλεβικής θρόμβωσης ή της πνευμονικής εμβολής (γενικά αναφέρεται ως φλεβική θρομβοεμβολή), είναι πραγματικός και απειλητικός για τη ζωή αν αφεθεί χωρίς θεραπεία ή εάν δεν διαγνωστεί. Ο κίνδυνος φλεβικής θρομβοεμβολής είναι περίπου τρεις φορές υψηλότερος σε επιβάτες πτήσεων μεγάλων αποστάσεων από ό, τι στο γενικό πληθυσμό, αν και ο απόλυτος κίνδυνος εξακολουθεί να είναι χαμηλός. Οι φλέβες των ποδιών είναι ο πιο κοινός τόπος της εν τω βάθει φλεβικής θρόμβωσης, αντιπροσωπεύοντας σχεδόν το 90% όλων των περιπτώσεων.

Η σχέση με τις αεροπορικές πτήσεις και την παραμονή σε ακινησία για πολλή ώρα στην ίδια θέση, είναι γνωστή από το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο. Κατά τη διάρκεια του αεροπορικού ταξιδιού η πηκτικότητα του αίματος αυξάνεται σταθερά και η ροή του αίματος επιβραδύνεται, ειδικά στα κάτω άκρα. Περίπου 3-5% των αεροπορικών ταξιδιωτών αναπτύσσουν θρόμβους, συνήθως ανώδυνα, αν και μερικές φορές ο θρόμβος προκαλεί πόνο και πρήξιμο. Η ηλικία άνω των 60 ετών υποτίθεται ότι είναι ένας παράγοντας κινδύνου, αλλά τα θύματα είναι συνήθως νεότερα, με το 82% από αυτούς κάτω των 60 ετών.

Δεν υπάρχει μεγαλύτερος παράγοντας κινδύνου για την φλεβική θρόμβωση που σχετίζεται με τα αεροπορικά ταξίδια από τον αθλητισμό. Περίπου το 85 % των θυμάτων της θρόμβωσης λόγω αεροπορικών ταξιδιών είναι αθλητές, συνήθως σε αθλήματα αντοχής όπως οι μαραθωνοδρόμοι. Οι άνθρωποι με πιο αργή ροή αίματος σε κατάσταση σωματικής ηρεμίας, είναι σε μεγαλύτερο κίνδυνο στάσης του αίματος και άρα υπόκεινται σε μεγαλύτερο κίνδυνο πήξης του αίματος. Επίσης, οι αθλητές είναι πιο πιθανό να έχουν ήδη μώλωπες και πόνο στους μύς, δηλαδή καταστάσεις που μπορούν να πυροδοτήσουν και να προκαλέσουν πήξη του αίματος.

Οι αθλητές θα πρέπει να κάμπουν τα κάτω άκρα ανά δεκαπέντε λεπτά κατά τη διάρκεια των αεροπορικών ταξιδιών. Σε περίπτωση που υπάρχουν επιπρόσθετοι παράγοντες κινδύνου, όπως ένα βεβαρυμμένο ατομικό ή οικογενειακό ιστορικό θρόμβωσης, συνίσταται συχνότερη κάμψη των κάτω άκρων, η χρήση ελαστικών καλτσών διαβαθμισμένης συμπίεσης (χωρίς να έχουν την ίδια ελαστικότητα σε όλο το μήκος αλλά με μεγαλύτερη συμπίεση στους αστραγάλους και σταδιακά όλο και λιγότερο προς το ανώτερο μέρος της γάμπας). Η εθνική ομάδα ποδοσφαίρου της Αγγλίας που έπρεπε να παραβρεθεί σε αγώνες του Παγκόσμιου Κυπέλλου στην Ιαπωνία, έσπασε το ταξίδι σε δύο τμήματα, με μια διήμερη στάση ανάπαυσης ανάμεσα στις πτήσεις, και καθολική χρήση ελαστικών καλτσών διαβαθμισμένης συμπίεσης κατά τη διάρκεια των πτήσεων. Μια συχνή αίσθηση αυτού του τραυματισμού περιγράφεται ως μυϊκή κράμπα και συνήθως δεν διαγιγνώσκεται ορθά, επιδεινώνοντας τη βλάβη και αυξάνοντας τον κίνδυνο μόνιμης αναπηρίας ή θανάτου.

Τα συμπτώματα της εν τω βάθει φλεβική θρόμβωση (DVT) μπορούν να εμφανιστούν κατά τη διάρκεια της πτήσης ή τις επόμενες ημέρες:

- Αιφνίδιο οίδημα σε μία κνήμη. (ένα ήπιο πρήξιμο στα δύο πόδια είναι φυσιολογικό κατά την πτήση)
 - Κράμπες ή ευαισθησία της κνήμης ή του μηρού
 - Μώλωπας ή οίδημα πίσω από το γόνατο
- Παράγοντες κινδύνου για τη φλεβική θρομβοεμβολή
- Ηλικία (αύξηση του κινδύνου μετά την ηλικία των 40 ετών)
 - Πρόσφατα χειρουργεία (κυρίως ορθοπεδικές επεμβάσεις, όπως η αρθροπλαστική ισχίου και γόνατο, το κάταγμα του ισχίου)
 - Πρόσφατη ακινητοποίηση με γύψο(νάρθηκα) ή μείζονα χειρουργική επέμβαση (εντός 12 εβδομάδων πριν από την πτήση ή όταν απαιτείται γενική ή τοπική αναισθησία)
 - Πρόσφατος τραυματισμός εντός των τελευταίων 3 μηνών (ή οτιδήποτε συμπιέζει τις φλέβες, όπως ένα αιμάτωμα ή κάταγμα)
 - ΑΕΕ (Αγγειακό Εγκεφαλικό Επεισόδιο με παράλυση ή πάρεση)
 - Κιρσοί κάτω άκρων
 - Οξεία ιατρική νόσος (συμπεριλαμβανομένης της συμφορητικής καρδιακής ανεπάρκειας, χρόνιας αποφρακτικής πνευμονικής νόσου, πνευμονίας)
 - Θρομβοφιλικές διαταραχές, συμπεριλαμβανομένης της μετάλλαξης του παράγοντα V Leiden, της μετάλλαξης γονιδίων G20210A προθρομβίνης, ελλείψεις πρωτεϊνών C και S, ανεπάρκεια αντιθρομβίνης, αντιφωσφολιπιδικό σύνδρομο (που αποτελείται από ένα αντιπηκτικό του λύκου, αντισωμάτων αντικαρδιολιπίνης, ή και τα δύο), τα αυξημένα επίπεδα του παράγοντα VIII
 - Εγκυμοσύνη και λοχεία (έως 6 εβδομάδες μετά τον τοκετό)
 - Χρήση από του στόματος αντισυλληπτικών ή θεραπεία ορμονικής υποκατάστασης

- Κακοήθεια (συμπεριλαμβανομένων των μυελοϊπερπλαστικών διαταραχών) και θεραπεία με ορισμένους χημειοθεραπευτικούς παράγοντες
- Η παχυσαρκία (δείκτη μάζας σώματος >30 kg/m²)
- Πρόσφατη κλινήρης κατάσταση ή νοσηλεία άνω των 3 ημερών
- Φλεγμονώδης νόσος του εντέρου
- Προηγούμενη φλεβική θρομβοεμβολή
- Κεντρική τοποθέτηση φλεβικών καθετήρων ή βηματοδότη
- Νεφρωσικό σύνδρομο

Πρόσθετοι παράγοντες κινδύνου ειδικά για άτομα που ταξιδεύουν αεροπορικώς:

- Ύψος (άνθρωποι που είναι κάτω από 165 ή πάνω από 185 εκατοστά)
- Διάρκεια πτήσης (ενιαία πτήση από 8 έως 10 ώρες ή πτήσεις τουλάχιστον 4 ωρών, όπου κίνδυνος μπορεί να διαρκέσει μέχρι και 8 εβδομάδες μετά την πτήση)
- Συχνότητα πτήσεων (πιο συχνές πτήσεις οποιασδήποτε διάρκειας μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, δηλαδή εντός ημερών ή σε διάστημα 3 εβδομάδων)

Ελαχιστοποίηση του κινδύνου - Ιατρικές κατευθυντήριες οδηγίες:

Οι ιατρικές κατευθυντήριες οδηγίες για τους επιβάτες αεροπορικών εταιρειών έχουν δημοσιευθεί από την *Aerospace Medical Association* και το *Αμερικανικό Κολλέγιο Ιατρών Θώρακος (ACCP)*. Σε γενικές γραμμές, οι ταξιδιώτες θα πρέπει:

- Να προβαίνουν σε άσκηση των ποδιών μέσω κάμψης και έκτασης των αστραγάλων σε τακτά χρονικά διαστήματα, κατά τη διάρκεια της πτήσης αλλά και συχνά να συσπάνε τους μύς της γάμπας (γαστροκνήμιος και υποκνημίδιος μύς)
- Να περπατούν εντός της καμπίνας, περιοδικά 5 λεπτά κάθε ώρα σε πτήσεις μεγαλύτερης διάρκειας (πάνω από 4 ώρες) και όταν βέβαια οι συνθήκες της πτήσης το επιτρέπουν
- Να πίνουν επαρκή ποσότητα νερού και χυμών φρούτων, ώστε να διατηρηθεί η καλή ενυδάτωση του σώματος
- Να αποφεύγουν το αλκοόλ και τα ποτά που περιέχουν καφεΐνη, τα οποία προκαλούν αφυδάτωση
- Να αποφεύγουν την μεγάλη κατανάλωση φαγητού κατά τη διάρκεια της πτήσης
- Να ζητούν μια θέση στον διάδρομο, εάν υπάρχει αυξημένη επικινδυνότητα
- Να αποφεύγουν την τοποθέτηση αποσκευών κάτω από το κάθισμα, διότι αυτό μειώνει τον διαθέσιμο χώρο κίνησης των ποδιών
- Να αποφεύγουν την χρήση οποιασδήποτε υπναγωγούς ουσίας
- Να μην φοράνε συμπίεστικά ρούχα γύρω από τα κάτω άκρα ή τη μέση.

Μωυσής Σ. Ορφανίδης

Ο κ. Μωυσής Ορφανίδης είναι Ειδικός Ιατρός Εργασίας, υποψήφιος διδάκτορας Ιατρικής Δ.Π.Θ.

