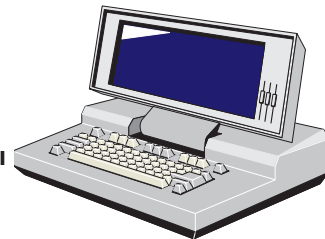


NEA της



Τα NEA της ΕΤΗΠΤΑ συντάσσονται από Συντακτική Επιτροπή Μελών της Ένωσης με υπεύθυνο τον συνάδελφο Χρ. Αμαραντίδη.
Τηλ. 32.32.225, FAX: 32.32.561



Διανέμεται δωρεάν

ΙΟΥΛΙΟΣ-ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2007, Αριθ. φυλ. 38, Αριστείδου 10-12, 105 59 - ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 1931

Συνδικάτο Τύπου: Όραμα και πραγματικότητα

Είναι σε όλους μας γνωστό ότι το τελευταίο διάστημα (2 περίπου χρόνια) παρατηρούμε μία κινητικότητα στο χώρο των Ενώσεων που έχουν σχέση με τον Τύπο και τα Μ.Μ.Ε. Κάπου έχει αρχίσει να φαίνεται η ανάγκη δημιουργίας μίας Ομοσπονδίας Τύπου.

Η ύπαρξη του Διασωματιακού έβαλε ίσως το πρώτο λιθαράκι προς τη σωστή κατεύθυνση. Αυτό το τελευταίο είναι που μου δημιούργησε απορία. Γιατί άραγε να είναι η σωστή κατεύθυνση; Τόσα χρόνια δε πηγαίναμε σχετικά καλά; Με τα ξεχωριστά Σωματεία. Τι άραγε περισσότερο θα προσφέρει μία Ομοσπονδία Τύπου; Αυτό βέβαια μου δημιούργησε πολλές περισσότερες απορίες και ερωτηματικά. Και πρώτα – πρώτα τι είναι το «Συνδικάτο» ή «Σωματείο Εργαζομένων». Με απλά λόγια θα έλεγα ότι είναι εθελοντικές οργανώσεις εργαζομένων (με λίγα ή πολλά μέλη) που έχουν σαν έργο τους, σαν σκοπό τους την προάσπιση και την προώθηση των συμφερόντων των μελών τους. Τα περισσότερα Σωματεία στην πατρίδα μας (όπως και στην υπόλοιπη Ευρώπη) δημιουργήθηκαν από τις αρχές του 20ου αιώνα μέχρι το 1940.

Ανάμεσά τους και η ΕΤΗΠΤΑ (1931), η ΕΣΗΕΑ (1923), ΕΠΗΕΑ (1925) κ.λπ. Τα Σωματεία δημιουργήθηκαν από τους απλούς εργαζόμενους σαν αντίδραση κυρίως ώστε να αντιπαραταθούν προς τους εργοδότες πιο αποτελεσματικά απ' ότι μόνοι τους και να καλυτερέψουν τις θέσεις τους οικονομικά με την καθιέρωση των σύλλογικών διαπραγματεύσεων, συνθήκες δουλειάς, θωρο, κοινωνική ασφάλιση, ασφάλιση κατά της συνεργασίας κ.λπ. Ιδιαίτερα μετά τον πόλεμο η οικονομική ανάπτυξη και η πρόοδος στην τεχνολογία σε συνδυασμό με τους αγώνες των εργαζομένων έφεραν άνοδο του βιοτικού επιπέδου, περισσότερα κοινωνικά δικαιώματα, την πλήρη απασχόληση κ.λπ. Από την άλλη μεριά τα Σωματεία έχασαν ένα μέρος από τον ταξικό τους χαρακτήρα θα έλεγα βάζοντας «πολύ νερό στο κρασί τους». Όχι τόσο στα λόγια, αλλά κυρίως στην πράξη.

Στο χώρο το δικό μας (ΕΤΗΠΤΑ), αλλά και του Τύπου γενικότερα θα έλεγα ότι ο συνδικαλισμός λειτουργήσε περισσότερο συντεχνιακά π.χ. για πολλά χρόνια το επάγγελμα παρέμεινε κλειστό.

Όμως τα τελευταία 20-25 χρόνια το τοπίο άρχισε ν' αλλάζει σε πολλούς επαγγελματικούς κλάδους.

Από τη μία οι αλλαγές στο παγκόσμιο πολιτικό σκηνικό και η ταχύτατη τεχνολογική πρόοδος, από την άλλη ο εφησυχασμός (για να μην πω αδιαφορία) και η απαξίωση για τον συνδικαλισμό των ιδίων των εργαζομένων έχει αρχίσει να φέρνει δυσάρεστα αποτελέσματα. Ακόμη και στον κλάδο μας πολλές κατακτήσεις χάθηκαν τα τελευταία χρόνια.

Θα τολμούσα να πω όμως ότι στον κλάδο μας ιδιαίτερα, η πρόοδος της τεχνολογίας φέρνει πολλές και μεγάλες αλλαγές, ειδικότητες χάθηκαν και χάνονται τα τελευταία χρόνια, όπως λι-



Του Αναπληρωτή
Γ. Γραμματέα της ΕΤΗΠΤΑ
ΚΩΣΤΑ ΒΛΑΧΟΥ

νοτύπες, στοιχειοθέτες, φωτογράφοι, μοντέρ, φωτοσυνθέτες κ.ά. Μαζί μ' αυτές και πολλές θέσεις εργασίας. Επίσης η προσαρμογή, ειδικά εμάς των παλαιότερων, στις νέες τεχνολογίες δεν είναι και το πιο εύκολο. Ακόμη οι αλλαγές στο ιδιοκτησιακό καθεστώς των εντύπων και ο σκληρός ανταγωνισμός δημιουργούν μία πρόσθετη ανασφάλεια στους εργαζόμενους. Πριν από λίγες μέρες (19 Ιουλίου 2007) ανακοινώθηκε η ένταξη στο ΣΕΒ της Ένωσης Ιδιοτικών Τηλεο-

πτικών Σταθμών Εθνικής Εμβέλει-
ας (ΕΙΤΗΣΕΕ).

Στην τελευταία ανήκουν οι μεγαλύτεροι τηλεοπτικοί σταθμοί (ALPHA, STAR, MEGA, ANTENNA T.V., MAKEΔONIA T.V.). Προς το παρόν εκτός έμεινε το ALTER.

Ο ΣΕΒ μάλιστα, τονίζοντας τη μεγάλη σημασία της ένταξης των καναλιών σε «θεσμικό, κοινωνικό και πολιτιστικό επίπεδο» άλλαξε το όνομά του σε «Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών».

Το τι προσδοκούν και οι μεν (ΣΕΒ) και οι δε (τηλεοπτικοί σταθμοί), δεν είναι του παρόντος, αλλά όπως λέει και ο λαός «το ένα χέρι νίβει τ' άλλο και τα δυο το πρόσωπο».

Το θέμα όμως είναι ότι μεγάλη μερίδα Ιδιοκτητών Εφημερίδων έχουν άμεση σχέση με τους τηλεοπτικούς σταθμούς.

Μήπως όμως στο άμεσο μέλλον, με την ίδια λογική για τους τηλεοπτικούς σταθμούς, δούμε και μεγάλα συγκροτήματα Τύπου, να προσχωρούν στο νέο ΣΕΒ; Και τι συνέπειες θα έχει για εμάς τους εργαζόμενους;

Πιθανόν οι αλλαγές που προαναφέρα να έρθουν ακόμα πιο σύντομα. Με όλα τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι η δημιουργία μιας Ομοσπονδίας όλων των εργαζομένων στον Τύπο, το ραδιόφωνο (τεχνικοί) και την τηλεόραση (τεχνικοί) θα δημιουργήσει μια μαζικότερη και ισχυρότερη εκπροσώπηση των συμφερόντων μας σε ένα μέλλον που προβλέπεται όλο και πιο δύσκολο.

Φυσικά η δημιουργία Ομοσπονδίας Τύπου πέραν των άλλων δυσκολιών προϋποθέτει και τη δημιουργία Ενιαίου Ταμείου Τύπου.

Θα χρειαστεί να γίνουν (με μεγάλη προσοχή και αξιοπιστία) αναλογιστικές μελέτες ώστε να φανούν ποια είναι τα αποθεματικά των Ταμείων.

Σε αυτό να ενταχθούν τα ισχυρά ταμεία (ανάμεσα τους και το δικό μας ΤΑΤΤΑ), αλλά και τα λιγότερο ισχυρά αφού βέβαια ενισχυθούν από το κράτος.

Μπορεί το τελευταίο να φαίνεται απίθανο, όμως μην ξεχνάμε τις οδηγίες από την Ε.Ε. για ομαδοποιήσεις Ταμείων που πρέπει ν' ακολουθήσουν και οι δικές μας κυβερνήσεις.

Ίσως στους περισσότερους τα παραπάνω φανούν πρόωρα ή εξωπραγματικά. Πιθανόν και έτσι να είναι. Όμως βλέπω κάποια βήματα, που έστω και δειλά, έχουν αρχίσει να γίνονται στη συνεργασία μεταξύ των Σωματείων Μ.Μ.Ε.

Βέβαια η δημιουργία Συνδικάτου Τύπου δεν σημαίνει ότι θα λύσει όλα τα προβλήματα του κλάδου.

Όμως η ύπαρξη πολλών χιλιάδων μελών θ' αποτελέσει ισχυρό ατού σε κάθε είδους διαπραγματεύσεις.

Αρκεί όλοι οι εργαζόμενοι να συνειδητοποιήσουμε – πριν είναι πολύ αργά – ότι στο «μέλλον» (που είναι κάπως αόριστο) ανήκει και το αύριο.

ΔΕΚΑ ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΘΑ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΓΙΝΕΤΕ ΚΑΙ ΕΣΕΙΣ ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ ΑΙΜΟΔΟΤΕΣ

1. Κανένα φάρμακο δεν αντικαθιστά το αίμα που χρειάζονται οι ασθενείς συνάνθρωποί μας.
2. Η αιμοδοσία είναι τελείως Ακίνδυνη και Ανώδυνη και διαρκεί 5 λεπτά της ώρας.
3. Το αίμα που δίνουμε, ο οργανισμός μας το αντικαθιστά μέσα σε 10 λεπτά της ώρας.
4. Από τις 20 μονάδες αίματος που διαθέτει κάθε ανθρώπινος οργανισμός μόνο τη Μία μονάδα προσφέρει κατά την αιμοδοσία ο κάθε αιμοδότης.
5. Ο κάθε υγιής άνθρωπος άνδρας ή γυναίκα, ηλικίας 18-60 ετών μπορεί να δίνει Μία μονάδα (300-500 κυβ. εκατοστά) αίματος 1-2-3 ή και 4 φορές το χρόνο.
6. Στη χώρα μας υπάρχουν 3.500 νεφροπαθείς που χρειάζονται 2 φιάλες αίμα κάθε μήνα. Επίσης και οι 3.500 πάσχοντες από μεσογειακή αναιμία χρειάζονται αίμα κάθε μήνα περίπου..
7. Με την εξέλιξη της επιστήμης τώρα και στην Ελλάδα γίνονται μεγάλες εγχειρήσεις (ανοιχτής καρδιάς κ.λπ.) με 15-20 μονάδες περίπου.
8. Η χώρα μας είναι πρώτη στα τροχαία ατυχήματα. Ένας πολυτραυματίας χρειάζεται περίπου μέχρι και 35-40 μονάδες.
9. Το χρόνο η Ελλάδα χρειάζεται 600 χιλιάδες μονάδες και οι ανάγκες αυξάνουν.
10. Για να καλύψουμε τις ανάγκες μας σαν χώρα εισάγουμε αίμα από την Ελβετία.

ΜΗ ΔΙΣΤΑΖΕΙΣ ΝΑ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙΣ
ΛΙΓΟ ΑΠΟ ΤΟ ΑΙΜΑ ΣΟΥ
ΓΙΝΕ ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ ΑΙΜΟΔΟΤΗΣ!

Μεγάλες ανατροπές στο Ασφαλιστικό Τι γίνεται με τα ταμεία Τύπου (ομοειδών)

Ανατροπές στο ασφαλιστικό σύστημα προβλέπεται σύντομα από την κυβέρνηση, με διάφορα σενάρια που διοχετεύονται καθημερινός στον Τύπο, προκαλώντας ανασφάλεια και αγωνία στους ασφαλισμένους του ΤΑΤΤΑ.

Με διάφορες αντικρουόμενες σκέψεις για τα όρια ηλικίας και το ύψος των συντάξεων και με τον πρόεδρο της Επιτροπής Σοφών κ. Αναλυτή, να προσπαθεί ουσιαστικά να βολιδοσκοπήσει τους εργαζόμενους, προλείποντας το έδαφος για τις νέες πλέον ρυθμίσεις. Πάντως απ' ό,τι τουλάχιστον εγώ παρακολούθησα και βλέπω είναι ότι σταδιακά προβλέπεται να ραγδαίες εξελίξεις, μεταφέροντας τα ελλείμματα των ταμείων σε βάρος των ασφαλισμένων τουλάχιστον μέχρι ηλικίας 40-45 ετών. Πάντως το σίγουρο είναι ότι θα επηρεάσει και το δικό μας ταμείο, το ΤΑΤΤΑ.

Δυστυχώς απ' ό,τι τουλάχιστον αντιλαμβάνομαι και παρακολουθώ με μεγάλο ενδιαφέρον, τρέλα θα είναι κατά την άποψή μου, που πιθανόν θα στηθεί το νέο ασφαλιστικό νομοσχέδιο που σύντομα πιθανόν να προκύψει.

1. Αντιστοιχία εισφορών και παροχών. Η σκέψη αυτή θα οδηγηθεί σε αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων, κάτι που ουσιαστικά σίγουρα θα ζημωθούν οικονομικά και οι ασφαλισμένοι μας στο ΤΑΤΤΑ.

2. Αποφυγή των πρόωγων συντάξεων, όπως π.χ. ανήλικα παιδιά, ή αν δεν υπάρχει λόγος σοβαρός υγείας, ή αν δεν υπάγονται στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Ποιο θα είναι το αποτέλεσμα; Αύξηση των ορίων ηλικίας.

3. Το τρίτο και βασικότερο είναι το εξής, που θα πρέπει να



Του Α' Αντιπροέδρου
της ΕΤΗΠΤΑ
ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥ ΚΟΝΤΟΥ

μας ανησυχεί σε πολύ μεγάλο βαθμό. Είναι η σκέψη της κυβέρνησης να προχωρήσει στην ενοποίηση των Ασφαλιστικών Ταμείων στη δημιουργία 4 ασφαλιστικών φορέων. Πρώτον το ΙΚΑ, το δεύτερον για τους ελεύθερους επαγγελματίες ΟΑΕΕ, τρίτον τους αγρότες ΟΓΑ και τέταρτον, των Δημοσίων Υπαλλήλων.

Και εδώ τίθεται το μεγάλο ερωτηματικό. Με τα ταμεία του Τύπου τι θα γίνει; Θα προχωρήσει στην ενοποίηση των ομοειδών ή θα αφήσει μόνο τους δημοσιογράφους που δυστυχώς το παλεύουν και πιέζουν κυβερνητικά στελέχη, μόνο για τα του οίκου τους, αδιαφορώντας για όλους τους άλλους, και μιλώ για τα υπόλοιπα Ταμεία του Τύπου. Πού είναι λοιπόν το διασωματειακό όργανο; Πού είναι οι υποσχέσεις και τα παχιά λόγια; Πού είναι ο πεζόδρομος της Βουκουρεστίου; Πού είναι οι ενέργειες, οι επαφές, οι επισκέψεις στους αρμόδιους φορείς, στα κόμματα, για να τους επισημάνουμε τις αγωνίες μας τους προβληματισμούς μας; Όλοι αυτοί λοιπόν, που σήμερα σιωπούν, θα είναι υπόλογοι σε όλους εμάς. Θα είναι υπόλογοι για τους ίδιους τους, τους ασφαλισμένους.

Πρέπει η ΕΤΗΠΤΑ να αναλάβει άμεσα πρωτοβουλίες με τα υπόλοιπα Σωματεία και τις διοικήσεις των υπολοίπων Ασφαλιστικών Ταμείων. Πρέπει να μεταφέρουμε άμεσα τους προβληματισμούς μας, αναδεικνύοντας το πρόβλημα μας με αποδεκτή την κυβέρνηση τα κόμματα. Κάθε καθυστέρηση, ή κάθε αδιαφορία, σημαίνει ανοχή. Αυτά λοιπόν για την ώρα. Περιμένω.

Τι πρέπει να γνωρίζει ο υποψήφιος αιμοδότης

■ Η λήψη ποσότητας αίματος από ένα άτομο με σκοπό τη μετάγγισή του σε ασθενή είναι μία ιατρική πράξη που για τη διεξαγωγή της πρέπει να τηρούνται αυστηρά ιατρικά κριτήρια.

■ Προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα άτομο κατάλληλο για αιμοδότηση, πρέπει η υπηρεσία αιμοδοσίας να προβεί στη λήψη λεπτομερούς ιατρικού ιστορικού και σε μία σύντομη κλινική και εργαστηριακή εξέταση του ατόμου.

■ Για τη σωστή επιλογή αιμοδοτών, η εθελοντική προσφορά αίματος διευκολύνει κατά πολύ τα πράγματα. Αντίθετα, όταν η αιμοδοσία γίνεται με κίνητρο την ανταμοιβή, το στοιχείο του ιστορικού καθίσταται και η αιμοδοσία μπορεί να αποβεί επικίνδυνη.

■ Αφού κριθεί από το γιατρό κατάλληλος ο αιμοδότης, τότε οδηγείται στην αιμοληψία.

■ Η όλη διαδικασία που ακολουθεί είναι ανώδυνη και τελείως ακίνδυνη και διαρκεί μόνον πέντε λεπτά. Ανώδυνη γιατί ο σπινθηρο-

πόνος που αισθάνεται ο αιμοδότης δεν είναι μεγαλύτερος από το τρύπημα μιας κοινής βελόνας. Τελείως ακίνδυνη γιατί όλα τα υλικά που χρησιμοποιούνται σε όλες τις Αιμοδοσίες είναι αυστηρά μίας χρήσεως, και ακολουθούν συστήματα που βασίζονται στα Διεθνή Πρότυπα.

■ Ο όγκος αίματος που προσφέρει ο αιμοδότης (περίπου 350 ml) από τα 5 περίπου λίτρα, που διαθέτει ο κάθε ενήλικας άνδρας ή γυναίκα, αποκαθίσταται αμέσως από τον οργανισμό.

■ Μόνον 10 λεπτά χρειάζεται ο οργανισμός για να αναπληρώσει τον όγκο του αίματος που του αφαιρέθηκε.

■ Το αίμα των αιμοδοτών που συλλέγεται, εξετάζεται σχολαστικά για αρρώστιες, οι οποίες, είτε υπάρχουν και αγνοούνται είτε τις έχει περάσει ο αιμοδότης χωρίς να το έχει αντιληφθεί. Αυτές είναι: η ηπατίτιδα Β, η ηπατίτιδα C, η σύφιλη και το AIDS.

■ Σε περίπτωση που διαπιστωθεί σιδή-

ποτε, το αίμα απορρίπτεται και καταστρέφεται, ενώ ειδοποιείται ο αιμοδότης για να κάνει τις εξετάσεις που πρέπει.

■ Διάφορα νοσήματα ή παθολογικές καταστάσεις απαγορεύουν οριστικά ή προσωρινά την αιμοδοσία, από το φόβο μήπως επιβαρυνθεί η κατάσταση υγείας του αιμοδότη ή μήπως μεταβιβαστεί με τη μετάγγιση ένα λοιμώδες νόσημα στο λήπτη, όπως οι ηπατίτιδες και η ελονοσία.

■ Σοβαρές αλλεργικές καταστάσεις απαγορεύουν την αιμοδοσία. Εποχιακές αλλεργικές καταστάσεις και λήψη αντιαλλεργικών φαρμάκων απαγορεύουν προσωρινά μόνον την αιμοληψία.

■ Εάν ο αιμοδότης παίρνει φάρμακα η απόφαση για την πραγματοποίηση αιμοληψίας αφήνεται στην κρίση του γιατρού της Αιμοδοσίας.

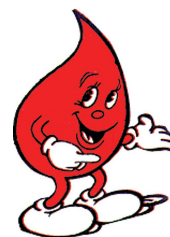
■ Οι έγκυες γυναίκες δεν επιτρέπεται να δώσουν αίμα κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και τουλάχιστον έξι μήνες μετά τον τοκετό.

Δώστε αίμα για να ζήσετε περισσότερο!

Η ΑΙΜΟΔΟΣΙΑ δεν σώζει μόνο τις ζωές των συνανθρώπων μας, αλλά και τις δικές μας, ιδιαίτερος εάν ανήκουμε στο λεγόμενο «ισχυρό φύλο».

- Οι άνδρες που προσφέρουν το αίμα τους τουλάχιστον τρεις φορές το χρόνο, μειώνουν κατά 50% τις πιθανότητες να προσβληθούν από καρδιακή πάθηση, ενώ παράλληλα, μειώνουν κατά 40% και το ενδεχόμενο να προσβληθούν από καρκίνο. Αυτό αναφέρει σε πρωτοσέλιδο δημοσίευσμά της η αυστραλιανή εφημερίδα «Sunday Herald Sun», στηριζόμενη στα πορίσματα νέων ερευνών που έγιναν σε ΗΠΑ (Πανεπιστήμιο του Κάνσας), Φινλανδία (Πανεπιστήμιο του Κουόπιο) και Αυστραλία.
- Οι νέες έρευνες, σύμφωνα με το δημοσίευμα, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ίσως τελικά να μην ευθύνεται η χοληστερίνη για την πλειοψηφία των καρδιακών παθήσεων, αλλά το υψηλό ποσοστό σιδήρου που υπάρχει στο αίμα.
- Εκπρόσωπος της Τράπεζας Αίματος του Ερυθρού Σταυρού της Βικτόρια δήλωσε ότι τα νέα πορίσματα είναι «συναρπαστικά». Οι ερευνητές του Πανεπιστημίου του Κάνσας πιστεύουν ότι οι άνδρες με το να προσφέρουν αίμα μειώνουν τις πιθανότητες τους να πεθάνουν από καρδιακή πάθηση, καρκίνο και άλλες ασθένειες.
- Όπως ανέφεραν χαρακτηριστικά, οι νεαρές γυναίκες έχουν κατά κανόνα υψηλά ποσοστά χοληστερίνης στο αίμα τους, αλλά δεν κινδυνεύουν, γιατί χάνουν σημαντικά ποσοστά σιδήρου – που κατ' αυτούς είναι η βασική αιτία του κακού – λόγω της εμμηνόρροιάς τους.
- Οι ερευνητές στις ΗΠΑ, στη Φινλανδία και την Αυστραλία είχαν παρατηρήσει εδώ και καιρό ότι οι άνδρες που προσφέρουν αίμα ζουν περισσότερο, αλλά μόλις τώρα άρχισαν να εξηγούν πού οφείλεται αυτό.

«Δίνεις πέντε λεπτά από το χρόνο σου, σώζεις ζωές!»



Αγαπητοί συνάδελφοι, Το Σωματείο μας δημιούργησε Τράπεζα Αίματος προκειμένου να εξυπηρετεί τα μέλη του με τη χορήγηση φιαλών αίματος ανάλογα με τις ανάγκες του. Συνάδελφοι, η Αιμοδοσία είναι μία ευγενική πράξη, της οποίας τα αποτελέσματα σώζουν ζωές, διότι το αίμα ούτε παράγεται ούτε αντικαθίσταται. Μόνο προσφέρεται.

Είναι μία πράξη υπευθυνότητας, μία πράξη προσφοράς. Είναι πράξη γενναϊοδωρίας, αλληλεγγύης, ένα δώρο ζωής προς αυτόν που το έχει ανάγκη.

Σας καλούμε να στηρίζετε έμπρακτα το θεσμό, συμμετέχοντας στις αιμοδοσίες που οργανώνει το Σωματείο σε συνεργασία με το Γενικό Νοσοκομείο Πατησίων.

Η ΑΙΜΟΔΟΣΙΑ ΜΕΙΩΝΕΙ ΤΙΣ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΚΑΡΔΙΑΚΕΣ ΠΑΘΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΡΚΙΝΟ

**Προσφορά προς τα μέλη
της ΕΤΗΠΤΑ
από την "IRIDA"**

Εργοθεραπεία - Λογοθεραπεία
Ψυχολογική Υποστήριξη

Καλύμνου 5Α Μοσχάτο 183 45
τηλ.: 210 9584480 fax: 210 9584485

Ένα σύγχρονο κέντρο εργοθεραπείας, ψυχολογικής υποστήριξης και λογοθεραπείας υψηλών προδιαγραφών με την επωνυμία "IRIDA" για τα παιδιά των συναδέλφων με 10% έκπτωση, λειτουργεί στο Μοσχάτο επί της οδού Καλύμνου 5Α. Για περισσότερες πληροφορίες καλέστε στο τηλέφωνο τους υπεύθυνους του κέντρου κύριο Ιωάννη Γκολφινόπουλο και κύριο Αντώνη Γαβαλά 210-9584480 ή στείλτε fax στο 210-9584485.

Η εκτύπωση, βιβλιοδεσία
και χαρτί
για την έκδοση
«NEA THS ETHPTA»
είναι ευγενής προσφορά
του συναδέλφου
ΝΙΚΟΥ ΣΜΥΡΝΗ

Το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο
της ΕΤΗΠΤΑ είναι:
e-mail: etipta21@tellas.gr
website: www.etipta.gr

NEA THS ETHPTA

ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ: ΕΤΗΠΤΑ

ΕΚΔΟΤΗΣ: ΑΓΓΕΛΟΣ-ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΘΕΟΦΑΝΙΔΗΣ

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ: ΧΡΗΣΤΟΣ ΑΜΑΡΑΝΤΙΔΗΣ

Συντάσσεται:

Από συντακτική επιτροπή

ΥΠΕΥΘ. ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟΥ: ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΡΩΤΑ

Επιστολές - αλληλογραφία

Αριστείδου 10-12, 2ος όροφ. Τηλ.: 32.32.282, FAX: 3232561



ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ



Επιμέλεια: ΑΓΓΕΛΟΣ-ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΘΕΟΦΑΝΙΔΗΣ Β' Αντιπρόεδρος, ΚΩΣΤΑΣ ΑΝΔΡΟΥΤΣΟΠΟΥΛΟΣ Οργανωτικός Γραμματέας

Επιπτώσεις του θορύβου στον ανθρώπινο οργανισμό

Στην αρχή του προηγούμενου αιώνα ένας από τους πατέρες της σύγχρονης υγιεινολογίας, ο Robert Koch, έγραφε, όσον αφορά στο πρόβλημα του θορύβου, ότι « μία μέρα ο άνθρωπος θα αγωνίζεται ενάντια στο θόρυβο με την ίδια επιμονή που παλεύει τη χολέρα και την πανώλη». Ο θόρυβος αντιπροσωπεύει σήμερα ένα τυπικό προϊόν της βιομηχανικής κοινωνίας και είναι ένας από τους βλαπτικούς παράγοντες στους εργασιακούς χώρους. Το ότι ο συνεχής και εντατικός θόρυβος μπορεί να προκαλέσει βλάβες στο όργανο της ακοής, είναι γνωστό από την αρχαιότητα. Ο Πλίνιος αναφέρει χαρακτηριστικά ότι « αυτοί που ζούσαν στους καταρράκτες του Νεί-

γαστριάκων μελετών, είναι ευρείας έκτασης. Έτσι, υψηλές στάθμες θορύβου προκαλούν στους εργαζομένους:

- α. σύσφιγξη των δερματικών αιμοφόρων αγγείων
- β. διαστολή της κόρης του ματιού
- γ. αύξηση στους χτύπους της καρδιάς (ταχυκαρδία λόγω του άμεσου ερεθισμού των οργάνων του συμπαθητικού νευρικού συστήματος)
- δ. αύξηση στη ροή της αδρεναλίνης
- ε. οι υψηλές στάθμες θορύβου προκαλούν γαστροεντερική ευκινησία
- στ. οι εργαζόμενοι σε θορυβώδες περιβάλλον υφίστανται αύξηση της

- 1. Όταν η ημερήσια ατομική ηχοέκθεση υπερβαίνει τα 85 dB (A):
 - α. τίθενται στη διάθεση των εργαζομένων ατομικά ακοοπροστατευτικά μέσα
 - β. παρέχεται κατάλληλη ενημέρωση και εκπαίδευση στους εργαζόμενους και/ή στους εκπροσώπους τους
 - γ. παρέχεται πρόσβαση στα αποτελέσματα της εκτίμησης και μέτρησης του θορύβου στους εργαζόμενους και/ή στους εκπροσώπους τους
 - δ. πρέπει να παρακολουθείται η λειτουργία της ακοής των εργαζομένων από ειδικευμένο γιατρό
- 2. Όταν η ημερήσια ατομική ηχοέκθεση υπερβαίνει τα 90 dB (σε ένα κυλινδρικό πιεστήριο ξεπερνάει τα 95db), εκτός των ανωτέρω, ισχύουν και τα ακόλουθα:
 - α. καταρτίζετε και εφαρμόζεται ένα πρόγραμμα τεχνικών μέτρων και/ή μέτρων οργάνωσης της εργασίας για να μειωθεί, εφόσον αυτό είναι εύλογα εφικτό, η ηχοέκθεση των εργαζομένων
 - β. οι θέσεις εργασίας πρέπει να έχουν την κατάλληλη σήμανση, να οροθετούνται και αν είναι εύλογα εφικτό, η προσπέλαση σε αυτές να υποκειται σε περιορισμούς
 - γ. η χρήση των ατομικών ακοοπροστατευτικών μέσων είναι υποχρεωτική
- 3. Τέλος, όσον αφορά τα μέσα ατομικής προστασίας (ΜΑΠ), ισχύουν τα ακόλουθα:
 - α. τα ΜΑΠ που έχουν σκοπό την πρόληψη των επιβλαβών επιπτώσεων του θορύβου, πρέπει να μπορούν να τον μειώσουν με τέτοιο τρόπο, ώστε η ισοδύναμη ηχοστάθμη που φτάνει στο χρήστη να μην υπερβαίνει σε καμία περίπτωση τις οριακές τιμές καθημερινής έκθεσης που καθορίζονται στην οδηγία 86/188/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Μαΐου 1968 για την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που οφείλονται στην έκθεση τους σε θόρυβο από την εργασία (Αποφ. Β 4373/1205/11-03-1993).
- 4. Στον ενδεικτικό και μη εξαντλητικό κατάλογο προστατευτικών μέσων της ακοής (Π.Δ. 396/1994), αναφέρονται τα ακόλουθα:
 - α. σφαιρίδια και βύσματα για τα αυτιά
 - β. ωτοασπίδες που καλύπτουν πλήρως το περυσίο του αυτιού
 - γ. ωτοασπίδες που προσαρμόζονται στα προστατευτικά κράνη της βιομηχανίας
 - δ. ωτοασπίδες με δέκτη για βρόγχο επαγωγής χαμηλής συχνότητας
 - ε. προστατευτικά μέσα κατά του θορύβου εξοπλισμένα με συσκευές ενδοεπικοινωνίας.
- 5. Ενώ οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση (Π.Δ. 17/96, άρθρο 13):
 - α. Να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεσή τους και μετά την χρήση, να τον τακτοποιούν στη θέση του.

1. ΠΙΝΑΚΑΣ: ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (*) (Κατά Ν. 2112/20 και Ν. 3198/55)

Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση		Καταγγελία μετά από προειδοποίηση	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσόν αποζημίωσης	Χρόνος προειδοποίησης	Ποσόν αποζημίωσης
Τακτικές αποδοχές:		Τακτικές αποδοχές:	
2 μήνες συμπλ. έως 1 έτος	1 μηνός	1 μήνας	1/2 μηνός
άνω του έτους	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός
4 έτη συμπλ. - 6	3 μηνών	3 μήνες	1 1/2 μηνός
6 έτη συμπλ. - 8	4 μηνών	4 μήνες	2 μηνών
8 έτη συμπλ. - 10	5 μηνών	5 μήνες	2 1/2 μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών	6 μήνες	3 μηνών
11 έτη συμπλ.	7 μηνών	7 μήνες	3 1/2 μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών	8 μήνες	4 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών	9 μήνες	4 1/2 μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών	10 μήνες	5 μηνών
15 έτη συμπλ.	11 μηνών	11 μήνες	5 1/2 μηνών
16 έτη συμπλ.	12 μηνών	12 μήνες	6 μηνών
17 έτη συμπλ.	13 μηνών	13 μήνες	6 1/2 μηνών
18 έτη συμπλ.	14 μηνών	14 μήνες	7 μηνών
19 έτη συμπλ.	15 μηνών	15 μήνες	7 1/2 μηνών
20 έτη συμπλ.	16 μηνών	16 μήνες	8 μηνών
21 έτη συμπλ.	17 μηνών	17 μήνες	8 1/2 μηνών
22 έτη συμπλ.	18 μηνών	18 μήνες	9 μηνών
23 έτη συμπλ.	19 μηνών	19 μήνες	9 1/2 μηνών
24 έτη συμπλ.	20 μηνών	20 μήνες	10 μηνών
25 έτη συμπλ.	21 μηνών	21 μήνες	10 1/2 μηνών
26 έτη συμπλ.	22 μηνών	22 μήνες	11 μηνών
27 έτη συμπλ.	23 μηνών	23 μήνες	11 1/2 μηνών
28 και άνω	24 μηνών	24 μήνες	12 μηνών

λου ήταν σχεδόν κουφοί». Το 1830 ο Fosbroke γράφει για την ύπαρξη βαρηκοΐας στους σιδηρουργούς και είναι ο πρώτος που αναφέρεται στον κίνδυνο μείωσης της ακουστικής ικανότητας στους επαγγελματικά εκτεθειμένους. Δηλαδή στην επαγγελματική ωτοπάθεια που, σχεδόν 100 χρόνια μετά, το 1948, θα αναγνωριστεί για πρώτη φορά στο Δυτικό κόσμο και συγκεκριμένα στις ΗΠΑ, ως επαγγελματική ασθένεια σε έναν εργατή χυτηρίων.

Οι επιδράσεις του θορύβου στον οργανισμό μπορούν να ταξινομηθούν: α) σε επιδράσεις στο αισθητήριο όργανο της ακοής και β) στις μη ακουστικές επιδράσεις (που αφορούν το νευρικό, το αναπνευστικό, το κυκλοφορικό, το πεπτικό κ.λπ. σύστημα).

Η έκθεση σε θόρυβο δημιουργεί, στον οργανισμό της ακοής, λειτουργικές αλλοιώσεις προσωρινού ή μόνιμου (ανατομικού) χαρακτήρα. Στην πρώτη περίπτωση μιλάμε για «ακουστική κόπωση» που οφείλεται κυρίως σε μια βιοχημική λειτουργική εξάντληση του οργάνου του Corti, στη δεύτερη περίπτωση για «βαρηκοΐα από θόρυβο» ή «επαγγελματική ωτοπάθεια». Εκτός, όμως, από την προσωρινή ή μόνιμη μείωση της ακουστικής ικανότητας, η έκθεση των εργαζομένων σε υψηλές στάθμες θορύβου στο χώρο εργασίας τους, μπορεί να προκαλέσει τις ακόλουθες επιπτώσεις στην υγεία τους και πιο συγκεκριμένα:

- 1. Προωθεί ή υποβοηθάει κάποιες επιπτώσεις στην υγεία, παρά τις προκαλεί, σε ανθρώπους που ήδη έχουν κάποια αρρώστια ή μη ομαλή φυσιολογία. Στην περίπτωση αυτή ο ρόλος του θορύβου είναι έμμεσος. Ορισμένοι εργαζόμενοι που πάσχουν από υπέρταση ή καρδιοαγγειακά προβλήματα ή εργαζόμενοι με ψυχιατρικά προηγούμενα, είναι περισσότερο ευπαθείς σε υψηλές στάθμες θορύβου.
- 2. Προκαλεί διάφορες επιπτώσεις στη λειτουργία του οργανισμού. Οι αρνητικές επιδράσεις του θορύβου στις λειτουργίες του ανθρώπινου οργανισμού, όπως έχει προκύψει από πληθώρα κλινικών και ερ-

ατρικών πείσεων και της κυκλοφορίας του αίματος. Αυτές οι επιπτώσεις προωθούν γενικά την πιθανότητα εμφάνισης προβλημάτων στο καρδιαγγειακό σύστημα

- ζ. μεγαλώνει η μυϊκή ένταση, όπως προκύπτει από ηλεκτρομυογραφικές μελέτες
- η. ο θόρυβος προκαλεί αύξηση στο ρυθμό μεταβολισμού, αύξηση στο ρυθμό των παλμών, καθώς επίσης και αύξηση στο ρυθμό της αναπνοής
- 3. Η έκθεση σε θόρυβο μειώνει την αποδοτικότητα των εργαζομένων είτε σαν αποτέλεσμα κακής επικοινωνίας είτε σαν αποτέλεσμα κόρασης και προκαλεί αδυναμία συγκέντρωσης και αυτοσυγκέντρωσης. Στη σχετική βιβλιογραφία αναφέρονται τα αποτελέσματα ερευνών στις οποίες περιγράφεται η μετατόπιση και συρρίκνωση της προσοχής, η αύξηση των χρόνων αντίδρασης, καθώς και η καθυστέρηση στις πνευματικές διεργασίες. Κάθε πνευματική απόδοση επηρεάζεται από το θόρυβο είτε ποσοτικά είτε ποιοτικά (διορθώσεις, αριθμός λαθών, κ.λπ.). Η αλλοίωση της απόδοσης στην εκτέλεση κάποιου έργου είναι συνήθως αποτέλεσμα της αλληλοεπίδρασης διαφορετικών περιβαλλοντικών ερεθισμάτων, όπως θορύβου, θερμότητας, φωτισμού, σχετικής υγρασίας κ.λπ.
- 4. Η έκθεση σε υψηλές στάθμες θορύβου στο χώρο εργασίας, μειώνει τη δυνατότητα επικοινωνίας, προφορικής ή τηλεφωνικής, μειώνει την ασφάλεια των εργαζομένων, αφού κάνει δύσκολο να ακουστούν πιθανά σήματα ή προειδοποιήσεις κινδύνων, συντελώντας έτσι στην αύξηση των ατυχημάτων στους χώρους εργασίας.

Ο νομοθέτης ορίζει τα ακόλουθα (Π.Δ. 85/91) για την «προστασία από τους κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσης τους στο θόρυβο κατά την εργασία τους, σε συμμόρφωση προς την οδηγία 86/188/ΕΟΚ» (ΦΕΚ 38/Α/91):

Οριακές τιμές (TLVs) για το θόρυβο

	Διάρκεια ανά ημέρα	Επίπεδο ήχου dB(A)
Ωρες	24	80
	16	82
	8	85
	4	88
	2	91
Λεπτά	1	94
	30	97
Δευτερόλεπτα	15	100
	7.50	103
	3.75	106
	1.88	109
	0.94	112
	28.12	115
	14.60	118
	7.03	121
	3.52	124
	1.76	127
0.88	130	
0.44	133	
0.22	136	
0.11	139	

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Επιμέλεια: ΑΓΓΕΛΟΣ-ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΘΕΟΦΑΝΙΔΗΣ Β' Αντιπρόεδρος, ΚΩΣΤΑΣ ΑΝΔΡΟΥΤΣΟΠΟΥΛΟΣ Οργανωτικός Γραμματέας



Υπερεργασία - Υπερωρία (Ν.Ν.3385/2005)

«1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ώρες (παρ. 2) την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επί πλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας 6(6) εργασιμίων ημερών την εβδομάδα η, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγρ. 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας 6(6) εργασιμίων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120)

ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφ' εξής κατ' εξαίρεση υπερωρία. (παρ. 3)

5. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%».

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Αγαπητοί συνάδελφοι και συναδέλφισσες, συνεχίζοντας την προσπάθειά μας να σας ενημερώσουμε για τις άδειες που δικαιούμαστε, θα αναφερθούμε στο κεφάλαιο των **αδειών άνευ αποδοχών** που σκοπό έχουν την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Αυτό αφορά τους εργαζομένους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας τους, που έχουν ανάγκη από φροντίδα. Στη κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται: **1.** Τα παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα μέχρι 16 ετών. **2.** Τα παιδιά που είναι πάνω από 16 ετών αλλά έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από φροντίδα λόγω βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας. **3.** Ο σύζυγος ή η σύζυγος που λόγω ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί. **4.** Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί που χρειάζονται φροντίδα λόγω βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας και εφόσον το ετήσιο εισόδημα τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη.

Γονική άδεια ανατροφής

Ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει 1 χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού του έως τρεις και μισό (3 1/2) μήνες χωρίς αποδοχές από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρι το παιδί να συμπληρώσει ηλικία τριών και μισό ετών. Μετά τη λήξη της άδειας αυτής δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, που γίνεται εξ αιτίας της άσκησης του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας ανατροφής, είναι άκυρη.

Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών

Ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει με αίτησή του άδεια χωρίς αποδοχές έως 6 εργάσιμες ημέρες το χρόνο (τμηματικά ή εφάπαξ) σε περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων παιδιών ή άλλων προστατευμένων μελών της οικογένειας. Η άδεια αυξάνεται σε 8 εργάσιμες αν τα παιδιά είναι δύο και σε 12 εργάσιμες αν τα παιδιά είναι 3 ή περισσότερα.

Προγραμματισμός αδειών

Οι εργοδότες υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών του προσωπικού, να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των ανωτέρω εργαζομένων.

Χρόνος απουσίας

Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων που προαναφέραμε λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδειας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.

Επίσχεση

1. Έννοια. Σύμφωνα με το άρθρο 325 του Αστικού Κώδικα, ο μισθωτός που απέκτησε αξίωση ληξιπρόθεσμη και σχετική με την παροχή της εργασίας έναντι του εργοδότη δικαιούται να αρνηθεί να εκπληρώσει την δική του υποχρέωση για παροχή της εργασίας μέχρι ο εργοδότης να εκπληρώσει την υποχρέωση που παράγει την εν λόγω αξίωση.

Η επίσχεση εργασίας, όταν ασκείται με ατομική δήλωση εκάστου μέλους μίας ομάδας μισθωτών, διαφέρει από την απεργία, ακόμη και αν υποστηρίζεται από συνδικάτο τους, διότι η διένεξή τους με τον εργοδότη αφορά στην εφαρμογή του ισχύοντος δικαίου ως προς υπάρχουσες αξιώσεις και όχι στην επαναρρύθμιση συλλογικών συμφερόντων (όπως η απεργία), δεν συνεπάγεται δε στέρηση του μισθού.

2. Αξιώσεις του μισθωτού. Για να ασκήσει νομίμως ο μισθωτός το δικαίωμα επισχέσεως της εργασίας, πρέπει η μεν σύμβαση εργασίας να είναι έγκυρη και να μην έχει λυθεί, η δε αξίωσή του έναντι του εργοδότη να είναι ληξιπρόθεσμη, δηλαδή να είναι απαιτητή και να μην εξαρτάται από αίρεση ή προθεσμία, επί πλέον δε να είναι συναφής προς την παροχή της εργασίας, δηλαδή να παράγεται από την σύμβαση εργασίας ευθέως ή έμμεσως.

Στην νομολογία, συνηθέστερες αξιώσεις για τις οποίες γίνεται επίσχεση εργασίας είναι η αξίωση καταβολής δεδουλευμένου μισθού, η αξίωση καταβολής του μισθού που οφείλεται λόγω υπερωριακής του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας και η καταβολή του μισθού που επιδικάστηκε προσωρινώς.

Άλλες αξιώσεις του μισθωτού, για τις οποίες επιτρέπεται η επίσχεση της εργασίας, είναι και εκείνες που έχουν ως αντικείμενο: την παροχή άδειας αναψυχής, την λήψη των αναγκαίων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας των μισθωτών, τον σε-

βασμό της προσωπικότητας του μισθωτού από τον εργοδότη, στην μη βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη, στην καταβολή της δικαστικής δαπάνης που επιδικάστηκε τελεσιδικώς, στην καταβολή από τον εργοδότη των ασφαλιστικών εισφορών προς το ΙΚΑ.

3. Δήλωση του μισθωτού. Το δικαίωμα επισχέσεως της εργασίας ασκείται με μονομερή δήλωση του μισθωτού, η οποία είναι έγγραφη ή προφορική και απευθύνεται στον εργοδότη. Στην δήλωση αυτή ο μισθωτός πρέπει να προσδιορίζει την αξίωση που ζητεί να ικανοποιηθεί ο εργοδότης και να αναφέρει σαφώς ότι ασκεί το δικαίωμα επισχέσεως της εργασίας. Εάν ο μισθωτός απουσιάσει εκ της εργασίας χωρίς τέτοια δήλωση, δεν πρόκειται για επίσχεση εργασίας, είναι δε δυνατόν να θεωρηθεί ότι η απουσία του συνιστά καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του.

4. Κατάχρηση δικαιώματος. Το δικαίωμα επισχέσεως της εργασίας θεωρείται ότι ασκείται καταχρηστικώς στις ακόλουθες περιπτώσεις, μεταξύ άλλων: όταν η αξίωση του μισθωτού, για την οποία γίνεται η επίσχεση της εργασίας, αμφισβητείται ως προς την ύπαρξη ή ως προς το χρηματικό ποσό της και μάλιστα εάν ο μισθωτός αρνείται να συμπράξει στην εκκαθάριση της αμφισβητούμενης αξιώσεώς του, όταν η εν λόγω αξίωση του μισθωτού είναι καταχρηστική, όταν η εργοδοτική παροχή που αξιώνει ο μισθωτός με την επίσχεση της εργασίας είναι ασήμαντη, όταν δεν είναι μακρόχρονη η καθυστέρηση ικανοποίησεως της αξίωσης του μισθωτού από τον εργοδότη, όταν η αθέτηση από τον εργοδότη της υποχρεώσεώς του για ικανοποίηση της εν λόγω αξιώσεως οφείλεται σε δυσπραγία του και όχι σε υπαιτιότητά του ή σε δυστροπία του, όταν ο καθυστερούμενος μισθός, που ο μισ-

θωτός απαιτεί να του καταβληθεί, δεν είναι άμεσα και επιτακτικά αναγκαίος για την διαβίωσή του, όταν η επίσχεση της εργασίας προξενεί δυσανάλογη ζημία στον εργοδότη, όταν ο εργοδότης είναι φερέγγυος ως προς την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του, όμως, κατ' άλλη γνώμη, η επίσχεση της εργασίας δεν είναι καταχρηστική όταν ο εργοδότης είναι φερέγγυος η γνώμη αυτή είναι ορθότερη, διότι και ο φερέγγυος εργοδότης οφείλει να παρέχει ασφάλεια προς άρση της επισχέσεως.

Η επίσχεση εργασίας που γίνεται μετά από την πτώχευση του εργοδότη δύναται να είναι καταχρηστική εάν η επιχείρησή του μπορούσε να απασχολήσει τον μισθωτό. Το γεγονός και μόνο ότι η επιχείρησή του έπαυσε να λειτουργεί και ετέθη υπό εκκαθάριση δεν καθιστά την επίσχεση της εργασίας καταχρηστική.

Η ένσταση του εργοδότη περί καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος επισχέσεως της εργασίας πρέπει να είναι σαφής και συγκεκριμένη, δηλαδή να μην είναι αόριστη. Και με την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων δικαιούται ο εργοδότης να ζητήσει να αναγνωρισθεί ότι η επίσχεση εργασίας είναι καταχρηστική.

5. Συνέπειες της επισχέσεως. Όταν η επίσχεση της εργασίας είναι έγκυρη, τότε κατά τον χρόνο που διαρκεί, ο μισθωτός δεν καθίσταται υπερήμερος ως προς την παροχή της εργασίας, ενώ αντίθετα ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας και συνεπώς οφείλει τον μισθό του χρόνου της επισχέσεως. Από τον μισθό αυτό ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει την χρηματική ωφέλεια που ο μισθωτός αποκόμισε ή απέφυγε δολίως να αποκομίσει εργαζόμενος αλλού κατά την διάρκεια της επισχέσεως της εργασίας. Ο χρόνος της επισχέσεως της εργασίας συνυπολογίζεται για την εξεύρεση του ποσού των

επιδόματων Χριστουγέννων και Πάσχα.

Όταν η επίσχεση της εργασίας είναι έγκυρη, ο εργοδότης δεν δικαιούται να την θεωρήσει ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του μισθωτού. Ο εργοδότης δύναται να απολύσει τον μισθωτό κατά την διάρκεια της επισχέσεως της εργασίας, πλην όμως εάν έτσι εκδικείται τον μισθωτό για την επίσχεση, η απόλυση είναι καταχρηστική. Καταχρηστική είναι και η πειθαρχική ποινή που ο εργοδότης επιβάλλει στον μισθωτό προς εκδίκηση για την επίσχεση της εργασίας.

Σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη, ο μισθωτός δικαιούται να προβεί σε επίσχεση της εργασίας, να θεωρήσει την μεταβολή αυτή ως σιωπηρή απόλυση του και να απαιτήσει την νόμιμη αποζημίωση απολύσεως.

Όταν η επίσχεση της εργασίας είναι άκυρη, ο μισθωτός καθίσταται υπερήμερος ως προς την παροχή της εργασίας, διότι απουσιάζει αδικαιολογήτως, και συνεπώς δεν δικαιούται τον μισθό, δύναται δε να θεωρηθεί και ότι κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας.

6. Λήξη της επισχέσεως. Η επίσχεση της εργασίας λήγει και με τους εξής τρόπους: εάν τα δύο μέρη συμφωνήσουν για την λήξη της ή εάν ο εργοδότης ικανοποιήσει την αξίωση του μισθωτού για την οποία έγινε η επίσχεση, επί πλέον δε καταβάλει τον μισθό του χρόνου της επισχέσεως ή εάν ο εργοδότης προσφέρει στον μισθωτό πραγματική ασφάλεια ως προς την ικανοποίηση της αξιώσεώς του. Τέτοια ασφάλεια συνιστά και η δημόσια κατάθεση της χρηματικής οφειλής του εργοδότη, όχι δε η εκχώρηση στον μισθωτό απαιτήσεως του εργοδότη έναντι τρίτων. Η παύση της λειτουργίας της επιχείρησης δεν συνεπάγεται την λήξη της επισχέσεως της εργασίας.