

Συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας — ποιοτικά στοιχεία από την έρευνα ESENER 2

Έκθεση χώρας - ΕΛΛΑΔΑ:

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων

Συντάκτες: Δρ. Θεώνη Κουκουλάκη, Ελευθέριος Αδαμάκης, Δρ. Σπύρος Δοντάς, Δρ. Παρασκευή Γεωργιάδου, Διαμαντής Καρύδης, Παναγιώτα Πανούση, Κώστας Πούλιος, Δρ. Αντώνης Ταργουτζίδης

Γιάννης Σκουταλάκης, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ)

Διαχείριση έργου:

Xabier Irastorza, Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)

Η παρούσα έκθεση συντάχθηκε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Το περιεχόμενο της παρούσας έκθεσης, συμπεριλαμβανομένων των απόψεων ή/και συμπερασμάτων που περιέχει, εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις των συγγραφέων και δεν αντανάκλα κατ' ανάγκη τη γνώμη του EU-OSHA.

**Το τηλεφωνικό κέντρο Europe Direct είναι μια
υπηρεσία που σας βοηθά να βρείτε απαντήσεις
στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση
Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Ορισμένες εταιρείες κινητής τηλεφωνίας δεν επιτρέπουν την πρόσβαση σε αριθμούς 00 800 ή ενδέχεται να χρεώνουν αυτές τις κλήσεις.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση διατίθενται στο διαδίκτυο (<http://europa.eu>).

Βιβλιογραφικό δελτίο υπάρχει στο οπισθόφυλλο της παρούσας έκδοσης.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2017

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1	Εισαγωγή.....	6
2	Εθνικό πλαίσιο.....	6
2.1	Στοιχεία και αριθμοί για την Ελλάδα.....	6
2.2	Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία.....	8
2.2.1	Νομοθετικό πλαίσιο επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.....	8
2.2.2	Επαγγελματικά ατυχήματα και ασθένειες – αποζημίωση και ασφάλιση...	10
2.3	Εργασιακές σχέσεις.....	11
2.3.1	Συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων.....	11
2.3.2	Εργοδοτικές οργανώσεις.....	13
2.3.3	Κοινωνικός διάλογος: συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	14
2.4	Συμμετοχή των εργαζομένων στην Ελλάδα.....	15
2.4.1	Εισαγωγή.....	15
2.4.2	ΕΑΥ και συμμετοχή των εργαζομένων στην Ελλάδα.....	16
3	Επιτόπια έρευνα.....	22
3.1	Εισαγωγή.....	22
3.2	Περιγραφή των περιπτώσεων.....	23
3.2.1	Είδος εκπροσώπησης εργαζομένων.....	23
3.2.2	Κατάσταση όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων και τη διαβούλευση για την ΕΑΥ.....	24
3.2.3	Υποστήριξη από τη Διοίκηση.....	26
3.2.4	Επικοινωνία μεταξύ εκπροσώπων και εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ.....	27
3.2.5	Συνεργασία μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και ΕΥΑ: υποστήριξη από άλλους οργανισμούς.....	28
3.2.6	Διαχείριση ΕΑΥ σε επιχειρήσεις με επίσημα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων.....	28
3.2.7	Περιπτώσεις απουσίας εκπροσώπων των εργαζομένων.....	29
3.2.8	Συμπεράσματα της έρευνας – παράγοντες που καθορίζουν την εκπροσώπηση των εργαζομένων.....	30
4	Γενικά συμπεράσματα.....	34
4.1	Μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων.....	34
4.2	Λειτουργία και επιδόσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων.....	35
4.3	Παράγοντες που επηρεάζουν την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ ³⁶	
5	Παραπομπές.....	39

ΣΧΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΕΣ

Σχήμα 2.1-1: Στοιχεία και αριθμοί για την Ελλάδα.....	7
Σχήμα 2.1-2: Ελληνικές επιχειρήσεις ανά μέγεθος.....	8

Σχήμα 3.1-1: Πίνακας συνεντεύξεων σε επιχειρήσεις στο πλαίσιο της έρευνας	23
Σχήμα 3.2-1: Μέση βαθμολογία διαχείρισης ΕΑΥ, διαχείρισης ψυχοκοινωνικών και εργονομικών κινδύνων και δέσμευσης της Διοίκησης των ελληνικών επιχειρήσεων ανά τύπο εκπροσώπησης των εργαζομένων	32

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΔΕΔΥ	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
ΕΕΧ	Ένωση Ελλήνων Χημικών
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΣΕΕ	Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας
ΕΛΙΝΥΑΕ	Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΓΣΕΒΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας
ΕΥΑ	Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας
ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	Ινστιτούτο Κοινωνικής Ασφάλισης - Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών
ΟΚΕ	Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
ΕΑΥ	Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία
ΠΙΣ	Πανελλήνιος Ιατρικός Σύλλογος
ΜΑΠ	Μέσα ατομικής προστασίας
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΣΕΤΕ	Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων
ΜΜΕ	μικρομεσαία επιχείρηση

1 Εισαγωγή

Η παρούσα έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού σχεδίου «Συμμετοχή των εργαζομένων στη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας — ποιοτικά στοιχεία από τη δεύτερη ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (ESENER-2)». Περιγράφει την κατάσταση σχετικά με την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY) στην Ελλάδα.

Η παρούσα έκθεση είναι δομημένη ως εξής: Το **κεφάλαιο 2** παρουσιάζει το εθνικό πλαίσιο όσον αφορά οικονομικά στοιχεία, εργασιακές σχέσεις, την κατάσταση της EAY εν γένει και το πλαίσιο εκπροσώπησης των εργαζομένων. Λεπτομερή στοιχεία της επιτόπιας έρευνας παρουσιάζονται στο **κεφάλαιο 3**. Τέλος, στο **κεφάλαιο 4** παρουσιάζονται γενικά συμπεράσματα με βάση την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και την επιτόπια εργασία.

2 Εθνικό πλαίσιο

2.1 Στοιχεία και αριθμοί για την Ελλάδα

Η Ελλάδα είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της ζώνης του ευρώ. Από το 2000 έως το 2008, το πραγματικό ΑΕΠ της Ελλάδας αυξήθηκε κατά μέσο όρο 4,2 % ετησίως, ποσοστό σχεδόν διπλάσιο του μέσου όρου της ζώνης του ευρώ. Έως το 2008, η Ελλάδα είχε καταφέρει να μειώσει το ποσοστό ανεργίας της στο 7,7 % έναντι 7,6 % στη ζώνη του ευρώ (ETUI et al., 2012).

Η χρηματοπιστωτική κρίση και η υπογραφή του Μνημονίου Οικονομικών και Χρηματοπιστωτικών Πολιτικών στις 2/5/2010 μεταξύ της ελληνικής κυβέρνησης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (της αποκαλούμενης «Τρόικας») έθεσε την Ελλάδα σε πορεία λήψης πρωτόγνωρων μέτρων λιτότητας (Voskeritsian και Κορνελάκης, 2011). Λόγω αυτών των μέτρων, πραγματοποιήθηκαν καθοριστικές μεταρρυθμίσεις όσον αφορά τους ονομαστικούς μισθούς, τις εργασιακές σχέσεις, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (αποκέντρωση, μεταρρύθμιση του συστήματος μεσολάβησης και διαιτησίας κ.λπ.), τις ώρες εργασίας, την άτυπη εργασία, αλλαγές στους κανονισμούς απολύσεων, καθιέρωση ενός είδους «δοκιμαστικής σύμβασης» διάρκειας 1 έτους για νέους ανέργους με μισθό που ισοδυναμούσε με το 80 % του εθνικού κατώτατου μισθού, σύμβαση για νέους εργαζομένους με μισθό που ισοδυναμούσε με το 84 % του εθνικού κατώτατου μισθού κ.λπ. (ETUI, 2012· Voskeritsian και Κορνελάκης, 2011· Κούση και Καρακιουλάφη, 2013).

Το 2013 υπήρχαν 571 945 συμβάσεις ευέλικτης εργασίας έναντι 280 734 συμβάσεων το 2005 (ΣΕΠΕ, 2013). Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (INE-ΓΣΕΕ) (2013): «Το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε δραματικά την περίοδο 2009-2013 και ανήλθε σε 27 % κατά μέσο όρο. Την περίοδο 2009-2012 η ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία σημείωσε σημαντική αύξηση η οποία υπερέβη το 36 % (2012). Κατά τη διάρκεια της ίδιας περιόδου, οι συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο εταιρειών αυξήθηκαν από 238 το 2010 σε 976 το 2012, ενώ μόλις το 17,4 % από αυτές υπογράφηκαν από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων των εταιρειών.

Σύμφωνα με το INE-ΓΣΕΕ (2015), κατά την περίοδο 2009-2014 οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης αυξήθηκαν κατά μόλις 3,79 %, ενώ οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης αυξήθηκαν κατά 259,06 % και οι συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας αυξήθηκαν κατά 454,58 %.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αντιστοιχούν περίπου στο ήμισυ των νέων συμβάσεων που υπογράφονται σήμερα. Επομένως, η ευέλικτη απασχόληση στην ελληνική αγορά εργασίας αυξήθηκε από 21 % το 2009 σε 50,5 % το 2014.

Ορισμένοι τομείς επλήγησαν περισσότερο από την ύφεση σε σχέση με άλλους. Οι οικοδομικές δραστηριότητες μειώθηκαν κατά 77 % την περίοδο 2009-2014 (ΕΛΣΤΑΤ). Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, στον κλάδο της περιθαλψης χάθηκαν πολλές θέσεις εργασίας και οι πόροι μειώθηκαν σημαντικά. Σημαντικές συγχωνεύσεις παρατηρήθηκαν στον τραπεζικό τομέα. Η ευέλικτη απασχόληση αποτελεί πλέον σχεδόν τον κανόνα στον ξενοδοχειακό τομέα. Περίπου 250.000 μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) έκλεισαν, οι περισσότερες από τις οποίες στον κλάδο του χονδρεμπορίου.

Στον πίνακα 2.1.1 παρουσιάζονται ορισμένα αριθμητικά στοιχεία σχετικά με την ελληνική οικονομία.

Σχήμα 2.1-1: Στοιχεία και αριθμοί για την Ελλάδα

Δείκτης	Τιμή
	20.400 μονάδες αγοραστικής δύναμης (29.300 στην ΕΕ, 31.100 στη ζώνη του ευρώ)
Κατά κεφαλήν ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε τρέχουσες τιμές (2016)	43.000 € (64.800 € στην ΕΕ, 70.000 € στη ζώνη του ευρώ)
Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε τρέχουσες τιμές ανά εργαζόμενο (2016)	174,4 δισ. € (2016)
Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε τρέχουσες τιμές	10,99 εκατ.
Σύνολο πληθυσμού	25,6 %
Ποσοστό ανεργίας	1,22 εκατ.
Συνολική ανεργία	152 δισ. €
Συνολική ακαθάριστη προστιθέμενη αξία σε τρέχουσες τιμές (2016)	156,8 δισ. €
Συνολική ακαθάριστη προστιθέμενη αξία σε τρέχουσες τιμές (2014)	6 δισ. €
Γεωργικά, δασοκομικά και αλιευτικά προϊόντα	3,9 %
	20,1 δισ. €
Βιομηχανία εκτός δομικών κατασκευών	12,8 %
	14,7 δισ. €
Μεταποιητικός τομέας	9,3 %
	4,6 δισ. €
Δομικές κατασκευές	2,9 %

126,1 δισ. €

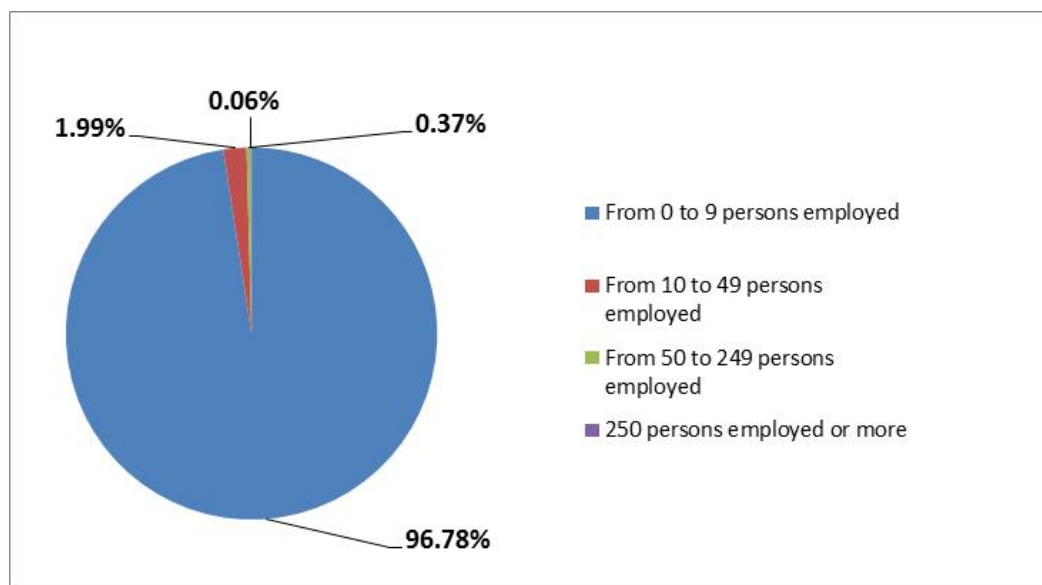
Υπηρεσίες

80,4 %

Πηγή: Τα δεδομένα ελήφθησαν από τη βάση δεδομένων AMECO (AMECO, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τελευταία ενημέρωση στις 4 Φεβρουαρίου 2016, http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm).

Στην ελληνική οικονομία κυριαρχούν οι ΜΜΕ. Αυτό απεικονίζεται σαφώς στο σχήμα 2.1.1 το οποίο αφορά επιχειρήσεις ανά κατηγορία απασχόλησης.

Σχήμα 2.1-2: Ελληνικές επιχειρήσεις ανά μέγεθος



From 0 to 9 persons employed

0-9 εργαζόμενοι

From 10 to 49 persons employed

10-49 εργαζόμενοι

From 50 to 249 persons employed

50-249 εργαζόμενοι

250 persons employed or more

Πάνω από 250 εργαζόμενοι

Πηγή: Τα δεδομένα ελήφθησαν από τη Eurostat, τελευταία ενημέρωση στις 25 Σεπτεμβρίου 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat>.

2.2 Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία

2.2.1 Νομοθετικό πλαίσιο επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας

Η πρώτη νομοθεσία στην Ελλάδα σχετικά με την ΕΑΥ ήταν ο νόμος 3934/1911 περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και περί ωρών εργασίας (Νόμος 3934, 1911) και το προεδρικό διάταγμα (ΠΔ) 14/3/1934 περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και υπαλλήλων των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων κλπ. (ΠΔ 14, 1934). Ορόσημο στην ανάπτυξη της ΕΑΥ στη χώρα αποτέλεσε ο νόμος 1568/1985 «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων» (Νόμος 1568, 1985).

Η οδηγία πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 (ΕΟΚ, 1989) και η οδηγία 91/383/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 25ης Ιουνίου 1991 (ΕΟΚ, 1991) ενσωματώθηκαν στο ελληνικό

δίκαιο με το ΠΔ 17/1996 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία ...» (ΠΔ 17/1996).

Δεδομένης της πολυπλοκότητας του νομοθετικού πλαισίου, ο νόμος 3850 της 2ας Ιουνίου 2010 συγκέντρωσε όλα τα ανωτέρω ζητήματα ΕΑΥ σε έναν Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (Νόμος 3850, 2010). Αυτό το νομικό έγγραφο καλύπτει ευρύ φάσμα ζητημάτων (Δοντάς, 2014):

- τις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων (ΕΥΑΕ) σε επίπεδο επιχείρησης (διαδικασία εκλογής, ρόλος και αριθμός εκπροσώπων κ.λπ.)·
- τον τεχνικό ασφάλειας (προσόντα, καθήκοντα κ.λπ.)·
- τις υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης (εξωτερικές ή εσωτερικές, ελάχιστες προϋποθέσεις σύστασης και λειτουργίας τους)·
- την κατάταξη των επιχειρήσεων σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες κινδύνου (Α - υψηλού· Β - μεσαίου· Γ - χαμηλού κινδύνου)·
- τον ιατρό εργασίας (προσόντα, καθήκοντα, ελάχιστο ωράριο εργασίας στην επιχείρηση)·
- την επίβλεψη των συνθηκών υγείας·
- την κατάρτιση των εργαζομένων, των τεχνικών ασφάλειας και των ιατρών εργασίας·
- το Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ) σε εθνικό επίπεδο·
- τις Νομαρχιακές Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΝΕΥΑΕ)·
- τις ειδικές επιτροπές υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων (π.χ. στα ναυπηγεία)·
- γενικές κτιριολογικές απαιτήσεις·
- την προστασία των εργαζομένων από φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες, πυρκαγιά κ.λπ.·
- τις υποχρεώσεις των εργοδοτών (π.χ. αξιολόγηση του κινδύνου, κοινωνικός διάλογος).

Σε εθνικό επίπεδο, όλα τα ζητήματα που αφορούν την ΕΑΥ (Δοντάς, 2014) τελούν υπό την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και ειδικότερα της Διεύθυνσης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Σύμφωνα με τον Κανονισμό Μεταλλευτικών και Λατομικών Εργασιών, η Επιθεώρηση Μεταλλείων είναι υπεύθυνη για τις συνθήκες εργασίας σε αυτούς τους χώρους εργασίας (Υπουργική Απόφαση Δ7/Α/12050/2223, 2011).

Η Διεύθυνση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία προάγει όλα τα σχετικά με την ΕΑΥ ζητήματα (εκτός από τον έλεγχο της νομοθεσίας για την ΕΑΥ) (Δοντάς, 2014). Είναι ο κύριος διοικητικός οργανισμός για την ΕΑΥ (υπεύθυνος, μεταξύ άλλων, για τον σχεδιασμό, την οργάνωση, την εκτέλεση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της εθνικής στρατηγικής και πολιτικής για την ΕΑΥ, του εθνικού συστήματος ΕΑΥ και του εθνικού προγράμματος ΕΑΥ, σύμφωνα με τις εθνικές προτεραιότητες και την τρέχουσα στρατηγική της ΕΕ για την ΕΑΥ). Δραστηριοποιείται κυρίως στους τομείς της νομοθεσίας, της πολιτικής, της διοίκησης, της διαχείρισης πληροφοριών, της κατάρτισης και της έρευνας σχετικά με την ΕΑΥ.

Το ΣΕΠΕ είναι υπεύθυνο για τη διενέργεια επιθεωρήσεων και την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ΕΑΥ είτε όσον αφορά κοινωνικά ζητήματα (ωράριο εργασίας, μισθούς, κοινωνική ασφάλιση κ.λπ.) είτε όσον αφορά ζητήματα ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία. Με τον νόμο 3996/2011 (Νόμος 3996/2011) θεσπίστηκαν μεταρρυθμίσεις στο σώμα επιθεωρητών.

2.2.2 Επαγγελματικά ατυχήματα και ασθένειες – αποζημίωση και ασφάλιση

Ο οργανισμός που καταχωρίζει μέχρι σήμερα τα επαγγελματικά ατυχήματα στην Ελλάδα και αποστέλλει τα επίσημα στοιχεία στην Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), η οποία με τη σειρά της τα διαβιβάζει στη Eurostat, είναι ο εθνικός οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης, ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Στο εγγύς μέλλον θα δημιουργηθεί ενιαίος εθνικός οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης ο οποίος θα περιλαμβάνει το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και άλλα ασφαλιστικά ταμεία.

Οι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αντιστοιχούν στο 42-45 % του συνολικού ενεργού πληθυσμού. Συνεπώς, ο δείκτης εργατικών ατυχημάτων δεν είναι απολύτως αντιπροσωπευτικός. Το ΣΕΠΕ καταχωρίζει επίσης δεδομένα ατυχημάτων. Ωστόσο, το ΣΕΠΕ συγκεντρώνει το ένα πέμπτο των στοιχείων για εργατικά ατυχήματα που συγκεντρώνει το ΙΚΑ, παρόλο που έχει καταγράψει διπλάσιο αριθμό θανατηφόρων ατυχημάτων σε σύγκριση με το ΙΚΑ. Επομένως, τα στοιχεία του ΙΚΑ που αφορούν μη θανατηφόρα ατυχήματα θεωρούνται περισσότερο αξιόπιστα.

Κατά τη διάρκεια του 2013 καταγράφηκαν από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 4.114 εργατικά ατυχήματα. Την περίοδο 2008-2013 καταγράφηκε μείωση στον αριθμό των εργατικών ατυχημάτων. Το ποσοστό εργατικών ατυχημάτων ανά 1.000 εργαζόμενους τείνει να μειωθεί. Ο εν λόγω δείκτης ήταν 4,4 το 2008 και μειώθηκε στο 3 το 2013 (ΙΚΑ, 2013).

Κατά τη διάρκεια του 2013 το ΣΕΠΕ κατέγραψε 67 θανατηφόρα ατυχήματα, το 26,9 % των οποίων σημειώθηκε στον τομέα των κατασκευών (ΣΕΠΕ, 2013).

Τα εργατικά ατυχήματα μειώθηκαν στην Ελλάδα τα τελευταία έτη της ύφεσης λόγω της ανεργίας, ενώ η αδήλωτη εργασία αυξήθηκε. Σύμφωνα με το ΣΕΠΕ, η «μαύρη εργασία» (αδήλωτη απασχόληση) αυξήθηκε από 25 % το 2010 σε 30 % το 2011 και 36,2 % το 2012. Το γεγονός αυτό επέφερε τη δήλωση μικρότερου αριθμού ατυχημάτων (ΣΕΠΕ, 2012).

Η μείωση των ποσοστών ατυχημάτων τα τελευταία έτη μπορεί να αποδοθεί στη σοβαρή συρρίκνωση τομέων υψηλού κινδύνου, όπως η οικοδομική βιομηχανία. Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, η οικοδομική δραστηριότητα συρρικνώθηκε κατά 77 % την περίοδο 2009-2014.

Γενικά στην Ελλάδα δεν πραγματοποιείται διάγνωση των επαγγελματικών ασθενειών. Αυτό οφείλεται σε δύο λόγους: πρώτον, η απαιτούμενη υποδομή δεν έχει αναπτυχθεί επαρκώς στο σύστημα των υπηρεσιών υγείας. Δεύτερον, οι εργαζόμενοι με επαγγελματικές ασθένειες δεν έχουν ιδιαίτερο κίνητρο να λάβουν σύνταξη. Η σύνταξη αναπηρίας είναι σημαντικά χαμηλότερη από την αμοιβή που εισπράττουν όταν εργάζονται.

Το 2012 δημοσιεύθηκε το ΠΔ 41/2012 (ΠΔ 41, 2012) το οποίο περιελάμβανε έναν κατάλογο επαγγελματικών ασθενειών αντίστοιχο του καταλόγου της ΕΕ (περίπου 150 επαγγελματικές ασθένειες). Ωστόσο, αυτός ο κατάλογος δεν έχει ενεργοποιηθεί ακόμα, καθώς δεν έχει θεσπιστεί μέχρι σήμερα νομοθεσία που καθορίζει τα κριτήρια διάγνωσης. Τα εν λόγω κριτήρια καταρτίζονται επί του παρόντος από μια αρμόδια εθνική τεχνική επιτροπή.

Η εσφαλμένη διάγνωση και η επακόλουθη μειωμένη αναφορά επαγγελματικών ασθενειών αποτελεί χρόνιο πρόβλημα στη χώρα. Το 2009 (το τελευταίο έτος δημοσίευσης στοιχείων από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) καταγράφηκαν μόνο 19 περιπτώσεις επαγγελματικών ασθενειών (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, 2009). Από αυτές, οι 5 εξετάστηκαν για πρώτη φορά το 2009 και οι 14 αφορούσαν παλαιές υποθέσεις που επανεξετάστηκαν και αφορούσαν διαγνώσεις από το 1978 έως το 2009.

Η πλέον συχνή διάγνωση ήταν η αλλεργική δερματίτιδα εξ επαφής (9 περιπτώσεις, 47,4 %). Σε επτά περιπτώσεις (36,8 %) διαγνώστηκε αναπηρία σε ποσοστό 15 % έως 40 %, ενώ στις υπόλοιπες (12, 63,2 %) διαγνώστηκε αναπηρία σε ποσοστό 50 % έως 80 %. Επτά (58,3 %) από τις περιπτώσεις στις οποίες διαγνώστηκε αναπηρία σε ποσοστό άνω του 50 % αφορούσαν αλλεργική δερματίτιδα εξ επαφής, τρεις προκλήθηκαν από τις τοξικές επιδράσεις των μετάλλων, μία αφορούσε χρόνια βρογχίτιδα και μία αμιαντίαση.

Τα τελευταία 7 έτη στα οποία υπάρχουν διαθέσιμα καταγεγραμμένα και επεξεργασμένα δεδομένα για τις επαγγελματικές ασθένειες, καταγράφηκαν 112 περιστατικά από το 2003 έως το 2009. Οι βασικές διαγνώσεις ήταν αλλεργική δερματίτιδα εξ επαφής κατά 33,9 %, τοξικές επιδράσεις των μετάλλων κατά 13,4 % και άσθμα κατά 11,6 %.

Στην Ελλάδα εξακολουθεί να ισχύει το παλαιό βασιλικό διάταγμα 473/1961 «περί εισφοράς επαγγελματικού κινδύνου» (ΒΔ 473, 1961). Αυτό το διάταγμα υποχρεώνει σχεδόν όλους τους εργοδότες να καταβάλλουν ασφαλιστική εισφορά στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ίση με το 1 % του συνολικού μισθού. Θεωρητικά, αυτή η εισφορά καταβάλλεται για την προστασία από επαγγελματικούς κινδύνους. Ωστόσο, στην πραγματικότητα το ποσό δεν χρησιμοποιείται για αυτόν τον σκοπό και χρηματοδοτεί άλλες υποχρεώσεις του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (συντάξεις κ.λπ.). Δεδομένου ότι ο αριθμός των επαγγελματικών ασθενειών που δηλώνονται είναι σημαντικά μικρότερος του πραγματικού, η ασφαλιστική κάλυψη είναι μειωμένη. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ζητούν συνεχώς τη θέσπιση ενός φορέα ασφάλισης επαγγελματικών κινδύνων στο πλαίσιο του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (Δοντάς, 2014).

Σημαντική διάταξη αποτελεί η αναγνώριση των «βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων». Υπάρχει κατάλογος με επαγγέλματα που θεωρούνται ιδιαίτερα επικίνδυνα για την ασφάλεια και την υγεία. Οι εργαζόμενοι σε αυτά τα επαγγέλματα δικαιούνται επίδομα και συνταξιοδότηση 5 έτη νωρίτερα από τους άλλους εργαζόμενους. Το 2011 έγιναν κάποιες αλλαγές στον κατάλογο αυτόν και εξαιρέθηκαν ορισμένα επαγγέλματα.

2.3 Εργασιακές σχέσεις

2.3.1 Συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων

Ο νόμος 1264/1982 (Νόμος 1264, 1982) αφορά τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων.

Το συνδικαλιστικό κίνημα είναι δομημένο σε τρία επίπεδα: πρωτοβάθμιο (συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης), δευτεροβάθμιο (ομοσπονδίες σε επίπεδο κλάδου ή επαγγέλματος και εργατικά κέντρα σε τοπικό επίπεδο) και τριτοβάθμιο (συνομοσπονδίες σε εθνικό επίπεδο) (Λαμπουριάκη και ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2014).

Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα είναι κατακερματισμένο και χαρακτηρίζεται από μεγάλο αριθμό συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμίδων. Υπάρχουν περίπου 180 δευτεροβάθμιες και 3.700 πρωτοβάθμιες οργανώσεις στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα (Ρομπόλης, 2008).

Σε εθνικό επίπεδο (τριτοβάθμιο) υπάρχουν δύο συνομοσπονδίες: η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών (ΓΣΕΕ) και η Συνομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ).

Η ΓΣΕΕ περιλαμβάνει όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων με ιδιωτικές εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (π.χ. εταιρείες κοινής ωφέλειας). Η ΓΣΕΕ απαρτίζεται από 81 εργατικά κέντρα και 73 ομοσπονδίες (ΔΟΕ, 2011).

Η ΑΔΕΔΥ περιλαμβάνει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα (κεντρική κυβέρνηση, δήμοι, τοπικές αυτοδιοικήσεις, κρατικές υπηρεσίες και δημόσιους οργανισμούς). Περιλαμβάνει τόσο δημόσιους υπαλλήλους όσο και εργαζομένους στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με ιδιωτικές συμβάσεις (ΔΟΕ, 2011).

Σύμφωνα με τον Ρομπόλη (2008), «οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν οργανώσεις μελών, οι οποίες δύνανται να δημιουργηθούν στα ακόλουθα επίπεδα: ... οργανώσεις σε επίπεδο επιχείρησης, τα μέλη των οποίων απασχολούνται από μία συγκεκριμένη επιχείρηση, ... κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα μέλη των οποίων απασχολούνται σε επιχειρήσεις του ίδιου τύπου στον ίδιο τομέα (π.χ. Συνδικάτο Μετάλλου Πειραιώς), ... ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις: ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα

των μελών τους είναι ότι ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα, ανεξαρτήτως του τύπου της επιχείρησης ή του κλάδου στον οποίο απασχολούνται (π.χ. Λογιστικός Σύλλογος Αθηνών).»

Σύμφωνα με την ίδια έκθεση, δευτεροβάθμιες οργανώσεις δημιουργούνται από δύο ή περισσότερες πρωτοβάθμιες οργανώσεις. Διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες (Ρομπόλης, 2008):

Οι καθετοποιημένες οργανώσεις περιλαμβάνουν τις ομοσπονδίες, οι οποίες αφορούν κυρίως το επίπεδο του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. εθνική ομοσπονδία εργατών μεταλλουργίας). Δημιουργούνται επίσης τόσο με βάση το επάγγελμα (π.χ. Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών) όσο και σε επίπεδο επιχείρησης, όπως στις μεγάλες επιχειρήσεις του δημόσιου (π.χ. Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού), όπου περιλαμβάνουν πολλές πρωτοβάθμιες επαγγελματικές οργανώσεις. Οι ομοσπονδίες αποτελούν τμήμα της οργανωτικής δομής της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ, οι οποίες περιλαμβάνουν 62 και 45 ομοσπονδίες αντιστοίχως.

Όσον αφορά την οριζόντια διάρθρωση, διακρίνονται τα εργατικά κέντρα, τα οποία απαντώνται μόνο στη δομή της ΓΣΕΕ. Αυτά συγκεντρώνουν τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις που λειτουργούν σε τοπικό επίπεδο, ανεξάρτητα από το εάν αυτές είναι οργανωμένες σε επίπεδο επιχείρησης, κλάδου ή επαγγέλματος.

Ο αριθμός των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε επίπεδο επιχείρησης στην Ελλάδα είναι μικρός. Σύμφωνα με την ESENER-2, το 7,9 % των επιχειρήσεων που ρωτήθηκαν στην Ελλάδα ανέφεραν ότι διαθέτουν συνδικαλιστικό εκπρόσωπο στον χώρο εργασίας (Irastorza κ.ά., 2016). Ο Νόμος 1264 (1982) ορίζει ότι απαιτούνται 21 μέλη για τη σύσταση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο αριθμός των ιδιωτικών επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους στην Ελλάδα είναι σχετικά μικρός.

Ορισμένες έρευνες σχετικά με την πυκνότητα των συνδικαλιστικών ενώσεων στην Ελλάδα, δηλαδή τη συμμετοχή των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, αναφέρουν ότι είναι δύσκολο να συγκεντρωθούν αξιόπιστα δεδομένα. Ωστόσο, σε όλες τις άλλες μελέτες παρατηρείται σημαντική διαφορά μεταξύ του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Η πυκνότητα των συνδικαλιστικών ενώσεων στον ιδιωτικό τομέα είναι ιδιαίτερα χαμηλή.

Πιο συγκεκριμένα:

- Η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων ανέρχεται περίπου στο 28 % (στοιχεία 2007). Τα στοιχεία αυτά προσδιορίστηκαν βάσει του αριθμού των συμμετεχόντων σε διαδικασίες εκλογής εκπροσώπων. Συγκεκριμένα, η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων ήταν κατώτερη του 18 % στον ιδιωτικό τομέα και περίπου 60 % στον δημόσιο τομέα, ενώ σε ορισμένους τομείς ανέρχεται σε 90 % (π.χ. κρατικές τράπεζες και επιχειρήσεις). Σε αυτό το τελευταίο ποσοστό δεν περιλαμβάνονται συνδικαλιστές εργαζόμενοι των σωμάτων ασφάλειας και των ενόπλων δυνάμεων (Σταμάτη, 2013· Ρομπόλης, 2008· Κουζής, 2005).
- Δύο έρευνες που διενεργήθηκαν από την εταιρεία VPRC από κοινού με τη ΓΣΕΕ το 2003 και το 2004 αποκάλυψαν ότι η συμμετοχή των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις ήταν περίπου 21 % και 17 %, αντιστοίχως. Αυτές οι έρευνες βασίστηκαν στις απαντήσεις που έδωσε σε ερωτηματολόγιο ένα δείγμα εργαζομένων (Βερναδάκης κ.λπ., 2007).
- Λιγότερο από το 50 % των εργαζομένων που συμμετείχαν σε έρευνα που διεξήγαγε η VPRC (2010) απάντησαν ότι υπήρχε συνδικαλιστική οργάνωση στην εταιρεία που εργάζονται. Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, μόνο το 44 % των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων συμμετέχουν στις διαδικασίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων (VPRC, 2010).

- Σύμφωνα με τα βασικά στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην ενημερωτική πύλη για τη συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρώπη «The gateway to information on worker participation in Europe» (worker-participation.eu, 2016), «ποσοστό μεταξύ του ενός πέμπτου και του ενός τετάρτου των εργαζομένων στην Ευρώπη είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά η κατάσταση διαφέρει πολύ μεταξύ του δημόσιου τομέα, στον οποίο καταγράφονται υψηλά επίπεδα συμμετοχής, και του ιδιωτικού τομέα, όπου οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι αδύναμες».
- Σύμφωνα με τους Κούση και Καρακιουλάφη (2013), «σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις ανήλθε στο 25,4 % το 2011, αριθμός που επιβεβαιώνεται επίσης από τη βάση δεδομένων ICTWSS (θεσμικά χαρακτηριστικά συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθορισμός μισθών, κρατική παρέμβαση και κοινωνικά σύμφωνα) για τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις».

Οι εν λόγω έρευνες αναφέρουν ότι ένας λόγος για τις μεγάλες διαφορές μεταξύ του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα είναι το γεγονός ότι στον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν κατά κόρον μικρές επιχειρήσεις (το 97 % των επιχειρήσεων στον ιδιωτικό τομέα έχουν λιγότερους από 20 εργαζόμενους και, επομένως, δεν μπορούν να δημιουργηθούν συνδικαλιστικές οργανώσεις) (Κουζής, 2005· Ρομπόλης, 2008). Η υπογραφή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι δυνατή μόνο σε εταιρείες με τουλάχιστον 50 εργαζόμενους (Eurofound, 2013). Συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο επιχείρησης δημιουργούνται συνήθως μόνο σε μεγάλες επιχειρήσεις (που απασχολούν συνήθως πάνω από 100 άτομα). Ο δημόσιος τομέας χαρακτηρίζεται διαχρονικά από υψηλά ποσοστά προσχώρησης σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η κύρια εξήγηση αυτού του φαινομένου είναι η εργασιακή ασφάλεια που αισθάνονται οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα, όπου η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν συνεπάγεται δυσμενείς συνέπειες (Ρομπόλης 2008· Eurofound, 2013· Κουζής, 2005). Αναφέρεται επίσης ότι «οι πλέον ευάλωτες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού (γυναίκες, νέοι, επισφαλείς εργαζόμενοι, άνεργοι, μετανάστες) συνεχίζουν να μην εκπροσωπούνται επαρκώς στις συνδικαλιστικές οργανώσεις» (Κούση και Καρακιουλάφη, 2013). Πολλές έρευνες τονίζουν τις αρνητικές επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών, των αλλαγών στους τομείς παραγωγής, των μοντέλων ευέλικτης εργασίας και της εντατικοποίησης της εργασίας στη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων.

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα εκχώρησε νέες εξουσίες σε ένα άλλο φορέα εκπροσώπησης των εργαζομένων, τις αποκαλούμενες «ενώσεις προσώπων». Αυτές οι ενώσεις δεν υπόκεινται στους νόμους για την προστασία των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων και δεν έχουν την καλή φήμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Όπως αναφέρεται στην έκθεση της ΔΟΕ (2011), «παρόλο που η σύσταση ενώσεων προσώπων είναι δυνατή από το 1982, στο παρελθόν τέτοιες ενώσεις μπορούσαν να υφίστανται μόνο προσωρινά, συνήθως για έξι μήνες, η σύστασή τους ήταν δυνατή μόνο σε μικρές εταιρείες με λιγότερους από 40 εργαζόμενους και δεν επιτρεπόταν η σύναψη συλλογικών συμβάσεων από αυτές. Ωστόσο, σύμφωνα με τις νέες ρυθμίσεις δεν υπάρχει όριο στον χρόνο λειτουργίας τους και μπορούν να υπογράψουν συλλογικές συμβάσεις για εταιρείες οποιοδήποτε μεγέθους, εφόσον το 60 % του εργατικού δυναμικού συμμετέχει σε αυτές. Οι εκπρόσωποι αυτών των ενώσεων προσώπων δεν έχουν μόνιμη εξουσιοδότηση και δεν προστατεύονται από παραβιάσεις των εργοδοτών.»

2.3.2 Εργοδοτικές οργανώσεις

Οι εργοδοτικές οργανώσεις στην Ελλάδα είναι οργανωμένες σε τρεις βαθμίδες: πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες (ομοσπονδίες) και τριτοβάθμιες (συννομοσπονδίες σε εθνικό επίπεδο).

Υπάρχουν τέσσερις τριτοβάθμιες εργοδοτικές οργανώσεις. Περιγράφονται στην έκθεση της ΔΟΕ (2011):

Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων: Ο ΣΕΒ είναι η κύρια ανεξάρτητη εργοδοτική οργάνωση που εκπροσωπεί τους περισσότερους κλάδους και τομείς της ελληνικής οικονομίας σήμερα. Ιδρύθηκε το 1905 και είναι μέλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργοδοτών (IOE) και της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων (BUSINESSEUROPE).

Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ): Η ΓΣΕΒΕΕ ιδρύθηκε το 1919 και είναι μια εθνική εργοδοτική οργάνωση που εκπροσωπεί 87 ομοσπονδίες και 1.100 ενώσεις με 160.000 εργαζομένους μέλη. Εκπροσωπεί πολύ μικρές, μικρομεσαίες επιχειρήσεις και αυτοαπασχολούμενους.

Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ): Η ΕΣΕΕ ιδρύθηκε το 1994 ως αποτέλεσμα μιας μακροχρόνιας διαδικασίας η οποία είχε ξεκινήσει τον 19ο αιώνα. Εκπροσωπεί 13 ομοσπονδίες, 252 εμπορικούς συλλόγους και τέσσερις συλλόγους εμπορικών αντιπροσώπων σε όλη τη χώρα.

Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ): Ο ΣΕΤΕ ενημέρωσε την αποστολή υψηλού επιπέδου ότι, ως κεντρική οργάνωση η οποία δημιουργήθηκε πριν από 20 έτη, καλύπτει όλες τις σχετικές με τον τουρισμό επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των ξενοδοχείων, των καταλυμάτων, των επιχειρήσεων ενοικίασης αυτοκινήτου, των κρουαζιερόπλοιων, των ακτοπλοϊκών γραμμών, των αεροπορικών εταιρειών, των διοργανωτών ταξιδίων κ.λπ. Εκπροσωπεί 30.000 επιχειρήσεις με 300.000 εργαζομένους.

2.3.3 Κοινωνικός διάλογος: συλλογικές διαπραγματεύσεις

Ο ανώτατος φορέας κοινωνικού διαλόγου είναι η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), η οποία παρέχει συμβουλές στην κυβέρνηση για συγκεκριμένα ζητήματα μέσω της υποβολής τεκμηριωμένων γνωμοδοτήσεων. Η ΟΚΕ αποτελείται από τρία μέρη που εκπροσωπούν τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και μια ομάδα που περιλαμβάνει ελεύθερους επαγγελματίες, αυτοαπασχολούμενους και εκπροσώπους οργανισμών της τοπικής αυτοδιοίκησης (Λαμπουράκη, 2014).

Το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων εφαρμόζεται από το 1990. Το παραδοσιακό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα βασίστηκε στον νόμο 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και στον νόμο 1264 (1982) για την οργάνωση και τη λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος.

Υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων (Eurofound, 2013): «α) η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία συνυπογράφεται από τη ΓΣΕΕ εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τον ΣΕΒ, την ΕΣΕΕ, τη ΓΣΕΒΕΕ και τον ΣΕΤΕ εκ μέρους των εργοδοτών· β) οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες συνυπογράφονται από κλαδικές ομοσπονδίες εργοδοτών και εργαζομένων· γ) οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες συνυπογράφονται από τη συνδικαλιστική οργάνωση της εγκατάστασης και τη διοίκηση της εταιρείας και καλύπτουν όλους τους εργαζομένους μιας εταιρείας· δ) οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές και τοπικές ή περιφερειακές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες καλύπτουν εργαζομένους που ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο και συνυπογράφονται από εργοδοτικές ομοσπονδίες και ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις».

Λόγω αλλαγών στη νομοθεσία εξαιτίας των μέτρων λιτότητας στην Ελλάδα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν αλλάξει σημαντικά. Οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν πλέον τη δυνατότητα να καθορίζουν τον εθνικό κατώτατο μισθό μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)· αυτός καθορίζεται πλέον από τον νόμο.

Έχουν γίνει επίσης μεταρρυθμίσεις στο σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Όπως αναφέρεται στο έργο των Κουτρούκη και Ρουκανά (2014), «δεδομένου ότι η διαπραγμάτευση των κανονισμών εργασίας δεν θα καταλήγει πλέον σε διαιτησία, είναι πιθανόν οι μελλοντικές σχέσεις απασχόλησης να δημιουργούνται μέσω της υπογραφής ατομικών και όχι συλλογικών συμβάσεων από τους εργοδότες».

Αλλαγές έχουν γίνει και στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις. Είναι πλέον δυνατή η υπογραφή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων με όρους δυσμενέστερους από τους όρους των κλαδικών συμβάσεων (Κούση και Καρακιουλάφη, 2013). Σύμφωνα με τη Λαμπουσάκη (2014), «πριν να τεθούν σε ισχύ οι νόμοι του Μνημονίου το 2010, η εκπροσώπηση σε επίπεδο επιχείρησης ήταν αρκετά περιορισμένη, όπως και ο αριθμός των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι νόμοι του Μνημονίου προβλέπουν ότι οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν στην περίπτωση επικάλυψης με κλαδική συλλογική σύμβαση, αλλά δεν επιτρέπεται να περιέχουν εργασιακούς όρους δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας».

Η έρευνα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των Ιωάννου και Παπαδημητρίου (2013) έδειξε ότι στο Υπουργείο Εργασίας εστάλησαν 976 επιχειρησιακές συλλογικές έναντι 179 το 2011 και 238 το 2010. Το 2012, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνήφθησαν στην πλειονότητά τους (72,6 %) από «ενώσεις προσώπων», ενώ μόνο το 17,4 % αυτών των συμβάσεων συνήφθησαν από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των επιχειρήσεων και το 9,9 % από πρωτοβάθμιες τοπικές κλαδικές και επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μόνο μία επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση συνήφθη από ομοσπονδία.

Σύμφωνα με τη Λανάρα (2012), «οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις λόγω των μέτρων λιτότητας αποδυνάμωσαν τον θεσμικό ρόλο και τη θέση των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε όλα τα επίπεδα μέσω της μείωσης της διαπραγματευτικής ισχύος τους και της περικοπής θεμελιωδών θεσμικών οργάνων και διασφαλίσεων. Οι εν λόγω αλλαγές υπονομεύουν τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και απειλούν τη συνοχή της συλλογικής εκπροσώπησης. Επιπροσθέτως, οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε μια κατακερματισμένη αγορά εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται από μεγάλη ανασφάλεια και ευελιξία, έρχονται πλέον αντιμέτωποι με άνισους όρους ανταγωνισμού, καθώς οι επιλογές των εργοδοτών ενισχύονται πλέον υπερβολικά».

2.4 Συμμετοχή των εργαζομένων στην Ελλάδα

2.4.1 Εισαγωγή

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ελλάδα επιτυγχάνεται μέσω διαδικασιών διαβούλευσης οι οποίες προβλέπονται στη νομοθεσία, συμβουλίων εργαζομένων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και άμεσης συμμετοχής στο διοικητικό συμβούλιο. Συμμετοχή των εργαζομένων προβλέπεται επίσης μέσω της νομοθεσίας για την ΕΑΥ σε εθνικό, περιφερειακό, κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο (Γεωργιάδου και Δοντάς, 2013).

Η οδηγία 2002/14/ΕΚ (ΕΕ, 2002) του Συμβουλίου η οποία θεσπίζει γενικό νομικό πλαίσιο ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το ΠΔ 240/2006 (ΠΔ 240/2006). Ο νόμος 1767/1988 (Νόμος 1767/1988) ορίζει το γενικό πλαίσιο λειτουργίας των συμβουλίων εργαζομένων. Τα συμβούλια εργαζομένων είναι συμβουλευτικά όργανα με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων. Η λειτουργία των συμβουλίων εργαζομένων δεν ακυρώνει τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Σχετικές έρευνες αποκάλυψαν ότι το θεσμοθετημένο πλαίσιο σχετικά με τη διαβούλευση των εργαζομένων δεν εφαρμόζεται αποτελεσματικά στην Ελλάδα (Λαμπουσάκη κ.λπ., 2009). Σύμφωνα με εμπειρική ανάλυση της έκτασης και του χαρακτήρα του κοινωνικού διαλόγου στον

χώρο εργασίας (Bryson et al., 2009), ποσοστό μικρότερο του 5 % των χώρων εργασίας διαθέτει κάποιο από τα είδη εκπροσώπησης των εργαζομένων. Η συνδικαλιστική οργάνωση αποτελεί την κύρια μορφή γενικής εκπροσώπησης. Τα συμβούλια εργαζομένων υπάρχουν στη θεωρία αλλά συχνά δεν υπάρχουν στην πράξη (EU-OSHA, 2012· Ρομπόλης, 2008). Συμβούλια εργαζομένων έχουν συσταθεί μόνο σε μερικές εκατοντάδες επιχειρήσεις (Eurofound, 2013). Σύμφωνα με την έρευνα ESENER-2, όπως επισημαίνεται ανωτέρω, μόνο το 7,9 % των χώρων εργασίας που μελετήθηκαν στην Ελλάδα διαθέτουν αναγνωρισμένο συνδικαλιστικό εκπρόσωπο, ενώ τα υψηλότερα σχετικά ποσοστά καταγράφονται, όπως είναι αναμενόμενο, στις επιχειρήσεις μεγαλύτερου μεγέθους (38,8 % των επιχειρήσεων με τουλάχιστον 250 εργαζόμενους). Όσον αφορά τους επιμέρους τομείς, το υψηλότερο ποσοστό, λίγο παραπάνω από το 30 %, καταγράφεται στη δημόσια διοίκηση. Πάνω από το 90 % των ελληνικών επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν δήλωσαν ότι δεν διαθέτουν συμβούλιο εργαζομένων.

Σύμφωνα με τους Κουτρούκη και Jecchinis (2010), «πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις επέλεξαν προφανώς να μην ασκήσουν το δικαίωμα σύστασης συμβουλίων εργαζομένων και επηρέασαν τα μέλη τους αναλόγως. Η κατάσταση αυτή πρέπει να εξηγηθεί περαιτέρω: Είτε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ήταν πραγματικά ικανοποιημένες με το άτυπο καθεστώς της κοινής διαβούλευσης είτε η συνδικαλιστική ηγεσία φοβήθηκε ότι τα εκλεγμένα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων εντός της επιχείρησης δεν θα ήταν υπό τον έλεγχό της και, επομένως, θα λειτουργούσαν ανταγωνιστικά προς αυτή, ιδίως στις περιπτώσεις που μια μικρή μειοψηφία θα μπορούσε να επιφέρει εξισορρόπηση εξουσιών στον πολιτικό έλεγχο του εκτελεστικού συμβουλίου της συνδικαλιστικής οργάνωσης».

2.4.2 ΕΑΥ και συμμετοχή των εργαζομένων στην Ελλάδα

▪ Γενικό πλαίσιο

Ο νόμος 1568/1985 για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων (Νόμος 1568/1985) επέτρεψε τη θέσπιση ορισμένων οργάνων, όπως των εκπροσώπων και των επιτροπών ΕΑΥ σε επίπεδο επιχείρησης και της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας σε εθνικό επίπεδο.

Ο νόμος 3850/2010 ο οποίος κωδικοποίησε διάφορους νόμους και προεδρικά διατάγματα σχετικά με θέματα ΕΑΥ (Νόμος 3850/2010) περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με τη διαβούλευση των εργαζομένων, το δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν προτάσεις και την ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με τους εθνικούς νόμους και τις εθνικές πρακτικές.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με τις νομοθετικές διατάξεις, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους δεν πρέπει να υφίστανται δυσμενείς συνέπειες λόγω των δραστηριοτήτων ΕΑΥ (Νόμος 3850/2010). Επιπροσθέτως, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων (συνδικαλιστικές οργανώσεις και εκπρόσωποι ΕΑΥ) προστατεύονται από την απόλυση (Νόμος 1264/1982).

Σε αυτό το πλαίσιο, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους σε θέματα ΕΑΥ συμμετέχουν ή διαβουλευούνται με τον εργοδότη όσον αφορά (Νόμος 3850/2010):

- οτιδήποτε μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ΕΑΥ·
- προγράμματα κατάρτισης σε θέματα ΕΑΥ·
- κανονισμούς για την ασφάλεια και την υγιεινή·
- πρόσωπα τα οποία θα αναλάβουν τα καθήκοντα του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας·
- εξωτερικές υπηρεσίες ΕΑΥ·
- την εκπόνηση του εγγράφου αξιολόγησης του κινδύνου·
- προβλήματα που σχετίζονται με την αλληλεπίδραση συγκεκριμένου εργασιακού περιβάλλοντος με το ευρύτερο γενικό περιβάλλον.

Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους σε θέματα ΕΑΥ έχουν το δικαίωμα:

- να ζητούν τη λήψη κατάλληλων μέτρων από τον εργοδότη·
- να υποβάλλουν προτάσεις στον εργοδότη για τον μετριασμό των κινδύνων ΕΑΥ και την εξάλειψη των πηγών κινδύνου·
- να προσφεύγουν στις αρχές επιθεώρησης εάν κρίνουν ότι τα μέτρα ασφάλειας και υγείας που έχουν ληφθεί δεν επαρκούν για την προστασία των εργαζομένων·
- να συμμετέχουν σε επισκέψεις που διενεργούν οι αρχές επιθεώρησης στον χώρο εργασίας και να αναφέρουν τις παρατηρήσεις τους.

Άλλοι κανονισμοί περιλαμβάνουν επίσης διατάξεις σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση για θέματα ΕΑΥ. Παραδείγματος χάρη, τέτοιες διατάξεις περιλαμβάνονται σε νομοθετήματα που αφορούν τα εξής:

- προστασία των εργαζομένων από τον θόρυβο (ΠΔ 149, 2006)·
- προστασία των εργαζομένων από τους κραδασμούς (ΠΔ 176, 2005)·
- προστασία των εργαζομένων από την έκθεση σε τεχνητή οπτική ακτινοβολία (ΠΔ 82, 2010)·
- προστασία των εργαζομένων από **επικίνδυνες** ουσίες (ΠΔ 338, 2001) και καρκινογόνους παράγοντες (ΠΔ 399/1994)·
- αντιμετώπιση κινδύνων από ατυχήματα μεγάλης έκτασης που περιλαμβάνουν επικίνδυνες ουσίες (Κοινή Υπουργική Απόφαση 172058, 2016)·
- προστασία των εργαζομένων από **βιολογικούς** παράγοντες (ΠΔ 186, 1995)·
- εργασία με **οθόνες οπτικής απεικόνισης** (ΠΔ 398, 1994)·
- **εξοπλισμός εργασίας** (ΠΔ 395, 1994)·
- **χειρωνακτική διακίνηση φορτίων** (ΠΔ 397, 1994).
- **Εκπρόσωποι ΕΑΥ και επιτροπές ΕΑΥ**

Σύμφωνα με τον νόμο 3850/2010 (Νόμος 3850/2010), σε εταιρείες με λιγότερους από 50 εργαζόμενους, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ορίζουν εκπροσώπους ασφάλειας και υγείας (έναν εκπρόσωπο μέσω διαπραγματεύσεων μεταξύ των εργαζομένων σε εταιρείες με λιγότερους από 20 εργαζόμενους ή δύο εκπροσώπους μέσω εκλογών σε εταιρείες με 20 και άνω εργαζόμενους). Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ είναι συμβουλευτικά όργανα. Παρέχουν συμβουλές στους εργοδότες σχετικά με μέτρα ΕΑΥ που πρέπει να ληφθούν αλλά δεν είναι υπεύθυνοι για τη λήψη αυτών των μέτρων, τα οποία πρέπει να ληφθούν από τον εργοδότη. Εάν δεν υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων στην εταιρεία, ο νόμος ορίζει ότι οι εργαζόμενοι εκλέγουν επιτροπή υγείας και ασφάλειας (ΕΥΑ) ανά διετία. Σε αντίθετη περίπτωση, το συμβούλιο των εργαζομένων μπορεί να ορίσει τα μέλη της επιτροπής.

Οι εργαζόμενοι σε εταιρείες με πάνω από 50 άτομα προσωπικό έχουν δικαίωμα να συστήσουν ΕΥΑ μέσω εκλογών. Πιο συγκεκριμένα, η εν λόγω επιτροπή απαρτίζεται από:

- δύο μέλη, σε εταιρείες που απασχολούν έως 100 εργαζόμενους·
- τρία μέλη, σε εταιρείες που απασχολούν από 101 έως 300 εργαζόμενους·
- τέσσερα μέλη, σε εταιρείες που απασχολούν από 301 έως 600 εργαζόμενους·
- πέντε μέλη, σε εταιρείες που απασχολούν από 601 έως 1.000 εργαζόμενους·
- έξι μέλη, σε εταιρείες που απασχολούν από 1.001 έως 2.000 εργαζόμενους·
- επτά μέλη, σε εταιρείες που απασχολούν πάνω από 2.000 εργαζόμενους.

Οι εκπρόσωποι ΕΑΥ έχουν δικαίωμα (Γεωργιάδου και Δοντάς, 2013· Νόμος 3850/2010):

- να διαβουλεύονται για την αξιολόγηση του κινδύνου·
- να εποπτεύουν τη συμμόρφωση με τα μέτρα ασφάλειας και υγείας και να συμβάλλουν στην εφαρμογή τους από τους εργαζόμενους·
- να εκπαιδεύονται καταλλήλως (με ευθύνη του εργοδότη)·
- να ενημερώνονται για τα αρχεία ατυχημάτων της εταιρείας·
- να ενημερώνονται για την εισαγωγή νέων διαδικασιών παραγωγής, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών, νέων εγκαταστάσεων·
- να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει κατάλληλα μέτρα, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν τη διακοπή λειτουργίας μηχανημάτων και εγκαταστάσεων ή ακόμα και τη διακοπή της διαδικασίας παραγωγής (στην περίπτωση άμεσου ή σοβαρού κινδύνου)·
- να ζητούν τη συμβουλή εμπειρογνομόνων με τη συναίνεση του εργοδότη·
- να απουσιάζουν από την εργασία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, χωρίς να χάνουν τις αποδοχές τους·
- να λαμβάνουν κατάλληλα μέσα από τον εργοδότη για την άσκηση των δικαιωμάτων και των καθηκόντων τους·
- να πραγματοποιούν τουλάχιστον μία σύσκεψη με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του, εντός των πρώτων 10 ημερών κάθε τριμήνου (ο τεχνικός ασφάλειας και ο ιατρός εργασίας συμμετέχουν σε αυτές τις κοινές συσκέψεις).

Οι λίγες έρευνες που έχουν διενεργηθεί στην Ελλάδα έχουν δείξει ότι δεν έχει εφαρμοστεί ευρέως ο θεσμός των εκπροσώπων ΕΑΥ (Walters, 1995· EU-OSHA, 2010· Eurofound, 2007· Μπουκουβάλας, 2005· Krieger, 1990· Μπανούτσος, 1994). Σύμφωνα με την έρευνα ESENER-2, πάνω από το 82 % των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν δήλωσαν ότι δεν διαθέτουν εκπρόσωπο στον τομέα υγείας και ασφάλειας, ενώ το 90 % των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι δεν διαθέτουν ΕΥΑ. Όπως αναμενόταν, η παρουσία των εν λόγω φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων ειδικά για θέματα ΕΑΥ είναι συχνότερη όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης.

Η ανάγκη ενίσχυσης αυτού του τομέα αναφέρεται στην ελληνική εθνική στρατηγική για θέματα ΕΑΥ για την περίοδο 2010-2013 (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 2010).

Σύμφωνα με μελέτες σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΑΥ, το μέγεθος της εταιρείας και η χαμηλή πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων θεωρούνται βασικοί παράγοντες (Walters, 1994· Μπανούτσος, 1994· Κουτρούκης και Jecchinis, 2010).

Σύμφωνα με τη Λαμπουσάκη (2014), «Επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας μπορούν να συσταθούν σε εταιρείες που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους. Ωστόσο, οι εν λόγω εταιρείες αντιστοιχούν μόλις στο 2 % του συνολικού αριθμού επιχειρήσεων και, σε κάθε περίπτωση, επιτροπές υγιεινής έχουν συσταθεί μόνο στο 30 % των επιλέξιμων εταιρειών. Επομένως, η εκπροσώπηση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας είναι γενικά ανεπαρκής.»

Η ΓΣΕΕ χρησιμοποίησε ερωτηματολόγια για να μελετήσει την παρουσία ΕΥΑ στις ελληνικές εταιρείες. Η μελέτη αποκάλυψε ότι: «Μόνο το 32 % των ερωτηθέντων απάντησαν ότι τέτοια επιτροπή υπάρχει πρακτικά στον χώρο εργασίας τους και περίπου δύο στους τρεις ερωτηθέντες (68 %) απάντησαν ότι τέτοια επιτροπή δεν υπάρχει ή ότι δεν γνωρίζουν εάν υπάρχει.» (Eurofound, 2007· Μπουκουβάλας, 2005).

Μια μελέτη που διεξήχθη από το Εργατικό Κέντρο Αθήνας το 1998 αποκάλυψε ότι εκλεγμένη ή διορισμένη επιτροπή ΕΑΥ υπάρχει μόνο στο 18,5 % των χώρων εργασίας (ΕΚΑ, 2000).

Σύμφωνα με τον Μπανούτσο, με βάση στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, «επιτροπές ΕΑΥ έχουν συσταθεί περίπου στο 45 % των επιχειρήσεων του μεταποιητικού κλάδου που διαθέτουν πάνω από 150 εργαζόμενους. Λαμβάνοντας υπόψη το πολύ μικρό ποσοστό επιχειρήσεων με πάνω από 150 εργαζόμενους, είναι προφανές ότι η ουσιαστική εφαρμογή των θεσμοθετημένων διατάξεων είναι πολύ περιορισμένη, ακόμα και εάν ληφθεί υπόψη ο δημόσιος τομέας.» (Μπανούτσος, 1994).

Όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των ΕΥΑ, ο Walters επισήμανε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες είναι η οργάνωση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και του κοινού, κάποια ελάχιστα νομικά δικαιώματα, η υποστήριξη από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, η υποστήριξη από τον εργοδότη και, τέλος, η υποστήριξη από τις αρχές επιβολής της νομοθεσίας (Walters, 1994). Τα πορίσματα του Walters αφορούν οκτώ ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας.

Σύμφωνα με τον Μπανούτσο, δύο προϋποθέσεις πρέπει να πληρούνται για τη σύσταση και τη λειτουργία μιας αποτελεσματικής ΕΥΑ από τους εργαζόμενους: η αποτελεσματική εφαρμογή της υφιστάμενης νομοθεσίας με την υποστήριξη των εθνικών θεσμικών οργάνων, π.χ. του σώματος επιθεώρησης εργασίας και η κατάλληλη υποδομή για την παροχή υπηρεσιών πρόληψης και παρακολούθησης (Μπανούτσος, 1994).

Οι Κουτρούκης και Jecchinis επισημαίνουν επίσης ότι η ανεπαρκής εφαρμογή της νομοθεσίας επηρεάζει αρνητικά τη συμμετοχή των εργαζομένων (Κουτρούκης και Jecchinis, 2010). Η δέσμευση της Διοίκησης αποτελεί κίνητρο για τη συμμετοχή των εργαζομένων. Η φύση των εργασιακών σχέσεων, η παράδοση και η νοοτροπία του κοινωνικού διαλόγου καθορίζουν επίσης την αποτελεσματικότητα της συμμετοχής των εργαζομένων στην ΕΑΥ.

Οι συντάκτες διαπίστωσαν ότι, στις περιπτώσεις που οι ΕΥΑ δραστηριοποιούνται ενεργά, οι επιδόσεις σε θέματα ΕΑΥ είναι βελτιωμένες. Υπάρχουν ΕΥΑ οι οποίες ασκούν τα περισσότερα από τα δικαιώματά τους, όπως τη συμμετοχή στις διαδικασίες αξιολόγησης του κινδύνου, την προσφυγή σε εξωτερικούς εμπειρογνώμονες και τη διακοπή επικίνδυνων δραστηριοτήτων.

Αντίθετα, σε ορισμένες περιπτώσεις η ενεργός συμμετοχή σε μια ΕΥΑ επέφερε τον υποβιβασμό ή ακόμα και την απόλυση του εργαζομένου.

▪ Συμβούλια εργαζομένων

Τα συμβούλια εργαζομένων αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για την εκπόνηση του εσωτερικού κανονισμού επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας της εταιρείας (Νόμος 1767/1988· Νόμος 2294/1994). Επίσης, αποφασίζουν από κοινού για την επανένταξη σε κατάλληλες θέσεις εργασίας προσώπων που έχουν υποστεί κάποια αναπηρία ως αποτέλεσμα εργατικού ατυχήματος στην εταιρεία. Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, συμβούλια εργαζομένων απαντώνται σπάνια σε ελληνικές εταιρείες – ποσοστό μικρότερο του 10 % των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν στο πλαίσιο της έρευνας ESENER-2 δήλωσαν ότι διαθέτουν συμβούλιο εργαζομένων.

▪ Άλλοι φορείς εκπροσώπησης και διαβούλευσης σε θέματα ΕΑΥ

Υπάρχουν και άλλοι φορείς στην Ελλάδα που προάγουν τον διάλογο σε θέματα ΕΑΥ μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων, καθώς και μεταξύ των επαγγελματικών συλλόγων και του κράτους, σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο (Γεωργιάδου και Δοντάς, 2013):

- Το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΣΥΑΕ) αποτελείται από εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος (ΤΕΕ), του Πανελληνίου Ιατρικού Συλλόγου (ΠΙΣ), της Ένωσης Ελλήνων Χημικών (ΕΕΧ) και της

Κεντρικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (ΚΕΔΚΕ), καθώς και εκπροσώπους του Υπουργείου **Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας**, του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του Υπουργείου Οικονομικών.

- Το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕΕ) αποτελεί συμβουλευτικό όργανο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και, ταυτόχρονα, εξετάζει, αξιολογεί και ελέγχει τη λειτουργία του. Απαρτίζεται από εκπροσώπους οργανώσεων εργαζομένων, όπως της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ, οργανώσεων εργοδοτών, όπως του ΣΕΒ, της ΕΣΕΕ, της ΓΣΕΒΕΕ και του ΣΕΤΕ, έναν εκπρόσωπο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και έναν εκπρόσωπο της Ένωσης Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδος.
- Το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ) είναι ένας διμερής (εργοδότες και εργαζόμενοι) μη κερδοσκοπικός οργανισμός, ο οποίος ιδρύθηκε το 1992 από τη ΓΣΕΕ, τον ΣΕΒ, την ΕΣΕΕ και τη ΓΣΕΒΕΕ. Το ΕΛΙΝΥΑΕ διεξάγει έρευνες σε θέματα ασφάλειας και υγείας για διάφορους κλάδους. Συμμετέχει επίσης σε ευρωπαϊκά ερευνητικά προγράμματα και οργανώνει προγράμματα κατάρτισης και σεμινάρια. Παρέχει πληροφορίες μέσω του δικτυακού τόπου, του κέντρου τεκμηρίωσης και των δημοσιεύσεών του στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας.
- Η συμβουλευτική επιτροπή για την παροχή αδειών σε εξωτερικές υπηρεσίες για προστασία και πρόληψη αποτελείται από δύο εργαζομένους του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, έναν εργαζόμενο του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και έναν εκπρόσωπο καθενός κοινωνικού εταίρου, δηλ. του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος, του Πανελληνίου Ιατρικού Συλλόγου (ΠΙΣ) και της Ένωσης Ελλήνων Χημικών (ΕΕΧ).
- Οι Νομαρχιακές Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΝΕΥΑΕ) συντονίζουν θέματα ΕΑΥ σε τοπικό επίπεδο και απαρτίζονται από τον νομάρχη, έναν επιθεωρητή εργασίας της περιφέρειας, έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, εκπροσώπους της ΑΔΕΔΥ, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης κ.λπ.
- Ο κατασκευαστικός τομέας και η βιομηχανία ναυπήγησης και επισκευής πλοίων διαθέτουν κλαδικές κοινές επιτροπές ΕΑΥ. Στον κατασκευαστικό κλάδο, η επιτροπή αποτελείται από εκπροσώπους του σώματος επιθεώρησης, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος. Στη βιομηχανία ναυπήγησης και επισκευής πλοίων, η επιτροπή αποτελείται από εκπροσώπους του σώματος επιθεώρησης, των εργοδοτών, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος, των οργανισμών λιμένος και του Γενικού Χημείου του Κράτους.
- Υπάρχει μια συμβουλευτική επιτροπή για την παροχή αδειών σε εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην απομάκρυνση του αμιάντου. Η εν λόγω επιτροπή απαρτίζεται από δύο εκπροσώπους του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, έναν εκπρόσωπο της ΓΣΕΕ, έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, έναν εκπρόσωπο του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος, έναν εκπρόσωπο του ΠΙΣ και έναν εκπρόσωπο της ΕΕΧ.

Είναι γνωστό ότι ορισμένοι επαγγελματικοί σύλλογοι παρέχουν υπηρεσίες στα μέλη τους σε θέματα ΕΑΥ, όπως παραδείγματος χάρη η Επιτροπή Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας

του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος και το Τμήμα για το Περιβάλλον, την Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία της ΕΕΧ.

▪ Συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων

Οι περισσότερες εταιρείες, ιδίως οι μικρές, δεν διαθέτουν κάποιου είδους εκπροσώπηση των εργαζομένων (συνδικαλιστική οργάνωση, συμβούλιο εργαζομένων ή εκπρόσωπο ΕΑΥ). Στις περισσότερες λοιπές εταιρείες υπάρχουν μόνο συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο επιχείρησης, ενώ, ακόμα και σε αυτή την περίπτωση, σύμφωνα με την ESENER-2, μόνο το 7,9 % των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν στην Ελλάδα δήλωσαν ότι υπάρχει επίσημος συνδικαλιστικός εκπρόσωπος στον χώρο εργασίας. Σε πολύ λίγες ελληνικές εταιρείες, συνυπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και εκπρόσωποι εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν επικεντρώνονται πάντα σε θέματα ασφάλειας και υγείας. Προτεραιότητά τους είναι τα θέματα που αφορούν τον μισθό και την εργασιακή ασφάλεια. Συνήθως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παρεμβαίνουν μετά από κάποιο σοβαρό ατύχημα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν προωθούσαν πάντα τον θεσμό των εκπροσώπων ΕΑΥ. Θεωρούσαν ότι αυτός ο νέος θεσμός θα αποδυνάμωνε τη διαπραγματευτική τους ισχύ. Η έλλειψη γνώσεων σε θέματα ΕΑΥ ήταν ένας άλλος σημαντικός παράγοντας. Σήμερα, στις περιπτώσεις που συνυπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και ΕΥΑ, αυτές συνεργάζονται σε θέματα ΕΑΥ.

Ο ρόλος των κλαδικών (πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων) ομοσπονδιών συνδικαλιστικών οργανώσεων (π.χ. στον οικοδομικό, ενεργειακό, μεταλλευτικό κλάδο) στην ΕΑΥ είναι σημαντικός. Διαδραματίζουν προεξέχοντα ρόλο μετά από σοβαρά ατυχήματα στον κλάδο. Επίσης, ασκούν σημαντικό ρόλο στην ένταξη επαγγελματιών στον κατάλογο «βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων» που αναφέρθηκαν ανωτέρω.

Στον κατασκευαστικό κλάδο και στον κλάδο της ναυπήγησης και επισκευής πλοίων, οι κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ενεργό ρόλο στην πρόληψη του κινδύνου μέσω των αποκαλούμενων κοινών επιτροπών ΕΑΥ. Έχουν μάλιστα το δικαίωμα να διακόψουν επικίνδυνες εργασίες.

Ορισμένες εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιέχουν διατάξεις σχετικές με την ΕΑΥ. Για παράδειγμα:

- Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ του 1992-1993 αναφέρεται στη σύσταση του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΓΣΣΕ, 1991).
- Η ΕΓΣΣΕ του 1994 προβλέπει, μεταξύ άλλων, τον συνεχή διάλογο μεταξύ του ΣΕΒ και της ΓΣΕΕ σε θέματα κοινού ενδιαφέροντος, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλειας και της υγείας (Κουτρούκης και Jecchinis, 2010).
- Η ΕΓΣΣΕ του 2004-2005 περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή των μέτρων ΕΑΥ (άρθρο 17) και για την πρόληψη της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (άρθρο 18) (ΕΓΣΣΕ, 2004).
- Η ΕΓΣΣΕ του 2008-2009 περιέχει διατάξεις για τη χρηματοδότηση του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (άρθρο 12) (ΕΓΣΣΕ, 2008).

Πολλές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιέχουν επίσης διατάξεις σχετικές με την ΕΑΥ. Οι εν λόγω διατάξεις αφορούν συνήθως επιπρόσθετες παροχές ή αμοιβές για ιδιαίτερες επικίνδυνες εργασίες και για την προμήθεια μέσων ατομικής προστασίας. Παραδείγματα τέτοιων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων απαντώνται στην τσιμεντοβιομηχανία, την ιδιωτική περίθαλψη, τις τηλεπικοινωνίες και τον κατασκευαστικό κλάδο.

Είναι βέβαιο ότι η χρηματοπιστωτική κρίση είχε οδυνηρό κοινωνικό και ανθρωπιστικό αντίκτυπο. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επηρεάστηκαν σημαντικά. Η ΕΑΥ έγινε θέμα χαμηλής προτεραιότητας. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι δέχονται να εργάζονται υπό άσχημες συνθήκες εργασίας φοβούμενοι την ανεργία.

3 Επιτόπια έρευνα

3.1 Εισαγωγή

Το δείγμα ελήφθη από την έρευνα ESENER-2. Συγκεκριμένα, ελήφθη από τους ερωτηθέντες που συμφώνησαν να παράσχουν στοιχεία επικοινωνίας για μελλοντικές έρευνες. Από αυτό το δείγμα επιλέχθηκαν αρχικά 20 περιπτώσεις από ένα σύνολο 103 εταιρειών που δήλωσαν ότι διαθέτουν τουλάχιστον ένα όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων (συνδικαλιστική οργάνωση ή ΕΥΑ). Οι μισές επιχειρήσεις αρνήθηκαν στη συνέχεια να συμμετάσχουν στην έρευνα (έξι μικρές εταιρείες και τέσσερις μεσαίου μεγέθους). Οι εταιρείες αυτές αντικαταστάθηκαν από άλλες. Ωστόσο, δεν κατέστη δυνατό σε όλες τις περιπτώσεις να βρεθούν εναλλακτικές εταιρείες από την ίδια ομάδα. Οι μεγάλες εταιρείες που διαθέτουν όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων ήταν πιθανότερο να συμφωνήσουν να συμμετάσχουν στην έρευνα. Ορισμένες είχαν επίσης ταξινομηθεί εσφαλμένα κατά την ESENER-2 ως μικρές, ενώ ήταν μεσαίου ή μεγάλου μεγέθους (π.χ. μια δημοτική επιχείρηση είχε ταξινομηθεί ως μικρή, ενώ ήταν μεσαίου μεγέθους). Ως εκ τούτου, 4 από τις 20 περιπτώσεις είναι μικρές επιχειρήσεις, ενώ 9 είναι μεγάλες.

Όσον αφορά τις διάφορες κατηγορίες, επτά εταιρείες παράγουν προϊόντα (δύο μικρές, τρεις μεσαίες και δύο μεγάλες), έξι είναι ιδιωτικές εταιρείες παροχής υπηρεσιών (μία μικρή, δύο μεσαίες και τρεις μεγάλες) και επτά είναι δημόσιες εταιρείες παροχής υπηρεσιών (μία μικρή, δύο μεσαίες και τέσσερις μεγάλες). Η κατανομή των εταιρειών ανά κλάδο έχει ως εξής: δύο από τον κλάδο των τροφίμων, δύο από τον κλάδο της περιθάλψης, δύο δημοτικές επιχειρήσεις, δύο μεταλλοβιομηχανίες, δύο από τον ξενοδοχειακό κλάδο και τον κλάδο της εστίασης, μία από την εκπαίδευση, μία βιομηχανία χημικών, μία χαρτοβιομηχανία, μία καπνοβιομηχανία, μία από τον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, ένας οργανισμός λιμένος, μία εταιρεία χονδρικού εμπορίου, μία από τον κλάδο της ενέργειας, ένας εθνικός αερολιμένας και το εθνικό κτηματολόγιο.

Παρόλο που, σύμφωνα με την ESENER-2, τα αριθμητικά στοιχεία που αφορούν τις δομές εκπροσώπησης των εργαζομένων σε χώρους εργασίας στην Ελλάδα είναι χαμηλά, η επιτόπια έρευνα δείχνει ότι οι εν λόγω αριθμοί μπορεί να είναι ακόμα χαμηλότεροι. Επισημαίνεται ότι σημαντικός αριθμός εταιρειών δήλωσαν ότι διαθέτουν κάποιο όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων, ενώ δεν διαθέτουν κανένα. Αυτό παρατηρήθηκε σε ΜΜΕ σχεδόν σε όλους τους τομείς. Είκοσι (20) από τις επιχειρήσεις που ερωτήθηκαν από το αρχικό σύνολο εταιρειών που ισχυρίζονταν ότι διαθέτουν κάποιο όργανο εκπροσώπησης (42) δεν διέθεταν κανένα όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων. Εξαίρεση αποτέλεσε η ομάδα των μεγάλων επιχειρήσεων σε όλους τους κλάδους. Επιπροσθέτως, κάποιες εταιρείες του δείγματος είχαν παύσει να υπάρχουν λόγω της χρηματοπιστωτικής κρίσης. Συνεπώς, μόνο το 65 % των εταιρειών που επιλέχθηκαν διέθεταν όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, υπεύθυνος επικοινωνίας ήταν ο τεχνικός ασφάλειας, ο οποίος συμφώνησε να συμμετάσχει στην έρευνα, χωρίς να έχει λάβει προηγουμένως άδεια από τη διοίκηση της εταιρείας. Επομένως, ορισμένες εταιρείες αρνήθηκαν να συμμετάσχουν την τελευταία στιγμή. Αυτό προκάλεσε περαιτέρω δυσκολίες στους ερευνητές, οι οποίοι έπρεπε να βρουν νέες εταιρείες και να τις πείσουν να συμφωνήσουν να συμμετάσχουν. Ως αποτέλεσμα, η ερευνητική ομάδα αναγκάστηκε να δεχτεί εταιρείες που δεν διέθεταν όργανα εκπροσώπησης.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, οι συνεντεύξεις προγραμματίζονταν συνήθως σε συνεννόηση με τη διοίκηση. Οι εκπρόσωποι της διοίκησης ήταν, στις περισσότερες περιπτώσεις, διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού ή τεχνικοί διευθυντές. Σε λίγες περιπτώσεις (μικρές επιχειρήσεις και ένας οργανισμός εθνικού λιμένος), πραγματοποιήθηκε συνέντευξη με τον γενικό διευθυντή.

Επίσης, πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με τους τεχνικούς ασφάλειας, στις περιπτώσεις που αυτό ήταν δυνατό. Σε εταιρείες που διέθεταν εκπροσώπους των εργαζομένων και ΕΥΑ, έγινε προσπάθεια να πραγματοποιηθεί συνέντευξη και με τα δύο αυτά όργανα. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις ήταν στην πλειονότητά τους (80 %) άνδρες. Σχεδόν όλοι ήταν πεπειραμένοι εκπρόσωποι με μακρόχρονη εργασιακή πείρα στην επιχείρηση.

Σε 13 από τις 20 περιπτώσεις, πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με εργαζόμενους. Σε όλες τις περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι επιλέχθηκαν επί τόπου είτε από τον υπεύθυνο επικοινωνίας είτε από τη συνδικαλιστική οργάνωση.

Η έρευνα περιελάμβανε επίσης συνεντεύξεις με βασικά μέλη κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων από την οικοδομική βιομηχανία, τη μεταλλοβιομηχανία και τον ξενοδοχειακό κλάδο.

Σχήμα 3.1-1: Πίνακας συνεντεύξεων σε επιχειρήσεις στο πλαίσιο της έρευνας

Αριθμός εργαζομένων	Κλάδοι παραγωγής	Ιδιωτικές υπηρεσίες	Δημόσιες υπηρεσίες
10-49	Κλάδος τροφίμων OXI		Υγειονομική OXI Περίθαλψη
	Κλάδος τροφίμων OXI	Κλάδος εστίασης OXI	
50-249	Μεταλλοβιομηχανία NAI*	Χονδρεμπόριο OXI	Εκπαίδευση OXI
	Βιομηχανία χημικών NAI	Ξενοδοχειακός κλάδος NAI*	Δημοτική επιχείρηση NAI
	Χαρτοβιομηχανία NAI		
≥ 250	Μεταλλοβιομηχανία OXI	Οργανισμός λιμένος NAI*	Εθνικό κτηματολόγιο NAI
	Καπνοβιομηχανία NAI*	Τηλεπικοινωνίες NAI*	Νοσοκομείο NAI
		Εθνικός αερολιμένας NAI*	Επιχείρηση φυσικού αερίου NAI*
			Δημοτική επιχείρηση NAI

NAI = εκπρόσωποι εργαζομένων· NAI* = και οι δύο μορφές εκπροσώπησης εργαζομένων· OXI = απουσία εκπροσώπων εργαζομένων

3.2 Περιγραφή των περιπτώσεων

3.2.1 Είδος εκπροσώπησης εργαζομένων

Όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων, σε 13 περιπτώσεις υπήρχε κάποιου είδους εκπροσώπηση των εργαζομένων (8 μεγάλες εταιρείες και 5 μεσαίου μεγέθους). Οι μικρές

εταιρείες δεν διέθεταν κανέναν εκπρόσωπο εργαζομένων. Επτά εταιρείες διέθεταν ταυτόχρονα συνδικαλιστική οργάνωση και ΕΥΑ· πέντε από αυτές ήταν μεγάλες και δύο ήταν μεσαίου μεγέθους. Σε τρεις περιπτώσεις, στην ίδια εταιρεία δραστηριοποιούνταν περισσότερες από μία συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες εκπροσωπούσαν διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους (π.χ. μηχανικούς, τεχνικούς, διοικητικό προσωπικό). Η μεγάλη εταιρεία τηλεπικοινωνιών αποτελεί ειδική περίπτωση, καθώς διαθέτει 50 ΕΥΑ σε όλη τη χώρα, μια συνδικαλιστική οργάνωση και σωματεία που εκπροσωπούν ειδικούς επαγγελματικούς κλάδους. Ωστόσο, αυτός ο «πλουραλισμός» φέρεται να προκαλεί προβλήματα στη διοίκηση, όπως αποσπασματική ενημέρωση σε θέματα ΕΑΥ, πάρα πολλές συνεδριάσεις, ανάγκη κατάρτισης και επιμόρφωσης μεγάλου αριθμού εργαζομένων κ.λπ.

Στην πλειονότητα των περιπτώσεων, οι ΕΥΑ εκλέγονται απευθείας από τους εργαζόμενους. Σε λίγες περιπτώσεις, οι ΕΥΑ έχουν διοριστεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της εταιρείας. Σε μία περίπτωση, σε μια πολυεθνική επιχείρηση παραγωγής, έχει εκλεγεί επίσης εκπρόσωπος των εργαζομένων για θέματα ΕΑΥ, ο οποίος αποτελεί, ωστόσο, μέρος της οργανωτικής δομής.

Επτά εταιρείες δεν διέθεταν καθόλου εκπρόσωπο εργαζομένων. Αυτή είναι η πραγματικότητα για τη μεγάλη πλειονότητα των μικρών επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Έχει παρατηρηθεί ότι τα θέματα ΕΑΥ καλύπτονται κυρίως από τις δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων της εταιρείας. Μόνο σε μεγάλες εταιρείες (συνήθως δημόσιου συμφέροντος) μπορεί να συνυπάρχουν ΕΥΑ με άλλες μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι ΕΥΑ εκπροσωπούν συνήθως τους εργαζόμενους πλήρως και μερικής απασχόλησης, αλλά όχι πάντα τους εποχιακούς εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι βάσει συμβάσεων μικρής χρονικής διάρκειας δεν είναι συνήθως μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης. Σε καμία περίπτωση δεν καλύπτονται οι εργαζόμενοι των υπεργολάβων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ενημερώνουν απλώς τους υπεργολάβους για θέματα ΕΑΥ, Αυτό είναι σημαντικό, ιδίως στην περίπτωση που οι εν λόγω εργαζόμενοι είναι πολύ περισσότεροι από τους εργαζόμενους του οργανισμού (π.χ. στην περίπτωση εθνικού αερολιμένα).

3.2.2 Κατάσταση όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων και τη διαβούλευση για την ΕΑΥ

Οι δραστηριότητες των εκπροσώπων των εργαζομένων κατά κανόνα υπολείπονται των πλήρων δυνατοτήτων που έχουν βάσει της νομοθεσίας. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σπανίως συμμετέχουν στην εκπόνηση της πολιτικής ΕΑΥ της εταιρείας. Σε λίγες μόνο εταιρείες πραγματοποιούνται τακτικά συσκέψεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης, όπως προβλέπεται στη νομοθεσία (π.χ. στον εθνικό αερολιμένα, την εταιρεία τηλεπικοινωνιών, την επιχείρηση φυσικού αερίου και τη χαρτοβιομηχανία).

Σύμφωνα με την έρευνα ESENER-2, στο 78,6 % των ελληνικών επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν και δήλωσαν ότι διενεργούν τακτικές αξιολογήσεις κινδύνων, οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στον σχεδιασμό και την εφαρμογή μέτρων κατόπιν των εν λόγω αξιολογήσεων. Το πόρισμα αυτό φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τις συνεντεύξεις μας, καθώς διαβούλευση πραγματοποιείται συνήθως με τους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά τη διαδικασία αξιολόγησης κινδύνων. Το φαινόμενο αυτό παρατηρήθηκε κυρίως στις περιπτώσεις στις οποίες την αξιολόγηση κινδύνων διενεργούσαν εσωτερικές υπηρεσίες πρόληψης. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι ΕΥΑ συμμετέχουν στην αξιολόγηση κινδύνων, παρόλο που οι υπηρεσίες πρόληψης παρέχονται από τρίτους. Είναι ενδιαφέρον το γεγονός ότι σε ένα δημόσιο νοσοκομείο δεν έχει εκπονηθεί ακόμα αξιολόγηση κινδύνου ενώ η συνδικαλιστική οργάνωση την έχει ζητήσει.

Οι ΕΥΑ πραγματοποιούν εσωτερικές επιθεωρήσεις και υποβάλλουν προτάσεις σε θέματα ΕΑΥ ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Σε λίγες μεγάλες εταιρείες, υπάρχουν δραστήριες ΕΥΑ οι οποίες εκπονούν εβδομαδιαίες επιθεωρήσεις, τεκμηριωμένες με βίντεο και συνεντεύξεις με τους

εργαζόμενους. Τα πορίσματα των επιθεωρήσεων προωθούνται στους τεχνικούς ασφάλειας και τη Διοίκηση. Οι ΕΥΑ αντιδρούν επίσης σε φαινόμενα επισφαλούς εργασίας. Για την αντιμετώπιση δύσκολων οργανωτικών θεμάτων, οι ΕΥΑ συνεργάζονται με δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που υπάρχουν στην εταιρεία. Σε ορισμένες περιπτώσεις έχουν διατάξει τη διακοπή των δραστηριοτήτων (π.χ. εργασία υπό ακραίες καιρικές συνθήκες, επισφαλή μηχανήματα κ.λπ.).

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εστιάζονται κυρίως σε παραδοσιακούς κινδύνους (ασφάλεια μηχανημάτων, πυρασφάλεια, πτώσεις, χημικές ουσίες κ.λπ.). Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις αναφέρθηκαν επίσης και θέματα εργονομίας. Οργανωτικές αλλαγές για την επίλυση θεμάτων όπως η εντατικοποίηση της εργασίας και η χρονική πίεση προτείνονται στη διοίκηση, αλλά δεν υλοποιούνται πάντα. Τα ψυχοκοινωνικά ζητήματα απασχολούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων κυρίως σε υπηρεσίες όπως τα νοσοκομεία, τα ξενοδοχεία και οι δημοτικές επιχειρήσεις, καθώς και σε οργανισμούς στους οποίους η εργασία είναι εντατικοποιημένη.

Όταν μια εταιρεία διαθέτει μόνο μία συνδικαλιστική οργάνωση, η ΕΑΥ θεωρείται συνήθως δευτερεύον θέμα.

Στην περίπτωση που υπάρχουν σχέδια ιδιωτικοποιήσεων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ενδέχεται να επικεντρώνονται μόνο σε βασικά θέματα όσον αφορά την ΕΑΥ. Αυτό ισχύει στην περίπτωση του οργανισμού λιμένος, στον οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις βιώνουν καθημερινά την ιδιωτικοποίηση τμημάτων της εταιρείας τους που βρίσκονται ακριβώς δίπλα τους και στα οποία επικρατούν εντελώς διαφορετικές εργασιακές σχέσεις και εργασιακές συνθήκες.

Στις εταιρείες παραγωγής προϊόντων που διατήρησαν το προσωπικό τους παρά την κρίση δεν αναφέρθηκαν ψυχοκοινωνικά ζητήματα. Με βάση τις περιπτωσιολογικές μελέτες μας, μόνο τρεις εταιρείες ανέφεραν τη λήψη μέτρων σχετικά με ψυχοκοινωνικά ζητήματα. Στις περιπτώσεις αυτές δεν αναφέρθηκε ιδιαίτερη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων. Η εικόνα αυτή φαίνεται να είναι ελαφρώς επιδεινωμένη σε σύγκριση με τα πορίσματα της έρευνας ESENER-2, σύμφωνα με την οποία το ποσοστό των επιχειρήσεων στην Ελλάδα που δήλωσαν ότι λαμβάνουν μέτρα για την αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων κυμαίνεται μεταξύ 22 % και 50 %, ενώ το 68,4 % από αυτές δήλωσαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν με κάποιον τρόπο στη λήψη αυτών των μέτρων.

Λίγοι διευθυντές διαβουλεύονται με τις ΕΥΑ σχετικά με τον νέο εξοπλισμό. Σε μια μεγάλη εταιρεία, υπήρξε εγκαίρως διαβούλευση μόνο με τη συνδικαλιστική οργάνωση των τεχνικών για την εκπόνηση των προδιαγραφών του νέου εξοπλισμού. Λόγω αυτού, η αντίδραση των εκπροσώπων των εργαζομένων στα νέα εργασιακά προβλήματα που ανακύπτουν είναι αργή. Εξαίρεση όσον αφορά την ταχύτητα αντίδρασης σε νέο πρόβλημα αποτέλεσε μια ΕΥΑ μεγάλης ιδιωτικής εταιρείας, η οποία αντέδρασε άμεσα στην αγορά ακατάλληλου εξοπλισμού εργασίας. Ένα άλλο παράδειγμα αποτελούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε έναν οργανισμό λιμένος. Ζήτησαν μέσα ατομικής προστασίας (ΜΑΠ) και την εφαρμογή τεχνικών μέτρων (τοποθέτηση προστατευτικού γυαλιού) για τους οδηγούς λεωφορείων που μεταφέρουν πρόσφυγες που εισήλθαν τελευταία κατά μεγάλα κύματα στη χώρα και για την προστασία των οδηγών από ενδεχομένως μολυσματικές ασθένειες ή άλλους βιολογικούς παράγοντες.

Δεν δηλώθηκε συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διερεύνηση ατυχημάτων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν ενημερώνονται καν αμέσως για τα ατυχήματα.

Η χρηματοπιστωτική κρίση και η διαδικασία περικοπής των δαπανών για προμήθειες του δημόσιου τομέα μείωσαν τη δυνατότητα των εκπροσώπων ΕΑΥ και των συνδικαλιστικών οργανώσεων να παρεμβαίνουν αποτελεσματικά σε θέματα ΕΑΥ. Για παράδειγμα, οι μειοδοτικοί διαγωνισμοί για την προμήθεια εξωτερικών υπηρεσιών και εξοπλισμού εργασίας είναι

χρονοβόροι και δεν ευνοούν απαραίτητως τα υψηλά πρότυπα ΕΑΥ. Οι συστάσεις των ΕΥΑ λαμβάνονται σπάνια υπόψη.

Όσον αφορά τις διάφορες μορφές παρεμβάσεων των εκπροσώπων που προσδιορίζονται από τους Hall et al. (2016), οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις σε μεγάλους οργανισμούς λειτουργούν συνήθως ως «πολιτικοί ακτιβιστές», ενώ οι ΕΥΑ λειτουργούν ως τεχνικοί ακτιβιστές, διενεργώντας κυρίως περισσότερο εξονυχιστικό έλεγχο σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Ωστόσο, και στις δύο ομάδες, και όχι μόνο μεταξύ των πολιτικών ακτιβιστών, μπορεί να υπάρχουν οι αποκαλούμενοι «ακτιβιστές της γνώσης», αναλόγως της δέσμευσης και του μορφωτικού επιπέδου του καθενός.

Μια συνδυαστική προσέγγιση τεχνικού ακτιβισμού και γνώσεων με άλλες μορφές πολιτικού ακτιβισμού φαίνεται να είναι αποτελεσματικότερη, ιδίως σε περιόδους κοινωνικών αλλαγών. Αυτό μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι οι περισσότερο παραδοσιακές πολιτικές παρεμβάσεις καθησυχάζουν τους ανθρώπους ότι υπάρχει αλληλεγγύη, ενώ η πρόσβαση σε τεχνικές γνώσεις μπορεί να είναι περιορισμένη και χρονοβόρα.

3.2.3 Υποστήριξη από τη Διοίκηση

Γενικά, η Διοίκηση διευκολύνει την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ (αμοιβή για τον χρόνο που δαπανάται, εκπαίδευση κ.λπ.). Σύμφωνα με τη νομοθεσία, ο χρόνος που δαπανάται για δραστηριότητες ΕΑΥ μετ' αποδοχών θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσος με το ένα τρίτο του χρόνου που δαπανά ο τεχνικός ασφάλειας σύμφωνα με την ίδια νομοθεσία. Οι ΕΥΑ θεωρούν ότι ο εν λόγω χρόνος δεν επαρκεί για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους. Σε μια ιδιωτική εταιρεία, δεν ήταν διαθέσιμος ούτε αυτός ο χρόνος.

Ένα μέλος μιας ΕΥΑ δήλωσε: «Υποβιβάστηκα στη δουλειά μου γιατί έπρεπε να αφιερώσω χρόνο για δραστηριότητες ΕΑΥ».

Η παρεχόμενη εκπαίδευση διαφέρει ανά εταιρεία και μπορεί να περιλαμβάνει από ένα σεμινάριο ΕΑΥ πλήρους κλίμακας για 150 εργαζομένους που ήταν μέλη ΕΥΑ σε όλη την Ελλάδα, το οποίο πραγματοποιήθηκε στον τηλεπικοινωνιακό τομέα, έως την παροχή βασικής εκπαίδευσης στις πρώτες βοήθειες και την πυρασφάλεια σε μικρές εταιρείες. Εκπαίδευση παρέχεται κυρίως εσωτερικά από τους τεχνικούς ασφάλειας. Στην εταιρεία τηλεπικοινωνιών, την εκπαίδευση πραγματοποίησε το ΕΛΙΝΥΑΕ. Οι ΕΥΑ είχαν επίσης το δικαίωμα να συμμετέχουν σε επιστημονικά συνέδρια για θέματα ΕΑΥ.

Η Διοίκηση ενθάρρυνε τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τους αντιμετώπιζε ως συμπληρωματική πηγή ενημέρωσης σχετικά με προβλήματα ΕΑΥ.

Ένας διευθυντής σε μια ιδιωτική βιομηχανία δήλωσε: «Τους θεωρούμε ως ένα επιπλέον μάτι που παρατηρεί την καθημερινή εργασιακή ρουτίνα· εφόσον λειτουργούν σωστά και οι εργαζόμενοι τους υποστηρίζουν, είναι θετικό στοιχείο και για τις δύο πλευρές, τους εργαζόμενους και την επιχείρηση».

Ένας γενικός διευθυντής σε μια άλλη ιδιωτική εταιρεία δήλωσε: «Η συμμετοχή τους είναι σίγουρα πολύτιμη, καθώς έχουν εικόνα όλων των κινδύνων στον οργανισμό».

Ένας άλλος διευθυντής ανέφερε: «Οι ΕΥΑ αποτελούν επιπρόσθετη πηγή πληροφοριών για την ΕΑΥ, η οποία λαμβάνεται υπόψη κατά τη λήψη μέτρων πρόληψης».

Σε μια άλλη περίπτωση, η Διοίκηση ζήτησε να υπάρξει πιο ενεργή συμμετοχή των ΕΥΑ σε θέματα ΕΑΥ.

Στην περιπτώσεις που εξετάστηκαν, το ζήτημα της άδειας για την εκπροσώπηση των εργαζομένων ήταν σημαντικό ζήτημα.

Παρόλο που σε μια μεγάλη ιδιωτική επιχείρηση, η Διοίκηση υποστηρίζει την εκπροσώπηση των εργαζομένων, θεωρεί τα αιτήματα των εργαζομένων υπερβολικά, ιδίως σε σύγκριση με την κατάσταση σε παρόμοιες εταιρείες.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν συνήθως υπερβολικά αιτήματα. Τι παραπάνω μπορεί να ζητούν; Τους παρέχουμε έναν εργασιακό παράδεισο.

Η Διοίκηση ενός ξενοδοχείου έχει δεσμευτεί να προσλαμβάνει υπαλλήλους από την τοπική κοινωνία. Η εταιρεία αυτή απασχολεί το προσωπικό της σε μακρόχρονη βάση και ενθαρρύνει την ένταξη σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Οι καλές εργασιακές σχέσεις ευνοούν την εκπροσώπηση των εργαζομένων, ιδίως σε επιχειρήσεις με μεγάλη παράδοση στον συνδικαλισμό. Αυτό ισχύει επίσης και για εταιρείες που καλύπτονται από ισχυρές κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η εργασιακή ασφάλεια που οφείλεται σε οποιονδήποτε λόγο (π.χ. σε ορισμένες δημόσιες υπηρεσίες ή σε επιχειρήσεις που ευνοούν τη χαμηλή εναλλαγή του προσωπικού), επηρεάζει κατά κανόνα θετικά την εκπροσώπηση των εργαζομένων. Οι οικονομικοί περιορισμοί εμποδίζουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στρέφοντας τις δραστηριότητές τους σε μισθολογικά θέματα. Τα θέματα ΕΑΥ έχουν συνήθως χαμηλή προτεραιότητα.

3.2.4 Επικοινωνία μεταξύ εκπροσώπων και εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ

Συνήθως, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ενημερώνονται απευθείας για θέματα ΕΑΥ από όλους τους εργαζόμενους. Όταν σε έναν οργανισμό δραστηριοποιούνται περισσότερες από μία συνδικαλιστικές οργανώσεις για διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους (τεχνικό, διοικητικό προσωπικό κ.λπ.), η επικοινωνία σχετικά με προβλήματα ΕΑΥ είναι μοιρασμένη. Ωστόσο, υπάρχει συντονισμός μεταξύ τους. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συνυπάρχουν με ΕΥΑ βρίσκονται συνήθως σε άμεση επαφή με τους εργαζόμενους και τους ενθαρρύνουν να συνεργάζονται με τις ΕΥΑ. Επιπλέον, οι ΕΥΑ προωθούν τα πορίσματά τους στη σχετική συνδικαλιστική οργάνωση για κάθε επαγγελματικό κλάδο στην εταιρεία (π.χ. οι κίνδυνοι ασφάλειας που αφορούν τους τεχνικούς προωθούνται στη συνδικαλιστική οργάνωσή τους).

Οι διάφορες ΕΥΑ συνεργάζονται με τη συνδικαλιστική οργάνωση στην εταιρεία τηλεπικοινωνιών για την επίλυση των αιτημάτων των εργαζομένων προς τη Διοίκηση. Στην ίδια εταιρεία, μια μεγάλη ΕΥΑ εκδίδει τριμηνιαίο ηλεκτρονικό δελτίο με το οποίο ενημερώνει τους εργαζόμενους και τη Διοίκηση για τις δραστηριότητές της, ενώ οργάνωσε και ένα συνέδριο.

Ο μετ' αποδοχών χρόνος που δαπανάται για την αποτελεσματική εκτέλεση των δραστηριοτήτων εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι πολύ σημαντικός. Σε μια μεγάλη ιδιωτική εταιρεία, δύο εκπρόσωποι των εργαζομένων, παρόλο που έχουν απαλλαγεί πλήρως των καθηκόντων τους, δήλωσαν ότι εξακολουθούν να εργάζονται δύο φορές την εβδομάδα για να παρακολουθούν τα προβλήματα των εργαζομένων. Επιπροσθέτως, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων επικοινωνούν με τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια επιθεωρήσεων στους χώρους εργασίας. Τέλος, χρήσιμες πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων παρέχονται μέσω των συσκέψεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ωστόσο, οι εργαζόμενοι ενδέχεται να δυσκολεύονται να εμπιστευτούν ευαίσθητα θέματα (π.χ. ηθική ή άλλη παρενόχληση) στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Για παράδειγμα, σε ένα μεγάλο νοσοκομείο, οι εργαζόμενοι θα προτιμούσαν να μην διαβιβάσουν πληροφορίες για προσωπικό ιατρικό ιστορικό ή ακατάλληλες εργασιακές συνθήκες στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, φοβούμενοι ότι δεν θα τηρηθεί η εμπιστευτικότητα αυτών των πληροφοριών.

3.2.5 Συνεργασία μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και ΕΥΑ: υποστήριξη από άλλους οργανισμούς

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και ΕΥΑ συνυπάρχουν μόνο σε επτά εταιρείες στο πλαίσιο της έρευνας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διορίζουν συνήθως γραμματέα τομέα υγείας και ασφάλειας ο οποίος συνεργάζεται στενά με τις ΕΥΑ. Η σχέση μεταξύ των δύο οργάνων είναι συνήθως στενή και επωφελής όσον αφορά τα αποτελέσματα στον τομέα υγείας και ασφάλειας.

Οι ΕΥΑ διενεργούν συνήθως επιθεωρήσεις σε καθημερινή βάση, ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της εταιρείας ασχολούνται με γενικότερα οργανωτικά ζητήματα, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών σχέσεων.

Η συνύπαρξη των δύο οργάνων διευκολύνει τη λεπτομερέστερη κάλυψη θεμάτων ΕΑΥ και δίνει ισχυρότερη φωνή στους εκπρόσωπους όταν ζητούν τη λήψη μέτρων πρόληψης. Ένα καλό παράδειγμα τέτοιας συνεργασίας αποτελεί η εταιρεία τηλεπικοινωνιών. Στην εν λόγω εταιρεία, οι ΕΥΑ προωθούν ζητήματα ΕΑΥ που δεν μπορούν να επιλύσουν εύκολα στη συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία είναι ισχυρότερη.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ υποστηρίζονται τεχνικά από το ΕΛΙΝΥΑΕ, τη Διεύθυνση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και τις κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις τους. Σε μία ιδιωτική εταιρεία, οι ΕΥΑ συνεργάζονταν με ΕΥΑ άλλων εταιρειών.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων απευθύνονται στο ΣΕΠΕ για πληροφορίες ή για την υποβολή καταγγελιών. Οι ΕΥΑ δεν ενημερώνονται πάντα από τη Διοίκηση κατά τη διάρκεια επιθεωρήσεων εργασίας, εκτός εάν αυτό ζητηθεί από τους επιθεωρητές.

3.2.6 Διαχείριση ΕΑΥ σε επιχειρήσεις με επίσημα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων

Η διαχείριση θεμάτων ΕΑΥ σε επιχειρήσεις που διαθέτουν επίσημα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων ήταν αρκετά καλή εν γένει. Όλες οι εν λόγω επιχειρήσεις διαθέτουν γραπτές αξιολογήσεις κινδύνου, οι οποίες, σε ορισμένες περιπτώσεις, είναι διαθέσιμες στο σύνολο των εργαζομένων. Τα μέτρα πρόληψης επικεντρώνονται συνήθως σε παραδοσιακούς κινδύνους και παραδοσιακές προσεγγίσεις (προστατευτικά μηχανημάτων, χημικές ουσίες, ΜΑΠ κ.λπ.). Τίθενται επί τάπητος εργονομικά ζητήματα, τα οποία ωστόσο δεν αντιμετωπίζονται πάντα. Οι αξιολογήσεις κινδύνου σπάνια περιλαμβάνουν ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Όλες σχεδόν οι εταιρείες διαθέτουν εσωτερικές ή εξωτερικές υπηρεσίες πρόληψης, οι οποίες παρέχονται από τεχνικούς ασφάλειας και ιατρούς εργασίας.

Στους εργαζόμενους παρέχεται συνήθως κατάρτιση σε θέματα ΕΑΥ και ιδίως εισαγωγική κατάρτιση. Μια εταιρεία χημικών υποχρεώνει τους εργαζόμενους να ολοκληρώσουν τεστ σε θέματα ΕΑΥ πριν αναλάβουν συγκεκριμένη θέση εργασίας. Σύμφωνα με την έρευνα ESENER-2, το 76,8 % των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν στην Ελλάδα δήλωσαν ότι οι εκπρόσωποι ασφάλειας και υγείας είχαν καταρτιστεί σε θέματα ΕΑΥ κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας τους.

Η διαχείριση της ΕΑΥ σε ένα ξενοδοχείο έχει επηρεαστεί ιδιαίτερα από τις απαιτήσεις των πελατών του (τουριστικά πρακτορεία), οι οποίες περιλαμβάνουν διάφορες πιστοποιήσεις και την αξιολόγηση του κινδύνου στο ξενοδοχείο.

Οι πολυεθνικές εταιρείες επηρεάζονται ιδιαίτερα από την πολιτική της μητρικής εταιρείας σε θέματα ΕΑΥ.

Εξαίρεση σε αυτόν τον κανόνα αποτέλεσαν δύο δημοτικές επιχειρήσεις και ένα νοσοκομείο, όπου η διαχείριση της ΕΑΥ ήταν αρκετά περιορισμένη για οικονομικούς κυρίως λόγους. Η

έλλειψη προσωπικού επισημάνθηκε με έντονο τρόπο τόσο από τη Διοίκηση όσο και από τους εργαζόμενους.

3.2.7 Περιπτώσεις απουσίας εκπροσώπων των εργαζομένων

Επτά επί συνόλου 20 εταιρειών δεν διέθεταν όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων. Τέσσερις από αυτές ήταν μικρές, δύο ήταν μεσαίου μεγέθους και μία ήταν μεγάλη επιχείρηση.

Σε μικρές εταιρείες που δεν διαθέτουν εκπροσώπους των εργαζομένων εφαρμόζονται άτυποι τρόποι ενημέρωσης για τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων. Μεταξύ άλλων διοργανώνονται συσκέψεις, υποβάλλονται προτάσεις (γραπτές ή προφορικές) και διενεργούνται ανοικτές συζητήσεις. Το γεγονός ότι ήταν εξαιρετικό δύσκολο να βρεθούν μικρές εταιρείες με εκπροσώπους των εργαζομένων (πόσο μάλλον εκπροσώπους για θέματα ΕΑΥ) αποδεικνύει ότι το μέγεθος είναι καθοριστικός παράγοντας. Μόνο μία μικρή δημόσια εταιρεία διέθετε συνδικαλιστική οργάνωση. Επισημαίνεται ότι δεν τίθενται νομικά εμπόδια για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ στις μικρές επιχειρήσεις. Οι εταιρείες με λιγότερους από 20 εργαζόμενους δικαιούνται να διαθέτουν εκπρόσωπο στον τομέα υγείας και ασφάλειας.

Ο εκτελεστικός διευθυντής μιας μικρής κλινικής πιστεύει ότι οι προσωπικές σχέσεις μπορούν να υποκαταστήσουν την εκπροσώπηση ή τη μεσολάβηση από τρίτους. «Εάν ένας εργαζόμενος έχει κάποιο πρόβλημα, νιώθει ότι μπορεί να το μοιραστεί μαζί μας ελεύθερα, καθώς μαζί μπορούμε να βρούμε μια λύση. Το σημαντικό για όλους, τόσο για τους ιδιοκτήτες όσο και για το προσωπικό, είναι η επιβίωση αυτής της επιχείρησης.»

Σε εταιρείες του ίδιου κλάδου (π.χ. βιομηχανίες τροφίμων, επιχειρήσεις περίθαλψης) διαφορετικού όμως μεγέθους, εκπροσώπηση των εργαζομένων υπάρχει μόνο στις μεγάλες επιχειρήσεις.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, ιδίως σε μικρές εταιρείες, οι γνώσεις των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ και για το δικαίωμα εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι περιορισμένες.

Σε μία μεσαίου μεγέθους και μία μεγάλη επιχείρηση με σχετικά καλά αναπτυγμένη διαχείριση ΕΑΥ, η εκπροσώπηση σε θέματα ΕΑΥ θεωρείται, μολαταύτα, περιττή. Στις εν λόγω εταιρείες εφαρμόζονται «εναλλακτικά» συστήματα από τη Διοίκηση, στο πλαίσιο των οποίων ένας εκπρόσωπος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού ή ένας συντονιστής ΕΑΥ διορισμένος από τη Διοίκηση ενεργεί ως μεσολαβητής μεταξύ της Διοίκησης και των εργαζομένων για όλα τα εργασιακά θέματα (συμπεριλαμβανομένης της ΕΑΥ).

Όπως ανέφερε ένας εκπρόσωπος της Διοίκησης: «η εκπροσώπηση έχει νόημα όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η φωνή τους δεν ακούγεται· εδώ είμαστε μια οικογενειακή επιχείρηση και εφαρμόζουμε πολιτική ανοικτών θυρών».

Σε μία περίπτωση, παρόλο που δεν υπάρχει τυπική εκπροσώπηση, η επιχείρηση επιτρέπει σε εξωτερικές συνδικαλιστικές οργανώσεις να μιλούν στους εργαζομένους της κατά τη διάρκεια του διαλείμματος, χωρίς ωστόσο να δείχνει ενθουσιασμό για την κατάσταση αυτή: «τι γίνεται όμως με τους εργαζομένους που δεν θέλουν να ακούσουν αλλά δεν έχουν πού αλλού να πάνε στο διάλειμά τους;».

Η διαχείριση ΕΑΥ σε επιχειρήσεις που δεν διαθέτουν τυπική εκπροσώπηση εργαζομένων είναι συνήθως από μέτρια έως ανεπαρκής. Οι χειρότερες επιδόσεις καταγράφονται σε μια επιχείρηση δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Γενικά, τα μέτρα που λαμβάνονται μετά την αξιολόγηση κινδύνων αφορούν κυρίως τεχνικά ζητήματα.

Η μεγάλη εταιρεία που δεν διαθέτει εκπροσώπους των εργαζομένων εφαρμόζει ένα σύστημα με βάση τη συμπεριφορά, το οποίο ορίζει τους εργαζομένους ως υπεύθυνους για τα ατυχήματα

(αδιαφορία, υπερβολική αυτοπεποίθηση κ.λπ.). Η διαχείριση επαγγελματικών κινδύνων στην εταιρεία αυτή πραγματοποιείται κυρίως μέσω της παροχής κατάλληλων ΜΑΠ.

Μια μεσαίου μεγέθους εταιρεία, η οποία είναι θυγατρική μεγάλης πολυεθνικής, υποστηρίζει ότι τα θέματα ΕΑΥ αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά μέσω ειδικού προγράμματος στο εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας.

3.2.8 Συμπεράσματα της έρευνας – παράγοντες που καθορίζουν την εκπροσώπηση των εργαζομένων.

- **Εσωτερικοί παράγοντες (προϋποθέσεις) που επηρεάζουν τη διαχείριση ΕΑΥ σε επιχειρήσεις που διαθέτουν εκπροσώπους των εργαζομένων**

Παρατηρήθηκε από τις περιπτώσεις που εξετάστηκαν ότι η εκπροσώπηση των εργαζομένων επηρεάζει θετικά τη διαχείριση της ΕΑΥ. Ήταν προφανές ότι η επικοινωνία για προβλήματα ΕΑΥ ήταν καλύτερη, η αξιολόγηση του κινδύνου ήταν πλήρης, η κατάρτιση των εργαζομένων ήταν αποτελεσματική και ότι τα μέτρα κάλυπταν περισσότερους επαγγελματικούς κινδύνους. Όταν υπάρχουν και τα δύο όργανα εκπροσώπησης (συνδικαλιστικές οργανώσεις και ΕΥΑ), οι εν λόγω θετικές επιπτώσεις είναι μεγαλύτερες.

Η επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων συνυπάρχει συνήθως με την ισχυρή δέσμευση της Διοίκησης για την επίλυση θεμάτων ΕΑΥ και τη συμμετοχή των εργαζομένων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την καλή διαχείριση της ΕΑΥ.

Τα πορίσματα προηγούμενων ερευνών καταδεικνύουν ότι, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, η εφαρμογή ρυθμίσεων για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ συνδέεται με βελτιωμένες επιδόσεις στον τομέα ασφάλειας και υγείας. Οι εν λόγω προϋποθέσεις περιλαμβάνουν την εφαρμογή ρυθμιστικών μέτρων στην επιχείρηση σχετικά με την εκπροσώπηση των εργαζομένων, τη δέσμευση της Διοίκησης για τη συμμετοχή των εργαζομένων και την υποστήριξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων εντός και εκτός των επιχειρήσεων σε θέματα ΕΑΥ, την υποστήριξη των εργαζομένων και την υποστήριξη του σώματος επιθεώρησης εργασίας.

Κατέστη προφανές από την έρευνά μας ότι, παρόλο που τα δικαιώματα των εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ καλύπτουν μεγάλο εύρος σύμφωνα με τους κανονισμούς, δεν ασκούνται πλήρως. Παραδείγματος χάρη, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν συμμετέχουν πάντα στην εκπόνηση της πολιτικής ΕΑΥ και δεν πραγματοποιείται πάντα έγκαιρη διαβούλευση με αυτούς (π.χ. κατά την εισαγωγή νέου εξοπλισμού ή νέων μεθόδων παραγωγής). Το εύρος των δραστηριοτήτων των ΕΥΑ εξαρτάται ιδιαίτερα από τα αιτήματα των εργαζομένων.

Η υποστήριξη από τις εσωτερικές συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι κρίσιμος παράγοντας για την αποτελεσματικότητα της εκπροσώπησης σε θέματα ΕΑΥ. Το έργο αυτών των δύο οργάνων είναι συμπληρωματικό και βελτιώνει τις επιδόσεις ΕΑΥ της εταιρείας. Στο δείγμα μας, η υποστήριξη από εξωτερικές συνδικαλιστικές οργανώσεις σε θέματα ΕΑΥ ήταν λιγότερο συνηθισμένη. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας παρέχει περισσότερη ενημέρωση στους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς οι επιθεωρητές δεν συναντούν πάντα τις ΕΥΑ κατά τη διάρκεια των επιθεωρήσεων, παρά μόνο σε περιπτώσεις καταγγελιών ή διερεύνησης ατυχημάτων. Οι εργαζόμενοι διαθέτουν συνήθως επαρκείς διαύλους επικοινωνίας και υποστηρίζουν τους εκπροσώπους τους εργαζομένων.

Η δέσμευση της Διοίκησης όσον αφορά θέματα ΕΑΥ και τη συμμετοχή των εργαζομένων είναι αρκετά ισχυρή στις περιπτώσεις που υπάρχουν ΕΥΑ.

Στο δείγμα μας, η υποστήριξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τα αιτήματα και η υποστήριξη των εργαζομένων και η δέσμευση της Διοίκησης αποτελούν τις πλέον καθοριστικές

προϋποθέσεις για την αποτελεσματική εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα EAY και τη βελτίωση των επιδόσεων EAY.

Μια άλλη προϋπόθεση που επηρεάζει τη συμμετοχή των εργαζομένων στην EAY και τις επιδόσεις EAY είναι η δέσμευση της Διοίκησης για την παροχή εσωτερικών υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης. Στις περιπτώσεις αυτές, η επικοινωνία με την EYA και η παρακολούθηση των διαδικασιών διαχείρισης της EAY είναι καλύτερες. Σε μία περίπτωση (ξενοδοχείο), η δέσμευση της Διοίκησης να προσλαμβάνει τους ίδιους εργαζομένους ως εποχιακό προσωπικό για αρκετά χρόνια ενθάρρυνε τη συμμετοχή των εργαζομένων σε θέματα EAY και βελτίωσε τις επιδόσεις EAY.

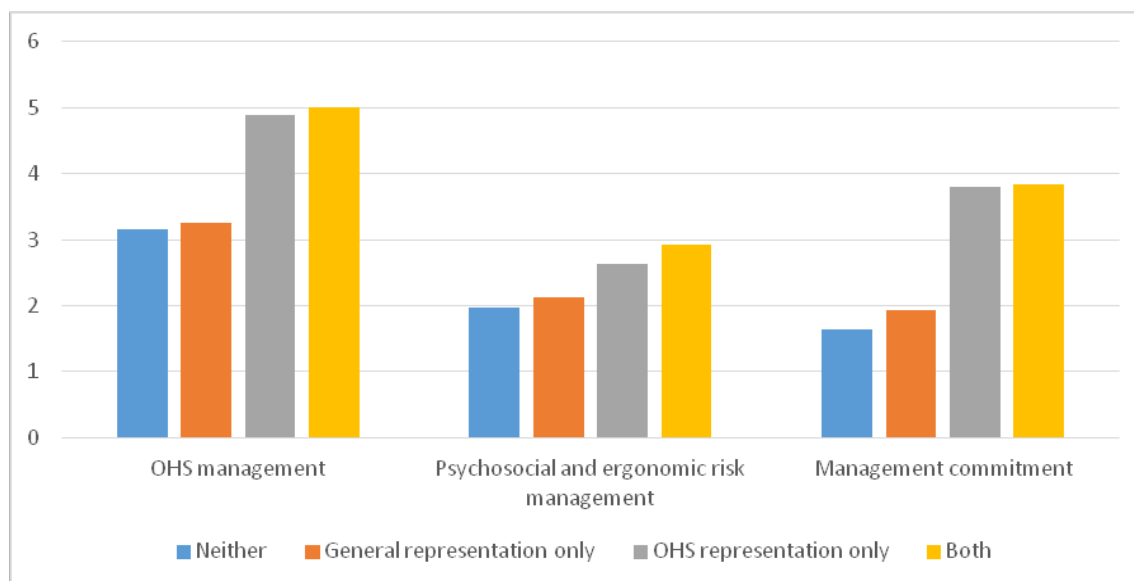
Τα πορίσματά μας επιβεβαιώνουν τα πορίσματα της ποσοτικής ανάλυσης της έρευνας ESENER-2. Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις των επιχειρήσεων που περιλαμβάνονται στο δείγμα μας, εκτιμήσαμε κατά προσέγγιση τις βαθμολογίες των τριών σύνθετων μεταβλητών που αναφέρονται στη δευτερεύουσα ανάλυση της έρευνας ESENER-2 (Walters και Wadsworth, 2016). Η πρώτη σύνθετη μεταβλητή συνδυάζει μέτρα που περιλαμβάνονται στη διαχείριση της EAY και οι βαθμολογίες κυμαίνονται από 0 έως 7. Για τη δεύτερη σύνθετη μεταβλητή έχει χρησιμοποιηθεί η ίδια προσέγγιση προκειμένου να αποτυπωθεί η κατάταξη των επιχειρήσεων στο φάσμα καλών πρακτικών όσον αφορά τη διαχείριση εργονομικών και ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Οι βαθμολογίες κυμαίνονται μεταξύ 0 και 5. Στην τρίτη σύνθετη μεταβλητή συνδυάζονται διάφορα μέτρα που αφορούν τη δέσμευση της Διοίκησης. Οι βαθμολογίες κυμαίνονται μεταξύ 0 και 6.

Οι μέσες βαθμολογίες για τις επιχειρήσεις του δείγματός μας που διαθέτουν και τα δύο όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι 6 όσον αφορά τη διαχείριση της EAY, 3 όσον αφορά τους εργονομικούς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και 6 όσον αφορά τη δέσμευση της Διοίκησης. Οι αντίστοιχες μέσες βαθμολογίες για τις επιχειρήσεις που δεν διαθέτουν τυπική εκπροσώπηση των εργαζομένων είναι 4 όσον αφορά τη διαχείριση της EAY, 2 όσον αφορά τους εργονομικούς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και 3 όσον αφορά τη δέσμευση της Διοίκησης. Η σχετικά υψηλή βαθμολογία που αφορά τη διαχείριση της EAY στη δεύτερη ομάδα επιχειρήσεων θα μπορούσε να αποδοθεί σε συστηματικό σφάλμα επιλογής. Μόνο εταιρείες που διαθέτουν σχετικά καλές επιδόσεις EAY συμφώνησαν να συμμετάσχουν στη μελέτη.

Σύμφωνα με τα πορίσματα της ποσοτικής ανάλυσης της έρευνας ESENER-2, οι εταιρείες που διαθέτουν και τις δύο μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων έχουν πολύ υψηλότερη βαθμολογία στη διαχείριση της EAY και τη δέσμευση της Διοίκησης σε σύγκριση με τις εταιρείες που δεν διαθέτουν εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι διαφορές στον τομέα της διαχείρισης των εργονομικών και ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι μικρότερες. Η εν λόγω σύγκριση είναι ασφαλώς ενδεικτική λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος της μελέτης μας.

Στο σχήμα 3.2.1 παρουσιάζεται η ποσοτική ανάλυση της ESENER-2.

Σχήμα 3.2-1: Μέση βαθμολογία διαχείρισης ΕΑΥ, διαχείρισης ψυχοκοινωνικών και εργονομικών κινδύνων και δέσμευσης της Διοίκησης των ελληνικών επιχειρήσεων ανά τύπο εκπροσώπησης των εργαζομένων



OHS management

Psychosocial and ergonomic risk management

Management commitment

Neither

General representation only

OHS representation only

Both

Διαχείριση ΕΑΥ

Διαχείριση ψυχοκοινωνικών και εργονομικών κινδύνων

Δέσμευση της Διοίκησης

Καμία

Γενική εκπροσώπηση μόνο

Εκπροσώπηση σε θέματα ΕΑΥ μόνο

Και τα δύο

▪ **Εξωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη διαχείριση της ΕΑΥ σε επιχειρήσεις με όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων**

Ο τρόπος με τον οποίο λειτουργούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων επηρεάζεται επίσης από εξωτερικούς παράγοντες, όπως, μεταξύ άλλων, η ύφεση και οι οικονομικοί περιορισμοί, τα σχέδια ιδιωτικοποιήσεων, η αύξηση των υπεργολαβιών, η εργασιακή (αν)ασφάλεια, η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η ισχύς των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε κρίσιμους τομείς, καθώς και ο κλάδος και το μέγεθος της εταιρείας.

Στις περιπτώσεις που εξετάστηκαν, η ύφεση έπληξε σοβαρότερα τις δημοτικές αρχές και τα δημόσια νοσοκομεία. Παρατηρήθηκε έλλειψη προσωπικού και μειώθηκε ο προϋπολογισμός για την ΕΑΥ. Μια δημοτική αρχή υποστήριξε ότι βρίσκεται στο χείλος της χρεοκοπίας. Επομένως, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν περιορισμένα περιθώρια να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους, καθώς οι διαδικασίες προμήθειας υπηρεσιών προστασίας, εξοπλισμού και ΜΑΠ είναι πολύ περιορισμένες και το μόνο κριτήριο είναι η χαμηλότερη τιμή. Οι οικονομικές δυσκολίες αναγκάζουν και τις δύο πλευρές, τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τη Διοίκηση, να ζητούν περισσότερους πόρους από το κράτος για θέματα ΕΑΥ. Επομένως, η δέσμευση της Διοίκησης επηρεάζεται, καθώς τα διαθέσιμα μέσα δεν επαρκούν για τη διατήρηση των προτύπων που επικρατούσαν πριν από την κρίση.

Στις επιχειρήσεις που διαθέτουν εκπροσώπηση των εργαζομένων, το ζήτημα της εργασιακής ανασφάλειας τέθηκε από αρκετές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Και κυρίως στους οργανισμούς στους οποίους αναμένεται να υπάρξει περαιτέρω ιδιωτικοποίηση ή αναδιάρθρωση. Παραδείγματος χάρη, τα εργασιακά ζητήματα αποτελούν προτεραιότητα για τους

εκπροσώπους των εργαζομένων των εταιρειών που βρίσκονται σε διαδικασία αναδιάρθρωσης. Σε άλλες περιπτώσεις, έχει ήδη πραγματοποιηθεί σημαντική αναδιάρθρωση τα προηγούμενα έτη (πρόωρη συνταξιοδότηση, εθελούσια αποχώρηση με παροχή κινήτρων κ.λπ.). Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο αριθμός των εργαζομένων έχει σταθεροποιηθεί τα τελευταία έτη, μετά από τις αρχικές μειώσεις προσωπικού.

Στις περιπτώσεις που εξετάσαμε, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που διαθέτουν μακροχρόνια παρουσία συνεχίζουν να δραστηριοποιούνται ενεργά παρά την οικονομική κρίση.

Σε καμία περίπτωση δεν καλύπτονται οι υπεργολάβοι από τους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης. Οι μεγάλες επιχειρήσεις, όπως ένας εθνικός αερολιμένας ή μια εταιρεία χημικών, επιβάλλουν τους δικούς τους κανόνες EAY στους υπεργολάβους. Αυτό δεν ισχύει απαραίτητως σε άλλες επιχειρήσεις στις οποίες οι υπεργολάβοι θεωρούνται εξωτερικοί συνεργάτες.

Το μέγεθος της εταιρείας επηρεάζει σημαντικά την εκπροσώπηση των εργαζομένων. Πάνω από το 60 % των εταιρειών (8 στις 13) που διαθέτουν εκπροσώπους των εργαζομένων είναι μεγάλες. Οι μεγάλες εταιρείες είναι πιθανότερο να διαθέτουν και τις δύο μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων (5 στις 7). Επισημαίνεται ότι οι μικρές εταιρείες του δείγματος δεν διαθέτουν κανένα όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων. Η νομοθεσία προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι σε μικρές επιχειρήσεις με λιγότερα από 20 άτομα προσωπικό δεν δικαιούνται να εκλέγουν γενικούς συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Δεν υπάρχει αντίστοιχο όριο για τον διορισμό εκπροσώπων σε θέματα EAY. Ωστόσο, η ύπαρξη συνδικαλιστικής οργάνωσης προηγείται συνήθως της σύστασης EYA. Το γεγονός αυτό εξηγεί την πολύ χαμηλή πυκνότητα εκπροσώπησης των εργαζομένων στις μικρές εταιρείες.

Φαίνεται, επομένως, ότι η συνδικαλιστική υποστήριξη στους εκπροσώπους των εργαζομένων σε θέματα EAY είναι ισχυρότερη στις μεγάλες εταιρείες. Οι διευθυντές των μεγάλων εταιρειών αναλαμβάνουν μεγαλύτερη δέσμευση για την εκπροσώπηση των εργαζομένων και για την EAY. Το μέγεθος της εταιρείας είναι ο πλέον καθοριστικός παράγοντας όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει τις διαπιστώσεις προηγούμενων ερευνών σχετικά με την εκπροσώπηση σε θέματα EAY.

Η Διοίκηση επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε τομείς υψηλού κινδύνου, όπως της εθνικής εταιρείας φυσικού αερίου, είναι πιθανότερο να έχει αναλάβει ισχυρή δέσμευση για την επίλυση ζητημάτων EAY και να ενθαρρύνει την εκπροσώπηση των εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά, οι δημόσιες επιχειρήσεις σε τομείς υψηλού κινδύνου, όπως τα νοσοκομεία, αντιμετωπίζουν περιορισμούς λόγω των μειωμένων προϋπολογισμών τους.

Συνοψίζοντας, οι πλέον καθοριστικοί εξωτερικοί παράγοντες στις περιπτώσεις που εξετάσαμε είναι οι επιπτώσεις της ύφεσης, η εργασιακή ανασφάλεια και το μέγεθος της εταιρείας.

4 Γενικά συμπεράσματα

Αντλήσαμε ορισμένα γενικά συμπεράσματα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και την επιτόπια έρευνα. Η μακρόχρονη εμπειρία του ΕΛΙΝΥΑΕ (έρευνα σε χιλιάδες ΜΜΕ, εκπαίδευση σε θέματα ΕΥΑ, τεχνική υποστήριξη συνδικαλιστικών οργανώσεων κ.λπ.) αποτέλεσε σημαντική πηγή πληροφοριών.

Παρόλο που υπάρχει από το 1985 ειδική νομοθεσία για την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ, η εν λόγω νομοθεσία δεν εφαρμόζεται επαρκώς. Η μεγάλη πλειονότητα των επιχειρήσεων δεν διαθέτει κανένα όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων.

4.1 Μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων

Οι βασικές μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης στην Ελλάδα είναι οι εξής:

- συνδικαλιστικές οργανώσεις που συνυπάρχουν με ΕΥΑ·
- συνδικαλιστικές οργανώσεις χωρίς ΕΥΑ·
- εργαζόμενοι που ενεργούν ως εκπρόσωποι ΕΑΥ και έχουν διοριστεί από τη Διοίκηση·
- σπανίως, ΕΥΑ σε μεσαίου μεγέθους εταιρείες, χωρίς οποιαδήποτε άλλη μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Η πρώτη κατηγορία καλύπτει συνήθως δύο είδη εταιρειών: ιδιωτικές εταιρείες στις οποίες δραστηριοποιούνται συνδικαλιστικές οργανώσεις και ΕΥΑ και εταιρείες δημόσιου συμφέροντος (παρόλο που έχουν ιδιωτικοποιηθεί τα τελευταία χρόνια) με μακρόχρονη και δραστήρια παρουσία συνδικαλιστικών οργανώσεων που συνυπάρχουν με ΕΥΑ.

Στις εταιρείες δημόσιου συμφέροντος, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκπροσωπούνται σε ορισμένες περιπτώσεις στο διοικητικό συμβούλιο. Παρόλο που λειτουργούν σε ένα ιδιωτικοποιημένο περιβάλλον, έχουν κρατήσει σε μεγάλο βαθμό τα δικαιώματα και τα προνόμιά τους. Σε αυτήν την κατηγορία επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται, σε ορισμένες περιπτώσεις, δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επίπεδο επιχείρησης (ομοσπονδίες) μέλη των οποίων είναι οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν διάφορα επαγγέλματα (τεχνικό, διοικητικό προσωπικό κ.λπ.). Επιπλέον αυτών εκλέγονται και ΕΥΑ. Στην πραγματικότητα, αυτές οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι περισσότερο αυτόνομες από τις ΕΑΥ, οι οποίες παρακολουθούνται στενά από τη Διοίκηση. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η πρώτη ομάδα είναι πλήρως απαλλαγμένη από τα καθήκοντά της (δραστηριοποίηση μετ' αποδοχών), ενώ τα μέλη των ΕΥΑ θεωρούνται εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης του οργανισμού οι οποίοι δαπανούν λίγες ώρες τον μήνα για τα καθήκοντα εκπροσώπησης που έχουν αναλάβει. Σε αυτή την κατηγορία, η συνύπαρξη συνδικαλιστικών οργανώσεων διαφορετικών βαθμίδων (δευτεροβάθμιων, ομοιοεπαγγελματικών και ΕΥΑ) δημιουργεί συνέργειες που ευνοούν την αποτελεσματική εκπροσώπηση σε θέματα ΕΑΥ. Ωστόσο, ο κατακερματισμός των καθηκόντων μπορεί να υπονομεύει την επικέντρωση στα σημαντικά ζητήματα και τον συντονισμό. Αυτό το σχετικά θετικό περιβάλλον απειλείται από την περαιτέρω ιδιωτικοποίηση ή τις περικοπές.

Στις εταιρείες της δεύτερης κατηγορίας δραστηριοποιούνται μόνο συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι εν λόγω οργανώσεις είναι επιφορτισμένες με την επίλυση θεμάτων ΕΑΥ. Σε ορισμένες περιπτώσεις, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, οι εν λόγω οργανώσεις λειτουργούν υπό δυσμενείς συνθήκες. Οι περικοπές, οι εξωτερικές αναθέσεις και η μετακίνηση των δραστηριοτήτων των εταιρειών αποτελούν τους κυριότερους κινδύνους. Επομένως, η υγεία και η ασφάλεια δεν είναι μεταξύ των προτεραιοτήτων τους.

Η τρίτη κατηγορία αποτελείται από μεσαίου μεγέθους και μεγάλες εταιρείες που δεν διαθέτουν καθόλου συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η Διοίκηση μπορεί να διορίζει εργαζόμενους σε ομάδες ασφάλειας και υγείας. Ορισμένες από τις εν λόγω εταιρείες είναι θυγατρικές μεγάλων πολυεθνικών (εταιρείες χημικών, ηλεκτρονικών κ.λπ.) με ικανοποιητική διαχείριση θεμάτων ΕΑΥ, στις οποίες όμως δεν υπάρχει νοοτροπία εκπροσώπησης των εργαζομένων. Μια σημαντική τάση που παρατηρήθηκε σε ορισμένες εταιρείες είναι η μονοπώληση των δραστηριοτήτων ΕΑΥ από τη Διοίκηση και, επομένως, η ηγεμονική της στάση σε αυτά τα θέματα. Η κατάσταση αυτή καθιστά ουσιαστικά περιττή την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ.

Υπάρχει και μια τέταρτη, πολύ σπάνια κατηγορία, στην οποία υπάρχουν μόνο ΕΥΑ.

Η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων, οι οποίες είναι συνήθως μικρές, δεν εμπίπτει σε αυτή την κατηγοριοποίηση και δεν διαθέτει κανενός είδους εκπροσώπηση των εργαζομένων. Οι μικρές εταιρείες πασχίζουν να επιβιώσουν οικονομικά και διαθέτουν περιορισμένους πόρους για την ΕΑΥ. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις η επίσημη εκπροσώπηση «υποκαθίσταται» από άμεση επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και της Διοίκησης, καθώς και οι δύο πλευρές μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας και αντιμετωπίζουν τους ίδιους επαγγελματικούς κινδύνους. Οι μεγαλύτερες εταιρείες σε αυτή την κατηγορία είναι εταιρείες που δεν ανέχονται τον συνδικαλισμό.

4.2 Λειτουργία και επιδόσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων

Τα δικαιώματα που παρέχει η ελληνική νομοθεσία στους εκπροσώπους των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ καλύπτουν αρκετά μεγάλο εύρος και περιλαμβάνουν τη μελέτη των εργασιακών συνθηκών, την υποβολή προτάσεων για μέτρα με σκοπό την αποφυγή ατυχημάτων, τη συμμετοχή στην εκπόνηση της πολιτικής ΕΑΥ, την ενημέρωση σχετικά με νέο εξοπλισμό, το δικαίωμα διακοπής μιας επικίνδυνης δραστηριότητας κ.λπ. Επιπλέον, οι εκπρόσωποι δικαιούνται αμοιβή για τις δραστηριότητές τους και προστατεύονται από δυσμενείς συνέπειες ή την απόλυση.

Ωστόσο, όλες αυτές οι διατάξεις δεν εφαρμόζονται πλήρως. Το επίπεδο συμμετοχής κάθε ΕΥΑ διαφέρει αναλόγως της εταιρείας. Αναφέρθηκαν περιπτώσεις στις οποίες η συμμετοχή σε ΕΥΑ ήταν ο λόγος για την αρνητική αξιολόγηση της απόδοσης ή για την απόλυση ενός υπαλλήλου.

Συνήθως, οι δραστήριες ΕΥΑ διεξάγουν συχνές επιθεωρήσεις, ελέγχουν το περιεχόμενο της αξιολόγησης του κινδύνου και προτείνουν τροποποιήσεις, διατάσσουν τη διακοπή επισφαλών εργασιών, καλούν εξωτερικούς εμπειρογνώμονες από το ΕΛΙΝΥΑΕ για την διεξαγωγή ερευνών, εκδίδουν περιοδικά και ενημερωτικά δελτία, χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ως έναν άλλο τρόπο επικοινωνίας με τους εργαζόμενους κ.λπ. Δραστήριες ΕΥΑ υπάρχουν κατά κανόνα σε επιχειρήσεις δημόσιου συμφέροντος.

Ωστόσο, σε πολλές περιπτώσεις, οι ΕΥΑ ενημερώνονται αφού συμβεί κάποιο εργατικό ατύχημα.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε εταιρείες που ανήκουν στη δεύτερη κατηγορία εστιάζουν συνήθως τις προσπάθειές τους σε εργασιακά ζητήματα και ενεργούν μάλλον εκ των υστέρων σε περιπτώσεις ατυχημάτων ή άλλων σοβαρών συμβάντων.

Όταν η Διοίκηση διορίζει εκπροσώπους στον τομέα υγείας και ασφάλειας (τρίτη περίπτωση), είναι προφανές ότι η λειτουργία των εν λόγω εκπροσώπων εξαρτάται πολύ από την ίδια τη Διοίκηση.

Γενικά, η εκπροσώπηση των εργαζομένων επηρεάζει θετικά τη διαχείριση της ΕΑΥ. Συγκεκριμένα, υπάρχει καλύτερη επικοινωνία σχετικά με προβλήματα ΕΑΥ, η αξιολόγηση του

κινδύνου είναι λεπτομερέστερη και πληρέστερη, η εκπαίδευση των εργαζομένων είναι αποτελεσματικότερη και τα μέτρα πρόληψης καλύπτουν περισσότερους επαγγελματικούς κινδύνους. Όταν υπάρχουν και τα δύο όργανα εκπροσώπησης (συνδικαλιστική οργάνωση και ΕΥΑ) (πρώτη κατηγορία), αυτές οι θετικές επιπτώσεις είναι μεγαλύτερες.

4.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ

Οι πλέον καθοριστικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματική εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ και την καλύτερη απόδοση σε θέματα ΕΑΥ είναι η υποστήριξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τα αιτήματα και η υποστήριξη των εργαζομένων και η δέσμευση της Διοίκησης. Η δέσμευση της Διοίκησης για την ΕΑΥ και την εκπροσώπηση των εργαζομένων αποδεικνύεται μέσω της αποζημίωσης του χρόνου που δαπανούν τα μέλη των ΕΥΑ για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, της κατάλληλης κατάρτισης και επιμόρφωσης, του επαρκούς προϋπολογισμού για την ΕΑΥ, των τακτικών συσκέψεων, της διαβούλευσης σε θέματα ΕΑΥ κ.λπ.

Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ είναι η συνεργασία των ΕΥΑ με τις εσωτερικές υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης. Όταν τα εν λόγω όργανα συνεργάζονται, η επικοινωνία είναι καλύτερη και η παρακολούθηση των διορθωτικών μέτρων είναι πολύ ευκολότερη.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα ΕΑΥ υποστηρίζονται τεχνικά από το ΕΛΙΝΥΑΕ, τη Διεύθυνση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας, τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος και τις κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις τους. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων διαβουλευονται με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για σκοπούς ενημέρωσης ή υποβολής καταγγελιών.

Οι διαπιστώσεις μας επιβεβαιώνουν τα πορίσματα της ποσοτικής ανάλυσης της έρευνας ESENER-2. Σύμφωνα με τα εν λόγω πορίσματα, οι εταιρείες που διαθέτουν εκπροσώπους των εργαζομένων συγκεντρώνουν πολύ υψηλότερη βαθμολογία στη διαχείριση της ΕΑΥ και τη δέσμευση της Διοίκησης σε σύγκριση με τις εταιρείες που δεν διαθέτουν εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι διαφορές στον τομέα της διαχείρισης των εργονομικών και ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι μικρότερες.

Οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΑΥ σε μακροσκοπικό επίπεδο είναι οι εξής:

- η χαμηλή πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων (περίπου 17 % στον ιδιωτικό τομέα και 60 % στον δημόσιο τομέα)·
- παράγοντες που αφορούν την αγορά εργασίας (εργασιακή ανασφάλεια, ευέλικτη απασχόληση, υπεργολαβία κ.λπ.)·
- η ύφεση και οι κοινωνικές επιπτώσεις της (αναδιάρθρωση, ιδιωτικοποίηση κ.λπ.)·
- η έλλειψη επαρκών γνώσεων για την ΕΑΥ τόσο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και από τους ίδιους τους εργαζόμενους ατομικά.

Όλοι αυτοί οι παράγοντες είναι αλληλένδετοι και επιδεινώνουν σωρευτικά την κατάσταση όσον αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Η χαμηλή πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι το 97 % των επιχειρήσεων στον ιδιωτικό τομέα διαθέτουν λιγότερους από 20 εργαζόμενους. Επομένως, δεν είναι δυνατή η σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία. Ωστόσο, δικαίωμα διορισμού τουλάχιστον ενός εκπροσώπου ΕΑΥ έχουν ακόμα και οι μικρές εταιρείες. Συνήθως η συνδικαλιστική οργάνωση ή κάποιου άλλου είδους οργάνωση

των εργαζομένων στην εταιρεία λειτουργεί καταλυτικά για τη σύσταση μιας ΕΥΑ. Αυτή η διαπίστωση επιβεβαιώνει τα πορίσματα προηγούμενων ερευνών στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες.

Όλοι οι παράγοντες που συνδέονται με την αγορά εργασίας, όπως η εργασιακή ανασφάλεια, η επαγγελματική κινητικότητα, τα μοντέλα ευέλικτης εργασίας, οι εξωτερικές αναθέσεις κ.λπ. αυξήθηκαν την περίοδο της ύφεσης. Από το 2009 η χώρα βιώνει τις επιπτώσεις μιας βαθιάς ύφεσης η οποία έχει προκαλέσει επώδυνες κοινωνικές αλλαγές. Η κατάσταση χρησιμοποιείται επίσης ως πρόσχημα για παρεμβάσεις στις κοινωνικές σχέσεις μέσω νέας νομοθεσίας. Ο θεσμικός ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η διαπραγματευτική ισχύς τους έχουν αποδυναμωθεί. Η ανεργία έχει φτάσει στο 27 %, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους νέους ανέρχεται στο 60 %. Βασικά δικαιώματα πρόσβασης στην αγορά εργασίας χάνονται, η ετεροαπασχόληση¹ και η απασχόληση σε περισσότερες από μία θέσεις εργασίας έχουν εκτιναχθεί στα ύψη, ενώ επικρατεί παντού εργασιακή ανασφάλεια. Η εργασιακή ανασφάλεια, η οποία είναι υψηλότερη στον ιδιωτικό τομέα, επηρεάζει αρνητικά την προσχώρηση σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι ευάλωτες ομάδες, όπως οι νέοι εργαζόμενοι και οι μετανάστες, συμμετέχουν λιγότερο σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι εργαζόμενοι βάσει συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης ή άλλων μορφών ευέλικτης απασχόλησης σπανίως καλύπτονται από τις δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Επίκειται ιδιωτικοποίηση διάφορων δημόσιων οργανισμών. Επιπλέον, οι συζητήσεις που αφορούν το καθεστώς απασχόλησης των δημόσιων υπαλλήλων έχουν δημιουργήσει κλίμα ανασφάλειας. Η αναδιάρθρωση και οι περικοπές, ιδίως στις ΜΜΕ, επιφέρουν πρόσθετο φόρτο εργασίας και την ανάθεση πολλών και διαφορετικών καθηκόντων στους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν έχουν το περιθώριο να συμμετάσχουν σε συγκεκριμένες συνδικαλιστικές δραστηριότητες. Σε αυτό το πλαίσιο, τα θέματα ΕΑΥ δεν αποτελούν προτεραιότητα για τις υπάρχουσες συνδικαλιστικές οργανώσεις και η σύσταση ΕΥΑ δεν ενθαρρύνεται.

Το γεγονός ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργαζόμενοι ατομικά δεν διαθέτουν επαρκείς γνώσεις σχετικά με μη παραδοσιακούς κινδύνους ΕΑΥ (π.χ. έκθεση σε καρκινογόνους και ψυχοκοινωνικούς παράγοντες) επηρεάζει τις προτεραιότητές τους.

Η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων δεν διαθέτει κανέναν εκπρόσωπο εργαζομένων, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω. Ορισμένες μικρές εταιρείες έχουν εισαγάγει άτυπους τρόπους ενημέρωσης σχετικά με τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων (π.χ. μέσω συσκέψεων ή γραπτών προτάσεων). Σε άλλες περιπτώσεις, καθιερώνονται εναλλακτικοί μηχανισμοί υπό την καθοδήγηση της Διοίκησης, οι οποίοι λειτουργούν μεσολαβητικά μεταξύ της Διοίκησης και των εργαζομένων.

Σε ορισμένους τομείς, οι πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ΕΑΥ. Διαδραματίζουν μάλιστα καίριο ρόλο μετά από σοβαρά ατυχήματα στον κλάδο. Στην περίπτωση εταιρειών που δεν διαθέτουν εκπροσώπους των εργαζομένων, οι εν λόγω κλαδικές οργανώσεις μπορούν να παρεμβαίνουν αποφασιστικά. Στον κατασκευαστικό κλάδο και στον κλάδο της ναυπήγησης και επισκευής πλοίων, οι κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν έναν περισσότερο ενεργό ρόλο στην πρόληψη του κινδύνου μέσω των αποκαλούμενων κοινών επιτροπών ΕΑΥ. Οι εν λόγω οργανώσεις πραγματοποιούν ελέγχους και έχουν δικαίωμα να σταματήσουν επικίνδυνες εργασιακές δραστηριότητες.

¹ «Στην Ελλάδα η έννοια της ετεροαπασχόλησης υποδηλώνει πρόβλημα επαγγελματικής συνάφειας και εγείρει ζητήματα που άπτονται της σχέσης μεταξύ της ταχέως αναπτυσσόμενης ανώτατης εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Είναι παρεμφερής με τις έννοιες της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων (mismatch) και των πλεοναζόντων προσόντων (over education) που χρησιμοποιούνται για την αγορά εργασίας των αποφοίτων πανεπιστημίων στο ΗΒ και τις ΗΠΑ, αντιστοίχως» (Ιωάννου, 1993).

Τέλος, υπάρχουν εταιρείες στις οποίες ακόμα και η σκέψη οποιασδήποτε μορφής εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι εντελώς ξένη.

Εν συντομία, υπάρχουν ορισμένοι κρίσιμοι παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της συμμετοχής των εργαζομένων στην ΕΑΥ σε επίπεδο επιχείρησης. Πρώτον, απαιτείται κατάλληλη νομοθεσία η οποία προβλέπει δικαιώματα, όπως αποζημίωση για τον χρόνο που δαπανάται για συνδικαλιστικές δραστηριότητες, έγκαιρη διαβούλευση, δικαίωμα διακοπής μιας δραστηριότητας, προστασία έναντι δυσμενών συνεπειών και απόλυσης, κ.λπ. Δεύτερον, οι δραστήριες συνδικαλιστικές οργανώσεις και η διατύπωση αιτημάτων από τους εργαζομένους για βελτιώσεις σε θέματα ΕΑΥ βελτιώνουν την ποιότητα της εκπροσώπησης των ΕΥΑ. Η δέσμευση της Διοίκησης για την ΕΑΥ και την εκπροσώπηση των εργαζομένων διευκολύνει την εν λόγω διαδικασία. Εξωτερικοί παράγοντες όπως η ύφεση, η εργασιακή ανασφάλεια και τα μοντέλα ευέλικτης εργασίας επηρεάζουν αρνητικά τη συμμετοχή των εργαζομένων στην ΕΑΥ.

Πέραν των ανωτέρω παραγόντων, η διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας, στην οποία κυριαρχούν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η χαμηλή πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η έλλειψη νοοτροπίας ασφάλειας και υγείας εμποδίζουν τη σύσταση ΕΥΑ.

Τέλος, τα πορίσματα της έρευνάς μας επιβεβαιώνουν τα πορίσματα προηγούμενων ερευνών σχετικά με την εκπροσώπηση των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των κύριων αποτελεσμάτων της έρευνας ESENER-2.

Σε περιόδους ύφεσης, θα πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στην ασφάλεια και την υγεία και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εκπροσωπούνται, ώστε να διασφαλίζονται τα δικαιώματά τους περισσότερο από ποτέ. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλα θεσμικά όργανα, όπως το Υπουργείο Εργασίας (μέσω της εθνικής στρατηγικής του), το Εθνικό Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και το ΕΛΙΝΥΑΕ μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αύξηση του αριθμού των ΕΥΑ και την υποστήριξη αυτών που υπάρχουν ήδη.

5 Παραπομπές

- Banoutsos, E. (1994) Experience of participation in health and safety in Greece. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *P+*, *European Participation Monitor*, 8:42-45.
- Boukouvalas, K. (2005) Evaluation of the legislation on health and safety at work in Greece. *Enimerossi*, 116:2–38 (in Greek). Available at: http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/ESOTERIKO_116.pdf
- Bryson, A., Forth, J. and George, A. (2009) Workplace Social Dialogue in Europe: An Analysis of the European Company Survey 2009, Dublin: Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions-industrial-relations/workplace-social-dialogue-in-europe-an-analysis-of-the-european-company-survey-2009>
- Dontas, S. (2014) OSH System at National Level – Greece. Hellenic Institute for Occupational Health and Safety, OSHwiki. Available at: https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Greece
- EEC (1989) Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1989:183:0001:0008:EN:PDF>
- EEC (1991) Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or temporary employment relationship. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1991:206:0019:0021:EN:PDF>
- ETUI (European Trade Union Institute) (2011) Worker Involvement in the European Company (SE). Available at: <http://www.etui.org/Publications2/Books/Worker-involvement-in-the-European-Company-SE>
- ETUI (European Trade Union Institute), Isabelle Schömann and Stefan Clauwaert (2012) The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. Working Paper 2012.04.
- ETUI (European Trade Union Institute), Theodoropoulou, S. and Watt, A. (2012), What Did They Expect? Lessons for Europe from a Retrospective Ex-Ante Evaluation of the First Greek Bail-Out Programme. Working Paper 2012.10.
- EU (2002) Council Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation. OJ L 080, 23.03.2002, p. 0029–0034. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:EN:HTML>
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2010) European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER): Managing Safety and Health at Work, European Risk Observatory Report, 2010. Available at: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2012) Worker Representation and Consultation on Health and Safety: An Analysis of the Findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), 2012. Available at: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener_workers-involvement/view
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2016) Contexts and Arrangements for Occupational Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU – SESAME Project. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work. Available at: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro>
- Eurofound (2007) Health and Safety at Work in Greece, Dublin: Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/GR0611019D/GR0611019D.pdf>

- Eurofound (2013) National Practices of Information and Consultation in Europe. Dublin: Eurofound.
- EKA (Athens Labour Centre) (2000) Establishment of occupational health and safety committees at the workplace. Action for Health Safety and the Protection of the Environment, 8(95): 2-3 (in Greek).
- Georgiadou, E. and Dontas, S. (2013) Worker Participation – Greece. Hellenic Institute for Occupational Health and Safety. OSHwiki, Available at: https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Greece
- Greek Joint Ministerial Decision 172058 (2016) On the control of major-accident hazards involving dangerous substances (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/354b_2016.1455868005843.pdf
- Greek Law 1264 (1982) On democratization of the trade union movement for safeguarding workers' trade union freedoms (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=751&item_id=3435
- Greek Law 1568 (1985) On health and safety at work (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=708&item_id=2171
- Greek Law 1767 (1988) On work councils (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=749&item_id=2413
- Greek Law 2294 (1994) On trade union rights (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=749&item_id=2410
- Greek Law 3850 (2010) Code of laws for the health and safety of employees (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=708&item_id=8438
- Greek Law 3934 (1911) On workers' health and safety and working hours (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?item_id=2822&cat_id=937
- Greek Law 3996 (2011) On the restructuring of the Labour Inspectorate, adjustment of social security issues and other provisions (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=695&item_id=9024
- Greek Ministerial Decision D7/A/12050/2223 (2011) Regulation for mining and quarrying activities (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=857&item_id=8982
- Greek PD (1934) On workers' hygiene and safety in industries, manufactures, workshops etc. (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?item_id=2454&cat_id=818
- Greek PD 149 (2006) On noise (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=2150&item_id=6587
- Greek PD 17 (1996) On measures for the improvement of safety and health of employees at work (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=708&item_id=1858
- Greek PD 176 (2005) On vibrations (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=1383&item_id=5718
- Greek PD 186 (1995) On the protection of workers from the risks related to exposure to biological agents at work (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=798&item_id=2918
- Greek PD 240 (2006) On information and consultation of workers (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=751&item_id=6836
- Greek PD 338 (2001) On the protection of workers from the risks related to exposure to dangerous substances at work (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=800&item_id=2204
- Greek PD 395 (1994) On work equipment (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=879&item_id=2179
- Greek PD 397 (1994) On manual handling of loads (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=765&item_id=2189

- Greek PD 398 (1994) On display screen equipment (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=731&item_id=2191
- Greek PD 399 (1994) On the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens at work (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=816&item_id=1857
- Greek PD 41 (2012) On national schedule of occupational diseases (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=1783&item_id=9286
- Greek PD 82 (2010) On artificial optical radiation (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=2482&item_id=8564
- Greek RD 473 (1961) On contributions for occupational risk (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=687&item_id=2170
- Hall, A., Oudyk, J., King, A., Naqvi, S., and Lewchuk, W. (2016) Identifying knowledge activism in worker health and safety representation: a cluster analysis. *American Journal of Industrial Medicine*, 59: 42-56.
- IKA-ETAM (Social Insurance Institute – Unified Insurance Fund of Employees) (2009) Report on Occupational Diseases (in Greek). Athens: Development of Actuarial Studies and Statistics, IKA-ETAM. Available at: https://www.ika.gr/gr/infopages/stats/stat_reports/EODSFINALDOC09.pdf
- IKA-ETAM (Social Insurance Institute – Unified Insurance Fund of Employees) (2013) Report on Occupational Accidents (in Greek). Athens: Development of Actuarial Studies and Statistics, IKA-ETAM. Available at: https://www.ika.gr/gr/infopages/stats/stat_report_results2.cfm
- ILO (International Labour Office) (2011) Report on the High Level Mission to Greece; (Athens, 19-23 September 2011). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/missionreport/wcms_170433.pdf
- INE - GSEE (2013) Greek Economy and Employment Annual Report (in Greek). Athens: INE/GSEE. Available at: <http://www.inegsee.gr/sitefiles/files/ekthesh-15email.pdf>
- INE - GSEE (2015) Greek Economy and Employment Annual Report (in Greek). Athens: INE/GSEE. Available at: http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/EKTHESI_2015.pdf
- Ioannou, Ch., and Papadimitriou, K. (2013) Collective Bargaining in Greece for the Years 2011 and 2012. Athens: Organization for Mediation and Arbitration (OMED) (in Greek).
- Ioannou, Ch. (1993) Higher education and labour market: beyond "hetero-employment, Αστική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Πολιτική, (in greek).
- Irastorza, X., Milczarek, M., Cockburn, W., European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2016) Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2), Overview Report: Managing Safety and Health at Work. Available at: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener/view>
- Kousis, M., and Karakioulafi, C. (2013) Labour unions confronting unprecedented austerity in Greece, 2010-2013. Paper presented to panel P301, Southern European Labour Contention: New and Old Repertoires, Social Alliances, and Party Relations, ECPR General Conference, Bordeaux, 4–8 September.
- Koutroukis, T., and Jecchinis, C. (2010) Aspects of worker participation in Greece: a legal revolution and the evolution so far. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 59:30-41.
- Koutroukis, T., and Roukanas, S. (2014) Austerity and social dialogue in Greece: the consequences of Greek Memoranda on social partners' dialogue. Paper presented to World Economics Association Conferences, 2014: Greece and austerity policies. Where next for its economy and society? 2: 20 October to 21 December.
- Kouzis, G. (2005) Trade union movement in Greece. *Enimerossi*, 122: 6–14, Athens: INE GSEE (in Greek).

- Krieger, H. (1990) Participation of employees' representatives in the protection of the health and safety of workers in Europe. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 6(4): 217–227.
- Lampousaki, S. (2014) Greece: Industrial Relations Profile. INE – GSEE, EURWork.
- Lampousaki, S., INE/GSEE and ADEDY (2009) The Impact of the Information and Consultation Directive on Industrial Relations – Greece, 2009. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0710029s/gr0710029q.htm>
- Lanara, Z. (2012) Trade unions in Greece and the crisis: A key actor under pressure. Friedrich-Ebert-Stiftung, *International Policy Analysis*.
- Ministry of Labour and Social Security (2010) National Strategy for Health and Safety at Work 2010–2013, (in Greek). Available at: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/4516.pdf>
- NGCA (1991) National General Collective Agreement 1991-1992, 4 April 1991 (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/DIAT_1991-1992.pdf
- NGCA (2004) National General Collective Agreement 2004-2005, 24 May 2004 (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=684&item_id=7804
- NGCA (2008) National General Collective Agreement 2008-2009, 2 April 2008 (in Greek). Available at: http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/egsse2008-2009.1226571362109.pdf
- Robolis, S. (2008) The Trade Union Movement in Greece – Characteristics, Organisation, Prospects. First Conference of Trade Union-related Research Institutes (TURI) network on 'The Future of Trade Union Structures and Strategies', 14 October 2008, Brussels. Available at: <http://www.turi-network.eu/About-TURI/News/Presentations-from-first-TURI-Conference-available-now>
- SEPE (2012) Labour Inspectorate National Report 2012 (in Greek), Ministry of Labour, Social Security and Welfare, Athens, Available at: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/6810.pdf>
- SEPE (2013) Labour Inspectorate National Report 2013 (in Greek), Ministry of Labour, Social Security and Welfare, Athens, Available at: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/7702.pdf>
- Stamati, A. (2013) Greece: Industrial Relations Profile. European Industrial Relations Observatory On-Line, Eurofound, Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece.pdf>
- Vernadakis, C., Mavreas, K., and Patronis, V. (2007) Trade unions and employees representation in Greece during 1990–2004. Paper presented to the 10th Scientific Conference, Work and Politics, Trade unions and workers interests in Greece during 1974-2004, Athens (in Greek). Available at: http://www.vernardakis.gr/uplmed/29_karagiorgas.pdf
- Voskeritsian, H. and Kornelakis, A. (2011) Institutional Change in Greek Industrial Relations in an Era of Fiscal Crisis. GreeSE Paper No 52, Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe.
- VPRC (2010) Trade Unions and Worker Participation during the Economic Crisis, February 2010. Available at: http://workersnet.files.wordpress.com/2010/09/syndicats_under_economic_crisis.pdf
- Walters, D. (1994) Successful employee representation. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *P+*, *European Participation Monitor*, 8:25-30.
- Walters, D. (1995) Employee representation and occupational health and safety: The significance of Europe. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 8(6): 313-318.
- Worker-participation.eu (2016), The Gateway to Information on Worker Participation Issues in Europe: Greece. Available at: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Greece>

Αποστολή του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)** είναι να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Ο Οργανισμός ερευνά, αναπτύσσει και διανέμει αξιόπιστη, ισορροπημένη και αμερόληπτη πληροφόρηση σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία και διοργανώνει πανευρωπαϊκές εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1994 και έχει την έδρα του στο Μπιλμπάο της Ισπανίας. Φέρνει σε επαφή εκπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των κυβερνήσεων των κρατών μελών, των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και κορυφαίους εμπειρογνώμονες από κάθε κράτος μέλος της ΕΕ και από άλλες χώρες.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Santiago de Compostela 12, 48003 Μπιλμπάο, Ισπανία

Τηλ. +34 944358400

Φαξ +34 944358401

E-mail: information@osha.europa.eu

