

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ»**

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΣΤΗΝ
ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΦΟΙΤΗΤΗΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ Ι. ΔΙΑΜΑΝΤΑΚΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΑΝ. ΚΑΘ. ΑΘΗΝΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ

ΒΟΛΟΣ

2023

Υπεύθυνη δήλωση

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης, έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Βόλος, Ιανουάριος 2023

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ABSTRACT.....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία: Εννοιολογική οριοθέτηση	9
1.1 Ελληνική πραγματικότητα	12
1.2 Ευρωπαϊκή στρατηγική και θεσμικό πλαίσιο	14
1.2.1 Απαιτήσεις για ΥΑΕ σε επίπεδο χώρου εργασίας.....	15
1.2.2 Απαιτήσεις για ΥΑΕ σε επίπεδο επιχείρησης	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Οικονομικά υποδείγματα της αγοράς επικίνδυνης εργασίας.....	19
2.1 Υποδείγματα αντισταθμιστικών μισθολογικών διαφορών	19
2.2 Κόστος εργατικών ατυχημάτων	22
2.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία	23
2.3.1 Μακροοικονομικό επίπεδο	25
2.3.2 Μικροοικονομικό επίπεδο	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.Εργατικά σωματεία και ατυχήματα και ασφάλεια	42
3.1 Συνοπτική παρουσίαση των εργατικών σωματείων.....	42
3.2 Γενικό πλαίσιο δραστηριοποίησης σωματείων σε θέματα Υ&Α.....	46
3.2.1 Ευρωπαϊκή – Ελληνική νομοθεσία σχετικά με την εκπροσώπηση εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ	47
3.3 Τρόποι δραστηριοποίησης των εργατικών σωματείων σε θέματα Υ&Α.....	48
3.3.1 Συμβολή των σωματείων στη θέσπιση νομοθεσίας – κανονισμών ασφαλείας.....	54
3.3.2 Συμβολή των σωματείων στην παροχή επιδομάτων επικίνδυνης εργασίας.....	56
3.3.3 Συμβολή των σωματείων στην εξασφάλιση αποζημιώσεων σε περίπτωση ατυχήματος	57
3.3.4 Συμβολή των σωματείων στην αναγνώριση επαγγελματικών ασθενειών από την πολιτεία.....	60
3.3.5 Συμβολή των σωματείων στην αντιμετώπιση εξειδικευμένων θεμάτων Υ&Α	62
3.3.6 Συμβολή των σωματείων στην εκπαίδευση σε θέματα ΥΑΕ.....	63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : Συνδικαλισμός και εργασιακά ατυχήματα στην Ελλάδα	66
Συμπεράσματα	78

Βιβλιογραφία	81
Ξενόγλωσση	81
Ελληνική	85

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία αποτελεί ένα πολυδιάστατο όρο με σημαντικές συνέπειες τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τις επιχειρήσεις αλλά και ευρύτερα για την λειτουργία της αγοράς εργασίας. Τα υψηλά κόστη που συνοδεύουν τα εργασιακά ατυχήματα και τη μη τήρηση των κανόνων ασφαλείας στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνουν (μεταξύ άλλων) το κόστος αποζημίωσης εργαζομένων σε περίπτωση ατυχήματος, τη μείωση παραγωγικότητας, το αυξημένο κόστος υγειονομικής περίθαλψης και το αυξημένο φαρμακευτικό κόστος, αλλά και το έμμεσο κόστος για τους εργαζόμενους που έχουν το ατύχημα. Συνεπώς η βελτίωση των συνθηκών ΥΑΕ αποτελεί βασικό στόχο τόσο της Ευρωπαϊκής Πολιτικής όσο και της Εθνικής Πολιτικής. Η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία επηρεάζεται από ποικίλους τεχνικούς παράγοντες στους χώρους εργασίας όπως οι εγκαταστάσεις, ο ηλεκτρομηχανολογικός εξοπλισμός και η επάρκειά μέσων ατομικής προστασίας. Επιπρόσθετα την επηρεάζουν φορείς και παράμετροι του μακροοικονομικού και μικροοικονομικού περιβάλλοντος. Στο πρώτο μέρος της παρούσας εργασίας γίνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση των θεωρητικών και εφαρμοσμένων ερευνητικών εργασιών που αφορούν στα χαρακτηριστικά επικίνδυνων αγορών εργασίας, στα κόστη από τη μη τήρηση ΥΑΕ και στα κίνητρα που ωθούν στην τήρηση κανόνων ΥΑΕ.

Τα εργατικά σωματεία είναι ο βασικός θεσμός που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των εργαζομένων. Ο ρόλος τους είναι επίσης πολυδιάστατος και αφορά στους μισθούς, στις συνθήκες εργασίας, στην ασφάλιση και στις επιπλέον παροχές. Η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί μια από τις διεκδικήσεις των συνδικάτων. Τα εμπειρικά ευρήματα των σχετικών μελετών υποστηρίζουν ότι η πιθανότητα θανατηφόρου τραυματισμού σε μη συνδικαλιστικά καλυμμένους χώρους εργασίας είναι αυξημένη κατά 50% σε σχέση την αντίστοιχη πιθανότητα σε χώρους εργασίας που καλύπτονται από εργατικά σωματεία. Στο δεύτερο μέρος της εργασίας γίνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση στις θεωρητικές και εφαρμοσμένες ερευνητικές εργασίες που αφορούν στον τρόπο που συμβάλλουν τα σωματεία στην ΥΑΕ όπως πίεση για θέσπιση νομοθεσίας – κανονισμών ασφαλείας, παροχή επιδομάτων επικίνδυνης εργασίας και εξασφάλιση αποζημιώσεων σε περίπτωση ατυχήματος.

Στην Ευρώπη και στην Ελλάδα παρατηρείται τάση συνεχούς μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Τα μη θανατηφόρα ατυχήματα παράλληλα μειώνονται ωστόσο ο αριθμός των θανατηφόρων παρουσιάζει διακυμάνσεις Τα σωματεία θα πρέπει να προσαρμοστούν στα νέα

δεδομένα και να κερδίσουν τη συμμετοχή και τη στήριξη των εργαζομένων ώστε να συνεχίσουν να συμβάλουν στην βελτίωση του επιπέδου ΥΑΕ. Ένα πεδίο δράσης είναι η παροχή εκπαίδευσης και ενημέρωσης σε θέματα ΥΑΕ καθώς συμβάλει στην πρόληψη ατυχημάτων και μείωση του εργασιακού κινδύνου. Παράλληλα ο παραδοσιακός ρόλος των σωματείων συνεχίζει να είναι σημαντικός και αφορά την διεκδίκηση καθιέρωσης κανονισμών ασφαλείας, καλύτερους όρων εργασίας και παροχή επιδομάτων ανθυγιεινής εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: *θανατηφόρα και μη θανατηφόρα ατυχήματα, εργατικά σωματεία*

Κωδικοί JEL: *J28, J51*

ABSTRACT

Health and safety at work has important consequences for both employees and businesses. The high costs that workplace accidents involve, among others, the workers' compensation costs, the reduced productivity, the increased health care costs, and the increased pharmaceutical costs, as well as indirect costs for employees that suffer from the accident. Therefore, improving health and safety conditions is a key objective of both European and National Policy. Health and safety at work is affected by a variety of technical factors in workplaces such as facilities, electromechanical equipment, and the adequacy of protective equipment. In addition, it is influenced by the macroeconomic and microeconomic environment. In the first part of this paper, a bibliographic review of the theoretical and applied research works concerning the characteristics of risky labor markets is carried out.

Trade unions also have a multidimensional role regarding wages, working conditions and insurance. The improvement of health and safety conditions at workplace constitutes one of the unions' objectives as well. The empirical findings of the relevant literature raise the chance of fatal injury in non-unionized workplaces by an additional 50% compared to unionized workplaces. In the second part of the paper, a bibliographic review is made of the theoretical and applied research works related to the way unions contribute to OHS, such as pressure for the establishment of legislation - safety regulations, compensations due to risky working conditions and compensation claims in the event of an accident.

In Europe and in Greece, there is a trend of continuous reduction in trade union density. Non-fatal accidents are decreasing at the same time, but the number of fatal accidents is fluctuating. Unions will have to adapt and support employees contributing to the improvement of the OHS level. One field of action is the provision of training and information on OHS matters as it contributes to the prevention of accidents and the reduction of occupational risk. At the same time, the traditional role of unions continues to be important and concerns the assertion of safety regulations, better working conditions and the provision of unhealthy work allowances.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η υγιεινή και ασφάλεια στη εργασία είναι ένα διαρκές ζητούμενο. Έχουν γίνει αρκετά σε θεσμικό επίπεδο και πολλοί φορείς ασχολούνται σε κάθε χώρα για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και αντιμετώπιση των εργασιακών κινδύνων. Όμως νέοι κίνδυνοι εμφανίζονται συνεχώς και η κοινωνία, όπως και οι εργασιακοί χώροι έρχονται αντιμέτωποι με νέες καταστάσεις. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις αποτελούν την δύναμη των εργαζομένων για καλύτερους όρους εργασίας και αποδοχών. Αν και ο ρόλος τους έχει αμφισβητηθεί, η συμβολή τους στον τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία είναι σημαντική και έχει μακρά ιστορία. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν τη σχέση συνδικαλιστικών ενώσεων και προώθησης της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται εννοιολογική οριοθέτηση σχετική με την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και παρουσιάζεται συνοπτικά η ελληνική πραγματικότητα, η Ευρωπαϊκή στρατηγική και το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στις απαιτήσεις για Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία, σε επίπεδο χώρου και επιχείρησης. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται συνοπτικά τα οικονομικά υποδείγματα της επικίνδυνης εργασίας, και το κόστος που προκύπτει από τα εργατικά ατυχήματα. Επίσης γίνεται βιβλιογραφική επισκόπηση, που αφορά στους παράγοντες μακροοικονομικού και μικροοικονομικού επιπέδου που επηρεάζουν το επίπεδο υγιεινής και ασφάλειας. Στο τρίτο κεφάλαιο αρχικά γίνεται συνοπτική παρουσίαση της δραστηριοποίησης των εργατικών σωματείων σε θέματα ΥΑΕ και του σχετικού θεσμικού πλαισίου που την προσδιορίζει. Στη συνέχεια γίνεται βιβλιογραφική επισκόπηση του τρόπου που συμβάλουν τα εργατικά σωματεία στη αντιμετώπιση πτυχών της εργασιακής ασφάλειας. Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται μια παρουσίαση της εξέλιξης τραυματισμών και συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα για την περίοδο 1999 έως 2020 και προσπάθεια συσχέτισης των ευρημάτων με τη θεωρία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία: Εννοιολογική οριοθέτηση

Η Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία (ΥΑΕ) αφορά στην διατήρηση της εργασιακής ικανότητας αλλά και στη βελτίωση της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος. Η εργασία ενέχει κινδύνους, όμως κάθε είδος εργασίας εμπεριέχει διαφορετικό βαθμό επικινδυνότητας. Ο επαγγελματικός κίνδυνος αφορά στην πιθανότητα ύπαρξης βλάβης της υγείας που προέρχεται εξαιτίας της εργασίας. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας¹ «Η Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία είναι ο διεπιστημονικός τομέας που στοχεύει στην προστασία της ασφάλειας, της υγείας και της ευημερίας των ανθρώπων στο εργασιακό τους περιβάλλον, μέσω της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, της μείωσης των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και της καλλιέργειας και προαγωγής νοοτροπίας πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων». Σύμφωνα με την ίδια πηγή, η ΥΑΕ συμπεριλαμβάνει την κοινωνική, ψυχική και σωματική ευεξία και ευημερία των εργαζομένων. Αφορά επίσης στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, διερευνά τις αιτίες τους και συμβάλλει και στον προσδιορισμό και στην εφαρμογή των κατάλληλων μέτρων πρόληψης και προστασίας. Το ασφαλές περιβάλλον εργασίας είναι προϋπόθεση για την επίτευξη ευημερίας και προόδου σε μια σύγχρονη και ευνομούμενη κοινωνία. Επίσης συντελεί στην οικονομική ανάπτυξη και αύξηση της απασχόλησης. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της μείωσης έκθεσης των εργαζομένων σε επαγγελματικούς κινδύνους. Ο βασικός στόχος είναι η αποφυγή εμφάνισης εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών και των επακόλουθων συνεπειών σε ατομικό, εταιρικό και συλλογικό επίπεδο. Απαιτείται η εφαρμογή των προβλεπόμενων μέτρων ασφάλειας και υγείας με βάση την εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων στους χώρους ευθύνης τους και η εφαρμογή των απαιτήσεων της ισχύουσας νομοθεσίας.

Ωστόσο και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα ατομικής προστασίας και εφαρμόζοντας τις προβλεπόμενες διαδικασίες. Σύμφωνα με σχετική έκθεση του Υπουργείου Εργασίας¹ οι βασικοί όροι που σχετίζονται με την ΥΑΕ ορίζονται ως εξής: Πηγή κινδύνου (ή

¹ Η έκθεση είναι αναρτημένη στο σύνδεσμο <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/ygeia-kai-asfaleia-stin-ergasia/>

παράγοντας κινδύνου) είναι η κατάσταση ή η ενέργεια με πιθανότητα πρόκλησης βλάβης από την άποψη του ανθρώπινου τραυματισμού ή της ασθένειας, ή ένας συνδυασμός αυτών, δηλαδή καταστάσεις στην εργασία που μπορούν να προξενήσουν απώλεια της υγείας των εργαζομένων. Ο κίνδυνος αφορά στην πιθανότητα εμφάνισης μιας επικίνδυνης κατάστασης για την υγεία των εργαζομένων που μπορεί να προκληθεί εξαιτίας αυτής της κατάστασης. Η εκτίμηση κινδύνου περιλαμβάνει την αξιολόγηση των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Πρόκειται δηλαδή για μια συστηματική εξέταση και μελέτη όλων των πτυχών της εργασίας που εξετάζει τι θα μπορούσε να προκαλέσει τραυματισμό ή βλάβη και σε ποιους, αν οι κίνδυνοι μπορούν να εξαιρεθούν καθώς και ποια είναι τα μέτρα πρόληψης και προστασίας που θα πρέπει να ληφθούν για τον έλεγχο των κινδύνων. Η «ασφάλεια» είναι η κατάσταση όπου νιώθουμε «ασφαλείς», δηλαδή πλήρως απαλλαγμένοι από την απειλή κάποιου κινδύνου που μπορεί να προκαλέσει τραυματισμό ή κάποια βλάβη στην υγεία.

Βέβαια η πλήρης εξάλειψη όλων των κινδύνων είναι αδύνατο να επιτευχθεί στην πράξη. Συνεπώς η ασφάλεια πρέπει να θεωρηθεί ως μια αξιολογική κρίση σχετικά με το επίπεδο του κινδύνου τραυματισμού ή βλάβης που θεωρείται ότι είναι αποδεκτό. Σύμφωνα με το Καταστατικό Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας² η υγεία (σε σχέση με την εργασία) ορίζεται ως «Η κατάσταση της πλήρους σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας και όχι μόνο η απουσία ασθένειας ή αναπηρίας». Η επαγγελματική ασθένεια σύμφωνα με την ιατρική επιστήμη είναι η νόσος που σχετίζεται με το είδος των κινδύνων στους οποίους εκτέθηκε ο πάσχων λόγω της εργασίας του. Είναι δηλαδή κάθε νόσος που αποδεδειγμένα, στη βάση ιατρικών κριτηρίων, μπορεί να αποδοθεί στο είδος της εργασίας και τους κινδύνους στους οποίους λόγω της εργασίας του έχει εκτεθεί ο εργαζόμενος. Σε κάθε χώρα όμως η επαγγελματική ασθένεια αναγνωρίζεται σύμφωνα με το ασφαλιστικό της σύστημα, με τους όρους και τους περιορισμούς που κάθε φορά αυτό θέτει. Όσον αφορά το «εργατικό ατύχημα» τουλάχιστον στην Ελλάδα δεν υπάρχει ακριβής ορισμός στην ελληνική νομοθεσία. Γενικά, στη νομολογία, ως εργατικό ατύχημα χαρακτηρίζεται ο θάνατος ή η ανικανότητα του ασφαλισμένου για εργασία που προκλήθηκε από ένα βίαιο περιστατικό που έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξαιτίας αυτής. Περιλαμβάνεται επίσης και ο χρόνος της μετάβασης του εργαζόμενου στον τόπο της εργασίας ή της επιστροφής στο σπίτι του. Σύμφωνα με την ασφαλιστική νομοθεσία ως εργατικό ατύχημα

²<https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being>

ορίζεται «Ο θάνατος ή η ανικανότητα του εργαζόμενου για εργασία που προκλήθηκε από ένα βίαιο περιστατικό που έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξαιτίας αυτής». Η πρόληψη περιλαμβάνει όλα τα βήματα ή τα μέτρα που λαμβάνονται ή σχεδιάζεται να εφαρμοστούν σε όλα τα στάδια της εργασίας εντός της επιχείρησης, για την εξάλειψη ή τη μείωση των επαγγελματικών κινδύνων. Η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία αφορά όλες τις οικονομικές δραστηριότητες ιδιωτικού και δημόσιου τομέα όπως κατασκευές, γεωργία, μεταποίηση, εξόρυξη, αλιεία, εμπόριο, υπηρεσίες και υγειονομική περίθαλψη. Στο πεδίο εφαρμογής της περιλαμβάνονται επίσης το ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας. Η εργασιακή ασφάλεια αφορά την προστασία από το σύνολο των βλαπτικών παραγόντων. Αυτοί μπορεί να αφορούν είτε σε άμεσους τραυματισμούς οπότε ονομάζονται ατυχήματα, είτε να προκύπτουν από συνεχή έκθεση σε βλαπτικούς παράγοντες που να οδηγούν σε ασθένειες (McIvor, 2020).

Επίσης σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι γνωστές οι επιβλαβείς επιπτώσεις μιας εργασίας και τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματά τους. Υπάρχει δηλαδή ελλιπής πληροφόρηση τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους. Σ' αυτή τη περίπτωση εκτός από την καθυστέρηση εντοπισμού του βλαπτικού παράγοντα υπάρχει και απροθυμία αναγνώρισής του από τους εργοδότες και τις κρατικές υπηρεσίες υγείας. Ένα τέτοιο παράδειγμα αφορούσε στους ελαιοχρωματιστές στη Δανία (Johansson & Partanen, 2001) όπου παρατηρήθηκαν προβλήματα στο νευρολογικό σύστημα των εργαζομένων εξ αιτίας των χημικών διαλυτών που χρησιμοποιούνταν στην παραγωγή των χρωμάτων. Στην περίπτωση αυτή η αιτία που προκαλούσε την ασθένεια δεν είχε εντοπιστεί εξ αρχής. Απαιτήθηκε μακροχρόνια έρευνα από επιστημονικούς φορείς και προσπάθεια ανάδειξης του προβλήματος από τα σωματεία ώστε κάποια στιγμή να αναγνωριστεί ως επαγγελματική ασθένεια. Μια επιμέρους διαφοροποίηση των εργασιακών ατυχημάτων αφορά στη βαρύτητά τους. Υπάρχουν δηλαδή ατυχήματα που προκαλούν βαρείς τραυματισμούς όπου οι συνέπειες για τον εργαζόμενο είναι εκτεταμένες όπως απώλεια ζωής, μόνιμη αναπηρία, ανικανότητα για εργασία, απουσία για μεγάλο χρονικό διάστημα, νοσηλεία, δυσμενείς επιπτώσεις στην οικογένειά του. Επίσης και ο εργοδότης αντιμετωπίζει νομικές και επαγγελματικές ευθύνες και επιβαρύνεται με καταβολή αποζημιώσεων, παροχή οικονομικής βοήθειας κ.α. Στα ελαφρότερα ατυχήματα οι επιπτώσεις είναι ηπιότερες και αφορούν κυρίως απώλειες ωρών εργασίας.

Από τα παραπάνω, συμπεραίνουμε ότι η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια με σημαντικές συνέπειες τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τις επιχειρήσεις αλλά και ευρύτερα για την λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η συνεισφορά των οικονομολόγων που διερεύνησαν σε θεωρητικό και εφαρμοσμένο επίπεδο, τις διαστάσεις, τις συνέπειες και τα χαρακτηριστικά των «επικίνδυνων» θέσεων εργασίας είναι σημαντική και κάποιες πτυχές της θα παρουσιαστούν στο δεύτερο κεφάλαιο.

1.1 Ελληνική πραγματικότητα

Στην Ελλάδα υπάρχουν φορείς και θεσμοί οι οποίοι δραστηριοποιούνται στην ασφάλεια και υγιεινή της εργασίας. Ο κύριος φορέας της πολιτείας είναι το Υπουργείο εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων. Η Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας είναι αρμόδια για θέματα νομοθεσίας, στρατηγικής, οργάνωσης, ενημέρωσης, εκπαίδευσης, κατάρτισης και έρευνας στον τομέα της ΕΑ. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) αποτελεί την αρμόδια ελεγκτική αρχή. Πέραν όμως της πολιτείας δραστηριοποιείται και το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) που αποτελεί τον πρώτο εταιρικό θεσμό συνεργασίας και συναίνεσης μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων στην Ελλάδα. Σύμφωνα με την ιστοσελίδα του οργανισμού ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.³, όραμα του είναι η προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και η εμπέδωση της νοοτροπίας πρόληψης με τη συνεργασία και προς όφελος επιχειρήσεων, εργαζομένων και της κοινωνίας συνολικά. Αποστολή του είναι ο σχεδιασμός και η υλοποίηση δράσεων και πρωτοβουλιών για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκομένων. Οι δράσεις του οργανισμού περιλαμβάνουν τη διερεύνηση των συνθηκών εργασίας και διεξαγωγή σχετικών έρευνών και μελετών, την εκπαίδευση και κατάρτιση τεχνικών ασφάλειας, ιατρών εργασίας, εργοδοτών και εργαζομένων επιχειρήσεων, τον προσδιορισμό βλαπτικών παραγόντων στους εργασιακούς χώρους. Επίσης διεξάγει εμπειρογνωμοσύνες για διερεύνηση εργατικών ατυχημάτων, παρέχει πληροφόρηση και τεκμηρίωση για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία ενώ υποστηρίζει δράσεις και πρωτοβουλίες για την ευαισθητοποίηση εργαζομένων, επιχειρήσεων και πολιτών. Τέλος συνεργάζεται με φορείς όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης για

³ <https://elinyae.gr/orama-apostoli>

την καλλιέργεια νοοτροπίας υγείας και ασφάλειας. Στην χώρα μας επίσης δραστηριοποιούνται μη κυβερνητικοί κοινωνικοί εταίροι που διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στον κοινό στόχο της βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος και της ελαχιστοποίησης των επαγγελματικών ασθενειών και των εργατικών ατυχημάτων, μέσω του υφιστάμενου εθνικού κοινωνικού διαλόγου σε θέματα ΥΑΕ.

Σχετικά με την εξέλιξη του νομοθετικού πλαισίου που αφορά στην ΥΑΕ στην Ελλάδα, το 1985 θεσπίστηκε ο νόμος 1568/1985 με τίτλο «Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων» με σκοπό την αντιμετώπιση θεμάτων ΥΑΕ στους χώρους εργασίας ωστόσο εξαιρούσε από τη ρύθμιση οικονομικούς τομείς όπως η μεταποίηση, η εξόρυξη και η αλιεία. Αυτό θεωρήθηκε μεγάλο ελάττωμα του νόμου, καθώς η πλειονότητα των εργατικών ατυχημάτων γινόταν σ' αυτούς τους τομείς. Από την άλλη πλευρά, ο νόμος αναγνώριζε την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον στους εργαζομένους τους και επιπλέον, παρέχει το δικαίωμα στους εργαζομένους να συγκροτούν επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας καθώς και να παρακολουθούν την εφαρμογή του νόμου. Αρκετές βελτιώσεις και επεκτάσεις εισήχθησαν τα επόμενα χρόνια με μια σειρά Προεδρικών Διαταγμάτων με στόχο τη βελτίωση της νομοθεσίας, την κάλυψη ευρύτερων κατηγοριών εργατικού δυναμικού και την προστασία των δικαιωμάτων ευαίσθητων κατηγοριών εργατικού δυναμικού όπως τις έγκυες γυναίκες (Soumeli, 2003).

Προκειμένου να συμπληρωθεί το νομοθετικό πλαίσιο ώστε να καλύπτει το σύνολο των επαγγελματικών ασθενειών, το 2007 άρχισε η διαδικασία ενσωμάτωσης της ευρωπαϊκής λίστας επαγγελματικών ασθενειών στην εθνική νομοθεσία γεγονός που ήταν σημαντικό για την προστασία των εργαζομένων και για το δικαίωμά τους να αποζημιωθούν για διάφορα είδη ασθενειών (Lamprousaki, 2009). Το γενικό πνεύμα της ελληνικής νομοθεσίας είναι ότι οι εργοδότες φέρουν την πρωταρχική ευθύνη παροχής και διατήρησης προτύπων ΕΑΥ στο χώρο εργασίας. Οι αποδεδειγμένοι παραβάτες των κανονισμών για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία πληρώνουν πρόστιμα και μπορεί ακόμη και να αναγκαστούν να κλείσουν ανάλογα με τη σοβαρότητα των πράξεων τους. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα κατά των εργοδοτών για τραυματισμούς λόγω εργασίας, όταν οι τελευταίοι δεν έχουν παράσχει ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον όπως ορίζεται από τους κανονισμούς. Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ή ασθένειας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται παροχές ή

συντάξεις αναπηρίας με προνομιακούς όρους και προϋποθέσεις (Bazas, 2001). Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι υποχρεούνται επίσης να ακολουθούν τους κανονισμούς ΥΑΕ.

1.2 Ευρωπαϊκή στρατηγική και θεσμικό πλαίσιο

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ιδρύσει τον «Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία» (EU-OSHA) με καθήκον του τη συλλογή, την ανάλυση και την παροχή των σχετικών πληροφοριών ώστε να εξυπηρετούνται οι ανάγκες των ενδιαφερόμενων για θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία. Ο EU-OSHA είναι υπεύθυνος για τη συλλογή και τη δημοσίευση μελετών για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, καθώς και την παρακολούθηση, τη σύγκριση και την ανάλυση στατιστικών πληροφοριών για τους κινδύνους της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ. Έχει ιδρύσει το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Κινδύνων (ERO) με σκοπό τον εντοπισμό και πρόληψη εργασιακών κινδύνων. Επίσης διενήργησε έρευνα για τους νέους και αναδυόμενους κινδύνους (ESENER) και επικεντρώθηκε στο εργασιακό άγχος, τη βία και τον εκφοβισμό. Ένας βασικός στόχος του είναι η δημιουργία νοοτροπίας πρόληψης έναντι των κινδύνων και έχει δημιουργήσει σχετική δικτυακή εφαρμογή. Επίσης οργανώνει εκστρατείες για ευαισθητοποίηση αναφορικά με την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Οι εκστρατείες «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι εργασίας» ξεκίνησαν το 2000, αρχικά με τίτλο «Ευρωπαϊκές Εβδομάδες για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία». Σύμφωνα με την ιστοσελίδα του οργανισμού⁴ η τρέχουσα εκστρατεία αφορά στην «Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στην ψηφιακή εποχή» και σκοπό έχει να ενισχύσει την ευαισθητοποίηση όσον αφορά τον αντίκτυπο των νέων ψηφιακών τεχνολογιών στην εργασία και τους χώρους εργασίας καθώς και τις συναφείς προκλήσεις και ευκαιρίες στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, ενώ παρέχει επίσης μια πλατφόρμα για την ανταλλαγή λύσεων καλής πρακτικής. Επιπρόσθετα η Ευρωπαϊκή Ένωση εκδίδει οδηγίες σχετικά με την ΥΑΕ και τα κράτη μέλη οφείλουν να ενστερνιστούν στρατηγικές σε εθνικό επίπεδο. Η 89/391 είναι η οδηγία πλαίσιο για την ΥΑΕ ενώ υπάρχουν άλλες που καλύπτουν επιμέρους πτυχές. Αφορούν θεματολογία όπως «Χώρους εργασίας, εξοπλισμό, προειδοποιητικές πινακίδες, μέσα ατομικής προστασίας», «Εκθεση σε χημικούς

⁴ <https://osha.europa.eu/el>

παράγοντες και χημική ασφάλεια», «Έκθεση σε φυσικούς κινδύνους», «Έκθεση σε βιολογικούς παράγοντες», «Διατάξεις σχετικά με τους εργονομικούς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους καθώς και με τους κινδύνους που σχετίζονται με τον φόρτο εργασίας», «Ειδικές διατάξεις για τους διάφορους τομείς και για τους εργαζόμενους». Με τις ευρωπαϊκές οδηγίες ορίζονται οι ελάχιστες απαιτήσεις καθώς και οι ευθύνες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Έχουν ως στόχο τη διευκόλυνση της εφαρμογής των ευρωπαϊκών προτύπων που θεσπίζονται από ευρωπαϊκούς οργανισμούς τυποποίησης. Οι ευρωπαϊκές οδηγίες είναι νομικά δεσμευτικές και μεταφέρονται στην εθνική νομοθεσία από τα κράτη μέλη.

Τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να υιοθετήσουν αυστηρότερους κανόνες για την προστασία των εργαζομένων κατά τη μεταφορά των οδηγιών της ΕΕ στο εθνικό δίκαιο. Συνεπώς οι νομοθετικές απαιτήσεις στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Επίσης καθορίζεται κοινή ευρωπαϊκή στρατηγική για την ΥΑΕ. Η στρατηγική της ΕΕ για την ΥΑΕ προσέφερε ένα κοινό πλαίσιο συντονισμού και μια κοινή αντίληψη για τα 27 κράτη μέλη. Κατά την περίοδο 2007-2011 σημειώθηκε στην ΕΕ μείωση κατά 27,9% στο ποσοστό των ατυχημάτων που έχουν ως αποτέλεσμα απουσίες μεγαλύτερες των τριών ημερών από την εργασία. Οι πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης που πραγματοποιήθηκαν τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο συνέβαλαν στην καλλιέργεια της κουλτούρας πρόληψης του κινδύνου. Για την περίοδο 2014-2020 η ευρωπαϊκή στρατηγική για την ΥΑΕ εστίασε σε τρεις προκλήσεις. Η πρώτη αφορά στη βελτίωση των επιδόσεων των κρατών μελών όσον αφορά την εφαρμογή αποτελεσματικών και αποδοτικών μέτρων πρόληψης του κινδύνου ιδίως στις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις. Η δεύτερη αφορά στη βελτίωση της πρόληψης των ασθενειών που συνδέονται με την εργασία μέσω της αντιμετώπισης των υφιστάμενων, των νέων και των αναδυόμενων κινδύνων και τέλος στην αντιμετώπιση της δημογραφικής αλλαγής.

1.2.1 Απαιτήσεις για ΥΑΕ σε επίπεδο χώρου εργασίας

Η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία επηρεάζεται από ποικίλους τεχνικούς παράγοντες στους χώροι εργασίας όπως οι εγκαταστάσεις, ο ηλεκτρομηχανολογικός εξοπλισμός και η επάρκειά μέσωσιν ατομικής προστασίας. Σύμφωνα με την οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου οι βασικότεροι παράγοντες σε επίπεδο χώρου εργασίας για την εξασφάλιση

επαρκούς επιπέδου ΥΑΕ αφορούν σε παραμέτρους όπως η εξασφάλιση καταλληλότητας των κτιριακών εγκαταστάσεων και της τεχνολογικής υποδομής. Επίσης είναι αναγκαία η δυνατότητα εύκολης πρόσβασης πυροσβεστικών οχημάτων και ασθενοφόρων σε περίπτωση έκτακτων αναγκών και η πληροφόρηση των εργαζομένων για τον τρόπο αντιμετώπισης τέτοιων περιστατικών. Απαιτείται να υπάρχει ετοιμότητα παροχής πρώτων βοηθειών σε περίπτωση ατυχήματος και σωστής νοσοκομειακής περίθαλψης. Επίσης να γίνεται σωστή αποθήκευση και χρήση εύφλεκτων και επικίνδυνων ουσιών για την αποφυγή ατυχημάτων. Σημαντική είναι η κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού για τους κανόνες ασφάλειας κατά τη χρήση μηχανημάτων. Επίσης να δίνεται προσοχή στη σωστή διαχείριση ή καταστροφή των τοξικών και επικίνδυνων αποβλήτων, καθώς και των μολυσματικών και ραδιενεργών υλικών. Τέλος να εφαρμόζεται σωστή και απλή επισήμανση όλων των εργασιακών χώρων καθώς και οι κανόνες απαγορεύσεων για επικίνδυνες εργασίες ή συνθήκες εργασίας.

1.2.2 Απαιτήσεις για ΥΑΕ σε επίπεδο επιχείρησης

Για την εξασφάλιση επαρκούς επιπέδου συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας σε επίπεδο επιχείρησης η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εκδώσει σχετική οδηγία του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου 89/654/ΕΟΚ. Σύμφωνα με αυτή ορίζονται ελάχιστες τεχνικές απαιτήσεις όπως η εξασφάλιση σταθερότητας, στερεότητας, αντοχής και ευστάθειας των κτιρίων, προκειμένου να διασφαλιστεί η εύρυθμη λειτουργία της κάθε επιχείρησης. Απαιτείται η εφαρμογή των κανονισμών αντισεισμικού σχεδιασμού καθώς και η τήρηση των απαιτήσεων του κανονισμού "εσωτερικών ηλεκτρικών εγκαταστάσεων" τόσο όταν γίνονται διάφορες αλλαγές ή προσθήκες, όσο και ανεξάρτητα από αυτές. Οι οδοί διαφυγής και οι έξοδοι κινδύνου οφείλουν να είναι σωστά προσδιορισμένοι ενώ οι θύρες εξόδου πρέπει να ανοίγουν προς τα έξω και να υπάρχει η απαραίτητη σήμανση. Μεγάλη σημασία δίνεται στην πρόληψη, ανίχνευση και αντιμετώπιση κινδύνων πυρκαγιάς. Απαιτείται η εγκατάσταση ανιχνευτών καπνού, συστημάτων συναγερμού και ειδικών ανιχνευτών για διαρροές υγραερίου για την επίτευξη έγκαιρης πυρανίχνευσης και πυρόσβεσης. Επιπρόσθετα, οι πυροσβεστήρες πρέπει να είναι τοποθετημένοι σε εμφανή σημεία. Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους οφείλουν να γνωρίζουν το χειρισμό τους. Επιπρόσθετα πρέπει να εξασφαλίζεται σωστός εξαερισμός των κλειστών χώρων εργασίας ανάλογα με τις μεθόδους εργασίας και της σωματικής προσπάθειας των εργαζομένων γιατί αποτελεί βασική

προϋπόθεση της διασφάλισης υγιούς περιβάλλοντος. Η θερμοκρασία των εργασιακών χώρων πρέπει να διατηρείται σε ανεκτά επίπεδα από τους εργαζόμενους και να είναι ανάλογη με την σωματική προσπάθεια που καταβάλλουν κατά την εργασία τους. Στους υπόλοιπους χώρους, όπως είναι οι χώροι ανάπαυσης, υγιεινής, παροχής πρώτων βοηθειών, πρέπει να επίσης να είναι η κατάλληλη, όπως αυτή ορίζεται από την κείμενη νομοθεσία. Απαιτείται η εξασφάλιση επαρκούς φυσικού και τεχνητού φωτισμού ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες που δημιουργεί η φύση και το είδος της εργασίας. Όσον αφορά στις εγκαταστάσεις του φωτισμού στους διαδρόμους πρέπει να πληρούν τους όρους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Σχετικά με τη διαμόρφωση εξωτερικού και εσωτερικού χώρου απαιτείται η εύκολη πρόσβαση στα δάπεδα, στους τοίχους, στις οροφές και στις στέγες των χώρων για τον καθαρισμό τους, ώστε να διασφαλίζονται οι κατάλληλες συνθήκες υγιεινής. Επίσης, τα δάπεδα να μην παρουσιάζουν επικίνδυνες κλίσεις, ολισθηρές επιφάνειες και να μην δημιουργούν σκόνη λόγω φθοράς. Ο χώρος εργασίας πρέπει να έχει τις κατάλληλες διαστάσεις, ώστε να εξασφαλίζεται η ελευθερία κινήσεων των εργαζομένων και κατ' επέκταση η εκτέλεση της εργασίας να γίνεται στην κατεύθυνση της ασφάλειας, της υγιεινής και της ευεξίας τους. Οι διαστάσεις των χώρων και η διαρρύθμισή τους πρέπει να γίνει ανάλογα με το είδος της εργασίας και τον αριθμό των εργαζομένων. Ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων πρέπει να εξασφαλίζεται χώρος ανάπαυσης και παροχής πρώτων βοηθειών. Συγκεκριμένα σε εργασιακούς χώρους όπου υπάρχουν περισσότεροι από πενήντα εργαζόμενοι, επιβάλλεται να υπάρχει χώρος ανάπαυσης, οι οποίοι να έχουν όσο το δυνατόν περισσότερη οπτική επαφή με το εξωτερικό περιβάλλον. Σε εργασιακούς χώρους με περισσότερους από εκατό εργαζόμενους πρέπει να υπάρχουν ένας ή περισσότεροι χώροι πρώτων βοηθειών με τα απαιτούμενα υλικά πρώτων βοηθειών, άτομα ειδικά εκπαιδευμένα όσον αφορά στην παροχή πρώτων βοηθειών. Επίσης να υπάρχει πίνακας με σαφείς οδηγίες για την παροχή πρώτων βοηθειών συνοδευόμενος με σχήματα και εικόνες πρέπει να αναρτάται σε εμφανή σημεία των χώρων εργασίας. Ο σχεδιασμός των κτηρίων πρέπει να διευκολύνει την πρόσβαση των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες. Γενικότερα η εκάστοτε επιχείρηση πρέπει να φροντίζει για την άμεση διευθέτηση κάθε εμφανιζόμενου κινδύνου που απειλεί την υγεία των εργαζομένων εξωτερικών θέσεων εργασίας είτε από ατμοσφαιρικές επιδράσεις είτε από ενδεχόμενη πτώση αντικειμένων ώστε να προλαμβάνεται το εργατικό ατύχημα. Η άμεση απομάκρυνση σε περιπτώσεις επιβλαβών ηχητικών επιπέδων, αερίων, σκόνης, ατμών και υπολοίπων κινδύνων καθίσταται απαιτητή.

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι η βελτίωση των συνθηκών ΥΑΕ αποτελεί βασικό στόχο τόσο της Ευρωπαϊκής Πολιτικής όσο και της Εθνικής Πολιτικής, αναγνωρίζοντας τα υψηλά κόστη που συνοδεύουν τα εργασιακά ατυχήματα και τη μη τήρηση των κανόνων ασφαλείας στον εργασιακό χώρο. Όπως αναλύεται και στο κεφάλαιο που ακολουθεί, υπάρχει εκτεταμένη θεωρητική και εφαρμοσμένη ερευνητική προσπάθεια με στόχο να διερευνήσει τα χαρακτηριστικά των αγορών εργασίας με «επικίνδυνες» εργασίες, τα κόστη από τη μη τήρηση ΥΑΕ και τα κίνητρα που ωθούν στην τήρηση κανόνων ΥΑΕ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Οικονομικά υποδείγματα της αγοράς επικίνδυνης εργασίας

2.1 Υποδείγματα αντισταθμιστικών μισθολογικών διαφορών

Στις ανταγωνιστικές αγορές εργασίας υποθέτουμε ότι τόσο το εργατικό δυναμικό, όσο και οι επιχειρήσεις μπορούν ελεύθερα να εισέλθουν και να εξέλθουν. Επιπρόσθετα ο μισθός είναι ίδιος όταν οι εργασίες είναι ίδιες και όλοι οι εργάτες όμοιοι. Οι συνθήκες εργασίας όμως είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει την αγορά εργασίας εκτός του μισθού. Ήδη ο Adam Smith στον «πλούτο των εθνών» είχε αναφερθεί στις διαφορετικές συνθήκες και εισήγαγε τον όρο «αντισταθμιστικές μισθολογικές διαφορές» που αντιστοιχούν στην πρόσθετη αποζημίωση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι ως αποζημίωση για την παροχή εργασίας σε δύσκολες συνθήκες. Στο έργο του αναφέρεται: «Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα διαφορετικών τύπων απασχόλησης εργασίας και κεφαλαίου θα πρέπει, στην ίδια περιοχή, να είναι είτε ακριβώς ίσα ή να τείνουν συνεχώς να εξισωθούν. Αν στην ίδια περιοχή υπάρχει κάποια θέση απασχόλησης που είναι είτε περισσότερο, είτε λιγότερο πλεονεκτική από τις υπόλοιπες, θα συνωστιζόνταν τόσοι πολλοί άνθρωποι στην πρώτη και θα εγκατέλειπαν τόσοι πολλοί τις άλλες, ώστε τα πλεονεκτήματά της θα επέστρεφαν σύντομα στο επίπεδο των άλλων. Αυτό τουλάχιστον θα συμβεί σε μια κοινωνία όπου τα πράγματα αφήνονται να ακολουθήσουν την ορθολογική πορεία τους, όπου υπάρχει απόλυτη ελευθερία και όπου κάθε άνθρωπος είναι ελεύθερος να επιλέγει το επάγγελμα που θεωρεί κατάλληλο και να το αλλάζει όσο συχνά θεωρεί απαραίτητο» (Ehrenberg, 2017).

Όταν υπάρχει έλλειμμα πλήρους κινητικότητας καθώς και έλλειψη ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας προκύπτουν θέσεις απασχόλησης με ευνοϊκά αλλά και δυσμενή χαρακτηριστικά. Αρχικά είναι πιθανόν οι πρώτες να απολαμβάνουν και καλύτερες συνθήκες εργασίας αλλά και υψηλότερες αμοιβές σε σχέση με τις δεύτερες. Μακροπρόθεσμα όμως οι επιχειρήσεις πρέπει να προσφέρουν υψηλότερες αμοιβές στις θέσεις εργασίας με δυσμενή χαρακτηριστικά ως αντιστάθμισμα, ώστε να συνεχίσουν να προσλαμβάνουν και να απασχολούν προσωπικό. Όπως επισημαίνεται και από τον Borjas (2016) οι εργοδότες που παρέχουν δύσκολες συνθήκες θα πρέπει να προσφέρουν υψηλότερο μισθό για την προσέλκυση

εργαζομένων σε αντίθεση με αυτές που παρέχουν ευχάριστο περιβάλλον. Αλλάζει έτσι το κλασικό υπόδειγμα ζήτησης – προσφοράς εργασίας όπου οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι θεωρούνται όμοιοι. Ο εργαζόμενος ενδιαφέρεται για μεγιστοποίηση της χρησιμότητάς τους η οποία όμως είναι συνάρτηση του μισθού αλλά και του κινδύνου τραυματισμού τους. Για κάθε θέση εργασίας υπάρχει δυνατότητα υποκατάστασης καλύτερων συνθηκών με χαμηλότερο μισθό. Οι διάφοροι συνδυασμοί «συνθηκών εργασίας – μισθού» αντιστοιχούν στις επιλογές που είναι διαθέσιμες στους εργαζόμενους. Ο κάθε εργαζόμενος ισορροπεί σε έναν συγκεκριμένο συνδυασμό ανάλογα με την καμπύλη αδιαφορίας του. Ένας που ενδιαφέρεται για μεγαλύτερο μισθό και ενοχλείται λιγότερο από δυσμενείς συνθήκες εργασίας θα καταλήξει να δουλεύει σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, ενώ ένας άλλος, που ενδιαφέρεται κυρίως για το περιβάλλον εργασίας θα καταλήξει χαμηλόμισθος σε ένα καλύτερο περιβάλλον. Ένα ζήτημα αφορά στο αν οι εργαζόμενοι έχουν πλήρη πληροφόρηση για τον βαθμό επικινδυνότητας της εργασίας τους (McConnell, 2021). Αν όντως έχουν επαρκή πληροφόρηση τότε το σημείο ισορροπίας το σημείο δηλαδή που το οριακό όφελος ασφαλείας (MB_s) είναι ίσο με το οριακό κόστος ασφαλείας (MC_s), τότε βελτιστοποιείται το επίπεδο εργασιακής ασφάλειας για το κοινωνικό σύνολο. Σε αντίθετη περίπτωση οι εργαζόμενοι υποεκτιμούν τον κίνδυνο και δεν απολαμβάνουν δίκαιη επιπλέον αποζημίωση, αλλά και η επιχείρηση δε θα έχει το πλεονέκτημα μικρότερων μισθών αν βελτιώσει την παρεχόμενη ασφάλεια.

Σύμφωνα με τους Thaler & Rosen (1976) η αγορά εξισορροπεί τα πάντα. Αν, για παράδειγμα, ένας εργάτης μείνει ανάπηρος σε ένα εργατικό ατύχημα, αυτό είναι ένα ενδεχόμενο που είχε εξ αρχής αποδεχτεί όταν δεχόταν την θέση εργασίας και τον αντίστοιχο μισθό. Συνεπώς, όταν ένα επάγγελμα περιλαμβάνει κάποιο αρνητικό χαρακτηριστικό, τότε ως αμοιβή θα δίνεται ένα υψηλότερο ποσό από αυτό που θα δινόταν στους εργαζόμενους αν η συγκεκριμένη θέση εργασίας δεν περιείχε αυτό το αρνητικό χαρακτηριστικό. Για τον εργαζόμενο, εφόσον δέχεται τον κίνδυνο της εργασίας, προτεραιότητα είναι η αμοιβή, και ένα ελάχιστο ανεκτό επίπεδο συνθηκών εργασίας. Για τον εργοδότη το κόστος για βελτίωση συνθηκών εργασίας ίσως είναι προτιμότερο λόγω του οφέλους στην παραγωγικότητα. Στην προσπάθεια του, όμως, να μειώσει το συνολικό πακέτο κόστους, ενδέχεται να μειώσει τελικά τις επενδύσεις σε πρόληψη, αφού τυχόν μεταβίβαση του κόστους αυτού στις αμοιβές μπορεί να μην τύχει ευνοϊκότερης αποδοχής από τον εργαζόμενο.

Ο McConnell (2021), προσθέτει στα παραπάνω προσεγγίζοντας το ζήτημα της ασφάλειας στην εργασία προσεγγίζεται από την οπτική της επιδίωξης μέγιστης κερδοφορίας. Ο ανταγωνισμός αναγκάζει κάθε επιχείρηση να προσπαθεί ελαχιστοποιήσει το κόστος για την παραγωγή οποιουδήποτε συγκεκριμένου ποσού προϊόντος. Στο κόστος παραγωγής περιλαμβάνονται οι δαπάνες που απαιτούνται για να γίνει ο χώρος εργασίας ασφαλής. Η παραγωγή εργασιακής ασφάλειας συνήθως συνεπάγεται φθίνουσες αποδόσεις, οι οποίες, μεταφρασμένες σε όρους κόστους, σημαίνουν ότι κάθε πρόσθετη δαπάνη αποφέρει διαδοχικά μικρότερες αυξήσεις στην ασφάλεια της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις θα χρησιμοποιήσουν πρώτα σχετικά φθηνές τεχνικές όπως η εκπαίδευση και η παροχή προστατευτικού εξοπλισμού για να κάνουν την εργασία ασφαλέστερη. Για επιπλέον βελτίωση της ασφάλειας όμως ίσως χρειαστεί να καταφύγουν σε ολοένα και πιο δαπανηρές ενέργειες όπως η αγορά ασφαλέστερου εξοπλισμού και η επιβράδυνση του ρυθμού εργασίας. Ως εκ τούτου, οι περισσότερες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν ένα αυξανόμενο οριακό κόστος ασφάλειας εργασίας που σημαίνει ότι ψηλότερα ποσά άμεσων δαπανών, μειωμένη παραγωγή ή και τα δύο θα απαιτηθούν για να αποκτήσουν πρόσθετες μονάδες ασφάλειας εργασίας. Ένας εργοδότης επωφελείται από τη δημιουργία ενός σχετικά ασφαλούς χώρου εργασίας. Ωστόσο, όσο βελτιώνεται η παρεχόμενη ασφάλεια, τόσο μειώνεται το οριακό όφελος από την ασφάλεια στην εργασία για την επιχείρηση. Τα οφέλη για την εταιρεία από την παροχή ασφαλούς εργασίας είναι πολλά: Πρώτον χαμηλότεροι κίνδυνοι τραυματισμού ή θανάτου επιτρέπουν στους εργοδότες να προσελκύουν εργαζόμενους με χαμηλότερους μισθούς. Επειδή δηλαδή οι εργαζόμενοι εκτιμούν την ασφάλεια της εργασίας, είναι πρόθυμοι να δεχτούν χαμηλότερο μισθό για εργασία που εκτελείται σε ένα υγιεινό, σχετικά ασφαλές περιβάλλον. Δεύτερον, ένας ασφαλέστερος χώρος εργασίας μειώνει την πιθανότητα διακοπής της παραγωγικής διαδικασίας που δημιουργούν τα εργατικά ατυχήματα. Τα ατυχήματα στο χώρο εργασίας και οι εργατοώρες κατά τη διάρκεια της αποκατάστασης επιβραδύνουν τη διαδικασία παραγωγής. Τρίτον, ένας ασφαλέστερος χώρος εργασίας μειώνει το κόστος πρόσληψης, ελέγχου και εκπαίδευσης εργαζομένων. Όσο λιγότεροι εργαζόμενοι τραυματίζονται στην εργασία, τόσο λιγότεροι πόροι θα απαιτούνται για την πρόσληψη και την εκπαίδευση νέων εργαζομένων. Τέταρτον, η ασφάλεια στο χώρο εργασίας βοηθά στη διατήρηση της απόδοσης της επιχείρησης στην επένδυσή της στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Τέλος, λιγότερα ατυχήματα που σχετίζονται με την εργασία μεταφράζονται σε χαμηλότερα ποσοστά ασφάλισης αποζημίωσης εργαζομένων.

2.2 Κόστος εργατικών ατυχημάτων

Το κόστος των εργατικών ατυχημάτων για την κοινωνία και την οικονομία είναι σημαντικό. Σύμφωνα με τα στοιχεία του BLS για τις ΗΠΑ το 2020 συνέβησαν 7464 θανατηφόρα ατυχήματα και 2.600.000 μη θανατηφόρα ατυχήματα το 2021 (BLS, 2021)⁵. Σύμφωνα με τη μελέτη για αιτίες και τις συνθήκες των εργατικών ατυχημάτων της Ευρωπαϊκής επιτροπής του 2009 (EC, 2009) προκύπτει ότι συνέβησαν περίπου 4 εκατομμύρια ατυχήματα στη ΕΕ (15) και τρεις μέρες απουσίας ανά ατύχημα κατά μέσο όρο. Το οικονομικό και κοινωνικό κόστος ήταν το 2005 143 εκατομμύρια μέρες εργασίας χαμένες λόγω ασθένειας που αντιστοιχούσε σε 35 μέρες ανά ατύχημα. Διαπιστώθηκε επίσης ότι κάποιοι τομείς εργασίας όπως ο αγροτικός και ο κατασκευαστικός παρουσιάζουν μεγαλύτερο αριθμό ατυχημάτων. Επίσης οι νεότερες ηλικιακές ομάδες και ο αντρικός πληθυσμός είναι περισσότερο επιρρεπείς σε ατυχήματα. Σύμφωνα με την ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής αρχής για την υγιεινή και ασφάλεια⁶ η εκτίμηση για την Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 είναι 260 δις. ευρώ για το τρέχον έτος(2022) που αφορούν στα μη θανατηφόρα ατυχήματα και 216 δις ευρώ στα θανατηφόρα. Οι θάνατοι από ασθένειες σχετικές με την εργασία ήταν το 2020 200.209 ενώ από τραυματισμούς 3.757. Χάθηκαν επίσης 3,43 εκατομμύρια χρόνια στη ΕΕ λόγω τραυματισμών ή ασθενειών.

Ο κύριος φορέας για την καταγραφή των ατυχημάτων στη Ελλάδα είναι ο ΕΦΚΑ (Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης). Τα στοιχεία συλλέγονται από το ηλεκτρονικό αρχείο καταγραφής εργατικών ατυχημάτων (ηλεκτρονική δήλωση εργατικού ατυχήματος) στο πληροφοριακό σύστημα του ΕΦΚΑ. Η καταγραφή τους εναρμονίζεται με τη μεθοδολογία του σχεδίου ESAW (European Statistics on Accidents at Work) της Eurostat, η οποία περιγράφει τον τόπο όπου συνέβη το ατύχημα και δίνει πληροφορίες για το θύμα και τη χρονική στιγμή του ατυχήματος. Με τη συμβολή της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) αξιοποιούνται όλες οι πληροφορίες της ηλεκτρονικής δήλωσης εργατικού ατυχήματος και συμπληρώνεται η καταγραφή της σύμφωνα με το σχέδιο ESAW που περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο συνέβη το ατύχημα, τη φύση και τη σοβαρότητα των τραυματισμών και τις συνέπειες του ατυχήματος. Σύμφωνα με το δελτίο εργατικών ατυχημάτων μισθωτών του 2019

⁵ <http://stats.bls.gov/iif/home.htm>

⁶ <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-costs#!/>

(ΕΦΚΑ,2019) σημειώθηκαν το 2019 5.712 εργατικά ατυχήματα εκ των οποίων τα 53 ήταν θανατηφόρα.

Καταγραφή και επεξεργασία δεδομένων που αφορά στα εργατικά ατυχήματα πραγματοποιείται και από την ΕΛΣΤΑΤ. Στο δελτίο τύπου της έρευνας εργατικών ατυχημάτων του 2020 (ΕΛΣΤΑΤ,2020) αναφέρεται ότι τα συνολικά εργατικά ατυχήματα για το έτος 2020 παρουσίασαν μείωση 22,4% σε σχέση με το 2019. Από το σύνολο των 3.963 εργατικών ατυχημάτων του έτους 2020, τα 2.824 αφορούσαν σε άνδρες και τα 1.139 σε γυναίκες. Αντίστοιχα το 2019, από το σύνολο των 5.107 εργατικών ατυχημάτων, τα 3.544 αφορούσαν σε άνδρες και τα 1.563 σε γυναίκες, αντίστοιχα. Τα θανατηφόρα μειώθηκαν από 49 σε 38. Ο ΕΦΚΑ δίνει στοιχεία και για τις δαπάνες που αφορούν στην αποζημίωση των εργατικών ατυχημάτων από τον ασφαλιστικό φορέα από όπου και προκύπτει ότι κατά το 2019 αυτές ήταν περίπου 4 εκατομμύρια ευρώ.

Οι Edington & Schultz (2008) πραγματοποίησαν βιβλιογραφική ανασκόπηση που αφορούσε στον προσδιορισμό της σχέσης του εργασιακού κινδύνου και των οικονομικών επιπτώσεων. Μια σημαντική επίπτωση αφορά στο κόστος αποζημίωσης εργαζομένων σε περίπτωση ατυχήματος. Ο εργασιακός κίνδυνος επιφέρει επίσης μείωση παραγωγικότητας που επέρχεται λόγω επιμέρους λόγων όπως η απουσία από την εργασία λόγω ατυχήματος αλλά και οι αυξημένες απουσίες από την εργασία λόγοι μη ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε αυξημένο εργασιακό στρες και υπάρχει αύξηση του “presenteeism” δηλαδή της προσέλευσης στην εργασία ακόμη και όταν ο εργαζόμενος υποφέρει από ασθένεια. Επιπρόσθετα προκαλείται αυξημένο κόστος υγειονομικής περίθαλψης και το αυξημένο φαρμακευτικό κόστος. Το επαρκές επίπεδο υγιεινής και ασφάλειας είναι λοιπόν σημαντικό προκειμένου να περιοριστεί το κόστος που επιφέρουν τα εργασιακά ατυχήματα. Ωστόσο η επίτευξή του είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων που θα εξεταστούν στη συνέχεια.

2.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία

Οι προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία είναι πολυεπίπεδοι. Άλλοι παράγοντες είναι τεχνικοί και αφορούν στις προδιαγραφές των

εγκαταστάσεων όπως προαναφέρθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο, άλλοι αφορούν διαδικασίες, νοοτροπία και ψυχολογία και άλλοι αφορούν οικονομικές πτυχές δηλαδή πώς το μικροοικονομικό & μακροοικονομικό περιβάλλον επηρεάζει την υγιεινή και ασφάλεια. Σύμφωνα με τους Johansson & Partanen (2001) οι παράγοντες που επηρεάζουν το επίπεδο ΥΑΕ είναι οι θεσπισμένοι κανονισμοί και πρακτικές, η στάση και υποστήριξη της διοίκησης καθώς και το πολιτικό – κοινωνικό περιβάλλον. Στο πολιτικό – κοινωνικό περιβάλλον περιλαμβάνονται οι υπηρεσίες ασφάλειας εργασίας, η γενική πολιτική υγείας, οι κοινωνικές υπηρεσίες, οι επιτροπές ασφαλείας, τα σωματεία, η εκπαίδευση, τα ερευνητικά ινστιτούτα, τα υπάρχοντα προγράμματα προώθησης υγείας, οι χορηγοί, η οικονομική υποστήριξη. Οι Menéndez *et al.* (2008) παρουσιάζουν ένα εννοιολογικό μοντέλο στο οποίο παρουσιάζονται οι παράμετροι του περιβάλλοντος, οι φορείς και ο τρόπος που αλληλοεπιδρούν για την προώθηση των θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας. Ως κυριότεροι παράμετροι περιβάλλοντος αναφέρονται οι κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες, το εταιρικό περιβάλλον, και η δραστηριοποίηση των «εκπροσώπων ασφαλείας» των εργαζομένων. Από την αλληλεπίδρασή τους προκύπτουν πολιτικές και παρεμβάσεις για πρόληψη σε θέματα ΥΑΕ και προσδιορίζονται οι παράγοντες επικινδυνότητας μέσω εκθέσεων επικινδυνότητας και επιπτώσεων υγείας.

Στο εννοιολογικό αυτό μοντέλο αναφέρεται επίσης ο ρόλος των σωματείων στη διαμόρφωση των κοινωνικών και πολιτικών συνθηκών. Οι Pouliakas and Theodossiou (2011), πραγματοποίησαν μια διεπιστημονική έρευνα σχετικά με τους καθοριστικούς παράγοντες που διαμορφώνουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία. Ανέλυσαν το θεωρητικό μοντέλο αντιστάθμισης των μισθολογικών διαφορών, το οποίο χρησιμοποιείται από τους οικονομολόγους για τον προσδιορισμό της βέλτιστης παροχής επιπέδου ΥΑΕ σε μια απόλυτα ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Το επίπεδο ισορροπίας της ΥΑΕ στις οικονομίες καθορίζεται από την αλληλεπίδραση των κινήτρων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις στις αγορές εργασίας και ασφάλισης. Αυτό το επίπεδο επηρεάζεται επίσης από τις κυβερνητικές ρυθμίσεις που εφαρμόζονται προκειμένου να αντιμετωπιστούν τυχόν ανεπάρκειες της αγοράς που μπορεί να προκύψουν. Στο βαθμό που το παραπάνω κόστος των ρυθμίσεων αντικατοπτρίζει την αναποτελεσματικότητα της αγοράς, η ανάγκη για ενημερωμένες πληροφορίες σχετικά με την ΥΑΕ είναι κρίσιμης σημασίας προκειμένου να εντοπιστούν οι τομείς της απαιτούμενης δράσης και να τεθούν προτεραιότητες για πρωτοβουλίες πολιτικής για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Οι ερευνητές εξέτασαν τις αιτίες της αναποτελεσματικότητας

και της ανισότητας στην αγορά για την ΥΑΕ, όπως οι εξωτερικότητες, και ο ηθικός κίνδυνος στην ασφάλιση αποζημίωσης. Στη συνέχεια εξετάστηκαν οι επιπτώσεις της κρατικής παρέμβασης και θεσμικής ρύθμισης για την αντιμετώπιση της αναποτελεσματικότητας στην παροχή ΥΑΕ. Ως παράγοντες που θέτουν σημαντικές προκλήσεις για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, στις σύγχρονες οικονομίες, επισήμαναν τον αυξανόμενο ανταγωνισμό που προκλήθηκε από την παγκοσμιοποίηση, την κυριαρχία των βιομηχανιών που προσανατολίζονται στις υπηρεσίες και την αυξανόμενη εργασιακή ανασφάλεια που σχετίζεται με την ευελιξία της αγοράς εργασίας και τις δημογραφικές εξελίξεις στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού (π.χ. γήρανση). Τέλος, προσδιόρισαν τομείς για μελλοντική έρευνα και πρότειναν προτεραιότητες για πρωτοβουλίες πολιτικής που μπορούν να βελτιώσουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στις σύγχρονες αγορές εργασίας. Αναγνώρισαν επίσης ότι πολλές κυβερνήσεις πλέον δίνουν μεγαλύτερη προσοχή στην έλλειψη ΕΑΥ καθώς αντιλαμβάνονται το κόστος τόσο στην ατομική όσο και για την κοινωνική ευημερία που συνεπάγεται. Στη συνέχεια παρουσιάζονται αναλυτικότερα οι βασικότεροι παράγοντες του μακροοικονομικού και μικροοικονομικού περιβάλλοντος που επηρεάζουν το επίπεδο υγιεινής και ασφάλειας.

2.3.1 Μακροοικονομικό επίπεδο

Ένας καθοριστικός παράγοντας που επηρεάζει το επίπεδο υγιεινής και ασφάλειας είναι οι θεσπισμένοι από την πολιτεία κανονισμοί για την ΥΑΕ. Η θέσπιση και η εφαρμογή των κανόνων ασφαλείας στην εργασία μειώνει από την μια τους εργασιακούς κινδύνους επιφέρει όμως κόστος εφαρμογής στους εργοδότες. Στον Borjas (2016) παρουσιάζεται το θεωρητικό μοντέλο για την εκτίμηση του κόστους εφαρμογής των κανονισμών. Ακολουθώντας το υπόδειγμα των αντισταθμιστικών μισθολογικών διαφορών προκύπτει ότι αύξηση πιθανότητας τραυματισμού αντιστοιχεί σε αύξηση των αποδοχών του εργαζόμενου. Βασιζόμενοι στην σχέση πιθανότητας τραυματισμού - μισθού υπολογίζεται η στατιστική αξία μιας ζωής. Αυτή με τη σειρά της αποτελεί τη μεταβλητή που θα δείξει το προσδοκώμενο όφελος από την επιβολή ενός κανονισμού ασφαλείας. Στην περίπτωση δηλαδή που το σχετικό κόστος ενός κανονισμού ασφαλείας ανά στατιστική ζωή είναι μεγάλο τότε δεν προκρίνεται η εφαρμογή του.

Σύμφωνα με τον McConnell (2021) οι κανονισμοί ασφαλείας επηρεάζουν μισθούς, κέρδη και χρησιμότητα και μεταβάλλουν την ισορροπία στην αγορά εργασίας. Η εφαρμογή τους

μειώνει τη χρησιμότητα των εργαζομένων αλλά και την κερδοφορία των επιχειρήσεων. Υπάρχει η κριτική ότι οι επιβαλλόμενοι κανονισμοί ασφαλείας αποτελούν κοστοβόρα παρέμβαση του κράτους στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης υπάρχει το επιχείρημα της κακής εκτίμησης της επικινδυνότητας από τους εργαζόμενους (όταν θεωρούν υπερβολικά πιθανό να συμβεί σε αυτούς ατύχημα) και συνεπώς της απαίτησης μεγαλύτερων μισθών. Το κόστος εφαρμογής των κανονισμών ασφαλείας επηρεάζει αναλογικά περισσότερο τις μικρότερες επιχειρήσεις και στις τελευταίες, πιθανόν να είναι αποδοτικότερη η διάθεση πόρων για αντιμετώπιση άμεσων προβλημάτων παρά για την τυπική τήρηση των κανονισμών.

Μια επιπλέον πτυχή του θεσμικού πλαισίου που αφορά την ΥΑΕ έχει να κάνει με τις αποζημιώσεις σε περίπτωση εργασιακού ατυχήματος. Στη βιβλιογραφία όπου έχει ερευνηθεί η συμβολή τους, προκύπτει ότι η θεσμοθέτηση των αποζημιώσεων επιφέρει αντικρουόμενα αποτελέσματα. Από τη μια πλευρά, η ύπαρξη και το ύψος των αποζημιώσεων μειώνουν τον κίνδυνο τραυματισμού αφού οι εργοδότες προσπαθούν να κάνουν ασφαλέστερες τις συνθήκες, αλλά από την άλλη πλευρά, εμφανίζεται το φαινόμενο της «απρόσεκτης εργασίας». Οι Ruser and Butler (2010) αναφέρονται στο φαινόμενο αυτό επισημαίνοντας ότι η ασφάλιση αποζημίωσης εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένων των παροχών ασθένειας και εισοδήματος) μπορεί να επηρεάσει τη συμπεριφορά των εργαζομένων και των επιχειρήσεων σε σχέση με τον ενδεχόμενο τραυματισμό, την αξίωση αποζημίωσης, τη διάρκεια της απουσίας και το κόστος. Από την πλευρά των εργαζομένων, οι προφυλάξεις ασφαλείας που λαμβάνονται κατά την εργασία, η υποβολή αξιώσεων για τραυματισμούς που έχουν υποστεί και η διάρκεια του χρόνου απομάκρυνσης από την εργασία μετά από εργατικό ατύχημα ή ασθένεια μπορούν να επηρεαστούν ανάλογα με τις δυνατότητες αποζημίωσης που δικαιούνται. Επίσης η υποχρέωση για αποζημίωση των τραυματισμένων εργαζομένων και η πληρωμή ασφαλιστρών μπορεί να λειτουργήσουν ως παράγοντες που αναγκάζουν τις εταιρείες να ανταποκριθούν είτε επενδύοντας σε βελτιώσεις ΥΑΕ είτε συμμετέχοντας σε προσπάθειες χειραγώγησης των εργαζομένων ώστε να μην δηλώνουν τα ατυχήματά τους.

Στις περισσότερες προηγμένες βιομηχανικές χώρες, οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι βάσει του νόμου να συνεισφέρουν σε ασφαλιστικά προγράμματα που καλύπτουν τις ιατρικές δαπάνες τραυματισμένων εργαζομένων, καθώς και την αντικατάσταση μέρους του χαμένου εισοδήματός τους σε περίπτωση συνεχιζόμενης αναπηρίας. Η επιτυχία μιας ρύθμισης για την ΥΑΕ εξαρτάται επίσης από την επιβολή από τις αρμόδιες αρχές των καθορισμένων προτύπων ΥΑΕ και τη

συμμόρφωση εκ μέρους των επηρεαζόμενων παραγόντων. Επειδή η συμμόρφωση με έναν κανονισμό συνεπάγεται σημαντικό διοικητικό και άλλο κόστος, οι ορθολογικές επιχειρήσεις θα επιλέξουν να συμμορφωθούν με την προϋπόθεση ότι το αναμενόμενο κόστος της μη συμμόρφωσης είναι μεγαλύτερο. Δεδομένου ότι τα τελευταία είναι συνάρτηση της πιθανότητας ανίχνευσης και του μεγέθους της αναμενόμενης επιβολής ποινής, συνεπάγεται ότι η χαμηλή πιθανότητα εντοπισμού συν τα χαμηλά πρόστιμα για παραβιάσεις των προτύπων ΥΑΕ είναι πιθανό να θέσουν σε κίνδυνο την αποτελεσματικότητα της ρύθμισης. Σε κάθε χώρα υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους νόμους και τους κανονισμούς για την ΥΑΕ που ισχύουν. Αυτοί συνήθως εστιάζουν στα κριτήρια που απαιτούνται για τη λήψη και τη διάρκεια των παροχών ασθένειας και αναπηρίας, στους κανόνες που καθορίζουν το πλαίσιο βάσει του οποίου αποδίδεται η αποζημίωση και στη διεξαγωγή της επιθεώρησης και της επιβολής.

Οι Wilson *et al.* (2006) διερεύνησαν τους παράγοντες που συντελούν στην απόφαση μιας χώρας για επικύρωση και έγκριση κανονισμών του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) που σχετίζονται με την ΕΑΥ. Εξετάστηκαν τρεις παράγοντες: (α) η διάρκεια της περιόδου ένταξης της χώρας στον οργανισμό ILO, (β) η γεωπολιτική θέση του κράτους και (γ) το εθνικό εισόδημα. Η περίοδος ένταξης θεωρήθηκε σημαντικός παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει το καθεστώς επικύρωσης για διάφορους λόγους. Τα νεότερα κράτη μέλη μπορεί να μην ενδιαφέρονται να επικυρώσουν παλιές συμβάσεις που είχαν εγκριθεί πολλά χρόνια πριν, επειδή συχνά καθίστανται εν μέρει ή πλήρως παρωχημένες. Επιπλέον, η διαδικασία επικύρωσης, η οποία περιλαμβάνει χρονοβόρες διαβουλεύσεις σε εθνικό επίπεδο. Η μελέτη επιβεβαίωσε ότι τα παλαιότερα μέλη χώρες επιτυγχάνουν περισσότερες επικυρώσεις. Αν και δεν κατέστη δυνατή η επεξήγηση του γεωπολιτικού παράγοντα στο πλαίσιο της μελέτης είναι σαφές ότι η Δυτική Ευρώπη, ως περιοχή, ηγείται άλλων περιοχών και μπορεί έτσι να χρησιμεύσει ως πρότυπο για άλλα κράτη όσον αφορά το καθεστώς επικύρωσης των συμβάσεων που σχετίζονται με την ΕΑΥ. Όχι μόνο τα παλαιότερα Ευρωπαϊκά μέλη κράτη του ILO ξεπερνούν άλλες χώρες και περιφέρειες στον συνολικό αριθμό των επικυρώσεων, αλλά και τα Ευρωπαϊκά κράτη που έγιναν πρόσφατα μέλη φτάνουν επίσης στο ίδιο επίπεδο γρηγορότερα. Επίσης παρατηρήθηκε ότι τα κράτη με χαμηλότερο κατά κεφαλήν εισόδημα εμφάνιζαν σταθερά τον μικρότερο αριθμό επικυρώσεων.

Στους Pouliakas and Theodossiou (2011), επισημαίνεται ότι χρειάζεται σημαντική προσοχή κατά την ανάληψη αυστηρών ρυθμιστικών ενεργειών, δεδομένου ότι η αντιστάθμιση των συνεπειών συμπεριφοράς (ηθικός κίνδυνος) μπορεί να αναιρέσει τυχόν ευεργετικές

επιπτώσεις του κανονισμού. Για παράδειγμα, η θετική επίδραση οποιασδήποτε νομοθεσίας που αναγκάζει τους εργοδότες να προμηθεύουν εξοπλισμό ατομικής προστασίας στους υπαλλήλους τους μπορεί να μετριαστεί από τον επακόλουθο εφησυχασμό των εργαζομένων, οδηγώντας έτσι σε περισσότερα εργατικά ατυχήματα. Αυτό είναι ιδιαίτερα πιθανό να συμβαίνει όταν οι άνθρωποι υπερεκτιμούν την αποτελεσματικότητα μιας πολιτικής. Η συνολική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των κανονισμών περιπλέκεται επίσης από το γεγονός ότι μπορεί να υπάρχει σημαντικό κόστος ευκαιρίας που σχετίζεται με την εκτροπή των πόρων μακριά από άλλες δαπάνες που δυνητικά βελτιώνουν την υγεία (π.χ. καλύτερη υγειονομική περίθαλψη). Η συμβολή των σωματείων στην θέσπιση και στην τήρηση των κανονισμών ασφαλείας συζητούνται στο επόμενο κεφάλαιο.

Η σύνδεση αριθμού ατυχημάτων και οικονομικής ανάπτυξης έχει αποτελέσει αντικείμενο έρευνας (π.χ. εκτεταμένη βιβλιογραφική επισκόπηση εμφανίζεται στους Robinson *et al.*, 1989). Υποστηρίζεται ότι σε περιόδους ύφεσης, τα ατυχήματα εμφανίζουν τη τάση να μειώνονται. Αντίθετα, όταν η οικονομία είναι σε φάση ανάπτυξης, τότε τα ατυχήματα που καταγράφονται είναι περισσότερα. Μια ερμηνεία είναι ότι οι εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν ατυχήματα όταν υπάρχει μεγάλη ανεργία φοβούμενοι ότι πιθανώς θα χάσουν τη δουλειά τους. Αντίθετα, κατά τις περιόδους οικονομικής άνθησης οι επιχειρήσεις επιδεικνύουν μεγαλύτερη δεκτικότητα στην υποβολή εκθέσεων ατυχημάτων, ανοχή στην καταγραφή ατυχημάτων και παροχή των αποζημιώσεων στους υπαλλήλους τους. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι έχουν υψηλότερη πιθανότητα να βρουν εργασία σε κάποια άλλη επιχείρηση με ανάλογο μισθό, οπότε δεν εμφανίζουν κίνητρο να αποκρύψουν κάποιο τυχόν ατύχημα. Σε μελέτη της Granados (2008) για την μεταπολεμική Ιαπωνία προέκυψε επίσης ότι υπάρχει έντονη συσχέτιση μεταξύ οικονομικών διακυμάνσεων και των θανατηφόρων ατυχημάτων που προκαλούνται σε εργασιακούς χώρους. Προκύπτει δηλαδή αύξηση της θνησιμότητας σε περιόδους ισχυρής οικονομικής ανάπτυξης και μείωσή της κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης. Αποκαλύπτεται συνεπώς η θετική συσχέτιση των θανατηφόρων ατυχημάτων και του ΑΕΠ, καθώς και η αρνητική συσχέτιση με την ανεργία. Σε εμπειρική έρευνα σε δεκαέξι χώρες του ΟΟΣΑ που πραγματοποιήθηκε σε μελέτη των Boone & Van Ours (2006), υποστηρίζεται ότι οι κυκλικές διακυμάνσεις των ατυχημάτων στο χώρο εργασίας έχουν να κάνουν με την υποβολή εκθέσεων συμπεριφοράς των εργαζομένων και όχι με αλλαγές στην ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Ενώ δηλαδή τα καταγεγραμμένα ατυχήματα φαίνονται να μειώνονται στην

πραγματικότητα αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι πρόθυμοι να τα δηλώσουν υπό τον φόβο της απόλυσης.

Μια διαφορετική άποψη για τη σχέση των εργατικών θανατηφόρων ατυχημάτων και του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος περιγράφεται στο άρθρο των Barth *et al.* (2007). Πραγματοποίησαν έρευνα μεταξύ των αυστριακών ιδιωτικών υπαλλήλων προκειμένου να αξιολογηθεί η σχέση μεταξύ του ΑΕΠ και των επιπτώσεων στα εργατικά ατυχήματα στην Αυστρία για τα έτη 1955 και 2004. Η ανεργία επίσης συμπεριλαμβάνεται στην ανάλυση. Τα αποτελέσματα στα οποία καταλήγει είναι ότι σε μια αναπτυσσόμενη οικονομία τα ποσοστά ατυχημάτων στην εργασία, θανατηφόρα και μη, συνεχώς μειώνονται. Το άρθρο υποστηρίζει ότι αυτή η αρνητική σχέση μεταξύ εργατικών ατυχημάτων και ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος οφείλεται στο γεγονός ότι όταν το ΑΕΠ αυξάνεται τότε οι επιχειρήσεις επενδύουν περισσότερο σε νέες ασφαλέστερες τεχνολογίες που οδηγούν στην παραγωγή των αγαθών με λιγότερους σχετικούς επαγγελματικούς τραυματισμούς. Όσον αφορά τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μελέτης για την ανεργία και τα εργατικά ατυχήματα, καταλήγει επίσης σε θετική σχέση. Η αβεβαιότητα εύρεσης εργασίας αυξάνει τον κίνδυνο για έναν επαγγελματικό τραυματισμό, καθώς οι εργαζόμενοι εμφανίζονται διατεθειμένοι να δεχτούν περισσότερους κινδύνους στην εργασία, προσπαθώντας να βελτιώσουν την απόδοσή τους και συνεπώς δίνοντας λιγότερη σημασία στα μέτρα ασφαλείας.

Μελέτες αναφέρουν ότι το επηρεάζουν αρνητικά εργασιακό περιβάλλον και μειώνουν το επίπεδο ΥΑΕ η αποβιομηχάνιση, η παγκοσμιοποίηση και το νέο αναπτυξιακό μοντέλο. Ο Oechsler (2000) στην έρευνά του ασχολήθηκε με την διερεύνηση των μελλοντικών δομών εργασίας και των αναμενόμενων επιπτώσεών. Η εποχή της βιομηχανικής κοινωνίας, που διήρκεσε μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1980, χαρακτηριζόταν από σταθερότητα στην επαγγελματική σταδιοδρομία και στην απασχόληση. Σταδιακά πραγματοποιούνται αλλαγές στη φύση της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος. Η εποχή της κοινωνίας της πληροφορίας χαρακτηρίζεται από εναλλαγές απασχόλησης σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς, αλλαγές τρόπων απασχόλησης και τρόπων απόκτησης προσόντων. Το εργατικό δυναμικό και οι εταιρείες θα αναγκαστούν να προσαρμοστούν. Η πιο σημαντική αλλαγή από μια βιομηχανική κοινωνία με ομοιόμορφη μαζική παραγωγή σε μια κοινωνία της πληροφορίας είναι ότι η τεχνολογία της πληροφορίας ανοίγει ένα ευρύ φάσμα εφαρμογών και ελευθερία δράσης για το σχεδιασμό εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση των δομών εργασίας και τον

κατακερματισμό της απασχόλησης. Η δομή και το περιβάλλον της εργασίας θα επηρεαστούν, γενικά, από την αντίστοιχη εφαρμογή των τεχνολογιών της πληροφορίας. Οι διαδικτυακές εταιρείες επιτρέπουν πλήρως αποκεντρωμένες δομές εργασίας. Αναλυτικότερα σχετικά με τις επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό οι μεγαλύτεροι κίνδυνοι αφορούν στις αβεβαιότητες που συνδέονται με τη μη τυπική απασχόληση, όπως οι συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης ή περιορισμένης απασχόλησης. Η διάβρωση της εργασιακής σχέσης συνοδεύεται από την ευελιξία του ωραρίου και της θέσης του χώρου εργασίας. Έτσι, η πίστη στις εργασιακές σχέσεις μειώνεται.. Οι εργαζόμενοι ότι θα είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για την προώθηση της εργασίας τους προκειμένου να βγάλουν τα προς το ζην.

Αυτές οι εξελίξεις θα πραγματοποιηθούν σε ένα πολιτικό περιβάλλον που δεν είναι σε θέση να διατηρήσει τα κοινωνικά πρότυπα που επιτεύχθηκαν κατά τις περιόδους της σταθερής βιομηχανικής κοινωνίας. Τα οικονομικά προβλήματα επιβάλλουν περιορισμούς στις δημόσιες δαπάνες, οι οποίοι μακροπρόθεσμα θα οδηγήσουν σε αναδιάρθρωση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Οι ευθύνες για την κοινωνική ασφάλιση θα ανακατανεμηθούν από το κράτος στο άτομο. Αυτές οι γενικές τάσεις στις εργασιακές σχέσεις θα αποτελέσουν το πλαίσιο για τις εξελίξεις που επηρεάζουν τον εργασιακό χώρο και το εργατικό δυναμικό. Σχετικά με νέους κινδύνους στον εργασιακό χώρο και στη σχέση εργασίας αναμένεται, οι εργαζόμενοι να εκτεθούν όχι μόνο σε απαιτητικά περιβάλλοντα, αλλά και σε ακραίες καταστάσεις όπως η εναλλαγή απασχόλησης στο ανώτερο όριο δυναμικότητας τη μια μέρα και η ανεργία την επόμενη. Θα πρέπει να ακολουθούν κεντρικά στρατηγικά σχέδια και ταυτόχρονα να αντιμετωπίζουν ευθύνες για αποκεντρωμένες επιχειρηματικές διαδικασίες. Πρέπει να είναι εξαιρετικά συνεργάσιμοι για να είναι επιτυχημένοι με την ομάδα τους και ταυτόχρονα να εμπλέκονται σε συγκρούσεις για να ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητα. Επίσης θα προκύψουν νέες προκλήσεις για τις υπηρεσίες υγείας στην εργασία όπως η παροχή συμβουλών σε εργαζόμενους που επηρεάζονται από γρήγορες αλλαγές ώστε να μειωθεί το άγχος.

Επίσης θα πρέπει να προσαρμοστεί το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην επαγγελματική υγεία. Ο παραδοσιακός τρόπος ρύθμισης των θεμάτων επαγγελματικής υγείας ήταν η θέσπιση νομικά δεσμευτικών κανονισμών σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις ή τις μέγιστες εκθέσεις για τα άτομα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση κατάφερε να εναρμονίσει αυτούς τους κανονισμούς ως βάση για τη δημιουργία μιας ευρωπαϊκής εποχής εργασιακών σχέσεων για το μέλλον. Όμως, οι χώρες του τρίτου κόσμου δεν πληρούν τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Αυτό το πρόβλημα οδηγεί σε παγκόσμιο

ανταγωνισμό για άμεσες ξένες επενδύσεις και θα ασκήσει πίεση στα υψηλά πρότυπα υγείας και ασφάλειας μακροπρόθεσμα. Στην έρευνά του ο Navarro (2000) διαπίστωσε την ύπαρξη διαδεδομένης πεποίθησης στους οικονομικούς, πολιτικούς και ακαδημαϊκούς κύκλους των ΗΠΑ και της Ευρώπης ότι η οικονομική παγκοσμιοποίηση έχει μειώσει σημαντικά τη δύναμη των κρατών να ακολουθούν δημόσιες πολιτικές που ταυτίζονται με τη σοσιαλδημοκρατική παράδοση, όπως πολιτικές πλήρους απασχόλησης, συνολική και καθολική παροχή πρόνοιας κρατικές υπηρεσίες και κρατικές ρυθμιστικές παρεμβάσεις στις αγορές εργασίας και στις οικονομικές πολιτικές. Τα ευρωπαϊκά κεντροαριστερά και αριστερά κόμματα πιστεύουν ότι η ευρωπαϊκή νομισματική ολοκλήρωση κατέστησε πρακτικά αδύνατες τις πολιτικές πλήρους απασχόλησης, εκτός εάν πραγματοποιηθούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ωστόσο συγκεκριμένες κυβερνήσεις στην Ευρώπη μπόρεσαν να εφαρμόσουν τέτοιες δημόσιες πολιτικές κατά τη διάρκεια αυτών των ετών οικονομικής παγκοσμιοποίησης και νομισματικής ολοκλήρωσης. Ορισμένες χώρες (όπως η Σουηδία και η Φινλανδία) που είχαν εφαρμόσει αυτές τις πολιτικές στη συνέχεια αποδυνάμωσαν την εφαρμογή τους ως απάντηση σε πολιτικές αλλαγές που δεν σχετίζονται κυρίως με την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας ή τη νομισματική ολοκλήρωση. Ο Navarro (2000) διαπιστώνει ότι είναι δυνατή η εφαρμογή σοσιαλδημοκρατικής πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η καλύτερη απόδειξη είναι υπάρχουν χώρες, τόσο εντός όσο και εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που ακολουθούν αυτές τις πολιτικές σήμερα. Το αν μια χώρα ακολουθεί αυτές τις πολιτικές εξαρτάται από τον συσχετισμό των δυνάμεων εντός της χώρας. Βασικό στοιχείο είναι η ύπαρξη ενός κοινωνικού συμφώνου μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων και της κυβέρνησης. Αυτό το σύμφωνο απαιτεί ισχυρά συνδικάτα, αντιπροσωπευτική εργοδοτική ένωση (τόσο για μεγάλους όσο και για μεσαίους εργοδότες), και μια κυβέρνηση ξεκάθαρα προσηλωμένη σε πολιτικές πλήρους απασχόλησης και επεκτατικές.

Στην έρευνά του ο McIvor (2020) επισημαίνει ότι στη Βρετανία η αποβιομηχάνιση επέφερε μετακίνηση του εργατικού δυναμικού από πιο επικίνδυνες βιομηχανικές δουλειές όπως η εξόρυξη άνθρακα, η χαλυβουργία, η ναυπηγική, και η ναυτιλία σε λιγότερο επικίνδυνα επαγγέλματα κυρίως σε γραφεία. Κατά συνέπεια, οι θάνατοι στο χώρο εργασίας και οι τραυματισμοί συνέχισαν να μειώνονται. Επίσης υιοθετήθηκαν κανονισμοί για την υγεία και την ασφάλεια από την Ευρωπαϊκή Ένωση που ήταν παράγοντες σταθεροποίησης στο Ηνωμένο Βασίλειο. Όμως υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις ότι η αποβιομηχάνιση, τα σύγχρονα καθεστώτα

διαχείρισης εργασίας και τα επισφαλή εργασιακά πρότυπα έχουν καταστήσει τον χώρο εργασίας ένα όλο και πιο ανθυγιεινό περιβάλλον και ότι η διάβρωση της παρουσίας συνδικαλιστικών οργανώσεων στο χώρο εργασίας έχει συμβάλει στην κρίση ψυχικής υγείας στην εργασία. Οι μελέτες για την αποβιομηχάνιση από τη δεκαετία του 1980 εντόπισαν την εξαφάνιση των κοινοτήτων της εργατικής τάξης. Οι σταθερές βιομηχανικές θέσεις εργασίας που προστατεύονταν από ισχυρά σωματεία εξαφανίστηκαν καθώς έκλεισαν ορυχεία, εργοστάσια, αποβάθρες και ναυπηγεία.

Η ανεργία επέφερε αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την ευημερία, σωματική και ψυχική. Όπου οι εργαζόμενοι μεταβαίνουν σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, αυτές ήταν πάντα λιγότερο ασφαλείς, λιγότερο αμειβόμενες, λιγότερο καλά συνδικαλισμένες και λιγότερο ρυθμισμένες. Για πολλούς νέους, ειδικά εκείνους που δεν είχαν προνομιακή πανεπιστημιακή εκπαίδευση, ήταν διαθέσιμες πλέον χειρότερες θέσεις εργασίας σε σύγκριση με την προηγούμενη γενιά και μάλιστα με βραχυπρόθεσμες περιστασιακές συμβάσεις και σε μη συνδικαλιστικούς χώρους εργασίας ή θέσεις αυτοαπασχόλησης. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας διεύρυνε τις ανισότητες και η συνδικαλιστική προστασία εξαφανίστηκε. Παρουσιάστηκαν επιβλαβείς επιπτώσεις στην ψυχολογική υγεία και ευεξία ως συνέπεια των αυξανόμενων εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων που σχετίζονται με περισσότερες ώρες εργασίας, τη διοικητική πίεση και την έλλειψη αυτονομίας και ελέγχου της εργασίας υπό μεταβαλλόμενα καθεστώτα παραγωγής. Σε βασικούς τομείς της οικονομίας στις ανεπτυγμένες χώρες, συμπεριλαμβανομένου του Ηνωμένου Βασιλείου, οι σύγχρονες συνθήκες εργασίας προκάλεσαν επιδημία άγχους. Η παγκοσμιοποίηση συνέβαλε σε αυτή την εξέλιξη. Η μεταφορά της παραγωγής σε χώρες χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος, όπου τα συνδικάτα και τα ρυθμιστικά καθεστώτα κοινωνικής προστασίας ήταν αδύναμα ή ανύπαρκτα, με τη σειρά τους υπονόμευσαν περαιτέρω τα συνδικάτα και την ικανότητά τους να διατηρούν τα πρότυπα ΥΑΕ σε ανεπτυγμένες χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο. Στη μελέτη του Donado (2011) παρουσιάζεται ένα θεωρητικό μοντέλο για την διερεύνηση της επίπτωσης της παγκοσμιοποίησης στην ΥΑΕ σε συνδικαλιζόμενους χώρους. Κάποια από τα ευρήματα είναι τα εξής: Όταν σε οικονομικά ισχυρότερες χώρες τα σωματεία πιέσουν για υψηλά επίπεδα υγιεινής και ασφάλειας, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση ή και μείωση εκροής κεφαλαίου σε φτωχότερες χώρες συγκριτικά με την περίπτωση απουσίας σωματείων. Αν τα σωματεία είναι συντηρητικά στις απαιτήσεις τους θα περιοριστεί η εκροή κεφαλαίου σε φτωχότερες χώρες. Αν

όμως είναι υπερβολικά στις απαιτήσεις τους θα υπάρξει εκροή κεφαλαίου προς τις φτωχότερες χώρες και μείωση τελικά των επιπέδων ΥΑΕ και στις πιο πλούσιες. Για να απαλυνθούν οι αρνητικές συνέπειες της οικονομικής παγκοσμιοποίησης στο εργασιακό περιβάλλον σημαντικό ρόλο έχει η εκπροσώπηση των εργαζομένων μέσω των σωματείων και η συμβολή τους εξετάζεται στο επόμενο κεφάλαιο.

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας που συμβάλει στη βελτίωση του επιπέδου υγιεινής και ασφάλειας είναι η εκπροσώπηση των εργαζομένων είτε μέσω σωματείων είτε από «εκπροσώπους με αρμοδιότητα την ασφάλεια». Σύμφωνα με τον Walters (1996) η ύπαρξη σωματείων και εκπροσώπων ασφαλείας («safe representatives») στο χώρο εργασίας έχουν σημαντική συμβολή στην επίτευξη υψηλού επιπέδου υγιεινής και ασφάλειας. Στην έρευνά του παραθέτει διαπιστώσεις που αφορούν στο ρόλο τους. Επισημαίνει επίσης το θετικό αποτέλεσμα της συνύπαρξης ισχυρού σωματείου και αποτελεσματικών εκπροσώπων ασφαλείας που οδηγεί σε ευκολότερη ενσωμάτωση των εκπροσώπων ασφαλείας στην επιχείρηση και στην βελτίωση της πληροφόρησης και εκπαίδευσης των εκπροσώπων ασφαλείας. Στα αποτελέσματα της έρευνάς του επισημαίνεται επιπλέον και ο ρόλος της διοίκησης κάθε οργανισμού. Η συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων επιφέρει καλύτερα αποτελέσματα στην ΥΑΕ.

Σύμφωνα με τη Granados (2008) επίσης διαπιστώνεται η αρνητική συσχέτιση της δύναμης των εργατικών ενώσεων με τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα στην μεταπολεμική Ιαπωνία. Επισημαίνεται ότι ο λόγος για τον οποίο συμβαίνει αυτό είναι ότι μπορούν και παρέχουν καλύτερη πληροφόρηση στα μέλη τους σχετικά με τους κινδύνους και ότι μπορούν να πιέσουν τις επιχειρήσεις για καλύτερες συνθήκες εργασίας. Σύμφωνα με τον Donado (2011) ιστορικά τα σωματεία ήταν αυτά που ξεκινούσαν να θέτουν ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας όταν οι επιπτώσεις γινόταν φανερές στους εργαζόμενους. Οι εργοδότες, η κυβέρνηση και οι ασφαλιστικές εταιρείες αργούσαν να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις για ασφάλεια. Παρομοίως πρωτοστατούσαν και στην νομοθέτηση κανονισμών. Επίσης, συμβάλουν στην παροχή πληροφοριών σχετικά με τον κίνδυνο εργασίας, την προστασία των εργαζομένων που αρνούνται να δεχτούν επικίνδυνες εργασίες, και τη παροχή βοήθειας και εκπροσώπηση εργαζομένων σε αξιώσεις αποζημίωσης ατυχήματος. Επιπλέον, τα συνδικάτα διαπραγματεύονται για την παροχή προστατευτικού εξοπλισμού και για επιδόματα επικινδυνότητας. Υποστηρίζεται ότι η συμβολή των σωματείων στη παροχή ενημέρωσης και εκπαίδευσης, στην θέσπιση επιδομάτων επικίνδυνης εργασίας, στην εξασφάλιση αποζημιώσεων σε περίπτωση ατυχήματος, στην

αντιμετώπιση εξειδικευμένων θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας και στην αναγνώριση επαγγελματικών ασθενειών από την πολιτεία είναι ιδιαίτερα σημαντική. Τα εργατικά σωματεία αποτελούν ένα θεσμό ο οποίος έχει συνεισφέρει διαχρονικά στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ο ρόλος τους θα αναλυθεί πληρέστερα στο επόμενο κεφάλαιο.

2.3.2 Μικροοικονομικό επίπεδο

Η εκπαίδευση και ενημέρωση των εργαζομένων σε θέματα Υ&Α είναι σημαντικό κομμάτι της πρόληψης εργασιακών ατυχημάτων. Δράσεις εκπαίδευσης μπορούν να αφορούν τη σωστή χρήση του εξοπλισμού, την συνεπή τήρηση διαδικασιών ασφαλείας, το ισχύον θεσμικό πλαίσιο ΥΑΕ.. Η εκπαίδευση ΥΑΕ αναφέρεται σε προγραμματισμένες προσπάθειες για τη διευκόλυνση της εκμάθησης ειδικών ικανοτήτων. Αυτή η εκπαίδευση συνήθως αποτελείται από οδηγίες για την αναγνώριση και τον έλεγχο κινδύνων, ασφαλείς πρακτικές εργασίας, σωστή χρήση του ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού και διαδικασίες έκτακτης ανάγκης και προληπτικές ενέργειες. Μπορεί επίσης να καθοδηγήσει τους εργαζόμενους σχετικά με το πού να βρουν πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με πιθανούς κινδύνους. Τέλος, η εκπαίδευση για ΥΑΕ μπορεί επίσης να δώσει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους και τους διευθυντές να γίνουν πιο ενεργοί στην υιοθέτηση αλλαγών που ενισχύουν την προστασία στην εργασία. Οι εκπαιδευτικές παρεμβάσεις μερικές φορές περιλαμβάνουν πρόσθετα στοιχεία εκτός από την οδηγία ή την πρακτική, όπως ο καθορισμός στόχων, για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας.

Η διάκριση μεταξύ κατάρτισης και εκπαίδευσης δεν είναι καθολικά αποδεκτή. Για ορισμένους, σε αντίθεση με την εκπαίδευση, η κατάρτιση πρέπει να περιλαμβάνει και στοιχεία πρακτικής εφαρμογής. Στην έρευνα τους οι Lynda *et al.* (2012) ασχολήθηκαν με το εάν η εκπαίδευση σε θέματα ΥΑΕ έχει ευεργετική επίδραση στους εργαζόμενους Έγινε αναζήτηση σε δέκα βιβλιογραφικές βάσεις δεδομένων για μελέτες που δημοσιεύτηκαν σε περιοδικά μεταξύ 1996 και Νοεμβρίου 2007 και αφορούσαν την πρωτογενή πρόληψη επαγγελματικής ασθένειας ή τραυματισμού. Αξιολογήθηκε η μεθοδολογική ποιότητα κάθε σχετικής μελέτης και εξήχθησαν δεδομένα.. Είκοσι δύο μελέτες πληρούσαν τα κριτήρια συνάφειας της ανασκόπησης. Αφορούσαν ποικίλους πληθυσμούς μελέτης, επαγγελματικούς κινδύνους και είδη εκπαίδευσης. Η κύρια εστίαση αυτής της εργασίας αφορούσε στο ερώτημα: «η εκπαίδευση στο ΥΑΕ έχει ευεργετική επίδραση στους εργαζόμενους (π.χ. αύξηση της γνώσης ΥΑΕ, βελτίωση στάσεων

ΥΑΕ, βελτίωση συμπεριφορών ΥΑΕ ή προστασία της υγείας);». Για την απάντηση αυτής της ερώτησης, η ομάδα αξιολόγησης καθοδηγήθηκε από ένα εννοιολογικό μοντέλο που αντλήθηκε από τη βιβλιογραφία. Απεικονίζει την εκπαίδευση ως να έχει άμεση επίδραση σε αποτελέσματα όπως η γνώση, οι στάσεις και οι προθέσεις συμπεριφοράς. Αυτά τα αποτελέσματα επηρεάζουν τελικά συμπεριφορές σχετικές με κινδύνους στην εργασία, που με τη σειρά τους επηρεάζουν τα αποτελέσματα που μετρούνται μακροπρόθεσμα, όπως τραυματισμοί και ασθένειες στο χώρο εργασίας. Το μοντέλο υποδεικνύει επίσης ότι αυτές οι επιπτώσεις καθορίζονται από διάφορες πτυχές της εκπαίδευσης, των εκπαιδευομένων και του περιβάλλοντος του χώρου εργασίας. Βρέθηκαν ισχυρά στοιχεία για την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης στην ασφαλή συμπεριφορά των εργαζομένων, αλλά ανεπαρκή για την αποτελεσματικότητά της στην υγεία (δηλ. συμπτώματα, τραυματισμοί, ασθένειες). Συνιστούν τη συνέχιση παροχής εκπαίδευσης για ΥΑΕ επειδή η εκπαίδευση επηρεάζει θετικά τις πρακτικές των εργαζομένων. Ωστόσο, δεν μπορούν να αναμένονται μεγάλες επιπτώσεις της εκπαίδευσης στην υγεία.

Αποτελεσματικές προληπτικές πρακτικές εκπαίδευσης παρουσιάζονται και από τους Vlachantoni & Kuhn (2008). Επισημαίνουν ότι η ενημέρωση των εργαζομένων για τους κινδύνους που αποκαλύπτει η εργασία τους και η εκπαίδευση τους σε ασφαλείς πρακτικές είναι μερικά από τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα μέσα πρόληψης επαγγελματικών τραυματισμών. Οι αποτελεσματικές παρεμβάσεις ποικίλλουν όσο αφορά το εκπαιδευτικό υλικό και τα πρότυπα εκπαίδευσης, καθώς και με τους αποδέκτες τέτοιων πληροφοριών και τις ρυθμίσεις υλοποίησης. Σε παρεμβάσεις που αφορούν το νοσηλευτικό προσωπικό για παράδειγμα, όπως η εκπαίδευση στη σωστή χρήση του εξοπλισμού, ενημερωτικές συνεδρίες που πραγματοποιούνται είτε ετησίως ως μέρος των προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης είτε ως μέρος των υποχρεωτικών προγραμμάτων βρέθηκε ότι μειώνουν σημαντικά τα ποσοστά τραυματισμών σε νοσοκομεία και γηροκομεία. Επίσης, οι συνεδρίες διαχείρισης άγχους και πόνου για νοσηλευτές σε περίοδο 6 εβδομάδων από κλινικό ψυχολόγο οδήγησαν σε μείωση του στρες. Στον τομέα των οικοδομικών εργασιών, οδηγίες για εγκατάσταση και χρήση σκάλας, εκστρατείες ασφάλειας με χρήση εκπαιδευτικών φυλλαδίων, τηλεοπτικών ραδιοφωνικών προγραμμάτων και άρθρων τοπικού τύπου που περιέχουν συμβουλές ειδικών αποδείχτηκαν χρήσιμες για τη μείωση του κινδύνου τραυματισμού. Η υπενθύμιση οδηγιών σχετικά με τη σωστή χρήση του εξοπλισμού ατομικής προστασίας σύμφωνα με τους υπάρχοντες κανονισμούς και τις οδηγίες κατασκευής σε καθημερινές συσκέψεις εξασφάλισε 100% προστασία από την πτώση. Στην πρόληψη μέσω της

εκπαίδευσης τόσο των εργαζομένων όσο και των εκπροσώπων τους σημαντική συμβολή έχουν τα εργατικά σωματεία όπως αναφέρεται και από τον Walters (1996). Η συμβολή των σωματείων στην εκπαίδευση θα αναλυθεί στο επόμενο κεφάλαιο.

Το εργασιακό στρες αναγνωρίζεται παγκοσμίως ως καθοριστικός παράγοντας για την υγεία των εργαζομένων. Συνδέεται με επιπλέον κόστος και απαιτεί σύμφωνα με μελέτη του Dollard (2013) την εφαρμογή μέτρων και επέκταση της συμμετοχικής πολιτικής και προγραμμάτων ΥΑΕ. Αναφέρεται ότι θα πρέπει να δοθεί προσοχή σε όλες τις χώρες και στις εθνικές πολιτικές για τη βελτίωση της υγείας των εργαζομένων, με την ενίσχυση των εθνικών και τοπικών δημοκρατικών διαδικασιών και εκπροσώπησης για την αντιμετώπιση του ψυχοκοινωνικού κινδύνου, του εργασιακού άγχους, τον εκφοβισμό και τη βία. Σύμφωνα με τη μελέτη των Ollé-Espluga *et al.* (2014), τα βασικά μέτρα για την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο χώρο εργασίας είναι η ύπαρξη κανονιστικού πλαισίου, ο καθορισμός διατάξεων, και η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων. Η δέσμευση της διοίκησης έχει επίσης αναδειχθεί ως ένας από τους πιο καθοριστικούς παράγοντες για τη διαχείριση της επαγγελματικής υγείας. Επίσης η συνεισφορά των σωματείων είναι καθοριστική για την εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα αξιολόγησης ψυχοκοινωνικού κινδύνου

Επίσης το μέγεθος των επιχειρήσεων σχετίζεται με το επίπεδο ΥΑΕ. Οι Hasle and Limborg (2006) διενήργησαν βιβλιογραφική επισκόπηση για την προληπτική ασφάλεια και τις δράσεις ασφάλειας σε μικρές επιχειρήσεις. Αναφέρουν ότι στη Δανία συνολικά το 98% όλων των εταιρειών έχουν λιγότερους από 50 υπαλλήλους, καλύπτοντας περίπου το ένα τρίτο του συνολικού εργατικού δυναμικού. Όλο και περισσότερες χώρες έχουν συνειδητοποιήσει τις δυνατότητες των μικρών επιχειρήσεων και εκτιμούν ότι η απασχόληση και η οικονομική ανάπτυξη εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από αυτές τις επιχειρήσεις. Τόσο τα πολιτικά όσο και τα επιστημονικά ενδιαφέροντα για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια στις μικρές επιχειρήσεις έχουν αυξηθεί σημαντικά την τελευταία δεκαετία. Σε πολλές χώρες επίσης έχουν ξεκινήσει προγράμματα για την υποστήριξη των μικρών επιχειρήσεων. Αλλά είναι επίσης προφανές ότι οι μικρές επιχειρήσεις έχουν να αντιμετωπίσουν σοβαρούς επιχειρηματικούς περιορισμούς για να επιβιώσουν. Ο στόχος της ανασκόπησης των Hasle and Limborg (2006) ήταν η εξαγωγή γενικών συμπερασμάτων σχετικά με αποτελεσματικές προσεγγίσεις για την πρόληψη τραυματισμών και επαγγελματικών ασθενειών και με βάση αυτά τα συμπεράσματα να

αξιολογηθεί η ανάγκη για περαιτέρω έρευνα για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σε μικρές επιχειρήσεις. Έγινε αναζήτηση σε διεθνείς βάσεις δεδομένων, με αποτέλεσμα συνολικά 1.200 επισκέψεις αναφοράς. Από αυτά, περίπου 1.000 προήλθαν από Safety Science and Risk Abstracts, Medline και ISI Web of Knowledge. Τα υπόλοιπα προέρχονταν από πολλές μικρότερες βάσεις δεδομένων. Η βιβλιογραφία ταξινομήθηκε σε επτά ομάδες σε σχέση με το θέμα που καλύπτεται. Αυτά περιλάμβαναν: εργασιακό περιβάλλον και υγεία (18%), κουλτούρα στο χώρο εργασίας (11%), οργάνωση προληπτικών δραστηριοτήτων υγείας και ασφάλειας (25%), μέθοδοι και εργαλεία (30%), μεσάζοντες και συστήματα υποστήριξης (32%), ρύθμιση και νομοθεσία (7%), οικονομία και εργασία. Τα κύρια ευρήματα της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας υποστηρίζουν ότι ο κίνδυνος στις μικρές επιχειρήσεις είναι υψηλότερος και η ικανότητα ελέγχου του κινδύνου είναι χαμηλότερη. Επίσης οι μικρές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν γενικά δυσκολίες στην εκπλήρωση των απαιτήσεων που πρέπει να πληρούν οι εργοδότες όσον αφορά την οργάνωση της υγείας και της ασφάλειας όπως δημιουργία ενός συστήματος διαχείρισης που θα περιλαμβάνει επιτροπή υγείας και ασφάλειας, εκλογή εκπροσώπων ασφάλειας και περιοδική αξιολόγηση κινδύνου. Ο ιδιοκτήτης-διευθυντής είναι το βασικό πρόσωπο και οι απόψεις και οι αξίες του αποτελούν την προσέγγιση της επιχείρησης για την υγεία και την ασφάλεια. Ωστόσο, πολλοί ιδιοκτήτες θεωρούν ότι η υγεία και η ασφάλεια είναι ευθύνη των εργαζομένων. Ταυτόχρονα, πολλοί ιδιοκτήτες θεωρούν ότι οι ρυθμίσεις για τη βελτίωση των προτύπων υγείας και ασφάλειας είναι μια δυσβάστακτη οικονομική επιβάρυνση για μια μικρή επιχείρηση. Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι τα ατυχήματα είναι μια σπάνια εμπειρία εντός μιας μικρής εταιρείας, αυτή η στάση διαμορφώνει μια προσέγγιση για την υγεία και την ασφάλεια ως ένα πρόβλημα που πρέπει να επιλυθεί όταν συμβεί.

Οι Sørensen *et al.* (2007) στην έρευνά τους προσπάθησαν να εντοπίσουν αν το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων συνδέεται με αυξημένο εργασιακό κίνδυνο. Διαπιστώνουν ότι στη δεκαετία του 1980, αυξήθηκε το ενδιαφέρον της ερευνητικής κοινότητας για τις μικρές επιχειρήσεις. Σταδιακά διεξάγονταν μετάβαση από το παραγωγικό μοντέλο του φορντισμού με τις μεγάλες βιομηχανικές μονάδες σε μοντέλο που βασίζεται στη βιοτεχνία και στις λεγόμενες «βιομηχανικές περιοχές» που ήταν ανταγωνιστικές με τις μεγάλες επιχειρήσεις και παρείχαν καλύτερο εργασιακό περιβάλλον. Έκτοτε, το ενδιαφέρον για το εργασιακό περιβάλλον των μικρών επιχειρήσεων έχει αυξηθεί ραγδαία. Η ΕΕ έχει επίσης δραστηριοποιηθεί για την υποστήριξή τους με το παρατηρητήριο μικρομεσαίων επιχειρήσεων «Small-Medium-

Enterprises» (Observatory of European SMEs, 2003). Η ΕΕ βασίζεται στην υπόθεση ότι οι μικρές επιχειρήσεις έχουν προβλήματα με το εργασιακό περιβάλλον όσον αφορά τον υψηλό κίνδυνο και επίσης από την άποψη του ελέγχου του κινδύνου. Οι Sørensen *et al.* (2007) πραγματοποίησαν κατ' αρχήν ευρεία βιβλιογραφική αναζήτηση για το θέμα με βάση πολλές διεθνείς βάσεις δεδομένων και τα σημαντικότερα ευρήματά τους ήταν ότι υπάρχει υψηλότερος κίνδυνος για σοβαρά αλλά και λιγότερο σοβαρά ατυχήματα, ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις διαθέτουν καλύτερα συστήματα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας αλλά και ότι δεν υπήρχαν επαρκή δεδομένα σχετικά με τις διάφορες μορφές κινδύνων. Στη συνέχεια οι ερευνητές διενεργήσαν και εμπειρική έρευνα χρησιμοποιώντας σύνολα δεδομένων από δύο πηγές: “Danish Work Environment Cohort Study” (DWECS) του έτους 2000 και “Surveillance of Health and Safety Activities in Enterprises” (SAE). Τα αποτελέσματα για τις ιδιωτικές-ανεξάρτητες επιχειρήσεις δείχνουν ότι τα αποτελέσματα για τους εργονομικούς, φυσικούς και χημικούς κινδύνους εργασίας είναι σύμφωνα με τα αποτελέσματα που βρέθηκαν στη βιβλιογραφία για τα ατυχήματα και τις δραστηριότητες OHS. Γενικά, οι μικρές επιχειρήσεις έχουν πιο επικίνδυνο εργασιακό περιβάλλον από τις μεγάλες επιχειρήσεις. Επιπλέον, προτείνουν την υπόθεση ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ της χαμηλής ποιότητας των συστημάτων διαχείρισης OHS στις μικρές επιχειρήσεις και του αυξημένου κινδύνου ατυχημάτων και χειρότερης εργασιακής κατάστασης. Ωστόσο το ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον, βρέθηκε να είναι καλύτερο στις μικρές επιχειρήσεις.

Οι Barrett & Buttigieg (1999) εστίασαν την έρευνά τους στο ρόλο του μεγέθους την επιχείρησης ως παράγοντα συμμετοχής σε σωματεία. Διαπιστώνουν ότι οι περισσότερες σχετικές έρευνες καταλήγουν στο ότι καθώς μειώνεται το μέγεθος των επιχειρήσεων μειώνεται και συμμετοχή σε συνδικάτα. Αναφέρουν επίσης και τα επιχειρήματα που συνοδεύουν την άποψη αυτή, όπως ότι οι μικρές επιχειρήσεις προσφέρουν καλύτερο περιβάλλον εργασίας, οι εργοδότες στις μικρές επιχειρήσεις είναι συνήθως εχθρικοί προς τα συνδικάτα και τον συνδικαλισμό και ότι τα συνδικάτα δεν είναι δραστήρια σε αυτές. Έχει υποστηριχθεί δηλαδή ότι εντός των μικρών επιχειρήσεων υπάρχουν περισσότερες προσωπικές σχέσεις μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων και η επικοινωνία πραγματοποιείται αποτελεσματικότερα λόγω του μικρού αριθμού ατόμων που εμπλέκονται ενώ και το προσωπικό έργο είναι πιο ανταποδοτικό καθώς κάθε άτομο μπορεί να δει τη συμβολή του σε σχέση με το σύνολο της παραγωγικής διαδικασίας. Επίσης οι εργοδότες στις μικρές επιχειρήσεις είναι περισσότερο

πιθανόν να τηρούν τις βασικές αξίες του καπιταλισμού: τον ατομικισμό, την ανεξαρτησία και την αποτελεσματικότητα και πιθανόν να παρουσιάζουν προκατάληψη κατά της συλλογικότητας και αντιπάθεια για «παρεμβάσεις» τρίτων.

Προκειμένου να επιβεβαιώσουν ή να απορρίψουν τα παραπάνω οι Barrett & Buttigieg (1999) πραγματοποίησαν εμπειρική έρευνα χρησιμοποιώντας δεδομένα της «Australian Workplace Industrial Relations Survey data» έρευνας του 1995 τα οποία συλλέχθηκαν από το Υπουργείο Απασχόλησης, Εργασιακών Σχέσεων και Μικρών Επιχειρήσεων της Αυστραλίας. Χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα τόσο από την κύρια έρευνα όσο και από ερωτηματολόγια εργαζομένων. Τα στοιχεία συλλέχθηκαν στους χώρους εργασίας του 2001, όπου υπήρχαν 20 ή περισσότεροι εργαζόμενοι, και παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τον χώρο εργασίας από την οπτική γωνία των εκπροσώπων των συνδικάτων, των ανώτερων διευθυντικών στελεχών και των επιχειρησιακών διευθυντών. Η έρευνα των εργαζομένων περιέχει δεδομένα που συλλέχθηκαν από ένα τυχαίο δείγμα εργαζομένων στους κύριους χώρους εργασίας της έρευνας. Συνολικά συλλέχθηκαν 19155 ερωτηματολόγια εργαζομένων που περιείχαν έγκυρες απαντήσεις, αντιπροσωπεύοντας ποσοστό απόκρισης 64%. Από την επεξεργασία των δεδομένων προέκυψε ότι αν και το μέγεθος της εταιρείας προφανώς έχει σημασία, δεν αποτελεί από μόνο του εξήγηση για το χαμηλότερο ποσοστό συνδικαλισμού των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις. Δηλαδή το εταιρικό μέγεθος είναι μια περιγραφική παρά μια επεξηγηματική μεταβλητή.

Σε έρευνα που επικεντρώθηκε στην συνδικαλιστική εκπροσώπηση και την ΥΑΕ σε μικρές επιχειρήσεις στην Ευρώπη (Walters, 2004), διαπιστώνεται επίσης ότι η εργασία σε μικρές επιχειρήσεις γίνεται ολοένα και πιο σημαντικό χαρακτηριστικό των οικονομιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επισημαίνεται όμως ότι το επίπεδο των τραυματισμών, των θανάτων και της κακής υγείας που παρουσιάζονται σε αυτούς τους χώρους εργασίας είναι απαράδεκτα υψηλό ενώ ταυτόχρονα η διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας σε τέτοιες επιχειρήσεις αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις που προκύπτουν από την οργάνωση και την κουλτούρα της εργασίας στους χώρους αυτός καθώς και από το ελλιπές θεσμικό πλαίσιο αλλά και τα χαμηλά επίπεδα επιθεώρησης και επιβολής. Η εργασία παρουσιάζει ευρήματα από ένα ερευνητικό πρόγραμμα που υποστηρίζεται από το Σουηδικό Κοινό Πρόγραμμα για την Έρευνα στην Εργασιακή Ζωή στην Ευρώπη (SALTSA), το οποίο στόχευε να εξετάσει τα μέσα με τα οποία ξεπεράστηκαν τα εμπόδια στη βελτίωση των επιδόσεων υγείας και ασφάλειας στις μικρές επιχειρήσεις σε διαφορετικά ευρωπαϊκά εθνικά περιβάλλοντα. Οι χώρες που συμπεριλήφθηκαν στη μελέτη ήταν

η Δανία, η Γαλλία, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Ισπανία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Κεντρικό ενδιαφέρον σε αυτήν την έρευνα ήταν η αποτύπωση της σημασίας φορέων (θεσμικών και όχι) που μεσολαβούν ως ενδιάμεσοι για την βελτίωση του επιπέδου ΥΑΕ. Τα κύρια στοιχεία της ΥΑΕ στις μικρές επιχειρήσεις είναι η περιορισμένη διάθεση πόρων διαχείρισης ασφάλειας, σε τομείς όπως πληροφόρηση, εκπαίδευση και ασφαλείς εγκαταστάσεις και εξοπλισμός. Επίσης παρατηρείται περιορισμένη πρόσβαση των εργαζομένων στην εκπροσώπηση των συμφερόντων τους μέσω εργατικών επιτροπών και συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας και ασφάλειας. Αναφέρεται επίσης η αρνητική συμβολή της περιορισμένης εμπειρίας τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών τους σε θέματα ΥΑΕ λόγω του σύντομου κύκλου ζωής πολλών μικρών επιχειρήσεων. Παρατηρείται επίσης ελλιπής επιθεώρηση και έλεγχος. Οι συνθήκες συχνά επιδεινώνονται λόγω της εργασιακής ανασφάλειας. Ο ερευνητής επισημαίνει τις διαφορές που εντοπίζονται στο θεσμικό πλαίσιο που αφορά την ΥΑΕ στις μικρές επιχειρήσεις στις Ευρωπαϊκές χώρες. Οι καλύτερα ανεπτυγμένες και πιο εκτεταμένες νομοθετικές διατάξεις είναι αυτές για τους περιφερειακούς αντιπροσώπους υγείας και ασφάλειας στη Σουηδία. Καταστατικά μέτρα για τον διορισμό αυτών των αντιπροσώπων υπάρχουν από το 1974. Στην Ελλάδα, κατά τη δεκαετία του 1980 εισήχθησαν νομοθετικές διατάξεις για διάφορους τύπους συμμετοχικών δομών, συμπεριλαμβανομένων των κοινών επιτροπών υγείας και ασφάλειας για κάλυψη πολλαπλών επιχειρήσεων. Οι περισσότερες ήταν ανεπιτυχείς και δεν έχουν διατηρηθεί. Μια επιτυχημένη παραλλαγή ήταν οι κοινές επιτροπές υγείας και ασφάλειας για τις πολλές μικρές επιχειρήσεις και εργολάβους που εμπλέκονται στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά-Δραπετσώνα-Κερατσίνι-Πέραμα-Σαλαμίνα. Επισημαίνει επίσης και την ύπαρξη και μη θεσμικών πρωτοβουλιών στον Ευρωπαϊκό χώρο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο για παράδειγμα, το Union of Shop Distributive and Allied Workers (USDAW) έχει ένα καλά ανεπτυγμένο σύστημα για την εκπροσώπηση των μελών του σε μικρούς χώρους εργασίας μέσω του διορισμού αντιπροσώπων που καλύπτουν μεγάλο αριθμό διαφορετικών χώρων εργασίας συνήθως σε μια συγκεκριμένη περιοχή. Επίσης στην Ισπανία η συνμοσπονδία εργατών CC OO χρησιμοποίησε την υγεία και την ασφάλεια ως μέσο εισόδου σε μικρούς χώρους εργασίας, επειδή ενδιαφέρουν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους. Η CC OO θεωρεί σημαντική επιτυχία τη χρήση αυτής της προσέγγισης για την παρουσία του συνδικαλισμού σε χώρους όπου δεν υπήρχε πριν.

Είναι επομένως σημαντικό να αναπτυχθούν πιο κατάλληλες προσεγγίσεις υγείας και ασφάλειας προσαρμοσμένες στις μικρές επιχειρήσεις. Είναι σημαντικό να εστιάσουν σε απλές και χαμηλού κόστους λύσεις. Οι επίσημες δομές όπως οι επιτροπές ασφάλειας είναι δύσκολο να δημιουργηθούν και να διατηρηθούν λόγω της άτυπης κουλτούρας των μικρών επιχειρήσεων. Φορείς όπως τα σωματεία μπορούν να αναλάβουν την υποστήριξη των μικρών επιχειρήσεων σε θέματα ΥΑΕ.

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να πούμε η επίτευξη ικανοποιητικού επιπέδου ΥΑΕ είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων τόσο σε μακροοικονομικό όσο και σε μικροοικονομικό επίπεδο. Καθώς όμως το κόστος από τα εργασιακά ατυχήματα είναι σημαντικό για την οικονομία και την κοινωνία είναι σημαντική η έρευνα για την αποτύπωση του ρόλου κάθε παράγοντα και του τρόπου που μπορεί να συνεισφέρει στη βελτίωση του επιπέδου υγιεινής και ασφάλειας. Ένας σημαντικός παράγοντας που ήδη αναφέρθηκε αφορά στον ρόλο των σωματείων στον εργασιακό χώρο. Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα συζητηθούν πληρέστερα η σχέση τους με την εργασιακό κίνδυνο και η συμβολή τους στη μείωσή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.Εργατικά σωματεία και ατυχήματα και ασφάλεια

3.1 Συνοπτική παρουσίαση των εργατικών σωματείων

Τα εργατικά σωματεία είναι ο βασικός θεσμός που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των εργαζομένων. Ο ρόλος τους είναι πολυδιάστατος και αφορά στους μισθούς, στις συνθήκες εργασίας, στην ασφάλιση και στις επιπλέον παροχές. Σύμφωνα με τον McConnell (2021) επηρεάζουν τη σχέση εργαζομένων και επιχειρήσεων μέσω των συμβάσεων εργασίας και η δράση τους επηρεάζει παραμέτρους όπως την παραγωγικότητα αλλά και την κερδοφορία. Το σημείο ισορροπίας προσφοράς και ζήτησης συνδικαλιστικής εργασίας επηρεάζεται και από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο καθώς και την αντίσταση του εκάστοτε εργοδότη. Η επίδραση του θεσμικού πλαισίου είναι δύσκολο να εκτιμηθεί καθώς οι αλλαγές στην εργατική νομοθεσία μπορεί ταυτόχρονα να επηρεάζουν και τους εργοδότες αλλά και την λειτουργία των σωματείων. Έτσι αιτία και αποτέλεσμα μπορεί να επικαλύπτονται. Γενικά έχει παρατηρηθεί ότι όταν υπάρχει ισχυρό θεσμικό πλαίσιο που προστατεύει την εργασία τότε το ποσοστό συνδικαλισμού είναι μικρότερο

Διάφοροι παράγοντες επηρέασαν τη δημιουργία και την εξέλιξη των σωματείων σε κάθε χώρα. Οι Ebbinghaus και Visser (1999) ερεύνησαν την πορεία του συνδικαλισμού στη Δυτική Ευρώπη την περίοδο 1950-1995. Εξέτασαν τους κύριους δομικούς, και θεσμικούς παράγοντες που προκαλούν την ανάπτυξη και την παρακμή των συνδικάτων. Κατά τη διάρκεια της πρώιμης μεταπολεμικής περιόδου, τα δυτικά συνδικαλιστικά κινήματα αυξήθηκαν ως προς τα μέλη και πέτυχαν ένα θεσμοθετημένο ρόλο στις εργασιακές σχέσεις και την πολιτική. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, πολλά συνδικάτα έχουν δει τα μέλη τους να μειώνονται καθώς υφίστανται ολοένα και μεγαλύτερη πίεση λόγω κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών αλλαγών. Η εμπειρική τους ανάλυση συνέκρινε δεδομένα πυκνότητας συνδικαλιστικών ενώσεων για 13 χώρες κατά την πρώτη περίοδο (1950-1975) και για 16 χώρες κατά τη δεύτερη περίοδο (1975-1995). Εξετάζοντας τις συνολικές τάσεις διαπιστώθηκαν διαφορετικές μεταβολές. Σε λίγες χώρες (Σουηδία, Φιλανδία, Δανία) τα συνδικαλιστικά κινήματα ξεχωρίζουν παρουσιάζοντας συνεχή ανάπτυξη: Τα νορβηγικά και βελγικά συνδικάτα αυξήθηκαν την πρώτη περίοδο, αλλά έμειναν στάσιμα στη δεύτερη. Στην Ιρλανδία, και κυρίως στη Βρετανία, υπήρξε

μια απότομη ανατροπή της τύχης μεταξύ των δύο περιόδων. Στην ηπειρωτική Ευρώπη (Αυστρία, Γερμανία, Ολλανδία, Ελβετία) τα συνδικάτα έχουν υποστεί μακροχρόνια στασιμότητα και παρακμή. Οι ενώσεις του νότιου ομίλου παρουσίασαν ένα μοτίβο αυξομειώσεων στην Ιταλία και τη Γαλλία στην πρώτη περίοδο και στην Πορτογαλία και την Ισπανία στη δεύτερη περίοδο. Σε καμία από τις πέντε χώρες της Νότιας Ευρώπης τα συνδικάτα δεν μπόρεσαν να έχουν σταθερό επίπεδο συνδικαλιστικής πυκνότητας στα μέσα της δεκαετίας του 1970. Για την εξήγηση της ανάπτυξης και παρακμής του συνδικαλιστικού κινήματος, έχουν προταθεί αντικρουόμενες θεωρίες.

Διακρίνονται τρεις προσεγγίσεις: η κυκλική, η δομική και η διαμορφωτική (ή θεσμική). Η κυκλική προσέγγιση υποστηρίζει ότι οι κατερχόμενοι οικονομικοί κύκλοι που χαρακτηρίζονται από υψηλή ανεργία και πληθωρισμό, έχουν αντίκτυπο και στη συνδικαλιστική πυκνότητα. Δηλαδή η υψηλή ανεργία εμποδίζει την ανάπτυξη των συνδικάτων ενώ ο πληθωρισμός την ενθαρρύνει. Επίσης ακολουθώντας τον πολιτικό κύκλο, αναμένεται η άνοδος της αριστεράς να ευνοεί τον συνδικαλισμό ενώ της δεξιάς πολιτικής παράταξης όχι. Η κυκλική προσέγγιση αφορά ένα τακτικό μοτίβο ενδυνάμωσης και μείωσης στο συνδικαλιστικό κίνημα που ακολουθεί τις εναλλαγές της οικονομικής άνθησης και της ύφεσης. Η προσέγγιση των δομικών παραγόντων ερμηνεύει τις διακυμάνσεις με βάση τις αλλαγές στην κοινωνική δομή δηλαδή την μείωση της εργατικής τάξης λόγω της αποβιομηχάνισης, τη μείωση του χειρωνακτικού εργατικού δυναμικού, την άνοδο της εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών, την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την αύξηση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Σύμφωνα τέλος με τη διαμορφωτική ή θεσμική προσέγγιση καθοριστικός παράγοντας για την πορεία του μεγέθους των συνδικάτων είναι το θεσμικό πλαίσιο που τα αφορά και περιλαμβάνει τις λειτουργίες πρόνοιας των συνδικάτων, τη θεσμοθετημένη πρόσβαση και επιρροή των συνδικάτων στο χώρο εργασίας και τις στρατηγικές των εργοδοτών σε σχέση με τα συνδικάτα. Στα συμπεράσματά τους διαπιστώνουν ότι η παρακμή των σωματείων στη ΕΕ έχει πολλαπλές αιτίες που τείνουν να είναι αλληλένδετες (Ebbinghaus και Visser, 1999).

Οι οικονομικές, πολιτικές και αλλαγές στην αγορά εργασίας στην περίοδο μετά τη Χρυσή Εποχή του Καπιταλισμού (1950-73) έχουν δυσχεράνει την ικανότητα κινητοποίησης των ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών κινήματων. Σε όλες τις χώρες τα συνδικάτα αντιμετώπιζαν λιγότερο φιλικό κλίμα, και τα περισσότερα συνδικαλιστικά κινήματα έχουν υποστεί πτώση από

τότε. Η ποσοτική ανάλυση συσχέτισης και παλινδρόμησης δείχνει ότι οι δομικοί και κυκλικοί παράγοντες αποτυγχάνουν να εξηγήσουν τις αλλαγές στον συνδικαλισμό σε ολόκληρη τη Δυτική Ευρώπη, ενώ η θεσμική προσέγγιση τα πηγαίνει καλύτερα. Σε μια δεύτερη, ποιοτική συγκριτική ανάλυση, οι συγγραφείς τονίζουν την ανάγκη να εξηγηθούν οι διακρατικές διαφορές του συνδικαλισμού σε σχέση με το σύνολο θεσμικών ρυθμίσεων που επικρατούν σε κάθε χώρα που αφορούν στην πρόσβαση των συνδικάτων στην εκπροσώπηση στο χώρο εργασίας και τη συμμετοχή τους στα προγράμματα αντιμετώπισης της ανεργίας. Δηλαδή το θεσμικό πλαίσιο είναι ζωτικής σημασίας για την ικανότητα των συνδικάτων να αντέχουν τις πιέσεις και να δίνουν επαρκείς απαντήσεις (Ebbinghaus και Visser, 1999).

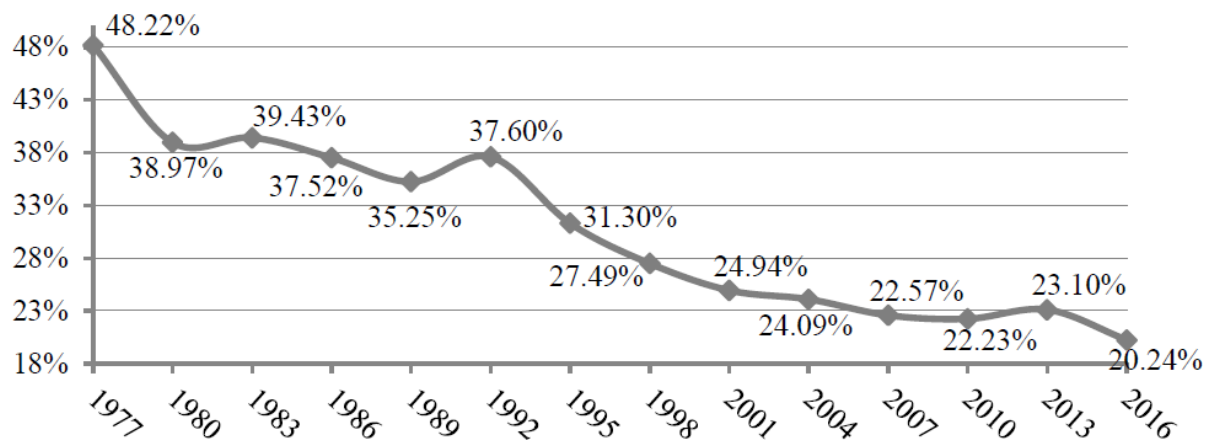
Στην Ελλάδα όπως περιγράφει ο Κουζής (2007) η εμφάνιση και η ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα καθυστέρησε. Επίσης η πολιτική & οικονομική δομή ήταν διαφορετική σε σχέση με τον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο ως τη δεκαετία του 1970. Η εξέλιξή του επηρεάστηκε ήδη από την αρχική περίοδο της νόμιμης παρουσίας του από τις πολιτικές συγκυρίες (συνεχείς δικτατορίες, Κατοχή, Εμφύλιος, μετεμφυλιοπολεμική περίοδος). Η κατάσταση αυτή είχε ως αποτέλεσμα τον έντονο κρατικό παρεμβατισμό με στόχο τον έλεγχο των συνδικάτων παράλληλα με τις άμεσες και έμμεσες διώξεις των συνδικαλιστικών εκείνων δυνάμεων που αντιστέκονταν στην αυταρχική εξουσία. Παράλληλα υπήρχε προσπάθεια των συνδικαλιστικών δυνάμεων να επιβιώσουν από τους, σε βάρος τους, διωγμούς και να εκπροσωπηθούν στα επίσημα όργανα του συνδικαλιστικού κινήματος αντιμετωπίζοντας τις λαθροχειρίες (π.χ. σωματεία, σφραγίδες) και τις δοτές ηγεσίες των συνδικάτων που προκύπταν από τις παρεμβάσεις του κράτους μέσω της δικαστικής εξουσίας.

Οι παθογένειες διατηρήθηκαν έως και το 2010, αφού η πλειοψηφία του συνδικαλιστικού σώματος ήταν ενεργή και κατά την περίοδο της μη ομαλής λειτουργίας του συνδικαλισμού στην Ελλάδα. Ένα από τα χαρακτηριστικά του είναι το χαμηλό το ποσοστό της δύναμει εκπροσωπούμενης μισθωτής εργασίας. Η παρουσία της μισθωτής εργασίας στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού ως κοινωνικού χώρου τον οποίο καλείται να εκπροσωπήσει το συνδικάτο στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλή για τα ευρωπαϊκά δεδομένα. Το χαμηλό αυτό ποσοστό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στη διατήρηση της υψηλής παρουσίας αυτοαπασχολούμενων σε συνδυασμό και με την υψηλή για τα ευρωπαϊκά δεδομένα αγροτικής απασχόλησης. Επίσης παρατηρείται χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα με τάση συνεχούς μείωσης που ακολουθεί τη γενικότερη τάση συρρίκνωσης της δύναμης των συνδικάτων στον

ευρωπαϊκό χώρο. Υφίσταται κυριαρχία εκπροσώπησης του δημόσιου τομέα ενώ η παρουσία του συνδικαλισμού στον ιδιωτικό τομέα είναι ιδιαίτερα περιορισμένη. Τέλος χαρακτηριστικό του είναι η ενιαία οργανωτική έκφραση με συνύπαρξη των ιδεολογικών ρευμάτων και διαφοροποίηση ως προς το καθεστώς απασχόλησης. Το ακόλουθο διάγραμμα παρουσιάζει την εξέλιξη της διαχρονικής συμμετοχής σε εργατικές ενώσεις στην Ελλάδα και επιβεβαιώνει τη φθίνουσα πορεία του ρυθμού συμμετοχής σε εργατικά σωματεία, όπως υποστηρίχθηκε και παραπάνω. Όμως, ανάλογη φθίνουσα πορεία στους εθνικούς ρυθμούς συμμετοχής σε εργατικά σωματεία εντοπίζεται και στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Ο Zisimopoulos (2019) πραγματοποίησε έρευνα για την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα με επίκεντρο την πρόσφατη οικονομική κρίση. Εξέτασε και την επίδραση του εκάστοτε ιδεολογικού κλίματος στις μεταρρυθμίσεις που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις καθώς και τη σχέση με την ευρωπαϊκή πραγματικότητα. Επισημαίνει ότι ήδη πριν από την έναρξη της οικονομικής κρίσης, είχε αναπτυχθεί παγκοσμίως μια τάση αποκέντρωσης των συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Δηλαδή μετατόπιση του πεδίου των διαπραγματεύσεων και των αποφάσεων σχετικά με τους μισθούς και τους όρους απασχόλησης από κεντρικό σε τοπικό

Γράφημα 1. Συμμετοχή σε εργατικές ενώσεις στην Ελλάδα, 1977-2016



Πηγή: Zisimopoulos I. (2019).

3.2 Γενικό πλαίσιο δραστηριοποίησης σωματείων σε θέματα Υ&Α

Η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί μια από τις διεκδικήσεις των συνδικάτων. Αυτά προσπαθούν μέσω της συλλογικής δράσης, συμπεριλαμβανομένων απεργιών, καθώς και μέσω της διαπραγμάτευσης των συλλογικών συμβάσεων να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των ανησυχιών των εργαζομένων για την υγεία τους. Σύμφωνα με τον McInor (2020) που ερεύνησε ιστορικά τη συμβολή των σωματείων στη ΥΑΕ στο Ηνωμένο Βασίλειο, η οργάνωση συλλογικής εκπροσώπησης για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ήταν ένας από τους αρχικούς λόγους για τη σύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων, και έχουν λειτουργήσει σε πολλά διαφορετικά επίπεδα για να εκτελέσουν αυτή τη λειτουργία.

Ωστόσο από τη δεκαετία του 1970 και εξής η συνεισφορά τους ήταν συστηματικότερη και αποτελεσματικότερη όπως για παράδειγμα στην υφαντουργία όπου κατάφεραν μέτρα υπέρ των εργαζομένων. Επίσης δραστηριοποιήθηκαν στα ανθρακωρυχεία της Βρετανίας όπου αποτελούσαν έναν από τους πιο επικίνδυνους χώρους εργασίας. Εκεί υπήρχαν τα μεγαλύτερα ποσοστά ατυχημάτων τραυματισμών αλλά και χρόνιων πνευμονολογικών παθήσεων. Ήταν ο χώρος όπου τα σωματεία ήταν τα περισσότερο δυναμικά σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Διεκδίκησαν παροχή αποζημιώσεων ενώ μετά από πολλούς αγώνες πέτυχαν την αναγνώριση ασθενειών ως βιομηχανικές ασθένειες. Συγκέντρωσαν και συνεργάστηκαν με πολιτικούς, γιατρούς και άλλους φορείς για την επίτευξη των στόχων τους. Οι διεκδικήσεις των σωματείων σε θέματα που αφορούν την ΥΑΕ ακολουθούν τις επιδιώξεις των μελών τους. Έτσι, σε περιόδους εργασιακής ανασφάλειας οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για τις θέσεις και τους μισθούς τους.

Στις αρχές του 19ου αιώνα όπου οι συνθήκες διαβίωσης ήταν γενικότερα άσχημες και η κοινωνία μαστίζονταν από μολυσματικές ασθένειες, ήταν λογικό να μην απασχολούσαν τους εργαζόμενους τα μακροπρόθεσμα προβλήματα υγείας που θα επέφερε η εργασία τους. Επίσης σύμφωνα με τον Walters (2006) τα συνδικάτα ήταν αποτελεσματικά στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για πολλά χρόνια προτού θεσπιστούν με νόμο τα δικαιώματα εκπροσώπησης σε προηγμένες οικονομίες αγοράς της Ευρώπης, της Βόρειας Αμερικής και της Ασίας. Η συνδικαλιστική δράση είχε σημαντικό ρόλο στον καθορισμό του πλαισίου για τη συμμετοχή στην υγεία και την ασφάλεια.. Στις επόμενες ενότητες θα παρουσιαστούν

αναλυτικότερα οι τρόποι που τα σωματεία συμβάλουν στην ΥΑΕ. Στη συνέχεια γίνεται μια αναφορά στο θεσμικό πλαίσιο που έχει εφαρμόσει η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζοντας τη σημασία της εκπροσώπησης των εργαζομένων μέσω των συνδικάτων για τη βελτίωση της ΥΑΕ.

3.2.1 Ευρωπαϊκή – Ελληνική νομοθεσία σχετικά με την εκπροσώπηση εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ

Όπως αναφέρεται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας⁷, κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να συμμορφώνεται με τις οδηγίες της ΕΕ σχετικά με την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ και στην εθνική του νομοθεσία ορίζει τις λεπτομέρειες. Σύμφωνα με την οδηγία 89/391 κάθε επιχείρηση ανάλογα με το μέγεθός της, ορίζει επιτροπή ΥΑΕ με συμμετοχή εργαζομένων και εκπροσώπων του εργοδότη. Προϋποθέτει επίσης ανάλογο εκπαιδευτικό επίπεδο για τα μέλη των επιτροπών. Οι μικρότερες επιχειρήσεις υποχρεούνται για ορισμό εκπροσώπου για τα θέματα ΥΑΕ είτε μέσω σχετικής διαβούλευσης και συμφωνίας των εργαζομένων είτε με εκλογή από τους εργαζόμενους. Στα κράτη μέλη επίσης προβλέπεται τομεακή εκπροσώπηση και εθνική εκπροσώπηση σε ζητήματα ΥΑΕ. Στις αντίστοιχες επιτροπές συμμετέχουν τα συνδικάτα, οι οργανώσεις των εργοδοτών και οι αρμόδιες για την ΥΑΕ κρατικές αρχές. Κύριο αντικείμενό τους είναι η συμφωνία για σημαντικές πτυχές και θέματα κανονιστικού ή στρατηγικού χαρακτήρα για την ΥΑΕ.

Η Ελληνική νομοθεσία για την ΥΑΕ (ν.3850/2010) αναφέρει ότι «Οι εργαζόμενοι πρέπει να διαβουλευθούν με τους εργοδότες και να συμμετέχουν στη διαχείριση των θεμάτων ΥΑΕ. Ο εργοδότης, έχει την υποχρέωση να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων που έχουν ειδικά καθήκοντα στον τομέα της ΥΑΕ επαρκή χρόνο και τα μέσα που είναι αναγκαία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους για τα θέματα ΥΑΕ έχουν το δικαίωμα να προτείνουν νέα μέτρα ΥΑΕ και να εκφράσουν την άποψή τους για τα υφιστάμενα μέτρα, να ερευνούν καταγγελίες των εργαζομένων για θέματα ΥΑΕ, να εκφέρουν τη γνώμη τους σχετικά με τη λειτουργία των δομών για την ΥΑΕ στην επιχείρηση (τεχνικό ασφάλειας, ιατρό εργασίας, εσωτερική ή εξωτερική υπηρεσία προστασίας και πρόληψης). Επίσης ενθαρρύνονται να γνωμοδοτούν σχετικά με το σχεδιασμό και την οργάνωση της

⁷ <https://ypergasias.gov.gr>

εκπαίδευσής τους σε θέματα ΥΑΕ, να απευθύνονται στην αρμόδια ελεγκτική αρχή για την ΥΑΕ, εάν κρίνουν ότι τα μέτρα και τα μέσα που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη για την ΥΑΕ είναι ανεπαρκή, καθώς και να υποβάλλουν τις δικές τους παρατηρήσεις κατά τη διάρκεια των επισκέψεων ελέγχου από την αρμόδια αρχή».

3.3 Τρόποι δραστηριοποίησης των εργατικών σωματείων σε θέματα Υ&Α

Όπως επισημαίνεται στον Walters (2006) αν και η βασική επιδίωξη των συνδικάτων αφορά στη διαπραγμάτευση για θέματα μισθού και λοιπών παροχών, δραστηριοποιούνται επίσης και για τα θέματα υγείας και ασφάλειας. Όμως οι τεχνικές λεπτομέρειες που περιλαμβάνονται σε θέματα ΥΑΕ απαιτούν προσφυγή σε ειδικούς τεχνικούς συμβούλους και η διαπραγμάτευση αποτελεί δυσκολότερο εγχείρημα. Επιπρόσθετα, μπορεί να οδηγήσει σε τριβές μεταξύ της διοίκησης της επιχείρησης και του σωματείου. Στο θεωρητικό μοντέλο της επικίνδυνης εργασίας (αλλά και βάσει των οικονομετρικών ευρημάτων) ο βασικός ρόλος των σωματείων είναι να συμβάλλουν στην αποκάλυψη των κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι. Σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν ή δεν μπορούν να εκτιμήσουν τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται. Έτσι όμως δημιουργείται στρέβλωση στην αγορά εργασίας και η κατανομή της απασχόλησης μεταξύ των διαφόρων κλάδων και τομέων της οικονομίας δεν είναι η αποδοτικότερη. Δηλαδή περισσότεροι εργαζόμενοι απ' ό,τι πρέπει απασχολούνται στις πιο επικίνδυνες εργασίες και οι εργοδότες δεν τους αποζημιώνουν πλήρως για την έκθεσή τους αυτή.

Η θετική συνεισφορά των σωματείων στη βελτίωση της ΥΑΕ υπήρξε αντικείμενο πολλών ερευνών. Η μελέτη του Boal (2009) εκτιμά την επίδραση του συνδικαλισμού στα θύματα ατυχημάτων στα ορυχεία άνθρακα. Η επαγγελματική ασφάλεια είναι δαπανηρή για τους εργοδότες αλλά επιθυμητή για τους εργαζόμενους. Εξετάζει δύο μοντέλα συνδικαλιστικής συμπεριφοράς: του μοντέλου «δικαίωμα στη διαχείριση» και του μοντέλου «αποτελεσματικής διαπραγμάτευσης».

Σύμφωνα με το μοντέλο του «δικαιώματος διαχείρισης» τα συνδικάτα και οι εργοδότες συνάπτουν συμβάσεις μόνο για μισθούς, ενώ οι εργοδότες ορίζουν μονομερώς την απασχόληση και, πιθανώς, άλλες μεταβλητές στο χώρο εργασίας. Εάν οι μισθοί ορίζονται πάνω από τον μισθό της αγοράς, ο εργοδότης μπορεί να μειώσει την ασφάλεια, εξοικονομώντας έτσι κόστος και να

προσλάβει όλους τους εργαζομένους που χρειάζεται. Έτσι, το μοντέλο «δικαίωμα στη διαχείριση» προβλέπει ότι ο συνδικαλισμός θα επιδιώξει μεγαλύτερους μισθούς βάζοντας την ασφάλεια σε δεύτερη προτεραιότητα.

Αντίθετα, σύμφωνα με το μοντέλο «αποτελεσματικής διαπραγμάτευσης», τα συνδικάτα και οι εργοδότες συνάπτουν συμβάσεις για όλες τις μεταβλητές στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και, πιθανώς, της ασφάλειας. Υπό εύλογες συνθήκες, τα συνδικάτα θα επιδιώκουν βελτιωμένη ασφάλεια μαζί με υψηλότερους μισθούς, επομένως αυτό το μοντέλο προβλέπει ότι ο συνδικαλισμός θα συντελεί στην αύξηση ασφάλειας και μείωση των ατυχημάτων.

Τα εμπειρικά δεδομένα της μελέτης επιβεβαιώνουν ότι ο συνδικαλισμός μείωσε τους θανάτους από ατυχήματα στα ανθρακωρυχεία περίπου μεταξύ 20% και 60%. Η επίδραση της ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης στα εργατικά ατυχήματα φάνηκε να είναι ευεργετική και μάλιστα, να ισοδυναμεί με περίπου πέντε κρατικούς κανονισμούς ασφαλείας ως προς το μέγεθος της επίδρασης της στην εργασιακή ασφάλεια. Σύμφωνα με την ανάλυση που προηγήθηκε το αποτέλεσμα αυτό υποστηρίζει το μοντέλο της «αποτελεσματικής διαπραγμάτευσης». Όμως τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας δεν αναφερόταν σχεδόν καθόλου στις επίσημες συνδικαλιστικές συμβάσεις όπως προβλέπει το μοντέλο. Για να το δικαιολογήσουν οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι οι συνδικαλιστές ανθρακωρύχοι μπορεί να έχουν διαπραγματευτεί ανεπίσημα, και να έχουν κατακτήσει, περισσότερη ασφάλεια.

Επίσης ο Walters (2006) στην έρευνά του συμπεραίνει ότι η εκπροσώπηση των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας, ειδικά όταν υποστηρίζεται από συνδικάτα, είναι σημαντικός παράγοντας για τη βελτίωση του επιπέδου της υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Στην έρευνα του επανεξέτασε τον ρόλο της εκπροσώπησης των εργαζομένων ώστε να διερευνηθούν περαιτέρω ο τρόπος που συμβάλει στην ΥΑΕ κατά την τεράστια αλλαγή που συντελείται σταδιακά στη δομή και την οργάνωση της εργασίας και των αγορών εργασίας τα τελευταία χρόνια. Διαπιστώθηκε ότι η ρύθμιση με νόμο ή με συμφωνία των ωρών εργασίας, του δικαιώματος στη μονιμότητα, του κατώτατου μισθού και άλλων γενικών όρων βελτιώνει τη θέση των μεμονωμένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Αυτός είναι με τη σειρά του ένας σημαντικός παράγοντας ώστε οι εργαζόμενοι να μιλούν ανοιχτά για τους εργασιακούς κινδύνους και επομένως αποτελεί βάση για αποτελεσματική συμμετοχή. Οι συνθήκες εργασίας ως

αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι σημαντικό ζητούμενο των εργατικών σωματείων. Οι εργαζόμενοι όταν καταπονούνται από την υπερβολική εργασία, όταν βρίσκονται σε εργασιακή ανασφάλεια και είναι ανεπαρκώς εκπαιδευμένοι, αντιμετωπίζουν υψηλότερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που προκύπτουν από αυτές τις καταστάσεις συνδέονται με την αναδιοργάνωση και την εντατικοποίηση της εργασίας και μετριάζονται από τη διεκδίκηση των συνδικάτων για παροχή καλύτερων συνθηκών εργασίας, παροχή υψηλότερων μισθών και ηπιότερο ωράριο εργασίας.

Τα συνδικάτα αποτελούν επίσης θετικό στήριγμα για τους εργαζόμενους που υποφέρουν από προβλήματα υγείας ως αποτέλεσμα των σύγχρονων συνθηκών εργασίας. Τα εργατικά συνδικάτα αναλαμβάνουν ποικιλία δραστηριοτήτων για τη μείωση ή την πρόληψη των κινδύνων για την υγεία που συνδέονται με το επαγγελματικό στρες. Επίσης διαπιστώθηκε ότι για τους εργαζόμενους με συνδικάτα στο χώρο εργασίας υποβάλλονταν περίπου σε εξαπλάσιο ποσοστό αιτήματα για αποζημίωση για μορφή απασχόλησης που σχετίζεται με μυοσκελετικά προβλήματα. Τέλος διαπιστώθηκε ότι τα συνδικάτα ευνόησαν τον έγκαιρο εντοπισμό τραυματισμών, καθιστώντας δυνατές αποτελεσματικές προληπτικές παρεμβάσεις. Σύμφωνα με τον McIvor (2020) η ύπαρξη σωματείου είναι ο σημαντικότερος παράγοντας στο εργασιακό κλίμα ασφάλειας ενώ η θετική συνεισφορά του υποστηρίζεται και από τον ILO. Μελέτες ανεβάζουν την πιθανότητα θανατηφόρου τραυματισμού σε μη συνδικαλιστικά καλυμμένους χώρους εργασίας κατά επιπλέον 50% σε σχέση με χώρους εργασίας που καλύπτονται από εργατικά σωματεία, ενώ άλλες σχετικές μελέτες εκτιμούν ότι οι χώροι εργασίας που έχουν συνδικαλιστικές ενώσεις είναι δύο φορές ασφαλέστεροι σε σχέση με εκείνους που δεν έχουν. Υποστηρίζει ότι όταν οι εργαζόμενοι καταφέρνουν να ενωθούν αποκτούν επαρκή διαπραγματευτική και πολιτική δύναμη για να βελτιώσουν θέματα στην ΥΑΕ. Στην μελέτη του υποστηρίζεται ότι οι βασικότερες δράσεις των σωματείων σε θέματα ΥΑΕ είναι οι εξής: Διαπραγματεύονται με τους εργοδότες για την αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και παρέχουν πληροφόρηση και διοικητική υποστήριξη στους εργαζόμενους σχετικά με θέματα ΥΑΕ. Επίσης οργανώνουν εκπαιδευτικά προγράμματα στα μέλη τους και προστατεύουν αυτά που αντιμετωπίζουν εργασιακούς κινδύνους από την στοχοποίηση. Πρωτοστατούν για τη βελτίωση σε κανονισμούς και νομοθεσία και συμμετέχουν στην επιβολή της σχετικής νομοθεσίας. Επιπρόσθετα παρέχουν νομική προστασία σε τραυματισμένους εργαζόμενους σχετικά με τις αποζημιώσεις και την αποκατάσταση της υγείας τους.

Σε μελέτη των Walters & Nichols (2006) παρουσιάζεται έρευνα μέσω ερωτηματολογίων σχετικά με την αποτελεσματικότητα των εκπροσώπων ασφαλείας και των κανονισμών ασφαλείας σε χημικές βιομηχανίες του Ηνωμένου Βασιλείου. Τα ευρήματά της ενισχύουν το συμπέρασμα ότι οι κανονισμοί όταν υποστηρίζονται από εκπροσώπους ασφαλείας οδηγούν σε καλύτερα αποτελέσματα όσον αφορά την ευαισθητοποίηση και την απόδοση των εργαζομένων σε σχέση με την υγεία. Αντιθέτως όταν η διαχείριση της ασφάλειας αφήνεται στους εργοδότες να τη διαχειρίζονται μονομερώς, τα αποτελέσματα δεν είναι εξίσου θετικά.

Σε μελέτη του Weil (1999) διερευνάται το εάν οι επιτροπές στο χώρο εργασίας αποτελούν υποκατάστατο ή συμπλήρωμα των εργατικών συνδικάτων. Το πεδίο της έρευνας ήταν το Όρεγκον των ΗΠΑ και διερευνήθηκαν η αποτελεσματικότητα των επιτροπών ασφάλειας και υγείας. Συγκρίθηκαν τα αρχεία επιθεώρησης του Οργανισμού Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγιεινής (OSHA) για δύο χρόνια πριν και μετά την καθιέρωση των επιτροπών στο Όρεγκον το 1991. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι οι επιτροπές αύξησαν σημαντικά τις διαφορές μεταξύ συνδικαλιζόμενων εργασιακών χώρων και μη, στην εφαρμογή των κανονισμών ασφαλείας. Η εφαρμογή ενισχύεται σημαντικά στους χώρους εργασίας με παρουσία συνδικάτων, αλλά να αυξάνεται ελάχιστα σε χώρους εργασίας που δεν υπήρχε σωματείο. Οι επιτροπές δηλαδή φαίνεται ότι λειτούργησαν περισσότερο ως συμπλήρωμα παρά ως υποκατάστατο των εργατικών συνδικάτων. Αυτό υποδηλώνει ότι τα συνδικάτα λειτουργούν κυρίως ως συμπλήρωμα των επιτροπών ασφάλειας και υγείας ενώ οι δεύτερες δεν λειτουργούν ως υποκατάστατα των συνδικάτων.

Μια ακόμη εμπειρική μελέτη από την Έρευνα Εργασιακών Σχέσεων που πραγματοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο από τους Reilly *et al.* (1995) αναφέρει ότι οι κοινές επιτροπές υγείας και ασφάλειας με εκπροσώπους των εργαζομένων που διορίστηκαν από συνδικάτα οδήγησαν σε μεγαλύτερες μειώσεις των τραυματισμών στο χώρο εργασίας σε σχέση με αυτούς που σημειώθηκαν σε χώρους εργασίας στους οποίους η διοίκηση από μόνη της καθόρισε την πολιτική υγείας και ασφάλειας. Υποστηρίζεται ότι η σύγχρονη βιομηχανία χρειάζεται τόσο τις επιτροπές ασφαλείας όσο και τα συνδικάτα αφού και τα δύο είναι απαραίτητα για την αποτελεσματική λειτουργία της σχέσης εργαζομένων και εργοδότη. Η σχέση των δύο φορέων, είναι συμπληρωματική. Σε μη συνδικαλισμένους χώρους εργασίας οι επιτροπές μπορεί να ικανοποιήσουν εν μέρει την ανάγκη για προστασία στο χώρο εργασίας. Ωστόσο δεν

παρέχουν πλήρη λύση για βελτίωση της ΥΑΕ. Προφανώς, ένας συνδυασμός θεσμών στο χώρο εργασίας είναι απαραίτητος.

Ωστόσο υπάρχουν και μελέτες που αμφισβητούν την θετική επίδραση των σωματείων στην ΥΑΕ. Στη μελέτη των Appleton & Baker (1984) εξετάστηκε ο αντίκτυπος του συνδικαλισμού στην ασφάλεια στα υπόγεια ανθρακωρυχεία και στο μοντέλο που χρησιμοποιήθηκε προσπάθησαν να απομονώσουν την επίδραση του συνδικαλισμού από άλλους καθοριστικούς παράγοντες στα ποσοστά τραυματισμών. Τα αποτελέσματα υπέδειξαν ότι τα συνδικαλισμένα ορυχεία αντιμετωπίζουν περισσότερους τραυματισμούς που προκαλούν αναπηρία ετησίως σε σχέση με τα μη συνδικαλισμένα ορυχεία *ceteris paribus*. Προηγούμενες μελέτες απέδιδαν τα υψηλότερα ποσοστά τραυματισμών στους συνδικαλισμένους χώρους στις κακές πρακτικές αναφοράς που επικρατούσαν στους μη συνδικαλισμένους χώρους. Η έρευνα όμως υπέδειξε ότι και άλλοι παράγοντες, συμπεριλαμβανομένου του εσωτερικού συστήματος υποβολής προσφορών εργασίας (job bidding), της χαμηλής παραγωγικότητας, των χαρακτηριστικών εργασίας και άλλων θεσμικών παραγόντων συμβάλλουν σε υψηλά ποσοστά τραυματισμών στα συνδικαλισμένα ορυχεία. Η απόδοση στην πρακτική της ελλιπούς αναφοράς τραυματισμών δεν ήταν σε θέση να εξηγήσει τις μεγάλες διαφορές στα ποσοστά τραυματισμών. Οι εξηγήσεις για αυτή τη διαφορά στην ασφάλεια περιλαμβάνουν τον ιδιόμορφο τρόπο απασχόλησης σε συνδικαλισμένα ορυχεία (μέσω ενός συστήματος μειοδοτικών προσφορών) και τις ποιοτικές διαφορές στους συνδικαλισμένους χώρους έναντι των άλλων.

Άλλη σχετική μελέτη (Fenn & Ashby, 2004) παρουσιάζει τα εμπειρικά αποτελέσματα από τη χρήση δεδομένων από την Έρευνα Σχέσεων Εργαζομένων του 1998 στη Βρετανία. Τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι τα ιδρύματα με υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων οργανωμένων σε σωματεία και η παρουσία επιτροπών υγείας και ασφάλειας, συσχετίστηκαν με υψηλότερο αριθμό αναφερόμενων τραυματισμών και ασθενειών. Επιπλέον οι εργαζόμενοι σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν μικρότερη πιθανότητα να τραυματιστούν ή να αρρωστήσουν. Υποστηρίζεται ότι ο κίνδυνος αναγκάζει τους εργαζόμενους να ενταχθούν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και να συνεργαστούν με επιτροπές υγείας και ασφάλειας, ενώ από την άλλη, η ένταξη σε σωματείο δίνει κίνητρο για αναφορά των εργασιακών ατυχημάτων και έλλειψη κινήτρων για την απόκρυψη τους. Ωστόσο, ένα συμπέρασμα από αυτά τα αποτελέσματα ήταν ότι ο αριθμός των αναφερόμενων τραυματισμών και ασθενειών είναι υψηλότερος ως συνέπεια και όχι ως αιτία. Αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι θεσμοί όπως τα συνδικάτα και οι

επιτροπές υγείας και ασφάλειας έχουν συχνά διπλούς ρόλους. Εκτός από το είναι λήπτες παραπόνων από τους υπαλλήλους, χρησιμοποιούνται επίσης ως δίαυλοι μέσω των οποίων μπορεί να επιδιωχθεί η αποζημίωση. Η αναφορά τραυματισμών και ασθενειών μπορεί συνεπώς να είναι πληρέστερη σε εγκαταστάσεις όπου υπάρχουν τέτοιοι μηχανισμοί παρά σε εκείνες όπου δεν υπάρχουν. Ακόμη και έτσι όμως δεν σημαίνει απαραίτητα ότι τα ιδρύματα με συνδικάτα ή επιτροπές υγείας και ασφάλειας είναι λιγότερο ασφαλή. Η πλήρης αναφορά συμβάντων που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια είναι θεμελιώδης απαίτηση της ορθής πρακτικής διαχείρισης κινδύνου.

Ο McInor (2020) υποστηρίζει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν ασχολήθηκαν με θέματα πρόληψης ή με τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας τουλάχιστον έως το 1960 στη Μεγάλη Βρετανία, καθώς και ότι δεν χρησιμοποίησαν τα διαθέσιμα «όπλα» τους όπως την απεργία για διασφάλιση καλύτερων όρων εργασίας. Αναφέρει ότι τα ίδια τα σωματεία έχουν δεχθεί κριτική για την ελλιπή δράση τους ως προς την εφαρμογή κανόνων ασφαλείας που θα προστάτευαν τα μέλη τους καθώς και ότι δεν πίεσαν από νωρίς και δυναμικά εργοδότες και κυβερνήσεις για αντιμετώπιση κινδύνων. Ένα παράδειγμα όπου τα σωματεία δεν ήταν τόσο ευαίσθητα και γρήγορα για την προστασία των εργαζομένων από μακροπρόθεσμους κινδύνους αφορά στα ανθρακωρυχεία όπου δεν απαίτησαν επιτακτικά την χρήση масκών από τους εργαζόμενους ούτε κήρυξαν κάποια απεργία. Επίσης δεν ασχολήθηκαν με την αποκατάσταση των μακροπρόθεσμων οικονομικών κοινωνικών, ψυχολογικών επιπτώσεων στα μέλη τους. Ένα άλλο παράδειγμα που 4αφορά στην αδράνεια των σωματείων για μακροπρόθεσμο κίνδυνο αφορούσε στον αμίαντο στη Βρετανία το 1970. Τα σωματεία δεν φρόντισαν να παρέχουν επαρκή πληροφόρηση για να ληφθούν μέτρα. Αντιθέτως τα σωματεία έβαλαν ως προτεραιότητα την αύξηση των μισθών παρά την προστασία των μελών τους. Δηλαδή έγιναν συμφωνίες «επικίνδυνου χρήματος» όπως ο ερευνητής τις ονομάζει («danger money»).

Στην ερευνητική εργασία του Wels (2020) γίνεται προσπάθεια να αξιολογηθεί εάν υπάρχουν οφέλη για την ψυχική και σωματική υγεία από την απασχόληση σε έναν χώρο εργασίας όπου υπάρχει σωματείο ή ένωση προσωπικού που αναγνωρίζεται από τη διοίκηση ή είναι μέλος ενός τέτοιου σωματείου. Η μελέτη έδειξε ότι τα συνδικάτα και, πιο συγκεκριμένα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο χώρο εργασίας παίζουν ρόλο στην υποστήριξη της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων, και κυρίως στην ψυχική υγεία. Η μελέτη δεν βρήκε όμως οφέλη για τη σωματική υγεία όταν ο εργαζόμενος είναι μέλος ενός συνδικάτου (σε

σχέση με αυτούς που δεν ήταν). Ο ερευνητής επισημαίνει ότι δεν διερευνήθηκε το αντίκτυπο της εφαρμογής της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε εταιρείες που δεν είχαν προηγουμένως συνδικάτο». Έχει αμφισβητηθεί επίσης το κατά πόσο τα σωματεία ουσιαστικά συμβάλουν στη μείωση των ατυχημάτων ή απλώς η παρουσία τους ευνοεί την υποβολή αναφορών για τραυματισμούς από τους εργαζόμενους.

Σε σχετική μελέτη οι Worrall & Butler (1983) αξιολογούν τη συμπεριφορά των μελών του σωματείου στην πιθανότητα να αναφέρουν εργατικά ατυχήματα καθώς και τη δυσαρέσκεία τους για κακές συνθήκες εργασίας που προκαλούνται από θόρυβο, καπνό, ζέστη και σκόνη. Επισημαίνεται ότι μέλη σωματείων είναι επίσης πιο πιθανό να βρεθούν σε βιομηχανίες με υψηλότερα ποσοστά τραυματισμών. Σε πιο επικίνδυνα εργασιακά περιβάλλοντα οι εργαζόμενοι έχουν εντονότερο το αίσθημα της ανασφάλειας και τα σωματεία συμβάλουν ως μεσολαβητές για αναγνώριση και αντιμετώπιση προβλημάτων ασφάλειας που προκύπτουν με την εργοδοσία. Επίσης εντοπίζεται η θετική σχέση ηλικίας με τα ατυχήματα και η αρνητική σχέση του γυναικείου φύλου και της μόρφωσης με τα ποσοστά τραυματισμών στην εργασία. Το κυριότερο εύρημά τους είναι ότι τα μέλη του σωματείου είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι υποφέρουν από τις επιπτώσεις των συνθηκών υγείας που προκαλούνται από εργατικά ατυχήματα ή κακές συνθήκες εργασίας, όπως θόρυβος, καπνός, ζέστη ή σκόνη. Επίσης διαπιστώθηκε ότι είναι πιο πιθανό να υποβάλλουν αξιώσεις αποζημίωσης για επαγγελματικούς τραυματισμούς ή ασθένειες. Τα μέλη του συνδικάτου είναι πιο πιθανό να αξιολογήσουν τις εργασίες τους ως επικίνδυνες, να υποβάλουν αξιώσεις αποζημίωσης εργαζομένων για εργατικά ατυχήματα ή ασθένειες και να αναφέρουν καταστάσεις υγείας που σχετίζονται με την εργασία.

Στη συνέχεια θα συζητηθούν κύρια βιβλιογραφικά ευρήματα σχετικά με το ρόλο και την επίδραση των εργατικών σωματείων σε επιμέρους πτυχές που αφορούν την ΥΑΕ.

3.3.1 Συμβολή των σωματείων στη θέσπιση νομοθεσίας – κανονισμών ασφαλείας

Σχετικά με τη επίδραση των σωματείων στην νομοθεσία που αφορά στην ΥΑΕ, καταγράφεται μακρά προσπάθεια των σωματείων για την θεσμική αναγνώριση του ρόλου τους στην ΥΑΕ και στην ανάμιξή τους στη θέσπιση νέων κανονισμών ασφαλείας όπως επίσης και στην εφαρμογή τους (Menéndez *et al.*, 2008). Σύμφωνα με τον Walters (1996) η σημασία της συνδικαλιστικής υποστήριξης στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας διαδραματίζει

σημαντικό ρόλο στον καθορισμό της αποτελεσματικότητας των εκπροσώπων υγείας και ασφάλειας. Η ιστορία της θεσμικής εκπροσώπησης των εργαζομένων στον τομέα της υγείας αρχίζει στη Βρετανία το 1974. Τότε θεσπίστηκε το πρώτο νομοθετικό μέτρο που επέτρεπε τον διορισμό εκπροσώπων των συνδικαλισμένων χώρων εργασίας για να εκπροσωπούν τα συμφέροντα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία. Σύμφωνα με τον νόμο και τους κανονισμούς του, αναγνωρισμένα συνδικάτα μπορούν να ορίσουν εκπροσώπους υγείας και ασφάλειας που έχουν το δικαίωμα να συμβουλευούνται με τον εργοδότη τους σχετικά με τη σύνταξη, τη διατήρηση και την επιθεώρηση ρυθμίσεων για την υγεία και την ασφάλεια. Επίσης έχουν το δικαίωμα να ζητούν τη δημιουργία κοινής επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υπάρχει νομικός περιορισμός για το διορισμό επιτροπής από τα συνδικάτα. Η Ευρωπαϊκή οδηγία 89/391/ΕΟΚ, η οποία είναι ένα ιδιαίτερα σημαντικό κομμάτι της ευρωπαϊκής νομοθεσίας που βασίζεται σε νομοθετικές διατάξεις που υπήρχαν ήδη στα περισσότερα κράτη μέλη, είναι λιγότερο δεσμευτική στον τρόπο εκπροσώπησης των εργαζομένων στην ΥΑΕ. Οι διατάξεις της για την εκπροσώπηση των εργαζομένων απαιτούν από τους εργοδότες να διαβουλεύονται με τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους και να τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στη συζήτηση για όλα τα ζητήματα που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Στην οδηγία όμως δεν γίνεται αναφορά σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, αν και αναφέρει ότι μια τέτοια διαβούλευση προϋποθέτει «ισόρροπη συμμετοχή». Πολλά από τα στοιχεία της υιοθετήθηκαν και στη Βρετανία μέσω της εισαγωγής των Κανονισμών για τη Διαχείριση της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (MHSW) του 1992.

Σύμφωνα με τον Walters (1996) σε μια βιβλιογραφική επισκόπηση προγενέστερων μελετών, ο συγγραφέας αναφέρει ότι η απλή υιοθέτηση των κανονισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Βρετανία δεν είναι πιθανό να φέρει βελτίωση στην ΥΑΕ. Η συνεισφορά των σωματείων όμως αναγνωρίζεται ως πολύ σημαντική. Μπορούν να βασιστούν σε υπάρχοντες κανονισμούς και να εργαστούν για περαιτέρω επέκταση και εφαρμογή των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας. Επισημαίνει ακόμη την καθοριστική συμβολή των σωματείων της Βρετανίας και την άσκηση πολιτικής πίεσης για την νομοθέτηση κανονισμών ασφαλείας. Η ύπαρξη κανονισμών εξασφαλίζει και τους εργαζόμενους που δεν έχουν συνδικαλιστική κάλυψη. Καθώς όμως η συνδικαλιστική πυκνότητα υποχωρεί διαχρονικά, υπάρχει η ανησυχία ότι η νομοθεσία σταδιακά θα περιορίσει τα δικαιώματα στους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε θέματα ΥΑΕ.

3.3.2 Συμβολή των σωματείων στην παροχή επιδομάτων επικίνδυνης εργασίας

Ο κίνδυνος της εργασίας που αποδέχεται ο εργαζόμενος εξισορροπείται με την αντισταθμιστική μισθολογική διαφορά (επίδομα) που λαμβάνει και η δύναμη των εργατικών σωματείων έγκειται στο δίκαιο υπολογισμό της και στην απόδοσή της. Η έννοια λοιπόν του επιδόματος ορίζεται ως το επιπλέον ποσό εισοδήματος που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι προκειμένου να παρακινηθούν να δεχθούν μια δεδομένη «ανεπιθύμητη» λόγω κινδύνου εργασία, σε σχέση με άλλες θέσεις εργασίας που θα μπορούσαν να εκτελούν. Συνεπώς, η αποζημίωση δίνεται, με τη μορφή του επιδόματος, ως ειδική παροχή σε εργαζομένους που είναι πρόθυμοι να δεχθούν μη επιθυμητές θέσεις εργασίας, λόγω του κινδύνου που μπορεί να εγκυμονούν (McConnell, 2021).

Οι Marin & Psacharopoulos (1982), χρησιμοποίησαν ένα δείγμα που οποίο περιλάμβανε όλους τους άντρες ηλικίας μεταξύ 20 και 64 ετών, που εργάζονταν σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης στην Αγγλία και Ουαλία. Σκοπός τους ήταν ο υπολογισμός των αποζημιώσεων των εργαζομένων στις επικίνδυνες θέσεις εργασίας και η συμβολή των εργατικών ενώσεων στο καθορισμό της. Τα αποτελέσματα στα οποία κατέληξαν είναι ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ συνδικάτων, αμοιβής και κινδύνου και όσο αυξάνεται ο κίνδυνος, τόσο αναλογικά θα πρέπει να αυξάνονται και οι αμοιβές ενός εργαζόμενου.

Οι Viscusi and Aldy (2003) εξέτασαν μελέτες που είχαν δημοσιευτεί ως το 2003 σχετικά με την συμβολή των συνδικάτων στις αντισταθμιστικές διαφορές με σκοπό να εκτιμηθεί η επίπτωσή τους στην αξία της στατιστικής ζωής. Παρουσιάστηκαν ουσιαστικές διαφορές στην αντιστάθμιση των διαφορών για τα μέλη του συνδικάτου και τα μη μέλη. Ο Anderson (2021) διαπιστώνει επίσης ότι τα συνδικάτα μπορούν να διαπραγματευτούν εναλλακτικά οφέλη για την αποζημίωση των εργαζομένων για υψηλότερο κίνδυνο όπως η μείωση της διάρκειας της εργασίας εβδομαδιαίες ή υψηλότερες υπερωρίες. Επίσης μπορεί να παρέχουν στους εργαζομένους καλύτερες πληροφορίες σχετικά με τον κίνδυνο που αντιμετωπίζουν ή να αντισταθούν στην πρόθεση των εργοδοτών για μείωση μισθών, τα οποία ισοδυναμούν με υψηλότερες αντισταθμιστικές παροχές. Ο τρόπος με τον οποίο τα συνδικάτα επηρεάζουν τις αντισταθμιστικές διαφορές για τον κίνδυνο ατυχήματος εξαρτάται τελικά από τους σκοπούς που επιδιώκουν τα συνδικάτα.

3.3.3 Συμβολή των σωματείων στην εξασφάλιση αποζημιώσεων σε περίπτωση ατυχήματος

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος είναι ουσιώδες για τον εργαζόμενο να έχει μια ικανοποιητική αποζημίωση ώστε να αντιμετωπίσει ο ίδιος και οι οικείοι του τις επιπτώσεις. Προϋπόθεση είναι να είναι κατοχυρωμένη η απόδοσή της στην συλλογική διαπραγμάτευση και στη σύμβαση εργασίας του. Επίσης πρέπει να του παρασχεθεί νομική και ηθική βοήθεια για τη διεκδίκησή της και παρακολούθηση της απαιτούμενης διαδικασίας.

Όπως υποστηρίζεται από τους Hirsch *et al.* (1997) τα σωματεία μπορούν να βοηθήσουν στην πραγματοποίηση όλων των προϋποθέσεων για την παροχή της αποζημίωσης. Στη μελέτη τους επί των δράσεων των συνδικάτων στην αποζημίωση των εργαζομένων για την περίοδο 1977-92 στη Βρετανία, προέκυψε ότι τα μέλη του συνδικάτου είναι πολύ πιο πιθανό να λάβουν αποζημιώσεις σε σχέση με τους μη συνδικαλιζόμενους εργαζόμενους. Μια αιτία, σύμφωνα με τους ερευνητές, είναι επειδή οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες από τους εκπροσώπους των συνδικάτων τους. Είναι δηλαδή πιο πιθανό να ενημερώσουν τους τραυματίες εργαζόμενους σχετικά με τις διαδικασίες υποβολής αιτήσεων. Αντίθετα οι μη συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι είναι περισσότερο πιθανό να αποθαρρυνθούν για υποβολή αξιώσεων, καθώς είναι πιθανό να φοβούνται ότι θα τιμωρηθούν. Επίσης η διοίκηση δυσκολότερα αποφεύγει αμφισβητούμενες αξιώσεις όταν υπάρχει παρουσία σωματείου. Ένα σημαντικό εύρημα της μελέτης είναι ότι ο συνδικαλισμός έχει ουσιαστική επίδραση στις αξιώσεις αποζημίωσης. Υπολογίστηκε ότι οι εργαζόμενοι στα συνδικάτα έχουν περίπου 60% περισσότερες πιθανότητες από τους μη συνδικαλιζόμενους να λάβουν αποζημιώσεις και αυτό αφορούσε μια αρκετά εκτεταμένη ποικιλία εργασιακών χώρων. Αναφέρεται ως η πιθανή εναλλακτική ερμηνεία του φαινομένου ότι τα μέλη των συνδικάτων κάνουν κατάχρηση της δυνατότητάς τους οπότε αναφέρουν και λαμβάνουν αποζημίωση για ελάχιστης σοβαρότητας τραυματισμούς. Υπάρχει δηλαδή το φαινόμενο του «ηθικού κινδύνου». Σίγουρα όμως ένα πιο γενναιόδωρο σύστημα αποζημίωσης εργαζομένων παρέχει στους εργοδότες κίνητρα για να παρέχουν ένα ασφαλέστερο εργασιακό περιβάλλον.

Η μελέτη των Meng και Smith (1993) εξετάζει τη σχέση μεταξύ του συνδικαλισμού, των ποσοστών επαγγελματικών τραυματισμών και της πιθανότητας να λάβουν οι εργαζόμενοι αποζημίωση. Οι υποθέσεις που επεδίωξαν να εξετάσουν αφορούσαν στο αν το καθεστώς των

συνδικάτων και τα ποσοστά επαγγελματικών τραυματισμών έχουν ιδιαίτερα σημαντική επίδραση στην πιθανότητα λήψης αποζημίωσης από τους εργαζόμενους. Διερεύνησαν επίσης την πιθανή συσχέτιση μεταξύ των πρωτοβουλιών των συνδικάτων για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια με τους πραγματικούς τραυματισμούς και τους αναφερόμενους τραυματισμούς. Εξετάστηκε επίσης εάν τα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, η εκπαίδευση και το φύλο είναι πιο σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες για τη λήψη της αποζημίωσης των εργαζομένων σε σχέση με τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης όπως το μέγεθός της, τα χρονοδιαγράμματα εργασίας και τα ποσοστά ατυχημάτων. Διάφορες υποθέσεις εξετάστηκαν όπως ότι οι εργαζόμενοι στα συνδικάτα πιθανόν να εκτίθενται σε μεγαλύτερους κινδύνους, να βιώνουν περισσότερους τραυματισμούς και επομένως να διεκδικούν αποζημιώσεις πιο συχνά. Μια άλλη υπόθεση είναι ότι η μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα των επιτροπών υγείας και ασφάλειας των συνδικάτων και η δημοσιοποιημένη εστίαση του συνδικάτου σε θέματα διαπραγμάτευσης για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σημαίνει ότι τα μέλη του σωματείου έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να εισπράξουν την αποζημίωση των εργαζομένων. Επιπλέον, το διοικητικό προσωπικό των συνδικάτων είναι έμπειρο στις διαδικασίες του συστήματος και θα μπορεί να βοηθήσει στην προσαρμογή των αξιώσεων για να αυξηθεί η πιθανότητα επιτυχίας. Στη μελέτη χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από τη στατιστική υπηρεσία του Καναδά από το 1986 έως το 1987. Στα συμπεράσματά τους αναφέρουν ότι πράγματι οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι έχουν πολύ μεγαλύτερη πιθανότητα να εισπράξουν την αποζημίωση των εργαζομένων Αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να προκύψει για διάφορους λόγους. Πρώτον, οι συνδικαλιστικές θέσεις εργασίας μπορεί να είναι πιο επικίνδυνες από τις μη συνδικαλιστικές εργασίες. Δεύτερον, τα συνδικάτα θα μπορούσαν να αναφέρουν με μεγαλύτερη ευκολία τον κίνδυνο που αντιμετωπίζουν τα μέλη τους ή οι μη συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι να αναφέρουν τους κινδύνους τους.

Οι Mongeau *et al.* (2021) έκαναν έρευνα μέσω συνεντεύξεων σε εργαζόμενους στον Καναδά που είχαν υποστεί τραυματισμό οι οποίοι επιλέχτηκαν από τη βάση δεδομένων εργατικών ατυχημάτων της χώρας προκειμένου να καταγραφούν οι δυσκολίες που αντιμετώπισαν και να εντοπιστούν οι φορείς που τους υποστήριξαν. Ένας επαγγελματικός τραυματισμός έχει ως αποτέλεσμα ένας εργαζόμενος με τραυματισμό να βιώνει κάποιο επίπεδο αναπηρίας, είτε προσωρινής είτε μόνιμης. Επιπλέον μπορεί επίσης να επιφέρει ιδιαίτερα ισχυρές συναισθηματικές επιπτώσεις. Οι πιο κοινές επιπτώσεις είναι τα συναισθήματα απομόνωσης, κατάθλιψη και το αυξημένο άγχος. Μια ακόμη από τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν ήταν να

απευθυνθούν σε υπηρεσίες για να υποβάλλουν αίτημα αποζημίωσής. Οι συμμετέχοντες σε αυτή τη μελέτη ήταν μεταξύ 42 και 88 ετών (μέσος όρος 58 έτη), είχαν κατά μέσο όρο 23,25 χρόνια απασχόλησης στη βιομηχανία εξόρυξης και είχαν μέσο επίπεδο εκπαίδευσης. Οι περισσότεροι τραυματισμοί στο χώρο εργασίας στον Καναδά υποβάλλονται στο Συμβούλιο Ασφάλειας και Ασφάλισης στο Χώρο Εργασίας (WSIB). Η αποστολή του Συμβουλίου είναι να παρέχει ένα σύστημα αποζημίωσης για τους εργοδότες και τους εργαζομένους που προάγει την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Ένας εργαζόμενος με τραυματισμό έχει δικαίωμα πρόσβασης σε χρηματική αποζημίωση, ιατρική περίθαλψη και αποκατάσταση. Οι συμμετέχοντες περιέγραψαν τις εμπειρίες τους για τα κενά και τις αστοχίες του συστήματος υποστήριξης που σχετίζονται με τραυματισμό στο χώρο εργασίας και την εμπειρία της διαδικασίας αξίωσης αποζημίωσης, αποκαλύπτοντας δυσκολίες που περιλαμβάνουν ανεπαρκή αναγνώριση του τραυματισμού, περιορισμένη επικοινωνία, προκλήσεις κατά την επιστροφή στην εργασία και ακατάλληλες διαδικασίες. Στα συμπεράσματα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις αναφέρεται ότι η στήριξη των σωματείων αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην βοήθεια των εργατικών ατυχημάτων. Επίσης ανέκυψε και η ανάγκη για σχετική εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία. Για παράδειγμα, αν ένας εργαζόμενος που υπέστη τραυματισμό στην εργασία, γνωρίζει για τα δικαιώματά του και τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθηθούν, θα μπορούσε να γίνει ισχυρότερος υπέρμαχος αυτών των δικαιωμάτων του. Διαπίστωσαν την αίσθηση αποδυνάμωσης που αισθάνεται ένας εργαζόμενος με τραυματισμό, σχετίζεται με την έλλειψη κατανόησης των διαδικασιών διεκδίκησης αποζημίωσης. Θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί το ενδεχόμενο πρόσβασης σε συνήγορο τρίτου μέρους που χρηματοδοτείται από κρατικούς πόρους. Θα πρέπει να διατεθούν κονδύλια για να διασφαλιστεί ότι η υποστήριξη για τους εργαζομένους με τραυματισμό ξεκινά αμέσως μόλις λάβει χώρα ένας επαγγελματικός τραυματισμός. Οι ανοιχτές γραμμές επικοινωνίας μεταξύ όλων των μερών ήταν το κλειδί για την επιτυχή υποβολή αξίωσης αποζημίωσης και τις κατάλληλες συνθήκες επιστροφής στην εργασία. Διαπίστωσαν ότι το οργανωτικό κλίμα, η υποστήριξη από τον εργοδότη και τους συναδέλφους, αλλά και η θετική συμβολή των συστημάτων υποστήριξης στο χώρο εργασίας, θα μπορούσαν να βοηθήσουν στη μείωση της οικονομικής πίεσης και της συναισθηματικής επιβάρυνσης που υφίσταται ένας εργαζόμενος με εργασιακό ατύχημα.

3.3.4 Συμβολή των σωματείων στην αναγνώριση επαγγελματικών ασθενειών από την πολιτεία

Ο ρόλος των σωματείων στην αναγνώριση επαγγελματικών ασθενειών είναι επίσης σημαντικός. Ο Melling (2003) εξετάζει ένα μοντέλο συμπεριφοράς για τη δράση των διαφορετικών παραγόντων που εμπλέκονται σε περιπτώσεις βιομηχανικού τραυματισμού και ασθένειας Ένας από τους παράγοντες αυτούς είναι τα συνδικάτα που ανέπτυξαν συχνά διαπραγματευτικές πρακτικές που αφορούσαν τους μισθούς παρά την ασφάλεια, αν και οι συμφωνίες τους θα μπορούσαν κάλλιστα να έχουν συνέπειες για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Εμπλέκονται σε πρωτοβουλίες δράσεων πρόληψης θανάτου και τραυματισμών στην εργασία ή εξασφάλισης βελτιωμένης αποζημίωσης για τα μέλη τους. Στους τομείς της δραστηριότητάς τους, τα συνδικάτα ενεργούν εντός των περιορισμών που τους επιβάλλονται από άλλους παράγοντες καθώς και από τα δικά τους μέλη. Επίσης είχαν πρόσβαση σε περιορισμένες πληροφορίες σχετικά με τη φύση των κινδύνων που αντιμετώπιζαν τα μέλη τους. Ήταν επίσης υπεύθυνα να εξισορροπήσουν τους αναπόφευκτους κινδύνους που ενέχει μια παραγωγική διαδικασία (όπως η κοπή άνθρακα) με το κόστος των χαμηλότερων αποδοχών ή της λιγότερης απασχόλησης που θα μπορούσε να συνοδεύει πιο αυστηρά πρότυπα ασφαλείας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορεί να δυσκολευτούν να πείσουν τα μέλη τους για τα οφέλη της διασφάλισης της ασφάλειας σε βάρος της απώλειας θέσεων εργασίας ή μισθών, όταν είναι δύσκολο να εξασφαλιστεί εναλλακτική απασχόληση. Στη συνέχεια ερεύνησε την εμπλοκή των συνδικάτων στην αναγνώριση των βιομηχανικών ασθενειών στο Ηνωμένο Βασίλειο τις δεκαετίες 1890-1940. Το 1897 ψηφίστηκε νομοθεσία για τις αποζημιώσεις των εργαζομένων γεγονός που αύξησε τις ανησυχίες τόσο των εργοδοτικών ενώσεων όσο και των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την υπεράσπιση των συμφερόντων των μελών τους σε περιπτώσεις τραυματισμών και ασθενειών. Οι ιδιοκτήτες άνθρακα της Βόρειας Ουαλίας σημείωσαν τον αριθμό των ηλικιωμένων ανθρακωρύχων που λάμβαναν αποζημίωση και εξέτασαν την εισαγωγή υποχρεωτικών ιατρικών εξετάσεων για τους υπαλλήλους τους αλλά συνάντησαν την αντίσταση του εργατικού δυναμικού. Τα ορυχεία άνθρακα ήθελαν επίσης οι νέοι υπάλληλοι να υπογράψουν μια επίσημη δήλωση ότι δεν πάσχουν από βιομηχανικές ασθένειες ή τραυματισμούς που επιφέρουν αποζημίωση αλλά για άλλη μια φορά υπήρξε αντίσταση των σωματείων σε τέτοιες τακτικές. Οι εργοδότες ανησυχούσαν για την απαίτηση να συντηρούν τον τραυματισμένο εργαζόμενο ή να του βρίσκουν ελαφριά δουλειά στην εταιρία μέχρι να ανακάμψει. Υπήρξε σημαντική συζήτηση μεταξύ των ιστορικών της επαγγελματικής

υγείας σχετικά με τις πολιτικές που υιοθέτησαν τα βρετανικά συνδικάτα για την προστασία των εργαζομένων στη βιομηχανία και την ισορροπία προσοχής που δόθηκε στις αξιώσεις αποζημίωσης. Εντοπίστηκε η τάση των συνδικάτων και των μελών τους, να επιδιώκουν χρηματικές ανταμοιβές έναντι της βελτίωσης ή ακόμη και της διατήρησης των προτύπων ασφάλειας στην εργασία. Ο Melling (2003) προτείνει να γίνει διάκριση μεταξύ του διαπραγματευτικού ρόλου των συνδικάτων και της συμμετοχής τους στη χάραξη πολιτικής και κανονισμών στη βιομηχανία για την αξιολόγηση του ρόλου τους όσον αφορά τους κινδύνους επαγγελματικών τραυματισμών και ασθενειών. Δεν εντοπίστηκαν επαρκή στοιχεία που να δείχνουν ότι υπήρχε κάποια σταθερή τάση των εκπροσώπων των εργαζομένων να χαλαρώσουν τις εκστρατείες ασφαλείας υπέρ της χρηματικής αποζημίωσης.

Η Vergara (2005) ερευνά την ιστορία της πυριτιάσης η οποία στα τέλη της δεκαετίας του 1930 είχε γίνει μια από τις σημαντικότερες επαγγελματικές ασθένειες στη Χιλή. Ήταν ένα ιατρικό και επιστημονικό πρόβλημα που αφορούσε τη βιομηχανία εξόρυξης οπότε είχε επίσης σοβαρές πολιτικές και οικονομικές επιπτώσεις. Η πυριτιάση είναι μια χρόνια, ανίατη και συχνά θανατηφόρα πνευμονοπάθεια που προκαλείται από την παρατεταμένη εισπνοή σωματιδίων σκόνης πυριτίου. Υψηλή συγκέντρωση σκόνης υπάρχει στις βιομηχανίες εξόρυξης σκληρών πετρωμάτων, λιθοδομών, χυτηρίων, κατασκευής σηράγγων και αμμοβολής, γυαλιού και λειαντικών. Η πυριτιάση προκαλεί μόνιμη αναπηρία και, τελικά, θάνατο. Μπορεί να χρειαστούν έως και είκοσι πέντε ή τριάντα χρόνια για να αναπτυχθεί, ανάλογα με το περιβάλλον, τον χρόνο έκθεσης και τα φυσικά χαρακτηριστικά του ατόμου. Η νομοθεσία που αφορούσε τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες στη Χιλή και είχε θεσπιστεί το 1930 (Νόμος 4055) δεν ήταν επαρκής. Προέβλεπε την χρηματική αποζημίωσης και της ευθύνης των εργοδοτών για ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες και όρισε τους νομικούς μηχανισμούς επίλυσης μεμονωμένων υποθέσεων. Οι εργοδότες θα μπορούσαν να συνάψουν σύμβαση με μια ασφαλιστική εταιρεία για να αντιμετωπίσουν το οικονομικό κόστος της αποζημίωσης. Οι παροχές των εργαζομένων περιλάμβαναν ιατρική περίθαλψη, προσωρινή οικονομική αποζημίωση και συντάξεις δια βίου. Όπως στις περισσότερες δυτικές χώρες εκείνη την εποχή, ο νόμος όριζε την οικονομική αποζημίωση ως τον τρόπο αντιμετώπισης τραυματισμών που προκλήθηκαν στον χώρο εργασίας, δεν έκανε διάκριση μεταξύ της ευθύνης των εργαζομένων ή των εργοδοτών και ήταν περισσότερο απάντηση σε ατυχήματα παρά σε χρόνιες ασθένειες. Αυτά τα χαρακτηριστικά περιόρισαν την αποτελεσματικότητα του νόμου στην περίπτωση των

επαγγελματιών ασθενειών, και συγκεκριμένα της πυριτίωσης. Οι μηχανισμοί αναφοράς της νόσου, απόδειξης της ευθύνης των εργοδοτών και λήψης αποζημίωσης ήταν περίπλοκοι, αργοί και μη πρακτικοί στην περίπτωση της πυριτίωσης, αφήνοντας πολλούς εργαζόμενους απροστάτευτους. Έτσι τα εργατικά σωματεία απευθύνθηκαν στο Υπουργείο Υγείας και υπέβαλαν σχέδιο μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού νόμου, προκειμένου να χορηγηθούν συνταξιοδοτικά επιδόματα στους εργάτες ορυχείων χαλκού μετά από είκοσι χρόνια εργασίας και να αυξηθεί η οικονομική αποζημίωση σε περιπτώσεις ατυχημάτων και ασθενειών. Σε τοπικό επίπεδο, συμπεριέλαβαν ρήτρες στις συλλογικές τους συμβάσεις για να αναγκάσουν κάθε εταιρεία να βελτιώσει την ασφάλεια στο χώρο εργασίας και να διατηρήσει τις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης, και κινητοποίησαν τα μέλη των συνδικάτων για την επιβολή των δικαιωμάτων υγείας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στη μεγάλης κλίμακας βιομηχανία χαλκού είχαν καταφέρει να τραβήξουν την προσοχή της χώρας, και οι αυστηροί έλεγχοι συνήθως ακολουθούσαν τα παράπονά τους. Μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, τα τοπικά συνδικάτα μπόρεσαν να αυξήσουν την οικονομική αποζημίωση με την καθιέρωση ειδικών μπόνους. Αν και η πυριτίαση επέζησε, στα τέλη της δεκαετίας του 1960 οι εργαζόμενοι δικαιούνταν αποζημίωση και προστασία.

Χαρακτηριστική επίσης είναι η περίπτωση των βιομηχανικών χρωμάτων στη Δανία όπου τα χρόνια πνευμονολογικά προβλήματα των απασχολούμενων οδήγησαν στη θέσπιση κανονισμών για τοξικές χημικές ουσίες (Johansson & Partanen, 2001). Τα σωματεία έχουν δραστηριοποιηθεί επιπρόσθετα για την αναγνώριση των επιπτώσεων από την έκθεση σε σκόνη άνθρακα, ίνες βαμβακιού, ίνες αμιάντου, ράδιο και διβρωμοχλωροπροπάνιο (Donado, 2011).

3.3.5 Συμβολή των σωματείων στην αντιμετώπιση εξειδικευμένων θεμάτων Υ&Α

Τα σωματεία συμβάλλουν με τη δράση τους στον εντοπισμό και αντιμετώπιση περισσότερο εξειδικευμένων θεμάτων ΥΑΕ. Ένα παράδειγμα αφορά στις μυοσκελετικές παθήσεις που είναι συχνές σε βιομηχανικούς χώρους εργασίας. Σύμφωνα με τους Morse *et al.* (2003) έχει βρεθεί ότι η συμμετοχή σε σωματεία συνδέεται θετικά με την υποβολή αιτήσεων αποζημίωσης για μυοσκελετικές παθήσεις. Στην έρευνά τους προσπάθησαν να εξηγήσουν τους λόγους ύπαρξης αυτής της εμπειρικής σχέσης και προέκυψε ότι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε σωματείο είχαν 5,7 φορές περισσότερες πιθανότητες να υποβάλουν αξίωση για αποζημίωση

ιδιαίτερα για λιγότερο σοβαρές καταστάσεις και κυρίως σε ορισμένους βιομηχανικούς τομείς (όπως κυβερνητικές υπηρεσίες, μεταφορές/επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και εμπόριο. Αυτό το υψηλότερο επίπεδο αξιώσεων που καταγράφηκε δεν φαίνεται να είναι αποτέλεσμα πιο επικίνδυνων χώρων εργασίας. Επίσης δεν φαίνεται να αποτελεί περίπτωση «ηθικού κινδύνου», καθώς δεν εντοπίστηκε αλλαγή στην νοοτροπία των εργαζομένων ώστε να γίνουν πιο επιρρεπείς σε ατυχήματα έχοντας προεξοφλήσει την υποστήριξη των σωματείων σε ενδεχόμενο τραυματισμό τους. Το συμπέρασμά τους για τη θετική σχέση συμμετοχής στα σωματεία και υποβολή αιτήσεων αποζημίωσης ήταν ότι κυρίως οφείλεται στην μέριμνα για έγκαιρη υποβολή της αναφοράς, πριν δηλαδή μεγαλώσει το πρόβλημα. Άλλοι παράγοντες που εξετάστηκαν ήταν το είδος εργασίας, η ύπαρξη προσωπικού γιατρού και το ύψος του ωρομισθίου. Ως συμπέρασμα, τα συνδικάτα φάνηκε να έχουν προστατευτική επίδραση στα μυοσκελετικά προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία.

Μια άλλη περίπτωση είναι αυτή των οδηγών – μεταφορέων στην Σουηδία που οδήγησε στη θέσπιση κανόνων για την πρόσβαση και μεταφορά φορτίων (Johansson & Partanen, 2001). Στη Σουηδία, οι οδηγοί φορτηγών παράδοσης εμπορευμάτων σε ζυθοποιεία υπέφεραν για χρόνια από σοβαρές μυοσκελετικές παθήσεις και κινδύνους ατυχημάτων λόγω εκφόρτωσης και παράδοσης κιβωτίων μπύρας και μεταλλικού νερού στα υπόγεια μπαρ και εστιατόρια. Ένας εκπρόσωπος ασφαλείας και ένας εκπρόσωπος σωματείου επικοινωνήσαν με το τοπικό πανεπιστημιακό Τμήμα Ιατρικής της Εργασίας. Τα προβλήματα εξετάστηκαν προσεκτικά, οδηγώντας σε προτάσεις για λύση. Έπειτα από συστηματική εκστρατεία, επιβλήθηκαν κατάλληλοι κανονισμοί ασφαλείας και προτάθηκαν μίνι ανελκυστήρες για ευκολότερη παράδοση.

3.3.6 Συμβολή των σωματείων στην εκπαίδευση σε θέματα ΥΑΕ

Σημαντικός είναι ο ρόλος των σωματείων στην παροχή εκπαίδευσης σε θέματα ΥΑΕ. Όπως αναφέρεται στον Walters (1996b), η παροχή εκπαίδευσης για θέματα ΥΑΕ αποτελεί μια σημαντική πτυχή αυτής της υποστήριξης των συνδικάτων στη Βρετανία. Το 1995 πραγματοποιήθηκε από το Trade Union Technical Bureau for Health and Safety (TUTB) έρευνα σχετικά με την παροχή εκπαίδευσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την υγεία και την ασφάλεια σε επιλεγμένα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βρέθηκε ότι η παροχή

εκπαίδευσης για την υγεία και την ασφάλεια ποικίλλει πολύ σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, αλλά, στις περισσότερες περιπτώσεις και ιδιαίτερα στη Βόρεια Ευρώπη, οι κύριοι πάροχοι της είναι συνδικάτα ή οργανώσεις εγκεκριμένες από τα συνδικάτα.

O Walters (1996b) αναφέρει ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση η σημασία της συνδικαλιστικής κατάρτισης στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας τονίζεται στο άρθρο 12 της Οδηγίας-πλαισίου 391/89, το οποίο καθιέρωσε το δικαίωμα στην «κατάλληλη» κατάρτιση για τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Επισημαίνει ότι η ανάπτυξη της συνδικαλιστικής προσέγγισης για την εκπαίδευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας πρέπει να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων. Η εκπαίδευση παρέχεται είτε στους εκπροσώπους των εργαζομένων είτε σε μεγαλύτερο ποσοστό αυτών. Γενικά η σχέση μεταξύ κατάρτισης και συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι σαφώς πιο περίπλοκη και περιλαμβάνει μια ποικιλία κοινωνικών, πολιτιστικών, πολιτικών, ιστορικών και νομοθετικών παραγόντων. Ο βαθμός στον οποίο η εκπαίδευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας αποτελεί κεντρικό ζητούμενο για τα συνδικάτα αφορά εν μέρει τη συζήτηση σχετικά με το εάν η υγεία και η ασφάλεια είναι ένα τεχνικό ή συνδικαλιστικό ζήτημα. Ο ερευνητής παρατήρησε ότι υπήρχε ελάχιστη έρευνα για την συμβολή της εκπαίδευσης και μόνο έμμεσα στοιχεία σχετικά με την συμβολή της κατάρτισης των εκπροσώπων υγείας και ασφάλειας στην αποτελεσματικότητά τους στο χώρο εργασίας. Σε κάθε χώρα διαφοροποιείται ο τρόπος κατάρτισής τους. Στη Σουηδία η διάρκεια και το περιεχόμενο της κατάρτισης καθορίζονται σε συμφωνία μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτών. Βάσει αυτής της συμφωνίας, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δικαιούνται 40 ώρες βασικής εκπαίδευσης. Στη Νορβηγία οι εκπρόσωποι ασφάλειας έχουν δικαίωμα σε βασική εκπαίδευση τουλάχιστον 40 ωρών βάσει του νόμου περί εργασιακού περιβάλλοντος, ο οποίος ορίζει ότι πρέπει να έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση ώστε να μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους. Στο Βέλγιο οι εθνικές και βιομηχανικές ομοσπονδίες έχουν επίσης φορείς κατάρτισης και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κατάρτισης αναγνωρίζονται από το κράτος ως κέντρα συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης και επιδοτούνται ως τέτοια. Στη Γαλλία η εκπαίδευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας για τους εκπροσώπους των εργαζομένων είναι κατακερματισμένη και τα συνδικάτα δεν είναι οι μόνοι πάροχοί της. Στη Γερμανία χρησιμοποιείται ένα δίκτυο συνδικαλιστικών κέντρων τεχνικών συμβουλών για την κατάρτιση και παρέχουν εκπαίδευση σε μέλη ομάδων εργασίας για την υγεία και την ασφάλεια που οργανώνονται σε τοπικό επίπεδο. Τα βασικότερα στοιχεία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων

είναι: περιγραφή των καθηκόντων υγείας και ασφάλειας του εκπροσώπου ασφάλειας, πληροφορίες που αφορούν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας (π.χ. νομοθεσία, κώδικες πρακτικής και κανονισμοί), τεχνικές λεπτομέρειες της υγείας και της ασφάλειας (π.χ. χημικοί, φυσικοί και βιολογικοί κίνδυνοι και ο έλεγχός τους, θέματα ασφάλειας, εργονομικός σχεδιασμός κ.λπ.) και την οργάνωση της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας (π.χ. λειτουργία του εκπροσώπου ασφάλειας του χώρου εργασίας, εγκαταστάσεις για εκπροσώπους, οργάνωση επιτροπών υγείας και ασφάλειας κ.λπ.). Στην Ελλάδα, η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας έχουν ιδρύσει το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ⁸ τον Δεκέμβριο του 1995 που έδωσε τη δυνατότητα παρέμβασης των συνδικάτων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης αποτελεί φορέα υλοποίησης στρατηγικών επιλογών της ΓΣΕΕ και του ΙΝΕ στην αναβάθμιση του ανθρώπινου παράγοντα, μέσω της κατάρτισης.

Κατά συνέπεια, το περιεχόμενο αυτής της παρέμβασης προσδιορίζεται από ιδιαιτερότητες οι οποίες αφορούν τις πληθυσμιακές ομάδες που προσεγγίζει, τον τρόπο και τη μέθοδο προσέγγισης, τις συνεργασίες που διαμορφώνονται, ειδικά στο τοπικό επίπεδο, την επιλογή των θεματικών πεδίων και τον τρόπο κάλυψης των αναγκών. Αναλυτικά, οι τρόποι υποστήριξης των εργαζομένων αφορούν την πληροφόρηση για θέματα εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας (συνταξιοδοτικά, αποζημιώσεις, βλαπτικές μεταβολές κ.ά.), έκδοση ενημερωτικών δελτίων σχετικά με την ισχύουσα εργασιακή και ασφαλιστική νομοθεσία, αλλά και οργάνωση εργαστηρίων πληροφόρησης και συμβουλευτικής σε θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους όπως υγιεινή και ασφάλεια, εργατικά ατυχήματα, εργασιακό άγχος, συγκρούσεις στο χώρο εργασίας, επικοινωνία στον εργασιακό χώρο κ.ά. Φαίνεται λοιπόν ότι σχετικά με τη σχέση σωματείων και ατυχημάτων οι έρευνες δείχνουν κοινά αλλά και αντικρουόμενα ευρήματα. Στο εμπειρικό σκέλος που ακολουθεί θα εξεταστεί η διαχρονική εξέλιξη των εργασιακών τραυματισμών και θανάτων στην Ελλάδα και του τρόπου εξέλιξης των εργατικών σωματείων. Καθώς η Ελλάδα χαρακτηρίζεται κυρίως από πολύ μικρές επιχειρήσεις με άτυπες εργασιακές σχέσεις, μικρή δυνατότητα για οργάνωση σωματείων και χαλάρωση των ΥΑΕ θα αναζητηθεί το πώς τα χαρακτηριστικά αυτά επιδρούν στη σχέση σωματείων και ΥΑΕ και πώς ερμηνεύονται από τη βιβλιογραφία.

⁸ <https://www.inegsee.gr/ekpedefsi-ergazomenon2/>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : Συνδικαλισμός και εργασιακά ατυχήματα στην Ελλάδα

Το μέγεθος των εργατικών σωματείων προσεγγίζεται εμπειρικά κυρίως από το μέγεθος της συνδικαλιστικής πυκνότητας, δηλαδή το ποσοστό των εργαζομένων που είναι μέλη εργατικών σωματείων σε σχέση με το σύνολο των απασχολούμενων. Η καταγραφή των ατυχημάτων εξαρτάται από τον φορέα που τη διενεργεί και συνεπώς ενίοτε παρουσιάζονται αποκλίσεις.

Το παρόν κεφάλαιο επικεντρώνεται στην παρουσίαση και συζήτηση της διαχρονικής πορείας των βασικών μεταβλητών ενδιαφέροντος της εργασίας, δηλαδή του δείκτη της *συνδικαλιστικής πυκνότητας* και του δείκτη του ρυθμού των *εργατικών ατυχημάτων* στην Ελλάδα για την περίοδο 1999 – 2020. Η χρονική περίοδος εξέτασης καθορίστηκε με βάση τη διαθεσιμότητα δεδομένων για κάθε δείκτη χωριστά. Παρόλο που η διαγραμματική ανάλυση των μεγεθών δεν μπορεί να μας δώσει περισσότερες πληροφορίες για τη συσχέτισή τους ή την ύπαρξη αιτιώδους σχέσης (δηλ. δεν μπορούμε να αποφανθούμε για το αν ο βαθμός συνδικαλιστικής πυκνότητας συνοδεύεται ή συσχετίζεται με περισσότερα – ή λιγότερα – εργασιακά ατυχήματα ή το αντίστροφο), εντούτοις προσφέρει κάποια πρώτα ευρήματα προς σκέψη και προβληματισμό.

Τα δεδομένα αντλήθηκαν από τις βάσεις δεδομένων 1) J. Visser, ICTWSS Database, version 6.0 του Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), 2) βάση δεδομένων του International Labour Organization (ILO), 3) βάση δεδομένων της Eurostat, 4) βάση δεδομένων του ΕΦΚΑ και, 5) βάση δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ. Τα δεδομένα της βάσης του ILO δεν καλύπτουν την περίοδο 2004 ως 2008. Επίσης, για τα έτη 2000 έως 2003 τα καταχωρημένα στον ILO δεδομένα αφορούσαν σε ατυχήματα για τα οποία δόθηκε αποζημίωση ενώ για τα έτη 2009 και εξής τα δεδομένα αφορούν σε όλα τα δηλωμένα ατυχήματα. Στη βάση δεδομένων του ILO δεν υπάρχουν στοιχεία για τα έτη 2017 έως 2020. Για τους παραπάνω λόγους και για την αποφυγή εσφαλμένων εκτιμήσεων απεικονίζονται τα δεδομένα του ILO που αφορούν στα έτη 2009 έως 2016. Από τη βάση δεδομένων του ΕΦΚΑ για τις ανάγκες της παρούσης εργασίας χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία που αφορούν στα θανατηφόρα και μη θανατηφόρα ατυχήματα ασφαλισμένων για το διάστημα 1999 έως 2019. Από τη βάση δεδομένων της Eurostat αντλήθηκαν δεδομένα για τους μέσους δείκτες θανατηφόρων και μη θανατηφόρων ατυχημάτων των μελών της ΕΕ που αφορούσαν τα έτη 2008 και εξής.

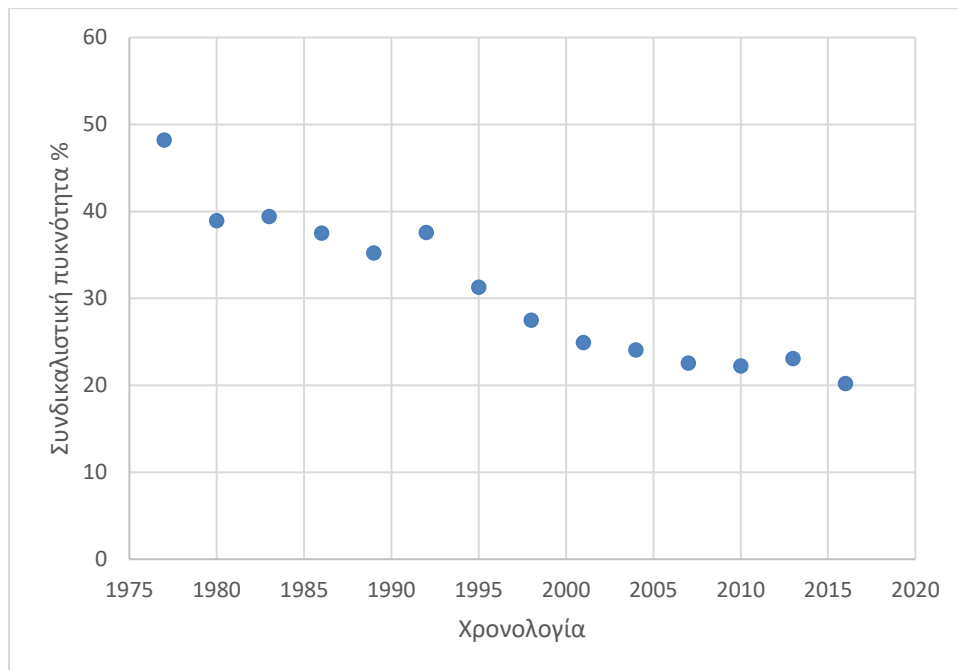
Το Γράφημα 2 παρουσιάζει την εξέλιξη της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα και επιβεβαιώνει τη διαχρονική τάση συρρίκνωσης του μεγέθους των εργατικών σωματείων στη χώρα, σύμφωνα και με τη διεθνή τάση στις ανεπτυγμένες ευρωπαϊκές οικονομίες, όπως συζητήθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο. Στο γράφημα περιλαμβάνουμε και δεδομένα προγενέστερα του 1999 οπότε φαίνεται ότι η μεγάλη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα επήλθε από το 1975 έως το 1999, ενώ κατόπιν η μείωση παρουσιάζεται να συμβαίνει με χαμηλότερο ρυθμό.

Όπως αναφέρει και ο Κουζής (2007), η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα ως το 1970 ήταν ιδιαίτερα υψηλή γεγονός που συνδέεται με την ύπαρξη ισχυρών συνδικαλιστικών οργανώσεων στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, τον τραπεζικό τομέα, τους φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, τον κατασκευαστικό κλάδο, την ναυτιλία, τις μεγάλες βιομηχανίες, καθώς και στον δημόσιο τομέα.

Στη δεκαετία του '90 όμως όπου βασική προτεραιότητα για την ελληνική κυβέρνηση ήταν να είναι πλήρες μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιδιώχθηκε η αποκέντρωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων που θα διευκόλυνε τη μείωση των μισθών, η οποία ήταν απαραίτητη προϋπόθεση για να εκπληρώσει η Ελλάδα τα κριτήρια που έθεσε η Συνθήκη του Μάαστριχτ. Τότε δημιουργήθηκαν οι προϋποθέσεις για την αντικατάσταση των συλλογικών συμβάσεων με συμβάσεις σε επίπεδο επιχείρησης και ως εκ τούτου για την αποκέντρωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Από τότε η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα ακολούθησε την παγκόσμια πτωτική τάση, μετά την οικονομική κρίση του 1973. Όπως επισημαίνεται από τον Ζησιμόπουλο (2018), κατά την περίοδο των μνημονίων επιδιώχθηκε η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η μείωση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η μεταρρύθμιση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού της συνδικαλιστικής πυκνότητας σχεδόν κατά 2% κατά την περίοδο 2007-2016.

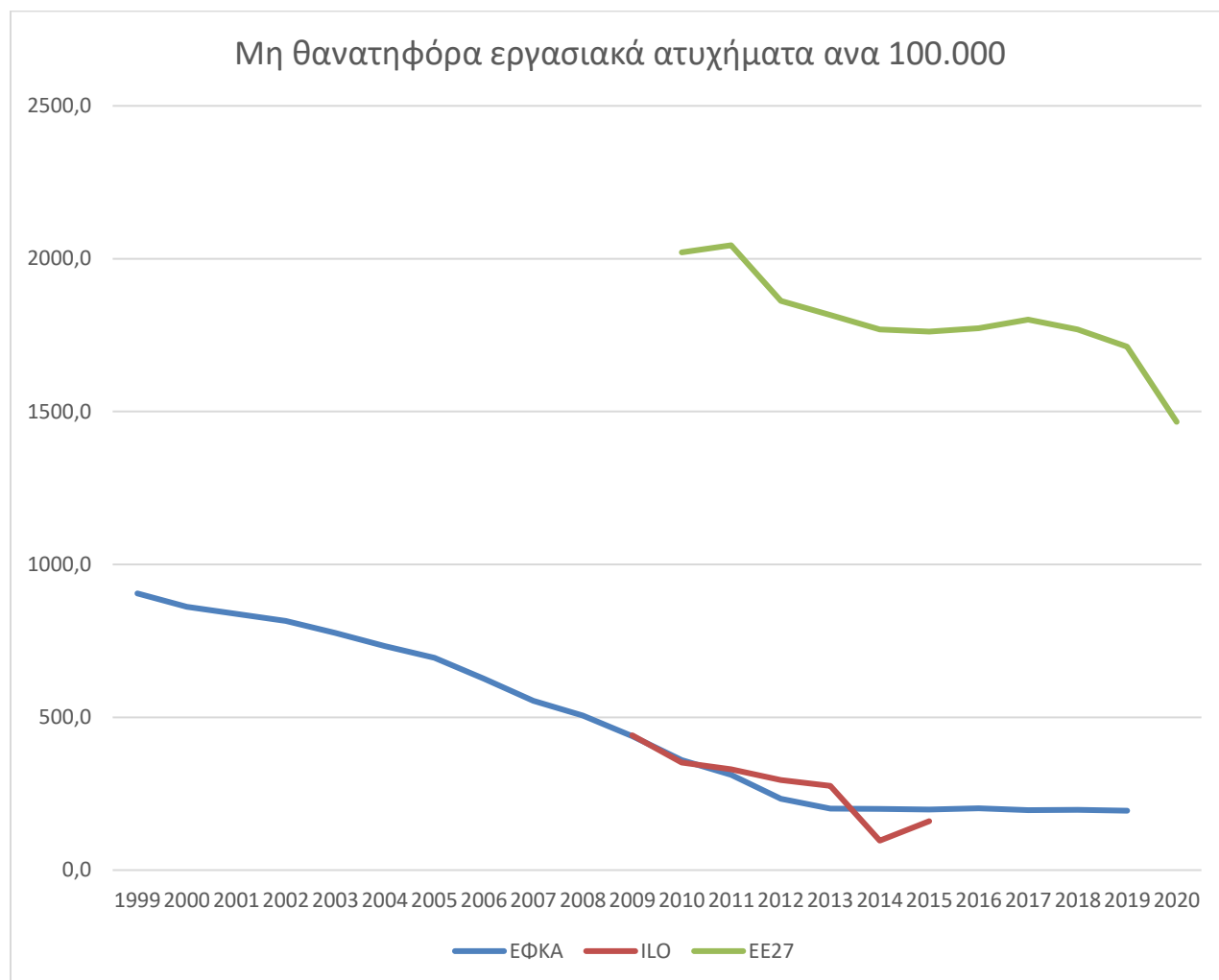
Γράφημα 2. Συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα



Πηγή: Βάση δεδομένων ICTWSS, ίδια επεξεργασία.

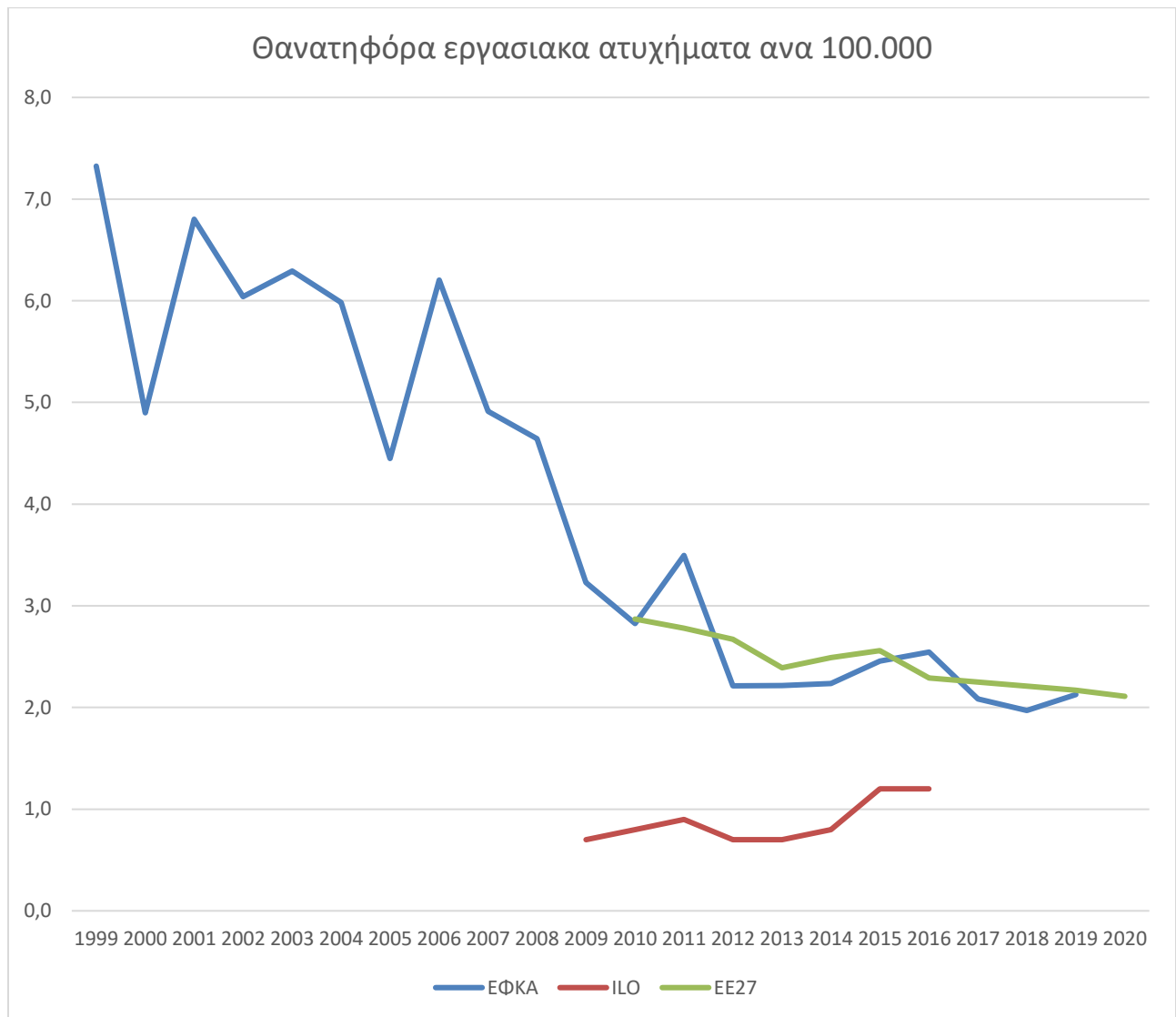
Στα επόμενα γραφήματα παρουσιάζεται η εξέλιξη των εργατικών ατυχημάτων στην Ελλάδα. Τα δεδομένα που αντλήθηκαν από τη βάση του ILO για την περίοδο 2009 – 2016 αφορούν στα δηλωμένα (reported) θανατηφόρα και μη θανατηφόρα ατυχήματα ανά 100.000 εργαζόμενους. Παρατηρείται ότι ο αριθμός των μη θανατηφόρων ατυχημάτων παρουσιάζει πτωτική πορεία (Γράφημα 3). Ωστόσο ο αριθμός των θανατηφόρων στο διάστημα αυτό δεν μειώνεται αλλά παρουσιάζει διακυμάνσεις (Γράφημα 4).

Γράφημα 3. Μη θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα και ΕΕ ανά 100.000. εργαζόμενους



Πηγή: ILO, ΕΦΚΑ, Eurostat ίδια επεξεργασία.

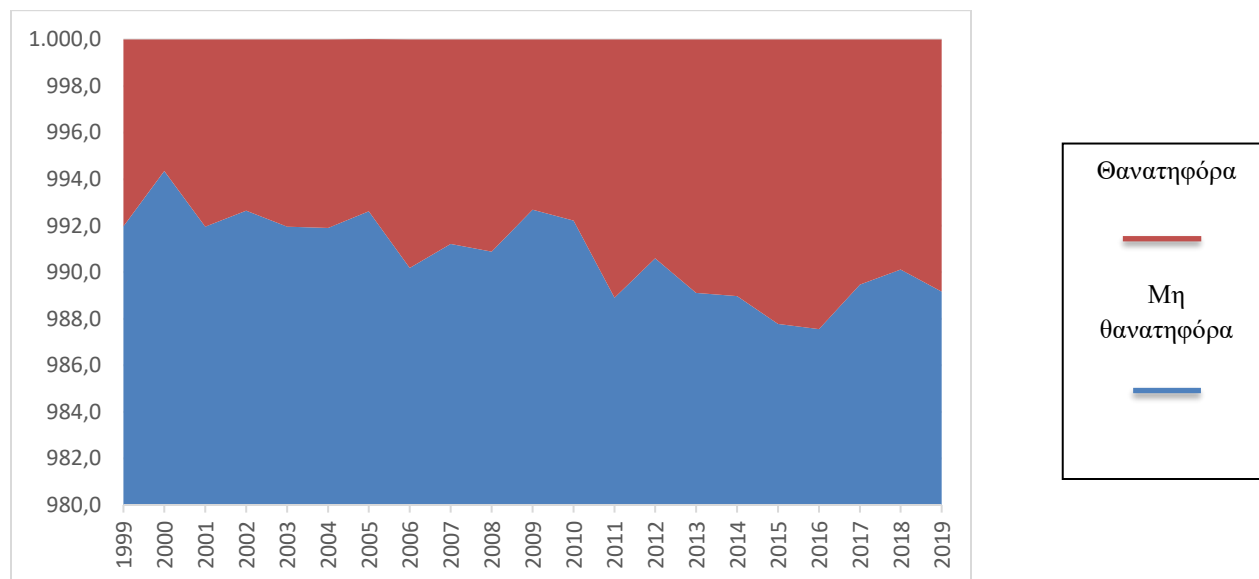
Γράφημα 4. Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα και ΕΕ ανά 100.000 εργαζόμενους



Πηγή: ΙΛΟ, ΕΦΚΑ, Eurostat ιδία επεξεργασία.

Παρόμοια εξέλιξη για την πορεία των εργατικών ατυχημάτων δίνεται και από τα στοιχεία του ΕΦΚΑ που καλύπτουν την περίοδο 1999 – 2019 και αφορούν ατυχήματα ασφαλισμένων του ΕΦΚΑ. Στο Γράφημα 5 φαίνεται το ποσοστό επί τοις χιλίοις των θανατηφόρων στο συνολικό αριθμό ατυχημάτων ανά έτος.

Γράφημα 5: Αναλογία θανατηφόρων και μη θανατηφόρων ατυχημάτων στην Ελλάδα



Πηγή: ΕΦΚΑ, ίδια επεξεργασία.

Από τα Γραφήματα παρατηρείται σημαντική πτωτική τάση στα μη θανατηφόρα ατυχήματα έως το 2013 περίπου και κατόπιν μια σταθεροποίηση του αριθμού τους. Τα στοιχεία από τον ILO και τον ΕΦΚΑ συμφωνούν όσον αφορά την πτωτική τάση. Ωστόσο τα θανατηφόρα ατυχήματα έχουν πτωτική πορεία ως το 2010 περίπου αλλά κατόπιν αυξομειώνονται. Στο Γράφημα 5 επίσης διαπιστώνονται αυξομειώσεις του ποσοστού θανατηφόρων επί των συνολικών με αυξητική τάση. Τα στοιχεία αυτά συμφωνούν και με την έρευνα των Drakopoulos *et al.* (2012) που αφορούσε στην περίοδο 1947 – 1998 για την Ελλάδα. Φαίνεται δηλαδή ότι ενώ ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων μειώθηκε με την πάροδο του χρόνου, η σοβαρότητα αυξάνεται. Προκειμένου να υπάρχει μια συγκριτική εικόνα των ατυχημάτων στη χώρα μας σε σχέση με τη υπόλοιπη Ευρώπη περιλαμβάνονται στα Γραφήματα 3 και 4 οι μέσοι δείκτες θανατηφόρων και μη θανατηφόρων ατυχημάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την περίοδο 2010 – 2020 που αντλήθηκαν από τη Eurostat. Παρατηρούμε ότι οι τάσεις και στα δύο μεγέθη είναι παρόμοιες με αυτές της Ελλάδας και το γεγονός πιθανώς σχετίζεται με το παρόμοιο θεσμικό πλαίσιο.

Στο μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας που αναφερθήκαμε εντοπίζεται θετική σχέση συνδικαλισμού και εργασιακής ασφάλειας. Ο Walters (1996) υποστήριξε τη σημαντική συμβολή

στην επίτευξη υψηλού επιπέδου υγιεινής και ασφάλειας της ύπαρξης σωματείων και εκπροσώπων ασφαλείας στο χώρο εργασίας. Η Granados (2008) επίσης διαπιστώνει αρνητική συσχέτιση της δύναμης των εργατικών ενώσεων με τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα και επισημαίνει ότι ο λόγος για τον οποίο συμβαίνει αυτό είναι ότι μπορούν και παρέχουν καλύτερη πληροφόρηση στα μέλη τους σχετικά με τους κινδύνους και ότι μπορούν να πιέσουν τις επιχειρήσεις για καλύτερες συνθήκες εργασίας. Ο Donado (2011) αναφέρει ότι τα σωματεία πρωτοστατούν στην νομοθέτηση κανονισμών και συμβάλουν στην παροχή πληροφοριών σχετικά με τον κίνδυνο εργασίας, την προστασία των εργαζομένων που αρνούνται να δεχτούν επικίνδυνες εργασίες, και την εκπροσώπηση εργαζομένων σε αξιώσεις αποζημίωσης ατυχήματος. Επιπλέον, τα συνδικάτα διαπραγματεύονται για την παροχή προστατευτικού εξοπλισμού και για επιδόματα επικινδυνότητας. Επίσης οι μελέτες των Boal (2009), του McIvor (2020) και των Walters & Nichols (2006) επιβεβαιώνουν ότι ο συνδικαλισμός μείωσε σημαντικά τους θανάτους από ατυχήματα και η ύπαρξη σωματείου είναι ο σημαντικότερος παράγοντας στο εργασιακό κλίμα ασφαλείας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω εμπειρικά ευρήματα, η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας που παρατηρείται στην Ελλάδα στην περίοδο 1999 - 2020, αν και με μικρότερο ρυθμό σε σχέση με τις προηγούμενες δεκαετίες, αναμένεται να επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή ασφάλεια. Αυτή η αναμενόμενη σχέση δεν επιβεβαιώνεται από τη διαγραμματική ανάλυση, καθώς από την τελευταία προκύπτει μείωση του συνολικού αριθμού ατυχημάτων και έντονες διακυμάνσεις στα θανατηφόρα εργασιακά ατυχήματα (με μια διαχρονική αυξητική τάση όμως), αλλά και εμφανή πτωτική τάση στα μη θανατηφόρα εργασιακά ατυχήματα. Η διαπίστωση αυτή μπορεί πιθανώς να αιτιολογηθεί με βάση εμπειρικά στοιχεία από την βιβλιογραφία που αμφισβητούν το ρόλο των σωματείων στην ασφάλεια της εργασίας.

Για παράδειγμα οι Appleton & Baker (1984) αναφέρουν στην μελέτη τους ότι τα συνδικαλισμένα ορυχεία που εξέτασαν αντιμετώπιζαν περισσότερους τραυματισμούς που προκαλούν αναπηρία ετησίως σε σχέση με τα μη συνδικαλισμένα ορυχεία. Ως αιτίες υπέδειξαν το ιδιαίτερο εσωτερικό σύστημα υποβολής προσφορών εργασίας (job bidding) που επικρατούσε σ' αυτά, τη χαμηλή παραγωγικότητα και τα χαρακτηριστικά εργασίας. Αναφέρθηκαν επίσης στο φαινόμενο της υποαναφοράς τραυματισμών ως πιθανή αλλά όχι καθοριστική αιτία για την κακή επίδοση των συνδικαλισμένων ορυχείων. Σύμφωνα με την θεωρία της υποαναφοράς τα συνδικάτα συμβάλουν στο να αυξηθεί ο αριθμός των τραυματισμών που δηλώνονται.

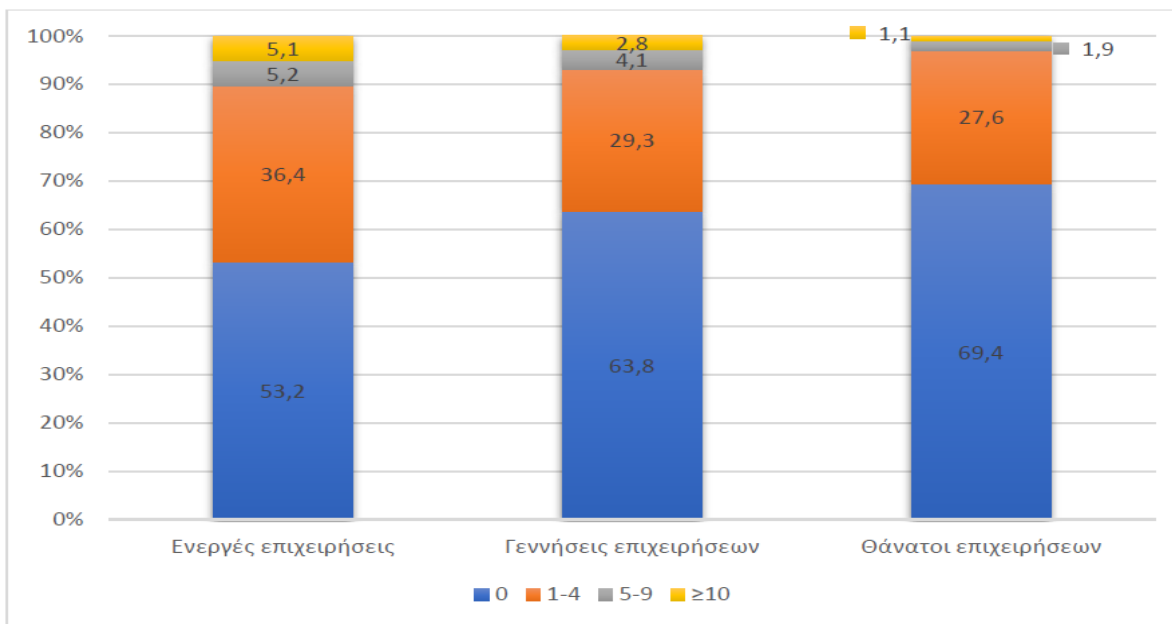
Δεδομένου ότι οι περισσότερες πηγές δεδομένων σχετικά με εργασιακά ατυχήματα δεν βασίζονται στους πραγματικούς αλλά στους αναφερθέντες τραυματισμούς, τα συνδικάτα φαίνεται να συνδέονται με περισσότερους τραυματισμούς στις περισσότερες περιπτώσεις. Οι δύο κύριοι λόγοι για τους οποίους τα συνδικάτα ενδέχεται να αυξήσουν τον αριθμό των αναφερόμενων τραυματισμών είναι: Πρώτον, σε επίπεδο επιχείρησης, τα συνδικάτα μπορούν να παρακολουθούν καλύτερα την αναφορά τραυματισμών σε σχέση με τους εργοδότες. Στην πραγματικότητα, οι επιχειρήσεις έχουν κίνητρο να υποδηλώνουν τραυματισμούς για λόγους όπως κόστος διαχείρισης του συμβάντος, διατήρηση χαμηλότερου ασφαλιστρου στις αποζημιώσεις των εργαζομένων, αποφυγή επιθεωρήσεων ασφαλείας. Δεύτερον, σε ατομικό επίπεδο, οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι αναφέρουν περισσότερους τραυματισμούς όταν υποστηρίζονται από σωματείο γιατί φοβούνται λιγότερο τα αντίποινα της διοίκησης (Donado, 2011).

Επίσης οι Fenn & Ashby (2004) στην έρευνά τους υποστηρίζουν ότι τα ιδρύματα με υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων οργανωμένων σε σωματεία συσχετίστηκαν με υψηλότερο αριθμό αναφερόμενων τραυματισμών και ασθενειών. Απέδωσαν το εύρημά τους στο φαινόμενο της υποαναφοράς αλλά και στο γεγονός ότι πιο επικίνδυνοι χώροι εργασίας μπορεί επίσης να προκαλέσουν τους εργαζόμενους σχηματίσουν ή να συμμετέχουν σε σωματεία. Δηλαδή η ύπαρξη σωματείου είναι αποτέλεσμα και όχι αιτία της επικινδυνότητας της εργασίας. Οι Worrall & Butler (1983) επίσης επισήμαναν ότι μέλη σωματείων είναι πιο πιθανό να βρεθούν σε βιομηχανίες με υψηλότερα ποσοστά τραυματισμών. Σε πιο επικίνδυνα εργασιακά περιβάλλοντα οι εργαζόμενοι έχουν εντονότερο το αίσθημα της ανασφάλειας και τα σωματεία συμβάλουν ως μεσολαβητές για αναγνώριση και αντιμετώπιση προβλημάτων ασφάλειας που προκύπτουν με την εργοδοσία. Ο Donado (2011) συνοψίζει στην έρευνά του τους λόγους που η ύπαρξη σωματείων μπορεί να επιφέρει μείωση θανατηφόρων και αύξηση μη θανατηφόρων τραυματισμών. Αυτοί είναι α) το φαινόμενο της υποαναφοράς δηλαδή ελλιπούς καταγραφής των ατυχημάτων, β) τα σωματεία συνήθως βρίσκονται σε επικίνδυνους χώρους και συνεπώς είναι η συνέπεια και όχι η αιτία του υψηλού κινδύνου, γ) τα σωματεία μπορεί να επικεντρώνουν τις διεκδικήσεις τους για αυξημένους μισθούς αντί για ασφαλείς θέσεις εργασίας, και δ) οι εργαζόμενοι όταν αισθάνονται προστατευμένοι, προσαρμόζουν την εργασιακή συμπεριφορά τους χαλαρώνοντας την τήρηση πρακτικών ασφαλείας και γίνονται πιο επιρρεπείς σε ατυχήματα (το γνωστό στους οικονομολόγους φαινόμενο του «ηθικού κινδύνου»).

Φαίνεται λοιπόν ότι η παρουσία και ενδυνάμωση του συνδικαλισμού μπορεί να συσχετίζεται με μείωση στα θανατηφόρα ατυχήματα αλλά με αύξηση στα μη θανατηφόρα ατυχήματα. Με παρόμοιο τρόπο είναι πιθανό η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητάς να συνδέεται με αύξηση των θανατηφόρων και με μείωση των μη θανατηφόρων ατυχημάτων. Έτσι θα μπορούσε να ερμηνευτεί η πορεία των δεικτών των γραφημάτων 3, 4 και 5. Καθώς δηλαδή τα σωματεία χάνουν τη δύναμή τους, όπως αυτή μπορεί να αποτυπωθεί από τη μείωση των μελών τους, ενδέχεται να αυξάνεται η υποαναφορά των μικρότερων σε βαρύτητα εργασιακών ατυχημάτων δίνοντας μια πλασματική εικόνα βελτίωσης. Όμως δε μπορεί να υποκαταγραφούν τα θανατηφόρα οπότε αυτά δεν παρουσιάζουν την αντίστοιχη πτωτική πορεία διαχρονικά, επομένως είναι λιγότερο ελαστικά στις μεταβολές της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Η δημογραφία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα επίσης, όπως θα παρουσιαστεί και αναλυτικότερα στη συνέχεια, επηρεάζει τους δείκτες συνδικαλισμού και ατυχημάτων. Η μείωση του συνδικαλισμού στον εργασιακό χώρο δεν βοηθά σε διεκδικήσεις καλύτερων μισθών ή καλύτερων συνθηκών εργασίας ούτε ευνοεί την εμφάνιση του «ηθικού κινδύνου» που θα αύξανε τους μικροτραυματισμούς.

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, το μέγεθος των επιχειρήσεων επηρεάζει με πολλούς τρόπους τόσο την μορφή και την ισχύ των συνδικάτων, όσο και την αποδοτικότητα των παραγόντων που αφορούν στην υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία. Συνεπώς είναι χρήσιμο να παρουσιαστούν τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Σύμφωνα με σχετική έκθεση της ΕΛΣΤΑΤ (2019) η δημογραφία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα έχει ιδιαιτερότητες όπως την πληθώρα πολύ μικρών επιχειρήσεων ενώ οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από δέκα μισθωτούς δραστηριοποιούνται κυρίως στη παροχή καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης. Όπως φαίνεται στο Γράφημα 6 η πλειοψηφία των επιχειρήσεων είναι προσωπικές ενώ μόλις 5% έχει περισσότερους των δέκα υπαλλήλων. Αρκετές σχετικές εμπειρικές έρευνες για τις Ευρωπαϊκές μικρές επιχειρήσεις (Walters, 2004, Hasle and Limborg, 2006, Sørensen *et al.*, 2007), έχουν εντοπίσει τις δυσκολίες που αυτές αντιμετωπίζουν αναφορικά με τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση όσο και τη διασφάλιση ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Η φύση λοιπόν των επιχειρήσεων στην Ελλάδα συμβάλλει τόσο στην μειωμένη συνδικαλιστική πυκνότητα όσο και στην εμφάνιση εργατικών ατυχημάτων και κυρίως μη θανατηφόρων καθώς το περιβάλλον τους ευνοεί την υποαναφορά.

Γράφημα 6. Ποσοστιαία (%) κατανομή του πλήθους των ενεργών επιχειρήσεων, των γεννήσεων και των θανάτων επιχειρήσεων, κατά τάξη μεγέθους του αριθμού των μισθωτών, για το έτος 2019



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2019).

Προκειμένου να εντοπιστούν οι ανασταλτικοί παράγοντες για την επίτευξη αποτελεσματικού επιπέδου ΥΑΕ στις ελληνικές επιχειρήσεις έχουν πραγματοποιηθεί σχετικές έρευνες στο παρελθόν. Οι Hatzakis *et al.*(2005) προσπάθησαν να αξιολογήσουν τη γνώση σχετικά με τη παροχή πρώτων βοηθειών των εργαζομένων στην περιοχή της Κρήτης και χρησιμοποιώντας πρωτογενή δεδομένα κατέληξαν στα συμπεράσματα ότι πολλοί εργαζόμενοι δεν ήταν ικανοί να παρέχουν πρώτες βοήθειες γιατί δεν είχαν εκπαιδευτεί, ότι η επαγγελματική ιατρική στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα δεν είναι αρκετά αναπτυγμένη και ότι η παρουσία του επαγγελματικού γιατρού και του τεχνικού ασφάλειας παρότι είναι υποχρεωτική από το νόμο, στην πράξη είναι σπάνια.

Η Karakioulafis (2005) παρουσιάζει τα αποτελέσματα μελέτης της ΓΣΕΕ που πραγματοποιήθηκε το 2003 με αντικείμενο την αξιολόγηση της εργατικής νομοθεσίας για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Έναυσμα για την πραγματοποίηση της μελέτης αποτέλεσαν τα σχετικά υψηλά ποσοστά εργατικών ατυχημάτων στην Ελλάδα παρότι είχαν ήδη

εκσυγχρονισθεί οι κανονισμοί για την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας ώστε να συμβαδίζουν με τις Ευρωπαϊκές οδηγίες. Στόχος της έρευνας ήταν να διαπιστωθεί η επάρκεια, η αξιοπιστία και η αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας, καθώς και η εξαγωγή συμπερασμάτων για το αν εφαρμόζονται οι θεσμοί υγιεινής και ασφάλειας, αν γνωρίζουν οι εργαζόμενοι το βασικό νομοθετικό πλαίσιο και να καταγραφούν οι προτάσεις τους προκειμένου να βελτιωθεί εργατική νομοθεσία. Στα βασικά αποτελέσματα της έρευνας προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι διαπίστωναν την ελλιπή εφαρμογή θεσμών ΥΑΕ όπως του θεσμού του τεχνικού ασφαλείας, του γιατρού εργασίας, και της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας. Επίσης σε μεγαλύτερο ποσοστό δεν γνώριζαν ή γνώριζαν λίγο την βασική εργατική νομοθεσία. Επιπρόσθετα οι μισοί δήλωσαν ότι η νομοθεσία, στον τομέα που αφορά στην εργασία του καθενός, δεν είναι καθόλου ή λίγο ολοκληρωμένη και αξιόπιστη. Μεγαλύτερα όμως ήταν τα ποσοστά σχετικά με το εάν η νομοθεσία είναι αποτελεσματική. Δηλαδή οι περισσότεροι διαπίστωναν την αναποτελεσματικότητά της.

Οι Drakopoulos *et al.* (2012) εντοπίζουν ως προβλήματα για την επίτευξη αποτελεσματικής ΥΑΕ στις ελληνικές επιχειρήσεις, τον περιορισμένο αντίκτυπο της σχετικής νομοθεσίας, την έλλειψη εκπαιδευμένου προσωπικού (γιατροί, κ.λπ.) στους χώρους εργασίας, την έλλειψη επιθεωρητών υγείας στην εργασία για την παρακολούθηση της επιβολής του νόμου και την έλλειψη εκπαίδευσης και ενημέρωσης των εργαζομένων και των εργοδοτών σχετικά με την επαγγελματική υγεία.

Η Καλογερά (2015) πραγματοποίησε έρευνα που αφορούσε σε εργαζόμενους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ελλάδα προκειμένου να αποτυπωθεί η εκτίμηση των ερωτώμενων για την επάρκεια και συνέπεια στην εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου της ΥΑΕ στους χώρους εργασίας τους. Μερικά από τα στοιχεία που προέκυψαν είναι ότι οι περισσότεροι θεωρούσαν ανεπαρκή την ενημέρωση που είχαν σε θέματα που αφορούν την ΥΑΕ παρότι ήταν μόνιμο προσωπικό των συνδικαλιστικών οργανώσεων, και με μεγάλη προϋπηρεσία στο συγκεκριμένο εργασιακό χώρο. Η ελλιπής ενημέρωσή τους αποδίδεται στην έλλειψη ευαισθητοποίησης όσον αφορά τον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας που αφορά τόσο τους ίδιους ως εργαζόμενους, όσο και την επιχείρηση-συνδικαλιστική οργάνωση. Ωστόσο έκριναν θετικά την τήρηση της νομοθεσίας για τον τεχνικό ασφαλείας ως συνέπεια της υποχρεωτικής ηλεκτρονικής υποβολής των στοιχείων του. Αναφορικά με τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο της εργασίας το υψηλότερο ποσοστό των εξεταζόμενων παραμέτρων

έλαβε η απάντηση «μέτρια», σε αντίθεση με τις απαντήσεις «πολύ» και «πάρα πολύ». Δήλωσαν επίσης χαμηλό ποσοστό συμμετοχής τους σε δραστηριότητες εκπαιδευτικού και επιστημονικού περιεχομένου όσον αφορά στην ΥΑΕ που αποδίδεται στην απουσία κινήτρων.

Συνοψίζοντας, οι παραπάνω έρευνες εντοπίζουν ως κύριους παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την ΥΑΕ στην Ελλάδα την ασυνέπεια εφαρμογής του θεσμικού πλαισίου και την ανεπάρκεια της σχετικής εκπαίδευσης. Η θέση αυτή υποστηρίζεται από τη βιβλιογραφία όπου έχει εντοπιστεί η συμβολή του εκσυγχρονισμένου θεσμικού πλαισίου στη μείωση του συνολικού αριθμού ατυχημάτων (Wilson *et al.*, 2006) καθώς και η σημασία της εκπαίδευσης σε θέματα ΥΑΕ ως προληπτικού παράγοντα στην μείωση του εργασιακού κινδύνου (Lynda *et al.*, 2012, Vlachantoni & Kuhn, 2008). Με βάση τα παραπάνω, και παρόλο που η Ελλάδα έχει προσαρμόσει και συνεχίζει να εκσυγχρονίζει το νομικό και θεσμικό πλαίσιο της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία σύμφωνα με τις κοινοτικές οδηγίες και τα ευρωπαϊκά πρότυπα, φαίνεται πως θα πρέπει να επίσης να εξασφαλιστεί η συνεπέστερη εφαρμογή του.

Συμπεράσματα

Η βελτίωση των συνθηκών ΥΑΕ αποτελεί βασικό στόχο τόσο της Ευρωπαϊκής Πολιτικής όσο και της Εθνικής Πολιτικής καθώς τα ατυχήματα στον εργασιακό χώρο αντιστοιχούν σε υψηλά κόστη. Στόχος της εργασίας αποτέλεσε η διερεύνηση των παραγόντων του μακροοικονομικού και μικροοικονομικού περιβάλλοντος που επηρεάζουν και διαμορφώνουν το επίπεδο υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία και η περεταίρω διερεύνηση του ρόλου των εργατικών σωματείων σ' αυτό. Ως κυριότεροι παράγοντες του μακροοικονομικού περιβάλλοντος αποτελούν οι θεσπισμένοι από την πολιτεία κανονισμοί για την ΥΑΕ, η οικονομική ανάπτυξη της χώρας, οι μεταβολές στην αγορά εργασίας που επιφέρει η αποβιομηχάνιση και η παγκοσμιοποίηση καθώς και η ύπαρξη σωματείων. Παράγοντες του μικροοικονομικού περιβάλλοντος είναι η εκπαίδευση και ενημέρωση των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, το μέγεθος των επιχειρήσεων ενώ επίσης σημαντικό ρόλο φαίνεται να έχει το εργασιακό κλίμα. Μια από τις διεκδικήσεις των συνδικάτων αφορά στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και μελέτες ανεβάζουν την πιθανότητα θανατηφόρου τραυματισμού σε μη συνδικαλιστικά καλυμμένους χώρους εργασίας κατά επιπλέον 50% σε σχέση με χώρους εργασίας που καλύπτονται από εργατικά σωματεία. Στη συνέχεια της εργασίας έγινε βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τον τρόπο που συμβάλλουν τα σωματεία στην βελτίωση του επιπέδου ΥΑΕ. Μεταξύ των τρόπων αυτών, αναφέρονται η πίεση για θέσπιση νομοθεσίας – κανονισμών ασφαλείας, για παροχή επιδομάτων επικίνδυνης εργασίας, για εξασφάλιση αποζημιώσεων σε περίπτωση ατυχήματος, και για αναγνώριση επαγγελματικών ασθενειών από την πολιτεία. Επίσης βοηθούν στην παροχή εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης για τον εργασιακό κίνδυνο. Στο εμπειρικό τμήμα της εργασίας παρουσιάστηκαν δεδομένα που αφορούν τη διαχρονική πορεία της συνδικαλιστικής πυκνότητας, των θανατηφόρων και των μη θανατηφόρων ατυχημάτων στην Ελλάδα την περίοδο 1999-2020. Διαπιστώθηκε ότι στη χώρα μας υπάρχει φθίνουσα πορεία στην δυναμική των σωματείων όπως και στην υπόλοιπη Ευρώπη. Η μείωση που παρατηρείται στα μη θανατηφόρα ατυχήματα αλλά και η οριακή αύξηση στα θανατηφόρα, βρίσκεται σε συμφωνία με ευρήματα της βιβλιογραφίας και με την ιδιαιτερότητα της δημογραφίας των ελληνικών επιχειρήσεων.

Οι εργαζόμενοι και τα σωματεία στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, όπως επισημαίνεται από ερευνητές, αντιμετωπίζουν την τάση της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη μετάθεσή τους σε επίπεδο επιχείρησης (Traxler, 2003, Ebbinghaus και Visser, 1999). Υπονομεύεται έτσι ο ρόλος τόσο των κλαδικών διαπραγματεύσεων όσο και των κλαδικών συνδικάτων που αφορά και σε θέματα ΥΑΕ. Επέρχεται έτσι αλλαγή του ρόλου του κράτους στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις και ενώ τις προηγούμενες δεκαετίες εγγυόταν την ύπαρξη θεσμών εργατικής ρύθμισης πλέον συμβάλει στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Η οικονομική παγκοσμιοποίηση έχει επίσης μειώσει σημαντικά τη δύναμη των κρατών να ακολουθούν δημόσιες πολιτικές καθολικής παροχής πρόνοιας (Navarro, 2000). Επίσης η δομή και το περιβάλλον της εργασίας αλλάζει σταδιακά και οι νέες συνθήκες αναμένεται να επηρεάσουν τους εργαζόμενους. Αναμένεται να υπάρξει περεταίρω ευελιξία του ωραρίου και της θέσης του χώρου εργασίας (Oechsler, 2000). Η πολιτεία σε συνεργασία με τους Ευρωπαϊκούς φορείς θα πρέπει λοιπόν να προσαρμόζει διαρκώς το θεσμικό πλαίσιο ώστε να ανταποκρίνεται στις νεοεμφανιζόμενες συνθήκες. Η συνέχιση της στήριξης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι επίσης σημαντική ώστε να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες που αφορούν και θέματα ΥΑΕ (Hasle and Limborg, 2006). Οι εργαζόμενοι και τα σωματεία καλό θα ήταν να συνειδητοποιήσουν τις εξελίξεις αυτές και να δραστηριοποιηθούν για την αντιμετώπισή τους. Η παροχή εκπαίδευσης και ενημέρωσης σε θέματα ΥΑΕ από τα σωματεία, όπως υποστηρίζεται από τη βιβλιογραφία είναι πολύ αποτελεσματική και συμβάλει στην πρόληψη ατυχημάτων και μείωση του εργασιακού κινδύνου οπότε θα πρέπει να δραστηριοποιηθούν εντονότερα στο πεδίο αυτό. Παράλληλα ο παραδοσιακός τους ρόλος συνεχίζει να είναι σημαντικός και αφορά στην διεκδίκηση καθιέρωσης κανονισμών ασφαλείας, καλύτερων όρων εργασίας και παροχή επιδομάτων ανθυγιεινής εργασίας.

Επίσης, όπως επισημαίνεται από την ελληνική βιβλιογραφία (Drakopoulos et al., 2012) στην Ελλάδα το μεν νομικό πλαίσιο είναι αρκετά επαρκές, υπάρχει όμως ανάγκη τόσο για στρατηγικές πρόληψης όσο και για επιβολή των υφιστάμενων κανονισμών ασφαλείας. Επίσης προτείνουν αλλαγές στους μηχανισμούς παρακολούθησης και μεγαλύτερη εστίαση στις στρατηγικές πρόληψης παρά στις στρατηγικές θεραπείας. Διαπιστώνεται η ανάγκη για πιο έντονους και συστηματικούς ελέγχους στους χώρους εργασίας, καθώς και η ανάγκη για κατάρτιση και εκπαίδευση για την ΕΑΥ του εργατικού δυναμικού. Η Karakioulafis (2005) επισημαίνει την ανάγκη για εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση της σχετικής νομοθεσίας, την

κωδικοποίηση της και την έκδοση πρακτικών οδηγιών για την ερμηνεία των δυσκολονόητων νομικών κειμένων για αποτελεσματικότερη διάδοση της γνώσης, Επίσης προτείνεται η συστηματοποίηση της εποπτείας και του ελέγχου της εφαρμογής της νομοθεσίας, ο εκσυγχρονισμός του ρόλου των αρμόδιων κρατικών αρχών ελέγχου τόσο από απόψεως υλικών μέσων και προσωπικού, όσο και από πλευράς εκπαίδευσης και ενημέρωσης.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

Anderson P. (2021). “Unions and compensating wage differentials for workplace accident risk the English and Welsh railway industry 1902–12”, *Economic History Review*, 74(4), pp. 1–25.

Appleton, W. C., Baker, J. G. (1984). “The Effect of Unionization on Safety in Bituminous Deep Mines”, *Journal of Labor Research*, 5(2), pp. 139-147.

Barrett R., Buttigieg, D. (1999). “Trade Unions and Small Firms: Is it Size that Counts?”, *LABOUR & INDUSTRY*, 9(3), 41-60.

Barth A., Winker R., Ponocny-Seliger E., Sögner L. (2007). “Economic growth and the incidence of occupational injuries in Austria”, *Wien Klin Wochenschr*, 119(5–6), pp. 158–163.

Bazas, T. (2001). “Occupational health practice in Greece”, *Journal of Occupational Health*, 43(3), pp. 165-167.

Boal, W. M. (2009). “The effect of unionism on accidents in US coal mining, 1897–1929”, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(1), pp. 97-120.

Boone, J., & Van Ours, J. C. (2006). “Are recessions good for workplace safety?”, *Journal of Health economics*, 25(6), pp. 1069-1093.

Dollard, M. F., & Neser, D. Y. (2013). “Worker health is good for the economy: Union density and psychosocial safety climate as determinants of country differences in worker health and productivity in 31 European countries”, *Social Science & Medicine*, 92, pp. 114-123.

Donado Gomez, A. (2011). “Trade Unions and Occupational Health and Safety”, (Doctoral dissertation, Universität Würzburg).

Drakopoulos, S., Economou, A., & Grimani, K. (2012). “A survey of safety and health at work in Greece”, *International Journal of Workplace Health Management*, 5(1), pp. 56-70.

Ebbinghaus, B., & Visser, J. (1999). “When institutions matter: Union growth and decline in Western Europe, 1950–1995”, *European Sociological Review*, 15(2), pp. 135-158.

Edington, D. W., & Schultz, A. B. (2008). “The total value of health: a review of literature”, *International Journal of Workplace Health Management*.

European Commission. Directorate-General for Employment, & Equal Opportunities. Unit F4. (2009). "Causes and Circumstances of Accidents at Work in the EU", *Office for Official Publications of the European Communities*.

Fenn, P., & Ashby, S. (2004). "Workplace risk, establishment size and union density", *British Journal of Industrial Relations*, 42(3), pp. 461-480.

Hasle, P., & Limborg, H. J. (2006). "A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises", *Industrial health*, 44(1), pp. 6-12.

Hatzakis, K. D., Kritsotakis, E. I., Angelaki, H. P., Tzanoudaki, I. K., & Androulaki, Z. D. (2005). "First aid knowledge among industry workers in Greece", *Industrial Health*, 43(2), pp. 327-332.

Hirsch, B. T., Macpherson, D. A., & DuMond, J. M. (1997). "Workers' Compensation Reciprocity in Union and Nonunion Workplaces", *ILR Review*, 50(2), pp. 213-236.

Johansson, M., & Partanen, T. (2002). "Role of trade unions in workplace health promotion", *International journal of health services*, 32(1), pp. 179-193.

Karakioulafis, C. (2005). "Survey on workplace health and safety", available at: www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/feature/gr0506103f.htm.

Kim, S. W., & Fishback, P. V. (1993). "Institutional Change, Compensating Differentials, and Accident Risk in American Railroading, 1892–1945", *The Journal of Economic History*, 53(4), pp. 796-823.

Lampousaki, S. (2009). "First national survey on workplace accidents and health problems", available at: www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/01/GR0901019I.htm

Marin, A., & Psacharopoulos, G. (1982). "The reward for risk in the labor market: evidence from the United Kingdom and a reconciliation with other studies", *Journal of Political Economy*, 90(4), pp. 827-853.

McConnell, C., (2021). *Contemporary Labor Economics*, Mc GrawHill.

McIvor, A. (2020). "Guardians of Workers' bodies?: Trade Unions and the history of Occupational Health and Safety", *Labour History*, (119), pp. 1-30.

- Melling, J. (2003). "The risks of working and the risks of not working: trade unions, employers and responses to the risk of occupational illness in British industry, c. 1890-1940s"
- Menéndez, M., Benach, J., & Vogel, L. (2009). "The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (The EPSARE PROJECT)"
- Meng, R., & Smith, D. (1993). "Union impacts on the receipt of workers' compensation benefits", *Relations Industrielles/Industrial Relations*, pp. 503-518.
- Mongeau, S., Lightfoot, N., MacEwan, L., & Eger, T. (2021). "Union, employer and compensation system gaps and failures: Workers with injuries perceptions", *Work*, 69(2), pp. 485-495.
- Morse, T., Punnett, L., Warren, N., Dillon, C., & Warren, A. (2003). "The relationship of unions to prevalence and claim filing for work-related upper-extremity musculoskeletal disorders", *American journal of industrial medicine*, 44(1), pp. 83-93.
- Navarro, V. (2000). "Are pro-welfare state and full-employment policies possible in the era of globalization?", *International Journal of Health Services*, 30(2), pp. 231-251.
- Observatory of European SMEs. (2003). "Highlights from the 2003 observatory", Enterprise publications, European Commission, Brussels.
- Oechsler, W. A. (2000). "Workplace and workforce 2000+—the future of our work environment", *International archives of occupational and environmental health*, 73, pp. S28-S32.
- Ollé-Espluga, L., Fuster, M. M., Serrano, C. L., i Lluís, S. M., & Rovira, J. B. (2014). "Literature review on workers representative participation in psychosocial risk prevention", *Barcelona: European Commission*.
- Pouliakas, K., & Theodossiou, I. (2013). "The economics of health and safety at work: an interdisciplinary review of the theory and policy", *Journal of Economic Surveys*, 27(1), pp. 167-208.
- Reilly, B., Paci, P., & Holl, P. (1995). "Unions, safety committees and workplace injuries", *British journal of industrial relations*, 33(2), pp. 275-288.
- Robinson, J. C., & Shor, G. M. (1989). "Business-cycle influences on work-related disability in construction and manufacturing", *The Milbank Quarterly*, pp. 92-113.

- Ruser, J., & Butler, R. (2010). "The economics of occupational safety and health", *Foundations and Trends® in Microeconomics*, 5(5), pp. 301-354.
- Smith, A. (1937). *The wealth of nations* [1776] (Vol. 11937). na.
- Sørensen, O. H., Hasle, P., & Bach, E. (2007). "Working in small enterprises—is there a special risk?", *Safety Science*, 45(10), pp. 1044-1059.
- Soumeli, E. (2003). "New legislation on health and safety at work", available at: www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/03/feature/gr0303102f.htm
- Tapia Granados, J. A. (2008). "Macroeconomic fluctuations and mortality in postwar Japan", *Demography*, 45(2), pp. 323-343.
- Thaler, R., & Rosen, S. (1976). "The value of saving a life: evidence from the labor market". *Household production and consumption*, pp. 265-302.
- Traxler, F. (2003). "Bargaining (de) centralization, macroeconomic performance and control over the employment relationship", *British Journal of Industrial Relations*, 41(1), pp. 1-27.
- Vergara, Á. (2005). "The recognition of silicosis: Labor unions and physicians in the Chilean copper industry, 1930s–1960s", *Bulletin of the History of Medicine*, pp. 723-748.
- Viscusi, W. K., & Aldy, J. E. (2003). "The value of a statistical life: a critical review of market estimates throughout the world", *Journal of risk and uncertainty*, 27, pp. 5-76.
- Vlachantoni I. T., Kuhn K. (2008). "Message 9: Be safe at work", *OFFICIAL JOURNAL OF THE ATHENS MEDICAL SOCIETY*, 25, Supplement 1
- Walters, D. (1996). "Trade unions and the effectiveness of worker representation in health and safety in Britain", *International Journal of Health Services*, 26(4), pp. 625-641.
- Walters, D. (1996). "Trade unions and the training of health and safety representatives in Europe", *Employee Relations*.
- Walters, D. (2004). "Worker representation and health and safety in small enterprises in Europe", *Industrial Relations Journal*, 35(2), pp. 169-186.
- Walters, D. (2006). "One step forward, two steps back: worker representation and health and safety in the United Kingdom", *International Journal of Health Services*, 36(1), pp. 87-111.

Walters, D., & Nichols, T. (2006). “Representation and consultation on health and safety in chemicals: An exploration of limits to the preferred model”, *Employee relations*.

Weil, D. (1999). “Are mandated health and safety committees substitutes for or supplements to labor unions?”, *ILR Review*, 52(3), pp. 339-360.

Wels, J. (2020). “The role of labour unions in explaining workers’ mental and physical health in Great Britain. A longitudinal approach”, *Social Science & Medicine*, 247, 112796.

Wilson, D. J., Takahashi, K., Sakuragi, S., Yoshino, M., Hoshuyama, T., Imai, T., & Takala, J. (2007). “The ratification status of ILO conventions related to occupational safety and health and its relationship with reported occupational fatality rates”, *Journal of occupational health*, 49(1), pp. 72-79.

Worrall, J. D., & Butler, R. J. (1983). “Health Conditions and Job Hazards: Union and Nonunion Jobs”, *Journal of Labor Research*, 4(4).

ZISIMOPOULOS, I. (2019). “Industrial Relations in Greece: Before, during and beyond the economic crisis”, *Journal of Economics and Business*, 22(2).

Ελληνική

Borjas J. G. (2016). *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

Ehrenberg G. R.(2017). *Οικονομικά της εργασίας σύγχρονη προσέγγιση στη θεωρία και τη δημόσια πολιτική*, BROKEN HILL PUBLISHERS LTD

ΕΛΣΤΑΤ (2010), *Δελτίο τύπου: Δημογραφία επιχειρήσεων 2019*

ΕΦΚΑ (2019), *Δελτίο Εργατικών Ατυχημάτων Μισθωτών 2019*

Ζησιμόπουλος Ι. (2018), *Ταξική σύνθεση των συνδικάτων και προσδιοριστικοί παράγοντες της συνδικαλιστικής πυκνότητας*, Διδακτορική διατριβή Παν/μιο Πατρών

Καλογερά Χ.(2014). «Υγιεινή και Ασφάλεια Εργασίας των Εργαζόμενων στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις», Διπλωματική Εργασία, ΔΠΘ

Κουζής Ι (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Εκδόσεις GUTENBERG.