

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ



Π.Μ.Σ. «Διοικητική Επιστήμη και Δημόσιο Μάνατζμεντ»

Διπλωματική Εργασία

ΚΑΡΑΛΗ ΣΠΥΡΙΔΟΥΛΑ

A.M. : 7116M052

ΤΙΤΛΟΣ:

«ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ. ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ»

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΑΙΜΙΛΙΑ ΠΑΠΑΖΟΓΛΟΥ-ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΥ
ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: ΑΙΜΙΛΙΑ ΠΑΠΑΖΟΓΛΟΥ-ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΥ, ΜΑΡΙΑ
ΒΕΝΕΤΣΑΝΟΠΟΥΛΟΥ, ΛΑΜΠΡΟΣ ΜΠΑΜΠΑΛΙΟΥΤΑΣ

ΑΘΗΝΑ
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2018

Δήλωση μη λογοκλοπής και ανάληψης προσωπικής ευθύνης

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας και δηλώνω ότι αυτή προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Η φοιτήτρια
Καραλή Σπυριδούλα

Στον μπαμπά μου

&

Στον Φίλιππο

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς ευχαριστίες μου σε όσους συνέβαλαν στη σύνταξη και ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας:

- Στην επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, κ. Αιμιλία Παπάζογλου-Μητροπούλου, καθώς και στο υπόλοιπο διδακτικό προσωπικό του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Διοικητική Επιστήμη και Δημόσιο Μάνατζμεντ» για την κατάρτιση που μου προσέφεραν και για τη στήριξη και εμπύχωση την οποία αφειδώς παρείχαν σε όλη μου την ακαδημαϊκή πορεία, από το 1^ο έτος των σπουδών μου στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης.

- Στον Σαντή Φίλιππο για τη βοήθεια που μου προσέφερε στην επεξεργασία στατιστικών δεδομένων, στην απεικόνιση τους σε σχετικά διαγράμματα και γραφήματα και γενικότερα για τη στήριξη που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας.

- Στους κυρίους Οφθαλμίδα Παναγιώτη, Ηλεκτρολόγο Μηχανικό και Πρόεδρο του Σωματείου Εργαζομένων στα Ελληνικά Πετρέλαια και Μουντράκη Αντρέα, Project Manager και Υπεύθυνο Τομέα Ασφάλειας στα Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Α.Ε.

- Σε όλο το προσωπικό της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας για την ανεπιφύλακτη αποδοχή από των πρώτη μέρα της παρουσίας μου στην εταιρία και κυρίως στους κυρίους Λαμπόβα Δημήτριο, Μηχανολόγο στο Τμήμα Εκπαίδευσης και πρώην Τεχνικό Ασφαλείας., Φλέσουρα Ιωάννη, Γιατρό Εργασίας Ε.Α.Β., Σταγιάννο Ιωάννη, Τεχνικό στη Διεύθυνση Ηλεκτρονικών και μέλος της Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων της Ε.Α.Β., Βελησσαρίου Αναστάσιο, Προϊστάμενο του Τομέα Υγείας και Ασφάλειας, Μάστορα Ανδρέα, Τεχνικό Ασφαλείας, Κατσιμεντέ Κωνσταντίνο, Διευθυντή Περιβάλλοντος Υγείας και Ασφάλειας Ε.Α.Β. και Αγάθη Αθανάσιο, Ειδικό θεμάτων Ασφάλειας & Πυρασφάλειας.

- Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στον πατέρα μου και για την βοήθεια του ως πρώην εργαζόμενος στην Ε.Α.Β. αλλά και επειδή σε αυτόν οφείλω πάρα πολλά.

- Στους γονείς οφείλουμε το ζην, στους δασκάλους το ευ ζην. Για το λόγο αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω εκ βάθους καρδιάς τον κ. Σταυριανάκη Κώστα, Προϊστάμενο Υπηρεσίας Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων της Ε.Α.Β. για τη

γνώση, στήριξη, εμπύχωση, καθοδήγηση και αγάπη που εξέλαβα εκ μέρους του καθώς και για τη ανεκτίμητη βοήθεια του σε αυτή μου την προσπάθεια.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

A.K.	=	Αστικός Κώδικας
B.Δ.	=	Βασιλικό Διάταγμα
Γ.Ε.	=	Γιατρός Εργασίας
Δ.Α.Δ	=	Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
Δ.Ε.Η	=	Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού
Δ.Ε.Κ.Ο	=	Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί
Δ.Π.	=	Διοίκηση Προσωπικού
Ε.Α.Β	=	Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία
Ε.Α.Σ.	=	Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα
Ε.Ε.	=	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΛ.ΠΕ.	=	Ελληνικά Πετρέλαια
ΕΚΑΕ	=	Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας
ΕΚΑΧ	=	Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα
ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε Εργαζομένων	=	Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας
ΕΟΚ	=	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
Ε.Υ.Α.Ε.	=	Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων
Ε.Φ.Κ.Α	=	Ενιαίος Φορέας Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Ι.Κ.Α	=	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Ν.	=	Νόμος
Ν.Α.Τ	=	Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο
Ν.Π.Δ.Δ	=	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ	=	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
Ο.Α.Ε.Ε	=	Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών
Ο.Τ.Ε.	=	Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος
Π.Α.	=	Πολεμική Αεροπορία
Π.Δ.	=	Προεδρικό Διάταγμα
ΣΛΕΕ	=	Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Τ.Α.	=	Τεχνικός Ασφαλείας
Υ.Α	=	Υπουργική Απόφαση

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11
ΜΕΡΟΣ Α: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	12
I. ΟΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	12
1. Η έννοια του δημοσίου τομέα	12
2. Ορισμός της δημόσιας επιχείρησης	13
3. Η ιστορική εξέλιξη των δημοσίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα	16
4. Η έννοια της δημόσιας επιχείρησης σε άλλες χώρες	15
5. Χαρακτηριστικά των δημοσίων επιχειρήσεων	20
6. Τρόπος οργάνωσης-λειτουργίας και άσκηση έλεγχου	22
7. Κατηγορίες	23
8. Δημόσιες επιχειρήσεις στην Ελλάδα	26
II. ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	31
1. Βασικές έννοιες	31
2. Ιστορική αναδρομή για την υγεία και ασφάλεια στους εργασιακούς χώρους	33
2.1. Στην Ευρώπη	33
2.2. Οι θεσμικές εξελίξεις σε επίπεδο ευρωπαϊκής ένωσης	35
2.3. Η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στην Ελλάδα	38
3. Ισχύον νομοθετικό πλαίσιο	40
3.1. Διεθνές Νομοθετικό Πλαίσιο	40
3.2. Ευρωπαϊκό Νομοθετικό Πλαίσιο	43
3.3. Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο	44
3.3.1. Εφαρμογή της νομοθεσίας από τις δημόσιες επιχειρήσεις	47
4. Η επαγγελματική ασθένεια	48
4.1. Ορισμός	48
4.2. Κατηγορίες	49
4.3. Γιατρός Εργασίας	50
5. Το εργατικό ατύχημα	52
5.1. Έννοια	52
5.2. Αίτια	53
5.3. Περιπτώσεις ατυχημάτων που θεωρούνται εργατικά	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

5.4. Συνέπειες	55
5.5. Ο Τεχνικός Ασφαλείας	56
6. Γενικοί κανόνες υγείας και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους	57
7. Υποχρεώσεις εργοδοτών	58
7.1. Γενικές υποχρεώσεις	58
7.2. Ειδικές υποχρεώσεις	59
7.3. Ο ρόλος του Τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού	60
7.4. Ασφάλιση από τον επαγγελματικό κίνδυνο	61
7.5. Αναγγελία ατυχήματος – ευθύνη του εργοδότη	63
7.6. Κυρώσεις	64
8. Υποχρεώσεις εργαζομένων	65
8.1. Δικαιώματα εργαζομένων	66
ΜΕΡΟΣ Β: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ	69
I. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	69
1. Η εταιρία	69
1.1. Ιστορία	69
1.2. Η Ε.Α.Β σήμερα	70
1.3. Προϊόντα και υπηρεσίες	72
2. Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων	76
2.1. Μεθοδολογία της έρευνας	76
2.2. Πολιτική υγιεινής και ασφάλειας	76
2.3. Όργανα προαγωγής της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων	78
2.3.1. Ο Γιατρός Εργασίας	79
2.3.2. Ο Τεχνικός Ασφαλείας	81
2.3.3. Η Επιτροπή υγείας και ασφάλειας εργαζομένων	82
2.4. Προγραμματισμός των δράσεων για την υγεία και ασφάλεια	84
2.4.1. Διαδικασίες	85
2.5. Οι κίνδυνοι για τους εργαζόμενους και τρόποι αντιμετώπισής τους	90
2.5.1. Υποχρεώσεις του προσωπικού	98
2.6. Στατιστική ανάλυση των εργατικών ατυχημάτων	99
3. Το ερωτηματολόγιο	101
3.1. Δομή του ερωτηματολογίου	101
3.2. Αποτελέσματα	102
II. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	116
1. Δημόσιες Επιχειρήσεις	116
1.1. Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Α.Β.Ε.Ε. (Ε.Α.Σ)	116
1.2. Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (Δ.Ε.Η.)	117

2.	Επιχειρήσεις στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο	119
2.1.	<i>Ελληνικά Πετρέλαια (ΕΛ.ΠΕ.)</i>	119
2.2.	<i>Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (Ο.Τ.Ε.)</i>	122
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	124
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Έντυπο ερωτηματολόγιο.....	128
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	132

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι υγιείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, είναι ένα από τα σημαντικότερα θέματα τα οποία πρέπει να απασχολούν μία επιχείρηση. Πρόκειται για ένα βασικό δικαίωμα του εργαζόμενου, το οποίο γεννά υποχρεώσεις προς τον εργοδότη και παράλληλα επηρεάζει ολόκληρη τη λειτουργία του οργανισμού. Γι αυτόν ακριβώς το λόγο, αποτελεί έναν από τους κυριότερους κορμούς του εργατικού δικαίου και έχει καταστεί αντικείμενο εκτεταμένης μελέτης καθώς και εκτενές πεδίο ρυθμιστικών παρεμβάσεων.

Για την αντιμετώπιση των επικίνδυνων καταστάσεων κατά την εργασία, απαιτείται η εφαρμογή των θεσπισμένων κανόνων καθώς και η πρόληψη και η σωστή εκπαίδευση και ενημέρωση. Το θέμα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα δεν ρυθμίζεται από ειδικές νομοθετικές διατάξεις. Το ερώτημα που εύλογα τίθεται είναι τί ενέργειες πραγματοποιούν οι δημόσιες επιχειρήσεις και ποιούς κανόνες ακολουθούν για την προστασία των εργαζομένων τους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα προς μελέτη αποτελεί η Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η παρουσίαση του θέματος της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στις δημόσιες επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, πραγματεύεται την περίπτωση της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας.

Το θέμα αναπτύσσεται σε δύο μέρη.

Στο πρώτο μέρος εξετάζεται εκτενώς το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας. Συγκεκριμένα, προσεγγίζεται η έννοια των δημόσιων επιχειρήσεων στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες και μελετάται η ιστορική τους εξέλιξη, τα χαρακτηριστικά τους γνωρίσματα, οι κατηγορίες στις οποίες μπορούν να διαχωριστούν, ο τρόπος που οργανώνονται καθώς και το ποιές δημόσιες επιχειρήσεις λειτουργούν εν έτει 2017 στη χώρα μας. Επιπλέον, αναλύεται το ζήτημα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην Ελλάδα. Αναλυτικότερα, μετά από μία σύντομη ιστορική αναδρομή, οριοθετούνται ορισμένες βασικές έννοιες και το σχετικό νομικό πλαίσιο, ενώ παράλληλα προσδιορίζονται οι έννοιες της επαγγελματικής ασθένειας, του εργατικού ατυχήματος, καθώς και οι ανάλογες υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Το δεύτερο μέρος, αποτελείται από την έρευνα που έγινε στην Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία. Μετά από μία σύντομη παρουσίαση της εταιρίας, εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο αυτή αντιμετωπίζει το θέμα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της. Στη συνέχεια, μελετώνται στατιστικά στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων που έχουν συμβεί στην εταιρία και αναλύονται τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου που δόθηκε στους εργαζόμενους. Έπειτα, μελετάται ο τρόπος που αντιμετωπίζουν το ζήτημα άλλες επιχειρήσεις, είτε δημόσιες, είτε εν μέρει δημοσιές. Τέλος, αναλύονται τα συμπεράσματα που εκμαιεύτηκαν από την παραπάνω μελέτη και γίνονται προτάσεις για βελτίωση.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε περιλαμβάνει τη μελέτη εκτεταμένης βιβλιογραφίας, άρθρων και νομοθεσίας σχετικά με τις δημόσιες επιχειρήσεις και το θέμα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, συνεντεύξεις με στελέχη της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας, έρευνα στις επίσημες ιστοσελίδες δημοσίων επιχειρήσεων, μελέτη στατιστικών στοιχείων και την ανάλυση ερωτηματολογίου το οποίο δόθηκε σε εργαζομένους της Ε.Α.Β.

ΜΕΡΟΣ Α: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

I. ΟΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1. Η έννοια του δημοσίου τομέα

Ο Δημόσιος Τομέας είναι ο χώρος στον οποίο παρεμβαίνει το κράτος με διαφόρους τρόπους και οργανωτικές μορφές¹ και περιλαμβάνει κάθε νομικό πρόσωπο που εξαρτάται από το κράτος. Ο Ν. 1892/1990 στο άρθρο 51, όπως συμπληρώθηκε από τον Ν. 1943/1991 άρθρο 4 παρ. 6 και τροποποιήθηκε από τον Ν. 2198/1994 άρθρο 18 παρ. 9, προβαίνει σε αποκλειστική απαρίθμηση των νομικών αυτών προσώπων².

Αναλυτικότερα, ο δημόσιος τομέας χωρίζεται σε δύο μέρη: στο στενό και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ο στενός δημόσιος τομέας, δηλαδή η γενική κυβέρνηση, περιλαμβάνει τις δημόσιες υπηρεσίες που υπάγονται στο νομικό πρόσωπο του κράτους και όλα τα Ν.Π.Δ.Δ εκτός από το Χρηματιστήριο Αξιών και την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς. Συγκεκριμένα, αποτελείται από τα υπουργεία, τη δημόσια εκπαίδευση, το εθνικό σύστημα υγείας, τις τοπικές και περιφερειακές αυτοδιοικήσεις, τις ανεξάρτητες αρχές και τους δημόσιους οργανισμούς που τελούν υπό την εποπτεία υπουργείων. Ο ευρύτερος δημόσιος τομέας, περιλαμβάνει όλους τους δημόσιους φορείς ανεξάρτητα από το καθεστώς δικαίου που τους διέπει, δηλαδή περιλαμβάνει, εκτός των δημοσίων υπηρεσιών και των Ν.Π.Δ.Δ., όλες τις Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς (ΔΕΚΟ) [π.χ. Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (Δ.Ε.Η), Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία (Ε.Α.Β.) κ.ά.] καθώς και Ν.Π.Ι.Δ. που επιδιώκουν κοινωφελείς ή άλλους δημόσιους σκοπούς, τις θυγατρικές αυτών, καθώς επίσης και τις τράπεζες που ανήκουν στο δημόσιο³.

¹ Αντώνης Μακρυδημήτρης, Μαρία-Ηλιάνα Πραβίτα, Δημόσια Διοίκηση: Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης, Ε' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2012, σελ.621.

² Δημήτριος Κόρσος, Διοικητικό Δίκαιο Γενικό Μέρος, Τρίτη Έκδοση συμπληρωμένη από Μ.Ε. Κόρσου- Παναγοπούλου, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2005, σ.12-13.

Βλ. και Βλαστός Ι. Παπαγρηγορίου, Εισηγήσεις Διοικητικού Δικαίου, Τεύχος Πρώτο, Δ' έκδοση πλήρως αναθεωρημένη και συμπληρωμένη, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2010, σ.σ. 162-163 Βλ. και Ν.1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α-101/31-7-1990), άρθρο 51

³ Γιάννης Ζησιμόπουλος – Γιώργος Οικονομάκης, «Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Ο αντίκτυπος της αναδιάρθρωσης του δημοσίου τομέα», περιοδικό Θέσεις αναλύσεις/κριτική/ζητήματα της πάλης των τάξεων- τριμηνιαία επιθεώρηση, εκδ. Νήσος, Τεύχος 122, Ιανουάριος - Μάρτιος 2013, [πρόσβαση στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων 28/8/2017]

Βλ. και Αντώνης Μακρυδημήτρης, ό.π., σελ.624.

Πρακτική συνέπεια της υπαγωγής ενός φορέα στον δημόσιο τομέα είναι ότι υπόκειται σε κοινό καθεστώς με τους υπόλοιπους φορείς ως προς το προσωπικό, ως προς τους χρησιμοποιούμενους πόρους (κατά την χρήση των οποίων ασκείται έλεγχος από το κράτος) και ως προς την κοινή αποστολή της εξυπηρέτησης δημοσίου συμφέροντος⁴.

2. Ορισμός της δημόσιας επιχείρησης

Ως επιχείρηση γενικά, ορίζεται η «εισφορά και οργάνωση παραγωγικών συντελεστών από υποκείμενα που φέρουν τον κίνδυνο της μη επιτυχίας (επιχειρηματικό κίνδυνο) για την επίτευξη οικονομικού αποτελέσματος, δηλαδή παραγωγή και διάθεση αγαθών ή υπηρεσιών, με σκοπό την επίτευξη του μεγαλύτερου θεμιτού κέρδους που αποτελεί προϋπόθεση της οικονομικής αυτάρκειας και της συνέχισης της επιχείρησης»⁵. Οι δημόσιες επιχειρήσεις προσδιορίζονται εξίσου από αυτόν τον ορισμό λόγω του ότι είναι επιχειρήσεις, με τη διαφορά ότι εφαρμόζουν σε μεγάλο βαθμό διαφορετικούς κανόνες από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, ότι ανήκουν κυρίως στο Δημόσιο και ότι σκοπός τους δεν είναι η επίτευξη του κέρδους, σε αντίθεση με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, αλλά η εξυπηρέτηση του κοινού συμφέροντος⁶. Στόχος της δημόσιας επιχείρησης, λόγω του ότι εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον, είναι κυρίως η επίτευξη οικονομικού πλεονάσματος, δηλαδή απλώς η μεγιστοποίηση των εσόδων της, έτσι ώστε να μπορεί να χρηματοδοτεί τη λειτουργία της και να βελτιώνει τις εγκαταστάσεις της⁷.

Γενικά, οι σχέσεις της δημόσιας επιχείρησης με το προσωπικό της και τους καταναλωτές της, καθώς και η οργάνωση και η λειτουργία της διέπονται κατ' αρχήν από το ιδιωτικό δίκαιο. Όμως, σε ορισμένες περιπτώσεις, κατ' εξαίρεση εφαρμόζεται το διοικητικό δίκαιο. Συγκεκριμένα, η κατάρτιση του Καταστατικού, η επιλογή -

Βλ. και Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας, Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, Τόμος Α', εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 11.

Βλ. και Βασίλης Γ. Τζέμος, Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2013, σ.σ. 60-63.

⁴ Ευγενία Β. Πρεβεδούρου, Διοικητικό Δίκαιο: Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο- 2^ο μέρος, εκπαιδευτικό υλικό, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη 26.02.2014, σελ.9.

⁵ Ι.Δ Αναστόπουλος, Οι δημόσιες επιχειρήσεις (Νομική –Θεσμική Θεώρηση), Νομικές εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1987, σελ.45.

⁶ Αικατερίνη Ν. Ηλιάδου, Δημόσιες επιχειρήσεις: Έννοια δημοσίων επιχειρήσεων, Νομικό πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας, Περιορισμοί δημόσιας επιχειρηματικής δραστηριότητας, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2016, σελ.25.

⁷ Αναστόπουλος, ό.π., σ.σ 45-46.

διορισμός της διοίκησης καθώς και η άσκηση εποπτείας και ελέγχου από το Κράτος λειτουργούν αποκλειστικά με βάση το διοικητικό δίκαιο⁸.

Όσον αφορά την νομική οριοθέτηση της έννοιας της δημόσιας επιχείρησης, η νομική επιστήμη δεν καταλήγει σε έναν ενιαίο νομικό ορισμό λόγω της δυσκολίας να περιληφθούν όλα τα χαρακτηριστικά της δημόσιας επιχειρηματικής δραστηριότητας⁹. Επιμέρους ορισμοί έχουν δοθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο από το πρωτογενές και παράγωγο δίκαιο της Ε.Ε και σε εθνικό επίπεδο από το Σύνταγμα (άρθρο 17 παρ. 7, άρθρο 73 παρ 4), από τη νομολογία του Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου, από τον Ν.3429/2005 και από θεωρητικές προσεγγίσεις¹⁰ (ο καθηγητής Επαμεινώνδας Σπηλιωτόπουλος διακρίνει την έννοια της δημόσιας επιχείρησης υπό στενή και υπό ευρεία έννοια¹¹. Επίσης, σύμφωνα με τον Αντώνη Μακρυδημήτρη, από την πλευρά του διοικητικού δικαίου, οι δημόσιες επιχειρήσεις ανήκουν στην κατηγορία των Ν.Π.Ι.Δ που είτε έχουν ιδρυθεί από το Κράτος, είτε το Κράτος ή άλλος δημόσιος οργανισμός ελέγχει τη διοίκηση και διαχειρίζεται την περιουσία τους και η δράση τους διέπεται από το ιδιωτικό δίκαιο, δραστηριοποιούνται δε στον ιδιωτικό ανταγωνιστικό τομέα της οικονομίας ενώ παράλληλα ανήκουν στον δημόσιο τομέα και εμφανίζονται με την ειδικότερη μορφή των δημοσίων επιχειρήσεων¹²). Ο πιο αποδεκτός ορισμός δίνεται στο άρθρο 1 του Ν.3429/2005 σύμφωνα με τον οποίο: «ως δημόσια επιχείρηση νοείται κάθε ανώνυμη εταιρεία, στην οποία το ελληνικό δημόσιο μπορεί να ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή, λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό της κεφάλαιο ή της χρηματοοικονομικής συμμετοχής του ή των κανόνων που τη διέπουν»¹³.

Η δημόσια επιχείρηση αποτελεί περίπτωση άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας από το κράτος, το οποίο επεμβαίνει σε ζωτικούς τομείς της οικονομίας για χάρη του δημοσίου συμφέροντος¹⁴. Οι λόγοι για τους οποίους το κράτος ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα δημιουργώντας δημόσιες επιχειρήσεις

⁸ Π.Δ. Δαγτόγλου, Γενικό Διοικητικό Δίκαιο, τέταρτη αναθεωρημένη έκδοση, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1997, σελ.655.

Βλ. και Αναστ. Ι. Τάχος, ό.π., σελ. 403.

⁹ Του ιδίου σελ.34.

¹⁰ Αικατερίνη Ηλιάδου, ό.π., σ.σ 26-41.

¹¹ Βλ. Επαμεινώνδα Π. Σπηλιωτόπουλο, Η δημόσια επιχείρησης, β' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2010, σ.σ, 45-47.

¹² Μακρυδημήτρης, ό.π., σελ.627.

¹³ Ν. 3429/2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)» (Φ.Ε.Κ 314/Α/27-12-2005), άρθρο 1 παρ. 1.

Βλ. και Αναστ. Ι. Τάχος, ό.π., σελ. 402.

¹⁴ Αναστάσιος Ι. Τάχος, Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, 9^η έκδοση, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη 2008, σελ.399.

είναι πρώτον η εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου με χαμηλό κόστος, δεύτερον η επέμβαση του κράτους ως εξωγενής παράγοντας στο κόστος παραγωγής των δημοσίων επιχειρήσεων¹⁵ με στόχο την ανάπτυξη της χώρας σε διάφορους τομείς της οικονομίας, τρίτον η συμπλήρωση των επενδυτικών κενών που δημιουργούνται, όταν οι ιδιώτες επιχειρηματίες δεν ενδιαφέρονται να επενδύσουν, είτε λόγω του μεγέθους του έργου, είτε λόγω του ότι δεν υπάρχει αξιόλογο κέρδος και τέταρτον η είσπραξη εσόδων από το κράτος¹⁶.

3. Η έννοια της δημόσιας επιχείρησης σε άλλες χώρες

Σε διεθνές επίπεδο, η δημόσια επιχείρηση (public enterprise) αναγνωρίζεται ως ο επιχειρηματικός οργανισμός που ανήκει εξ ολοκλήρου ή εν μέρει στο κράτος και ελέγχεται μέσω δημόσιας αρχής, διότι, για κοινωνικούς λόγους, η υπηρεσία ή το προϊόν που παράγει πρέπει να παρέχεται από το κράτος¹⁷.

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνεται από το Διεθνές Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών των Η.Π.Α. (¹⁸), οι δημόσιες επιχειρήσεις είναι επιχειρήσεις που παρέχουν δημόσια προγράμματα, αγαθά ή υπηρεσίες, αλλά λειτουργούν ανεξάρτητα από την κυβέρνηση και συχνά έχουν τις δικές τους πηγές εσόδων εκτός από την άμεση δημόσια χρηματοδότηση. Μπορούν επίσης να ανταγωνιστούν σε ιδιωτικές αγορές και να αποφέρουν κέρδη, ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις το κράτος είναι ο

¹⁵ Ευρετήριο Οικονομικών Όρων – Εξωτερικές Οικονομίες, www.euretirio.com [πρόσβαση 27/9/2017].

¹⁶ Λ. Αθανασίου, Δ. Αθανασακόπουλος, Χ. Δημητριάδου, Ε. Κουνάρης, Α. Κώστη, Ν. Μανωλάς, Γ. Παπακωνσταντίνου, Θ. Τερροβίτης, Το «μέγεθος» και ο ρόλος του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα: Εξελίξεις και συγκρίσεις με άλλες χώρες, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2000, σ.44-45-46.

Βλ. και Θεόδωρος Γεωργακόπουλος, Εισαγωγή στη Δημόσια Οικονομική, δ' έκδοση, εκδ. Ε. Μπένου, Αθήνα 2012, σ.σ.220-222.

¹⁷ Encyclopaedia Britannica, Public Enterprises [πρόσβαση στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων www.britannica.com 5/10/2017].

¹⁸ Το Διεθνές Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών ιδρύθηκε το 1941 και είναι ένας διεθνής επαγγελματικός σύλλογος με έδρα την Φλόριντα των Η.Π.Α. Στόχος του είναι η ανάδειξη της αξίας και γενικότερα η προώθηση του εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις. (Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει, εσωτερικός έλεγχος είναι μια ανεξάρτητη, αντικειμενική διαδικασία ελέγχου και διασφάλισης, που συνεπάγεται τη λήψη μέτρων και σκοπό έχει να προσθέσει αξία και να βελτιώσει τις λειτουργίες ενός οργανισμού. Ο ορισμός αυτός αναφέρεται λεπτομερώς και στον Νόμο 3942/2006 «Οργάνωση συστήματος ελέγχου για τη διασφάλιση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης του Κρατικού Προϋπολογισμού και των εκτός του Κρατικού Προϋπολογισμού φορέων και άλλες διατάξεις» Φ.Ε.Κ. 5/10/2006, άρθ. 4 παρ.4). Στην Ελλάδα, από το 1985 μοναδικός διαπιστευμένος επαγγελματικός φορέας και συνδεδεμένο μέλος του Διεθνούς Ινστιτούτου είναι το Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, το οποίο προάγει την εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα και παράλληλά παρακολουθεί την πορεία του επαγγέλματος και καταθέτει προτάσεις (βλ. The Institute of Internal Auditors www.theiia.org και Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών Ελλάδος www.hiia.gr).

κύριος μέτοχος¹⁹. Παρόλο που η παροχή αυτών των υπηρεσιών από δημόσιες επιχειρήσεις αποτελεί κοινή πρακτική στην Ευρώπη, στις Ηνωμένες Πολιτείες οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται από ιδιωτικές εταιρείες υπό αυστηρούς νομικούς κανονισμούς²⁰.

Σε μερικές χώρες οι βιομηχανίες όπως οι σιδηρόδρομοι, η εξόρυξη άνθρακα, ο χάλυβας, οι τράπεζες και η ασφάλιση έχουν εθνικοποιηθεί για ιδεολογικούς λόγους, ενώ μια άλλη κατηγορία, όπως η κατασκευή όπλων και αεροσκαφών, ασκείται από τον δημόσιο τομέα για στρατηγικούς λόγους²¹. Στη Μεγάλη Βρετανία για παράδειγμα, στις αρχές του 20ού αιώνα οι ταχυδρομικές υπηρεσίες, οι επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, η κατασκευή όπλων και το λιμάνι του Λονδίνου ανήκαν στον δημόσιο τομέα. Σε αυτά προστέθηκαν αργότερα διάφορες μορφές δημόσιων μεταφορών, διευρύνοντας έτσι σημαντικά τον ρόλο του κρατικού τομέα. Από την Κυβέρνηση των Εργατικών τα έτη 1946-50, πραγματοποιήθηκε ένα μαζικό πρόγραμμα εθνικοποίησης που περιλαμβάνει την εξόρυξη άνθρακα, τη βιομηχανία σιδήρου και χάλυβα, τη βιομηχανία αερίου, τους σιδηροδρόμους και τις οδικές μεταφορές μεγάλων αποστάσεων. Κατά τη διακυβέρνηση του Συντηρητικού κόμματος της Margaret Thatcher (1979-90), πολλές δημόσιες επιχειρήσεις ιδιωτικοποιήθηκαν²². Είναι φανερό πως η πορεία των δημοσίων επιχειρήσεων στην Αγγλία ακολουθεί την ιδεολογία του κάθε φορά κυβερνώντος κόμματος.

4. Η ιστορική εξέλιξη των δημοσίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα

Μέχρι τα τέλη του 19^{ου} αιώνα, το κράτος δεν είχε αναμειχθεί ουσιαστικά στο χώρο της οικονομίας και της παραγωγής. Επενέβαινε κατ' εξαίρεση στην οικονομία και περιοριζόταν αποκλειστικά σε εποπτικές λειτουργίες κυρίως στον στρατιωτικό τομέα, στον τομέα των εξωτερικών υποθέσεων, της αστυνόμευσης και της δικαιοσύνης. Τις υπηρεσίες κοινής ωφέλειας και τα έργα προόδου και πολιτισμού είχαν αναλάβει κατά βάση ιδιώτες²³.

Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, το κράτος αρχίζει να αναλαμβάνει επιχειρηματική δραστηριότητα. Η πρώτη ουσιαστική προσπάθεια έγινε το 1914 με την απόκτηση

¹⁹ SikhungoDube, Daniela Danescu, Supplemental Guidance : Public Sector Definition, The Institute of Internal Auditors/ Global, December 2011, p. 4.

²⁰ Encyclopaedia Britannica, ό.π.

²¹ Ο.π.

²² Ο.π.

²³ Δημοσθένης Ι. Δασκαλάκης, Το εργασιακό καθεστώς του προσωπικού των δημοσίων επιχειρήσεων, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1993, σελ. 21.

του σιδηροδρομικού σταθμού Πειραιά-Αθηνών-Θεσσαλονίκης την οποία ακολούθησαν η ίδρυση του Οργανισμού Λιμένος Πειραιώς, της ελεύθερης ζώνης Θεσσαλονίκης, του Αυτόνομου Σταφιδικού Οργανισμού, του Ελληνικού Οργανισμού Τουρισμού, Του Εθνικού Ιδρύματος Ραδιοφωνίας και των Ελληνικών Ταχυδρομείων. Παράλληλα το κράτος δραστηριοποιείται και στον τραπεζικό τομέα οπότε ιδρύεται και η Τράπεζα της Ελλάδος και άλλα σημαντικά χρηματοπιστωτικά ιδρύματα²⁴.

Μετά τον δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, το κράτος αρχίζει να παρεμβαίνει εντονότερα στην οικονομία και πλέον στην ίδια την παραγωγική διαδικασία. Πρώτος λόγος αυτής της παρέμβασης ήταν ότι το κράτος έπρεπε να αναλάβει το κόστος της οικονομικής ανασυγκρότησης της μεταπολεμικής περιόδου και των οικονομικών κρίσεων που την ακολουθούσαν. Δεύτερον, άρχισαν να επικρατούν σοσιαλιστικές ιδεολογίες με κύριο άξονα τη δημιουργία ενός Κοινωνικού Κράτους. Επίσης, αναγνωρίστηκε το καθήκον του κράτους να καλύψει συλλογικές ανάγκες²⁵, τις οποίες οι ιδιώτες δεν ήθελαν να αναλάβουν λόγω του ότι αφενός το κόστος θα ήταν πολύ μεγάλο και αφετέρου σαν επιχειρηματική δραστηριότητα δεν είχε περιθώρια κέρδους²⁶.

Ιδιαίτερα σημαντική ανάπτυξη εμφανίζει ο θεσμός της δημόσιας επιχείρησης τη δεκαετία του 70', οπότε άρχισαν να λειτουργούν ως δημόσιες σημαντικές επιχειρήσεις όπως η Ολυμπιακή Αεροπορία (1975²⁷), τα Ελληνικά Διυλιστήρια Ασπροπύργου (1971-1980²⁸), η επιχείρηση Ηλεκτρικών Σιδηροδρόμων Αθηνών – Πειραιώς - ΗΣΑΠ (1976²⁹) και η Επιχείρηση Αστικών Συγκοινωνιών (Αύγουστος 1977³⁰), η οποία αποτέλεσε μετέπειτα τον ΟΑΣΑ, η Ελληνική Βιομηχανία Όπλων (ίδρυση 1976) και η Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία (ίδρυση 1975)³¹. Αξίζει να παρατηρηθεί ότι αυτή την εποχή το κράτος επεκτείνει πλέον τις δραστηριότητες του εκτός από τον τομέα παροχής υπηρεσιών και στον τομέα της τεχνολογίας.

Την δεκαετία του 90', λόγω του ότι οι δημόσιες επιχειρήσεις άρχισαν να είναι αναποτελεσματικές, επιχειρήθηκε ο εξορθολογισμός τους μέσω της πρακτικής των

²⁴ Θεόδωρος Γεωργακόπουλος, ό.π., σελ.234.

²⁵ Δημοσθένης Δασκαλάκης, ό.π, σ.σ. 21-25.

²⁶ Αναστόπουλος, ό.π, σελ.22.

²⁷ Τον Ιανουάριο του 1975 μεταβιβάστηκε στο Ελληνικό Δημόσιο από τον ιδιοκτήτη της Αριστοτέλη Ωνάση ύστερα από το αεροπορικό δυστύχημα του γιού του Αλέξανδρου.

²⁸ Την εποχή αυτή ιδρύεται η εταιρία Δημόσια Επιχείρηση Πετρελαίου, η οποία εξαγοράζει πλήρως τα Ελληνικά Διυλιστήρια Ασπροπύργου.

²⁹ 50 χρόνια μετά από την ίδρυση τους, εξαγοράστηκαν το 1976 από το Ελληνικό Δημόσιο.

³⁰ Η κυβέρνηση Κων. Καραμανλή τον Αύγουστο του 1977 αποφάσισε να τα κρατικοποιήσει πλήρως. Μέχρι τότε, τα λεωφορεία Αθήνας-Πειραιά ήταν ιδιωτικά.

³¹ Θεόδωρος Γεωργακόπουλος, ό.π, σελ.235.

ιδιωτικοποιήσεων. Έτσι, πολλές δημόσιες επιχειρήσεις πουλήθηκαν σε ιδιώτες ενώ μεγάλες επιχειρήσεις έλαβαν την μορφή Α.Ε. και εισήχθησαν στο Χρηματιστήριο³². Επιπλέον, θεσπίστηκαν ενιαίοι κανόνες για τη δραστηριότητα της διοίκησης, τις υποχρεώσεις και το προσωπικό τους. Η τάση για ιδιωτικοποιήσεις συνεχίστηκε και τα υπόλοιπα χρόνια οπότε οι δημόσιες επιχειρήσεις έπαψαν να έχουν το μονοπώλιο και αναγκάστηκαν πλέον να λειτουργούν σε περιβάλλον ελεύθερου ανταγωνισμού³³.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, η δημόσια επιχειρηματική δραστηριότητα περιορίζεται όλο και περισσότερο, από τη μία για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης και από την άλλη λόγω του ότι αποτελεί μνημονιακή υποχρέωση με στόχο την αύξηση των εσόδων για την αποπληρωμή του δημοσίου χρέους³⁴. Η ιδιωτικοποίηση δημοσίων περιουσιών βρίσκεται σε εξέλιξη ήδη από το 2011 και υλοποιείται από το «Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου Α.Ε. (Τ.Α.Ι.ΠΕ.Δ.) σε συνεργασία με την Ελληνική Κυβέρνηση. Σύμφωνα με τον ιδρυτικό νόμο του Τ.Α.Ι.ΠΕ.Δ. (Ν.3986/2011), πρόκειται για μία ανώνυμη εταιρία που δεν υπάγεται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και λειτουργεί σύμφωνα με τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας³⁵. Σκοπός του, είναι «η αξιοποίηση περιουσιακών στοιχείων της ιδιωτικής περιουσίας του Δημοσίου και περιουσιακών στοιχείων των δημοσίων επιχειρήσεων, οι οποίες ανήκουν εξ ολοκλήρου, άμεσα ή έμμεσα, στο Δημόσιο ή σε Ν.Π.Δ.Δ.»³⁶. Η αξιοποίηση αυτή γίνεται με τον καταλληλότερο κάθε φορά τρόπο όπως για παράδειγμα πώληση, εκμίσθωση κ.ά.³⁷. Τα περιουσιακά στοιχεία που μεταβιβάζονται στο Ταμείο είναι κινητές αξίες εταιριών, δικαιώματα υποδομών, ακίνητα και άλλα περιουσιακά στοιχεία³⁸.

³² Βασιλίας Θ. Ράπανος, Μέγεθος και εύρος των δραστηριοτήτων του Δημοσίου Τομέα, Κείμενο Εργασίας, Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE), Νοέμβριος 2009, σελ 26.

³³ Αικατερίνη Ηλιάδου, ό.π., σ.σ 13-14.

³⁴ Της ιδίας, σ.σ 15-16.

Βλ. Μνημόνιο 2015, Ν. 4336/2015 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης» (Φ.Ε.Κ. 94/Α/14-08-2015), άρθρο 3, Παράγραφος Γ, 4.4.: «Η ιδιωτικοποίηση μπορεί να συμβάλει στο να καταστεί αποδοτικότερη η οικονομία και να μειωθεί το δημόσιο χρέος. Ενώ η διαδικασία ιδιωτικοποίησης έχει σταματήσει από τις αρχές του έτους, η κυβέρνηση είναι πλέον αποφασισμένη να προχωρήσει με ένα φιλόδοξο πρόγραμμα ιδιωτικοποιήσεων και να διερευνήσει όλες τις δυνατότητες μείωσης της συνολικής χρηματοδότησης μέσω μιας εναλλακτικής δημοσιονομικής πορείας ή μέσω μεγαλύτερων εσόδων από ιδιωτικοποιήσεις»
³⁵ Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015» (Φ.Ε.Κ. 152/Α/01-07-2011), άρθρα 3,4.

³⁶ Ο.π., άρθρο 1.

³⁷ Ο.π., άρθρο 5.

³⁸ Ο.π., άρθρο 4.

Το Μνημόνιο που υπέγραψε η ελληνική κυβέρνηση τον Ιούλιο του 2015, προέτρεπε την εντατικοποίηση των ιδιωτικοποιήσεων καθώς επίσης και τη δημιουργία ενός «υπερταμείου» με σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας των ελληνικών περιουσιακών στοιχείων κατά τη ρευστοποίηση τους³⁹. Έτσι, από το 2016, το Τ.Α.Ι.Π.Ε.Δ. ανήκει ως θυγατρική εταιρία στο «υπερταμείο», το οποίο έχει λάβει τη μορφή Α.Ε. και την επωνυμία «Ελληνική Εταιρία Συμμετοχών και Περιουσίας». Σκοπός της εταιρίας σύμφωνα με τον ιδρυτικό της Ν. 4389/2016, είναι «να συνεισφέρει πόρους για την υλοποίηση της επενδυτικής πολιτικής της χώρας και την πραγματοποίηση επενδύσεων που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και να συμβάλει στην πραγματοποίηση των οικονομικών υποχρεώσεων της Ελλάδας»⁴⁰ με την επαύξηση της αξίας των περιουσιακών στοιχείων που έχουν περιέλθει σε αυτή και με την προώθηση μεταρρυθμίσεων στις δημόσιες επιχειρήσεις⁴¹. Μέχρι στιγμής, έχουν περιέλθει προς αξιοποίηση στο Τ.Α.Ι.Π.Ε.Δ.

³⁹ Ν. 4336/2015, άρθρο 3, ό.π.

⁴⁰ Ν. 4389/2016 «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ Α 94/27-5-2016), άρθρα 185 και 188. Με βάση το άρθρο 188, θυγατρικές της εταιρίες είναι το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, το Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου (ΤΑΙΠΕΔ), η Εταιρεία Ακινήτων Δημοσίου ΑΕ και η Εταιρεία Δημοσίων Συμμετοχών Α.Ε. Το δε μετοχικό κεφάλαιο της εταιρίας καλύπτεται εξ' ολοκλήρου από το Ελληνικό Δημόσιο.

Τα άρθρα 185, 188, 189, 191, 192, 197-205, 210 του νόμου τροποποιούνται από τον Ν. 4512/2018 «Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 5/17.01.2018), άρθρο 380. Η αλλαγή στο άρθρο 185 του Ν. 4389/2016, σύμφωνα με την παρ. 2, έχει ως εξής: «Στο πλαίσιο του σκοπού της, η Εταιρεία, κατέχει συμμετοχές του Δημοσίου σε επιχειρήσεις του ν. 3429/2005, τις οποίες διαχειρίζεται επαγγελματικά, επαυξάνει την αξία τους και αξιοποιεί σύμφωνα με βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και τις κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ, όσον αφορά την εταιρική διακυβέρνηση, την εταιρική συμμόρφωση, την εποπτεία και τη διαφάνεια των διαδικασιών, καθώς και σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές σε θέματα κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνης επιχειρηματικότητας και διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενα με τις δημόσιες επιχειρήσεις μέλη. Οι δημόσιες επιχειρήσεις που ελέγχονται, σύμφωνα με το παρόν, από την Εταιρεία: (α) υπόκεινται σε κατάλληλη εποπτεία σύμφωνα με τους κανόνες της εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας, (β) υλοποιούν και υποστηρίζουν τις εφαρμοστέες τομεακές πολιτικές της Κυβέρνησης, (γ) αναλαμβάνουν κατόπιν ανάθεσης την παροχή Υπηρεσιών Γενικού και Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος (ΥΓΟΣ), ενδεικτικά μέσω της εκτέλεσης υποχρεώσεων δημόσιας υπηρεσίας σύμφωνα με την ευρωπαϊκή νομοθεσία, και τις κοινές αξίες της Ένωσης που περιλαμβάνονται σε αυτήν». Οι υπόλοιπες τροποποιήσεις αφορούν αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας της εταιρίας.

Βλ. και www.hcap.gr επίσημη ιστοσελίδα Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας [πρόσβαση 19/2/2018].

⁴¹ Ν. 4389/2016, ό.π., άρθρο 204 – άρθρο 2.

Με βάση το ίδιο άρθρο μεταρρυθμίσεις που μπορεί να προωθήσει στις δημ. Επιχειρήσεις: αναδιάρθρωση, βέλτιστη εταιρική διακυβέρνηση και διαφάνεια, προαγωγή υπεύθυνης διοίκησης, κοινωνική ευθύνη, αειφορία, καινοτομίας και βέλτιστες εταιρικές πρακτικές.

Με βάση τον Ν. 4512/2018 ό.π., άρθρο 380 παρ. 17, στο άρθρο 204 – άρθρο 2 προστίθεται η εξής παράγραφος: «Στο πλαίσιο του σκοπού της, η Εταιρεία, κατέχει συμμετοχές του δημοσίου σε επιχειρήσεις του ν. 3429/2005, τις οποίες διαχειρίζεται επαγγελματικά επαυξάνει την αξία τους και αξιοποιεί σύμφωνα με βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και τις κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ, όσον αφορά την εταιρική διακυβέρνηση, την εταιρική συμμόρφωση, την εποπτεία και τη διαφάνεια των διαδικασιών, καθώς και σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές σε θέματα κοινωνικά και περιβαλλοντικά

και γενικότερα στην Ελληνική Εταιρία Συμμετοχών και Περιουσίας ποσοστά περιουσιακών στοιχείων που άνηκαν στο ελληνικό δημόσιο από τον ΟΤΕ, τον ΟΠΑΠ, την Εταιρία Ύδρευσης και Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης, τον Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών, τον Οργανισμό Λιμένων Θεσσαλονίκης, τη Δημόσια Επιχείρηση Αερίου, τα Κρατικά Λαχεία, την ΤΡΑΙΝΟΣΕ, την Alpha Bank, την Εθνική Τράπεζα Ελλάδος, το Ελληνικό Καζίνο Πάρνηθας, την Ελληνική Βιομηχανία Οχημάτων (ΕΛΒΟ), το Ελληνικό, τα Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα, τα Ελληνικά Πετρέλαια, την Τράπεζα Πειραιώς, την Αγροτική Τράπεζα, τη Εγνατία Οδό, τα ΕΛΤΑ, την Ε.Υ.Δ.ΑΠ., τη Δ.Ε.Η., τον Ο.Α.Σ.Α., τις Ελληνικές Αλυκές και τη ΔΕΘ - HELEXPO Α.Ε.⁴². Από αυτές τις εταιρίες, έχουν αποκρατικοποιηθεί ήδη ο Ο.Π.Α.Π. και τα Κρατικά Λαχεία, σε εξέλιξη βρίσκεται η πλήρης αποκρατικοποίηση του Ο.Τ.Ε. και αναμένεται η αποκρατικοποίηση της Δ.Ε.Η., των ΕΛ.ΠΕ., της Δημόσιας Επιχείρησης Αερίου και των ΕΛ.ΤΑ.⁴³.

5. Χαρακτηριστικά των δημοσίων επιχειρήσεων

Στη διεθνή βιβλιογραφία, παρατηρείται ότι λίγες χώρες αντιμετωπίζουν με ιδιαίτερο τρόπο το θεσμό των δημοσίων επιχειρήσεων και κάθε χώρα αναγνωρίζει διαφορετικά χαρακτηριστικά ως προσδιοριστικά της έννοια της δημόσιας επιχείρησης. Τα κυριότερα χαρακτηριστικά των δημοσίων επιχειρήσεων που απαντώνται είναι τα εξής⁴⁴:

- 1) Το ιδιοκτησιακό καθεστώς, το οποίο αναγνωρίζεται για παράδειγμα στη Φινλανδία και στην Αγγλία. Το πρόβλημα που τίθεται σε αυτή την περίπτωση είναι το κατά πόσο οι θυγατρικές εταιρίες των δημοσίων επιχειρήσεων μπορούν

υπεύθυνης επιχειρηματικότητας και διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενα με τις δημόσιες επιχειρήσεις μέρη. Οι δημόσιες επιχειρήσεις που ελέγχονται, σύμφωνα με το παρόν, από την Εταιρεία: (α) υπόκεινται σε κατάλληλη εποπτεία σύμφωνα με τους κανόνες της εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας, (β) υλοποιούν και υποστηρίζουν τις εφαρμοστέες τομεακές πολιτικές της Κυβέρνησης, (γ) αναλαμβάνουν κατόπιν ανάθεσης την παροχή Υπηρεσιών Γενικού και Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος (ΥΓΟΣ), ενδεικτικά μέσω της εκτέλεσης υποχρεώσεων δημόσιας υπηρεσίας σύμφωνα με την ευρωπαϊκή νομοθεσία, και τις κοινές αξίες της Ένωσης που περιλαμβάνονται σε αυτήν».

⁴² Ν. 3985/2011 «Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015 (Φ.Ε.Κ. 151/Α/1-08-2011), Κεφάλαιο Δ' Αξιολόγηση αποτελεσμάτων προηγούμενων ετών 2009-2011 και τρέχοντος έτους 2011, II Αποκρατικοποιήσεις.

Βλ. και Επίσημη ιστοσελίδα Ταμείου Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου www.hradf.com επίσημη [πρόσβαση 19/2/2018].

Βλ. και Ν. 4389/2016, ό.π.

⁴³ www.hradf.com, ό.π.

Βλ. και www.tanea.gr, Γιώργος Φιντικάκης «Ιδιωτικοποιήσεις: 8+10 ΔΕΚΟ στο Υπερταμείο» [πρόσβαση 20/2/2018].

⁴⁴ Leila Pathirane, Derek W. Blades, Defining and measuring the public sector: Some international comparisons, The review of income and wealth, volume 28, issue 3, September 1982, p. 263.

να αναγνωριστούν και αυτές ως δημόσιες επιχειρήσεις με βάση το ιδιοκτησιακό τους καθεστώς.

- 2) Η συνεχής παρέμβαση της κυβέρνησης στην επιχείρηση είναι ένα χαρακτηριστικό που λαμβάνεται υπ όψη σε αρκετές χώρες , συμπεριλαμβανομένης της Αγγλίας και της Αυστραλίας. Αξίζει να επισημανθεί ότι με βάση αυτό το κριτήριο, επιχειρήσεις που ελέγχονται ολοκληρωτικά από την κυβέρνηση δεν συμπεριλαμβάνονται στις δημόσιες επιχειρήσεις.
- 3) Το μερίδιο της αγοράς, δηλαδή το κρατικό μονοπώλιο λαμβάνεται επίσης υπόψη σε αρκετές περιπτώσεις, όπως πχ στην Γαλλία.
- 4) Το μέγεθος της επιχείρησης μπορεί να τύχει εφαρμογής ως κριτήριο, όπως π.χ. στην Ινδία όπου επιχειρήσεις που μόνο με έναν συγκεκριμένο αριθμό εργαζομένων αναγνωρίζονται ως δημόσιες⁴⁵.

Σύμφωνα με την ελληνική βιβλιογραφία, τα βασικά προσδιοριστικά χαρακτηριστικά των δημοσίων επιχειρήσεων είναι τα παρακάτω:

- 1) Ίδρυση με νόμο ή κανονιστική πράξη
- 2) Σύσταση μόνο από Δημόσιο Πρόσωπο ή από Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
- 3) Υποχρεωτικά η δημόσια επιχείρηση να έχει τη μορφή Νομικού Προσώπου Ιδιωτικού Δικαίου και να λειτουργεί με βάση τους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου
- 4) Να απολαμβάνει οικονομική και διοικητική αυτοτέλεια, δηλαδή να μην υπόκειται στις εντολές της κρατικής διοίκησης (αν και πρακτικά σε πολλές περιπτώσεις, ειδικά κατά τη λήψη των αποφάσεων επεμβαίνει έστω και ανεπίσημα το κράτος⁴⁶)
- 5) Να υπάγεται στον έλεγχο και στην εποπτεία του Κράτους (επειδή λειτουργεί για χάρη του δημοσίου συμφέροντος οπότε παρακολουθείται με ιδιαίτερη αυστηρότητα⁴⁷)
- 6) Το κεφάλαιο της δημόσιας επιχείρησης να προέρχεται από το Κράτος και η επιχείρηση να ανήκει είτε εν μέρει είτε εξ ολοκλήρου στο Κράτος
- 7) Σκοπός της να είναι η άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας

⁴⁵ Ο.π.

⁴⁶ Ioannis S. Vavouras, *Public Enterprise in the European Union: prospects and constraints*, Annals of Public and Cooperative Economics , volume 67, Issue 2, June 1996, p. 274.

⁴⁷ Αναστ. Ι. Τάχος, ό.π., σελ. 415.

- 8) Να λειτουργεί για χάρη του δημοσίου συμφέροντος, κάτι το οποίο επανειλημμένως αναφέρουν και οι ιδρυτικοί νόμοι των δημοσίων επιχειρήσεων⁴⁸.

6. Τρόπος οργάνωσης-λειτουργίας και άσκηση έλεγχου

Η οργάνωση, η λειτουργία και η διοίκηση των δημοσίων επιχειρήσεων διέπονται από τον νόμο 3429/2005 για τις ΔΕΚΟ και από τυχόν ειδικές διατάξεις που αφορούν καθεμία από αυτές, καθώς και από τις διατάξεις που διέπουν τις ανώνυμες εταιρείες⁴⁹.

Βάση του Ν.3429/2005, τη στρατηγική και την πολιτική της επιχείρησης αναλαμβάνει το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από τον πρόεδρο, τον διευθύνοντα σύμβουλο, 5 μέλη και δύο εκπροσώπους των εργαζομένων στη δημόσια επιχείρηση, οι οποίοι συμμετέχουν κατόπιν εκλογής⁵⁰.

Όλες οι δημόσιες επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση να καταρτίσουν Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, ο οποίος πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τη διάρθρωση των υπηρεσιών της εταιρείας, τα αντικείμενα της, καθώς και τη σχέση των υπηρεσιών της μεταξύ τους και με τη διοίκηση και τις διαδικασίες αξιολόγησης της απόδοσης των διευθυντικών στελεχών της εταιρείας⁵¹. Επίσης, οφείλουν να καταρτίσουν Στρατηγικό και Επιχειρησιακό Σχέδιο που να περιλαμβάνουν αντίστοιχα τους στόχους και τα αναγκαία μέσα επίτευξης τους καθώς επίσης και τις δραστηριότητες κάθε μονάδας, διεύθυνσης ή τομέα⁵².

Γενικότερα, σύμφωνα με τον νόμο, οι δημόσιες επιχειρήσεις οφείλουν να εφαρμόζουν το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, να συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων των Επιχειρησιακών τους Σχεδίων, στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας τους, στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών

⁴⁸ Κων/νος Γ. Αθανασόπουλος, Θεσμικό Πλαίσιο Δημόσιων Επιχειρήσεων και Οργανισμών, Τεύχος Α', εκδ. ΣΠΙΛΙΑΣ «Το οικονομικό», Αθήνα 1990, σ.σ 37-40.

Βλ. και Αναστάσιος Ι. Τάχος, ό.π., σελ. 400.

⁴⁹ Νόμος 3429/2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί», ό.π., άρθρο 2 παρ 1.

⁵⁰ Ο.π. άρθρο 3.

⁵¹ Ο.π. άρθρο 4.

⁵² Ο.π. άρθρα 5 και 6.

Η υποχρέωση υποβολής αυτών στη Διυπουργική Επιτροπή Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών καταργήθηκε με το άρθρο 1 του νόμου 4254/2014 «Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του νόμου 4046/2012 και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 85/Α/2014).

τους και να τηρούν την εισοδηματική, τιμολογιακή, δανειοληπτική πολιτική της Κυβέρνησης⁵³.

Η λειτουργία των δημοσίων επιχειρήσεων ελέγχεται και εποπτεύεται από το κράτος. Ο έλεγχος νοείται με τη μορφή της άμεσης παρέμβασης στη λειτουργία της επιχείρησης και διακρίνεται σε εσωτερικός, ο οποίος διενεργείται από όργανα εντός της επιχείρησης (Γενική Συνέλευση Μετόχων, Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου) και εξωτερικός, ο οποίος ασκείται είτε από κρατικά όργανα (π.χ καθ 'ύλην Υπουργός ή άλλα διοικητικά όργανα), είτε από ειδικά όργανα (π.χ. ορκωτοί λογιστές). Ο κρατικός έλεγχος μπορεί να αφορά έλεγχο νομιμότητας ή σκοπιμότητας των ενεργειών των δημοσίων επιχειρήσεων, έλεγχο οικονομικό ή λογιστικό, έλεγχο προληπτικό ή κατασταλτικό ή ακόμα και τεχνικό έλεγχο, έτσι ώστε να διαπιστωθεί αν ανταποκρίνονται στις νομικές υποχρεώσεις τους και στις υποχρεώσεις που προβλέπονται στο καταστατικό τους. Επίσης, οι δημόσιες επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να υποβάλλουν τον ετήσιο προϋπολογισμό τους στην αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Οικονομικών. Από την άλλη πλευρά, η κρατική εποπτεία επί των δημοσίων επιχειρήσεων είναι χαλαρότερη μορφή ελέγχου και έχει την έννοια της παρακολούθησης της δράσης της δημόσιας επιχείρησης και της απλής διατύπωσης υποδείξεων και ασκείται όπως προβλέπεται και σε κάθε άλλη Α.Ε.⁵⁴.

7. Κατηγορίες

Οι δημόσιες επιχειρήσεις, είναι δυνατό να υπαχθούν σε κατηγορίες ανάλογα με το ιδιοκτησιακό τους καθεστώς, το βαθμό εξάρτησής τους από το κράτος και το αντικείμενο των δραστηριοτήτων τους.

Ανάλογα με το ιδιοκτησιακό καθεστώς

Με βάση την έκταση της συμμετοχής του κράτους στη μετοχική τους σύνθεση, οι δημόσιες επιχειρήσεις μπορούν να διακριθούν:

Α) Σε αμιγείς δημόσιες επιχειρήσεις, όπου μέτοχος είναι μόνο το κράτος (π.χ. Ελληνική Ραδιοφωνική Τηλεόραση)

⁵³ Ο.π. άρθρο 7.

⁵⁴ Αναστ. Ι Τάχος, ό.π., σ.σ. 415-417.

Βλ. και Αικατερίνη Ηλιάδου, ό.π., σ.σ.132-136.

Βλ. σχετικά και Μαρία Γ. Βενετσανοπούλου, Κακοδιοίκηση και διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σ.σ. 38-45.

Β) Σε μικτές δημόσιες επιχειρήσεις, όπου συμμετέχουν εν μέρει και ιδιώτες (π.χ. Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς, Ελληνικά Πετρέλαια, Δ.Ε.Η.)⁵⁵

Ανάλογα με τον βαθμό της εξάρτησης τους από το κράτος

Με βάση το κριτήριο της εξάρτησης τους από το κράτος, οι δημόσιες επιχειρήσεις μπορούν να διαχωριστούν:

Α) Σε δημόσιες επιχειρήσεις πλήρως εξαρτημένες από το κράτος, οι οποίες διέπονται από το διοικητικό δίκαιο και δεν έχουν διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια

Β) Σε μερικώς αυτόνομες επιχειρήσεις, που διέπονται από το ιδιωτικό δίκαιο, αποφασίζουν οι ίδιες για τα θέματα τους, αλλά για θέματα λειτουργίας και πολιτικής αποφασίζει η δημόσια διοίκηση.

Γ) Σε πλήρως αυτόνομες επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν πλήρη οικονομική και διοικητική αυτοτέλεια, δηλαδή είναι συνήθως Α.Ε. που διοικούνται από δικά τους όργανα, διαθέτουν δικό του προϋπολογισμό, διοικούνται από το εκλεγμένο, μέσω της συνέλευσης των μετόχων, διοικητικό συμβούλιο και διέπονται γενικά από το ιδιωτικό δίκαιο (π.χ. Ε.Α.Β.)⁵⁶.

Ανάλογα με το αντικείμενο τους

Με βάση το αντικείμενο των δραστηριοτήτων τους, ο κατηγορητής Γ. Προβόπουλος κατηγοριοποιεί τις δημόσιες επιχειρήσεις ως εξής⁵⁷:

Α) Στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται αυτές που δραστηριοποιούνται στον χώρο της κοινής ωφέλειας και κυρίως στην ενέργεια, στην αποχέτευση-ύδρευση, στις μεταφορές στις επικοινωνίες και στην εθνική άμυνα.

Η δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, λανθασμένα έχουν επικρατήσει να προσδιορίζονται με το ακρωνύμιο ΔΕΚΟ, το οποίο επίσημα σημαίνει Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί, κάτι το οποίο προκύπτει αφενός από τον τίτλο του Νόμου 3429/2005 και αφετέρου από το γεγονός ότι η λέξη ωφέλεια προέρχεται από

⁵⁵ Θεόδωρος Γεωργακόπουλος, ό.π., σελ. 216.

Βλ. και Αναστ. Τάχος, ό.π., σελ. 400.

⁵⁶ Βασίλειος Ν. Κέφης, Οι δημόσιες επιχειρήσεις και δημόσιο Μάνατζμεντ στην Ελλάδα, www.huffingtonpost.gr [πρόσβαση 2/2/2018].

Βλ. και Θεόδωρος Γεωργακόπουλος ό.π., σ.σ. 216-218.

⁵⁷ Γεώργιος Αθ. Προβόπουλος, Οι δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμοί: Οικονομική θεωρία και ελληνική πραγματικότητα, Ινστιτούτο Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, Αθήνα 1982, σ. 22-23 Βλ. και Μαρία Μεγκ-Παπαντώνη, Οι υπηρεσίες γενικού οικονομικού συμφέροντος: ηλεκτρονικές επικοινωνίες, ταχυδρομικές υπηρεσίες, ενέργεια και δημόσιες επιβατικές μεταφορές, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2013.

το ρήμα «ωφελώ» που σημαίνει ότι δρω προς το συμφέρον κάποιου και αποφέρω κάτι καλό⁵⁸.

Σχετικά με τον ορισμό της δημόσιας επιχείρησης κοινής ωφέλειας, αυτός προβλέπεται ρητά στον Νόμο 1264/1982, άρθρο 19. Έτσι, ως επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, χαρακτηρίζονται όσες η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου και οι οποίες είναι, με βάση τον νόμο: α) όσες παρέχουν υγειονομικές υπηρεσίες από νοσηλευτικά ιδρύματα (π.χ. Ανώνυμη Εταιρία Μονάδων Υγείας Α.Ε., Ινστιτούτο Φαρμακευτικής Έρευνας και Τεχνολογίας) β) οι επιχειρήσεις διύλισης και διανομής νερού και ακάθαρτου πετρελαίου (π.χ. Ελληνικά Πετρέλαια) γ) όσες παράγουν και διανέμουν ηλεκτρικό ρεύμα ή καύσιμο αέριο (π.χ. Δ.Ε.Η., ΔΕΔΔΗΕ), δ) όσες ασχολούνται με τη μεταφορά προσώπων και αγαθών από τη ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα (π.χ., Ο.Α.Σ.Α., ΣΤΑ.ΣΥ.) ε) όσες δραστηριοποιούνται στον χώρο των τηλεπικοινωνιών, των ταχυδρομείων, της ραδιοφωνίας και της τηλεόρασης (π.χ. ΕΛ.ΤΑ, Ε.Ρ.Τ.) ε) όσες αντικείμενο τους είναι η αποχέτευση και η επεξεργασία λυμάτων, ακάθαρτων υδάτων και απορριμμάτων (π.χ. Ε.Υ.Δ.Α.Π., Εταιρία Ύδρευσης και Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης) στ) όσες έχουν ως αντικείμενο την φορτοεκφόρτωση και αποθήκευση εμπορευμάτων στα λιμάνια (π.χ. Οργανισμός Λιμένος Αλεξανδρούπολης) και ζ) ειδικά αποτελούν επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας η Τράπεζα της Ελλάδος, η Πολιτική Αεροπορία και κάθε υπηρεσία που ασχολείται με την εκκαθάριση και πληρωμή μισθών του προσωπικού του δημοσίου τομέα⁵⁹. Υπάρχει περίπτωση μια δημόσια επιχείρηση να χαρακτηρίζεται ως κοινής ωφέλειας, ωστόσο να ασκεί και δραστηριότητες που δεν έχουν αμιγώς τέτοια χαρακτηριστικά. Παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας Α.Ε. η οποία χαρακτηρίστηκε

⁵⁸ Ν. 3429/2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)», ό.π.

Βλ. και Γεώργιος Δ. Μπαμπινιάτης, Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας, δεύτερη έκδοση, Κέντρο Λεξικολογίας ΕΠΕ, Αθήνα 2002, σελ. 2005.

⁵⁹ Νόμος 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των Συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (Φ.Ε.Κ. 79/Α'1-7-1982), άρθρο 19 παρ. 2.

(Σχετικά με το Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Ελλάδα: βλ. Αλέξης Μητρόπουλος, Οι εργασιακοί θεσμοί στην Ελλάδα: θεωρία-πράξη, συμμετοχή των εργαζομένων, αυτοδιαχείριση, κοινωνικοποίηση, η συνδικαλιστική δράση στην επιχείρηση, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1985,

βλ. Αλέξης Μητρόπουλος, Θεωρητικά ζητήματα του συνδικαλιστικού κινήματος: μελέτες-άρθρα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1989.

βλ. Θόδωρος Κατσανέβας, Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 1996.

βλ. Θανάσης Καμπαγιάννης, Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα 1918 - 1926: οι απεργίες, τα συνέδρια της ΓΣΕΕ και η οργανική σύνδεση με το ΣΕΚΕ - ΚΚΕ, Μαρξιστικό βιβλιοπωλείο, Αθήνα 2007).

ως επιχείρηση κοινής ωφέλειας από τον Ν. 696/1977, ο οποίος συμπλήρωσε τον ιδρυτικό της νόμο 43/1975⁶⁰.

Β) Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τις επιχειρήσεις που στόχο έχουν την οικονομική ανάπτυξη. Τέτοιες είναι οι πιστωτικοί οργανισμοί και επιχειρήσεις του χώρου των υπηρεσιών (π.χ., Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας και Ανάπτυξης, Ανώνυμη Εταιρεία Βιομηχανικής Έρευνας-Τεχνολογικής Ανάπτυξης και Εργαστηριακών Δοκιμών Πιστοποίησης και Ποιότητας – ΕΒΕΤΑΜ Α.Ε.) καθώς και οι Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες που έχουν τη δυνατότητα να συστήσουν οι οικείες Περιφέρειες [π.χ. Αναπτυξιακή Εταιρεία Κυκλάδων, Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (⁶¹)].

Γ) Στην τρίτη κατηγορία ανήκουν αυτές που ασχολούνται με άμεσα παραγωγικές δραστηριότητες, δηλαδή με τη βιομηχανία (π.χ. Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα, Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία)

Δ) Τέλος, στην τέταρτη κατηγορία, μπορούν να υπαχθούν ορισμένα πιστωτικά ιδρύματα που ελέγχονται έμμεσα από το κράτος

8. Δημόσιες επιχειρήσεις στην Ελλάδα

Σύμφωνα με το Μητρώο Υπηρεσιών και Φορέων της ελληνικής διοίκησης του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης, οι ελληνικές δημόσιες επιχειρήσεις ανά υπουργείο το 2017 ήταν οι εξής:

Υπουργείο Εσωτερικών:

Αλεξάνδρεια Ζώνη Καινοτομίας Α.Ε

Εκτός Δημοσίου Τομέα :

Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης

Εταιρεία Ύδρευσης και Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης

Διεθνής Έκθεση Θεσσαλονίκης (Δ.Ε.Θ) - HELEXPO Α.Ε.

⁶⁰ Αικατερίνη Ηλιάδου, ό.π, σελ.91.

⁶¹ Για τις Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρίες βλ. Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας, Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης: Η δευτεροβάθμια τοπική αυτοδιοίκηση και η αιρετή περιφέρεια, νομολογία, νομοθεσία, οργανωτικό πλαίσιο, Τόμος Β', εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2013, σ.σ. 179-186.

Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης:

Ελληνική Εταιρεία Επενδύσεων και Εξωτερικού Εμπορίου Α.Ε. - Enterprise Greece

Μονάδα Οργάνωσης της Διαχείρισης Αναπτυξιακών Προγραμμάτων (Μ.Ο.Δ) Α.Ε

Ταμείο Ανάπτυξης Νέας Οικονομίας Α.Ε. – Τ.Α.Ν.Ε.Ο. Α.Ε.,

Οργανισμός Κεντρικών Αγορών και Αλιείας - Ο.Κ.Α.Α Α.Ε.,

Κεντρική Αγορά Θεσσαλονίκης Α.Ε. - Κ.Α.Θ Α.Ε.

Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας και Ανάπτυξης Α.Ε - Ε.Τ.Ε.ΑΝ. Α.Ε.

Ανώνυμη Εταιρεία Βιομηχανικής Έρευνας-Τεχνολογικής Ανάπτυξης και Εργαστηριακών Δοκιμών Πιστοποίησης και Ποιότητας - ΕΒΕΤΑΜ Α.Ε.

Εκτός Δημοσίου Τομέα: Τραπεζικές Ανώνυμες Εταιρείες, Θυγατρικές Ανώνυμες Εταιρείες Τραπεζών, Συνεταιριστικές Τράπεζες (Αμιγείς Πιστωτικοί Συνεταιρισμοί)

Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής Τηλεπικοινωνιών και Ενημέρωσης:

Αθηναϊκό Πρακτορείο Ειδήσεων – Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων Α.Ε. - Α.Π.Ε. Μ.Π.Ε. Α.Ε

Ελληνική Ραδιοφωνική Τηλεόραση - Ε.Ρ.Τ [Θυγατρική: Ε.Ρ.Τ Δίκτυο Επίγειας Ψηφιακής Ευρυεκπομπής –Ε.Ρ.Τ net Α.Ε]

Εθνικό Κέντρο Οπτικοακουστικών Μέσων και Επικοινωνίας Α.Ε -Ε.Κ.Ο.Μ.Ε

Εκτός Δημοσίου Τομέα: Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος Α.Ε - Ο.Τ.Ε Α.Ε

Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο Ελλάδος Ανώνυμη Τραπεζική Εταιρεία,

Ελληνικά Ταχυδρομεία - ΕΛ.Τ.Α Α.Ε [Θυγατρικές: Ταχυμεταφορές ΕΛ.ΤΑ Α.Ε, Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Α.Ε.]

Υπουργείο Εθνικής Άμυνας:

Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα - Ε.Α.Σ. Α.Β.Ε.Ε,

Ελληνικά Συστήματα Παραγωγής Πολιτικών Προϊόντων Α.Β.Ε.Ε

Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων:

Εθνικό Δίκτυο Έρευνας και Τεχνολογίας Α.Ε. – GRNET,

Επιστημονικά και Τεχνολογικά Πάρκα στον οποίων το μετοχικό κεφάλαιο συμμετέχει το Δημόσιο

Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης:

Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Κοινωνικής Ασφάλισης Α.Ε

Εκτός Δημοσίου Τομέα: Εταιρεία Διαχείρισης Επενδυτικών Κεφαλαίων Ταμείων

Ασφάλισης – Ανώνυμη Εταιρεία Παροχής Επενδυτικών υπηρεσιών,

Ανώνυμη Εταιρεία Διατήρησης Αμοιβαίων Κεφαλαίων Ασφαλιστικών Οργανισμών

Υπουργείο Εξωτερικών: -

Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων: -

Υπουργείο Οικονομικών:

Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία (Ε.Α.Β.) Α.Ε [Θυγατρική: EMC Ελλάς Α.Ε]

Ανώνυμη Εταιρεία Διώρυγα Κορίνθου Α.Ε,

Ελληνική Βιομηχανία Οχημάτων Α.Ε (ΕΛΒΟ),

Ελληνικές Αλυκές Α.Ε.,

Εκτός Δημοσίου Τομέα: Ελληνικά Χρηματιστήρια Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών,

Χρηματιστήριο Αθηνών Α.Ε.,

Χρηματιστήριο Κέντρο Θεσσαλονίκης Α.Ε.,

Εταιρεία Εκκαθάρισης Συναλλαγών Χρηματιστηρίου Αθηνών Α.Ε.,

Γενική Μεταλλευτική και Μεταλλουργική Ανώνυμη Εταιρεία ΛΑΡΚΟ,

Ελληνικό-Εταιρεία Διαχείρισης και Αξιοποίησης Ακινήτων Ελληνικού Αεροδρομίου Α.Ε.,

Ελληνική Εταιρεία Συμμετοχών και Περιουσίας Α.Ε. [Θυγατρικές: Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας Α.Ε, Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας Δημοσίου Α.Ε, Εταιρεία Ακινήτων Δημοσίου Α.Ε, Εταιρεία Δημοσίων Συμμετοχών Α.Ε)]

Υπουργείο Υγείας:

Ανώνυμη Εταιρεία Μονάδων Υγείας Α.Ε.,

Ινστιτούτο Φαρμακευτικής Έρευνας και Τεχνολογίας Α.Ε.,

Εθνικό Κέντρο Αξιολόγησης της Ποιότητας στην Υγεία Α.Ε.,

Εταιρεία Συστήματος Αμοιβών Νοσοκομείων Α.Ε.

Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης:

Κοινωνία της Πληροφόρησης Α.Ε.

Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού:

Ελληνικό Φεστιβάλ Α.Ε.,

Εταιρεία Κατασκευής Ολυμπιακών Έργων (δεν λειτουργεί)

Εκτός Δημοσίου Τομέα: Οργανωτική Επιτροπή Μεσογειακών Αγώνων- Βόλος 2013(υπό εκκαθάριση),

Οργανωτική Επιτροπή Ολυμπιακών Αγώνων Αθήνα 2004 (υπό εκκαθάριση),

Οργανισμός Προγνωστικών Αγώνων Ποδοσφαίρου(Ο.Π.Α.Π Α.Ε)

Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας:

Εθνικό Κτηματολόγιο και Χαρτογράφηση Ανώνυμη Εταιρεία (Ε.Κ.Χ.Α),

Λειτουργός Αγοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας Α.Ε (ΛΑΓΗΕ),

Ελληνική Διαχειριστική Εταιρεία Υδρογονανθράκων Α.Ε,

Δημόσια Εταιρεία Συμμετοχών ΑΔΜΗΕ Α.Ε

Εκτός Δημοσίου Τομέα: Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (Δ.Ε.Η) [Θυγατρικές: Διαχειριστής Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ενέργειας (ΔΕΔΔΗΕ), Ανεξάρτητος Διαχειριστής Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΑΔΜΗΕ), Δ.Ε.Η Ανανεώσιμες, PPC Finance PLC],

Ελληνικά Πετρέλαια Α.Ε [Θυγατρικές: ΑΣΠΡΟΦΟΣ Α.Ε, ΔΙΑΧΟΝ, Ε.Κ.Ο-ΕΛ.Δ.Α, ΠΟΣΕΙΔΩΝ, ΑΡΟΛΛΟΝ, ΕΛΠΙΕΤ (Βαλκανική Ανώνυμος Εταιρεία Πετρελαίου,

Εμπορίας, Επενδύσεων), Εταιρεία Αγωγού Καυσίμου Αεροδρομίου Αθηνών Α.Ε,

Ελληνικά Πετρέλαια Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας Α.Ε, Ελληνικά Καύσιμα Α.Ε.Ε],

Δημοσιά Επιχείρηση Αερίου Α.Ε (ΔΕΠΑ) [Θυγατρικές: ΕΠΑ Αττικής ΑΕ, ΕΠΑ Θεσσαλονίκης, ΕΠΑ Θεσσαλίας],

Διαχειριστής Εθνικού Συστήματος Φυσικού Αερίου Α.Ε.,

Πρόγραμμα ΗΛΙΟΣ Ανώνυμη Εταιρία Αξιοποίησης Ηλιακής Ενέργειας

Υπουργείο Υποδομών και Μεταφορών:

Ινστιτούτο Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης μελών Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος,

Οργανισμός Ανάπτυξης Κρήτης Α.Ε.,

Κτηριακές Υποδομές ΑΕ. [Αποτελεί συγχώνευση με την Θέμις Κατασκευαστική Α.Ε, Τον Οργανισμό σχολικών κτιρίων και τη Δημόσια Επιχείρηση Ανέγερσης Νοσοκομείων]

Αττικό Μετρό Α.Ε,

Οργανισμός Σιδηροδρόμων Ελλάδος (Ο.Σ.Ε) [Θυγατρικές: Έργα Ο.Σ.Ε, ΓΑΙΑΟΣΕ Α.Ε],

Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών Αθηνών (Ο.Α.Σ.Α Α.Ε), [Θυγατρικές: Οδικές Συγκοινωνίες Α.Ε (Συγχώνευση των Η.Λ.Π.Α.Π., Ε.ΘΕΛ.), Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε –ΣΤΑ.ΣΥ. (Συγχώνευση των Η.Σ.Α.Π., ΤΡΑΜ Α.Ε., ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε.)]

Εκτός Δημοσίου Τομέα: Εγνατία Οδός Α.Ε,

Εταιρεία Ύδρευσης και Αποχέτευσης Πρωτεύουσας - Ε.ΥΔ.Α.Π.

Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής: -

Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιώτικης Πολιτικής:

Οργανισμοί Λιμένων Πατρών, Βόλου, Ραφήνας, Ηρακλείου, Αλεξανδρούπολης, Ελευσίνας, Καβάλας, Λαυρίου, Νομού Ευβοίας

Εκτός Δημοσίου Τομέα: Οργανισμοί Λιμένων Πειραιώς, Θεσσαλονίκης

Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων: Οργανισμός Διαχείρισης Ακινήτων, Γαιών και Εξοπλισμών

Υπουργείο Τουρισμού: - ⁶²

⁶² Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης-Γενική Διεύθυνση Μεταρρύθμισης, πολιτικής και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης-Διεύθυνση Οργανωτικών Μεταρρυθμίσεων-Τμήμα Οργάνωσης και Αξιολόγησης Δομών, Μητρώο Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης, Αθήνα Ιούνιος 2017, σ.σ. 15-86. Σημειώνεται ότι, όπως αναφέρεται στις σ.σ. 5-7 του Μητρώου, περιλαμβάνονται και φορείς οι οποίοι δεν υπάγονται στον δημόσιο τομέα, είτε γιατί ρητά εξαιρέθηκαν, είτε γιατί έπαυσαν να υπάγονται σε αυτόν, αλλά σκοπός τους είναι η παροχή υπηρεσιών γενικότερου δημοσίου συμφέροντος. Οι φορείς αυτοί να μεν δεν είναι δημόσιοι φορείς ή δημόσιες επιχειρήσεις, απολαμβάνουν όμως αποκλειστικά δικαιώματα λόγω του ότι το κράτος εγγυάται την παροχή των συγκεκριμένων αυτών αγαθών και υπηρεσιών ζωτικής σημασίας.

II. ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Βασικές έννοιες

ΥΓΕΙΑ:

Σύμφωνα με τον ορισμό που δόθηκε το 1985 από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, η υγεία είναι η πλήρης σωματική, ψυχική και κοινωνική ευεξία του ανθρώπου και όχι απλώς η απουσία νόσου ή αναπηρίας. Υγεία είναι περισσότερο μια κατάσταση όπου το άτομο έχει τη δυνατότητα να υπερβαίνει τις κρίσεις και τις διαταραχές της ψυχικής ισορροπίας του. Η υγεία αρχίζει από το σπίτι, το σχολείο, την εργασία και οι άνθρωποι οφείλουν να αναζητούν διαρκώς καλύτερους τρόπους πρόληψης και αποφυγής της ασθένειας⁶³.

ΑΣΦΑΛΕΙΑ:

Ασφάλεια είναι η κατάσταση στην οποία οι κίνδυνοι για τους ανθρώπους ή για πρόκληση ζημιών έχουν περιοριστεί σε ένα αποδεκτό επίπεδο, διότι τίποτα δεν μπορεί να είναι εντελώς ακίνδυνο. Η ασφάλεια εξαρτάται από το μέγεθος του κινδύνου αλλά και την αξία που δίνει κάποιος στον κίνδυνο⁶⁴.

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ:

Ο νόμος 3850/2010 στον οποίο βασίζεται το θέμα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στη χώρα μας, ορίζει ποιο πρόσωπο λαμβάνει ως εργοδότη για την εφαρμογή των διατάξεων του. Έτσι, εργοδότης είναι «κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση»⁶⁵.

Συγκεκριμένα, στις ατομικές επιχειρήσεις εργοδότης είναι ο κύριος της επιχείρησης, στις ομόρρυθμες και στις ετερόρρυθμες είναι ο διαχειριστής τους, στις ανώνυμες εταιρείες, ο νόμιμος εκπρόσωπός τους ή αυτός που αναφέρεται ρητά στο καταστατικό τους, το ίδιο ισχύει και για τους συνεταιρισμούς και τα σωματεία, στα Ιδιωτικά Νομικά Πρόσωπα είναι αυτός που ασκεί τη διοίκηση τους και τέλος στα

⁶³ Μ. Θεοδώρου, Μ. Σαρρής, Σ. Σούλης, ό.π, σελ.31-32.

⁶⁴ Geoff Taylor, Kellie Easter, Roy Hegney, Enhancing Occupational Safety and Health, Elsevier Butterworth-Heinemann editions, Great Britain, 2004, p.5.

⁶⁵ Ν.3580/2010 «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων» (Φ.Ε.Κ. 84/Α/2-6-2010), άρθρο 3.

Νομικά Πρόσωπα Ξένων Χωρών που έχουν επιχείρηση στη Χώρα μας, οι αντιπρόσωποι και γενικά οι εκπρόσωποί τους στην Ελλάδα⁶⁶. Άρα, στις δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν τη μορφή Ανώνυμης Εταιρείας, ως εργοδότης λαμβάνεται ο νόμιμος εκπρόσωπος τους ή αυτός που προβλέπεται ρητά από το καταστατικό τους (συνήθως είναι ο Πρόεδρος του Δ.Σ. ή ο Διευθύνων Σύμβουλος).

ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ:

Το περιεχόμενο της έννοιας του τόπου εργασίας μπορούμε να το αντλήσουμε από τον Ν.3580/2010. Έτσι λοιπόν «τόπος εργασίας νοείται κάθε χώρος που βρίσκονται ή μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξαιτίας της εργασίας τους και που είναι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη»⁶⁷. Επομένως, εργασιακό περιβάλλον είναι οι συνθήκες εργασίας που επικρατούν σε έναν τόπο εργασίας.

Εργαζόμενος σε αυτή την περίπτωση νοείται ο μισθωτός, δηλαδή αυτός που συνδέεται με τον εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας και παρέχει εργασία με αντάλλαγμα την καταβολή συμφωνηθέντος μισθού⁶⁸. Το εργατικό δίκαιο είναι αυτό που διέπει τέτοιου είδους σχέσεις, ενώ δεν ανήκουν στην σφαίρα του οι σχέσεις των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίες διέπονται από το δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο. Όμως, όταν το Δημόσιο απασχολεί εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου, τότε εφαρμόζεται το εργατικό δίκαιο⁶⁹.

ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ:

Τα χαρακτηριστικά εκείνα του εργασιακού περιβάλλοντος που απειλούν τη φυσική και συναισθηματική κατάσταση του εργαζομένου, δηλαδή καταστάσεις που επενεργούν βραδέως και γι' αυτό συνδέονται με την *επαγγελματική ασθένεια*, θεωρούνται επικίνδυνες καταστάσεις που αφορούν την υγεία του. Αντίθετα, τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος που συνδέονται με την έννοια του *εργατικού ατυχήματος*, δηλαδή με καταστάσεις των οποίων τα αποτελέσματα

⁶⁶ Ευάγγελος Καραγιάννης (Προϊστάμενος Τ.Κ.Ε. ν. Ηρακλείου του Σ.ΕΠ.Ε.), Εργατική νομοθεσία, 17 Δεκεμβρίου 2014, www.ergatika.gr [πρόσβαση 5/10/2017].

⁶⁷ Νόμος 3850/2010, ό.π, άρθρο 3.

Βλ. και Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 155/1981 «Για την υγεία, την ασφάλεια των εργαζομένων και το περιβάλλον εργασίας», Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), Γενεύη 1981, Μέρος I, άρθρο 3.

⁶⁸ Ιωάννης Κ. Καρακώστας, Αστικός Κώδικας: ενημέρωση μέχρι τον Ν.4055/2012, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, Νοέμβριος 2012, άρθρο 648.

⁶⁹ Ιωάννης Ληξουριώτης, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 4^η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, 2013, σελ. 13.

επέρχονται αιφνίδια όπως π.χ. τραυματισμός ή θάνατος, θεωρούνται επικίνδυνες καταστάσεις που απειλούν την ασφάλεια του εργαζομένου.⁷⁰

Γίνεται λόγος λοιπόν αφενός στην εκτέλεση της εργασίας υπό τέτοιες συνθήκες, σύμφωνα με τους κανόνες, ώστε να μην ελλοχεύει κανένας κίνδυνος ατυχήματος, αφετέρου δε στην εξασφάλιση τέτοιων συνθηκών στο εργασιακό περιβάλλον ώστε να μην υφίστανται έμμεσοι κίνδυνοι για την γενικότερη υγεία των εργαζομένων.

2. Ιστορική αναδρομή για την υγεία και ασφάλεια στους εργασιακούς χώρους

2.1. Στην Ευρώπη

Η περίοδος της βιομηχανικής επανάστασης τον 18^ο αιώνα είναι αυτή που δίνει το εναρκτήριο λάκτισμα για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην Ευρώπη. Είναι η εποχή που μεγάλες αγροτικές μάζες εγκαταλείπουν τις ασχολίες τους και κατευθύνονται στις πόλεις για να εργαστούν στον δευτερογενή τομέα παραγωγής. Όμως, οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας είναι άθλιες. Οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε βλαπτικούς παράγοντες και σε φυσικούς κινδύνους λόγω της ελλιπούς γνώσης και εκπαίδευσης στη χρήση των νέων τεχνολογιών και εργάζονται πολλές ώρες, με αποτέλεσμα τη ραγδαία αύξηση των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών. Ωστόσο, το θετικό είναι ότι η βιομηχανική επανάσταση έφερε υψηλούς ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης που δημιούργησαν πλεόνασμα πλούτου το οποίο μπορούσε να διατεθεί για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης⁷¹. Καθοριστικό παράγοντα αποτέλεσε και η γέννηση φιλελεύθερων ιδεών σε συνδυασμό με τη δημιουργία επαγγελματικών συνδικάτων κατά τη Γαλλική Επανάσταση και τη διενέργεια εργατικών κινητοποιήσεων. Τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα να ευαισθητοποιήσουν κυβερνήσεις και εργοδότες

⁷⁰Στυλιανή Ξηροτύρη – Κουφίδη, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων: υγεινή και ασφάλεια, εργασιακές σχέσεις, συμμετοχή, εκδοτικός οίκος αδελφών Κυριακίδη, 1991, σελ.9-10.

Βλ. και Γεώργιος Δ. Μικρούδης, Το Εργατικό Ατύχημα κατά το ουσιαστικό και δικονομικό δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2012, σελ.26.

⁷¹ Μ. Θεοδώρου, Μ. Σαρρής, Σ. Σούλης, Συστήματα υγείας, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2001, σ.σ. 15-16.

Βλ. και Όλγα Σαμουρκάση, Υγεία και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας, πτυχιακή εργασία, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας, Καλαμάτα 1999, σελ. 9.

για την βελτίωση των απάνθρωπων συνθηκών εργασίας. Έτσι, η προστασία της εργασίας κατέστη επιτακτική ανάγκη⁷².

Σημαντικό ρόλο στην προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία αλλά και στην ανάπτυξη του σχετικού ευρωπαϊκού νομοθετικού πλαισίου έπαιξε η Μεγάλη Βρετανία. Η αρχή έγινε το 1802, όταν άρχισε να θεσμοθετείται μια σειρά από νομοθετήματα γνωστά ως Βιομηχανικοί Νόμοι (Factory Acts). Αυτοί οι νόμοι είχαν ως βασικό άξονα την προστασία των παιδιών που εργάζονταν στις βιομηχανίες και γενικότερα ρύθμιζαν τα σχετικά με τις ώρες και συνθήκες εργασίας⁷³. Το 1833 μέσω των Βιομηχανικών Νόμων θεσπίζεται ο θεσμός των εργοστασιακών επιθεωρητών, οι οποίοι, αν και στην αρχή η αρμοδιότητα τους περιοριζόταν στην πρόληψη των ατυχημάτων των εργαζόμενων παιδιών, έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της σχετικής με την υγεία και ασφάλεια νομοθεσίας. Μεταξύ του 1860 και του 1871, η δικαιοδοσία τους επεκτάθηκε σε όλους σχεδόν τους χώρους εργασίας και εκτός από απλοί παρατηρητές, έγιναν τεχνικοί σύμβουλοι και επιθεωρητές. Από τότε, η βασική ιδέα της επιθεώρησης στους χώρους εργασίας άρχισε να αναπτύσσεται και να εφαρμόζεται από διάφορες βιομηχανίες⁷⁴. Έτσι, τα επόμενα χρόνια σχηματίστηκαν και άλλες κατηγορίες επιθεωρητών με σημαντικότερες τους επιθεωρητές μεταλλείων, τους επιθεωρητές γυναικείας εργασίας και τους επιθεωρητές λατομείων⁷⁵. Ο βασικός νόμος που όχι μόνο καλύπτει το θέμα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην Μεγάλη Βρετανία αλλά αποτέλεσε και τη βάση για την έκδοση των σχετικών ευρωπαϊκών οδηγιών, είναι ο νόμος για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία του 1974 (Health and Safety at Work Act 1974), του οποίου κεντρικός άξονας είναι περισσότερο να ενθαρρύνει τις καλές πρακτικές παρά να επιβάλλει κανόνες που θα πρέπει να εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση⁷⁶.

⁷² Όλγα Σαμουρκάση, ό.π. σελ. 9.

⁷³ B. L. Hutchins, A. Harrison (Mrs. F. Spencer), D.Sc. (ECON.), A History of Factory Legislation, Second Edition, P.S King & Son, Orchard House Westminster, London 1911, p. 1.

⁷⁴ Alice-Azania Jarvis, A history of health and safety in workplace, the Independent -UK edition, Tuesday 16 April 2011, <http://www.independent.co.uk> [πρόσβαση 2/10/2017].

Βλ. και John Bratton and Jeffrey Gold, Human Resource Management: Theory and Practice, third edition, editions Palgrave Macmillan, New York 2003, p.157-158.

⁷⁵ <http://www.hse.gov.uk> [πρόσβαση 2/10/2017].

⁷⁶ Nick Wilton, An introduction to Human Resource Management, Sage Publications, London 2011, p.408.

2.2. *Οι θεσμικές εξελίξεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης*

Το θέμα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων απασχολεί την Ε.Ε. ήδη από τη γέννηση της. Στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακα και Χάλυβα, διενεργήθηκαν διάφορα ερευνητικά προγράμματα που αφορούσαν τις συνθήκες εργασίας στις βιομηχανίες άνθρακα και χάλυβα, οι οποίες είχαν μεγαλύτερο αριθμό ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών σε σχέση με άλλες βιομηχανίες και μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων. Η ΕΚΑΧ συνειδητοποίησε ότι θα έπρεπε να ακολουθηθεί μια συλλογική δράση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, όταν τον Αύγουστο του 1956 έγινε ένα καταστροφικό ατύχημα στο ορυχείο Marcinelle του Βελγίου, που προκάλεσε το θάνατο 262 ανθρακωρύχων⁷⁷. Σημαντική ήταν επίσης μετέπειτα και η δράση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας σχετικά με τη θέσπιση ενιαίων κανόνων για την προστασία των εργαζομένων και του πληθυσμού από την έκθεση στη ραδιενέργεια⁷⁸.

Το 1957 με την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας με την συνθήκης της Ρώμης, το ενδιαφέρον για τη υγεία και ασφάλεια στράφηκε και στους άλλους παραγωγικούς κλάδους και καθιερώθηκε η υποχρέωση των κρατών μελών να αυξήσουν το επίπεδο προστασίας έχοντας τη δυνατότητα να εισάγουν ακόμα και μέτρα αυστηρότερα από αυτά που προβλέπουν οι οδηγίες. Νομική βάση για το θέμα αποτέλεσαν τα άρθρα 100 και 108 της συνθήκης. Το άρθρο 100 προέβλεπε την έκδοση σχετικών οδηγιών σχετικά με την ολοκλήρωση της «κοινής αγοράς», που με τη συνθήκη της Λισαβόνας μετονομάστηκε σε «εσωτερική αγορά», η οποία για την ολοκλήρωση της απαιτεί τα κράτη μέλη να εναρμονίσουν τις εθνικές τους νομοθεσίες και να λάβουν κοινές δράσεις με απώτερο σκοπό να εξαλειφθούν τα εμπόδια που δημιουργούν ελέγχους στο χώρο⁷⁹. Το άρθρο 108 προέτρεπε την ανάληψη κοινών δράσεων μεταξύ των κρατών μελών σχετικά με εργατικά θέματα, κυρίως για την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών και εργατικών ατυχημάτων⁸⁰.

⁷⁷ Παρασκευή Μπάτρα, Αγγελική Τζίκα-Χατζοπούλου, Η μετεξέλιξη της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων από την ιδέα της ενιαίας αγοράς στην ιδέα του ενιαίου κοινωνικού χώρου. Μέρος Α: από την ίδρυση των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έως την έκδοση του Κοινωνικού Χάρτη, σελ.2.

⁷⁸ Των ιδίων, σελ. 3.

Βλ. και Νίκος Μούσης, Ευρωπαϊκή Ένωση: δίκαιο- οικονομία- πολιτική, 14η ενημερωμένη έκδοση, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2013, σελ.264.

⁷⁹ Δονάτος Παπαγιάννης, Ευρωπαϊκό Δίκαιο, Τέταρτη έκδοση, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2011, σ.σ.406-407.

⁸⁰ Παρασκευή Μπάτρα, Αγγελική Τζίκα-Χατζοπούλου, ό.π., σ.σ 3-4.

Τα επόμενα χρόνια, εκδόθηκε ένα πλήθος ειδικότερων συστάσεων και οδηγιών για διάφορα θέματα υγιεινής και ασφάλειας με πρώτη την οδηγία 67/548/ΕΟΚ που εκδόθηκε το 1967 και ρύθμιζε τα σχετικά με τη διαχείριση των επικίνδυνων χημικών ουσιών⁸¹. Επίσης, το 1974 ιδρύθηκε η συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στην εργασία προς υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κατά την δράση της σε αυτόν τον τομέα⁸².

Το 1987 με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη δίνεται η δυνατότητα στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο να εγκρίνει σχετικές με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων οδηγίες με ειδική πλειοψηφία ενισχύοντας έτσι την αρμοδιότητα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Βασικός στόχος ήταν η βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, η εναρμόνιση των εργασιακών συνθηκών, η αποφυγή του «κοινωνικού ντάμπινγκ»⁽⁸³⁾ και η αποτροπή της μετεγκατάστασης εταιριών σε περιοχές με χαμηλότερο επίπεδο προστασίας για να υπάρχει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Την ίδια περίοδο δημιουργήθηκε και ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων, χωρίς νομική δεσμευτικότητα, ο οποίος εγκαταλείφθηκε το 1997 με τη συνθήκη του Άμστερνταμ⁸⁴. Επίσης, το 1989 θεσπίζεται η οδηγία πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ για τη λήψη μέτρων σχετικά με την βελτίωση της υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, η οποία ορίζει την ευθύνη του εργοδότη να εκτιμάει τους κινδύνους και να παρέχει την κατάλληλη ενημέρωση και εκπαίδευση στους εργαζόμενους, καθώς επίσης το δικαίωμα του εργαζόμενου να σταματήσει την εργασία σε περίπτωση σοβαρού κινδύνου και παράλληλα την υποχρέωση του να σέβεται τους προβλεπόμενους κανόνες⁸⁵.

Το 1996, ιδρύεται ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και Υγεία στην εργασία με έδρα το Μπιλμπάο της Ισπανίας, ο οποίος λειτουργεί μέχρι και σήμερα. Σκοπός του είναι η διευκόλυνση στην ανταλλαγή πληροφοριών και γνώσεων για την προώθηση της πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου αλλά και η συγκριτική αξιολόγησης πρακτικών στον τομέα της υγείας και ασφάλειας. Στα

⁸¹ Των ιδίων, σ. 4.

⁸² Stefan Shulz, Υγεία και ασφάλεια στην εργασία, Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση – 2017, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 06/2017, σελ. 1.

⁸³ Το πολύγλωσσο λεξικό της Ε.Ε ορίζει το κοινωνικό ντάμπινγκ ως την «εκμετάλλευση του χαμηλότερου κόστους εργασίας σε μια χώρα (λόγω μειωμένων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης), με σκοπό την προσέλκυση σε αυτήν επιχειρηματικών δραστηριοτήτων εις βάρος άλλων χωρών», www.eurovoc.europa.eu [πρόσβαση 5/10/2017].

⁸⁴ Stefan Shulz, ό.π., σελ 2.

⁸⁵ Νίκος Μούσης, ό.π., σελ.265.

πλαίσια του οργανισμού λειτουργεί και διαδικτυακή πλατφόρμα εκτίμησης κινδύνου (online interactive risk assessment)⁸⁶.

Τέλος, στην Συνθήκη της Λισαβόνας, προβλέφθηκε κοινωνική ρήτρα σύμφωνα με την οποία η Ε.Ε. θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους κοινωνικούς παράγοντες κατά τη διαμόρφωση των πολιτικών της⁸⁷. Στο άρθρο 151 της ΣΛΕΕ, η Ε.Ε., βασιζόμενη στα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα όπως αυτά που ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του 1961, και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων που αναφέρθηκε παραπάνω, αναγνωρίζει ότι στόχος της Ένωσης και των κρατών μελών είναι μεταξύ άλλων η προώθηση της απασχόλησης και η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας με σκοπό αφενός την επίτευξη ενός υψηλού και διαρκούς επιπέδου απασχόλησης και αφετέρου την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού⁸⁸. Το άρθρο 153 συμπληρώνει ότι για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, η Ε.Ε. στηρίζει τη δράση και ενθαρρύνει τη συνεργασία των κρατών σε διάφορους τομείς, μεταξύ των οποίων είναι η βελτίωση του περιβάλλοντος της εργασίας, των όρων εργασίας και της κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων. Αυτό φυσικά σημαίνει ότι η αρμοδιότητα της στα εργασιακά θέματα είναι συντρέχουσα και όχι αποκλειστική, όπως προκύπτει και από το άρθρο 156⁸⁹. Παράλληλα, κατέστη δεσμευτικός και ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, ο οποίος στο άρθρο 31 ορίζει ότι οι ασφαλείς, υγιείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας είναι δικαίωμα κάθε εργαζόμενου⁹⁰.

Πλέον, η Ε.Ε. αναλαμβάνει διάφορα κοινοτικά προγράμματα, δράσεις και στρατηγικές στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας. Για την περίοδο 2007-2012, η κοινοτική στρατηγική επικεντρώθηκε στην πρόληψη και στη μείωση των επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενειών με ταυτόχρονη εφαρμογή εθνικών στρατηγικών, σωστή ενημέρωση και κατάρτιση. Για την περίοδο 2014-2020, το σχετικό στρατηγικό πλαίσιο στοχεύει στη βελτίωση και απλοποίηση των

⁸⁶ Stefan Shulz, ό.π., σ.σ. 3-4.

⁸⁷ Του ιδίου, ό.π., σελ. 2.

⁸⁸ Ευρωπαϊκή Ένωση, Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο 2010, σελ.113.

⁸⁹ Ο.π. σ.σ. 114, 117.

Βλ. και Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας στην εργασία, Ζ' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ.173.

Σχετικά με τις αρμοδιότητες της Ε.Ε. βλ. Δονάτος Παπαγιάννης, ό.π., σ.σ. 89-93.

⁹⁰ Ευρωπαϊκή Ένωση, ό.π., σελ. 397.

υφιστάμενων κανόνων, στην ενίσχυση των δράσεων για την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών συμπεριλαμβανομένων και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και στρέφει την προσοχή στη γήρανση του εργατικού δυναμικού και στις ανάγκες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων⁹¹.

2.3. *Η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στην Ελλάδα*

Στην Ελλάδα, το θέμα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων δεν είναι καινούριο. Ιστορικά στοιχεία σχετικά με τους θανάτους και τις επαγγελματικές ασθένειες απαντώνται σε διάφορα κείμενα της αρχαίας ελληνικής γραμματείας.

Οι πρώτες προσπάθειες των Ελλήνων να προστατευτούν από τον κίνδυνο κατά την εργασία εντοπίζονται στη Γεωμετρική Εποχή. Ο Όμηρος αναφέρεται στον επαγγελματικό κίνδυνο στην Οδύσσεια λέγοντας για τον Λαέρτη, ο οποίος απασχολούνταν σε βαριές αγροτικές εργασίες πως γύρω από τις κνήμες του είχε δεμένες κνημίδες για να αποφεύγει τις αμυχές, στα χέρια του φορούσε γάντια για προστασία από τα αγκάθια και στο κεφάλι του φορούσε έναν σκούφο από δέρμα γίδας για να προστατεύει το κεφάλι του από τον ήλιο⁹².

Τα επόμενα χρόνια, ο Ιπποκράτης έθεσε τους προβληματισμούς του για την επαγγελματική ασφάλεια και συγκεκριμένα για την τοξικότητα του μόλυβδου και την επίδρασή του στους εργαζόμενους στα ορυχεία μόλυβδου. Ο Πλάτωνας ασχολήθηκε δίνοντας εξηγήσεις σχετικά με τις παραμορφώσεις που μπορούν να προέλθουν από την άσκηση οποιουδήποτε επαγγέλματος, ενώ ο Ξενοφώντας όχι μόνο περιγράφει τις συνθήκες εργασίας διάφορων τεχνιτών αλλά προτείνει και μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών επιπτώσεων από την εργασία τους. Τέλος, ο Αριστοτέλης περιγράφει τα πρώτα εργατικά ατυχήματα και τις επιπτώσεις του μονοξειδίου του άνθρακα στον ανθρώπινο οργανισμό⁹³.

Στα νεώτερα χρόνια, κατά τη σύσταση του Ελληνικού κράτους, η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων δεν αποτελούσε κοινωνική μέριμνα του κράτους και κατά συνέπεια δεν υπήρχε σχετική νομοθεσία. Βέβαια, οι εργαζόμενοι εκτίθεντο συχνά λόγω της εργασίας τους σε διάφορους κινδύνους, οπότε η υγεία και ασφάλεια έπρεπε να αποτελέσει αντικείμενο ρύθμισης. Μια πρώτη προσπάθεια έγινε από το

⁹¹ Stefan Shulz, ό.π. σελ. 4.

⁹² Αθανάσιος Βαλαβανίδης, Νικόλαος Σαραφόπουλος, Εργασιακό περιβάλλον: Προβλήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην Ελλάδα, εκδ. Σύγχρονα Θέματα, Αθήνα 1988, σελ.26.
Βλ. και Αργύρης Εφταλιώτης, Ομήρου Οδύσσεια: Κείμενο και Έμμετρη Μετάφραση, ραψωδία ω', στίχοι 228-231.

⁹³ Αθανάσιος Βαλαβανίδης, ό.π., σελ.25.

Βασιλικό Διάταγμα του 1836 «Περί Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου» και αρκετά χρόνια αργότερα, το 1861 με το Β.Δ. «Περί Μεταλλείων» τα οποία όμως δεν κάλυπταν συγκεντρωτικά το θέμα της υγείας και ασφάλειας⁹⁴.

Παρόλο που ήμασταν πρωτοπόροι στο θέμα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, εντούτοις αργήσαμε να θεσπίσουμε ένα ενιαίο θεσμικό πλαίσιο. Αποσπασματικές νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων άρχισαν να θεσπίζονται στις αρχές της δεύτερης δεκαετίας του 20^{ού} αιώνα και αφορούσαν κυρίως την προστασία κατά την εργασία συγκεκριμένων κατηγοριών (παιδιά , γυναίκες). Με το Β.Δ της 25.8.1920 «περί κωδικοποίησης των περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών διατάξεων» επιχειρήθηκε μια πρώτη κωδικοποίηση των αποσπασματικών αυτών ρυθμίσεων⁹⁵. Το βασιλικό διάταγμα βασίστηκε στον νόμο 3934/1911. Το κυριότερο σημείο του ήταν η υποχρέωση των επιχειρηματιών να χρησιμοποιούν ασφαλή εργαλεία και μηχανήματα ακολουθώντας τις οδηγίες λειτουργίας τους έτσι ώστε να μην απειλείται η σωματική ακεραιότητα και υγεία των εργαζομένων. Ειδικότερα, ήταν υποχρεωμένοι να εξασφαλίζουν επαρκή φωτισμό στο χώρο εργασίας, να τηρούνται οι κανόνες υγιεινής, η απαιτούμενη καθαριότητα, ο σωστός εξαερισμός, να μην υπάρχει υγρασία και για τις εξωτερικές εργασίες να λαμβάνονται οι απαραίτητες προφυλάξεις. Το διάταγμα προέβλεπε χρηματική ποινή για την παράβαση των διατάξεών του, ενώ την εφαρμογή του νόμου έλεγχαν οι αστυνομικές αρχές, οι «αστυίατροι», οι υγειονομικοί γιατροί και οι «ειδικές αρχές»⁹⁶.

Ένα δεύτερο νομοθέτημα με το οποίο αντιμετωπίστηκε πιο συγκεντρωτικά το ζήτημα της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία ήταν το Π.Δ. 14/22.3.1934 «περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών, των εργατών και υπαλλήλων των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων κλπ.», το οποίο ακολούθησε τις επόμενες δεκαετίες ένα πλήθος ειδικότερων νομοθετημάτων⁹⁷.

Σημείο αναφοράς αποτελεί ο Ν. 1568/1985 με τον οποίο έγινε μια πιο ολοκληρωμένη και συστηματική προσέγγιση του ζητήματος της υγιεινής και ασφάλειας, ενώ ταυτόχρονα επιχειρήθηκε η εναρμόνιση του ελληνικού δικαίου με τις

⁹⁴ Των ιδίων, σελ.26.

⁹⁵ Ιωάννης Ληξουριώτης, 4^η έκδοση, ό.π., σελ.612.

Βλ. και Ιωάννης Ληξουριώτης, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 5^η έκδοση πλήρως επικαιροποιημένη, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2017, σ.σ. 693-730.

⁹⁶ Νόμος 3934/1911 «Περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και περί ωρών εργασίας» (Φ.Ε.Κ. 318/Α/21-11-1911), άρθρα 1-5.

⁹⁷ Ιωάννης Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 612.

απαιτήσεις που είχαν αρχίσει ήδη να τίθενται από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Ο νόμος, ο οποίος από το 2010 έχει ενταχθεί στον νόμο-πλαίσιο 3580/2010 «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων», διέπει μέχρι και σήμερα το μεγαλύτερο μέρος του θέματος της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων στη χώρα μας⁹⁸.

Από τότε μέχρι και σήμερα η εργατική νομοθεσία εμπλουτίζεται συνεχώς καλύπτοντας ολοένα και περισσότερους τομείς και προβλήματα. Παράλληλα προσαρμόζεται, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες, διεθνής προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας καθώς επίσης και στις ανάγκες των εργαζομένων για συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας, στρέφοντας την προσοχή της ακόμα και στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες (π.χ. άγχος, αρνητικό κλίμα, σεξουαλική παρενόχληση) που είναι δυνατόν επηρεάζουν την υγεία ενός εργαζόμενου.

3. Ισχύον νομοθετικό πλαίσιο

3.1. Διεθνές Νομοθετικό Πλαίσιο

Σε διεθνές επίπεδο, το σχετικό νομικό πλαίσιο υπό τη μορφή δεσμευτικών, για τα κράτη μέλη, Διεθνών Συμβάσεων και μη δεσμευτικών συστάσεων καταρτίζεται από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization - ILO), έναν ειδικευμένο φορέα του ΟΗΕ ο οποίος επιδιώκει «την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων». Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας καθορίζουν ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων⁹⁹. Βασικές Διεθνείς Συμβάσεις από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας που διέπουν της εργασιακή υγεία και ασφάλεια είναι η Διεθνής Σύμβαση 155/1981 «Για την υγεία, την ασφάλεια των εργαζομένων και το περιβάλλον εργασίας» και η Διεθνής Σύμβαση 187/2006. «Πλαίσιο προαγωγής της υγείας και ασφάλειας στην εργασία».

⁹⁸ Του ιδίου, σελ. 613.

Βλ. και Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Η' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 625.

⁹⁹ Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης των Ηνωμένων Εθνών www.unric.org [πρόσβαση 12-02-2018].

Βλ. σχετικά και Ανδρέας Ν. Κούτρης, Η Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και οι αναπτυσσόμενες χώρες, Αθήνα 1985, σ.σ. 116-123.

Η πρώτη, η οποία εφαρμόζεται στους εργαζόμενους που εργάζονται σε όλους τους οικονομικούς κλάδους ακόμα και στους δημοσίους υπαλλήλους¹⁰⁰, καθορίζει τα βασικά στοιχεία της σχετικής με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων εθνικής πολιτικής κάθε κράτους μέλους, καθώς και τις δράσεις που θα πρέπει να γίνουν από το κράτος και από τις επιχειρήσεις για την εφαρμογή της. Σύμφωνα με αυτή, η εθνική πολιτική θα πρέπει να επανεξετάζεται περιοδικά από κάθε κράτος και να επικεντρώνεται στην πρόληψη, λαμβάνοντας υπόψη, όχι μόνο τη φύση της εργασίας, τον χώρο εργασίας και τα χρησιμοποιούμενα μέσα και υλικά, αλλά και την εκπαίδευση και συνεργασία των εργαζομένων. Επίσης θα πρέπει να καθορίζει τις ευθύνες εργοδοτών, εργαζομένων, δημόσιων αρχών και κάθε εμπλεκόμενου μέρους¹⁰¹. Το κράτος από τη μεριά του θα πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της εν λόγω πολιτικής, τα οποία θα πρέπει να προβλέπουν την υιοθέτηση ενός επαρκούς συστήματος επιθεώρησης και επιβολής κυρώσεων, την παροχή συμβουλών σε εργοδότες και εργαζόμενους, τον καθορισμό του κατάλληλου τρόπου σχεδίασης και κατασκευής των επιχειρήσεων καθώς και των τεχνικών και υλικών μέσων, με ανάλογη διασφάλιση από τους κατασκευαστές ότι τηρούν τους κανόνες ασφάλειας, τον καθορισμό των μεθόδων εργασίας που πρέπει να περιοριστούν ή να καταργηθούν, την καθιέρωση διαδικασίας αναγγελίας των εργατικών ατυχημάτων και στατιστικής τους καταγραφής και μελέτης, την ένταξη θεμάτων υγείας και ασφάλειας στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εξασφάλιση του συντονισμού των αρμόδιων αρχών, ακόμα και με τη σύσταση ενός κεντρικού οργάνου¹⁰². Οι επιχειρήσεις από τη μεριά τους θα πρέπει να προσφέρουν έναν ασφαλή χώρο εργασίας, τα απαραίτητα προστατευτικά μέσα, να λαμβάνουν μέτρα για την αντιμετώπιση των έκτακτων και επείγουσών αναγκών και να εξασφαλίζουν τη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων αλλά και των αντιπροσώπων τους με τον εργοδότη για θέματα υγείας και ασφάλειας. Σε κάθε περίπτωση, τα μέτρα υγείας και ασφάλειας δεν θα πρέπει να επιβαρύνουν οικονομικά τους εργαζόμενους¹⁰³.

Η δεύτερη σύμβαση, ορίζει το βασικό πλαίσιο για το σχεδιασμό και την εφαρμογή της εθνικής πολιτικής και των εθνικών προγραμμάτων δράσης για την

¹⁰⁰ Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 155/1981 «Για την υγεία, την ασφάλεια των εργαζομένων και το περιβάλλον εργασίας», ό.π., άρθρα 2, παρ. 1 και 3.

¹⁰¹ Ό.π., άρθρα 4, 6.

¹⁰² Ό.π., άρθρα 9-12 και 14-15.

¹⁰³ Ό.π., άρθρα 16 και 18-21.

εργασιακή ασφάλεια και υγεία. Με βάση αυτή, κάθε κράτος πρέπει, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, να μεριμνά ώστε να βελτιώνεται συνεχώς η εργασιακή υγεία και ασφάλεια και να προλαμβάνονται τα ατυχήματα και οι θάνατοι κατά τη εργασία, αναπτύσσοντας μία εθνική πολιτική που θα αναδεικνύει το δικαίωμα των εργαζομένων για ένα υγιές και ασφαλή περιβάλλον εργασίας και θα περιλαμβάνει την εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων και την καταπολέμηση τους στην πηγή της δημιουργίας τους καθώς και την ανάπτυξη μιας εθνικής προληπτικής κουλτούρας για την ασφάλεια και την υγεία¹⁰⁴. Κάθε κράτος πρέπει να αναπτύξει εθνικό σύστημα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας το οποίο να περιλαμβάνει, κατά περίπτωση, τριμερές συμβουλευτικό όργανο ή σχετικούς φορείς για να ασχολούνται με ζητήματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, υπηρεσίες πληροφόρησης και παροχής συμβουλών για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, την παροχή εκπαίδευσης στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, επαγγελματικές υπηρεσίες υγείας σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις εθνικές πρακτικές, έρευνα για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, μηχανισμό συλλογής και ανάλυσης δεδομένων σχετικά με επαγγελματικές ασθένειες, συνεργασία με συναφή συστήματα ασφάλισης ή κοινωνικής ασφάλισης και μηχανισμούς στήριξης για τη σταδιακή βελτίωση των συνθηκών επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και στις οικονομικές δραστηριότητες που ασκούνται παράνομα¹⁰⁵. Κάθε μέλος καταρτίζει, εφαρμόζει, παρακολουθεί, αξιολογεί και επανεξετάζει περιοδικά εθνικό ή εθνικά προγράμματα για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, σε συνεννόηση με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Το εθνικό πρόγραμμα, πρέπει να προωθεί την ανάπτυξη εθνικής προληπτικής κουλτούρας για την ασφάλεια, να διατυπώνεται και να αναθεωρείται βάσει μελέτης της υφιστάμενης εθνικής κατάστασης και να περιλαμβάνει στόχους και δείκτες προόδου ώστε να εξασφαλιστεί προοδευτικά ένα ασφαλή εργασιακό περιβάλλον σε όλη τη χώρα¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 187/2006 «Πλαίσιο προαγωγής της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), Γενεύη 2006, άρθρα 2-3.

¹⁰⁵ Ο.π. άρθρο 4.

Π.χ. αδήλωτη εργασία. Βλ. σχετικά Ευρετήριο Οικονομικών Όρων ό.π. – Παραοικονομία (Black economy / Underground economy)

¹⁰⁶ Ο.π., Άρθρο 5.

Οι δύο αυτές Διεθνείς Συμβάσεις ακόμα δεν έχουν μεταφερθεί με νόμο στην ελληνική έννομη τάξη¹⁰⁷ αλλά πολλά από αυτά που αναφέρουν, προβλέπονται στο εθνικό μας δίκαιο.

3.2. Ευρωπαϊκό Νομοθετικό Πλαίσιο

Το σύνολο των σχετικών με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων ευρωπαϊκών κανόνων, εδράζεται στα άρθρα 151 και 153 της Σ.Λ.Ε.Ε.¹⁰⁸.

Το κυριότερο ευρωπαϊκό νομοθετικό κείμενο μέχρι και σήμερα αποτελεί η οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ, που μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το Π.Δ. 17/1996¹⁰⁹ (τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 159/1999 και εντάχθηκε στον Ν. 3850/2010). Η οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους οικονομικούς κλάδους εκτός από ορισμένους του δημοσίου τομέα λόγω της φύσης τους (π.χ. ένοπλες δυνάμεις, αστυνομία)¹¹⁰. Ειδικότερα, αναφέρεται σε ζητήματα σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών που αφορούν την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων¹¹¹, με τις υποχρεώσεις των εργαζομένων για την προστασία τους, με την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων και με την προστασία των ευαίσθητων ομάδων εργαζομένων¹¹².

Επίσης, μεταξύ άλλων, ιδιαίτερα σημαντικές είναι οι Οδηγίες 89/654, οι οποίες αναφέρονται στις ελάχιστες προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας¹¹³ και η 89/656/ΕΟΚ η οποία αναφέρεται στην χρήση των Μέσων Ατομικής Προστασίας¹¹⁴. Πέραν αυτών, ένα πλήθος ευρωπαϊκών Οδηγιών που ρυθμίζουν ειδικότερα θέματα, όπως η Οδηγία 1984/534/ΕΟΚ σχετικά με την ηχορύπανση που προκαλούν οι μηχανές εργοταξίου και κυρίως οι πυργογερανοί, η Οδηγία 2003/18/ΕΚ σχετικά με την προστασία από τον αμιάντο, η Οδηγία 2006/8/ΕΚ σχετικά με την διαχείριση των επικίνδυνων χημικών παρασκευασμάτων, η Οδηγία 1999/38/ΕΚ

¹⁰⁷ Επίσημη ιστοσελίδα Ελληνικού Ινστιτούτου Υγείας και Αφέλειας εργαζομένων www.elinyae.gr > Νομοθεσία > Διεθνής > Δ.Σ.Ε. 155 [πρόσβαση 22/3/2018].

Υ.Α. 48416/2017 «Έγκριση Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία για τα έτη 2016-2020» (Φ.Ε.Κ. 3757/Β/25-10-2017), 1.4.

¹⁰⁸ Βλ. παραπάνω σ.σ. 35-36

¹⁰⁹ Κωνσταντίνος Ζ. Μέκος, *Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στην Ελλάδα: το ευρωπαϊκό ρυθμιστικό πλαίσιο και η εθνική εφαρμογή του*, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη 2007, Τεύχος 2, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας 2007, Σελ.167.

¹¹⁰ Οδηγία 89/391/ΕΟΚ Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, 12 Ιουνίου 1989, Άρθρο 2.

¹¹¹ Ο.π. Άρθρα 5-12.

¹¹² Ο.π. άρθρα 13-16.

¹¹³ Βλ. Οδηγία 89/654/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 30ής Νοεμβρίου 1989 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας.

¹¹⁴ Βλ. Οδηγία 89/656/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 30ής Νοεμβρίου 1989 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρήση από τους εργαζόμενους εξοπλισμών ατομικής προστασίας κατά την εργασία.

σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από την έκθεση σε καρκινογόνους παράγοντες, η Οδηγία 1992/58/ΕΟΚ σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές για τη σήμανση των χώρων εργασίας και η Οδηγία 2009/161/ΕΕ σχετικά με την κατάρτιση καταλόγου χημικών παραγόντων στους οποίους μπορεί να εκτεθούν οι εργαζόμενοι κατά την εργασία.

3.3. Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο

Σε εθνικό επίπεδο, νομική βάση αποτελεί κυρίως το άρθρο 662 ΑΚ_το οποίο προβλέπει την γενική υποχρέωση του εργοδότη «να φροντίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της, καθώς επίσης και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζόμενου»¹¹⁵.

Το μεγαλύτερο μέρος του ζητήματος της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, καλύπτεται από τον «Κώδικα Νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων» που έχει κυρωθεί με τον Ν.3850/2010. Στον νόμο έχουν υπαχθεί ο Ν.1568/1985, που περιλαμβάνει γενικές διατάξεις και τα Π.Δ. 17/1996 (ΦΕΚ 11/Α`/18.1.1996) και 159/1999 (ΦΕΚ 157/Α/3.8.1999). Συγκεκριμένα, ο νόμος προβλέπει : α) τα όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης (Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας, Τεχνικός Ασφαλείας, Γιατρός Εργασίας), β) τα όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας σε εθνικό επίπεδο (Το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας, Νομαρχιακές Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας), γ) τις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και τις κυρώσεις που επιβάλλονται στους εργοδότες για παράβαση της σχετικής με την υγεία και την ασφάλεια νομοθεσίας, δ) τις κτιριολογικές απαιτήσεις, ε) τον τρόπο πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου από μηχανές, στ) την προστασία των εργαζομένων από φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες, ζ) την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση¹¹⁶. Εξίσου σημαντικό είναι το Π.Δ. 294/88 το

¹¹⁵ Ιωάννης Κ. Καρακώστας, ό.π, άρθρο 662.

Βλ. και Πηνελόπη Αγαλλοπούλου – Ζερβογιάννη, Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα 2005, σελ.748.

Βλ. και Αλέξανδρος Καρακατσάνης / Σταύρος Γαρδίκας, ό.π., σελ. 332.

¹¹⁶ Νόμος 3850/2010, ό.π.

Βλ. και Στυλιανός Γερμ. Βλαστός, Κωδικοποίηση Εργατικής Νομοθεσίας, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2003, σελ.1113.

Βλ. και Κώστας Δ Παπαδημητρίου, Βασικοί Εργατικοί Νόμοι, Νομική Βιβλιοθήκη, Ιανουάριος 2017, σελ. 353.

Βλ. και Αλέξανδρος Καρακατσάνης / Σταύρος Γαρδίκας, ό.π. σ.σ. 336-337.

οποίο ρυθμίζει ειδικότερα θέματα σχετικά με τον Τεχνικό Ασφαλείας και τον Γιατρό Εργασίας. Σε αυτά τα πλαίσια, κατατάσσει τις επιχειρήσεις σε 3 κατηγορίες ανάλογα με τον βαθμό επικινδυνότητας τους έτσι ώστε να καθορισθούν λεπτομερώς οι ώρες απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας, του γιατρού εργασίας, καθώς επίσης και το απαραίτητο επίπεδο γνώσεων του τεχνικού ασφαλείας¹¹⁷. Στην Α' κατηγορία κατατάσσονται οι επιχειρήσεις υψηλής επικινδυνότητας (π.χ. κατασκευής προϊόντων από μέταλλο, ορυχεία, μεταλλεία, χημικές βιομηχανίες, παραγωγής ηλεκτρισμού κ.ά.), στη Β' κατηγορία κατατάσσονται οι επιχειρήσεις μέσης επικινδυνότητας (π.χ. κατασκευής μεταφορικών μέσων, επισκευής αεροπλάνων, βιομηχανίες τροφίμων κ.ά.), ενώ στην Γ' κατηγορία ανήκουν επιχειρήσεις μικρής επικινδυνότητας (π.χ. λιανικό εμπόριο, παιδεία, ιατρικές και υγειονομικές υπηρεσίες κ.ά.)¹¹⁸.

Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει και στον πρόσφατο Ν.4387/2016 (ΦΕΚ 85/Α'/12.5.2016) «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας - Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού-συνταξιοδοτικού συστήματος -Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις», τις περισσότερες διατάξεις του οποίου τροποποιεί ο Ν. 4488/2017 (ΦΕΚ 137/Α/13.9.2017) «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις». Ο νόμος αναφέρεται σε ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ζητήματα και ρυθμίζει τα σχετικά με τις ασφαλιστικές παροχές σε περίπτωση αναπηρίας ή θανάτου λόγω εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας¹¹⁹.

Πέρα από αυτά, έχει θεσμοθετηθεί ένας μεγάλος αριθμός νομοθετημάτων που ρυθμίζει ειδικότερα θέματα υγιεινής και ασφαλείας. Τα νομοθετήματα αυτά προβλέπουν ειδικότερα μέτρα προστασίας για συγκεκριμένες επικίνδυνες καταστάσεις ή επικίνδυνους παράγοντες και αφορούν, είτε συγκεκριμένες

Βλ. και Γεώργιος Α. Λεβέντης/Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. «Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας» Μ. Πετίνη & Σια Ε.Ε., Αθήνα 2011, σ.σ. 791-794.

¹¹⁷ Π.Δ. 294/1988 «Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του άρθρου 1 παράγραφος 1 του ν.1568/1985 'Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων» (ΦΕΚ 138/Α/21-6-1988), άρθρο 2.

¹¹⁸ Δαΐκου Αφροδίτη, Δήμου Αφροδίτη, Οδηγός κατάταξης των επιχειρήσεων ανάλογα με το Βαθμό επικινδυνότητας τους (σύμφωνα με το π.δ. 294/88 & της στακοδ 1980), Αθήνα Οκτώβριος 2010, Σελ.10.

Βλ. και Ν. 3850/2010, ό.π., άρθρο 10.

¹¹⁹ Ν. 4387/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας – Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού–συνταξιοδοτικού συστήματος – Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 85/Α'/12-05-2016), άρθρο 31 παρ. 1.

Βλ. αναλυτικότερα παρακάτω, υποπαράγραφος 8.1: Δικαιώματα εργαζομένων.

κατηγορίες εργαζομένων, είτε ορισμένες κατηγορίες επαγγελματιών, είτε ειδικότερα θέματα σχετικά με τον Τ.Α. και τον Γ.Ε.¹²⁰. Τον Δεκέμβριο του 1994 δημοσιεύτηκαν πέντε Προεδρικά Διατάγματα σε συμμόρφωση με ευρωπαϊκές Οδηγίες. Το πρώτο από αυτά είναι το Π.Δ.395/1994, που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη χρησιμοποίηση εξοπλισμού εργασίας από τους εργαζόμενους. Το δεύτερο, το Π.Δ. 396/1994, αναφέρεται στα μέσα ατομικής προστασίας, τα οποία πρέπει να χρησιμοποιούνται εφόσον οι κίνδυνοι δεν είναι δυνατό να αποφευχθούν ή να περιορισθούν επαρκώς με αλλά τεχνικά μέτρα ή μέσα συλλογικής προστασίας ή μέτρα, μεθόδους ή διαδικασίες οργάνωσης της εργασίας. Το τρίτο είναι το Π.Δ. 397/1994 που καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για τη χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, το τέταρτο, Π.Δ. 398/1994, ρυθμίζει την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης, ενώ το πέμπτο, Π.Δ. 399/1994, ασχολείται με την προστασία των εργαζομένων από την έκθεση σε καρκινογόνους παράγοντες. Μετά από δύο χρόνια δημοσιεύθηκε και το Π.Δ. 16/1996 (σε συμμόρφωση με την Οδηγία 89/654/ΕΟΚ), που αναφέρεται στις ελάχιστες προδιαγραφές για τους χώρους εργασίας π.χ. για τη θερμοκρασία και τον φωτισμό, τους τοίχους, τα δάπεδα τις οροφές, τους δρόμους διαφυγής και τις εξόδους κινδύνου, τον εξαερισμό των χώρων εργασίας και την απαγωγή παραγόντων (σκόνης, καπνού, ατμού, αερίων), κ.ά. και το Π.Δ. 17/1996, το οποίο αναφέρεται στην πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της ασφάλειας και της υγείας. Μία δεκαετία αργότερα, με το Π.Δ. 212/2006 προβλέφθηκε και η προστασία από την έκθεση σε αμίαντο¹²¹. Με τον τρόπο αυτό, αφενός συγκεκριμενοποιήθηκε ένα μεγάλος αριθμός προσδιοριστικών παραγόντων της υγείας και ασφάλειας στην εργασία και αφετέρου η ελληνική νομοθεσία ανταποκρίθηκε στις απαιτήσεις που θέτει το ευρωπαϊκό δίκαιο¹²².

Θετικές προοπτικές για την εξέλιξη του ελληνικού νομοθετικού πλαισίου, δίνει η έγκριση της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία για τα έτη 2016-2020 από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Βασικός στόχος αποτελεί η θεσμοθέτηση ενός «Εθνικού Συστήματος Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία», σύμφωνα με όσα προβλέπονται στο Διεθνές Δίκαιο. Περαιτέρω, άξονες στους οποίους θα δοθεί έμφαση είναι η

¹²⁰ Ιωάννης Ληξουριώτης, ό.π., σελ.613.

¹²¹ Κωνσταντίνος Ζ. Μέκος, ό.π., σ.σ 170-171.

Βλ. και Αλέξανδρος Καρακατσάνης/Σταύρος Γαρδικάς, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Αντ. Ν Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1995, σ.σ. 349-359.

¹²² Ιωάννης Ληξουριώτης, ό.π., σελ.613.

απλούστευση και βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου και η ενίσχυση της εφαρμογής του, η ενδυνάμωση των δράσεων για την πρόληψη και βελτίωση των συστημάτων καταγραφής των επαγγελματικών ασθενειών και ατυχημάτων, η στήριξη των μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων, η καλλιέργεια κουλτούρας πρόληψης, η ενσωμάτωση της υγείας και ασφάλειας της εργασίας στο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης, η κατάρτιση όλων των εμπλεκόμενων μερών σε θέματα υγείας και ασφάλειας, η αντιμετώπιση των παραγόντων κινδύνων που σχετίζονται με ψυχοκοινωνικά αίτια και νέους-αναδυόμενους κινδύνους (π.χ. τεχνολογία, γήρανση), η ενδυνάμωση των κοινωνικών εταίρων και της ενεργούς συμμετοχής των εργαζομένων και η ανάπτυξη συνεργασιών του τομέα της πολιτικής για την Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων με άλλους τομείς πολιτικής (π.χ. Δημόσια Υγεία, Απασχόληση, Παιδεία)¹²³. Σε αυτό το πλαίσιο, για τις επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες με το άρθρο 396 του Ν. 4512/2018, συστήνεται «Επιτροπή Αξιολόγησης επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας», που σκοπό έχει αφενός την επεξεργασία του συστήματος χορήγησης του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασία και αφετέρου την εκπόνηση «σχεδίου δράσης» για την πρόληψη των επικίνδυνων και ανθυγιεινών παραγόντων στους χώρους εργασίας¹²⁴.

3.3.1. Εφαρμογή της νομοθεσίας από τις δημόσιες επιχειρήσεις

Οι δημόσιες επιχειρήσεις, συνδέονται με το προσωπικό τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Επομένως, εφαρμόζονται κατ' αρχήν οι κανόνες του εργατικού δικαίου¹²⁵.

Όσον αφορά την υγεία και ασφάλεια, στο άρθρο 2 παρ. 1 του Νόμου 3850/2010 ορίζεται ότι οι διατάξεις του εφαρμόζονται «εφόσον δεν ορίζεται αλλιώς σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες και του ιδιωτικού αλλά και του δημοσίου τομέα¹²⁶».

Ο νόμος με αυτή τη διατύπωση συμπεριέλαβε όσα προβλέπονταν: α) στο άρθρο 1 παράγραφος 1 και 2 του ν. 1568/1985, β) στο άρθρο μόνο του ΠΔ. 289/1986 (ΦΕΚ 129/Α/22-8-86), που επεκτείνει την εφαρμογή του Ν. 1568/1985 στο πολιτικό

¹²³ Υ.Α. 48416/2017 «Έγκριση Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία για τα έτη 2016-2020», 2.4.

¹²⁴ Ν.4512/2018, ό.π., άρθρο 369.

Βλ. σχετικά Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Ασφαλιστικά Θέματα, Η ασφάλιση στα βαρέα και ανθυγιεινά.

¹²⁵ Δασκαλάκης, Δημοσθένης Ι., ό.π., σελ. 167 και

Ιωάννης Ληξουρώτης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 4^η έκδοση, ό.π. σελ. 13.

¹²⁶ Ν. 3850/ 2010, ό.π. , άρθρο 2, παρ. 1.

προσωπικό των Ναυστάθμων, εργοστασίων και γενικά των χώρων εργασίας που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, γ) στο άρθρο 1 της Κ.Υ.Α. 88555/3293/1988 (ΦΕΚ 721/Β/4.10.88) που επεκτείνει την εφαρμογή των διατάξεων του Ν.1568/1985 στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ. και στους Ο.Τ.Α. και δ) στο άρθρο 1 παράγραφοι 3, 4 και 6 του Π.Δ. 17/1996 (ΦΕΚ 11/Α/18.1.96) που ορίζει ότι «εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής, κλπ)»¹²⁷.

Με βάση τα παραπάνω, οι δημόσιες επιχειρήσεις για το θέμα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων τους εφαρμόζουν τον γενικό Ν. 3850/2010. Πρέπει όμως να παρατηρηθεί ότι παρόμοια πρόβλεψη δεν υπάρχει σε άλλα, σχετικά με το θέμα ειδικότερα νομοθετήματα.

4. Η επαγγελματική ασθένεια

4.1. Ορισμός

Επαγγελματική ασθένεια ή επαγγελματική νόσος είναι οποιαδήποτε ασθένεια που προκαλείται σε ορισμένα άτομα ως αποτέλεσμα από την άσκηση του επαγγέλματος τους¹²⁸ και προκαλείται από παράγοντες που επενεργούν βραδέως στον οργανισμό¹²⁹.

Συγκεκριμένα, η επαγγελματική ασθένεια προσδιορίζεται με τον συνδυασμό δύο ορισμών που δίνονται αφενός από την ιατρική επιστήμη, με βάση την οποία επαγγελματική ασθένεια είναι κάθε νόσος που, σύμφωνα με ιατρικά κριτήρια, προκλήθηκε από το είδος της εργασίας και τους κινδύνους στους οποίους μπορεί να

¹²⁷ Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων», σελ. 1.

Βλ. και Ν1568/1985 ό.π., άρθρο 1, παρ. 1 και 2.

Βλ. και Π.Δ. 289/1986 «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων σε χώρους εργασίας που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας» (ΦΕΚ 129/Α/22-8-86), άρθρο μόνο

Βλ. και Υ.Α. 88555/3293/88 «Υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. (ΦΕΚ 721/Β/4-10-88), άρθρο 1.

Βλ. και Π.Δ. 17/1996 «Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ» (ΦΕΚ 11/Α/18-1-96), άρθρο 1, παρ. 3.

¹²⁸ Βλ. P-155 Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, Geneva, 90th ILC session (20 Jun 2002), article 1.

¹²⁹ Βλ. παραπάνω, σελ. 31

εκτεθεί ο εργαζόμενος λόγω αυτής, αφετέρου από το τί αναγνωρίζει ως επαγγελματική ασθένεια η ασφαλιστική νομοθεσία κάθε χώρας¹³⁰.

Τα βασικά στοιχεία της έννοιας της επαγγελματικής ασθένειας είναι η σχέση μεταξύ έκθεσης σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον και του γεγονότος ότι αυτή η ασθένεια συμβαίνει σε μια ομάδα εκτιθέμενων ατόμων σε συχνότητα μεγαλύτερη από τον μέσο όρο που συμβαίνει στον υπόλοιπο πληθυσμό¹³¹. Επίσης, σημαντικό είναι η ασθένεια να προκύπτει από την φυσιολογική και βαθμιαία εξασθένηση και φθορά του οργανισμού του εργαζόμενου που προκαλείται από βλαπτικά γεγονότα κατά την εργασία τα οποία επενεργούν βραδέως στον οργανισμό¹³². Έτσι λοιπόν, ένας εργαζόμενος θεωρείται ότι πάσχει από ασθένεια που προκλήθηκε από την εργασία του α) εφόσον έχει εκτεθεί επαγγελματικά σε παράγοντες που και διεθνώς έχουν αναγνωριστεί ως βλαπτικοί β) εφόσον έχει απασχοληθεί σε εργασιακό περιβάλλον που έχει χαρακτηριστεί ως «δύνητικά νοσογόνο» γ) εφόσον ο εργαζόμενος παρουσιάζει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής νόσου που μπορεί να προκληθεί από την συγκεκριμένη εργασία¹³³.

4.2. Κατηγορίες

Οι επαγγελματικές ασθένειες είναι πολλές και ποικίλες λόγω των ιδιαιτεροτήτων κάθε επαγγέλματος και συνδέονται άρρηκτα με τις συνθήκες εργασίας.

Το 2012, εκδόθηκε επικαιροποιημένος εθνικός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών, σε συμμόρφωση προς τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών, στον οποίο καταγράφονται οι κατηγορίες ασθενειών που αναγνωρίζονται

¹³⁰ Δρακόπουλος Βασίλης, Καταγραφή της Επαγγελματικής νοσηρότητας στη χώρα μας (εργατικά ατυχήματα, επαγγελματική νοσήματα) – Ασφάλιση του επαγγελματικού κινδύνου, Ελληνική Εταιρεία Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος, διαφάνειες παρουσίασης.

Βλ. και Ι.Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, ό.π., σελ.634.

¹³¹ International Labour Office, Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporation diseases in the ILO list of occupational diseases, International Labour Organization ,Geneva, 2009, p. 1.

¹³² Γεώργιος Μικρούδης, ό.π., σ.σ 26-27.

¹³³ Χαράλαμπος Ι. Διπλάρης, Τεχνικός Ασφαλείας & Γιατρός Εργασίας: Δύο καινοτόμοι θεσμοί του Ν. 1568/85 περί Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2003, σ.σ153-154.

Βλ. και Ευστάθιος Αθ. Ζωγόπουλος, Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία, εκδ. Κλειδάριθμος, Αθήνα 2004, σ.σ. 43-49.

ως επαγγελματικές. Σύμφωνα με το σχετικό Π.Δ. , οι επαγγελματικές ασθένειες κατηγοριοποιούνται ως εξής¹³⁴:

- Ασθένειες που προκαλούνται από χημικούς παράγοντες
- Δερματικές παθήσεις
- Ασθένειες που προκαλούνται από την εισπνοή ουσιών και βλαπτικών παραγόντων
- Λοιμώδης και παρασιτικές ασθένειες
- Ασθένειες προκαλούμενες από φυσικούς παράγοντες.

Σε αυτές τις κατηγορίες αξιολογήθηκε ότι παραλείπονται να αναφερθούν και οι ψυχολογικές διαταραχές που είναι δυνατό να παρουσιαστούν σε ένα άτομο λόγω της εργασίας του οι οποίες όμως λαμβάνονται εξίσου ως επαγγελματικές ασθένειες από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας¹³⁵.

4.3. Γιατρός Εργασίας

Ο θεσμός του Γιατρού Εργασίας είναι ένας καινοτόμος ενδοεπιχειρησιακός θεσμός που εισήχθη με τα άρθρα 4 και 8-13 του Ν. 1568/85. Ο χρόνος απασχόλησης του ανάλογα με την κατηγορία της επιχείρησης προβλέπεται στο Π.Δ. 294/88, ενώ το Π.Δ 213/86 προσδιορίζει τα ειδικότερα προσόντα που πρέπει να έχει. Ο Γιατρός Εργασίας είναι ένα εξειδικευμένο άτομο, το οποίο παρέχει ιατρικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες στην επιχείρηση¹³⁶.

Υποχρέωση για απασχόληση Γ.Ε. έχουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από 50 εργαζόμενους, ή όσες απασχολούν έστω και έναν εργαζόμενο εφόσον ασχολούνται με μόλυβδο, αμιάντο ή καρκινογόνες ουσίες (¹³⁷). Με βάση τον νόμο 3850/2010 άρθρο 21, ο ελάχιστος χρόνος της ετήσιας απασχόλησης του είναι 25 ώρες σε επιχειρήσεις μέχρι 20 άτομα, 50 ώρες σε επιχειρήσεις από 21-50 άτομα και 75 ώρες για επιχειρήσεις με πάνω από 50 εργαζόμενους. Πάντως, ο χρόνος απασχόλησης του σε ετήσια βάση δεν μπορεί να

¹³⁴ Π.Δ 41/2012 «Εθνικός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών σε συμμόρφωση με τη Σύσταση της Επιτροπής 2003/670/ΕΚ της 19.09.2003 σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών (ΕΕ L 238/25.9.2003)», (Φ.Ε.Κ. 91/Α/19-4-2012), άρθρο 2.

¹³⁵ International Labour Conference, ILO List of Occupational Diseases(revised 2010), International Labour Organization , Geneva 2010, p. 6.

¹³⁶ Χαράλαμπος Διπλάρης, ό.π., σ.σ 116-117.

Βλ. και Γεώργιος Α. Λεβέντης/Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, ό.π., σ.σ 796- 798.

Βλ. και Άννα-Μαρία Μουζά-Λαζαρίδη, Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, εκδ. Ζυγός, Θεσσαλονίκη 2013, σ.σ. 407-409.

¹³⁷Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της εργασίας για επιχειρήσεις β' κατηγορίας (αρθρ. 2, Π.Δ. 294/2988), Αθήνα 2008, σελ. 35.

υπερβαίνει τον προβλεπόμενο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού και παράλληλα δεν μπορεί να είναι μικρότερος των 75 ωρών κατά έτος. Ο εργοδότης είναι αφενός υποχρεωμένος να αναγράφει σε πίνακες το ωράριο απασχόλησης του Γ.Ε. έτσι ώστε να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι πότε βρίσκεται στην επιχείρηση και αφετέρου να καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο τις γραπτές του υποδείξεις¹³⁸. Η υποχρέωση απασχόλησης Γ.Ε. αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη προς το κράτος, οπότε δεν μπορούν οι εργαζόμενοι να εγείρουν αξίωση σε περίπτωση που ισχύει το αντίθετο¹³⁹.

Ο εργοδότης πρέπει να θέτει στη διάθεση του το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, μηχανήματα, συσκευές και γενικά ό, τι είναι απαραίτητο. Απαιτούμενο προσόν που πρέπει να διαθέτει ο Γ.Ε. είναι άδεια άσκησης ιατρικού επαγγέλματος με ειδικότητα στην ιατρική της εργασίας¹⁴⁰.

Τρόποι πρόσληψης Γ.Ε. είναι η προκήρυξη διαγωνισμού ή η επιλογή με βάση ουσιαστικά και τυπικά προσόντα. Η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται με τον εργοδότη είναι έγγραφη και εξαρτημένης εργασίας και κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική επιθεώρηση εργασίας¹⁴¹.

Ο Γ.Ε. υπάγεται κατευθείαν στη διοίκηση της επιχείρησης και γι αυτό εξαιρείται της συλλογικότητας του προσωπικού¹⁴².

Οι αρμοδιότητες του Γ.Ε. είναι κατά βάση συμβουλευτικές και προληπτικές. Αναλυτικότερα, παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους για τα μέτρα προστασίας της ψυχικής και σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων που πρέπει να λαμβάνονται και συμβουλεύει σχετικά με τον σχεδιασμό της παραγωγικής διαδικασίας σύμφωνα με τους κανόνες ασφάλειας και υγιεινής, με τη λήψη μέτρων κατά τη χρήση νέων υλών και μέσων και με την οργάνωση της υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών. Επιπρόσθετα, επιβλέπει την υγεία των εργαζομένων και συγκεκριμένα προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο, αξιολογεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων τους και εκτιμά την καταλληλότητα τους προς εργασία ενώ παράλληλα τους παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή ξαφνικής νόσου. Τέλος, επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας και μεριμνά για την πρόληψη των ατυχημάτων και των

¹³⁸ Χαράλαμπος Διπλάρης, ό.π., σ.σ 118, 130-131.

Βλ. και Ν.3850/2010, ό.π., άρθρο 8.

¹³⁹ Του ιδίου, σελ. 126.

¹⁴⁰ Χαράλαμπος Διπλάρης, ό.π., σελ. 134.

¹⁴¹ Του ιδίου, ό.π.

¹⁴² Του ιδίου, σελ. 117.

επαγγελματικών ασθενειών οφείλοντας να ερευνά τις αιτίες των επαγγελματικών ασθενειών και να προτείνει μέτρα για την πρόληψη τους¹⁴³.

Υποχρέωση του Γ.Ε. είναι να τηρεί α) το Επίσημο Βιβλίων Καταγραφής Γραπτών Υποδείξεων και Παρατηρήσεων β) το Βιβλίο Ατυχημάτων γ) το Βιβλίο Γραπτής Εκτίμησης των Επαγγελματικών Κινδύνων δ) το Βιβλίο καταχώρισης των μετρήσεων του έλεγχου στον εργασιακό χώρο ε) τον Κατάλογο εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια απουσία του εργαζόμενου για χρονικό διάστημα άνω των τριών ημερών στ) το Ατομικό Βιβλιάριο Επαγγελματικού Κινδύνου για κάθε εργαζόμενο¹⁴⁴.

5. Το εργατικό ατύχημα

5.1. Έννοια

Η έννοια του εργατικού ατυχήματος, ρυθμίζεται γενικά από τον Ν 551/1915 και ερμηνεύτηκε από τη νομολογία των εθνικών δικαστηρίων ως «το συμβάν που προέρχεται από βίαιο και αιφνίδιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτής και προκάλεσε την ανικανότητα για εργασία περισσότερο από 4 ημέρες». Τέτοιο περιστατικό είναι κάθε βίαιο εξωτερικό συμβάν που προκάλεσε την πάθηση ή βλάβη ή την επιδείνωση προϋπάρχουσας νόσου, και συνδέεται με την εργασία ως αποτέλεσμα αυτής¹⁴⁵. Άρα δεν αναγνωρίζεται ως εργατικό το ατύχημα αυτό που έγινε χωρίς να έχει συντελεσθεί κάποιο έκτακτο γεγονός.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, τα στοιχεία που σωρευτικά θεμελιώνουν την έννοια του εργατικού ατυχήματος είναι:

1. Η επέλευση κάποιου βίαιου συμβάντος: Ως βίαιο συμβάν από την ελληνική νομολογία θεωρείται κάθε βίαιη και αιφνίδια επενέργεια εξωτερικού αιτίου που προκάλεσε τον τραυματισμό ή την ασθένεια του εργαζόμενου, η οποία δεν έχει σχέση με την παθολογική προδιάθεση του οργανισμού και δεν θα συνέβαινε αν δεν ασκείτο η εργασία ή τουλάχιστον αν δεν εκτελείτο κάτω από ορισμένες συνθήκες. Το χαρακτηριστικό της αιφνίδιας επενέργειας είναι η ειδοποιός

¹⁴³ Του ιδίου, ό.π. σ.σ132-133,150.

Βλ. και Γ. Λεβέντης/ Κ. Παπαδημητρίου ό.π., σελ.797.

Βλ. και Αλέξανδρος Καρακατσάνης / Σταύρος Γαρδίκας, ό.π. σ.σ. 342-344.

¹⁴⁴ Του ιδίου, σελ.136.

¹⁴⁵ Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, ό.π., σελ. 630.

Βλ. και Πηνελόπη Αγαλλοπούλου – Ζερβογιάννη, ό.π., σελ.757.

Βλ. και Δημήτρης Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο: ατομικές εργασιακές σχέσεις, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2015, σελ.68.

διαφορά που ξεχωρίζει την έννοια του εργατικού ατυχήματος από την έννοια της επαγγελματικής ασθένειας. Αξίζει να τονιστεί ότι δεν χρειάζεται να είναι βίαιο και αιφνίδιο το ίδιο το συμβάν, αλλά αρκεί να είναι βίαιη η επενέργεια του¹⁴⁶.

2. Η ανικανότητα του εργαζομένου προς εργασία: Δεν συνιστά εργατικό ατύχημα οποιοδήποτε βίαιο περιστατικό που συνέβη στον εργαζόμενο, αλλά θα πρέπει να τον καθιστά και ανίκανο προς εργασία και κυρίως να τον ανάγκασε να διακόψει την εργασία του τουλάχιστον για 4 μέρες, όπως προβλέπει ο Νόμος 55/1915, αλλιώς δεν πρόκειται για εργατικό ατύχημα, αλλά για αποχή από την εργασία που οφείλεται σε σπουδαίο λόγο¹⁴⁷.
3. Η ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ του βίαιου συμβάντος και της εργασίας: Η εργασία θα πρέπει να είναι ο λόγος για τον οποίο δημιουργήθηκαν οι συνθήκες και περιστάσεις για την επέλευση του εργατικού ατυχήματος. Δηλαδή, το περιστατικό θα πρέπει να έγινε είτε κατά την εκτέλεση της εργασίας, είτε με αφορμή αυτής¹⁴⁸.

Τα εργατικά ατυχήματα καταγράφονται από το Υπουργείο Εργασίας, από το ΙΚΑ και από το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας¹⁴⁹.

5.2. Αίτια

Τα εργατικά ατυχήματα μπορούν να συμβούν για διάφορους λόγους που έχουν σχέση είτε με μηχανικά και φυσικά αίτια, είτε με την ανθρώπινη συμπεριφορά.

Τα ατυχήματα, μπορούν να προκληθούν από τυχαία γεγονότα, τα οποία δεν προκαλούνται από αμέλεια του εργοδότη (π.χ. τροχαίο κατά τη μετάβαση στην εργασία, αντίξοες καιρικές συνθήκες), από ανασφαλείς συνθήκες εργασίας, που προκαλούνται από αμέλεια του εργοδότη (π.χ. ανασφαλή μηχανήματα, κτηριακές εγκαταστάσεις, εξοπλισμός εργασίας, ελλιπή μέτρα ασφαλείας) ή από την ίδια τη

¹⁴⁶ Γ. Μικρουδης, ό.π. σ.σ. 25-26.

¹⁴⁷ Του ιδίου, σελ. 42.

¹⁴⁸ Ι. Ληξουρώτης, ό.π., σελ. 594.

Βλ. και Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο Επιτομή: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (η ατομική σύμβαση εργασίας – Ευέλικτες μορφές εργασίας – Όροι –Υποχρεώσεις μισθωτού και εργοδότη), Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις (Συνδικαλιστικές ελευθερίες και δίκαιο συνδικαλιστικών οργανώσεων - Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας - Μεσολάβηση - Διαιτησία - Απεργία - Δίκαιο εκμετάλλευσης - Κανονισμοί εργασίας), Ε' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 176.

Βλ. και Πηνελόπη Αγαλλοπούλου – Ζερβογιάννη, ό.π., σελ. 757.

¹⁴⁹ Βαλαβανίδης/ Σαραφόπουλος, ό.π., σελ. 59.

φύση της εργασίας (π.χ. θόρυβος, χρήση επικίνδυνων ουσιών, έκθεση σε ακτινοβολία)¹⁵⁰.

Επίσης, ο ίδιος ο εργαζόμενος μπορεί να προκαλέσει ατύχημα λόγω κάποιας ανασφαλούς, τυχαίας, απρόσεκτης ενέργειας του, εξαιτίας της γενικότερης τάσης του για ατυχήματα, από υπερβολική εμπιστοσύνη και επιπολαιότητα λόγω της εργασιακής του εμπειρίας, από έλλειψη επαγγελματικής πείρας, λόγω ηλικίας, ή εξαιτίας της ίδιας της προσωπικότητας του¹⁵¹.

Παραδείγματα ατυχημάτων τα οποία σύμφωνα με τη νομολογία θεωρούνται εργατικά είναι όσα συμβαίνουν:

1. σε μισθωτό που εργάζεται υπό δοκιμή ή είναι μαθητευόμενος
2. κατά τη διάρκεια του διαλείμματος, ακόμα και αν ο εργαζόμενος απομακρύνθηκε για να αγοράσει κάτι
3. κατά τη μετάβαση του στην εργασία
4. χάριν αστεϊσμού
5. κατά τη διάρκεια φιλονικίας ή διαπληκτισμού με τον εργοδότη ή άλλο εργαζόμενο
6. ύστερα από μη επιτρεπόμενη ενέργεια του εργαζόμενου(π.χ. πρόσβαση σε χώρο που δεν επιτρέπεται)
7. κατά τη μετάβαση στον εργασιακό χώρο προς είσπραξη του μισθού του αν και ο εργαζόμενος βρισκόταν σε άδεια
8. κατά τη μετάβαση ή απομάκρυνση του από το χώρο της εργασίας, ακόμα και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης
9. κατά την επιστροφή του στην εργασία από οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης όπου είχε μεταβεί για να θεωρήσει το βιβλιάριο υγείας του
10. κατά τη διάρκεια αθλητικών εκδηλώσεων της επιχείρησης
11. από τραυματισμό αμέσως μετά τη λήξη του ωραρίου όπου προσπάθησε να διασώσει ζώο
12. από τραυματισμό αμέσως μετά την εργασία που προκλήθηκε από την εκπυρσοκρότηση του κυνηγετικού του όπλου που είχε αφήσει στο όχημα του
13. από φόνο διευθυντού για λόγους εκδίκησης ή εργασιακής διαφωνίας
14. από φόνο εκτός του εργασιακού χώρου από άλλον συνάδελφο του

¹⁵⁰ Άννα-Μαρία Μουζά-Λαζαρίδη, ό.π., σ.σ. 339-340.

Βλ. και John M. Ivancevich, Human Resource Management, eighth edition, McGraw-Hill/Irwin companies editions, New York 2001, p 532.

¹⁵¹ Ό.π.

15. από ατύχημα κατά τη διάρκεια συνδικαλιστικής δραστηριότητας.¹⁵²

16. η ψυχική νόσος ή η αυτοκτονία που οφείλεται σε εξαιρετικά δυσμενείς και ψυχοφθόρες αιτίες¹⁵³

5.3. Συνέπειες

Το εργατικό ατύχημα έχει ως συνέπεια κόστος, το οποίο είναι είτε άμεσο είτε έμμεσο.

Άμεσο είναι το κόστος που γίνεται αντιληπτό, δηλαδή ταυτίζεται με το χρηματικό ποσό που δαπανά η επιχείρηση, οι ασφαλιστικοί φορείς και γενικά το σύστημα υγείας αλλά και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι για να καλύψουν τα έξοδα που προκαλούνται από τη διαδικασία αποκατάστασης της υγείας του θύματος (π.χ. δαπάνες πρώτων βοηθειών, αποζημιώσεις, συντάξεις, νοσοκομειακή και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη)¹⁵⁴, με τις χαμένες εργατοώρες που απαιτούνται για την ανάρρωση του εργαζομένου αλλά και με το κόστος και τον χρόνο που απαιτούνται για τη διερεύνηση των αιτιών του ατυχήματος.

Το έμμεσο κόστος είναι αυτό που δεν γίνεται αντιληπτό και συνίσταται κυρίως στο προσωπικό κόστος του ατόμου που υπέστη το ατύχημα (π.χ. ο πόνος που νοιώθει, η κακή ψυχολογία του ίδιου αλλά, της οικογένειάς του, μετατραυματική διαταραχή), στην κακή ψυχολογία των υπόλοιπων εργαζόμενων¹⁵⁵, στη μείωση της απόδοσης του εργαζομένου εφόσον επανέλθει στη εργασία του αλλά και στην πιθανότητα προσβολής της φήμης της επιχείρησης σε περίπτωση που κατηγορηθεί ότι δεν ακολουθεί σωστούς κανόνες ασφάλειας και υγιεινής¹⁵⁶.

Τα εργατικά ατυχήματα είναι δυνατό να αποφευχθούν δίνοντας έμφαση στις κατάλληλες ενέργειες για την πρόληψη τους. Η επένδυση στην πρόληψη κοστίζει λιγότερο από την αποκατάσταση της προκλειθής από το ατύχημα ζημιάς¹⁵⁷.

¹⁵² Γ. Μικρούδης, ό.π., σ.σ 45-47.

¹⁵³ Γ.Λεβέντης/Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 807.

Βλ. και Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας στην εργασία, Η' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σ.σ.638-639.

Βλ. και του ίδιου, Εργατικό Δίκαιο, Η' έκδοση, ό.π., σ.σ. 638-639.

¹⁵⁴ Άννα-Μαρία Μουζά-Λαζαρίδη, ό.π, σελ.399.

¹⁵⁵ Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της εργασίας για επιχειρήσεις β' κατηγορίας, ό.π., σελ.9.

¹⁵⁶ Ό.π., σελ.68.

¹⁵⁷ Βλ. Σαρρή,Σούλης ό.π. σελ.153.

5.4. Ο Τεχνικός Ασφαλείας

Ο Τεχνικός Ασφαλείας είναι ο δεύτερος ενδοεπιχειρησιακός θεσμός που έχει υιοθετηθεί με σκοπό τη προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στην επιχείρηση και προβλέπεται από τα άρθρα 4 και 11-13 του Ν.1568/85. Η δράση του, διέπεται από τα Π.Δ.294/88, 17/96, 5/99 και 159/99. Ο ρόλος του είναι συμβουλευτικός και αποσκοπεί στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων¹⁵⁸.

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους εκτός από Γ.Ε. είναι υποχρεωμένες να προσλάβουν και Τ.Α. Σε αντίθεση όμως με την υποχρέωση για Γ.Ε., στην περίπτωση του Τ.Α. επεκτείνεται και σε επιχειρήσεις που απασχολούν και λιγότερους των 50 εργαζομένων, χωρίς να περιλαμβάνονται πάντως οι πολύ μικρές επιχειρήσεις, στις οποίες ο ίδιος ο εργοδότης μπορεί να ασκήσει καθήκοντα Τ.Α. Υποχρέωση για απασχόληση Τ.Α. (όπως και Γ.Ε.) έχουν όλες οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα ανεξάρτητα από την οικονομική τους δραστηριότητα (¹⁵⁹). Σε γενικές γραμμές, ο ελάχιστος χρόνος της ετήσιας απασχόλησης του είναι 25 ώρες σε επιχειρήσεις μέχρι 20 άτομα, 50 ώρες σε επιχειρήσεις από 21-50 άτομα και 75 ώρες για επιχειρήσεις με πάνω από 50 εργαζόμενους. Πάντως, και εδώ ο συνολικός μέγιστος χρόνος απασχόλησης δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από τον προβλεπόμενο χρόνο απασχόλησης μισθωτού¹⁶⁰.

Η σύμβαση εργασίας του είναι σύμφωνα με την κρατούσα άποψη εξαρτημένης εργασίας, αλλά πάντως είναι οπωσδήποτε έγγραφη και κοινοποιείται στην επιθεώρηση εργασίας¹⁶¹.

Ο Τ.Α. έχει και αυτός αρμοδιότητες συμβουλευτικές και προληπτικές. Συμβουλεύει σε θέματα εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών μεθόδων και μηχανημάτων, αποτελεσματικότητας και καταλληλότητας των ατομικών μέσων προστασίας. Ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων, των νέων μηχανημάτων και εργαλείων πριν αυτά τεθούν σε λειτουργία, την τήρηση των κανόνων ασφαλείας και υγιεινής ενημερώνοντας παράλληλα τους αρμόδιους προϊστάμενους των τμημάτων. Επιβλέπει τακτικά τις συνθήκες εργασίας, την ορθή χρήση των ατομικών μέσων

¹⁵⁸ Χαράλαμπος Διπλάρης, ό.π., σ.σ 56-57.

Βλ. και Αλέξανδρος Καρακατσάνης / Σταύρος Γαρδίκας, ό.π. σ.σ. 340-342.

¹⁵⁹ Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της εργασίας για επιχειρήσεις β' κατηγορίας, ό.π., σελ.35.

¹⁶⁰ Χαράλαμπος Διπλάρης, ό.π. , σ.σ 58,63,70.

Βλ. και Δημήτρης Ζερδελής, ό.π., σελ. 66.

¹⁶¹ Χαράλαμπος Διπλάρης, ό.π., σελ. 66.

προστασίας, την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού εκτάκτου ανάγκης. Ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπιση τους. Τέλος, φροντίζει οι εργαζόμενοι να ακολουθούν τους κανόνες ασφάλειας και υγιεινής, τους ενημερώνει σχετικά και συμμετέχει στη δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας¹⁶².

Τα καθήκοντα του Τ.Α. όπως και του Γ.Ε., μπορούν να ανατεθούν είτε σε Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ), οι οποίες συστήνονται από οργανισμούς του Υπουργείου Εργασίας, ή ΝΠΔΔ, ή ΑΕΙ, ή συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώσεις εργοδοτών, είτε σε Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣΥΠΠ), η οποία είναι υποχρεωτική σε επιχειρήσεις που απασχολούν το λιγότερο 2 Τ.Α.¹⁶³.

6. Γενικοί κανόνες υγείας και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους

Η νομοθεσία στην Ελλάδα υποχρεώνει τους εργοδότες και τους εργαζόμενους να ακολουθούν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να προστατευθεί η υγεία του ανθρωπίνου δυναμικού και να αποφευχθεί η δημιουργία επικίνδυνων καταστάσεων. Για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί, πρέπει υποχρεωτικά οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι να τηρούν ορισμένους βασικούς κανόνες.

Γενικά, απαιτούνται: 1) εξασφάλιση της καταλληλότητας των κτιριακών εγκαταστάσεων και της τεχνολογικής υποδομής 2) εύκολη πρόσβαση πυροσβεστικών οχημάτων και ασθενοφόρων σε περίπτωση έκτακτων αναγκών και πληροφόρηση των εργαζομένων για τον τρόπο αντιμετώπισης τέτοιων περιστατικών 3) ετοιμότητα παροχής πρώτων βοηθειών σε περίπτωση ατυχήματος και σωστής νοσοκομειακής περίθαλψης 4) σωστή αποθήκευση και χρήση εύφλεκτων και επικίνδυνων ουσιών για την αποφυγή ατυχημάτων 5) κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού για τους κανόνες ασφαλείας και για τους κανόνες κατά τη χρήση μηχανημάτων 6) σωστή διαχείριση ή καταστροφή των τοξικών και επικίνδυνων αποβλήτων και μολυσματικών και ραδιενεργών υλικών 7) σωστή και απλή επισήμανση όλων των εργασιακών χώρων 8) τήρηση των κανόνων Υγείας και Ασφάλειας κατά τη διάρκεια

¹⁶² Χ. Διπλάρης, ό.π., σ.σ 75-77.

¹⁶³ Του ιδίου, σελ.90.

της εργασίας και συχνή επιθεώρηση των εργασιακών χώρων 9) εφαρμογή του προβλεπόμενου νομοθετικού πλαισίου¹⁶⁴.

7. Υποχρεώσεις εργοδοτών

7.1. Γενικές υποχρεώσεις

Βασική υποχρέωση του εργοδότη είναι να εξασφαλίζει υγιείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, κάτι που επιβεβαιώνει και το άρθρο 662 ΑΚ που αναφέρθηκε παραπάνω.

Το άρθρο 42 του Ν.3850/2010, ορίζει ότι γενικά οι υποχρεώσεις του εργοδότη σε κάθε περίπτωση είναι α) να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται, να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή του, να φροντίζει ώστε να μέτρα να προσαρμόζονται σε περίπτωση μεταβολής των συνθηκών και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων συνθηκών στην επιχείρηση έτσι ώστε να εξασφαλίζονται από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή τη σωματική ακεραιότητα όχι μόνο οι εργαζόμενοι, αλλά και οι τρίτοι που τυχόν παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας β) να προσλαμβάνει τεχνικό ασφαλείας ή και γιατρό εργασίας κατά τα προβλεπόμενα έχοντας τη δυνατότητα να αναθέσει τα καθήκοντα τους και σε ΕΞ.Υ.Π.Π γ) να καταρτίζει προγράμματα προληπτικής δράσης και ενημέρωσης και κατάρτισης των εργαζομένων στους επαγγελματικούς κινδύνους δ) να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση ε) να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους επαγγελματικούς κινδύνους από την εργασία τους, για τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της στην επιχείρηση, καθώς και για τα μέτρα προστασίας και τους τρόπους αντιμετώπισης των κινδύνων στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση των χρησιμοποιούμενων μέσων και εγκαταστάσεων ζ) λαμβάνοντας υπόψη τη φύση της επιχείρησης, οφείλει να διαθέτει γραπτή εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων που συντάσσουν ο Τ.Α. και ο Γ.Ε. (για να είναι ολοκληρωμένη θα πρέπει να περιλαμβάνει τον εντοπισμό των κινδύνων κάθε παραγωγικής διαδικασίας, την εξακρίβωση των δυνητικών κινδύνων, την εκτίμηση του μεγέθους του κινδύνου και τον προγραμματισμό των διαδικασιών

¹⁶⁴ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων - μέρος Α, Δίκτυο Υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής, 2012-2015, σελ. 5-6.

πρόληψης¹⁶⁵) η) να αναθέτει καθήκοντα στον εργαζόμενο ανάλογα με τις ικανότητες του και στ) να μεριμνά ώστε κατά την εισαγωγή νέων τεχνολογιών να ενημερώνονται και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων¹⁶⁶.

Εφόσον βασική υποχρέωση του εργοδότη είναι να λαμβάνει μέτρα ώστε να προστατεύεται η υγεία και η σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, υποχρέωση του είναι να φροντίζει και για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων για την πρόληψη της εποχικής γρίπης στον εργασιακό χώρο. Σε αυτό το πλαίσιο, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης ενημερώνει σε καιρούς έξαρσης της γρίπης τους εργοδότες για τα μέτρα πρόληψης και προστασίας της υγείας των εργαζομένων αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους για τις προφυλάξεις που πρέπει να λάβουν¹⁶⁷. Για παράδειγμα, σύμφωνα με το έντυπο «Πρόληψη της εποχικής γρίπης στους χώρους εργασίας- υποχρεώσεις εργοδοτών & εργαζομένων», που έχει εκδοθεί από τη Δ/ση Προγραμματισμού & Συντονισμού της Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του Σ.ΕΠ.Ε., οι εργοδότες για την αντιμετώπιση της οφείλουν να ενημερώνουν κατάλληλα τους εργαζόμενους για τους τρόπους πρόληψης και μετάδοσης της γρίπης και για τα μέτρα ατομικής και αναπνευστικής υγιεινής, να εξασφαλίζουν τον επαρκή εξαερισμό του χώρου και τα απαραίτητα για το πλύσιμο των χεριών και να μεριμνούν για την τακτική απολύμανση των επιφανειών και για τον εμβολιασμό των εργαζομένων σε συνεργασία με τον Γιατρό Εργασίας, εάν αυτός υπάρχει¹⁶⁸.

7.2. Ειδικές υποχρεώσεις

Σύμφωνα με το άρθρο 43 του Νόμου που αναφέρθηκε παραπάνω, ο εργοδότης ειδικότερα πρέπει: α) να διαθέτει γραπτή εκτίμηση των κινδύνων, η οποία συντάσσεται από τον τεχνικό ασφαλείας, το γιατρό εργασίας ή τις ΕΣ.Υ.Π.Π ή

¹⁶⁵ Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της εργασίας για επιχειρήσεις β' κατηγορίας, ό.π., σελ.51.

¹⁶⁶ Νόμος 3850/2010 «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων», άρθρο 42, παρ.1,2,5,8.

Βλ. σχετικά και Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 155, ό.π., Μέρος IV, άρθρο 16.

¹⁶⁷ Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας-Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας – Κεντρική Υπηρεσία, εγκύκλιος «Ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με την εποχική γρίπη», 3.02.2014, Αρ. Πρωτ. Οικ:10107.

Βλ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, εγκύκλιος «Ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με την εποχική γρίπη» 27.01.1016, Αρ. Πρωτ. Οικ:20075.

¹⁶⁸ Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας - Κεντρική Υπηρεσία, έντυπο «Πρόληψη της εποχικής γρίπης στους χώρους εργασίας- υποχρεώσεις εργοδοτών & εργαζομένων», Τετάρτη, 8 Φεβρουαρίου 2017.

ΕΞ.Υ.Π.Π. β) σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος να το αναγγείλει στην Επιθεώρηση Εργασίας, στις αστυνομικές αρχές και στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος γ) να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων που αναγράφει τα αίτια και την περιγραφή κάθε ατυχήματος δ) να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια απουσία του εργαζόμενου για παραπάνω από 3 εργάσιμες ημέρες¹⁶⁹. Υποχρέωση του είναι επίσης να λαμβάνει, Όσον αφορά τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από τους εργαζομένους, τα αναγκαία μέτρα τα οποία θα είναι προσαρμοσμένα στο μέγεθος και στη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης¹⁷⁰. Τέλος, σύμφωνα με τον Νόμο, ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει μέτρα ώστε να αποφεύγεται ή να ελαχιστοποιείται η έκθεση των εργαζομένων σε βλαπτικούς παράγοντες και σε κάθε περίπτωση να τους ενημερώνει για πιθανούς κινδύνους και να τους παραπέμπει σε ιατρικό έλεγχο μετά από τυχόν έκθεση τους σε αυτούς¹⁷¹.

7.3. Ο ρόλος του Τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, ή Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων όπως έχει επικρατήσει στα ελληνικά, ονομάζεται η διοικητική λειτουργία που ασχολείται με τη διοίκηση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στα πλαίσια μιας επιχείρησης. Η Δ.Α.Δ. προσπαθεί να επιτύχει την ικανοποίηση των εργαζομένων με σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητάς τους, ενώ παράλληλα συνδράμει τον εργοδότη και κατ' επέκταση την ανώτατη διοίκηση στην επίτευξη του στόχου αυτού¹⁷².

Έννοια στενότερη της έννοιας της Δ.Α.Δ. αποτελεί η Διοίκηση Προσωπικού η οποία ταυτίζεται με το Τμήμα της επιχείρησης που ασχολείται με τον εργασιακό κύκλο των ατόμων μέσα στην επιχείρηση, από τη στιγμή της πρόσληψης τους μέχρι τη στιγμή της απόλυσης τους¹⁷³. Η Δ.Π. καλύπτει τα λειτουργικά καθήκοντα που απαιτούνται για την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης, ενώ η Δ.Α.Δ. επικεντρώνεται γενικότερα στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της

¹⁶⁹ Νόμος 3850/2010 «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων», άρθρο 44, παρ.1,2,2.

¹⁷⁰ Ο.π., άρθρο 45.

¹⁷¹ Ο.π., άρθρο 40.

¹⁷² Νάνσυ Παπαλεξανδρή, Δημήτρης Μπουραντάς, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, εκδ. Μπένου, Αθήνα 2016, σ.σ. 20-21.

¹⁷³ Ο.π., σελ. 30. Για τη διαφορά μεταξύ Δ.Α.Δ. και Δ.Π. βλέπε εκτενέστερα σ.σ.31-32.

επιχείρησης και στοχεύει στην υποκίνηση και στην βέλτιστη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού¹⁷⁴.

Σε μικρές επιχειρήσεις, ο ίδιος ο εργοδότης είναι αυτός που αναλαμβάνει συνήθως την ευθύνη του προσωπικού. Σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις όμως, την ευθύνη αναλαμβάνει το Τμήμα Διοίκησης Προσωπικού¹⁷⁵. Μία από τις βασικότερες μέριμνες του Τμήματος, είναι μεταξύ άλλων να πραγματοποιεί τις απαραίτητες ενέργειες έτσι ώστε να εξασφαλίζεται ένα επαρκές, ικανό και παραγωγικό ανθρώπινο δυναμικό. Για αυτή τη συντήρηση του ανθρώπινου δυναμικού απαιτείται η διατήρηση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Γι' αυτό το λόγο, η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί μια από τις σπουδαιότερες λειτουργίες του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού¹⁷⁶. Σε πολλές περιπτώσεις και ιδίως σε μεγάλες επιχειρήσεις, τη λειτουργία αυτή αναλαμβάνει ξεχωριστό τμήμα Ασφάλειας και Υγείας εντός της επιχείρησης¹⁷⁷.

Αναλυτικότερα, το Τμήμα Προσωπικού σχετικά με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων εντός της επιχείρησης μπορεί να κρατάει αρχεία επαγγελματικών νόσων και ατυχημάτων, να παράγει αναφορές για την υπηρεσία Ασφάλειας και Υγείας εφόσον αυτή έχει συσταθεί, να εντοπίζει επικίνδυνα υλικά, να καταγράφει κάθε εργαζόμενο, να καταγράφει το είδος της εκπαίδευσης κανόνων ασφαλείας που έχει λάβει, να τυπώνει ενημερωτικά έγγραφα για τους εργαζόμενους που εκτίθενται σε βλαπτικούς παράγοντες και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για θέματα αποζημίωσης¹⁷⁸ ή να προχωρά ακόμα και σε παροχές σε είδος (π.χ. μέσα ατομικής προστασίας ή γάλα).

7.4. Ασφάλιση από τον επαγγελματικό κίνδυνο

Ασφάλιση σημαίνει «εξασφάλιση από διάφορες πηγές κινδύνων, στους οποίους εκτίθεται ο σύγχρονός άνθρωπος» και προέκυψε από την ανάγκη του ανθρώπου για ασφάλεια¹⁷⁹. Ο πρώτος νόμος περί κοινωνικής ασφάλισης και ο πρώτος

¹⁷⁴ Ο.π., σελ. 32.

¹⁷⁵ Σπύρος Ζευγαρίδης, Γεώργιος Σταματιάδης, Διοίκηση και εποπτεία προσωπικού, εκδ. Interbooks, Αθήνα 1997, σελ.235.

¹⁷⁶ Δήμητρα Ιορδάνογλου, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις: Νέες τάσεις και πρακτικές, εκδ. Κριτική, 2008, σελ.33.

Βλ. και Σπύρος Ζευγαρίδης, ό.π., σ.σ. 229-230.

¹⁷⁷ Συζήτηση με τον Προϊστάμενο Τομέα Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων Ε.Α.Β., κ. Κώστα Σταυριανάκη.

¹⁷⁸ Νάνσυ Παπαλεξανδρή, Δημήτρης Μπουραντάς, ό.π., σελ. 669.

¹⁷⁹ Ράνια Χατζηνικολάου- Αγγελίδου, Ιδιωτικό Ασφαλιστικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2012, σελ. 1.

νόμος περί αποζημίωσης του πρώτου εργαζόμενου ψηφίστηκαν από τον καγκελάριο Otto von Bismarck τα έτη 1883 και 1884¹⁸⁰.

Από το σύστημα ασφάλισης καλύπτονται η ασθένεια ή η προσωρινή ανικανότητα προς εργασία ενώ η αναπηρία και ο θάνατος εμπίπτουν στις συνταξιοδοτικές διατάξεις¹⁸¹.

Η ασφάλιση διακρίνεται α) σε *ιδιωτική ασφάλιση*, η οποία είναι προαιρετική, καθώς το άτομο ασφαλίζεται το ίδιο, εφόσον το επιθυμεί, με όποιον τρόπο επιθυμεί (είτε με ατομικό είτε με ομαδικό συμβόλαιο από τον φορέα απασχόλησης του -ειδικό άρθρο στη συλλογική σύμβαση εργασίας-) και β) σε *κοινωνική ασφάλιση*, η οποία είναι υποχρεωτική και επιβάλλεται από τον νόμο ως προϋπόθεση της εξαρτημένης εργασίας, ασκείται από νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης (π.χ. Ε.Φ.ΚΑ.¹⁸²) και η ασφαλιστική σχέση που συνδέει τους φορείς με τους ασφαλισμένους γεννιέται απευθείας από το νόμο και υπάρχει ανεξάρτητα από τη βούληση του ίδιου του ασφαλισμένου¹⁸³.

Ειδικότερα για τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης, αν και στο άρθρο 32 παρ.2 του Ν.4387/2016 ορίζεται ότι οι προϋποθέσεις για παροχές ασθένειας (δλδ. είδος, έκταση, ύψος, δικαιούχοι), ρυθμίζονται ενιαία με τον Κανονισμό Ασφάλισης και Παροχών του Ε.Φ.Κ.Α., ακόμα δεν έχει καταστεί εφικτό να καταρτιστεί ενιαίος κανονισμός, οπότε, σχετικά με τις επαγγελματικές ασθένειες ισχύουν ακόμα οι διαδικασίες που ίσχυαν για κάθε Ταμείο ξεχωριστά¹⁸⁴. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη νομοθεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για την καταβολή όχι μόνο των εισφορών που τους βαρύνουν (εργοδοτικές εισφορές 13,3%), αλλά και των εισφορών που βαρύνουν τους μισθωτούς τους (εργατικές εισφορές 6,67%) κατά την πληρωμή των αποδοχών τους. Οι εισφορές υπολογίζονται επί των πραγματικών ακαθάριστων αποδοχών των εργαζομένων. Για παροχές ασθένειας σε είδος,

¹⁸⁰ Herbert K. Abrams, *A short history of Occupational Health*, journal of public health policy, vol.22, No.1, 2001, p.47.

¹⁸¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης, Τα κοινωνικοασφαλιστικά σας δικαιώματα στην Ελλάδα, 2017, σελ. 21.

¹⁸² Στον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης έχουν υπαχθεί οι εξής ασφαλιστικοί φορείς: ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μ.Μ.Ε., Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο – Ν.Α.Τ., Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων, Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών – Ο.Α.Ε.Ε., Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών & Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας(π.χ. ΗΛ.ΠΑ.Π.Δ.Ε.Η.) – ΤΑΥΤΕΚΩ και Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεως – Ο.Γ.Α. βλ. Νόμο 4387/2016, ό.π., άρθρο 53.

¹⁸³ Ρ. Χατζηνικολάου, ό.π., σ.σ. 31,40.

¹⁸⁴ Αγγελόπουλος Βασίλης, ΕΦΚΑ: Εν αναμονή του Ενιαίου Κανονισμού Παροχών, 17/08/2017, www.dikaiologitika.gr [πρόσβαση 10/10/2017].

απαιτείται η συμπλήρωση εκατό ημερών ασφάλισης, είτε κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος, είτε κατά τους τελευταίους 15 μήνες¹⁸⁵.

7.5. Αναγγελία ατυχήματος – ευθύνη του εργοδότη

Ο εργοδότης (ή ο αντιπρόσωπος του) οφείλει να αναγγείλει άμεσα στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος εντός 24 ωρών στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή και στις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε κάθε εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια. Η αναγγελία γίνεται με τυποποιημένη έγγραφη δήλωση¹⁸⁶.

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, ο εργοδότης υπέχει ποινική και αστική ευθύνη¹⁸⁷.

Με βάση το αστικό δίκαιο (άρθρα 914, 922, 928, 929, 932, 297, 298, 300 ΑΚ), την ευθύνη για την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος την έχει ο εργοδότης, εφόσον είναι υπαίτιος (δηλαδή οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια). Οπότε, εάν είναι υπαίτιος μόνο ο εργαζόμενος, τότε δεν μπορεί να αξιώσει αποζημίωση. Αν πάλι ευθύνονται και οι δύο, τότε ο δικαστής μπορεί να μειώσει το ποσό της αποζημίωσης που θα αξιώσει ο εργαζόμενος. Ο εργοδότης σε αυτή την περίπτωση έχει υποκειμενική ευθύνη. Παρόλα αυτά, ο Ν.551/1915 καθιερώνει και αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη (ανεξάρτητα αν τον βαρύνει υπαιτιότητα ή όχι). Αυτό σημαίνει ότι εάν ο μισθωτός επιλέξει να ασκήσει το δικαίωμα του κατά τον Ν551/1915, δεν χρειάζεται να αποδείξει την υπαιτιότητα του εργοδότη και η αποζημίωση θα είναι όση ορίζει ο νόμος στο άρθρο 3 (¹⁸⁸). Η αντικειμενική ευθύνη αποκλείεται όταν αποδειχθεί ότι το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργαζομένου. Εάν αντίθετα επιλέξει να ασκήσει το δικαίωμα του με βάση το κοινό αστικό δίκαιο, τότε

¹⁸⁵ ΙΚΑ (Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης μισθωτών), Ασφαλιστικός Οδηγός του εργοδότη, Αθήνα, Απρίλιος 2015, σ.σ 15, 27, 39 και

Ν. 4387/2016 ό.π., άρθρο 5 και άρθρο 38 παρ.1.

¹⁸⁶ Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Πολιτικές Κάλυψης του Επαγγελματικού κινδύνου στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα με έμφαση στα βαρέα και ανθυγιεινά, Αθήνα 2007, σ.σ. 151-152.

Βλ. και Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Ζ' έκδοση, ό.π., σελ. 635.

¹⁸⁷ Ιωάννης Κουκιάδης, Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ΣΤ' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ.171.

¹⁸⁸ Ανάλογα με τη διάρκεια της ανικανότητας: μισθοί 6 ετών σε περίπτωση πλήρους/διαρκούς ανικανότητας, σε περίπτωση μερικής/διαρκούς ανικανότητας το εξαπλάσιο του ποσού κατά το οποίο τυχόν μειώθηκε το ετήσιο εισόδημα του εργαζόμενου, σε περίπτωση πλήρους/πρόσκαιρης ανικανότητας, μέχρι 2 έτη, ημερήσια αποζημίωση ίση με το ½ του μισθού που λάμβανε ο εργαζόμενος εκείνη την ημέρα, σε περίπτωση μερικού/πρόσκαιρης ανικανότητας ημερήσια αποζημίωση ίση με το ½ της ελάττωσης που υφίσταται ο μισθός εξαιτίας της ανικανότητας αυτής, μισθοί 5 ετών σε περίπτωση θανάτου [άρθρο 3, Ν. 551/1915 «Περί ευθύνης προς αποζημίωσιν των εξ ατυχήματος εν τη εργασία παθόντων εργασιών ή υπαλλήλων» (Φ.Ε.Κ. 11/Α/8-1-1915)].

πρέπει να αποδείξει την υπαιτιότητα του εργοδότη, αλλά μπορεί να αξιώσει την αποκατάσταση ολόκληρης της ζημιάς¹⁸⁹.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.ΑΜ, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, εκτός αν με δικαστική απόφαση κριθεί ότι το ατύχημα προκλήθηκε από δόλο ή αμέλεια του εργοδότη¹⁹⁰). Από το ΙΚΑ καλύπτονται οι παροχές που καλύπτονται από το ΙΚΑ και στις περιπτώσεις ασθένειας (π.χ. νοσήλια), αλλά δεν καλύπτεται πλήρως ο μισθός. Τη διαφορά αυτή καταβάλλει ο εργοδότης για 15 ημέρες ή ένα μήνα σύμφωνα με το άρθρο 675 του ΑΚ. Επίσης, ανεξάρτητα από την απαλλαγή από την υποχρέωση προς αποζημίωση, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης σε περίπτωση αξίωσης της από τον δικαιούχο. Ανεξάρτητα αυτών ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται από την ποινική του ευθύνη¹⁹¹.

7.6. Κυρώσεις

Ο έλεγχος για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας καθώς και των λόγων που προκάλεσαν σοβαρά εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές νόσους είναι αρμοδιότητα των «Τεχνικών Επιθεωρητών Εργασίας» και των «Υγειονομικών Επιθεωρητών Εργασίας» που ανήκουν στον Τομέα Υγείας και Ασφάλειας του «Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας» (Σ.ΕΠ.Ε)¹⁹².

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ: Τα παραπάνω όργανα σε κάθε εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της νομοθεσίας, επιβάλλουν υστέρα από προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων :

¹⁸⁹ Κωνσταντίνος Οικονομίδης, *Η ευθύνη του εργοδότη σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος: αρθρογραφία-εργατικά και πρακτικά*, www.e-forologia.gr [πρόσβαση 1/10/2017].

Βλ. και Δημήτρης Ζερδελής, ό.π., σ.σ. 69-71.

Βλ. και Ιωάννης Κουκιάδης, *Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, ΣΤ' έκδοση, ό.π., σελ.171

Βλ. και Ν. 551/1915 «Περί ευθύνης προς αποζημίωσιν των εξ ατυχήματος εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων», Όπως κωδικοποιήθηκε σε ενιαίο κείμενο με το Β.Δ. 24.7/25.8.1920 (ΦΕΚ Α' 191/25-08-1920).

¹⁹⁰ Βλ. σχετικά Αιτιολογικά Έκθεση σχεδίου Νόμου 4488/2017 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. 137/Α/13-9-2017): «Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον ασφαλιστικό φορέα τις δαπάνες που αυτός χορήγησε στον παθόντα από εργατικό ατύχημα, στον δε παθόντα τη διαφορά ανάμεσα στις παροχές αυτές και την πλήρη αποζημίωση που δικαιούται κατά τις κοινές διατάξεις του Α.Κ. σε κάθε περίπτωση που βεβαιωθεί δικαστικά ότι το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη»

¹⁹¹ Δημήτρης Ζερδελής, ό.π.

Βλ. και Πηνελόπη Αγαλλοπούλου – Ζερβογιάννη, ό.π., σ.σ. 761-771.

Βλ. και Γ. Λεβέντης/ κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 813.

¹⁹² Ιωάννης Ληξουριώτης, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις* 4^η έκδοση, ό.π., σελ.633.

Βλ. και Ιωάννης Ληξουριώτης, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις* 5^η έκδοση, ό.π., σ.σ. 729-730.

Βλ. και Ιωάννης Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, Η' έκδοση, ό.π., σελ. 635.

Βλ. σχετικά και επίσημη ιστοσελίδα ΣΕΠΕ, www.sepenet.gr

- Πρόστιμο για καθεμία παράβαση, από 500 ευρώ μέχρι 50.000 ευρώ
- Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή τμημάτων του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι έξι ημερών. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Οεπιθεωρητή εργασίας να επιβάλει προσωρινή διακοπή της λειτουργίας για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των έξι ημερών ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου επιχείρησης η εκμετάλλευσης. Κατά την επιβολή των παραπάνω διοικητικών ποινών λαμβάνονται υπόψη η αμεσότητα, η σοβαρότητα και η έκταση του κινδύνου και η σοβαρότητα της παράβασης¹⁹³.

ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ: Κάθε εργοδότης, που παραβαίνει με πρόθεση τις διατάξεις της νομοθεσίας για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων ευρώ (900,00€) ή και με τις δύο αυτές ποινές.¹⁹⁴

8. Υποχρεώσεις εργαζομένων

Αν και είναι καθήκον των εργοδοτών να δημιουργούν ασφαλείς χώρους εργασίας, κάθε εργαζόμενος καθίσταται κοινωνός αυτής της προσπάθειας έχοντας την υποχρέωση να εφαρμόζει τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας και να φροντίζει για την ασφάλεια και την υγεία τη δική του αλλά και των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις του κατά την εργασία.

Για την πραγματοποίηση αυτών των στόχων, οι εργαζόμενοι οφείλουν ειδικότερα: α) να κάνουν σωστή χρήση των μηχανών, των συσκευών, των εργαλείων, των επικίνδυνων ουσιών, των μεταφορικών μέσων και οπουδήποτε άλλου μέσου χρησιμοποιούν β) να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό και μετά τη χρήση να τον τακτοποιούν στη θέση του γ) να μη θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν ή μετατοπίζουν αυθαίρετα τα μηχανήματα, εργαλεία, συσκευές, εγκαταστάσεων και κτιρίων και να χρησιμοποιούν σωστά τους μηχανισμούς ασφαλείας τους δ) να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη, ή και σε όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, όλες τις

¹⁹³ Ν.3850/2010, άρθρο 69 και άρθρο 71.

Βλ. και Γ. Λεβέντη/ Κώστα Παπαδημητρίου, ό.π. σ.σ. 801-803.

¹⁹⁴ Ν.3850/2010, άρθρο 72.

Βλ. και Ιωάννης Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Η' έκδοση, ό.π., σελ. 636.

καταστάσεις που αποτελούν απειλή για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται στα συστήματα προστασίας, ε) να βοηθούν τον εργοδότη και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση όλων των καθηκόντων ή απαιτήσεων, που επιβάλλονται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία και, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε ο εργοδότης να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς ζ) να παρακολουθούν τα σχετικά επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα υγείας και ασφάλειας¹⁹⁵. Τέλος, πρέπει να επιδεικνύουν ιδιαίτερη προσοχή στη σήμανση που αφορά είτε την επικινδυνότητα στους χώρους εργασίας, είτε τα απαραίτητα μέσα ατομικής προστασίας που πρέπει να φορούν.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην τήρηση των παραπάνω κανόνων κρίνεται απαραίτητη καθώς προστατεύει τους εργαζόμενους από το να υποστούν βλάβες και παράλληλα συμβάλλει στην καλύτερη διαχείριση των κινδύνων και των αποτελεσμάτων των ατυχημάτων που προκαλούν. Παρόλα αυτά, περισσότερο σημαντική είναι η αμφίδρομη συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων .

8.1. Δικαιώματα εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις άνω των 50 ατόμων έχουν δικαίωμα να εκλέγουν εκπροσώπους στην Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε), η οποία αποτελεί τον τρίτο ενδοεπιχειρησιακό θεσμό για την προαγωγή της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Η Ε.Υ.Α.Ε. είναι επιτροπή των εργαζομένων στο χώρο εργασίας με αρμοδιότητα τη συμμετοχή στη διαδικασία πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων. Σε επιχειρήσεις με κάτω από 20 εργαζόμενους, η διαδικασία επιλογής εκπροσώπων καθορίζεται από τους ίδιους του εργαζομένους και η εκλογή γίνεται κάθε 2 χρόνια, ενώ από 20 άτομα και πάνω, η επιλογή γίνεται με πλειοψηφία, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.1568/1985¹⁹⁶. Τα μέλη της Επιτροπής, είναι όργανα συμβουλευτικά με συνδικαλιστική κάλυψη που μελετούν τις συνθήκες εργασίας της επιχείρησης, παρακολουθούν την τήρηση των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια, επισημαίνουν τον επαγγελματικό κίνδυνο, προτείνουν τρόπους αντιμετώπισης του και προτείνουν μέτρα για την αποφυγή

¹⁹⁵ Ο.π., άρθ. 49.

¹⁹⁶ Άννα- Μαρία Μουζά Λαζαρίδη, ό.π., σελ. 410.

Βλ. και Αλέξανδρος Καρακατσάνης / Σταύρος Γαρδίκας, ό.π. σ.σ. 338-339.

επανάληψης σοβαρών εργατικών ατυχημάτων. Η Ε.Υ.Α.Ε. ενημερώνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για τα εργατικά ατυχήματα και για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων μηχανημάτων και παραγωγικών διαδικασιών και καλεί τον εργοδότη να λάβει τα κατάλληλα μέτρα ανά περίπτωση. Ο εργοδότης, εφόσον έχει συσταθεί από τους εργαζομένους Ε.Υ.Α.Ε ή έχει εκλεγεί εκπρόσωπος, οφείλει να διευκολύνει την άσκηση των καθηκόντων τους και να τους παρέχει κάθε στοιχείο που αφορά την επιχείρηση, εφόσον το ζητήσουν¹⁹⁷.

Εντός της επιχείρησης, οι εργαζόμενοι δικαιούνται επίσης να πληροφορούνται από τον εργοδότη και τα εντεταλμένα όργανα του (δηλαδή Γ.Ε. , Τ.Α., Ε.Υ.Α.Ε.) για τους πιθανούς κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση τους σε βλαπτικούς παράγοντες, για τις οριακές τιμές έκθεσης και για τα τεχνικά μέτρα πρόληψης που πρέπει να τηρούν, να πληροφορούνται για τα αποτελέσματα των επιπέδων έκθεσης και για τα ανώνυμα αποτελέσματα των εργαστηριακών και βιολογικών εξετάσεων, να πληροφορούνται σε περιπτώσεις υπέρβασης των οριακών τιμών έκθεσης, για τα αίτια της υπέρβασης και για τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν προκειμένου να αντιμετωπιστεί, να πληροφορούνται και να βελτιώνουν τις γνώσεις τους σχετικά με τους κινδύνους στους οποίους είναι εκτεθειμένοι και τέλος να πληροφορούνται για τα αποτελέσματα των ατομικών τους κλινικών, εργαστηριακών και βιολογικών εξετάσεων¹⁹⁸

Σε περίπτωση ατυχήματος, το οποίο προκάλεσε προσωρινή ανικανότητα προς εργασία, ή επαγγελματικής ασθένειας, κάθε εργαζόμενος δικαιούται παροχές σε είδος (ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη, νοσήλια) και σε χρήμα, με τη μορφή επιδόματος ασθενείας, από τον κύριο φορέα ασφάλισής του. Στην περίπτωση που προκλήθηκε μόνιμη ανικανότητας προς εργασία, ή σε περίπτωση θανάτου, χορηγείται αναπηρική σύνταξη ή σύνταξη λόγω θανάτου, και σε περίπτωση θανάτου, επίδομα για τα έξοδα της κηδείας, έπειτα από αίτηση του δικαιούχου. Η αναφορά του ατυχήματος στον εργοδότη και στον κύριο φορέα ασφάλισης, θα πρέπει να γίνει εντός 5 ημερών σε περίπτωση απλού ατυχήματος, εντός 1 έτους σε περίπτωση ολικής

¹⁹⁷ Ν .3850/2010, ό.π, άρθρα 4 παρ.1, 5 παρ.1.

Βλ. και Δημήτρης Ζεδερλής, ό.π., σελ. 65-66.

Βλ. και Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο Επιτομή, ό.π., σελ. 175.

¹⁹⁸ Αφροδίτη Δαϊκού, Ελληνικό Ινστιτούτο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, εγχειρίδιο «Θέματα υγείας & Ασφάλειας της εργασίας για επιχειρήσεις Γ' κατηγορίας: άρθρο 2 Π.Δ 294/88», Αθήνα 2005,σελ.33.

αναπηρίας και εντός 2 ετών σε περίπτωση θανάτου¹⁹⁹. Επίσης, υπάρχει περίπτωση να δικαιούται αποζημιώσεις και παροχές που προβλέπονται από τυχόν ιδιωτικά ασφαλιστήρια. Τέλος, ο παθών μπορεί να αξιώσει από τον εργοδότη αποζημίωση με βάση το κοινό αστικό δίκαιο (υποκειμενική ευθύνη εργοδότη), με βάση τον Ν.551/1915 (αντικειμενική ευθύνη εργοδότη), ή αποζημίωση για ηθική βλάβη (άρθρο 932 Α.Κ.)²⁰⁰.

Εάν ο εργοδότης δεν τηρεί τις υποχρεώσεις του ως προς την προστασία των εργαζομένων, ο εργαζόμενος δικαιούται να στραφεί αστικά κατά αυτού και να ζητήσει α) είτε με αγωγή είτε με ασφαλιστικά μέτρα να υποχρεωθεί ο εργοδότης να λάβει τα κατάλληλα μέτρα β) να απέχει από την εργασία του διατηρώντας το δικαίωμα του σε καταβολή μισθού έως ότου ο εργοδότης να συμμορφωθεί γ) να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας δ) να ζητήσει αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη ε) καταβολή αποζημίωσης για ηθική βλάβη²⁰¹.

¹⁹⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης, Τα κοινωνικοασφαλιστικά σας δικαιώματα στην Ελλάδα, ό.π., σελ. 20.

Βλ. και Νόμος 4387/2016, ό.π., άρθρο 31 παρ. 1: «οι ασφαλισμένοι δικαιούνται σύνταξη αναπηρίας και, σε περίπτωση θανάτου, τα μέλη της οικογένειάς τους σύνταξη λόγω θανάτου, ανεξαρτήτως χρόνου ασφάλισης, εφόσον η αναπηρία ή ο θάνατος οφείλεται σε εργατικό ατύχημα, ατύχημα κατά την εργασία ή επαγγελματική ασθένεια. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθορίζεται η προθεσμία υποβολής της αίτησης, η διαδικασία αναγγελίας και διαπίστωσης του εργατικού ατυχήματος, το είδος της νόσου ανά επάγγελμα και κάθε άλλο σχετικό θέμα. Μέχρι να εκδοθεί αυτή η απόφαση αυτής εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις του Κανονισμού Ασθενείας του κατά περίπτωση φορέα κύριας ασφάλισης».

Σχετικά με τα επιδόματα αναπηρίας, στην Ελλάδα είναι τα εξής: Εξωιδρυματικό επίδομα Παραπληγίας τετραπληγίας, Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Κ.Α.Σ.), Επίδομα απόλυτης αναπηρίας (για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης, Τα κοινωνικοασφαλιστικά σας δικαιώματα στην Ελλάδα, ό.π., σελ. 20). Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με τον Ν. 4512/2018 «Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 5/Α/17-1-2018), άρθρο 215, από τον Φεβρουάριο του 2018, τίθεται σε εφαρμογή πιλοτική διαδικασία απονομής προνοιακών παροχών σε χρήμα για τα άτομα με αναπηρία από τον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων και τα Κέντρα Πιστοποίησης Αναπηρίας, μέσω ηλεκτρονικής διαδικασίας.

²⁰⁰ Βλ. παραπάνω σελ. 62.

²⁰¹ Γ. Λεβέντη, ό.π., σ.σ. 801-802.

Βλ. και Πηνελόπη Αγαλλοπούλου – Ζερβογιάννη, ό.π., σελ. 752.

Βλ. και Ιωάννης Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Η' έκδοση, ό.π., σ.σ. 645-646.

Για την αποζημίωση για ηθική βλάβη βλ. Απόφαση Αρ. Π. 80/2016: «Για να δικαιούται ο παθών σε εργατικό ατύχημα χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης ή, σε περίπτωση θανάτου του, οι συγγενείς του χρηματική ικανοποίηση, λόγω ψυχικής οδύνης, αρκεί να συντέλεσε στην επέλευση του ατυχήματος πταίσμα του εργοδότη ή των προστηθέντων από αυτόν, με την έννοια του άρθρου 914 του ΑΚ, δηλαδή αρκεί να συντρέχει οποιαδήποτε αμέλεια αυτών και όχι μόνο η ειδική αμέλεια ως προς την τήρηση των όρων ασφαλείας του άρθρου 16 παρ. 1 του κ.ν. 551/1915. Πταίσμα του εργοδότη ή των προστηθέντων από αυτόν μπορεί να θεμελιωθεί και στο ότι δεν τηρήθηκαν απ' αυτούς οι διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών, που επιβάλλουν τους όρους ασφαλείας για τη διαφύλαξη της υγείας, της σωματικής ακεραιότητας και της ζωής των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 662 Α.Κ.».

ΜΕΡΟΣ Β: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

I. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

1. Η εταιρία

1.1. Ιστορία

Το έδαφος για την ίδρυση της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (Ε.Α.Β.) καλλιεργήθηκε από μία σειρά ενεργειών της ελληνικής Πολιτείας και κυρίως της Πολεμικής Αεροπορίας, οι οποίες είχαν ήδη ξεκινήσει από το 1960. Βασικός στόχος ήταν η υποστήριξη των Ελληνικών Ένοπλων Δυνάμεων σε προϊόντα και υπηρεσίες και η εγγύηση της αξιοπιστίας και της επιχειρησιακής ετοιμότητας των πτητικών μέσων²⁰².

Στις 16 Μαΐου 1975, δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ο Νόμος 43/1975 που αφορούσε την ίδρυση της «Εθνικής Βιομηχανίας Αεροπορικού Υλικού (Ε.Β.Α.Υ)». Πέντε μήνες αργότερα, τον Νοέμβριο του ίδιου χρόνου, υπογράφεται και η σύμβαση δημιουργίας της εταιρίας με αντισυμβαλλόμενους το Ελληνικό Δημόσιο, με εκπρόσωπους τον Υπουργό Άμυνας Ευάγγελο Αβέρωφ, τον Υπουργό Συντονισμού Παναγιώτη Παπαληγούρα και τον Υπουργό Οικονομικών Ευάγγελο Δεβλέτογλου, και πέντε αμερικάνικες εταιρίες, τις «Lockheed Aircraft International», «General Electric», «Lockheed Aircraft Service», «Westinghouse», και «Austin»²⁰³.

Ο ιδρυτικός νόμος τροποποιείται και συμπληρώνεται στις 21 Σεπτεμβρίου 1977 από τον Ν. 696/1977. Ο νόμος μετονομάζει την «Εθνική Βιομηχανία Αεροπορικού Υλικού» σε «Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία Α.Ε. (Hellenic Aerospace Industry LTD) ». Παράλληλα καθορίζει πως σκοπός της εταιρίας είναι συγκεκριμένα η κάλυψη των αναγκών των Ένοπλων Δυνάμεων και άλλων δημοσίων υπηρεσιών και η παροχή υπηρεσιών σε τρίτους στον τομέα της συντήρησης, επισκευής και κατασκευής αεροσκαφών και γενικά αεροδιαστημικού υλικού. Στις 4 Φεβρουαρίου 1977 τίθεται η θεμέλια πλάκα για την ανέγερση των εγκαταστάσεων δίπλα στο αεροδρόμιο της Τανάγρας αυτοπροσώπως από τον τότε πρωθυπουργό

²⁰² Διεύθυνση Δημοσίων Σχέσεων και Υπηρεσίας Τύπου ΕΑΒ Α.Ε., Λεύκωμα της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας για τα 40 χρόνια λειτουργίας της, εκδ. Μύλητος, 2015 σελ. 55 και www.haicorp.com [πρόσβαση 20/10/2017].

²⁰³ Διεύθυνση Δημοσίων Σχέσεων και Υπηρεσίας Τύπου ΕΑΒ Α.Ε., ό.π., σελ. 18.

Κωνσταντίνο Καραμανλή. Τον σχεδιασμό και την επίβλεψη της κατασκευής όλων των εγκαταστάσεων ανέλαβε η αμερικάνικη εταιρία «Austin»²⁰⁴.

Το 1979 παραδίδεται στην Π.Α., ύστερα από επιτυχή ολοκλήρωση της εργοστασιακής του συντήρησης, το πρώτο αεροσκάφος τύπου F4-E Phantom και υπογράφεται η βασική συμφωνία με το Ελληνικό Δημόσιο, ενώ τον Δεκέμβριο του ίδιου χρόνου πραγματοποιούνται και τα επίσημα εγκαίνια της εταιρίας²⁰⁵.

Τα επόμενα χρόνια η Ε.Α.Β. συνεχίζοντας την πορεία της επεκτείνει τις δραστηριότητες τις καθώς επίσης και τις βιομηχανικές της εγκαταστάσεις φτάνοντας την έκταση των 1800 στρεμμάτων, με παραγωγικούς χώρους συνολικής επιφάνειας 144.00 τ.μ. Συγκεκριμένα, το 1988 θεμελιώνεται το κτίριο αεροναυπηγικών κατασκευών ενώ το 2001 ολοκληρώνεται και η ανέγερση του δοκιμαστηρίου αεροκινητήρων υψηλής ώσης. Τέλος, το 2006 θεμελιώνεται η μονάδα αεροκατασκευών με σύνθετα υλικά, ενώ το 2008 δημιουργείται Μονάδα Ξηρού Αποχρωματισμού Αεροσκαφών με ειδικά πλαστικά σφαιρίδια που εξοικονομούν 52.000 λίτρα νερού για τον αποχρωματισμό κάθε μαχητικού αεροσκάφους²⁰⁶.

1.2. Η Ε.Α.Β σήμερα

Σαράντα τρία χρόνια μετά , η Ε.Α.Β. αποτελεί τη μεγαλύτερη αεροναυπηγική και αμυντική βιομηχανία της χώρας ανταποκρινόμενη πλήρως στο όραμα των ιδρυτών της, στηρίζοντας τόσο την αμυντική θωράκιση της χώρας μας, όσο την ανάπτυξη της Ελληνικής Οικονομίας. Χρησιμοποιώντας και αναπτύσσοντας εξειδικευμένες τεχνολογίες αιχμής σε συνδυασμό με πιστοποιημένες και ποιοτικές διαδικασίες παραγωγής με βάση τα Διεθνή Πρότυπα και ένα άριστα εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό, έχει καταφέρει να διευρύνει το πελατολόγιο της πέρα από τις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις και να συνεργάζεται με τις διεθνώς κορυφαίες εταιρίες του αεροναυπηγικού κλάδου της Ευρώπης, της Αμερικής και της Ασίας²⁰⁷.

Η Ε.Α.Β. είναι δημόσια επιχείρηση, με μορφή Ανώνυμης Εταιρείας, που υπάγεται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και ειδικότερα στις Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας (Δ.Ε.Κ.Ο.). Το μετοχικό της κεφάλαιο ανήκει σχεδόν εξ' ολοκλήρου στο Ελληνικό Δημόσιο, που είναι ο κύριος μέτοχος και ανέρχεται στο πόσο των 1.224.492.240 ευρώ. Η εταιρία εποπτεύεται από το Υπουργείο

²⁰⁴ Ο.π., σ.σ. 20,23,38.

²⁰⁵ www.haicorp.com ό.π.

²⁰⁶ www.haicorp.com ό.π.

²⁰⁷ Διεύθυνση Δημοσίων Σχέσεων και Υπηρεσίας Τύπου ΕΑΒ Α.Ε, ό.π., σ.σ.15, 32.

Οικονομικών, στο οποίο και υπάγεται. Ο κύκλος εργασιών της για το έτος 2016, σύμφωνα με τον Ισολογισμό της, ανήλθε στα 69.975.770 ευρώ.

Το όραμά της είναι να αποτελεί μία επιχείρηση υψηλού τεχνολογικού επιπέδου, οικονομικά ισχυρή και συνεχώς αναπτυσσόμενη, με δεσπίζουσα θέση στην αεροναυπηγική και αμυντική βιομηχανία της Ανατολικής Μεσογείου και έναν αξιόπιστο συνεργάτη σε διεθνές επίπεδο, με επιδόσεις αντίστοιχες των καλύτερων εταιριών του κλάδου και κύριους πυλώνες ανάπτυξης το ανθρώπινο δυναμικό, τον πελάτη, τη συνεχή βελτίωση και την προσφορά προϊόντων υψηλών προδιαγραφών²⁰⁸.

Παράλληλα, επιχειρεί να είναι κοινωνικά και περιβαλλοντικά ευαισθητοποιημένη. Έτσι, στα πλαίσια των δράσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, με κάποιες από τις δράσεις που πραγματοποιεί, στηρίζει την τοπική κοινωνία διαθέτοντας προσωπικό από το δικό της πυροσβεστικό σταθμό για να υποστηρίξει τις δημόσιες πυροσβεστικές δυνάμεις εκτός των εγκαταστάσεων της στη γύρω περιοχή σε ακτίνα 25 χμ. από το εργοστάσιο, θέτει στη διάθεση της τοπικής κοινωνίας το προσωπικό του ιατρείου της και τα ασθενοφόρα της, υποστηρίζει με δράσεις εθελοντικής αιμοδοσίας το νοσοκομείο Αγία Σοφία, ενώ παράλληλα υποδέχεται εκπαιδευτικούς φορείς, συμβάλλει στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στηρίζει φοιτητές κατά την πρακτική τους άσκηση ή την εκπόνηση της διπλωματικής του εργασίας. Επιπλέον, εφαρμόζει πλήρως τη σχετική περιβαλλοντική νομοθεσία και έχει δεσμευθεί να μην επιβαρύνει την περιοχή με τις δραστηριότητες της. Γι αυτό τον λόγο, διαθέτει μονάδα φυσικοχημικής επεξεργασίας των υγρών βιομηχανικών αποβλήτων και χρησιμοποιεί ειδικά φίλτρα για τους αέριους ρίπους²⁰⁹.

Το πολυτιμότερο κεφάλαιο στο οποίο επενδύει η εταιρία είναι το ανθρώπινο δυναμικό της, το οποίο σήμερα ανέρχεται σε 1380 εργαζόμενους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου. Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελείται από Τεχνικό Προσωπικό, όπως Μηχανικοί Αεροσκαφών, Μηχανικοί Κινητήρων, Ελασματοουργοί, Εφαρμοστές, Μηχανικοί Παρελκόμενων, Ηλεκτρολόγοι, Ηλεκτρονικοί, Τεχνικοί Οργάνων, Τεχνικοί Ποιοτικού Έλεγχου, Τεχνικοί Καυσίμων, κ.ά., από Διοικητικό Προσωπικό, όπως Οικονομολόγοι, Προσωπικό Διοίκησης, Λογιστηρίου, Εφοδιαστικής Αλυσίδας, Συμβάσεων, Μηχανογράφοι, Προσωπικό Ασφάλειας και Πυρασφάλειας, Προσωπικό Ιατρείου, Γραμματειακή Υποστήριξη κ.ά. καθώς και υψηλής εξειδίκευσης Επιστημονικό Προσωπικό, όπως Αεροναυπηγοί, Μηχανολόγοι, Ειδικοί Ποιότητας,

²⁰⁸ Ο.π. σελ.34 και www.haicorp.com ό.π.

²⁰⁹ Ο.π., σ.σ132-133, 126-127.

Ηλεκτρολόγοι και Ηλεκτρονικοί Μηχανικοί, Χημικοί, Ιατροί, Τεχνικοί Ασφαλείας, Περιβαλλοντολόγοι κ.ά. Όλο το προσωπικό της εταιρίας έχει εξειδικευμένες γνώσεις οι οποίες ανανεώνονται συνεχώς μέσα από συνεχείς εκπαιδεύσεις προκειμένου οι εργαζόμενοι να ανταποκρίνονται στις εξελισσόμενες απαιτήσεις του αεροναυπηγικού τομέα. Χαρακτηριστικό του ανθρώπινου δυναμικού είναι η αφοσίωση στην εθνική αποστολή και η δέσμευση στην ποιότητα. Το Τμήμα Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ικανοποίηση του προσωπικού της εταιρίας. Στόχος του είναι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος ανάπτυξης και ανταμοιβής που θα χαρακτηρίζεται από σεβασμό προς τον εργαζόμενο. Ο στόχος υλοποιείται μέσα από την άμεση επικοινωνία με όλο το ανθρώπινο δυναμικό και άμεση επίλυση όλων των προβλημάτων τους, την εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής εξέλιξης, κατάρτισης και ανάπτυξης, την εφαρμογή συστήματος έκφρασης προτάσεων και δημιουργικών ιδεών, την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζόμενους και την εξασφάλιση συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας σε όλους τους χώρους εργασίας²¹⁰.

Τέλος, δίνει ιδιαίτερη βάση στην ικανοποίηση του πελάτη και γι' αυτό το λόγο εφαρμόζει συστήματα ολικής ποιότητας διεθνώς αναγνωρισμένα που καλύπτουν το σύνολο των δραστηριοτήτων της. Αναλυτικότερα έχει πιστοποιηθεί με ISO 9001 (Bureau Veritas – από το 1996), ISO 9001:2015, ISO 17025 for the Calibration Laboratory (Hellenic Accreditation Council – από το 2001), EN/AS 9100 (Bureau Veritas – από το 2003), EN 9100:2016 / AS 9100D, EASA Part-145 (Hellenic Civil Aviation Authority – από το 2004), NADCAP for NDI/FPI (PRI – από το 2008), EASA Part-147 (Hellenic Civil Aviation Authority - από το 2008), EASA Part-21G (Hellenic Civil Aviation Authority - από το 2010) και έχει λάβει βραβείο επιχειρηματικής αριστείας από τον EFQM. Επίσης έχει εξουσιοδοτηθεί και πιστοποιηθεί για την κατασκευή αεροσκαφών και αεροπορικών κινητήρων από τις εταιρίες LOCKHEED MARTIN, ROLLS-ROYCE, SNECMA και EMBRAER²¹¹.

1.3. Προϊόντα και υπηρεσίες

Μία από τις βασικότερες δραστηριότητες της E.A.B. από την ίδρυση της είναι «παροχή υπηρεσιών υποστήριξης των πτητικών μέσων των Ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων» αλλά και ξένων πελατών όπως π.χ. πρόσφατα του Μαρόκου. Η

²¹⁰ www.haicorp.com, ό.π.

²¹¹ www.haicorp.com, ό.π.

υποστήριξη, που διεκπεραιώνεται από το Εργοστάσιο Αεροσκαφών, περιλαμβάνει υπηρεσίες συντήρησης, επισκευών, μετατροπών, δομικής αναβάθμισης αεροσκαφών (Δομική & ηλεκτρονική αναβάθμιση 74 αεροσκαφών F-16 της Αμερικανικής Πολεμικής Αεροπορίας προ 8 ετών), δυνατότητας αποκατάστασης εκτεταμένων ζημιών, λύσεις επέκτασης ορίου ζωής και άλλες υπηρεσίες. Στους χώρους παραγωγής του Εργοστασίου Αεροσκαφών, λειτουργούν πολλά τεχνικά συνεργεία όπως για παράδειγμα τα συνεργεία Ελίκων και Στροβίλων, Οπλικών Συστημάτων, Συστημάτων Διαφυγής, Ηλεκτρικών Συστημάτων, Οργάνων και Ηλεκτρονικών Συστημάτων, Μηχανουργικών Κατεργασιών, Ελασματοουργικών Κατεργασιών, Αεροϋδραυλικών Συστημάτων, Συστημάτων Καυσίμου, Καθισμάτων και Αλεξίπτωτων, Πλαστικών και Ξύλινων Μερών, Αντιδιαβρωτικού Ελέγχου, Μη Καταστροφικού Ελέγχου (NDI/NDT), Πλύσης Αεροσκαφών (WASH RACK), Βαφής Αεροσκαφών (PAINT HANGAR), Ολικού Αποχρωματισμού Αεροσκαφών (DRY STRIPPING HANGAR), Επιφανειακών Κατεργασιών μετάλλων, Θερμικών κατεργασιών και συγκολλήσεων. Επιπλέον, η Ε.Α.Β. έχει αναλάβει και την υποστήριξη των αεροσκαφών της Πολιτικής Αεροπορίας αλλά σε μικρή κλίμακα, υλοποιώντας τη γενική επισκευή του VIP στόλου από σκάφη EMBRAER 135/145 της Ελληνικής Δημοκρατίας αλλά και άλλων πολιτικών αεροσκαφών που ανήκουν σε ιδιώτες²¹².

Η Ε.Α.Β. επίσης αναλαμβάνει την εργοστασιακή συντήρηση ενός μεγάλου φάσματος τύπων αεροπορικών κινητήρων (στροβιλοκινητήρων, ελικοστροβίλων, στροβιλοελικοφόρων και εμβολοφόρων). Ιδιαίτερα σημαντικοί πελάτες του Εργοστασίου Αεροκινητήρων είναι η Σαουδική Αραβία, η Ισπανία, η Γαλλία κ.α. Συγκεκριμένα, η Ε.Α.Β. έχει τη δυνατότητα διενέργειας γενικής επισκευής, μερικής επισκευής, περιοδικών επιθεωρήσεων, τροποποιήσεων, ελέγχων [Οπτικοί, Διαστατικοί, Μη Καταστροφικοί (FPI, MPI, UT, X-Ray, Eddy Current)], δοκιμών αεροκινητήρων & παρελκόμενων, επισκευών εξαρτημάτων (Επιμεταλλώσεις, Plasma Spray & HVOF spraying, Electron Beam Welding, Low Heat Input Welding, Furnace Brazing, Honeycombe Brazing, EDM κτλ) καθώς επίσης και την παροχή τεχνικής βοήθειας στις εγκαταστάσεις του ίδιου του πελάτη. Σχετικά με τα δοκιμαστήρια κινητήρων, αυτά στεγάζονται σε δύο σύγχρονα κτίρια και διαθέτουν όλες τις απαραίτητες υποδομές για να καλύψουν τις απαιτήσεις δοκιμής σχεδόν όλων των

²¹² Ο.π.

και Διεύθυνση Δημοσίων Σχέσεων και Υπηρεσίας Τύπου ΕΑΒ Α.Ε ό.π., σελ.82.

τύπων στρατιωτικών και πολιτικών κινητήρων. Σήμερα, το Εργοστάσιο Αεροκινητήρων αποτελεί ένα από τα 5 εξουσιοδοτημένα από τη «Rolls-Royce» επισκευαστικά κέντρα του κινητήρα A/K T26/501D των αεροσκαφών C130 της, ενώ παράλληλα αποτελεί το μοναδικό επισκευαστικό κέντρο του αεροκινητήρα M53-P2 της «Sneema»²¹³.

Ήδη από το 1980, η E.A.B. δραστηριοποιείται και στον χώρο των αεροπορικών κατασκευών με στόχο την αύξηση της αυτοδυναμίας της χώρας σε αεροπορικό υλικό, την εισροή ξένου συναλλάγματος και την καθιέρωση της διεθνώς ως ένα αξιόπιστο κέντρο κατασκευής δομικών μερών και εξαρτημάτων. Τα σημαντικότερα από τα κατασκευαστικά προγράμματα που υλοποιεί είναι η κατασκευή του 30% της ατράκτου των αεροσκαφών F-16 (Οπίσθιο Τμήμα Ατράκτου, Πλευρικά Καλύμματα) της παγκόσμιας αγοράς και η κατασκευή και συναρμολόγηση δομικών μερών της ατράκτου του μεταγωγικού αεροσκάφους τύπου C-130J. Επίσης, μεταξύ άλλων κατασκευάζει τις δεξαμενές καυσίμου του αεροσκάφους F1, τις υπερηχητικές δεξαμενές καυσίμου των Eurofighter (EADS EUROFIGHTER), την πόρτα εξυπηρέτησης του Embraer ERJ-145 και το κιβώτιο στήριξης πτερύγων του Boeing 757. Το Εργοστάσιο Αεροκατασκευών της EAB έχει πιστοποιηθεί και ελεγχθεί από τις εταιρείες Aerospatiale, Boeing, Dassault, EADS, GE, SNECMA, Lockheed Martin και διαθέτει πιστοποιήσεις ποιότητας κατά ISO 9001:2000 for the Design and Manufacture of Structural Parts and Assemblies of Aircraft and Aircraft Engines , κατά ISO 9000-3 και κατα AS 9100 for the Design and Development Fabrication and Assembly of Aerospace Structures. Επιπλέον, διαθέτει σύγχρονες εγκαταστάσεις στο Εργοστάσιο Σύνθετων Υλικών με δυνατότητα κατασκευής τμημάτων αεροσκαφών και ελικοπτέρων με χρήση σύνθετων υλικών τύπου sandwich carbon με ανθρακονήματα²¹⁴.

Στον τομέα των ηλεκτρονικών στρατιωτικών συστημάτων, η E.A.B. προσφέρει υπηρεσίες κατασκευής, συναρμολόγησης, σχεδίασης, δοκιμής και συντήρησης. Αναλυτικότερα, η κατασκευαστική δραστηριότητα στον τομέα των ηλεκτρονικών περιλαμβάνει την κατασκευή και συναρμολόγηση ηλεκτρονικών συστημάτων, μονάδων και υπομονάδων, το στατικό και δυναμικό λειτουργικό έλεγχο σε περιβάλλον εργοστασίου και προσομοιωμένο περιβάλλον πεδίου λειτουργίας και την κατασκευή, συναρμολόγηση και τον έλεγχο οπλικών συστημάτων ή

²¹³ Ο.π. σελ. 90 και www.haicorp.com ό.π.

²¹⁴ Ο.π. σελ. 34 και www.haicorp.com ό.π.

υποσυστημάτων. Τα ηλεκτρονικά προϊόντα που σχεδιάζει και κατασκευάζει η Ε.Α.Β. είναι συστήματα Πλοήγησης και Ναυτιλίας Αεροσκαφών, Ραντάρ Εδάφους και Πυραυλικά Συστήματα, Τηλεπικοινωνιακά Συστήματα και Συστήματα Εδάφους και Πυραυλικά Συστήματα (π.χ. Σύστημα Επικοινωνιών Ζώνης Μάχης ΕΡΜΗΣ ΙΙ, Αποστασιόμετρα Πολύφημος, πύραυλος IRIS-T ESSM, ραντάρ Περσύδης, πυραυλικά συστήματα Stinger, Patriot, Hawk, πύραυλοι εδάφους Tow II, διόπτρες νυχτερινής όρασης, συστήματα ηλεκτρονικών αντίμετρων για τα F-16). Τέλος, Όσον αφορά τη συντήρηση, αυτή γίνεται σε επίπεδο εργοστασίου αλλά και με περιοδικές επιθεωρήσεις με τη χρήση Κινητών Μονάδων υποστήριξης²¹⁵.

Η Ε.Α.Β. διαχρονικά δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην έρευνα, στην ανάπτυξη νέων προϊόντων και στην καινοτομία των αεροπορικών δομών και συστημάτων. Το 1990 μέσω της χρηματοδότησης των Ευρωπαϊκών Ολοκληρωμένων Μεσογειακών Προγραμμάτων δημιούργησε το πρώτο εργαστήριο δημιουργίας δομικών τμημάτων αεροσκάφους από σύνθετα υλικά στην Ελλάδα και από τότε έχει συμμετάσχει σε διάφορα Ευρωπαϊκά και Διεθνή ερευνητικά προγράμματα τεχνολογιών αιχμής. Ιδιαίτερα σημαντική ήταν το 2012 η εκπροσώπηση της Ελλάδας από την Ε.Α.Β. στη δημιουργία του ευρωπαϊκού μη επανδρωμένου μαχητικού αεροσκάφους τεχνολογίας stealth UCAV nEUROn. Μάλιστα, για πρώτη φορά η δομή της ατράκτου και μέρος του κινητήρα του αεροσκάφους σχεδιάστηκε, μελετήθηκε, αναπτύχθηκε και κατασκευάστηκε από ελληνική εταιρία και μάλιστα με τόσο προηγμένες τεχνολογικές απαιτήσεις²¹⁶.

Τέλος, η Ε.Α.Β παρέχει υπηρεσίες εκπαίδευσης σε ένα ευρύ φάσμα ειδικοτήτων της αεροπορικής βιομηχανίας καθώς και σε θέματα διοίκησης και διαχείρισης της εφοδιαστικής αλυσίδας. Παράλληλα, αποτελεί πιστοποιημένο εκπαιδευτικό και εξεταστικό κέντρο για την απόκτηση των επαγγελματικών πτυχίων B1 (σκάφη και κινητήρες) και B2 (ηλεκτρονικά και avionics) που αποτελούνται από θεωρητικό και πρακτικό on the job μέρος και πιστοποιούν ότι ο σπουδαστής έχει ολοκληρώσει επιτυχώς έναν 2ετή κύκλο σπουδών στον τομέα της βασικής εκπαίδευσης στη συντήρηση των αεροσκαφών. Όλα τα παραπάνω προγράμματα έχουν εγκριθεί από την Υπηρεσία Πολιτικής Αεροπορίας (ΥΠΑ) και διεξάγονται είτε θεωρητικά σε πλήρως εξοπλισμένα εργαστήρια ή κατά κύριο λόγο πρακτικά (OJT)

²¹⁵ Ο.π.

²¹⁶ Διεύθυνση Δημοσίων Σχέσεων και Υπηρεσίας Τύπου ΕΑΒ Α.Ε ό.π, σ.σ. 113-114.

στους χώρους παραγωγής της E.A.B. από εξειδικευμένους και έμπειρους εκπαιδευτές²¹⁷.

2. Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων

2.1. Μεθοδολογία της έρευνας

Στο Μέρος Α, ακολουθήθηκε η μέθοδος της βιβλιογραφικής ανασκόπησης για να εξετασθούν βασικά ζητήματα αφενός σχετικά με τις δημόσιες επιχειρήσεις και αφετέρου σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην Ελλάδα. Εν ολίγοις, έγινε αναφορά στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, στις έννοιες της επαγγελματικής ασθένειας και του εργατικού ατυχήματος, και στις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Για να μελετηθεί στην πράξη η θεωρητική προσέγγιση, θα εξεταστεί η περίπτωση της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας και συγκεκριμένα οι ενέργειες που αυτή ακολουθεί για την διατήρηση και προαγωγή του επιπέδου υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της. Στη συνέχεια, θα γίνει σύγκριση με την πρακτική που ακολουθούν άλλες δημόσιες επιχειρήσεις και επιχειρήσεις που ανήκουν εν μέρει στο Ελληνικό Δημόσιο.

Η ερευνητική μέθοδος αποτελείται από δευτερογενή έρευνα, η οποία διενεργήθηκε μέσα από δεδομένα που έχουν συγκεντρωθεί και συγκεντρώνονται από τα αρμόδια όργανα της E.A.B., από επισκέψεις που πραγματοποιήθηκαν αυτοπροσώπως στις εγκαταστάσεις της εταιρίας, συνεντεύξεις με τα αρμόδια στελέχη και από τη διενέργεια ποσοτικής-πρωτογενούς έρευνας με ερωτηματολόγιο το οποίο αναλύεται και παρατίθεται στο Κεφάλαιο 3.

2.2. Πολιτική υγιεινής και ασφάλειας

Βασική πολιτική της E.A.B. είναι να δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία και προαγωγή της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της με στόχο, τόσο την μείωση των τραυματισμών και των ασθενειών του προσωπικού, όσο την αποφυγή καταστροφής εξοπλισμού και περιουσίας και την προστασία του αεροπορικού υλικού που συντηρεί και κατασκευάζει²¹⁸. Η εταιρία ακολουθεί αυτή την πολιτική ήδη από την ίδρυση της το 1978 και πριν από την εφαρμογή του Ν. 1568/1985, είτε

²¹⁷ www.haicorp.com, ό.π.

²¹⁸ European Network for workplace Health Promotion, Top priority to the Human Factor: Workplace Health Promotion at "Hellenic Aerospace Industry S.A.", Documentation sheet for MOGP of WHP, 1999, p.1.

διενεργώντας προληπτικούς ελέγχους σε όσους εκτίθενται επαγγελματικά σε βλαπτικούς παράγοντες, είτε βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας²¹⁹.

Η εταιρία δηλώνει πως επενδύει πάνω στο ανθρώπινο δυναμικό το οποίο και αποτελεί την πραγματική κινητήρια δύναμή της. Γι' αυτό το λόγο, διατηρεί σε υψηλά επίπεδα την ικανοποίηση των εργαζομένων της προσφέροντάς τους μεταξύ άλλων ασφαλείς συνθήκες εργασίας έτσι ώστε να είναι περισσότερο παραγωγικοί. Επίσης, έχει καλλιεργήσει δυνατές σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργατικού δυναμικού, με το ενδιαφέρον των πρώτων να καλύπτει όλους τους εργαζόμενους και τις οικογένειες τους. Διευθυντικό προσωπικό και προϊστάμενοι υπηρεσιών/συνεργείων είναι υπεύθυνοι για την πρόληψη των ατυχημάτων και έχουν εξουσιοδοτηθεί να κάνουν την Ε.Α.Β. τον πιο ασφαλή χώρο εργασίας²²⁰.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν καθήκοντα ανάλογα με τις ικανότητες, τις δεξιότητες και την εμπειρία τους. Όλες οι περιγραφές εργασίας, που είναι πάντα γραπτές και τυποποιημένες, περιλαμβάνουν οδηγίες ασφαλείας, καθήκοντα και υποχρεώσεις που τόσο η διοίκηση όσο οι εργαζόμενοι πρέπει να εφαρμόζουν. Επίσης, οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να γνωρίζουν όλα τα θέματα σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας τους. Η σχετική γνώση, τους παρέχεται μέσα από εκπαιδεύσεις ή σεμινάρια, συζητήσεις με τους εκπροσώπους τους και τους προϊστάμενους και γραπτές και προφορικές ενημερώσεις²²¹.

Τέλος, στα πλαίσια της εφαρμογής των βασικών αρχών της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας σε όλες τις δραστηριότητες της εταιρίας, η Ε.Α.Β. σε συνεργασία με το Ιατρείο και το Σωματείο Εργαζομένων Ε.Α.Β καθιέρωσε την πολιτική της κυκλικής εναλλαγής (job rotation) σε όσους εργάζονταν σε ορισμένα τμήματα βαρέων και ανθυγιεινών, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι αφενός να αλλάζουν αντικείμενο, διότι σύμφωνα με την εταιρία η ρουτίνα είναι ένας από τους κυριότερους παράγοντες για τα εργατικά ατυχήματα και αφετέρου να μην εκτίθενται συνεχώς στους ίδιους βλαπτικούς παράγοντες και επιβαρύνεται η υγεία τους²²².

²¹⁹ Ι. Φλέσουρας, Κ. Κυρτσώνης, Δ. Σκιαδάς, Η προαγωγή της υγείας των εργαζομένων της Ε.Α.Β. σαν αποτέλεσμα του προληπτικού ελέγχου: Γενικότερες εκτιμήσεις, 2000, σελ. 1.

²²⁰ European Network for workplace Health Promotion, ό.π.

²²¹ Ό.π. p.p. 1,2,3.

²²² Ι. Φλέσουρας, Κ. Κυρτσώνης, Γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου στην Ε.Α.Β.: Ιατρικό Σκέλος, Μάρτιος 2006.

Θα πρέπει να αναφερθεί ότι, εφόσον η Ε.Α.Β. είναι δημόσια επιχείρηση, σε πρώτο επίπεδο εφαρμόζει τον Ν.3850/2010²²³.

2.3. Όργανα προαγωγής της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων²²⁴

Τα ιεραρχικά επίπεδα οργάνωσης των λειτουργιών της Ε.Α.Β. με βάση το οργανόγραμμά της είναι:

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο είναι το αποφασίζον όργανο της εταιρίας,
2. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, που είναι το ανώτατο εκτελεστικό όργανο της εταιρίας που διευθύνει όλες τις Υπηρεσίες και εκπροσωπεί την Ε.Α.Β. σε κάθε επιχειρηματική της δράση,
3. Τομείς που υπάγονται κατευθείαν στον Διευθύνοντα Σύμβουλο
4. Γενικές Διευθύνσεις,
5. Επιμέρους Διευθύνσεις, που αποτελούνται αντίστοιχα από επιμέρους Τομείς και Υπηρεσίες και Συνεργεία.

Υπεύθυνοι για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και την προαγωγή της με περαιτέρω δράσεις, για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και γενικότερα για την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας, εκτός από τους Προϊστάμενους τους, είναι το Ιατρείο της Ε.Α.Β., οι Τεχνικοί Ασφαλείας και η Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων, όργανα που έχουν εισαχθεί με βάση τον Ν.1568/1985.

Το Ιατρείο της Ε.Α.Β. υπάγεται στη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού, η οποία ανήκει στη Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης που βρίσκεται κάτω από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Οι Τ.Α. υπάγονται στον Τομέα Υγείας & Ασφάλειας ο οποίος αποτελεί τον έναν από τους δύο Τομείς της Διεύθυνσης Περιβάλλοντος, Υγείας & Ασφάλειας. Η Διεύθυνση αυτή υπάγεται επίσης στη Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης.

Η Ε.Υ.Α.Ε έχει θεσμικό ρόλο στην επιχείρηση, οπότε δεν υπάγεται στην ιεραρχική δομή της εταιρίας και έρχεται σε επαφή κατευθείαν με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή τη Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης.

Ειδικά για την πρόληψη των πάσης φύσεως αεροπορικών ατυχημάτων, κυρίως στους του εργοστασίου (που μπορούν να προκληθούν π.χ. από αναρρόφηση

²²³ Βλ. παραπάνω, σελ. 45

²²⁴ Συζήτηση με τον Προϊστάμενο Υπηρεσίας Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων, κ. Κώστα Σταυριανάκη.

ξένων αντικειμένων στους κινητήρες των αεροσκαφών, από την κυκλοφορία εργαζομένων και οχημάτων γύρω από τις περιοχές κίνησης και στάθμευσης αεροσκαφών, ή κατά τις διαδικασίες δοκιμής αεροσκαφών από το προσωπικό κ.α.), υπεύθυνος είναι ο Τομέας Ασφάλειας Πτήσεων και Εδάφους, που συγκροτείται από τη Διεύθυνση Ασφάλειας Πτήσεων και από τη Διεύθυνση Ασφάλειας και Πυρασφάλειας και είναι ξεχωριστή υπηρεσία που υπάγεται κατευθείαν στον Διευθύνοντα Σύμβουλο²²⁵. Λόγω του ότι ο Τομέας δεν ασχολείται αποκλειστικά με την ασφάλεια των εργαζομένων, δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας έρευνας.

Η οργανωσιακή δομή της εταιρίας για το θέμα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της απεικονίζεται σχηματικά παρακάτω, στο διάγραμμα 1.1:

Διάγραμμα 2.1:



2.3.1. Ο Γιατρός Εργασίας²²⁶

Όπως αναλύθηκε παραπάνω, υποχρέωση προς απασχόληση Γ.Ε. έχουν όλες οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους και ειδικά αυτές που το

²²⁵ Τομέας Ασφάλειας Πτήσεων & Εδάφους Ε.Α.Β, Κανονισμός Ασφάλειας Πτήσεων Ε.Α.Β., Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία Α.Ε., Αναθεώρηση 3/ 24-03-2017, σελ.4.

²²⁶ Συζήτηση με τον Ιατρό Εργασίας Ε.Α.Β., κ. Ιωάννη Φλέσουρα.

αντικείμενο εργασίας τους είναι σχετικό με αμίαντο, μόλυβδο και βιολογικούς παράγοντες ακόμα και αν απασχολούν έστω και έναν εργαζόμενο.

Η Ε.Α.Β. διαθέτει πλήρως εξοπλισμένο για παροχή πρώτων βοηθειών ιατρείο εντός των εγκαταστάσεων της, το οποίο αποτελείται από 2 ιατρούς πλήρους απασχόλησης, 2 νοσηλεύτριες και 2 οδηγούς ασθενοφόρου.

Αρμοδιότητα του Γ.Ε. στην εταιρία είναι γενικά να παρακολουθεί την κατάσταση της υγείας του προσωπικού και να ενημερώνει σχετικά τη Διοίκηση. Ο ρόλος του είναι κατά βάση προληπτικός. Έτσι, εάν διαπιστωθεί πως κάποιος εργαζόμενος εκτίθεται σε νοσογόνους παράγοντες κατά την εργασία του, ο Γ.Ε. προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την μεταβολή της υφιστάμενης κατάστασης. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ιατρείου, δεν έχει υπάρξει κάποια σοβαρή επαγγελματική ασθένεια (²²⁷) στην εταιρία και γενικότερα τα επίπεδα των επαγγελματικών ασθενειών είναι μηδαμινά καθώς η παρέμβασή του είναι κατά βάση έγκαιρη. Πέραν αυτού, με τη βοήθεια του ιατρείου αντιμετωπίζονται με τα κατάλληλα μέτρα και τυχόν προβλήματα που έχουν εντοπιστεί στην υγεία οποιουδήποτε εργαζόμενου, ανεξάρτητα αν αυτά έχουν προκύψει ως αποτέλεσμα από την άσκηση της εργασίας του.

Ειδικότερα, ο Γ.Ε. στην Ε.Α.Β. διενεργεί κατάλληλους ιατρικούς έλεγχους (check-up) ετησίως ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας κάθε εργαζόμενου (π.χ. χημικούς ελέγχους στους εργαζόμενους που εκτίθενται σε χημικούς παράγοντες, οφθαλμολογικούς έλεγχους, ακουομετρικούς ελέγχους, έλεγχο ακτινοβολίας με δοσομετρητή σε συνεργασία με τον Δημόκριτο, έλεγχο για βαρέα μέταλλα κ.ά.). Όσοι ιατρικοί έλεγχοι δεν μπορούν να γίνουν εντός του ιατρείου της εταιρείας, διενεργούνται έκτος αυτής σε νοσοκομεία και το ιατρείο φροντίζει ώστε να πραγματοποιηθούν παρακινώντας προς τούτο κάθε εργαζόμενο. Η καθιέρωση της περιοδικότητας του check-up προέκυψε από έρευνα που διενήργησε τα έτη 1996-1997 το ιατρείο της Ε.Α.Β. με εθελοντικό ιατρικό έλεγχο σχεδόν του συνόλου των εργαζομένων με στόχο κυρίως την πρόληψη των καρδιακών επεισοδίων. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι τα έτη πριν την διενέργεια τη έρευνας, υπήρχε αυξητική τάση των καρδιακών συμβαμμάτων στους εργαζόμενους η οποία μειώθηκε τα έτη που έγιναν τα check-up και άρχισε να αυξάνεται αφού σταμάτησαν. Σημαντικές ήταν οι παρεμβάσεις του ιατρείου που ακολούθησαν τα αποτελέσματα

²²⁷ Βάσει του Κανονισμού Εκτίμησης Βαθμού Αναπηρίας, Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εκδ. Επτάλοφος, Αθήνα 1995, σελ.617.

της έρευνας. Συγκεκριμένα, ακολούθησε συνέντευξη με κάθε έναν εργαζόμενο, υποδείξεις είτε για περαιτέρω ιατρικό έλεγχο είτε για αλλαγή του τρόπου ζωής του και δραστική παρέμβαση στο menu του εστιατορίου της εταιρίας για τη χρήση υγιεινών πρώτων υλών²²⁸.

Τα οφέλη που προκύπτουν από τους ιατρικούς ελέγχους έχουν όχι μόνο οικονομικό χαρακτήρα, καθώς αποσβένουν πλήρως το κόστος τους επειδή μειώνεται το κόστος εξυπηρέτησης του ομαδικού Ασφαλιστικού συμβολαίου, διαφυλάσσουν την υγεία των ατόμων τα οποία η εταιρία έχει εκπαιδεύσει και πάνω στα οποία επενδύει και επιδρούν θετικά στην παραγωγικότητα και στη μείωση του απουσιασμού, αλλά έχουν και κοινωνικό χαρακτήρα, καθώς έχουν θετικό αντίκτυπο στις οικογένειες των εργαζομένων²²⁹.

Το ιατρείο της Ε.Α.Β. ασκεί και εκπαιδευτική δραστηριότητα. Μέχρι το 2016, αποτελούσε κέντρο εκπαίδευσης γιατρών εργασίας, φοιτητών ΤΕΙ για την ειδικότητα των επισκεπτών υγείας και νοσηλευτών. Επίσης ο Γ.Ε., όπως και ο Τ.Α., διδάσκουν σε τοπικά σεμινάρια της περιοχής. Επιπλέον, το ιατρείο δίνει εκπαιδευτικό υλικό στη Διεύθυνση Εκπαίδευσης της εταιρίας που είναι αρμόδια να εκπαιδεύσει τους νέους εργαζόμενους για θέματα υγείας και ασφάλειας με ειδικά μαθήματα. Γενικότερα, το ιατρείο ενημερώνει τους εργαζόμενους όποτε αυτό κρίνεται απαραίτητο. Συχνότερα, η ενημέρωση αφορά την έκθεση σε χημικά, βαρέα μέταλλα, θόρυβο, ακτινοβολίες, ηλεκτρομαγνητικά κύματα και τα μυοσκελετικά προβλήματα.

Τέλος, ο Γ.Ε. της Ε.Α.Β. είναι σε θέση να δώσει στον εργαζόμενο άδεια ασθενείας μετ' αποδοχών, είτε ολιγόωρη είτε για μερικές ημέρες. Για χρονικό διάστημα άνω των 10 ημερών, ο εργαζόμενος παίρνει άδεια από τον ασφαλιστικό του φορέα. Μετά από μια μεγάλη απουσία λόγω ασθενείας, ή μετά από σοβαρό ατύχημα, ο εργαζόμενος ακολουθεί, εφόσον είναι απαραίτητο, πρόγραμμα προσαρμογής ώστε να είναι σταδιακή η ανάρρωσή του.

2.3.2 *Ο Τεχνικός Ασφαλείας*²³⁰

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, υποχρέωση προς απασχόληση Τ.Α. έχουν όλες οι επιχειρήσεις ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων.

²²⁸ Ι. Φλέσουρας, Κ. Κυρτσώνης, Δ. Σκιαδάς, Η προαγωγή της υγείας των εργαζομένων της Ε.Α.Β. σαν αποτέλεσμα του προληπτικού ελέγχου – Γενικότερες εκτιμήσεις, ό.π.

²²⁹ ό.π.

²³⁰ Συζήτηση με στελέχη από τον Τομέα Υγείας και Ασφάλειας.

Η Ε.Α.Β. διαθέτει 2 Τ.Α. πλήρους απασχόλησης. Ο ρόλος τους, κινείται μέσα στα πλαίσια που ορίζει ο νόμος και είναι κατά βάση προληπτικός. Μεταξύ άλλων, οι Τ.Α. επιβλέπουν τους χώρους με μη προγραμματισμένες επιθεωρήσεις, εκπαιδεύουν τους εργαζόμενους για θέματα ασφάλειας, είναι υπεύθυνοι για τη διενέργεια ασκήσεων έκτακτης ανάγκης, σχεδιάζουν τις προδιαγραφές στα ΜΑΠ, ελέγχουν τις κτιριολογικές απαιτήσεις και κάνουν ελέγχους για θέματα πυρασφάλειας & πυροπροστασίας.

Όσον αφορά τα εργατικά ατυχήματα, οι Τ.Α. τα καταγράφουν όλα στο Βιβλίο Ατυχημάτων και κυρίως αυτά που προκάλεσαν απουσία άνω των 3 ημερών. Στο τέλος κάθε τριμήνου εκδίδουν Τριμηνιαία Αναφορά Συμβάντων, η οποία έπειτα αποστέλλεται στη Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης.

2.3.3. Η Επιτροπή υγείας και ασφάλειας εργαζομένων²³¹

Σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να εκλέγουν εκπροσώπους στην Ε.Υ.Α.Ε. Η διαδικασία εκλογής κινείται από τους ίδιους τους εργαζόμενους εφόσον το επιθυμούν και όχι από τον εργοδότη.

Στην Ε.Α.Β., έχει εκλεγεί από τους εργαζόμενους Ε.Υ.Α.Ε. και αποτελείται από 6 άτομα, αριθμός ανάλογος τους συνολικού αριθμού των εργαζομένων, με θητεία 2 ετών. Τα μέλη της Επιτροπής δρουν εθελοντικά χωρίς να λαμβάνουν επιπλέον απολαβές.

Κύριο μέλημα της Επιτροπής είναι να φροντίζει για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων σε ένα πολυποίκιλο και πολυδιάστατο εργασιακό περιβάλλον όπως είναι η Ε.Α.Β. Η Ε.Υ.Α.Ε. είναι αυτή που βρίσκεται κοντά στους εργαζόμενους, διότι εκλέγεται από αυτούς οπότε απολαμβάνει της εμπιστοσύνης τους και αποτελεί το αντιπροσωπευτικό τους όργανο στη Διοίκηση. Συμβουλευτικό όργανο της Ε.Υ.Α.Ε. είναι το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Ο ρόλος της Επιτροπής στην εταιρία, με βάση τον νόμο, είναι συμβουλευτικός, δηλαδή δεν μπορεί να εξαναγκάσει τη Διοίκηση να προβεί σε κάποια ενέργεια, μπορεί απλώς να κάνει προτάσεις. Παρόλα αυτά, εάν το πρόβλημα είναι οξύ, έχει τη δυνατότητα να σταματήσει την παραγωγική διαδικασία και να καλέσει την Επιθεώρηση Εργασίας.

²³¹ Συζήτηση με τον κ. Ι. Σταγιάννο, Τεχνικός στη Διεύθυνση Ηλεκτρονικών, μέλος Ε.Υ.Α.Ε. Ε.Α.Β.

Η Ε.Υ.Α.Ε. στην Ε.Α.Β. ελέγχει κυρίως τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζεται το προσωπικό και παρεμβαίνει με τις κατάλληλες ενέργειες όπου χρειάζεται. Αναλυτικότερα:

1. ελέγχει με επιτόπιους καθημερινούς ελέγχους αν τηρούνται οι κανόνες ασφαλείας και υγιεινής,
2. αν έχουν διατεθεί σε όλους τους εργαζόμενους Μέσα Ατομικής Προστασίας και αν αυτά χρησιμοποιούνται σωστά
3. αν οι εργαζόμενοι φορούν την κατάλληλη ένδυση ανάλογα με τις καιρικές συνθήκες και υπόδηση ώστε να μην γλιστρήσουν και να προστατεύονται τα πόδια τους
4. οργανώνει την ενημέρωση για την ορθή χρήση των μηχανημάτων και την ορθή και επιβεβλημένη χρήση των Μ.Α.Π. που κάθε προϊστάμενος έχει ευθύνη να κάνει μία φορά το μήνα, μέσα σε μία ώρα κατά το ωράριο εργασίας, έτσι ώστε να ενημερωθούν και τυχόν νέοι εργαζόμενοι.
5. ακούει τις απαιτήσεις και τα προβλήματα των εργαζομένων
6. συμβουλεύει κατάλληλα τη διοίκηση
7. ελέγχει καθημερινά τον χρησιμοποιούμενο εξοπλισμό , τις κτιριακές εγκαταστάσεις & τις υλικοτεχνικές υποδομές (π.χ. γερανογέφυρες, κλάρκ, φορτηγά, βαρούλκα κτλ τα οποία θα πρέπει να είναι ελεγμένα και πιστοποιημένα)
8. ελέγχει πότε έγινε ο τελευταίος έλεγχος από το Τμήμα Συντήρησης στις σκαλωσιές που χρησιμοποιούνται σε κάθε τύπο αεροσκάφους με βάση το βιβλίο συντήρησης εξοπλισμού (το οποίο πρέπει να ελέγχεται, να σφραγίζεται και ορίζει τον επόμενο επανέλεγχο)
9. ελέγχει αν οι εργαζόμενοι είναι δεμένοι με τους ειδικούς μιάντες από σταθερά σημεία στα αεροσκάφη, όταν εργάζονται σε αυτάελέγχει τα νέα μηχανήματα κατά την εισαγωγή τους στην εταιρία
10. ασχολείται με τη καθαριότητα των χώρων
11. εισηγείται για την είσοδο-διάθεση-αποθήκευση-διαχείριση των επικίνδυνων χημικών ουσιών με βάση το δελτίο δεδομένων ασφαλείας κάθε χημικού προϊόντος (material safety data sheet ή MSDS)
12. ελέγχει τις συνθήκες εργασίας σε ακραίες θερμοκρασίες. Συγκεκριμένα μετρά μαζί με τον Τ.Α. τη θερμοκρασία στους χώρους και εισηγείται, εφόσον αυτό απαιτείται, στη Διοίκηση να σταματήσει η εργασία, κυρίως στα μεγάλα

υπόστεγα όπου γίνεται η συντήρηση των αεροσκαφών. Έπειτα, εάν κρίνεται απαραίτητο, συγκαλείται Επιτροπή Διοίκησης-Ελέγχου έκτακτων αναγκών που αποτελείται από τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, τον Διευθυντή Εργοστασίου, τον ΤΑ και τον ΓΕ για να αποφασισθούν οι κατάλληλες ενέργειες.

Κατά τους καλοκαιρινούς μήνες, σε περίπτωση υψηλών θερμοκρασιών, συνιστά οι εργαζόμενοι να φοράνε την αρμόζουσα ένδυση, να σταματά η παραγωγή κάθε μία ώρα, να απαγορεύεται οι εργαζόμενοι να δουλεύουν κάτω από τον ήλιο εκτός κτιρίου και παράλληλα να μοιράζονται κρύο νερό και χυμοί. Παράλληλα, λειτουργούν και ως ψυχροί χώροι εντός της εταιρίας το εστιατόριο και το ιατρείο της. Ειδική μέριμνα δίνεται στις ευπαθείς ομάδες εργαζομένων. Κατάλληλα μέτρα ακολουθούνται και κατά τους χειμερινούς μήνες, καθώς η περιοχή της Τανάγρας στην οποία βρίσκεται η Ε.Α.Β. είναι συχνά ιδιαίτερα ψυχρή

13. φροντίζει για τον φωτισμό στα κτίρια. Οι λάμπες δίνεται προσοχή να αντικαθίστανται όχι εν ώρα εργασίας για να μη παρακωλύεται η εργασία και σταματάει η παραγωγική διαδικασία, διότι τα ανυψωτικά μηχανήματα χρησιμοποιούνται στα αεροσκάφη.
14. η Ε.Υ.Α.Ε. φροντίζει ακόμα και για την χωροταξία των γραφείων (π.χ. ελέγχει αν υπάρχει αρκετή απόσταση, αν υπάρχουν στο έδαφος καλώδια ηλεκτρονικών υπολογιστών
15. ελέγχει αν υπάρχει η κατάλληλη σήμανση στους χώρους εργασίας και κυρίως στις εξόδους κινδύνου
16. κάνει ελέγχους στο εστιατόριο και σε όλη διαδικασία παρασκευής του φαγητού.

2.4. Προγραμματισμός των δράσεων για την υγεία και ασφάλεια

Ο προγραμματισμός των δράσεων για την προαγωγή της υγείας και ασφάλεια των εργαζομένων στο χώρο εργασίας της Ε.Α.Β., βασίζεται στη συστηματική συλλογή και πλήρη ανάλυση όλων των στοιχείων, που συλλέγονται μέσα από τα στατιστικά στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων, τις πληροφορίες που δίνονται από τους ίδιους τους εργαζόμενους έπειτα από έρευνες και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο. Έπειτα, η Διοίκηση, αφού συμβουλευθεί την Ε.Υ.Α.Ε. και ύστερα από πρόταση του Τομέα Υγείας και Ασφάλειας για τις αρμόζουσες ενέργειες που πρέπει να γίνουν,

θέτει τις προτεραιότητες και τους στόχους για τις δράσεις προώθησης της υγείας και ασφάλειας στην εταιρία. Στη συνέχεια, σε συστηματική βάση ελέγχει την πρόοδο των μέτρων προώθησης της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, διαθέτει τα απαραίτητα κεφάλαια και υποστηρίζει όλες τις σχετικές δραστηριότητες²³².

Στην περίπτωση που έχει προκύψει πρόβλημα το οποίο απειλεί την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, σε πρώτη φάση αυτό εντοπίζεται από την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον Γ.Ε. και τον Τ.Α. Έπειτα, συγκαλείται Συμβούλιο το οποίο αποτελείται από το Διευθύνων Σύμβουλο ή συχνότερα τη Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης, με την παρουσία της Ε.Υ.Α.Ε., του Τ.Α., του Γ.Ε. και, ανάλογα με το θέμα, του Διευθυντή της Διεύθυνσης στην οποία έχει προκύψει το πρόβλημα με σκοπό την επίλυσή του. Οι απαραίτητες διορθωτικές ενέργειες θα πρέπει να πραγματοποιηθούν από τη Διεύθυνση στην οποία προέκυψε το πρόβλημα²³³.

2.4.1. Διαδικασίες²³⁴

Στόχος της Ε.Α.Β., είναι να αποτελεί μία στρατηγικά διοικούμενη εταιρία και διαρκώς να βελτιώνεται. Γι αυτό το λόγο, καθορίζει τις δραστηριότητες της με βάση το Όραμα και τη Στρατηγική της, εφαρμόζοντας παράλληλα μεθοδολογίες διαρκούς βελτίωσης (π.χ. Six Sigma, Benchmarking, 5s, Root Cause Analysis κ.ά.)²³⁵.

Για να ανταποκρίνεται στους στρατηγικούς επιχειρησιακούς στόχους, η λειτουργία της εταιρίας οργανώνεται με βάση το Εταιρικό Διεργασιακό Πλαίσιο (Business Process framework), δηλαδή ένα πλέγμα προκαθορισμένων διαδικασιών που ακολουθούνται για συγκεκριμένα θέματα. Εν ολίγοις, για κάθε ενέργεια που πραγματοποιείται ακολουθούνται συγκεκριμένες και προκαθορισμένες διαδικασίες²³⁶.

Το Εταιρικό Διεργασιακό Πλαίσιο οργανώνει και το θέμα της Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων της εταιρίας. Έτσι, έχουν καθορισθεί Κατευθυντήριες Οδηγίες Διοίκησης (ΚΟΔ), που εξειδικεύουν τον Κανονισμό Λειτουργίας της εταιρίας και που εξειδικεύονται με Κατευθυντήριες Οδηγίες Λειτουργίας (ΚΟΛ), σχετικές με την Υγεία και Ασφάλεια, οι οποίες επανεξετάζονται κάθε χρόνο ύστερα από διαβούλευση με την Ε.Υ.Α.Ε.. Οι διαδικασίες θέτουν ένα ελάχιστο επίπεδο

²³² European Network for workplace Health Promotion, ό.π., p. 2.

²³³ Συζήτηση με τον κ. Ι. Σταγιάννο, Τεχνικός στη Διεύθυνση Ηλεκτρονικών, μέλος Ε.Υ.Α.Ε. Ε.Α.Β.

²³⁴ Εταιρικές διαδικασίες με βάση τον Κανονισμό Λειτουργίας.

²³⁵ www.haicorp.com, ό.π.

²³⁶ Ό.π.

προστασίας και προαγωγής της υγείας και ασφάλειας και σκοπό έχουν να διασφαλίσουν πως οτιδήποτε συμβεί στο ανθρώπινο δυναμικό θα περιγράφεται επαρκώς, θα αναφέρεται, θα ερευνάται και θα αναλύεται, ώστε να είναι δυνατή η διαχείριση του συμβάντος αλλά και η ανάληψη δράσεων για την αποφυγή της επανάληψης του. Συγκεκριμένα:

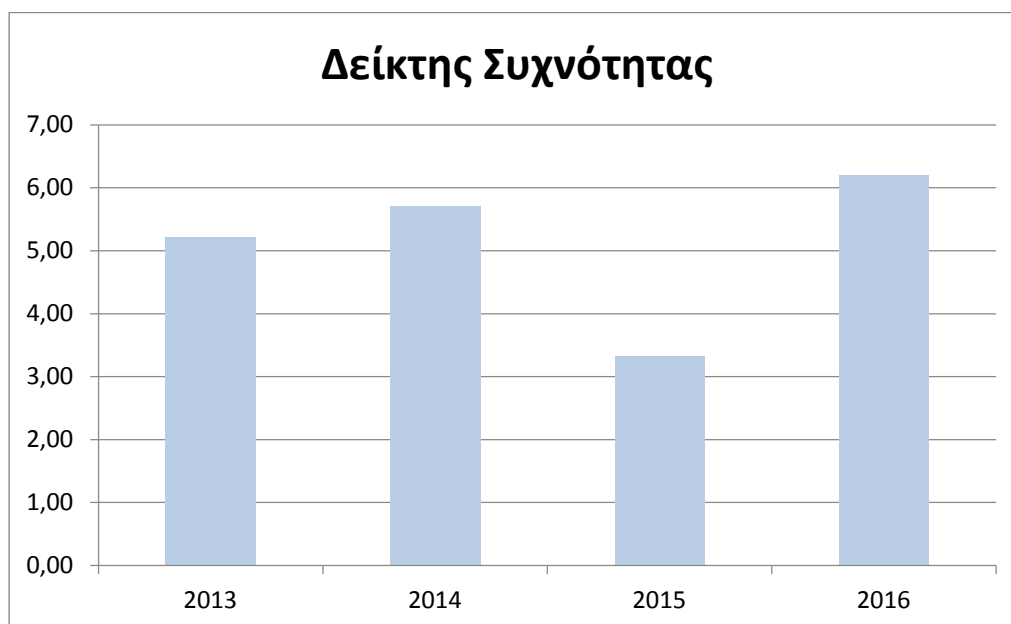
1. Για την παρακολούθηση της πορείας των εργατικών ατυχημάτων:

χρησιμοποιούνται τρεις βασικοί δείκτες, όπως έχουν ορισθεί από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ο οποίοι είναι:

- 1) Ο Δείκτης Συχνότητας ο οποίος δείχνει τον απόλυτο αριθμό των εργατικών ατυχημάτων:

$$\text{Δείκτης Συχνότητας} = \frac{\text{Αριθμός Ατυχημάτων} \times 1.000.000}{\text{Αριθμός δεδουλευμένων ανθρωποωρών}}$$

Για τα έτη 2013-2016 ο Δείκτης Συχνότητας διαμορφώθηκε ως εξής:



- 2) Ο Δείκτης Βαρύτητας που δείχνει τις ημέρες που έμειναν οι εργαζόμενοι μακριά από την εργασία τους:

$$\text{Δείκτης Βαρύτητας} = \frac{\text{Αριθμός ημερών εκτός εργασίας} \times 1.000}{\text{Αριθμός εργαζομένων}}$$

Αριθμός δεδουλευμένων ανθρωποωρών

Για τα έτη 2013-2016 ο Δείκτης Βαρύτητας είχε ως εξής:



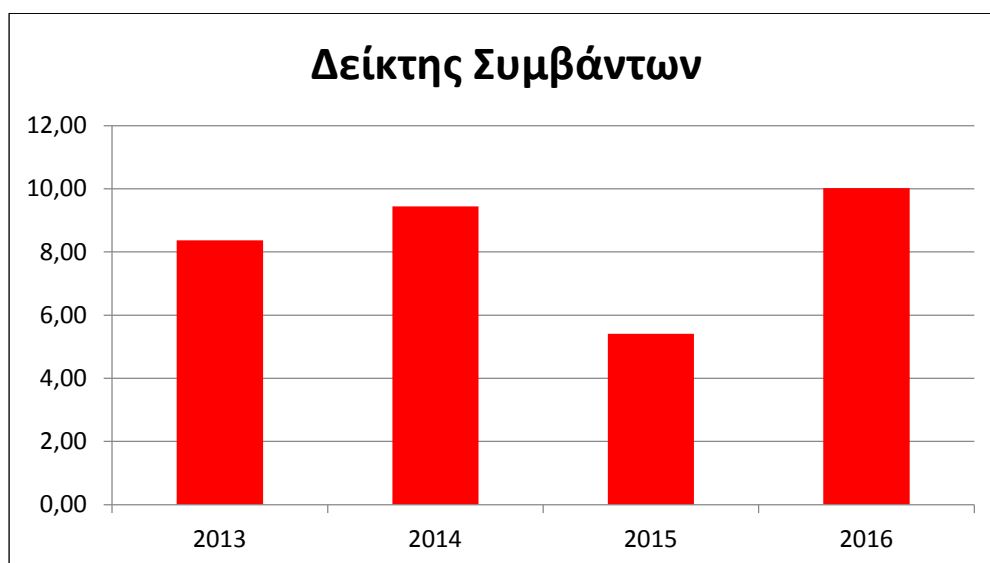
3) Ο Δείκτης Συμβάντων που δείχνει τον βαθμό έκθεσης των εργαζομένων στα εργατικά ατυχήματα:

Αριθμός Ατυχημάτων X 1.000

Δείκτης Συμβάντων = _____

Μέσος αριθμός εκτεθειμένων εργαζομένων

Για τα έτη 2013-2016 ο Δείκτης Συμβάντων είχε ως εξής:



2. Σε περίπτωση που γίνει ατύχημα εν ώρα εργασίας:

α) Το συμβάν αναφέρεται στον ιεραρχικά προϊστάμενο, ο οποίος πληροφορεί άμεσα τον Τ.Α., τον Γ.Ε. τον Διευθυντή Προσωπικού και την Ε.Υ.Α.Ε.

β) Ο Ιατρός Εργασίας παρέχει τις πρώτες βοήθειες στον εργαζόμενο και αν κρίνει απαραίτητο ζητάει την μεταφορά του σε νοσοκομείο με το νοσοκομειακό που διαθέτει η εταιρία. Ο Ι.Ε. ενημερώνεται για την πορεία της υγείας του εργαζόμενου και διαβιβάζει τις πληροφορίες στην διοίκηση για περαιτέρω ενέργειες.

γ) Οι μάρτυρες του ατυχήματος συντάσσουν γραπτό έντυπο του ΙΚΑ και το αποστέλλουν στους Τ.Α.

δ) Οι Τ.Α. και η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συλλέγουν τα απαραίτητα στοιχεία (στοιχεία εργαζομένου, στοιχεία μαρτύρων, περιγραφή ατυχήματος κλπ.) και η διοίκηση τα προωθεί στην αστυνομία (μέσω FAX) και στην Επιθεώρηση Εργασίας (ηλεκτρονικά μέσω της πλατφόρμας του Σ.ΕΠ.Ε.) εντός 24 ωρών.

ε) Ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού ενημερώνει τη Νομική Υπηρεσία της εταιρείας εφόσον απαιτείται. Σε αυτή την περίπτωση, χωρίς τη γνωμοδότηση της Νομικής Υπηρεσίας δε πραγματοποιείται καμία περαιτέρω ενέργεια.

στ) Τέλος, οι Τ.Α. ενημερώνουν το βιβλίο ατυχημάτων και το βιβλίο υποδείξεων σχετικά με το ατύχημα και έπειτα συντάσσουν την διερεύνηση ατυχήματος με τα αίτια που προκάλεσαν το ατύχημα, καθώς και προτεινόμενα μέτρα για την αποφυγή ανάλογου περιστατικού.

3. Σχετικά με τα δικαιώματα του εργαζόμενου σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος:

- Κάθε εργαζόμενος δικαιούται άδεια μετ' αποδοχών από τον Γ.Ε., είτε ολιγόωρη είτε για μερικές ημέρες. Για χρονικό διάστημα άνω των 10 ημερών, ο εργαζόμενος παίρνει άδεια από τον ασφαλιστικό φορέα.
- Οι εργαζόμενοι της ΕΑΒ είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, όποτε, ισχύουν τα σχετικά με το σύστημα κάλυψης από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Παροχές σε χρήμα: Παρέχεται στον εργαζόμενο επίδομα το οποίο εξαρτάται από τις αποδοχές που είχε τις 30 τελευταίες ημέρες του προηγούμενου έτους, με ανώτατο όριο επιδότησης τις 720 μέρες για την ίδια πάθηση χωρίς να είναι απαραίτητο να έχει

συμπληρωθεί χρόνος ασφάλισης, αρκεί ο εργαζόμενος να ήταν ασφαλισμένος την ημέρα του συμβάντος²³⁷.

Παροχές σε είδος: Οι παροχές σε είδος του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, παρέχονται από τον Εθνικό Οργανισμό Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (Ε.Ο.Π.Υ.Υ.)²³⁸.

- Σε κάθε περίπτωση δικαιούνται να αξιώσουν αποζημίωση με βάση το αστικό δίκαιο και τον Ν.155/1951 ή αποζημίωση για ηθική βλάβη²³⁹

4. Σχετικά με τις εσωτερικές επιθεωρήσεις στους χώρους εργασίας:

Στην εταιρεία γίνονται εσωτερικές επιθεωρήσεις που καθορίζονται από ετήσιο πρόγραμμα, των οποίων η συχνότητα καθορίζεται με βάση τη σημασία και την κρισιμότητα της συγκεκριμένης δραστηριότητας που ελέγχεται καθώς και τα αποτελέσματα προηγούμενων επιθεωρήσεων.

Κάθε τμήμα επιθεωρείται από τον Προϊστάμενο του τουλάχιστον μία φορά τον μήνα, ενώ διενεργούνται και μη προγραμματισμένες επιθεωρήσεις από τον Τ.Α., με ή χωρίς τον Προϊστάμενο του τμήματος. Επίσης οι επιθεωρήσεις μπορεί να πραγματοποιούνται από ομάδα δύο στελεχών από τους οποίους ο ένας να είναι ο Τ.Α. και ο άλλος να επιλέγεται ανάλογα με το αντικείμενο και τον χώρο στον οποίο γίνεται η επιθεώρηση. Οι επιθεωρητές εκπαιδεύονται κατάλληλα από τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης. Οι μη προγραμματισμένες επιθεωρήσεις, βασίζονται σε συνεντεύξεις με το προσωπικό και εξέταση της υποδομής και των μέσων που χρησιμοποιούνται. Η επιλογή του τμήματος που θα επιθεωρηθεί είναι στην διακριτική ευχέρεια του Τ.Α. ή την επιθυμία του Προϊσταμένου του τμήματος, με μόνη προϋπόθεση ότι όλοι οι χώροι επιθεωρούνται μη προγραμματισμένα εκ περιτροπής.

Τα αποτελέσματα των εσωτερικών αυτών ελέγχων εξετάζονται τουλάχιστον μία φορά το χρόνο από τη Διοίκηση και καταγράφονται στο Βιβλίο Υποδείξεων Τεχνικού Ασφαλείας (σύμφωνα με τον Ν. 3850/2010).

²³⁷ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών & Συμβουλευτικής Εργαζομένων, Ασφαλιστικά Θέματα: «Ασφαλιστικά Ζητήματα επι του εργατικού ατυχήματος», σελ. 7.

²³⁸ Νόμος 3918/2011 «Διαρθρωτικές αλλαγές στο σύστημα υγείας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 31/2-3-2011), άρθρο 17 παρ. 2.

Βλ. και Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Οδηγός του Ασφαλισμένου, Μάιος 2015, σελ. 35.

Οι παροχές σε είδος περιλαμβάνουν για παράδειγμα επισκέψεις σε ιατρούς συμβεβλημένους με τον Ε.Ο.Π.Υ.Υ., νοσήλια σε μονάδες υγείας του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή εξωτερικά ιατρεία των Νοσοκομείων του ΕΣΥ, κάλυψη των εξόδων για τα αναγκαία φάρμακα (βλ. www.sasehe.gr > ΕΟΠΠΥ οδηγίες για ασφαλισμένους).

²³⁹ Βλ. παραπάνω, σελ. 62.

5. Σχετικά με την διερεύνηση των αιτιών κάθε ατυχήματος και τις διορθωτικές ενέργειες που πρέπει να γίνουν:

Όλα τα συμβάντα ερευνώνται, αλλά η έκταση της έρευνας εξαρτάται από τη σοβαρότητα και το αποτέλεσμα του κάθε συμβάντος. Στο τέλος κάθε Έρευνας Συμβάντος συντάσσεται μία Έκθεση Έρευνας.

Αφού γίνει η έρευνα και αναγνωριστούν τα αίτια του συμβάντος, σχεδιάζονται οι κατάλληλες διορθωτικές ενέργειες με βάση την ακόλουθη διαδικασία: α) περιγράφονται οι διορθωτικές ενέργειες β) ορίζονται Υπεύθυνοι υλοποίησης των διορθωτικών ενεργειών γ) καθορίζονται Ημερομηνίες υλοποίησης των διορθωτικών ενεργειών με προθεσμίες δ) καταγράφονται στοιχεία παρακολούθησης της προόδου.

Μετά την εφαρμογή των διορθωτικών ενεργειών, γίνεται έλεγχος από τους Τ.Α. ώστε να επιβεβαιωθεί η αποτελεσματικότητά τους και να αποφευχθεί τυχόν επανάληψη των ίδιων λαθών.

Εάν διαπιστωθεί μη συμμόρφωση στις διορθωτικές ενέργειες, καταγράφεται σε σχετικό έντυπο και αποστέλλεται στην Διεύθυνση του Τμήματος στην οποία πραγματοποιήθηκε η επιθεώρηση και αυτή είναι υπεύθυνη για την υλοποίηση των διορθωτικών ενεργειών.

2.5. Οι κίνδυνοι για τους εργαζόμενους και τρόποι αντιμετώπισής τους

Στις αεροπορικές βιομηχανίες, το εργατικό δυναμικό έρχεται αντιμέτωπο με έναν αρκετά σημαντικό αριθμό σοβαρών κινδύνων, λόγω του μεγάλου αριθμού φυσικών εργασιών που εκτελούνται, της πολυπλοκότητας και επικινδυνότητας των χρησιμοποιούμενων κατά την παραγωγική διαδικασία υλικών και της ποικίλης και μεταβαλλόμενης σειράς διαδικασιών που ακολουθούνται. Ακούσια ή ανεπαρκώς ελεγχόμενη έκθεση σε αυτούς του κινδύνους, μπορεί να προκαλέσει άμεσους και σοβαρούς τραυματισμούς²⁴⁰.

Οι κίνδυνοι για τους εργαζόμενους της E.A.B. έχουν προσδιοριστεί στη Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικών Κινδύνων (όπως προβλέπεται στο Π.Δ. 17/1996), η οποία καταρτίστηκε με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να προγραμματιστούν οι κατάλληλες ενέργειες πρόληψης και αντιμετώπισης των κινδύνων. Η Γραπτή Εκτίμηση συντάχθηκε αφού δόθηκε ερωτηματολόγιο στους εργαζόμενους,

²⁴⁰ Douglas F. Briggs, Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Chapter 90 -The Aerospace Industry, Fourth Edition, International Labour Office, p.3.

παρατηρήθηκε γενικά το εργασιακό περιβάλλον, έγινε έλεγχος από πλευράς ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων, συντήρησης και καθαριότητας, προσδιορίστηκαν όλες οι επικίνδυνες εργασίες, αξιολογήθηκαν οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν, εξετάστηκε ο τρόπος εργασίας και εξετάστηκαν οι φυσικοί παράγοντες του περιβάλλοντος εργασίας²⁴¹.

Στον πίνακα 2.1, γίνεται μια επισκόπηση των αναγνωρισμένων φυσικών κινδύνων της παραγωγικής διαδικασίας μιας αεροπορικής βιομηχανίας όπως αυτοί απαντώνται στην Ε.Α.Β. :

Πίνακας 2.1: Κίνδυνοι για την αεροπορική βιομηχανία

<i>ΤΥΠΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ</i>	<i>ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ</i>	<i>ΣΥΧΝΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ</i>
ΦΥΣΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ		
Πτώση Αντικειμένων	Κυρίως εργαλεία χειρός ,χρησιμοποιημένα εξαρτήματα	Μώλωπες, Τραυματισμοί στο κεφάλι
Κινούμενος εξοπλισμός	Μικρά ηλεκτροκίνητα μηχανήματα, περονοφόρα ανυψωτές, γερανοί, καρότσια	Μώλωπες, κατάγματα, τραυματισμοί
Επικίνδυνα ύψη	Σκάλες, σκαλωσιές, σημεία του αεροσκάφους, αναρτήσεις	Πολλαπλοί σοβαροί τραυματισμοί, θάνατος
Αιχμηρά Αντικείμενα	Κατσαβίδια, τρυπάνια, πριονωτή λεπίδα,	Τραυματισμοί, βαθιές πληγές
Μηχανήματα με κινούμενα μέρη	Τόρνοι, πρέσες διάτρησης, μηχανές φρεζαρίσματος, μεταλλικά ψαλίδια	Ακρωτηριασμοί, συνθλίψεις
Θραύσματα που μεταφέρονται με τον αέρα	Γρέζια από εργαλειομηχανές	Οφθαλμικές παθήσεις, κερατοειδείς εκδορές
Θερμαινόμενα Υλικά	Θερμικά επεξεργαζόμενα μέταλλα, συγκολλημένες επιφάνειες,	Καψίματα , δερματικές παθήσεις
Καυτό μέταλλο, σκουριά,	Συγκολλήσεις, κοπή με	Σοβαρά καψίματα

²⁴¹ Ι. Φλέσουρας, Κ Κυρτσώνης, Γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου στην Ε.Α.Β.: Ιατρικό Σκέλος, ό.π.

	φλόγα, εργασίες χυτηρίου,	
Ηλεκτρικός Εξοπλισμός , Στατικός Ηλεκτρισμός	Εργαλεία χειρός, φορητά φώτα, διακλαδωτήρες, καλώδια, μη γειωμένο αεροσκάφος	Ηλεκτροπληξία, εγκαύματα, θάνατος
Υγρά υπό πίεση	Υδραυλικά συστήματα, αεροσφαιρίδια και πιστόλια ψεκασμού	Τραύματα στα μάτια, σοβαρές υποδόριες πληγές
Τροποποιημένη πίεση αέρα	Δοκιμή πίεσης αεροσκάφους, αεροστεγείς λέβητες βρασμού , δοκιμαστικοί θάλαμοι	Τραυματισμοί στα αυτιά και στα πνευμόνια,
Ακραίες Θερμοκρασίες	Θερμική επεξεργασία μετάλλων, ψυχρή κατασκευή μετάλλων	Εξάντληση θερμότητας, κρυοπαγήματα
Δυνατοί Θόρυβοι	Πριτσίνισμα, δοκιμές κινητήρων, τρυπάνισμα υψηλής ταχύτητας, πτώση σφυριών	Προσωρινή ή μόνιμη απώλεια ακοής
Ιοντίζουσα Ακτινοβολία	Βιομηχανική ακτινογραφία, επιταχυντές, έρευνα ακτινοβολίας	Στειρότητα, καρκίνος, ασθένεια ακτινοβολίας, θάνατος
Μη-ιοντίζουσα ακτινοβολία	Συγκολλήσεις, λείζερ, ραντάρ, φούρνοι μικροκυμάτων, ερευνητικό έργο	Εγκαύματα του κερατοειδούς, καταρράκτες, αμφιβληστροειδικά εγκαύματα
Επιφάνειες Εργασίας/Μετακίνησης	Χυμένα λιπαντικά, εργαλεία που δεν έχουν τοποθετηθεί στη σωστή θέση, σωλήνες και καλώδια	Μώλωπες, τραυματισμοί, στραμπουλήγματα, κατάγματα
Πυρκαγιά	Καύσιμα αεροσκάφους, εύφλεκτα υλικά, εκκινήσεις κινητήρων	Εγκαύματα , θάνατος
ΕΡΓΟΝΟΜΙΚΟΙ		
Εργασία σε περιορισμένους	Κυψέλες καυσίμων	Στέρηση οξυγόνου εγκλεισμός, άγχος

χώρους	αεροσκαφών, πτέρυγες	
Έντονες Προσπάθειες	Άρση, κουβάλημα, εργαλεία χειρός,	Παρατεταμένη κούραση, μυοσκελετικές παθήσεις, σύνδρομο καρπιαίου σωλήνα
Δονήσεις	Πριτσίνισμα, λείανση	Μυοσκελετικές παθήσεις, σύνδρομο καρπιαίου σωλήνα
Επαφή ανθρώπου/μηχανής	Εργαλεία, άβολη θέση συναρμολόγησης	Μυοσκελετικές παθήσεις
Επαναλαμβανόμενη κινήσεις	Εισαγωγή δεδομένων, εργασίες μηχανικού σχεδιασμού, πλαστικοποίηση	Μυοσκελετικές παθήσεις, σύνδρομο καρπιαίου σωλήνα
ΧΗΜΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ		
<i>ΜΕΤΑΛΛΑ</i>		
Σκόνη Βηρυλλίου	Μηχανική κατεργασία κραμάτων βηρυλλίου	Δερματικές αλλοιώσεις, οξεία ή χρόνια πνευμονική νόσος
Σκόνη Καδμίου, Αναθυμιάσεις	Συγκολλήσεις, καύση, ψεκασμός, βαφή	Ναυτία, οξύ πνευμονικό οίδημα σε βάθος χρόνου, νεφρική βλάβη
Σκόνη Χρωμίου / εκνεφώσεις/ καπνοί	Ψεκασμός/πασπάλισμα αστάρι, συγκολλήσεις	Καρκίνος της αναπνευστικής οδού
Νικέλιο	Συγκολλήσεις, κονιορτοποίηση	Καρκίνος της αναπνευστικής οδού
Υδράργυρος	Εργαστήρια, δοκιμές μηχανικής	Βλάβη στο κεντρικό νευρικό σύστημα
<i>ΑΕΡΙΑ</i>		
Υδροκυάνιο	Ηλεκτρολυτική επίστρωση	Χημική ασφυξία, χρόνιες επιδράσεις
Μονοξείδιο του Άνθρακα	Θερμική επεξεργασία, λειτουργία μηχανής	Χημική ασφυξία, χρόνιες επιδράσεις
Οξείδια του Αζώτου	Ηλεκτρολυτική επίστρωση, συγκολλήσεις, αποξείδωση	Καθυστερημένο οξύ πνευμονικό οίδημα, μόνιμη βλάβη πνευμόνων
Φωσγένιο	Αποσύνθεση με συγκόλληση των ατμών διαλύτη	Καθυστερημένο οξύ πνευμονικό οίδημα, μόνιμη βλάβη πνευμόνων
Όζον	Συγκολλήσεις, πτήση υψηλής ταχύτητας	Οξεία και χρόνια πνευμονική βλάβη, καρκίνος της αναπνευστικής οδού
<i>ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΕΝΩΣΕΙΣ</i>		

Αλιφατικά	Λιπαντικά μηχανών, καύσιμα, υγρά κοπής	Δερματίτιδα
Αρωματικές νιτροομάδες και αμινοενώσεις	Καουτσούκ, πλαστικά, χρώματα, βαφές	Αναιμία, καρκίνος, ερεθισμός δέρματος
Αρωματικά, άλλα	Διαλυτικά	Νάρκωση, ηπατική βλάβη, δερματίτιδα
Αλογονωμένα	Αποχρωματισμός, απολίπανση	Νάρκωση, ηπατική βλάβη, αναιμία
<i>ΠΛΑΣΤΙΚΑ</i>		
Φαινόλικα	Εσωτερικά εξαρτήματα, αγωγοί	Αλλεργική ευαισθητοποίηση, καρκίνος
Εποξειδικό (σκληρυντές αμίνης)	Εργασίες προετοιμασίας	Δερματίτιδα, αλλεργική ευαισθητοποίηση, καρκίνος
Πολυεραϊθάνη	Βαφές, εσωτερικά εξαρτήματα	Αλλεργική ευαισθητοποίηση, καρκίνος
Πολυαμίδη	Δομικά στοιχεία	Αλλεργική ευαισθητοποίηση, καρκίνος
<i>ΙΝΟΓΟΝΕΙΣ ΣΚΟΝΕΣ</i>		
Αμίαντος	Στρατιωτικά και παλαιότερα αεροσκάφη	Καρκίνος, αμιάντωση
Πυρίτιο	Λειαντικά, γεμίσματα	Πνευμονοκονίαση
Καρβίδιο του βολφραμίου	Κονιορτοποίηση με εργαλεία ακριβείας	Πνευμονοκονίαση
Γραφίτης	Σύνθετη μηχανική κατεργασία	Πνευμονοκονίαση
<i>ΑΒΛΑΒΕΙΣ ΣΚΟΝΕΣ</i>		
Υαλοβάμβακας	Μονωτικές και ηχομονωτικές κουβέρτες για το εσωτερικό των αεροσκαφών, εσωτερικά εξαρτήματα	Ερεθισμός του δέρματος και της αναπνευστικής οδού, χρόνιες παθήσεις
Ξύλο	Προσχέδια και κατασκευή μοντέλων	Αλλεργική ευαισθητοποίηση,

²⁴²

Για την σωστή αντιμετώπιση των παραπάνω κινδύνων, η Ε.Α.Β. επενδύει στην πρόληψη. Κάθε νέος εργαζόμενος, ακόμα και οι φοιτητές που πραγματοποιούν

²⁴² Douglas F. Briggs, ό.π., p.3.

πρακτική άσκηση, παρακολουθούν εκπαιδευτικά σεμινάρια, 1-5 ημέρες, στα οποία ενημερώνονται για τους κινδύνους της εργασίας και τους τρόπους αποφυγής ατυχημάτων. Μεταξύ άλλων, ιδιαίτερη σημασία δίνεται στην αποφυγή έκθεσης σε επικίνδυνες καταστάσεις, κυρίως χωρίς τον αρμόδιο επιβλέποντα, στη χρήση των Μ.Α.Π., στην πιστή εφαρμογή των προβλεπόμενων και εγκεκριμένων, για τη Συντήρηση Αεροσκαφών, κανόνων ασφαλείας και στη διατήρηση καθαρού εργασιακού περιβάλλοντος και αρμόζουσας συμπεριφοράς²⁴³.

Από την πλευρά της, η εταιρία φροντίζει για τις κατάλληλες κτιριακές υποδομές (π.χ. κτίρια με επαρκή εξαερισμό και κατάλληλη θερμοκρασία, ειδικοί χώροι για την αποθήκευση των χημικών ουσιών κ.ά.), τον συχνό έλεγχό τους και την ορθή σήμανση των χώρων εργασίας με τα κατάλληλα σήματα υποχρέωσης (κυκλικό σχήμα με λευκό σύμβολο σε μπλε φόντο), διάσωσης (τετράγωνο ή ορθογώνιο σχήμα και άσπρο σύμβολο σε πράσινο φόντο) και προειδοποίησης (τριγωνικό σχήμα με μαύρο περίγραμμα). Επίσης, μεριμνά να παρέχει τα απαιτούμενα Μ.Α.Π. στους εργαζόμενους (προστατευτικά ρούχα, γυαλιά, γάντια, παπούτσια, μάσκες), να γίνονται συχνές ιατρικές εξετάσεις σε όσους εκτίθενται σε βλαπτικούς παράγοντες και να δίνεται ιδιαίτερη φροντίδα στις ευπαθείς ομάδες εργαζομένων²⁴⁴.

Σχετικά με την αντιμετώπιση του κίνδυνου της πυρκαγιάς, αρχικά η Ε.Α.Β διαθέτει δικό της πυροσβεστικό σταθμό πλήρως επανδρωμένο. Σκοπός της πυροσβεστικής υπηρεσίας είναι να παρέχει υπηρεσίες πυρασφάλειας σε πυρόσβεση και καταστολή και να εξασφαλίζει την ακεραιότητα των προϊόντων που διαχειρίζεται η Ε.Α.Β., δηλαδή των αεροσκαφών, ακόμα και κατά τη δοκιμαστική τους πτήση. Η πυροσβεστική έχει την ευθύνη να παραδοθεί το προϊόν ακέραιο στον πελάτη και είναι πιστοποιημένη από τους αρμόδιους φορείς για την προστασία των αεροσκαφών. Ο πυροσβεστικός σταθμός, βρίσκεται σε ετοιμότητα 24 ώρες το 24ώρο και η ταχύτητα παρέμβασης του είναι 2 λεπτά. Διαθέτει 3 πυροσβεστικά οχήματα από τα οποία τα δύο είναι μεγάλα και εξοπλισμένα με αφρό και νερό και το άλλο είναι μικρό και διαθέτει αφρό και σκόνη HALON (αν και δεν χρησιμοποιείται πλέον σαν υλικό είναι το καλύτερο για άμεση πυρόσβεση) και είναι έτοιμα για αεροπορικά και κτιριακά συμβάντα. Επίσης, οργανώνει πρόγραμμα εκπαίδευσης ομάδας πυρασφάλειας 6-10 εργαζομένων για να έχουν τη δυνατότητα να κάνουν χρήση των πυροσβεστικών

²⁴³ Συζήτηση με τον Προϊστάμενο Υπηρεσίας Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων, κ. Κώστα Σταυριανάκη.

²⁴⁴ Ο.π.

μέσων στους χώρους εργασίας τους, ώστε να μην επεκταθεί η πυρκαγιά. Οι ομάδες αυτές ανανεώνονται κάθε χρόνο και αναρτώνται σε εμφανές σημείο σε κάθε κτίριο²⁴⁵.

Όσον αφορά τα συστήματα πυρανίχνευσης, υπάρχουν περίπου 15.000 διαφόρων τύπων ανάλογα με τη φύση των χώρων (φλογός, ιονισμών καπνού, θερμικοί, θερμοδιαφορικοί κτλ.) και βρίσκονται σε όλους τους χώρους για τη γρήγορη ενημέρωση του συστήματος πυρασφάλειας. Τα σήματα όλων των πυρανιχνευτών, μέσω καλωδιώσεων, έρχονται στο κέντρο λήψης σημάτων του πυροσβεστικού σταθμού, που καλύπτεται με δώρες βάρδιες και έτσι, εφόσον απαιτηθεί, επεμβαίνει η ομάδα καταστολής²⁴⁶.

Επιπλέον, υπάρχουν περίπου 35 αυτόνομα συστήματα πυρόσβεσης σε όλες τις περιοχές με επικίνδυνα υλικά για να γίνει αυτόματη πυρόσβεση εφόσον απαιτηθεί. Κατιονιστήρες υπάρχουν οπουδήποτε επιβάλλονται (π.χ. δοκιμαστήρια κινητήρων), αλλά η χρήση τους αποφεύγεται για να μην καταστραφεί το ακριβό υλικό. Σε όλες τις εγκαταστάσεις υπάρχουν περίπου 1000 πυροσβεστήρες, φορητοί και τροχήλατοι οι οποίοι κάθε μήνα και ετήσια ελέγχονται με εμπειρικούς και οπτικούς ελέγχους. Σε κάθε περίπτωση, αυτό που προέχει είναι η ασφάλεια και η προστασία του προσωπικού²⁴⁷.

Έκτος από τους κινδύνους που εκτίθενται όσοι εργάζονται στην παραγωγή, σε κίνδυνο εκτίθεται και ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων που στελεχώνουν τις διοικητικές υπηρεσίες. Οι χώροι γραφείου θεωρούνται ως χώροι χαμηλής επικινδυνότητας. Παρόλα αυτά εμφανίζουν πολλά παραδείγματα επαγγελματικής νοσηρότητας όπως μυοσκελετικές καταπονήσεις από τη χρήση του Η/Υ, ή καταπόνηση στα μάτια.

Στον πίνακα 2.2 παρουσιάζονται συνοπτικά οι κυριότερες περιπτώσεις κινδύνων:

Πίνακας 2.2: Επαγγελματικοί Κίνδυνοι Υπαλλήλων Γραφείου

ΤΥΠΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ	ΣΥΧΝΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ
Οθόνες οπτικής απεικόνισης	Εργασία σε Η/Υ	Οπτική κόπωση, ξηροφθαλμία, ερεθισμός των οφθαλμών, πονοκέφαλοι,

²⁴⁵ Συζήτηση με τον Προϊστάμενο Πυρασφάλειας Ε.Α.Β., κ. Αγαθή Αθανάσιο.

²⁴⁶ Ο.π.

²⁴⁷ Ο.π.

Μεγάλη διάρκεια εργασίας	Παρατεταμένη, συνεχής και μεγάλης διάρκειας πληκτρολόγηση	Προβλήματα στη μέση, στους βραχίονες, στους καρπούς, οπτική κόπωση, έλλειψη συγκέντρωσης, πονοκέφαλοι
Επίπονες στάσεις σώματος	Χρήση μη εργονομικού καθίσματος	Προβλήματα στη μέση, στους βραχίονες, στους καρπούς,
Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες	Εργασιακές σχέσεις, φόρτος εργασίας, αξιοποίηση των ικανοτήτων, έλεγχος της εργασίας, ωράριο εργασίας	Εργασιακό στρες
Φωτισμός	Έλλειψη επαρκούς φωτισμού, υπερβολικά έντονος φωτισμός	Οπτική κόπωση, Θάμβωση, Ερεθισμός των οφθαλμών, πονοκέφαλοι, υπνηλία
Ποιότητα του αέρα στον χώρο εργασίας-	Μικροοργανισμοί, ιόντα, σωματίδια, επίπεδα υγρασίας, υπάρχουσες οσμές στον χώρο	Ερεθισμός στα μάτια, στη μύτη ή στον λαιμό, επηρεασμός της αποδοτικότητας των εργαζομένων, «σύνδρομο άρρωστου κτιρίου, πυρετός των κλιματιστικών, νόσος των λεγεωνάριων, πολλαπλή ευαισθησία σε χημικές ουσίες

248

Σε αυτές τις περιπτώσεις, η εταιρία οργανώνει ενημερώσεις μέσω του ιατρού και παρέχει στους εργαζόμενους τις απαιτούμενες κτιριακές υποδομές με επαρκή φωτισμό, εξαερισμό, κατάλληλη θερμοκρασία και εξοπλισμό γραφείου με εργονομικό σχεδιασμό²⁴⁹.

Εκτός από τα παραπάνω, είναι διαθέσιμες σε όλους τους εργαζομένους πολλές υπηρεσίες και εγκαταστάσεις που αφορούν την υγεία και ευημερία του προσωπικού. Συγκεκριμένα, διατίθεται σίτιση στο εστιατόριο της εταιρίας με επιδότηση τιμών που

²⁴⁸ Μελέτη Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Εκτίμηση και πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου στις διοικητικές υπηρεσίες, Αθήνα 2008.

²⁴⁹ Συζήτηση με τον Προϊστάμενο Τομέα Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων, κ. Κώστα Σταυριανάκη.

στηρίζεται οικονομικά από την εταιρία με επαρκή χρόνο για γεύμα, χώροι διαλειμμάτων και ξεκούρασης, επιπλέον νοσοκομειακή και ασφαλιστική κάλυψη από ιδιωτική εταιρία, δωρεάν μεταφορά του προσωπικού με εταιρικά πούλμαν, προστασία της απασχολησιμότητας και ιδιαίτερες διευκολύνσεις – παροχές για τη μητρότητα²⁵⁰.

Θα πρέπει να σημειωθεί πως βασικός παράγοντας για την πρόκληση μυοσκελετικών προβλημάτων σε όλους τους εργαζόμενους αποτελεί η μετακίνηση τους με τα λεωφορεία της εταιρίας, καθώς η σπονδυλική στήλη υφίσταται κραδασμούς. Ιδιαίτερη επιβάρυνση υφίστανται όσοι κοιμούνται κατά τη διάρκεια της διαδρομής λόγω κακής στάσεως και μυϊκής χαλάρωσης²⁵¹.

Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι σε περιπτώσεις κακών καιρικών συνθηκών, τα λεωφορεία μεταφέρουν τους εργαζόμενους σε κάθε κτίριο εντός της εταιρίας για την αποφυγή ατυχημάτων και ασθενειών.

2.5.1. Υποχρεώσεις του προσωπικού²⁵²

Κάθε εργαζόμενος της Ε.Α.Β. είναι υποχρεωμένος να αναφέρει αμέσως στον Προϊστάμενο του κάθε ανασφαλή κατάσταση που αντιλαμβάνεται ή να σταματήσει αμέσως τις επικίνδυνες ενέργειες οποιουδήποτε άλλου συναδέλφου που μπορούν να προκαλέσουν ατύχημα ή παρ' ολίγον ατύχημα. Επιπλέον, πρέπει να ενημερώνει για τυχόν μεταβολές της κατάστασης του. Ο Προϊστάμενος έχει την ευθύνη να αναιρέσει την ανασφαλή κατάσταση χωρίς καθυστέρηση στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό.

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται στις προφορικές ή γραπτές υποδείξεις των Προϊσταμένων τους και να προσφεύγουν σε αυτούς για διευκρινήσεις ή οποιαδήποτε άλλη βοήθεια εφόσον απαιτηθεί.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι και η απόλυτη συνεργασία των εργαζομένων και η τήρηση της ιεραρχίας για την επίλυση οποιουδήποτε θέματος.

Υποχρέωση αποτελεί η πλήρης γνώση και η απόλυτη τήρηση των κανονισμών ασφαλείας, των εγκυκλίων και των οδηγιών της εταιρίας και η προστασία των περιουσιακών στοιχείων της.

Απαραίτητη κρίνεται η χρήση των χορηγούμενων Μ.Α.Π. και η διατήρηση της καθαριότητας στους χώρους εργασίας.

²⁵⁰ European Network for workplace Health Promotion, ό.π, p. 3.

²⁵¹ Ι. Φλέσουρας, Κ Κυρτσώνης, Γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου στην Ε.Α.Β, ό.π.

²⁵² Εταιρικές διαδικασίες.

2.6. Στατιστική ανάλυση των εργατικών ατυχημάτων²⁵³

Στο παρόν κεφάλαιο αναλύονται στοιχεία σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα των εργαζόμενων της Ε.Α.Β. τα οποία δόθηκαν από τον Τομέα Υγείας και Ασφάλειας για τις ανάγκες της έρευνας.

Τα στοιχεία αφορούν τον αριθμό ατυχημάτων που έχουν συμβεί στην εταιρία και καλύπτουν τις χρονολογίες από το 1999 μέχρι και το 2016 εκτός από το 2011. Τα έτη αυτά, συνέβησαν συνολικά 242 ατυχήματα εντός της εταιρίας. Ο αριθμός ατυχημάτων ανά χρονολογία παρουσιάζεται σχηματικά στο διάγραμμα 2.2:



Θα πρέπει να σημειωθεί ότι εκτός από τα ατυχήματα που έχουν συμβεί εντός των εγκαταστάσεων της εταιρίας και παρουσιάζονται στο διάγραμμα, έχουν συμβεί και τροχαία ατυχήματα εκτός εταιρίας για τα οποία αν και δεν εμπλέκεται άμεσα, εν τούτοις λαμβάνονται εξίσου ως εργατικά ατυχήματα²⁵⁴. Από αυτά τα 7 ήταν θανατηφόρα. Θανατηφόρα ατυχήματα εντός της εταιρίας δεν έχουν συμβεί.

Από την μελέτη του διαγράμματος προκύπτει πως στην Ε.Α.Β. κατά μέσο όρο είναι πιθανό να συμβούν περίπου 14 ατυχήματα το χρόνο, αριθμός εξαιρετικά μικρός αν αναλογιστούμε αφενός ότι το σύνολο των εργαζομένων σήμερα ξεπερνάει τους 1000 και αφετέρου ότι διαχρονικά από την Ε.Α.Β. έχουν περάσει πάνω από 6000 εργαζόμενοι, χωρίς να υπολογίζουμε τους μαθητευόμενους. Αυτό σημαίνει ότι

²⁵³ Συζήτηση με στελέχη από τον Τομέα Υγείας και Ασφάλειας.

²⁵⁴ Βλ. Μέρος Α, Κεφάλαιο 5, παρ. 5.3.

μέχρι και σήμερα η εταιρία διατηρεί σε πολύ καλό επίπεδο την προστασία των εργαζομένων της, οπότε το γεγονός ότι είναι δημόσια επιχείρηση δεν παίζει κάποιο ρόλο.

Θα πρέπει να παρατηρηθεί πως ο αριθμός των ατυχημάτων φαίνεται να ακολουθεί φθίνουσα πορεία μετά το 2007. Αυτό δικαιολογείται εφόσον λάβουμε υπόψη το γεγονός ότι από τότε ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων άρχισε να μειώνεται με συνταξιοδοτήσεις και μη ανανεώσεις του προσωπικού λόγω της οικονομικής κρίσης. Έτσι, ενώ παλαιότερα έφτανε ακόμα και τους 3000 εργαζόμενους, πλέον αγγίζει τους 1380 εργαζομένων.

Ένας παράγοντας ο οποίος θα ήταν συνετό να ληφθεί υπόψη στη μελέτη των εργατικών ατυχημάτων είναι η ηλικία των θυμάτων και η εργασιακή τους εμπειρία. Παρακάτω παρουσιάζεται ο αριθμός ατυχημάτων που έχουν συμβεί διαχρονικά, από το 1999 μέχρι και το 2010 σε σχέση με τη χρονολογία γέννησης των εργαζομένων.



Από το διάγραμμα ότι φαίνεται πιο επιρρεπής στα ατυχήματα να είναι όσοι έχουν γεννηθεί περίπου το 1954. Αυτό δικαιολογείται από το γεγονός ότι ο μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων που είχαν προσληφθεί στην εταιρία, ήταν γεννημένοι αυτή τη χρονολογία. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή, διότι το εργατικό δυναμικό της Ε.Α.Β. έχει υψηλό μέσο όρο ηλικίας και γηράσκει, καθώς δεν ανανεώνεται στο μεγαλύτερο βαθμό του τα τελευταία χρόνια.

3. Το ερωτηματολόγιο

Η πρωτογενής έρευνα πραγματοποιήθηκε με ερωτηματολόγιο που δόθηκε σε εργαζόμενους της εταιρίας και σκοπό έχει την εκτίμηση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας σε αυτή.

Το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο και έγινε εξ αρχής σαφές ότι θα χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά και μόνο για την ολοκλήρωση της έρευνας. Τα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν από τους εργαζόμενους εκτυπωμένα και η επεξεργασία τους έγινε μέσω του στατιστικού προγράμματος SPSS.

Από τον πληθυσμό των 1380 εργαζόμενων της Ε.Α.Β., το ερωτηματολόγιο δόθηκε σε 85 εργαζόμενους, Τεχνικούς και Διοικητικούς και δεν ακολουθήθηκε κάποια μέθοδος δειγματοληψίας, δεδομένου του μεγάλου αριθμού εργαζομένων και των περιορισμών που τέθηκαν από την εταιρία λόγω της φύσης των εργασιών της. Από τους 85 εργαζόμενους, λόγω φόρτου εργασίας, δεν απάντησαν οι 5, οπότε η αντιπροσωπευτικότητα των απαντήσεων σε σχέση με το σύνολο του πληθυσμού είναι 5,7%. Παρ' όλα αυτά, στελέχη της εταιρίας συμφωνούν ότι είναι αρκετά αντιπροσωπευτικό για το σύνολο των εργαζομένων.

3.1. Δομή του ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 8 ενότητες:

Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει 5 ερωτήσεις που αφορούν δημογραφικά στοιχεία όπως το φύλο του ερωτώμενου, την ηλικία του, τα χρόνια υπηρεσίας του στην εταιρία και τη θέση εργασίας του.

Η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει 6 ερωτήσεις που αφορούν την ανταπόκριση της εταιρίας σε περίπτωση ατυχήματος-επαγγελματικής ασθένειας.

Η τρίτη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικές με τον Τ.Α., η τέταρτη με τον Γ.Ε. και η πέμπτη με την Ε.Υ.Α.Ε.

Η έκτη ενότητα περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις σχετικές με τα Μέσα Ατομικής Προστασίας.

Η έβδομη ενότητα περιλαμβάνει 3 ερωτήσεις σχετικά με την ενημέρωση των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας.

Τέλος, η όγδοη ενότητα περιλαμβάνει 3 ερωτήσεις που αφορούν γενικότερα τους χώρους εργασίας.

Οι ερωτήσεις είναι κατά βάση κλειστού τύπου και απαντήθηκαν με μια σειρά αρνητικών και θετικών δηλώσεων 5 επιλογών σε κλίμακα Likert που κυμαίνεται από «Καθόλου» μέχρι «Πάρα Πολύ».

Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο Παράρτημα 1.

Πριν σταλθούν τα ερωτηματολόγια προς απάντηση, διενεργήθηκε πιλοτικά δοκιμή ώστε να γίνουν αντιληπτά τυχόν σφάλματα της σχεδίασης του ερωτηματολογίου και να διερευνηθεί ο χρόνος απάντησης τους, αν υπήρχαν ασαφείς ερωτήσεις, αν ήταν κουραστικό και αν υπήρχε αντίρρηση να απαντηθεί κάποια ερώτηση. Κατα την πιλοτική δοκιμή δεν προέκυψαν σημαντικά προβλήματα τέτοιου είδους. Το ερωτηματολόγιο χαρακτηρίστηκε ως απλό και κατανοητό. Ο χρόνος απάντησης του ήταν σύντομος και δεν ήταν κουραστικό.

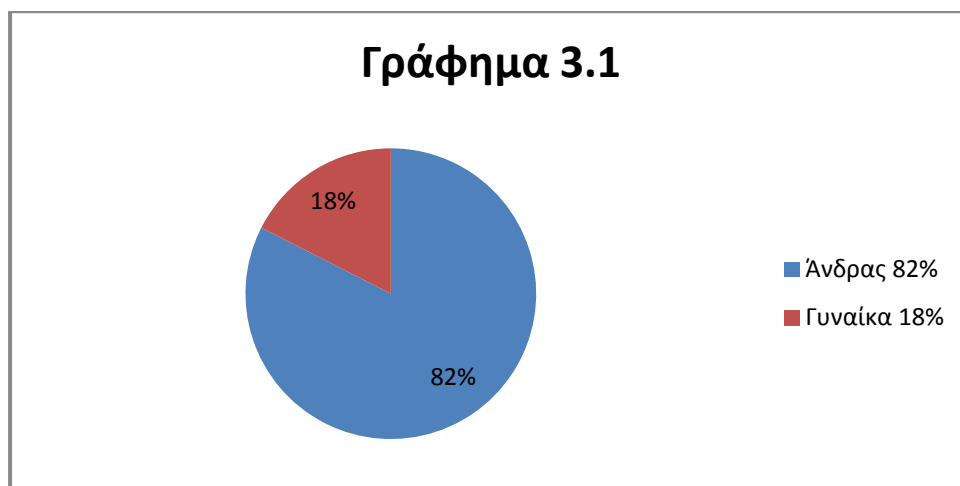
3.2. Αποτελέσματα

Το σύνολο του δείγματος ανέρχεται στους 80 εργαζόμενους.

I. Δημογραφικά στοιχεία

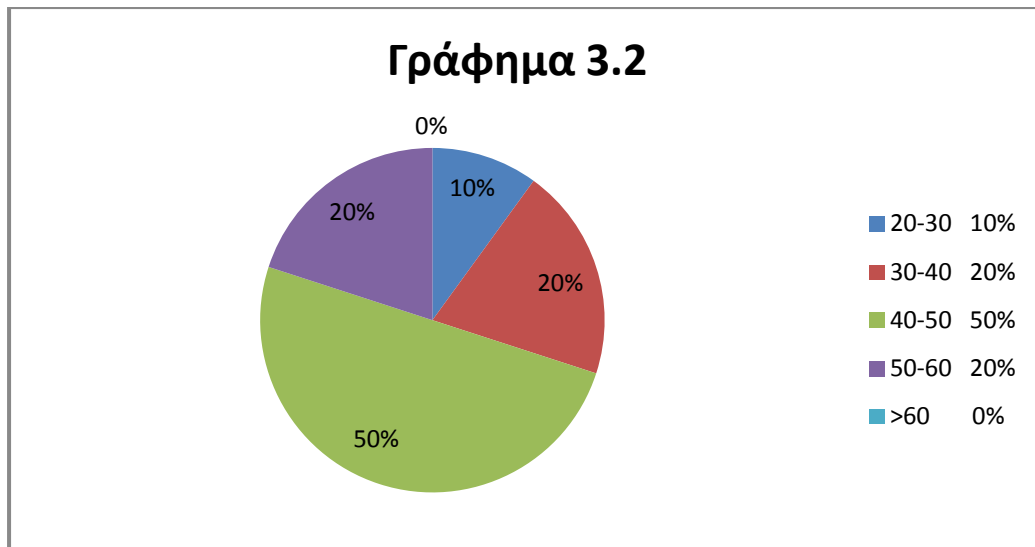
1. Φύλο

Στην έρευνα συμμετείχαν 66 άνδρες και 14 γυναίκες. Οι άνδρες ανέρχονται στο ποσοστό του 82% του δείγματός μας και οι γυναίκες στο 18%:



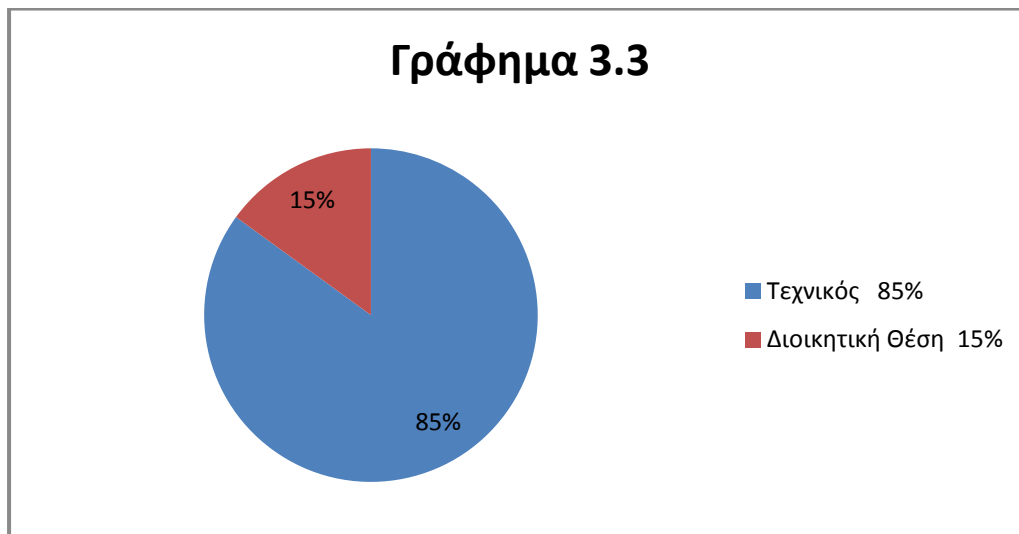
2. Ηλικία

Το 10% του δείγματος (8 άτομα) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 20-30 ετών, το 20% (16 άτομα) στην ηλικιακή ομάδα των 30-40 ετών, το 50% (40) άτομα στην ομάδα των 40-50 ετών και το 20% (16 άτομα) στην ομάδα των 50-60 ετών. Απαντήσεις από άτομα άνω των 60 ετών δεν ελήφθησαν:



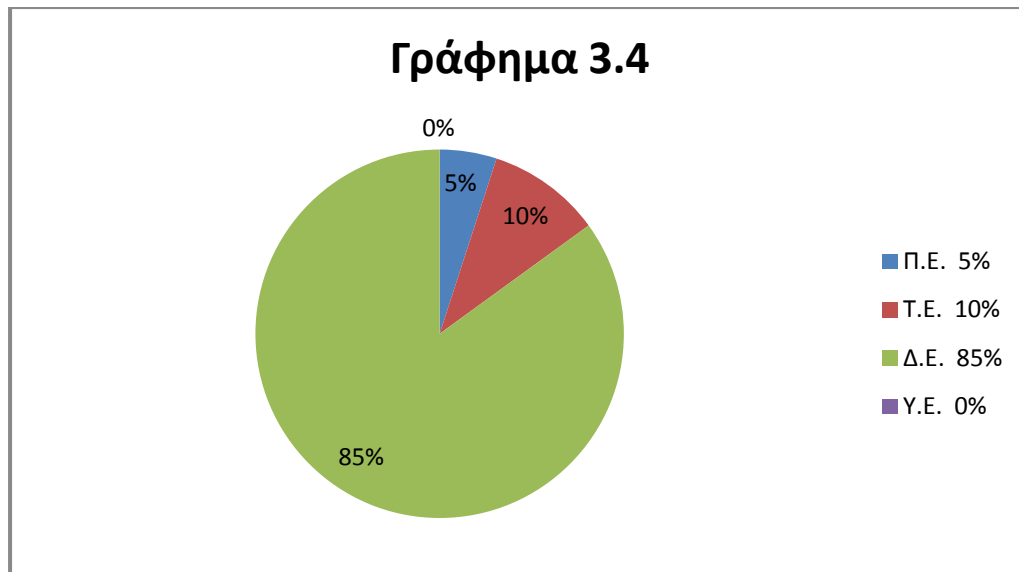
3. Θέση εργασίας στην εταιρία

Από τους εργαζόμενους που απάντησαν, οι 68 ήταν Τεχνικοί (85% του δείγματος) και οι 12 ήταν Διοικητικοί υπάλληλοι (15% του δείγματος):



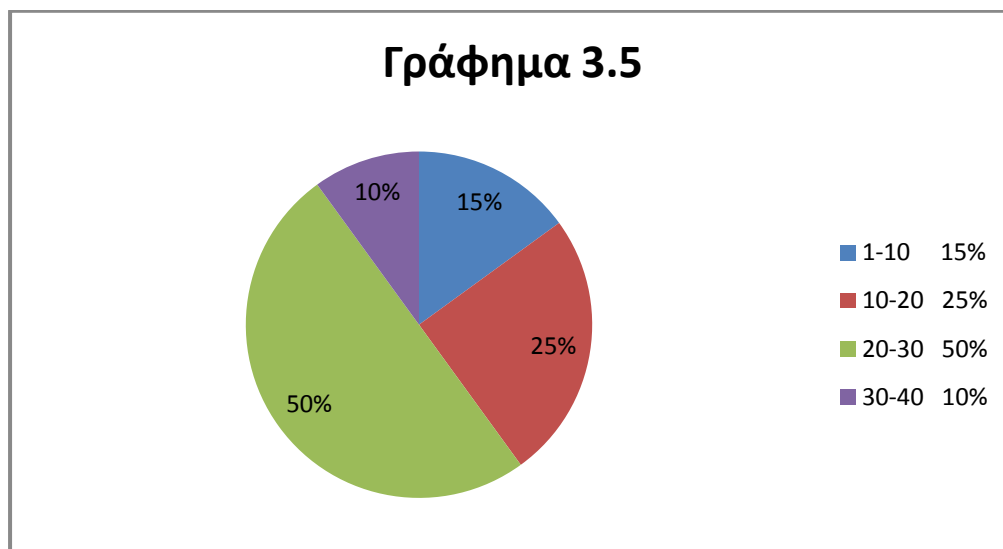
4. Επίπεδο μόρφωσης

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων, το 5% του δείγματος (4 άτομα) ήταν Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, το 10% (8 άτομα) Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και το 85% (68 άτομα) Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Εργαζόμενοι Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης δεν υπάρχουν στην εταιρία:



5. Προυπηρεσία

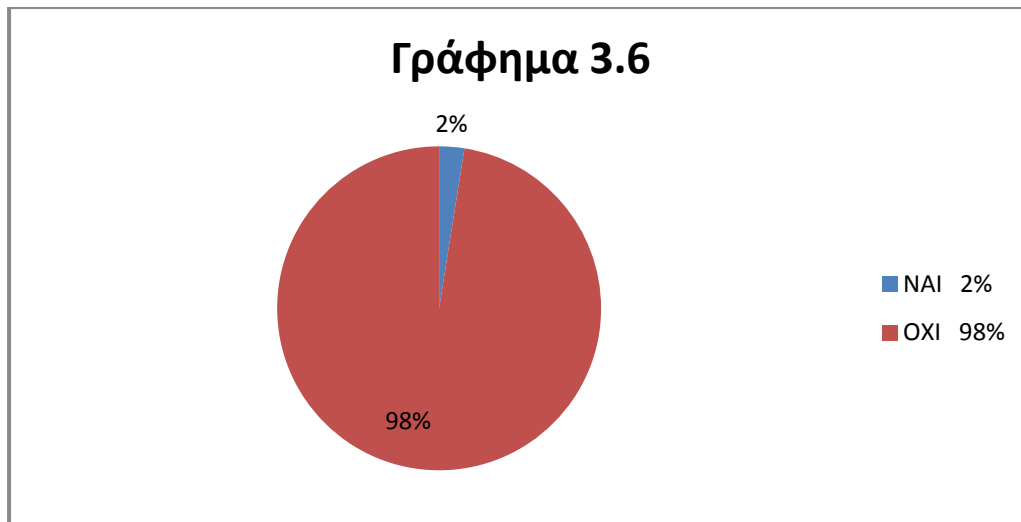
Το 15% του δείγματος (12 άτομα) εργάζεται στην Ε.Α.Β. 1-10 χρόνια, το 25% (20 άτομα) 10-20 χρόνια, το 50% (40 άτομα) 20-30 χρόνια, το 10% (8 άτομα) εργάζεται 30-40 χρόνια στην εταιρία:



Π. Αντιμετώπιση εργατικών ατυχημάτων/επαγγελματικών ασθενειών

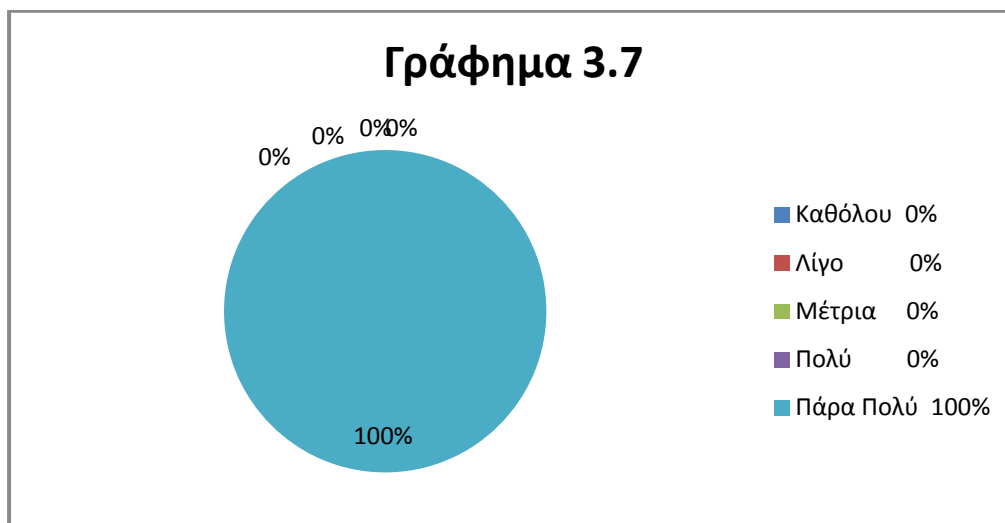
1. Έχετε υποστεί εργατικό ατύχημα/επαγγελματική ασθένεια – ήσασταν παρόντες σε ατύχημα

Το 98% (78 εργαζόμενοι) δηλώνει ότι δεν έχει υποστεί εργατικό ατύχημα – επαγγελματική ασθένεια ή έχει παραστεί σε εργατικό ατύχημα συναδέλφου του, ενώ το 2 % (2 άτομα) δηλώνει πως έχει:



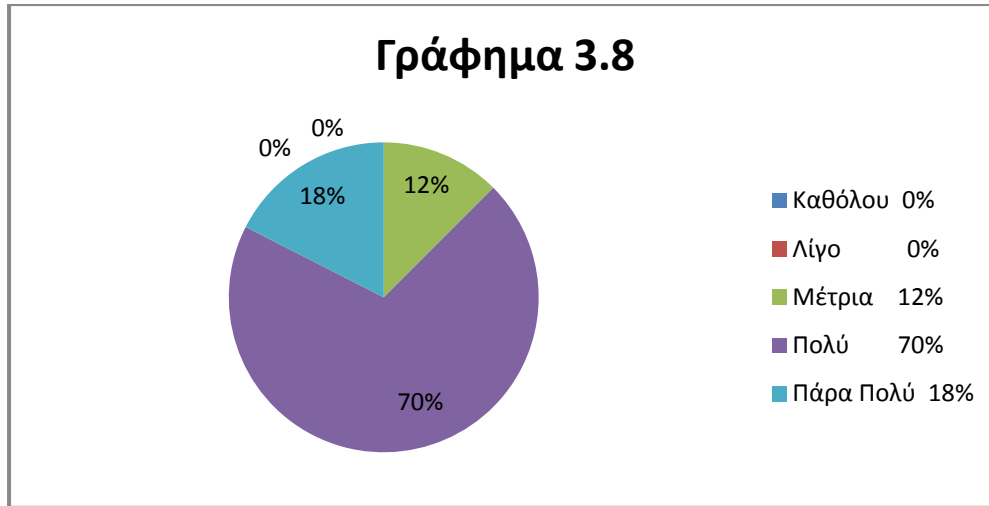
2. Αμεσότητα ανταπόκρισης της ιατρικής υπηρεσίας σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος

Και τα 80 άτομα που ερωτήθηκαν θεωρούν πως η ιατρική υπηρεσία σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος είναι σε θέση να ανταποκριθεί Πάρα πολύ άμεσα



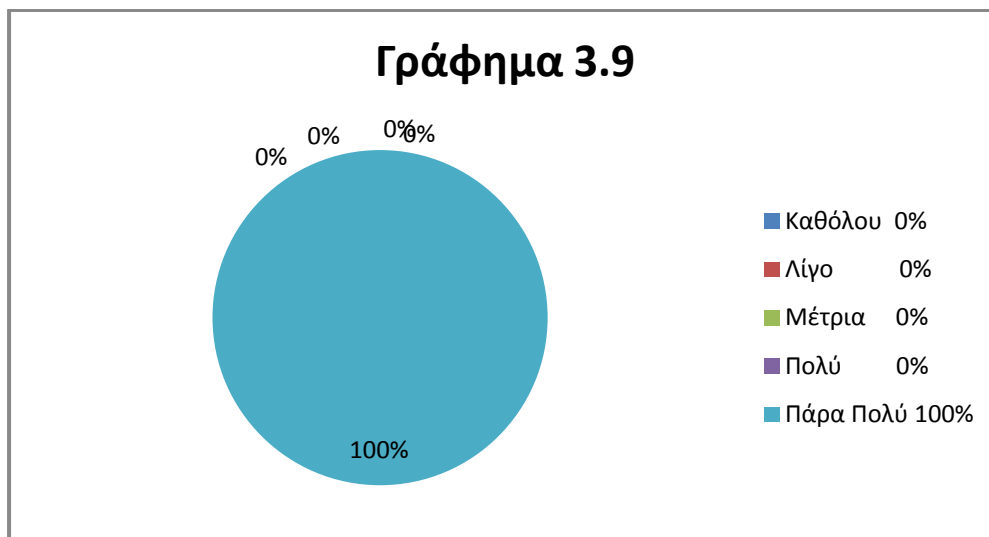
3. Πόσο ασφαλείς νοιώθετε στον χώρο εργασίας

Στην ερώτηση πόσο ασφαλείς νοιώθετε στον χώρο που εργάζεστε, 10 άτομα σε ποσοστό 12% του δείγματος απάντησαν Μέτρια, 56 άτομα σε ποσοστό 70% απάντησαν πως νοιώθουν Πολύ ασφαλείς, ενώ 14 άτομα σε ποσοστό 18% απάντησαν πως νοιώθουν πάρα πολύ ασφαλείς:



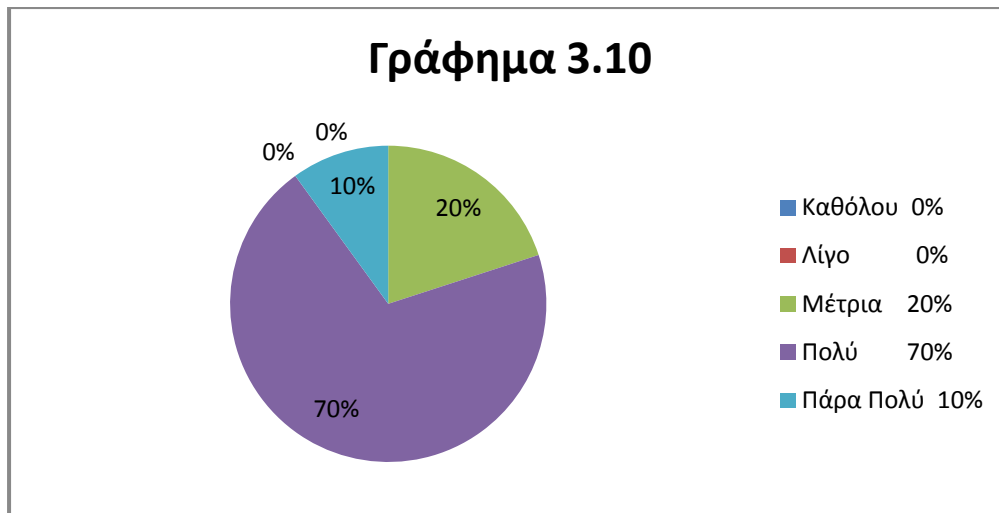
4. Γνώση των οργάνων προστασίας και προαγωγής της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην εταιρία

Και τα 80 άτομα δήλωσαν πως γνωρίζουν Πάρα πολύ καλά τα όργανα προστασίας και προαγωγής της Υγείας και Ασφάλειας στην Ε.Α.Β., δηλαδή τον Γ.Ε., τον Τ.Α. και την Ε.Υ.Α.Ε:



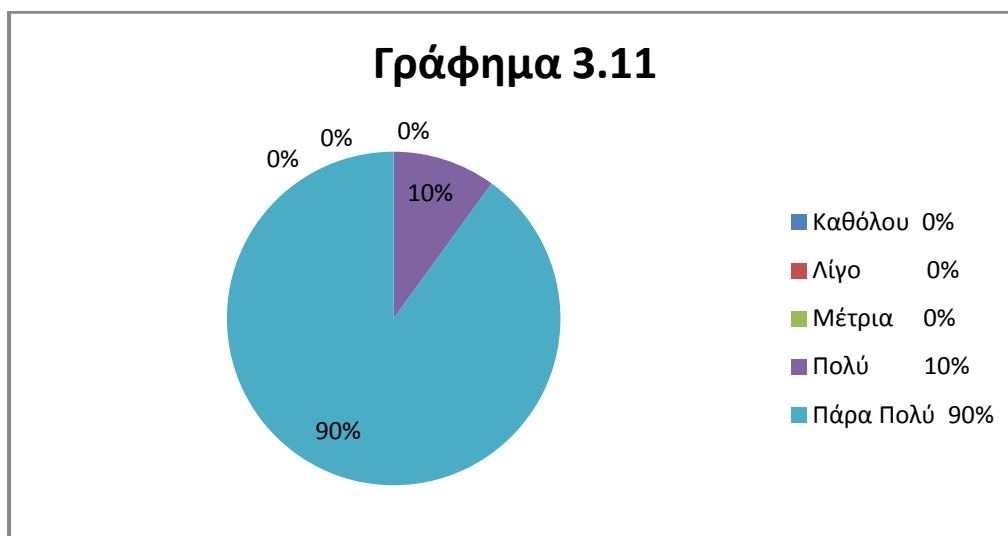
5.Βαθμός στον οποίο ερευνώνται τα αίτια και λαμβάνονται μέτρα για την αποφυγή – επανάληψη των εργατικών ατυχημάτων τα τελευταία 5 χρόνια

Σε αυτή την ερώτηση, το 20% των ερωτώμενων (16 άτομα) απάντησαν Μέτρια, το 70% (56 άτομα) απάντησε Πολύ και το 10% (8 άτομα) απάντησε Πάρα Πολύ:



6. Πόσο επαρκή για ξεκούραση είναι τα διαλείμματα

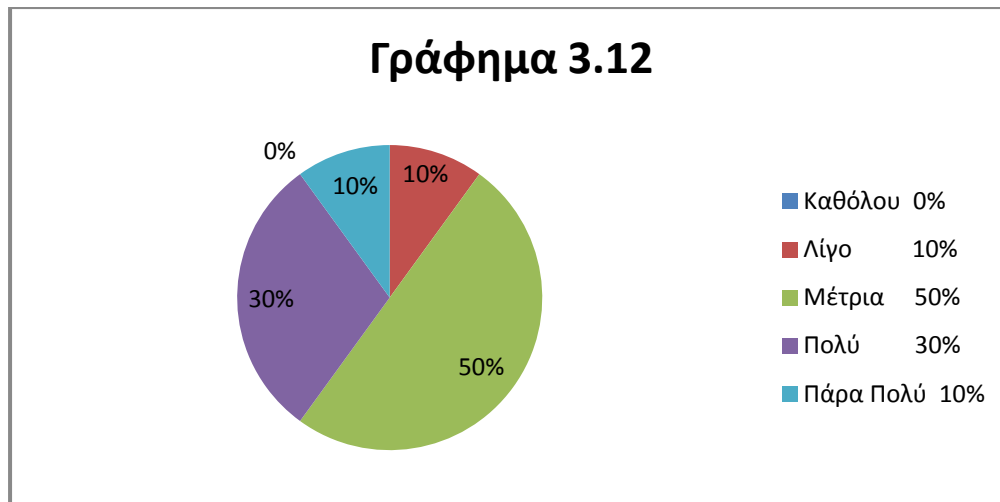
Το 10% του δείγματος (8 άτομα) θεωρεί πως ο διαθέσιμος χρόνος για ξεκούραση είναι Πολύ επαρκής και το 90% (72 άτομα) θεωρεί πως ο διαθέσιμος χρόνος είναι Πάρα Πολύ επαρκής:



III. Τεχνικός Ασφαλείας

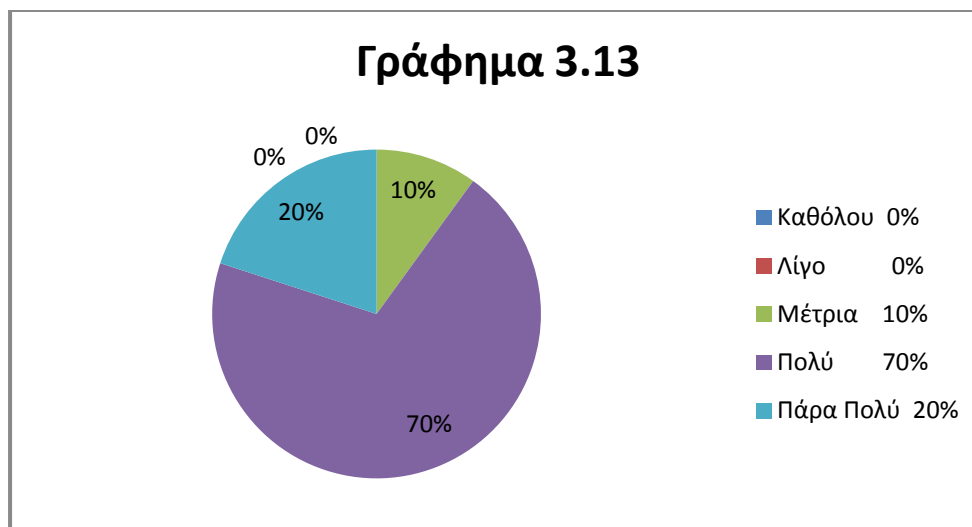
1. Συχνότητα επισκεψιμότητας Τ.Α. στους χώρους εργασίας

Από τους ερωτώμενους, το 10 % (8 άτομα) απάντησε Λίγο, το 50% (40 άτομα) απάντησε Μέτρια, το 30% (24 άτομα) απάντησε Πολύ και ένα 10% (8 άτομα) απάντησε Πάρα Πολύ:



2. Βαθμός εμπιστοσύνης υποδείξεων Τ.Α.

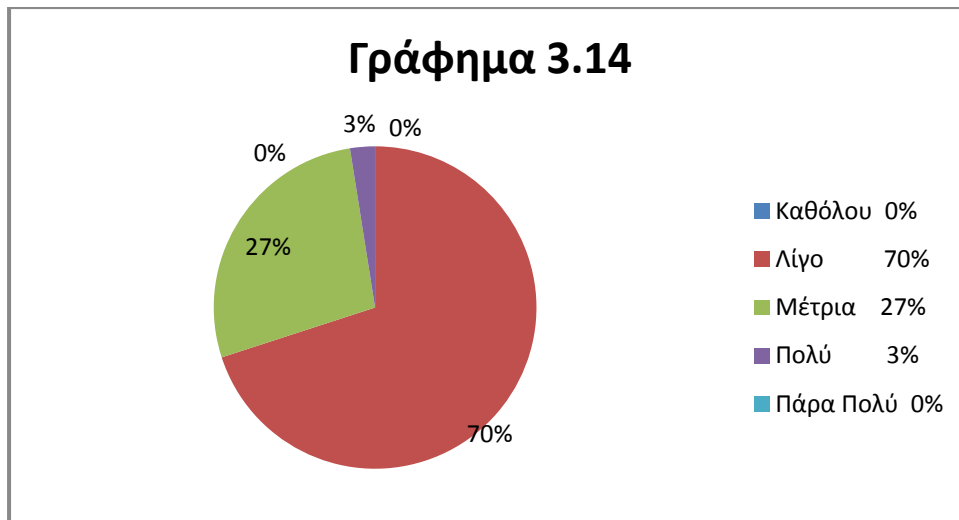
Το 10% του δείγματος (8 άτομα) δηλώνει πως εμπιστεύεται Μέτρια τις υποδείξεις του Τ.Α. , το 70% (56 άτομα) , δηλώνει πως εμπιστεύεται Πολύ τις υποδείξεις του Τ.Α. και το 20% (16 άτομα) δηλώνει πως εμπιστεύεται Πάρα Πολύ τις υποδείξεις του Τ.Α.:



IV. Γιατρός Εργασίας

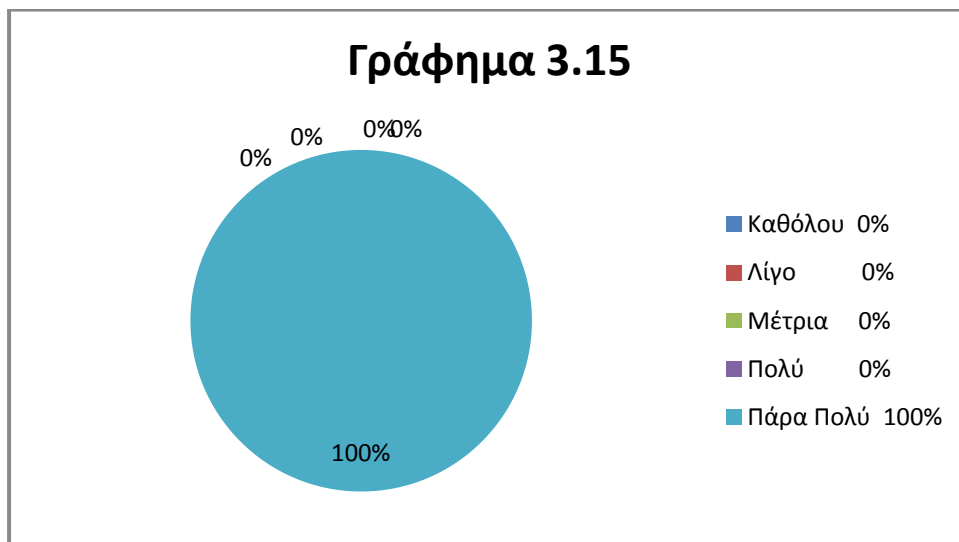
1. Συχνότητα επισκεψιμότητας των Γ.Ε. στους χώρους εργασίας

Το 70% (56 άτομα) των ερωτώμενων υποστηρίζει πως οι 2 Γ.Ε. της Ε.Α.Β. επισκέπτονται Λίγο τους χώρους εργασίας, το 27% (22 άτομα) υποστηρίζει πως επισκέπτεται Μέτρια και το 3% (2 άτομα) υποστηρίζει πως οι Γ.Ε. επισκέπτονται Πολύ συχνά:



2.Πόσο χρήσιμες κρίνεται τις προληπτικές εξετάσεις που γίνονται από το ιατρείο

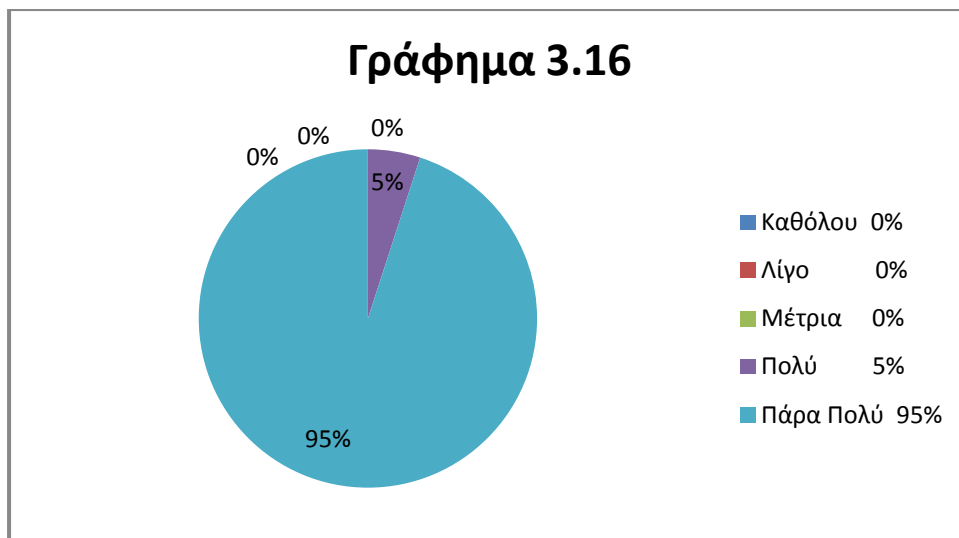
Και τα 80 άτομα κρίνουν τις προληπτικές εξετάσεις του ιατρείου Πάρα Πολύ χρήσιμες:



V. Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας

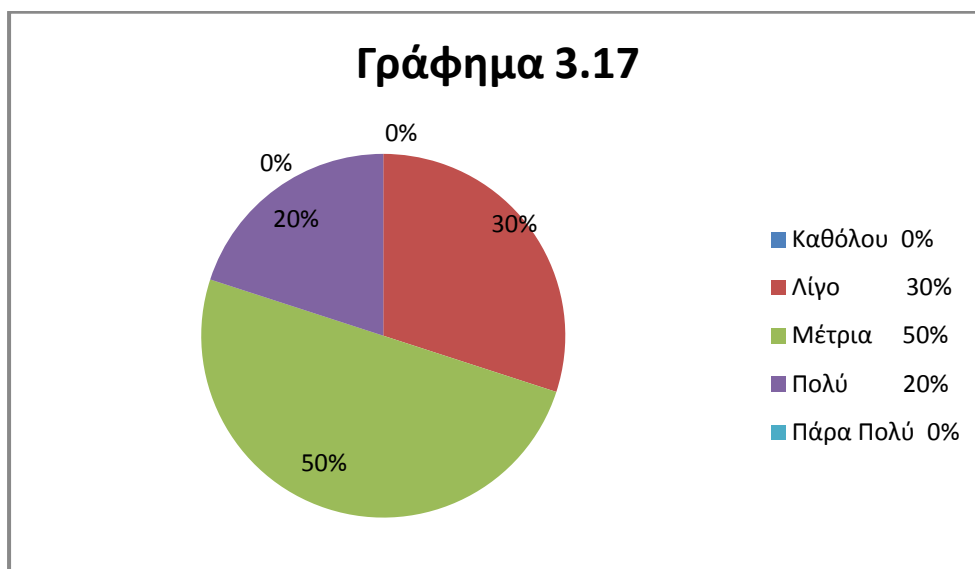
1.Τακτικότητα επισκέψεων Ε.Υ.Α.Ε. στους χώρους εργασίας

4 άτομα (5%) κρίνουν ότι η Ε.Υ.Α.Ε επισκέπτεται Πολύ συχνά τους χώρους εργασίας, ενώ 76 άτομα (95%) κρίνουν ότι επισκέπτεται Πάρα Πολύ συχνά:



2.Βαθμός ανταπόκρισης στα αιτήματα για βελτίωση των συνθηκών εργασίας

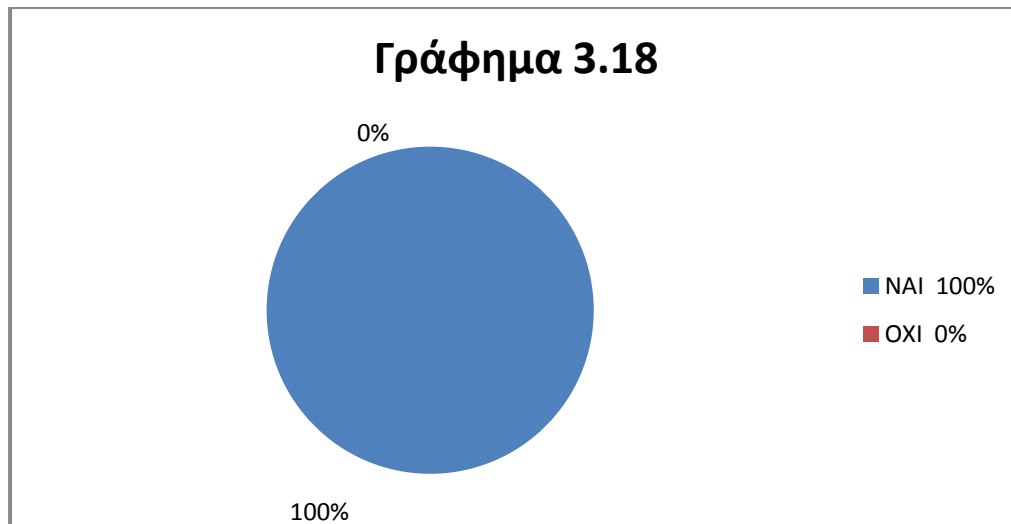
Το 30% (24 άτομα) υποστηρίζει πως η Ε.Υ.Α.Ε. ανταποκρίνεται στα αιτήματα των εργαζομένων Λίγο, το 50% (40 άτομα) Μέτρια και το 20% (16 άτομα) Πολύ:



VI. Μέσα Ατομικής Προστασίας

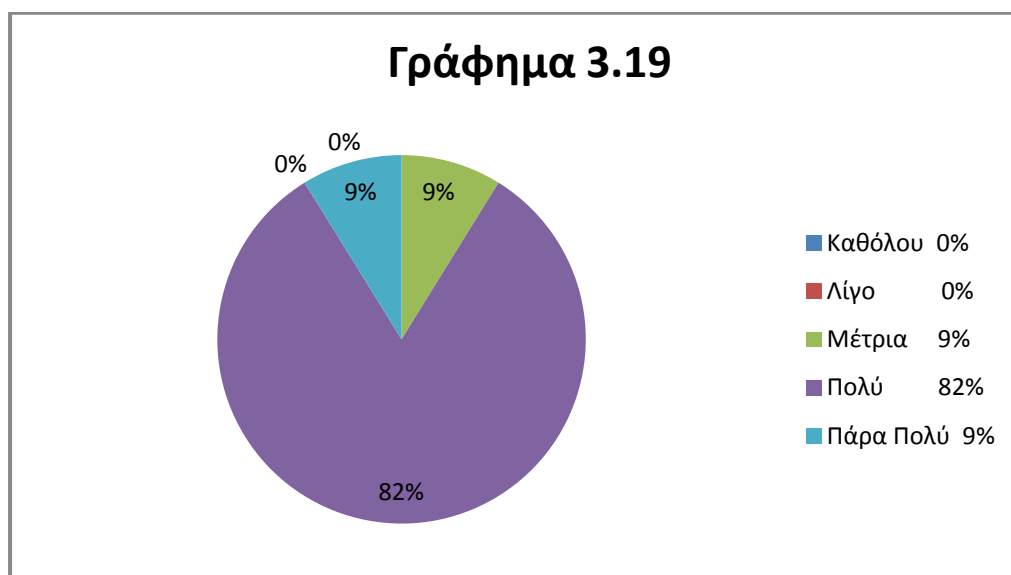
1. Παρέχονται σε όλους τους εργαζόμενους που χρειάζονται Μέσα Ατομικής Προστασίας;

Και οι 68 εργαζόμενοι που τα χρησιμοποιούν απάντησαν πως παρέχονται σε όλους Μέσα Ατομικής Προστασίας από την εταιρία:



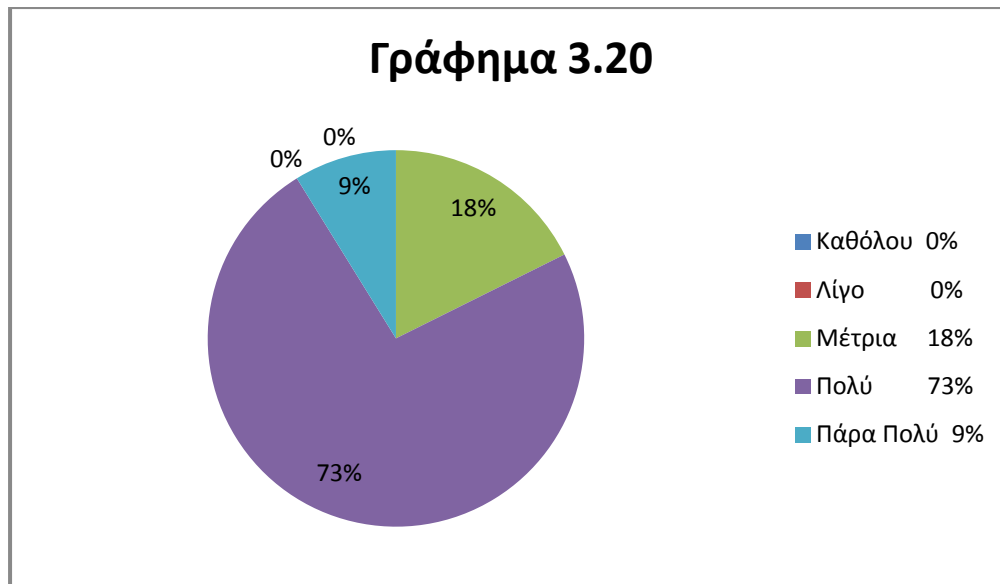
2. Σε τι βαθμό χρησιμοποιείται τα Μ.Α.Π

Από τα 68 άτομα που χρησιμοποιούν Μ.Α.Π. 6 άτομα (9%) απάντησαν ότι τα χρησιμοποιούν Μέτρια, 56 άτομα (82%) απάντησαν ότι τα χρησιμοποιούν Πολύ και 6 άτομα (9%) απάντησαν ότι τα χρησιμοποιούν Πάρα Πολύ:



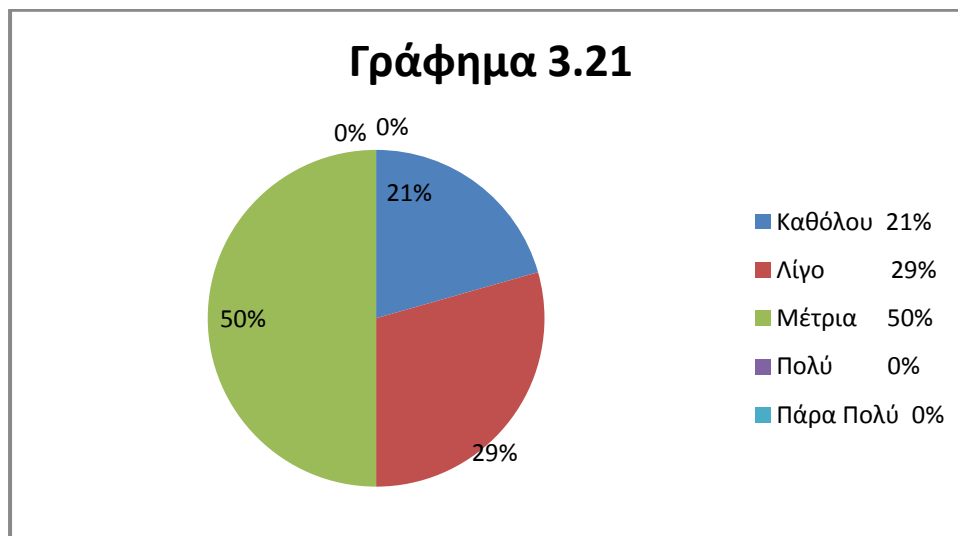
3. Πόσο αυστηροί είναι οι Προϊστάμενοι στη χρήση των Μ.Α.Π.

Σε αυτή την ερώτηση, 12 άτομα (18%) απάντησαν Μέτρια, 50 άτομα (73%) απάντησαν Πολύ και 6 άτομα (9%) απάντησαν Πάρα Πολύ:



4. Έχετε εκπαιδευτεί στην χρήση των Μ.Α.Π.

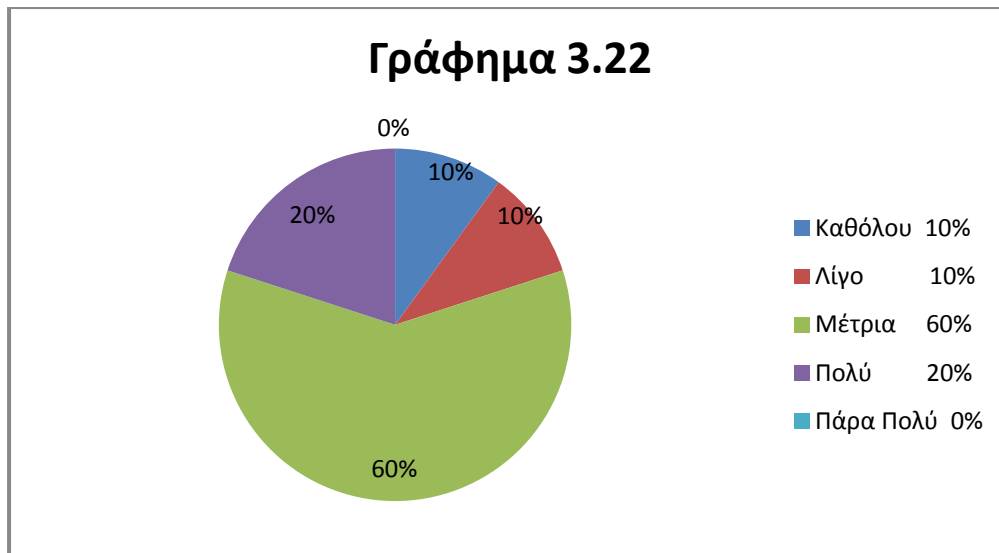
Το 21% του δείγματος (14 άτομα) απάντησε ότι δεν έχει εκπαιδευτεί καθόλου στη χρήση των Μ.Α.Π. , Το 29% (20 άτομα) απάντησε Λίγο και το 50% (34 άτομα) Μέτρια:



VII. Ενημέρωση των εργαζομένων

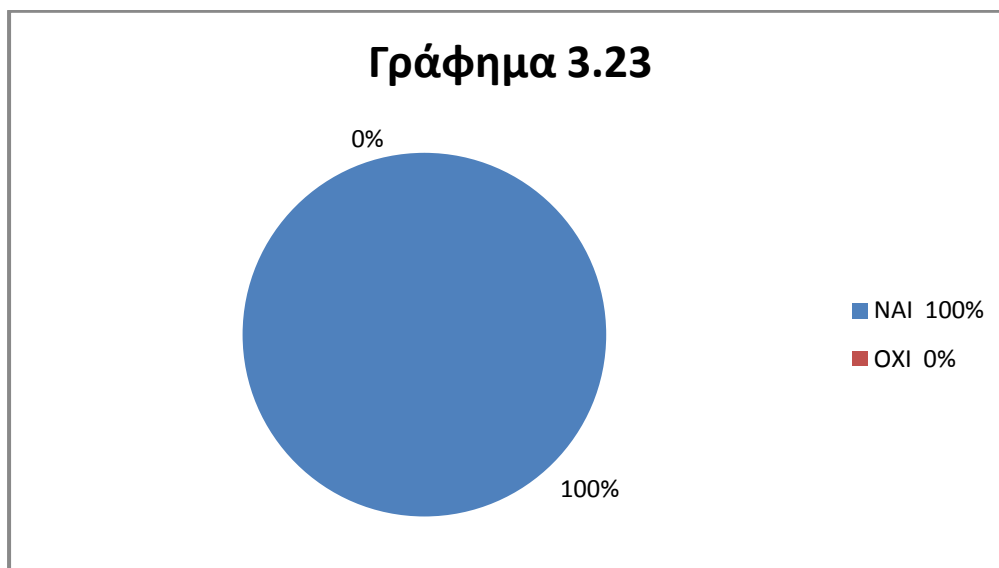
1.Ενημέρωση για τους κινδύνους της θέσης εργασίας

Το 10% του δείγματος (8 άτομα) δηλώνει ότι δεν έχει ενημερωθεί για τους κινδύνους που ενέχει η θέση εργασίας του , το 10 % (8 άτομα) δηλώνει πως έχει ενημερωθεί Λίγο, το 60 % (48 άτομα) έχει ενημερωθεί Μέτρια και Πολύ δηλώνει πως έχει ενημερωθεί το 20 % (16 άτομα):



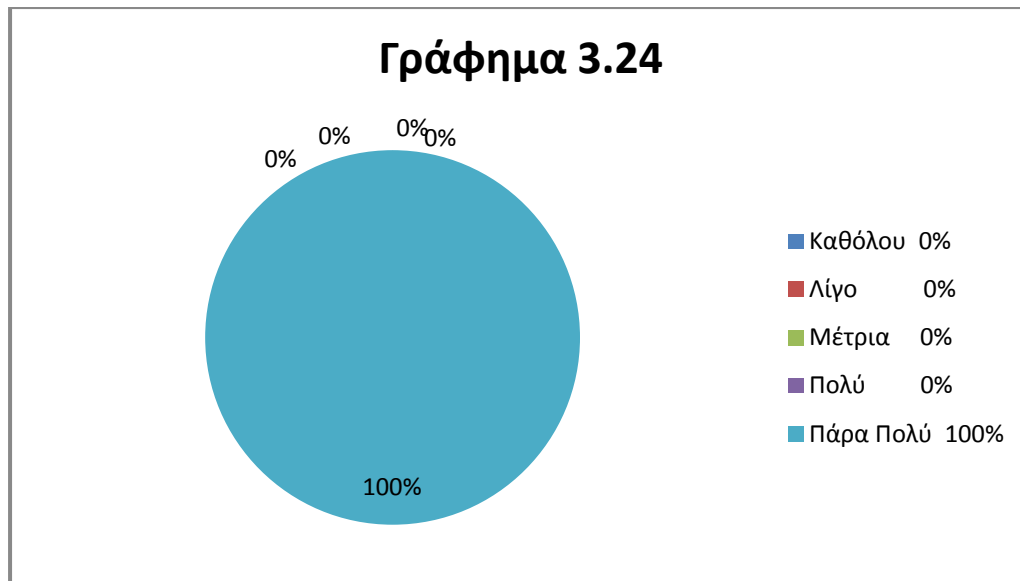
2. Παρακολούθηση μαθήματος Βιομηχανικής Ασφάλειας

Και οι 80 εργαζόμενοι έχουν παρακολουθήσει μάθημα Βιομηχανικής Ασφάλειας:



3. Τακτικότητα ενημέρωσης για πυρόσβεση και πυρασφάλεια

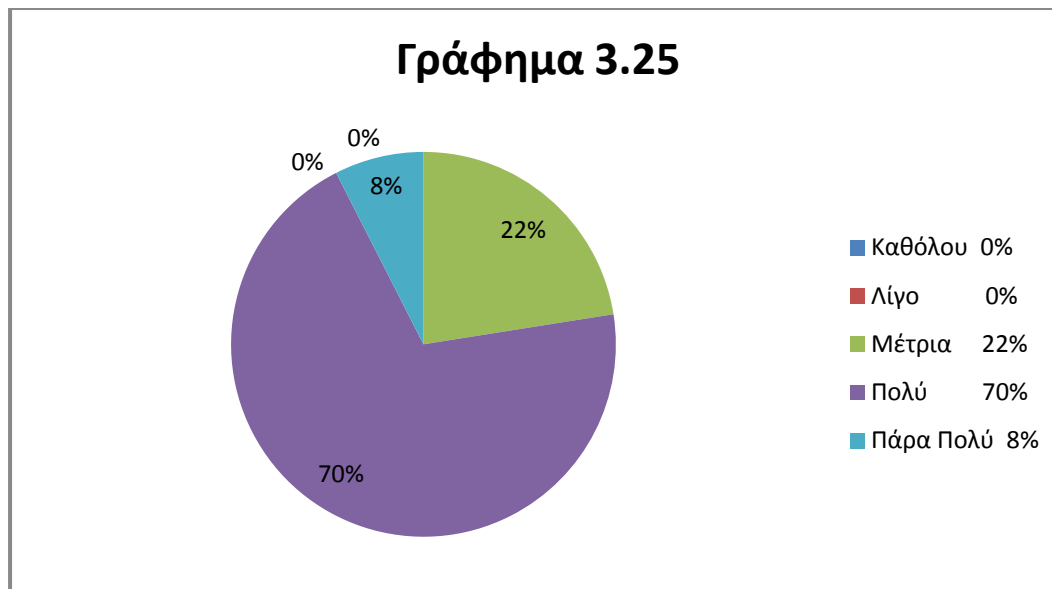
Και οι 80 εργαζόμενοι δήλωσαν πως επιμορφώνονται Πάρα Πολύ τακτικά σε θέματα πυρασφάλειας και πυρόσβεσης:



VIII. Χώρος Εργασίας

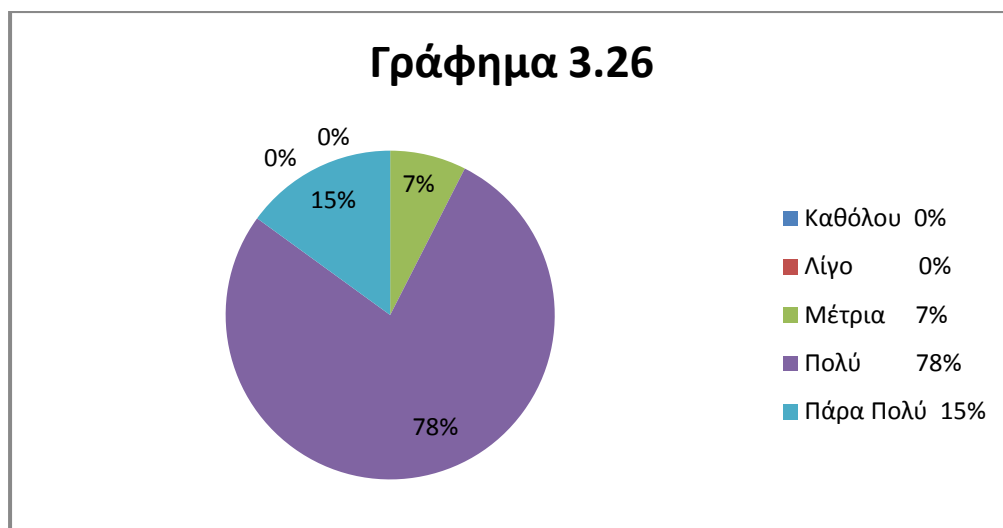
1.Επάρκεια φωτισμού

Οι 18 από τους 40 εργαζόμενους (22%) θεωρούν πως ο χώρος εργασίας τους φωτίζεται Μέτρια , οι 56 εργαζόμενοι (70%) θεωρούν πως ο χώρος τους φωτίζεται Πολύ καλά και οι 6 εργαζόμενοι (8%) θεωρούν πως ο χώρος τους φωτίζεται Πάρα Πολύ καλά:



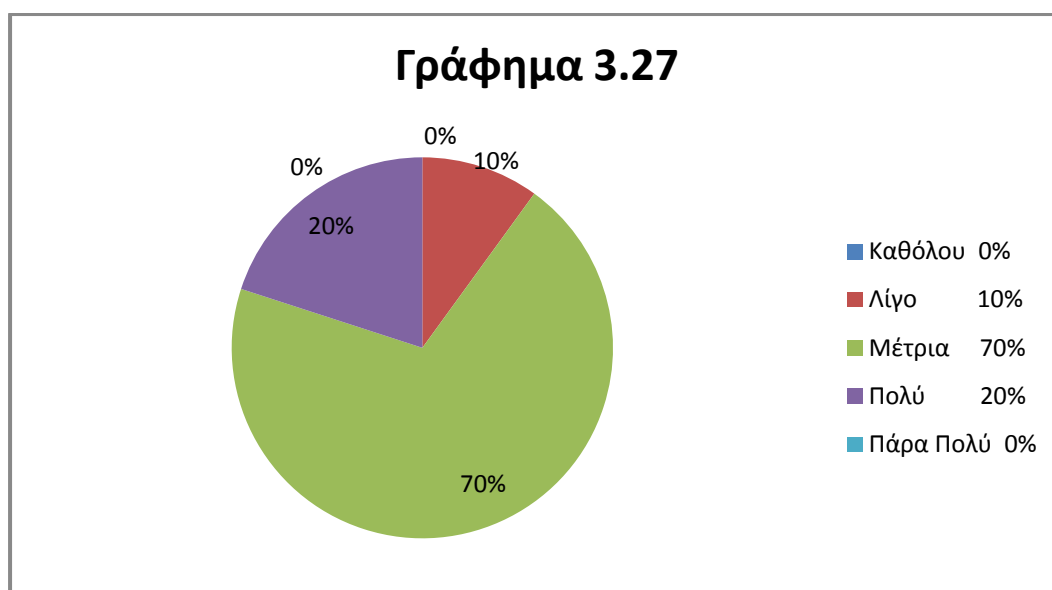
2.Επαρκεία εξαερισμού-κλιματισμού

Το 7% (6 άτομα) του δείγματος δηλώνει πως ο χώρος εργασίας εξαερίζεται-κλιματίζεται Μέτρια, το 78% (62 άτομα) δηλώνει Πολύ και το υπόλοιπο 15% (12 άτομα) δηλώνει Πάρα Πολύ:



3.Τηρείται σχολαστικά τα προειδοποιητικά σήματα

8 άτομα σε ποσοστό 10% απάντησαν ότι τηρούν Λίγο τα προειδοποιητικά σήματα, 56 άτομα σε ποσοστό 70% απάντησαν μέτρια και 16 άτομα σε ποσοστό 20% απάντησαν Πολύ:



II. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1. Δημόσιες Επιχειρήσεις

1.1. *Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Α.Β.Ε.Ε. (Ε.Α.Σ)*

Η εταιρία Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Ανώνυμος Βιομηχανική και Εμπορική Εταιρία (Ε.Α.Σ. Α.Β.Ε.Ε.) προήλθε από τη συγχώνευση των δημοσίων επιχειρήσεων Ελληνικού Πυριτιδοποιείου & Καλυκοποιείου (ΠΥΡ.ΚΑΛ.) και Ελληνικής Βιομηχανίας Όπλων Α.Ε. (ΕΛ.Β.Ο.) του 2004²⁵⁵. Το μετοχικό της κεφάλαιο ανήκει εξ ολοκλήρου στο Υπουργείο Οικονομικών με μόλις το 1% αυτού να ανήκει σε ιδιώτες, εργαζόμενους της εταιρίας. Η εταιρία εποπτεύεται από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας²⁵⁶.

Αντικείμενό της Ε.Α.Σ. Α.Ε., είναι η «ανάπτυξη, παραγωγή, αναβάθμιση και συντήρηση όπλων, οπλικών και πυραυλικών συστημάτων, ο έλεγχος, η αξιολόγηση, η συλλογή και η αποστρατικοποίηση απαξιωμένων πυρομαχικών, καθώς επίσης και οι βλητικές δοκιμές και έλεγχοι πυρομαχικών, όπλων και υλικών»²⁵⁷.

Η εταιρία αποτελείται από τέσσερα εργοστάσια, από τα οποία τα τρία βρίσκονται στην περιοχή της Αττικής (Υμηττός, Λαύριο, Μάνδρα,) και το ένα βρίσκεται στο Αίγιο Αχαΐας. Το ανθρώπινο δυναμικό της, ανέρχεται στους 500 εργαζόμενους. Οι 280 από αυτούς είναι εργαζόμενοι στο εργοστάσιο του Υμηττού και συγκεκριμένα οι 100 εργάζονται στην παραγωγή ενώ οι 80 είναι διοικητικοί υπάλληλοι²⁵⁸.

Η Ε.Α.Σ. έχει δεσμευτεί να διαχειρίζεται θέματα Περιβάλλοντος και Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία ως αναπόσπαστο μέρος της επιχειρησιακής τους πολιτικής. Ιδιαίτερη έμφαση δίνει στη συμμόρφωση στους ισχύοντες κανόνες, στην πρόληψη, στη δέσμευση της Διοίκησης να μεριμνά για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, διαθέτοντας παράλληλα τους απαιτούμενους οικονομικούς πόρους και στη συνεχή βελτίωση²⁵⁹.

Στην πράξη, γίνεται εφαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου, με την εφαρμογή να είναι αυστηρότερη για όσους εργάζονται στην παραγωγή.

²⁵⁵ www.eas.gr [πρόσβαση 29/1/2018] και

Συζήτηση με τον κ. Αντρέα Μουντράκη, Project Manager και Υπεύθυνο Τομέα Ασφάλειας στα Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Α.Ε.

²⁵⁶ Ο.π.

²⁵⁷ Ο.π.

²⁵⁸ Ο.π.

²⁵⁹ Πολιτική για το Περιβάλλον, την Υγεία & την Ασφάλεια στο συγκρότημα εργοστασίων του Λαυρίου, Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Α.Β.Ε.Ε., Απρίλιος 2016.

Σχετικά με τα όργανα προαγωγής της υγείας και ασφάλειας στην εταιρία, αυτά είναι ο Γ.Ε., ο Τ.Α. και η Ε.Υ.Α.Ε.. Τα καθήκοντα του Γ.Ε. καλύπτονται από γιατρό με σύμβαση εργασίας ο οποίος βρίσκεται στην εταιρία ορισμένες ώρες, ανάλογες με τον αριθμό των εργαζομένων. Ο Τ.Α. εργάζεται στην εταιρία και επισκέπτεται συχνά τους χώρους εργασίας. Ιδιαίτερο ρόλο έχει η Ε.Υ.Α.Ε. η οποία αποτελείται από 5 άτομα και είναι το βασικό όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων. Η Επιτροπή, γνωρίζει τις υφιστάμενες ανάγκες καθώς βρίσκεται συνεχώς στους χώρους εργασίας και έπειτα διαβουλεύεται με τον Τ.Α. και τη Διοίκηση.

Αναφορικά με την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για θέματα υγείας και ασφάλειας, αλλά κυρίως η ενημέρωση αφορά θέματα πυρασφάλειας. Μάλιστα, σε κάθε χώρο ορίζεται ομάδα πυρασφάλειας ενώ υπάρχει και πυροσβεστικός σταθμός εντός της εταιρίας. Επίσης, όσον αφορά τα Μέσα Ατομικής Προστασίας, η εταιρία προσπαθεί να δίνονται σε όλους τους εργαζόμενους έγκαιρα, κάτι το οποίο συνήθως εξαρτάται από τα διαθέσιμα χρήματα²⁶⁰.

Ο βαθμός στον οποίο συμβαίνουν εργατικά ατυχήματα, είναι εξαιρετικά μικρός, καθώς υπολογίζεται από τον Τομέα Υγείας και Ασφάλειας ότι γίνεται 1 ατύχημα κάθε 3 χρόνια περίπου. Το ποσοστό αυτό είναι ανάλογο του συνολικού αριθμού των εργαζομένων, αλλά εξαρτάται και από το γεγονός ότι έχει μειωθεί εξαιρετικά η παραγωγή, κάτι το οποίο σημαίνει ότι είναι μειωμένη και η πιθανότητα να συμβούν εργατικά ατυχήματα²⁶¹.

1.2. Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (Δ.Ε.Η.)

Η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (Δ.Ε.Η.), είναι η μεγαλύτερη δημόσια επιχείρηση παραγωγής και προμήθειας ηλεκτρικής ενέργειας στην Ελλάδα. Το Ελληνικό Δημόσιο ελέγχει, μέσω του ΤΑΙΠΕΔ, το 51,12% του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρίας ενώ το υπόλοιπο ποσοστό ανήκει σε διάφορους θεσμικούς και μη επενδυτές²⁶².

Με τον Ν. 4001/2011 «Για τη λειτουργία Ενεργειακών Αγορών Ηλεκτρισμού

²⁶⁰ Συζήτηση με τον κ. Αντρέα Μουντράκη, Project Manager και Υπεύθυνο Τομέα Ασφάλειας στα Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα.

²⁶¹ Ο.π.

²⁶² www.dei.gr [πρόσβαση 7/2/2018] (Χρηματιστηριακά στοιχεία > Μετοχική Σύνοψη ΔΕΗ).
Βλ. και www.hradsf.com, Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού [πρόσβαση 20/2/2018].

και Φυσικού Αερίου, για Έρευνα, Παραγωγή και δίκτυα μεταφοράς Υδρογονανθράκων και άλλες ρυθμίσεις», δημιουργήθηκε ο Όμιλος Δ.Ε.Η. ο οποίος αποτελείται από τη μητρική εταιρεία Δ.Ε.Η. Α.Ε., η οποία ασχολείται με την εξόρυξη λιγνίτη και άλλων ενεργειακών πόρων, την παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας μέσω θερμοηλεκτρικών και υδροηλεκτρικών σταθμών και την πώληση ηλεκτρικής ενέργειας και τις θυγατρικές ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε., που διαχειρίζεται τη διανομή του ηλεκτρικού ρεύματος, ΑΔΜΗΕ Α.Ε., που διαχειρίζεται τη λειτουργία, συντήρηση και ανάπτυξη του Συστήματος Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας και τη ΔΕΗ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ ΠΗΓΕΣ που ασχολείται με τις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (φωτοβολταϊκούς σταθμούς, αιολικά πάρκα, υδροηλεκτρικούς σταθμούς)²⁶³.

Ο σεβασμός στον άνθρωπο, την κοινωνία και το περιβάλλον και η προστασία του εργαζόμενου αποτελεί πρωταρχικό μέλημα για τη Δ.Ε.Η. από την ίδρυση της. Για τη διαχείριση θεμάτων υγείας και ασφάλειας, αρμόδια είναι η Διεύθυνση Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία μαζί με τις Υπηρεσιακές Μονάδες που έχουν συσταθεί σε κάθε Γενική Διεύθυνση. Συγκεκριμένα, η Διεύθυνση Υγείας και ασφάλειας ασχολείται με τις προδιαγραφές, την αγορά και διανομή Μ.Α.Π, πυροσβεστικού εξοπλισμού και υλικών εργασίας, με τη μελέτη των βλαπτικών παραγόντων στους χώρους εργασίας, με τον έλεγχο των χώρων εργασίας, με την κατάρτιση της γραπτής εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, με την κατάρτιση του σχετικού πληροφοριακού υλικού, με τη διαχείριση των αποβλήτων και με την μελέτη των εργατικών ατυχημάτων. Ακόμα, διαθέτει υπηρεσία ψυχολογίας για την υποστήριξη των εργαζομένων. Επίσης, στη Δ.Ε.Η. εργάζονται πανελλαδικά ένα πλήθος Τ.Α., Γ.Ε. και νοσηλευτών. Τέλος, τους εργαζόμενους εκπροσωπούν οι κατά τόπους Ε.Υ.Α.Ε.²⁶⁴

²⁶³ Αικατερίνη Γ. Ανδρεάδου, Ανάλυση χρηματοοικονομικών καταστάσεων: Δ.Ε.Η., διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, Σεπτέμβριος 2014, σ.σ. 14-16.

Βλ. και Ν. 4001/2011 «Για τη λειτουργία Ενεργειακών Αγορών Ηλεκτρισμού. και Φυσικού Αερίου, για Έρευνα, Παραγωγή και δίκτυα μεταφοράς Υδρογονανθράκων και άλλες ρυθμίσεις» (Φ.Ε.Κ. 179/Α/22-08-2011), άρθρα 97 και 123.

²⁶⁴ www.dei.gr, ό.π. (Υγεία & Ασφάλεια στην Εργασία > Υγεία και Ασφάλεια για τον εργαζόμενο στη ΔΕΗ ΑΕ).

Βλ. και Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Health and Safety awards 2014 – rewarding excellence in health and safety, σ.σ 8-9.

Παρακάτω, παρουσιάζεται ο δείκτης συχνότητας των εργατικών ατυχημάτων του Ομίλου μέχρι και το 2014:

Διάγραμμα 1.4:



265

2. Επιχειρήσεις στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο

2.1. Ελληνικά Πετρέλαια (ΕΛ.ΠΕ.)²⁶⁶

Ο Όμιλος Εταιρειών Ελληνικά Πετρέλαια (ΕΛ.ΠΕ.), αποτελείται από τη μητρική εταιρία Ελληνικά Πετρέλαια Α.Ε και κορυφαίες θυγατρικές εταιρίες στον τομέα της ενέργειας, όπως τις εταιρίες ELPEDISON BV, ΕΚΟ Ε.Π.Ε, ΝΤΙΑΞΟΝ Α.Β.Ε.Ε., ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΚΥΠΡΟΥ LTD, ΕΚΟ BULGARIA LTD, ΕΚΟ SERBIA AD, ΕΛΠΕΤ ΒΑΛΚΑΝΙΚΗ Α.Ε., ΒΑΡΔΑΞ Α.Ε., ΕΛΠΕ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ ΠΗΓΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ Α.Ε., ΕΛΠΕ ΛΑΡΚΟ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ, ΑΣΠΡΟΦΟΣ Α.Ε., κ.ά. Η εταιρία αποτελεί επιχείρηση κοινής ωφέλειας την οποία διαχειρίζεται εν μέρει το ελληνικό δημόσιο, καθώς, μέχρι και σήμερα, το μετοχικό της κεφαλαίο ανήκει στον Όμιλο Λάτση, σε ποσοστό 45,5%, στο Τ.Α.Ι.ΠΕ.Δ. σε ποσοστό 35,5% ενώ το υπόλοιπο 19% ανήκει σε ξένους και έλληνες θεσμικούς επενδυτές και σε ιδιώτες επενδυτές.

Τα ΕΛ.ΠΕ., δραστηριοποιούνται στον τομέα της ενέργειας στην Ελλάδα και στη Νοτιοανατολική Ευρώπη και συγκεκριμένα περιλαμβάνουν «τη διύλιση,

²⁶⁵ www.dei.gr, ό.π. (Υγεία και Ασφάλεια για τον εργαζόμενο στη ΔΕΗ ΑΕ > 1.8 Επεξεργασία και ανάλυση των ατυχημάτων και των παραγίγο ατυχημάτων).

²⁶⁶ Όλες οι πληροφορίες του παρόντος κεφαλαίου προέρχονται από το επίσημο site της εταιρίας www.elpe.gr [πρόσβαση 2/2/2018].

εφοδιασμό, εμπορία πετρελαιοειδών, την παραγωγή και εμπορεία χημικών και πετροχημικών, την έρευνα και παραγωγή υδρογονανθράκων, την παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας, τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, τεχνικές μελέτες και την ανάπτυξη διασυνοριακών αγωγών φυσικού αερίου καθώς και θαλάσσιες μεταφορές πετρελαιοειδών».

Στην εταιρία απασχολούνται συνολικά σχεδόν 3400 εργαζόμενοι. Από αυτούς, οι 2700 εργάζονται εντός Ελλάδας και οι 2216 είναι άνδρες ενώ οι 483 είναι γυναίκες. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν Δευτεροβάθμια και Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση.

Στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων δίνεται ιδιαίτερη έμφαση, διότι, αποτελεί «θεμελιώδη αξία για τον Όμιλο», είναι βασική προϋπόθεση για την άσκηση των δραστηριοτήτων του και αποτελεί βασική δέσμευση της Διοίκησης.

Για την οργάνωση της Υγείας και Ασφάλειας λειτουργούν αρμόδιες Διευθύνσεις ανά εγκατάσταση και ανά θυγατρική εταιρία. Στην εταιρία υπάρχουν Τεχνικοί Ασφάλειας, Γιατροί Εργασίας και νοσηλευτικό προσωπικό σε αριθμό μεγαλύτερο από τον ελάχιστο που προβλέπεται από τον νόμο. Για τον έλεγχο των συνθηκών εργασίας υπάρχει Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (Ε.Σ.Υ.Π.Π.).

Η εταιρία διαχειρίζεται τους επαγγελματικούς κινδύνους δίνοντας έμφαση στην πρόληψη, στην ενημέρωση και εκπαίδευση, στους κατάλληλους ελέγχους με προγραμματισμένες επιθεωρήσεις από εσωτερικούς και εξωτερικούς επιθεωρητές και περιοδικές επιθεωρήσεις από Διευθυντικά στελέχη, ειδικές επιτροπές εγκαταστάσεων, ανεξάρτητους επιθεωρητές και τις αρμόδιες Αρχές και στην εφαρμογή καλών πρακτικών, ενώ παράλληλα προβλέπει τον τρόπο αντιμετώπισης τους στην Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου. Μια καλή πρακτική είναι το γεγονός ότι οι διορθωτικές ενέργειες ασφαλείας που πρέπει να πραγματοποιηθούν, κατατάσσονται σε ειδικό «Πίνακα Εκτίμησης Επικινδυνότητας» ώστε να δοθεί προτεραιότητα στις σημαντικότερες.

Τα ΕΛ.ΠΕ. έχουν διακριθεί για την κουλτούρα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων τους και για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων τους. Μάλιστα, έχουν εφαρμόσει πολιτική «επιβράβευσης επιδόσεων ασφαλείας» σε ομάδες εργαζομένων. Ο Όμιλος επενδύει συνεχώς στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων με βασικά παραδείγματα την εκπαίδευση των εργαζομένων (πχ. σε «θέματα πυρασφάλεια, πρώτες βοήθειες, χρήση Μ.Α.Π., διεθνή ατυχήματα, υπενθύμιση των διαδικασιών

έκτακτης ανάγκης, συμμετοχή σε ασκήσεις αντιμετώπισης έκτακτης ανάγκης»), την παροχή Μ.Α.Π. σε όλους τους εργαζόμενους και την διαρκή συντήρηση του εξοπλισμού ασφαλείας και του πυροσβεστικού εξοπλισμού. Τέλος, έχουν καθιερωθεί περιοδικές ιατρικές εξετάσεις ανάλογα με τη θέση εργασίας (ούρων, αίματος, ακουομετρικοί έλεγχοι, ακτινολογικοί, σπιρομετρικοί, καρδιολογικοί) και συνεχώς γίνεται επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων, η οποία παρακολουθείται με στατιστικές αναλύσεις.

Επαγγελματικές ασθένειες γενικά δεν έχουν καταγράψει στην εταιρία, διότι λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη τους. Όσον αφορά τα εργατικά ατυχήματα, ενδεικτικό είναι ότι, σύμφωνα με τα στατιστικά της εταιρίας, το 2016 στο σύνολο των 3400 εργαζομένων και με έναν ιδιαίτερα μεγάλο αριθμό εργατοωρών σημειώθηκαν συνολικά 20 ατυχήματα και κανένα θανατηφόρο ατύχημα²⁶⁷.

Ο δείκτης συχνότητας των συνολικών ατυχημάτων το ομίλου παρουσιάζεται στο παρακάτω διάγραμμα:

Διάγραμμα 2.5:



268

²⁶⁷ Απολογισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης, & Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ΕΛ.ΠΕ. 2016, sustainabilityreport2016.helpe.gr [πρόσβαση 2/2/2018] (Το ανθρώπινο κεφάλαιο> Δείκτες Υγείας & Ασφάλειας – Επιδόσεις Εγκαταστάσεων).

²⁶⁸ Ο.π.

2.2. Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (Ο.Τ.Ε.)

Ο Όμιλος Ο.Τ.Ε. είναι ο μεγαλύτερος τηλεπικοινωνιακός πάροχος στην Ελλάδα. Πρόκειται καθαρά για μία ιδιωτική επιχείρηση, καθώς σήμερα ανήκει σε ποσοστό 40% στην εταιρία Deutsche Telekom και μόλις το 10% του συνολικού μετοχικού της κεφαλαίου ανήκει στο Ελληνικό Δημόσιο²⁶⁹.

Ο Όμιλος, αποτελείται από τη μητρική εταιρία Ο.Τ.Ε. και τις θυγατρικές της εταιρίες COSMOTE, OTEGLOBE, ΓΕΡΜΑΝΟΣ, COSMOTE E-VALUE, OTESAT-MARITEL, ΟΤΕ ESTATE, ΟΤΕ PLUS, ΟΤΕACADEMY, COSMOONE, ΟΤΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ, COSMOTE TV PRODUCTIONS. Εντός Ελλάδας, η εταιρία παρέχει υπηρεσίες «σταθερής, κινητής τηλεφωνίας, ευρυζωνικές υπηρεσίες, συνδρομητικής τηλεόρασης και λύσεων ICT». Επίσης, δραστηριοποιείται στους τομείς των ναυτιλιακών επικοινωνιών, των ακινήτων και της εκπαίδευσης²⁷⁰.

Η υγεία, η ασφάλεια και η ποιότητα ζωής των εργαζομένων είναι σημαντικά συστατικά στοιχεία της επιτυχίας του Ομίλου, καθώς, όπως υποστηρίζει η εταιρία, έχουν άμεσο αντίκρισμα στην «ικανοποίηση των εργαζομένων, στην ευημερία, στην ποιότητα της εργασίας και στην εταιρική κουλτούρα»²⁷¹.

Οι εταιρίες του Ομίλου υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα της πρόληψης και της εφαρμογής του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου. Η πρόληψη εξασφαλίζεται με εντατικούς ελέγχους στους χώρους εργασίας και κυρίως μέσω της ενημέρωσης και εκπαίδευσης όλων των εργαζομένων στους πιθανούς κινδύνους και στα μέτρα αντιμετώπισης τους κατά την πρόσληψη τους αλλά και στην περίπτωση μεταβολής των καθηκόντων τους. Οι δε εργαζόμενοι που δουλεύουν σε δύσκολες συνθήκες, όπως οι «απασχολούμενοι σε εξωτερικές εργασίες πεδίου και οι αναρριχητές / εναερίτες», εκπαιδεύονται ετησίως στους κινδύνους και στα μέτρα πρόληψης που πρέπει να εφαρμόζουν²⁷².

Αξίζει να σημειωθεί πως στα πλαίσια της εταιρίας λειτουργεί ηλεκτρονική εφαρμογή («Medical Tool Software») για την παρακολούθηση του προγράμματος των Γ.Ε., έτσι ώστε να επιτυγχάνεται καλύτερα τόσο η πρόληψη, όσο η ψηφιακή διαχείριση των ιατρικών φακέλων των εργαζομένων από τους ιατρούς. Επίσης, λειτουργεί σύστημα αξιολόγησης Υγείας και Ασφάλειας από τους εργαζόμενους το

²⁶⁹ www.ote.gr [πρόσβαση 15/2/2017] (Η εταιρία> Προφίλ).

²⁷⁰ www.ote.gr, ό.π. (Εταιρίες Ομίλου > Θυγατρικές Ελλάδος).

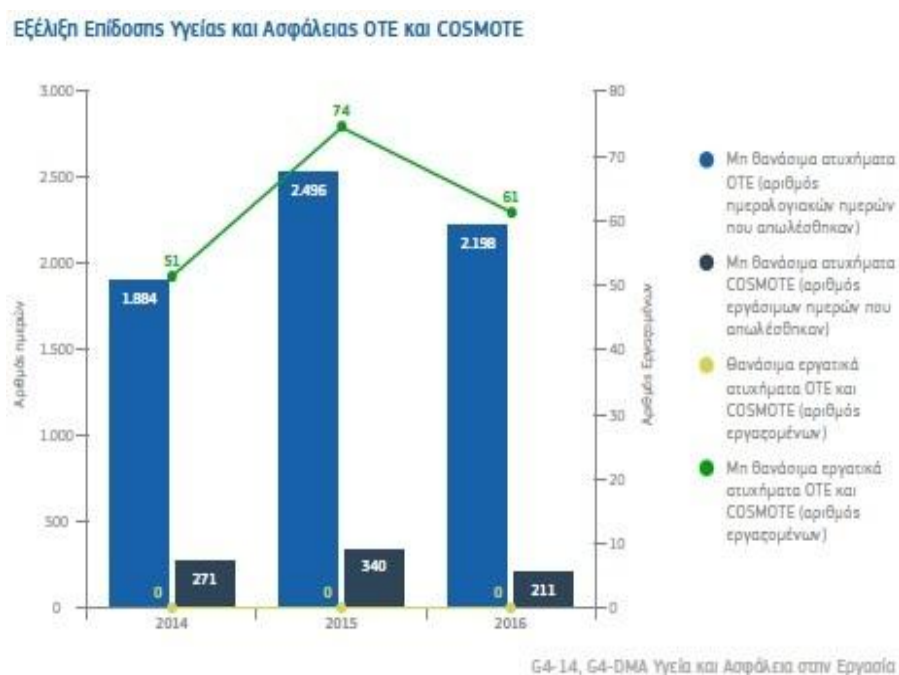
²⁷¹ www.ote.gr, ό.π. (Βιώσιμη Ανάπτυξη> Υπεύθυνη Εργασία> Υγεία και Ασφάλεια).

²⁷² www.ote.gr, ό.π. (Βιώσιμη Ανάπτυξη> Υπεύθυνη Εργασία> Υγεία και Ασφάλεια).

οποίο επικεντρώνεται κυρίως στην ψυχική και σωματική ευεξία και στην εξισορρόπηση της προσωπικής με την επαγγελματική ζωή²⁷³.

Η εταιρία έχει διακριθεί για το υγιές και ασφαλή εργασιακό περιβάλλον που εξασφαλίζει²⁷⁴. Το 2016, στο σύνολο των 10.481 εργαζομένων που εργάζονται εντός Ελλάδας, υπήρξαν συνολικά 61 τραυματισμοί εργαζόμενων και κανένα θανατηφόρο ατύχημα. Οι επιδόσεις Υγείας και Ασφάλειας στον Ο.Τ.Ε. και COSMOTE για τα έτη 2014-2016 απεικονίζονται στο παρακάτω διάγραμμα²⁷⁵:

Διάγραμμα 2.6:



276

²⁷³ Όμιλος Εταιρειών Ο.Τ.Ε., Απολογισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης 2016, σελ. 43.

²⁷⁴ Βλ. Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Health and Safety awards 2014 – rewarding excellence in health and safety, σελ. 10.

²⁷⁵ Όμιλος Εταιρειών Ο.Τ.Ε., Απολογισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης 2016, ό.π., σ.σ. 40 και 43.

²⁷⁶ Ό.π. σελ. 43.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το ζήτημα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων χωρίς αμφιβολία κατέχει καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη της ανθρώπινης εργασίας τόσο σε εθνικό, όσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο και είναι βασικό προσδιοριστικό στοιχείο μιας σύγχρονης, ορθολογικά οργανωμένης και ευημερούσας κοινωνίας.

Κάθε επιχείρηση, είτε ιδιωτική είτε δημόσια, οφείλει να ακολουθεί πρακτικές με στόχο την επίτευξη ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Έτσι, όχι μόνο θα ανταποκριθεί στις νομικές της υποχρεώσεις, αλλά θα πετύχει την ικανοποίηση των εργαζομένων της και τη μείωση κάθε είδους κόστους.

Το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο τα τελευταία χρόνια έχει εμπλουτιστεί σε μεγάλο βαθμό και παρέχει ένα αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην Ελλάδα, με έντονες επιδράσεις από την ευρωπαϊκή νομοθεσία. Σε πρώτο επίπεδο, επικεντρώνεται στον προσδιορισμό των εννοιών της επαγγελματικής ασθένειας και του εργατικού ατυχήματος, στους τρόπους αντιμετώπισης τους, στα όργανα προαγωγής της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και στις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και στη συνέχεια επεκτείνεται σε ειδικότερα ζητήματα, συγκεκριμένες κατηγορίες κινδύνων και στους τρόπους διαχείρισής τους. Παρά το υψηλό επίπεδο νομικής προστασίας, μόνο ο βασικός Ν.3850/2010 αναφέρει ότι εφαρμόζεται και στην περίπτωση των δημόσιων επιχειρήσεων. Το γεγονός αυτό δεν δημιουργεί κάποιο εμπόδιο στην εφαρμογή του σχετικού νομοθετικού πλαισίου. Οι δημόσιες επιχειρήσεις στην πράξη υποχρεούνται να εφαρμόζουν κάθε νομοθετική διάταξη, όπως και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Για να εξελιχθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το «ελληνικό νομοθετικό οικοδόμημα», οφείλουμε να προβάλλουμε περισσότερο τον κοινωνικό διάλογο στον τομέα της Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων, έτσι ώστε να διασφαλιστεί όχι μόνο η ασφάλεια και υγεία αλλά και η ψυχική και κοινωνική τους ευεξία, τόσο στον ιδιωτικό, όσο στον δημόσιο τομέα και να υιοθετηθεί ένα σχετικό πλέγμα δραστηριοτήτων το οποίο να προάγει την ψυχική υγεία. Επιπρόσθετα, θα ήταν συνετό να δημιουργηθεί ένα σύστημα επιπλέον επιμόρφωσης, εκτός επιχείρησης, σε συνδυασμό με την επαγγελματική εξειδίκευση κάθε εργαζόμενου, για να εξασφαλιστεί ένα πιο αξιόπιστο σύστημα πληροφόρησης και έτσι να καλλιεργηθεί κουλτούρα υγείας και ασφάλειας στους εργαζόμενους. Ακόμα καλύτερα, η εκπαίδευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία θα μπορούσε να

ξεκινάει από το σχολείο, σε μικρή ηλικία, με μάθημα ενταγμένο στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Σημαντικό επίσης είναι να υιοθετηθεί ένα αξιόπιστο σύστημα ελέγχου και παροχής κινήτρων, καθώς οι εργοδότες αρκούνται συνήθως στην κάλυψη των βασικών τους νομικών υποχρεώσεων, οπότε εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια κάθε επιχείρησης το εύρος των δράσεων της για την επίτευξη ενός υψηλού επιπέδου ασφάλειας και υγείας. Σε κάθε περίπτωση, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο θα πρέπει να ανανεώνεται συνεχώς και να επικαιροποιείται με βάση τα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα και σε συνάρτηση με τους προκύπτοντες εργασιακούς κινδύνους.

Η Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία αποτελεί μία από τις χαρακτηριστικότερες δημόσιες επιχειρήσεις στην Ελλάδα και τη μεγαλύτερη αεροναυπηγική και αμυντική βιομηχανία της χώρας, με ιδιαίτερα έντονη εθνική και διεθνή παρουσία. Είναι μια επιχείρηση με μεγάλο αριθμό εργαζομένων, που προσπαθεί να διατηρεί την ικανοποίησή τους σε υψηλά επίπεδα. Αυτό φαίνεται ότι αποδίδει θετικά αποτελέσματα στην αύξηση της παραγωγικότητάς τους, καθώς η εταιρία διακρίνεται για την ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών της.

Ως προς το θέμα της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, η εταιρία δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με την εφαρμογή του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου, πολύ περισσότερο λόγω της επικινδυνότητας των εργασιών της. Τα όργανα προαγωγής της υγείας και ασφάλειας εντός της εταιρίας, το Ιατρείο, οι Τεχνικοί Ασφαλείας και η Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων, προσπαθούν να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Η επαρκής οργάνωση του ζητήματος, επιτυγχάνεται με την εφαρμογή των προβλεπόμενων, προκαθορισμένων διαδικασιών. Σημαντικό ρόλο παίζουν ο συνεχής έλεγχος, η πρόληψη και η ενημέρωση των εργαζομένων. Η ορθή λειτουργία των παραπάνω αντικατοπτρίζεται στα σχεδόν μηδενικά ποσοστά εργατικών ατυχημάτων σε σχέση με το σύνολο των εργατοωρών κατά τη λειτουργία της.

Σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας που διενεργήθηκε, θα πρέπει να σημειωθεί ότι λόγω του ότι το δείγμα είναι αρκετά μικρό, δεν είναι ιδιαίτερα αντιπροσωπευτικό. Παρ' όλα αυτά οι παρατηρήσεις είναι αρκετές. Έτσι, τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα στην Ε.Α.Β. είναι τα εξής:

1. Στην κουλτούρα των εργαζομένων της ΕΑΒ σαφώς ενυπάρχει η βιομηχανική ασφάλεια. Όλοι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τα όργανα προστασίας της υγείας και ασφάλειας εντός της εταιρίας. Κοντά στους εργαζόμενους βρίσκεται η

Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων, αλλά και το ιατρείο της εταιρίας και οι Τεχνικοί Ασφάλειας ανταποκρίνονται άμεσα και αποτελεσματικά σε οτιδήποτε προκύψει.

2. Τίθενται ορισμένα θέματα σχετικά με ζητήματα στα οποία πρέπει να δώσει έμφαση η εταιρία, όπως τα Μ.Α.Π. και ο φωτισμός. Τα ζητήματα αυτά επιλύονται, αλλά η επίλυση τους μερικές φορές καθυστερεί, με αποτέλεσμα τη δυσaréσκεια των εργαζόμενων. Αυτό προκύπτει διότι, η τακτική ανανέωση των Μ.Α.Π. και η προμήθεια πιο εξελιγμένων τεχνικών υποστηρικτικών μέσων εξαρτάται από τις οικονομικές δυνατότητες της εταιρίας.
3. Αναφορικά με την ενημέρωση των εργαζομένων, αυτή σε θεωρητικό επίπεδο είναι πάρα πολύ καλή και δεν παραλείπεται. Κάθε νέος εργαζόμενος, ακόμα και φοιτητής, παρακολουθεί στο Τμήμα Εκπαίδευσης μάθημα σχετικά με τη βιομηχανική ασφάλεια. Όμως, το εκπαιδευτικό σεμινάριο δεν συνοδεύεται από πρακτική εξάσκηση σε θέματα ασφαλείας, αντιμετώπισης επικίνδυνων καταστάσεων και χρήσης Μ.Α.Π. Πρακτική εξάσκηση γίνεται σε όλους τους εργαζόμενους μόνο σε θέματα πυρασφάλειας. Μία πρόταση που θα μπορούσε να γίνει ως προς αυτό το θέμα είναι αφού ολοκληρώνεται η διδασκαλία του θεωρητικού μέρους, να ακολουθεί πρακτικό μέρος με ειδικευμένο εκπαιδευτή το οποίο θα συνοδεύεται και από παρουσίαση παραδειγμάτων σχετικά με τις επιπτώσεις της παράλειψης εφαρμογής των κανόνων ασφαλείας. Επίσης, η εκπαίδευση θα πρέπει να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μην αμελούν όσα διδάχθηκαν.
4. Ένα πρόβλημα το οποίο αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι της εταιρίας είναι η εμφάνιση μυοσκελετικών προβλημάτων, το οποίο οφείλεται κυρίως στη μετακίνησή τους με τα εταιρικά πούλμαν. Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, μία λύση που θα μπορούσε να προταθεί είναι να παρέχονται στους εργαζόμενους ειδικά ορθοπεδικά μαξιλάρια κυρίως για τη στήριξη του αυχένα, εύκολα στη μεταφορά ώστε να χρησιμοποιούνται κατά τη διάρκεια της διαδρομής.
5. Τέλος, θα μπορούσε να δημιουργηθεί ένα ηλεκτρονικό σύστημα αξιολόγησης μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή, το οποίο να διενεργείται και να συντονίζεται από τον Τομέα Υγείας και Ασφάλειας και το οποίο θα δίνει δυνατότητα στους εργαζόμενους, εφόσον το επιθυμούν, ανώνυμα να αξιολογούν ανά εξάμηνο τον χώρο εργασίας τους, να παρουσιάζουν τα προβλήματα και να κάνουν

προτάσεις για βελτίωση της υφιστάμενης κατάστασης, οι οποίες θα αξιολογούνται από τον Τομέα και θα λαμβάνονται υπόψη από τη Διοίκηση με σκοπό την εφαρμογή των ενδεδειγμένων διορθωτικών κινήσεων.

Σε γενικές γραμμές πάντως, οι εργαζόμενοι της Ε.Α.Β. δείχνουν να είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τον περιβάλλον εργασίας τους. Αναμφίβολα, η επιχείρηση θα πρέπει να συνεχίσει να δίνει ιδιαίτερη μέριμνα στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων της και να επενδύει στην συνεχή ενημέρωση ώστε να είναι σε θέση να διαχειρίζεται το θέμα με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και να αντιμετωπίζει τις σύγχρονες προκλήσεις που τίθενται από τους κίνδυνους που προκύπτουν μέσα από την ανάπτυξη της τεχνολογίας των χρησιμοποιούμενων στην αεροπορική βιομηχανία μέσων. Έτσι, οι εργαζόμενοι θα συνεχίσουν να αισθάνονται ασφαλείς και να λειτουργούν με σκοπό τη θετική πορεία της επιχείρησης.

Από τη συγκριτική μελέτη προκύπτει ότι οι δημόσιες επιχειρήσεις προσπαθούν, με βάση τα οικονομικά μέσα που διαθέτουν, να μεριμνήσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο για την υγεία και ασφάλεια του προσωπικού τους. Η μέριμνα για τους εργαζόμενους προωθείται σχεδόν αποκλειστικά από την Ε.Υ.Α.Ε.. Ωστόσο, δεν ισχύει κάτι τέτοιο για το σύνολο του Δημοσίου Τομέα, και κυρίως στο στενό δημόσιο τομέα όπου η νομοθεσία για την υγεία και ασφάλεια αγνοείται. Σημαντικό πρόβλημα αποτελεί επίσης το γεγονός της έλλειψης στατιστικής παρακολούθησης των δημόσιων επιχειρήσεων ιδίως στον τομέα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, κάτι το οποίο δεν επιτρέπει να σχηματιστεί μία ολοκληρωμένη εικόνα η οποία θα δώσει τη δυνατότητα βελτίωσης και την ευχέρεια στο κράτος να παρέμβει με τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι όσον αφορά συγκεκριμένα τις αμυντικές βιομηχανίες, επειδή τα έσοδά τους έχουν μειωθεί λόγω του ότι έχουν μειωθεί και οι εργασίες που αναλαμβάνουν, αν και δίνεται σημασία στην υγεία και ασφάλεια οι δράσεις ορισμένες φορές δεν είναι άμεσες. Παρ' όλα αυτά, οι εταιρίες κάνουν το καλύτερο δυνατό για το προσωπικό τους.

Σε κάθε περίπτωση, το ζήτημα της υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο αποτελεί αναντίρρητο δικαίωμα κάθε εργαζόμενου, είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα και δεν πρέπει να παραμελείται.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Έντυπο ερωτηματολόγιο

Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας

Η παρούσα έρευνα διεκπεραιώνεται στο πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικής εργασίας στο ΠΜΣ Διοικητική Επιστήμη και Δημόσιο Μάνατζμεντ του τμήματος Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών και έχει ως στόχο την εκτίμηση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας κάτω από τις οποίες εργάζεται το προσωπικό της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας. Το παρακάτω ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και πρόκειται να χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά και μόνο για την ολοκλήρωση της έρευνας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

I. Δημογραφικά Στοιχεία

1) Φύλο:

Ανδρας Γυναίκα

2) Ηλικία:

20-30

30-40

40-50

50-60

>60

3) Θέση εργασίας στην εταιρία:

Τεχνικός Διοικητική Θέση

4) Ποιό είναι το επίπεδο εκπαίδευσής σας;

ΠΕ ΤΕ ΔΕ ΥΕ

5) Πόσα χρόνια εργάζεστε στην εταιρία;

1-10 10-20 20-30 30-40

II. Ανταπόκριση σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος

1) Έχετε υποστεί ποτέ εργατικό ατύχημα/επαγγελματική ασθένεια ή ήσασταν παρόντες σε ατύχημα που συνέβη σε συνάδελφό σας;

ΝΑΙ ΟΧΙ

2) Πόσο άμεση θεωρείτε την ανταπόκριση της ιατρικής υπηρεσίας σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

3) Πόσο ασφαλείς νοιώθετε στο χώρο που εργάζεστε;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

4) Γνωρίζετε ποια είναι τα όργανα για την προστασία της υγείας και ασφάλειας στην επιχείρησή σας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

5) Ερευνώνται τα αίτια και λαμβάνονται μέτρα για την αποφυγή-επανάληψη των εργατικών ατυχημάτων τα τελευταία 5 χρόνια;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

6) Πόσο επαρκή για ξεκούραση είναι τα διαλείματα;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

III. Τεχνικός ασφαλείας

1) Πόσο συχνά επισκέπτεται ο Τεχνικός Ασφαλείας τους χώρους εργασίας σας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

2) Πόσο εμπιστεύεστε τις υποδείξεις του Τ.Α. στον χώρο σας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

IV. Γιατρός εργασίας

1) Πόσο συχνά επιθεωρούν οι Γιατροί Εργασίας τους χώρους εργασίας σας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

2) Οι προληπτικές εξετάσεις που γίνονται από το ιατρείο, πόσο χρήσιμες είναι για την υγεία σας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

V. Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας

1) Η επιτροπή υγείας και ασφάλειας επισκέπτεται τακτικά τους χώρους εργασίας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

2) Σε τι βαθμό ανταποκρίνεται στα αιτήματά σας για βελτίωση των συνθηκών εργασίας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

VI. Μέσα ατομικής προστασίας

1) Παρέχονται σε όλους τους εργαζόμενους που τα χρειάζονται μέσα ατομικής προστασίας;

ΝΑΙ ΟΧΙ

2) Σε τί βαθμό χρησιμοποιείτε τα μέσα ατομικής προστασίας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

3) Πόσο αυστηροί είναι οι προϊστάμενοί σας για την χρήση μέσων ατομικής προστασίας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

4) Έχετε εκπαιδευτεί στη χρήση των μέσων ατομικής προστασίας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

VII. Ενημέρωση των εργαζομένων

1) Σε τί βαθμό έχετε ενημερωθεί για τους κινδύνους της θέσης εργασίας σας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

2) Έχετε παρακολουθήσει μάθημα για τη βιομηχανική ασφάλεια εντός της εταιρίας;

ΝΑΙ ΟΧΙ

3) Πόσο τακτική είναι η επιμόρφωσή σας σε θέματα πυρόσβεσης και πυρασφάλειας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

VIII. Χώρος εργασίας

1) Υπάρχει επαρκής φωτισμός στο χώρο;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

2) Ο εξαερισμός και ο κλιματισμός των χώρων είναι επαρκής;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

3) Τηρείτε σχολαστικά τα προειδοποιητικά σήματα στο χώρο σας;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

1. *Αγαλλοπούλου – Ζερβογιάννη Πηνελόπη*, Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα 2005.
2. *Αθανασόπουλος Γ. Κων/νος*, Θεσμικό Πλαίσιο Δημόσιων Επιχειρήσεων και Οργανισμών, Τεύχος Α', εκδ. ΣΠΙΛΙΑΣ «Το οικονομικό», Αθήνα 1990.
3. *Αναστόπουλος Δ. Ιωάννης*, Οι δημόσιες επιχειρήσεις (Νομική – Θεσμική Θεώρηση), Νομικές εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1987.
4. *Βαλαβανίδης Αθανάσιος / Σαραφόπουλος Νικόλαος*, Εργασιακό περιβάλλον: Προβλήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην Ελλάδα, εκδ. Σύγχρονα Θέματα, Αθήνα 1988.
5. *Γεωργακόπουλος Θεόδωρος*, Εισαγωγή στη Δημόσια Οικονομική, δ' έκδοση, εκδ. Ε. Μπένου, Αθήνα 2012.
6. *Δαγτόγλου Δ. Πρόδρομος*, Γενικό Διοικητικό Δίκαιο, τέταρτη αναθεωρημένη έκδοση, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 1997.
7. *Δαϊκού Αφροδίτη*, Ελληνικό Ινστιτούτο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, εγχειρίδιο «Θέματα υγείας & Ασφάλειας της εργασίας για επιχειρήσεις Γ' κατηγορίας: άρθρο 2 Π.Δ 294/88 », Αθήνα 2005.
8. *Δασκαλάκης Ι. Δημοσθένης*, Το εργασιακό καθεστώς του προσωπικού των δημοσίων επιχειρήσεων, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1993.
9. *Διπλάρης Ι. Χαράλαμπος*, Τεχνικός Ασφαλείας & Γιατρός Εργασίας: Δύο καινοτόμοι θεσμοί του Ν. 1568/85 περί Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2003.
10. *Εφταλιώτης Αργύρης*, Ομήρου Οδύσσεια: Κείμενο και Έμμετρη Μετάφραση, ραψωδία ω'
11. *Ζερδελής Δημήτρης*, Εργατικό Δίκαιο: ατομικές εργασιακές σχέσεις, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2015.
12. *Ζευγαρίδης Σπύρος / Σταματιάδης Γεώργιος*, Διοίκηση και εποπτεία προσωπικού, εκδ. Interbooks, Αθήνα 1997.
13. *Ηλιάδου Ν. Αικατερίνη*, Δημόσιες επιχειρήσεις: Έννοια δημοσίων επιχειρήσεων-Νομικό πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας - Περιορισμοί δημόσιας επιχειρηματικής δραστηριότητας, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2016.

14. *Θεοδώρου Μάμας / Σαρρής Μάρκος / Σούλης Σωτήρης*, Συστήματα υγείας, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001.
15. *Ιορδάνογλου Δήμητρα*, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις: Νέες τάσεις και πρακτικές, εκδ. Κριτική, 2008.
16. *Καρακώστας Κ. Ιωάννης*, Αστικός Κώδικας: ενημέρωση μέχρι τον Ν.4055/2012, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα Νοέμβριος 2012.
17. *Κόρσος Δημήτριος*, Διοικητικό Δίκαιο Γενικό Μέρος, Τρίτη Έκδοση συμπληρωμένη από Μ.Ε. Κόρσου - Παναγοπούλου, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2005.
18. *Κουκιάδης Δ. Ιωάννης*, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας στην εργασία, Ζ' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014.
19. *Κουκιάδης Δ. Ιωάννης*, Εργατικό Δίκαιο Επιτομή: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (η ατομική σύμβαση εργασίας – Ευέλικτες μορφές εργασίας – Όροι – Υποχρεώσεις μισθωτού και εργοδότη), Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις (Συνδικαλιστικές ελευθερίες και δίκαιο συνδικαλιστικών οργανώσεων – Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας – Μεσολάβηση – Διαιτησία – Απεργία - Δίκαιο εκμετάλλευσης – Κανονισμοί εργασίας), Ε' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014.
20. *Λεβέντης Α. Γεώργιος / Παπαδημητρίου Δ. Κώστας*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. «Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας» Μ. Πετίνη & Σια Ε.Ε., Αθήνα 2011.
21. *Ληξουριώτης Ιωάννης*, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις» 4^η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2013.
22. *Μακροδημήτρης Αντώνης*, Δημόσια Διοίκηση: Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης, Ε' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα 2012.
23. *Μέκος Ζ. Κωνσταντίνος*, Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στην Ελλάδα, το ευρωπαϊκό ρυθμιστικό πλαίσιο και η εθνική εφαρμογή του, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη 2007, Τεύχος 2, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας 2007.
24. *Μικρούδης Δ. Γεώργιος*, Το Εργατικό Ατύχημα κατά το ουσιαστικό και δικονομικό δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2012.
25. *Μουζά-Λαζαρίδη Άννα-Μαρία*, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, εκδ. Ζυγός, Θεσσαλονίκη 2013.

26. Μούσης Νίκος, Ευρωπαϊκή Ένωση: δίκαιο, οικονομία, πολιτική, 14 ενημερωμένη έκδοση, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2013.
27. Ξηροτύρη – Κουφίδη Στυλιανή, «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων: υγιεινή και ασφάλεια, εργασιακές σχέσεις, συμμετοχή», εκδ. αδελφών Κυριακίδη, 1991.
28. Παπαλεξανδρή Νάνσυ / Μπουραντάς Δημήτρης, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, εκδ. Μπένου, Αθήνα 2016.
29. Παπαγιάννης Δονάτος, Ευρωπαϊκό Δίκαιο, Τέταρτη έκδοση, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2011.
30. Προβόπουλος Αθ. Γεώργιος, Οι δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμοί: Οικονομική θεωρία και ελληνική πραγματικότητα, Ινστιτούτο Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, Αθήνα 1982.
31. Σπηλιωτόπουλος Π. Επαμεινώνδας, Η δημόσια επιχείρησης, β' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2010.
32. Τάχος Ι. Αναστάσιος, Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, 9^η έκδοση, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2008, Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, 9^η έκδοση, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2008.
33. Χατζηνικολάου-Αγγελίδου Ράνια, Ιδιωτικό Ασφαλιστικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2012.

Ξένη Βιβλιογραφία

1. Abrams K. Herbert, A short history of Occupational Health, journal of public health policy, vol.22, No.1, 2001.
2. Bratton John/Gold Jeffrey, Human Resource Management: Theory and Practice, third edition, Palgrave Macmillan editions, New York 2003.
3. Briggs F. Douglas, Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Chapter 90 -The Aerospace Industry, Fourth Edition, International Labour Office.
4. Dube Sikhungo/Danescu Daniela, Supplemental Guidance: Public Sector Definition , The Institute of Internal Auditors/ Global, December 2011.
5. Hutchins B. L./Harrison A. (Mrs. F. Spencer), D.Sc. (ECON.), A History of Factory Legislation, Second Edition, P.S King & Son, Orchard House Westminster, London 1911.
6. Ivancevich M. John, Human Resource Management, eighth edition, McGraw-Hill/Irwin companies editions, New York 2001.

7. *Pathirane Leila/Blades W. Derek.*, Defining and measuring the public sector: Some international comparisons, The review of income and wealth, volume 28, issue 3, September 1982.
8. *Taylor Geoff/Easter Kellie/Hegney Roy*, Enhancing Occupational Safety and Health, Elsevier Butterworth-Heinemann publications, Great Britain, 2004.
9. *Vavouras S. Ioannis*, Public Enterprise in the European Union: prospects and constraints, Annals of Public and Cooperative Economics, volume 67, Issue 2, June 1996.
10. *Wilton Nick*, an introduction to Human Resource Management, Sage Publications, London 2011.

Νομοθεσία

1. Ν. 3934/1911 «Περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και περί ωρών εργασίας» (Φ.Ε.Κ. 318/Α/21-11-1911).
2. Ν. 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των Συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (Φ.Ε.Κ. 79/Α/1-7-1982).
3. Ν. 1568/1985 «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων» (Φ.Ε.Κ 177/Α/18-10-1985).
4. Ν. 3429/2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)» (Φ.Ε.Κ 314/Α/27-12-2005).
5. Ν. 3850/2010 «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων» (Φ.Ε.Κ. 84/Α/2-6-2010).
6. Ν. 3985/2011 «Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015 (Φ.Ε.Κ. 151/Α/1-08-2011).
7. Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015» (Φ.Ε.Κ. 152/Α/01-07-2011).
8. Νόμος 3918/2011 «Διαρθρωτικές αλλαγές στο σύστημα υγείας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 31/Α/2-3-2011).
9. Ν. 4336/2015 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης» (Φ.Ε.Κ. 94/Α/14-08-2015).

10. Ν. 4387/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας – Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού – συνταξιοδοτικού συστήματος – Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 85/Α/12-5-2016).
11. Ν. 4389/2016 «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ 94 Α/27-05-2016).
12. Ν. 4512/2018 «Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 5/Α/17-01-2018).
13. Π.Δ. 289/1986 «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων σε χώρους εργασίας που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας» (ΦΕΚ 129/Α/22-8-86).
14. Π.Δ. 294/1988 «Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του άρθρου 1 παράγραφος 1 του Ν.1568/1985" Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων"» (Φ.Ε.Κ. 38/Α/21-6-1988).
15. Π.Δ. 17/1996 «Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ» (ΦΕΚ 11/Α/18-1-96).
16. Π.Δ. 41/2012 «Εθνικός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών σε συμμόρφωση με τη Σύσταση της Επιτροπής 2003/670/ΕΚ της 19.09.2003 σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών (ΕΕ L 238/25.9.2003)» (Φ.Ε.Κ. 91/Α/19-4-2012).
17. Υ.Α. 88555/3293/88 «Υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. (ΦΕΚ 721/Β/4-10-88).
18. Υ.Α. 48416/2017 «Έγκριση Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία για τα έτη 2016-2020» (Φ.Ε.Κ. 3757/Β/25-10-2017).
19. Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας - Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας – Κεντρική Υπηρεσία, εγκύκλιος «Ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με την εποχική γρίπη», 3.02.2014, (Αρ. Πρωτ. Οικ:10107).

20. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, εγκύκλιος «Ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με την εποχική γρίπη» 27.01.1016, (Αρ. Πρωτ. Οικ: 20075).
21. Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων».

Ηλεκτρονικές Πηγές

1. Επίσημη ιστοσελίδα Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού <http://www.dei.gr> [πρόσβαση 7/2/2018].
2. Επίσημη ιστοσελίδα Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Α.Β.Ε.Ε. <http://www.eas.gr> [πρόσβαση 29/01/2018].
3. Επίσημη ιστοσελίδα Ελληνικού Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας εργαζομένων <http://www.elinyae.gr> [πρόσβαση 22/3/2018].
4. Επίσημη ιστοσελίδα ΕΛ.Π.Ε. <http://www.elpe.gr> [πρόσβαση 2/2/2018].
5. Ευρετήριο Οικονομικών Όρων – Εξωτερικές Οικονομίες, <http://www.euretirio.com> [πρόσβαση 27/9/2017].
6. Επίσημη Ιστοσελίδα Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας Α.Ε. <http://www.haicorp.com> [πρόσβαση 20/10/2017].
7. Επίσημη ιστοσελίδα Ταμείου Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου <http://www.hradf.com> [πρόσβαση 19/2/2018].
8. Επίσημη ιστοσελίδα Ομίλου Ο.Τ.Ε. <http://www.ote.gr> [πρόσβαση 15/2/2017].
9. Καραγιάννης Ευάγγελος (Προϊστάμενος Τ.Κ.Ε. ν. Ηρακλείου του Σ.ΕΠ.Ε.), Εργατική νομοθεσία, 17 Δεκεμβρίου 2014, <http://www.ergatika.gr> [πρόσβαση 5/10/2017].
10. Κέφης Ν. Βασίλειος, Οι δημόσιες επιχειρήσεις και δημόσιο Μάνατζμεντ στην Ελλάδα, <http://www.huffingtonpost.gr> [πρόσβαση 2/2/2018].
11. Οικονομίδης Κωνσταντίνος, Η ευθύνη του εργοδότη σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, αρθρογραφία-εργατικά και πρακτικά, <http://www.e-forologia.gr> [πρόσβαση 1/10/2017].
12. Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης των Ηνωμένων Εθνών <http://www.unric.org> [πρόσβαση 12-02-2018].

13. Jarvis Azania, A history of health and safety in workplace, the Independent - UK edition, Tuesday 16 April 2011 <http://www.independent.co.uk> [πρόσβαση 2/10/2017].
14. Health and Safety Executive <http://www.hse.gov.uk> [πρόσβαση 2/10/2017].
15. Encyclopaedia Britannica, Public Enterprises [πρόσβαση στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων <http://www.britannica.com> 5/10/2017].

Άλλες Πηγές

1. Αθανασίου Α. / Αθανασακόπουλος Δ. / Δημητριάδου Χ. / Κουνάρης Ε. / Κώτση Α. / Μανωλάς Ν. / Παπακωνσταντίνου Γ. / Τερροβίτης Θ., «Το «μέγεθος» και ο ρόλος του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα: Εξελίξεις και συγκρίσεις με άλλες χώρες», Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2000.
2. Αικατερίνη Γ. Ανδρεάδου, Ανάλυση χρηματοοικονομικών καταστάσεων: Δ.Ε.Η., διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, Σεπτέμβριος 2014.
3. Απολογισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης & Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ΕΛ.ΠΕ. 2016, sustainabilityreport2016.helpe.gr [πρόσβαση 2/2/2018].
4. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 155/1981 «Για την υγεία, την ασφάλεια των εργαζομένων και το περιβάλλον εργασίας», Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), Γενεύη 1981.
5. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 187/2006 «Πλαίσιο προαγωγής της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), Γενεύη 2006.
6. Διεύθυνση Δημοσίων Σχέσεων και Υπηρεσίας Τύπου ΕΑΒ Α.Ε., Λεύκωμα της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας για τα 40 χρόνια λειτουργίας της, εκδ. Μίλητος, 2015.
7. Δρακόπουλος Βασίλης, Καταγραφή της Επαγγελματικής νοσηρότητας στη χώρα μας (εργατικά ατυχήματα, επαγγελματική νοσήματα) – Ασφάλιση του επαγγελματικού κινδύνου, Ελληνική Εταιρεία Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος, διαφάνειες παρουσίασης.

8. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Πολιτικές Κάλυψης του Επαγγελματικού κινδύνου στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα με έμφαση στα βαρέα και ανθυγιεινά, Αθήνα 2007.
9. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Θέματα Υγείας και Ασφάλειας της εργασίας για επιχειρήσεις β' κατηγορίας (αρθ. 2, Π.Δ. 294/2988), Αθήνα 2008.
10. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Εκτίμηση και πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου στις διοικητικές υπηρεσίες, Αθήνα 2008, μελέτη.
11. Ευρωπαϊκή Ένωση, Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο 2010.
12. Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης, Τα κοινωνικοασφαλιστικά σας δικαιώματα στην Ελλάδα, 2017.
13. Ζησιμόπουλος Γιάννης / Οικονομάκης Γιώργος, «Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Ο αντίκτυπος της αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα, περιοδικό Θέσεις αναλύσεις/κριτική/ζητήματα της πάλης των τάξεων - τριμηνιαία επιθεώρηση», εκδ. Νήσος, Τεύχος 122.
14. ΙΚΑ (Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης μισθωτών), Ασφαλιστικός Οδηγός του εργοδότη, Αθήνα, Απρίλιος 2015.
15. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, μέρος Α», Δίκτυο Υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής, 2012-2015.
16. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών & Συμβουλευτικής Εργαζομένων, Ασφαλιστικά Θέματα: «Ασφαλιστικά Ζητήματα επι του εργατικού ατυχήματος».
17. Μπάτρα Παρασκευή / Τζίκα-Χατζοπούλου Αγγελική, Η μετεξέλιξη της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων από την ιδέα της ενιαίας αγοράς στην ιδέα του ενιαίου κοινωνικού χώρου. Μέρος Α: από την ίδρυση των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έως την έκδοση του Κοινωνικού Χάρτη.

18. Οδηγία 89/391/ΕΟΚ «Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία», 12 Ιουνίου 1989.
19. Όμιλος Εταιρειών Ο.Τ.Ε., Απολογισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης 2016.
20. *Πρεβεδούρου Β. Ευγενία*, Διοικητικό Δίκαιο: Εισαγωγή στο διοικητικό δίκαιο- 2^ο μέρος, εκπαιδευτικό υλικό, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη 26.02.2014.
21. Πολιτική για το Περιβάλλον, την Υγεία & την Ασφάλεια στο συγκρότημα εργοστασίων του Λαυρίου (ΣΕΛ), Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Α.Β.Ε.Ε., Απρίλιος 2016.
22. *Ράπανος Θ. Βασίλης*, «Μέγεθος και εύρος των δραστηριοτήτων του Δημοσίου Τομέα», Κείμενο Εργασίας, Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), Νοέμβριος 2009.
23. *Σαμουρκάση Όλγα*, Υγεία και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας, πτυχιακή εργασία, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας, Καλαμάτα 1999.
24. Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας - Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας - Κεντρική Υπηρεσία, έντυπο «Πρόληψη της εποχικής γρίπης στους χώρους εργασίας - υποχρεώσεις εργοδοτών & εργαζομένων», Τετάρτη 8 Φεβρουαρίου 2017.
25. Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης – Γενική Διεύθυνση Μεταρρύθμισης, πολιτικής και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης – Διεύθυνση Οργανωτικών Μεταρρυθμίσεων- Τμήμα Οργάνωσης και Αξιολόγησης Δομών, Μητρώο Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης, Αθήνα Ιούνιος 2017.
26. International Labour Office, "Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporation diseases in the ILO list of occupational diseases, International Labour Organisation, Geneva 2009.
27. International Labour Conference, ILO List of Occupational Diseases (revised 2010), International Labour Organization, Geneva 2010.
28. P-155 Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, Geneva, 90th ILC session (20 Jun 2002).
29. *Schulz Stefan*, Υγεία και ασφάλεια στην εργασία, Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση –06/2017.