

ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ: ΟΧΙ ΧΩΡΙΣ ΤΗΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπό

Κωνσταντίνου Ζ. Μέκου
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Abstract

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY: NOT WITHOUT THE LABOUR INSPECTORATE

This article examines the obstacles encountered when one litigates in order to receive compensation for an occupational injury or disease. These obstacles are related with the financial capabilities of companies and workers, the legal procedure and the retardation in adjudicating, as well as the uncertainty which is innate in litigation. Therefore, the necessity of having a special legislation enforced by an inspecting mechanism arises. The article also explicates the advantages a civil service labour inspectorate offers and the impossibility of substituting a private company for such a civil service. Finally, the article presents the characteristics of the Greek labour inspectorate. JET Classifications: J 28, H 11, D 73.

Key-Words: health and safety, liability, regulation, public bureaucracy.

1. Εισαγωγή

Το πρόβλημα των συνθηκών ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων δεν είναι, από αυτά που μπορούν να επιλύσουν οι αποκεντρωμένες δυνάμεις της αγοράς, αφού δεν υπάρχουν οι προϋποθέσεις για την ικανοποιητική λειτουργία τους. Η πρώτη από αυτές είναι η πλήρης πληροφόρηση επιχείρησης και εργαζομένων. Η ιστορία έχει να προσφέρει παραδείγματα συστηματικής απόκρυψης κινδύνων για τους εργαζόμενους, όπως αυτοί που δημιουργούνται κατά την παραγωγή και χρήση αμιάντου: οι επιχειρήσεις πέτυχαν να εμποδίσουν την αποκάλυψη των συνεπειών του αμιάντου για δεκαετίες κι έτσι προκάλεσαν την έκθεση στον κίνδυνο γενεών εργαζομένων (Dorman, 1996, p. 43 και Morgan, 1997 / 2000, σ. 372-373). Κάποιες φορές βέβαια, ούτε οι ίδιοι οι εργοδότες γνωρίζουν τους κινδύνους: κάθε χρόνο χιλιάδες νέοι χημικοί παράγοντες εισάγονται στους χώρους εργασίας, παράγοντες για τους οποίους κανείς δεν μπορεί να προβλέψει αν θα αποδειχθούν επιβλαβείς στο μέλλον

(Dorman, 1996, pp. 42-43). Το πρόβλημα επιτείνεται από την αδυναμία των ανθρώπων αισθήσεων να εντοπίσουν κάποιους κινδύνους για την υγεία: το χρώμα και η οσμή ενός αερίου δεν αποτελούν αξιόπιστο δείκτη για το αν είναι καρκινογόνο (Viscusi, Vernon and Harrington, 2000, pp. 767-768).

Ακόμη όμως κι όταν ο εργαζόμενος πληροφορηθεί για τους κινδύνους που επιφυλάσσει η εργασία του, δεν είναι πάντα σε θέση να επεξεργαστεί τα δεδομένα και να καταλήξει στις καλύτερες αποφάσεις (Dorman, 1996, pp. 142-143, Morgan, 1997 / 2000, σ. 108-109 και Rabin, 1998, p. 24): οι ανθρώπινες γνωστικές ικανότητες είναι περιορισμένες. Επιπλέον, το αποτέλεσμα της κάθε απόφασης δεν επιδρά μόνο στα συμβαλλόμενα μέρη (τον εργοδότη και τον εργαζόμενο), αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία, της οποίας τα συμφέροντα δεν λαμβάνονται υπ' όψιν κατά τη λήψη της απόφασης. Τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες προκαλούν μεγάλο κόστος στα ασφαλιστικά ταμεία και τα νοσηλευτικά ιδρύματα. Συνεπώς, για το κοινωνικό σύνολο είναι επιθυμητή η πρόληψη των ατυχημάτων και των ασθενειών που προκαλούνται από την εργασία. Τέλος, η ύπαρξη της μη ηθελημένης ανεργίας πλήττει τη διαπραγματευτική ικανότητα της εργατικής πλευράς έναντι της εργοδοτικής: το μείζον πρόβλημα για τον εργαζόμενο είναι πλέον η εύρεση εργασίας και όχι η πιθανότητα κάποιου ατυχήματος. Δεν ισχύουν λοιπόν οι προϋποθέσεις για την ικανοποιητική λειτουργία των δυνάμεων της αγοράς και χρειάζεται η παρέμβαση κάποιου άλλου μηχανισμού.

Στο άρθρο αυτό θεωρούνται ως δεδομένες η ανεπάρκεια της αγοράς και η αναγκαιότητα παρέμβασης της πολιτείας για την αντιμετώπιση των προβλημάτων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Εξετάζονται λοιπόν οι μορφές που παίρνει η παρέμβαση αυτή της πολιτείας. Στο δεύτερο μέρος αναλύονται τα προβλήματα που εμφανίζει ο μηχανισμός των αποζημιώσεων που δίνονται στους παθόντες με δικαστικές αποφάσεις, ενώ στο τρίτο γίνεται εξειδίκευση για τις χρηματικές αποζημιώσεις που επιδικάζονται από τα ελληνικά πολιτικά δικαστήρια. Στο τέταρτο μέρος συγκρίνεται ένας ιδιωτικός με έναν δημόσιο μηχανισμό ελέγχου για θέματα υγείας και ασφάλειας και γίνονται σαφή τα πλεονεκτήματα του δεύτερου, ενώ στο πέμπτο παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά του ελεγκτικού μηχανισμού στην Ελλάδα. Στο έκτο μέρος παρατίθενται τα συμπεράσματα και γίνεται αναφορά στην επίδραση της ιδεολογίας στα θέματα αυτά.

2. Οι αποζημιώσεις μετά από ατυχήματα

Από όσα εκτέθηκαν στην εισαγωγή, φαίνεται ότι οι μηχανισμοί της αγοράς δεν είναι επαρκείς για την αντιμετώπιση των προβλημάτων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Θα μπορούσε όμως κάποιος να ισχυριστεί ότι το γεγονός αυτό δεν καθιστά απαραίτητη τη δημιουργία μιας δημόσιας υπηρεσίας που θα αναλάβει τον έλεγχο των χώρων και των συνθηκών εργασίας: ο εργαζόμενος που υφίσταται κάποιο ατύχημα ή κάποια βλάβη της υγείας του έχει τη δυνατότητα να προσφύγει στα δικαστήρια και να διεκδικήσει αποζημίωση. Αν το ατύχημα είναι θανατηφόρο, τη δυνατότητα αυτή έχει η οικογένειά του. Έτσι, δεν θα αναλάβει το δημόσιο το κόστος δημιουργίας και συντήρησης ακόμη μιας γραφειοκρατικής οργάνωσης, ούτε θα υφίστανται οι επιχειρηματίες το κόστος περιττών ελέγχων. Κάποιοι μάλιστα θεωρούν ότι η νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια μπορεί να μετατραπεί σε εργαλείο στα χέρια των μεγάλων επιχειρήσεων που προσπαθούν να εμποδίσουν την είσοδο μικρότερων ανταγωνιστών στον κλάδο, αυξάνοντας το κόστος συμμόρφωσης με τις σχετικές διατάξεις (Djankov et al., 2003, p. 603).¹ Θα μπορούσε λοιπόν η προσφυγή του παθόντος στα πολιτικά δικαστήρια να θεωρηθεί ως ένας οιονεί μηχανισμός ασφαλιστικής κάλυψης του εργαζομένου.

Η πραγματικότητα όμως είναι ότι η μέθοδος της προσφυγής του εργαζομένου στη δικαιοσύνη μετά το ατύχημα αντιμετωπίζει περιορισμούς: η δικαστική διαμάχη μπορεί να διαρκέσει πολλά χρόνια και να κοστίσει περισσότερο από όσο αντέχει οικονομικά ένας εργάτης, ενώ αντίθετα η επιχείρηση μπορεί να χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες καλύτερων και ακριβότερων δικηγόρων.² Από την άλλη, αν πρόκειται για κάποιο πολύνεκρο ατύχημα, η επιχείρηση μπορεί να μην είναι σε θέση να πληρώσει τις αποζημιώσεις που θα επιδικαστούν και να οδηγηθεί στην πτώχευση, με αποτέλεσμα οι οικογένειες των παθόντων να μην αποζημιωθούν πλήρως. Υπάρχει ακόμη η περίπτωση, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για θέματα υγείας όπου οι αιτιώδεις σχέσεις είναι δύσκολο να ανιχνευθούν, να μην υπάρξει ποτέ προσφυγή των παθόντων στη δικαιοσύνη, αφού αυτοί δεν θα γνωρίζουν την αιτία του προβλήματός τους (Shavell, 1984, p. 271), ή δεν θα μπορούν να την αποδείξουν. Όταν η βλάβη μπορεί να καταδειχθεί με στατιστικό τρόπο, αλλά όχι σε ατομική βάση, τότε η ρυθμιστική παρέμβαση μπορεί να επηρεάσει τη συμπεριφορά, χωρίς να απαιτείται απόδειξη της αιτιώδους σχέσης που οδήγησε στη βλάβη (Rose-Ackerman, 1991, p. 54). Ταυτόχρονα, οι δικαστές πιθανότατα θα δυσκολεύονται να κατανοήσουν τα τεχνικά ζητήματα που θα προκύπτουν, αφού δεν έχουν ούτε τις κατάλληλες σπουδές ούτε την ανάλογη εμπειρία από χώρους παραγωγής.

Υπάρχει μάλιστα και η άποψη ότι οι διαδικασίες που ακολουθούνται από τα δικαστήρια (η δικονομία), δεν είναι κατάλληλες για την αποκάλυψη της επιστημονικής αλήθειας (Rose-Ackerman, 1991, p. 55).

Η πιο σημαντική όμως διαφορά δικαστικής διεκδίκησης αποζημίωσης και κρατικής ρύθμισης είναι ότι η πρώτη λαμβάνει χώραν μετά το συμβάν (τη βλάβη), ενώ η δεύτερη παρεμβαίνει και εκ των προτέρων, δηλαδή προληπτικά. Ο επιθεωρητής εργασίας (συνήθως μηχανικός) που ελέγχει προληπτικά έναν χώρο εργασίας μπορεί να διαπιστώσει αν υπάρχει μια προστατευτική διάταξη σε κάποιο μηχάνημα πολύ ευκολότερα απ' ό,τι ένα δικαστήριο που γίνεται μετά το ατύχημα και πρέπει να βασίσει την απόφασή του κυρίως στους μάρτυρες που χρησιμοποιούν οι διάδικοι ή αστυνομικά όργανα. Συνεπώς, η πιθανότητα ανίχνευσης της παραβίασης της νομοθεσίας (αλλά και του κινδύνου) είναι μεγαλύτερη στην περίπτωση της κρατικής ρύθμισης απ' ό,τι σε εκείνη του περιορισμού αποκλειστικά στη δικαστική διεκδίκηση αποζημίωσης (Glaeser and Shleifer, 2003, p. 408 και Djankov et al, 2003, pp. 603-604). Έτσι, η κρατική ρύθμιση και ο προληπτικός έλεγχος μειώνουν την αβεβαιότητα που σχετίζεται με τον κίνδυνο ενός ατυχήματος και συνεπώς προτιμώνται από τον άνθρωπο που αποφεύγει τον κίνδυνο.

Η αβεβαιότητα αυτή δεν αφορά μόνο τον εργαζόμενο, αλλά και τον εργοδότη: ο τελευταίος μπορεί να μη γνωρίζει τον κίνδυνο (ειδικά αν πρόκειται για μικρή επιχείρηση), την τεχνολογία της πρόληψης (ειδικά αν πρόκειται για κάτι καινούργιο), το κόστος ενός ατυχήματος ή τη βούληση του παθόντος να προσφύγει στα δικαστήρια. Και φυσικά, δεν μπορεί παρά να πιθανολογήσει την απόφαση ενός δικαστηρίου σχετικά με το ατύχημα (Kolstad et al., 1990, p. 889). Δηλαδή, τη στιγμή που ο εργοδότης αποφασίζει για το επίπεδο προστασίας που θα προσφέρει στους εργαζόμενους της επιχείρησής του, αντιμετωπίζει μια αναπόφευκτη αβεβαιότητα για το πώς ένα δικαστήριο θα αξιολογήσει στο μέλλον τις αποφάσεις του. Άλλωστε, υπάρχει μια αβεβαιότητα που είναι εγγενής στη δικαστική διαμάχη: αν η υπόθεση ήταν ξεκάθαρη, πιθανότατα οι διάδικοι θα είχαν συμβιβαστεί εκτός δικαστηρίου (Kolstad et al., 1990, p. 891).

Επιπλέον, ο προληπτικός έλεγχος μπορεί να οδηγήσει στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων (προστίμων) που κατά κανόνα όμως θα έχουν πολύ μικρότερο ύψος απ' ό,τι μια αποζημίωση που θα επιδικαστεί για ένα σοβαρό ατύχημα. Συνεπώς, η επιχείρηση έχει πολύ μικρότερο κίνητρο να αντισταθεί με κάθε τρόπο σε ένα πρόστιμο, από το αντίστοιχο κίνητρο για μια μεγάλη αποζημίωση: στην τελευταία περίπτωση, η επιχείρηση μπορεί να προσπαθήσει να υπονομεύσει την απονομή δικαιοσύνης, για παράδειγμα μέσω δωροδοκιών, άσκησης πίεσης κ.λπ. Μάλιστα, για να έχει βάση το επιχείρημα αυτό, δεν έχει

σημασία αν το πρόστιμο θα επιβληθεί άμεσα από τη δημόσια υπηρεσία ή θα χρειαστεί δικαστική απόφαση- το ουσιώδες είναι ότι ένα μέτριο πρόστιμο είναι λιγότερο πιθανό να προκαλέσει προσπάθειες διαφθοράς ή υπονόμευσης της δικαιοσύνης (Glaeser and Shleifer, 2003, pp. 401-408).

Τέλος, ένα ακόμη μειονέκτημα της εκ των υστέρων προσφυγής στη δικαιοσύνη για τη λήψη αποζημίωσης είναι ότι δεν μπορεί να αξιοποιήσει τις αυθόρμητες - και δωρεάν προσφερόμενες - υπηρεσίες ιδιωτών για την ανίχνευση των παραβάσεων και των κινδύνων. Αντιθέτως, ένας δημόσιος ελεγκτικός μηχανισμός μπορεί να δέχεται τις επώνυμες ή ανώνυμες καταγγελίες μεμονωμένων εργαζομένων, σωματείων και περιοίκων και να διερευνά τη βασιμότητά τους. Βέβαια, η δυνατότητα μη ειδικών να εντοπίζουν τις παραβάσεις είναι περιορισμένη και συνήθως σχετίζεται με απλούς κανόνες και βασικούς κινδύνους που είναι γνωστοί σε όλους (Glaeser and Shleifer, 2001, pp. 431-435). Για παράδειγμα, ένας γείτονας μπορεί εύκολα να διαπιστώσει αν σε μια υπό ανέγερση οικοδομή υπάρχει περίφραξη και αν υπάρχει κίνδυνος πτώσης των εργαζομένων. Φυσικά, ο γείτονας μπορεί να βλέπει παραβάσεις και εκεί που δεν υπάρχουν, ιδίως αν ενοχλείται από τη σκόνη και το θόρυβο που προκαλούνται κατά την ανέγερση.

Το συμπέρασμα είναι ότι η προσφυγή των παθόντων στα δικαστήρια για τη λήψη αποζημίωσης δεν είναι από μόνη της αποτελεσματική για τον έλεγχο του κινδύνου ατυχημάτων (Rose-Ackerman, 1991, p. 58) και πρέπει να συνοδεύεται από την ύπαρξη ενός ελεγκτικού μηχανισμού: στην πράξη οι επιχειρήσεις οφείλουν να συμμορφώνονται με κάποιες ελάχιστες προδιαγραφές για τους χώρους και τον εξοπλισμό εργασίας, ενώ ταυτόχρονα διατρέχουν τον κίνδυνο να εμπλακούν σε δικαστικές διαμάχες λόγω σοβαρών ατυχημάτων ή βλαβών της υγείας (Glaeser and Shleifer, 2003, pp. 401-408 και Shavell, 1984, pp. 271-272). Επιπλέον, ο ελεγκτικός μηχανισμός δεν πρέπει να περιορίζεται σε εκ των υστέρων διερεύνηση των αιτιών των ατυχημάτων, αλλά οφείλει να ελέγχει εκ των προτέρων: έτσι, η ελεγχόμενη επιχείρηση θα διατρέχει πάντα τον κίνδυνο επιβολής κυρώσεων για την αμελή συμπεριφορά της και όχι μόνο μετά την εμφάνιση ενός ατυχήματος. Το αποτέλεσμα θα είναι η καλύτερη αξιοποίηση των πόρων που έχει στη διάθεσή του ο ελεγκτικός μηχανισμός (Innes, 2004, p. 31).

3. Εργατικό ατύχημα και χρηματική ικανοποίηση: Η ελληνική περίπτωση

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία (άρθρο 1 του Ν. 551 /1915 που κωδικοποιήθηκε με το Β.Δ. της 24.07 / 25.08.1920), όπως ερμηνεύεται από τα δικα-

στήρια, εργατικό ατύχημα είναι συμβάν που προέρχεται από βίαιο και αιφνίδιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτή και που προκάλεσε ανικανότητα για εργασία που διαρκεί περισσότερο από τέσσερις ημέρες. Ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ συμβάντος και εργασίας έχει σταδιακά διευρυνθεί, ώστε να περιλαμβάνει και συμβάντα που δεν συνδέονται με τον τόπο και το χρόνο της εργασίας, όπως αυτά που συμβαίνουν κατά τη διαδρομή από την κατοικία προς τον χώρο εργασίας (Κουκιάδης, 1995, σ. 495-496).

Οι όροι του βίαιου συμβάντος υφίστανται και όταν επιδεινώθηκε η νοσηρή κατάσταση του οργανισμού του εργαζομένου λόγω έκτακτων και εξαιρετικών συνθηκών εργασίας: έτσι, αποτελεί εργατικό ατύχημα ο θάνατος από θρόμβωση δεξιάς στεφανιαίας αρτηρίας λόγω της υπερβολικής προσπάθειας για τη χειρωνακτική μετακίνηση αντικειμένου μεγάλου βάρους (Α.Π. 1616 / 2003, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τόμος 63, έτος 2004, σ. 623-625). Ακόμη, μπορεί να θεωρηθεί εργατικό ατύχημα η ανικανότητα που προήλθε από επιδείνωση νόσου, όταν ο εργοδότης συνεχίζει να απασχολεί το μισθωτό στην ίδια θέση εργασίας, παρ' ότι γνωρίζει ότι αυτό είναι επικίνδυνο για τη χειροτέρευση της υγείας του ή όταν τον υποχρεώνει σε παρατεταμένες υπερωρίες (Κουκιάδης, 1995, σ. 497).

Κατά το άρθρο 662 του Αστικού Κώδικα (ΑΚ), ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της, καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου. Όταν συντρέχουν οι όροι της αδικοπραξίας, δηλαδή τα στοιχεία του άρθρου 914 ΑΚ,³ οφείλεται στην περίπτωση εργατικού ατυχήματος χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη. Δηλαδή, ο παθών μισθωτός έχει δικαίωμα να απαιτήσει να του καταβάλει ο εργοδότης χρηματική ικανοποίηση προς αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που του προκάλεσε το ατύχημα, αφού ως προς την απαίτηση αυτή του εργαζομένου ο εργοδότης δεν καλύπτεται από το ΙΚΑ.⁴ Η ηθική βλάβη αυτή αποκαθίσταται κατά το άρθρο 932 ΑΚ (Εφετείο Ναυπλίου 456 / 2002, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τόμος 62, έτος 2003, σ. 481, Εφετείο Θεσσαλονίκης 229 / 2004, Αρμενόπουλος, Απρίλιος 2004, σ. 568-569).

Σύμφωνα με το άρθρο 922 ΑΚ, ο προστήσας εργοδότης ευθύνεται και για τη ζημία που προξένησε παράνομα κατά την υπηρεσία του ο προστηθείς από αυτόν. Προστήσας είναι εκείνος, ο οποίος με τη βούλησή του δέχεται τις υπηρεσίες του προστηθέντος (δηλαδή ενός τρίτου ενδιάμεσου προσώπου, φυσικού ή νομικού), που απασχολείται διαρκώς ή παροδικά για τη διεκπεραίωση υποθέσεων του και γενικά για την εξυπηρέτηση των επαγγελματικών, οικονομικών ή κοινωνικών συμφερόντων του προστήσαντος και συνήθως

υπόκειται στον έλεγχο ή απλώς στις γενικές οδηγίες και εντολές ή στην επίβλεψη του προστήσαντος (Α.Π. 22 / 2004, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τόμος 63, έτος 2004, σ. 1212-1213). Είναι αδιάφορο αν η σχέση στην οποία βασίζεται η πρόστηση είναι νόμιμη ή παράνομη, διαρκής ή ευκαιριακή και εάν ο προστηθείς αμείβεται ή όχι (Εφετείο Ναυπλίου 456 / 2002, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τόμος 62, έτος 2003, σ. 482).

Ο προστήσας εργοδότης ευθύνεται για τις πράξεις του προστηθέντος που τελούν σε αιτιώδη συνάφεια προς την εκτέλεση της υπηρεσίας που του ανέθεσε, ακόμη και αν ο προστηθείς ενήργησε κατά παράβαση των οδηγιών ή καταχρηστικώς (Εφετείο Ναυπλίου 456 / 2002, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τόμος 62, έτος 2003, σ. 483, αλλά και Γκούτος, 2004, σ. 398-399). Η αντικειμενική ευθύνη του προστήσαντος είναι πρόσθετη και παράλληλη προς την ευθύνη του ίδιου του προστηθέντος, δηλαδή ευθύνονται έναντι του ζημιωθέντος εις ολόκληρον, σύμφωνα με το άρθρο 926 ΑΚ.

Πρέπει να σημειωθεί, ότι από την αθωωτική απόφαση του ποινικού δικαστηρίου δεν παράγεται δεδικασμένο, το οποίο να εμποδίζει την επιδίκαση από το πολιτικό δικαστήριο χρηματικής ικανοποίησης στον παθόντα του εργατικού ατυχήματος (Γκούτος, 2004, ο. 401). Ούτε το αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα του συμβουλίου πλημμελειοδικών δεσμεύει το πολιτικό δικαστήριο: το τελευταίο συνεκτιμά το βούλευμα, αλλά μπορεί να καταλήξει σε διαφορετικό αποτέλεσμα (Εφετείο Θεσσαλονίκης 229/2004, Αρμενόπουλος, Απρίλιος 2004, σ. 572). Από την άλλη πλευρά, ούτε η καταδικαστική απόφαση του ποινικού δικαστηρίου δημιουργεί δεδικασμένο που να επιβάλλει την επιδίκαση από το πολιτικό δικαστήριο χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης (Α.Π. 1438 / 2004).

Για να υπολογισθεί το ποσό της εύλογης χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης, συνεκτιμώνται οι συνθήκες τέλεσης του ατυχήματος, το είδος και ο βαθμός προσβολής της προσωπικότητας, η βαρύτητα και η έκταση της βλάβης, ο βαθμός του πταίσματος του δράστη, το τυχόν συντρέχον πταίσμα του παθόντος, η ηλικία και το φύλο του, η περιουσιακή και κοινωνική κατάσταση των δύο μερών. Το ποσό της χρηματικής ικανοποίησης προσδιορίζεται από το δικαστήριο με ελεύθερη εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών, χωρίς υπαγωγή του πορίσματος σε νομική έννοια, γι' αυτό η σχετική κρίση δεν ελέγχεται από τον Άρειο Πάγο (Γκούτος, 2004, ο. 400).

Παρατηρώντας τα ποσά των αποζημιώσεων που επιδικάστηκαν στους παθόντες σε κάποιες περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων, διακρίνει κανείς μεγάλες διαφορές για βλάβες της ίδιας έκτασης και βαρύτητας, σε

εργαζόμενους παρόμοιας ηλικίας. Για παράδειγμα, για ακρωτηριασμό χεριού (μια από τις συνηθέστερες περιπτώσεις σοβαρού ατυχήματος) επιδικάζεται σε μια περίπτωση αποζημίωση 2817 ευρώ, σε άλλη 58694 ευρώ, σε μια τρίτη 293470 ευρώ, σε τέταρτη 8804 ευρώ και τέλος 88041 ευρώ. Η διακύμανση αυτή, δημιουργεί την εικόνα του τυχαίου ή ίσως και της αυθαιρεσίας. Σε κάθε περίπτωση, η αποζημίωση ποσού 8804 ευρώ (τριών εκατομμυρίων δραχμών) για κάποιον που έχασε το χέρι του και έχει αναπηρία 75% είναι ασήμαντη. Και στην περίπτωση των θανατηφόρων ατυχημάτων διακρίνει κανείς μεγάλες διαφορές στα ποσά που επιδικάστηκαν για ψυχική οδύνη στα μέλη των οικογενειών των θανόντων.

4. Ιδιωτικός ή Δημόσιος Ελεγκτικός Μηχανισμός;

Το επόμενο ερώτημα που μπορεί να τεθεί είναι: Ακόμη κι αν απαιτείται η ύπαρξη ειδικού νομοθετικού πλαισίου για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων που θα εφαρμόζεται από κάποιον ελεγκτικό μηχανισμό, γιατί πρέπει ο μηχανισμός αυτός να είναι μια δημόσια υπηρεσία που θα κατατρώχεται από γραφειοκρατικές αγκυλώσεις, από την μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων και από την εγγενή έλλειψη αποδοτικότητας του δημοσίου; Γιατί δεν μπορεί η κυβέρνηση να αναθέσει το έργο αυτό σε έναν ιδιωτικό οργανισμό με διαγωνισμό, εξοικονομώντας έτσι πόρους; Σε τελική ανάλυση, η δημόσια υπηρεσία ως οργανωσιακή μορφή αποτελεί την ύστατη λύση: πριν καταφύγει κανείς σε αυτή, οφείλει να δοκιμάσει πρώτα την αγορά (spot market), την μακροχρόνια σύμβαση, την ιδιωτική επιχείρηση κ.λπ (Williamson, 2000, p. 603).

Η απάντηση είναι ότι κάθε μορφή οργάνωσης έχει μειονεκτήματα και δεν έχει νόημα να τη συγκρίνει κανείς με ένα θεωρητικό και αφηρημένο ιδεώδες που ελαχιστοποιεί το κόστος, αλλά μόνο με άλλες εφικτές - και γεμάτες ελαττώματα - μορφές. Προκύπτει έτσι το κριτήριο της διορθωσιμότητας (remediableness). Σύμφωνα με αυτό, μια υπάρχουσα μορφή οργάνωσης θεωρείται αποδοτική, αν δεν είναι δυνατή η περιγραφή μιας εφικτής εναλλακτικής μορφής, που εφαρμοζόμενη θα αποδώσει καθαρά οφέλη. Θα μπορούσε βέβαια να ισχυριστεί κανείς ότι έτσι το υπάρχον σύστημα αποκτά ένα άδικο πλεονέκτημα: το κριτήριο της διορθωσιμότητας όμως υποστηρίζεται από το γεγονός της επιβίωσης της υπάρχουσας μορφής στον συγκριτικό θεσμικό ανταγωνισμό, η οποία δικαιούται έτσι κατ' ελάχιστον ενός απρόθυμου σεβασμού (Williamson, 1999, p. 316).

Εξετάζοντας τα μειονεκτήματα που συνήθως αποδίδονται σε ένα δημόσιο ελεγκτικό μηχανισμό, ανακαλύπτει ότι τα περισσότερα από αυτά είναι

ηθελημένες επιλογές και έγιναν για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων κινδύνων (Williamson, 1999, p. 318 και Williamson, 2000, p. 603). Ένα από αυτά τα «μειονεκτήματα» είναι η αυξημένη εργασιακή ασφάλεια, που συνήθως αποκαλείται μονιμότητα. Ο υπάλληλος όμως του ελεγκτικού μηχανισμού οφείλει να αποκτήσει βαθιά γνώση όχι μόνο του τεχνικού του αντικειμένου, αλλά και μιας πληθώρας διαδικασιών που σχετίζονται με την επιβολή κυρώσεων, καθώς και την ικανότητα να υποστηρίξει έγγραφα και προφορικά τις θέσεις της υπηρεσίας του σε κάθε είδους δικαστήρια. Για το σκοπό αυτό ο υπάλληλος πρέπει να διαθέσει χρόνο και να καταβάλει προσπάθεια, πράγμα που δεν έχει συμφέρον να κάνει αν φοβάται ότι ανά πάσα στιγμή υπάρχει κίνδυνος να αλλάξει επάγγελμα.

Εξειδικεύοντας στον επιθεωρητή εργασίας που ασχολείται με θέματα υγείας και ασφάλειας, εκτός από την αναγκαιότητα απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων που αναφέρθηκε παραπάνω, απαιτείται και η ύπαρξη ακεραιότητας και συνέπειας στο καθήκον: μέσα στις υποχρεώσεις του είναι και η λήψη πρωτοβουλίας για την επιβολή διοικητικών ή ποινικών κυρώσεων σε εργοδότες, πράγμα που τον καθιστά αντιπαθή σε αρκετούς από αυτούς. Αν διατρέχει τον κίνδυνο να απολυθεί, ο επιθεωρητής εργασίας θα είναι πολύ φειδωλός στην έναρξη της διαδικασίας επιβολής κυρώσεων, ακριβώς για να μην μετατρέψει σε αντιπάλους του πιθανούς μελλοντικούς εργοδότες του.

Τα παραπάνω ισχύουν ακόμη περισσότερο για μια ιδιωτική επιχείρηση που καλείται να παίξει το ρόλο του ελεγκτικού μηχανισμού: οι υπάλληλοι της δεν θα έχουν τη διάθεση ούτε να εξειδικευθούν ιδιαίτερα στα καθήκοντά τους, ούτε να λαμβάνουν πρωτοβουλίες για την επιβολή κυρώσεων, αφού ανά πάσα στιγμή θα κινδυνεύουν να αλλάξουν επάγγελμα, είτε λόγω απόλυσης, είτε λόγω πτώχευσης της επιχείρησής τους, είτε λόγω λήξης της σύμβασης και ανάθεσης του έργου από την κυβέρνηση σε άλλη εταιρεία. Το επιχείρημα αυτό γίνεται ισχυρότερο όταν πρόκειται για μια μικρή χώρα με σχετικά περιορισμένες δυνατότητες εναλλακτικής απασχόλησης ή αν η γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων είναι μικρή.

Ένα άλλο «μειονέκτημα» που συνήθως αποδίδεται σε έναν δημόσιο ελεγκτικό μηχανισμό είναι η γραφειοκρατική τήρηση των διαδικασιών. Σε πολλές όμως περιπτώσεις, οι διαδικασίες προβλέπονται από νομοθετικές ρυθμίσεις που σκοπόν έχουν την προστασία του πολίτη ή σχετίζονται με τη διάκριση των εξουσιών: τυπικό παράδειγμα αποτελεί η περίπλοκη διαδικασία που απαιτείται για την επιβολή προστίμου σε κάποιον εργοδότη. Εφόσον η διάκριση των εξουσιών θεωρείται δεδομένη και η ανεξαρτησία της δίκαιο-

σύνης απαραίτητη, πρέπει να γίνουν δεκτές και οι συνέπειές τους (Williamson, 1999, p. 318).

Μια ιδιωτική επιχείρηση πιθανότατα δεν θα μπορούσε να τηρεί τις διαδικασίες με την επιμονή και τη συνέπεια μιας δημόσιας υπηρεσίας, αφού θα είχε ως βασικό στόχο τη μείωση του κόστους λειτουργίας της και την αύξηση της κερδοφορίας. Το διοικητικό συμβούλιο και το μάνατζμεντ της επιχείρησης θα έπρεπε να λαμβάνουν ταυτόχρονα υπ' όψιν τις προτιμήσεις και τα συμφέροντα της κυβέρνησης που τους ανέθεσε το έργο και των μετόχων που τους διόρισαν (Williamson, 1999, p. 332 και Tirole 1994 / 2003, pp. 216-217). Οι πολίτες και οι πολιτικοί που αντιλαμβάνονται - έστω και εν μέρει - τα παραπάνω δεν εμπιστεύονται ότι μια ιδιωτική επιχείρηση θα λειτουργούσε με πλήρη διαφάνεια και θα εφάρμοζε όλους τους κανόνες και τις διαδικασίες που εξασφαλίζουν την ισονομία και τη δικαιοσύνη. Οι πολίτες φοβούνται επιπλέον ότι η ανάθεση του ελεγκτικού έργου σε κάποια εταιρεία μπορεί να δώσει τη δυνατότητα στους πολιτικούς να επιδείξουν καιροσκοπισμό, να απεκδυθούν των ευθυνών τους και να αποδώσουν τα λάθη και τις παραλείψεις στην εταιρεία. Έτσι, οι πολίτες προτιμούν συνήθως η άσκηση του ελεγκτικού έργου να παραμένει στο δημόσιο, ακόμη κι αν αυτό σημαίνει μεγαλύτερο κόστος λειτουργίας και μικρότερη οικονομική αποδοτικότητα (Bogt, 2003, pp. 156-158).

Ένα άλλο χαρακτηριστικό των δημόσιων ελεγκτικών μηχανισμών - αλλά και πολλών άλλων φορέων του δημοσίου - είναι ότι είναι υπόλογοι έναντι πολλών «εντολέων» ταυτόχρονα. Σε πρώτη προσέγγιση, η εκτελεστική εξουσία είναι σε θέση να διορίζει άμεσα τα ανώτατα στελέχη (που στην Ελλάδα ονομάζονται γενικός γραμματέας και ειδικός γραμματέας και συνήθως δεν προέρχονται από την υπαλληλική ιεραρχία του υπουργείου) και να επιλέγει έμμεσα (με τη βοήθεια για παράδειγμα των υπηρεσιακών συμβουλίων) τα διάφορα διευθυντικά στελέχη. Οι δυνατότητες αυτές της εκτελεστικής εξουσίας ποικίλουν από χώρα σε χώρα: στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, η κυβέρνηση μπορεί να ορίζει ένα πλήθος μετακλητών υπαλλήλων ή συμβούλων, ενώ αντίθετα στη Μ. Βρετανία οι δυνατότητες αυτές είναι πενιχρές (Peters, 2001, p. 324).

Συγκεκριμένα, οι επιθεωρήσεις εργασίας υπάγονται κατ' αρχήν στην εκτελεστική εξουσία (κάποιο υπουργείο που μπορεί να ονομάζεται εργασίας ή απασχόλησης ή κοινωνικών υποθέσεων) η οποία και πληρώνει τις σχετικές δαπάνες. Ταυτόχρονα όμως, υποχρεούνται να απαντούν σε ερωτήματα στο πλαίσιο του κοινοβουλευτικού ελέγχου, να δέχονται παράπονα και καταγγελίες σωματείων, ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων, να ενημερώνουν τον τύπο και να υφίστανται την κριτική του. Και φυσικά, οφείλουν να απευθύ-

νονται στην ποινική δικαιοσύνη για την επιβολή ποινικών κυρώσεων και να υπόκεινται στον έλεγχο της διοικητικής δικαιοσύνης για τα πρόστιμα που έχουν επιβάλλει.⁵

Η ανεξαρτησία των δικαστών - σε συνδυασμό με τους κανόνες της δικονομίας - τους καθιστά απρόσβλητους από πολιτικές πιέσεις, τουλάχιστον περισσότερο από τους δημοσίους υπαλλήλους. Ο δικαστικός έλεγχος των αποφάσεων μιας ελεγκτικής υπηρεσίας έχει λοιπόν νόημα, τουλάχιστον ως προς το διαδικαστικό σκέλος των αποφάσεων αυτών. Λόγω έλλειψης τεχνικών γνώσεων και σχετικής εμπειρίας, οι δικαστές πιθανότατα δεν είναι εξίσου κατάλληλοι για να ελέγξουν το ουσιαστικό μέρος της δράσης της επιθεώρησης εργασίας. Από την άλλη πλευρά, η μεγάλη καθυστέρηση στην απονομή δικαιοσύνης σε αρκετές χώρες όπως η Ελλάδα, δημιουργεί κίνητρα στους εργοδότες να εκμεταλλεύονται στο έπακρο τις δυνατότητες που προσφέρει η δικονομία, απλώς για λόγους κωλυσιεργίας και παρεμπόδισης της εφαρμογής της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια (Ogus, 2002, p. 630).

Επιπλέον των παραπάνω, υπάρχουν οι απαιτήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO). Όλοι οι φορείς αυτοί μπορεί να έχουν διαφορετικούς ή και αντικρουόμενους στόχους και συνεπώς, οι επιθεωρήσεις εργασίας λειτουργούν εντός ενός πολιτικού πλαισίου (Dixit, 1997, p. 378). Η ταυτόχρονη επίδραση των φορέων αυτών περιορίζει πιθανή μεροληψία ή αυθαιρεσία από μέρους της εκάστοτε κυβέρνησης ή των ίδιων των επιθεωρητών. Ταυτόχρονα έχει και κάποιο κόστος: το περιβάλλον γίνεται τόσο πολύπλοκο που οδηγεί ενίοτε σε αναποφασιστικότητα ή συμβιβασμούς (Dixit, 1997, p. 381).

Προς την κατεύθυνση των συμβιβασμών οδηγεί και η τάση των πολιτικών - και συνεπώς και των πολιτικών προϊσταμένων των επιθεωρήσεων εργασίας - να λαμβάνουν τις αποφάσεις τους με βασικό κριτήριο την τύχη τους στις επόμενες εκλογές: δεν έχουν λοιπόν σημασία μόνο τα οικονομικά δεδομένα, αλλά και το πολιτικό κόστος και όφελος (Bogt, 2003, p. 155). Ακόμη, οι πολιτικοί δεν συνηθίζουν να εστιάζουν σε βάθος χρόνου, αλλά στο κοντινό μέλλον, στο οποίο πρέπει να «επιβιώσουν» πολιτικά. Συχνά λοιπόν, αποφεύγουν να δώσουν έμφαση σε δραστηριότητες που δεν βελτιώνουν την προβολή τους από τα Μ.Μ.Ε. και δεν επιδρούν θετικά στην κοινή γνώμη. Συνολικά, οι πολιτικοί (αλλά και οι ψηφοφόροι) έχουν πολλούς στόχους, χωρίς ο κυριότερος από αυτούς να είναι πάντα η οικονομική αποδοτικότητα (Bogt, 2003, p. 162) ή η μεγιστοποίηση του εθνικού εισοδήματος (Williamson, 1999, p. 318). Μέσα στους στόχους αυτούς μπορεί βέβαια να συμπεριλαμβάνεται και η αναδιανομή εισοδήματος. Επιπλέον, οι στόχοι εκτός από ποικίλοι

είναι και χρονικά μεταβαλλόμενοι: οι δυνατότητες μακροχρόνιας δέσμευσης στο δημόσιο τομέα είναι πιο περιορισμένες απ' ό,τι στον ιδιωτικό (Tirole, 1994 / 2003, pp. 204-205).

Ένα επιπλέον χαρακτηριστικό των δημοσίων υπηρεσιών που είναι υπό-λογοι έναντι πολλών «εντολέων» ταυτόχρονα, είναι η μειωμένη αποτελεσματικότητα της χορήγησης στους υπαλλήλους κινήτρων απόδοσης συνδεδεμένων με ποσοτικούς στόχους (Sinclair-Desgagne, 1999, p. 419). Οι υπάλληλοι αυτοί (για παράδειγμα οι επιθεωρητές εργασίας), αντιμετωπίζουν ταυτόχρονα πολλούς στόχους (ο καθένας από τους οποίους μπορεί να έχει αρκετές διαστάσεις), για κάποιους από τους οποίους μπορούν να αξιολογηθούν εύκολα και με ακρίβεια, για κάποιους άλλους όμως η αξιολόγηση αυτή είναι πολύ δύσκολη. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, το να καταβάλλει ο υπάλληλος μεγαλύτερη προσπάθεια για την επίτευξη των μετρήσιμων στόχων και να αυξήσει έτσι τις συνολικές αποδοχές του, θα οδηγούσε στην αφιέρωση λιγότερου χρόνου και την καταβολή μικρότερης προσπάθειας για τους εξίσου σημαντικούς, αλλά μη - ποσοτικοποιημένους στόχους (Sinclair-Desgagne, 1999, p. 430 και Tirole, 1994 / 2003, pp. 206-207). Όμως, η κοινωνική ευημερία εξαρτάται συνήθως από ένα σύνολο πολλαπλών στόχων. Έτσι, η κατανομή της προσπάθειας του δημοσίου υπαλλήλου μεταξύ των στόχων αυτών έχει ιδιαίτερη σημασία για την ικανοποίηση όλου του φάσματος των κοινωνικών αναγκών (Tirole 1994 / 2003, pp. 209-210).

Γενικότερα, η καταλληλότητα παροχής κινήτρων για μια από τις δραστηριότητες του υπαλλήλου, είναι αντιστρόφως ανάλογη της δυσκολίας μέτρησης της επίδοσης στις άλλες δραστηριότητες στις οποίες πρέπει να κατανεμηθεί ο χρόνος και η προσοχή του. Έτσι εξηγείται εν μέρει και η επικράτηση του σταθερού μισθού (Holmstrom and Milgrom, 1991, p. 26), ο οποίος εξαρτάται κυρίως από την «αρχαιότητα» και όχι από την παραγωγικότητα (Williamson, 1999, p. 328). Με τη λογική αυτή, αποφεύγεται η χορήγηση ισχυρών κινήτρων συνδεδεμένων με ποσοτικούς στόχους όπως ο αριθμός των ελέγχων ή των ποινικών διώξεων, το μέγεθος των προστίμων και άλλα τέτοια που θα μπορούσαν να αποβούν σε βάρος της ποιότητας, του βάθους των ελέγχων, και να μετατρέψουν τις επιθεωρήσεις εργασίας σε εισπρακτικούς μηχανισμούς του δημοσίου.⁶ Ακόμη, ο σταθερός μισθός και τα ασθενή κίνητρα - σε συνδυασμό με τη μονιμότητα - αποτρέπουν την εμφάνιση υπερβάλλοντος ζήλου και περιορίζουν τη ροπή προς την περιπέτεια (Williamson, 1999, p. 325), μειώνοντας έτσι και την πιθανότητα δημιουργίας οξύτητας ή συγκρούσεων με τους εργοδότες. Ίσως, να πρέπει να βρει και εδώ εφαρμογή η επιτακτική

εντολή του Ταλεϋράνδου: «Πάνω απ' όλα, όχι ζήλος» (Williamson, 1999, p. 323).

Βέβαια ο σταθερός μισθός έχει και μια σημαντική παρενέργεια, αφού ωθεί τους υπαλλήλους στη φυγοπονία. Για τον περιορισμό του φαινομένου αυτού, τίθενται σε ισχύ γραφειοκρατικοί κανόνες και διαδικασίες (Williamson, 1999, p. 325), όπως η μηνιαία καταγραφή των δραστηριοτήτων του κάθε Επιθεωρητή Εργασίας που εφαρμόζεται στην Ελλάδα. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι δεν πρέπει να δίνονται κίνητρα οποιοδήποτε είδους στους δημοσίους υπαλλήλους που υπηρετούν σε κάποιον ελεγκτικό μηχανισμό. Σε μια πρώτη προσέγγιση, τα κίνητρα αυτά μπορούν να σχετίζονται με την υπηρεσιακή εξέλιξη και τις προαγωγές των υπαλλήλων (MacLeod, 1999, p. 344).

Επιπλέον, αυτή κατ' αυτήν η ανάθεση του συγκεκριμένου έργου σε μια ιδιωτική επιχείρηση θα αντιμετώπιζε μια σειρά προβλημάτων λόγω των δυσκολιών διαχείρισης της συμβατικής σχέσης, ιδίως από την πλευρά του δημοσίου. Η συγγραφή των όρων της σύμβασης και η εξειδίκευση των ποιοτικών απαιτήσεων, έτσι ώστε να μη μένουν περιθώρια υπεκφυγής από την πλευρά της «εργολάβου» επιχείρησης, αποτελεί δύσκολο και απαιτητικό εγχείρημα, με δεδομένη την πολυπλοκότητα του έργου. Από την άλλη, η παρακολούθηση της εφαρμογής της σύμβασης απαιτεί την ύπαρξη ενός αντίστοιχου δημοσίου μηχανισμού, με στελέχη που θα έχουν σχετική εμπειρία (Boardman and Hewitt, 2004, pp. 924-925). Αρα, το κόστος συναλλαγών θα ήταν μεγάλο, αφού και οι δύο συνιστώσες του - δηλαδή το κόστος κατάρτισης της σύμβασης (ex ante) και το κόστος παρακολούθησης της εφαρμογής της (ex post) - θα είχαν υψηλή τιμή.

Τέλος, τα συνήθη επιχειρήματα περί ανταγωνισμού που μειώνει τις τιμές και βελτιώνει την ποιότητα μπορεί να μην έχουν βάση στη συγκεκριμένη περίπτωση. Αφού το κράτος παρέχει αυτό το έργο μέχρι τώρα, είναι πολύ αμφίβολο αν υπάρχουν ιδιωτικές εταιρείες με τη γνώση, την εμπειρία και το κατάλληλο δίκτυο στελεχών για να το αναλάβουν. Συνεπώς, σε έναν διαγωνισμό που θα διεξαχθεί και στον οποίο θα έχουν τεθεί σοβαρά ποιοτικά κριτήρια, είναι πιθανό να προσέλθουν με αξιόπιστες προτάσεις ελάχιστες εταιρείες (Boardman and Hewitt, 2004, pp. 921-922).

5. Ο Ελεγκτικός Μηχανισμός στην Ελλάδα

Το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνίσταται από Οδηγίες: οι Οδηγίες αυτές είναι δεσμευτικές για τα Κράτη - Μέλη ως προς το αποτέλεσμα που πρέπει να επιτευχθεί, αλλά επιτρέπουν στις

εθνικές αρχές να επιλέξουν μορφή και μέθοδο. Για παράδειγμα, μια Οδηγία μπορεί να προβλέπει κάποιες υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι των εργαζομένων του, χωρίς όμως να προσδιορίζει τι θα συμβεί αν ο εργοδότης δεν συμμορφωθεί. Έτσι, το σκέλος της επιβολής των διατάξεων αφήνεται στις εθνικές αρχές (Malmberg, 2004, p. 219). Στην Ελλάδα τον βασικό μηχανισμό ελέγχου των συνθηκών υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων αποτέλεσε ιστορικά η Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία έχει υποστεί αρκετές μεταβολές πριν φθάσει στη σημερινή της μορφή.

Με το Ν. 2218 /1994 οι περιφερειακές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας υπήχθησαν στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση. Η ρύθμιση αυτή διασπούσε την ενότητα του σώματος της Επιθεώρησης Εργασίας, δυσκόλευε τη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων Υπηρεσιών της, μείωνε την αυτονομία των Επιθεωρητών Εργασίας και τελικά απέβαινε σε βάρος της αποτελεσματικότητάς τους. Έτσι, αντέδρασαν εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (Σπυρόπουλος, 2000, σ. 80-82). Τελικά, σύμφωνα και με τα αιτήματα πολλών κοινωνικών φορέων, οι Επιθεωρητές Εργασίας υπήχθησαν και πάλι στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με το Ν. 2639 / 1998.

Με το Ν. 2639 / 1998 δημιουργήθηκε το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) με κύριο έργο τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και την ανακάλυψη και δίωξη των παραβατών της (άρθρο 6). Για το σκοπό αυτό το ΣΕΠΕ έχει - μεταξύ άλλων - τις εξής αρμοδιότητες, όπως προβλέπονται στο άρθρο 7

1. Να ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις και γενικότερα κάθε ιδιωτικόν ή δημόσιο χώρο εργασίας, οποιαδήποτε ώρα κρίνει αναγκαίο χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη.
2. Να έχει πρόσβαση στα αρχεία και έγγραφα της επιχείρησης και να λαμβάνει αντίγραφα. Να προβαίνει σε μετρήσεις παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας και να λαμβάνει φωτογραφίες.
3. Να διακόπτει προσωρινά τη λειτουργία της επιχείρησης ή τμήματός της, αν κρίνει ότι υπάρχει άμεσος κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.
4. Να επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμα) ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την επιβολή των ποινικών κυρώσεων ή να χορηγεί εύλογη προθεσμία για συμμόρφωση στον εργοδότη.
5. Να ερευνά τα αίτια των θανατηφόρων και των σοβαρών ατυχημάτων και να συντάσσει σχετικές εκθέσεις (εκθέσεις αυτοψίας).

6. Να διερευνά τα αίτια και τις συνθήκες της εμφάνισης επαγγελματικών νόσων και να προτείνει μέτρα για την πρόληψη τους.

7. Να εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που αναφέρεται στην εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Στην πράξη η λειτουργία μιας επιχείρησης διακόπτεται πολύ σπάνια, ενώ η διακοπή αποτελεί συνηθισμένη πρακτική στις οικοδομές και τα υπόλοιπα τεχνικά έργα. Τα πρόστιμα επιβάλλονται από τον Διευθυντή του κάθε φορά αρμόδιου Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕΠΕΚ) και έχουν ως κατώτατο όριο τα 1000 ευρώ ανά παράβαση και ως ανώτατο τα 30000 ευρώ ανά παράβαση. Συνήθως, τα πρόστιμα βρίσκονται κοντά στο κατώτατο επιτρεπτό όριο (1000 ευρώ), ενώ πρόστιμα μεγάλου ύψους επιβάλλονται μετά από θανατηφόρα ατυχήματα. Πρέπει να σημειωθεί ότι πρόστιμα επιβάλλονται στους εργοδότες και όχι στους Τεχνικούς Ασφαλείας ή τους Γιατρούς Εργασίας. Αντίθετα, ποινικές κυρώσεις επιβάλλονται από τα δικαστήρια (συνήθως Τριμελή Πλημμελειοδικεία) όχι μόνο στους εργοδότες αλλά και στους Τεχνικούς Ασφαλείας και πιθανώς και σε άλλα πρόσωπα.

Το ΣΕΠΕ έχει επικεφαλής έναν μετακλητό Ειδικό Γραμματέα και στελεχώνεται από τους Επιθεωρητές Εργασίας, οι οποίοι διακρίνονται σε Κοινωνικούς Επιθεωρητές (δεν ασχολούνται με θέματα υγείας και ασφάλειας), Τεχνικούς Επιθεωρητές και Υγειονομικούς Επιθεωρητές. Οι Τεχνικοί Επιθεωρητές διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή κυρίως της νομοθεσίας για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, ερευνούν τις αιτίες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων, υποδεικνύουν μέτρα για την αποφυγή επανάληψής τους και παρέχουν συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις στους εργαζόμενους και στους εργοδότες. Καθήκοντα Τεχνικού Επιθεωρητή Εργασίας ασκούν υπάλληλοι των κλάδων ΠΕ Μηχανικών, ΠΕ Θετικών Επιστημών και ΤΕ Τεχνολογικών Εφαρμογών (άρθρο 8). Από τα παραπάνω προκύπτει ότι με την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και τη διερεύνηση των αιτίων τους, ασχολούνται κύρια οι Τεχνικοί Επιθεωρητές.

Οι Υγειονομικοί Επιθεωρητές Εργασίας διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή κυρίως της νομοθεσίας για την υγεία των εργαζομένων, ερευνούν τις αιτίες των επαγγελματικών νόσων, υποδεικνύουν μέτρα για τη διαφύλαξη της υγείας των εργαζομένων και παρέχουν συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις στους εργαζόμενους και στους εργοδότες. Καθήκοντα Υγειονομικού Επιθεωρητή ασκούν υπάλληλοι των κλάδων ΠΕ Ιατρών Εργασίας, ΠΕ Ιατρών, ΠΕ Ιατρών Ειδικοτήτων, ΤΕ Εποπτών Δημόσιας Υγείας και ΤΕ Επαγγελματιών

Υγείας και Πρόνοιας. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι Υγειονομικοί Επιθεωρητές μόνο κατ' εξαίρεση ασχολούνται με τα εργατικά ατυχήματα.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας - όπως μετονομάστηκε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων - δεν υπάγεται μόνο το ΣΕΠΕ, αλλά και η Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας. Οι κυριότερες ίσως δραστηριότητες της σχετίζονται με το νομοθετικό έργο και την προπαρασκευή του. Σε αυτές συμπεριλαμβάνονται η ενσωμάτωση των οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο εθνικό δίκαιο με τη σύνταξη σχετικών προεδρικών διαταγμάτων, η συμμετοχή στα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, καθώς και η συνεργασία με άλλα Υπουργεία και φορείς για τη διαμόρφωση κειμένων νομοθετικού περιεχομένου και προδιαγραφών και προτύπων. Ακόμη, η Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας μεριμνά για την επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων για τα εργατικά ατυχήματα και συντάσσει εκθέσεις για τους διεθνείς οργανισμούς.

6. Οικονομική Επιστήμη και Ιδεολογία

Στο άρθρο αυτό αναλύθηκαν οι περιορισμοί που συναντά η δικαστική διεκδίκηση αποζημιώσεων για τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες (διεθνώς αλλά και στην Ελλάδα), περιορισμοί που οφείλονται στις διαφορετικές οικονομικές δυνατότητες εργοδοτών και εργαζομένων, τη δικονομία και τη χρονική καθυστέρηση στην έκδοση των αποφάσεων, καθώς και την εγγενή στη δικαστική διαμάχη αβεβαιότητα τόσο για το αν θα ικανοποιηθεί ο παθών όσο και για το χρηματικό ποσό που θα του επιδικαστεί. Οι περιορισμοί αυτοί οδηγούν στην αναγκαιότητα ύπαρξης ενός ειδικού νομοθετικού πλαισίου για την υγεία και την ασφάλεια που θα εφαρμόζεται από κάποιον ελεγκτικό μηχανισμό.

Ακολούθησε η έκθεση των πλεονεκτημάτων μιας δημόσιας υπηρεσίας επιθεώρησης εργασίας και της αδυναμίας υποκατάστασης της υπηρεσίας αυτής από μια ιδιωτική επιχείρηση. Αυτή η λογική επικράτησε άλλωστε και παγκοσμίως και εκφράζεται από το άρθρο 6 της υπ' αριθμόν 81 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (κυρώθηκε με το Ν. 3249 /1955), σύμφωνα με το οποίο το προσωπικό της επιθεώρησης εργασίας αποτελείται από δημοσίους υπαλλήλους για τους οποίους πρέπει να εξασφαλίζεται η μονιμότητα της απασχόλησής τους και η ανεξαρτησία τους. Παρουσιάστηκαν μετά τα βασικά χαρακτηριστικά, οι αρμοδιότητες και στοιχεία της τρέχουσας πρακτικής του ελληνικού ελεγκτικού μηχανισμού που είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

Το γενικό συμπέρασμα του άρθρου είναι ότι η προσφυγή των παθόντων στα πολιτικά δικαστήρια δεν αρκεί για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και πρέπει να συνοδεύεται από την ύπαρξη ενός δημόσιου ελεγκτικού μηχανισμού, που θα ασκεί και προληπτικό έλεγχο και θα είναι εξοπλισμένος με αρμοδιότητες επιβολής κυρώσεων. Μάλιστα, ο μηχανισμός αυτός δεν μπορεί παρά να είναι στελεχωμένος με μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους (επιθεωρητές εργασίας), που δεν φοβούνται να γίνουν αντιπαθείς σε κάποιους εργοδότες. Η τελευταία παρατήρηση αποτελεί και μια απάντηση σε όσους υποστηρίζουν την γενικευμένη μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος όλων των δημοσίων υπαλλήλων. Το πώς όμως ο μηχανισμός αυτός θα καταστεί αποτελεσματικότερος πρέπει να τύχει περαιτέρω διερεύνησης.

Τέτοια ζητήματα λαμβάνουν - όπως είναι φυσικό - και έντονο ιδεολογικό χρώμα: η ιδεολογία, σε συνδυασμό μάλιστα με την περιορισμένη ορθολογικότητα, μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στην επιλογή μεταξύ των εργαλείων κοινωνικού ελέγχου των επιχειρήσεων και δεν είναι δυνατόν να παραλείπεται στην προσπάθεια ερμηνείας της προέλευσης των διαφόρων ρυθμίσεων. Η εμπειρική έρευνα δείχνει ότι μπορεί οι ψηφοφόροι να έχουν επίδραση στον τρόπο που ψηφίζουν τα μέλη των νομοθετικών σωμάτων, αλλά η ιδεολογία των τελευταίων εξηγεί το μεγαλύτερο μέρος του νομοθετικού αποτελέσματος. Συνεπώς, οι υποκειμενικές διανοητικές κατασκευές που επικρατούν την κάθε χρονική περίοδο (μερκαντιλισμός, φιλελευθερισμός, σοσιαλισμός, εθνικισμός κ.ο.κ.) μπορούν να συμπληρώσουν άλλου είδους ερμηνείες του ρυθμιστικού πλαισίου, όπως αυτές που σχετίζονται με το κόστος συναλλαγών (Hagg, 1997, pp. 352-353).⁷

Η ιδεολογία δεν έχει βέβαια επίδραση μόνο στους πολιτικούς και τους δημοσίους υπαλλήλους, αλλά και στους ίδιους τους οικονομολόγους. Σύμφωνα με τον Joseph Schumpeter

«Κατά την αναγνώριση του ιδεολογικού στοιχείου, είναι δυνατόν κανείς να προχωρήσει σε πολύ διαφορετικό βαθμό. Λίγοι είναι οι συγγραφείς που αρνούνται ότι υπάρχει στα οικονομικά η συσσώρευση ενός αποθέματος «σωστά» παρατηρημένων δεδομένων και «αληθών» προτάσεων. Εξίσου μικρή όμως είναι η μειονότητα που θα αρνούνταν εξ' ολοκλήρου την επιρροή της ιδεολογικής μεροληψίας. Η πλειονότητα των οικονομολόγων βρίσκεται μεταξύ των άκρων αυτών: είναι έτοιμοι να παραδεχτούν την παρουσία της αν και - όπως ο Μαρξ - την εντοπίζουν μόνο στους άλλους και ποτέ στον εαυτό τους· δεν αποδέχονται όμως ότι είναι μια αναπόφευκτη κατάρρα κι ότι μολύνει τα οικονομικά μέχρι τον πυρήνα τους. Είναι αυτή ακριβώς η ενδιάμεση θέση που δημιουργεί το πρόβλημα μας: οι ιδεολογίες δεν είναι απλά κάποια ψέματα· είναι ειλικρινείς δηλώσεις για

το τι ένας άνθρωπος νομίζει ότι βλέπει» (Schumpeter, 1949 / 1994, pp. 227-228, μετάφραση του συγγραφέα του παρόντος).

Εξ' υποθέσεως, το άτομο δεν γνωρίζει τις εκλογικεύσεις που κάνει- πώς είναι λοιπόν δυνατόν να τις αναγνωρίσει και να προστατευτεί από αυτές; (Schumpeter, 1949 / 1994, p. 228) Άσχετα με το αν ο επιστήμονας το επιθυμεί ή το γνωρίζει, ίσως ακόμη κι αν το πολεμά, η επιλογή των ερευνητικών προβλημάτων, τα ερωτήματα που θέτει, τα ερωτήματα που δεν θέτει, το αναλυτικό του πλαίσιο, οι λέξεις που χρησιμοποιεί, είναι πιθανό να αποτελούν - εν μέρει τουλάχιστον - μια αντανάκλαση των συμφερόντων, της ιδεολογίας και των αξιών του (Solow, 1971 / 1994, p. 244).⁸

Το παρήγορο είναι πάντως ότι καμία οικονομική ιδεολογία δεν κρατάει για πάντα: όχι μόνο επειδή τα οικονομικά δεδομένα μεταβάλλονται, αλλά και επειδή η συλλογή στοιχείων και η ανάλυσή τους τείνουν να καταστρέψουν ο,τιδήποτε δεν μπορεί να σταθεί στον έλεγχό τους. Όσο μάλιστα τα εργαλεία αυτής της ανάλυσης τελειοποιούνται, θα επιτελούν το έργο τους ταχύτερα και αποτελεσματικότερα (Schumpeter, 1949/1994, p. 237). Ο φυσικός μηχανισμός για την αφαίρεση όσο γίνεται μεγαλύτερου μέρους της κρυμμένης ιδεολογίας από τις κοινωνικές επιστήμες είναι η ανοιχτή επαγγελματική κριτική, που βεβαίως πρέπει να ενθαρρύνεται (Solow, 1971 / 1994, p. 245).

Σημειώσεις

1. Υπάρχει φυσικά πληθώρα θεωριών που προσπαθούν να εξηγήσουν την εμφάνιση και την εξέλιξη της κρατικής ρύθμισης σε διάφορους τομείς της οικονομικής ζωής. Για μια επισκόπησή τους, βλέπε Hagg, 1997, pp. 337-370.

2. Υπάρχει η άποψη ότι το κύριο πρόβλημα του ιδιωτικού δικαίου είναι αυτό του κόστους συναλλαγών: το άτομο θα προσπαθήσει να επιτύχει την εφαρμογή των δικαιωμάτων του μόνο όταν το προσδοκώμενο όφελος ξεπερνά το προσδοκώμενο κόστος. Το τελευταίο περιλαμβάνει όχι μόνο τα δικαστικά έξοδα, αλλά και το χρόνο και την ταλαιπωρία. Για τον λόγο αυτό παραλείπεται συχνά η διεκδίκηση δίκαιων απαιτήσεων (Ogus, 2002, p. 630).

3. Όποιος ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια έχει υποχρέωση να τον αποζημιώσει (άρθρο 914 ΑΚ). Τα στοιχεία δηλαδή του άρθρου 914 ΑΚ είναι: (α) η ανθρωπίνη συμπεριφορά (πράξη ή παράλειψη), (β) η συμπεριφορά αυτή να είναι παράνομη, δηλαδή να αντιβαίνει στους γενικούς σκοπούς του δικαίου και να αποδοκιμάζεται από την έννομη τάξη, (γ) η υπαιτιότητα, δηλαδή οποιοσδήποτε βαθμός πταίσματος, (δ) η παράνομη και υπαίτια συμπεριφορά να επέφερε ζημία σε τρίτο και (ε) η ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ της παράνομης και υπαίτιας συμπεριφοράς και της ζημίας του τρίτου (Γεωργιάδης, 1993, σ. 331).

4. Κατά τα λοιπά, αν εξαιρεθεί η περίπτωση του δόλου, ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση αποζημίωσης για την περιουσιακή ζημία που έχει υποστεί ο εργαζόμενος, ανεξάρτητα από τη βαρύτητα του πταίσματος (Κουκιάδης, 1995, σ. 500-502, αλλά και Εφετείο Ναυπλίου 456 / 2002,

Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τόμος 62, έτος 2003, σ. 481. Επίσης, βλέπε Α.Π. 1438 / 2004). Σε περίπτωση αναπηρίας το ΙΚΑ θα καταβάλει σύνταξη αναπηρίας, ενώ σε περίπτωση θανάτου του εργαζομένου θα καταβάλει σύνταξη θανάτου στα προστατευόμενα μέλη (άρθρο 34 παράγ. 1 του Α.Ν. 1846 /1951). Ούτε όμως το ΙΚΑ μπορεί καθ' υποκατάσταση να στραφεί κατά του εργοδότη. Έτσι, ο εργοδότης φέρει μόνο ποινικές ευθύνες και από την αστική, έχει μόνο υποχρέωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης. Το σύστημα αυτό δεν είναι πάντως καθολικό: η απαλλαγή του εργοδότη από την αστική ευθύνη δεν ισχύει για τους ασφαλισμένους σε άλλα (πλην του ΙΚΑ) ταμεία (Κουκιιάδης, 1995, σ. 500-502).

5. Αυτό ισχύει βέβαια για τις χώρες εκείνες (όπως η Ελλάδα) που οι επιθεωρήσεις εργασίας έχουν τη δυνατότητα επιβολής προστίμων. Υπάρχουν και άλλες (όπως η Μ. Βρετανία) όπου τα πρόστιμα επιβάλλονται από τα δικαστήρια.

6. Ο Sinclair-Desgagne (1999) επιχειρεί να αντιμετωπίσει το πρόβλημα προτείνοντας ένα συνδυασμό παρακολούθησης της επίδοσης του υπαλλήλου ως προς τους ποσοτικούς στόχους με επιλεκτικούς ενδεδειγμένους ελέγχους ως προς τα ποιοτικά κριτήρια.

7. Τυπικό παράδειγμα μπορεί να αποτελέσει η ραγδαία αντιστροφή του πολιτικού κλίματος, που στο Ηνωμένο Βασίλειο σηματοδοτήθηκε με την εκλογή της Μ. Θάτσερ στην πρωθυπουργία το 1979: Ενισχύθηκε η πεποίθηση ότι είναι δικαίωμα του ατόμου να κάνει ελεύθερα τις επιλογές του, χωρίς τις παρεμβάσεις κάποιας γραφειοκρατίας. Ανανεώθηκε έτσι η εμπιστοσύνη στην "ελευθερία των συμβάσεων" και τον ανταγωνισμό: αυτό σημαίνει μεγαλύτερες ανταμοιβές γι' αυτούς που επιτυγχάνουν και μικρότερη βοήθεια γι' αυτούς που αποτυγχάνουν. Στο κλίμα αυτό και κατά το μεγαλύτερο μέρος της δεκαετίας του 1980, ο προϋπολογισμός του Health and Safety Executive (HSE) έγινε αντικείμενο περικοπών. Οι περικοπές αυτές αντανάκλασαν την εχθρότητα της κυβέρνησης των Συντηρητικών έναντι κάθε είδους ρύθμισης που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως εμπόδιο στην επιχειρηματικότητα. Παράλληλα, έγινε μια συστηματική προσπάθεια να λαμβάνεται υπ' όψιν το κόστος που θα προκαλέσει κάθε προτεινόμενη νέα ρύθμιση (Beck and Woolfson, 2000, p. 42). Η τάση αυτή συνεχίστηκε και τη δεκαετία του 1990, με την επικράτηση ενός τεκμηρίου κατά της ρύθμισης, εκτός αν είναι απολύτως απαραίτητη. Για την κυβέρνηση των Συντηρητικών το προτιμώμενο αποτέλεσμα ήταν η μη - ρύθμιση (Beck and Woolfson, 2000, p. 45).

8. Υπάρχει περίπτωση διάσχισης οικονομολόγου με ερευνητικό ενδιαφέρον στα θέματα του ρίσκου και των ατυχημάτων που σε δύο τουλάχιστον δημοσιεύσεις αναφέρει ότι η έρευνά του επιχορηγήθηκε από μεγάλη πετρελαϊκή εταιρεία.

Βιβλιογραφία

- Beck, Matthias and Charles Woolfson, «The Regulation of Health and Safety in Britain: From Old Labour to New Labour.» *Industrial Relations Journal* 31 (2000), pp. 35-49.
- Boardman A. E. and E. S. Hewitt (2004), «Problems with contracting out Government Services: Lessons from Orderly Services at SCGH», *Industrial and Corporate Change*, 13 (6), pp. 917-929.
- Bogt H. J. (2003), «A Transaction Cost Approach to the Autonomization of Government Organizations: A Political Transaction Cost Framework confronted with Six Cases of Autonomization in the Netherlands», *European Journal of Law and Economics*, 16, pp. 149-186.

- Γεωργιάδης Α. Κ. (1993), *Ενοχικό Δίκαιο: Γενικό Μέρος Ι Β'* Έκδοση (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα).
- Γκούτος Χ. (2004), «Χρηματική Ικανοποίηση λόγω Εργατικού Ατυχήματος.» *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας* 60, σ. 398-402.
- Dixit A. (1997), «Power of Incentives in Private versus Public Organizations», *American Economic Review Papers and Proceedings*, 87 (2), pp. 378-382.
- Djankov S., E. Glaeser, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes and A. Shleifer (2003), «The New Comparative Economics», *Journal of Comparative Economics*, 31, pp. 595-619.
- Dorman P. (1996), *Markets and Mortality: Economics, Dangerous Work, and the Value of Human Life*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Glaeser E. L. and A. Shleifer (2001), «A Reason for Quantity Regulation», *American Economic Review Papers and Proceedings*, 91 (2), pp. 431-435.
- Glaeser E. L. and A. Shleifer (2003), «The Rise of the Regulatory State», *Journal of Economic Literature*, 41, pp. 401-425.
- Holmstrom B. and P. Milgrom (1991), «Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design», *The Journal of Law, Economics & Organization*, 7, pp. 24-52.
- Hagg P. G. T. (1997), «Theories on the Economics of Regulation: A Survey of the Literature from a European Perspective», *European Journal of Law and Economics*, 4, pp. 337-370.
- Innes R. (2004), «Enforcement Costs, Optimal Sanctions, and the Choice between Ex-post Liability and Ex-ante Regulation», *International Review of Law and Economics*, 24, pp. 29-48.
- Kolstad C.D., T. S. Ulen, and G. V. Johnson (1990), «Ex-Post Liability for Harm vs. Ex-Ante Safety Regulation: Substitutes or Complements?», *American Economic Review*, 80 (4), pp. 888-901.
- Κουκιάδης Ι. Δ. (1995), *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και η Κοινωνική Πολιτική Β'* Έκδοση (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα).
- MacLeod W. B. (1999), «Comment on "Public and Private Bureaucracies: A Transaction Cost Economics Perspective," by Oliver Williamson», *The Journal of Law, Economics & Organization*, 15 (1), pp. 343-347.
- Malmberg J. (2004), «Effective Enforcement of EC Labour Law: A Comparative Analysis of Community Law Requirements», *European Journal of Industrial Relations*, 10 (2), pp. 219-229.
- Morgan G. (1997 / 2000), *Όψεις της Οργάνωσης*, Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα, μετάφραση Μαρία Γιαμαλίδου.
- Ogus A. (2002), «Regulatory Institutions and Structures», *Annals of Public and Cooperative Economics*, 73 (4), pp. 627-648.
- Peters B. G. (2001), *The Politics of Bureaucracy 5th ed.*, Routledge, London and New York.

- Rabin M. (1998), «Psychology and Economics», *Journal of Economic Literature*, 36, pp. 11-46.
- Rose-Ackerman S. (1991), «Regulation and the Law of Torts», *American Economic Review Papers and Proceedings*, 81 (2), pp. 54-58.
- Schumpeter J. (1994), «Science and Ideology» in Hausman D. M., ed., *The Philosophy of Economics: An Anthology* 2nd ed., Cambridge University Press, Cambridge.
- Shavell S. (1984), «A Model of the Optimal Use of Liability and Safety Regulation», *Rand Journal of Economics*, 15 (2), pp. 271-280.
- Sinclair-Desgagne B. (1999), «How to Restore Higher-Powered Incentives in Multitask Agencies», *The Journal of Law, Economics & Organization*, 15 (2), pp. 418-433.
- Solow R. M. (1994), «Science and Ideology in Economics» in Hausman D. M., ed., *The Philosophy of Economics: An Anthology* 2nd ed., Cambridge University Press, Cambridge.
- Σπυρόπουλος Γ. Π. (2000), *Υγεία, Ασφάλεια και Συνθήκες Εργασίας στην Ελλάδα: Εξελίξεις και Προοπτικές* (Αθήνα - Κομοτηνή: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα).
- Tirole J. (2003), «The Internal Organization of Government» in Basu K., ed., *Readings in Political Economy*, Blackwell Publishers Ltd, Maiden, MA.
- Viscusi W. K., J. M. Vernon and J. E. Harrington Jr. (2000), *Economics of Regulation and Antitrust* 3rd ed., The MIT Press, Cambridge, MA.
- Williamson O. E. (1999), «Public and Private Bureaucracies: A Transaction Cost Economics Perspective», *The Journal of Law, Economics & Organization*, 15 (1), pp. 306-342.
- Williamson O. E. (2000), «The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead», *Journal of Economic Literature*, 38, pp. 595-613.