

# ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Τεύχος 238, Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2017



- **ΓΣΕΕ: Το μέλλον της εργασίας μετά το Μνημόνιο**
- **Φαινόμενο Mobbing: Εργασιακός εκφοβισμός**
- **Καρκίνος και Εργασία**





Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, σε αυτό το τεύχος, δημοσιεύει μια παρέμβαση του Προέδρου της ΓΣΕΕ, Γ. Παναγόπουλου, η οποία έγινε στην εκδήλωση του ΣΕΒ, στις 24 Οκτωβρίου 2017, με θέμα: «Το μέλλον της εργασίας μετά το Μνημόνιο». Επίσης, δημοσιεύει και ένα άρθρο του, για το ίδιο θέμα. Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ επισημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι ο θεσμός του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα αποτελεί πυλώνα του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου, ο οποίος όλα αυτά τα χρόνια, στο πλαίσιο των όρων του διεθνούς δανεισμού της χώρας, δεν υπήρξε ποτέ. Κάποιες αναφορές που υπήρχαν στα Μνημόνια περί υλοποίησης των όποιων μεταρρυθμίσεων ύστερα από κοινωνικό διάλογο ήταν εντελώς προσχηματική, καθώς ουδέποτε έγιναν σεβαστά τα αποτελέσματά του.

Επιπλέον, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ δημοσιεύει άρθρο με τίτλο, «Φαινόμενο Mobbing: Εργασιακός Εκφοβισμός», αναδεικνύοντας μια άλλη παράμετρο της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων. Είναι γεγονός ότι το φαινόμενο της εργασιακής κακοποίησης, της ηθικής παρενόχλησης και της ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας ή αλλιώς το «σύνδρομο mobbing», λαμβάνει εκρηκτικές διαστάσεις στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα, ενώ σε πολλές χώρες, όπως είναι η Γερμανία, η Σουηδία και η Ιταλία, αναγνωρίζεται ως επαγγελματική ασθένεια. Οι σχετικές μελέτες δείχνουν ότι η εργασιακή ηθική, καθώς επίσης η συναισθηματική και ψυχολογική κακομεταχείριση, δεν τραυματίζει μόνο τον εργαζόμενο, αλλά δηλητηριάζει όλο το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού μέσω του τοξικού εργασιακού κλίματος. Η εξάπλωση του φαινομένου αυτού επιφέρει καταστροφικές συνέπειες στην σωματική και ψυχική υγεία, στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων και στην ποιότητα της εργασιακής ζωής.

Τέλος, σε αυτό το τεύχος, δημοσιεύεται ένα άρθρο με τίτλο, «Καρκίνος και εργασία», στο οποίο επιχειρείται να αναδειχθεί η σύνδεση μεταξύ κακών συνθηκών εργασίας και εκδήλωσης καρκινογενέσεων, γνωστός ως επαγγελματικός καρκίνος. Στη βάση αυτή, ξέχωρα από τα στοιχεία, παρουσιάζεται και το τι ισχύει νομοθετικά στα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

## ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

**ΕΚΔΟΤΗΣ:** Γιάννης Παναγόπουλος

**ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** Γιώργος Αργείτης, Γιάννης Κουζής, Δημήτρης Κατσορίδας, Γιώργος Κολλιάς, Γιώργος Κρητικίδης

**ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ:** Γιώργος Αργείτης

**ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ:** Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας

**ΓΡΑΦΕΙΑ:** Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202

**ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ:** [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr) • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** [dkat@inegsee.gr](mailto:dkat@inegsee.gr)

**ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60,

Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811, [www.kambili.gr](http://www.kambili.gr)

# Παρέμβαση Προέδρου ΓΣΕΕ, στην εκδήλωση του ΣΕΒ, για «Το μέλλον της εργασίας μετά το Μνημόνιο»

Στη μεταστροφή που πήρε η εκδήλωση του ΣΕΒ για «Το μέλλον της εργασίας μετά το μνημόνιο», η οποία κατά μείζονα λόγο αποτέλεσε τελικά παρουσίαση των θέσεων των βιομηχάνων για την περαιτέρω απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η παρέμβαση του Προέδρου της ΓΣΕΕ Γιάννη Παναγόπουλου εστίασε στα ακόλουθα σημεία:

1. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), στην παγκόσμια εκστρατεία της οποίας για «Το μέλλον της εργασίας» φιλοδόξησε να ενταχθεί η εκδήλωση του ΣΕΒ, επισήμανε με το μήνυμα του Γενικού της Διευθυντή Guy Ryder τις αρχές και τα θεμελιώδη δικαιώματα προστασίας της εργασίας που καλείται να περιφρουρήσει το ILO, τα οποία στην περίπτωση της Ελλάδας έχουν πολλαπλά παραβιαστεί, σε αρκετές περιπτώσεις με συνειδητή αγνόηση των «Θεσμών» που ενεπλάκησαν στους όρους του διεθνούς δανεισμού της Ελλάδας. Ως εκ τούτου, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι το ILO στηρίζει την ατζέντα των θέσεων των βιομηχάνων που παρουσιάσθηκαν στη σημερινή εκδήλωση. Αντίθετα, επισημάνθηκε ότι το ILO έθεσε υπό την αιγίδα του τις προσπάθειες σύγκλησης των θέσεων των λεγόμενων εθνικών κοινωνικών εταίρων, όπως πχ τη Συμφωνία της Γενεύης του 2014, από την οποία ο ΣΕΒ φαίνεται να υπαναχωρεί πλήρως.
2. Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ επισήμανε ότι ο θεσμός του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου αποτελεί πυλώνα του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου, ο οποίος όλα αυτά τα χρόνια στην Ελλάδα στο πλαίσιο των όρων του διεθνούς δανεισμού της χώρας, δεν υπήρξε ποτέ. Οι όποιες δε αναφορές στα Μνημόνια περί υλοποίησης των όποιων μεταρρυθμίσεων ύστερα από κοινωνικό διάλογο ήταν εντελώς προσχηματική, καθώς ουδέποτε έγιναν σεβαστά τα αποτελέσματά του. Δυστυχώς, παρά τις όποιες προσπάθειες σε διμερές επίπεδο, η κατάσταση του κοινωνικού διαλόγου παραμένει δραματική με σοβαρότερη ένδειξη την άρνηση του Πρωθυπουργού της χώρας να συναντήσει τη ΓΣΕΕ και την εργατική πλευρά, σε αντίθεση με τις

εργοδοτικές οργανώσεις ή και τις επιμέρους επιχειρήσεις. Σε κάθε περίπτωση παραμένει ως βασικό το πλαίσιο των αιτημάτων που έχει αποστείλει η ΓΣΕΕ στην Κυβέρνηση, τα οποία αποτελούν ελάχιστη αφετηρία της έμπρακτης αποκατάστασης της εργατικής προστασίας και καταδεικνύουν ότι οποιαδήποτε νομοθετική πρωτοβουλία θα χάσει το θετικό της πρόσημο στην πράξη εφόσον δεν αποκατασταθεί με πληρότητα ο προστατευτικός χαρακτήρας του εργατικού δικαίου, ατομικού και συλλογικού.

3. Όλα τα αιτήματα της εργατικής τάξης στην Ελλάδα, αλλά και το αντίκρουσμά τους στο ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο θα παρουσιασθούν σε διεθνή εκδήλωση για τον επετειακό εορτασμό των 100 χρόνων της ΓΣΕΕ το 2018, με ευρύτατη συνδικαλιστική, επιστημονική και κοινωνικοπολιτική συμμετοχή. Το εργατικό κίνημα στην Ελλάδα παραμένει ισχυρό, με κρίσιμη παρέμβαση και δράση, καταφέροντας να κατακτήσει στην πράξη την ενότητα και την ανεξαρτησία του. Η ΓΣΕΕ έχει αποδείξει ότι είναι έτοιμη να αντιμετωπίσει κάθε πρόκληση που επιφυλάσσει το μέλλον της εργασίας για την προστασία και τα συμφέροντα των εργαζομένων, στο πλαίσιο της λεγόμενης 4ης βιομηχανικής επανάστασης, αλλά και όσων άλλων ακολουθήσουν.
4. Στο πλαίσιο αυτό ο διάλογος μεταξύ των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών είναι μια πολιτική διαδικασία, και ως τέτοια αποκτά χαρακτηριστικά που υπερβαίνουν την τεχνολογική πρόοδο, καθώς η ιδεολογία και τα οικονομικά συμφέροντα που ο καθένας εξυπηρετεί παίζουν καθοριστικό ρόλο. Ο συνδυα-

σμός της ρομποτοποίησης και της οικονομίας της πλατφόρμας αναμφίβολα θα επιφέρει επαναστατικές καινοτομίες στα μοντέλα οικονομικής ανάπτυξης όπως τα γνωρίζαμε μέχρι σήμερα. Οι επιπτώσεις στην αγορά εργασίας θα είναι σημαντικές, αλλά δεν περιορίζονται μόνο σε αυτήν.

5. Η 4η βιομηχανική επανάσταση δημιουργεί νέες δομές επιχειρηματικότητας, νέους οικονομικούς κλάδους και τομείς, νέες επενδυτικές δραστηριότητες, νέα προϊόντα και υπηρεσίες. Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει λοιπόν να επεκταθεί σε όλα αυτά τα θέματα. Αντί ο ΣΕΒ ΝΑ προωθεί ως «σύγχρονη ιδέα» που δεν επιδέχεται πισωγύρισμα στην «προ-μνημονίου εποχή» τον περιορισμό των συλλογικών συμβάσεων και της προστασίας προς τους εργαζομένους σε συνδυασμό με τη χρήση των υπερευέλκτων εργασιακών σχέσεων, θα ήταν καλό να εκθέσει δημόσια όλες τις επενδυτικές αποφάσεις και πρωτοβουλίες του που διαμορφώνουν τις συνθήκες μετάβασης του ελληνικού μοντέλου ανάπτυξης στην νέα εποχή της ψηφιοποίησης.
6. Η θέση της ΓΣΕΕ είναι ότι το uberisation δεν μπορεί και δεν πρέπει να είναι το μέλλον των εργασιακών σχέσεων, καθώς δημιουργεί νέα και μεγάλα ρίσκα για τους εργαζομένους σχετικά με την εντατικοποίηση της εργασίας, την υγεία και την ασφάλειά τους, για τη σχέση μεταξύ του χρόνου εργασίας και του ιδιωτικού-ελεύθερου χρόνου τους. Η ψηφιοποίηση δεν πρέπει να γίνει το τεχνολογικά προηγμένο εργαλείο κοινωνικού ντάμπινγκ.
7. Απορρίπτουμε την οπτική του τεχνο-

λογικού ντετερμινισμού, η οποία σκοπίμως αφήνει την προστασία και το μέλλον της εργασίας στην τύχη της τεχνολογικής εξέλιξης. Οι νέες μορφές απασχόλησης, όπως οι συμβάσεις εργασίας με πληθοπορισμό, οι συμβάσεις απασχόλησης «μη-δενικών ωρών», οι συμβάσεις σύντομης διάρκειας, προσωρινής εργασίας, οι «μικροσυμβάσεις» κ.ά, είναι το αποτέλεσμα της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, είναι η συνέπεια ιδεοληψιών ξεπερασμένων πολιτικών δογμάτων. Το αν οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι μέρος της επίσημης αγοράς εργασίας δεν εξαρτάται από την τεχνολογική μεταβολή, αλλά από το ρυθμιστικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας. Είναι απαίτηση των συνδικάτων η ρύθμιση της ψηφιακής οικονομίας.



συνθηκών εργασίας και της κοινωνικής προστασίας. Οι πολιτικές ανάπτυξης, επικαιροποίησης, εκσυγχρονισμού και πιστοποίησης των οριζόντιων και επαγγελματικών δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού λαμβάνουν σοβαρότερες διαστάσεις από ποτέ. Η συζήτηση για τις νέες δεξιότητες και τις διαδικασίες ανάπτυξής τους στο εργατικό δυναμικό θα πρέπει να ανοίξει με μεγαλύτερη ένταση στον εθνικό κοινωνικό διάλογο. Γι' αυτό το επόμενο χρονικό διάστημα η ΓΣΕΕ θα λάβει συγκεκριμένες πρωτοβουλίες.

8. Ο τρόπος που θα αξιοποιηθούν, θα εφαρμοστούν και θα ρυθμιστούν οι νέες τεχνολογίες και η ψηφιοποίηση θα καθορίσει το εάν θα βελτιώσουν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και όλης της κοινωνίας, το βιοτικό επίπεδο των πολλών, ή θα γίνουν το μέσο για τη δημιουργία μεγαλύτερων κερδών για τους λίγους, οξύνοντας την οικονομική ανισότητα και την ανασφάλεια.
9. Πρέπει να σχεδιάσουμε το μέλλον της εργασίας με κριτήριο την ποιότητα της εργασίας και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, να δημιουργήσουμε έναν άξονα σταθερότητας μεταξύ της εκπαίδευσης, της απασχόλησης, των
10. Ο κοινωνικός διάλογος είναι συνεπώς πολύ σημαντικός εφόσον όμως γίνει πάνω στις κοινωνικές αξίες που υπηρετούν τη δημοκρατία, την ισότητα, την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Η τεχνολογική πρόοδος πρέπει να εξυπηρετεί την κοινωνική πρόοδο. Η απόρριψη της προστασίας των εργαζομένων και των δικαιωμάτων τους στο όνομα ενός τεχνολογικού ντετερμινισμού εκφράζει ιδεολογικές εμμονές και δεν είναι συμβατή με τις ανάγκες των πολιτισμένων και δημοκρατικών κοινωνιών. Ο βασικός εθνικός κοινωνικός διάλογος είναι εκκρεμής σε όλα τα κρίσιμα αυτά ζητήματα.



# Το Μέλλον της Εργασίας μετά το Μνημόνιο

του Γιάννη Παναγόπουλου,  
Προέδρου της ΓΣΕΕ

- Στις αναπτυγμένες οικονομίες γίνονται εκτεταμένες επιστημονικές συζητήσεις και διεξάγεται έντονος δημόσιος διάλογος γύρω από τις οικονομικές και τις κοινωνικές επιπτώσεις της 4ης, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται, βιομηχανικής επανάστασης.
- Ο λόγος είναι ότι η ραγδαία τεχνολογική μεταβολή που βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη εκτιμάται ότι θα προκαλέσει πρωτόγνωρες αλλαγές στην οικονομία και στην αγορά εργασίας. Θα αλλάξουν πολλά από τα ποιοτικά και τα ποσοτικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης τα επόμενα χρόνια, θα δημιουργηθούν νέες κατηγορίες απασχόλησης, που θα αφορούν κυρίως την επεξεργασία, την ανάπτυξη και την εφαρμογή δεδομένων. Γίνεται λόγος ακόμη και για μετασχηματισμό του ίδιου του ρόλου της εργασίας στην οικονομία. Θα δημιουργηθούν νέες δομές επιχειρηματικότητας, νέοι οικονομικοί κλάδοι και τομείς, νέες επενδυτικές δραστηριότητες, νέα προϊόντα και υπηρεσίες. Δεδομένες θεωρούνται οι επιπτώσεις στην κλαδική και την τομεακή διάρθρωση της παραγωγής και της απασχόλησης, στη διάρθρωση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας, στην οργάνωση και στην προστασία της εργασίας. Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει λοιπόν να επεκταθεί σε όλα αυτά τα θέματα.
- Στο πλαίσιο αυτό, οι κυβερνήσεις, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες οφείλουν να συζητούν για το μέλλον, να ενημερώνουν τους πολίτες για τις πιθανές επιπτώσεις και να σχεδιάζουν τους τρόπους και τα μέσα με τα οποία η μετάβαση της οικονομίας στο νέο τεχνολογικό παράδειγμα θα προκαλέσει το μικρότερο δυνατό κόστος και θα επιφέρει το μεγαλύτερο δυνατό όφελος.
- Όμως κάθε συζήτηση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είναι μια πολιτική συζήτηση, και ως τέτοια αποκτά χαρακτηριστικά που υπερβαίνουν την τεχνολογία και την παραγωγή, καθώς η ιδεολογία και

\* Άρθρο του Γ. Παναγόπουλου ενόψει της Συμμετοχής της ΓΣΕΕ, στην Ημερίδα του ΣΕΒ, για το Μέλλον της Εργασίας μετά το Μνημόνιο, που πραγματοποιήθηκε την Τρίτη 24 Οκτωβρίου 2017.

τα οικονομικά συμφέροντα που ο καθένας εκπροσωπεί παίζουν πρωταγωνιστικό ρόλο.

Η οπτική της Γενικής Συνομοσπονδίας στο θέμα της σημερινής μας συνάντησης είναι η εξής: Η ψηφιοποίηση της οικονομίας πράγματι τα τελευταία χρόνια έχει εξελιχθεί σε σημείο καμπής για το παγκόσμιο οικονομικό σύστημα, τη σταθερότητά του και τις προοπτικές του. Ο συνδυασμός μεταξύ της ρομποτοποίησης και της οικονομίας της πλατφόρμας αναμφίβολα θα επιφέρει επαναστατικές καινοτομίες στα μοντέλα οικονομικής ανάπτυξης όπως τα γνωρίζαμε μέχρι σήμερα. Οι επιπτώσεις στην αγορά εργασίας θα είναι σημαντικές και όλα δείχνουν ότι θα είναι πιο ισχυρές και θα ξεπερνούν τις επιπτώσεις της μετάβασης στην οικονομία της γνώσης τις οποίες συζητούσαμε τη δεκαετία του 1990.

- Παράλληλα, η ψηφιοποίηση θα καταστρέψει θέσεις εργασίας. Οι σχετικές μελέτες δείχνουν ότι δεν μπορεί να γίνει αξιόπιστη πρόβλεψη για τις θέσεις εργασίας που θα χαθούν, αλλά υπάρχει μια σύγκλιση των εκτιμήσεων ότι στην Ευρώπη περίπου το 54% των σημερινών θέσεων εργασίας είναι σε ρίσκο. Καταλαβαίνει ο οποιοσδήποτε ότι θα είναι δύσκολο οι θέσεις που θα χαθούν να αναπληρωθούν από τις νέες θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν στους ανερχόμενους κλάδους της ψηφιακής οικονομίας.
- Οι μελέτες επίσης συγκλίνουν στο γεγονός ότι οι περιφερειακές οικονομίες της ΕΕ είναι πιθανό να επηρεαστούν περισσότερο από τις επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας. Οι χώ-

ρες με αναπτυγμένες υποδομές και συστήματα εκπαίδευσης που έχουν καταφέρει να βελτιώσουν τις ικανότητες και τα προσόντα του εργατικού δυναμικού τους στην ψηφιακή οικονομία και έχουν αναπτύξει διαδικτυακές και ψηφιακές υπηρεσίες θα αντιμετωπίσουν μικρότερους κινδύνους από τις οικονομίες που δείχνουν καθυστέρηση στην προσαρμογή τους στα νέα τεχνολογικά δεδομένα. Το ποιες θα είναι λοιπόν οι επιπτώσεις στην ανεργία είναι ένα μάλλον ανοιχτό θέμα.

- Η ανάλυση γίνεται όμως πιο σύνθετη αν προσπαθήσουμε να απαντήσουμε στο εξής ερώτημα: Η ψηφιοποίηση, εκτός από την τεχνολογική πρόοδο, θα οδηγήσει και σε κοινωνική πρόοδο; Θα γίνει το μέσο για την εξέλιξη των σημερινών κοινωνιών σε ένα υψηλότερο επίπεδο ευημερίας, πολιτισμού, ελευθερίας και δημοκρατίας; Για τα συνδικάτα το ερώτημα αυτό είναι μείζονος σημασίας, καθώς η απάντησή του εξαρτάται από τις επιπτώσεις της ψηφιακής επανάστασης στις εργασιακές σχέσεις, στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, στη διανομή της ευημερίας που θα δημιουργήσει η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών.
- Πράγματι δημιουργούνται νέες μορφές σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και των νέων τεχνολογικά προηγμένων μέσων παραγωγής. Οι ψηφιακές πλατφόρμες είναι μια νέα μορφή εργασιακού χώρου. Ποια θα είναι όμως τα χαρακτηριστικά τους; Και αυτά εξαρτώνται μόνο από την τεχνολογική εξέλιξη;

Είναι το μέλλον των εργασιακών σχέσε-





ων το μοντέλο uberisation; Δηλαδή εργασιακές σχέσεις που δημιουργούν νέα και μεγάλα ρίσκα για τους εργαζομένους σχετικά με την εντατικοποίηση της εργασίας, την υγεία και την ασφάλειά τους, για τη σχέση μεταξύ του χρόνου εργασίας και του ιδιωτικού-ελεύθερου χρόνου τους; Θα λειτουργήσουν οι ψηφιακές πλατφόρμες και η αυτοματοποίηση σε χώρες με υψηλό επίπεδο εργασιακών δικαιωμάτων και κοινωνικής προστασίας ως μέσα προσαρμογής των δικαιωμάτων αυτών σε ένα χαμηλό επίπεδο προστασίας, όπως αυτό των αναπτυσσόμενων χωρών; Θα γίνει, με άλλα λόγια, η ψηφιοποίηση το τεχνολογικά προηγμένο εργαλείο κοινωνικού ντάμπινγκ;

- Στην αγορά εργασίας οι προκλήσεις θα είναι πολλές. Το 8ωρο θα απειληθεί ακόμη περισσότερο, όπως και ο ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων. Και εδώ αρχίζουν οι μεγάλες προκλήσεις για τα συνδικάτα. Να διεκδικήσουμε συμβάσεις εργασίας που θα προστατεύουν τον εργάσιμο αλλά και τον ελεύθερο χρόνο των μισθωτών.
- Οι παρεμβάσεις μας δεν πρέπει να έχουν μόνο εθνικό παρονομαστή· πρέπει να υπάρξει συντονισμός τεχνικών και νομικών δράσεων και παρεμβάσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την προστασία της εργασίας και των μισθωτών. Η μεγάλη πρόκληση για εμάς είναι να πετύχουμε τον καλύτερο δυνατό συνδυασμό εργαζομένων υψηλών προσόντων και υψηλής προστασίας, λαμβάνοντας πάντα υπόψη μας τις ειδικές ανάγκες των γυναικών και των μειονοτήτων.
- Η ψηφιακή οικονομία είναι πολύ πιθανό να οδηγήσει στη διεύρυνση των πόλων

του πλούτου και της φτώχειας με σημαντική αύξηση της οικονομικής ανισότητας τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο μεταξύ των χωρών που θα είναι οι ψηφιακοί πρωταθλητές και αυτών που θα υστερούν. Επίσης εγκυμονούν κίνδυνοι δραματικής συρρίκνωσης της μεσαίας τάξης αλλά και επαγγελματικής εξαφάνισης ενός μεγάλου αριθμού εργαζομένων μεσαίων δεξιοτήτων. Στη σχετική συζήτηση γίνεται αναφορά ακόμη και στη δημιουργία της τάξης των «ψηφιακών σκλάβων», δηλαδή εκείνων που θα κάνουν τη χαμηλή επεξεργασία των δεδομένων με εισοδήματα στο όριο της επιβίωσης.

- Η θέση μας είναι ότι δεν πρέπει η ψηφιακή επανάσταση να γίνει αιτία περαιτέρω αύξησης των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, μεταξύ των εργαζομένων με τυπική και άτυπη μορφή εργασίας, μεταξύ των χαμηλά και υψηλά αμειβομένων, μεταξύ των εργαζομένων υψηλών και χαμηλών προσόντων. Τα εργατικά συνδικάτα πρέπει να δημιουργήσουν νέες συλλογικές μορφές αλληλεγγύης.
- Τα εργατικά συνδικάτα πρέπει να συμμετάσχουν στη συζήτηση για το μέλλον της εργασίας στην ψηφιακή οικονομία. Πρέπει να υπερασπιστούν τα θετικά της νέας τεχνολογικής επανάστασης, αλλά απορρίπτοντας την οπτική του τεχνολογικού ντετερμινισμού που συνοδεύει ένα μεγάλο μέρος της δημόσιας συζήτησης για το θέμα αυτό, η οποία σκοπίμως αφήνει την προστασία και το μέλλον της εργασίας στην τύχη της τεχνολογικής εξέλιξης. Ο ρόλος των συνδικάτων είναι σημαντικός εδώ. Πρέπει να αξιοποιήσουμε την ψηφιακή επανάσταση για να

αντιμετωπιστούν οι οικονομικές και οι κοινωνικές ανισότητες, η καταστροφή του περιβάλλοντος, οι αρνητικές οικονομικές συνέπειες της γήρανσης του πληθυσμού.

- Για τα εργατικά συνδικάτα τα ζητήματα της δικαιοσύνης και της ισότητας αποτελούν ζωτικό μέρος της παράδοσής τους. Είναι απαίτησή μας η ρύθμιση της ψηφιακής οικονομίας. Ο τρόπος με τον οποίο θα αξιοποιηθούν, θα εφαρμοστούν και θα ρυθμιστούν οι νέες τεχνολογίες και η ψηφιοποίηση θα καθορίσει το εάν θα βελτιώσουν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και όλης της κοινωνίας, το βιοτικό επίπεδο των πολλών, ή θα γίνουν το μέσο για τη δημιουργία μεγαλύτερων κερδών για τους λίγους, οξύνοντας την οικονομική ανισότητα και την ανασφάλεια. Το ζητούμενο είναι το όφελος της ανθρωπότητας από τη νέα ψηφιακή επανάσταση να μοιραστεί ισότιμα.
- Γι' αυτό πρέπει εγκαίρως να σχεδιάσουμε το μέλλον της εργασίας με κριτήριο την ποιότητα της εργασίας και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, να δημιουργήσουμε έναν άξονα σταθερότητας μεταξύ της εκπαίδευσης, της απασχόλησης, των συνθηκών εργασίας και της κοινωνικής προστασίας με στόχο την προς τα πάνω σύγκλιση των ποιοτικών χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας. Να εξετάσουμε τρόπους με τους οποίους οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα γίνουν μέρος της επίσημης αγοράς εργασίας.
- Οι πολιτικές ανάπτυξης, επικαιροποίησης, εκσυγχρονισμού και πιστοποίησης

των οριζόντιων και επαγγελματικών δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού λαμβάνουν πλέον σοβαρότερες διαστάσεις από ποτέ. Ο χάρτης των επαγγελματών και των ειδικοτήτων καθώς και τα περιεχόμενα της εργασίας αλλάζουν. Μαζί με αυτά μεταβάλλονται οι ζητούμενες από την αγορά εργασίας δεξιότητες, στοιχείο που προκαλεί κλυδωνισμούς στην παραδοσιακή σχέση εκπαίδευσης και παραγωγικού συστήματος.

- Η καλλιέργεια νέων δεξιοτήτων αποτελεί ουσιαστική συνιστώσα δυναμικής οικονομικής δυναμικής για τη χώρα. Άλλωστε η επένδυση σε νέες γνώσεις και δεξιότητες μπορεί να αποτελέσει τον άλλο δρόμο απέναντι στην κακοπληρωμένη και χαμηλής προστιθέμενης αξίας εργασία.
- Η συζήτηση για τις νέες δεξιότητες και τις διαδικασίες ανάπτυξής τους στο εργατικό δυναμικό θα πρέπει συνεπώς να ανοίξει με μεγαλύτερη ένταση στον εθνικό κοινωνικό διάλογο. Γι' αυτό το θέμα το επόμενο χρονικό διάστημα η ΓΣΕΕ θα λάβει συγκεκριμένες πρωτοβουλίες.

Ο κοινωνικός διάλογος είναι συνεπώς πολύ σημαντικός μεταξύ συνδικάτων, εργοδοτών και κυβερνήσεων για τη διαδικασία μετάβασης στη νέα εποχή της ψηφιοποίησης. Όμως ο διάλογος αυτός πρέπει να γίνει πάνω στις κοινωνικές αξίες που υπηρετούν τη δημοκρατία, την ισότητα, την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Η απόρριψη της προστασίας των εργαζομένων στο όνομα ενός τεχνολογικού ντετερμινισμού εκφράζει ιδεολογικές εμμονές και δεν είναι συμβατή με τις ανά-

γκες των πολιτισμένων και δημοκρατικών κοινωνιών.

- Συνεπώς η συζήτηση για την 4η βιομηχανική επανάσταση δεν πρέπει να μένει μόνο στα θέματα της τεχνολογικής αλλαγής, αλλά να επεκτείνεται στα ουσιαστικά ζητήματα της πολιτικής και της δημοκρατίας, που αποτελούν και τους θεμελιακούς οδηγούς της οικονομικής και της κοινωνικής εξέλιξης. Το ερώτημα που πρέπει όλοι μας να απαντήσουμε είναι πώς μπορούμε να προσφέρουμε στους ανθρώπους καλύτερες συνθήκες ζωής, με περισσότερη δικαιοσύνη και κοινωνική προστασία.
- Αυτό δεν μπορεί να γίνει αποκομμένα από το πολιτικό και το ιδεολογικό πλαίσιο που καθορίζει τις ασκούμενες πολιτικές. Τις τελευταίες δεκαετίες εφαρμόζονται ιδεοληπτικές και λανθασμένες πολιτικές που έχουν προκαλέσει μεγάλες οικονομικές ανισότητες και μεγάλη ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον στις νέες γενιές.
- Θα πρέπει λοιπόν να ενισχυθεί ο κοινωνικός διάλογος. Όμως σε ποια κατεύθυνση; Θα συζητήσουμε για τη σημασία της ενίσχυσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας; Θα συζητήσουμε με βάση την αρχή της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων σε μια πολιτισμένη κοινωνία που κατανέμει με τρόπο κοινωνικά δίκαιο την ευημερία ή θα ασχολούμαστε μόνο με τις ιδεοληψίες ξεπερασμένων πολιτικών δογμάτων για το κόστος της εργασίας και την ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας; Θα κοιτάξουμε προς το μέλλον των σημερινών

κοινωνιών ή προς το παρελθόν, στον καπιταλισμό του 18ου και του 19ου αιώνα;

- Ολοκληρώνοντας την παρέμβασή μου στο θέμα, η ψηφιοποίηση δημιουργεί αλλά και καταστρέφει θέσεις εργασίας μέσω νέων προϊόντων και υπηρεσιών, δημιουργεί οικονομίες κλίμακας και αυτοματοποιεί υπηρεσίες. Οι διαδικτυακές πλατφόρμες μετατρέπονται σε εργασιακούς χώρους επισφαλών μορφών εργασίας. Οι οικονομίες μετασχηματίζονται, ο κόσμος αλλάζει. Η πρόκληση για όλους μας είναι οι νέες τεχνολογίες να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση της ευημερίας όλων μας, για την προστασία του περιβάλλοντος, για τη σταθερότητα και τη δημοκρατία. Τα συνδικάτα οφείλουν με τις παρεμβάσεις τους να συμβάλουν στην ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού πλαισίου ρύθμισης για τη χρήση των νέων τεχνολογιών και βελτίωσης του εργατικού δικαίου για την αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων και της κοινωνίας.
- Θα ήθελα να κλείσω με την επιστροφή μας από την πολύ ενδιαφέρουσα συζήτηση στην ελληνική πραγματικότητα, η οποία χαρακτηρίζεται από ένα βεβαρυμμένο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, στο οποίο κατά μείζονα λόγο δραστηριοποιούνται ασθμαίνοντας μικρομεσαίες επιχειρήσεις και απασχολούνται επισφαλώς και υποαμειβόμενοι εργαζόμενοι.

Για τη ΓΣΕΕ η έξοδος από την κρίση πρέπει να γίνει με πολιτικές που να έχουν στο επίκεντρό τους τον εργαζόμενο άνθρωπο, την αύξηση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και των εισοδημάτων, και



την ενίσχυση της προστασίας των εργατικών και των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. Αυτός είναι ο μόνος βιώσιμος και δίκαιος τρόπος εξόδου της χώρας από την κρίση και επανόδου της σε τροχιά σταθερής ανάκαμψης.

- Η συνέχιση των πολιτικών που διατηρούν το θεσμικό πλαίσιο και τις πρακτικές απαξίωσης της εργασίας και της συλλογικής εκπροσώπησης και συνακό-

λουθα υπονόμευσης των εργατικών δικαιωμάτων –συλλογικών και ατομικών-, κατακρημνίζοντας το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, είναι καταδικασμένη να συνεχίσει να παράγει οικονομική και κοινωνική κρίση και νέα αδιέξοδα για την οικονομία και την κοινωνία. Υπενθυμίζω λοιπόν ότι ο βασικός εθνικός κοινωνικός διάλογος είναι εκκρεμής σε όλα τα κρίσιμα αυτά ζητήματα.



# Φαινόμενο Mobbing: Εργασιακός Εκφοβισμός

της Δρ Ιωάννας Δέδε\*

**Η εσκεμμένη άσκηση ηθικής παρενόχλησης, ψυχολογικής βίας και κακοποίησης στον χώρο εργασίας, γνωστής με τον αγγλικό όρο «mobbing»: Μία πολύ καλά κρυμμένη και υποτιμημένη απειλή για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και την εργασιακή ειρήνη.**

## Εισαγωγή

Υπάρχει διεθνώς πλούσια βιβλιογραφία, με ποικίλους ορισμούς, για το φαινόμενο της εργασιακής κακοποίησης, της ηθικής παρενόχλησης, της ψυχολογικής βίας ή του «συνδρόμου mobbing» στους χώρους εργασίας. Το φαινόμενο αυτό λαμβάνει εκρηκτικές διαστάσεις στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα και σε πολλές χώρες, όπως είναι η Γερμανία, η Σουηδία και η Ιταλία, αναγνωρίζεται ως επαγγελματική ασθένεια (Κωνσταντινίδης Μ., 2011). Οι σχετικές μελέτες που έχουν εκπονηθεί έχουν καταδείξει, ότι η εργασιακή ηθική, συναισθηματική και ψυχολογική κακομετα-

χείριση δεν τραυματίζει μόνο τον εργαζόμενο-στόχο, αλλά δηλητηριάζει όλο το ανθρώπινο δυναμικό μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού μέσω του τοξικού εργασιακού κλίματος. Η εξάπλωση του φαινομένου αυτού επιφέρει καταστροφικές συνέπειες στην σωματική και ψυχική υγεία, στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων, στην ποιότητα της εργασιακής ζωής, στην αποδοτικότητα και παραγωγικότητα των εργαζομένων, στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Η ζημία για τις επιχειρήσεις ανέρχεται σε δισεκατομμύρια ευρώ.

## Εννοιολογικός προσδιορισμός

Ο όρος «mobbing» προέρχεται από το αγγλικό ρήμα “to mob” που αποδίδεται ως «κακομεταχειρίζομαι κάποιον». Στον όρο «mobbing» αποδίδεται επίσης η εξής σημασία: Επιτίθεμαι, περικυκλώνω κι ενοχλώ (Κοΐνης, Α., & Σαρίδη, Μ., 2013).

Ο ηθολόγος Konrad Lorenz αναφέρει για πρώτη φορά το 1966 τον όρο «mobbing» για να περιγράψει την συμπεριφορά μιας

\* Διευθύντρια πιστοποίησης προσόντων στον ΕΟΠΠΕΠ.



αγέλης μικρόσωμων ζώων, τα οποία ορμώμενα από την ενστικτώδη τάση επιβίωσης, επιτίθενται εναντίον ενός μεγαλύτερου ζώου (Βούρου, Α., 2017). Το 1980, ο ψυχολόγος Heinz Leymann υιοθέτησε τον όρο «mobbing» για να σκιαγραφήσει παρόμοιες μορφές επιθετικής συμπεριφοράς στους εργασιακούς χώρους. Το «σύνδρομο mobbing» αποδίδεται στην ελληνική γλώσσα με τους όρους «εργασιακή κακοποίηση», «ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας», «ψυχολογική βία», «εργασιακός εκφοβισμός», «ψυχολογική τρομοκρατία» κ.λ.π.

Ως «σύνδρομο mobbing» νοείται κάθε επαναλαμβανόμενη καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να βλάψει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική ή την ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα (Namie G., 2003). Πρόκειται για συστηματική, μεθοδική και συνεχή (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και για μεγάλο χρονικό διάστημα) άσκηση ψυχολογικής βίας, εργασιακής κακοποίησης, για διαμόρφωση εχθρικού, ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος και για την επιβολή διακριτικής μεταχείρισης και τρομοκρατίας που προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική και την ψυχική ακεραιότητα των εργαζομένων κι οδηγεί συχνά σε ολοκληρωτική εξάντληση (**σύνδρομο Burn-out**) του εργαζόμενου-στόχου, προκειμένου να αναγκαστεί σε παραίτηση. Το mobbing αποτελεί μια αποτελεσματική στρατηγική «ψυχολογικής τρομοκρατίας» που χρησιμοποιείται σκοπίμως από επιχειρήσεις και οργανισμούς, προκειμένου να απαλλαγούν από το ενοχλητικό ή το «πλε-

ονάζον» προσωπικό, να προβούν σε διοικητικές αναδιαρθρώσεις, σε μειώσεις μισθών, σε αντικατάσταση προσωπικού κλπ.

Ο εκφοβισμός υποβάλλεται κατ' ιδίαν (**κεκλεισμένων των θυρών**), κατά συνέπεια οι περισσότεροι δεν αντιλαμβάνονται τον χειρισμό ή την ψυχολογική βία.

Συχνά, κυρίως στον δημόσιο τομέα, η εργασιακή κακοποίηση, υποκρύπτει τον σκοπό της απαλλαγής από έναν ή περισσότερους εργαζόμενους, **κένωσης θέσεων για αντικατάστασή τους από «ημέτερους»** ή γίνεται για λόγους ανταγωνισμού ανάμεσα σε εργαζόμενους με κοινούς στόχους, μέσα από μια συνεχή, δόλια, αντισυναδελφική συμπεριφορά. Τις περισσότερες φορές όμως αποτελεί έκφραση της ψυχοπαθολογίας του θύτη, για μια «βεντέτα» ενός ανώτερου προς έναν κατώτερο, χωρίς κάποιο σοβαρό προφανή λόγο.

### Το «mobbing» σε αριθμούς

Ένας (1) στους 10 Έλληνες παραδέχεται συνθήκες εκφοβισμού στη δουλειά του.

- 5% των Ελλήνων εργαζόμενων αναφέρουν περιστατικά σωματικής βίας στη δουλειά τους.
- 8% των Ευρωπαίων εργαζόμενων έχουν υποστεί mobbing.
- 80% μειώνεται η αποδοτικότητα από το mobbing.
- 50% των θυμάτων του mobbing αναφέρουν ότι υποφέρουν από έντονο άγχος.

Έρευνα στη Σουηδία αναφορικά με το φύλο των θυμάτων αναδεικνύει ότι συ-

χνά γυναίκες αναλαμβάνουν τον ρόλο του θύτη, εκδηλώνοντας κυρίως παθητικό-επιθετικές συμπεριφορές και χρησιμοποιώντας υπόγειες στρατηγικές για πρόκληση στοχευμένης βλάβης. Η μικρή ποσοστιαία διαφορά που προκύπτει (45% άντρες, 55% γυναίκες) εξηγείται από την τάση των γυναικών να συμμετέχουν σε έρευνες κοινωνικού περιεχομένου (Zaph et al, 2003. Σάκουλα, Μπελαλή & Σταθαρού, 2014). Η ίδια έρευνα έδειξε ότι **το 40% των γυναικών έχει δεχτεί εκφοβισμό από γυναίκες**, το 76% των αντρών παρενοχλείται από άντρες, ενώ μόνο το 3% των αντρών έχει δεχτεί επίθεση από γυναίκες.

### Μορφές και χαρακτηριστικά της εργασιακής κακοποίησης

Η ψυχολογική και ηθική παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να λάβει πολλές μορφές, ανάλογα με την ιεραρχική θέση του θύτη (κάθετη ή κατιούσα, οριζόντια, ανιούσα, μεταξύ διευθυντικών στελεχών), η συνηθέστερη όμως είναι από τη Διοίκηση ενός οργανισμού, μίας επιχείρησης προς τους εργαζόμενους: Πρόκειται συνήθως για οργανωμένη ψυχολογική επίθεση κατά ενός ή περισσότερων εργαζομένων με στόχο τον εξαναγκασμό τους σε παραίτηση (Κοΐνης, Α., & Σαρίδη, Μ., 2013).

Η συστηματική, μακρόχρονη και ύπουλη στρατηγική εκφοβισμού, ταπείνωσης και αποδυνάμωσης που εφαρμόζει ο θύτης μέσα από συχνές και επαναλαμβανόμενες αρνητικές συμπεριφορές, φαινομενικά ασύνδετες μεταξύ τους, στοχεύει στην ψυχολογική και εργασιακή εξόντωση του εργαζόμενου-θύματος.

Για την συστηματική ταπείνωση του θύματος επιστρατεύεται η πρόφαση της ανεπαρκούς απόδοσης, ενώ ταυτόχρονα η απόδοση του εργαζομένου σαμποτάρεται συστηματικά από τον θύτη με πολλές μεθόδους, π.χ. δεν δίνεται στον εργαζόμενο-θύμα πρόσβαση στα στοιχεία που χρειάζεται για την εκπλήρωση του έργου του, αφαιρούνται όλες οι αρμοδιότητες από τον εργαζόμενο-θύμα κλπ. Η εργασιακή κακοποίηση εκφράζεται με τους εξής τρόπους:

- **Προσβολή των συνθηκών εργασίας.** Ο στόχος (εργαζόμενοι) επικρίνονται συνεχώς, δίχως να έχουν τη δυνατότητα απολογίας, καθώς οι εκφοβιστές αποφεύγουν τη λεκτική επικοινωνία ή τη βλεμματική επαφή μαζί τους.
- **Προσβολή των κοινωνικών σχέσεων.** Ο στόχος (εργαζόμενοι) απορρίπτονται, περιθωριοποιούνται, απομονώνονται και εξαιρούνται από τα δρώμενα, ενώ οι συνεργάτες που διατηρούν επαφή μαζί τους απειλούνται διακριτικά. Ενίοτε χρησιμοποιούνται οι φίλοι ως πληροφοριοδότες ή μεταφορείς αρνητικών μηνυμάτων.
- **Προσβολή της αξιοπρέπειας.** Ο στόχος (εργαζόμενοι) βάλλονται με ψευδείς κατηγορίες μέσω συκοφαντικών παρατηρήσεων που στιγματίζουν τη φήμη τους στο εργασιακό περιβάλλον. Η αλήθεια διαστρεβλώνεται υπέρ των συκοφαντών, ενώ οι εκκλήσεις για υποστήριξη δεν βρίσκουν ανταπόκριση.
- **Προσβολή της επαγγελματικής επάρκειας.** Ο στόχος (εργαζόμενοι) επιβαρύνονται με υπερβολικά ή υποτιμητικά καθήκοντα. Οι εργασίες του ακυρώνονται και λογοκρίνονται. Οι εργασιακές

υποχρεώσεις δεν προσδιορίζονται σκοπίμως, ενώ οι αιτήσεις για άδεια απορρίπτονται ή αναστέλλονται οι ήδη εγκριμένες.

- **Προσβολή της σωματικής και ψυχικής υγείας.** Ο στόχος (εργαζόμενοι) ταπεινώνονται, υποβιβάζονται, απειλούνται, εξευτελίζονται συνεχώς και καταλήγουν να αισθάνονται ενοχές για όσα τους προσάπτονται. Η ψυχική και σωματική ισορροπία κλονίζονται από τις διαρκείς εκφοβιστικές ενέργειες (Leymann, 1993).

## Προφίλ του θύτη

Σε όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες ασκείται ηθική και ψυχολογική βία στον χώρο εργασίας προϋποθέτει την ύπαρξη του θύτη, ενός ατόμου χωρίς αναστολές και με ψυχοπαθολογία, το οποίο, σύμφωνα με τη γαλλίδα ψυχίατρο Marie France Hirigoyen, είναι μια διαταραγμένη προσωπικότητα που αυτοϊκανοποιείται «πληγώνοντας» τους συνανθρώπους του και αναπτύσσει την αυτοεκτίμησή του, μεταφέροντας στους άλλους τον «πόνο» που αδυνατεί να αισθανθεί, αλλά και τις εσωτερικές του αντιθέσεις που αρνείται να επεξεργαστεί. Ένα τέτοιο άτομο, όταν αναλάβει μία θέση στην ιεραρχία της εξουσίας, θα εκτονώσει τη συσσωρευμένη επιθετικότητά του προς ιεραρχικά κατώτερους του. Στην περίπτωση αυτή, όταν δεν υπάρχουν νομικοί και ηθικοί κανόνες ως πλαίσια προστασίας του θύματος, είτε λόγω της αδιαφορίας των ιεραρχικά ανωτέρων του θύτη, είτε γιατί στο συγκεκριμένο περιβάλλον οι κανόνες είναι για να καταπατώνται ή να εφαρμόζονται επιλεκτικά, τότε ο θύτης

είναι ουσιαστικά ελεύθερος να εκδηλώνει την ψυχοπαθολογία του χωρίς αναστολές.

Σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα η «επίδειξη δύναμης» του θύτη προς το θύμα μπορεί να προσελκύσει συμμάχους, οπαδούς ή και μιμητές στη συμπεριφορά του αυτή. Έτσι η πίεση για το θύμα γίνεται ασφυκτική και αφόρητη. Βρίσκεται μόνο του, αντιμέτωπο με μία ομάδα «συναδέλφων», που επηρεάζει τη δυναμική της εργασιακής ατμόσφαιρας εις βάρος του. Είναι πιθανό να επηρεασθούν και οι υπόλοιποι, αδιάφοροι μη συμμετέχοντες σ' όλα αυτά και «προτιμώντες την ησυχία τους» συνάδελφοι.

Οι θύτες φαίνεται να είναι επιφανειακά γοητευτικοί, με σημαντική ικανότητα στην εξαπάτηση, χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής ανάπτυξης και παθολογική ανάγκη για έλεγχο. Η συμπεριφορά τους είναι συστηματικά και μεθοδευμένα επιθετική εναντίον αυτών που στοχεύουν, ενώ προς τους άλλους συναδέλφους και ανωτέρους είναι από φιλική έως και δουλοπρεπής (Σάκουλα, Μπελαλή & Σταθαρού, 2014).

Σύμφωνα με τους ψυχολόγους, οι θύτες τείνουν να έχουν υψηλό επίπεδο αυτοεκτίμησης και υπεροψία. Η εκφοβιστική συμπεριφορά τους αποτελεί στην πραγματικότητα μία αντίδραση σε ένα εσωτερικευμένο αίσθημα ντροπής. Η στάση τους ότι οι αντιλήψεις τους παρουσιάζουν ανωτερότητα σε σχέση με διαφορετικές αντιλήψεις δικαιολογεί την αλαζονεία τους.

## Παράγοντες που ευνοούν την εκδήλωση του φαινομένου «mobbing»

Ο κίνδυνος εμφάνισης συμπεριφορών

εργασιακού εκφοβισμού ελλοχεύει:

- Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή οργανισμών, των οποίων η βιωσιμότητα είναι επισφαλής.
- Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή οργανισμών που δεν διέπονται από την φιλοσοφία ενός «οργανισμού που μαθαίνει», που δεν ενεργοποιούν τους εργαζόμενους προς τη δημιουργία και τη διατήρηση της γνώσης, που δεν διαθέτουν σαφή στρατηγικό προσανατολισμό και δεν διαχωρίζουν τη διοίκησή τους στη χρηματοοικονομική διοίκηση, τη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, τη λειτουργική διοίκηση και το μάρκετινγκ.
- Σε περιπτώσεις σύγχυσης ρόλων, διαρκούς υπερέντασης και υπερβολικών απαιτήσεων (μεγάλου όγκου εργασιών σε σχέση με το υπάρχον προσωπικό), έλλειψης ελέγχου κι αυτονομίας των εργαζομένων, ομαδικού πνεύματος ή ενδιαφέροντος.
- Σε περιπτώσεις που η στόχευση της διοίκησης είναι η μείωση των θέσεων μέσω παραίτησης ή η επαγγελματική εκμετάλλευση εργαζομένων.
- Σε περιπτώσεις που η κακοποιητική συμπεριφορά απορρέει από τη διαστροφική προσωπικότητα του δράστη, ο οποίος δεν υποκινείται από οικονομικά ή επαγγελματικά συμφέροντα, αλλά αρέσκεται στην επιβολή και την κατάχρηση εξουσίας.
- Όταν οι υπάρχουσες σχέσεις τόσο μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων, όσο και μεταξύ των εργαζομένων δεν είναι λειτουργικές, η σύγκρουση

δεν επιλύεται, αποσιωπάται και σταδιακά διογκώνεται, καθώς τα εμπλεκόμενα υποκείμενα παρερμηνεύουν κάθε γεγονός υπό το πρίσμα μεροληπτικών αντιλήψεων.

### **Θύμα ηθικής παρενόχλησης μπορεί να πέσει κάθε εργαζόμενος!**

Οι Leymann & Gustafsson (1996) υποστηρίζουν ότι οι έρευνες δεν επαληθεύουν τη συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών προσωπικότητας και των χαρακτηριστικών θύματος. Ωστόσο αποδέχονται ότι σε ευάλωτα εργασιακά πλαίσια που ευδοκιμεί το mobbing, υπάρχουν άτομα που διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο στοχοποίησης. Σε αυτές τις ομάδες υπάγονται οι εργαζόμενοι με:

- **Υψηλά προσόντα, ανώτερο μορφωτικό επίπεδο.** Πρόκειται για τα επίλεκτα στελέχη που διακρίνονται από ακεραιότητα και επιμονή να αντιστέκονται στη χειραγώγηση και στις απόπειρες εκφοβισμού. Η εργασία αποτελεί πηγή αγάπης, χαράς και δημιουργίας, **γι' αυτό δύσκολα αντιλαμβάνονται τις εργασιακές παραβιάσεις και ότι είναι θύματα εκφοβισμού** (Khoo, 2010).
- **Στοιχεία διαφορετικότητας.** Πρόκειται για τα άτομα που αποκλίνουν από τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας.
- **Υπερεκτίμηση της εργασίας.** Πρόκειται για ευάλωτα άτομα που χτίζουν την προσωπική ταυτότητα στην επαγγελματική απόδοση. Η υποτίμηση της εργασίας μπορεί εύκολα να κλονίσει την ισορροπία τους.
- **Ευαίσθητη προσωπικότητα.** Πρόκειται

για συναισθηματικά και αγχώδη άτομα. Είναι επιρρεπή στην κριτική και ευερέθιστα στις προσβολές. Η υπερευαισθησία και η απογοήτευση που εμφανίζουν ευνοεί την παρενόχληση, η οποία τα αποσταθεροποιεί (Hirigoyen, 2002).

- **Ελλιπές δίκτυο.** Πρόκειται για τους απομονωμένους εργαζόμενους που δεν έχουν ισχυρές -ή καθόλου- συμμαχίες στο επαγγελματικό περιβάλλον. Άλλωστε η ηθική παρενόχληση τροφοδοτεί (και τροφοδοτείται από) την απομόνωση (Hirigoyen, 2002. Tehrani, 2003).

### Ο ρόλος των παρισταμένων

Το mobbing προϋποθέτει την ενεργητική ή παθητική συνεργασία εργαζομένων (πέραν εκείνων που έχουν στοχοποιηθεί), οι οποίοι αν και αρχικά διατηρούν ουδετερότητα, τελικά συμμαχούν με τον θύτη-αυτουργό. Οι λόγοι για τους οποίους ο στόχος (εργαζόμενοι) δεν υποστηρίζεται είναι:

- Ο εκφοβισμός υποβάλλεται κατ'ιδίαν (κεκλεισμένων των θυρών), κατά συνέπεια οι περισσότεροι δεν αντιλαμβάνονται τον χειρισμό ή την ψυχολογική βία.
- Ο στόχος (εργαζόμενοι) βλέπει το εχθρικό πρόσωπο του εκφοβιστή, ενώ οι υπόλοιποι το φιλικό του πρόσωπο.
- Πολλοί παριστάμενοι (εργαζόμενοι) στερούνται κριτικής δεξιότητας, συνεπώς δεν μπορούν να καταρρίψουν το προσωπίο του εκφοβιστή.
- Ο θύτης δηλητηριάζει τη σκέψη των υπολοίπων εργαζομένων εναντίον του στόχου, ενώ απειλεί άμεσα ή έμμεσα όποιον συμπαρίσταται στον τελευταίο. Έτσι ελάχιστοι έχουν την ακεραιότητα

και το κουράγιο να εναντιωθούν. Οι περισσότεροι παραμένουν αδιάφοροι φοβούμενοι μη γίνουν υποψήφιοι στόχοι.

- Όταν υπάρχει διαμάχη, οι περισσότεροι συμμαχούν με τον δυνατό.
- Ορισμένοι αισθάνονται ικανοποίηση παρακολουθώντας το θύμα να υποφέρει.
- Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν ρισκάρουν να χάσουν τη δουλειά τους, υποστηρίζοντας κάποιον άλλον (Khoo, 2010).

### Η στάση των ιεραρχικά υπευθύνων

Η στάση των ιεραρχικά υπεύθυνων για την πρόληψη ή την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, είναι κομβικής σημασίας.

Τις περισσότερες φορές, αδιαφορούν οι έχοντες την ευθύνη να αντιμετωπίσουν ή να προλάβουν, ώστε να μην ενεργοποιηθεί και να εγκαθιδρυθεί καθεστώς εργασιακού εκφοβισμού.

### Οι αντιδράσεις των «θυμάτων»

Ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης, πρώτη προτεραιότητα αποτελεί η επιβίωση των εργαζομένων, οι οποίοι παραμερίζουν τις διεκδικήσεις τους για ένα αξιακά και εργασιακά αποδεκτό περιβάλλον και ανέχονται εκδηλώσεις βίας.

### Οι καταστροφικές συνέπειες του φαινομένου «mobbing»

Το mobbing μπορεί να απειλήσει, εάν δεν αντιμετωπιστεί έγκαιρα, ακόμα και την ίδια



την επιβίωση της επιχείρησης (Παπαλεξανδρή 2011). Το mobbing έχει καταστροφικές συνέπειες για την ψυχική και σωματική υγεία των θυμάτων εργαζομένων.

Στον δημόσιο τομέα η κατάχρηση εξουσίας είναι συχνό φαινόμενο, καθώς η περίπλοκη δομή του συστήματος λειτουργεί ευνοϊκά για τους δράστες. Κατά συνέπεια η παρενόχληση διαρκεί για μακροχρόνια διαστήματα με ολέθρια αποτελέσματα για την υγεία και την προσωπικότητα του θύματος.

Στον ιδιωτικό τομέα η ανισότιμη σχέση εργοδότη-εργαζόμενου υποθάλλει την καταχρηστική συμπεριφορά του πρώτου. Ο εκφοβισμός εκδηλώνεται με βίαιους τρόπους και τελειώνει με την αποχώρηση του θύματος (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013).

### **Νομοθετικές ρυθμίσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα**

Η εντυπωσιακή αύξηση του φαινομένου «mobbing» επιβάλλει τη λήψη στρατηγικών για την καταστολή των συγκρούσεων και των κακόβουλων ηθικών συμπεριφορών και την εφαρμογή μίας δραστικής προληπτικής πολιτικής που θα λαμβάνει υπόψη τόσο την ηθική όσο και τη νομική διάσταση του φαινομένου.

Η πρώτη χώρα που θέσπισε νομοθεσία κατά του φαινομένου «mobbing» ήταν η Σουηδία το 1994, με βάση την έρευνα του Leymann, από την οποία προέκυψε ότι το 15% των αυτοκτονιών οφείλονται στην εργασιακή κακοποίηση.

Τον ίδιο χρόνο στην Ολλανδία οι εργοδότες υποχρεώθηκαν να προστατεύουν τους εργαζομένους από αντίστοιχα φαινόμενα

επιθετικότητας και ψυχολογικής βίας.

Στη Γαλλία η ανάδειξη του φαινομένου από την Hirigoyen είχε ως αποτέλεσμα την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και του πολιτικού κόσμου.

Στο Βέλγιο ο νόμος του 2002 απαγόρευσε γενικά τη βία στους εργασιακούς χώρους.

Στην Ελλάδα η παρενόχληση στους χώρους εργασίας σε νομικό επίπεδο δεν συνδέεται με τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας, αλλά με την προσβολή της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας.

Η εκστρατεία ενημέρωσης των εργαζομένων, η συστηματική συλλογή πληροφοριών σχετικά με το φαινόμενο της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης στην εργασία, η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των πολιτών από ειδικούς επιστήμονες, η δημιουργία κατάλληλων υποδομών είναι μερικά από τα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης στην εργασία.

Έχει διαπιστωθεί, ότι στις χώρες που έχουν θεσπίσει σχετική νομοθεσία για την εργασιακή κακοποίηση, ηθική και ψυχολογική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, πολύ λίγες περιπτώσεις φτάνουν στη δικαιοσύνη (Κωνσταντινίδης, 2011).

### **Μέθοδοι αντιμετώπισης του φαινομένου «mobbing»**

Η παρέμβαση αρμόδιων φορέων στην επιχείρηση θεωρείται απαραίτητη για την αντιμετώπιση του προβλήματος, καθώς οι ατομικές λύσεις οδηγούν συνήθως στην απομάκρυνση του θύματος και



την παραμονή του θύτη στο χώρο εργασίας. Τέτοιες λύσεις επιτυγχάνουν στην προστασία του θύματος, αποτυγχάνουν όμως στην απονομή δικαιοσύνης. Οι επιχειρήσεις -δημόσιες ή ιδιωτικές- οφείλουν να ευαισθητοποιηθούν επαρκώς ως προς την ευθύνη τους, ακολουθώντας συγκεκριμένες προτάσεις οργάνωσης, (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013), οι οποίες περιγράφονται παρακάτω:

- 1) Επιμόρφωση διευθυντικών στελεχών.
- 2) Διαμόρφωση και συντήρηση καλών συνθηκών εργασίας.
- 3) Επαγρύπνηση-Έγκαιρος εντοπισμός ύποπτων συμπεριφορών.
- 4) Θέσπιση ορίων και κώδικα καλής συμπεριφοράς.
- 5) Θέσπιση εσωτερικού κανονισμού.
- 6) Σεβασμός της μοναδικότητας του ατόμου.
- 7) Καλή επικοινωνία-Ενίσχυση του διαλόγου.
- 8) Ευαισθητοποίηση, πληροφόρηση των εργαζομένων (Hirigoyen, 2002).

Ο εργαζόμενος που υφίσταται ηθική παρενόχληση διαθέτει ενδεικτικά τις εξής διεξόδους:

- Τήρηση αρχείου των περιστατικών εκφοβισμού.
- Κατάθεση ιατρικών βεβαιώσεων στις οποίες να αναγράφεται η αιτία της κακής υγείας του και ο υπεύθυνος της κατάστασης.
- Υποβολή μήνυσης για παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης καθώς και για

επιμέρους στοιχειοθετούμενα αδικήματα του ποινικού κώδικα, όπως η εξύβριση (361 ΠΚ), η συκοφαντική δυσφήμιση (363 ΠΚ), η εκβίαση (385 ΠΚ) κλπ.

- Άσκηση αγωγής καταβολής αποζημίωσης για την πρόκληση ηθικής και υλικής βλάβης σε βάρος του εργαζομένου.
- Άσκηση αγωγής καταβολής αποζημίωσης απόλυσης λόγω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας και εξαναγκασμού σε παραίτηση.
- Αγωγή για την ακύρωση της καταγγελίας της σύμβασης για λόγους εμπάθειας, εκδίκησης ή και καταχρηστικότητας στο πρόσωπο του εργαζομένου.
- Αναφορές στο Σ.ΕΠ.Ε. και στον Συνήγορο του Πολίτη για επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη.
- Αγωγή κατά του εργοδότη για αποζημίωση εργαζομένου σε περίπτωση πρόκλησης εργατικού ατυχήματος ή **επέλευσης επαγγελματικής νόσου**.

Ο εργαζόμενος που θίγεται έχει δικαίωμα να αξιώσει έναντι του δράστη της παρενόχλησης βάσει των διατάξεων των άρθρων 57,59,914 και 932 ΑΚ την αποκατάσταση της ηθικής (μη περιουσιακής) του βλάβης, όσο και της τυχόν επελθούσας περιουσιακής του ζημίας λόγω της εκ μέρους του απώλειας της θέσης εργασίας του, τυχόν προαγωγής ή επιπλέον παροχής (bonus) προς αυτόν. Ο εργαζόμενος που είναι θύμα ψυχολογικής βίας (**mobbing**) στο περιβάλλον εργασίας του, πρέπει να γνωρίζει ότι παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και ότι ο ίδιος έχει τις εξής επιλογές :

- Να υποβάλει μήνυση για ενδεχόμενη εξύβριση, συκοφαντική δυσφήμιση ή εκβίαση.
- Να ασκήσει αγωγή λόγω ηθικής βλάβης, καθώς προσβάλλεται η προσωπικότητά του.
- Αν η συμπεριφορά προέρχεται από τον εργοδότη, μπορεί να τη θεωρήσει μονομερή βλαπτική μεταβολή και να ασκήσει αγωγή αποζημίωσης.
- Να υποβάλει αναφορά στο Σ.ΕΠ.Ε (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) και στον Συνήγορο του Πολίτη για επιβολή νομικών κυρώσεων στον εργοδότη.

**Αρμόδιοι φορείς προστασίας των εργαζομένων:** Επιθεώρηση Εργασίας, Εργασιακοί Σύμβουλοι, Αντίστοιχο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο κλπ.

**Πηγή:** Βούρου Αυρηλία (21-02-2017). Mobbing, η ψυχολογική παρενόχληση, βία στην εργασία. Τρόποι συμβουλευτικής παρέμβασης.

**Πηγή:** [http://www.elinyae.gr/el/lib\\_file\\_upload/\\_mobbing.1113227245104.pdf](http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/_mobbing.1113227245104.pdf)

**Πηγή:** <http://medlabgr.blogspot.com/2015/05/mobbing.htm>

### **Εθνική Νομοθεσία**

**N. 4443/2016** (ΦΕΚ 232/Α'/9.12.2016).

**N. 4097/2012** (ΦΕΚ 235/Α'/3.12.2012).

**N. 3896/2010** (ΦΕΚ 207/Α'/8.12.2010).

**N. 3769/2009** (ΦΕΚ 105/Α'/1.7.2009).

**N. 3304/2005** (ΦΕΚ 16/Α'/27.1.2005).

## Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία:

Βούρου Αυρηλία (21-02-2017), «Mobbing, η ψυχολογική παρενόχληση, βία στην εργασία. Τρόποι συμβουλευτικής παρέμβασης».

Γιαννοπούλου Ε. (2012), «Mobbing: Η ασθένεια των εργασιακών καιρών».

ΕΙΕΑΔ, Άρθρα και Μελέτες 9/2013. Δεκέμβριος 2013. ΤΣΙΑΜΑ ΜΑΡΙΑ-ΧΡΙΣΤΙΝΑ Στέλεχος Διεύθυνσης Ανάλυσης Αγοράς Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων (2013), Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: εννοιολογικοί προσδιορισμοί».

ΕΛΙΝΥΑΕ: [http://www.elinyae.gr/el/lib\\_file\\_upload/\\_mobbing.1113227245104.pdf](http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/_mobbing.1113227245104.pdf)

Ζιγρικά Ευαγγελία (2013), «Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο και η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση του φαινομένου». Μεταπτυχιακή Εργασία. Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής

Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας».

Κοΐνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013) «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6(1), 36-48».

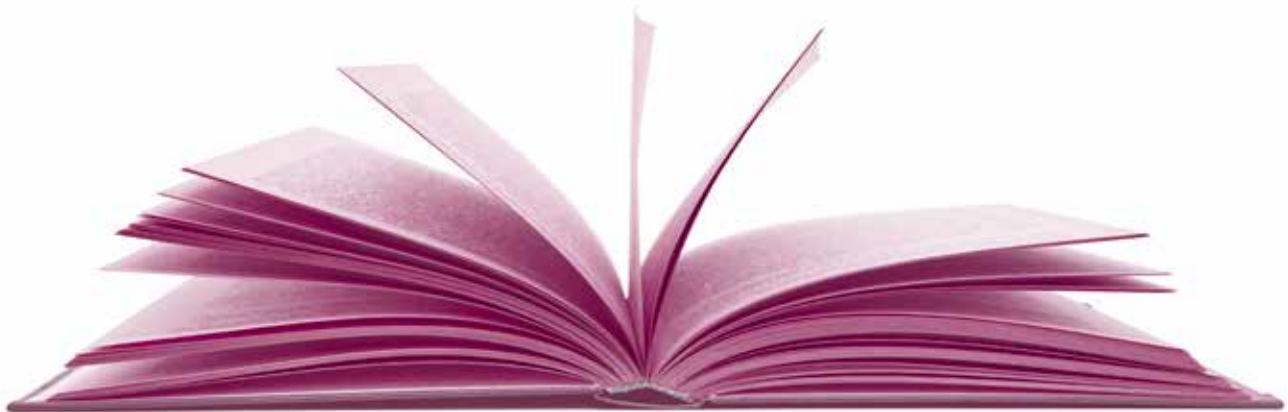
Κωνσταντινίδης, Μ. (2011), «Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας και παρέμβασης. *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 47, 4-11».

Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (2012), «*Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Πεδίο».

Μπουμπουχερόπουλος Παναγιώτης Σ. (2014), «Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία».

Παπαγεωργίου, Ε. (2010), «Σύνδρομο Mobbing. Ψυχολογική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας».

Σάκουλα Ζ. Μπελαλή Κ., Σταθαρού Α. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας (2014), «Τόμος 6, Τεύχος 3, 123-127».



## Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία:

Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organisations. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 185-201.

Hirigoyen, M. F. (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Πατάκη.

Hirigoyen, M. F. (2013). *Ηθική παρενόχληση. Η Κρυμμένη Βία στην Καθημερινή Ζωή*. Αθήνα: Πατάκη.

Keashly, L., & Jagatic, K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying. In S. Einarsen et al. (Eds), *Bulling and Emotional Abuse in the Workplace* (p. 31-61). London: Taylor & Francis.

Khoo, S.B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician*, 5(2), 61-67.

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Leymann, H. (1993). *Mobbing. Psychological terror at work and how to overcome it*. Hamburg: Rowohlt TB-Reinbeck V.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the development of Post-traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

Lorenz, K. (1966). *On Aggression*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.

McLeod, J. (2003). *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 1-7

Tehrani, N. (2003). Counselling and rehabilitating employees involved with bullying. In S. Einarsen et al. (Eds), *Bulling and Emotional Abuse in the Workplace* (p. 270-284). London: Taylor & Francis.

Vartia, M., Korppoo, L., Fallenius, S., & Matilla, M. (2003). The role of occupational health services. In S. Einarsen et al. (Eds), *Bulling and Emotional Abuse in the Workplace* (p. 285-298). London: Taylor & Francis.

Zaph, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen et al. (Eds), *Bulling and Emotional Abuse in the Workplace* (p.103-126). London: Taylor & Francis.



# Καρκίνος και Εργασία

του Δημήτρη Κατσορίδα\*

## 1. Η περιγραφή του προβλήματος. Τι δείχνουν τα στοιχεία

Στο παρόν κείμενο θα επιχειρήσουμε να αναδείξουμε τη σύνδεση μεταξύ κακών συνθηκών εργασίας και πως αυτές επιδρούν στην εκδήλωση καρκινογενέσεων. Στη βάση αυτή θα παρουσιάσουμε κάποια στοιχεία σχετικά με αυτό το πρόβλημα, ενώ θα επιχειρήσουμε να αναδείξουμε τι ισχύει νομοθετικά στα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. Η προσέγγισή μας και η σύνοψη των στοιχείων βασίστηκε, κατά κύριο λόγο, στη μελέτη του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, με τίτλο, *Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα*.<sup>1</sup>

Σύμφωνα με τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ) στους χώρους εργασίας κυκλοφορούν πάνω από 334 χημικές ουσίες, που είναι υπεύθυνες για μια σειρά επαγγελματικές ασθένειες για τις

οποίες θα πρέπει να ληφθούν προληπτικά μέτρα ή να αντικατασταθούν με άλλες ουσίες που δεν θα είναι επιβλαβείς στην υγεία των εργαζομένων, ενώ η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) περιλαμβάνει στους νέους επαγγελματικούς κινδύνους την ηλεκτρομαγνητική ακτινοβολία, το στρες, τις υψηλές ψυχολογικές και πνευματικές απαιτήσεις και τα μυοσκελετικά προβλήματα.<sup>2</sup>

Ένα ιδιαίτερα σοβαρό πρόβλημα υγείας που σε πολύ μεγάλο βαθμό οφείλεται στις συνθήκες εργασίας είναι ο *επαγγελματικός καρκίνος*. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, κάθε χρόνο πεθαίνουν πάνω από 1,9 εκατομμύρια άνθρωποι από καρκίνο και η συγκεκριμένη ασθένεια αποτελεί τη δεύτερη αιτία θανάτου στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μετά τα προβλήματα του καρδιαγγειακού συστήματος,<sup>3</sup> ενώ, σύμφωνα με τη ΔΟΕ, πάνω από 100.000 θάνατοι το χρόνο οφείλονται στην έκθεση στον αμίαντο.<sup>4</sup>

\* Μια προγενέστερη μορφή του εν λόγω κειμένου αποτέλεσε εισήγηση στο 1ο Συνέδριο και Ετήσια Γενική Συνέλευση που διοργάνωσε η Ελληνική Ομοσπονδία Καρκίνου (ΕΛΛΟΚ), στις 3-5 Φεβρουαρίου 2017, στην Αθήνα.

1 Για περισσότερα δες Κ. Δημουλάς, Γ. Κολλιός, Χ. Μπάκαβος, Θεοδώρα Τζανετάκη, *Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα*, έκδοση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Αθήνα 2015, στη σειρά Μελέτες/Τεκμηρίωση, αρ. 46.

2 *Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, ό.π., σελ. 13.

3 *Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα*, ό.π., σελ. 18.

4 *Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα*, ό.π., σελ. 12.



Ο καρκίνος πλήττει κυρίως την εργατική τάξη. Το 29% των θανάτων στους άνδρες και 23% των θανάτων στις γυναίκες προκαλούνται από τη συγκεκριμένη ασθένεια.<sup>5</sup> Για παράδειγμα, ο καρκίνος του δέρματος είναι η πιο διαδεδομένη μορφή καρκίνου στους ψαράδες και τους γεωργούς, προσβάλλοντας επίσης σε σημαντικό βαθμό τους εργαζόμενους στον κλάδο των εκτυπώσεων. Ο καρκίνος του ρινικού συστήματος αποτελεί την επικρατέστερη ασθένεια στους εργαζόμενους στον κλάδο της ξυλείας/επίπλων, ο καρκίνος του γεννητικού συστήματος πλήττει κυρίως τους εργαζόμενους στη χημική βιομηχανία και ο καρκίνος του στήθους εμφανίζει υψηλά ποσοστά στους εργαζόμενους στον κλάδο των εκτυπώσεων.<sup>6</sup>

Ένας ιδιαίτερα επιβαρυντικός παράγοντας για τον καρκίνο του στήθους είναι επίσης η νυχτερινή εργασία η οποία προκαλεί ορμονικές διαταραχές. Εξάλλου, μελέτες καταμέτρησης του καρκίνου και των καρκινογενέσεων έδειξαν ότι βρίσκονται σε υψηλότερους βαθμούς συγκέντρωσης εκεί όπου υπάρχει υψηλή βιομηχανική συ-

γκέντρωση και έκθεση των εργαζομένων σε χημικά οξέα, όπως το χρώμιο, το αρσένιο, τον μόλυβδο και τις βαφές, δηλαδή σε ναυπηγία, επιπλοποιεία και προϊόντα αλουμινίου.<sup>7</sup>

Σύμφωνα με παλαιότερη έρευνα που έγινε το 2000 υπό την εποπτεία του Φιλανδικού Ινστιτούτου για την Επαγγελματική Υγεία, στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας κατά του καρκίνου, η οποία όμως εξακολουθεί να διατηρεί την αξία της επειδή δείχνει την τάση του προβλήματος, φαίνεται ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) το 17-23% των εργαζομένων (περίπου 32 εκατομμύρια εργαζόμενοι) εκτίθεται σε ουσίες που προκαλούν καρκινογενέσεις με το χαμηλότερο ποσοστό να εμφανίζεται στην Ολλανδία (17%) και το υψηλότερο στην Ελλάδα (27%). Στις οικονομικά προηγμένες κοινωνίες οι παράγοντες καρκινογενέσεων στους οποίους εκτίθεται συχνότερα οι εργαζόμενοι είναι κατά σειρά συχνότητας η ηλικιακή ακτινοβολία, το παθητικό κάπνισμα, το κρυσταλλικό πυρίτιο, τα απόβλητα των μηχανών ντίζελ, το ραδόνιο, η σκόνη από ξύλα (πριονίδι κλπ.), ο μόλυβδος και η βενζίνη.<sup>8</sup>

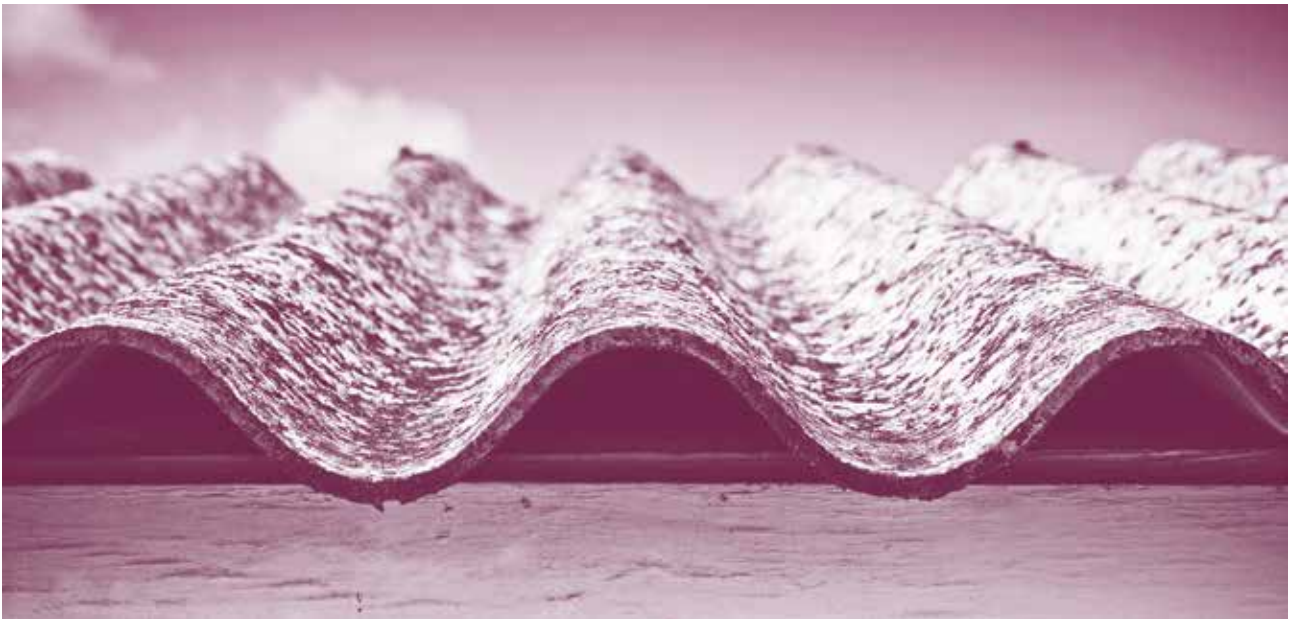
Τα στοιχεία της παραπάνω έρευνας για την Ελλάδα, τη δεκαετία του '90, αν και δεν ήταν πλήρως ελεγμένα εξαιτίας της απουσίας συστηματικών καταγραφών, αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι που εκτίθονταν στην ηλικιακή ακτινοβολία για πάνω από το 75% του εργάσιμου χρόνου τους ήταν περίπου 460.000, στον καπνό 170.000, στο

5 *Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα*, ό.π., σελ. 18.

6 Ήδη από το 1775 ο Άγγλος χειρουργός Percival Pott, παρουσίασε μία αναφορά για τον καρκίνο των όρχεων που διαπίστωσε ότι πλήττει κυρίως τους καθαριστές καμινάδων και πολύ περισσότερο τα παιδιά που εισέρχονταν μέσα στις καμινάδες για να τις καθαρίσουν χωρίς να φοράνε τον κατάλληλο εξοπλισμό προστασίας του δέρματος από την καπνιά. Ανάλογες διαπιστώσεις έγιναν έναν αιώνα αργότερα για τον καρκίνο των όρχεων που έπληττε τους εργαζόμενους στην κλωστοϋφαντουργία και τις βιομηχανίες επεξεργασίας του βαμβακιού ενώ είναι γνωστό από το 1930 ότι πολλές καρκινογενέσεις οφείλονται στην έκθεση των εργαζομένων σε διάφορες ενώσεις υδρογονανθράκων που χρησιμοποιούνται στην παραγωγική διαδικασία. Αναφέρεται στο *Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, ό.π., σελ. 12.

7 *Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα*, ό.π., σελ. 18.

8 *Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα*, ό.π., σελ. 19.



κρυσταλλικό πυρίτιο 90.000, στα απόβλητα προϊόντων ντίζελ 80.000, στο ραδόνιο και τα υποπροϊόντα του 70.000, στη σκόνη από ξύλο 50.000, στη βενζίνη 35.000, το μόλυβδο 24.000, τον υαλοβάμβακα 17.000 και στον αμίαντο 15.000.<sup>9</sup>

## 2. Προς μια Ολιστική προσέγγιση

Στην Ελλάδα τα μέτρα βελτίωσης των συνθηκών υγείας των εργαζομένων θεωρούν ότι εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους κυρίως με την καταβολή του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας, υποτιμώντας τους άλλους πιο πρακτικούς παράγοντες, όπως είναι τα μέσα προστασίας.

Επιπρόσθετα, η πρόληψη και η φροντίδα της υγείας των εργαζομένων δεν είναι σωστό να διαχωρίζεται σε ότι συμβαίνει στους χώρους εργασίας και ότι συντελείται εκτός χώρων εργασίας. Για αυτό το λόγο θα πρέπει να αντιμετωπίζεται στο

πλαίσιο πολιτικών **ολιστικής προσέγγισης**.

Ως συνέπεια της γνώσης των παραπάνω προβλημάτων, ορισμένες, δυστυχώς πολύ λίγες επιχειρήσεις υιοθετούν μια προσέγγιση της υγείας των εργαζομένων που είναι προσανατολισμένη τόσο προς τον τρόπο ζωής των ίδιων των εργαζομένων όσο και της οικογένειάς τους εκτός του χώρου εργασίας, επενδύοντας ουσιαστικά στην καλή φυσική και πνευματική κατάσταση του προσωπικού τους. Με βάση αυτή την προσέγγιση εισάγουν κίνητρα προκειμένου να ακολουθούν ένα υγιεινό τρόπο ζωής. Σε αυτά περιλαμβάνονται η κάλυψη ενός μέρους ή όλου του κόστους για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα βελτίωσης της υγείας τους όπως είναι η παροχή υπηρεσιών από διαιτολόγους, οι διευκολύνσεις φυσικής άσκησης στο περιβάλλον εργασίας (π.χ. γυμναστήριο), η ενθάρρυνση να συμμετέχουν σε αθλητικές δραστηριότητες ή σε ομάδες αλληλοϋποστήριξης για ζητήματα υγείας εκτός χώρου εργασίας, καθώς επίσης η διοργάνωση εκδηλώσεων υγιεινής διατροφής στα καφέ και τις

<sup>9</sup> Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα, ό.π., σελ. 19.

καντίνες που συχνάζουν οι εργαζόμενοι.<sup>10</sup>

Όσον αφορά την Ελλάδα, οι προληπτικές πολιτικές που θα ενισχύουν ένα υγιεινό τρόπο ζωής δεν αποτελεί προτεραιότητα για τη συνολική υγεία του πληθυσμού ούτε από το κράτος ούτε από τους εργοδότες. Αν και με χρηματοδότηση της Ε.Ε., από το 2003 κι έπειτα, ενισχύθηκαν αρκετές δράσεις πρόληψης της υγείας στην Ελλάδα, αυτές είχαν γενικό ενημερωτικό προσανατολισμό ή απευθύνονταν σε κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες όπως είναι οι χρήστες εξαρτησιογόνων ουσιών ή οι οροθετικοί, ενώ επιστρώνονταν κυρίως στα σχολεία και το μαθητικό πληθυσμό. Ο χώρος της εργασίας θεωρείται δευτερεύουσας σημασίας για την ανάπτυξη δράσεων πρόληψης της υγείας, ενώ οι επιχειρήσεις προτιμούν να χρηματοδοτούν παρεμβάσεις που ενισχύουν πιο πολύ τη δημόσια εικόνα τους παρά να ενημερώνουν και να φροντίζουν τους εργαζόμενούς τους.

### **3. Το θεσμικό πλαίσιο για την Υγεία και Ασφάλεια της Εργασίας στην Ελλάδα**

Παρά τις προσπάθειες βελτίωσης των νομοθετικών διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, απεναντίας οι συνθήκες που επικρατούν στους χώρους εργασίας μπορούν να χαρακτηριστούν από κάκιστες έως ανύπαρκτες.

Σύμφωνα με το νόμο 1568 του 1985, που ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας στην Ελλάδα, θεσπίστηκαν τρία συμβουλευτικά όργανα, των οποίων ο ρόλος και οι αρμοδιότητες

είναι καθοριστικής σημασίας. Πρόκειται: α) για το θεσμό του τεχνικού ασφάλειας, β) του γιατρού εργασίας σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους, και γ) της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων ή του εκπροσώπου των εργαζομένων στις επιχειρήσεις με λιγότερα από 50 άτομα προσωπικό όπου εντάσσεται επί της ουσίας πάνω από 80% των ελληνικών επιχειρήσεων.

Ωστόσο, η υποχρέωση παρουσίας γιατρού εργασίας μόνο σε όσες επιχειρήσεις απασχολούν άνω των 50 ατόμων έχει ως αποτέλεσμα η πλειονότητα των εργαζομένων στην Ελλάδα να μην απολαμβάνουν τις υπηρεσίες των προληπτικών ελέγχων που διενεργούν οι γιατροί εργασίας, επειδή απασχολείται σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους που είναι και ο βασικός κορμός της ελληνικής οικονομίας. Όμως, ακόμη και στις μεγάλες επιχειρήσεις η άσκηση των καθηκόντων των γιατρών εργασίας είναι εξόχως πλημμελής.<sup>11</sup>

Ανάλογη είναι η εικόνα που επικρατεί και αναφορικά με το θεσμό των Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας ή του εκπροσώπου των εργαζομένων στην επιχείρηση. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν. 3850/2010, ο εν λόγω θεσμός έχει συμβουλευτικό ρόλο, καθώς επίσης την αρμοδιότητα της μελέτης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, την πρόταση μέτρων για τη βελτίωση τους, όπως και την παρακολούθηση της τήρησης των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια. Δυστυχώς, και αυτός ο θεσμός έχει ατονήσει, ενώ όπου υπάρχει τις περισσότερες φορές υφίστα-

<sup>10</sup> Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα, ό.π., σελ. 28.

<sup>11</sup> Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα, ό.π., σελ. 39.

ται μόνο τυπικά. Το ΣΕΠΕ, αλλά και οι φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών δεν γνωρίζουν ούτε τον αριθμό τους ούτε σε ποιους χώρους εργασίας λειτουργούν.<sup>12</sup>

#### 4. Πρώτα συμπεράσματα

Το θεσμικό πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων είναι σχετικά ολοκληρωμένο και καλύπτει πολλαπλές διαστάσεις που επιδρούν στη φυσική και πνευματική τους κατάσταση.

Όμως, οι ανεπάρκειες τόσο στην εφαρμογή της νομοθεσίας όσο και από την έλλειψη πρόληψης των κάθε είδους ακτινοβολιών είναι πολύ μεγάλες.<sup>13</sup> Βέβαια, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων στην Ελλάδα, όπως φαίνεται από τα στατιστικά στοιχεία, απασχολείται στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, κάτω από 50 εργαζόμενους, για τις οποίες δεν προβλέπεται η παρουσία γιατρού εργασίας, ενώ δεν λειτουργούν επαρκώς οι μηχανισμοί ελέγχου (π.χ. Νομαρχιακές Επιτροπές, Επιθεωρήσεις Εργασίας), οι οποίοι είναι ανεπαρκώς

στελεχωμένοι, τόσο αριθμητικά όσο και ως προς την απαραίτητη τεχνογνωσία. Αυτό με τη σειρά του σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι και ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι της εργασιακής επισφάλειας είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε κινδύνους από ότι οι εργαζόμενοι με σχετικά σταθερή απασχόληση. Από άποψη επικινδυνότητας ή συχνότητας εργατικών ατυχημάτων οι κλάδοι με το μεγαλύτερο πρόβλημα θεωρείται ότι είναι ο βιομηχανικός κλάδος και τα δημόσια έργα, καθώς και ο κλάδος του εμπορίου που συγκεντρώνει εργατικό δυναμικό με αρκετά διαδεδομένη την επισφαλή εργασία.

Επιπρόσθετα, η γενικότερη ανασφάλεια στην αγορά εργασίας, λόγω της απορρύθμισης που έχουν επιφέρει τα Μνημόνια, επιτείνει το εργασιακό στρες με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να είναι περισσότερο ευάλωτος σε ασθένεια ή ατύχημα.

Εν κατακλείδι, η εγρήγορση τόσο των εργαζομένων που εργάζονται σε επισφαλείς συνθήκες όσο και των ενδιαφερόμενων φορέων (ΣΕΠΕ, συνδικάτων, οργανώσεις καρκινοπαθών κλπ.), καθώς και η συνεργασία μεταξύ τους, είναι η αναγκαία και ικανή συνθήκη τόσο για τη δημοσιοποίηση των προβλημάτων όσο και για την τήρηση των κανόνων. Ταυτόχρονα, η συστηματική καταγραφή των εν λόγω προβλημάτων είναι απαραίτητος όρος προκειμένου να διατυπωθούν και να **περιληφθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θέματα που αφορούν την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών, αλλά και τη διευκόλυνση εργαζομένων με καρκίνο, καθώς και των συνοδών τους.**

<sup>12</sup> *Εργασία και προβλήματα υγείας στην Ελλάδα*, ό.π., σελ. 39-40.

<sup>13</sup> Ο Σύλλογος Εργαζομένων στις Υπηρεσίες Τράπεζας Πειραιώς (ΣΕΥΤΠΕ) επισημαίνει πως η χρήση ακτινοβολιών τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί αλματωδώς εξαιτίας της εκρηκτικής ανάπτυξης των τηλεπικοινωνιών, των ραδιοτηλεοπτικών μέσων, των βιομηχανικών και οικιακών συσκευών κ.λπ., με συνέπεια μία σειρά από βλάβες των κυττάρων του ανθρώπινου οργανισμού. Έτσι, εξαιτίας της εμφάνισης νεοπλασματικών ασθενειών σε σημαντικό αριθμό εργαζομένων στα κτήρια Παπαδά 4 και Μεσογείων 109-111, απέστειλε σχετική επιστολή, με την οποία ζητάει τη διενέργεια σχετικού ελέγχου για τη μέτρηση των επιπέδων ηλεκτρομαγνητικής ακτινοβολίας, με δεδομένο ότι τα συγκεκριμένα κτήρια βρίσκονται στο μέσον πολλών κεραιών τηλεπικοινωνιών, που λειτουργούν στην περιοχή. Ολόκληρη η Επιστολή βρίσκεται στο <http://www.seytp.e.gr/>, 7-7-2017.





**ΙΝΕ/ΓΣΕΕ**  
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34  
Κωδ. 3385