

Ψηφιακή τεχνολογία,
συναισθηματική υγεία και εργασιακές σχέσεις:
Η ψυχοσυναισθηματική υγεία
ώς αντικείμενο προστασίας

Χρήστου Κιούλου*

Ανάπτυξη κινδύνων

της ψυχοσυναισθηματικής υγείας των εργαζομένων,
ως αποτέλεσμα της εισαγωγής νέων τεχνολογιών
στην παραγωγική διαδικασία

Η ψηφιακή τεχνολογία μετασχηματίζει τα παραδοσιακά μοντέλα παραγωγής, μεταλλάσσοντας παράλληλα και τις μορφές των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ο περιορισμός της σωματικής εργασίας και η αναβάθμιση του μη σωματικού-πνευματικού στοιχείου στην εκτέλεση της εργασίας, μειώνει μὲν τοὺς κινδύνους για ἀτυχήματα σχετικά με τὴ σωματικὴ υγεία τῶν μισθωτῶν, ὅπως προκύπτει ὁμως ἀπὸ τὶς σχετικὲς ἔρευνες σὲ ἀντίστοιχους χώρους ἐργασίας ἢ με τὶς νέες μορφὲς ἐργασίας (τηλεργασία κ.λπ.), ἀυξάνονται ραγδαίᾳ οἱ κίνδυνοι γιὰ τὴ συναισθηματικὴ υγεία τῶν εργαζομένων.

Οἱ μεταβολὲς αὐτὲς ὑπὸ προϋποθέσεις δημιουργοῦν στρέψ, ἕναν παράγοντα ποὺ ἐγκυμονεῖ σοβαροὺς κινδύνους γιὰ τὴν υγεία τῶν εργαζομένων, γιὰ τὴν ασφάλεια στὴν ἐργασία, ἀλλὰ καὶ γιὰ τὴν ἀποδοτικότητα.

* Ὁ Χρήστος Κιούλος εἶναι κάτοχος Μ.Δ.Ε. Ἐργατικοῦ Δικαίου καὶ Δικηγόρος.

Τὸ ἐργασιακὸ στρῆς – Ὑπάρχει ἐργασιακὸ στρῆς;

Ὁ ἐννοιολογικὸς προσδιορισμὸς τοῦ στρῆς καθίσταται ἰδιαίτερωσ δυσχερῆς, καθὼς πολλὰς φορὰς ὁ προσδιορισμὸς καὶ ὁ ὀρισμὸς ἐξαρτᾶται ἀπὸ τὸ εἶδος τῆς ἔρευνας ποὺ πραγματοποιεῖται καὶ στὸ πεδίο στὸ ὁποῖο ἀναφέρεται. Ὁ Selye τὸ 1964, εἰσάγοντας τὸν ὄρο *stress* στὴν ἐπιστημονικὴ βιβλιογραφία, ἀναφέρθηκε σὲ αὐτὸ ὡς «τὸ σύνδρομο τοῦ νὰ νιώθεις ἀπλῶς ἄσχημα».

Τὰ πράγματα περιπλέκονται ἀκόμη περισσότερο ἀπὸ τὸ γεγονὸς ὅτι στὴν ἔννοια τοῦ στρῆς ἐμπλέκονται μίᾳ σειρὰ ὄρων μὲ διακριτὰς ἔννοιες, ὅπως γιὰ παράδειγμα τὰ *stressors*, δηλαδὴ τὰ ἐρεθίσματα (γεγονότα καὶ συνθήκες) ποὺ προκαλοῦν στρῆς, καὶ τὰ *strains*, δηλαδὴ οἱ ἐπιβλαβεῖς ἐπιδράσεις ποὺ προξενοῦν προβλήματα ὑγείας. Συνεπῶς, στὴν ἔννοια τοῦ στρῆς περιλαμβάνονται τόσο τὰ αἷτια, ὅσο καὶ τὰ αἰτιατὰ καὶ τὰ ἀποτελέσματα.

Μία περιγραφή τοῦ στρῆς μᾶς δίδεται ἀπὸ τὴν εὐρωπαϊκὴ συμφωνία-πλαίσιο γιὰ τὸ στρῆς στὴν ἐργασία, ἢ ὁποῖα προσαρτήθηκε στὴν Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009. Κατὰ τὴ συμφωνία-πλαίσιο, «Τὸ στρῆς εἶναι μίᾳ κατάσταση ποὺ συνοδεύεται ἀπὸ σωματικὴ, ψυχολογικὴ ἢ κοινωνικὴ δυσαρέσκεια ἢ δυσλειτουργίες καὶ ἢ ὁποῖα προέρχεται ἀπὸ ἄτομα ποὺ αἰσθάνονται ἀνίκανα νὰ γεφυρώσουν τὸ κενὸ ἀνάμεσα στὶς ἀπαιτήσεις ἢ τὶς προσδοκίες ποὺ τοὺς τίθενται».

Σύμφωνα μὲ τὴ συμφωνία-πλαίσιο, τὸ στρῆς δὲν ἀποτελεῖ ἀσθένεια, ἀλλὰ ἡ παρατεταμένη ἔκθεση σὲ αὐτὸ μπορεῖ νὰ μειώσῃ τὴν ἀποδοτικότητά στὴν ἐργασία καὶ νὰ προκαλέσῃ προβλήματα ὑγείας.

Πέραν τῶν δυσκολιῶν στοὺς ὀρισμούς, δυσχερέστερος εἶναι καὶ ὁ ἐντοπισμὸς τόσο τῶν στρεσογόνων παραγόντων, ὅσο καὶ τῆς σύνδεσής τους μὲ τὴν ἐκτέλεση τῆς ἐργασίας.

Τὸ στρῆς ποὺ προκαλεῖται ἀπὸ ἐκτὸς ἐργασίας ἐρεθίσματα ὀπωσδήποτε ἐπηρεάζει τὸν μισθωτὸ στὴν ἐκτέλεση τῶν καθηκόντων του καὶ ὀδηγεῖ σὲ μειωμένη ἀποδοτικότητά, πλὴν ὁμως δὲν συνιστᾶ ἐργασιακὸ στρῆς.

Ὅταν ἀναφερόμαστε σὲ ἐργασιακὸ στρῆς, ἀναφερόμαστε στοὺς παράγοντες ἐκείνους ποὺ ἐνυπάρχουν στὸ περιβάλλον ἐργασίας καὶ μπορεῖ νὰ ἀφοροῦν τὸ περιεχόμενον τῆς ἐργασίας, τὸν τρόπο καὶ τὰ

μέσα εκτέλεσης, την οργάνωση τῆς ἐργασίας κ.λπ., οἱ ὁποῖοι εἶναι ἱκανοὶ νὰ δημιουργήσουν στὸν ἐργαζόμενο τὰ συμπτώματα δυσαρέσκειας καὶ ἀδυναμίας προσαρμογῆς, ὅπως τὰ εἶδαμε καὶ στὸν ὀρισμὸ τοῦ στρές.

Ἡ πολυπλοκότητα τῶν παραγόντων καὶ οἱ διαφορετικὲς ὀπτικὲς ἴσως ἀποτελοῦν τὸν σημαντικώτερο παράγοντα καθυστέρησης στὸν ἐντοπισμὸ καὶ τὴν ἀντιμετώπιση τοῦ φαινομένου αὐτοῦ.

Εἶναι δεδομένο ὅτι ἡ ψυχοσύνθεση, ἡ συγκρότηση, ἡ προσωπικότητα τοῦ κάθε ἐργαζομένου εἶναι διαφορετικὴ, καὶ δέχεται διαφορετικῆς ποιότητας καὶ ἔντασης ἐπίδραση ἀπὸ τὴν ἔκθεση σὲ δεδομένες συνθήκες.

Αὐτὸ ὅμως δὲν ἀπολυτοποιεῖ τὸν ὑποκειμενικὸ παράγοντα, ἀπαλλάσσοντας τὸν ἐργοδότη ἀπὸ τὴν ὑποχρέωση νὰ λαμβάνει μέτρα γιὰ τὴν πρόληψη καὶ τὴν προστασία τῶν ἐργαζομένων ἀπὸ τὴν ἔκθεσή τους σὲ στρεσογόνο περιβάλλον.

Ὁ ἐντοπισμὸς τῶν παραγόντων ποὺ ἐγκυμονοῦν κινδύνους γιὰ τὴν ψυχοσυναισθηματικὴ υἰεία τῶν ἐργαζομένων καθὼς καὶ τῶν σχετικῶν φαινομένων εἶναι ἰδιαίτερα δυσχερὴς γιὰ τὸν ἐπιπρόσθετο λόγο ὅτι καὶ οἱ ἴδιοι οἱ ἐργαζόμενοι δὲν μποροῦν πάντοτε νὰ ἀντιληφθοῦν ἀκόμη καὶ τὴν προσβολὴ τῆς ψυχοσυναισθηματικῆς τους υἰείας· ἀκόμη δὲ καὶ στὴν περίπτωσή ποὺ τὴν ἀντιληφθοῦν, ὑπάρχει μεγάλη δυσκολία ἀφ' ἑνὸς στὴν ἀποδοχὴ τῆς κατάστασης αὐτῆς, ἀφ' ἑτέρου στὴ γνωστοποίησή της σὲ τρίτους, καθὼς γιὰ τὴ συντριπτικὴ πλειοψηφία ἢ προσβολὴ ἀπὸ νόσο αὐτῆς τῆς κατηγορίας, ἀνεξαρτήτως εἴδους καὶ βαθμοῦ, παραμένει θέμα «ταμπού».

Αἰτίες πρόκλησης ἐργασιακοῦ στρές –

Ἐργασία μὲ ψηφιακὰ μέσα καὶ ἐργασιακὸ στρές

Ἡ εἰσβολὴ τῆς πληροφορικῆς στὴν παραγωγικὴ διαδικασία δὲν μπορεῖ νὰ δαιμονοποιεῖται αὐτόματα ὡς πηγὴ ψυχοκοινωνικῶν κινδύνων καὶ ἐργασιακοῦ στρές. Πλὴν ὅμως, ἡ εἰσαγωγὴ τῶν νέων τεχνολογιῶν, μὲ τοὺς ραγδαίους ρυθμοὺς ποὺ λαμβάνει χώρα στοὺς χώρους ἐργασίας, δημιουργεῖ στοὺς ἐργαζομένους τὸ αἶσθημα ἀδυναμίας προσαρμογῆς.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι τὸ ἄγχος ποὺ αἰσθάνονται εἰδικὰ οἱ μεγαλύτερης ἡλικίας ἐργαζόμενοι, οἱ ὁποῖοι δὲν εἶναι ἐξοικειωμένοι στὴ χρήση τεχνολογικῶν μέσων καὶ συστημάτων πληροφορικῆς.

Καὶ τὸ ἄγχος αὐτὸ δὲν περιορίζεται στὴ δυνατότητα ἢ ἀδυναμία τοῦ χειρισμοῦ τοῦ ἐξοπλισμοῦ καὶ τῶν συστημάτων, στὸν φόβο λαθῶν κατὰ τὴν ἐκτέλεση τῆς ἐργασίας. Δημιουργεῖ περαιτέρω τὸ ἄγχος τῆς διατήρησης τῆς θέσης ἐργασίας λόγω τῆς τυχόν ἀδυναμίας προσαρμογῆς στὸ νέο περιβάλλον, λόγω ὑστέρησης σὲ προσόντα ἀπὸ ἄλλους ἐργαζομένους, ἐλλιποῦς ἐκπαίδευσης κ.λπ.

Ἐνας διαδεδομένος παράγων ἐργασιακοῦ στρῆς συνδέεται μὲ τὴν ἀξιοπιστία καὶ τὴν καταλληλότητα τοῦ τεχνολογικοῦ ἐξοπλισμοῦ καὶ τὴν τυχόν ἀδυναμία ἐκτέλεσης τῆς ἐργασίας λόγω πιθανῶν τεχνικῶν προβλημάτων, ἐλλιποῦς συντήρησης/ἀναβάθμισης κ.λπ.

Ἴσως ὅμως ὁ πιὸ σημαντικὸς παράγων ἐργασιακοῦ στρῆς ποὺ ἔχει προκαλέσει ἢ πληροφορικὴ ἐργασία βρίσκεται στὴν ἀκόλουθη ἀντίφαση: Ἡ πρόοδος τῆς πληροφορικῆς καὶ ἡ ψηφιακὴ τεχνολογία ἔχουν μὲν καταργήσει χωροχρονικοὺς περιορισμοὺς στὴν παραγωγικὴ διαδικασία, πλὴν ὅμως τείνουν νὰ καταργήσουν καὶ τοὺς χωροχρονικοὺς περιορισμοὺς στὴ σύμβαση ἐργασίας, συμπιέζοντας/καταργώντας τὸν χρόνο ἀνάπαυσης τῶν μισθωτῶν.

Ἡ σύγχυση τοῦ προσωπικοῦ χρόνου μὲ τὸν χρόνο ἐργασίας καὶ ἡ συνακόλουθη ἀδυναμία τοῦ μισθωτοῦ νὰ ἀναπληρώσει τὴν ἐργατικὴ του δύναμη, σωματικά καὶ πνευματικά, ἀποτελοῦν βασικὴ πηγὴ στρῆς, καθὼς δημιουργεῖ συγκρούσεις ἀνάμεσα στὶς ἀπαιτήσεις τοῦ ἐργασιακοῦ καὶ ἰδιωτικοῦ βίου.

Συνέπειες τοῦ ἐργασιακοῦ στρῆς στὴν παραγωγικὴ διαδικασία

Τὸ ἐργασιακὸ στρῆς εἶναι δεδομένο ὅτι ἐπηρεάζει μὲ ἀρνητικὸ τρόπο τὴν παραγωγικὴ διαδικασία. Πέραν τῆς βλάβης στὴ συναισθηματικὴ καὶ σωματικὴ υἡγεία τῶν ἐργαζομένων καὶ τῆς ἀσφάλειας στὴν ἐκτέλεση τῆς ἐργασίας ποὺ ἐγκυμονεῖ ἢ ἔκθεση τῶν ἐργαζομένων σὲ ἓνα ἐπικίνδυνο-στρεσογόνο περιβάλλον, πολὺ σημαντικὸς εἶναι ὁ παράγων τῆς μείωσης τῆς παραγωγικότητας.

Οι έρευνες των τελευταίων ετών καταδεικνύουν αυτήν την πτυχή, καταγράφοντας μεταξύ άλλων αύξηση των άπουσιων και των άδειων άσθενείας των εργαζομένων, μειωμένη εργασιακή απόδοση και παραγωγικότητα, κακή ποιότητα προϊόντων και παρεχομένων υπηρεσιών, αύξηση ρυθμού αντικατάστασης προσωπικού και αύξηση συχνότητας εργατικών άτυχημάτων.

Σύμφωνα με τον Διεθνή Όργανισμό Έργασίας, τὸ εργασιακὸ στρὲς στοιχίζει στὴν Ἀμερικανικὴ οἰκονομία 200 δισεκατομμύρια δολλάρια ἀνὰ ἔτος, κόστος τὸ ὁποῖο ὀφείλεται σὲ ἀσφαλιστικὲς ἀποζημιώσεις, ἀπουσιασμό, κακὴ τήρηση τοῦ ὠραρίου, μείωση τῆς παραγωγικότητας, ἀτυχήματα καὶ πρόωρους θανάτους, ἐνῶ στὴν Εὐρωπαϊκὴ οἰκονομία τὸ ἀντίστοιχο κόστος ἀγγίζει τὰ 20 δισεκατομμύρια εὐρὼ ἑτησίως.

Έργασιακὸ στρὲς καὶ εργατικὸ δίκαιο

Εἶναι ἐπαρκὲς τὸ ὑφιστάμενο νομικὸ πλαίσιο

γιὰ τὴν πρόληψη καὶ ἀντιμετώπιση τοῦ εργασιακοῦ στρὲς;

Ἡ προστασία τῆς συναισθηματικῆς υγείας τοῦ μισθωτοῦ καλύπτεται ἀπὸ σειρὰ διατάξεων. Ἡ διάταξη τῆς ΑΚ 662 (Ὁ ἐργοδότης ὀφείλει νὰ διαρρυθμίζει τὰ σχετικὰ μετὰ τὴν ἐργασία καὶ τὸν χῶρο τῆς καθὼς καὶ τὰ σχετικὰ μετὰ τὴ διαμονή, τὶς ἐγκαταστάσεις καὶ τὰ μηχανήματα ἢ ἐργαλεῖα, ὥστε νὰ προστατευεῖται ἡ ζωὴ καὶ ἡ υγεία τοῦ ἐργαζόμενου) ὑποχρεώνει τὸν ἐργοδότη νὰ λαμβάνει κάθε μέτρο γιὰ τὴν προστασία τῆς υγείας, στὴν ὁποία περιλαμβάνεται καὶ ἡ συναισθηματικὴ υγεία, καὶ ὡς ἐκδήλωση τῆς ὑποχρέωσης σεβασμοῦ καὶ προστασίας τῆς προσωπικότητάς τοῦ μισθωτοῦ¹.

Περαιτέρω, ἀναφορὰ στὴν προστασία τῆς συναισθηματικῆς υγείας βρῖσκουμε στὶς διατάξεις τοῦ νόμου 1568/1985, ὅπου στὴ διάταξη τοῦ ἀρ. 9, γιὰ τὶς ἀρμοδιότητες τοῦ ἱατροῦ ἐργασίας γίνεται ρητὴ ἀναφορὰ σὲ αὐτήν. Τὸ αὐτὸ ἐπαναλαμβάνεται καὶ στὸ ΠΔ 17/1996, μετὰ τὸ ὁποῖο ἐνσωματώθηκε ἡ ὁδηγία 89/391/ΕΟΚ 2 Ἰουνίου 1989, ἀλλὰ

1. Ἀρ. 57 ΑΚ καὶ 5 §1 Σ καὶ 22 § 1 Σ.

και στο ν. 3850/2010 (Κώδικας για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων) που κωδικοποίησε τις ως άνω διατάξεις.

Σημαντικές είναι και οι διατάξεις για τον χρόνο εργασίας, καθώς και για την ετήσια άδεια αναψυχής, δεδομένου ότι η ανάπαυση των μισθωτών και η αναπλήρωση των δυνάμεών τους συμβάλλει στη βελτίωση της σωματικής και συναισθηματικής υγείας.

Ενώ μία πρώτη ανάγνωση δίνει την εντύπωση ότι η συναισθηματική υγεία προστατεύεται πλήρως και επαρκώς από το ύφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο, πρέπει να παραδεχθούμε ότι οι κίνδυνοι που παρουσιάστηκαν παραπάνω και οφείλονται στις νέες τεχνολογίες, δεν έχουν απασχολήσει ακόμη τον νομοθέτη.

Κατά την άποψή μας, επιβεβλημένες κρίνονται παρεμβάσεις που έμμεσα οδηγούν σε προστασία της συναισθηματικής υγείας και προλαμβάνουν τους παράγοντες πρόκλησης εργασιακού στρες. Για παράδειγμα, η δυνατότητα ή όχι του μισθωτού να «απαλλάσσεται» από την υποχρέωση παρακολούθησης εταιρικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μετά από το πέρας του ωραρίου του είναι ένα θέμα που θα πρέπει να ρυθμισθεί από τον νομοθέτη. Φρονούμε όμως ότι το βάρος των ρυθμίσεων για την πρόληψη των παραγόντων του εργασιακού στρες και γενικότερα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, στην παρούσα φάση, πέφτει στους κοινωνικούς εταίρους.

Η ευθύνη των κοινωνικών εταίρων
στην αντιμετώπιση του φαινομένου

Παρά το γεγονός ότι όλοι παραδέχονται πλέον την ύπαρξη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και τις συνέπειές τους στις εργασιακές σχέσεις, λίγα βήματα έχουν γίνει μέχρι στιγμής για την αντιμετώπιση του φαινομένου από τους κοινωνικούς εταίρους.

Επίσης, παρ' ότι τα ζητήματα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία λόγω της φύσης τους, όπως ήδη εκθέσαμε, μπορούν και πρέπει να αντιμετωπιστούν κυρίως στο επίπεδο της επιχείρησης, με βάση τις ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης που επικρατούν, οι οποίες μπορεί να έγκυμονούν τέτοιου είδους κινδύνους, δεν είμαστε σε θέση

νά αναφερθούμε σε οποιαδήποτε επιχειρησιακή ρύθμιση, είτε ΣΣΕ ή ΔΑ είτε κανονισμό εργασίας είτε οποιοδήποτε πρακτικό που να αφορά έντοπισμό, αντιμετώπιση ή πρόληψη παραγόντων που μπορούν να προκαλέσουν εργασιακό στρες και κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των μισθωτών.

Επίσης, αν και η εισαγωγή νέας τεχνολογίας στην επιχείρηση αποτελεί θέμα για το οποίο πρέπει να προηγείται διαβούλευση μεταξύ εργοδότη και συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά τους όρους του Π.Δ. 240/2006, είναι κοινός τόπος ότι η διαβούλευση αυτή, αν μάλιστα λάβει χώρα, γίνεται τυπικά, χωρίς να εξετάζονται πάντοτε σε βάθος τα ζητήματα και οι συνέπειες ή η πτυχή των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Η ένσωμάτωση στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2008-2009 αυτούσιας της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιο αποτελεί μόνον ένα πρώτο βήμα και αδιαμφισβήτητα ένα εργαλείο-όδηγο για τις υποκείμενες οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, πλην όμως, μέχρι στιγμής δε φαίνεται να έχει αξιοποιηθεί και να έχει γίνει ή οποιαδήποτε πρόοδος στον τομέα αυτόν.

Η ευθύνη των θεσμικών οργάνων
προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων

Σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση και κυρίως στην πρόληψη του εργασιακού στρες έπωμίζονται και τα θεσμικά όργανα προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, όπως αυτά προβλέπονται στον Κώδικα για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, και συγκεκριμένα οι Έπιτροπές για την Υγιεινή και την Ασφάλεια, ο Γιατρός Εργασίας και ίσως και ο τεχνικός ασφαλείας, σίγουρα με πολύ πιο περιορισμένο ρόλο, λόγω της φύσης των αρμοδιοτήτων και των προσόντων του τεχνικού ασφαλείας.

Η Έπιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας είναι συμβουλευτικό όργανο, έχει ως αρμοδιότητα τη μελέτη των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, μπορεί να προτείνει μέτρα πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων, ενώ επίσης ενημερώνεται από τον εργοδότη για την

είσαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, δηλαδή και νέων τεχνολογιών, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας.

Τὰ μέλη τῶν Ε.Υ.Α.Ε. ἔχουν τὴ δυνατότητα νὰ ἐξετάσουν τοὺς ἐπαγγελματικούς κινδύνους στὸν χῶρο τῆς ἐπιχείρησης, νὰ ἐντοπίσουν τοὺς κινδύνους αὐτοὺς καὶ νὰ προτείνουν μέτρα ἀντιμετώπισης. Ἄντίστοιχα, σημαντικὸ ρόλο μπορεῖ νὰ ἐπιτελέσει καὶ ὁ Γιατρός Ἐργασίας, ὁ ὁποῖος παρέχει συμβουλές καὶ ὑποδείξεις πρὸς τὸν ἐργοδότη, τοὺς ἐργαζομένους καὶ τοὺς ἐκπροσώπους τους, σχετικὰ μὲ τὰ μέτρα ποὺ πρέπει νὰ λαμβάνονται γιὰ τὴ σωματικὴ καὶ τὴν συναισθηματικὴ υγεία, ἐνῶ ἐπίσης συμβουλεύει σὲ θέματα ψυχολογίας τῆς ἐργασίας καὶ διαμόρφωσης τοῦ περιβάλλοντος ἐργασίας καὶ τῆς ὀργάνωσης τῆς παραγωγικῆς διαδικασίας.

Πανδημία κορωνοϊοῦ, τηλεργασία καὶ συναισθηματικὴ υγεία

Πρὶν ἀπὸ κάποιους μῆνες, ὅλα τὰ παραπάνω περιορίζονταν στὸ ἐπίπεδο τῆς θεωρητικῆς συζήτησης γιὰ τὴν πρόληψη κινδύνων ἀπὸ τὴν εἰσβολὴ τῆς ψηφιακῆς τεχνολογίας στὶς ἐργασιακὲς σχέσεις.

Οἱ ἐξελίξεις ὅμως σὲ παγκόσμιο ἐπίπεδο, λόγω τῆς πανδημίας, κατέδειξαν ὅτι ἴσως βρισκόμαστε ἀκόμα πίσω ἀπὸ τὶς διαρκῶς μεταβαλλόμενες ἀνάγκες προστασίας τῆς υγείας τῶν ἐργαζόμενων, εἰδικὰ σὲ μία «κατάσταση ἀνάγκης» ποὺ ὀδήγησε σὲ βίαια μεταβολὴ τῶν συνθηκῶν ἐργασίας.

Ἡ πανδημία τοῦ κορωνοϊοῦ δὲν θὰ μπορούσε παρὰ νὰ επηρεάσει σημαντικὰ τὶς ἐργασιακὲς σχέσεις. Ὁ κίνδυνος διασπορᾶς τῆς νόσου λόγω τοῦ συγχρωτισμοῦ στοὺς χώρους ἐργασίας ἐπέβαλε τὴ λήψη δέσμης μέτρων, τὰ ὁποῖα –ἄλλοτε πρόσφορα καὶ ἄλλοτε ὄχι– θὰ συμβάλλουν ἀφ' ἑνὸς στὴν πρόληψη διάδοσης, ἀφ' ἑτέρου στὴ διασφάλιση τῆς συνέχισης τῆς παραγωγικῆς διαδικασίας.

Ἡ νέα αὐτὴ κατάσταση καὶ ἡ ἐπιτακτικὴ ἀνάγκη ἀποσυμφόρησης τῶν χώρων ἐργασίας ἔφεραν στὸ προσκῆνιο τὴν τηλεργασία· μία μορφὴ ἀπασχόλησης, ποὺ ἂν καὶ τὰ τελευταία χρόνια συναντᾶται μὲ ὅλο καὶ μεγαλύτερη συχνότητα, δὲν ἔχει ἀπασχολήσει ἰδιαίτερα οὔτε τὸν νομοθέτη οὔτε τοὺς κοινωνικοὺς ἐταίρους.

Ἡ πρώτη ἀπόπειρα ρύθμισης τῆς τηλεργασίας σὲ εὐρωπαϊκὸ ἐπίπεδο ἔγινε τὸ 2002, μὲ τὴν Εὐρωπαϊκὴ Συμφωνία-Πλαίσιο γιὰ τὴν Τηλεργασία, ἡ ὁποία ἐνσωματώθηκε στὴν Ἐθνικὴ Γενικὴ Συλλογικὴ Σύμβαση Ἐργασίας τὸ 2006-2007, ὡς μία προσπάθεια καταπολέμησης τῶν διακρίσεων εἰς βάρους τῶν τηλεεργαζομένων καὶ ἐξασφάλισης τοῦ ἴδιου γενικοῦ ἐπιπέδου προστασίας μὲ τοὺς λοιποὺς ἐργαζομένους.

Ὡς τηλεργασία ὀρίζουμε τὴν περίπτωση ἐξαρτημένης ἐργασίας (συνεπῶς δὲν ἀναφερόμαστε σὲ περιπτώσεις ἀνεξαρτήτως ἀπασχολούμενων), ἡ ὁποία: α) πραγματοποιεῖται ἐκτὸς τῶν ἐγκαταστάσεων τοῦ ἐργοδότη καὶ β) γίνεται μὲ τὴ χρήση τεχνολογιῶν τῆς πληροφορίας.

Σὲ συνθηκὲς κανονικότητας, ἡ τηλεργασία ἔχει οἰκειοθελῆ χαρακτῆρα, ποὺ σημαίνει ὅτι θὰ πρέπει ἐργοδότης καὶ ἐργαζόμενος νὰ συμφωνήσουν γι' αὐτὴν τὴ μορφή ἀπασχόλησης, ἡ ὁποία δὲν μπορεῖ νὰ ἐπιβληθεῖ μονομερῶς ἀπὸ τὸν ἐργοδότη.

Ἀπὸ τὴν 11.3.2020, μὲ τὴν Πράξη Νομοθετικοῦ Περιεχομένου, προβλέφθηκε, στὸ πλαίσιο «Δικαίου τῆς Ἀνάγκης», ἡ δυνατότητα τοῦ ἐργοδότη νὰ ἀποφασίζει ὅτι ἡ ἐργασία τοῦ ἐργαζομένου θὰ γίνεται πλέον ἐξ ἀποστάσεως. Δηλαδή, ὁ ἐργοδότης μπορεῖ ἀπὸ τὴν 11.3.2020, καὶ γιὰ ὅσο θὰ διατηρηθοῦν τὰ μέτρα αὐτά, νὰ ἐπιβάλλει τὴν τηλεργασία ὡς μορφή ἀπασχόλησης, ἀνεξαρτήτως τοῦ ἐὰν τὸ ἐπιθυμεῖ καὶ ὁ ἐργαζόμενος.

Ἡ παροχὴ ἐργασίας ἀπὸ τὴν κατοικία τοῦ ἐργαζομένου μὲ τὴ μορφή τῆς τηλεργασίας καὶ ἡ μὴ φυσικὴ του παρουσία στὶς ἐγκαταστάσεις τοῦ ἐργοδότη δὲν μποροῦν νὰ διαφοροποιοῦν τὸ καθεστῶς τῆς ἐργασίας, δηλαδή τὰ δικαιώματα καὶ τὶς ὑποχρεώσεις τῶν δύο μερῶν, ἐργοδότη καὶ ἐργαζόμενου.

Ὅπως ἤδη ἀναφέρθηκε, οἱ τηλεεργαζόμενοι ἔχουν τὰ ἴδια δικαιώματα μὲ τοὺς συγκρίσιμους ἐργαζομένους ποὺ παρέχουν τὶς ὑπηρεσίες τους στὶς ἐγκαταστάσεις τοῦ ἐργοδότη².

Βασικὸ στοιχεῖο τῆς τηλεργασίας εἶναι ἡ δυνατότητα τοῦ τηλεεργαζομένου νὰ μπορεῖ νὰ καθορίζει τὴν ὀργάνωση τοῦ χρόνου ἐργασίας, νὰ καθορίζει δηλαδή ὁ ἴδιος τὸν χρόνο στὸν ὁποῖο θὰ ἐργάζεται. Ἡ

2. Ἡ ἔννοια τοῦ συγκρίσιμου ἐργαζομένου ἀπαντᾷ συχνὰ πλέον στὰ νομοθετικὰ κείμενα ποὺ ρυθμίζουν νέες, εὐέλικτες μορφὲς ἐργασίας καὶ ἀφορᾷ τὸν ἐργαζόμενο ποὺ παρέχει ἢ θὰ μπορούσε νὰ παρέχει τὴν ἐργασία του μὲ τὸ «παραδοσιακὸ μοντέλο».

δυνατότητα όμως αυτή, πρέπει να είναι εντός του πλαισίου του νόμου, των συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών εργασίας. Σε περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου, ο τηλεργαζόμενος θα δικαιούται την αντίστοιχη άμοιβή για την υπερωριακή του εργασία.

Επίσης, η παροχή της τηλεργασίας δεν θα πρέπει, τουλάχιστον σε θεωρητικό επίπεδο, να εμποδίζει τον εργαζόμενο να άσκει τα συλλογικά δικαιώματά του, δηλαδή να συμμετέχει σε συνδικαλιστική οργάνωση, να επικοινωνεί με τους εκπροσώπους της, να συμμετέχει σε άπεργία κ.λπ.

Η ιδιαιτερότητα της παροχής εργασίας από την κατοικία του μισθωτού επιβάλλει την θέσπιση κανόνων για την προστασία της ιδιωτικής ζωής του και των προσωπικών του δεδομένων. Έτσι, το λογισμικό που χρησιμοποιείται για την παροχή της εργασίας δε θα πρέπει να έχει πρόσβαση σε άλλα δεδομένα και αρχεία του μισθωτού, ενώ το οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου παροχής της εργασίας ή όπτικής απεικόνισης του τηλεργαζόμενου θα πρέπει να είναι ανάλογο με τον σκοπό της παροχής εργασίας και να μην εισβάλλει στην σφαίρα της ιδιωτικής ζωής και κατοικίας.

Τα πλεονεκτήματα αυτής της μορφής απασχόλησης είναι προφανή, τόσο για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, όσο και για την κοινωνία. Μείωση κόστους, απασχόλησης, εξοικονόμηση χρόνου μετακίνησης από και προς την εργασία, πιο εύκολη πρόσβαση Α.Μ.Ε.Α. στην απασχόληση, εξοικονόμηση ενέργειας και μείωση της περιβαλλοντικής μόλυνσης, πρόληψη εξάπλωσης ασθενειών (όπως εν προκειμένω) και μείωση ατυχημάτων. Πόσο ακριβές είναι όμως αυτό το τελευταίο;

Τηλεργασία και εργασιακό στρές

Εύλογα μπορεί να υπάρξει ή άπορία, πώς είναι δυνατόν να εργάζεται κάποιος από την «άνεση» του σπιτιού του και να εκτίθεται σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, πάντοτε στο πλαίσιο εκτέλεσης της εργασίας του. Γιατί να δημιουργεί ή τηλεργασία εργασιακό στρές;

Από την 11.3.2020, ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων υποχρεώθηκε για λόγους δημόσιας υγείας να παρέχει την εργασία του από το

σπίτι του, με τηλεργασία, χωρίς να το έχει επιλέξει, χωρίς να το έχει πραγματοποιήσει ποτέ στο παρελθόν και χωρίς να έχει προετοιμασθεί για μία τέτοια μεταβολή.

Η «βίαιη» εισβολή της τηλεργασίας στη ζωή του, τον υποχρεώνει να ρυθμίσει άποτελεσματικά τους ακόλουθους παράγοντες και να τους διαχειριστεί άμεσα, ώστε να μπορεί να άντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις του ως εργαζόμενος, όπως ένδεικτικά:

- Να φροντίσει/διαμορφώσει τον προσωπικό του εξοπλισμό (εάν δεν υπήρχε ή δυνατότητα παροχής εξοπλισμού από τον εργοδότη), ώστε να μπορεί να εργάζεται άποτελεσματικά από το σπίτι, προλαμβάνοντας ή αντιμετωπίζοντας και τυχόν τεχνικές δυσκολίες ή άστοχίες υλικού εξοπλισμού.

- Να καθορίσει τον χρόνο παροχής εργασίας στο μέτρο του δυνατού και πάντοτε λαμβάνοντας υπ' όψιν τις ιδιαιτερότητες της παραγωγικής διαδικασίας κάθε επιχείρησης.

- Να εξασφαλίσει το απαιτούμενο επίπεδο συνεργασίας και επικοινωνίας με εργοδότη/προϊσταμένους/συναδέλφους για την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του.

- Να ισορροπήσει μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής στον ίδιο χώρο, πολύ δε περισσότερο εάν υπάρχει και οικογένεια και παιδιά τα όποια απαιτούν φροντίδα.

- Να διαχειρισθεί, όπως όλοι μας, τον έγκλεισμό του, την απομόνωσή του από το εργασιακό και κοινωνικό του περιβάλλον.

Είναι σαφές ότι, ακόμη και σε συνθήκες «κανονικότητας», η διαχείριση των ανωτέρω παραγόντων μόνον εύχερης δεν είναι· αντιθέτως ήδη είχαν έντοπισθεί οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και είχε άναπτυχθεί ή σχετική προβληματική, ενώ επιπλέον υπήρχαν πολύ σημαντικά συμπεράσματα για τις συνέπειες του εργασιακού στρές, τόσο από τις νέες μορφές άπασχόλησης (τηλεργασία κ.λπ.), όσο και γενικώτερα.

Έπίλογος

Δυστυχώς, για ακόμη μία φορά, η ζωή και οι εξελίξεις έφεραν στο προσκήνιο ζητήματα που οι περισσότεροι άγνοούσαν ή υποβάθμιζαν έως

τώρα, σχετικά με τους κινδύνους που ἐγκυμονεί ἡ εἰσβολὴ τῆς ψηφιακῆς τεχνολογίας γιὰ τὴν ὑγεία τῶν ἐργαζομένων.

Ἡ ψηφιακὴ τεχνολογία μετασχηματίζει τὸ μοντέλο παραγωγῆς, μετασχηματίζοντας παράλληλα καὶ τὶς μορφές τῶν κινδύνων γιὰ τὴν ὑγεία καὶ τὴν ἀσφάλεια τῶν ἐργαζομένων. Ὁ περιορισμὸς τῆς σωματικῆς ἐργασίας καὶ ἡ ἀναβάθμιση τοῦ μὴ σωματικοῦ-πνευματικοῦ στοιχείου στὴν ἐκτέλεση τῆς ἐργασίας, μειώνει μὲν τοὺς κινδύνους γιὰ ἀτυχήματα σχετικά μὲ τὴ σωματικὴ ὑγεία τῶν μισθωτῶν, ἀυξάνει ὅμως ραγδαίᾳ τοὺς κινδύνους γιὰ τὴν συναισθηματικὴ τους ὑγεία.

Ἡ πρόληψη τῶν ψυχοκοινωνικῶν κινδύνων καὶ τῆς ἔκθεσης τῶν ἐργαζομένων σὲ στρεσογόνο περιβάλλον ἀποτελεῖ ὑποχρέωση ὅλων τῶν μερῶν.

Πρέπει νὰ εἶναι κοινὸς τόπος τόσο σὲ ἐργοδότες ὅσο καὶ σὲ ἐργαζομένους ὅτι οἱ ψυχοκοινωνικοὶ κίνδυνοι καὶ ἡ ἔκθεση στὸ στρες συνιστᾶ ἕναν πολὺ σοβαρὸ παράγοντα ποὺ βλάπτει ἢ μπορεῖ νὰ ὀδηγήσει ἀφ' ἑνὸς σὲ βλάβες στὴν ὑγεία τῶν μισθωτῶν, σὲ μείωση τῆς παραγωγικότητας, καθὼς καὶ σὲ διακινδύνευση τῆς ἀσφάλειας τόσο τῆς ἐργασίας ὅσο καὶ τῶν παρεχομένων ὑπηρεσιῶν.

Ἡ ἀντιμετώπιση τῶν ψυχοκοινωνικῶν κινδύνων καὶ τοῦ ἐργασιακοῦ στρες περνᾷ πρῶτα ἀπὸ τὸ στάδιο τοῦ ἐντοπισμοῦ τῶν στρεσογόνων παραγόντων, ἐνῶ ἡ μέθοδος ἐξάλειψῆς τους ποικίλει ἀνάλογα μὲ τὴ φύση τους. Ἡ ἐπαρκὴς ἐκπαίδευση τοῦ προσωπικοῦ στὶς νέες τεχνολογίες καὶ μεθόδους παραγωγῆς μπορεῖ νὰ συμβάλει στὴ μείωση τοῦ στρες, ἐνῶ σημαντικὸ ρόλο διαδραματίζει καὶ ἡ ὀργάνωση τῆς ἐργασίας καὶ εἰδικώτερα τοῦ χρόνου ἐργασίας.

Βιβλιογραφία

- C. Papadimitriou, “Risques psychosociaux au travail. L’esquisse d’encadrement par le droit grec”. in: *Risques psychosociaux au – travail. Etude comparée Espagne, Grèce, Italie, Portugal* (sous la direction de L. Lerouge), L’Harmattan 2009.
- Π. Ντάτη, «Τὸ ἐργασιακὸ ἄγχος, οἱ ἐπιπτώσεις του στοὺς ἐργαζομένους καὶ τὶς ἐπιχειρήσεις καὶ τρόποι ἀντιμετώπισής του», *Ἐπιθεώρηση ΙΚΑ Ἀσφαλιστικοῦ καὶ Ἐργατικοῦ Δικαίου*, 2010, 865.

- Μ. Δεληγᾶ – Δ. Τούκα – Α. Καραγεωργίου, «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία – Η πανευρωπαϊκή έκστρατεία τῆς SLIC 2012», *Υγιεινή & Ασφάλεια τῆς Ἐργασίας*, τ. 55, 7.
- Α. Σ. Ἀντωνίου, «Ἐννοιολογικὲς προσεγγίσεις – διασαφήσεις ποὺ ἀφοροῦν στὸ στρὲς (Ἐργασιακὸ & Οἰκογενειακὸ)», *Υγιεινή & Ασφάλεια τῆς Ἐργασίας*, τ. 12, 9.
- Δ. Τούκα – Μ. Δεληγᾶ – Χ. Τουφεκούλα – Α. Σπυρούλη, «Ὁ ρόλος τῶν Ἐπιθεωρητῶν Ἐργασίας στὴν ἀντιμετώπιση τῶν ψυχοκοινωνικῶν κινδύνων στὴν ἐργασία στὴν Εὐρώπη: προβλήματα καὶ προοπτικὲς», *Υγιεινή & Ασφάλεια τῆς Ἐργασίας*, τ. 63, 8.
- Χρ. Ν. Κιοῦλος, *Υγεία καὶ Ασφάλεια στὴν Ψηφιακὴ Ἐποχὴ, σὲ Πληροφορικὴ καὶ Ἐργατικὸ Δίκαιο*, Νομικὴ Βιβλιοθήκη, Ἀθήνα 2018, σ. 147 κ.έ.
<https://osha.europa.eu/el/legislation/guidelines/framework-agreement-on-work-related-stress>.
- http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0241/COM_SEC%282011%290241_EN.pdf.
- https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management.
- https://oshwiki.eu/wiki/Interventions_to_prevent_and_manage_psychosocial_risks_and_work-related_stress.

SUMMARY

Digital Technology, emotional health and work models

By Christos Kioulos
MSc of Labor Law

The traditional model of work has been changed due to the invasion of digital technologies. New models of work lead to new dangers for health and safety at work, especially for the mental health of employees. Working stress is a factor that must be faced and prevented, in order to protect the employees' health, but also stabilize productivity.

The covid-19 crisis forced many industries to adopt tele-working, and suddenly a vast percentage of employees stayed at home, working through Internet.

Up to now, there are few provisions of law, regulating tele-working and other types of contracts related to digital technologies. Moreover, there are even fewer provisions that protect employees' health and safety in this new digital environment of the industry.

It is necessary to implement new rules that would fit to digital labor relations, either provided by law, or collective labor agreements of social parts, in order to protect employees from psychosocial risks, but also protect the industry from productivity decrease, and guarantee a safe working environment, digital or physical.