**Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στους χώρους εργασίας**

Στον χώρο της εργασίας υπάρχουν σημαντικές αλλαγές που επιφέρουν νέες προκλήσεις σε σχέση με την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Οι αλλαγές αυτές οδηγούν στους αναδυόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Αυτοί οι κίνδυνοι που συνδέονται με τον τρόπο σχεδιασμού, οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας και επίσης με το οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας, έχουν σαν αποτέλεσμα αυξημένα επίπεδα άγχους, τα οποία μπορούν να οδηγήσουν σε επιδείνωση της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων. Μελετώντας τη βιβλιογραφία θα δούμε ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και κυρίως αυτοί που πλέον είναι «αναδυόμενοι» δηλαδή νέοι και αυξανόμενοι κίνδυνοι, είναι αποτέλεσμα τεχνικών μεταβολών η μεταβολών οργάνωσης της εργασίας. Επίσης οι μεταβολές πολιτικές, δημογραφικές και κοινωνικοοικονομικές καθώς και το φαινόμενο της «παγκοσμιοποίησης» αποτελούν σημαντικούς παράγοντες αναδυόμενων ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

**Οι κυριότεροι Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι**

1. Εντατικοποίηση της εργασίας. Δηλαδή χειρισμός πολλών πληροφοριών άρα μεγαλύτερος φόρτος εργασίας, άρα μεγαλύτερη πίεση. Έτσι κάποιοι αισθάνονται λιγότερο ασφαλείς κυρίως όταν εργάζονται σε νέες μορφές εργασίας ή σε ανταγωνιστικές μορφές εργασίας.
2. Νέες μορφές εργασίας και εργασιακή ανασφάλεια. Όσοι εργάζονται με επισφαλείς συμβάσεις εργασίας κάνουν και τις πιο επικίνδυνες εργασίες. Αυτό μπορεί να επηρεάσει την υγεία και την ασφάλειά τους λόγω τους αυξημένου άγχους που προκαλείται στον εργαζόμενο
3. Γήρανση του εργατικού δυναμικού. Η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης έχει ως αποτέλεσμα το εργατικό δυναμικό να είναι μεγαλύτερο σε ηλικία. Μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι είναι πιο ευπαθείς σε κινδύνους από κακές συνθήκες εργασίας σε σχέση με πιο νέους σε ηλικία. Αποτέλεσμα αυτών αυξημένος αριθμός ατυχημάτων που σχετίζονται με την εργασία
4. Συναισθηματική φόρτιση που αυξάνεται στην εργασία. Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι παράγοντας που συμβάλλει στην αύξηση της συναισθηματικής φόρτισης των εργαζομένων και το άγχος που προκαλείται μπορεί να επηρεάσει κυρίως την ψυχική υγεία των εργαζομένων
5. Κακή ισορροπία εργασίας-ζωής. Η αβέβαιη περιστασιακή εργασία, ο αυξημένος φόρτος εργασίας, το ελαστικό ωράριο μπορούν να οδηγήσουν σε σύγκρουση απαιτήσεων εργασίας – ιδιωτικής ζωής.

Τα τελευταία περίπου 15 χρόνια, η συζήτηση σχετικά με τις συνθήκες εργασίας εισήχθησαν νέες έννοιες, όπως είναι αυτή του εργασιακού στρες, της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn out), της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, κλπ. Το ενδιαφέρον για τα θέματα φαίνεται και ερευνητικά, κάτι που φαίνεται και από την συστηματική πλέον παρουσία παραμέτρων σχετικών με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στους χώρους εργασίας στις έρευνες συνθηκών εργασίας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Επιπλέον υπάρχουν πρωτοβουλίες σχετικά με την πρόληψη αλλά και την αντιμετώπιση των φαινομένων αυτών στους χώρους εργασίας όπως για παράδειγμα νομοθετικές πρωτοβουλίες σε χώρες της ΕΕ για την ηθική παρενόχληση. Πολλές πρωτοβουλίες παρέμειναν άγνωστες και στα ίδια τα συνδικάτα, κάποιες περιπτώσεις που συζητήθηκαν όπως αυτές των αυτοκτονιών στη France Telecom συζητήθηκαν στα ΜΜΕ, έφεραν το θέμα στο προσκήνιο και άρχισαν οι ανάλογες συζητήσεις.

Οι πιο σοβαρές αναλύσεις έγιναν από ψυχολόγους της εργασίας και ψυχιάτρους με συγκεκριμένες ερμηνείες των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Οι κοινωνιολόγοι της εργασίας φάνηκαν διστακτικότεροι στην αντιμετώπιση του θέματος διατυπώνοντας τους δικούς τους προβληματισμούς.

Η σημασία των ανθρώπινων σχέσεων στους χώρους εργασίας έχει αναδειχθεί από το 1930 μέσω του Κινήματος Ανθρωπίνων Σχέσεων. Τότε για πρώτη φορά αποδείχθηκε η σημασία των σχέσεων στους χώρους εργασίας και κατά πως επιδρούν θετικά ή αρνητικά στο σύστημα οργάνωσης της εργασίας, στο ηθικό των εργαζομένων κλπ.

Σημαντικό μέρος των σχετικών με το θέμα αυτό εμπειρικών κοινωνιολογικών εργασιών έχουν επικεντρώσει το ενδιαφέρον τους σε υπηρεσίες ή επιχειρήσεις του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα. Αυτή η επικέντρωση δεν είναι συμπτωματική: λόγω των διαδικασιών εκσυγχρονισμού ή/και ιδιωτικοποίησης των συγκεκριμένων εργασιακών χώρων εισάγονται συχνά πρακτικές διοίκησης, αξιολόγησης και οργάνωσης της εργασίας από τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, οι οποίες έρχονται σε σύγκρουση με την «δημοσιοϋπαλληλική κουλτούρα», παράγοντας παράλληλα μια σειρά από αντιφάσεις και καταναγκασμούς για τους εργαζομένους.

Οι αυτοκτονίες στην France –Telecom ανατροφοδότησαν, αλλά παράλληλα επιβεβαίωσαν σε μεγάλο βαθμό τα συμπεράσματα παλαιότερων ερευνών πάνω σε αυτά τα θέματα. Οι βασικές αλλαγές μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα : υποχρεωτικές μετακινήσεις χιλιάδων εργαζομένων προς άλλους χώρους εργασίας και προς άλλες θέσεις εργασίας, κατάργηση άχρηστων επαγγελμάτων, επαγγελματικός επαναπροσανατολισμός των εργαζομένων, ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια αξιολόγησης τους, εισαγωγή μιας πελατοκεντρικής λογικής, αναδιαμόρφωση των χώρων εργασίας, μάνατζμεντ μέσω του στρες, κλπ. Σε μια επιχείρηση, που αν και ιδιωτικοποιημένη, παραμένει ακόμα με ένα ποσοστό περίπου 60% του εργατικού δυναμικού να είναι δημόσιοι υπάλληλοι, οι σχετικές διαδικασίες που εντατικοποιήθηκαν μετά το 2005 αμφισβήτησαν ευθέως τον τρόπο με τον οποίο αυτοί αντιλαμβάνονταν την εργασία τους : ως *δημόσια υπηρεσία*, ως *δημόσιο λειτούργημα*.

Στο πλαίσιο των ευρύτερων ευρωπαϊκών πρωτοβουλιών για την προαγωγή της υγείας στην εργασία πραγματοποιήθηκε πρόσφατα έρευνα για τους νέους και αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις. Οι βασικότεροι προβληματισμοί των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων εστιάζουν στα ατυχήματα, στα μυοσκελετικά προβλήματα και στο άγχος που σχετίζεται με την εργασία. Τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις απασχολούν επιπλέον η παρενόχληση και ο εκφοβισμός κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Παρά τους κινδύνους αυτούς μόνο το 1/3 των επιχειρήσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφέρουν ότι έχουν θεσπίσει διαδικασίες για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Οι νότιες χώρες φαίνονται λιγότερο ευαισθητοποιημένες, με εξαίρεση την Ισπανία, ενώ η αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών είναι πιο συχνή στα επαγγέλματα υγείας και στα επαγγέλματα που ορίζονται ως κοινωνικά λειτουργήματα. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία αντιμετωπίζονται κυρίως παρέχοντας κατάρτιση και εφαρμόζοντας αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Ως εμπόδια για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων αναφέρονται η ευαίσθητη φύση του ζητήματος σε συνδυασμό με την έλλειψη της κατάλληλης ενημέρωσης. Τέλος, τονίζεται ότι βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή μέτρων είναι η εκπροσώπηση και η συμμετοχή των εργαζομένων στις σχετικές πρωτοβουλίες.

Για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων υπήρξε πρόσφατη πρωτοβουλία του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Προαγωγή Υγείας στους Χώρους Εργασίας με τίτλο «Εργασία σε αρμονία με τη ζωή - Η Ευρώπη σε κίνηση». Η ευρωπαϊκή αυτή εκστρατεία στοχεύει στο να τονίσει τη σημασία των παραγόντων που προκαλούν στρες στο εργασιακό περιβάλλον και να αναδείξει αποτελεσματικούς τρόπους μείωσης του εργασιακού στρες. Για το σκοπό αυτό προτείνονται συγκεκριμένες στρατηγικές με ευθύνη κυρίως της διοίκησης ανθρώπινων πόρων, οι οποίες στοχεύουν στην υποστήριξη του προσωπικού, στις αμφίδρομες επικοινωνιακές δομές, στην επανάκτηση του εργασιακού ελέγχου, στο ευέλικτο ωράριο εργασίας και στην ενεργό εμπλοκή των εργαζομένων.

Στόχος λοιπόν των συνδικάτων οφείλει να είναι η προσπάθεια να ανοίξει αυτό το μείζων πλέον ζήτημα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο χώρο εργασίας. Και όχι απλά να ανοίξει ως μία συζήτηση αλλά ως συζήτηση που θα θέσει τα θεμέλια για την αντιμετώπιση αυτών των κινδύνων. Οφείλουμε να ζητήσουμε τη συνεισφορά επιστημόνων για τα θέματα αυτά και να τεθούν επίσημα στο τραπέζι των συζητήσεων. Και όχι απλά ως συζητήσεις αλλά να προταθούν λύσεις και τρόποι αντιμετώπισής τους