

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΠΟΙΟΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ

Τις τελευταίες δεκαετίες, σημαντικές έρευνες έχουν αναδείξει τον ουσιαστικό αντίκτυπο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του εργασιακού άγχους σε διάφορες πτυχές της υγείας, της ασφάλειας, της ευεξίας των εργαζομένων και της απόδοσης των οργανισμών.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι αφορούν τα χαρακτηριστικά του σχεδιασμού, της οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας και του κοινωνικού και οργανωτικού πλαισίου της που μπορεί να προκαλέσουν βλάβη στην υγεία των εργαζομένων (Cox & Griffiths, 2005).

Κάποια παραδείγματα συνθηκών εργασίας που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους είναι τα εξής:

- ♦ υπερβολικός φόρτος εργασίας,
- ♦ πίεση χρόνου,
- ♦ εργασία με παρατεταμένο ή μη συμβατικό ωράριο,
- ♦ αντικρουόμενες απαιτήσεις και ασάφειες όσον αφορά τον ρόλο του εργαζόμενου,
- ♦ έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τον εργαζόμενο,
- ♦ έλλειψη επιρροής στον τρόπο διεξαγωγής της εργασίας,
- ♦ κακή διαχείριση των οργανωτικών αλλαγών,
- ♦ εργασιακή επισφάλεια,
- ♦ αναποτελεσματική επικοινωνία,
- ♦ ανισορροπία ανάμεσα στην καταβαλλόμενη προσπάθεια του εργαζόμενου και στην αναγνώριση και ανταμοιβή που λαμβάνει, είτε σε επίσημο είτε σε ανεπίσημο επίπεδο,
- ♦ επαγγελματική στασιμότητα και αβεβαιότητα,
- ♦ έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση ή τους συναδέλφους,
- ♦ ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση,
- ♦ βία που ασκείται από τρίτους.

## ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ, ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ

Η εκτεταμένη ψηφιοποίηση στον χώρο εργασίας, η καθιέρωση ευέλικτων μορφών εργασίας και η ταχύτατη εξέλιξη της τεχνητής νοημοσύνης, παρά τα σημαντικά οφέλη τους, έχουν οδηγήσει σε αύξηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Η τηλεργασία και τα υβριδικά μοντέλα εργασίας προσφέρουν ευελιξία, αλλά ενέχουν και σημαντικούς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όπως κοινωνική απομόνωση, μειωμένη αίσθηση του ανήκειν και η θόλωση ορίων επαγγελματικής–προσωπικής ζωής, που συχνά οδηγεί σε υπερεργασία.

Η εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών χαρακτηρίζεται από αυξημένη επισφάλεια και ασάφειες γύρω από το καθεστώς απασχόλησης.

Η τεχνητή νοημοσύνη (TN) αποτελεί έναν από τους πιο καθοριστικούς παράγοντες αλλαγής στο εργασιακό τοπίο. Παρά τα οφέλη της, δημιουργεί νέους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όπως φόβος απώλειας εργασίας λόγω αυτοματοποίησης και αντικατάστασης καθηκόντων από αλγορίθμους, αλλοίωση επαγγελματικής ταυτότητας, καθώς η TN αναλαμβάνει γνωστικές ή δημιουργικές εργασίες, αλγοριθμική επιτήρηση και αξιολόγηση, που μπορεί να ενισχύσει το άγχος και την αίσθηση αδικίας, απώλεια ελέγχου και αυτονομίας, όταν οι αποφάσεις βασίζονται σε αδι-

αφανείς αλγοριθμικές διαδικασίες, αυξημένες απαιτήσεις δεξιοτήτων, που δημιουργούν πίεση για συνεχή κατάρτιση και ηθικά και ψυχολογικά διλήμματα, ειδικά όταν η ΤΝ χρησιμοποιείται σε διαδικασίες επιλογής προσωπικού ή αξιολόγησης.



## ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Η βιβλιογραφία αναφέρει διάφορους ορισμούς για το **εργασιακό άγχος**. Ο πιο συχνά αναφερόμενος είναι αυτός του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHO, 2020) όπου το εργασιακό άγχος ορίζεται ως μια αντίδραση του εργαζόμενου που προκύπτει από την αντιλαμβανόμενη ανισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των απαραίτητων ατομικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Οι Lazarus & Folkman (1984) όρισαν το «στρες» ως μια σχέση του τύπου: «Η σχέση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος, η οποία λαμβάνει υπόψη τα χαρακτηριστικά του ατόμου αφενός και τη φύση του περιβάλλοντος αφετέρου.

Σημαντικός ορισμός είναι και του Schuler το 1980 που συμπεριέλαβε και τις ανάγκες του ατόμου από το εργασιακό περιβάλλον. «Οι απαιτήσεις του περιβάλλοντος υπερβαίνουν (ή απειλούν να υπερβούν) τις ικανότητες και τους διαθέσιμους πόρους ενός ατόμου για να τις αντιμετωπίσει, ή οι ανάγκες του ατόμου δεν ικανοποιούνται από το εργασιακό περιβάλλον».

Ο εκφοβισμός, το γνωστό **bullying** αναφέρεται σε μια κατάσταση κατά την οποία ο εργαζόμενος υφίσταται συνεχή αρνητική μεταχείριση για μια χρονική περίοδο. Αυτό μπορεί να συμβεί, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα και περιλαμβάνει συχνή κριτική, καθώς και σωματική, λεκτική ή ψυχολογική κακοποίηση που απευθύνεται στο άτομο (Galanis, 2024).

Ο όρος **mobbing** προέρχεται από την αγγλική λέξη mob που σημαίνει «επιτίθεμαι», «περικυκλώνω», «ενοχλώ». Στην ελληνική γλώσσα ο όρος αποδίδεται με τον όρο ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας και έχει συνδεθεί με τα εξής:

- ♦ Σειρά απαράδεκτων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές που δέχεται ο εργαζόμενος στην εργασία του, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη και αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Η εργασιακή παρενόχληση εκδηλώνεται τόσο κάθετα, μεταξύ διαφορετικών επιπέδων ιεραρχίας, όσο και οριζόντια μεταξύ συναδέλφων. Είναι δυνατόν να στρέφεται από τον προϊστάμενο σε βάρος των υφισταμένων ή αντίστροφα.
- ♦ Την παρενόχληση λόγω φύλου, η οποία αφορά κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα, την έκφραση ή τα χαρακτηριστικά φύλου ενός ατόμου.

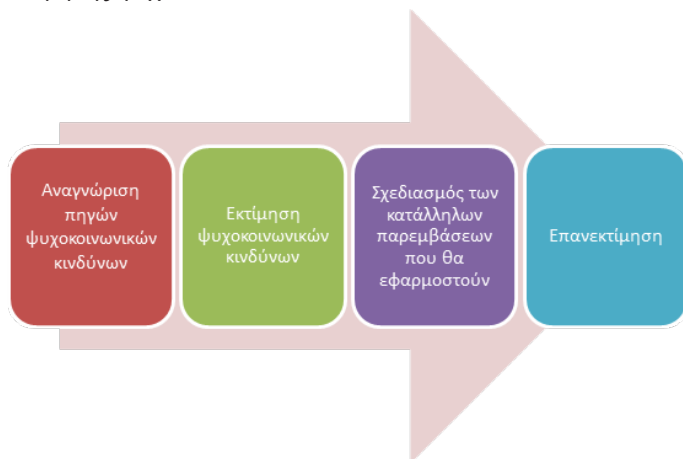
Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO, 2020), η επαγγελματική εξουθένωση, ή αλλιώς **burnout** δεν θεωρείται ιατρική πάθηση, αλλά ένα εργασιακό φαινόμενο. Έχει ενταχθεί στη Διεθνή Ταξινόμηση Νοσημάτων ICD11 ως σύνδρομο που προκύπτει από χρόνιο εργασιακό άγχος που δεν έχει αντιμετωπιστεί επιτυχώς.

Ορίζεται από τρεις διαστάσεις:

- ♦ αίσθημα εξάντλησης ή έλλειψης ενέργειας
- ♦ αυξημένη νοητική απόσταση από την εργασία, ή αρνητισμός και κυνισμός σε σχέση με αυτήν
- ♦ μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα.

## ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

Η εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι υποχρεωτική από τη νομοθεσία (Ν, 4808/2021, Ν 3850/2010). Τα στάδια της εκτίμησης ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι:



Η συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σε κάθε στάδιο της διαδικασίας είναι καθοριστική για την επιτυχία.

## ΠΡΟΛΗΨΗ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Κατά τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων μπορεί να χρησιμοποιηθεί ένας συνδυασμός πρωτογενών, δευτερογενών και τριτογενών παρεμβάσεων.

Οι πρωτογενείς παρεμβάσεις έχουν στόχο τη δημιουργία ενός λιγότερο αγχωτικού περιβάλλοντος για τους εργαζομένους και αφορούν οργανωτικές παρεμβάσεις όπως ο σχεδιασμός της εργασίας, η οργανωσιακή κουλτούρα και το κλίμα στον χώρο εργασίας.

Οι δευτερογενείς παρεμβάσεις ονομάζονται επίσης «στρατηγικές αντιμετώπισης», και ο κύριος σκοπός τους είναι να μειώσουν τη σοβαρότητα των συμπτωμάτων του άγχους πριν αυτά οδηγήσουν σε πιο σοβαρές συνέπειες, όπως εκπαιδύσεις, ανάπτυξη αποτελεσματικών μηχανισμών διαχείρισης άγχους κ.α..

Οι τριτογενείς παρεμβάσεις ονομάζονται επίσης «στρατηγικές αντίδρασης», και εστιάζουν στη θεραπεία, την αποκατάσταση και την επανένταξη των εργαζομένων με συμπτώματα ή ασθένειες που σχετίζονται με το άγχος, πίσω στο εργασιακό περιβάλλον.

## ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

- ♦ Ν 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις».

- ♦ Ο Νόμος αυτός ενσωματώνει την ευρωπαϊκή οδηγία 1158/2019 στο εθνικό μας δίκαιο και αποτελεί το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο για την προστασία της εργασίας, εισάγοντας αυστηρούς κανόνες κατά της βίας και της παρενόχλησης, καθώς και ρυθμίσεις για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- ♦ Περισσότερες πληροφορίες στη θεματική ενότητα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. «βία και παρενόχληση». <https://www.elinyae.gr/themata-yaе/bia-kai-parenohlisi-ston-kosmo-tis-ergasias>
- ♦ Ν 3850/2010 «Κύρωση του κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων»
- ♦ Ο Ν 4808/2021 έφερε αλλαγές στον Ν 3850/2010. Συγκεκριμένα:
- ♦ Άρθρο 17, παρ. 2: Τροποποιούνται οι αρμοδιότητες του Ιατρού Εργασίας και προστίθενται η βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ♦ Άρθρο 42, παρ. 6: Στην εκτίμηση και πρόληψη των κινδύνων προστίθεται αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μεταξύ άλλων και των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και λήψη μέτρων για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.
- ♦ Άρθρο 47, παρ.1: Στην ενημέρωση των εργαζομένων προστίθενται οι κίνδυνοι και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ♦ Υ.Α. 72555/2023 «Ασφάλεια και Υγεία κατά τη διανομή και μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων με μοτοποδήλατα ή μοτοσικλές», Παράρτημα: Πρότυπη Εκτίμηση Επαγγελματικού κινδύνου, 7. Ψυχοκοινωνικοί και οργανωτικοί παράγοντες.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Εθνική Αρχή Διαφάνειας (2024). Σπάσε τη σιωπή... Πες όχι στο Mobbing
2. Υλικό τεκμηρίωσης και εκπαίδευσης για ψυχική υγεία από το ευρωπαϊκό πρόγραμμα MH4HRM, 2025.
3. Cox, T., & Griffiths, A., 'The nature and measurement of work-related stress: theory and Practice', In: J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), Evaluation of Human Work (3rd ed.), CRS Press, London, 2005.
4. EU-OSHA, Psychosocial risks and mental health at work: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
5. EU-OSHA, (2021). Υγιείς εργαζόμενοι, ευημερούσες εταιρείες — ένας πρακτικός οδηγός για την ευεξία στην εργασία. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/EL%20EC\\_GUIDE\\_STRESS\\_MSD%20WEB%20TE0218850ELN\\_002.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/EL%20EC_GUIDE_STRESS_MSD%20WEB%20TE0218850ELN_002.pdf)
6. Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., & Mastrogianni, M. (2024). Association between Workplace Bullying, Job Stress, and Professional Quality of Life in Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. Healthcare (Basel, Switzerland), 12(6), 623.
7. ISO 45003, 2021, Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks.
8. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company
9. PRIMA-F (2008). Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for Employers and Worker representatives, WHO.
10. Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualisation of stress in organisations. <http://iranpaper.ir>
11. World Health Organization (2020, October 19). Occupational health: Stress at the workplace.

Δρ Θεώνη Κουκουλάκη, Τ. Μηχανικός, Εργονόμος - 2026

Κωνσταντίνα Καψάλη, Κοινωνιολόγος, MSc YAE - 2026