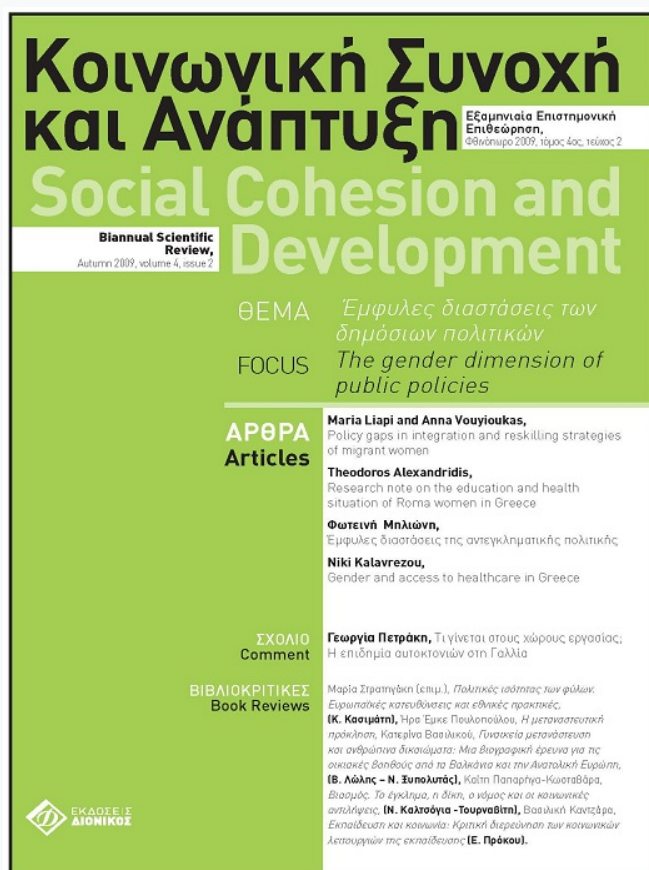


## Social Cohesion and Development

Vol 4, No 2 (2009)

The gender dimension of public policies



Τι γίνεται στους χώρους εργασίας; Η επιδημία αυτοκτονιών στη Γαλλία: η κοινωνιολογία της αυτοκτονίας

Γεωργία Πετράκη

doi: [10.12681/scad.8919](https://doi.org/10.12681/scad.8919)

Copyright © 2016, Γεωργία Πετράκη



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

### To cite this article:

Πετράκη Γ. (2016). Τι γίνεται στους χώρους εργασίας; Η επιδημία αυτοκτονιών στη Γαλλία: η κοινωνιολογία της αυτοκτονίας. *Social Cohesion and Development*, 4(2), 217–222. <https://doi.org/10.12681/scad.8919>

## Τι γίνεται στους χώρους εργασίας; Η επιδημία αυτοκτονιών στη Γαλλία: Η κοινωνιολογία της αυτοκτονίας

Γεωργία Πετράκη, Πάντειο Πανεπιστήμιο

**Η** αυτοκτονία είναι μια πράξη με έντονη τη σφραγίδα του υποκειμένου που την εκτελεί και σ' αυτή την ατομική όψη της αυτοκτονίας θέλησε ο Εμίλ Ντυρκάιμ να απαντήσει γράφοντας το περίφημο βιβλίο του «Η αυτοκτονία» 120 χρόνια πριν<sup>1</sup>. Στο βιβλίο αυτό ο Γάλλος κοινωνιολόγος χρησιμοποιώντας τις στατιστικές σειρές της εποχής του υποστήριξε ότι η αυτοκτονία είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο και η ουσία της πρέπει να αναζητηθεί όχι στα ατομικά χαρακτηριστικά αλλά στη διασάλευση της συλλογικής τάξης που παράγεται μέσα από τους κοινωνικούς και οικονομικούς μετασχηματισμούς και όσα αυτοί συνεπάγονται για την κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων. Στο βιβλίο του δείχνει την αλληλεξάρτηση που παρατηρείται ανάμεσα στις έντονες οικονομικές κοινωνικές και οικογενειακές αλλαγές και την εξέλιξη των ποσοστών των αυτοκτονιών. Τα οικονομικά φαινόμενα που επηρεάζουν τις αυτοκτονίες είναι οι οικονομικές κρίσεις αλλά και οι κρίσεις ευμάρειας ενώ η κρίση της οικογένειας συναρτάται θετικά με τις αυτοκτονίες: Οι ανύπαντροι αυτοκτονούν συχνότερα ενώ μεταξύ των ζευγαριών οι αυτόχειρες απαντώνται περισσότερο μεταξύ εκείνων που δεν έχουν παιδιά.

Η εργασία του Ντυρκάιμ για την αυτοκτονία εξακολουθεί να είναι επίκαιρη αφού οι παρατηρήσεις του που αφορούσαν τα τέλη του 19ου αιώνα επιβεβαιώθηκαν από τις σύγχρονες τάσεις. Τον 20ο αιώνα τα ποσοστά αυτοκτονιών μειώθηκαν αισθητά στη διάρκεια των πολέμων (που επηρεάζουν θετικά τη συνοχή των κοινωνικών ομάδων) και αυξήθηκαν κατά τη διάρκεια των οικονομικών κρίσεων (1929-1931 και μετά το 1974, την πρώτη πετρελαϊκή κρίση). Οι ανύπανδροι, οι χήροι και οι χωρισμένοι αυτοκτονούσαν σαφώς περισσότερο από τους παντρεμένους, οι αυτοκτονίες αυξάνονται με τη ηλικία ενώ οι άντρες αυτοκτονούσαν περισσότερο από τις γυναίκες.<sup>2</sup>

Σε ένα πιο πρόσφατο βιβλίο στο οποίο περιέχονται και διεθνείς συγκρίσεις, οι κοινωνιολόγοι Κριστιάν Μποντλό και Ροζέ Εσταμπλέ (C., Baudelot, R., Establet,)<sup>2</sup> διαφοροποιούνται ή αμφισβητούν κάποιες θέσεις του Ντυρκάιμ κυρίως σε ότι αφορά την «κρίση ευμάρειας», τη σχέση της αυτοκτονίας με την ηλικία, και τον αδύναμο ισχυρισμό του Ντυρκάιμ ότι η φτώχεια δήθεν προστατεύει από την αυτοκτονία. Οι συγγραφείς δείχνουν επίσης ότι η σχέση ανάμεσα στην οικονομική ανάπτυξη και την αύξηση των αυτοκτονιών που παρατηρούσε ο Ντυρκάιμ τον 19ο αιώνα αντιστρέφεται τον 20ο αιώνα (κυρίως την περίοδο σταθερής ανάπτυξης της γαλλικής κοινωνίας 1948-1978, κατά την οποία τα ποσοστά των αυτοκτονιών βρίσκονται στο χαμηλό επίπεδο των 15 αυτοκτονιών ανά 100.000 κατοίκους) κάτι που εξηγείται σύμφωνα με τους συγγραφείς από το «κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον που προστατεύει από την αυτοκτονία λόγω του ότι συγκεντρώνει πολλούς παράγοντες, ευνοϊκούς στην ασφάλεια (welfare) και στη δυνατότητα σχεδιασμού του μέλλοντος». Η τάση αυτή ανατρέπεται στη περίοδο 1979-1995 που χαρακτηρίζεται από κάμψη της ανάπτυξης και της αγοραστικής δύναμης και την αύξηση των ποσοστών αυτοκτονίας από 23 ανά 100.000 το 1985 σε 26 το 1986. Οι συγγραφείς εκτιμούν ότι είναι δύσκολο να μη συνδεθεί η αύξηση των αυτοκτονιών με το καινούργιο κοινωνικό κλίμα που χαρακτηρίζει τη γαλλική κοινωνία από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 αλλά και στη συνέχεια: την ανεργία ως μαζική πραγματικότητα αλλά και απειλή, το κλείσιμο των εργοστασίων, τις μετεγκαταστάσεις, τις απολύσεις αλλά και την εντατικοποίηση της εργασίας, τη προσωρινότητα, την εντεινόμενη ευελιξία. Μία συνέπεια των παραπάνω αλλαγών είναι η μεταβολή της σχέσης ανάμεσα στη ηλικία και την αυτοκτονία, κάτι που ανατρέπει σύμφωνα με τους συγγραφείς μια τάση καταγεγραμμένη εδώ και 150 χρόνια: Η αυτοκτονίες των νέων αυξάνονται ενώ

των ηλικιωμένων παραμένουν σταθερές κάτι που εξηγείται από τις διαφοροποιημένες συνέπειες των οικονομικών μεταβολών στις ομάδες ηλικιών και την μεγαλύτερη διακινδύνευση των νέων.

### **Αυτοκτονίες στους χώρους εργασίας**

Όμως το πρόβλημα της αυτοκτονίας τίθεται σήμερα στη γαλλική κοινωνία με μία παράξενη δριμύτητα όχι από τον κοινωνιολογικό στοχασμό σ' ένα σημαντικό αλλά περιθωριακό πρόβλημα, αλλά ως ένα συχνό φαινόμενο που παράγεται από τις σημερινές συνθήκες εργασίας, δηλαδή από την καταπόνηση και το άγχος που προκαλεί η νέα οργάνωση της εργασίας στις επιχειρήσεις. Τα τελευταία χρόνια πολλές γαλλικές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της αυτοκτονίας ενός ή περισσότερων εργαζόμενων στους χώρους εργασίας τους<sup>4</sup>. Η συγκλονιστικότερη περίπτωση αφορά το Τεχνοκέντρο (Technocentre) της αυτοκινητοβιομηχανίας Ρενώ στο Γκυγιανκούρ, ένα είδος γαλλικής Σίλικον Βάλ-λει, στο οποίο εργάζονται 12000 μηχανικοί και τεχνικοί στο σχεδιασμό των μοντέλων της αυτοκινητοβιομηχανίας, όπου αλλεπάλληλα επεισόδια αυτοκτονίας έλαβαν χώρα τα τελευταία χρόνια.: Πέντε υπάλληλοι αυτοκτόνησαν από τον Ιούλιο του 2005. Τον Ιούλιο του 2005, τον Οκτώβριο του 2006 και τον Ιανουάριο του 2007 αντίστοιχα, τρεις υπάλληλοι αυτοκτόνησαν στο χώρο εργασίας. Το Φεβρουάριο του 2007 ένας τέταρτος υπάλληλος αυτοκτόνησε σπίτι του αφήνοντας επιστολές που ενοχοποιούν την πίεση που δεχόταν στην εργασία του από την επιχείρηση. Μόλις είχε προβιβασθεί στην ιεραρχία και η αυτοκτονία του ήταν η τρίτη σε διάστημα λίγων μηνών. Η κηδεία του έλαβε χώρα 3 εβδομάδες μετά την σωπηλή κινητοποίηση των εργαζομένων του Τεχνοκέντρου (Technocentre) στο Γκυγιανκούρ προς τιμή των 2 συναδέλφων τους που λίγους μήνες πριν είχαν αυτοκτονήσει στους χώρους εργασίας, ο πρώτος με εκπαραθύρωση και ο δεύτερος με πνιγμό. Το τελευταίο επεισόδιο αυτοκτονίας στην ίδια επιχείρηση έλαβε χώρα στις 12 Μαρτίου 2008 και αφορά έναν υπάλληλο επιχείρησης που συνεργάζεται (προμηθευτής) με την Ρενώ στον ίδιο χώρο του Τεχνοκέντρου. 41 χρόνων ο τελευταίος αυτόχειρας της Ρενώ, εργαζόταν στο σχεδιασμό των πληροφοριακών συστημάτων για την εταιρεία Assystem προμηθευτή της Ρενώ. Αυτοκτόνησε σπίτι του μια Κυριακή με κρεμάλα. Το μέγεθος του προβλήματος γίνεται εμφανές από το σύνολο των σχετικών θεσμικών αντιδράσεων που υπήρξαν, τις σημαντικότερες εκ των οποίων προσπαθήσαμε να καταγράψουμε προκειμένου να κατανοήσουμε πως στη σημερινή γαλλική κοινωνία οι χώροι εργασίας παράγουν απελπισία και αυτοκτονικές τάσεις.

### **Στη Γαλλική Βουλή**

Στις 15 Νοεμβρίου 2007 κατετέθη και έγινε αποδεκτή πρόταση ψηφίσματος στη Γαλλική Βουλή η οποία στην αιτιολογία της εκθέτει τα προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί στους εργασιακούς χώρους και αιτείται «τη δημιουργία επιτροπής έρευνας 30 μελών με σκοπό να διερευνήσει την υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας όλων των κατηγοριών εργαζομένων και τις συνέπειες τους στην υγεία τους αλλά και να καταθέσει προτάσεις προστασίας και εγγύησης νέων δικαιωμάτων και δυνατοτήτων στην επιχείρηση». Η έκθεση της Επιτροπής<sup>5</sup>, κατετέθη στον υπουργό Εργασίας Ξαβιέ Μπερτράν (Xavier Bertrand) στις 12 Μαρτίου του 2008 με τίτλο «Έκθεση για τον Προσδιορισμό, το Μέγεθος και την Εξέλιξη της Ψυχοκοινωνικής Ευπάθειας από την Εργασία» (Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail) ενώ τον ίδιο μήνα νέο, το τελευταίο στη σειρά, στον ίδιο εργασιακό χώρο, αυτοκτονικό επεισόδιο λάμβανε χώρα. Σύμφωνα με την Έκθεση<sup>6</sup> ο αριθμός των εργαζομένων που βάζει τέλος στη ζωή του αυξάνεται ενώ σε αντίθεση με το παρελθόν όταν οι αυτοκτονίες αφορούσαν περιπτώσεις εξαθλιωμένων από τα χρέη αγρεργάτες ή κοινωνικά εξαθλιωμένους εργάτες τώρα οι αυτόχειρες είναι μηχανικοί ή στελέχη υψηλού επιπέδου σε επιχειρήσεις με μεγάλο κύρος. Αν και την τελευταία δεκαετία, υπάρχει σαφής αύξηση των αυτοκτονιών που έχουν σχέση με την εργασία<sup>7</sup>, δεν υφίστανται συνολικοί δείκτες του φαινομένου «διότι μέχρι πρόσφατα εθεωρείτο θέμα ταμπού». Υπολογίζεται ότι 300-400 αυτοκτονίες το χρόνο έχουν σχέση με την εργασία.

Η Έκθεση προτείνει τη βελτίωση των μεθοδολογικών εργαλείων για την κατανόηση αλλά και τη μέτρηση των ψυχοκοινωνικών προβλημάτων που παράγονται στην εργασία, την εκπαίδευση των φορέων δράσης στις επιχειρήσεις, δράσεις πιλοτικές και παραδειγματικές στο δημόσιο τομέα, απογραφές των αυτοκτονιών που λαμβάνουν χώρα στην εργασία και την «ψυχολογική τους αυτοψία» ενώ συνιστάται καμπάνια ευαισθητοποίησης της κοινωνίας για το στρες από την εργασία.<sup>8</sup>

### **Στην Ποινική δικαιοσύνη**

Μετά την τρίτη –σε διάστημα 3 μηνών– αυτοκτονία στο Τεχνοκέντρο (Technocentre) της Ρενώ η Εισαγγελία των Βερσαλλιών παρήγγειλε ποινική έρευνα προκειμένου να διαλευκανθούν οι συνθήκες εργασίας του τελευταίου αυτοκτελόμενου. Είχε προηγηθεί γνωμάτευση της Επιθεώρησης Εργασίας που ζητούσε κοινοποίηση των φακέλων επικαλούμενη «θεσμική ηθική καταπόνηση» των αυτοκτελόμενων και προκαταρκτική έρευνα.

### **Ανεξάρτητη (επιστημονική) έρευνα στους χώρους εργασίας**

Φώς στις ειδικές συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο Τεχνοκέντρο της Ρενώ έριξε η ανεξάρτητη έρευνα για τις συνθήκες εργασίας, που πραγματοποιήθηκε από εμπειρογνώμονες,<sup>9</sup> με την πρωτοβουλία μίας εκ των επτά Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας που δραστηριοποιούνται στο Τεχνοκέντρο της Γκυγιανκούρ.<sup>10</sup>

Σύμφωνα με τα ευρήματα της Έκθεσης που βασίσθηκε σε συνεντεύξεις με 6000 από τους 11 000 απασχολούμενους στο Τεχνοκέντρο το 31.2% των στελεχών και των μηχανικών βρίσκονται «υπό πίεση» διατρέχοντας υψηλούς δείκτες ψυχοσωματικής διακινδύνευσης, δείκτες 3 φορές υψηλότεροι από τον εθνικό μέσο όρο (10.3%) που χαρακτηρίζει αυτή την επαγγελματική κατηγορία. Τα 2/3 των εργαζομένων εκτιμούν ότι εργάζονται πάνω από 9 ώρες ενώ για το 87.5% των στελεχών πρόκειται για 10 ώρες το ελάχιστο. Σύμφωνα με τους εμπειρογνώμονες ο υψηλός φόρτος εργασίας διαρκεί μεγάλες περιόδους, μήνες ή και χρόνια, και αφορά όχι μόνο υπερβολικά πολλές ώρες εργασίας αλλά και υπερβολικό φορτίο πληροφοριακό. Αναγνωρίστηκαν καταστάσεις οδύνης σε πολλούς εργαζόμενους που «συνδέονται στενά με την απουσία αναγνώρισης» με «μη στήριξη σε δύσκολες καταστάσεις» και με «περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης» ενώ οι κύριοι περιορισμοί που αναφέρονται από το προσωπικό είναι η έλλειψη χρόνου σε συνδυασμό με το μειωμένο προσωπικό και η έλλειψη σαφούς πληροφόρησης.<sup>11</sup>

*«Στην πράξη το ωράριο μου είναι 8-8 στο γραφείο, δουλειά στο σπίτι από τις 10 μέχρι τα μεσάνυχτα ή και τις 1 το πρωί. Δεν το κάνω ασφαλώς από ευχαρίστηση αλλά γιατί είναι ο μόνος τρόπος να εξασφαλίσω τη λειτουργία μου» δήλωσε ένας προϊστάμενος σχεδίου.<sup>12</sup>*

*«Αντέχω να δουλεύω 12 ώρες όταν πρόκειται για μια έκτακτη υπερεργασία» Όμως τώρα και πολύ καιρό αυτό είναι καθημερινό και δεν έχω πλέον την αντοχή να απορροφήσω το βάρος που συνεπάγονται οι 14 ή οι 16 ώρες» εξηγεί ένας υπεύθυνος της μονάδας σύλληψης.<sup>13</sup>*

Σε μια επιχείρηση που χαρακτηρίζεται από μια κουλτούρα υπέρ-εμπλοκής, σύμφωνα με τους εμπειρογνώμονες, παρατηρείται η τάση πολλοί εργαζόμενοι να επενδύουν υπερβολικά στην εργασία τους σε σημείο πέραν του λογικού.<sup>14</sup>

*«Είμαστε σε μια καταιγίδα δυσκολιών: Αυτό που επιβάλλεται είναι αδύνατον να γίνει στις ημερομηνίες που δίνονται. Παρ' όλο που οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για τη δουλειά τους δεν τολμούν να πουν ότι δεν θα τα καταφέρουν διότι θα αισθανθούν ανίκανοι και γ' αυτό παίρνουν τη δουλειά στο σπίτι».<sup>15</sup>*

Όμως ο μηχανισμός καταγραφής του φόρτου εργασίας καταγράφει τους χρόνους όπως ορίζονται από τις οδηγίες και όχι τους πραγματικούς χρόνους που επενδύουν οι εργαζόμενοι στα διάφορα Προγράμματα. Συνήθως αυτό συμβαίνει προκειμένου ο υπεύθυνος να δείξει ότι έχουν τηρηθεί οι χρόνοι κάτι που συχνά καταλήγει σε απόκρυψη των πραγματικών χρόνων εργασίας με

τη συναίνεση των ίδιων των εργαζομένων που δεν επιθυμούν να τα «χαλάσουν» με τον υπεύθυνο. Όμως η απόκρυψη του πραγματικού χρόνου εργασίας οφείλεται και στην πολιτική της ενοχοποίησης των στελεχών που προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους αναγκάζονται να εργάζονται περισσότερο, «παίρνοντας τη δουλειά στο σπίτι».<sup>16</sup>

*«Οι ώρες δεν επιβάλλονται από την επιχείρηση, διότι αυτό που μετράει είναι το αποτέλεσμα. Το να κάνεις επιπλέον ώρες χωρίς να ζητάς τίποτα δείχνει αυταπάρηση. Το να πεις ότι κάνεις επιπλέον ώρες γιατί υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας δείχνει αναποτελεσματικότητα» (Εμπειρογνώμονας στο σχεδιασμό).<sup>17</sup>*

*«Δεν μου έχει ποτέ αναγνωρισθεί ότι εργάζομαι στο σπίτι επιπλέον ώρες. Μου απαντάνε «Πρόβλημα σου» «Δεν μετράει η ποσότητα της εργασίας» «τα στελέχη δεν έχουν ωράριο» (διαχειριστής πληροφοριακών συστημάτων).<sup>18</sup>*

### **Η οργάνωση της εργασίας μπορεί να σκοτώσει**

Έμφαση δίνεται από την Έκθεση στην νέα οργάνωση της εργασίας της Ρενώ η οποία έχει ανεβάσει στα ύψη το συνολικό φόρτο εργασίας και προκαλεί φαινόμενα εξάντλησης (burn-out) στους υπαλλήλους της<sup>19</sup>. Η αυτοκινητο-βιομηχανία της Ρενώ με σύμμαχο την Νισσάν από το 2000, βρίσκεται στην 4η θέση στην παγκόσμια αγορά αυτοκινήτων με βασικό ανταγωνιστή την Τογιοτά που κατέχει την πρώτη θέση. Το πλάνο της καμπάνιας Ρενώ «Σύμβαση 2009» που ξεκίνησε το 2006 από το μεγάλο αφεντικό της Ρενώ τον πρόεδρο της Κάρλος Γκόσν (Carlos Ghosn), έχει δημιουργήσει μια νέα οργάνωση της εργασίας με ταυτόχρονη δημιουργία μονάδων της επιχείρησης στο εξωτερικό σε περιοχές χαμηλού κόστους (Μαρόκο, Βραζιλία, Κορέα, Ρουμανία) και με αναθέσεις μέρος των κατασκευαστικών εργασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες. Γενικός στόχος αυτού του συμβολαίου είναι η καθιέρωση της Ρενώ στην πρώτη θέση στην ευρωπαϊκή αγορά, και οι πλέον εξειδικευμένοι στόχοι είναι το νέο μοντέλο Laguna να γίνει το top 3 σε ποιότητα και εξυπηρέτηση, να αυξηθούν τα κέρδη κατά 6% (marge operationelle) και να πουληθούν το 2009 επιπλέον 800 χιλιάδες οχήματα. Στα πλαίσια αυτού του πλάνου σχεδιάζεται η εκκίνηση 26 νέων μοντέλων εκ των οποίων τα μισά θα είναι πρωτότυπα. Σύμφωνα με την παραπάνω στρατηγική οι εργαζόμενοι, στελέχη αλλά και τεχνικοί θα πρέπει να σχεδιάσουν, να αναπτύξουν και να εκβιομηχανίσουν 2 φορές τα μοντέλα που είχαν αναπτύξει μέχρι τότε σε μικρότερους χρόνους και με το ίδιο προσωπικό. Έτσι ενώ το 1993 ο σχεδιασμός και η παραγωγή του Λαγκούνα ένα (1) χρειαζόταν 54 μήνες το Λαγκούνα δύο (2) χρειάστηκε 26 μήνες ενώ στη νέα Μεγκάνε πρέπει να μειωθεί περαιτέρω ο χρόνος του κύκλου σύλληψης-σχεδιασμού-παραγωγής.

Οι εργαζόμενοι υπάγονται σε μια διπλή και συνήθως σε μια τριπλή ιεραρχία. Αυτήν που είναι πυραμιδωτή και αφορά τις λειτουργίες και τα επαγγέλματα που υπάγονται σε μεγάλες διευθύνσεις, αυτή που διαμορφώνεται από τα υπό κατασκευή σχέδια (project) στα οποία οι εργαζόμενοι συμμετέχουν αλλά και την ιεραρχία των προμηθευτών -συνεργατών της επιχείρησης που βρίσκονται σε ενιαίο χώρο με το Τεχνοκέντρο. Οι εργαζόμενοι των διαφόρων ειδικοτήτων συμμετέχουν σε περισσότερα του ενός προγράμματα (project) και συνήθως μετακινούνται από πρόγραμμα σε πρόγραμμα ως νομάδες -μην έχοντας συχνά δικό τους γραφείο (bureau partagé) λόγω στενότητας χώρου<sup>20</sup> επιτείνοντας έτσι τη νομαδικότητα τους. Η διπλή δομή της ιεραρχίας (organizations matricielles) αποτελεί μια επιπλέον συνεχή πηγή έντασης και πίεσης διότι οι ζώνες αρμοδιότητας δεν μπορούν να είναι σαφώς διαχωρισμένες ενώ επί πλέον οι υπάλληλοι και οι τεχνικοί οφείλουν να υπαχθούν στην ιεραρχία του προμηθευτή όταν πρόκειται να δώσουν οδηγίες ή να πάρουν πληροφορίες.

Οι εργαζόμενοι αξιολογούνται με συνεντεύξεις 2 φορές το χρόνο ενώ καθ' όλη τη διάρκεια του έτους εργασίας ενημερώνονται συνεχώς<sup>21</sup> για την επίτευξη των δεικτών-στόχων (αφορούν συνήθως προθεσμίες και κόστη) που τους έχουν χρεωθεί. Οι δείκτες-στόχοι που επιτυγχάνονται μια χρονιά

θεωρούνται δεδομένοι για τον επόμενο χρόνο προκειμένου να υπολογισθούν οι νέοι στόχοι σε  $n+1$ <sup>22</sup> ενώ δεν δικαιούνται τα πριμ απόδοσης αν δεν επιτευχθούν οι στόχοι. Οι εργαζόμενοι παρ' όλο που έχουν συναίνεσει στο πλάνο 2009 εκφράζουν τις αμφιβολίες τους για την ρεαλιστικότητα των στόχων και στις συνεντεύξεις εκφράζεται σταθερά μια αίσθηση φόβου αποτυχίας, συνεχές αίσθημα αρνητικής απόδοσης λόγω υψηλών στόχων.

«προσπαθώ να αποδεχτώ ότι είναι μέρος του ρόλου να μη πιάνεις ποτέ τους δείκτες» δήλωσε ένας υπεύθυνος σχεδίου.<sup>23</sup>

### Επίλογος

Τα αυτοκτονικά περιστατικά στη Ρενώ –αν και φαντάζουν ως ακραίες συμπεριφορές- θέτουν με έμφαση το πρόβλημα των χώρων εργασίας και των συνθηκών εργασίας στις σημερινές συνθήκες της ταυτόχρονης ανεργίας και υπερεντατικοποίησης της εργασίας. Στην ελληνική κοινωνία οι «συνθήκες εργασίας» και «η οργάνωση της εργασίας» δεν συλλογίζονται θεματοποιημένα πεδία παρέμβασης<sup>24</sup> και ενασχόλησης, αν και την ίδια ώρα στην υπόλοιπη Ευρώπη γίνονται προσπάθειες κατανόησης των νέων προβλημάτων και ανάπτυξης νέων εργαλείων κοινωνικής και συνδικαλιστικής παρέμβασης.<sup>25</sup> Στη χώρα μας μαθαίνουμε τι συμβαίνει στους χώρους εργασίας μέσα από τα συχνά θανατηφόρα ατυχήματα. Ακολουθούν κάποιες έντονες αντιδράσεις και κατόπιν αδράνεια και λησμονιά μέχρι το επόμενο ατύχημα. Το πλέον οδυνηρό και τελευταίο στην επικαιρότητα ατύχημα –οι 8 θάνατοι στην ναυπηγοκατασκευαστική ζώνη του Περάματος -αφού έδωσε την ευκαιρία σε πολλούς να πλειοδοτήσουν σε φιλοεργατικά και αντικαπιταλιστικά συνθήματα- αποτελεί την κορυφή ενός καλά κρυμμένου και αποσιωπημένου παγόβουνου του οποίου η σημασία για το σύνολο της κοινωνίας δεν έχει αξιολογηθεί.

### Σημειώσεις

1. Ντυρκάμ Ε., (χ.χ.), Οι κοινωνικές αιτίες της αυτοκτονίας, Αναγνωστίδης, Αθήνα, (1η έκδοση Παρίσι 1897).
2. Debout M., "Le suicide", Avis et rapports du Conseil Economique et Social, *Journal Officiel de la République française*, no 15,30 juillet 1993. Αναφέρεται στο *Rapport Technocentre Renault de Guyancourt*, 2008, σελ. 25.
3. Baudelot C., Establet R., (2006), *Suicide, l' envers de notre monde*, Paris, Seuil, σελ. 78.
4. Αυτοκτονικά περιστατικά έχουν λάβει χώρα μεταξύ άλλων στις επιχειρήσεις Ρενώ, Πεζώ, στην Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (EDF), στα Ταχυδρομεία (La Poste), στην επιχείρηση τηλεπικοινωνιών (La France Telecom), αλλά και στις τράπεζες HSBC, BNP, και Paribas βλ. *PROPOSITION DE RESOLUTION*, No 413, (3 Decembre 2007), σ.σ. 2-3.
5. Την επίβλεψη της Επιτροπής είχαν οι Φιλίπ Νάσε (Philippe Nasse), στατιστικός (*magistrat honoraire*) και ο ψυχίατρος Πατρικ Λεζερόν (Patrick Légeron).
6. *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail* (2008), σελ. 22.
7. Σύμφωνα με τον ψυχίατρο Patrick Légeron, σε συνέντευξη του στο γαλλικό τύπο.
8. Ο υπουργός πάντως δήλωσε ότι «αν και η εργασία είναι πηγή απελευθέρωσης και κοινωνικής ανόδου είναι συγχρόνως πηγή άγχους (στρες) και οδύνης και ότι το στρες έχει ψυχοκοινωνικό αλλά κυρίως μεγάλο οικονομικό κόστος» ενώ υποσχέθηκε να φθάσει τη Γαλλία στο υψηλό επίπεδο πρόληψης χωρών όπως οι Σκανδιναβικές και ο Καναδάς.
9. *Rapport d' expertise CHSCT/Technocentre RENAULT de Guyancourt* (2008), *Analyse de trois suicides, Etudes des risques psychosociaux*, Janvier, σελ. 273.
10. *Ο.π.*, σελ. 261.
11. *Ο.π.*, σελ. 9.

12. *Ο.π.*, p. 84.
13. *Ο.π.*, σελ. 83.
14. *Ο.π.*, σελ. 9.
15. *Ο.π.*, σελ. 86.
16. *Ο.π.*, σελ. 84.
17. *Ο.π.*, σελ. 84.
18. *Ο.π.*, σελ. 84.
19. *Ο.π.* σ.σ. 108-140.
20. Σύμφωνα με την έρευνα το bureau partagé «φαίνεται να εγκαταλείφθηκε μετά τις αυτοκτονίες» *ό.π.*, σελ. 64.
21. Δέχονται συνεχή ενημέρωση με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ότι δεν πιάνουν τους στόχους, συχνά κατά τις βραδινές ώρες και οι εργαζόμενοι επιπλήττονται αν δεν «ανοίξουν» την ηλεκτρονική τους αλληλογραφία από το σπίτι τους. *Ο.π.* σελ. 124.
22. Στην ορολογία του Τεχνοκέντρου ο όρος «δέσμευση» (objectif engagement) σημαίνει ότι η απόδοση του εργαζόμενου θα είναι ίση ή μεγαλύτερη με τη απόδοση της περυσινής χρονιάς και ο όρος «επιθυμητός στόχος» (objectif cible) σημαίνει ότι ο εργαζόμενος δεσμεύεται με την αύξηση της απόδοσης της επόμενης χρονιάς» Σύμφωνα με την Έρευνα η Εταιρεία σήλωσε ότι θα καταργήσει τον objectif cible. *Ο.π.*, σελ. 124.
23. *Ο.π.*, σελ. 80.
24. Το ευρύτερο πρόβλημα της καταπόνησης στην εργασία έχει μπει στην ατζέντα των γαλλικών συνδικάτων. Τον Απρίλιο του 2008 ξεκίνησε κύκλος διαπραγματεύσεων για την ένταξη στο γαλλικό εργατικό δικαίο της ευρωπαϊκής συμφωνίας- πλαισίου του 2004 για το στρες στην εργασία. Το διακύβευμα για τα συνδικάτα είναι η αναγνώριση από τους διευθυντές των επιχειρήσεων του βάρους της εργασίας και της πίεσης στην ανάπτυξη ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Η εργοδοσία για την οποία το στρες συνιστά ένα ατομικό πρόβλημα υποχώρησε στην τρίτη συνάντηση διαπραγματεύσεως με τα συνδικάτα, αρχές Ιουνίου 2008, δεχόμενη ότι η οργάνωση της εργασίας συνιστά έναν δυναμικό παράγοντα πίεσης μεταξύ άλλων. Η συμφωνία που υπογράφηκε συνιστά μια θετική εξέλιξη διότι αναγνωρίζεται η οργάνωση της εργασίας ως θεματική του κοινωνικού διαλόγου και το στρες ως πρόβλημα που παράγεται στους χώρους εργασίας χωρίς παρ' όλα αυτά η καταπόνηση από την εργασία να περιλαμβάνεται στις αναγνωρισμένες επαγγελματικές ασθένειες.
25. Η Διεύθυνση του Τεχνοκέντρου μετά από τις 3 πρώτες αυτοκτονίες παρουσίασε σειρά μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και συνεργάζεται με τα συνδικάτα για την εφαρμογή 2 δράσεων που ξεκίνησαν το Νοέμβριο του 2006: Η πρώτη είναι οργανωμένη από την Επιτροπή Υγιεινής Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας και αφορά τη δημιουργία παρατηρητήριου για το στρες σε συνεργασία με το Γαλλικό Ινστιτούτο Δράσης Ενάντια στο Στρες. Η δεύτερη δράση αφορά τη δημιουργία από τη Διεύθυνση μονάδας «διαχείρισης κρίσεων» ιατρικής και ψυχολογικής στήριξης και εκπαίδευσης γιατρών εργασίας στην επιχείρηση.