

EUROPEJSKIE POROZUMIENIE RAMOWE DOTYCZĄCE STRESU ZWIĄZANEGO Z PRACĄ

1. Wstęp

Stres związany z pracą został uznany za przedmiot troski zarówno dla pracodawców jak i pracowników na szczeblu międzynarodowym, europejskim i krajowym. Europejscy partnerzy społeczni, widząc potrzebę konkretnego wspólnego działania w tej kwestii i przewidując rozpoczęcie przez Komisję Europejską konsultacji na temat stresu, włączyli to zagadnienie do programu prac w ramach dialogu społecznego na lata 2003-2005.

Stres może potencjalnie wywierać wpływ na każde miejsce pracy i na dowolnego pracownika, niezależnie od wielkości firmy, zakresu działalności, formy zatrudnienia czy stosunku pracy. W praktyce nie wszystkie miejsca pracy i nie wszyscy pracownicy są narażeni na stres.

Stawianie czoła stresowi w pracy może prowadzić do większej wydajności oraz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, co w rezultacie skutkuje korzyściami gospodarczymi i społecznymi dla firm, pracowników i całego społeczeństwa. Różnorodność pracowników jest ważnym czynnikiem, który należy wziąć pod uwagę zajmując się problemem stresu związanego z pracą.

2. Cele

Celem niniejszego porozumienia jest zwiększenie świadomości i zrozumienia zjawiska stresu związanego z pracą przez pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli oraz zwrócenie ich uwagi na oznaki mogące wskazywać na problem stresu związanego z pracą.

Celem tego porozumienia jest zapewnienie pracodawcom i pracownikom ram, które pozwolą identyfikować i zapobiegać lub rozwiązywać problemy towarzyszące stresowi związanemu z pracą. Nie chodzi o przypisywanie poszczególnym osobom winy za wystąpienie zjawiska stresu.

Uznaje się, że molestowanie i przemoc w miejscu pracy są potencjalnymi czynnikami stresu, lecz z uwagi na to, że partnerzy społeczni działający na szczeblu Unii Europejskiej realizując program pracy w ramach dialogu społecznego na lata 2003-2005 przeanalizują możliwości wynegocjowania szczegółowego porozumienia dotyczącego tej kwestii, niniejsze porozumienie nie obejmuje problemów przemocy, molestowania i stresu pourazowego.

3. Opis stresu i stresu związanego z pracą

Stres jest stanem, któremu towarzyszą dolegliwości lub dysfunkcje fizyczne, psychologiczne i społeczne i który wynika z poczucia jednostki, że jest ona niezdolna sprostać wymaganiom lub oczekiwaniom jej stawianym.

Człowiek jest dobrze przystosowany do radzenia sobie z krótkotrwałym napięciem, które można postrzegać jako pozytywne, jednak ma więcej trudności z radzeniem sobie z przedłużającym się intensywnym napięciem. Ponadto różne osoby mogą różnie reagować na podobne sytuacje, a ta sama osoba może reagować różnie na podobne sytuacje w różnych okresach swojego życia.

Stres nie jest chorobą, lecz długotrwałe narażenie na stres może zmniejszać wydajność pracy i powodować choroby.

Stres powstały poza miejscem pracy może prowadzić do zmian w zachowaniu i zmniejszenia wydajności w pracy. Nie wszystkie przejawy stresu występujące w miejscu pracy należy kojarzyć ze stresem związanym z pracą. Stres związany z pracą może wynikać z różnych czynników, takich jak rodzaj, organizacja i środowisko pracy, słaby system przepływu informacji (komunikacji) itp.

4. Rozpoznawanie problemów dotyczących stresu związanego z pracą

Ze względu na złożoność zjawiska stresu, niniejsze porozumienie nie ma na celu stworzenia wyczerpującej listy potencjalnych oznak stresu. Jednakże duża absencja i wysoka fluktuacja kadr oraz częste konflikty interpersonalne między pracownikami lub skargi składane przez pracowników to niektóre z oznak, które mogą świadczyć o występowaniu problemu stresu związanego z pracą.

Ocena, czy mamy do czynienia z problemem stresu związanego z pracą, może wymagać analizy takich czynników jak organizacja i procesy pracy (ustalenia dotyczące czasu pracy, stopień niezależności pracowników, relacja między umiejętnościami pracowników a wymaganiami stawianymi w pracy, obciążenie pracą itd.), warunki i środowisko pracy (narażenie na obraźliwe zachowanie, hałas, gorąco, niebezpieczne substancje itp.), system przepływu informacji (niepewność, czego się oczekuje od pracownika, perspektywy zatrudnienia lub nadchodzących zmian itp.) oraz czynniki subiektywne (napięcie emocjonalne i społeczne, poczucie niemożności sprostania zadaniom, postrzegany brak wsparcia itp.).

Jeśli problem stresu związanego z pracą zostanie wykryty, należy podjąć działania w celu zapobiegania, eliminowania i zmniejszania stresu. Odpowiedzialność za określenie odpowiednich działań spoczywa na pracodawcy. Działania te będą realizowane z udziałem i przy współpracy pracowników i/lub ich przedstawicieli.

5. Odpowiedzialność pracodawców i pracowników

Zgodnie z Dyrektywą ramową 89/391 wszyscy pracodawcy są prawnie zobowiązani do ochrony bezpieczeństwa pracy i zdrowia pracowników. Obowiązek ten odnosi się również do problemów dotyczących stresu związanego z pracą, jeśli zagrażają one zdrowiu i bezpieczeństwu. Wszyscy pracownicy mają ogólny obowiązek stosować się do środków ochronnych określanych przez pracodawcę.

Problemami stresu związanego z pracą można zajmować się w ramach ogólnego procesu oceny ryzyka, poprzez odrębną politykę odnoszącą się do problemu stresu i/lub poprzez konkretne kroki ukierunkowane na wykryte czynniki stresu.

6. Zapobieganie, eliminowanie lub zmniejszanie problemu stresu związanego z pracą

Zapobieganie, eliminowanie lub zmniejszanie problemu stresu związanego z pracą może obejmować różne działania. Mogą być one wspólne, indywidualne lub wspólne i indywidualne zarazem. Można je wprowadzać w postaci konkretnych środków ukierunkowanych na wykryte czynniki stresu lub jako część zintegrowanej polityki dotyczącej stresu, obejmującej zarówno środki zapobiegawcze, jak i będące reakcją na problem.

W wypadku, gdy wymagany poziom wiedzy specjalistycznej w miejscu pracy jest niewystarczający, można zwrócić się do kompetentnych ekspertów zewnętrznych, zgodnie z prawem europejskim i krajowym, układami zbiorowymi i przyjętymi praktykami działania.

Po wprowadzeniu środków zwalczających stres należy regularnie je oceniać pod kątem ich skuteczności oraz optymalnego wykorzystania zasobów i tego czy w dalszym ciągu są odpowiednie i niezbędne.

Środki mogą obejmować przykładowo:

- działania związane z zarządzaniem i komunikacją (przepływem informacji), takie jak wyjaśnienie celów firmy i roli poszczególnych pracowników, zapewnienie odpowiedniego wsparcia osób i zespołów ze strony kierownictwa, powiązanie zakresu odpowiedzialności z możliwością sprawowania kontroli nad wykonywaną pracą, poprawa organizacji i procesów pracy, jak również warunków i środowiska pracy,
- szkolenie kadry kierowniczej i pracowników w celu zwiększenia ich świadomości i zrozumienia zjawiska stresu, jego możliwych przyczyn i sposobów radzenia sobie ze stresem i/lub sposobów przystosowywania się do zmian,
- zapewnianie informacji i prowadzenie konsultacji z pracownikami i/lub ich przedstawicielami zgodnie z prawem europejskim i krajowym, układami zbiorowymi i przyjętą praktyką działania.

7. Wdrożenie i późniejsza kontrola

W świetle artykułu 139 Traktatu, niniejsze europejskie dobrowolne porozumienie ramowe zobowiązuje członków UNICE/UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do wdrożenia jego postanowień zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla strony pracodawców i strony pracobiorców w Państwach Członkowskich i krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Strony porozumienia zachęcają również organizacje członkowskie w krajach kandydujących do wdrożenia niniejszego porozumienia.

Wdrożenie postanowień porozumienia nastąpi w okresie trzech lat od daty podpisania porozumienia.

Organizacje członkowskie będą składały sprawozdania o stanie wdrożenia postanowień niniejszego porozumienia do Komitetu Dialogu Społecznego. W ciągu pierwszych trzech lat od daty podpisania porozumienia, Komitet Dialogu Społecznego będzie przygotowywał

coroczne wykazy podsumowujące trwający proces wdrażania. Pełny raport dotyczący podjętych działań wdrażających zostanie przygotowany przez Komitet Dialogu Społecznego w czwartym roku.

Strony porozumienia będą dokonywać oceny i przeglądu porozumienia w dowolnym momencie po upływie pięciu lat od daty podpisania, na wniosek którejkolwiek ze stron.

W przypadku wątpliwości dotyczących treści porozumienia zaangażowane organizacje członkowskie mogą zwracać się wspólnie lub indywidualnie do stron - sygnatariuszy, które udzielą wspólnej lub indywidualnej odpowiedzi.

Podczas wdrażania niniejszego porozumienia członkowie stron unikają nakładania niekoniecznych obciążeń na małe i średnie przedsiębiorstwa.

Wdrożenie niniejszego porozumienia nie stanowi prawnej podstawy do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinie objętej porozumieniem.

Porozumienie nie ogranicza prawa partnerów społecznych do zawierania na odpowiednim szczeblu, włączając w to szczebel europejski, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających porozumienie w sposób biorący pod uwagę specyficzne potrzeby partnerów społecznych.

John Monks

Sekretarz Generalny ETUC (Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych)
(w imieniu delegacji związków zawodowych)

dr Jürgen Strube

Przewodniczący UNICE
(Unia Konfederacji Przemysłu i Pracodawców Europy)

Paul Reckinger

Przewodniczący UEAPME
(Europejska Unia Rzemiosła oraz
Małych i Średnich
Przedsiębiorstw)

Rainer Plassmann

Sekretarz Generalny CEEP
(Europejskie Centrum Przedsiębiorstw z Udziałem Publicznym
i Przedsiębiorstw o Ogólnym Interesie Gospodarczym)

8 października 2004