



UNICE
THE VOICE OF BUSINESS IN EUROPE



Szociális párbeszéd

Munkahelyi stressz

Keretszerződés a munkahelyi stresszről



This project is organised with the financial support of the European Commission

1. Bevezetés

A munkahelyi stresszt nemzetközi, európai és nemzeti szinteken is mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára gondot okozó kérdésként határozták meg. Az e kérdéssel kapcsolatos, specifikus közös intézkedés szükségességének meghatározása után és feltételezve egy bizottsági konzultációt a stressz kérdéséről, az európai szociális partnerek felvették ezt a kérdést a 2003-2005. évi szociális párbeszéd munkaprogramjába.

A stressz potenciálisan befolyásolhat bármely munkahelyet és bármely munkavállalót, tekintet nélkül a társaság méretére, a tevékenységi területre vagy a munkaszerződés vagy a munkaviszony formájára. A gyakorlatban azonban ez nem szükségképpen érint minden munkahelyet és minden munkavállalót.

A munkahelyi stressz kezelése nagyobb hatékonysághoz vezethet és javíthatja a foglalkozási betegségek és a munkavédelem helyzetét, következésképp gazdasági és társadalmi előnyöket nyújthat a társaságok, a munkavállalók és az egész társadalom számára. A munkaerő sokrétűsége fontos szempont a munkahelyi stressz problémáinak kezelésekor.

2. Cél

E szerződés célja, hogy fokozza a tudatosságot és a megértést a munkáltatók, a munkavállalók és a képviselőik körében a munkahelyi stresszel kapcsolatban, felhívja a figyelmüket az olyan jelzésekre, amelyek a munkahelyi stressz problémáira utalhatnak.

E szerződés feladata az, hogy kereteket biztosítson a munkáltatók és munkavállalók számára a munkahelyi stressz problémáinak meghatározására és e problémák megelőzésére vagy kezelésére. Nem az egyént kell hibáztatni a stresszért.

Elismerve, hogy a munkahelyi zaklatás és erőszak potenciális munkahelyi stresszt okozó tényező, de mivel a 2003-2005. évi szociális párbeszéd munkaprogramjában az EU-beli szociális partnerek foglalkoznak az ilyen kérdésekre irányuló specifikus szerződés kidolgozásának lehetőségével, e szerződésnek nem tárgya az erőszak, a zaklatás és a poszt traumatikus stressz.

3. A stressz és a munkahelyi stressz meghatározása

A stressz fizikai, pszichológiai vagy szociális panaszokkal vagy működési zavarokkal kísért állapot, amely abból ered, hogy a személyek úgy érzik, nem képesek áthidalni a szakadékot a képességeik és a tőlük elvárt követelmények vagy a velük szemben támasztott elvárások között.

Az egyén rövidtávon képes alkalmazkodni a nyomáshoz, ami pozitívnak tekinthető, de nagyon nehéz lépést tartani azzal, ha valaki tartósan nagy nyomásnak van kitéve. Sőt, az egyének igen eltérően reagálnak hasonló szituációkra, és életének különböző szakaszaiban ugyanaz az egyén is eltérően reagálhat hasonló szituációkra.

A stressz nem betegség, hanem arról van szó, hogy a hatásának való tartós kitétel csökkentheti a munkavégzés hatékonyságát és egészségkárosodást is okozhat.

A munkahelyi környezeten kívülről származó stressz megváltoztathatja a munkahelyi magatartást és ronthatja a munkavégzés hatékonyságát. A munkavégzés során megnyilvánuló bármilyen stressz nem tekinthető mindig munkahelyi stressznek. A munkahelyi stresszt különböző tényezők okozhatják, például a munkával való elégedetlenség, a munkaszervezés, a munkakörnyezet, a rossz kommunikáció, stb.

4. A munkahelyi stressz problémáinak meghatározása

A stressz jelenség bonyolultságára tekintettel e szerződés nem kíván átfogó felsorolást adni a potenciális stressz-mutatókról. A gyakori hiányzás vagy a fluktuáció, a sokszor előforduló interperszonális konfliktusok vagy a munkavállalói panaszok azonban gyakran azt jelzik, hogy munkahelyi stressz problémájáról lehet szó.

A munkahelyi stressz problémájának meghatározása során olyan tényezők elemzését lehet figyelembe venni, mint a munkaszervezés és a folyamatok (a munkaidőre vonatkozó intézkedések, az autonómia foka, a megfelelés a munkavállalók jártasságai és a feladatkör szabta követelmények között, a munkaterhelés, stb.), a munkafeltételek és a környezet (visszaélés lehetősége, zaj, hő, veszélyes anyagok, stb.), a kommunikáció (bizonytalanság a tekintetben, hogy mit várnak el tőle a munkában, a foglalkoztatási kilátások, vagy a várható változás, stb.) és a szubjektív tényezők (emocionális és társadalmi nyomás, olyan érzés, hogy nem képes lépést tartani, a támogatás vélelmezett hiánya, stb.).

Ha munkahelyi stressz problémáját állapították meg, intézkedést kell tenni a megelőzésére, a kiküszöbölésére vagy a mérséklésére. A megfelelő intézkedések meghatározásáért a felelősség a munkáltatót terheli. Ezeket az intézkedéseket a munkavállalók és/vagy képviselőik részvételével és együttműködésével valósítják meg.

5. A munkáltatók és a munkavállalók felelőssége

A 89/391 sz. keretirányelv szerint minden munkáltató törvényes kötelessége, hogy védje a munkavállalók biztonságát és egészségét a munkahelyeken. Ez a kötelezettség a munkahelyi stressz problémákra is alkalmazandó, amennyiben ez egészségügyi és biztonsági kockázattal is jár. Minden munkavállaló általános kötelezettsége, hogy betartsa a munkáltató által meghatározott védelmi intézkedéseket.

A munkahelyi stressz problémáinak kezelése történhet az általános kockázatkezelési eljárásokon belül, a stresszre vonatkozó külön irányelv révén és/vagy a meghatározott stressz-tényezőkre orientált specifikus intézkedésekkel.

6. A munkahelyi stressz problémáinak megelőzése, kiküszöbölése vagy csökkentése

A munkahelyi stressz problémáinak megelőzése, kiküszöbölése vagy csökkentése különböző intézkedéseket ölelhet fel. Ezek az intézkedések lehetnek kollektívák, egyéniek, vagy mindkettő. Ezek bevezethetők a meghatározott stressz-tényezőkre orientált specifikus intézkedések formájában, vagy mind a preventív, mind a reagálási intézkedéseket felölelő integrált stressz irányelv részeként.

Ha a munkahelyen a szükséges szakértelem nem elegendő, kompetens külső szakértőt lehet bevonni az európai és nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések és gyakorlatok szerint.

A stressz ellenes intézkedéseket a bevezetésük után rendszeresen felül kell vizsgálni a hatékonyságuk értékelése céljából, hogy biztosítják-e a források optimális felhasználását, és még mindig megfelelőek vagy szükségesek-e.

Az ilyen intézkedések többek között az alábbiakat foglalhatják magukban:

- vezetési és kommunikációs intézkedések, például, amelyek megvilágítják a társaság céljait és az egyes munkavállalók szerepét, biztosítják a megfelelő vezetési támogatást az egyének és csapatok számára, a megfelelő felelősséget és a munka ellenőrzését, a munkaszervezés és az eljárások, a munkafeltételek és a környezet javítását,
- a vezetők és a munkavállalók képzése, hogy jobban átlássák és megértsék a stressz lényegét, lehetséges okait és kezelésének módját, és/vagy alkalmazkodjanak a változáshoz,
- tájékoztatás és konzultáció a munkavállalókkal és/vagy képviselőikkel az EU és a nemzeti jogszabályok, a kollektív szerződések és gyakorlatok szerint.

7. Megvalósítás és nyomon követés

Az Alapító Szerződés 139. cikke szerint ezen önkéntes európai keretszerződés kötelezi az UNICE/UEAPME, CEEP és EUTC tagokat (és az EUROCADRES/CEC összekötő bizottságot) a megvalósítására a tagállamokban és az Európai Gazdasági Térség országaiban a vezetésre és a munkaerőre vonatkozó specifikus eljárások és gyakorlatok szerint.

Az aláíró felek felkérlik a jelölt országokban lévő tagszervezeteiket is e szerződés valóra váltására.

E szerződés valóra váltása az aláírása napját követő három éven belül történik.

A tagszervezetek beszámolnak e szerződés valóra váltásáról a Szociális Párbeszéd Bizottságnak. Az e szerződés aláírása napját követő első három év folyamán a Szociális Párbeszéd Bizottság évente összefoglaló táblázatot készít a szerződés

valóra váltásának folyamatáról. A megvalósítási intézkedésekről szóló átfogó jelentést a negyedik évben készíti el a Szociális Párbeszéd Bizottsága.

Az aláíró felek értékelik és felülvizsgálják a szerződést az aláírása napját követő öt évben minden olyan alkalommal, ha bármelyikük kéri.

Az e szerződés tartalmára vonatkozó kérdések esetén az érintett tagszervezetek egyetemlegesen hivatkozhatnak az aláíró felekre, akik egyetemlegesen válaszolnak.

E szerződés valóra váltásakor az aláíró felek tagjai kerülnek a kis- és középvállalkozásokra szükségtelenül rótt terheket.

E szerződés valóra váltása nem képez érvényes alapot az e szerződés területén a munkavállalók számára biztosított általános védelmi szint csökkentéséhez.

E szerződés nem csorbítja a szociális partnerek jogát arra, hogy megfelelő szinten, beleértve az európai szintet is, szerződéseket kössenek e szerződés adaptálásáról és/vagy kiegészítéséről az érintett szociális partnerek specifikus igényeinek figyelembe vételével.

Olvashatatlan aláírás

John Monks

az ETUC főtitkára

(a szakszervezeti delegáció nevében)

Olvashatatlan aláírás

Dr. Jüngen Strube

az UNICE elnöke

Olvashatatlan aláírás

Paul Reckinger

az UEAPME elnöke

Olvashatatlan aláírás

Rainer Plassmann

a CEEP főtitkára

Kelt, 2004. október 8-án