

Рамково споразумение относно стрес на работното място

(Свободен превод. Само текстът на английски език е автентичен)

1. Въведение

Стресът, на работното място е определен, на международно, европейско и национално ниво, като въпрос вълнуващ, както работодателите така и работещите. След като беше установена необходимостта от специфични съвместни действия в тази област и в очакване на консултации по стреса от Европейската комисия , европейските социални партньори включиха този въпрос в работната програма на социалния диалог за периода 2003-2005.

Стресът може да засегне потенциално, всяко работно място и всеки работещ, независимо от размер на предприятието, сферата на дейност или типът на трудов договор или трудови отношения. На практика, не всички работни места и не всички работещи са непременно засегнати.

Борбата със стреса на работното място може да доведе до по-голяма ефективност и подобряване на здравословните и безопасни условия на труд, което от своя страна води до икономически и социални ползи за предприятията, работещите и обществото като цяло. Разнообразието на работната сила е важен фактор при решаване на проблемите на стреса на работното място.

2. Цел

Целта на настоящото споразумение е да се повиши осведомеността и разбирането на работодателите, работещите и техните представители относно стреса на работното място, да се привлече тяхното внимание към признаците, които са показателни за проблеми със стреса на работното място.

Целта на това споразумение е да предостави на работодателите и работещите рамка за идентифициране и предпазване или управление на проблемите със стреса на работното място. Не става въпрос за вменяване на вина на хората за съществуването на стреса.

Признавайки, че тормозът и насилието на работното място са потенциални, стресови фактори и че европейските социални партньори, в работната програма за социален диалог 2003-2005 ще проучат възможността за

договаряне на специфично споразумение по този въпрос, това споразумение не третира насилието, тормоза и пост-травматичния стрес.

3. Описание на стреса и стреса на работното място

Стресът е състояние, което е съпроводено с физически, психологически или социални оплаквания, което е резултат от това, че хората се чувстват неспособни да се справят с изискванията или очакванията към тях.

Отделният човек е добре подготвен да се справи, когато краткосрочно е изложен на напрежение, което може да счита за положително, но има по-големи трудности със справянето, когато продължително време е изложен на силно напрежение. Нещо повече, различните хора могат да реагират различно на подобни ситуации в различни периоди от техния живот.

Стресът не е заболяване, но продължителното излагане на стрес може да намали ефективността на работното място и може да предизвика здравословни проблеми.

Стрес с произход извън работната среда може да доведе до промени в поведението и намаляване на ефективността на работното място. Всички прояви на стрес на работното място не могат да бъдат считани като свързан с работата стрес. Стресът на работното място може да бъде предизвикан от различни фактори, като обхват на работата, организация на работата, работна среда, лоша комуникация и т.н.

4. Установяване на проблеми със стреса на работното място

Имайки предвид комплексността на феномена стрес, това споразумение няма за цел да предостави изчерпателен списък на възможните показатели за стрес. Въпреки това, висока степен на отсъствия или текучество на персонала, чести междуличностни конфликти или оплаквания от страна на работещите, са някои от признаците, които са показателни за стрес на работното място.

Определянето дали има проблем със стрес на работното място може да включва анализ на фактори като организация на работа и процеси (режим на работно време, степен на самостоятелност, съответствие между уменията на работниците и изискванията на работата, работно натоварване и т.н.), работни условия и околна среда (излагане на оскърбително поведение, шум, топлина, опасни субстанции и т.н.), комуникация (несигурност за очакванията на работното място, перспективи или предстоящи промени и т.н.) и субективни фактори (емоционално и социално напрежение, чувство

на невъзможност за справяне, усещане за липса на подкрепа и т.н.).

Ако проблемът със стрес на работното място е установен, трябва да се предприемат действия за неговото предотвратяване, елиминиране или намаляване. Работодателят носи отговорността за определяне на подходящи мерки. Тези мерки ще бъдат осъществени с участието и сътрудничеството на работещите и/или техни представители.

5. Отговорности на работодатели и работещи

Съгласно Рамкова Директива 89/391, всички работодатели имат законово задължение да осигурят безопасни и здравословни условия на труд на работещите. Това задължение се отнася също и за проблемите със стрес на работното място, тъй като те водят до риск за здравето и безопасността. Всички работещи имат общо задължение да се съобразяват с предпазните мерки, определени от работодателя.

Решаване на проблемите със стрес на работното място може да се извършва в рамките на цялостния процес за оценка на риска, чрез отделна политика за стреса и/или специални мерки, насочени към определени стресови фактори.

6. Предотвратяване, елиминиране или намаляване на проблемите със стрес на работното място

Предотвратяването, елиминирането или намаляването на проблемите със стрес на работното място може да включва различни мерки, които могат да бъдат колективни, индивидуални или и двата вида. Те могат да бъдат предприети под формата на конкретни мерки насочени към определени стресови фактори или, както част от една цялостна политика, включваща както предпазни така и мерки за реакция.

Когато предприятието не разполага с необходимата експертиза, могат да бъдат поканени външни експерти, съгласно европейското и национално законодателство, колективни трудово договори и практики.

Веднъж внедрени, анти-стресовите мерки трябва редовно да бъдат прегледани за да се оценява тяхната ефективност, дали оптимално се използват ресурсите, дали са подходящи или необходими.

Тежи мерки могат да включват, например:

- Мерки за управление и комуникация, като разясняване на целите на предприятието и ролята на отделните работещи, осигуряване от

управленския екип на подходяща подкрепа на хората и екипите, балансиране на отговорности и контрол на работата, подобряване на организацията на работата и процесите, работни условия и работна среда;

- Обучаване на мениджмънт и работещи с цел повишаване на осведомеността и разбирането за стреса, възможните причини за неговото възникване и как да се справят с него и/или да се приспособят към промените;
- Осигуряване на информация и консултации с работещите и/или техни представители, съгласно европейското и национално законодателство, колективни трудови договори и практики.

7. Изпълнение и последващи стъпки

В контекста на чл. 139 от Договора, настоящото доброволно Рамково споразумение обвързва членовете на UNICE/UEFAPME, СЕЕР и ETUC, и Комитетът за връзка EUROCADRES/CEC да го прилагат съгласно процедурите и практиките, характерни за управлението и трудовия пазар в страните членки и в страните на Европейското икономическо пространство.

Страните, подписали споразумението също приканват своите членуващи организации в страните кандидатки да прилагат това споразумение.

Прилагането на настоящото споразумение трябва да бъде извършено в рамките на три години от подписването му.

Членуващите организации трябва да докладват на Комитета за социален диалог за изпълнението на това споразумение. През първите три години след датата на подписване на настоящото споразумение, Комитетът за социален диалог трябва да изготвя годишна таблица, обобщаваща текущото изпълнение на настоящото споразумение. По време на четвъртата година, Комитетът за социален диалог, ще изготви пълен доклад за изпълнените дейности.

Подписалите страни ще направят оценка и преглед на споразумението във всеки момент, след изтичане на пет-годишен период от датата на подписването му, ако това бъде поискано от една от страните.

В случай на въпроси относно съдържанието на това споразумение, членуващите организации могат заедно или поотделно да се обръщат към страните подписали споразумението, които ще им отговорят заедно или поотделно.

При изпълнението на настоящото споразумение, членовете на подписалите организации ще избягват ненужно обременяване на малките и средни предприятия.

Изпълнението на настоящото споразумение не представлява законово основание за намаляване на общото ниво на закрила на работещите в полето на неговото действие.

Настоящото споразумение не засяга правото на социалните партньори да сключват, при подходящо ниво, включително европейското, споразумения за преработване и/или допълване на настоящото споразумение по начин, който отчита специфичните нужди на съответните социални партньори.

/П/

Джон Монк

Генерален Секретар на ETUC
(от името на профсъюзната делегация)

/П/

Д-р Юнген Струбе

Президент на UNICE

/П/

Пол Рекингер

Президент на UEAPME

/П/

Райнер Пласман

Генерален секретар на СЕЕР

8 октомври 2004 г.