

EUROPEJSKIE POROZUMIENIE RAMOWE DOTYCZĄCE STRESU ZWIĄZANEGO Z PRACĄ

(tłumaczenie robocze)

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 konsultacje z Komisją na temat stresu, włączyli to zagadnienie do programu prac nad dialogiem społecznym na lata 2003-2005.

Stres może potencjalnie wywierać wpływ na każde miejsce pracy i na dowolnego pracownika, niezależnie od rozmiarów firmy, zakresu działalności, formy umowy o zatrudnieniu czy stosunku pracy. W praktyce nie wszystkie miejsca pracy i nie wszyscy pracownicy muszą odczuwać stres.

Stawianie czoła stresowi w pracy może prowadzić do większej wydajności oraz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, co w rezultacie skutkuje korzyściami gospodarczymi i socjalnymi dla firm, pracowników i całego społeczeństwa. Różnorodność pracowników jest ważnym czynnikiem, który należy wziąć pod uwagę przy rozwiązywaniu problemu 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 dostarczenie pracodawcom i pracownikom podstaw, które pozwolą zauważyć i zapobiegać lub rozwiązywać problemy towarzyszące stresowi związanemu z pracą. Nie chodzi o przypisywanie poszczególnym osobom winy za powstałe napięcia.

Uznaje się, że molestowanie i przemoc w miejscu pracy są potencjalnymi czynnikami stresu, lecz z uwagi na to, że partnerzy społeczni Unii Europejskiej w ramach planu pracy nad dialogiem społecznym na lata 2003-2005 przeanalizują możliwości wynegocjowania szczegółowego porozumienia w 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 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 długotrwały kontakt ze stresem 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, środowisko pracy, słaby system przekazywania informacji 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 dużo nieobecności w pracy i wysoka fluktuacja kadr oraz częste konflikty interpersonalne między pracownikami lub skargi składane przez pracowników to niektóre z oznak problemów 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.), przekazywanie informacji (niepewność, czego się oczekuje od pracownika, perspektywy zatrudnienia lub nadchodzących zmian itp.) oraz czynniki subiektywne (napięcie emocjonalne i społeczne, poczucie niemożności sprostania zadaniu, 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.

Probleмами stresu związanego z pracą można zajmować się w ramach ogólnego procesu oceny ryzyka, poprzez oddzielną politykę w dziedzinie stresu i/lub poprzez konkretne kroki ukierunkowane na wykryte czynniki stresu.

6. Zapobieganie, eliminacja i zmniejszanie problemu stresu związanego z pracą

Zapobieganie, eliminacja i 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 stresu, obejmującej zarówno środki zapobiegawcze, jak i reakcje 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 przekazywaniem informacji, takie jak wyjaśnienie celów firmy i roli poszczególnych pracowników, zapewnienie odpowiedniego wsparcia osób i zespołów ze strony kierownictwa, dostosowanie zakresu odpowiedzialności pracownika do możliwości jego 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 konsultacji pracownikom i/lub ich przedstawicielom zgodnie z prawem europejskim i krajowym, układami zbiorowymi i przyjętą praktyką działania.

7. Wdrożenie i późniejsza kontrola

W świetle artykułu 139 Traktatu, niniejsze 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 zarządzania i systemu pracy 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 dla małych i średnich firm.

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 poziomie, włączając w to poziom 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 Rzemieślników
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