

**Prijevod:
Sektor za međunarodne odnose SSSH**

SOCIJALNI DIJALOG U EUROPSKOJ UNIJI

STRES NA RADNOM MJESTU

Europska konfederacija sindikata i europske udruge poslodavaca (UNICE, UEAPME i CEEP) potpisale Okvirni sporazum o stresu na radnom mjestu

1. Uvod

Stres na radnom mjestu prepoznat je kao razlog za zabrinutost kako za poslodavce tako i za radnike na međunarodnoj, europskoj i nacionalnoj razini. Prepoznajući potrebu za specifičnim zajedničkim djelovanjem po tom pitanju i ususret konzultacijama Komisije o stresu, europski socijalni partneri uvrstili su ovo pitanje u radni program socijalnog dijaloga 2003.-2005. godine.

Stres može potencijalno utjecati na svako radno mjesto i na svakog radnika, bez obzira na veličinu poduzeća, područje djelatnosti, oblik ugovora o radu ili radni odnos. U praksi, nisu sva radna mjesta niti su svi radnici nužno ugroženi stresom.

Rješavanje problema stresa na radnom mjestu može dovesti do veće učinkovitosti i poboljšanja zaštite na radu te posljedično ekonomskih i socijalnih prednosti za poduzeća, radnike i društvo u cjelini. Pri bavljenju problemom stresa uzorkovanog poslom važno je uzeti u obzir različitosti radne snage.

2. Cilj

Cilj ovoga sporazuma je povećati svijest i razumijevanje poslodavaca, radnika i njihovih predstavnika o stresu uzrokovanom poslom, skrenuti njihovu pozornost na znakove koji ukazuju na probleme stresa na radnom mjestu.

Cilj je pružiti okvir poslodavcima i radnicima koji će im pomoći prepoznati i spriječiti ili riješiti probleme stresa na radnom mjestu. Cilj nije svaliti krivnju za stres na pojedinca.

Prepoznajući da su uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu potencijalni uzroci stresa na radu te da će socijalni partneri u Europskoj uniji, u radnom programu socijalnog dijaloga 2003.-2005., istražiti mogućnosti pregovaranja posebnog ugovora o ovim pitanjima, ovaj se sporazum ne bavi nasiljem, uznemiravanjem i posttraumatskim stresom.

3. Opis stresa i stresa uzrokovanog poslom

Stres je stanje, koje prati fizičke, psihološke ili socijalne smetnje ili nefunkcioniranje koje rezultira osjećajem nesposobnosti pojedinca u svladavanju radnih zadataka i očekivanja na poslu.

Pojedinac se može dobro prilagoditi i nositi se s kratkoročnom izloženosti pritisku, koji se može smatrati pozitivnim, ali nailazi na veće poteškoće kada se mora nositi s prolongiranom izloženosti intenzivnom pritisku. Štoviše, različiti pojedinci mogu različito reagirati na slične situacije, a isti pojedinac može reagirati različito na iste situacije u različito vrijeme svojega života.

Stres nije bolest, ali prolongirana izloženost stresu može smanjiti učinkovitost na radu i uzrokovati loše zdravstveno stanje.

Stres uzrokovan čimbenicima izvan radne sredine može dovesti do promjena ponašanja i smanjene učinkovitosti na radu. Sve manifestacije stresa na radu ne mogu se smatrati stresom uzrokovanim poslom. Stres na radnom mjestu može biti uzrokovan različitim čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, slaba komunikacija i drugo.

4. Prepoznavanje problema stresa na radnom mjestu

Prepoznajući složenost fenomena stresa, ovom sporazumu nije namjera dati opširnu listu potencijalnih pokazatelja stresa. Međutim, često izostajanje s radnog mjesta ili fluktuacija radne snage, česti međuljudski sukobi ili pritužbe od strane radnika neki su znakovi koji mogu ukazivati na problem stresa na radnom mjestu.

Utvrđivanje postojanja problema stresa na radnom mjestu može uključiti analizu čimbenika kao što su organizacija rada i procesi (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, usklađenost vještina radnika i radnih zadataka, količina posla i dr.), uvjeti rada i radno okruženje (izloženost zlostavljanju, buci, vrućini, opasnim tvarima, i dr.), komunikacija (nejasna očekivanja na radnom mjestu, izgledi za zapošljavanje ili nadolazeće promjene i dr.) i subjektivni čimbenici (emotivni i socijalni pritisci, osjećaj nesposobnosti odrađivanja radnih zadataka, uočen manjak podrške i dr.).

Ukoliko se prepozna problem stresa na radnom mjestu treba poduzeti mjere s ciljem prevencije uklanjanja ili smanjenja stresa. Poslodavac je odgovoran utvrditi odgovarajuće mjere. Ove će se mjere provoditi uz sudjelovanje i suradnju s radnicima i/ili njihovim predstavnicima.

5. Dužnosti poslodavaca i radnika

Prema okvirnoj direktivi 89/391, svi poslodavci imaju pravnu obvezu osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radnom mjestu. Ova dužnost također podrazumijeva i probleme stresa na radnom mjestu utoliko ukoliko oni imaju za nužnu posljedicu rizik za zdravlje i sigurnost radnika. Svi radnici imaju opću obvezu pridržavati se zaštitnih mjera koje određuje poslodavac.

Rješavanje problema stresa na radnom mjestu može se obavljati unutar cjelovitog procesa utvrđivanja rizika, kroz odvojenu politiku o stresu i/ili posebne mjere usmjerene na prepoznate čimbenike stresa.

6. Sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje problema stresa na radnom mjestu

Sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje problema stresa na radnom mjestu uključuje različite mjere. Mjere mogu biti kolektivne, individualne ili oboje. Treba ih uvesti kao posebne mjere usmjerene na prepoznavanje čimbenika stresa ili kao dio integrirane politike o stresu uključujući kako preventivne tako i reaktivne mjere.

Ondje gdje ne postoji odgovarajuća stručnost na radnom mjestu, treba pozvati odgovarajuću stručnu pomoć izvana, sukladno europskom i nacionalnom zakonodavstvu, kolektivnim ugovorima i praksi.

Jednom kada se uspostave, antistresne mjere treba redovno revidirati kako bi se utvrdila njihova učinkovitost, koriste li optimalno resurse i jesu li još uvijek odgovarajuće ili potrebne.

Takve mjere primjerice trebaju uključivati:

- Mjere upravljanja i komunikacije kao što su jasnoća ciljeva poduzeća i uloge pojedinačnih radnika, osiguravajuću potporu menadžmenta pojedincima i timovima, kompatibilnost između odgovornosti i kontrole nad obavljanjem posla, poboljšanje organizacije rada i procesa, radnih uvjeta i radnog okruženja,
- Osposobljavanje menadžera i radnika za osvješćivanje o i razumijevanje stresa, njegovih mogućih uzroka i kako ih riješiti, i/ili prilagodbu promjeni,
- Davanje informacija i savjetovanje s radnicima /ili njihovim predstavnicima sukladno zakonodavstvu EU i nacionalnom zakonodavstvu, kolektivnim ugovorima i praksom.

7. Primjena i *follow-up*

U kontekstu članka 139 Ugovora, ovaj dragovoljni europski okvirni sporazum obvezuje članice UNICE/UEAPME, CEEP i ETUC (kao i odbor za kontakt EUROCADRES/CEC) na njegovu primjenu sukladno procedurama i praksi koja je utvrđena za menadžment i rad u državama članicama i zemljama europskog gospodarskog prostora.

Stranke potpisnice također pozivaju svoje organizacije članice iz zemalja-kandidata na primjenu ovoga sporazuma.

Primjena ovoga sporazuma provodit će se tijekom tri godine od dana potpisivanja ovoga sporazuma.

Organizacije članice izvijestit će Odbor za socijalni dijalog o provedbi sporazuma. Tijekom prve tri godine od dana potpisa sporazuma, Odbor za socijalni dijalog pripremat će godišnji tabelarni prikaz koji će sadržavati sažetak tekuće provedbe sporazuma. Potpuno izvješće o provedbenim aktivnostima priredit će Odbor za socijalni dijalog tijekom četvrte godine.

Stranke potpisnice provest će evaluaciju i reviziju sporazuma u bilo kojem trenutku po isteku pet godina od dana potpisivanja, na zahtjev jedne od njih.

U slučaju pitanja vezanih uz sadržaj ovoga sporazuma, uključene države članice mogu se zajedno ili odvojeno obratiti potpisnicima, koji će zajednički ili odvojeno odgovoriti na upit.

Pri provedbi ovoga sporazuma, članice potpisnika izbjegavat će nepotrebna opterećenja za mala i srednja poduzeća.

Provedba ovoga sporazuma ne predstavlja valjane temelje za smanjenje opće razine zaštite radnika u području primjene ovoga sporazuma.

Ovaj sporazum ne prejudicira pravo socijalnih partnera na zaključivanje, na odgovarajućoj razini, uključujući europsku, sporazuma o prilagođavanju i/ili nadopunjavanju ovoga sporazuma na način koji će uzeti u obzir specifične potrebe odnosnih socijalnih partnera.

Bruxelles, 8. listopada 2004.

John Monks, glavni tajnik EKS-a
Dr. Jüngen Strube, predsjednik UNICE*
Paul Reckinger, predsjednik UEAPME*
Rainer Plassmann, glavni tajnik CEEP*

UNICE/Unija industrijskih i poslodavačkih konfederacija Europe
UEAPME/Europska udruga obrta, malih i srednjih poduzeća
CEEP/Europska centrala mješovitih poduzeća s privatnim i državnim vlasništvom i poduzeća općeg gospodarskog interesa