

Cypriote Trade union version available at SEK website

http://www.sek.org.cy/details.php?pageNum_documentsForPage=4&11=90&lang=1&cdoc=90&totalRows_documentsForPage=88&fid=233

Η Συμφωνία συνομολογήθηκε με την ενεργό συμμετοχή της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων - ΣΕΣ (ETUC)

Πρόλογος

Οι διαπραγματεύσεις σχετικά με το Εργασιακό Άγχος είναι μέρος του Προγράμματος Εργασίας των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων 2003-2005. Βασισμένες στα συμπεράσματα ενός κοινού προπαρασκευαστικού σεμιναρίου (25-26 Φεβρουαρίου 2003 - Βρυξέλλες), οι διαπραγματεύσεις ξεκίνησαν στις 18 Σεπτεμβρίου 2003 και τελείωσαν στις 27 Μαΐου 2004, σύμφωνα με την περίοδο των 9 μηνών που δίνει η Συνθήκη στους Ευρωπαϊούς Κοινωνικούς Εταίρους για να διαπραγματευτούν (Άρθρο 138(4) Συνθήκη ΕΕ).

Οι ETUC, UNICE/UEAPME και CEEP υπέγραψαν αυτή τη Συμφωνία Πλαίσιο στις 8 Οκτωβρίου 2004 μετά από έγκριση των αντίστοιχων κέντρων λήψης αποφάσεων των οργανώσεων αυτών.

Η εφαρμογή πρέπει να γίνει από όλες τις οργανώσεις - μέλη των ETUC, UNICE/UEAPME και CEEP, μέσα σε 3 χρόνια από την υπογραφή (δηλ. πριν από τις 8 Οκτωβρίου 2007), σύμφωνα με τις διαδικασίες και πρακτικές σχετικά με τη διοίκηση και την εργασία όπως καθορίστηκε στο Άρθρο 139 της Συνθήκης.

1. Εισαγωγή

Το εργασιακό άγχος έχει αναγνωριστεί σε Διεθνές, Ευρωπαϊκό και Εθνικό επίπεδο ως θέμα που αφορά τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους. Αναγνωρίζοντας την ανάγκη για συγκεκριμένη και από κοινού δράση πάνω στο θέμα αυτό και προσδοκώντας στη διαβούλευση της Επιτροπής για το άγχος, οι Ευρωπαϊοί Κοινωνικοί Εταίροι συμπεριέλαβαν το θέμα αυτό στο πρόγραμμα εργασίας του Κοινωνικού Διαλόγου 2003-2005.

Το άγχος μπορεί ενδεχομένως να επηρεάσει οποιοδήποτε εργασιακό χώρο και οποιοδήποτε εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το μέγεθος της εταιρείας, τον τομέα δραστηριότητας, ή τη μορφή του συμβολαίου ή της σχέσης εργασίας. Στην πράξη, βέβαια, δεν επηρεάζονται απαραίτητα όλοι οι χώροι εργασίας και όλοι οι εργαζόμενοι.

Η αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη αποδοτικότητα και βελτιωμένη εργασιακή υγεία και ασφάλεια, με συνεπακόλουθα τα οικονομικά και κοινωνικά οφέλη των εταιρειών, των υπαλλήλων και της κοινωνίας ως σύνολο. Η ανομοιότητα του εργατικού δυναμικού είναι ένα σημαντικό θέμα το οποίο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη διαχείριση προβλημάτων εργασιακού άγχους.

2. Σκοπός

Ο σκοπός της παρούσας Συμφωνίας είναι:

- Να αυξήσει την ευαισθητοποίηση και την κατανόηση των εργοδοτών, των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους πάνω στο εργασιακό άγχος,
- Να τους υποδείξει ενδείξεις που υποδηλούν προβλήματα λόγω εργασιακού άγχους.

Στόχος της Συμφωνίας αυτής είναι να εφοδιάσει τους εργοδότες και τους εργαζομένους με ένα συγκεκριμένο Πλαίσιο για την αναγνώριση και πρόληψη ή διαχείριση των προβλημάτων του εργασιακού άγχους. Δεν προσδίδει ατομικές ευθύνες για το άγχος.

Παρά το γεγονός ότι η παρενόχληση και η βία στο εργασιακό περιβάλλον αναγνωρίζονται ως πιθανοί στρεσογόνοι παράγοντες, οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι, στα πλαίσια του προγράμματος εργασίας για τον Κοινωνικό Διάλογο 2003-2005, θα διερευνήσουν την πιθανότητα διαπραγμάτευσης μιας συγκεκριμένης Συμφωνίας πάνω στα θέματα αυτά, εντούτοις, η υφιστάμενη Συμφωνία Πλαίσιο δεν συμπεριλαμβάνει τη βία, την παρενόχληση και το μετά-τραυματικό άγχος.

3. Περιγραφή του άγχους και του εργασιακού άγχους

Το άγχος είναι μια κατάσταση, η οποία δημιουργεί σωματικές, ψυχολογικές ή κοινωνικές επιπτώσεις ή δυσλειτουργίες και το οποίο προέρχεται από άτομα που αισθάνονται ανίκανα να γεφυρώσουν ένα κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις ή τις προσδοκίες που τους τίθενται.

Ενώ το άτομο είναι καλά προσαρμοσμένο για να αντεπεξέρχεται σε βραχυχρόνια έκθεση σε πίεση, η οποία μπορεί να θεωρηθεί και ως θετική, εντούτοις έχει ιδιαίτερη δυσκολία να αντεπεξέρχεται σε παρατεταμένη έκθεση σε έντονη πίεση. Επιπλέον, τα άτομα αντιδρούν διαφορετικά σε παρόμοιας φύσης καταστάσεις, ενώ το ίδιο άτομο μπορεί να αντιδράσει διαφορετικά σε παρόμοιας φύσης καταστάσεις σε διαφορετικές περιόδους της ζωής του.

Το άγχος δεν είναι ασθένεια, όμως παρατεταμένη έκθεση σε αυτό μπορεί να μειώσει την αποτελεσματικότητα του ατόμου στην εργασία και να επηρεάσει αρνητικά την υγεία του.

Το άγχος που προέρχεται έξω από το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να οδηγήσει σε αλλαγές στη συμπεριφορά και μειωμένη αποδοτικότητα στην εργασία. Όλες οι εκδηλώσεις άγχους στην εργασία, δε μπορούν να θεωρηθούν ως εργασιακό άγχος. Το εργασιακό άγχος μπορεί να προέρχεται από διαφορετικούς παράγοντες, όπως περιεχόμενο της εργασίας, την οργάνωση της εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον, τη φτωχή επικοινωνία, κλπ.

4. Αναγνώριση των προβλημάτων του εργασιακού άγχους

Δεδομένης της πολυπλοκότητας του φαινομένου του άγχους, η Συμφωνία αυτή δεν προτίθεται να δώσει μια εξαντλητική λίστα με πιθανούς στρεσογόνους παράγοντες. Εντούτοις, υψηλό ποσοστό αδικαιολόγητων απουσιών ή αντικατάσταση των εργαζομένων, συχνές διαπροσωπικές αντιπαραθέσεις ή παράπονα από τους εργαζόμενους, είναι κάποια από τα σημάδια που μπορεί να υποδηλούν πρόβλημα λόγω εργασιακού άγχους.

Η διαπίστωση του κατά πόσον υπάρχει πρόβλημα εργασιακού άγχους, μπορεί να περιλαμβάνει μια ανάλυση παραγόντων όπως: οργάνωση της εργασίας και των διαδικασιών (διευθέτηση ωραρίου εργασίας, βαθμού αυτονομίας, συνταυτίση των προσόντων των εργαζομένων και των απαιτήσεων της εργασίας, φόρτος εργασίας, κλπ.), συνθήκες και περιβάλλον εργασίας (έκθεση σε προσβλητική συμπεριφορά, θόρυβο, ζέστη, επικίνδυνες ουσίες, κλπ.), επικοινωνία (αβεβαιότητα για τις απαιτήσεις της εργασίας, προοπτικές εργοδότησης ή επικείμενες αλλαγές, κλπ.) και υποκειμενικοί παράγοντες (συναισθηματικές και κοινωνικές πιέσεις, αίσθημα αδυναμίας να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις, έλλειψη υποστήριξης, κλπ.).

Αν εντοπιστεί ένα πρόβλημα εργασιακού άγχους, πρέπει να ληφθούν μέτρα για την πρόληψη, εξάλειψη ή μείωση του. Η ευθύνη για τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων βαραίνει τον εργοδότη. Τα μέτρα αυτά θα εφαρμοσθούν με τη συμμετοχή και τη συνεργασία των εργαζομένων και/ή των αντιπροσώπων τους.

5. Ευθύνες εργοδοτών και των εργοδοτούμενων

Σύμφωνα με την Οδηγία Πλαίσιο 89/391, όλοι οι εργοδότες έχουν νομική υποχρέωση να προστατεύσουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Το καθήκον αυτό αφορά και προβλήματα εργασιακού άγχους στο βαθμό εκείνο που περιέχουν κίνδυνο για την ασφάλεια και υγεία. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν καθήκον να συμμορφώνονται με τα προστατευτικά μέτρα που καθορίζονται από τον εργοδότη.

Η προσέγγιση των προβλημάτων του εργασιακού άγχους μπορεί να γίνει μέσα στη συνολική διαδικασία μιας Εκτίμησης Επικινδυνότητας, μέσω μιας ξεχωριστής πολιτικής για το άγχος και/ή με συγκεκριμένα μέτρα που στοχεύουν σε αναγνωρισμένους στρεσογόνους παράγοντες.

6. Πρόληψη, εξάλειψη ή μείωση των προβλημάτων του εργασιακού άγχους

Η πρόληψη ή εξάλειψη ή μείωση των προβλημάτων του εργασιακού άγχους μπορούν να συμπεριλαμβάνουν ποικίλα μέτρα. Τα μέτρα αυτά μπορεί να είναι συλλογικά, ατομικά ή και τα δύο. Μπορούν να εισαχθούν με τη μορφή συγκεκριμένων μέτρων που στοχεύουν σε συγκεκριμένους στρεσογόνους παράγοντες ή ως μέρος μιας ενιαίας πολιτικής για το άγχος που περιλαμβάνει και τα προληπτικά και τα κατασταλτικά μέτρα.

Όπου η απαιτούμενη εμπειρογνομοσύνη μέσα στο χώρο εργασίας δεν είναι αρκετή, ικανοί εξωτερικοί εμπειρογνώμονες μπορούν να κληθούν, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

Από τη στιγμή εφαρμογής τους, τα μέτρα κατά του εργασιακού άγχους πρέπει να αναθεωρούνται τακτικά για να εκτιμάται αν είναι αποτελεσματικά, αν χρησιμοποιούν στο βέλτιστο βαθμό τις διαθέσιμες πηγές και αν είναι ακόμα κατάλληλα ή απαραίτητα.

Τέτοια μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν για παράδειγμα:

- Μέτρα διαχείρισης και επικοινωνίας, όπως ξεκαθάρισμα των στόχων της εταιρείας και του ρόλου του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά, επιβεβαίωση επαρκούς ατομικής και ομαδικής στήριξης από τη διοίκηση, συνταύτιση των ευθυνών και των αρμοδιοτήτων στην εργασία, βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας και των διαδικασιών, των συνθηκών εργασίας και του περιβάλλοντος εργασίας,
- Εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών και των εργαζομένων για αύξηση της ευαισθητοποίησής τους και κατανόησης του άγχους, των πιθανών αιτιών που το προκαλούν και τους τρόπους αντιμετώπισης του, και/ή την προσαρμοστικότητα τους στην αλλαγή,
- Παροχή πληροφοριών προς τους εργαζομένους και διαβούλευσης μαζί τους και/ή των αντιπροσώπων τους σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

7. Εφαρμογή και παρακολούθηση

Μέσα στα πλαίσια του περιεχομένου του Άρθρου 139 της Συνθήκης, αυτή η εθελοντική Ευρωπαϊκή Οδηγία Πλαίσιο δεσμεύει τα μέλη των UNICE/UEAPME, CEEP και ETUC (και της συντονιστικής επιτροπής EUROCADRES/CEC) να την εφαρμόσουν σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές σχετικά με τη διοίκηση και την εργασία στις χώρες μέλη και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (EOX).

Τα συμβαλλόμενα μέρη προσκαλούν επίσης τις οργανώσεις - μέλη τους, που βρίσκονται σε υπό ένταξη χώρες, να εφαρμόσουν τη Συμφωνία αυτή.

Η εφαρμογή της Συμφωνίας θα υλοποιηθεί σε διάστημα τριών χρόνων από την υπογραφή της.

Οι οργανώσεις - μέλη θα ετοιμάσουν έκθεση αναφοράς για την εφαρμογή της Συμφωνίας στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου. Κατά τη διάρκεια των πρώτων τριών χρόνων μετά την ημερομηνία υπογραφής της Συμφωνίας, η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου θα προετοιμάσει ένα ετήσιο πίνακα όπου θα καταγράφεται η πορεία εφαρμογής της Συμφωνίας. Μια πλήρης αναφορά πάνω στις δράσεις εφαρμογής πρέπει επίσης να ετοιμαστεί από την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου κατά τη διάρκεια του τέταρτου έτους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να αξιολογήσουν και αναθεωρήσουν τη Συμφωνία οποιαδήποτε χρονική στιγμή, με την πάροδο πέντε χρόνων από την ημερομηνία υπογραφής, αν αυτό ζητηθεί από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Σε περίπτωση αποριών σχετικά με το περιεχόμενο της Συμφωνίας, οι οργανώσεις - μέλη που εμπλέκονται, μπορούν μαζί ή ξεχωριστά να αποταθούν στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα ανταποκριθούν μαζί ή ξεχωριστά.

Κατά την εφαρμογή της Συμφωνίας, τα μέλη των συμβαλλόμενων μερών, θα αποφεύγουν την επιβολή αχρειάστων εμποδίων στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Η εφαρμογή της Συμφωνίας δεν υποβαθμίζει το γενικό επίπεδο προστασίας που απολαμβάνουν οι εργαζομένοι στους τομείς που καλύπτει η παρούσα Συμφωνία Πλαίσιο.

Η Συμφωνία δεν περιορίζει το δικαίωμα των Κοινωνικών Εταίρων να συνομολογούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου και του Ευρωπαϊκού, συμφωνίες που υιοθετούν ή ενισχύουν την παρούσα Συμφωνία και με τρόπο που θα λαμβάνονται υπόψη οι συγκεκριμένες ανάγκες των επηρεαζόμενων Κοινωνικών Εταίρων.