



UNICE
THE VOICE OF BUSINESS IN EUROPE



ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

ΤΟ ΑΓΧΟΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Συμφωνία-πλαίσιο
για το άγχος που σχετίζεται με την εργασία



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

1. Εισαγωγή

Το άγχος που σχετίζεται με την εργασία έχει προσδιοριστεί σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο ως παράγοντας ανησυχίας τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους. Έχοντας προσδιορίσει την ανάγκη για την ανάληψη ειδικής κοινής δράσης στον τομέα αυτό και, σε αναμονή διαβουλεύσεων της Επιτροπής για το άγχος, οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι συμπεριέλαβαν το σχετικό θέμα στο πρόγραμμα εργασίας του κοινωνικού διαλόγου 2003-2005.

Το άγχος μπορεί ενδεχομένως να επηρεάσει οποιοδήποτε χώρο εργασίας και οποιοδήποτε εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το μέγεθος της εταιρείας, τον τομέα δραστηριότητας, τη μορφή σύμβασης εργασίας ή την εργασιακή σχέση. Στην πράξη, δεν επηρεάζονται κατ' ανάγκη όλοι οι χώροι εργασίας και όλοι οι εργαζόμενοι.

Η αντιμετώπιση του άγχους στην εργασία μπορεί να ενισχύσει την αποδοτικότητα και να βελτιώσει την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, πράγμα που συνεπάγεται οικονομικά και κοινωνικά οφέλη για τις εταιρείες, τους εργαζομένους και την κοινωνία ως σύνολο. Η ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού είναι ένα σημαντικό στοιχείο κατά την αντιμετώπιση προβλημάτων εργασιακού άγχους.

2. Στόχος

Στόχος της παρούσας συμφωνίας είναι να αυξήσει την ευαισθητοποίηση και την αντίληψη των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους για το άγχος που σχετίζεται με την εργασία και να προσελκύσει την προσοχή τους σε στοιχεία που αποτελούν ένδειξη προβλημάτων εργασιακού άγχους.

Η συμφωνία αυτή αποσκοπεί στην παροχή σε εργοδότες και εργαζομένους ενός πλαισίου για τον εντοπισμό και την πρόληψη ή διαχείριση προβλημάτων εργασιακού άγχους. Δεν πρόκειται για την επίρριψη ευθυνών σε ένα άτομο για το άγχος από το οποίο κατέχεται.

Αναγνωρίζοντας ότι η παρενόχληση και η βία στο χώρο εργασίας είναι ενδεχόμενοι παράγοντες εργασιακού άγχους, αλλά ότι οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι βάσει του προγράμματος εργασιών του κοινωνικού διαλόγου του 2003-2005 θα εξετάσουν τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης μιας ειδικής συμφωνίας για τα θέματα αυτά, η παρούσα συμφωνία δεν καλύπτει τη βία, την παρενόχληση και το μετατραυματικό άγχος.

3. Περιγραφή του άγχους και του άγχους που σχετίζεται με την εργασία

Το άγχος είναι μια κατάσταση που χαρακτηρίζεται από σωματικά, ψυχολογικά ή κοινωνικά παράπονα ή δυσλειτουργίες και παρουσιάζεται όταν ένα άτομο αισθάνεται ανίκανο να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις ή τις προσδοκίες που του επιβάλλονται.

Το άτομο είναι καλά προσαρμοσμένο για να αντιμετωπίσει μια βραχυπρόθεσμη έκθεση σε πίεση που μπορεί να θεωρηθεί θετική, αλλά δυσκολεύεται περισσότερο να αντιμετωπίσει μια παρατεταμένη έκθεση σε έντονη πίεση. Εξάλλου, διάφορα άτομα μπορούν να αντιδράσουν διαφορετικά σε όμοιες καταστάσεις, ενώ το ίδιο άτομο μπορεί να αντιδράσει διαφορετικά σε όμοιες καταστάσεις, σε διαφορετικές στιγμές της ζωής του/της.

Το άγχος δεν είναι μια νόσος, αλλά η παρατεταμένη έκθεση σε αυτό μπορεί να μειώσει την αποδοτικότητα στην εργασία και να βλάψει την υγεία.

Το άγχος που προκαλείται εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να οδηγήσει σε μεταβολές της συμπεριφοράς και σε μείωση της αποδοτικότητας στην εργασία. Οι εκδηλώσεις άγχους στην εργασία δεν μπορούν να θεωρηθούν ως εργασιακό άγχος. Διάφοροι παράγοντες μπορούν να προκαλέσουν το άγχος που σχετίζεται με την εργασία, όπως το περιεχόμενο της εργασίας, η οργάνωση της εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον, η κακή επικοινωνία, κλπ.

4. Εντοπισμός των προβλημάτων του άγχους που σχετίζεται με την εργασία

Λαμβάνοντας υπόψη τον πολύπλοκο χαρακτήρα του φαινομένου του άγχους, η παρούσα συμφωνία δεν σκοπεύει να παράσχει έναν εξαντλητικό κατάλογο των ενδεχόμενων δεικτών άγχους. Ωστόσο, οι συχνές απουσίες από την εργασία ή η εναλλαγή προσωπικού στις θέσεις απασχόλησης, οι συχνές διαπροσωπικές συγκρούσεις ή τα παράπονα εργαζομένων είναι ορισμένες από τις ενδείξεις για την ύπαρξη ενός προβλήματος εργασιακού άγχους.

Η εντοπισμός ενός προβλήματος εργασιακού άγχους μπορεί να περιλαμβάνει μια ανάλυση παραγόντων όπως η οργάνωση της εργασίας και οι διεργασίες (ρυθμίσεις για τη διάρκεια εργασίας, βαθμός αυτονομίας, συνδυασμός των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών απαιτήσεων, φόρτος εργασίας, κλπ), οι συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας (έκθεση σε καταχρηστική συμπεριφορά, θόρυβο, θερμότητα, επικίνδυνες ουσίες, κλπ.), η επικοινωνία (αβεβαιότητα για το τι αναμένεται στην εργασία, προοπτικές απασχόλησης ή επερχόμενες μεταβολές, κλπ.) και οι υποκειμενικοί παράγοντες (συναισθηματικές και κοινωνικές πιέσεις, ανικανότητα ενός ατόμου να αντεπεξέλθει στις καταστάσεις, υποτιθέμενη έλλειψη υποστήριξης, κλπ.).

Εάν διαπιστωθεί η ύπαρξη ενός προβλήματος εργασιακού άγχους, πρέπει να αναληφθεί δράση για την πρόληψη, την εξάλειψη ή τον περιορισμό του. Η ευθύνη για τον καθορισμό κατάλληλων μέτρων επιβαρύνει τον εργοδότη. Τα μέτρα αυτά θα υλοποιηθούν με τη συμμετοχή και τη συνεργασία των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους.

5. Ευθύνες των εργοδοτών και των εργαζομένων

Σύμφωνα με την οδηγία πλαίσιο 89/391, όλοι οι εργοδότες έχουν τη νομική υποχρέωση να προστατεύουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Το καθήκον αυτό ισχύει και για τα προβλήματα εργασιακού άγχους, στο βαθμό που αυτά συνεπάγονται κίνδυνο για την υγεία και ασφάλεια. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν γενικά καθήκον να συμμορφώνονται με τα καθορισμένα από τον εργοδότη προστατευτικά μέτρα.

Η αντιμετώπιση των προβλημάτων εργασιακού άγχους είναι δυνατή στο πλαίσιο μιας συνολικής διαδικασίας εκτίμησης κινδύνων, βάσει μιας ιδιαίτερης πολιτικής για το άγχος ή/και της λήψη ειδικών μέτρων για την εξάλειψη εντοπισθέντων παραγόντων άγχους.

6. Πρόληψη, εξάλειψη ή περιορισμός των προβλημάτων εργασιακού άγχους

Η πρόληψη, η εξάλειψη ή ο περιορισμός των προβλημάτων εργασιακού άγχους μπορούν να περιλάβουν ποικίλα μέτρα που είναι ενδεχομένως συλλογικά, ατομικά ή και τα δύο. Μπορούν να καθιερωθούν με τη μορφή ειδικών δράσεων που να στοχεύουν εντοπισθέντες παράγοντες άγχους ή ως μέρος μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για το άγχος που προβλέπει τη λήψη τόσο προληπτικών όσο και θεραπευτικών μέτρων.

Όπου η απαιτούμενη εμπειρογνομοσύνη εντός του χώρου εργασίας είναι ανεπαρκής, μπορεί να ζητηθεί η συμβολή εξωτερικών εμπειρογνομόνων, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

Μετά την καθιέρωσή τους, τα μέτρα κατά του άγχους πρέπει να επανεξετάζονται τακτικά, ώστε να αξιολογείται η αποτελεσματικότητά τους, εάν γίνεται η καλύτερη δυνατή χρήση πόρων και εάν παραμένουν κατάλληλα ή απαραίτητα.

Παρόμοια μέτρα μπορούν, για παράδειγμα, να συμπεριλάβουν:

- μέτρα διαχείρισης και επικοινωνίας όπως η διευκρίνιση των στόχων της επιχείρησης και του ρόλου κάθε εργαζόμενου, η εξασφάλιση κατάλληλης υποστήριξης ατόμων και ομάδων από τη διοίκηση, ο συνδυασμός της ευθύνης και του ελέγχου της εργασίας και η βελτίωση της οργάνωσης εργασίας και των διεργασιών, των συνθηκών και του περιβάλλοντος εργασίας.
- κατάρτιση στελεχών και εργαζομένων για την ευαισθητοποίηση και εξοικείωσή τους με το άγχος και τις πιθανές αιτίες του, καθώς και για τον τρόπο θεραπείας του ή/και της προσαρμογής στην αλλαγή.
- παροχή πληροφοριών και διαβούλευση με τους εργαζόμενους ή/και τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με την κοινοτική και εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

7. Εφαρμογή και παρακολούθηση

Βάσει του άρθρου 139 της Συνθήκης, η παρούσα ευρωπαϊκή εκούσια συμφωνία πλαίσιο δεσμεύει τα μέλη των UNICE/UEAPME, του ΕΚΔΕ (Ευρωπαϊκό Κέντρο

Δημόσιων Επιχειρήσεων) και της ΕΣΣ (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων) (και την επιτροπή συνδέσμου των EUROCADRES/CEC) να την εφαρμόσουν, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες διαδικασίες και πρακτικές των κοινωνικών εταίρων στα κράτη μέλη και τα κράτη του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

Τα συμβαλλόμενα μέρη καλούν επίσης τις οργανώσεις μέλη τους στις υποψηφίες για ένταξη χώρες να εφαρμόσουν την εν λόγω οδηγία.

Η οδηγία αυτή τίθεται σε εφαρμογή εντός τριών ετών από την ημερομηνία υπογραφής της.

Οι οργανώσεις μέλη θα υποβάλουν έκθεση για την εφαρμογή της συμφωνίας στην επιτροπή του κοινωνικού διαλόγου. Κατά την πρώτη τριετία από την ημερομηνία υπογραφής της εν λόγω συμφωνίας, η επιτροπή του κοινωνικού διαλόγου θα προετοιμάσει ετήσιο πίνακα που συνοψίζει την εν εξελίξει εφαρμογή της συμφωνίας. Η επιτροπή του κοινωνικού διαλόγου θα προετοιμάσει μια πλήρη έκθεση για τις αναληφθείσες δράσεις εφαρμογής κατά το τέταρτο έτος.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα αξιολογήσουν και επανεξετάσουν τη συμφωνία οποτεδήποτε μετά τη λήξη της πενταετίας από την ημερομηνία υπογραφής, εάν ένα από αυτά το ζητήσει.

Σε περίπτωση που υπάρχουν ερωτήσεις στο πλαίσιο της παρούσας συμφωνίας, οι ενδιαφερόμενες οργανώσεις μέλη μπορούν να απευθυνθούν από κοινού ή σε ατομική βάση στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα απαντήσουν από κοινού ή σε ατομική βάση.

Κατά την εφαρμογή της συμφωνίας αυτής, τα μέλη των συμβαλλόμενων μερών αποφεύγουν να επιβαρύνουν άσκοπα τις ΜΜΕ.

Η εφαρμογή της εν λόγω συμφωνίας δεν αποτελεί βασίμο λόγο για τη μείωση του γενικού επιπέδου προστασίας που παρέχεται στους εργαζόμενους στον τομέα που καλύπτει.

Η συμφωνία αυτή δεν θίγει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάψουν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου και του ευρωπαϊκού επιπέδου, συμφωνίες για την προσαρμογή ή/και τη συμπλήρωσή της, κατά τρόπο που να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των οικείων κοινωνικών εταίρων.

(υπογραφή)

John Monks

Γενικός Γραμματέας της ΕΣΣ

(εξ ονόματος της συνδικαλιστικής αντιπροσωπείας)

(υπογραφή)

Δρ. Jürgen Strube

Πρόεδρος της UNICE

(υπογραφή)

Paul Reckinger

Πρόεδρος της UEAPME

(υπογραφή)

Rainer Plassman

Γενικός Γραμματέας του ΕΚΔΕ

8 Οκτωβρίου 2004