



STRESAS DARBE

PAGRINDINIS SUSITARIMAS DĖL STRESO DARBE



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

1. IŽANGA

Stresas darbe buvo tarptautiniu, Europiniu ir nacionaliniu mastu įvardintas kaip didelė tiek darbdavio, tiek darbuotojo problema. Nusprendę, kad, norint išspręsti šią problemą, būtina veikti drauge ir tikėdamiesi Komisijos konsultacijos dėl streso, Europos socialiniai partneriai įtraukė šį klausimą į 2003-2005 socialinio dialogo darbo programą.

Stresas gali daryti įtaką bet kurioje darbo vietoje ir bet kuriam darbuotojui, nepriklausomai nuo įmonės dydžio, veiklos srities, darbo sutarties formos ar tarpusavio santykių. Praktikoje nebūtinai visose darbo vietose ir ne visi darbuotojai patiria stresą.

Išsprendus streso darbe problemą, gali padidėti našumas, pagerėti darbinė sveikata ir sauga, o viso to pasekmė – ekonominė ir socialinė nauda įmonėms, darbuotojams ir visai visuomenei. Darbo jėgos įvairovė yra labai svarbus veiksnys, sprendžiant streso darbe problemas.

2. TIKSLAS

Šio susitarimo tikslas – padidinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų suvokimą ir supratimą apie stresą darbe, atkreipti jų dėmesį į požymius, kurie išpėja apie stresą darbe.

Šio susitarimo tikslas – pateikti darbdaviams ir darbuotojams planą, kaip nustatyti ir užkirsti kelią ar valdyti streso darbe problemas, o ne suversti kaltę dėl streso tam tikram asmeniui.

Suprantame, kad priekabiavimas ir smurtas darbo vietose yra potencialūs streso darbe veiksniai. Europos Sąjungos socialiniai partneriai 2003-2005 socialinio dialogo darbo programoje nagrinės galimybę priimti specialų susitarimą dėl šių problemų, todėl šiame susitarime mes neaptarsime potrauminio streso ir smurto, ar priekabiavimų sukkelto streso.

3. STRESO IR STRESO DARBE APIBŪDINIMAS

Stresas yra tokia būseną, kai pasireiškia tam tikri fiziniai, psichologiniai ar socialiniai negalavimai ar disfunkcijos, ir kurią sukelia individo jausmas, kad jis esą nesugebės įgyvendinti jam taikomų reikalavimų ar keliamų lūkesčių.

Individas yra gerai prisitaikęs susidoroti su trumpalaikiu spaudimu, kurį būtų galima laikyti teigiamu, tačiau jam daug sunkiau įveikti ilgiau trunkantį ar intensyvesnį spaudimą. Be to, atskiri individai gali skirtingai reaguoti į panašias situacijas, o tas pats individas gali skirtingai reaguoti į panašią situaciją skirtingu savo gyvenimo momentu.

Stresas nėra liga, tačiau ilgalaikis stresas gali sumažinti darbo našumą ir būti blogos sveikatos priežastis.

Stresas, susijęs ne su darbo aplinka, gali pakeisti elgesį ir sumažinti našumą darbe. Visos streso apraiškos darbinėje aplinkoje negali būti laikomos stresu darbe. Stresą darbe sukelia įvairūs veiksniai, pavyzdžiui, darbo turinys, darbo organizavimas, darbo aplinka, prastas bendradarbiavimas ir kt.

4. STRESO DARBE PROBLEMOS

Šiame susitarime aptariamas streso sudėtingumas, tačiau išsamus galimų streso požymių sąrašas nebus pateikiamas. Dažnos pravaikštos ar personalo kaita, dažni tarpasmeniniai konfliktai ar darbuotojų skundai yra dalis streso darbe požymių.

Streso darbe problemos nustatymo procedūra susideda iš tokių veiksnių kaip darbo organizavimas ir procesai (darbo laiko organizavimas, autonomijos laipsnis, darbuotojo įgūdžių ir jam keliamų darbo reikalavimų atitikimas, darbo krūvis ir kt.), darbo sąlygos ir aplinka (įžeidžiantis elgesys, triukšmas, karštis, pavojingos medžiagos ir kt.), bendravimas (netikrumas dėl to, ko iš darbuotojo tikimasi darbe, įdarbinimo perspektyvos, artėjantys pasikeitimai ir kt.) ir subjektyvių veiksnių (emocinis ir socialinis spaudimas, negalėjimas susitvarkyti, paramos trūkumas ir kt.) analizės.

Jei streso darbe problema nustatyta, būtina imtis veiksmų, kuriais ši problema būtų užkirsta, pašalinta ar sumažinta. Darbdavys privalo pasirinkti tinkamas priemones. Šios priemonės turi būti vykdomos dalyvaujant ar bendradarbiaujant darbuotojams ir/ar jų atstovams.

5. DARBDAVIO IR DARBUOTOJO PAREIGOS

Atsižvelgiant į pagrindinę direktyvą 89/391, visi darbdaviai yra teisiškai įsipareigoję užtikrinti darbuotojų darbo saugą ir sveikatą. Šis įsipareigojimas taip pat taikomas, kai kalbama apie stresą darbe, tačiau tiek, kiek ši problema kelia grėsmę sveikatai ir saugumui. Visi darbuotojai privalo laikytis saugos nurodymų, kuriuos nustato darbdavys.

Streso darbe problemas galima išspręsti įvertinus grėsmę, įgyvendinus atskirą streso politiką ir/ar įdiegus specialias priemones, nukreiptas į nustatytus streso veiksnius.

6. STRESO DARBE PROBLEMŲ PREVENCIJA, ŠALINIMAS AR MAŽINIMAS

Streso darbe problemas galima pašalinti ar sumažinti, naudojant įvairias priemones. Tokios priemonės gali būti kolektyvinės, individualios arba abi vienu metu. Jos gali būti diegiamos kaip specifinės priemonės, nukreiptos į nustatytus streso veiksniai, arba kaip dalis integruotos streso politikos, apimančios prevencijos ir atsakomąsias priemones.

Kai būtinos ekspertizės darbo vietoje nepakanka, galima atlikti kompetentingą išorės ekspertizę, atsižvelgiant į Europos ir nacionalinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir praktiką.

Įdiegtas priemones nuo streso būtina nuolat peržiūrėti ir vertinti jų efektyvumą, jų optimalų naudojimąsi ištekliais, ir nustatyti, ar jos vis dar yra tinkamos ir reikalingos.

Tokios priemonės gali būti:

- ❖ Valdymo ir bendravimo priemonės, pavyzdžiui, įmonės tikslų ir atskirų darbuotojų vaidmens išaiškinimas, užtikrinant tinkamą vadovų paramą atskiriems darbuotojams ir jų grupėms, atsakomybės ir kontrolės pritaikymas darbui, darbo organizacijos ir procesų, darbo sąlygų ir aplinkos tobulinimas;
- ❖ Vadovų ir darbuotojų apmokymai, didinant jų suvokimą ir supratimą apie stresą, jo galimas priežastis ir kaip su juo susidoroti ir/ar kaip prisitaikyti prie pasikeitimų.
- ❖ Informacijos pateikimas ir konsultavimasis su darbuotojais ir/ar jų atstovais, atsižvelgiant į ES ir nacionalinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir praktiką.

7. ĮDIEGIMAS IR TĄSA

Sutarties 139 straipsnio kontekste šis savanoriškas Europos pagrindinis susitarimas įpareigoja UNICE/UEAPME, CEEP ir ETUC (ir ryšių komitetą EUROCADRES/CEC) jį įgyvendinti pagal specifines valdymo ir darbo valstybėse narėse ir Europos ekonominės erdvės šalyse procedūras ir praktikas.

Pasirašiusios šalys kviečia šalių kandidačių organizacijas nares taip pat įdiegti šį susitarimą.

Šis susitarimas bus įgyvendintas per trejus metus nuo jo pasirašymo.

Organizacijos narės socialinio dialogo komitetui pateiks ataskaitą apie šio susitarimo įgyvendinimą. Per pirmuosius trejus metus po šio susitarimo pasirašymo, socialinio dialogo komitetas parengs metinę ataskaitą, kurioje bus aptariamas vykstantis susitarimo įgyvendinimo procesas. Visą ataskaitą apie atliktus veiksmus socialinis dialogas parengs ketvirtaisiais metais.

Pasirašiusios šalys, kuriai nors jų pareikalavus, įvertins ir apžvelgs susitarimą bet kuriuo metu praėjus penkeriems metams po pasirašymo.

Iškilius klausimams dėl šio susitarimo turinio, susijusios organizacijos narės gali drauge ar atskirai kreiptis į pasirašiusias šalis, kurios drauge ar atskirai pateiks atsakymą.

Vykdam šį susitarimą, pasirašiusios šalys vengs nereikalingų SME apribojimų.

Šio susitarimo vykdymas nesudaro pagrindo sumažinti bendrą darbuotojams teikiamą apsaugą šio susitarimo srityje.

Šis susitarimas neriboja socialinių partnerių teisės tinkamu mastu, įskaitant Europinį mastą, sudaryti sutartis, kurios pritaikytų ir/ar papildytų šį susitarimą tokiu būdu, kuris atkreiptų susijusių socialinių partnerių dėmesį į specifinius poreikius.

/Parašas/

Johnas Monksas

ETUC generalinis sekretorius

(Profesinių sąjungų delegacijos vardu)

/Parašas/

Dr. Jüngenas Strube

UNICE prezidentas

/Parašas/

Paulas Reckingeras

UEAPME prezidentas

/Parašas/

Raineris Plassmannas

CEEP generalinis sekretorius

2004 m. spalio mėn. 8 d.



Europos profesinių
sąjungų konfederacija (ETUC)
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Briuselis
Tel.: +32 2 224 04 11
<http://www.etuc.org>



Europos pramonininkų ir darbdavių
konfederacijų Sąjunga
Av. de Cortenbergh 168
B-1000, Briuselis
Tel.: +32 2 237 65 11
<http://www.unice.org>



Europos amatų, mažųjų
ir vidutinių įmonių asociacija
Rue Jacques Lalaing, 4
B-1040, Briuselis
Tel.: +32 2 230 75 99
<http://www.ueapme.com>



Europos įmonių, kuriose
dalyvauja valstybė, centras
Rue de la Charite, 15
B-1210, Briuselis
Tel.: +32 2 219 27 98
<http://www.ceep.org>