



BLOCUL NATIONAL SINDICAL

Splaiul Independentei nr. 202A, etaj 4, sector 6, cod 060022, Bucuresti, Romania

Tel/fax: 021 - 316.27.98; 316.27.99; 316.28.01

www.bns.ro; e-mail: bns@bns.ro

Afiata international la C.I.S.L si la C.E.S

Acord cadru privind stresul la locul de muncă

1. Introducere

Stresul la locul de muncă este considerat în plan internațional, european și național o preocupare comună atât pentru angajatori cât și pentru lucrători. După ce au identificat necesitatea de a realiza acțiuni specifice comune legate de această problemă și anticipând consultarea Comisiei asupra stresului, partenerii sociali europeni au inclus acest subiect în programul de lucru al dialogului social 2003-2005.

Stresul are potențialul de a afecta orice loc de muncă și orice lucrător, indiferent de mărimea întreprinderii, domeniul de activitate, tipul de contract sau relație de muncă. În practică, nu toate locurile de muncă și nici toți lucrătorii nu sunt neapărat afectați.

Lupta împotriva stresului la locul de muncă poate antrena o eficacitate sporită și ameliorarea sănătății și securității la locul de muncă, cu beneficiile economice și sociale ce decurg de aici pentru întreprinderi, lucrători precum și societate în ansamblul său. În lupta împotriva problemelor cauzate de stresul la locul de muncă e important să se țină seama de diversitatea lucrătorilor.

2. Scopul

Scopul acordului este următorul:

- Creșterea gradului de conștientizare și de înțelegere a stresului la locul de muncă de către angajatori, lucrători și reprezentanții acestora
- De a le atrage atenția asupra semnelor care ar putea să le indice probleme de stres la locul de muncă

Obiectivul acestui acord este de a furniza angajatorilor și lucrătorilor un cadru care să le permită detectarea, prevenirea sau modalitatea de a face față problemelor legate de stresul la locul de muncă. Scopul său nu este acela de a culpabiliza un individ pe tema stresului.

Deși recunoaște faptul că hărțuirea și violența la locul de muncă prezintă potențial de a cauza stres legat de locul de muncă, acordul actual nu se ocupă nici de violența la locul de muncă nici de hărțuire și stresul post-traumatic, însă programul de lucru 2003-2005 al partenerilor sociali europeni prevede posibilitatea de a desfășura negocieri specifice asupra acestor chestiuni.

3. Descrierea stresului și a stresului legat de locul de muncă

Stresul este o stare însoțită de disconfort sau disfuncționalități fizice, psihologice sau sociale ce rezultă din faptul că indivizii se simt incapabili să facă față distanțării față de exigențele sau așteptările care îi privesc.

Un individ este bine adaptat să facă față expunerii pe termen scurt la presiune, ce poate fi considerată drept pozitivă, dar face față cu dificultate expunerii pe perioade îndelungate la presiuni intense. În plus, indivizi diferiți pot reacționa diferit în situații similare în momente diferite ale vieții lor.

Stresul nu este o boală, însă o expunere prelungită la stres poate reduce eficacitatea la locul de muncă și poate cauza probleme de sănătate.

Stresul a cărui origine este exterioară mediului de lucru poate antrena modificări ale comportamentului precum și o reducere a eficacității la locul de muncă. Nu orice manifestare a stresului la locul de muncă trebuie considerată ca stres legat de locul de muncă. Stresul legat de locul de muncă poate fi provocat de diverși factori precum conținutul și organizarea muncii, mediul de muncă, comunicarea deficitară etc.

4. Identificarea problemelor de stres legat de locul de muncă

Având în vedere complexitatea fenomenului de stres, actualul acord nu intenționează să furnizeze o listă exhaustivă a potențialilor indicatori de stres. Cu toate acestea, un grad înalt de absenteism ori rotația personalului, conflicte interpersonale frecvente sau plângeri ale lucrătorilor sunt câteva dintre semnele care pot indica prezența stresului legat de locul de muncă.

Identificarea unei probleme la locul de muncă se poate face printr-o analiză a unor factori precum organizarea și procesele de muncă (aranjamente pentru timpul de muncă, gradul de autonomie, adaptarea muncii în funcție de capacitățile lucrătorilor, norma de lucru etc.), condițiile și mediul de lucru (expunere la comportamente abuzive, la zgomot, căldură, substanțe periculoase etc.), comunicarea (incertitudine cu privire la ceea ce este de așteptat la locul de muncă, perspective de angajare, schimbări în viitor etc.) și factori subiectivi (presiuni emoționale și sociale, senzație că nu poate face față situației, perceperea unei lipse de sprijin etc.)

Când se identifică o problemă de stres la locul de muncă trebuie acționat pentru a o preveni, elimina sau diminua. Responsabilitatea pentru determinarea măsurilor adecvate aparține angajatorului. Aceste măsuri vor fi puse în practică cu participarea și cooperarea lucrătorilor și/sau a reprezentanților acestora.

5. Responsabilitățile angajatorilor și ale lucrătorilor

În conformitate cu directiva cadru 89/391, toți angajatorii sunt obligați prin lege să protejeze siguranța și sănătatea lucrătorilor. Această obligație acoperă de asemenea și problemele de stres legate de locul de muncă în măsura în care acestea reprezintă un risc pentru sănătate și securitate. Toți lucrătorii au obligația generală de a se conforma măsurilor de protecție decise de către angajator.

Lupta împotriva problemelor de stres la locul de muncă poate fi purtată în cadrul unei proceduri globale de evaluare a riscurilor, printr-o politică distinctă în materie de stres și/sau prin măsuri specifice care să vizeze factorii de stres identificați.

6. Prevenirea, eliminarea sau diminuarea problemelor de stres la locul de muncă

Prevenirea, eliminarea sau diminuarea problemelor de stres la locul de muncă poate include măsuri diverse. Aceste măsuri pot fi colective, individuale sau amândouă în același timp. Ele pot fi puse în practică sub formă de măsuri specifice care să vizeze factorii de stres identificați sau în cadrul unei politici integrate anti-stres, care să includă măsuri de prevenire și de acțiune.

Dacă întreprinderea nu dispune de expertiza necesară, se poate face apel la o expertiză externă, conform legislației, contractelor colective și practicilor europene și naționale.

După instaurare, măsurile anti-stres trebuie să fie re-examinate în mod regulat pentru a le evalua eficacitatea și a determina dacă resursele sunt utilizate în mod optim, precum și pentru a constata dacă mai sunt încă adecvate sau necesare.

Aceste măsuri pot include, de exemplu:

- Măsuri de administrare și de comunicare menite să clarifice obiectivele întreprinderii și rolul fiecărui lucrător, să asigure un sprijin adecvat din partea conducerii indivizilor și echipelor, să asigure o bună proporționalitate între responsabilitate și control asupra muncii, să amelioreze organizarea, procesul, condițiile și mediul de muncă
- Formarea managerilor și a lucrătorilor în vederea creșterii gradului de conștientizare și de înțelegere a stresului, cauzelor sale posibile și a modalității de a-i face față și/sau de a se adapta la schimbare.
- Informarea și consultarea lucrătorilor și/sau a reprezentanților lor în conformitate cu legislația, contractele colective și practicile europene și naționale.

7. Implementare și urmărire

În cadrul articolului 139 al Tratatului, acest acord cadru european voluntar angajează membrii UNICE/UEAPME, ai CEEP și ai CES (și ai comitetului de legătură EUROCADRES/CEC) să îl implementeze conform procedurilor și practicilor proprii partenerilor sociali din Statele membre și din Spațiul Economic European.

Semnatarii invită de asemenea, organizațiile lor afiliate din țările candidate să implementeze acest acord.

Acest acord va fi implementat în trei ani de la data semnării sale.

Organizațiile afiliate vor înainta Comitetului pentru dialog social un raport cu privire la aplicarea acestui acord. Pe parcursul primilor trei ani după data semnării acestui raport Comitetul pentru dialog social va pregăti un tabel anual care să rezume implementarea în curs a acordului. Pe parcursul celui de-al patrulea an Comitetul pentru dialog social va redacta un raport complet privind acțiunile de implementare a acordului.

Părțile semnatare vor evalua și vor revedea acordul oricând după o perioadă de cinci ani de la semnarea sa, dacă una dintre părți o cere.

În cazul unor întrebări cu privire la conținutul acestui acord organizațiile membre implicate se pot adresa împreună sau separat semnatarilor, care le vor răspunde împreună sau separat.

La implementarea acestui acord membrii organizațiilor semnatare trebuie să evite impunerea unor sarcini inutile asupra IMM-urilor.

Implementarea acestui acord nu constituie un motiv valabil pentru a reduce nivelul general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul acestui acord.

Acest acord nu prejudiciază dreptul partenerilor sociali de a încheia la nivelul adecvat, inclusiv la nivel european, acorduri ce adaptează și/sau completează acest acord într-o modalitate ce ia în considerare nevoile specifice ale partenerilor sociali implicați.
