



Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací

1. Úvod

Stres spojený s prací je na mezinárodní, evropské a národní úrovni uznán jako předmět zájmu zaměstnavatelů i pracovníků. Při vědomí potřeby konkrétní společné akce k tomuto problému a předpokladu, že je Komise bude ohledně stresu konzultovat zařadili evropští sociální partneři tuto problematiku do pracovního programu sociálního dialogu na léta 2003 - 2005.

Stres může postihnout kterékoli pracoviště a kteréhokoli pracovníka, bez ohledu na velikost podniku, oblast činnosti, či formu pracovní smlouvy či poměru. V praxi nejsou nezbytně postižena všechna pracoviště, ani všichni pracovníci.

Řešení stresu při práci může vést k větší výkonnosti a zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví, s následným ekonomickým a sociálním přínosem pro podniky, pracovníky a společnost jako celek. Při řešení problémů stresu spojeného s prací je důležité vzít v úvahu různorodost pracovní síly.

2. Cíl

Cílem této dohody je zvýšit u zaměstnavatelů, pracovníků a jejich zástupců povědomí a porozumění stresu spojeného s prací, zaměřit jejich pozornost na příznaky, které by mohly naznačovat problémy stresu spojeného s prací.

Cílem této dohody je poskytnout zaměstnavatelům a pracovníkům rámec pro identifikaci, prevenci a případně zvládnutí problémů stresu spojeného s prací. Cílem této dohody není přenést zodpovědnost za stres při práci na jednotlivce.

Sociální partneři EU uznávají, že obtěžování a násilí na pracovišti patří mezi potenciální stresory. Protože však v rámci pracovního programu sociálního dialogu na léta 2003 - 2005 posoudí možnost vyjednání konkrétní dohody o těchto otázkách, tato dohoda se násilím, obtěžováním a post-traumatickým stresem nezabývá.

3. Popis stresu a stresu při práci

Stres je stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými.

Člověk je dobře přizpůsoben k tomu, aby se vyrovnal s krátkodobým vystavením se tlaku, který může být považován za pozitivní, ale má větší potíže vyrovnat se s dlouhodobým vystavením se intenzivnímu tlaku. Navíc mohou různí lidé reagovat na

podobné situace rozdílně a stejný člověk může odlišně reagovat na podobné situace v různých obdobích svého života.

Stres není nemoc, ale dlouhodobé vystavení stresu může snížit efektivnost práce a může nemoc způsobit.

Stres vznikající mimo pracovní prostředí může vést ke změnám chování a snížení efektivnosti práce. Všechny projevy stresu v práci nelze považovat za stres s prací spojený. Stres spojený s prací může být způsoben různými faktory, jako je náplň práce, organizace práce, pracovní prostředí, špatná komunikace apod.

4. Identifikace problémů stresu spojeného s prací

Tato dohoda nezamýšlí, při složitosti fenoménu stresu, poskytnout vyčerpávající seznam jeho potenciálních indikátorů. Avšak vysoká míra absence či fluktuace pracovníků, časté mezilidské konflikty či stížnosti pracovníků jsou některými z ukazatelů problému stresu spojeného s prací.

Zjišťování, zda jde o problém stresu spojeného s prací, může zahrnovat analýzu faktorů jako je organizace práce a pracovní postupy (uspořádání pracovní doby, stupeň autonomie, soulad mezi kvalifikací pracovníka a požadavky pracovního místa, pracovní zatížení apod.), pracovní podmínky a prostředí (vystavení hrubému chování, hluku, horku, nebezpečným látkám apod.), komunikace (nejistota ohledně toho, co se v práci očekává, perspektivy zaměstnání či nadcházející změny apod.) a subjektivní faktory (emocionální a sociální tlaky, pocit vlastní neschopnosti, vnímaný nedostatek podpory apod.)

Je-li zjištěn problém stresu spojeného s prací, musí být podniknuty kroky k jeho prevenci, odstranění či zmenšení. Určení vhodných opatření je odpovědností zaměstnavatele. Tato opatření budou realizována s účastí a spoluprací pracovníků a/nebo jejich zástupců.

5. Odpovědnosti zaměstnavatelů a pracovníků

Podle Rámcové směrnice 89/391 mají všichni zaměstnavatelé zákonnou povinnost chránit bezpečnost a zdraví pracovníků. Tato povinnost se vztahuje rovněž na problémy stresu spojeného s prací za předpokladu, že představuje riziko pro zdraví a bezpečnost. Všichni pracovníci mají obecnou povinnost dodržovat ochranná opatření stanovená zaměstnavatelem.

Řešení problémů stresu spojeného s prací lze realizovat v rámci celkového procesu hodnocení rizika, prostřednictvím zvláštní protistresové politiky a/nebo konkrétními opatřeními zaměřenými na identifikované stresory.

6. Prevence, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci

Prevence, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci může obsahovat různá opatření. Tato opatření mohou být kolektivní, individuální, nebo obojí. Mohou být zaváděna formou konkrétních opatření zaměřených na identifikované stresory, nebo jako součást integrované protistresové politiky zahrnující jak preventivní, tak nápravná opatření.

Jsou-li požadované odborné znalosti na pracovišti nedostatečné, lze v souladu s evropskou a národní legislativou, kolektivními smlouvami a praxí povolovat kompetentní externí odborníky.

Zavedená protistresová opatření by měla by být pravidelně přezkoumávána s cílem hodnocení efektivnosti, toho, zda optimálně využívají zdrojů a jsou stále vhodná či nezbytná.

Mezi taková opatření může například patřit:

- manažerská a komunikační opatření jako je vyjasnění cílů podniku a role jednotlivých pracovníků, zajištění dostatečné manažerské podpory jednotlivcům a týmům, zajištění souladu odpovědnosti a kontroly práce, zlepšení organizace práce a pracovních postupů, pracovních podmínek a prostředí,
- školení manažerů a pracovníků s cílem zvýšit znalosti a chápání stresu, jeho možných příčin, toho, jak s ním zacházet a/nebo se přizpůsobit změnám,
- poskytování informací pracovníkům a konzultace s nimi a/nebo s jejich zástupci v souladu s legislativou EU a národní legislativou, kolektivními smlouvami a praxí.

7. Implementace a následné kroky

Tato dobrovolná evropská rámcová dohoda zavazuje, v kontextu článku 139 Smlouvy, členy UNICE/UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC), aby ji zaváděli v souladu s postupy a praxí specifickou pro management a pracovníky v členských státech a zemích Evropského hospodářského prostoru.

Signatářské strany rovněž vyzývají své členské organizace v kandidátských zemích, aby zaváděly tuto dohodu.

Implementace této dohody bude provedena během tří let od data jejího podpisu.

Členské organizace podají zprávu o implementaci této dohody Výboru pro sociální dialog. Následující tři roky od podpisu této dohody bude Výbor pro sociální dialog každoročně připravovat tabulky shrnující probíhající implementaci dohody. Čtvrtý rok Výbor pro sociální dialog vypracuje celkovou zprávu o implementačních akcích.

Signatářské strany zhodnotí a přezkoumají dohodu kdykoli po pěti letech od podpisu, pokud o to jedna z nich požádá.

V případě otázek ohledně obsahu této dohody se mohou zúčastněné členské organizace společně nebo jednotlivě obracet na signatářské strany, které společně nebo jednotlivě odpoví.

Při implementaci této dohody se členové signatářských stran vyvarují zbytečnému zatížení malých a středních podniků.

Implementace této dohody není opodstatněným snižováním obecné úrovně ochrany pracovníkům již poskytované v oblasti této dohody.

Tato dohoda nebrání právu sociálních partnerů uzavírat, na příslušné úrovni, včetně úrovně evropské, dohody upravující a /nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který vezme v úvahu jejich konkrétní potřeby.

Podepsáno v Bruselu, 8. října 2004