



SOCIÁLNY DIALÓG

pracovný stres

**Rámcová dohoda o akciách
proti pracovnému stresu**



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

1. Úvod

Pracovný stres bol zistený na medzinárodných, európskych a národných úrovniach, pretože ním prevažne trpia ako zamestnávateľia, tak zamestnanci. Európski sociálni partneri sa zhodli na nutnosti špecificky zameranej spoločnej akcie a preto urýchlili konzultácie Európskej komisie o strese zaradením tohoto problému do pracovného programu sociálneho dialógu na roky 2003 - 2005.

Stres môže potenciálne zasiahnuť ktorékoľvek pracovisko a ktoréhokoľvek pracovníka, bez ohľadu na veľkosť spoločnosti, oblasť pracovnej činnosti alebo druh pracovnej zmluvy či pracovných vzťahov. Stresom však nie sú zaťažené úplne všetky profesie, ani úplne všetci pracovníci.

Vyriešenie problému stresu na pracovisku môže viesť k podstatnému zvýšeniu efektivity práce a zlepšeniu zdravotných a bezpečnostných aspektov všetkých profesií majúce súčasne za dôsledok významný ekonomický a sociálny prospech obchodnej spoločnosti, pracujúcich i občianskej komunity vo svojom celku. Rozmanitosť pracovných síl je dôležitým faktorom pri konfrontácii s problémami pracovného stresu.

2. Cieľ

Cieľom tejto dohody je jednak zvýšenie vedomia a chápania pracovného stresu zo strany zamestnávateľov, pracovníkov a ich odborových zástupcov, jednak upozornenie na príznaky, ktoré môžu byť predzvesťou príčin pracovného stresu.

Zámerom tejto dohody je poskytnúť zamestnávateľom a pracovníkom určitú štruktúru nutnú pre zistenie a zvládnutie problémov súvisiacich s pracovným stresom a pre prevenciu pred nimi. Nejedná sa v žiadnom prípade o káranie alebo obviňovanie jednotlivých osôb zo stresu.

Obťažovanie a násilie na pracovisku sú uznané za potenciálny stimul pracovného stresu. Čo sa týka týchto problémov sa však sociálni partneri Európskej únie budú zaoberať, v rámci pracovného programu sociálneho dialógu v rokoch 2003 – 2005, možnosťou uzatvorenia zvláštnej dohody. Táto dohoda sa obťažovania, násilia na pracovisku a post-traumatického stresu týkať nebude.

3. Charakteristika stresu a pracovného stresu

Stres je stav vznikajúci zo subjektívneho pocitu človeka, že nie je schopný preklenúť priepasť medzi kladenými požiadavkami na jeho osobu a očakávanými výsledkami, ktorý je sprevádzaný fyzickými či psychologickými poruchami alebo spoločenskými potiažami.

Človek je dobre prispôsobený zvládnutiu krátkodobého vystavenia psychickej tiesni, čo je samozrejme veľkou prednosťou, avšak so zvládnutím predĺženého až intenzívneho vystavenia psychickému nátlaku má už závažné problémy. Okrem toho, rôzne osoby môžu reagovať inak v rovnakých situáciách a jedna osoba môže reagovať inak na tie isté situácie v rôznom období svojho života.

Stres nie je chorobou, ale predĺženým vystavením určitým situáciám a tento stav môže znížiť pracovnú účinnosť a ohroziť zdravotný stav človeka.

Stres pochádzajúci z mimopracovného prostredia môže viesť k zmenám v správaní a k zníženej pracovnej efektívnosti. Všetky prejavy stresu na pracovisku nemôžu byť posudzované vždy ako pracovný stres. Pracovný stres môže byť zapríčinený rôznymi faktormi, ako sú pracovné úlohy, organizácia práce, pracovné prostredie, nedostatočná komunikácia, atď.

4. Zisťovanie príčin pracovného stresu

Vzľadom na zložitosti stresových javov nie je účelom tejto dohody poskytovať vyčerpávajúci zoznam potenciálnych indikátorov stresu. V každom prípade, veľký počet absencií a vysoká fluktuácia, časté osobné konflikty a sťažnosti pracovníkov sú príznakmi, ktoré môžu byť predzvesťou problémov súvisiacich s pracovným stresom.

Zistenie pôvodu pracovného stresu môže zahrňovať analýzy rôznych faktorov ako je organizácia práce alebo pracovné postupy (úprava pracovnej doby, stupeň nezávislosti, porovnanie medzi schopnosťami pracovníkov a požiadavky na určitú profesiu, pracovné zaťaženie, atď.), pracovné podmienky a prostredie (vystavenie urážlivému jednaniu, hluk, teplo, nebezpečné substancie, atď.), komunikácia (neistota - čo bude zajtra v práci, profesionálne výhliadky, pripravované zmeny, atď.) a subjektívne faktory (stavy emocionálnej a spoločenskej tiesne, pocity neschopnosti zvládnuť situáciu, vnímanie nedostatočnej podpory, atď.).

V prípade, že pôvod pracovného stresu je zistený, musia byť uskutočnené opatrenia pre prevenciu, elimináciu alebo redukciu. Zodpovednosť za stanovenie týchto príslušných opatrení pripadá zamestnávateľovi. Musia byť uskutočnené za účasti a spolupráce pracovníkov alebo ich odborových zástupcov.

5. Zodpovednosť zamestnávateľov a pracovníkov

V zmysle Rámcovej smernice 89/391 majú všetci zamestnávatelia zákonnú povinnosť chrániť všeobecnú bezpečnosť výkonu povolania a zdravie pracovníkov. Táto povinnosť sa rovnako vzťahuje na problémy pracovného stresu do tej miery pokiaľ sa stávajú priamym nebezpečím pre zdravie a bezpečnosť. Všetci pracovníci majú všeobecnú povinnosť podriaďovať sa ochranným opatreniam, ktoré stanoví zamestnávateľ.

Problémy súvisiace s pracovným stresom môžu byť riešené v rámci uceleného procesu posudzujúceho príčiny a riziká stresu za použitia autonómnych protistresových koncepcií a/alebo špecifických opatrení orientovaných na identifikované faktory stresu.

6. Prevencia pred pracovným stresom, jeho eliminácia a redukcia

Prevencia pred pracovným stresom, jeho eliminácia a redukcia môžu zahrňovať rôzne opatrenia. Tieto opatrenia môžu byť kolektívneho, individuálneho alebo obojakého charakteru. Môžu byť prevádzané formou mimoriadnych opatrení zameraných na zistené

faktory príčin stresu alebo ako súčasť integrovanej protistresovej koncepcie obsahujúcej preventívne ako aj responzívne opatrenia.

Na pracoviskách, kde sa odborné posúdenie priamo na mieste prejaví ako nedostačujúce, je možné doporučiť posúdenie externé, v súlade s európskymi alebo národnými zákonmi, kolektívnymi dohodami či výkonnými predpismi.

Zavedené protistresové opatrenia musia byť pravidelne revidované za účelom hodnotenia ich účinnosti, a to za predpokladu, že predstavujú optimálne čerpanie finančných zdrojov a sú stále vhodné alebo nutné.

Tieto opatrenia môžu napríklad obsahovať :

- opatrenia na úseku managementu a komunikácie ako je objasňovanie cieľov spoločnosti a úloha jednotlivých pracovníkov, zabezpečovanie adekvátnej podpory zo strany vedenia spoločnosti pre jednotlivých pracovníkov alebo kolektívy, porovnávanie zodpovednosti a kontroly práce, zdokonaľovanie organizácie práce a pracovných procesov, pracovných podmienok a prostredia;
- odbornú prípravu vedúcich kádrov a pracovníkov za účelom zvýšenia vedomia a chápania pracovného stresu, odhaľovanie jeho príčin a spôsobov ako stresu čeliť a/alebo ako sa prispôbiť súvisiacim zmenám;
- opatrenia vo forme informácií o pracovnom strese a konzultačné poradenstvo pre pracovníkov a/alebo ich odborových zástupcov, v súlade s normami Európskej únie alebo národnými zákonmi, kolektívnymi dohodami či výkonnými predpismi.

7. Implementácia a priebežné sledovanie

V súvislosti s ustanoveniami článku 139 Zakladajúcej zmluvy Európskych spoločenstiev, táto dobrovoľná európska rámcová dohoda zaväzuje členov UNICE/UEAPME, CEEP a ETUC (a styčný výbor EUROCADRES/CEC) k ich implementácii v súlade so zvláštnymi postupmi a výkonnými predpismi pre riadenie a činnosť v členských štátoch Európskej únie a v štátoch Európskeho ekonomického priestoru.

Signatárske strany rovnako vyzývajú svoje členské organizácie v kandidátskych štátoch k implementácii tejto dohody.

Implementácie tejto dohody bude prevedená v priebehu troch rokov odo dňa jej podpisu.

Členské organizácie budú podávať správy o implementácii tejto dohody Výboru pre sociálny dialóg. Po dobu troch rokov odo dňa jej podpisu bude Výbor pre sociálny dialóg pripravovať ročný tabuľkový prehľad celkového vývoja implementácie tejto dohody. Konečná zpráva o implementácii bude vypracovaná Výborom pre sociálny dialóg v priebehu štvrtého roku.

Signatárske strany vykonajú zhodnotenie a revíziu dohody kedykoľvek po piatich rokoch odo dňa jej podpisu, ak budú o to požiadané niektorou z nich.

V prípade otázok strán k obsahu tejto dohody, zainteresované organizácie sa môžu spoločne alebo samostatne odvolať na signatárske strany, ktoré spoločne alebo samostatne poskytnú odpovede.

Pri implementácii tejto dohody sa členovia signatárskych strán vyvarujú zbytočného zaťažovania malých a stredných podnikov.

Implementácia tejto dohody nie je základom oprávnených dôvodov pre zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v rámci tejto dohody.

Táto dohoda neobmedzuje právo sociálnych partnerov uzatvárať, na náležitej úrovni, vrátane európskej zmluvy upravujúcej a/alebo doplňujúcej túto dohodu spôsobom, ktorý bude brať na vedomie špecifické potreby sociálnych partnerov.

(nečitateľný podpis)

John Monks
Generálny tajomník ETUC
(v zastúpení odborového zväzu)

(nečitateľný podpis)

Dr. Jürgen Strube
Predseda UNICE

(nečitateľný podpis)

Paul Reckinger
Predseda UEAPME

(nečitateľný podpis)

Rainer Plassmann
Generálny tajomník CEEP

dňa 08.októbra 2004