



UNICE
THE VOICE OF BUSINESS IN EUROPE



SOCIĀLAIS DIALOGS

stress, kas saistīts ar darbu

Vispārējā vienošanās par stresu, kas saistīts ar darbu



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

1. Ievads

Gan starptautiskajā, gan Eiropas, gan nacionālajos līmeņos gan darba devēji, gan darba ņēmēji ar darbu saistīto stresu nosauc par būtisku problēmu. Saprotot, ka ir nepieciešama specifiska sadarbība šī jautājuma risināšanā, un gaidot Komisijas sanākumi par stresu, Eiropas sociālie partneri iekļāva šo jautājumu 2003.-2005. gadu sociālā dialoga darba programmā.

Stress potenciāli var skart jebkuru darba vietu un jebkuru darbinieku, neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, darbības sfēras, darba līguma vai darba attiecībām. Reālajā dzīvē ne jau visas darba vietas un darbinieki ir pakļauti stresam.

Mazinot stresu darba vietā iespējams panākt lielāku darba efektivitāti un uzlabot arodveselības un darba drošības aspektus, ar no tā izrietošajiem ekonomiskajiem un sociālajiem ieguvumiem uzņēmumiem, darbiniekiem un sabiedrībai kopumā. Darbaspēka dažādība ir svarīgs aspekts, kas jāņem vērā risinot jautājumus par stresu, kas saistīts ar darbu.

2. Mērķis

Šīs vienošanās mērķis ir palielināt darba devēju, darbinieku un viņu pārstāvju izpratni par stresu, kas saistīts ar darbu, pievērst viņu uzmanību pazīmēm, kas varētu liecināt par stresa esamību darba vietā.

Šīs vienošanās uzdevums ir nodrošināt darba devējus un darba ņēmējus ar rīcības modeli stresa identificēšanai darba vietā, tā novēršanai vai kontrolei. Nevis meklēt vainu individuāli.

Lai gan apvainojumi un vardarbība darba vietā ir iespējamie stresa izraisītāji, un ES sociālie partneri 2003.-2005. gada sociālā dialoga darba programmā pētījis specifisku vienošanās pārrunu organizēšanas iespējas par šiem jautājumiem, šī vienošanās nav par vardarbības, apvainojumu izraisīto stresu un pēc-traumas stresu.

3. Stresa un ar darbu saistītā stresa raksturojums

Stress ir stāvoklis, kuram raksturīgas fiziskas, psiholoģiskas un sociāla rakstura sūdzības vai disfunkcijas un kas rodas, ja cilvēkam ir sajūta, ka viņš nespēj pārvarēt plaisu starp savām iespējām un tām prasībām, ko apkārtējie viņam izvirzījuši.

Cilvēks labi spēj izturēt īslaicīgu stresu un to var uzskatīt par pozitīvu apstākli, bet viņam ir daudz grūtāk tikt galā ar ilgstošu vai pastiprinātu stresu. Turklāt, dažādi cilvēki atšķirīgi reaģē uz līdzīgām situācijām, un pat viens un tas pats cilvēks var dažādi reaģēt līdzīgās situācijās savas dzīves laikā.

Stress nav slimība, bet ilgstoša tā izjušana var samazināt darba efektivitāti un izraisīt veselības problēmas.

Stress, kas rodas ārpus darba vides, var novest pie izmaiņām cilvēka uzvedībā un pazemināta darba ražīguma. Visas stresa izpausmes darbā nevar uzskatīt par ar darbu saistītu stresu. Stresu darba vietā izraisa dažādi faktori, piemēram, darba veids, darba organizācija, darba vide, slikta komunikācija, u.c.

4. Ar darbu saistītā stresa problēmu noteikšana

Ņemot vērā stresa sarežģīto būtību, šī vienošanās nevar sniegt pilnīgu iespējamo stresa pazīmju sarakstu. Tomēr bieža darba kavēšana vai personāla maiņa, bieži konflikti darbinieku starpā un sūdzības ir dažas no pazīmēm, kas liecina par stresa esamību darba vietā.

Lai noteiktu, vai pastāv ar darbu saistītais stress, ir jāanalizē tādi faktori, kā darba organizācija un darba process (darba laiks, darbinieka autonomijas pakāpe, darbinieka prasmju un darba prasību atbilstība, slodze, u.c.), darba apstākļi un vide (aizvainojošas uzvedības iespējamība, troksnis, karstums, bīstamas vielas, u.c.), komunikācija (neskaidrības par to, kas tiek gaidīts no darbinieka, perspektīvām darbā, pārmaiņas, u.c.), un subjektīvie faktori (emocionālā un sociālā spriedze, darbinieka sajūta, ka viņš netiek galā ar kaut ko, atbalsta trūkuma sajūta, u.c.).

Ja tiek identificēts ar darbu saistīts stress, ir jāveic darbības, kas to novērstu, pārtrauktu vai samazinātu. Atbildība par atbilstošu problēmas risinājuma izstrādi un ieviešanu ir jāuzņemas darba devējam. Šis risinājums ir jārealizē sadarbībā ar darbiniekiem un/vai viņu pārstāvjiem.

5. Darba devēju un darba ņēmēju atbildība

Saskaņā ar pamatdirektīvu 89/391, visi darba devēji ir juridiski atbildīgi par darbinieku drošību un arodveselību. Šis pienākums attiecas arī uz ar darbu saistīto stresu, jo tas ietekmē darbinieku veselību un drošību. Visiem strādājošajiem ir vispārējs pienākums rīkoties saskaņā ar aizsargājošiem pasākumiem, kurus noteicis darba devējs.

Ar darbu saistītā stresa problēma var tikt risināta kopējā riska novērtēšanas procesa un atsevišķas stresa novēršanas politikas ietvaros un/vai ar specifisku darbību veikšanu, kuru mērķis ir novērst atklātos stresu izraisošos faktorus.

6. Ar darbu saistītā stresa novēršana, likvidēšana vai samazināšana

Ar darbu saistītā stresa novēršana, likvidēšana vai samazināšana var ietvert dažādus pasākumus. Šie pasākumi var būt kolektīva un individuāla rakstura, kā arī vienlaicīgi gan kolektīva, gan individuāla rakstura. Tos var ieviest kā specifiskus pasākumus ar mērķi novērst zināmus stresu izraisošos faktorus vai arī kā daļu no stresa novēršanas politikas, kas ietver preventīvos un reaģējošos pasākumus.

Ja šajā jomā darbā trūkst kompetences, iespējams piesaistīt kompetentu ārējo palīdzību, saskaņā ar Eiropas un nacionālo likumdošanu, kolektīvajiem līgumiem un pieņemto praksi.

Ja pret-stresa pasākumi ir ieviesti, tie regulāri jāpārskata, lai novērtētu to efektivitāti, piemērotību un nepieciešamību, un lai noskaidrotu vai tiem atvēlētie resursi tiek optimāli izmantoti.

Šādu pasākumu piemēri:

- vadības un komunikācijas pasākumi, piemēram, uzņēmuma mērķu izskaidrošana un darbinieku loma to realizēšanā, pienācīga vadības atbalsta nodrošināšana indivīdiem un komandām, darbinieku pienākumu un darba kontroles saskaņošana, darba organizācijas uzlabošana, darba apstākļu un vides uzlabošana,
- vadītāju un darbinieku izpratnes veidošana par stresa iespējamajiem cēloņiem, kā ar stresu cīnīties un/vai kā piemēroties stresam, ja traucē pārmaiņas,
- informācijas nodrošināšana darbiniekiem, konsultācijas ar darbiniekiem un/vai viņu pārstāvjiem saskaņā ar ES un nacionālo likumdošanu, kolektīvajiem līgumiem un pieņemto praksi.

7. Ieviešana un kontrole

Saskaņā ar Līguma 139. pantu, šī brīvprātīgā Eiropas vienošanās nosaka UNICE/UEAPME, CEEP un ETUC (un sadarbības komitejas EUROCADRES/CEC) biedru atbildību ieviest to saskaņā ar procedūrām un praksi, kas noteikta specifiski starp vadību un strādājošiem ES dalībvalstīs un Eiropas Ekonomiskajā zonā.

Vienošanās parakstītāji uzaicina arī biedrorganizācijas kandidātvalstīs ieviest šo vienošanos.

Šī vienošanās tiks ieviesta trīs gadu laikā pēc parakstīšanas.

Biedrorganizācijas ziņos par šīs vienošanās ieviešanu Sociālā dialoga komisijai (the *Social Dialogue Committee*). Pirmo trīs gadu laikā pēc šīs vienošanās parakstīšanas, ik gadu Sociālā dialoga komisija sagatavos tabulu par šīs vienošanās ieviešanas rezultātiem. Pilnu atskaiti par ieviešanas darbu Sociālā dialoga komisija sagatavos ceturtnā gada laikā.

Pēc pieciem gadiem pēc vienošanās parakstīšanas jebkurā laikā, ja kāds no parakstītājiem to pieprasīs, vienošanās tiks atkal novērtēta un pārskatīta.

Ja radīsies kādi jautājumi par šīs vienošanās saturu, iesaistītās biedrorganizācijas kopīgi vai individuāli var vērsties pie vienošanās parakstītājiem, kuri kopīgi vai individuāli atbildēs uz šiem jautājumiem.

Ieviešot šo vienošanos, parakstītāji mēģina nevajadzīgi nenoslogot mazos un vidējos uzņēmumus.

Šīs vienošanās ieviešana nedod likumīgu iemeslu samazināt strādājošo vispārējo aizsardzību.

Šī vienošanās nemazina tiesības sabiedriskajiem partneriem attiecīgajā līmenī (ieskaitot Eiropas līmeni) noslēgt vienošanās, kas pielāgo un/vai papildina šo vienošanos, piemērojot to iesaistīto partneru specifiskajām vajadzībām.

John Monks
ETUC ģenerāļsekretārs
(arodbiedrību delegācijas vārdā)

Dr. Jüngen Strube
UNICE prezidents

Paul Reckinger
UEAPME prezidents

Rainer Plassmann
CEEP ģenerāļsekretārs

2004.gada 8.oktobrī

EIROPAS ARODBIEDRĪBU KONFEDERĀCIJA
(ETUC)

Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brisele
Tel. +32 2 224 04 11
<http://www.etuc.org>

EIROPAS INDUSTRIĀLĀ UN DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJU APVIENĪBA

Av. de Cortenbergh 168
B-1000 Brisele
Tel. +32 2 237.65.11
<http://www.unice.org>

AMATNIECĪBAS, MAZO UN VIDĒJO UZŅĒMUMU EIROPAS ASOCIĀCIJA

Rue Jacques Lalaing, 4
B-1040 Brisele
Tel. +32 2 230 75 99
<http://www.ueapme.com>

EIROPAS UZŅĒMUMU UN SABIEDRISKO ORGANIZĀCIJU CENTRS
Rue de la Charité, 15 B-1210 Brisele
Tel. +32 2 219 27 98
<http://www.ceep.org>