

PAMATNOLĪGUMS PAR STRESU DARBĀ

1. IEVADS

Stress darbā kā nozīmīga darba devēju un darbinieku problēma identificēta gan starptautiskā, gan Eiropas un atsevišķu valstu līmenī. Konstatējot vajadzību pēc kopīgas rīcības šajā jomā, kā arī, gatavojoties Eiropas Komisijas paredzētajām konsultācijām par stresu, Eiropas sociālie partneri iekļāva šo jautājumu sociālā dialoga darba programmā 2003.-2005.gadam

Stress var ietekmēt jebkuru darbavietu un jebkuru darbinieku neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, tā darbības jomas, darba līguma vai darba attiecību formas. Praksē gan nebūt ne visās darbavietās un ne visiem darbiniekiem nākas ar to saskarties.

Stresa mazināšana darbā var paaugstināt darba efektivitāti, kā arī uzlabot drošību un veselības aizsardzību darbā, kas attiecīgi dod gan ekonomisku, gan sociālu labumu uzņēmumiem, to darbiniekiem un sabiedrībai kopumā. Risinot problēmas saistībā ar stresu darbā, jāņem vērā tas, ka darbaspēks ir ļoti daudzveidīgs.

2. MĒRĶIS

Šā nolīguma mērķis ir paaugstināt darba devēju, darbinieku un to pārstāvju informētību par stresu darbā un palīdzēt tiem to izprast, kā arī vērst uzmanību uz pazīmēm, kas var liecināt par problēmām saistībā ar stresu darbā.

Šā nolīguma uzdevums ir izveidot sistēmu, kas palīdzētu darba devējiem un darbiniekiem identificēt un novērst vai risināt problēmas, ko rada stress darbā. Atbildību par stresu nevar uzvelt tikai indivīdam.

Aizskaršana un vardarbība darba vietā ir potenciāli stresa cēloņi, taču, tā kā ES sociālie partneri savā sociālā dialoga darba programmā 2003.-2005.gadam paredzējuši apsvērt iespēju noslēgt īpašu nolīgumu par šiem jautājumiem, šis nolīgums neattiecas uz vardarbību, aizskaršanu un posttraumatisko stresu.

3. STRESA UN STRESA DARBĀ RAKSTUROJUMS

Stress ir stāvoklis, kas saistīts ar fiziska, psiholoģiska vai sociāla rakstura sūdzībām vai traucējumiem, kādi rodas, ja indivīds nejutās spējīgs izpildīt visas prasības un uz viņu liktās cerības.

Indivīds labi spēj pārciest īslaicīgu slodzi, ko var pat uzskatīt par pozitīvu parādību, bet daudz grūtāk ir sadzīvot ar ilgstošu pakļaušanu intensīvai slodzei. Turklāt dažādi cilvēki līdzīgās situācijās rīkojas atšķirīgi, un pat viens un tas pats cilvēks dažādos dzīves posmos uz līdzīgu situāciju var reaģēt citādi.

Stress nav slimība, bet ilgstoša stresa iedarbība var samazināt darba ražīgumu un radīt veselības traucējumus.

Stress, kas rodas ārpus darba vides, var novest pie uzvedības izmaiņām darbā un samazināta darba ražīguma. Ne visas stresa izpausmes darbavietā var uzskatīt par saistītām ar darbu. Stresam darbā var būt dažādi iemesli, tostarp darba saturs, darba organizācija, darba vide, slikta saziņa u.c.

4. STRESA DARBĀ NOTEIKŠANA

Ņemot vērā stresa kā parādības sarežģītību, šajā nolīgumā netiek uzskaitīti visi potenciāla stresa rādītāji. Tomēr par stresu darbā var liecināt, piemēram, augsts darba kavējumu īpatsvars, liela darbinieku mainība, bieži personiski konflikti vai darbinieku sūdzības.

Lai noteiktu, vai tiešām pastāv problēmas saistībā ar stresu darbā, var būt nepieciešams izanalizēt dažādus faktoros, piemēram, darba organizāciju un procesus (darba laiks, autonomijas pakāpe, darbinieka iemaņu atbilstība amata prasībām, darba slodze u.c.), darba apstākļus un darba vidi (aizskaroša uzvedība no kolēģu puses, pakļaušana troksnim, karstumam, bīstamām vielām u.c.), saziņu (neskaidrība par to, ko no darbinieka sagaida, par darba izredzēm, iespējamām izmaiņām u.c.) un subjektīvus faktoros (emocionāls un sabiedrības spiediens, sajūta, ka darbinieks nespēj ar visu tikt galā, šķietams atbalsta trūkums u.c.)

Ja ir atklāts, ka darbs rada stresu, jāveic pasākumi tā novēršanai, likvidēšanai vai samazināšanai. Darba devējs ir atbildīgs par piemērotu pasākumu noteikšanu. Šos pasākumus veic sadarbībā ar darbiniekiem un/vai to pārstāvjiem un tiem piedaloties.

5. DARBA DEVĒJU UN DARBINIEKU ATBILDĪBA

Saskaņā ar pamatdirektīvu 89/391/EEK visiem darba devējiem ir pienākums rūpēties par darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā. Šis pienākums attiecas arī uz stresu darbā, ciktāl tas var apdraudēt darbinieku veselību un drošību. Visiem darbiniekiem ir pienākums veikt darba devēja noteiktos aizsardzības pasākumus.

Problēmas saistībā ar stresu darbā var risināt, ņemot tās vērā kopējā risku novērtēšanā, atsevišķas uzņēmuma stresa politikas ietvaros un/vai ar dažādiem pasākumiem identificēto stresa faktoru novēršanai.

6. STRESA DARBĀ NOVĒRŠANA, LIKVIDĒŠANA VAI SAMAZINĀŠANA

Stresa novēršanai, likvidēšanai vai samazināšanai darbā var izmantot dažādus pasākumus. Tie var būt gan kolektīvi, gan individuāli pasākumi, gan arī abu kombinācija. Tos var ieviest kā konkrētus pasākumus, kas vērsti pret identificētajiem stresa faktoriem, vai arī uzņēmuma stresa politikas ietvaros kā preventīvu un korekcijas pasākumu kopu.

Ja darbavietā nav atbilstošu speciālistu, var piesaistīt kompetentus ārējos ekspertus atbilstoši Eiropas un attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, koplīgumiem un praksei.

Kad pretstresa pasākumi ir ieviesti, tie regulāri jāpārskata, lai novērtētu šo pasākumu efektivitāti, to, vai tajos tiek optimāli izmantoti pieejamie resursi, kā arī to, vai šie pasākumi vēl ir nepieciešami vai atbilstoši.

Pasākumi varētu būt, piemēram, šādi:

- vadības un saziņas pasākumi, piemēram, uzņēmuma mērķu un katra darbinieka lomas skaidrošana, pietiekama vadības atbalsta nodrošināšana atsevišķiem darbiniekiem un darbinieku komandām, atbildības par darbu un tā ietekmēšanas iespēju sabalansēšana, darba organizācijas, darba procesu, darba apstākļu un darba vides uzlabošana;
- vadītāju un darbinieku apmācība, lai uzlabotu viņu izpratni par stresu, tā iespējamām cēloņiem, kā arī par to, kā ar to cīnīties un/vai kā pielāgoties izmaiņām;
- informācijas sniegšana un konsultēšanās ar darbiniekiem un/vai to pārstāvjiem atbilstoši ES un attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, koplīgumiem un praksei.

7. IEVIEŠANA UN UZRAUDZĪBA

Ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 139.pantu, UNICE/UEAPME, CEEP un ETUC* (kā arī EUROCADRES/CEC sadarbības komitejas) dalīborganizācijas apņemas ieviest šo brīvprātīgo Eiropas līmeņa pamat nolīgumu atbilstoši tām procedūrām un praksei, kas dalībvalstīs un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs noteiktas darba devējiem un arodbiedrībām.

Līgumslēdzējas puses aicina arī savas dalīborganizācijas kandidātvalstīs ieviest šo nolīgumu.

Nolīgums jāievieš trīs gadu laikā pēc tā parakstīšanas.

Dalīborganizācijas ziņos par šā nolīguma ieviešanu Sociālā dialoga komitejai. Pirmos trīs gadus pēc nolīguma parakstīšanas Sociālā dialoga komiteja katru gadu sagatavos tabulu, apkopojot tajā informāciju par nolīguma ieviešanas gaitu. Plašāku ziņojumu par veiktajiem ieviešanas pasākumiem Sociālā dialoga komiteja sagatavos ceturtajā gadā.

Pēc piecu gadu termiņa beigām pēc nolīguma parakstīšanas Līgumslēdzējas puses varēs jebkurā laikā novērtēt un pārskatīt nolīgumu, ja to pieprasīs kāda no līgumslēdzējām pusēm.

Ja dalīborganizācijām rodas jautājumi par šā nolīguma saturu, tās var kopīgi vai individuāli vērsties pēc paskaidrojumiem pie līgumslēdzējām pusēm, kuras tām sniegs kopēju vai individuālu atbildi.

Ieviešot šo nolīgumu, līgumslēdzēju pušu dalīborganizācijas izvairās no nevajadzīga sloga radīšanas MVU.

Šā nolīguma ieviešana nevar būt par iemeslu darbinieku vispārējā aizsardzības līmeņa pazemināšanai šā nolīguma darbības jomā.

Nolīgums neskar sociālo partneru tiesības atbilstošā līmenī, tai skaitā Eiropas līmenī noslēgt citus nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šo nolīgumu tā, lai ņemtu vērā iesaistīto sociālo partneru specifiskās vajadzības.

Džons Monkss (John Monks)
ETUC ģenerālsēkretārs (arodbiedrību delegācijas vārdā)

Dr. Jurgens Štrūbe (Dr. Jürgen Strube)
UNICE priekšsēdētājs

Pauls Rekingers (Paul Reckinger)
UEAPME priekšsēdētāja

Rainers PLASMANS (Rainer PLASSMANN)
CEEP ģenerālsēkretārs

2004.gada 8.oktobrī

* ETUC – Eiropas Arodbiedrību konfederācija
UNICE - Eiropas Profesionālo un darba devēju apvienību savienība
UEAPME - Eiropas Amatnieku un mazo un vidējo uzņēmumu apvienība
CEEP - Eiropas Centrs uzņēmumiem ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās nozīmes uzņēmumiem