



Συμφωνία Πλαίσιο για το Εργασιακό Άγχος

Η ΑΤΗΚ, ανταποκρινόμενη στο ενδιαφέρον και τις προτάσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους και αναγνωρίζοντας ότι το εργασιακό άγχος δυνατό να επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική απόδοση των εργαζομένων και να έχει επίσης επιπτώσεις και στην προσωπική ή/και οικογενειακή ζωή των υπαλλήλων του οργανισμού,

Συνομολογεί και Συνυπογράφει

την παρούσα συμφωνία - πλαίσιο με σκοπό την ανάληψη διαφόρων δράσεων για την καταπολέμηση του εργασιακού άγχους στην ΑΤΗΚ.

Πρόλογος

Οι διαπραγματεύσεις σχετικά με το Εργασιακό Άγχος είναι μέρος του Προγράμματος Εργασίας των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων. Βασισμένες στα συμπεράσματα ενός κοινού προπαρασκευαστικού σεμιναρίου (25-26 Φεβρουαρίου 2003 – Βρυξέλλες), οι διαπραγματεύσεις ξεκίνησαν στις 18 Σεπτεμβρίου 2003 και τελείωσαν στις 27 Μαΐου 2004, σύμφωνα με την περίοδο των 9 μηνών που δίνει η Συνθήκη στους Ευρωπαίους Κοινωνικούς Εταίρους για να διαπραγματευτούν (Άρθρο 138(4) Συνθήκη ΕΕ).

Η παρούσα συμφωνία βασίζεται και αξιοποιεί τα συμπεράσματα των πιο πάνω διαπραγματεύσεων με σκοπό να προωθήσει την αποτελεσματική αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους στην ΑΤΗΚ.

1. Εισαγωγή

Το εργασιακό άγχος έχει αναγνωριστεί σε Διεθνές, Ευρωπαϊκό και Εθνικό επίπεδο ως θέμα που αφορά τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους. Αναγνωρίζοντας την ανάγκη για συγκεκριμένη και από κοινού δράση πάνω στο θέμα αυτό και προσδοκώντας στη διαβούλευση της Επιτροπής για το άγχος, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι συμπεριέλαβαν το θέμα αυτό στο πρόγραμμα εργασίας του Κοινωνικού Διαλόγου 2003-2005.

Το άγχος μπορεί ενδεχομένως να επηρεάσει οποιοδήποτε εργασιακό χώρο και οποιοδήποτε εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το μέγεθος της εταιρείας, τον τομέα δραστηριότητας, ή τη μορφή του συμβολαίου ή της σχέσης εργασίας. Στην πράξη, βέβαια, δεν επηρεάζονται απαραίτητα όλοι οι χώροι εργασίας και όλοι οι εργαζόμενοι.

Η αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη αποδοτικότητα και βελτιωμένη εργασιακή ασφάλεια και υγεία, με συνεπακόλουθα τα οικονομικά και κοινωνικά οφέλη των εταιρειών, των υπαλλήλων και της κοινωνίας ως σύνολο. Η διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού είναι ένα σημαντικό θέμα το οποίο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη διαχείριση προβλημάτων εργασιακού άγχους.

2. Σκοπός

Ο σκοπός της παρούσας Συμφωνίας είναι:

- Να καλλιεργήσει την κατανόηση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους πάνω στο εργασιακό άγχος, και
- Να αναδείξει προβλήματα που τυχόν υποδηλούν συσχέτιση με το εργασιακό άγχος και να βοηθήσει στην επίλυση τους.

Στόχος της Συμφωνίας αυτής είναι να εφοδιάσει τους εργοδότες και τους εργαζομένους με ένα συγκεκριμένο Πλαίσιο για την αναγνώριση, πρόληψη ή/και διαχείριση των προβλημάτων του εργασιακού άγχους. Δεν προσδίδει ατομικές ευθύνες για το άγχος.

Παρά το γεγονός ότι η παρενόχληση και η βία στο εργασιακό περιβάλλον αναγνωρίζονται ως πιθανοί αχχογόνοι παράγοντες, και οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι, στα πλαίσια του προγράμματος εργασίας για τον Κοινωνικό Διάλογο 2003-2005, θα διερευνήσουν την πιθανότητα διαπραγμάτευσης μιας συγκεκριμένης Συμφωνίας πάνω στα θέματα αυτά, εντούτοις, η υφιστάμενη Συμφωνία - Πλαίσιο δεν συμπεριλαμβάνει τη βία, την παρενόχληση και το μετά-τραυματικό άγχος.

3. Περιγραφή του άγχους και του εργασιακού άγχους

Το άγχος είναι μια κατάσταση, η οποία δημιουργεί σωματικές, ψυχολογικές ή/και κοινωνικές επιπτώσεις ή δυσλειτουργίες, και το οποίο αναπτύσσεται σε κάθε άνθρωπο που αισθάνεται αδυναμία να γεφυρώσει ένα χάσμα ανάμεσα στις απαιτήσεις ή/και τις προσδοκίες που αντιμετωπίζουν και τις αντίστοιχες δυνατότητες που έχουν.

Ενώ το άτομο είναι καλά προσαρμοσμένο για να αντεπεξέρχεται σε βραχυχρόνια έκθεση σε πίεση, η οποία μπορεί σε μερικές περιπτώσεις να θεωρηθεί και θετική, εντούτοις έχει ιδιαίτερη δυσκολία να αντεπεξέρχεται σε παρατεταμένη έκθεση σε έντονη πίεση. Επιπλέον, τα άτομα αντιδρούν διαφορετικά σε παρόμοια φύσης καταστάσεις, ενώ το ίδιο άτομο μπορεί να αντιδράσει διαφορετικά σε παρόμοια φύσης καταστάσεις σε διαφορετικές περιόδους της ζωής του.

Το άγχος δεν είναι ασθένεια, όμως παρατεταμένη έκθεση σε αυτό μπορεί να μειώσει την αποτελεσματικότητα του ατόμου στην εργασία και να επηρεάσει αρνητικά την υγεία του.

Το άγχος που προέρχεται έξω από το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να οδηγήσει σε αλλαγές στη συμπεριφορά και μειωμένη αποδοτικότητα στην εργασία. Όλες οι εκδηλώσεις άγχους στην εργασία, δε μπορούν να θεωρηθούν ως εργασιακό άγχος. Το εργασιακό άγχος μπορεί να προέρχεται από διαφορετικούς παράγοντες, όπως το περιεχόμενο της εργασίας, την οργάνωση της εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον, τη φτωχή επικοινωνία, κλπ.

4. Αναγνώριση των προβλημάτων του εργασιακού άγχους

Δεδομένης της πολυπλοκότητας του φαινομένου του άγχους, η Συμφωνία αυτή δεν προτίθεται να δώσει μια εξαντλητική λίστα με πιθανούς αχχογόνους παράγοντες. Εντούτοις, υψηλό ποσοστό αδικαιολόγητων απουσιών ή αντικατάσταση των εργαζομένων, συχνές διαπροσωπικές αντιπαραθέσεις ή παράπονα από τους εργαζόμενους, είναι κάποια από τα σημάδια που μπορεί να υποδηλούν προβλήματα λόγω εργασιακού άγχους.

Η διαπίστωση του κατά πόσον υπάρχει πρόβλημα εργασιακού άγχους, μπορεί να περιλαμβάνει μια ανάλυση παραγόντων όπως: η οργάνωση της εργασίας και των διαδικασιών (διευθέτηση ωραρίου εργασίας, βαθμού αυτονομίας, συνταύτιση των προσόντων

των εργαζομένων και των απαιτήσεων της εργασίας, φόρτος εργασίας, κλπ.), συνθήκες και περιβάλλον εργασίας (έκθεση σε προσβλητική συμπεριφορά, θόρυβο, ζέστη, επικίνδυνες ουσίες, κλπ.), επικοινωνία (αβεβαιότητα για τις απαιτήσεις της εργασίας, προοπτικές εργοδότησης ή επικείμενες αλλαγές, κλπ.) και υποκειμενικοί παράγοντες (συναισθηματικές και κοινωνικές πιέσεις, αίσθημα αδυναμίας να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις, έλλειψη υποστήριξης, κλπ.).

Αν εντοπιστεί ένα πρόβλημα εργασιακού άγχους, πρέπει να ληφθούν μέτρα για την πρόληψη, μείωση ή/και εξάλειψη του. Η ευθύνη για τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων βαραίνει τον εργοδότη. Τα μέτρα αυτά όμως θα πρέπει να εφαρμοσθούν με τη συμμετοχή και τη συνεργασία των εργαζομένων ή/και των αντιπροσώπων τους.

5. Υποχρεώσεις Εργοδοτών και Εργαζομένων

Σύμφωνα με την Οδηγία Πλαίσιο 89/391, όλοι οι εργοδότες έχουν νομική υποχρέωση να προστατεύσουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Το καθήκον αυτό αφορά και προβλήματα εργασιακού άγχους στο βαθμό εκείνο που εμπεριέχουν κίνδυνο για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν καθήκον να συμμορφώνονται με τα προστατευτικά μέτρα που καθορίζονται από τον εργοδότη.

Η προσέγγιση των προβλημάτων του εργασιακού άγχους μπορεί να γίνει με διάφορα μέσα όπως η διαδικασία μιας Εκτίμησης Επικινδυνότητας, μέσω μιας ξεχωριστής πολιτικής για το άγχος ή/και με συγκεκριμένα μέτρα που στοχεύουν σε αναγνωρισμένους αγχογόνους παράγοντες.

6. Πρόληψη, μείωση ή/και εξάλειψη των προβλημάτων του εργασιακού άγχους

Η πρόληψη, μείωση ή/και εξάλειψη των προβλημάτων του εργασιακού άγχους μπορούν να περιλαμβάνουν ποικίλα μέτρα. Τα μέτρα αυτά μπορεί να είναι συλλογικά, ατομικά ή και τα δύο. Μπορούν να εισαχθούν με τη μορφή συγκεκριμένων μέτρων που στοχεύουν σε συγκεκριμένους αγχογόνους παράγοντες ή ως μέρος μιας ενιαίας πολιτικής για το εργασιακό άγχος.

Όπου η απαιτούμενη εμπειρογνώμοσύνη μέσα στο χώρο εργασίας δεν είναι αρκετή, ικανοί εξωτερικοί εμπειρογνώμονες μπορούν να κληθούν, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή ή/και εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

Μετά από την εφαρμογή τους, τα μέτρα κατά του εργασιακού άγχους πρέπει να αναθεωρούνται τακτικά όπως καθορίζει η πολιτική για το εργασιακό άγχος για να εκτιμάται η καταλληλότητα και αποτελεσματικότητά τους, και κατά πόσο χρησιμοποιούν στο βέλτιστο βαθμό τις διαθέσιμες πηγές και μέσα του οργανισμού.

Τέτοια μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν για παράδειγμα:

- Μέτρα διαχείρισης και επικοινωνίας, όπως ξεκαθάρισμα των στόχων της εταιρείας και του ρόλου του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά, επιβεβαίωση επαρκούς ατομικής και ομαδικής στήριξης από τη διοίκηση, συνταύτιση των ευθυνών και των αρμοδιοτήτων στην εργασία, βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας και των διαδικασιών, των συνθηκών εργασίας και του περιβάλλοντος εργασίας,
- Εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών και των εργαζομένων για αύξηση της ευαισθητοποίησής τους και κατανόησης του άγχους, των πιθανών αιτίων που το

προκαλούν και τους τρόπους αντιμετώπισης του, ή/και την προσαρμοστικότητα τους στην αλλαγή, και

- Παροχή πληροφοριών προς τους εργαζομένους και διαβούλευσης μαζί τους ή/και με τους αντιπροσώπους τους σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

7. Εφαρμογή και παρακολούθηση

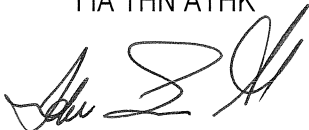
Μέσα στα πλαίσια του περιεχομένου του Άρθρου 139 της Συνθήκης, αυτή η εθελοντική Ευρωπαϊκή Οδηγία Πλαίσιο δεσμεύει τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων να την εφαρμόσουν σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές σχετικά με τη διοίκηση και την εργασία στις χώρες μέλη και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ).

Η εφαρμογή της Συμφωνίας θα υλοποιηθεί με συγκεκριμένες προτάσεις που θα συζητηθούν και θα συμφωνηθούν από κοινού μεταξύ της ΑΤΗΚ και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα παρακολουθούν την πρόοδο των δραστηριοτήτων που θα ενταχθούν στα πλαίσια της παρούσας συμφωνίας και θα μπορούν να καταγράφουν την πορεία εφαρμογής τους στις Μεικτές Επιτροπές.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να αξιολογήσουν και αναθεωρήσουν τη Συμφωνία οποιαδήποτε χρονική στιγμή από την ημερομηνία υπογραφής της, αν αυτό ζητηθεί από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Σε περίπτωση αποριών σχετικά με το περιεχόμενο της Συμφωνίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που εμπλέκονται, μπορούν μαζί ή ξεχωριστά να αποταθούν στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα ανταποκριθούν μαζί ή ξεχωριστά. Κατά την εφαρμογή της Συμφωνίας, τα μέλη των συμβαλλόμενων μερών, θα αποφεύγουν την επιβολή αχρείαστων εμποδίων. Η εφαρμογή της Συμφωνίας δεν υποβαθμίζει το γενικό επίπεδο προστασίας που απολαμβάνουν οι εργαζομένοι στους τομείς που καλύπτει η παρούσα Συμφωνία - Πλαίσιο. Η Συμφωνία δεν περιορίζει το δικαίωμα των Κοινωνικών Εταίρων να συνομολογούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου και του Ευρωπαϊκού, συμφωνίες που υιοθετούν ή ενισχύουν την παρούσα Συμφωνία και με τρόπο που θα λαμβάνονται υπόψη οι συγκεκριμένες ανάγκες των επηρεαζόμενων Κοινωνικών Εταίρων.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΤΗΚ



Γ. Σουρουλλάς
Διευθυντής Υπηρεσιών
Προσωπικού

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΟΕΤ (ΟΗΟ-ΣΕΚ)



Ο. Βασιλείου
Γενικός Γραμματέας
ΕΠΟΕΤ (ΟΗΟ-ΣΕΚ)

ΓΙΑ ΤΗ ΣΗΔΗΚΕΚ (ΠΕΟ)-ΑΤΗΚ



Α. Νεοφύτου
Γενικός Γραμματέας
ΣΗΔΗΚΕΚ (ΠΕΟ)-ΑΤΗΚ

19 Οκτωβρίου 2007