

“Rolul partenerilor sociali in prevenirea stresului ocupational”

Seminar IFES 21-23 .10.2010 Sibiu

***BUNE PRACTICI
IN REDUCEREA
STRESULUI
OCUPATIONAL***

Prezentare : Rodica Monica Sasmiresan

Sindicatul Liber “TERAPIA” Cluj Napoca

“Rolul partenerilor sociali in prevenirea stresului ocupational”

OPIS

- A. Istoric Companie : S.C.TERAPIA S.A.
- B. Definitie : STRES OCUPATIONAL
- C. Factori de stres- stresorii
 - Nesiguranta locului de munca
 - Orele de munca peste program
 - Controlul locului de munca/Recunoastere competente
 - Stilul managerial
- D. Rolul partenerilor sociali

A. ISTORIC COMPANIE

- **în anul 1921 Terapia S.A. a fost fondată în Cluj-Napoca, fiind la început un mic laborator de produse farmaceutice. Terapia S.A.**
- **în septembrie 1991 a devenit societate comercială pe acțiuni privatizându-se prin procesul de privatizare în masă 49 %,**
- **în anul 1996- 51% a fost achiziționat de Asociația Salariatilor împreună cu Romferchim.**
- **1997 – 2006** acțiunile companiei au fost achiziționate și de Fonduri de investiții străine private care au urmărit obținerea de profit pe termen scurt prin eficientizarea companiei și apoi vinderea acesteia.
- **2000-2003** Ca o consecință a acestor politici , **compania a trecut prin două procese mari de disponibilizare** numărul angajaților scăzând de la 1500 la 800, s-a schimbat structura organizațională, compania a fost re tehnologizată, a fost obținut Certificatul de Bună Practică de Fabricație (Good Manufacturing Practice) eliberat de Agenția Națională a Medicamentului pentru produse medicamentoase de uz uman.

A. ISTORIC COMPANIE

- **În iunie 2006** fondul de investiții majoritar” **Advent**” care administra compania hotărăște vânzarea acesteia, astfel S.C. TERAPIA S.A. devine membră a **Grupului Ranbaxy Laboratories Ltd.** cu denumirea comercială „Terapia Ranbaxy” și denumirea juridică S.C.TERAPIA S.A.

Grupul Ranbaxy a adus schimbări care au urmărit integrarea sistemelor de management în sistemul global Ranbaxy. A fost schimbat sistemul de salarizare/bonusare, parțial a fost schimbată echipa de management și strategia de promovare a produselor.

- **In anul 2009 Grupul Ranbaxy a fost achiziționat de Compania japoneza Daichi Sankio.**

În iunie 2010 „Daichi Sankio” inclusiv TERAPIA se află pe locul 9 între companiile farmaceutice active pe piața din România, cu o cota de piață de 3,7%, și vânzări de 333,5 milioane lei .

B. DEFINITIE STRES OCUPATIONAL

DEFINITIE (Lazarus & Folkman, 1984). **Stresul este o relație particulară între persoană și mediu, în care persoana evaluează mediul ca impunând solicitări ce exced resursele proprii și amenință starea de bine, evaluare ce determină declanșarea unor răspunsuri cognitive, afective și comportamentale la feedbackurile primite”.**

Evaluarea unui eveniment ca “ stresant “ conduce la o adaptare optimă a persoanei, la o ajustare potrivită a capacităților individuale și a resurselor.

Situațiile stresante produc reacții emoționale diverse, de la cele pozitive (când evenimentul poate fi controlat și este în legătură directă cu scopurile persoanei), până la cele negative (anxietate, descurajare, depresie, agresivitate) .

Stresul ocupațional s-a dezvoltat odată cu dezvoltarea industrială a societății contemporane:

- **tehnologiile performante, informatizarea sistemelor, dezvoltarea pieței serviciilor**
au solicitat din partea angajaților **dezvoltarea de abilități și competențe noi,**
- **confruntarea salariaților cu fenomene sociale cum sunt șomajul și disponibilizările.**
- **managementul companiilor își schimbă strategiile, se concep programe de eficientizare prin închiderea unor capacități de producție și/sau disponibilizări.**
- **privatizare** în care o parte din companii au devenit companii multinaționale

C. FACTORII DE STRES - STRESORII

Interesul pentru o diagnoză a stresului într-o companie farmaceutică românească a plecat tocmai de la nevoia de a vedea care sunt problemele cu care se confruntă organizația, care sunt sursele de stres percepute de angajați și cum răspund la aceste solicitări, care sunt implicațiile pentru organizație.

Analiza se focalizează pe evidențierea problemelor de sănătate ocupațională și starea de bine a angajaților, concentrându-se asupra a patru mari arii în psihologia organizațională:

C.1.- nesiguranța locului de muncă

C.2.- orele de muncă

C.3.- controlul la locul de muncă / recunoasterea competentelor

C.4.- stilul managerial

Fiecare din aceste teme a devenit o problemă majoră ca urmare a modificărilor organizaționale radicale. Există din ce în ce mai mulți angajați care muncesc mai mult și resimt o scădere a securității locului de muncă și a controlului asupra acestuia.

C.I. NESIGURANȚA LOCULUI DE MUNCĂ

a) Cauze :

- Privatizare – schimbarea proprietarilor = schimbare reguli
- restructurări și reduceri de activități = eficientizare
- apariția contractelor pe perioada determinată
- externalizări de activități

b) Consecințe:

- scăderea gradului de satisfacție- salariații mereu nemulțumiți
- scăderea tonusului moral – delăsare generală, lipsa proactivității
- erodarea motivației și loialității – salariații au început să-și caute alte locuri de muncă
- erodarea stării generale de sănătate - declanșare diverse boli, concedii medicale

c) Bune practici la SC TERAPIA SA:

- **Implicarea salariaților în procesul de privatizare**
- **Negociere cu sindicatul a unui program de restructurare ce a fost expus salariaților - Protocol de negociere respectat**
- **Respectarea tuturor reglementărilor legale în domeniul relațiilor de muncă**
- **Comunicarea permanentă dintre conducere - sindicat - salariați**

C.2. ORELE DE MUNCĂ PESTE PROGRAMUL DE 8 ORE

a) Cauze :

- Restructurările organizaționale
- Subdimensionarea personalului
- Urgențele care apar
- Declinul cistigurilor realizate

b) Implicatii:

- Necesitatea dezvoltării de noi abilități - Reconversie profesională
- Suplimentarea sarcinilor- cei care rămân preiau sarcinile disponibilizatorilor
- Acceptarea orelor suplimentare în caz de urgențe pentru completare venit
- al 2-lea loc de muncă

c) Consecințe:

- degradarea stării de sănătate - creșterea presiunii arteriale, dureri de cap cronice, stări de somnolență, cardiovasculare, diabet,
- adoptarea unor obiceiuri de viață dăunătoare, : fumatul, diete inadecvate, lipsa exercițiilor
- probleme familiale

d) Bune practici:

- **programe de training pentru salariații de la toate nivelele- noi abilități- limbi străine , calculatoare, management performant, team building, managementul proiectelor, etc.**
- **plata orelor de muncă suplimentare cu un spor de 100 %**
- **respectarea reglementărilor în ceea ce privește numărul maxim de ore suplimentare**
- **aprobarea de programe flexibile , programe antifumat, microcantina, sala de recreere**

C.3. CONTROLUL LA LOCUL DE MUNCĂ /RECUNOASTEREA COMPETENTELOR

Acest concept se referă la **gradul în care un individ este liber să decidă cum să își îndeplinească obiectivele** muncii sale. Considerat o necesitate umană, el reprezintă un element motivațional puternic.

Angajații care percep că au posibilitatea de a performa o anumită activitate așa cum doresc ei, spre deosebire de cei care sunt ghidați pas cu pas, sunt în mod intrinsec motivați, și mai mult, dau dovadă de o mai mare responsabilitate în îndeplinirea sarcinilor și își asumă responsabilitatea consecințelor muncii lor. Astfel ca :

Nivele ridicate ale controlului personal perceput sunt asociate cu creșterea satisfacției profesionale, a angajamentului organizațional, a implicării la locul de muncă, creșterea performanței profesionale și motivației,

Nivele scăzute ale controlului perceput sunt asociate cu simptome fizice, stres negativ emoțional și absenteism.

Relația control-stres este variabilă în funcție de diferențele interpersonale –și joacă un rol esențial în modalitatea de accepare și manifestare a controlului la locul de muncă.

Adesea, în analizele făcute, **recunoașterea competențelor** – situație ce duce implicit la un nivel ridicat de control personal asupra modului de realizare a obiectivelor, este plasat de salariați în fața salariului, ca motiv de satisfacție profesională.

Bune practici :

- **Procedurarea activității - specificul SC TERAPIA SA – regulile GMP**
- **Comunicare/ consiliere permanentă în și între echipe/ departamente**
- **Raportare/Inregistrare rezultate**

C.4. STILUL MANAGERIAL

Managerii : - sunt, în prima linie afectată de orice fel de schimbări în cadrul organizației,

- sunt implicați în mod activ în procesul de luare a deciziilor
- sunt responsabili de consecințele schimbărilor pe care le implementează/inițiază.

Presiunea resimțită de manageri este, în mod intenționat sau neintenționat, transmisă subordonaților, managerii devenind astfel **surse de stres** pentru subordonații lor cu impact asupra stării de bine a acestora.

Stiluri care pot exacerba nivelul de stress al angajatorilor:

- Managerii care manifestă un stil de management de tip « **desconsiderat** » pot contribui la creșterea presiunii resimțite de angajați
- Unii indivizi pot manifesta **stiluri de management brutale/ dure/ intimidatoare** față de subordonați atunci când muncesc ei însuși sub presiune.
- **Bune practici :- traininguri pentru manageri:**

Stiluri de conducere benefice pentru starea de bine a salariaților și performanța - Liderii care utilizează deprinderile transformatoriale promovează inspirația, stimularea intelectuală, considerația individuală, decizia participativă și delegarea în rândul subordonaților. Acești lideri încurajează subordonații să își vadă munca dintr-o perspectivă mai măreață și să dezvolte metode inovative de a face față problemelor de la locul de muncă.

Rolul partenerilor sociali in prevenirea stresului ocupational si reducerea efectelor

Partenerii sociali = Administratie + **Sindicat** au un rol important in diminuarea stresului ocupational prin **asigurarea conditiilor de munca decente** si **reglementarea** tuturor situatiilor ce pot fi intilnite in viata unei companii si punerea acestora la dispozitia salariatilor prin :

- **Comunicarea eficienta**
- **Contract Colectiv de Munca**
- **Cod de conduita - ROI- Proceduri de lucru**
- **Programe de Resurse Umane- traininguri, evaluari**
- **Control periodic gratuit al starii de sanatate a salariatilor**
- **Sprijin in Rezolvarea problemelor sociale ale salariatilor**

**ATENTIE !!! REGLEMENTARILE EXCESIVE
CONSTITUIE FACTOR DE STRES !!!**



SINDICATUL LIBER *Terapia*
RANBAXY 

*În 2010
la 20 de ani*

*“Noi suntem o valoare,
nu o cheltuială!”*

*Pentru a vă convinge, vă invităm
pe site-ul nostru:
www.sindicatul-terapia.ro*

Rodica Monica Sasmiresan, Presedinte Sindicatul Liber “Terapia”

Str. Fabricii nr. 124

Cluj-Napoca RO 400632

Tel: +40-264-501.152

Fax: +40-264-415.538

Mobil: 0722-510741

E-mail: sasmiresan@yahoo.fr

www.sindicatul-terapia.ro