

Uradni prevod, kot je bil 23. aprila 2008 potrjen na 166. seji ESS

## **OKVIRNI SPORAZUM O STRESU V ZVEZI Z DELOM**

### **1. Uvod**

Na mednarodni, evropski in nacionalni ravni je bilo ugotovljeno, da stres v zvezi z delom skrbi tako delodajalce kot delavce. Evropski socialni partnerji so na podlagi ugotovljene potrebe po konkretni skupni akciji v zvezi s tem vprašanjem ter v pričakovanju posvetovanja o stresu s Komisijo vključili to vprašanje v delovni program socialnega dialoga 2003–2005.

Stres lahko potencialno prizadene vsako delovno mesto ali vsakega delavca, ne glede na velikost podjetja, dejavnost ali obliko pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja. V praksi pa ni nujno, da bi bila prizadeta vsa delovna mesta ali delavci.

Reševanje stresa pri delu lahko vodi k večji učinkovitosti in izboljšani varnosti in zdravju pri delu s posledično ekonomsko in socialno koristjo za podjetja, delavce in družbo sploh. Ko se lotevamo vprašanja stresa v zvezi z delom, je pomembno upoštevati raznolikost delovne sile.

### **2. Namen**

Namen tega sporazuma je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje delodajalcev, delavcev in njihovih predstavnikov glede stresa v zvezi z delom,
- usmeriti pozornost na znake, ki bi lahko kazali na probleme stresa v zvezi z delom.

Cilj tega sporazuma je priskrbeti delodajalcem in delavcem ogrodje za prepoznavanje in preprečevanje ali reševanje problemov stresa v zvezi z delom. Ne gre pa za nalaganje krivde za stres posamezniku.

Čeprav priznavamo, da sta nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu možna stresorja v zvezi z delom, pri čemer bodo evropski socialni partnerji v okviru delovnega programa socialnega dialoga 2003–2005 raziskali možnost sklenitve posebnega sporazuma o teh vprašanjih, se ta sporazum ne ukvarja z nasiljem, nadlegovanjem in s post-travmatskim stresom.

### **3. Opis stresa in stresa v zvezi z delom**

Stres je stanje, ki ga spremlja fizično, psihično ali socialno slabo počutje ali disfunkcije, ki izvirajo iz občutka posameznika, da ne zmore izpolniti vsega, kar se od njega zahteva ali pričakuje.

Posameznik zlahka prenese kratkotrajno izpostavljenost pritisku, ki lahko velja kot pozitiven, teže pa prenese dolgotrajno izpostavljenost hudemu pritisku. Poleg tega se lahko različni posamezniki različno odzivajo na podobna stanja, isti posamezniki pa se lahko v različnih obdobjih svojega življenja različno odzivajo na enaka stanja.

Stres ni bolezen, toda dolgotrajna izpostavljenost stresu lahko zmanjša učinkovitost pri delu in poslabša zdravje.

Stres, ki ne izvira iz delovnega okolja, lahko vodi v spremembe obnašanja in zmanjšanje učinkovitosti pri delu. Vseh pojavnih oblik stresa pri delu ni mogoče šteti za stres v zvezi z delom. Stres v zvezi z delom lahko povzročajo dejavniki, kot so vsebina dela, organizacija dela, delovno okolje, slabo sporazumevanje itd.

### **4. Ugotavljanje problemov stresa v zvezi z delom**

Zaradi zapletenosti pojava stresa ta sporazum ne namerava ponuditi celovitega seznama njegovih potencialnih kazalcev. Visoka odsotnost z dela ali menjavanje zaposlenih, pogosti medosebni spori ali pritožbe delavcev pa so nekateri od znakov, ki lahko kažejo na stres v zvezi z delom.

Ugotavljanje, ali gre za problem stresa v zvezi z delom, lahko vključuje analizo dejavnikov, kot so organizacija dela in postopkov (ureditev delovnega časa, stopnja samostojnosti, usklajenost delavčeve usposobljenosti in delovnih zahtev, obseg dela itd.), delovne razmere in delovno okolje (izpostavljenost žaljivemu obnašanju, hrup, vročina, nevarne snovi itd.), sporazumevanje (negotovost, kaj se pričakuje na delovnem mestu, pričakovanja v zvezi z zaposlitvijo ali prihajajoče spremembe itd.), ter subjektivnih dejavnikov (čustveni in socialni pritiski, občutek, da ne zmoremo, občutek, da ni podpore itd.).

Če je ugotovljen problem stresa v zvezi z delom, je treba ukrepati, da bi ga preprečili, odpravili ali zmanjšali. Odgovornost delodajalca je, da določi ustrezne ukrepe. Ti bodo izpeljani s sodelovanjem in z udeležbo delavcev in/ali njihovih predstavnikov.

## **5. Odgovornosti delodajalcev in delavcev**

V skladu s krovno direktivo 89/391 je zakonska obveznost delodajalcev, da delavcem zagotavljajo varnost in zdravje pri delu. Ta obveznost se nanaša tudi na probleme stresa v zvezi z delom, če ima ta za posledico tveganje za zdravje in varnost. Splošna dolžnost vseh delavcev je, da upoštevajo zaščitne ukrepe, ki jih določi delodajalec.

Stresa v zvezi z delom se je mogoče lotiti v okviru splošnega postopka ocenjevanja tveganja, z ločeno politiko do stresa in/ali s posebnimi ukrepi, usmerjenimi na ugotovljene dejavnike stresa.

## **6. Preprečevanje, odpravljanje ali zmanjševanje problemov stresa v zvezi z delom**

Preprečevanje, odpravljanje ali zmanjševanje problemov stresa v zvezi z delom lahko vključuje različne ukrepe. Ti so lahko splošni, posebni ali obojni. Lahko se uvedejo v obliki posebnih ukrepov, usmerjenih na ugotovljene dejavnike stresa, ali pa kot del celovite politike v zvezi s stresom, ki zajema tako preprečevalne ukrepe kot ukrepe, usmerjene na že nastale posledice.

Če na delovnem mestu ni dovolj potrebnega strokovnega znanja, je mogoče v skladu z evropsko in nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in prakso pridobiti ustrezne zunanje strokovnjake.

Sprejete protistresne ukrepe je treba redno preverjati, da se oceni njihova učinkovitost in ugotovi, ali zagotavljajo optimalno uporabo virov ter ali so še primerni ali potrebni.

Taki ukrepi lahko, na primer, vključujejo:

- ukrepe, ki zadevajo upravljanje in sporazumevanje, tako da so jasni cilji podjetja in vloga posameznih delavcev, da je zagotovljena zadostna podpora vodstva

posameznikom in skupinam, da sta izenačeni možnost delavca, da vpliva na delo, in njegova odgovornost za delo, da se izboljšajo organizacija dela in postopki, delovne razmere in delovno okolje,

- usposabljanje vodstva in delavcev za dvig ozaveščenosti in razumevanja stresa, njegovih možnih vzrokov, načinov reševanja in/ali prilagajanja spremembam,
- obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi in/ali njihovimi predstavniki v skladu z evropsko in nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in prakso.

## **7. Izvajanje in spremljanje**

V smislu 139. člena Pogodbe ta prostovoljni evropski okvirni sporazum zavezuje članice UNICE/UEAPME, CEEP in ETUC (ter povezovalnega odbora EUROCADRES/CEC), da ga izvajajo v skladu s postopki in prakso, značilnimi za delodajalce in delavce v državah članicah in v državah Evropskega gospodarskega prostora.

Podpisnice vabijo tudi svoje včlanjene organizacije v državah kandidatkah, naj ta sporazum izvajajo.

Ta sporazum se bo začel izvajati najkasneje tri leta po datumu njegovega podpisa.

Včlanjene organizacije bodo o izvajanju tega sporazuma poročale Odboru za socialni dialog. V prvih treh letih po podpisu tega sporazuma bo Odbor za socialni dialog pripravil letni pregled izvajanja sporazuma. Četrto leto bo Odbor za socialni dialog pripravil popolno poročilo o dejavnostih v zvezi z izvajanjem sporazuma.

Podpisnice bodo ocenile in znova pregledale sporazum kadar koli po preteku petih let od datuma njegovega podpisa, če bo tako zahtevala vsaj ena od njih.

Če se bodo pojavila vprašanja glede vsebine tega sporazuma, se smejo včlanjene organizacije, ki ga izvajajo, skupno ali posamično obrniti na podpisnice, ki bodo nato skupno ali posamično odgovorile.

Pri izvajanju tega sporazuma se včlanjene organizacije podpisnic izogibajo nalaganju nepotrebnih bremen majhnim in srednje velikim podjetjem.

Izvajanje tega sporazuma ni veljavna podlaga za zmanjšanje delavcem že prej zagotovljene splošne ravni zaščite na področju tega sporazuma.

Ta sporazum ne odvzema pravice socialnih partnerjev, da na ustrezni ravni, vključno z evropsko, sklenejo sporazum, ki bo prilagajal in/ali dopolnjeval ta sporazum, tako da bodo upoštevane posebne potrebe socialnih partnerjev, ki jih zadeva.

**PODPISNIKI:**

John Monks, generalni sekretar ETUC, v imenu sindikalne delegacije

Dr. Jürgen Strube, predsednik UNICE

Paul Reckingen, predsednik UEAPME

Rainer Plassmann, generalni sekretar CEEP

Datum podpisa: 8. oktober 2004

Osnovni podatki o podpisnicah:

*Evropska sindikalna konfederacija (ETUC):*

European Trade Union Confederation (ETUC)

Boulevard du Roi Albert II, 5

B-1210 Bruxelles

Tel.: +32 2 224 04 11

<http://www.etuc.org>

*Zveza industrijskih in delodajalskih organizacij Evrope (UNICE):*

Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE)

Av. de Cortenbergh 168

B-1000 Bruxelles

Tel.: +32 2 237.65.11

<http://www.unice.org>

*Evropska zveza obrtnih, majhnih in srednjih podjetij (UEAPME):*

European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME)

Rue Jacque Lalaing , 4

B-1040 Bruxelles

Tel: +32 2 230 75 99

<http://www.ueapme.com>

*Evropski center podjetij v javnem solastništvu*

*in podjetij v splošnem gospodarskem interesu (CEEP):*

European Center of Enterprises with Public Participation  
and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP)

Rue de la Charité, 15

B-1210 Bruxelles

Tel.: +32 2 219 27 98

<http://www.ceep.org>