

# **Tööstressi alane raamleping**

*ETUCi tõlgendusjuhis*



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

## Eessõna

Tööstressi käsitlevad läbirääkimised on ette nähtud Euroopa sotsiaalpartnerite töökavas perioodiks 2003–2005. Tuginedes ühise ettevalmistava seminari (Brüssel, 25.–26. veebruar 2003) järeldustele, algasid läbirääkimised 18. septembril 2003. a ja lõppesid 27. mail 2004, kooskõlas 9-kuulise perioodiga, mille asutamisleping Euroopa sotsiaalpartneritele läbirääkimisteks jätab (EÜ asutamislepingu artikli 138 lõige 4).

ETUC, UNICE/UEAPME ja CEEP allkirjastasid raamlepingu 8. oktoobril 2004, pärast seda, kui nende organisatsioonide pädevad organid olid selle heaks kiitnud.

Kolme aasta jooksul pärast lepingu allkirjastamist (s.o enne 8. oktoobrit 2007) peavad seda rakendama kõik ETUCi, UNICE/UEAPME ja CEEPi liikmesorganisatsioonid, kooskõlas konkreetsete tööturu osapoolte suhtes kehtivate menetluste ja tavadega, vastavalt asutamislepingu artiklile 139.

See tõlgendusjuhise annab peatükkihaaval ülevaate lepingu sisust, keskendudes peamistele küsimustele, mis olid diskussiooni objektiks kogu läbirääkimiste aja jooksul. Lisaks sellele on juhises esitatud: 1) ülevaade raamdirektiivist 89/391/EMÜ ja selle "üksikdirektiividest" (lisa 1), 2) mõnede ELi õigusaktide ja kohtupraktika analüüs, niivõrd kui see puudutab tööstressi (lisa 2), 3) mitteammendav potentsiaalsete "stressorite" loetelu (lisa 3) ja 4) mõned näited töökohal tööstressi leviku tuvastamise meetodite kohta.

Juhise eesmärk on aidata ETUCi liikmesorganisatsioone lepingu rakendamisel ning võimaldada saavutatud tulemuste paremat jälgimist ja hindamist.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ETUCi tõlgendusjuhise koostasid Maria Helena André (ETUCi asepeasekretär ja ETUCi esindaja läbirääkimistel), Sinead Tiernan (ETUCi nõustaja) ja Clauwaert Stefan, Gauthy Roland ja Schömann Isabelle (ETUI-REHS uurijad ja ETUCi "Tööstressi" läbirääkimisdelegatsiooni liikmed)

## Lepingu tekst

## Tõlgendus/kommentaar

### 1. Sissejuhatus

Nii rahvusvahelisel, Euroopa kui ka riiklikul tasandil tunnistatakse, et tööstress valmistab muret nii tööandjatele kui töötajatele. Tunnistades vajadust konkreetse ühistegevuse järele selles valdkonnas ning soovides valmis olla komisjoni stressi käsitlevaks konsultatsiooniks, lülitasiid Euroopa sotsiaalpartnerid selle küsimuse sotsiaaldialoogi töökavasse perioodiks 2003–2005.

Stress võib potentsiaalselt mõjutada kõiki töökohti ja iga töötajat sõltumata ettevõtte suurusest, tegevusalast, töölepingu või töösuhte vormist. Praktikas ei mõjuta stress vältimatult kõiki töökohti ja töötajaid.

Tööstressiga võitlemine võib aidata suurendada efektiivsust ning parendada töötervishoidu ja -ohutust, koos sellest tuleneva majandusliku ja sotsiaalse kasuga ettevõtetele, töötajatele ja ühiskonnale tervikuna. Tööstressiga võitlemisel on tähtis võtta arvesse töötajaskonna mitmekesisusega.

Sissejuhatuses rõhutatakse euroopa sotsiaalpartnerite ühist muret, vajadust ühiselt võidelda tööstressi kui laieneva ja murettekitava nähtusega, nagu oli ette nähtud ka ühises töökavas perioodiks 2003–2005.

Tegelikult puudutab see leping kõiki ettevõtteid ja töötajaid:

Seda kohaldatakse kõigi avalike ja eraettevõtete / institutsioonide / teenistuste, sh VKEde suhtes.

Samuti tuleks lepingu rakendamisel alati silmas pidada töötajaskonna mitmekesisust selle erinevais mõõtmes, nagu näiteks töötaja sugu, vanus, rassiline ja rahvuslik päritolu, kvalifikatsioon ja koht ettevõtte struktuuris, erinevad töölepingud/töösuhted.

Euroopa sotsiaalpartnerid tunnistavad, et ühine võitlemine tööstressiga võib töötajatele, ettevõtetele ja ühiskonnale tervikuna anda laiaulatuslikku majanduslikku ja sotsiaalset lisaväärtust.

## Lepingu tekst

## Tõlgendus/kommentaar

### 2. Eesmärk

Käesoleva lepingu eesmärk on

- suurendada tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust ning parandada arusaamist tööstressi puudutavates küsimustes,
- pöörata nende tähelepanu sümptomitele, mis võivad osutada tööstressi probleemidele.

Käesoleva lepingu eesmärk on anda tööandjatele ja töötajatele raamistik tööstressi probleemide tuvastamiseks ja vältimiseks või nende juhtimiseks. Leping ei ole mõeldud asetama süüd stressi eest üksikisikule.

Tõdedes, et ahistamine ja vägivald töökohal on potentsiaalsed tööstressi põhjustajad, kuid kuna ELi sotsiaalpartnerid uurivad sotsiaaldialoogi töökava perioodiks 2003–2005 raames võimalust nendes küsimustes konkreetse lepingu suhtes läbi rääkida, ei käsitle käesolev leping vägivalda, ahistamist ja traumajärgset stressi.

ETUC käsitleb käesolevat lepingut tegevusele suunatud dokumendina. See peab toetama tööandjaid, töötajaid ja töötajate esindajaid tööstressi sümptomite tuvastamisel ja mõistmisel. Tööstressi põhjuste tõhusaks vältimiseks, nende juhtimiseks ning nende elimineerimiseks on vaja ühistegevust!

Seega tuleb tööstressi esmajärjekorras mõista kollektiivse probleemina, st see ei tohi jääda iga töötaja individuaalseks probleemiks.

Lisaks sellele ei tohiks tööstressi käsitleda üksnes tervist ja ohutust puudutava probleemina, vaid seda tuleks pigem vaadelda kogu töö sisu, töökeskkonna ja töökorralduse kontekstis.

Leping ei käsitle ahistamist, vägivalda töökohal ning traumajärgset stressi, sest nende küsimustega tegeldakse eraldi, nagu on ette nähtud sotsiaalpartnerite töökavas perioodiks 2003–2005.

## Lepingu tekst

## Tõlgendus/kommentaar

### 3. Stressi ja tööstressi kirjeldus

Stress on seisund, millega kaasnevad füüsilised, psühholoogilised või sotsiaalsed kaebused või raskused ja mis tuleneb sellest, et isik tunneb, et ei suuda täita talle pandud nõudmisi või ootusi.

Inimesed on hästi kohanenud taluma lühiajalist pinget, mida võib lugeda ka positiivseks, kuid neil on raskem hakkama saada pikaajalise tugeva pingega. Lisaks sellele võivad erinevad isikud sarnases olukorras reageerida erinevalt ning ka üks ja seesama isik võib oma elu erinevatel perioodidel reageerida analoogilisele olukorrale erinevalt.

Stress ei ole haigus, kuid selle pikaajaline talumine võib vähendada töö efektiivsust ja põhjustada terviserikkeid.

Väljastpoolt töökeskkonda tulenev stress võib põhjustada muutusi käitumises ja vähendada töö efektiivsust. Kõiki stressi ilminguid töökohal ei saa lugeda tööstressiks. Tööstressi võivad põhjustada erinevad tegurid, näiteks töö sisu, töökorraldus, töökeskkond, halb suhtlus, jne.

Lepingu teksti selle osa üle (koos 7. peatükiga “Rakendamine ja edasine tegevus”) oli kõige raskem kokku leppida. Tööandjate delegatsioon rõhutas stressi subjektiivseid ja individuaalseid aspekte, samas kui ETUC soovis keskenduda selle kollektiivsetele ja tööga seotud karakteristikutele. Seega ei suutnud nad kokku leppida ei omapoolse ühise määratluse osas ega ka mõne muu rahvusvahelise või muul viisil tunnustatud määratluse kasutamise osas (ELi komisjon, ILO, WHO, jne).

Ainus võimalus sellest ummikust pääsemiseks oli leppida kokku ühise kirjelduse osas, mis käsitleb stressi üldiselt ja ei käsitle seega tööstressi eraldi nähtusena. Selline kirjeldus võib seega näida liigselt indiviidikeskne ja võib ka lõppkokkuvõttes vales osutuda. Näiteks võib lühiajaline (korduv) kokkupuude stressiga olla niisama kahjulik ja tervistkahjustav ning mõjutada töö efektiivsust sama palju kui pikaajaline stress. Seepärast tuleb seda kirjeldust lugeda koos lepingu muude osadega (näiteks käesoleva punkti viimane lause, 4. punkti teine lõik, jne), mis keskenduvad tööstressi põhjustele ja kollektiivsele olemusele. Euroopa sotsiaalpartnerid on korduvalt tunnistanud asjaolu, et tööstress tuleneb eelkõige töö sisust, töökeskkonnast ja töökorraldusest, ning see on käesoleva peatüki ja lepingu kui terviku sõnum.

Euroopa sotsiaalpartnerid tunnistavad ka asjaolu, et töökohal avalduv stress ei pea olema tööga seotud, vaid võib johtuda eraelust. Nad mõistavad, et selliste olukordade lahendamine ei ole otseselt “tööandja kohustus”, kuid tööandja peaks igakülgsest aitama asjaomast töötajat olukorrast ülesaamisel niipalju kui võimalik, kuna probleemi kestmine võib järjest rohkem ja kauem mõjuda tööle negatiivselt.

## Lepingu tekst

## Tõlgendus/kommentaar

### 4. Tööstressi probleemide tuvastamine

Arvestades stressi kui nähtuse keerukust, ei sea leping eesmärgiks anda ammendavat loetelu stressi võimalikest näitajatest. Siiski, kõrge absentismi tase või tööjõu suur volavus, sagedased inimestevahelised konfliktid või töötajate kaebused on mõned sümptomid, mis võivad osutada tööstressi probleemile.

Tööstressi probleemi tuvastamine võib hõlmata näiteks järgnevate tegurite analüüsi: töökorraldus ja tööprotsess (tööaja korraldus, töötajate iseseisvus, töötaja oskuste ja töökohustuste vastavus, töökoormus, jne), töötingimused ja keskkond (kokkupuude solvava käitumisega, müra, kuumus, ohtlikud ained jne), teabedastus (kindlusetusetunne selle suhtes, mida töötajalt oodatakse, ametialased väljavaated või tulevased muudatused jne), ning subjektiivsed faktorid (emotsionaalne ja sotsiaalne pinge, tunne, et ei saada hakkama, mulje toetuse puudumisest jne).

Kui tuvastatakse tööstressi probleem, siis tuleb astuda samme selle tõkestamiseks, elimineerimiseks või leevendamiseks. Tööandja ülesanne on kindlaks määrata asjakohased meetmed. Neid meetmeid tuleb rakendada töötajate ja/või nende esindajate osavõtul ja nendega koostöös.

See lepingu peatükk on keskse tähtsusega, kuna siin mitte ainult ei anta mitteammendav loetelu tööstressi sümptomitest ja faktoritest, vaid ka kohustatakse tööandjaid ja töötajaid üheskoos tegutsema/reageerima juhul, kui sellised sümptomid või faktorid tuvastatakse.

Stressi sümptomite ja faktorite loetelu peegeldab nii töötajate kui tööandjate tasakaalustatud huve. Näiteks: viitamise kõrgele absentismile ja tööjõu suurele volavusele kaasneb vastukaaluks tööandjate huvi keskenduda rohkem individuaalsetele aspektidele, nagu näiteks töötajate kaebustele.

Selle punkti puhul on tähtis, et (taas) kinnitatakse selgelt, et töökorraldus, töötingimused ja -keskkond ning teabeesitus, mis kindlasti pole subjektiivsed aspektid, võivad olla potentsiaalsed stressifaktorid ja vajavad seega analüüsimist.

Väljend “ametialased väljavaated” puudutab muu hulgas mittestandardse töösuhte ja töötagatuse vahekorda. “Tulevaste muudatuste” mõiste hõlmab muu hulgas selliseid aspekte nagu ümberstruktureerimine, ettevõtete ühinemised, väljasttellimine ja uue tehnoloogia juurutamine, mis samuti võivad olla potentsiaalsed stressifaktorid..

Tegevused tööstressi tuvastamiseks, vältimiseks ja selle juhtimiseks tuleb läbi viia töötajate ja nende esindajate osalusel (see hõlmab loomulikult ka teavitamist ja konsultatsioone) ning koostöös. Rõhutatakse töötajate ja töötajate esindajate aktiivset kaasamist stressivastaste meetmete väljatöötamisse, rakendamisse ja jälgimisse. Siiski pole võimalik saavutada just palju, kui puudub tööandja soov ettevõttes/teenistuses stressi küsimustega tegeleda!

## Lepingu tekst

## Tõlgendus/kommentaar

### 5. Tööandjate ja töötajate kohustused

Raamdirektiiv 89/391 paneb kõigile tööandjatele kohustuse hoolitseda töötajate tervishoiu ja -ohutuse eest. See kohustus hõlmab ka tööstressi probleeme, niivõrd kui need kujutavad endast ohtu tervisele ja ohutusele. Kõigil töötajatel on üldine kohustus järgida tööandja poolt sätestatud kaitsemeetmeid.

Raamdirektiivi ja lepingu selge seostamine oli ETUCi võtmetähtsusega eeltingimus ja nõue kogu läbirääkimiste aja jooksul. Kasutades raamdirektiivi lähtealusena, soovis ETUC, et leping oleks täiendav, konkreetselt tööstressiga võitlemisele keskenduv dokument, mis käsitleb raamdirektiivis ja selle üksikdirektiivides sisalduvaid õigusi ja kohustusi (vt lisa 1). Mõnes mõttes võib seda lepingut käsitleda esimese raamdirektiivi täiendava, kõigi töötajate tervishoiu ja -ohutuse tagamiseks mõeldud "üksiklepinguna".

See polnud ometi kaugeltki ilmselge, sest mõned tööandjate esindajad seadsid kahtluse alla asjaolu, et raamdirektiiv hõlmab ka tööstressi, kuna direktiivis selgesõnaliselt "stressi" ei mainita, samas kui ETUCi läbirääkijad pidasid seda enesestmõistetavaks. Vt seepärast meie analüüsi lisas 2.

Seetõttu tuleb meenutada, et raamdirektiivi artiklis 6 on kirjeldatud riskide vältimise mudelit, mis on samuti kohaldatav stressi esmasel vältimisel või – veelgi parem – töökohal "stressoritega" võitlemisel. Kuna sõna "stressor" hõlmab erinevaid riskitegureid, siis esitatakse lisas 3 selliste stressorite mitteammendav loetelu.

Tööstressi probleemidega võib tegeleda üldise riskide hindamise protsessi raames, eraldi stressipoliitika raames ja/või tuvastatud stressifaktoritega võitlemiseks võetud konkreetsete meetmete abil.

Nimetatud mudeli kohaldamine tööstressi vältimisel tähendab, et rakendatakse meetmeid, nagu:

- Stressorite vältimine, s.o nende täielik kaotamine.
- Stressorite hindamine, mida pole välditud või ei saa vältida.
- Stressoritega on põhjuste tasandil võimalik võidelda ainult siis, kui tegelikud stressorid on tuvastatud ja läbi analüüsitud. Kui näiteks olukordades, kus tööülesannete täitmine nõuab keskendumist, on stressoriks müra, siis tuleb analüüsida konkreetseid müra tekitajaid ja müra parameetreid ning kaardistada võimalikud lahendused. Tegelike põhjustega tegelemist, mis nõuab ka müra kaardistamist, tuleb eelistada sekundaarsetele lahendustele, nagu näiteks müraisolatsioon või kõnealuste töötajate töökoha isoleerimine.
- Kollektiivsete stressiennetusmeetmete eelistamine individuaalsetele.
- Töö sobitamine töötajaga, mis nõuab ergonoomiliste põhimõtete kohaldamist – näiteks töökoha kujundamisel, tööülesannete valikul (rutiinsete korduvate tegevuste vältimine), põhiliste tööoperatsioonide ja otsustuste puhul.

Selle stressivältimisemudeli põhimõtted on tegelikult väga lihtsad:

1. Tuleb elimineerida potentsiaalsed stressorid, vähendamaks tõenäosust, et nad stressi tekitavad. Siiski tuleks neid stressoreid arvestada mis tahes tulevastes hinnangutes, kuna nad võivad hiljem taas ilmuda. Veel kord tuleks märkida, et stressorid, mis pole töökohaga seotud, võivad samuti tööstressi vallandada ja seega tuleks neid samuti arvesse võtta.
2. Kui stressoreid siiski elimineerida ei saa, siis tuleb nendega tõsiselt tegelda, vajaduse korral spetsiaalseid meetmeid rakendades (näiteks tööpühholoogide või ergonoomikute abiga jne), selleks, et:
  - hinnata olemasolevaid stressoreid ja teha kindlaks töötajate stressitaseme,
  - otsida lahendusi nende stressorite elimineerimiseks, või – kui see pole võimalik – püüda neid vähendada,
  - kavandada hilisemate meetmete paketti, näiteks
    - töötajate ja juhtkonna teavitamine ning koolitus stressi, selle põhjustajate (stressorid), mõjude ning samuti mõjude kõrvaldamise või vähendamise meetmete alal,
    - kõikide konsulteerimine ja osalemine stressi vähendamise strateegia väljatöötamisel,
    - asjakohase toe tagamine.

Stressiga seonduvate riskide juhtimine sobitub seega hästi üldisesse riskide vähendamise mudelisse. Siiski, mõnikord on stressi otsene põhjuslik seos töökohaga nõrk. Võib kuluda aega, enne kui stress töökohal saab nähtavaks selle kaudu, mida me käesolevas lepingus nimetame “näitajateks”. Seepärast on esmatähtis proaktiivne stressi ennetamise strateegia, kuna viivitus näitajate tuvastamisel võib tegelikult olukorda halvendada ning muuta võitlemise nende kaua varjulpüsinud stressoritega veelgi raskemaks.

Nagu juba öeldud – töökohal esinevatest stressoritest põhjustatud stressi võivad süvendada välised stressorid, mis pole töökohaga seotud. See teeb stressi kui nähtuse ja selle ärahoidmise veelgi keerukamaks. Seetõttu vajab proaktiivne potentsiaalsete stressi põhjustajate uurimine töökohal ning stressi leviku uurimine töökohal täpsemat häälestamist. On olemas palju stressi hindamise meetodeid, näiteks need, mis toodud lisas 4, on kehtivad meetodid, kuid nad pole ilmingimata muutmata kujul kopeeritavad ühest situatsioonist teise või ühest kultuurist või piirkonnast teise! Seetõttu ei soovita me tuvastusmeetodeid mingis kindlas eelistusjärjekorras.



## Lepingu tekst

### 6. Tööstressi probleemide ennetamine, elimineerimine või vähendamine

Tööstressi probleemide ennetamiseks, elimineerimiseks või vähendamiseks võib rakendada erinevaid meetmeid. Need võivad olla kas kollektiivsed, individuaalsed või mõlemad üheskoos. Need võivad olla tuvastatud stressifaktoritele suunatud konkreetset meetmed või osa integreeritud stressiga seonduvast tegevusest, mis hõlmab nii preventiivseid kui reaktiivseid meetmeid.

Kui töökohal puudub vajalik kompetentsus, võib kooskõlas Euroopa ja siseriiklike õigusaktide, kollektiivlepingute ja tavadega kasutada pädevat välist ekspertabi.

Pärast juurutamist tuleks stressivastased meetmed regulaarselt läbi vaadata, et hinnata nende tõhusust, seda, kas nad kasutavad ressursse optimaalselt ning on endiselt asjakohased või vajalikud.

Sellisteks meetmeteks võivad olla näiteks:

- juhtimist ja teabeesitust puudutavad meetmed, nagu ettevõtte eesmärkide ja konkreetsete töötajate rolli selgitamine, piisava juhtkonnapoolse toe tagamine üksikisikutele ja meeskondadele, vastutuse ja töö kontrollimise tasakaalustamine, töökorralduse ja -protsesside, töötingimuste ja -keskkonna parendamine;
- juhtide ja töötajate koolitamine eesmärgiga tõsta teadlikkust ja arusaamist stressist, selle võimalikest põhjustajatest ja sellest, kuidas stressiga tegelda ja/või kohaneda, et teha muudatusi;
- töötajate ja/või nende esindajate teavitamine ja konsulteerimine kooskõlas ELi ja siseriiklike õigusaktide, kollektiivlepingute ja tavadega.

## Tõlgendus/kommentaar

Erinevad tööstressi ennetamiseks, elimineerimiseks või leevendamiseks kasutatavad meetmed võivad olla kollektiivsed ja/või individuaalsed. Nad võivad olla suunatud konkreetsele olukorrale või pigemini moodustada osa integreeritud stressistrateegiast. See võimaldab paindlikult reageerida kõigile tööstressi olukordadele. Siiski, ühtegi stressivastast strateegiat ei tohiks käsitleda jäiga töövahendina, vaid pigem dünaamilise tegevuskavana, mille juhtlauseks on “olemuselt kollektiivsed meetmed, vajaduse korral individuaalsed”.

Euroopa sotsiaalpartnerid soovisid siinjuures ka meenutada, et vastavalt mitmetele ELi (vt lisa 1) ja siseriiklikele õigusaktidele, kollektiivlepingutele ja tavadele võivad nii tööandjad kui töötajad (esindajad) vajaduse korral kasutada välist ekspertabi. Samuti tuleb tähele panna, et see punkt räägib “ekspertabist” mitte “ekspertidest”. Sellega rõhutatakse, et olenevalt tuvastatud probleemi(de)st /lahendus(te)st võib vajalik olla ühe või mitme eksperdi kaasamine.

Arvestades tööstressi dünaamilist olemust on selge, et stressiga võitlemise strateegia ja kasutatavad/ettenähtud meetmed tuleb regulaarselt läbi vaadata, tagamaks, et need on jätkuvalt efektiivsed.

Arvestades võimalike meetmete mitmekesisust, esitatakse selles punktis ainult mõned näited, pakkumata ammendavat loetelu. See meetmete loetelu tõstab uuesti esile tunnustatud seose tööstressi ja töö sisu, töökeskkonna ja töökorralduse aspektide vahel. Lisaks sellele pööratakse loetelus konkreetset tähelepanu ainult mõnedele “stressivastastele” meetmetele, näiteks koolitusele ning teavitus- ja konsultatsioonimeetoditele. Seda loetelu tuleb seega lugeda ühitatuna sarnaste või muude kohustuslike meetmetega, mis on ette nähtud direktiiviga 89/391/EMÜ (näiteks riskihinnangud, organisatsioonisisene kompetentsus ja väline ekspertabi, jne). Teavitamise ja konsultatsioonide kohta tuleb öelda, et ETUC rõhutas kõigi arutelude/läbirääkimiste käigus selgelt, et loomulikult sõltub kõik, mis puutub tööstressiga võitlemisse, alati ka teavitamise ja konsultatsioonide kvaliteedist ning ajastusest.

## Lepingu tekst

## Tõlgendus/kommentaar

### 7. Rakendamine ja järgnevad tegevused

Asutamislepingu artikli 139 kontekstis kohustab käesolev vabatahtlikult sõlmitud Euroopa raamleping UNICE/UEAPME, CEEPi ja ETUCi liikmesorganisatsioone (ja EUROCADRES/CEC'i koostöökomiteed) seda rakendada kooskõlas liikmesriikides ja Euroopa Majanduspiirkonna riikides konkreetsete tööturu osapoolte suhtes kehtivate menetluste ja tavadega.

Samuti kutsuvad allakirjutanud osapooled oma liikmesorganisatsioone kandidaatriikides üles käesolevat lepingut rakendada.

Käesolev leping rakendatakse kolme aasta jooksul alates selle allkirjastamise kuupäevast.

Vaatamata tööandjate delegatsiooni esialgsele vastuseisule suutis ETUC võrreldes teletöö lepinguga tugevdada käesoleva lepingu rakendamist ja järgnevaid tegevusi käsitlevaid sätteid, kasutades ka teletöö lepingu rakendamisel seni saadud kogemusi.

Viide asutamislepingu artiklile 139 seoses sõnaga „vabatahtlik” rõhutab asjaolu, et ELi sotsiaalpartnerid on vabatahtlikult osalenud ELi läbirääkimiste protsessis ja iseloomustab sotsiaalpartnerite autonoomiat. Autonoomse lepingu rakendamine on siiski allakirjutanud osapoolte kõigile liikmesorganisatsioonidele siduv. Kokkuvõttes oli ETUCi jaoks vabatahtlik ainult otsus läbirääkimistel osaleda; kõik läbirääkimistel saavutatud kokkulepped on siiski kohustuslikud. Efektive rakendamise tagamiseks on kõik saavutatud kokkulepped allakirjutanud osapoolte ja nende sidusorganisatsioonide jaoks kohustuslikud, koguni lepinguliselt siduvad!!!!

Seetõttu sisaldab leping liikmesorganisatsioonide selget lubadust nendepoolseks lepingu rakendamiseks. See aspekt kujutab endast võrreldes teletöö lepinguga kindlasti lisandväärtust.

Siin viidatakse liikmesorganisatsioonidele Bulgaarias, Rumeenias, Türgis ja muidugi mis tahes muus riigis, millest tulevikus võib saada Euroopa Liidu kandidaatriik.

See tähendab, et rakendamise lõplik tähtpäev on 8. oktoober 2007.

Liikmesorganisatsioonid annavad käesoleva lepingu rakendamise aru sotsiaaldialoogi komiteele. Esimese kolme aasta jooksul pärast käesoleva lepingu allkirjastamist valmistab sotsiaaldialoogi komitee ette kokkuvõtva tabeli lepingu jooksva iga-aastase rakendamise kohta. Täieliku aruande rakendamise meetmete kohta koostab komitee neljandal aastal.

Allakirjutanud osapooled saavad lepingut hinnata ning uuesti läbi vaadata igal ajal viie aasta täitudes allkirjastamise kuupäevast, kui keegi neist vastavat soovi avaldab.

Käesoleva lepingu sisu puudutavates küsimustes võivad asjaomased liikmesorganisatsioonid kas koos või eraldi pöörduda allakirjutanud osapoolte poole, kes vastavad neile kas koos või eraldi.

Lepingu rakendamisel hoiduvad allakirjutanud osapoolte liikmed VKEsid asjatult koormamast.

Käesoleva lepingu rakendamine pole seaduslik alus lepinguga reguleeritud valdkonnas töötajate üldise kaitse taseme vähendamiseks.

Käesolev leping ei piira sotsiaalpartnerite õigust sõlmida asjakohasel tasandil, sh Euroopa tasandil lepinguid käesoleva lepingu muutmiseks ja/või täiendamiseks viisil, mis arvestab asjaomaste sotsiaalpartnerite konkreetseid vajadusi.

Konkreetselt hõlmab aruandesüsteem tingimust esitada igal aastal ülevaade rakendamise protsessist sotsiaaldialoogi komiteele ja rakendamise lõpparuanne peab valmima 2008. a.

Lisaks sellele võib mõne allakirjutanud osapoolte soovil teostada viie aasta pärast autonoomse lepingu hindamise ja läbivaatamise.

Nii nagu ka eelnevates lepingutes, sätestavad Euroopa sotsiaalpartnerid võimaluse kas koos või eraldi vastamiseks neile esitatud küsimustele, mis puudutavad lepingu sisu ja tõlgendust.

Kuigi tunnistatakse vajadust vältida VKEde asjatut koormamist, tuleb lepingut siiski rakendada ka neis ettevõtetes.

Õppides kõikide varasemate sotsiaaldialoogi raamlepingute rakendamisel saadud kogemustest, pidas ETUC kõige tähtsamaks selle konkreetse sätte kordamist, et tagada käesoleva lepingu rakendamisel sellele kõigi asjaosaliste täielik tähelepanu.

Lõpuks tuleks märkida, et ETUC püüdis lisada sellesse peatükki viidet positiivsele rollile, mida siseriiklikud vahendus-, lepitus-, ja vahekohtumenetlused võivad rakendamise protsessis etendada, kuid see polnud tööandjate delegatsioonile vastuvõetav.

## LISAD

**Lisa 1:** Raamdirektiivi 89/391/EMÜ ja selle “üksikdirektiivide” tutvustus

**Lisa 2:** “Tööstress ja ELi õigusaktid/kohtulahendid: olla sees või väljas?”

**Lisa 3:** “Stressorite” liigitamine

**Lisa 4:** Mõned stressi tuvastamise meetodid

## LISA 1:

### Raamdirektiiv:

Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (*EÜT L 183, 29.06.1989, lk 1.*)

(Terviktekst: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/consleg/1989/L/01989L0391-20031120-en.pdf>)

### Raamdirektiivist lähtuvad "üksikdirektiivid":

Nõukogu 30. novembri 1989. aasta direktiiv 89/654/EMÜ töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta (**Esimene** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 393 30.12.1989, lk 1.*)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31989L0654&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31989L0654&model=lex))

Nõukogu 30. novembri 1989. aasta direktiiv 89/655/EMÜ töötajate poolt tööl kasutatavatele töövahenditele esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta (**Teine** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 393, 30.12.1989, lk 13.*) (Muudetud direktiiviga 95/63/EÜ (*EÜT L 355, 30.12.1995, lk 28.*) ja direktiiviga 2001/45/EÜ (*EÜT L 195, 19.07.2001, lk 46.*))

(Terviktekst: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/consleg/1989/L/01989L0655-20010719-en.pdf>)

Nõukogu 30. novembri 1989. aasta direktiiv 89/656/EMÜ töötajate isikukaitsevahendite kasutamisega seotud tervisekaitse ja ohutuse miinimumnõuete kohta (**Kolmas** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 393, 30.12.1989, lk 18.*)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31989L0656&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31989L0656&model=lex))

Nõukogu 29. mai 1990. aasta direktiiv 90/269/EMÜ tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta, mis käsitlevad raskuste käsitsi teisaldamist, millega kaasneb eelkõige töötajate seljavigastuse oht (**Neljäs** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 156, 21.06.1990, lk 9.*)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0269&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0269&model=lex))

Nõukogu 29. mai 1990. aasta direktiiv 90/270/EMÜ kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta (**Viies** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 156, 21.06.1990, lk 14.*)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=lex))

Nõukogu 28. juuni 1990. aasta direktiiv 90/394/EMÜ töötajate kaitsmise kohta tööl kantserogeenidega kokkupuutest tulenevate ohtude eest (**Kuuks** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (Hilisemad muudatused kodifitseeriti Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta direktiiviga 2004/37/EÜ töötajate kaitse kohta tööl kantserogeenide ja mutageenidega kokkupuutest tulenevate ohtude eest – *ELT L 158, 30.04.2004, lk 50.*)

([http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0037R\(01\):EN:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0037R(01):EN:HTML))

Nõukogu 26. novembri 1990. aasta direktiiv 90/679/EMÜ töötajate kaitse kohta bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl (**Seitsmes** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (Hilisemad muudatused on kodifitseeritud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 18. septembri 2000. aasta direktiiviga 2000/54/EÜ töötajate kaitse kohta bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl – *EÜT L 262, 17.10.2000, lk 21.*)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32000L0054&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32000L0054&model=lex))

Nõukogu 24. juuni 1992. aasta direktiiv 92/57/EMÜ tööohutuse ja -tervishoiu miinimumnõuete rakendamise kohta ajutistel või liikuvatel ehitustööplatsidel (**Kaheksas** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 245, 26.08.1992, lk 6.*)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0057&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0057&model=lex))

Nõukogu 24. juuni 1992. aasta direktiiv 92/58/EMÜ töökohtades kasutatavate ohutus- ja tervisekaitsealaste märkide miinimumnõuete kohta (**Üheksas** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 245, 26.08.1992, lk 23.*)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0058&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0058&model=lex))

Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töökaitse täiustamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (**Kümnes** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 34, 28.11.1992, lk 1.*)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=lex))

Nõukogu 3. novembri 1992. aasta direktiiv 92/91/EMÜ puurimise abil maavarasid kaevandavate tööstuste töötajate ohutuse ja tervisekaitse tõhustamise miinimumnõuete kohta (**Üheteistkümnnes** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 348, 28.11.1992, lk 9.*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0091&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0091&model=lex))

Nõukogu 3. detsembri 1992. aasta direktiiv 92/104/EMÜ maa peal ja maa all maavarasid kaevandavate tööstuste töötajate ohutuse ja tervisekaitse tõhustamise miinimumnõuete kohta (**Kaheteistkümnnes** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 404, 31.12.1992, lk 10.*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0104&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0104&model=lex))

Nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiiv 93/103/EÜ kalalaevade pardal kohaldatavate tööohutuse ja -tervishoiu miinimumnõuete kohta (**Kolmeteistkümnnes** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 307, 13.12.1993, lk 1.*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0103&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0103&model=lex))

Nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiv 98/24/EÜ töötajate tervise ja ohutuse kaitse kohta keemiliste mõjuritega seotud ohu eest tööol (**Neljateistkümnnes** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 131, 05.05.1998, lk 11.*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31998L0024&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31998L0024&model=lex))

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1999. aasta direktiiv 1999/92/EÜ plahvatusohtlikust keskkonnast potentsiaalselt ohustatud töötajate ohutuse ja tervisekaitse parandamise miinimumnõuete kohta (**Viieteistkümnnes** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 023, 28.01.2000, lk 57.*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31999L0092&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31999L0092&model=lex))

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 25. juuni 2002. aasta direktiiv 2002/44/EÜ töötavate tervishoiu ja tööohutuse miinimumnõuete kohta seoses töötajate kokkupuutega füüsilistest mõjuritest (vibratsioon) tulenevate riskidega (**Kuuteistkümnnes** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜT L 17, 06.07.2002, lk 13.*) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0044:EN:HTML>)

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. veebruari 2003. aasta direktiiv 2003/10/EÜ töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõuete kohta seoses töötajate kokkupuutega füüsilistest mõjuritest (müra) tulenevate riskidega (**Seitsmeteistkümnes** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*ELT L 042, 15.02.2003, lk 38.*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0010&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0010&model=lex))

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta direktiiv 2004/40/EÜ tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta seoses töötajate kokkupuutega füüsilistest mõjuritest (elektromagnetväljad) tulenevate riskidega (**Kahesateistkümnes** üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*ELT L 159, 30.04.2004; parandus ELT L 184, 24.05.2004, lk 1.*) ([http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R\(01\):EN:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R(01):EN:HTML))



## LISA 2:

### “Tööstress ja ELi õigusaktid/kohtulahendid: olla sees või väljas?”

Läbirääkimiste plenaarikohtumisel 2004. aasta aprillis seadis tööandjate delegatsiooni esindaja kahtluse alla asjaolu, et raamdirektiiv 89/391/EMÜ reguleerib tööstressi, kuna direktiivi tekstis sellele selgesõnaliselt ei viidata.

Siiski toob eriti raamdirektiivi ettevalmistavate dokumentide ja mitme raamdirektiivi üksikdirektiivi (näiteks direktiivid „kuvaridirektiiv” 90/270/EMÜ<sup>2</sup> ja „emadusdirektiiv” 92/85/EMÜ<sup>3</sup>), ning tööaja direktiivi (93/104/EÜ)<sup>4</sup> analüüs ilmsiks piisavalt elemente, et tõestada vastupidist. Euroopa Kohtu kohtulahendid näivad seda ainult kinnitavat. Tegelikult sisaldavad kõik need ettevalmistavad dokumendid, kas siis esialgsed ja/või muudetud komisjoni ettepanekud, Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud või Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee arvamused, konkreetseid viiteid “stressile” ja/või “füüsilisele ja vaimsele tervisele”. Seega – isegi kui raamdirektiiv selgesõnaliselt ei maini sõna “stress”, on selge, et ELi seadusandja eesmärgiks oli hõlmata kõiki töötajate tervise ja ohutuse aspekte, s.o nende füüsilist, vaimset ja/või sotsiaalset heaolu.

Tegelikult kinnitab Euroopa Kohus samuti, esmalt raamdirektiivi puudutavas otsuses (kohtuasi C-49/00 – vt allpool), et kõnealuse direktiivi tervise ja ohutuse riskide loetelu ei ole ammendav ja hõlmab seega ka neid, mida selgesõnaliselt pole nimetatud. Teiseks kinnitab Euroopa Kohus tööaja direktiivi puudutavas kohtuasjas C-84/94 (vt allpool) tehtud otsuses, et EÜ asutamislepingu artikkel 118 pole üksnes selle direktiivi asjakohane õiguslik alus. Euroopa Kohus on arvamusel, et see on asjakohane õiguslik alus kõigile direktiividele, mille eesmärk on kaitsta töötajate tervist ja ohutust, olgu see siis raamdirektiiv, selle üksikdirektiivid või muud, raamdirektiivile mitte tuginevad direktiivid, mis keskenduvad konkreetsele tervise ja ohutuse probleemile. Euroopa Kohtu väga laia tõlgendust mõistetele “töökeskkond”, “tervis” ja “ohutus”, mis hõlmab kõiki füüsilisi ja muid tegureid, võib seega laiendada kõigile eespool nimetatud direktiividele.

---

<sup>2</sup> Nõukogu 29. mai 1990. aasta direktiiv 90/270/EMÜ kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta (Viies üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜTL* 156, 21.06.1990, lk 14.) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=guicheti](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=guicheti))

<sup>3</sup> Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töökaitse täiustamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (Kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (*EÜTL* 348, 28.11.1992, lk 1.) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=guicheti](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=guicheti))

<sup>4</sup> Kodifitseeritud versioon: Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (*ELTL* 299, 18.11.2003, lk 9.) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti))

<b>Raamdirektiiv 89/391/EMÜ</b>	
<b>Tekst</b>	<b>Valik huvitavaid ja asjakohaseid tekstikohti</b>
<b>Esialgne komisjoni direktiivi ettepanek</b> (KOM(88) 73 lõplik, 7. märts 1988., EÜT C 141/88, lk 1)	Artikkel 2: sisaldas ettepanekut “kutsealase riski” määratluse kohta, mida formuleeriti kui “mistahes tööga seonduv olukord, mis võib kahjustada töötaja <u>füüsilist ja psühholoogilist</u> ohutust ja/või tervist, v.a õnnetused teel tööle või tagasi”.
	Tööandjate konkreetseid kohustusi käsitleva artikli 5 lõike 3 punktis f on sätestatud: “ <u>Uute tehnoloogiate kavandamine ja rakendamine tuleb läbi viia tihedas koostöös töötajate ja/või nende esindajatega, eriti mis puudutab seadmete ja töötingimuste valikut, sh töökeskkonna ja isikute füüsilise ning psühho-sotsiaalse heaoluga seonduvates aspektides. Töötajatele tuleb tagada asjakohane koolitus.</u> ”
<b>Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus</b> (28. aprill 1988, EÜT C 175/88, lk 22)	EMSK teeb ettepaneku lisada artiklile 5 lõige, mis näeb ette “hinnata ohtu töötajate ohutusele ja tervisele”: “Seda tehes [s. o hinnates] peab tööandja hindama eriti järgmisi ohte: - (...) - kuumusest, külmast, õhu liikumisest, niiskusest ja valgustusest tulenev <u>stress</u> ; - <u>liigne füüsiline, närvi- ja vaimne ping</u> e, mis on tingitud raskest tööst, vahetustega tööst, öötööst, fikseeritud asendis töötamisest, monotoonsust ja üksluisest tööst, tähtaegade survest, väga kiirest tööst, tööajast ja töökorraldusest; - <u>mitmekordne stress, mis tuleneb mitme eelneva stressifaktori kombinatsioonist.</u> ”
<b>Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud, esimene lugemine</b> (16. november 1988, EÜT C 326/88, lk 102)	Euroopa Parlament teeb ettepaneku muuta esialgset kümnendat põhjendust järgnevalt: “ <u>Arvestades, et ohutus ja hügieen töökohal ning töötajate füüsiline ja vaimne tervis on õigused, mida ei saa allutada majanduslikele kaalutlustele.</u> ”
	Euroopa Parlament teeb ettepaneku lisada artiklisse 2 mõiste tervis määratlus: “ <u>tervis töö kontekstis hõlmab mitte ainult tervisehäire või haiguse puudumist, vaid kõiki füüsilisi ja vaimseid tegureid, mis mõjutavad tervist ja on otseselt seotud töötervishoiu ja -ohutusega.</u> ”
	Artiklile 5 (vt eespool) esitas Euroopa Parlament järgmise muudatusettepaneku: “Seda tehes [s. o hinnates] peab tööandja tuvastama, hindama ja koostama ülevaated järgnevatest ohtudest: • (...) • kuumusest, külmast, niiskusest, gaasidest, aurudest ja muudest keskkonda mõjutavatest teguritest põhjustatud <u>stress</u> ; • <u>liigne füüsiline, närvi- ja vaimne ping</u> e, mis on tingitud raskest tööst, vahetustega tööst, öötööst, fikseeritud asendis töötamisest, monotoonsust ja üksluisest tööst, tähtaegade survest, väga kiirest tööst, tööajast ja töökorraldusest; • <u>konkreetselt ületunnitööst põhjustatud stress</u> ”

<b>Muudetud komisjoni direktiivi ettepanek</b> (KOM(88) 202 lõplik, 05.12.1988), EÜT C 30/89, lk 19)	
<b>Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud, teine lugemine</b> (24. mai 1989, EÜT C 158/89, lk 131), milles Euroopa Parlament muu hulgas kordab oma ettepanekut lisada mõiste “tervis” määratlus (vt eespool).	
<b>Teine muudetud komisjoni ettepanek</b> (KOM(89) 281 lõplik, 12.06.1989, EÜT C 172/89, lk 3)	
<b>Euroopa Kohtu kohtulahend:</b> Komisjon versus Itaalia (Kohtuasi C-49/00; avaldatud aadressil <a href="http://curia.eu.int/">http://curia.eu.int/</a> )	Kooskõlas kohtujuristi põhjendustega teatas Euroopa Kohus oma 15. 11. 2001. a otsuses järgnevat: “Komisjoni väite kohaselt kohustab direktiivi artikli 6 lõike 3 punkt a tööandjaid hindama kõiki töötajate ohutust ja tervist puudutavaid riske. Kõnealuses sättes nimetatud kolme liiki riskid on ainult näited konkreetsetest riskidest, mida hinnata tuleb. (...) Algusest peale tuleb kinnitada, et nii direktiivi eesmärgist, mis vastavalt 15. põhjendusele hõlmab kõiki riske, kui ka artikli 6 lõike 3 punkti a sõnastusest tuleneb, et tööandjad on kohustatud hindama kõiki töötajate ohutust ja tervist puudutavaid riske. Samuti tuleb märkida, et tööga seotud riskid, mida tööandjad peavad hindama, pole fikseeritud alatiseks, vaid need muutuvad pidevalt, eriti seoses töötingimuste ja neid riske käsitlevate teadusuuringute arenguga.” (§-d 10–13)

<b>Direktiiv 90/270/EMÜ („kuvaridirektiiv”)</b>	
<b>Tekst</b>	<b>Valik huvitavaid ja asjakohaseid tekstikohti</b>
<b>Esialgne komisjoni direktiivi ettepanek</b> (KOM(88) 77 lõplik, 7. märts 1988., EÜT C 113/99, lk 7)	Eelnõu artikli 7 lõikes 2 on sätestatud: <i>“Töötajatele antakse teavet kõikide nende töökohaga seotud tervishoiu ja ohutuse alaste aspektide kohta, sh võimalik mõju nende silmadele ning füüsiline ja vaimne stress.”</i>
<b>Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus</b> (28. september 1988, EÜT C 318/88, lk 32)	Seoses direktiivi ettepaneku lisa punktiga 9 (mis muu hulgas käsitleb psühho-sotsiaalseid tegureid) tegi komitee ettepaneku võtta vastu Euroopa ja siseriiklikud “tarkvara ergonoomika” standardid, mille kohaselt tuleb tarkvara kohandada <i>“seda kasutavate isikute omadustega, eriti seepärast, et pidevate korduvate operatsioonide sooritamine põhjustab stressi/pinget”</i> .
<b>Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud, esimene lugemine</b> (14. detsember 1988, EÜT C 318/88, lk 32)	Euroopa Parlament tegi ettepaneku lisada eelnõu artiklisse 3 järgnev: <i>“liikmesriigid peavad võtma kõik vajalikud meetmed tagamaks, et tööülesanded, mis hõlmavad kuvariga töötamist, ei kahjustaks lühikeses või pikas perspektiivis ohutust või töötajate vaimset ja füüsilist tervist”</i> .
	Artiklile 7 (vt eespool) esitas Euroopa Parlament muudatusettepaneku, mis nõuab, et <i>“selleks, et vähendada tööst tingitud probleeme, antakse pidevalt teavet eriti kuvaritega töötamisega kaasnevate füüsiliste ja vaimsete probleemide kohta (sh probleemid seoses nägemise, raseduse, viljakuse ja stressiga), ja ergonoomikaprobleemid (sh monotoonsus ja tasakaalustamata töökoormus).”</i>
<b>Muudetud komisjoni direktiivi ettepanek</b> (KOM(89) 195 lõplik, 28.04.1989, EÜT C 130/89, lk 5)	Ühtegi Euroopa Parlamendi muudatusettepanekut ei võetud tegelikult arvesse.
<b>Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud, teine lugemine</b> (4. aprill 1990, EÜT C 113/90, lk 75)	Euroopa Parlament tegi muudatusettepaneku, lisades artiklile 6 järgneva: <i>“(…) kuvaritega töötavatelt rasedatelt töötajatelt ei tohi nõuda stressirohkete ülesannete täitmist”</i> .
	Tarkvara ja kuvarite ergonoomikat käsitleva lisa 9 kohta tegi Euroopa Parlament ettepaneku lisada sellesse lõik, et <i>“vältimaks liigset vaimset pinget ja väsimust, peavad süsteemid andma lihtsat ja selget tagasisidet kasutajale sobivas tempos”</i> .
<b>Direktiivi lõplik tekst</b>	Ehkki nõukogu ei jätnud ettepanekutest palju alles, on artikli 3 “Töökohtade analüüs” lõikes 1 sätestatud, et: <i>“Tööandjad on kohustatud korraldama töökohtade analüüsi, et hinnata töötajate tervishoiu- ja ohutustingimusi, eelkõige seoses võimalike nägemist ohustavate teguritega ning vaimse stressi probleemidega.”</i>

<b>Direktiiv 92/85/EMÜ (“emadusdirektiiv”)</b>	
<b>Tekst</b>	<b>Valik huvitavaid ja asjakohaseid tekstikohti</b>
<b>Esialgne komisjoni direktiivi ettepanek</b> (KOM(90) 406, lõplik 18. september 1990, EÜT C 281/90, lk 3)	16. põhjenduses on sätestatud, et: <i>“arvestades, et vallandamisohu seoses nende ohukorruga võib mõjuda kahjulikult rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele ja vaimsele seisundile, tuleks sätestada niisuguse vallandamise keelamine”</i> . Ettepaneku 19. põhjenduses on isegi öeldud, et <i>“öötöö võib kahjustada nende rasedate töötajate füüsilist ja vaimset tervist, kes tegelevad tööga, mille puhul on eriline füüsilise või vaimse stressi risk ja tuleks kehtestada lisasätted nende riskide vältimiseks”</i> .
<b>Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud, esimene lugemine</b> (12. detsember 1990, EÜT C 19/91, lk 165)	Euroopa Parlament tegi ettepaneku muuta 20. põhjendust nii mees- kui naistöötajate reproduktiivse funktsiooni kohta, sätestades, et <i>“arvestades, et lisaks võib mees- ja naistöötajate kokkupuude teatavate füüsiliste, keemiliste või bioloogiliste mõjurite ja protsessidega ning vaimse stressiga kahjustada meeste ja naiste reproduktiivset funktsiooni; (...)”</i> .
	Euroopa Parlament tegi samuti ettepaneku muuta lisas esitatud loetelu mõjuritest ja protsessidest, millega rasedad naised ei tohiks kokku puutuda, lisades pealkirja “füüsilised mõjurid” alla <i>“iga töö, mis hõlmab raskuste tõstmist, tõukamist või tõmbamist, raske korduv ja pingeline töö, jne”</i> ja et “töötajate ja töökorralduse” juures tuleb eriti võtta arvesse <i>“tööaega (sh öötöö); vaimset stressi põhjustavaid tingimusi; vägivalla ohtu, (...)”</i> .
<b>Muudetud komisjoni direktiivi ettepanek</b> (KOM(90) 692, lõplik 08.01.1991, EÜT C 25/91, lk 9), 16. ja 19. põhjenduse muudatusettepanekuid ei arvestatud.	
<b>Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus</b> (20. november 1990, EÜT C 41/91, lk 29)	
<b>Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud, teine lugemine</b> (13. mai 1992, EÜT C 150/92, lk 99)	
<b>Direktiivi lõplik tekst</b>	15. põhjenduses on sätestatud, et: <i>“arvestades, et vallandamisohu seoses nende ohukorruga võib mõjuda kahjulikult rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele ja vaimsele seisundile, tuleks sätestada niisuguse vallandamise keelamine”</i> .  Lisaks sellele peab komisjon vastavalt artiklile 3 koostama suunised töötajatele ohtlikuks või tervistkahjustavaks peetavate keemiliste, füüsiliste ja bioloogiliste mõjurite ning tööstusprotsesside hindamiseks. Need suunised peaksid <i>„samuti käsitlema töötajate liigutusi ja asendeid, vaimset ja füüsilist väsimust ning muud tüüpi vaimset ja füüsilist stressi seoses tehtava tööga”</i> . (artikkel 3, § 2)
<b>Euroopa Kohtu kohtulahendid</b>	See direktiiv on seotud mitmete viimaste aastate jooksul saadud oluliste Euroopa Kohtu kohtulahenditega. Meie seisukohalt on siin oluliseks teemaks peamiselt rasedate või imetavate naiste vallandamisega seonduvad küsimused. Kohtulahendites viitavad nii kohtujuristid kui Euroopa Kohus loomulikult direktiivi asjakohasele 15. põhjendusele ja artikli 10 sätetele. Asjakohaste kohtuasjade näiteiks on: Webb (kohtuasi nr C-32/93), Melgar (kohtuasi nr C-438/99), ja Tele Danmark A/S (kohtuasi nr C-109/00). (Kõik kohtulahendid on avaldatud aadressil <a href="http://curia.eu.int">http://curia.eu.int</a> )

Direktiiv 93/104/EÜ (“tööaja direktiiv”)	
“Unustatud õigusakt?”	
Tekst	Valik huvitavaid ja asjakohaseid tekstikohti
<b>Esialgne komisjoni ettepanek</b> <i>(KOM(90) 317, 20/09/1990, Brüssel)</i>	Ettepaneku seletuskirjas teatab komisjon, et ehkki “süsteematilise ületunnitöö” küsimus oleks parem jätta sotsiaalpartnerite ja siseriiklike sätete reguleerida, on direktiivi ettepaneku ainus motiiv mure töötajate tervise ja ohutuse pärast. (3. lõik) Seepärast põhineb ettepanek uuringutel, mis näitavad, et pikem tööaeg toob kaasa mitte ainult tööõnnetuste kõrgema riski, vaid selle tagajärjeks on ka <i>“suurem psühholoogiline koormus, mitte vaid pelgalt füüsiline töökoormus”</i> . Viimane <i>“põhjustab ahistust ja stressi, mis ilmselgelt mõjub halvasti töö kvaliteedile ja tervisele üldiselt”</i> . (6. lõik) Esitades hiljem põhjused, miks võeti aluseks EÜ asutamislepingu artikkel 118A, meenutab komisjon WHO määratlust, mille kohaselt <i>“tervis on täieliku füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisund, mis ei seisne pelgalt haiguse või nõrkuse puudumises”</i> . (17. lõik)
<b>Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud</b> (dok A3-0378/90/Osa A)	Seoses ületunnitööga teeb Euroopa Parlament ettepaneku lisada uued sätted, mis põhimõtteliselt keelavad ületunnitöö nendel töötajatel, kelle regulaarne päevatöö sisaldab <i>“tegevust, millega kaasnevad spetsiifilised riskid või suur füüsiline või vaimne koormus.”</i> Sama kehtib ka öötöö tegijate suhtes ja komisjonil palutakse avaldada kuue kuu jooksul pärast direktiivi avaldamist mitteammendav lisa, milles oleks loetletud need spetsiifilised riskid või suurt füüsilist või vaimset koormust põhjustavad tegevused. Samuti on huvitav, et 29. muudatusettepanekus, millega lisatakse uus artikkel, nõuab Euroopa Parlament, et <i>“tervislikel põhjustel üleviimise korral [öötöölt päevatööle] peab tööandja teostama uuringu selle kohta, mis oli öötöö puhul terviseprobleemide põhjuseks (sh “stress” ja “väsimus”) ning võtma meetmeid muude terviseprobleemide vältimiseks, (...)”</i> .
<b>Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus</b> (EÜT C 60, 08.03.1991, lk 26)	
<b>Muudetud komisjoni direktiivi ettepanek</b> (KOM(91) 130, lõplik 23.04.1991; EÜT C 124, 14.05.1991, lk 8)	
<b>Direktiivi tekst</b>	Ehkki see tervist ja ohutust käsitlev direktiiv puudutab paljusid tööaja korralduse aspekte, mis võivad „käivitada” stressi, kui neid korralikult ei realiseerita, viidatakse stressile selgesõnaliselt artiklis 8, “Öötöö pikkus”, milles on sätestatud, et: “Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. öötöötajate tavaline töötundide arv ei ületa keskmiselt kaheksat tundi ühegi 24tunnise ajavahemiku jooksul;</li> <li>2. öötöötajad, kelle töö kätkeb erilisi riske või suurt füüsilist koormust või vaimset pinget, ei tööta ühegi 24tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui kaheksa tundi, kui nad teevad öötööd.</li> </ol> <i>Eelnimetatud eesmärgil määratakse erilisi ohte või suurt füüsilist koormust või vaimset pinget kätkev töö kindlaks siseriiklike õigusaktide ja/või tavade ja töösuhte poolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega, võttes arvesse öötöö konkreetseid mõjusid ja ohte.”</i>

### **Euroopa Kohtu kohtulahendid**

Kohtuasi C-84/94 – Ühendkuningriik *versus* Euroopa Liidu Nõukogu (*Euroopa Kohtu lahendid 1996, lk I-05755*)

Ühendkuningriigi valitsus palus direktiivi tühistada ja vaidlustas selle õigusliku aluse, s.o EÜ asutamislepingu artikli 118a.

Peamine Ühendkuningriigi väide oli, et “*see säte võimaldab võtta vastu ainult direktiive, millel on töötajate "tervise ja ohutusega" tegelik ja objektiivne seos. See ei kehti meetmete suhtes, mis puudutavad konkreetselt töönädala pikkust, iga-aastast tasulist puhkust ja puhkuse aegu, mille side töötajate tervise ja ohutusega on liiga kaudne. Seda tõlgendust toetab artiklis 118a kasutatud väljend "töökeskond", mis tähendab, et sellele sättele tuginevad direktiivid peavad käsitlema **ainult töökoha füüsilisi tingimusi ja riske.***” (§ 13)

Euroopa Kohus võttis siiski teistsuguse seisukoha: “*Artikli 118a sõnastuses ei viita miski, et "töökeskonna", "ohutuse" ja "tervise" mõisteid, nii nagu neid selles sättes kasutatakse, tuleks muude suuniste puudumisel tõlgendada kitsalt, nii nagu nad ei hõlmaks kõiki tegureid, füüsilisi või muid, mis võivad mõjutada töötaja tervist ja ohutust tema töökeskonnas, sh eriti töötaja korralduse teatud aspektid. Vastupidi: sõnad "eriti töökeskonnas" räägivad artikliga 118a nõukogule töötajate tervise ja ohutuse kaitseks antud volituste laia tõlgenduse kasuks. Lisaks sellele saab selline sõnade "ohutus" ja "tervis" tõlgendus tuge eriti Maailma Tervishoiuorganisatsiooni – mille liikmed on kõik liikmesriigid – põhikirja preambulast. Selles on tervis määratletud kui täieliku füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisund, mis ei seisne pelgalt haiguse või nõrkuse puudumises.*” (§ 15)

Edasi väidab Euroopa Kohus oma otsuses, et artikkel 118a (ja sellele otsuses antud tõlgendus) on asjakohane alus mitte üksnes töötaja direktiivi puhul, vaid ka raamdirektiivi, selle üksikdirektiivide ning direktiivide puhul, mis küll ei tugine direktiivile 89/391, kuid keskenduvad selgelt konkreetsele tervise või ohutuse probleemile konkreetses olukorras. Seejuures tuleb märkida, et Euroopa Kohus viitas samuti eespool nimetatud SIMAPi kohtuasja lõikele 15 (kohtuasi C-303/98) ja valvetööd puudutavale Jaegeri kohtuasjale (C-151/02).

## LISA 3

### “Stressorite” liigitamine

#### 1. Töö sisu

- Töötaja arusaamine oma
  - rollist: ühemõtteline, selge, täpne ja mõistetav
  - kohustustest: ühemõtteline, selge, täpne ja mõistetav
- Töö vaheldusrikkus ja huvitavus
  - Täitmine
  - Kvaliteedi kontroll
  - Lõplikud parandused
  - Muudatused
  - Korrashoid
- Teadmiste, oskuste ja võimete areng
- Võimalused kohanemiseks
  - töövõtetega
  - tempoga
  - toodete täiustamisega
- Algatuse määr
- Kohanemise aeg
- Nõutavad tehnilised oskused ja vaimsed võimed

#### 2. Töö ja töötaja hindamise süsteem:

- Kontrolli ulatus töö üle
- Teadlikkus (*versus* ülesannete ja tegevuste pidev jälgimine, näiteks elektrooniliste seadmete või “tundmatute” protseduuride kaudu)
- Töötajate osalemine, kes teavad, et neid hinnatakse ja kuidas seda tehakse

#### 3. Vaimne koormus:

- Keskmine keskendumise tase:
  - mitte pidev
  - mitte ka liiga juhuslik
- Tehtavate otsustuste arv:
  - aeg, mille jooksul otsustused tehakse
  - raskused nende otsustuste tegemisel
  - võimalike valikute arv
  - teave, mis tuleb koguda
  - tegevuseks kuluv aeg
- Vajaliku tähelepanu määr sõltuvalt
  - tegevuse vastutusrikkusest
  - sündmuste ennustamatu iseloom, näiteks rikete puhul
  - töötsükli pikkus

#### 4. Sotsiaalne keskkond ja suhted

- Kultuur ja sotsiaalne kliima
  - Koostöö
  - Mõistmine
- Tugi probleemide lahendamisel
  - Hierarhia
  - Töökaaslased



#### 4. Sotsiaalne keskkond ja suhted (jätkub)

- Suhtlemine
  - Hierarhiat mööda
  - Töökaaslastega
  - Toetavad osakonnad (hooldus, kvaliteet, raamatupidamine)
  - Isoleeritud töö
- Suhtluse kvaliteet
  - Vabadus suhelda töö ajal mis tahes teemal
  - Telefon, e-post jne.
  - Nende kasutamise eeskirjad
- Rahulolu tase
  - Kes tegeleb konfliktidega ja kuidas?
  - Kuidas lahendatakse isiklike probleeme ja kes seda teeb?
- Avalikud ruumid
  - Kohvikud, koopiamasinate kasutamine...
  - Nende kasutamise eeskirjad

#### 5. Aja planeerimise ja tööjaotuse süsteem

- Ülekoormuse ja alakoormuse tipud
- Ajakavad
  - Lisatöö
  - Puhkused
  - Puhkeaeg
- Ajakavade omadused
  - Ennustatavad ajakavad
  - Ennustamatu tööaeg ja katkestused
- Haigused, põhjendatud või põhjusetu puudumised
- Öötöö
- Mittestandardne tööaeg

- Tööjaotus
  - Vaheajad
  - Rotatsioon
  - Puhkused
  - Puuduvad töötajad
  - Ajutisi töötajaid puudutav taktika

#### 6. Kliima ja ametialane ebakindlus

- Ametialane areng ja tulevikuperspektiivid
- Edutamisvõimalused
- Leping
- Palk
- Ametialane kindlustunne

#### 7. Isiku väärkuse austamine

- Ahistamine
  - Moraalne
  - Seksuaalne
- Ähvardused
  - Füüsilised
  - Psühholoogilised
- Sallimatus
  - Rassism
  - Religioosne
- Kiusamine, isoleerimine, erinev kohtlemine
- Vägivald

#### 8. Suhe töö- ja eraelu vahel

9. Arvestada tuleks kogu töökeskkonda, nagu näiteks:

- Tööriistad ja seadmed: *ad hoc*, mugavus, vastutus, kasutajasõbralikkus
- Valgustus
- Küte ja ventilatsioon, riietus ja ainevahetus
- Müra
- Vibratsioon
- Tööpinnad
- Tööpindade omavahelise paigutuse korraldus
- Töökohad
- Õnnetuste oht, sellega seoses kollektiivsed ja isikukaitsevahendid
- Korralduste andmine ja märguanded (sh nende stereotüübid, mõistetavus ja kasutatavus, mugavus, jne)
- Koormuste käsitsi teisaldamine
- Ülesannete/tegevuste kordamine

## LISA 4

### Mõned stressi tuvastamise meetodid

On olemas palju stressi hindamise meetodeid, kuid nad pole ilmtingimata muutmata kujul kopeeritavad ühest situatsioonist teise, ühest kultuurist või piirkonnast teise! Seetõttu ei soovita me tuvastusmeetodeid mingis kindlas eelistusjärjekorras. Järgnevad meetodid on ainult näiteks. Neid kõik kasutatakse laialdaselt ja nad vastavad rangetele kehtivuse, tundlikkuse ja konkreetsuse kriteeriumitele. Nende meetodite abil saadud üksikandmed konsolideeritakse ja neid võrreldakse hiiglaslike andmebaasidega, mis võimaldab edasist keerukat statistilist töötlemist.

#### 1. Karasek, Töö sisu. Küsimustik (JCQ) - USA

JCQ on laialt kasutusel ja seda on akadeemilises kirjanduses ulatuslikult kirjeldatud. See on välja töötatud psühholoogiliste nõuete, otsustusvõimaluste, sotsiaalse toe, füüsiliste nõuete ja tööalase ebakindluse hindamise skaaladena, 49 küsimuse kaudu.

#### 2. COPSOQ, Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustik

On olemas COPSOQ erinevad versioonid (pikk, keskmine ja lühike), samuti on see olemas taani ja hispaania keeles. Küsimustiku lühike versioon kasutab kaheksat mõtteskaalat kvantitatiivsete nõuete, tööle avaldava mõju, ennustatavuse, rolli mõistetavuse jne mõõtmiseks 44 küsimuse abil.

#### 3. VT, Vécu au travail – Pays-Bas (Hollandi tööküsimustik)

VT on olemas hollandi, inglise, prantsuse ja saksa keels; sellega hinnatakse töö erinevaid parameetreid, töökorraldust, sotsiaalseid suhteid ja töötingimusi. Lühike versioon koosneb 93 küsimusest.

#### 4. QPSNordic – Põhjamaad (Taani, Soome, Norra, Rootsi)

QPSNordic on olemas kahes versioonis, üks koosneb 123 küsimusest ja teine 37st; samuti on see olemas erinevates keeltes. QPSNordic töötati välja selleks, et mõõta töö, töökorralduse ja töökeskkonna põhilisi psühholoogilisi ja sotsiaalseid tegureid, nagu näiteks kvantitatiivsed nõudmised, otsustusvõimalused, rolli mõistetavus jne.