

Þýtt úr ensku:

## Starfstengd streita

### Rammasamningur um starfstengda streitu

#### 1. Inngangur

Starfstengd streita hefur verið viðurkennd um allan heim, í Evrópu og meðal þjóða, sem vandamál atvinnurekenda og launafólks. Eftir að hafa viðurkennt þörf fyrir sérstakar sameiginlegar aðgerðir í þessu efni og gert ráð fyrir samráði framkvæmdastjórnarinnar um streitu, höfðu aðilar vinnumarkaðarins þetta efni með í verkáætlun sinni um samráð sitt 2003-2005.

Streita getur haft áhrif á sérhvern vinnustað og launamann, án tillits til stærðar fyrirtækis, starfsemi eða eðlis ráðningarsambands. Í raun verða ekki allir vinnustaðir og allt launafólk endilega fyrir áhrifum.

Með því að takast á við starfstengda streitu má bæta skilvirkni og heilbrigði og öryggi við vinnu, sem skilar efnahaglegum og félagslegum ávinningi fyrir fyrirtæki, launafólk og samfélagið í heild. Mikilvægt er að hafa fjölbreytileika vinnuaflsins í huga þegar tekist er á við vandamál vegna starfstengdrar streitu.

#### 2. Markmið

Markmið þessa samnings er að auka vitund og skilning atvinnurekenda, launamanna og fulltrúa þeirra á starfstengdri streitu, beina athygli þeirra að vísbendingum sem geta gefið til kynna vandamál vegna starfstengdrar streitu.

Markmið þessa samnings er að skapa atvinnurekendum og starfsmönnum skilyrði til að greina og koma í veg fyrir eða hafa stjórn á starfstengdri streitu. Markmiðið er ekki að kenna einstaklingnum um streituna.

Viðurkennt er af aðilum vinnumarkaðarins á Evrópuvísu að einelti og ofbeldi á vinnustað eru mögulegir streituvaldar. Fram kemur í verkáætlun þessara aðila um samráð sitt 2003-2005 að kannaðir verði möguleikarnir á að gera sérstakan samning um þessi atriði og af þeirri ástæðu fjallar þessi samningur ekki um ofbeldi, áreitni og áfallastreitu.

#### 3. Lýsing á streitu og starfstengdri streitu

Streita er ástand sem fylgir líkamlegri, andlegri og/eða félagslegri vanlíðan eða vandamálum og sem er afleiðing þess að einstaklingum finnst þeir ófærir um að uppfylla kröfur eða væntingar sem eru gerðar til þeirra.

Einstaklingurinn er vel búinn til að takast á við skammtímaálag sem líta má á sem jákvætt, en á erfiðara með að bregðast við langvarandi miklu álagi. Þar að auki geta ólíkir einstaklingar brugðist við á mismunandi hátt við hliðstæðum aðstæðum og sami einstaklingur getur brugðist við sambærilegum aðstæðum með ólíkum hætti á mismunandi tímum í lífi hans.

Streita er ekki sjúkdómur, en langvarandi álag af völdum þess getur dregið úr árangri í starfi og leitt til vanheilsu.

Streita sem á upptök sín utan vinnuumhverfis getur leitt til breytinga á hegðun og dregið úr árangri í starfi. Birtingarmyndir streitu við vinnu verða ekki allar taldar til starfstengdrar streitu. Orsakir starfstengdrar streitu geta verið mismunandi, s.s.s innihald starfa, skipulag vinnunnar, vinnuumhverfi, samskiptavandi, o.sv.frv.

#### **4. Greining á vandamálum sem leiða af starfstengdri streitu**

Að teknu tilliti til þess hvað streita er flókið fyrirbæri, er þessum samningi ekki ætlað að veita tæmandi upptalningu á mögulegum vísbendingum um streitu. Mikil forföll frá vinnu eða há starfsmannavelta, tíðir árekstrar milli starfsmanna og kvartanir af hálfu starfsmanna eru engu að síður vísbendingar um vandamál vegna starfstengdrar streitu.

Greining á því hvort til staðar eru vandamál vegna starfstengdrar streitu getur falist í greiningu á þáttum eins og skipulagi vinnunnar og verkferlum (skipulag vinnutímans, sjálfstæði í starfi, fylgni á milli hæfni starfsmanna og krafna í starfi, vinnuálag, o.fl.), vinnuaðstæður og vinnuumhverfi (verða fyrir ósæmilegri framkomu, hávaði, hiti hættuleg efni, o.fl.), samskipti (óvissa um það til hvers ætlast er í vinnunni, starfsframi, eða væntanlegar breytingar, o.fl.) og huglægir þættir (tilfinningalegt og félagslegt álag, tilfinningin um að ráða ekki við verkefnið, tilfinning fyrir að fá ekki nægilegan stuðning, o.fl.).

Ef greind eru vandamál vegna starfstengdrar streitu ber að gera ráðstafanir til að fyrirbyggja, útrýma eða draga úr henni. Ábyrgðin á því að ákveða og gera viðeigandi ráðstafanir hvílir á atvinnurekanda. Þær á að framkvæma með þátttöku og í samstarfi við starfsmenn og/eða fulltrúa þeirra.

#### **5. Ábyrgð atvinnurekanda og launamanna**

Samkvæmt rammatilskipun 89/391 hafa allir atvinnurekendur lögbundna skyldu til að vernda öryggi og heilbrigði starfsmanna í starfi. Þessi skylda nær einnig til vandamála vegna starfstengdrar streitu að svo miklu leyti sem þau ógna heilbrigði og öryggi. Það er almenn skylda starfsmanna að fylgja þeim fyrirbyggjandi aðgerðum sem atvinnurekandi ákveður.

Hægt er að nálgast vandamál vegna starfstengdrar streitu innan marka ferlis áhættumats, með aðskilinni stefnu varðandi streitu og/eða sérstökum aðgerðum sem hafa að markmiðið að greina streituvalda.

#### **6. Að fyrirbyggja, draga úr eða útrýma vandamálum vegna starfstengdrar streitu**

Beita má margvíslegum aðgerðum til að fyrirbyggja, útrýma eða draga úr vandamálum vegna starfstengdrar streitu. Þessar aðgerðir geta verið heildrænar, einstaklingsmiðaðar eða hvort tveggja. Þær er hægt að setja fram sem sértækar aðgerðir sem stefnt er gegn þekktum streituvöldum eða sem hluta af samþættri streitustefnu sem nær bæði til forvarna og viðbragða við streitu.

Þar sem nauðsynleg þekking á vinnustaðnum er ófullnægjandi er hægt að kalla til hæfa utanaðkomandi sérfræðinga í samræmi við lög Evrópusambandsins og landslög aðildarríkja, kjarasamninga og venjur.

Þegar þær liggja fyrir, ætti reglulega að endurskoða aðgerðir gegn streitu til að meta árangurinn af þeim, hvort þær nýtast að fullu og eru enn viðeigandi eða nauðsynlegar.

Slíkar aðgerðir gætu m.a. falið í sér:

- Stjórnunarlegar og samskiptalegar ráðstafanir, svo sem að gera markmið fyrirtækisins og hlutverk einstakra starfsmanna skýrari, tryggja fullnægjandi stuðning stjórnenda við einstaklinga og hópa, að samræma ábyrgð og stjórn yfir vinnunni, bæta vinnuskipulag og vinnuferla, vinnuaðstæður og umhverfi,
- Þjálfna stjórnendur og starfsmenn til að auka vitund þeirra og skilning á streitu, mögulegar orsakir hennar og/eða aðlagast breytingum.
- Upplýsingagjöf og samráð við starfsmenn og/eða fulltrúa þeirra í samræmi við lög ESB og landslög, kjarasamninga og venjur.

## 7. Framkvæmd og eftirfylgni

Í samræmi við 139. grein Stofnsáttmálans, skuldbindur þessi frjálssi rammasamningur aðildarsamtök UNICE/UEAPME, CEEP og ETUC (og samstarfsnefnd EUROCADRES/CEC) til að hrinda honum í framkvæmd í samræmi við reglur og venjur aðila vinnumarkaðarins í aðildarríkjunum og í aðildarríkjum Evrópska efnahagssvæðisins.

Samningsaðilar bjóða einnig aðildarsamtökum sínum í umsóknarríkjunum að innleiða ákvæði samningsins.

Innleiðingu verði hrint í framkvæmd innan þriggja ára frá undirritun þessa samnings.

Aðildarsamtökin skulu skila skýrslu um innleiðingu þessa samnings til Samráðsnefndar aðila vinnumarkaðarins (Social Dialogue Committee). Fyrstu þrjú árin eftir undirritun samningsins mun Samráðsnefnd aðila vinnumarkaðarins árlega gera töflu þar sem fram kemur hvernig gengur að hrinda samningnum í framkvæmd. Samráðsnefnd aðila vinnumarkaðarins mun svo vinna ítarlega skýrslu innan fjögurra ára um þær ráðstafanir sem gerðar hafa verið vegna gildistöku samningsins.

Samningsaðilar skulu endurmeta og skoða samninginn hvenær sem er eftir að fimm ár eru liðin frá undirritun hans, ef einhver þeirra setur fram ósk um slíkt.

Ef spurningar vakna um efni þessa samnings, geta aðildarsamtök sem málið varðar, sameiginlega eða sitt í hvoru lagi beint fyrirspurnum til aðila þessa samnings sem munu svara sameiginlega eða sitt í hvoru lagi.

Þegar samningnum er hrint í framkvæmd skulu samningsaðilar forðast að leggja óþarfa kvaðir á lítil og meðalstór fyrirtæki.

Gildistaka þessa samnings er ekki gild ástæða til að draga úr almennri vernd sem launafólk býr við á því sviði sem samningur þessi nær til.

Þessi samningur kemur ekki í veg fyrir rétt aðila vinnumarkaðarins til að gera, á viðeigandi sviði, þ.m.t. á Evrópuvísu, samninga sem staðfesta og/eða bæta við þennan samning á þann hátt að tekið sé tillit til sérstakra þarfa viðkomandi aðila vinnumarkaðarins.

**John Monks** (sign)

framkvæmdastjóri ETUC (Evrópusamband verkalýðsfélaga)  
(fyrir hönd sendinefndarinnar)

**Dr. Jurgen Strube** (sign)

forseti UNICE (Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda)

**Paul Reckinger** (sign)

forseti UEAPME (Samtök evrópskra handverksmanna, lítil og meðalstór fyrirtæki)

**Rainer Plassman**

framkvæmdastjóri CEEP (Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild)

8. október, 2004