



Social dialog Arbejdsrelateret stress Rammeaftale vedrørende arbejdsrelateret stress

1. Introduktion

Arbejdsrelateret stress er på såvel internationalt, europæisk og nationalt plan blevet identificeret som et problem for såvel arbejdsgivere som arbejdstagere. Efter at have identificeret behovet for specifik fælles handling indenfor dette område, og i forventning om en kommissions-konsultation vedrørende stress, har arbejdsmarkedets parter i Europa indarbejdet dette spørgsmål i arbejdsprogrammet for social dialog 2003-2005.

Stress kan potentielt påvirke enhver arbejdsplads og arbejdstager, uanset virksomhedens størrelse, aktivitetsområde eller formen for arbejdstagerkontrakt eller -relation. I praksis er det ikke nødvendigvis alle arbejdspladser eller arbejdstagere, der er berørt af problemet.

Håndtering af stress på arbejdet kan medføre større effektivitet og forbedre sundheden og sikkerheden på arbejdet med deraf følgende økonomiske og sociale fordele for virksomheder, arbejdstagere og samfundet som sådan. Arbejdsstyrkens mangfoldighed er en vigtig faktor, når man skal håndtere problemer forårsaget af arbejdsbetinget stress.

2. Formål

Formålet med den aktuelle aftale er at øge opmærksomheden på og forståelsen for arbejdsgiveres, arbejdstageres og deres repræsentanternes arbejdsrelaterede stress, og at rette deres opmærksomhed på tegn, der kan indikere, at der er problemer med arbejdsrelateret stress.

Formålet med aftalen er at give arbejdsgivere og arbejdstagere en ramme til at identificere og forhindre, at der opstår arbejdsrelaterede stress-problemer. Det handler ikke om at bebrejde enkeltpersoner for stress.

Selv om det anerkendes, at chikane og vold på arbejdspladsen er potentielle arbejdsrelaterede stressfaktorer, og at arbejdsmarkedets parter i Europa i arbejdsprogrammet for social dialog 2003-2005 vil udforske muligheden for at forhandle en specifik aftale omkring disse problemer, omhandler denne aftale ikke vold, chikane og post-traumatisk stress.

3. Beskrivelse af stress og arbejdsrelateret stress

Stress er en tilstand, der er ledsaget af fysiske, psykiske eller sociale problemer eller funktionssvigt og som er et resultat af, at den enkelte føler sig ude af stand til at opfylde de krav eller forventninger, der stilles.

Den enkelte person kan meget vel håndtere kortvarige udsættelser for pres, hvilket kan betragtes som positivt, men personen kan have større vanskeligheder ved at håndtere længerevarende udsættelse for intensivt pres. Yderligere reagerer forskellige mennesker forskelligt på ensartede situationer, og den samme person kan reagere anderledes på næsten ens situationer, der optræder på forskellige tidspunkter i hans/hendes liv.

Stress er ikke en sygdom, men en længerevarende udsættelse for stress kan nedsætte effektiviteten på arbejdet og være årsag til dårligt helbred.

Stress der skyldes omstændigheder udenfor arbejdspladsen kan medføre ændret opførsel og mindre effektivitet på arbejdet. Ikke al stress, som kommer til udtryk på arbejdspladsen, kan betragtes som arbejdsrelateret stress. Arbejdsrelateret stress kan skyldes forskellige faktorer som f.eks. arbejdets indhold, arbejdspladsens organisering, arbejdsmiljøet, dårlig kommunikation, mv.

4. Identificering af arbejdsrelaterede stress-problemer

På grund af stress-fænomenets kompleksitet har denne aftale ikke til hensigt at opstille en udtømmende liste over potentielle stress-indikatorer. Men et højt fravær eller hyppige medarbejderskift, hyppige konflikter mellem personer på arbejdspladsen eller klager fra arbejdstagerne er nogle af de tegn, der kan indikere et problem med arbejdsrelateret stress.

Identifikation af, om der er problemer med arbejdsrelateret stress kan omfatte en analyse af faktorer som f.eks. arbejdets organisering og processer (arbejdstidstilrettelæggelse, graden af medbestemmelse,, matchning af arbejdstagernes kvalifikationer og job-kravene, arbejdsbelastning, osv.), arbejdsforhold og arbejdsmiljø (udsættelse for krænkende adfærd, støj, varme, farlige stoffer, osv.), kommunikation (usikkerhed om hvad der forventes på arbejdet, beskæftigelsesudsigter eller kommende forandringer mv.) samt subjektive faktorer (følelsesmæssigt og socialt pres, manglende følelse af at slå til, en fornemmelse af manglende støtte osv.).

Hvis der identificeres et problem omkring arbejdsrelateret stress, skal der altid handles for at forebygge, fjerne eller reducere problemet. Ansvar for at fastlægge passende forholdsregler ligger hos arbejdsgiveren. Disse forholdsregler skal gennemføres med deltagelse af og i samarbejde med arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter.

5. Arbejdsgiverens og arbejdstagernes ansvar

I henhold til rammedirektiv 89/391 har alle arbejdsgivere en juridisk forpligtelse til at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Denne pligt omfatter også problemer med arbejdsrelateret stress, for så vidt dette indebærer sundheds- og sikkerhedsmæssige risici. Alle arbejdstagere har en generel pligt til at overholde de beskyttelsesforanstaltninger, som arbejdsgiveren iværksætter.

Håndtering af problemer med arbejdsrelateret stress kan iværksættes som led i en overordnet proces omkring arbejdspladsvurdering, gennem en specifik stress-politik og/eller ved hjælp af specifikke skridt, der sigter mod at identificere stress-faktorer.

6. Forebyggelse, fjernelse eller reducere af arbejdsrelateret stress

Forebyggelse, fjernelse eller reducere af problemer med arbejdsrelateret stress kan omfatte forskellige tiltag. Disse kan være kollektive, individuelle eller begge dele. Der kan være tale om specifikke forholdsregler, rettet mod identificerede stress-faktorer, eller om en del af en integreret stress-politik, der både omfatter forebyggende og handlingsorienterede forholdsregler.

Hvor den nødvendige ekspertise på arbejdsstedet er utilstrækkelig, kan der indhentes kompetent eksternt ekspertise, i overensstemmelse med europæisk og national lovgivning, kollektive aftaler og praksis.

Når de er iværksat, bør anti-stress foranstaltningerne regelmæssigt gennemgås, for at vurdere deres effektivitet, om ressourcerne anvendes optimalt og om de stadig er relevante eller nødvendige.

En sådan gennemgang kan f.eks. omfatte:

- ledelses- og kommunikationsmæssige tiltag, f.eks. klarlægning af virksomhedens mål og den enkelte arbejdstagers rolle, sikring af passende ledelsesstøtte til enkeltpersoner og teams, tilpasning af ansvar og kontrol over arbejdet, forbedring af arbejdets organisering og processer, arbejdsforhold og arbejdsmiljø,
- undervisning af ledere og arbejdstagere for at øge opmærksomheden omkring og forståelsen af stress, de mulige årsager og hvordan man håndterer det, og/eller tilpasning til forandringer
- sikring af information og høring af arbejdstagere og/eller deres repræsentanter i overensstemmelse med EU- og national lovgivning, kollektive aftaler og praksis.

7. Implementering og opfølgning

I medfør af traktatens artikel 139 forpligter denne frivillige europæiske rammeaftale medlemmerne af UNICE/UEAPME, CEEP og ETUC (og kontaktudvalget for EUROCADRES/CEC) til at implementere aftalen i overensstemmelse med de procedurer og den praksis, der specifikt gælder for ledelse og arbejdsforhold i medlemsstaterne samt i landene i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS).

De underskrivende parter opfordrer også deres medlemsorganisationer i kandidatlandene til at implementere denne aftale.

Implementeringen af denne aftale vil blive udført indenfor tre år efter underskrift af denne aftale.

Medlemsorganisationerne vil rapportere om implementeringen af denne aftale til Udvalget for den Sociale Dialog. Gennem de første tre år efter underskriftdatoen for denne aftale, vil Udvalget for den Sociale Dialog forberede en årlig tabel, hvori den fortløbende implementering af aftalen vil blive opsummeret. En fuldstændig rapport over de foretagne implementeringstiltag vil blive forberedt af Udvalget for den Sociale Dialog i løbet af det fjerde år.

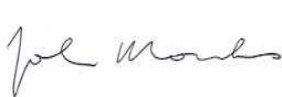
De underskrivende parter vil evaluere og gennemgå aftalen på et tidspunkt indenfor de fem år, der følger efter underskrift af aftalen, hvis en af parterne anmoder om det.

Ved spørgsmål vedrørende indholdet af denne aftale kan de involverede medlemsorganisationer enkeltvis eller samlet referere til de underskrivende parter, som samlet eller enkeltvis vil svare.

Ved implementering af denne aftale vil de underskrivende parter undgå at pålægge SMV'er unødvendige byrder.

Implementering af denne aftale giver ikke gyldig grund til at reducere det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagere indenfor aftalens område.

Denne aftale tilsidesætter ikke arbejdsmarkedets parters ret til, på passende niveau, herunder på europæisk niveau, at indgå aftaler, der tilpasser og/eller supplerer nærværende aftale på en måde, der tager højde for de specifikke behov, som de pågældende parter måtte have.



John Monks
Generalsekretær for
EFS (på vegne af
handelsunion-
delegationen)



Dr. Jürgen Strube

Formand for UNICE



Paul Reckinger

Formand for
UEAPME



Generalsekretær for
CEEP