2005-01-19

Ramavtal om arbetsrelaterad stress

1. Inledning

Arbetsrelaterad stress har identifierats på internationell, europeisk och nationell nivå som en angelägenhet för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Med anledning av att de europeiska arbetsmarknadsparterna uppmärksammat behovet av särskilda gemensamma insatser beträffande detta problem och mot bakgrund av att kommissionen aviserat ett samråd om stress, har de europeiska arbetsmarknadsparterna tagit med denna fråga i den sociala dialogens arbetsprogram för perioden 2003-2005.

Stress kan potentiellt påverka alla arbetsplatser och alla arbetstagare, oberoende av företagets storlek, verksamhet, anställningsformer och anställningsförhållanden. I praktiken påverkas nödvändigtvis inte alla arbetsplatser eller arbetstagare.

Att ta itu med stress i arbetet kan leda till större effektivitet och förbättrad arbetsrelaterad hälsa och säkerhet, med de positiva ekonomiska och sociala effekter detta får för företag, arbetstagare och samhället i stort. Det är viktigt att beakta olikheter i arbetskraften när det gäller att hantera problem med arbetsrelaterad stress.

2. Syfte

Syftet med detta avtal är att

- öka medvetenheten om och förståelsen hos arbetsgivare, arbetstagare och deras representanter när det gäller arbetsrelaterad stress,

- göra dem uppmärksamma på tecken som kan tyda på arbetsrelaterad stress.

Målet med detta avtal är att ge arbetsgivare och arbetstagare en struktur för att identifiera och förebygga eller hantera problem med arbetsrelaterad stress. Det handlar inte om att lägga skulden på individen.

Trakasserier, våld på arbetsplatsen och post-traumatisk stress är potentiella arbetsrelaterade stressorer, men hanteras inte i detta avtal. De europeiska arbetsmarknadsparterna kommer i arbetsprogrammet för den sociala dialogen 2003 – 2005 att undersöka möjligheterna att förhandla fram ett särskilt avtal angående dessa frågor.

3. Beskrivning av stress och arbetsrelaterad stress

Stress är ett tillstånd som åtföljs av negativa fysiska, psykologiska eller sociala besvär eller dysfunktioner och som orsakas av att individer känner sig oförmögna att överbrygga gapet till de krav eller förväntningar som ställs på dem.

Den enskilda människan är väl anpassad att hantera kortvarig exponering för belastning, vilket kan anses som positivt, men har större svårigheter att hantera långvarig exponering för intensiv belastning. Dessutom kan olika individer reagera på olika sätt inför likartade situationer och samma individ kan reagera olika inför likartade situationer under olika perioder i livet.

Stress är inte en sjukdom men långvarig exponering för stress kan minska effektiviteten i arbetet och kan orsaka ohälsa.

Stress som har sitt ursprung utanför arbetsmiljön kan leda till förändringar i beteende och till minskad effektivitet i arbetet. Alla yttringar av stress i arbetet kan inte anses vara arbetsrelaterad stress. Arbetsrelaterad stress kan orsakas av olika faktorer såsom arbetsinnehåll, arbetsorganisation, arbetsmiljö, bristande kommunikation etc.

4. Att identifiera problem med arbetsrelaterad stress

Med hänsyn till stressfenomets komplexitet avser detta avtal inte att ange en fullständig lista över möjliga tecken på stress. Men hög frånvaro eller personalomsättning, frekventa konflikter eller klagomål från arbetstagare är några av tecknen som kan tyda på problem med arbetsrelaterad stress.

Att identifiera om det finns problem med arbetsrelaterad stress kan innefatta en analys av sådana faktorer som arbetsorganisation och processer (arbetstider, grad av självständighet, överensstämmelse mellan arbetstagarens färdigheter och arbetets krav, arbetsbelastning etc), arbetsvillkor och miljö (exponering för kränkande behandling, buller, stark värme, farliga ämnen etc), kommunikation (osäkerhet om förväntningar i arbetet, anställningstrygghet eller kommande förändringar etc) och subjektiva faktorer (känslomässig och social belastning, känsla av otillräcklighet, upplevd brist på stöd etc).

Om ett problem med arbetsrelaterad stress identifieras måste åtgärder vidtas för att förebygga, eliminera eller minska det. Arbetsgivaren har ansvaret för att bestämma lämpliga åtgärder. Åtgärderna genomförs med deltagande av och i samverkan med arbetstagarna och/eller deras representanter.

5. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas ansvar

Enligt ramdirektivet 89/391 har alla arbetsgivare en lagstadgad skyldighet att skydda arbetstagares hälsa och säkerhet. Denna skyldighet gäller även problem med arbetsrelaterad stress i den mån de innebär en risk för hälsa och säkerhet. Alla arbetstagare har en allmän skyldighet att följa de skyddsåtgärder som bestäms av arbetsgivaren.

Hantering av problem med arbetsrelaterad stress kan göras som en del i en övergripande riskbedömning, genom en separat stresspolicy

och/eller genom särskilda åtgärder inriktade på identifierade stressfaktorer.

6. Att förebygga, eliminera eller minska problem med arbetsrelaterad stress

Att förebygga, eliminera eller minska problem med arbetsrelaterad stress kan innefatta olika åtgärder. Dessa åtgärder kan vara kollektiva, individuella eller både och. De kan vidtas i form av särskilda åtgärder som tar sikte på identifierade stressfaktorer eller som en del i en integrerad stresspolicy som innefattar både förebyggande och efterhjälpande åtgärder.

Där den nödvändiga sakkunskapen på arbetsplatsen är otillräcklig, kan kompetent extern sakkunskap anlitas i enlighet med europeisk och nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

När anti-stress åtgärder väl är på plats bör de regelbundet utvärderas för att bedöma effektiviteten, om de innebär ett optimalt utnyttjande av resurser, samt om de fortfarande är lämpliga eller nödvändiga.

Sådana åtgärder kan, till exempel, inkludera:

- arbetsledningsåtgärder och kommunikationsåtgärder, såsom att tydliggöra företagets målsättning och de enskilda arbetstagarnas roll, säkerställa tillräckligt arbetsledningsstöd för individer och grupper, balansera ansvar och kontroll över arbetet, samt förbättra arbetsorganisation och arbetsprocesser, arbetsförhållanden och arbetsmiljö,

- att utbilda arbetsledare och arbetstagare för att öka medvetenheten om och förståelsen för stress, dess möjliga orsaker och hur den kan hanteras, och/eller anpassning till förändring.

- att ge information till arbetstagare och samråda med dem eller deras representanter i enlighet med europeisk och nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

7. Genomförande och uppföljning

Inom ramen för artikel 139 i fördraget binder detta frivilliga europeiska ramavtal medlemmarna i UNICE/UEAPME, CEEP och EFS (och samarbetskommittén EUROCADRES/CEC) att genomföra avtalet i enlighet med de förfaranden och praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare i medlemsstaterna och i länderna i EES-området.

De undertecknande parterna inbjuder även sina medlemsorganisationer i kandidatländerna att genomföra detta avtal.

Genomförandet sker inom tre år efter datumet för undertecknandet av avtalet.

Medlemsorganisationerna rapporterar om genomförandet av detta avtal till kommittén för den sociala dialogen. Under de första tre åren efter undertecknandet av detta avtal, kommer kommittén för den sociala dialogen att sammanställa en årlig förteckning som sammanfattar det pågående genomförandet. En fullständig rapport över de åtgärder som vidtagits sammanställs av kommittén för den sociala dialogen under det fjärde året.

De undertecknande parterna ska utvärdera och se över avtalet efter det att fem år gått sedan datum för undertecknandet, om detta begärs av någondera part.

Om frågor ställs beträffande innehållet i detta avtal kan de inblandade medlemsorganisationerna gemensamt eller enskilt hänvisa frågorna till de undertecknande parterna som svarar gemensamt eller enskilt.

Vid genomförandet av detta avtal undviker de undertecknande parternas medlemmar onödiga bördor för små- och medelstora företag.

Genomförandet av detta avtal utgör inte laglig grund för att minska den allmänna skyddsnivå som finns för arbetstagare inom det ämnesområde som avtalet behandlar.

Detta avtal frånhänder inte arbetsmarknadsparterna rätten att på lämplig nivå, inklusive den europeiska nivån, träffa avtal som anpassar och/eller kompletterar detta avtal på ett sätt som tar hänsyn till de inblandade arbetsmarknadsparternas särskilda behov.