



# Stres v zvezi z delom



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

## 1. Uvod

Na mednarodni, evropski in nacionalnih ravneh so ugotovili, da je stres v zvezi z delom nekaj, kar zadeva tako delodajalce kot delavce. Z opredelitvijo potrebe, da je glede tega vprašanja treba delovati skupaj, ter v pričakovanju posvetovanja Komisije glede stresa, so evropski socialni partnerji to vprašanje uvrstili v svoj delovni program socialnega dialoga za obdobje 2003-2005. Stres lahko prizadene vsako delovno mesto in vsakega delavca ne glede na velikost podjetja, področje dejavnosti ali vrsto pogodbe o zaposlitvi ali zaposlitveno razmerje. V praksi pa stres ni neizogiben in ne prizadene vseh delovnih mest in vseh delavcev.

Reševanje problema stresa na delovnem mestu lahko vodi do povečanja učinkovitosti in izboljšanja zdravja in varnosti pri delu, kar ima za posledico gospodarske in socialne prednosti za podjetja, delavce in družbo kot celoto. Pri spopadanju s problemi, povezanimi s stresom, je treba upoštevati raznolikost delovne sile.

## 2. Cilj

Cilj trenutnega sporazuma je povečati osveščenost glede stresa v zvezi z delom in razumevanje le-tega pri delodajalcih, delavcih in njihovih predstavnikih ter njihovo pozornost usmeriti na znake, ki lahko naznanjajo težave zaradi stresa v zvezi z delom.

Cilj sporazuma je zagotoviti delodajalcem in delavcem okvir, ki jim pomaga prepoznati in preprečevati ali obvladovati stres v zvezi z delom. Ne gre za to, da bi krivdo za stres pripisovali posamezniku. Ob ugotavljanju, da sta nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu možna stresna dejavnika, bodo socialni partnerji EU v okviru delovnega programa za socialni dialog 2003-2005 raziskali možnosti za pogajanja za doseg posebnega sporazuma glede teh vprašanj. Vendar pa se ta sporazum ne loteva nasilja, nadlegovanja in post-travmatičnega stresa.

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

Stres je stanje, ki ga spremljajo fizične, psihološke ali socialne stiske ali disfunkcije, in ki se pri posamezniku odraža kot občutek nezmožnosti premostiti razkorak med zahtevami ali pričakovanji, s katerimi se sooča.

Posameznik je dobro prilagojen za obvladovanje kratkoročne izpostavljenosti pritisku, ki ga lahko pojmuje kot pozitivnega, ima pa večje težave pri obvladovanju dolgotrajne izpostavljenosti intenzivnemu pritisku. Poleg tega se posamezniki v podobnih položajih različno odzivajo, pa tudi posameznik se lahko v podobnih položajih v različnih obdobjih svojega življenja različno odziva.

Stres ni bolezen, vendar pa dolgotrajna izpostavljenost stresu lahko zmanjša učinkovitost na delovnem mestu ter poslabša zdravstveno stanje.

Stres, ki izvira izven delovnega okolja, lahko vodi do sprememb v vedenju in zmanjšane učinkovitosti pri delu.

Vsak pojav stresa na delovnem mestu ne more biti opredeljen kot stres v zvezi z delom. Stres v zvezi z delom lahko povzročajo različni dejavniki, kot so vsebina dela, organizacija dela, delovno okolje, šibka komunikacija, itd..

## 4. Opredelitev problemov stresa v zvezi z delom

Upoštevajoč zapletenost pojava stresa namen tega sporazuma ni pripraviti izčrpnega seznama možnih stresnih dejavnikov. Vendar pa so visoka raven izostajanja z dela in menjavanja osebja, pogosti medosebni konflikti ali pritožbe delavcev nekateri znaki, ki lahko nakazujejo problem stresa v zvezi z delom.

Ko se skuša ugotoviti ali gre za problem stresa v zvezi z delom, to lahko vključuje analizo dejavnikov, kot so organizacija dela in delovni procesi (ureditev delovnega časa, stopnja avtonomnosti, usklajenost med delavčevimi spretnostmi in veščinami ter zahtevami delovnega mesta, delovna obremenitev, itd.), delovni pogoji in okolje (izpostavljenost žaljivemu obnašanju, hrupu, vročini, nevarnim snovem, itd.), komunikacija (negotovost glede pričakovanj v službi, prihodnost zaposlitve ali prihajajoče spremembe, itd.) ter subjektivni dejavniki (čustveni in družbeni pritiski, občutek nesposobnosti, zaznano pomanjkanje podpore, itd.).

Če se stres v zvezi z delom prepozna, je treba začeti z dejavnostmi za preprečevanje, odpravo ali zmanjšanje le-tega. Odgovornost za opredelitev ustreznih ukrepov je na strani delodajalca. Te ukrepe se izvajajo ob udeležbi in sodelovanju delavcev in/ali njihovih predstavnikov.

## 5. Odgovornosti delodajalcev in delavcev

V skladu z okvirno direktivo 89/391 so vsi delodajalci pravno zavezani, da ščitijo zdravje in varnost pri delu. Ta dolžnost velja tudi za probleme stresa v zvezi z delom, v kolikor ti ogrožajo zdravje in varnost. Vsi delavci imajo dolžnost, da delujejo skladno z zaščitnimi ukrepi, ki jih je opredelil delodajalec.

Problemov stresa v zvezi z delom se lahko loteva v okviru celotnega procesa ocene tveganja, preko posebne politike stresa in/ali posebnih ukrepov, s katerimi se skuša opredeliti dejavnike stresa.

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

V preprečevanje, odpravljanje ali zmanjševanje problemov stresa v zvezi z delom se lahko vključi različne ukrepe. Ti ukrepi so lahko kolektivni, individualni ali oboji. Uvedemo jih lahko v obliki posebnih ukrepov, ki so usmerjeni v odpravo opredeljenih dejavnikov stresa ali pa so del celostne politike stresa, ki vključuje tako ukrepe za preprečevanje kot ukrepe odziva.

Kjer je zahtevano strokovno znanje na delovnem mestu nezadostno, se lahko skladno z evropsko in nacionalno zakonodajo, kolektivnimi sporazumi ter praksami poseže po primernem zunanjem strokovnem znanju.

Ko se enkrat vzpostavi ukrepe proti stresu, jih je treba redno pregledovati, da se oceni njihova učinkovitost in ugotovi, če se sredstva kar najbolje uporabljajo. S tem se ugotavlja, ali so ti ukrepi še vedno ustrezni ali potrebni.

Takšni ukrepi lahko vključujejo na primer:

- ukrepi upravljanja in komunikacije kot je pojasnjevanje ciljev podjetja ter vloge posameznih delavcev, zagotavljanje ustrezne podpore vodstva posameznikom in ekipam, povezovanje odgovornosti in nadzora nad delom, izboljševanje organizacije dela ter delovnih procesov, delovnih pogojev in okolja,
- usposabljanje vodstva in delavcev, da se izboljša osveščenost in razumevanje stresa, njihovih možnih povzročiteljev in kako se jih lotiti in/ali se prilagoditi spremembi,
- zagotavljanje informacij delavcem in njihovim predstavnikom ter posvetovanje z njimi skladno z zakonodajo EU in z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ter praksami.

## 7. Izvajanje in kasnejše dejavnosti

V okviru člena 139 Pogodbe ta prostovoljni evropski okvirni sporazum zavezuje člane UNICE/UEAPME, CEEP in ETUC (in povezovalni odbor EUROCADRES/CEC), da ga izvajajo v skladu s postopki in praksami, ki so značilni za socialne partnerje v državah članicah ter državah Evropskega gospodarskega prostora.

Podpisnice prav tako spodbujajo svoje organizacije članice v državah kandidatkah, da ta sporazum izvajajo.

Izvajanje tega sporazuma bo potekalo v obdobju treh let po dnevu podpisa sporazuma.

Organizacije članice bodo o izvajanju sporazuma poročale Odboru za socialni dialog. V prvih treh letih po podpisu sporazuma bo Odbor za socialni dialog pripravil letno tabelo, ki bo povzela nenehno izvajanje sporazuma. Obširno poročilo o dejavnostih za izvajanje sporazuma bo Odbor za socialni dialog pripravil četrto leto. Podpisnice lahko sporazum ovrednotijo ali pregledajo kadarkoli po preteku petih let po podpisu, če to zahteva ena od njih.

V primeru vprašanj glede vsebine tega sporazuma lahko države članice ta vprašanja skupaj ali ločeno naslovijo na podpisnice, ki skupaj ali ločeno odgovorijo nanje.

Pri izvajanju tega sporazuma se člani podpisnic izogibajo nepotrebemu obremenjevanju malih in srednje velikih podjetij.

Izvajanje tega sporazuma ne pomeni veljavnih podlag, s katerimi bi lahko znižali splošno raven varstva delavcev na področju, ki ga ta sporazum pokriva.

Ta sporazum ne vpliva na pravico socialnih partnerjev, da na ustrezni ravni, vključno z evropsko ravni, sklepajo sporazume, ki prilagajajo ali dopolnjujejo ta sporazum na način, ki upošteva specifične potrebe zadevnih socialnih partnerjev.

### **John Monks**

Generalni sekretar ETUC  
(v imenu delegacije sindikatov)

### **Dr. Jüngen Strube Paul Reckinger**

Predsednik UNICE in predsednik UEAPME

### **Rainer Plassmann**

Generalni sekretar CEEP

8. oktober 2004