



UNICE  
THE VOICE OF BUSINESS IN EUROPE



S O T S I A A L N E D I A L O O G

# Töõga seotud stress

**Raamleping tööga seotud  
stressi kohta**



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

## 1. Sissejuhatus

Töoga seotud stress on tunnustatud rahvusvahelisel, Euroopa ja siseriiklikul tasandil muret tekitavaks probleemiks nii tööandjate kui töötajate jaoks. Olles määratlenud vajaduse teatud ühismeetmete rakendamiseks selles küsimuses ja oodates Komitee stressiga seotud konsultatsioonide tulemusi, lülitasid Euroopa tööturu osapooled selle küsimuse sotsiaalse dialoogi 2003-2005 tööprogrammi.

Stress võib avaldada mõju igas tööpaigas ja igale töötajale, olenemata ettevõtte suurusest, tegevusvaldkonnast või töösuhte või -lepingu vormist. Tegelikuses ei pruugi stress kõiki töökohti ja töötajaid mõjutada.

Töoga seotud stressiga võitlemine võib tõsta efektiivsust ja parandada töötervishoidu ja -ohutust ning sellest

work-

tulenevalt suurendada ka majanduslikku ja sotsiaalset kasu ettevõtetele, töötajatele ja ühiskonnale tervikuna. Töoga seotud stressi probleemidega võitlemisel on oluline võtta arvesse tööjõu mitmekesisust.

## 2. Eesmärk

related

Käesoleva kokkuleppe eesmärk on suurendada tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust töoga seotud stressist ning juhtida nende tähelepanu märkidele, mis võivad viidata töoga seotud stressi probleemidele.

stress

Käesoleva kokkuleppe eesmärgiks on pakkuda tööandjatele ja töötajatele raamlepingut, et teha kindlaks töoga seotud stressi probleeme ja neid vältida ning juhtida. Stressi tekkimises ei süüdistata selle all kannatajaid.

Tunnistades, et ahistamine ja vägivald töökohal on potentsiaalsed töoga seotud stressi tekitajad, kuid EL tööturu osapooled analüüsivad sotsiaalse dialoogi 2003-2005 tööprogrammis eraldi kokkuleppe sõlmimise võimalusi nendes küsimustes, ei käsitle see kokkulepe vägivalda, ahistamise ja posttraumaatilise stressi probleeme.

### 3. Stressi ja tööga seotud stressi kirjeldus

Stress on seisund, millega kaasnevad füüsilised, psühholoogilised või sotsiaalsed kaebused või häired, mis tulenevad üksikisiku võimetusest ületada lõhet tegelikkuse ning neile esitatud nõuete ja ootuste vahel.

Inimene suudab hästi kohaneda lühiajalise stressiga, – seda võib pidada positiivseks – kuid on raskustes tugeva stressi tingimustes pikema aja vältel toime tulemisega. Pealegi reageerivad erinevad inimesed sarnastes olukordades erinevalt ja sama isik võib reageerida samas olukorras teisel eluetapil hoopis teistmoodi.

Stress ei ole haigus, kuid selle pikaajaline talumine võib vähendada töö efektiivsust ja põhjustada haigestumist. Stress, mis ei pärine töökeskkonnast, võib tuua kaasa muutusi käitumises ja põhjustada tööalase efektiivsuse halvenemist. Kõiki töö käigus väljenduvaid stressi ilminguid ei saa lugeda tööga seotud stressiks. Tööga seotud stressi võivad põhjustada erinevad tegurid nagu töö sisu, töö organiseeritus, töökeskkond, halb kommunikatsioon jne.

### 4. Tööga seotud stressi probleemide kindlaks tegemine

Arvestades stressi ilmingute keerukust, ei ürita käesolev kokkulepe pakkuda ammendavat loendit stressi võimalikest näitajatest. Ometigi on järjekindel töölt puudumine või kõrge kaadri\_voolavus, sagedased isikutevahelised konfliktid või töötajatelt laekuvad kaebused mõningateks märkideks, mis võivad osutada tööga seotud stressi probleemile.

Selleks, et veenduda, kas tegemist on tööga seotud stressiga, tuleks ilmselt analüüsida selliseid tegureid nagu töö organiseeritus ja protsessid (töölajad, iseseisvuse aste, töötajate oskuste vastavus tööülesannetele, töökoormusele jne), töötingimused ja -keskkond (solvava käitumise talumine, müra, kuumus, kokkupuutumine ohtlike ainetega jne), kommunikatsioon (ebakindlus töökohal oodatava suhtes, töökoha püsimise väljavaated või oodatavad muutused jne.) ning ka subjektiivseid tegureid (emotsionaalne ja sotsiaalne surve, toimetulematuse tunne, toetuse puudumise tunnetamine jne).

Kui tööga seotud stressi probleem on tuvastatud, tuleb astuda samme selle vältimiseks, kõrvaldamiseks või selle mõju vähendamiseks. Asjakohaste meetmete rakendamise eest kannab vastutust tööandja. Meetmeid rakendatakse töötajate / nende esindajate osalemisel ja koostöös nendega.

## 5. Tööandjate ja töötajate kohutused

Vastavalt raamdirektiivile 89/391 on kõigil tööandjatel juriidiline kohustus tagada töötajate tervishoid ja -ohutus. See kohustus hõlmab ka tööga seotud stressi probleeme seni, kuni need kujutavad endast riski tervisele ja ohutusele. Kõigil töötajatel on üldine kohustus rakendada tööandja poolt kindlaks määratud kaitsemeetmeid.

Tööga seotud stressi probleemidele lahenduse otsimine võib toimuda läbi riskide hindamise üldise protsessi, eraldi stressipoliitika abil ja/või kindlaks määratud stressifaktoritele suunatud meetmeid rakendades.

## 6. Töökohaga seotud stressi probleemide vältimine, kõrvaldamine või vähendamine

Töökohaga seotud stressi probleemide vältimine, kõrvaldamine või vähendamine võib hõlmata erinevaid meetmeid. Need meetmed võivad olla nii kollektiivsed kui ka individuaalsed või mõlemat. Neid võidakse rakendada eraldi meetmetena, mis on suunatud stressi faktorite kindlakstegemisele, või osana terviklikust stressipoliitikast, mis hõlmab nii ennetavaid kui ka aktiivseid meetmeid.

Kui selleks vajalikke teadmisi töökohal napib, on võimalik kasutada kompetentset väliskogemust, kooskõlas Euroopa ja siseriiklike õigusaktide, kollektiivlepingute ja kehtivate tavadega.

Kui stressivastased meetmed on paigas, tuleb neid regulaarselt üle vaadata, et hinnata meetmete tõhusust, asjakohasust ja vajalikkust ning olemasolevate ressursside kasutamise optimaalsust.

Sellised meetmed võivad sisaldada näiteks järgnevat:

- juhtimis- ja kommunikatsioonimeetmed (ettevõtte eesmärkide ja üksiktöötajate rolli selgitamine, juhtkonna piisava toetuse tagamine üksiktöötajatele ja meeskondadele, kohustuste ja tööülesannete vastavus, töö organiseerituse ja juhtimise parandamine, töötingimused ja -keskkond)
- juhtide ja töötajate koolitamine, suurendamiseks teadlikkust ja arusaamist stressi olemusest, selle võimalikest põhjustest ja sellega toimetuleku viisidest ja/või muutustega kohanemisest
- töötajate/nende esindajate informeerimine ja töötajatega/nende esindajatega konsulteerimine kooskõlas Euroopa ja siseriiklike õigusaktide, kollektiivlepingute ja kehtivate tavadega.

## 7. Rakendamine ja järelkontroll

Lepingu 139. artikli kontekstis kohustab see vabatahtlik raamleping Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Konföderatsioonide Liitu / Euroopa Väike- ja Keskmiste Ettevõtete Keskliidu (UNICE/UEAPME), Avaliku Sektori Osalusega Ettevõtete Euroopa Liidu (CEEP) ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC) (ja Eurocadres / Confédération Européenne des Cadres (CEC) kontaktkomitee) liikmeid kohaldama seda lepingut kooskõlas protseduuride ja tavadega, millest lähtutakse liikmesriikides ja Euroopa Majanduspiirkonnas haldus- ja tööjõuga seotud küsimuste lahendamisel.

Ühtlasi kutsuvad allakirjutanud kandidaatriikide liikmesorganisatsioonid selle lepingu rakendamisele. Seda lepingut kohaldatakse kolme aasta jooksul pärast lepingu allkirjastamise kuupäeva.

Liikmesorganisatsioonid annavad selle lepingu rakendamisest aru Sotsiaaldialoogi Komiteele. Esimese kolme aasta jooksul pärast selle lepingu allkirjastamist koostab Sotsiaaldialoogi Komitee iga-aastaselt kokkuvõtliku tabeli lepingu jätkuval rakendamisel võetud meetmetest. Täieliku aruande rakendatud meetmete kohta esitab Sotsiaaldialoogi Komitee neljandal aastal.

Allakirjutanud hindavad lepingut ja vaatavad selle üle mis tahes ajal viie aasta jooksul pärast lepingu allkirjastamist, kui üks allakirjutanutest selleks soovi avaldab.

Küsimuste korral, mis puudutavad selle lepingu sisu, võivad liikmesorganisatsioonid pöörduda kas üheskoos või eraldi allakirjutanute poole, kes ka siis vastavad koos või eraldi.

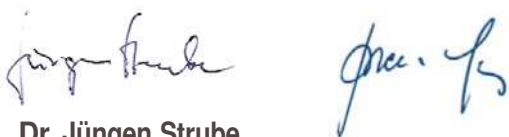
Selle lepingu kohaldamisel väldivad allakirjutanud poolte liikmesorganisatsioonid mittevajaliku koormuse lisamist VKE-dele. Selle lepingu kohaldamine ei ole piisav alus alandada selle lepingu raames töötajatele võimaldatava üldise kaitstuse taset.

Käesolev kokkulepe ei piira sotsiaalpartnerite õigust sõlmida asjakohasel tasandil, sealhulgas Euroopa tasandil, kokkuleppeid käesoleva kokkuleppe kohandamiseks ja/või täiendamiseks viisil, mis arvestaks asjaosaliste sotsiaalpartnerite erivajadusi.



**John Monks**

Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni peasekretär  
(ametiühingudelegatsiooni nimel)



**Dr. Jürgen Strube**

Euroopa Töandjate Föderatsiooni president

**Paul Reckinger**

Euroopa Väike- ja Keskliste Ettevõtete Keskkliidu president



**Rainer Plassmann**

Euroopa Riigisalusega Ettevõtete Keskuse peasekretär

8. oktoober 2004