

Työperäistä stressiä koskeva puitesopimus

1. Johdanto

Työperäinen stressi on todettu sekä työnantajien että työntekijöiden yhteiseksi huolenaiheeksi niin kansainvälisellä, eurooppalaisella kuin kansallisella tasolla. Tunnustettuaan erityisen yhteisen toiminnan tarpeen ja ennakoiden komission stressiä käsittelevää kuulemistä, Euroopan työmarkkinajärjestöt sisällyttivät asian sosiaalisen vuoropuhelun työohjelmaan vuosille 2003–2005.

Stressi saattaa kohdata mitä tahansa työpaikkaa ja ketä tahansa työntekijää yrityksen koosta, toiminta-alueesta ja työsopimuksen tai työsuhteen muodosta riippumatta. Käytännössä sitä ei välttämättä esiinny kaikilla työpaikoilla eikä se koske kaikkia työntekijöitä.

Stressiin puuttuminen työpaikalla voi johtaa tehokkuuden lisääntymiseen ja parempaan työterveyteen ja – turvallisuuteen, mikä puolestaan tuo taloudellisia ja sosiaalisia etuja yrityksille, työntekijöille ja koko yhteiskunnalle. Työperäisen stressin ongelmia käsiteltäessä on tärkeää ottaa huomioon työvoiman monimuotoisuus.

2. Tarkoitus

Tämän sopimuksen tarkoituksena on

- lisätä työnantajien, työntekijöiden ja henkilöstön edustajien tietoisuutta ja käsitystä työperäisestä stressistä
- kiinnittää heidän huomionsa tunnusmerkkeihin, jotka voivat kertoa työperäisen stressin ongelmien olemassaolosta.

Sopimuksen tavoitteena on toimia kehyksenä, jonka avulla työnantajat ja työntekijät voivat tunnistaa ja ennalta ehkäistä tai hallita työperäisen stressin ongelmia. Sopimuksen tarkoituksena ei ole syyllistää yksittäistä työntekijää stressistä.

Myös häirintä ja väkivalta työpaikalla ovat mahdollisia työperäisiä stressitekijöitä. Koska EU:n työmarkkinaosapuolet käsittelevät sosiaalisen vuoropuhelun työohjelmassa 2003–2005 mahdollisuutta neuvotella niistä oman sopimuksensa, ei tässä sopimuksessa käsitellä väkivaltaa, häirintää eikä posttraumaattista stressiä.

3. Stressin ja työperäisen stressin kuvaus

Stressi on tila, johon liittyy fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista oireilua tai toimintahäiriöitä, ja joka on seurausta siitä, että yksilöt tuntevat itsensä kykenemättömiksi selviytymään heihin kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista.

Yksilö on hyvin sopeutuvainen selviytymään altistumisesta lyhytaikaiselle paineelle, mitä voidaan pitää positiivisena, mutta on suuremmissa vaikeuksissa selviytyä altistuessaan

pitkittyneelle liialliselle paineelle. Lisäksi eri yksilöt reagoivat eri tavalla samanlaisissa tilanteissa ja sama yksilö voi reagoida eri tavalla samanlaisiin tilanteisiin eri elämänvaiheissa.

Stressi ei ole sairaus, mutta pitkäaikainen altistuminen stressille saattaa aiheuttaa tehokkuuden laskua työssä ja johtaa työntekijän terveydentilan huononemiseen.

Stressi, joka on peräisin työympäristön ulkopuolelta, saattaa johtaa muutokseen käyttäytymisessä ja vähentää tehokkuutta työpaikalla. Kaikkea työpaikalla ilmenevää stressiä ei voida pitää työperäisenä. Työperäistä stressiä voivat aiheuttaa monet eri tekijät, kuten työn sisältö, työn organisointi, työympäristö, heikko tiedonkulku, jne.

4. Työperäisen stressin ongelmien tunnistaminen

Stressi-ilmiön moninaisuudesta johtuen tämän sopimuksen tarkoituksena ei ole listata kaikkia mahdollisia stressin tunnusmerkkejä. Työperäisen stressin ongelman osoituksena voivat olla muun muassa korkeat poissaololuvut tai työntekijöiden vaihtuvuus, toistuvat ristiriidat työntekijöiden välillä sekä työntekijöiden tekemät valitukset.

Työperäisen stressin ongelmia tunnistettaessa voidaan selvittää mm. seuraavia tekijöitä:

- työjärjestelyt ja menettelytavat (työaikajärjestelyt, työntekijöiden autonomian aste, työntekijän taitojen ja työn asettamien vaatimusten yhteensopivuus, työmäärä jne.),
- työolot ja työympäristö (altistuminen loukkaavalle käytökselle, melu, kuumuus, vaaralliset aineet, jne.),
- viestintä (epätietoisuus odotuksista työssä, työllisyysnäkömät tai muutokset tulevaisuudessa, jne.) ja
- yksilökohtaiset tekijät (henkiset ja sosiaaliset paineet, tunne kykenemättömyydestä selviytyä, kokemukset tuen puuttumisesta, jne.).

Jos työperäisen stressin ongelma tunnistetaan, on ryhdyttävä toimenpiteisiin sen ennalta ehkäisemiseksi, poistamiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajalla on vastuu määrittää asianmukaiset toimenpiteet. Toimenpiteet tulee toteuttaa yhteistyössä työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa kanssa.

5. Työnantajan ja työntekijän vastuut

Puitedirektiivin 89/391 mukaan kaikilla työnantajilla on lakisääteinen velvollisuus suojella työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Tämä velvoite koskee myös työperäisen stressin ongelmia sikäli kuin ne sisältävät riskin terveydelle ja turvallisuudelle. Kaikilla työntekijöillä on yleinen velvollisuus noudattaa työnantajan antamia työsuojelumääräyksiä.

Työperäisen stressin ongelmia voidaan käsitellä osana yleistä riskinarviointia, erillisen stressiohjelman avulla ja/tai kohdentamalla tunnistettuihin stressitekijöihin erityisiä toimenpiteitä.

6. Työperäisen stressin ongelmien ennalta ehkäisy, poistaminen tai vähentäminen

Työperäisen stressin ongelmien ennalta ehkäisy, poistaminen tai vähentäminen voi tapahtua erilaisten toimenpiteiden avulla. Toimenpiteet voivat olla yhteisöllisiä, yksilökohtaisia tai

molempia. Ne voivat olla tunnistettuihin stressitekijöihin kohdistettuja erityistoimenpiteitä tai osa kokonaisvaltaista stressiohjelmasta, joka sisältää ennalta ehkäiseviä ja korjaavia toimenpiteitä.

Jos työpaikalla ei ole tarvittavaa asiantuntemusta näissä asioissa, voidaan käyttää päteviä ulkopuolisia asiantuntijoita Euroopan ja kansallisen lainsäädännön sekä työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti.

Stressiä ehkäisevien toimenpiteiden vaikuttavuutta tulisi arvioida säännöllisesti. Lisäksi tulisi arvioida, hyödyntävätkö ne voimavaroja parhaalla mahdollisella tavalla ja ovatko ne edelleen sopivia tai tarpeellisia.

Tällaisia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi

- johtamiseen ja tiedonvälitykseen liittyvät toimenpiteet kuten yrityksen tavoitteiden ja yksittäisten työntekijöiden roolin selkeyttäminen, riittävän tuen varmistaminen johdolta yksilöille ja ryhmille, vastuun ja työn hallinnan sovittaminen työn mukaan, työn organisoiminen ja menettelytapojen sekä työolosuhteiden ja työympäristön parantaminen,
- esimiestehtävissä olevien ja työntekijöiden kouluttaminen tavoitteena lisätä tietoisuutta ja käsitystä stressistä ja sen mahdollisista syistä ja kuinka menetellä sen suhteen ja/tai sopeutua muutoksiin,
- työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa tiedottamista ja kuulemista koskevat säännökset EU:n ja kansallisen lainsäädännön sekä työehtosopimusten ja -käytäntöjen mukaan

7. Toimeenpano ja seuranta

Perustamissopimuksen artiklan 139 mukaan tämä vapaaehtoinen eurooppalainen puitesopimus velvoittaa UNICE/UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n (sekä yhteistyökomitea EUROCADRES/CEC:n) jäsenjärjestöjä panemaan täytäntöön tämän sopimuksen EU:n jäsenvaltioissa ja Euroopan talousalueen maissa työmarkkinaosapuolten omien menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti.

Sopimuksen allekirjoittajapuolet kehottavat myös jäsenjärjestöjään hakijamaissa panemaan täytäntöön tämä sopimus.

Sopimus pannaan täytäntöön kolmen vuoden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta.

Jäsenjärjestöt raportoivat sopimuksen täytäntöönpanosta sosiaalisen vuoropuhelun komitealle. Sosiaalisen vuoropuhelun komitea laatii ensimmäisen kolmen vuoden aikana sopimuksen allekirjoittamisesta vuosittain yhteenvedon sopimuksen täytäntöönpanosta. Sosiaalisen vuoropuhelun komitea valmistelee neljännen vuoden aikana kokonaisvaltaisen raportin niistä toimenpiteistä, joihin sopimuksen täytäntöönpanemiseksi on ryhdytty.

Allekirjoittajapuolten tulee arvioida ja tarkastella uudelleen sopimusta milloin tahansa viiden vuoden kuluttua allekirjoittamisesta lukien, jos joku allekirjoittajapuolista sitä vaatii.

Tämän sopimuksen sisältöä koskevissa kysymyksissä jäsenjärjestöt voivat erikseen tai yhdessä kääntyä allekirjoittajapuolten puoleen, jotka vastaavat kysymyksiin yhdessä tai erikseen.

Sopimuksen täytäntöönpanossa allekirjoittajapuolten jäsenjärjestöt välttävät tarpeettomia rasituksia pienille ja keskisuurille yrityksille.

Sopimuksen täytäntöönpano ei ole pätevä peruste työntekijöiden suojelun yleisen tason heikentämiselle sopimuksen soveltamisalalla.

Tämä sopimus ei rajoita työmarkkinaosapuolten oikeutta tehdä asianmukaisella tasolla, mukaan lukien Euroopan taso, sopimuksia joilla mukautetaan ja/tai täydennetään tätä sopimusta kyseisten työmarkkinapuolten erityistarpeiden huomioon ottamiseksi.

John Monks

EAY:n pääsihteeri

(Palkansaajien neuvottelukunnan puolesta)

Dr. Juergen Strube

UNICE:n puheenjohtaja

Paul Reckinger

UEAPME:n puheenjohtaja

Rainer Plassmann

CEEP:n puheenjohtaja

8. lokakuuta 2004