

**Pamatnolīgums
par
stresu darbā**

ETUC (Eiropas Arodbiedrību konfederācija) skaidrojums



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

Priekšvārds

Sarunas par stresu darbā tika iekļautas Eiropas Sociālo partneru 2003. - 2005. gada darba programmā. Turpinot sagatavošanās seminārā (2003. gada 25.-26. februāris Briselē) pieņemtos slēdzienus tika iesāktas sarunas, kuras saskaņā ar Līgumu (EK līguma 138. (4) pants), kas paredz Eiropas sociālajiem partneriem apspriest attiecīgo jautājumu, ritēja 9 mēnešus, no 2003. gada 18. septembra līdz 2004. gada 27. maijam.

Šo pamat nolīgumu 2004. gada 8. oktobrī parakstīja ETUC, UNICE (Eiropas profesionālo un darba devēju konfederāciju savienība) / UEAPME (Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija) un CEEP (Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas centrs) lēmēj institūcijas.

Visām ETUC, UNICE/UEAPME un CEEP dalīborganizācijām ir jāseko šī pamat nolīguma noteikumiem, atbilstoši darba kārtībai, kas noteikta vadītājiem un strādājošajiem, saskaņā ar Līguma 139. pantu un šo dokumentu - 3 gadus pēc parakstīšanas (t.i. līdz 2007. gada 8. oktobrim).

Šis skaidrojums sniedz nolīguma satura pārskatu, nodaļu pa nodaļai, pievēršot uzmanību galvenajiem jautājumiem un tematiem, par ko tika diskutēts sarunu laikā. Šī nolīguma interpretācija sniedz: 1) pārskatu par Pamatdirektīvu 89/391/EEK un tās atsevišķajām direktīvām (1. pielikums); 2) dažu ar stresu darbā saistītu Eiropas Savienības (ES) likumu un līdzīgu lietu tiesas procesu analīzi (2. pielikums), 3) plašu sarakstu ar iespējamajiem stresa iemesliem (3. pielikums) un 4) dažu metožu piemērus, kas nosaka stresa izplatību darba vietā.

Nolīgums paredzēts, lai atbalstītu ETUC dalīborganizācijas satura īstenošanā un veiktu sasniegto rezultātu pārbaudi un novērtēšanu.¹

¹ Šo ETUC skaidrojumu sastādīja Maria Helena André (ETUC ģenerālsēkretāra vietniece un preses kontaktpersona ETUC sarunu laikā), Sinead Tiernan (ETUC padomdevējs) un Clauwaert Stefan, Gauthy Roland un Schömann Isabelle (ETUI-REHS ETUC "Stress darba vietā" sarunu delegācijas pētnieki un dalībnieki)

Nolīguma teksts

1. Ievads

Stress darbā kā nozīmīga darba devēju un darbinieku problēma identificēta gan starptautiskā, gan Eiropas un atsevišķu valstu līmenī. Konstatējot vajadzību pēc kopīgas rīcības šajā jomā, kā arī, gatavojoties Eiropas Komisijas paredzētajām konsultācijām par stresu, Eiropas sociālie partneri iekļāva šo jautājumu sociālā dialoga darba programmā 2003.-2005.gadam.

Stress var ietekmēt jebkuru darbavietu un jebkuru darbinieku neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, tā darbības jomas, darba līguma vai darba attiecību formas. Praksē gan nebūt ne visās darbavietās un ne visiem darbiniekiem nākas ar to saskarties.

Stresa mazināšana darbā var paaugstināt darba efektivitāti, kā arī uzlabot drošību un veselības aizsardzību darbā, kas attiecīgi dod gan ekonomisku, gan sociālu labumu uzņēmumiem, to darbiniekiem un sabiedrībai kopumā. Risinot problēmas saistībā ar stresu darbā, jāņem vērā tas, ka darbaspēks ir ļoti daudzveidīgs.

Skaidrojums/Komentārs

Ievads uzsver Eiropas Sociālo partneru kopējo problēmu, nepieciešamību sadarboties, lai risinātu šo pieaugošo un satraucošo fenomenu – stresu darbā, saskaņā ar kopējo darba programmu 2003.–2005. gadam.

Faktiski šis nolīgums attiecas uz visiem uzņēmumiem un strādājošajiem:

Tas attiecas uz visiem sabiedriskajiem un privātajiem uzņēmumiem/iestādēm/dienestiem, tajā skaitā arī uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

Un šī nolīguma īstenošanas laikā jāņem vērā darbaspēka dažādība, piemēram, dzimums, vecums, rase un etniskā piederība, kvalifikācija un hierarhijas/vadības līmeņi, dažādi darba līgumi/attiecības.

Eiropas Sociālie partneri paredz lielu ekonomisko un sociālo ieguvumu darbiniekiem, uzņēmumiem un sabiedrībai, kopīgi cīnoties pret stresu darbā.

Nolīguma teksts

Skaidrojums/Komentārs

2. Mērķis

Šī nolīguma mērķis ir:

- palielināt darba devēju, darbinieku un viņu pārstāvju apziņu un izpratni par stresu darba vietā,
- vērst uzmanību pazīmēm, kas var liecināt par problēmām saistībā ar stresu darbā.

Šā nolīguma uzdevums ir izveidot sistēmu, kas palīdzētu darba devējiem un darbiniekiem identificēt un novērst vai risināt problēmas, ko rada stress darbā. Atbildību par stresu nevar uzvelt tikai indivīdam.

Aizskaršana un vardarbība darba vietā ir potenciāli stresa cēloņi, taču, tā kā ES sociālie partneri savā sociālā dialoga darba programmā 2003.-2005. gadam paredzējuši apsvērt iespēju noslēgt īpašu nolīgumu par šiem jautājumiem, šis nolīgums neattiecas uz vardarbību, aizskaršanu un posttraumatisko stresu.

ETUC uzskata šo nolīgumu par rīcības plānu. Tam jāpalīdz darba devējiem, strādājošajiem un to pārstāvjiem atpazīt un saprast stresa darbā pazīmes. Jāsadarbojas, lai efektīvi novērstu, kontrolētu un samazinātu iemeslus, kas rada stresu!

Stress darbā pirmkārt jāuzver kā kolektīvs jautājums un tas nav tikai katra darbinieka personīgā problēma.

Stress darbā nav uzskatāms tikai par veselības un drošības jautājumu, drīzāk tam jāpievēršas plašākā kontekstā, apskatot to no darba būtības, darba vides un organizācijas redzespunkta.

Šajā nolīgumā netiek apskatīta aizskaršana, vardarbība darbā un to posttraumatiskā stresa sekas, jo, kā paredzēts 2003.-2005. gada darba programmā, šie jautājumi tiks risināti atsevišķi.

Nolīguma teksts

Skaidrojums/Komentārs

3. Stresa un stresa darbā raksturojums

Stress ir stāvoklis, kas saistīts ar fiziska, psiholoģiska vai sociāla rakstura sūdzībām vai traucējumiem, kādi rodas, ja indivīds nejūtas spējīgs izpildīt visas prasības un uz viņu liktās cerības.

Indivīds labi spēj pārciest īslaicīgu slodzi, ko var pat uzskatīt par pozitīvu parādību, bet daudz grūtāk ir sadzīvot ar ilgstošu pakļaušanu intensīvai slodzei. Turklāt dažādi cilvēki līdzīgās situācijās rīkojas atšķirīgi, un pat viens un tas pats cilvēks dažādos dzīves posmos uz līdzīgu situāciju var reaģēt citādi.

Stress nav slimība, bet ilgstoša stresa iedarbība var samazināt darba ražīgumu un radīt veselības traucējumus.

Stress, kas rodas ārpus darba vides, var novest pie uzvedības izmaiņām un samazināta darba ražīguma. Ne visas stresa izpausmes darbavietā var uzskatīt par saistītām ar darbu. Stresam darbā var būt dažādi iemesli, tostarp darba saturs, darba organizācija, darba vide, slikta saziņa u.c.

Šī teksta daļa (kopā ar 7. nodaļu par „Ieviešanu un uzraudzību”) bija visgrūtāk apspriežama. Darba devēju pārstāvji uzsvēra subjektīvos un individuālos stresa aspektus, bet ETUC vēlējās pievērst uzmanību tā kopējām un ar darbu saistītajām pazīmēm. Tādejādi viņi nevarēja vienoties par kopēju definīciju vai kādas jau eksistējošas starptautiskas vai citas definīcijas (ES Komisijas, Starptautiskās Darba organizācijas, Pasaules Veselības organizācijas utt.) izmantošanu.

Vienīgais veids, kā tikt ārā no šī strupceļa, bija izveidot aprakstu par stresu plašākā nozīmē, nevis stresu darbā. Šis apraksts var šķist pārāk individuāls, pārāk subjektīvs un pat zinātniski neprecīzs. Piemēram, īslaicīga (nepārtraukta) stresa ietekme var būt tik pat kaitīga veselībai, to sabojāt un ietekmēt darba efektivitāti, kā ilglaicīga. Tādēļ šis apraksts jālasa saistībā ar citām nolīguma daļām (piemēram, šīs nodaļas pēdējo teikumu, 4. nodaļas otro paragrāfu utt.), kur uzsvērtas stresa kopējās pazīmes un iemesli stresam darbā. Eiropas Sociālie partneri ir vairākkārt atzinuši, ka stress darbā ir apskatāms darba satura, vides un organizācijas kontekstā, ir šis atzinums ir nodaļas un visa nolīguma būtība.

Eiropas sociālie partneri apzinās, ka ne vienmēr darbā izpaustais stress ir tur izraisījis uz vietas, reizēm tā iemesls meklējams personiskajā vidē. Tika saprasts, ka šādu problēmu risināšana nav obligāts darba devēja pienākums, bet viņam vajadzētu cik vien iespējams atbalstīt/palīdzēt/veicināt pārvarēt šo situāciju, tādēļ, ka jo ilgāk tā turpināsies, jo vairāk darba vieta tiks negatīvi ietekmēta.

Nolīguma teksts

Skaidrojums/Komentārs

4. Stresa darbā noteikšana

Nemot vērā stresa kā parādības sarežģītību, šajā nolīgumā netiek uzskaitīti visi potenciāla stresa rādītāji. Tomēr par stresu darbā var liecināt, piemēram, augsts darba kavējumu īpatsvars, liela darbinieku mainība, bieži personiski konflikti vai darbinieku sūdzības.

Lai noteiktu, vai tiešām pastāv problēmas saistībā ar stresu darbā, var būt nepieciešams izanalizēt dažādus faktorus, piemēram, darba organizāciju un procesus (darba laiks, autonomijas pakāpe, darbinieka iemaņu atbilstība amata prasībām, darba slodze u.c.), darba apstākļus un darba vidi (aizskaroša uzvedība no kolēģu puses, pakļaušana troksnim, karstumam, bīstamām vielām u.c.), saziņu (neskaidrība par to, ko no darbinieka sagaida, par darba izredzēm, iespējamām izmaiņām u.c.) un subjektīvus faktorus (emocionāls un sabiedrības spiediens, sajūta, ka darbinieks nespēj ar visu tikt galā, šķietams atbalsta trūkums u.c.).

Ja ir atklāts, ka darbs rada stresu, jāveic pasākumi tā novēršanai, likvidēšanai vai samazināšanai. Darba devējs ir atbildīgs par piemērotu pasākumu noteikšanu. Šos pasākumus veic sadarbībā ar darbiniekiem un/vai to pārstāvjiem un tiem piedaloties.

Šī nodaļa ir galvenā nolīguma daļa, jo tā ne tikai sniedz dažu piemēru sarakstu ar stresa pazīmēm un faktoriem, bet arī liek darba devējiem sadarboties ar strādājošajiem, ja šādas pazīmes un faktori tiek konstatēti.

Pazīmju un faktoru saraksts atspoguļo gan darbinieku, gan darba devēju kopīgās bažas. Piemēram, atsauksme uz biežu darba kavēšanu un kadru mainību līdzsvaro darba devēju vēlmi pievērsties individuālākiem aspektiem, piemēram, darbinieku sūdzībām.

Svarīgs šī paragrāfa aspekts ir (atkal) apgalvojums, ka darba organizācija, apstākļi, vide un saziņa, kas noteikti nav subjektīvi aspekti, var būt iespējamie stresa faktori un tādēļ nepieciešams tos analizēt.

Termins „darba izredzes” bez citiem definējumiem attiecas arī uz attiecībām starp nestandarta darbu un darba drošību. Jēdziens „iespējamās pārmaiņas” iekļauj arī pārstrukturēšanos, apvienošanas, līgumdarbu piesaistīšanu un jaunu tehnoloģiju ieviešanu, kas arī var būt stresa faktori.

Darbiniekiem un viņu pārstāvjiem ir jāpiedalās (informācijas sniegšanā un konsultācijās) un jāsadarbojas, lai stress darbā tiktu identificēts, novērsts un kontrolēts. Liels uzsvars tiek likts uz darbinieku un to pārstāvju aktīvu piedalīšanos stresa novēršanas centienu izstrādē, ieviešanā un uzraudzīšanā. Tomēr jāmin, ka bez darba devēja vēlmes iesaistīties stresa jautājumu risināšanā savā uzņēmumā vai saistībā ar sniegto pakalpojumu, rezultāti būs mazi!

Nolīguma teksts

5. Darba devēju un darbinieku atbildība

Saskaņā ar pamatdirektīvu 89/391/EEK visiem darba devējiem ir juridisks pienākums rūpēties par darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā. Šis pienākums attiecas arī uz stresu darbā, ciktāl tas var apdraudēt darbinieku veselību un drošību. Visiem darbiniekiem ir pienākums veikt darba devēja noteiktos aizsardzības pasākumus.

Problēmas saistībā ar stresu darbā var risināt, ņemot tās vērā kopējā risku novērtēšanā, atsevišķas uzņēmuma stresa politikas ietvaros un/vai ar dažādiem pasākumiem identificēto stresa faktoru novēršanai.

Skaidrojums/Komentārs

Galvenais ETUC priekšnoteikums un prasība visu sarunu laikā bija skaidras saiknes izveidošana starp Pamatdirektīvu un šo nolīgumu. Izmantojot Pamatdirektīvu kā pamatu, ETUC vēlējās, lai šis nolīgums kalpo kā papildus instruments tiesībām un pienākumiem, kas minēti Pamatdirektīvā un tās atsevišķajās Direktīvās (skatīt 1. pielikumu), kas veltītas tieši stresa darbā apzināšanai. Zināmā mērā šis nolīgums uzskatāms par pirmo „individuālo nolīgumu”, kas papildina Pamatdirektīvu, lai nodrošinātu veselību un drošību darba vietā visiem darbiniekiem!

Taču tas nebija īsti skaidrs, jo konkrēti darba devēju pārstāvji apšaubīja faktu, ka Pamatdirektīvā vispār ir ietverti stresa darbā jautājumi, jo Direktīvas tekstā netika skaidri runāts par „stresu”, lai gan ETUC uzskatīja, ka kontekstā tas ir skaidri saprotams. Skatīt mūsu analīzi 2. pielikumā.

Tādēļ jāatgādina, ka Pamatdirektīvas 6. pantā tiek aprakstīts riska preventīvais novēršanas modelis, kas var tikt uzskatīts arī par primāro stresa preventīvo novērēju vai pat stresa darbā apkarotāju. Vārdu savienojums „stresa izraisītāji” attiecas uz dažādiem riska faktoriem, tādēļ 3. pielikumā ir iekļauts dažu šādu stresa izraisītāju saraksts.

Šī modeļa izmantošana stresa darbā preventīvajā novēršanā nozīmē, ka tiek īstenoti šādi pasākumi:

- Stresa izraisītāju novēršana, kas nozīmē to pilnīga izskaušana
- To stresa izraisītāju novērtēšana, kas nav var nevar tikt novērsti
- Stresa izraisītāju apkarošana to pamatos var tikt veikta, ja izraisītāji ir noteikti un izanalizēti. Ja, piemēram, situācijās, kad darba veikšanai nepieciešams koncentrēties, stress izraisa troksnis, jāanalizē trokšņa iemeslus un pazīmes un jānosaka iespējamie risinājumi. Labākais risinājums ir cīnīties ar stresa izraisītāja avotu, bet var īstenot arī citus risinājumus, piemēram, veikt trokšņa izolāciju vai darba iecirkņa izolāciju, kas var radīt nepieciešamību pēc trokšņa apzināšanas pētījuma veikšanas.
- Stresu izraisīto uzdevumu aizvietošana ar mazāk traucējošiem
- Individuālā darba pielāgošana, kas nozīmē pievērst uzmanību darba ergonomikai, piemēram, darbstaciju dizainam, darbu un uzdevumu (izvairīties no darbiem, kas atkārtojas), pamatdarbību un lēmumu saturam.

Šis stresa preventīvās novēršanas modelis būtībā ir ļoti vienkāršs:

1. Iespējamie stresa izraisītāji ir jānovērš, lai samazinātu iespēju, ka tie radīs stresu. Taču tos joprojām jāpatur prātā, izvērtējot stresu nākotnē, jo tie var būt novērojami kādā vēlākā posmā. Vēlreiz jāatzīmē, ka stresa izraisītāji, kas nav saistīti ar daba vietu arī var radīt stresu darbā, un tādēļ jāņem vērā arī tos.
2. Ja stresa izraisītāji tomēr nevar tikt izslēgti, tos jāuztver ļoti nopietni un, ja nepieciešams, jāpieņem īpaši mēri, (piemēram, jāvēršas pēc palīdzības pie arodpsihologa vai ergonomista utt.) lai:
 - novērtētu atlikušos stresa izraisītājus un noteiktu darbinieku stresa līmeni,
 - meklētu risinājumus atlikušo stresa izraisītāju novēršanā un, ja tas nav iespējams, tad to samazināšanai,
 - izstrādātu programmu šādu papildus pasākumu veikšanai:
 - darbinieku informēšana un apmācība par stresa kontrolēšanu, tā iemesliem (stresa izraisītājiem), tā ietekmi, un pasākumiem, kas jāveic, lai novērstu vai samazinātu tā ietekmi,
 - ikviena darbinieka konsultēšana un dalība stresa samazināšanā
 - nepieciešamā atbalsta sniegšana

Stresa riska kontrole ir aprakstīta vispārīgajā riska samazināšanas modelī, tomēr dažreiz stresa izraisītājs darbā nav ar to saistīts. Var paiet zināms laiks, kamēr šinī nolīgumā minētie „indikatori” kļūst redzami. Tādēļ svarīgi ir veikt preventīvos pasākumus stresa novēršanai pirms tas ir parādījies, jo kavēšanās nosacīt šos indikatorus var pasliktināt situāciju un padarīt cīņu ar šiem slēptajiem stresa izraisītājiem vēl smagāku.

Kā jau iepriekš tika minēts, stresa izraisītājus, kas sastopami darba vietā var pastiprināt ārējie stresa radītāji, kas nav saistīti ar darba vietu. Tas padara šo situāciju un tās savlaicīgu novēršanu vēl sarežģītāku. Tādēļ pētījumi par iespējamajiem stresa izraisītājiem un to izplatību darba vietās vairāk jāprecizē. Pastāv vairākas stresa novērtēšanas metodes un tās, kas minētas 4. pielikumā ir spēkā esošas, bet tās ne vienmēr ir iespējams izmantot visās situācijās, kultūrās vai reģionos. Tādēļ mēs neiesakām sekot skrīninga metodēm kādā noteiktā secībā.

Nolīguma teksts

6. Stresa darbā novēršana, likvidēšana vai samazināšana

Stresa novēršanai, likvidēšanai vai samazināšanai darbā var izmantot dažādus pasākumus. Tie var būt gan kolektīvi, gan individuāli pasākumi, gan arī abu kombinācija. Tos var ieviest kā konkrētus pasākumus, kas vērsti pret identificētajiem stresa faktoriem, vai arī uzņēmuma stresa politikas ietvaros kā preventīvu un korekcijas pasākumu kopu.

Ja darbavietā nav atbilstošu speciālistu, var iegūt kompetentu ārējo konsultāciju (ekspertīzi), atbilstoši Eiropas un attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, koplīgumiem un praksei.

Kad pretstresa pasākumi ir ieviesti, tie regulāri jāpārskata, lai novērtētu šo pasākumu efektivitāti, to, vai tajos tiek optimāli izmantoti pieejamie resursi, kā arī to, vai šie pasākumi vēl ir nepieciešami vai atbilstoši.

Pasākumi varētu būt, piemēram, šādi:

- vadības un saziņas pasākumi, piemēram, uzņēmuma mērķu un katra darbinieka lomas skaidrošana, pietiekama vadības atbalsta nodrošināšana atsevišķiem darbiniekiem un darbinieku komandām, atbildības par darbu un tā ietekmēšanas iespēju sabalansēšana, darba organizācijas, darba procesu, darba apstākļu un darba vides uzlabošana,
- vadītāju un darbinieku apmācība, lai uzlabotu viņu izpratni par stresu, tā iespējamiem cēloņiem, kā arī par to, kā ar to cīnīties un/vai kā pielāgoties izmaiņām,
- informācijas sniegšana un konsultēšanās ar darbiniekiem un/vai to pārstāvjiem atbilstoši ES un attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, koplīgumiem un praksei.

Skaidrojums/Komentārs

Pasākumi, ko izmanto, lai novērstu, likvidētu vai samazinātu stresu darbā, var būt dažādi, kolektīvi un/vai individuāli. Tie var būt orientēti uz konkrētu situāciju vai būt daļa stresa politikas ietvaros. Tas sniedz rīcības brīvību, reaģēt uz katru stresa darbā situāciju. Taču neviena pretstresa metode nedrīkst būt nemainīga, tai jābūt kā dinamiskam plānam ar moto „kolektīvās darbības vispirms, individuālās – pēc nepieciešamības.”

Eiropas sociālie partneri ar šo vēlējas atgādināt, ka gan darba devēji gan darbinieki (to pārstāvji), atbilstoši vairākiem ES (skatīt 1. pielikumu) un attiecīgās valsts likumiem, koplīgumiem un praksei, kad vien tas nepieciešams var izmantot ārējo ekspertīzi. Ņemiet vērā, ka šis paragrāfs attiecas uz „ekspertīzi” un nevis „ekspertu(-iem)”. Tas uzsver, ka atkarībā no identificētās(-ajām) problēmas(-ām) risinājuma(-iem), var būt nepieciešams lūgt viena vai vairāku ekspertu palīdzību.

Dinamisko apstākļu dēļ ir skaidrs, ka jebkura pretstresa politika un pieņemtie mēri, kas tiek izmantoti vai ko paredzēts izmantot, ir regulāri jāpārskata, lai tie būtu un paliktu efektīvi.

Iespējamo pasākumu dažādības dēļ, šis paragrāfs atspoguļo tikai dažus piemērus un saraksts var tikt papildināts. Šis pasākumu saraksts atkārtoti uzsver saikni starp stresu darbā un darba saturu, darba vidi un organizāciju. Šis saraksts pievērš uzmanību konkrētiem pretstresa pasākumiem, piemēram, apmācības, informēšanas un konsultāciju procesiem. Sarakstā minētie pasākumi jāpielieto kopā ar līdzīgiem vai obligātiem pasākumiem, kas minēti Direktīvā 89/391/EEK (piemēram, riska novērtēšana, iekšējo un ārējo ekspertīžu iegūšana utt.). Attiecībā uz informācijas sniegšanu un konsultācijām, ETUC diskusiju/sarunu laikā uzsvēra, ka attiecībā uz stresa darbā novēršanu, viss ir atkarīgs no informācijas un konsultāciju kvalitātes un laicīguma.

Nolīguma teksts

7. Ieviešana un uzraudzība

Nemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 139. pantu, UNICE/UEAPME, CEEP un ETUC (kā arī EUROCADRES/CEK sadarbības komitejas) dalīborganizācijas aņņemas ieviest šo brīvprātīgo Eiropas līmeņa pamatnolīgumu atbilstoši tām procedūrām un praksei, kas dalībvalstīs un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs noteiktas darba devējiem un strādājošajiem.

Līgumslēdzējas puses aicina arī savas dalīborganizācijas kandidātvalstīs ieviest šo nolīgumu.

Nolīgums jāievieš trīs gadu laikā pēc tā parakstīšanas.

Skaidrojums/Komentārs

Neskatoties uz darba devēju pārstāvju sākotnējo pretestību, ETUC bija spējīga paātrināt šī nolīguma ieviešanas un papildus procedūras, salīdzinot ar noteikumiem teledarbu līgumā un līdz šim iegūto pieredzi pēdējo līgumu ieviešanā.

Atsauce uz Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 139. pantu saistībā ar vārdu „brīvprātīgs” uzsver faktu, ka ES sociālie partneri brīvprātīgi piekrīt iesaistīties ES sarunās un tas raksturo sociālo partneru autonomiju. Taču autonomā līguma ieviešana ir saistoša visām dalībvalstīm un pusēm līgumslēdzējām. Kopumā ETUC brīvprātīga ir tikai izvēle iesaistīties sarunās, jo sekošana lēmumiem, kas tiek parakstīti šajās sarunās, nav brīvprātīga. Visi lēmumi ir pilnībā saistoši, un likumīgi tiek pieprasīts no līgumslēdzēju pusēm un to sabiedrotajiem nodrošināt to efektīvu ieviešanu!!!!

Tas ietver skaidru šo dalībvalstu aņņemšanos īstenot šo nolīgumu. Šis aspekts noteikti atspoguļo papildus ieguvumu, salīdzinot ar teledarbu līgumu.

Šeit norādes ir dotas Bulgārijas, Rumānijas, Turcijas un, protams, visu citu valstu dalīborganizācijām, kas nākotnē tiks uzņemtas par ES kandidātvalstīm.

Tas nozīmē, ka ieviešanas pēdējais datums ir 2007. gada 8. oktobris.

Dalīborganizācijas ziņos par šā nolīguma ieviešanu Sociālā dialoga komitejai. Pirmos trīs gadus pēc nolīguma parakstīšanas Sociālā dialoga komiteja katru gadu sagatavos tabulu, apkopojot tajā informāciju par nolīguma ieviešanas gaitu. Plašāku ziņojumu par veiktajiem ieviešanas pasākumiem Sociālā dialoga komiteja sagatavos ceturtajā gadā.

Pēc piecu gadu termiņa beigām pēc nolīguma parakstīšanas līgumslēdzējas puses varēs jebkurā laikā novērtēt un pārskatīt nolīgumu, ja kāda no tām to pieprasīs.

Ja dalīborganizācijām rodas jautājumi par šā nolīguma saturu, tās var kopīgi vai individuāli vērsties pēc paskaidrojumiem pie līgumslēdzējām pusēm, kuras tām sniegs kopēju vai individuālu atbildi.

Īstenojot šo nolīgumu, tā parakstītāji atceļ mazajiem un vidējiem uzņēmumiem uzliktos nevajadzīgos slogus.

Šī nolīguma ieviešana nevar būt par iemeslu darbinieku vispārējā aizsardzības līmeņa pazemināšanai šī nolīguma darbības jomā.

Nolīgums neskar sociālo partneru tiesības atbilstošā līmenī, tai skaitā Eiropas līmenī noslēgt citus nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šo nolīgumu tā, lai ņemtu vērā iesaistīto sociālo partneru specifiskās vajadzības.

Precizējot, ziņojumu procedūra nosaka ikgadēju ziņojumu par nolīguma ieviešanas gaitu Sociālo dialogu komitejai un galējais nolīguma ieviešanas ziņojums paredzams 2008. gadā.

Autonomā nolīguma novērtēšana un pārskats var tikt veikts pēc pieciem gadiem, ja tādu pieprasa kāda no līgumslēdzošām pusēm.

Tāpat kā iepriekšējos līgumos Eiropas sociālie partneri iespēju robežās kopīgi vai individuāli atbildēs uz uzdotajiem jautājumiem, kas saistīti ar nolīguma saturu un izpratni par to.

Atzīstot nepieciešamību atcelt nevajadzīgos slogus mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, nolīgums jāīsteno arī šajos uzņēmumos.

Mācoties no pieredzes, kas iegūta iepriekšējo sociālo dialogu pamatnolīgumu ieviešanas procesā, ETUC uzskatīja par nepieciešamību vairakkārt atkārtot tieši šo nosacījumu, lai visi nolīguma ieviešanas procesā iesaistītie tam pievērstu speciālu uzmanību.

Visbeidzot, jāņem vērā, ka ETUC šajā nodaļā centās pievērst uzmanību valstu starpniecības, samierināšanas un arbitrāžas procesu pozitīvajai lomai nolīguma ieviešanas procesā, bet galu galā darba devēju delegācijai tas šķita nepieņemami.

PIELIKUMI

1. pielikums: Pārskats par pamatdirektīvu 89/391/EEK un tās „atsevišķām” direktīvām

2. pielikums: „Stress darbā un ES likumdošana/tiesu prakse: būt vai nebūt iekšā?”

3. pielikums: Stresu izraisošo faktoru kategorijas

4. pielikums: Dažas pārbaudes metodes stresam

1. PIELIKUMS:

Pamatdirektīva (PD):

Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (*OJ L 183, 29.06.1989, 1. lpp.*)

(Pilnā versija: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/consleg/1989/L/01989L0391-20031120-en.pdf>)

PD „atsevišķās” direktīvas:

Padomes 1989. gada 30. novembra Direktīva 89/654/EEK par darba vietas drošības un veselības aizsardzības prasību minimumu (**Pirmā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 39,3 30.12.1989, 1. lpp.*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31989L0654&model=lex)

Padomes 1989. gada 30. novembra Direktīva 89/655/EEK par drošības un veselības aizsardzības minimālajām prasībām, lietojot darba līdzekļus darba vietās (**Otrā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 393, 30.12.1989, 13. lpp.*) (Labota ar Direktīvu 95/63/EK (*OJ L 355, 30.12.1995, 28. lpp.*) un Direktīvu 2001/45/EK (*OJ L 195, 19.07.2001, 46. lpp.*))

(Pilnā versija: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/consleg/1989/L/01989L0655-20010719-en.pdf>)

Padomes 1989. gada 30. novembra Direktīva 89/656/EEK par drošības un veselības aizsardzības minimālajām prasībām strādniekiem, lietojot individuālās aizsardzības līdzekļus darba vietās (**Trešā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 393, 30.12.1989, 18. lpp.*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31989L0656&model=lex)

Padomes 1990. gada 29. maija Direktīva 90/269/EEK par minimālajām veselības un drošības prasībām kravu apstrādē ar rokām, pastāvot īpašam riskam darbiniekiem gūt muguras traumas (**Ceturrtā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 156, 21.06.1990, 9. lpp.*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0269&model=lex)

Padomes 1990. gada 29. maija Direktīva 90/270/EEK par minimālajām drošības un veselības prasībām darbā ar displeju ierīcēm (**Piektā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 156, 21.06.1990, 14. lpp.*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=lex)

Padomes 1990. gada 28. jūnija Direktīva 90/394/EEK par strādājošo aizsardzību pret riska faktoriem, kas saistīti ar pakļaušanu kancerogēnu iedarbībai darba vietā (**Sestā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (Sekojoši labojumi tikai apkopoti Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Direktīvā 2004/37/EK par strādājošo aizsardzību pret riska faktoriem, kas saistīti ar pakļaušanu kancerogēnu un mutagēnu iedarbībai darba vietā - *OJ L 158, 30.04.2004, 50. lpp.*)

([http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0037R\(01\):EN:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0037R(01):EN:HTML))

Padomes 1990. gada 26. novembra Direktīva 90/679/EEK par darbinieku aizsardzību pret apdraudējumu, kas saistīts ar pakļaušanu bioloģiskiem aģentiem darba vietā (**Septītā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (Sekojoši labojumi tikai apkopoti Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 18. septembra Direktīvā 2000/54/EK par strādājošo aizsardzību pret riska faktoriem, kas saistīti ar pakļaušanu bioloģiskiem aģentiem darba vietā - *OJ L 262, 17.10.2000, 21. lpp.*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32000L0054&model=lex)

Padomes 1992. gada 24. jūnija Direktīva 92/57/EEK par darba drošības un veselības aizsardzības prasību minimuma īstenošanu pagaidu vai pārvietojamajos būvlaukumos (**Astotā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 245, 26.08.1992, 6. lpp.*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0057&model=lex)

Padomes 1992. gada 24. jūnija Direktīva 92/58/EEK par obligātajām prasībām drošības un/vai veselības aizsardzības zīmēm darba vietā (**Devītā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 245, 26.08.1992, 23. lpp.*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0058&model=lex)

Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (**Desmitā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 34, 28.11.1992, 1. lpp.*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=lex)

Padomes 1992. gada 3. novembra Direktīva 92/91/EEK par drošības un veselības aizsardzības minimālajām prasībām strādniekiem, kas strādā minerālu ieguvē ar urbšanas metodi (**Vienpadsmitā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 348, 28.11.1992, 9. lpp*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0091&model=lex)

Padomes 1992. gada 3. decembra Direktīva 92/104/EEK par drošības un veselības aizsardzības minimālajām prasībām strādniekiem, kas strādā virszemes un apakšzemes minerālu ieguves rūpniecības nozarēs (**Divpadsmitā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 404, 31.12.1992, 10. lpp.*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0104&model=lex)

Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/103/EK par drošības un veselības minimālajām prasībām darbā uz zvejas kuģiem (**Trīspadsmitā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 307, 13.12.1993, 1. lpp.*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0103&model=lex)

Padomes 1998. gada 7. aprīļa Direktīva 98/24/EK par strādājošu veselības un drošības aizsardzību pret risku, kas rodas, izmantojot darbā ķīmikālijas (**Četrpadsmitā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 131, 05.05.1998, 11. lpp.*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31998L0024&model=lex)

Eiropas Parlamenta un Padomes 1999. gada 16. decembra Direktīva 1999/92/EK par minimālajām prasībām to strādnieku drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai, kas pakļauti sprādzienbīstamas vides riskam (**Piecpadsmitā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 023, 28.01.2000, 57. lpp.*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31999L0092&model=lex)

Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 25. jūnija Direktīva 2002/44/EK par minimālajām veselības un drošības prasībām attiecībā uz nodarbināto pakļaušanu riskiem, ko rada fizikāli faktori (vibrācija) (**Sešpadsmitā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 17, 06/07/2002, 13. lpp.*) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0044:EN:HTML>)

Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 6. februāra Direktīva 2003/10/EK par veselības un drošības minimālajām prasībām attiecībā uz nodarbināto pakļaušanu darba vides riskiem, ko rada fizikāli faktori (troksnis) (**Septīnpadsmītā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 042, 15.02.2003, 38. lpp.*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0010&model=lex)

Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Direktīva 2004/40/EK par veselības un drošības minimālajām prasībām attiecībā uz nodarbināto pakļaušanu darba vides riskiem, ko rada fizikāli faktori (elektromagnētiskie lauki) (**Astonpadsmītā** atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 159, 30.04.2004; corrigendum OJ L 184, 24/05/2004, 1. lpp.*) ([http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R\(01\):EN:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R(01):EN:HTML))

2. PIELIKUMS:

„Stress darbā un ES likumdošana/tiesu prakse: būt vai nebūt iekšā?”

Sarunu plenārsēdes laikā 2004. gada aprīlī darba devēju delegācijas pārstāvis apšaubīja faktu, ka pamatdirektīva 89/391/EEK (PD) apskata stresu darbā, jo uz to skaidri netiek attiecināts Direktīvas tekstā.

Tomēr vairāku šīs Direktīvas atsevišķo Direktīvu (tādu kā tā saukto „Displeju ierīču (VDU) Direktīva”² un “Maternitātes Direktīva”³) un Darba laika organizēšanas Direktīvas (93/104/EK)⁴ analīze, jo īpaši PD sagatavošanas dokumentu analīze, atklāj pietiekami daudz elementus, lai pierādītu pretējo. Eiropas Kopienų tiesas (EKT) lietu prakse to tikai apstiprina. Faktiski visi šie sagatavošanas dokumenti, esot sākotnējie un/vai labotie Komisijas priekšlikumi, papildinājumi, kurus iesniedzis Eiropas Parlaments vai arī tie būtu Eiropas ekonomikas un sociālās komitejas (EESK) viedokļi, satur konkrētas atsauces uz „stresu” un/vai „fizisku un garīgu veselības stāvokli”. Tādējādi pat ja PD tieši nepiemin vārdu „stress”, ir skaidrs, ka ES likumdevējam ir nodoms aptvert visus veselības un darbinieku drošības aspektus kā, piemēram, to fizisko, garīgo un/vai sociālo labklājību.

Turklāt, EKT arī parāda, pirmkārt, ka PD (Lieta C-49/00 – skatīt zemāk) veselības un drošības risku uzskaitīšana Direktīvā nav izsmeļoša un tādējādi iespējamie riska izraisītāju skaits pārsniedz skaidri pieminētos. Otrkārt, EKT apstiprina C-84/94 (skatīt zemāk) sakarā Darba Laika Direktīvā, ka 118. pants Eiropas Kopienų dibināšanas līgumā (EK līgums) nav vienīgais atbilstošais juridiskais pamats šai Direktīvai. EKT to uzskata arī par pareizo juridisko pamatu visām Direktīvām, kuras paredz aizsargāt darbinieku veselību un drošību, lai tā būtu PD, tās atsevišķa Direktīva vai jebkura cita Direktīva, kas nav balstīta uz PD, bet kura fokusējas uz speciālām veselības un drošības problēmām. Ļoti plašā EKT interpretācija par „darba vides”, „veselības” un „drošības” koncepciju aptver visus fiziskos un citus faktorus, tādējādi paplašinot to līdz iepriekšminētajām Direktīvām.

² Padomes 1990. gada 29. maija Direktīva 90/270/EEK par minimālajām drošības un veselības prasībām darbā ar displeju ierīcēm (Piektā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 156, 21.06.1990, 14. lpp.*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=guicheti)

³ Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (Desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (*OJ L 348, 28.11.1992, 1. lpp.*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=guicheti)

⁴ Kodificētā versija: Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par dažiem darba laika organizēšanas aspektiem (*OJ L 299, 18/11/2003, 9. lpp.*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti)

| Pamatsdirektīva 89/391/EEK (PD) | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teksta izcelsme | Interesantu un saistītu tekstu priekšlikumu izlase |
| <p style="text-align: center;">Sākotnējais Komisijas priekšlikums direktīvai (COM(88) 73. pēdējais, 1988. gada 7. marts, OJ C 141/88, 1. lpp.)</p> | <p>2. pants: „arodriskā” ierosinātā definīcija nosaka „katru ar darbu saistītu situāciju, kas pieļauj <u>fiziskās un psiholoģiskās drošības un/vai darbinieka veselības postījumus, izņemot nelaimes gadījumus, kad darbinieks atrodas ceļā uz vai no darba.</u>”</p> |
| <p style="text-align: center;">EESK viedoklis (1988. gada 28. aprīlis, OJ C 175/88, 22. lpp.)</p> | <p>5. panta 3. punkta f. apakšpunkts par īpašiem darba devēja pienākumiem nosaka: „<u>Jaunas tehnoloģijas plānošana un to ieviešana ir jāuzsāk ciešā sadarbībā ar darbiniekiem un/vai to pārstāvjiem, īpaši jāņem vērā aprīkojuma izvēli un darba apstākļus, ietverot tos aspektus, kas saistīti ar darba vidi un <u>indivīda fizisko un psiho-sociālo labklājību. Darbiniekiem ir jāsaņem atbilstošas apmācības.</u></u>”</p> <p>EESK iesaka ievietot paragrāfu 5. pantā, kas ir saistībā ar „darbinieku drošības un veselības risku novērtēšanu”:</p> <p>„To veicot [piemēram, novērtēšanu] darba devējam ir jānovērtē jo īpaši sekojošie riski:</p> <p>-(...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>stress</u> karstuma, aukstuma, gaisa kustības, mitruma un apgaismojuma dēļ; - <u>pārmērīga fiziska, nervu un garīgā piepūle</u>, ko izraisa smags darbs, maiņu darbs, nakts darbs, nekustīga poza, monotons un nemainīgs darba process, galatermiņu prasības, ātra tempa darbs, darba laiks un darba organizācija; - <u>daudzkārtīgs stress, kas izriet no šo stresa faktoru skaita un kombinācijām.</u>” |
| <p style="text-align: center;">EP Labojumu 1. lasījums (1988. gada 16. novembris, OJ C 326/88, 102. lpp)</p> | <p>EP iesaka veikt labojumus sākotnējā 10. izklāstā šādi: „<u>Jevērojot to, drošība un higiēna darba vietā un darbinieka fiziskā un garīgā veselība ir tiesības, kuras nevar pakārtot ekonomiskajiem apsvērumiem.</u>”</p> |
| | <p>EP iesaka 2. pantā pievienot veselības definīciju, piemēram, „<u>darba kontekstā veselībai ir jāsaturs ne tikai prombūtne slimības dēļ, bet arī visi fiziskie un garīgie faktori, kas ietekmē veselību un ir tieši saistīti ar drošību un veselību darbā.</u>”</p> |
| | <p>Attiecībā uz 5. pantu (skatīt augstāk), EP iesaka veikt sekojošus labojumus: „<u>Šinī darbībā [piemēram, novērtēšanā] darba devējam ir jāidentificē un jānovērtē, un jāizstrādā sekojošo kaitējumu pārskati:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • (...) • <u>stress</u>, kuru izraisa skaņa, karstums, aukstums, mitrums, gāzes, tvaiki un citi faktori, kas ietekmē vidi; • <u>fiziska, nervu un garīga piepūle</u>, kuru izraisa smags fizisks darbs, maiņu darbs, nakts darbs, nepieciešamība strādāt noteiktā pozā, monotons darbs, gabaldarbs, individuāls darbs, kas jāveic izolācijā līdzīgās grūtībās; • <u>īpašs stress</u>, kuru izraisa virsstundas” |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Labotais Komisijas priekšlikums Direktīvai (COM(88) 202. pēdējais, 1988. gada 5. decembris, OJ C 30/89, 19. lpp.) | |
| EP Labojumi 2. lasījums (1989. gada 24. maijs, OJ C 158/89, 131. lpp) sakarā ar to, citu starpā, EP vairākkārt atkārtoja savu priekšlikumu pievienot „veselības” definīciju (skatīt augstāk). | |
| Otrs labotais Komisijas priekšlikums (COM(89) 281. pēdējais, 1989. gada 12. jūnijs, OJ C 172/89, 3. lpp.) | |
| EKT prakse: Komisija pret Itāliju (Lieta C-49/00; pieejama http://curia.eu.int/) | Saskaņā ar ģenerālvokāta argumentāciju EKT nosaka savā 2001. gada 15. novembra spriedumā sekojošo: „Pēc Komisijas domām, Direktīvas 6. panta 3. punkta a. apakšpunktā ir nepieciešams darba devējiem novērtēt visus riskus attiecībā uz darbinieku drošību un veselību darbā. Noteikumos nosauktie trīs risku tipi ir tikai īpašo risku piemēri, kuri ir jānovērtē. (...) Jau iesākumā ir jāatzīmē, ka saskaņā ar direktīvas nolūku, kas, atsaucoties uz 15. izklāstu, attiecas uz visiem riskiem, un 6. panta 3. punkta a. apakšpunkta formulējumu, darba devējiem ir uzlikts par pienākumu novērtēt visus riskus attiecībā uz darbinieku drošību un veselību. Ir arī jāatzīmē, ka arodrisks, kuru novērtē darba devējs, nav noteikts reizi par visām reizēm, bet vienmēr būs citāds, īpaši saistībā ar darba apstākļu progresīvo attīstību un saskaņā ar informāciju, ka iegūta no zinātniskiem pētījumiem attiecībā uz šādiem riskiem.” (§§ 10-13) |

| Direktīva 90/270/EEK („VDU-Direktīva”) | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teksta izcelsme | Interesantu un saistītu tekstu priekšlikumu izlase |
| Sākotnējais Komisijas priekšlikums direktīvai (COM(88) 77. pēdējais, 1988. gada 7. marts, OJ C 113/99, 7. lpp.) | Ieteiktais 7. panta 2. punkts nosaka: „Darbiniekiem ir jāsaņem informācija par visiem veselības un drošības aspektiem saistībā ar viņu darba vietu, ietverot iespējamo iedarbību uz viņu acīm un <u>fizisko un garīgo stresu</u> ”. |
| EESK viedoklis (1988. gada 28. septembris, OJ C 318/88, 32. lpp) | Attiecībā uz Direktīvas priekšlikuma pielikuma 9. pantu (kas attiecas citu vidū ar uz fiziski sociāliem faktoriem), EESK argumentē par Eiropas un nacionālo standartu adaptāciju attiecībā uz „ <u>programmatūras ergonomiku</u> ”, sakarā ar ko programmatūrai ir jābūt pielāgotai „ <u>individuālām vajadzībām nepārtraukta stresa/piepūles dēļ, no kā cieš indivīdi, lai veiktu atkārtoto operācijas</u> ”. |
| EP Labojumi 1. lasījums (1988. gada 14. decembris, OJ C 318/88, 32. lpp.) | EP iesaka piedāvātajā 3. pantā integrēt to, ka „ <u>dalībvalstīm ir jāpieņem visi nepieciešamie mēri, lai nodrošinātu, ka funkcijas, kas ietver darbu pie VDU, nevar īslaicīgi vai ilglaicīgi kompromitēt darbinieku drošību vai garīgo un fizisko veselību.</u> ” |
| | Attiecībā uz 7. pantu (skatīt augstāk), EP labojumi pieprasa, ka „ <u>regulāri ir jānodrošina īpaši informācija par fiziskām un garīgām problēmām, kas rodas darbā ar ekrāniem (ietverot problēmas saistītas ar redzi, grūtniecību, auglību un stresu), un ergonomiskām problēmām (ietverot monotonu un nesabalansētu darba slodzi, lai samazinātu problēmas, kuras izraisa darbs</u> ”. |
| Labotais Komisijas priekšlikums direktīvai (COM(89) 195. pēdējais, 1989. gada 28. aprīlis, OJ C 130/89, 5. lpp.) | Neviens no EP labojumiem patiesībā netiek ņemts vērā. |
| EP Labojumi 2. lasījums (1990. gada 4. aprīlis, OJ C 113/90, 75. lpp) | EP iesaka pievienot 6. pantā sekojošo: „ <u>(...) darbiniecēm grūtniecēm, lietojot ekrānus, nevar likt veikt strespilnu darbus</u> ”. |
| | Attiecībā uz 9. pielikumu par programmatūru un VDU ergonomiku, EP iesaka ievietot, ka „ <u>sistēmām ir jānodrošina reakcija un informācija skaidrā un vienkāršā veidā, un lietotājam vēlāmā ātrumā, lai neizraisītu pārmērīgu garīgu piepūli un nogurumu.</u> ” |
| Direktīvas galīgais teksts | Lai arī maz kas ir palicis pēc Padomes rūpīgās izvērtes, 3. panta 1. punkts par „darba iecirkņu analīzi” nosaka, ka: “ <u>Darba devējam ir jāliek veikt darba iecirkņu analīzi, lai novērtētu drošības un veselības apstākļus, kādus tie sniedz saviem darbiniekiem, īpaši attiecībā uz iespējamajiem riskiem redzei, fiziskajām problēmām un garīgā stresa problēmām.</u> ” |

| Direktīva 92/85/EEK („Maternitātes direktīva”) | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teksta izcelsme | Interesantu un saistītu tekstu priekšlikumu izlase |
| Sākotnējais Komisijas priekšlikums direktīvai (COM(90) 406. pēdējais, 1990. gada 18. septembris, OJ C 281/90, 3. lpp.) | 16. izklāsts skan „ievērojot to, ka atlaišanas riskam par iemesliem, kas saistīti ar viņu stāvokli, var piemist kaitīgs efekts uz grūtniecībā esošas darbinieces, darbinieces, kas nesen ir dzemdējusi vai baro ar krūti, <u>fizisko un garīgo stāvokli</u> ” Ierosinātais 19. izklāsts atgādina pat to, ka „nakts darbs var būt kaitīgs grūtniecības stāvoklī esošās darbinieces <u>fiziskai un garīgai veselībai, uzņemoties darbu, kam piemīt īpašs risks vai būtisks fizisks vai garīgs stress, un alternatīviem noteikumiem jābūt veidoti tā, lai izvairītos no šiem riskiem</u> ”. |
| EP Labojumi 1. lasījums (1990. gada 12. decembris, OJ C 19/91, 165. lpp.) | EP iesaka veikt labojumus 20. izklāstā par abu, vīriešu un sieviešu, darbinieku reproduktīvajām funkcijām nosakot, ka „ievērojot to, papildus, vīriešu un sieviešu darbinieku pakļaušana noteiktu fizisku, ķīmisku vai bioloģisku faktoru iedarbībai un <u>norisēm un garīgam stresam</u> var pasliktināt vīriešu un sieviešu reproduktīvās funkcijas; (...)” |
| | EP arī iesaka veikt labojumus pielikumā, uzskaitot faktorus un procesus, kuriem grūtniecības stāvoklī esošu sievieti nevajadzētu pakļaut, ietverot tos zem nosaukuma „fiziskie faktori” „katrs darbs, kurā iesaistīta smaga celšana, grūšana, vilkšana, <u>smags atkārtotais un stresa pilns darbs, utt.</u> ” un ka, saistībā ar „darba apstākļiem un organizāciju”, īpaša uzmanība jāpievērš „darba laikam (ietverot nakts darbu); <u>apstākļiem, kas izraisa garīgu stresu; vardarbības risku, (...)</u> ”. |
| Labotais Komisijas priekšlikums direktīvai (COM(90) 692. pēdējais, 1991. gada 8. janvāris, OJ C 25/91, 9. lpp.) sakarā ar ko priekšlikumi 16. un 19. izklāstam paliek nemainīgi. | |
| EESK Viedoklis (1990. gada 20. novembris, OJ C 41/91, 29. lpp.) | |
| EP Labojumi 2. lasījums (1992. gada 13. maijs, OJ C 150/92, 99. lpp.) | |
| Direktīvas galīgais teksts | 15. izklāsts nosaka, ka „ievērojot to, ka atlaišanas riskam par iemesliem, kas saistīti ar viņu stāvokli, var piemist kaitīgs efekts uz <u>grūtniecībā esošu darbinieci, darbinieci, kas nesen ir dzemdējusi vai baro ar krūti, fizisko un garīgo stāvokli</u> ” Turklāt, sekojot 3. pantam, Komisijai ir jāizveido vadlīnijas par noteiktu faktoru un procesu novērtēšanu, ņemot vērā kaitīgumu darbinieku veselībai. Šīm vadlīnijām ir jāaptver „ <u>arī kustības un pozas, garīgais un fiziskais nogurums un citi fiziskā un garīgā stresa tipi saistībā ar darāmo darbu.</u> (3. pants, § 2) |
| EKT lietu prakse | Šī direktīva ir pilnīgi noteikti novedusi pie EKT prakses pagājušajos gados. Saistībā ar mūsu tēmu, nozīmīgā lieta galvenokārt saistās ar grūtniecības stāvoklī esošu vai ar krūti barojošu sieviešu atlaišanas problēmu. Šajā tiesas lietu praksē gan ģenerālvokāts, gan EKT citēja, bez šaubām, 15. izklāstu un Direktīvas 10. panta noteikumus. Lietu piemēri ir: Webb (Lieta C-32/93), Megler (Lieta C-438/99) un Tele Danmark A/S (Lieta C-109/00). (Visas lietas ir pieejamas šeit: http://curia.eu.int) |

| Direktīva 93/104/EK („Darba laika direktīva”) | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| „Aizmirstais avots?” | |
| Teksta izcelsme | Interesantu un saistītu tekstu priekšlikumu izlase |
| Sākotnējais Komisijas priekšlikums (COM(90) 317, 20/09/1990, Brisele), | Skaidrojošajā memorandā par priekšlikumu Komisija nosaka, ka, kaut arī „sistemātisku virsstundu” jautājumu vislabāk vajadzētu atstāt sociālajiem partneriem un nacionālajiem noteikumiem, vienīgais iemesls direktīvas priekšlikumam ir rūpes par darbinieku veselību un drošību. (3. lpp.) Tas tādēļ balsta sevi uz pētījumu norādot, ka garākas darba stundas noved ne tikai pie augstāka darbu negadījumu riska, bet arī noved pie „ <i>lielākas psiholoģiskās nastas, ne tikai tīras fiziskas slodzes</i> ”. Pēdējais „ <i>izraisa nomocīšanās un stresa sajūtu, kam pilnīgi noteikti ir nelabvēlīgs efekts uz darba un veselības kvalitāti vispār</i> ”. (6. lpp.) Turpmāk uz iemeslu, kāpēc EK līguma 118A pants tika izvēlēts par pamatu, Komisija atsauca uz PVO definīciju, sakarā ar ko „ <i>veselība ir pilnīgas fiziskās, garīgās un sociālās labsajūtas stāvoklis un nesastāv tikai no slimību vai vājuma prombūtnes</i> ”. (17. lpp.) |
| EP labojumi (Dok. A3-0378/90/Daļa A) | Saistībā ar virsstundām, EP ierosina integrēt jaunus nodrošinājumus, kas principā aizliedz virsstundu darbu darbiniekiem, kas ir aktīvi dienas laikā „ <i>profesijās, kas izraisa specifiskus riskus vai nozīmīgu fizisku vai garīgu nastu</i> .” Tas pats attiecas uz nakts strādniekiem un Komisijai ir lūgums pasludināt sešu mēnešu laikā pēc direktīvas publicēšanas pielikumu, kas satur dažus šos specifiskos riskus vai nozīmīgas fiziskas vai garīgas nastas. Interesanti ir arī tas, ka tās 29. labojumā, integrējot jaunu pantu, EP pieprasa, lai „ <i>pārcelšanas [no nakts darba uz dienas darbu] veselības iemeslu gadījumā, darba devējam būtu nepieciešams veikt izpēti par veselības problēmu cēloņiem saistībā ar nakts darbu (ietverot „stresu” un „nogurumu”)</i> ” un pieņemt mērus, lai novērstu citas veselības problēmas, (...).” |
| EESK viedoklis (OJ C 60, 08.03.1991, 26. lpp) | |
| Labotais Komisijas Direktīvas priekšlikums (COM(91) 130. pēdējais, 1991 gada. 23. aprīlis; OJ C 124, 14.05.1991, 8. lpp.) | |
| Direktīvas teksts | Lai arī šī veselības un drošības Direktīva saskaras ar vairākiem darba laika organizācijas aspektiem, kas var „izraisīt” stresu, ja mēri nav pareizi īstenoti un pielietoti, precīza atsauce uz to būs atrodama 8. pantā par „nakts darba ilgumu”, kas nosaka: „ <i>Dalībvalstīm ir jāpieņem nepieciešamie mēri, lai nodrošinātu, ka:</i> 1. <i>standarta darba stundas nakts darbiniekiem nepārsniedz vidēji astoņas stundas katrā 24 stundu periodā;</i> 2. <i>nakts darbinieki, kuru darbs ietver speciālu kaitējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli, nestrādā vairāk kā astoņas stundas katrā 24 stundu periodā, kurā tie veic nakts darbu.</i> <i>Iepriekšminētā dēļ, darbam, kas ietver kaitējumus vai smagu fizisku vai garīgu piepūli, ir jābūt definētam nacionālajā likumdošanā un/vai praksē, vai ar kolektīvām vienošanām, vai vienošanām noslēgtām starp nozares pusēm, ņemot vērā noteiktos nakts darba efektus un kaitējumus.</i> ” |

EKT lietu prakse

Lieta C-84/94 – Apvienotā Karaliste pret Eiropas Savienības Padomi (*Eiropas Tiesas atskaite 1996, I-05755*)

Apvienotās Karalistes valdība lūdza Direktīvas anulēšanu, tā kā tā apstrīd Direktīvas tiesisko pamatu, tas ir 118(a) pantu EK līgumā.

Apvienotās Karalistes galvenais arguments bija „*ka noteikumi pieļauj tikai tādu direktīvu adaptāciju, kurām ir patiesa un objektīva saite ar darbinieku „veselību un drošību”. Tas neattiecas uz mēriem, saistībā, jo sevišķi, ar iknedēļas darba laiku, ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu un atpūtas periodiem, kuru saistība ar darbinieku veselību un drošību ir pārāk niecīga. Šī interpretācija ir radusies no izteiciena „darba vide” (lietots 118a pantā), kas netieši norāda, ka uz šiem noteikumiem balstītām direktīvām ir jābūt saistītām tikai ar fiziskiem apstākļiem un risku darbā.*” (§ 13)

EKT tomēr ir cits skatījums: „*118a panta formulējumā nav nekas, kas norādītu, ka „darba vides” koncepcija, „drošība” un „veselība” lietota šinī nosacījumā, ir, nepastāvot citām indikācijām, jāinterpretē ierobežoti un nevis kā aptverot visus faktorus, fiziskos vai citus, kas var iespaidot darbinieku veselību un drošību viņu darba vidē, īpaši ietverot noteiktus darba laika organizācijas aspektus. Tieši otrādi.. vārdi „īpaši darba vidē” argumentē par plašo interpretāciju, sakarā ar ko 118a pants piešķir tiesības padomei darbinieku veselības un drošības aizsargāšanai. Turklāt, šāda vārdu „drošība” un „veselība” interpretācija iegūst atbalstu īpaši no Pasaules Veselības organizācijas konstitūcijas preambulas, kura attiecas uz visām dalībvalstīm. Veselība tur ir definēta kā pilnīgas fiziskās, garīgās un sociālās labsajūtas stāvoklis, kas nesastāv tikai no slimību vai vājuma neesamības.*” (§15)

Tālāk sprieduma sakarā, EKT arī argumentē, ka 118a pants (un tam spriedumā sniegtā interpretācija) ir ne tikai piemērots pamats darba laika direktīvai, bet arī PD, tās atsevišķajām direktīvām, kā arī direktīvām, kas, kamēr nav balstītas uz Direktīvu 89/391, skaidri attiecas uz īpašām veselības un drošības problēmām īpašās situācijās. Tādejādi nepieciešams pieminēt, ka EKT arī atsaucas uz iepriekšminēto 15. paragrāfu SIMAP (Lieta C-303/98) un Jaeger (C-151/02) uz pieprasījuma darbu.

3. PIELIKUMS

Stresu izraisošo faktoru kategorijas

1. Darba saturs

- Darbinieka zināšanas par viņa
 - lomu: nepārprotama, skaidra, precīza un saprotama
 - pienākumiem: nepārprotami, skaidri, precīzi un saprotami
- Diversifikācija un ieinteresētība darbā
 - izpildījums
 - kvalitātes kontrole
 - pēdējie uzlabojumi
 - izmaiņas
 - uzturēšana
- Zināšanu, prasmju un spēju attīstība
- Sniegtās iespējas adaptācijai
 - darba metodes
 - likmes
 - produkta uzlabošana
- Iniciatīvas līmenis
- Adaptācijas periods
- Nepieciešamās tehniskās un intelektuālās spējas

2. Darba un darbinieka novērtēšanas sistēma:

- Kontroles līmenis darbā
- Zināšanas (atšķirībā no ilgstošu darbu un darbību uzraudzības, piemēram, ar elektriskajām ierīcēm vai procesiem, kas ir „nezināmi”)
- Darbinieku līdzdalība, kas zina, ka viņi ir novērtēti un kādā veidā

3. Garīga slodze:

- Vidējais koncentrēšanās līmenis:
 - nav ilgstošs
 - nav pārāk gadījuma rakstura
- Lēmumu skaits, kas jāpieņem:
 - intervāla laiks, kurā tiek pieņemti lēmumi
 - grūtības, lai pieņemtu šos lēmumus
 - iespējamo izvēļu skaits
 - iegūstamā informācija
 - nepieciešamais laiks, lai veiktu vajadzīgo darbību
- Nepieciešamais uzmanības līmenis
 - veicamo darbību nopietnībai
 - neparedzamai notikuma būtības maiņai, piem. neizdošanās gadījumā
 - darba cikla laikam

4. Sociālā vide un attiecības

- Kultūra un sociālais klimats
 - Sadarbība
 - Sapratne
- Atbalsts, lai risinātu problēmas
 - Hierarhija
 - Kolēģi

4. Sociālā vide un attiecības (turpinājums)

- Komunikācija ar
 - hierarhiju
 - kolēģiem
 - papildus departamentiem (uzturēšana, kvalitāte, grāmatvedība)
 - izolētu darbu
- Komunikācijas kvalitāte
 - brīvība komunicēt par vienalga kādu tēmu darba laikā
 - sistēmas (tālrunis, e-pasts, utt.)
 - lietotās vadlīnijas
- Apmierinātības līmenis
 - kurš risina konfliktus un kādā veidā?
 - kā tiek risinātas personāla problēmas un kurš to dara?
- Sociālie priekšnoteikumi
 - iespējas: kafējnīca, kopētāji...
 - lietotās vadlīnijas

5. Laika vadības sistēma un darba sadales sistēma

- Pārslodze (pīķa laiks) un zema aktivitāte
- Grafiki
 - papildus laiks
 - brīvdienas
 - atpūta
- Grafiku kvalitāte
 - paredzami grafiki
 - darba stundu un pārtraukumu kopums (sadrumsstatotība)
- Slimība, prombūtne (juridiska vai citāda)
- Nakts darbs
- Netipiskas darba stundas

- Darba sadale
 - pauzes
 - rotācija
 - atvaļinājumi
 - prombūtnē esoši darbinieki
 - pagaidu darbinieku politika

6. Klimats un profesionālā nedrošība

- profesionālā attīstība un nākotnes perspektīvas
- izvirzīšanās: iespējas
- līgums
- darba alga
- profesionālā pārliecība

7. Respekts pret individuālo integritāti

- Uzmāšanās
 - morāla
 - seksuāla
- Draudi
 - Fiziskie
 - Psiholoģiskie
- Neiecietība
 - rasisms
 - reliģija
- Grupošanās, izolācija, atšķirīga izturēšanās
- Vardarbība

8. Attiecības starp profesionālo un privāto dzīvi

9. Vispārējai darba videi ir jāietver tādas lietas kā:

- Darba rīki un aprīkojums: speciāls, komfortabls, atbildība, lietotājam draudzīgs
- Apgaismojums
- Apsilde, ventilācija un gaisa kondicionieris, apģērbs un metaboliskā slodze
- Skaņa
- Vibrācijas
- Darba virsmas
- Darba virsmu izkārtojums
- Darbstacijas
- Negadījumu risks saistībā ar kolektīvo un personīgo aizsargājošo aprīkojumu
- Vadība un signāli (ietverot to stereotipus, pieejamību un lietojamību, komfortu, utt.)
- Kravu manuālā apstrāde
- Uzdevumu/darbību atkārtotāšanās

4. PIELIKUMS

Dažas pārbaudes metodes stresam

Eksistē daudzas stresa novērtēšanas metodes, bet tās nav pietiekami portatīvas pārnesot no vienas situācijas uz citu vai no vienas kultūras vai reliģijas uz citu! Tādēļ mēs nerekomendējam skrīninga metodes kādā īpašā izvēles kārtībā. Sekojošās metodes kalpo tikai, lai nodrošinātu piemērus. Tās visas tiek plaši lietotas un seko stingrai pamatotībai, jūtīgiem un specifiskiem kritērijiem. Individuālie dati, kas vākti ar šīm metodēm ir konsolidēti un salīdzināti lielā datubāzē, pieļaujot turpmāku sarežģītu statistisko apstrādāšanu.

1. Karasek, Darba būtības aptauja (JCQ) - ASV

JCQ ir plaši lietota un aprakstīta akadēmiskajā literatūrā. Tā ir veidota, lai novērtētu mērogus, izvērtējot psiholoģiskās vajadzības, lēmumu veidu, sociālo atbalstu, fiziskās vajadzības un darba nedrošību, ar 49 jautājumu palīdzību.

2. COPSOQ, Kopenhāgenas psihosociālā aptauja

Eksistē dažādas COPSOQ versijas (garā, vidējā, īsā). Ir arī pieejamas dāņu un spāņu valodās. Aptauja izvērtē 8 mērogus, vērtējot kvantitatīvās vajadzības, ietekmi darbā, paredzamību, lomu skaidrību utt., ar 44 jautājumu palīdzību, īsajā versijā.

3. VT, Vécu au travail – Pays-Bas

VT ir pieejama dāņu, angļu, franču un vācu valodās; tā novērtē atšķirīgas darba īpašības, darba organizāciju, sociālās attiecības un darba apstākļus. Īsā versija sastāv no 93 jautājumiem.

4. QPSNordic – Ziemeļvalstis (Dānija, Somija, Norvēģija, Zviedrija)

Ir pieejamas divas QPSNordic versijas, viena sastāv no 123 jautājumiem un otra no 37 jautājumiem; tā arī eksistē dažādās valodās. QPSNordic tika izveidota, lai izmērītu būtiskākos psiholoģiskos un sociālos darba faktorus, darba organizāciju un darba vidi tādu, kā kvantitatīvās vajadzības, lēmumu veidu, lomu skaidrību utt.