

**İş hayatında stres
ile ilgili
Çerçeve Anlaşması**

ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) yorumlama rehberi



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

Önsöz

İş hayatında stres ile ilgili müzakereler, Avrupa Sosyal Ortakları 2003-2005 Çalışma Programının bir parçasıdır. Ortaklaşa hazırlanan bir hazırlık seminerinin sonuçlarından hareketle (25-26 Şubat 2003 – Brüksel) ve Antlaşmanın Avrupa sosyal ortaklarına verdiği 9 aylık müzakere süresi uyarınca (AK Antlaşması 138(4) Maddesi), müzakereler 18 Eylül 2003 tarihinde başlamış ve 27 Mayıs 2004’de sonuçlanmıştır.

Ardından, her örgütün karar verme mercilerinin onayından sonra, ETUC, UNICE/UEAPME ve CEEP 8 Ekim 2004’de bu çerçeve anlaşmasını imzalamışlardır.

Antlaşmanın 139. Maddesinde belirtilen yönetim ve işçilere yönelik yöntem ve uygulamalar uyarınca, bu çerçevenin ETUC, UNICE/UEAPME ve CEEP’nin tüm üye örgütlerince ve imza tarihinden sonraki 3 yıl içinde uygulanması gerekmektedir (yani 8 Ekim 2007’den önce).

Bu yorumlama rehberi anlaşma içeriğine her bölümde yer alan, tehlikede olan ve müzakereler boyunca tartışma konusu olan ana konulara eğilerek genel bir bakış içermektedir. Ayrıca, bu rehber 1) 89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktifi ve buna bağlı “bireysel” Direktiflerle ilgili genel bir bakış (Ek 1), 2) § hayatında stresi kapsamaları şartıyla bazı AB yasalarının ve içtihatların analizi (Ek 2), 3) potansiyel “stresörlerin” sınırlı listesi (Ek 3), 4) İşyerinde stresin yaygınlığını ölçme yöntemlerinden bazı örnekler içermektedir.

Bu anlaşmanın içeriğinin uygulaması için ETUC üye örgütlerine yardımcı olmayı hedefleyen bu rehber, aynı zamanda varılan sonuçların daha etkin şekilde denetlenmesini ve değerlendirmesini amaçlamaktadır.¹

¹ Bu ETUC yorumlama rehberi Maria Helena André (ETUC Genel Sekreter Yardımcısı ve müzakereler sürecinde ETUC sözcüsü), Sinead Tiernan (ETUC Danışmanı) ve Clauwaert Stefan, Gauthy Roland ve Schömann Isabelle (ETUI-REHS Araştırmacıları ve ETUC “İş Hayatında Stres” müzakereleri delegasyonu üyeleri) tarafından derlenmiştir

Anlaşma Metni

Anlam//Yorum

1. Giriş

İş hayatında stres uluslararası, Avrupa düzeyinde ve ulusal düzeyde işveren ve çalışanlar için kaygı verici bir konu olarak belirlenmiştir. Bu konuda ortak bir uygulamanın gereğinin belirlenmesiyle ve stres hakkında bir Komisyon İstişaresi hazırlanmasını beklerken, Avrupa sosyal ortakları bu konuyu 2003-2004 sosyal diyalogunun çalışma programına eklemişlerdir.

Stres, şirket boyutu, faaliyet alanı, veya istihdam sözleşmesi veya ilişkisi ne olursa olsun, tüm işyerlerini ve tüm çalışanları etkileyebilir. Uygulamada ise, tüm işyerleri ve tüm çalışanlar kesinkes etkilenmez.

İşyerinde stresin üstesinden gelmeye çalışmak üretkenliği artırır ve iş sağlığı ve güvenliğini geliştirir. Bunun sonucunda ise, şirketlerin, çalışanların ve genel olarak toplumun ekonomik ve sosyal kazancı önemli ölçüde artacaktır. İş hayatındaki stresle ilgili sorunlar ele alınırken, işgücünün çeşitliliği göz önünde tutulması gereken önemli bir boyuttur.

Bu giriş, 2003-2005 ortak çalışma programlarında öngörüldüğü üzere, Avrupa sosyal ortaklarının giderek artan ve kaygı nedeni oluşturan iş hayatında stres olgusuna karşı ortak hareket etme kaygısını paylaştıklarının altını çizmektedir.

Esasen bu anlaşma tüm şirket ve çalışanları ilgilendirmektedir :

KOBİ'ler de dahil olmak üzere, tüm kamu ve özel şirketler/kuruluşlar/hizmetler için geçerlidir.

Ayrıca, işgücünün cinsiyet, yaş, ırk ve etnik köken, nitelik ve hiyerarşik/yönetimsel kademeleri, farklı iş sözleşmeleri/ilişkileri açısından gösterdiği çeşitlilik, bu anlaşmanın uygulaması boyunca dikkate alınmalıdır.

Avrupa sosyal ortakları, çalışanlar, şirketler ve toplumun geneli açısından iş hayatında strese karşı birlikte hareket etmenin büyük ekonomik ve sosyal katma değerinin de bilincindedir.

Anlaşma Metni

Anlam//Yorum

2. Amaç

Bu anlaşmanın amacı

- işverenler, çalışanlar ve temsilcilerinin iş hayatındaki stresle ilgili bilincini geliştirmek ve bilgilendirmek, ve
- iş hayatındaki stresle ilgili sorunların belirtisi olan işaretlere dikkatlerini çekebilmek olarak açıklanabilir.

Bu anlaşmanın hedefi, işveren ve çalışanlara iş hayatında stresle ilgili sorunların tespiti ve idaresiyle ilgili bir çerçeve sağlamaktır. Herhangi bir kişiye stresin suçunu yüklemek değildir.

İş yerinde yaşanabilecek taciz ve şiddetin iş hayatında strese neden olabileceğini kabul etmekle birlikte, AB sosyal ortaklarının bu konularla ilgili belli bir anlaşmanın yapılmasını 2003-2005 sosyal diyalog programı kapsamında müzakere etmenin yollarını arayacağını da göz önüne alarak, bu anlaşma şiddet, taciz ve travma sonrası stresle ilgili değildir.

ETUC bu anlaşmayı işleme yönelik bir araç olarak algılamaktadır. İşverenlerin, çalışanların ve işçi temsilcilerinin iş hayatında strese ilişkin sinyalleri tanımalarına ve anlamalarına yardımcı olmalıdır. İş hayatında stres ile ilgili nedenleri etkin biçimde önlemek, idare etmek ve engellemek için birlikte harekete geçmek şarttır!

Burada, iş hayatında stresin öncelikle kolektif bir sorun olarak algılanması ve her çalışanın bireysel alanıyla sınırlı kalmaması gerekmektedir.

Ayrıca, iş hayatında stres sadece bir sağlık ve güvenlik sorunu olarak değil, daha ziyade çalışma kapsamı, çalışma ortamı ve çalışma örgütlenmesinin oluşturduğu genel kapsam içinde ele alınmalıdır.

Bu anlaşma işyerinde taciz, şiddet ve travma sonrası stres ile ilgili değildir, zira bu konuların 2003-2005 çalışma programında ayrı konular olarak ele alınması öngörülmüştür.

Anlaşma Metni

Anlam//Yorum

3. Stres ve iş hayatında stresin tanımı

Stres, fiziksel, psikolojik veya sosyal şikayetler veya bozukluklarla birlikte görülen, ve bireylerin kendilerinden beklenen ile kendilerine verilen görevleri bir türlü bağdaştıramadıkları bir ruh halidir.

Birey, olumlu sayılabilecek kısa vadeli baskı riskiyle başa çıkmaya yatkındır, ancak yoğun baskılara açık olduğu süre uzayınca bu durumun altından kalkmakta güçlük çeker. Ayrıca, herhangi bir durum karşısında farklı kişilerin tepkileri farklılık gösterebilir ve aynı kişinin hayatında farklı zamanlarda aynı olay karşısındaki göstereceği tepki de farklı olabilir.

Stres bir hastalık değildir, ancak strese maruz kalınan süre uzadıkça işyerinde verimlilik düşebilir ve sağlığını bozulmasına neden olabilir.

İş yeri dışında kaynak bulan stres davranış farklılaşmasına neden olabilir ve işteki verimliliği azaltabilir. İş yerinde stresin tüm belirtileri iş hayatındaki stres olarak algılanamaz. İş hayatındaki strese, iş kapsamı, işin örgütlenmesi, işyeri koşulları, iletişim bozukluğu vs. gibi farklı etkenler neden olabilir.

Metnin bu bölümü (“Uygulama ve İzleme”le ilgili 7. Bölümle birlikte) müzakerenin en zorlu bölümünü oluşturuyordu. İşverenler delegasyonu stresin subjektif ve bireysel yönleri konusunda ısrar ederken, ETUC olgunun kolektif ve işe bağlı özelliği üzerinde durmak istiyordu. Bu nedenle ortak bir tanım üzerinde veya mevcut uluslararası veya diğer tanımları (AB Komisyonu, ILO, WHO, vs.) kullanma konusunda anlaşma sağlanamamıştır.

Bu çıkmazı aşmanın tek yolu, genel olarak stres ile ilgili, dolayısıyla da doğrudan iş hayatında stres ile ilgili olmayan ortak bir tanım üzerinde anlaşma sağlamaktır. Dolayısıyla bu tanım gereğinden fazla bireysel yönünün altını çiziyor, fazla subjektif ve hatta bilimsel olarak yanlış olduğu izlenimi vermektedir. Örneğin, strese kısa vadede (tekrar eden şekilde) maruz kalmak, uzun vadeli maruz kalmak kadar sağlığa zararlı olabilmekte ve işyerindeki etkinliği etkileyebilmektedir.

Bu nedenle bu tanımın, anlaşmanın iş hayatında stresin kolektif yapısı ve nedenlerini belirten diğer bölümleriyle birlikte (örneğin bu bölümün son satırı, 4. Bölümün birinci paragrafı vs.) okunup algılanması gerekmektedir. Avrupa sosyal ortaklarının iş hayatında stresin özellikle işin içeriğinden, çalışma ortamından ve çalışmanın örgütlenme biçiminden kaynaklandığını sürekli irdelemesi, bu bölümde ve genel olarak anlaşmanın tümünde verilmeye çalışılan esaslara mesajdır.

Avrupa Sosyal ortakları ayrıca işyerinde ifade edilen stresin mutlaka işyerinden kaynaklanmasının şart olmadığını, daha ziyade özel alandan kaynaklandığını da belirtmektedir. Ortaklar, bu tür durumların çözümünün doğrudan bir “işveren sorumluluğu” olmadığını, ancak stres durumu uzadıkça işyerinin daha fazla ve daha uzun süre olumsuz etkileneceğinden hareketle, işverenin söz konusu çalışana bu durumu aşmak için mümkün olduğunca yardımcı/destek/kolaylaştırıcı olması gerektiğini kabul etmektedir.

Anlaşma Metni

Anlam//Yorum

4. İş hayatında stresle ilgili sorunların belirlenmesi

Stres olgusunun karmaşık yapısı göz önünde bulundurulursa, bu anlaşma potansiyel stres belirtilerinin tam listesini tespit etmek amacını gütmemektedir. Ancak, yüksek işe gelmeme veya işçi devri oranlarının yüksek olması, kişiler arası çatışmaların sık meydana gelmesi veya çalışanların şikayetlerinin fazla olması iş hayatında stres sorunu olduğuna işaret sayılabilir.

İş hayatında stres ile ilgili bir sorun olup olmadığını belirlemek için iş örgütlenmesi ve süreçleri (çalışma süresi programı, bağımsızlık derecesi, çalışanların vasıfları ve iş gereksinimleri arasındaki uyum vs.), çalışma koşulları ve ortam (taciz edici davranışa, gürültüye, aşırı sıcaklığa, tehlikeli maddelere maruz kalmak), iletişim (işte kendisinden beklenenin açık olmaması, iş imkanları veya yakın zamanda yapılacak değişiklikler vs.) ve sübjektif faktörler (duygusal ve sosyal baskılar, altından kalkamama duygusu, destek eksikliği hissi vs.) gibi etkenleri incelemek gerekir.

İş hayatında stres ile ilgili bir sorun tespit edildiğinde, stresi önlemek, ortadan kaldırmak ya da azaltmak için önlem almak gerekir. Uygun önlemleri belirleme sorumluluğu işverene aittir. Bu önlemler çalışanların ve/veya temsilcilerinin katılımı ve işbirliğiyle uygulanmalıdır.

Bu bölüm, iş hayatında stres ile ilgili belirti ve etkenlere ilişkin örneklerin sınırlı bir listesini oluşturmanın ötesinde, bu belirti ve etkenler belirlendiği takdirde, işveren ve çalışanları birlikte hareket etmeye zorladığı için anlaşmanın kalbini oluşturmaktadır.

Belirti ve etkenlerin listesi hem çalışanların hem de işverenlerin endişelerine eşit oranda işaret etmektedir. Örneğin, yüksek derecede devamsızlık ve personel dönüşümü (işten ayrılma) oranından söz etmek, işverenlerin—çalışanların şikayeti gibi—daha bireysel konulara yönelme kaygılarını dengelemektedir.

Bu paragrafın önemli bir özelliği (bir kez daha), kesinlikle sübjektif özellikler olmayan iş örgütlenmesi, çalışma şartları ve ortamı, ve iletişimin potansiyel stres etkenleri olabileceğinin ve dolayısıyla daincelenmesi gerektiğinin açık olarak ifade edilmesidir.

“İstihdam perspektifleri” tabiri, başka anlamlarının yanı sıra, standart dışı istihdam kullanımı ve iş güvenliği ile, bu iki kavram arasındaki ilişki anlamına gelmektedir. “İleride yapılacak değişiklikler” kavramı ise, başka anlamlarının yanı sıra, potansiyel stres etkeni olabilecek yeniden yapılanma, şirket birleşmeleri, dış kaynak kullanımı, ve yeni teknolojilerin uygulanması gibi konuları kapsamaktadır.

İş yerinde stresi tanımlama, önleme ve yönetme faaliyetleri, çalışanların ve temsilcilerinin katılımı (elbette ki bilgilendirme ve danışma dahil olmak üzere) ve işbirliği ile yürütülmelidir. Strese karşı önlemlerin geliştirilmesi, uygulanması ve takip edilmesi konusunda çalışanların ve temsilcilerinin aktif katılımına ağırlık verilecektir. Ancak, işverenlerin şirket/hizmet içi stres ile ilgilenme arzusu olmadan önemli adımlar atılması imkansızdır!

Anlaşma Metni

Anlam//Yorum

5. İşveren ve çalışanların sorumlulukları

89/391 No.lu çerçeve direktifi uyarınca tüm işverenler, kanunen çalışanlarının iş güvenliği ve sağlığını korumakla yükümlüdür. Sağlık ve güvenlik riski teşkil ettiklerinden, bu sorumluluğun kapsamına aynı zamanda iş hayatında strese ilişkin sorunlar da girmektedir. Tüm çalışanlar ise genel olarak işveren tarafından belirlenen koruma önlemlerine uymakla yükümlüdür.

İş hayatında stres ile ilgili sorunlar, ayrı bir stres politikası ve/veya belirlenmiş stres faktörlerine yönelik belli önlemler aracılığıyla genel bir risk belirleme prosesi çerçevesinde ele alınabilir.

ETUC'un temel ön şartı ve talebi müzakereler boyunca Çerçeve Direktifi (FWD) ile bu anlaşma arasında açık bir ilişki kurabilmektir. FWD'yi temel alarak, ETUC böylelikle bu anlaşmanın, özellikle iş hayatındaki strese mücadelede odaklanan FWD ve bireysel Direktifleri (bakınız Ek 1) kapsamındaki hak ve sorumluluklara ek bir araç olması amacını gütmekteydi. Belli bir açıdan bakıldığında, bu anlaşma tüm çalışanlar için işyerinde sağlık ve güvenliği sağlamak açısından FWD'yi tamamlayan ilk "bireysel anlaşma" olarak algılanabilir!

Ne var ki, bu konu açık olmaktan çok uzaktı, zira bazı işveren temsilcileri yalnızca Direktif metninde "stres" olgusuna açık olarak yer verilmediği için, FWD'nin işyerinde stresi zaten kapsadığını belirterek karşı çıkmışlardı; oysa ki bu durum ETUC açısından apaçıktı. Dolayısıyla Ek 2'deki incelememize bakınız.

Bu nedenle, FWD'nin 6. Maddesinin, stresin ilk aşamada önlenmesi için de geçerli olan bir riskten korunma modelini, hatta daha da önemlisi, işyerinde "stresörlerle" mücadele modelini tarif ettiğini hatırlatmak gerekir. Stresörler sözcüğü farklı risk etkenleri için geçerli olduğundan, bu tür stresörlerin sınırlı bir listesi Ek 3'de sunulmuştur.

İş yerinde stresin önlenmesi için bu modelin uygulanması, aşağıdaki önlemlerin alınmasını gerektirmektedir:

- Stresörlerden kaçınmak, tamamen ortadan kaldırılmaları anlamını
- Önlenememiş veya kaçınılmaz stresörlerin değerlendirmesini yapmak
- Stresörlerle kaynağında mücadele etmenin tek yolu mevcut stresörlerin tespit edilip incelenmesidir. Örneğin eğer gürültü konsantrasyon isteyen bir işi yaparken stresör olarak karşımıza çıkıyorsa, bu gürültünün özgül neden(ler)i ve özelliklerinin incelenmesi ve olası çözümlerin bir dökümünün çıkartılması gerekir. Gürültü izolasyonu veya söz konusu çalışanların iş mahallinin izolasyonu gibi ikincil çözümler uygulamak yerine, gürültü haritası çıkartma işlemi bile gerektirse, gerçek nedenin üzerine gidilmesi tercih edilmelidir.
- Stres yaratan işlemlerin daha az stresli olanlarla değiştirilmesi
- Strese karşı bireysel önlemler yerine kolektif önlemlerin tercih edilmesi
- Çalışma yerlerinin, işlerin ve işlemlerin (tekrarlananların önlenmesi), temel işlemlerin ve alınacak kararların tasarımı vs.ye ilişkin ergonomik ilkelerin uygulanmasını gerektiren işin bireye uygun şekilde uyarlanması

Bu stres önleme modeli aslında çok basittir:

1. Strese neden olmaları olasılığını azaltmak için potansiyel stresörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ancak, gelecekte tekrardan ortaya çıkma olasılığına karşı bu stresörlerin yine de ileride yapılacak bir değerlendirme için akılda tutulması gerekmektedir. İşyerine bağlı olmayan stresörlerin de işyerinde strese neden olabileceğini, dolayısıyla da dikkate alınması gerektiğini her zaman hatırlamak gerekir.
2. Ancak eğer stresörler önlenemiyorsa, ciddi olarak, hatta gerekirse uzmanlık gerektiren müdahaleyle (örneğin işyeri psikologları veya ergonomistler tarafından) şu amaçlarla ele alınmaları gerekir:
 - Arta kalan stresörlerin değerlendirmesini yapmak ve çalışanların stres düzeyini belirlemek,
 - Arta kalan stresörleri ortadan kaldırmak için çözüm aramak veya mümkünse azaltmaya çalışmak,
 - Aşağıdakiler gibi bir seri izleme önlemi öngörmek
 - Stres, nedenleri (stresörler), etkileri, iyileştirecek veya etkiyi azaltacak önlemler hakkında çalışanları ve yönetimi bilgilendirmek ve eğitmek,
 - Stres azaltma politikası hakkında herkesin fikrinin alınması ve katılımı
 - Gerekli desteğin verilmesi

Stres riski yönetimi böylelikle genel risk azaltma modeliyle uyumlu olacaktır. Ne var ki, işyerinde stresin nedensel bağlantısı bazı hallerde zayıf olabilir. İş yerinde stresin, bu anlamda “göstergeler” dediğimiz olgular aracılığıyla ortaya çıkması zaman alabilir. Dolayısıyla, bu göstergelerin belirlenmesinde yaşanacak gecikme durumu kötüleştireceği ve uzun zamandan beri saklı kalmış bu stresörlerle mücadeleyi zorlaştıracağı için, önceden tedbir alan (proaktif) bir stres önleme politikası uygulanması gerekir.

Daha önce belirtildiği üzere, işyerinde bulunan stresörlerin neden olduğu stres, işyeriyle ilişkisi olmayan dış stresörler tarafından daha da ağırlaşabilir. Bu durum ise olguyu ve alınacak önlemi daha da karmaşık hale getirmektedir. İş yerindeki potansiyel stres nedenlerini önceden tedbir alacak (proaktif) şekilde araştırmak ve işyerinde stresin varlığını araştırmak bu nedenle çok ince ayar gerektirir. Birçok stres belirleme yöntemi mevcuttur, Ek 4’de belirtilenler geçerli olmakla birlikte, “sürükle ve bırak” yöntemiyle bir durumdan diğerine veya bir kültürden diğerine veya bir bölgeden diğerine uyarlanamayabilir! Bu nedenle tarama yöntemlerinde herhangi bir tercih sırası önermemekteyiz.

Anlaşma Metni

6. İş hayatında stresle ilgili sorunların önlenmesi, ortadan kaldırılması veya azaltılması

İş hayatında stresle ilgili sorunların önlenmesi, ortadan kaldırılması veya azaltılması için birçok önlem mevcuttur. Bu önlemler kolektif, bireysel ya da hem kolektif hem bireysel olabilir. Bunlar, belirlenmiş stres faktörlerine yönelik spesifik önlemler olabileceği gibi, tedbirsiz ve uyumlu önlemleri içeren entegre bir stres politikası çerçevesinde de uygulanabilir.

Gerekli uzmanlık düzeyi işyerinde yeterli ölçüde mevcut değilse, AB ve ulusal kanunları, toplu iş sözleşmeleri ve uygulamaları uyarınca dışarıdan uzmanlık hizmetine başvurulabilir.

Uygulamaya başlandıktan sonra, strese karşı önlemler etkinliklerini ölçmek, kaynakları optimum düzeyde kullandıklarından emin olmak ve hala geçerli veya gerekli olduklarını belirlemek açısından düzenli olarak gözden geçirilmelidir.

Aşağıdakiler bu tür önlemlere örnek teşkil edebilir:

- Şirketin hedeflerini ve tüm işçilerin rolünü açık olarak belirtilmesi, bireyler ve ekipler için uygun yönetim desteğinin sağlanması, iş sorumluluğunun ve denetiminin uyuşması, iş programı ve süreçleri, çalışma koşulları ve ortamının geliştirilmesi, gibi yönetim ve iletişim önlemleri,
- Stres bilincini ve bilgisini arttırmak, olası nedenlerini ve ele alınma yöntemlerini belirlemek, ve/veya değişikliğe uyum sağlamak konularında yöneticileri ve çalışanları eğitmek,
- AB ve ulusal kanunları, toplu iş sözleşmeleri ve uygulamaları uyarınca, çalışanlara veya temsilcilerine bilgi aktarmak ve danışmak.

Anlam//Yorum

İş hayatında stres önleme, ortadan kaldırma veya azaltma önlemleri çeşitlendirilmiş, kolektif ve/veya bireysel olabilir. Belirgin bir duruma yönelik veya entegre bir stres politikasının parçası olabilir. Böylelikle, her iş hayatında stres durumuna özel cevap verme esnekliği sağlanmış olacaktır. Ancak hiçbir stresle mücadele politikası statik bir araç olarak geliştirilmemeli, buna karşılık temel misyonu “özünde kolektif eylem, gerektiğinde bireysel eylem” olan dinamik bir eylem planı oluşturmalıdır.

Avrupa sosyal ortakları aynı zamanda burada hem işverenlerin, hem de çalışanların (temsilcilerin), birçok AB (bakınız Ek 1) ve ulusal yasa, toplu iş sözleşmesi ve uygulaması uyarınca, gerekli gördükleri durumlarda dış uzmanlara danışabileceklerini hatırlatmak isterler. Bu paragrafın ayrıca “uzman(lar)” yerine “uzmanlık” kavramına yer verdiğine dikkatinizi çekeriz. Bunun nedeni, belirlenen sorun(lar)/çözüm(ler)e bağlı olarak, bir ya da birden fazla uzmanlaşmış eksperin çağırılması gerekebilir.

Dinamik özelliği göz önünde bulundurulduğunda, kullanılan/öngörülen tüm stresle mücadele politika ve önlem(ler)inin, etkin olmaları ve kalabilmeleri için, düzenli olarak gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Mevcut potansiyel araçların çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda, bu paragraf tam olmamakla birlikte sadece bazı örnekler vermektedir. Bu araç listesi bir kez daha iş hayatında stres ile işin içeriği, çalışma ortamı ve işin örgütlenmesine ilişkin özelliklerin arasındaki tanımlanmış bağlantının altını çizmektedir. Ayrıca bu liste, eğitim önlemleri ve bilgilendirme ve danışma süreçleri gibi, sadece belli “stresle mücadele” araçlarına dikkati çekmektedir. Dolayısıyla listenin 89/391/ECC No.lu Direktifte belirtilen (risk belirlemesi, iç veya dış uzmanlık kullanımı vs.) benzer veya diğer zorunlu önlemlerle birlikte okunması gerekir. Bilgilendirme ve danışmaya gelince, ETUC, tartışmalar/müzakereler boyunca iş hayatında stresle mücadeleyle ilişkili olarak, her şeyin başarısının açıkça bilgilendirmenin ve danışmanlığın niteliği ve zamanlamasına bağlı olduğunun altını çizmiştir.

Anlaşma Metni

Anlam//Yorum

7. Uygulama ve İzleme

Anlaşmanın 139. Maddesi uyarınca, bu gönüllü Avrupa çerçeve anlaşması UNICE/UEAPME, CEEP ve ETUC (ve EUROCADRES/CEC irtibat komitesi) üyeleri bu anlaşmayı uygulamayı taahhüt eder. Bu uygulama, Üye Ülkeler ve Avrupa Ekonomik Bölgesine ait ülkelerde yürürlükte olan yönetim ve iş prosedür ve uygulamaları doğrultusunda yapılacaktır.

Anlaşmayı imzalayan taraflar ayrıca, aday ülkelerdeki üye kuruluşları bu anlaşmayı uygulamaya davet eder.

Bu anlaşmanın uygulanması imza tarihinden sonraki üç yıl içinde gerçekleştirilecektir.

İşveren delegasyonunun başlangıçta direnmesine karşın, uzaktan çalışma (teleiş) anlaşması ve bunun uygulamasında bugüne kadar edinilen birikimlerin koşullarıyla karşılaştırıldığında, ETUC bu anlaşmanın uygulama ve takip yöntemlerini güçlendirmeyi başarmıştır.

“Gönüllü” kelimesine ilişkin olarak Anlaşmanın 139. Maddesine yapılan gönderme, AB müzakeresine koyulma yönteminin AB sosyal ortakları tarafından gönüllü olarak kabul edildiğini vurgulamakta ve sosyal ortakların özerk niteliğini simgelemektedir. Ancak özerk anlaşmanın uygulaması, imzalayan tarafların tüm üye örgütlerini bağlamaktadır. Sonuçta, ETUC açısından sadece müzakereye başlama kararı gönüllüdür; bu müzakerelerin ardından elde edilen sonuçlar ise hiçbir şekilde gönüllü değildir. Tüm sonuçlar, imzalayan tarafları ve bağlı kurumları etkin bir uygulamanın sağlanması için taahhüt altına sokar, hatta sözleşme ile bağlar!!!

Dolayısıyla, üye kuruluşların bu anlaşmayı uygulamak için taahhüt altına giremeleri gereği açıkça belirtilmiştir. Bu yönüyle de uzaktan çalışma (teleiş) anlaşmasına nazaran bu anlaşmanın önemli bir katma değer sağladığı kesindir.

Burada Bulgaristan, Romanya, Türkiye ve tabii ki Avrupa Birliğine gelecekte aday ülke olarak kabul edilecek diğer ülkelerin üye kuruluşları söz konusudur.

Dolayısıyla, uygulamanın nihai tarihinin 8 Ekim 2007 olduğu anlamına gelmektedir.

Üye kuruluşlar, bu anlaşmanın uygulaması hakkında Sosyal Diyalog Komitesine rapor verecektir. Bu anlaşmanın imza tarihinden sonraki üç yıl boyunca, Sosyal Diyalog Komitesi anlaşmanın süregelen uygulamasını özetleyen yıllık bir tablo hazırlayacaktır. Sosyal Diyalog Komitesi, dördüncü yılda yapılan uygulama faaliyetlerini içeren kapsamlı rapor düzenleyecektir.

Anlaşmayı imzalayan taraflardan biri tarafından talep edildiği takdirde, taraflar imza tarihinden sonraki beş yıl içerisinde herhangi bir tarihte anlaşmayı değerlendirebilir ve gözden geçirebilir.

Bu anlaşmanın içeriği herhangi bir şekilde sorgulanırsa, üye kuruluşlar birlikte veya ayrı ayrı imzalayan taraflara sorularını yöneltebilir, bu taraflar da birlikte veya ayrı ayrı cevap verebilir.

Bu anlaşmanın uygulamasında, imzalayan taraflar KOBİ'lere (Küçük ve Orta Boy İşletmeler) aşırı yük getirmekten kaçınacaklardır.

Bu anlaşmanın uygulamaya geçirilmesi, bu anlaşma kapsamında çalışanlara yönelik genel koruma düzeyini azaltmak için geçerli bir neden teşkil etmemektedir.

Bu anlaşma, sosyal ortakların uygun düzeyde – Avrupa düzeyi dahil—işbu anlaşmaya uyarlama ve/veya ek getiren ve ilgili sosyal ortakların özel ihtiyaçlarını dikkate alan başka anlaşmalar yapma hakkını engellemez.

Somut olarak raporlama sistemi, uygulama sürecinin Sosyal Diyalog Komitesine sunulacak bir yıllık değerlendirme raporunu içermektedir ve nihai uygulama raporunun 2008'de verilmesi öngörülmektedir.

Ayrıca, imzalayan taraflardan birinin talep etmesi durumunda, özerk anlaşmanın değerlendirmesi ve gözden geçirilmesi 5 yıl sonra yapılabilir.

Önceki anlaşmalarda olduğu gibi, Avrupa sosyal ortakları, kendilerine yöneltilen içerik ve yorumla ilgili sorulara birlikte veya ayrı ayrı cevap verebilmelidir.

KOBİ'lere gereksiz yük getirmemek gerektiğini kabul edilmekle birlikte, anlaşmanın bu şirketler tarafından da uygulanması gerekmektedir.

Bundan önceki tüm sosyal diyalog çerçeve anlaşmalarının uygulama süreçlerinden elde edilen tecrübelerden öğrendikleriyle ETUC, bu anlaşmanın uygulamasına dahil olan tüm aktörlerin dikkatini bu konuya çekmek için, bu fikrayı bir kez daha belirtmenin önemli olduğunu hissetmiştir.

Son olarak, ETUC'un bu bölümde ulusal arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim süreçlerinin uygulama sürecinde oynayabileceği olumlu role değinmeye çalıştığına, ancak bunun işveren delegasyonunca uygun görülmediğine dikkati çekeriz.

EKLER

Ek 1: 89/391/EEC No.lu Çerçeve Direktifine ve “bireysel” Direktiflerine genel bakış

Ek 2: “İş hayatında stres ve AB mevzuatı/içtihadı: dahil olmak veya olmamak?”

Ek 3: “Stresörlerin” sınıflandırılması

Ek 4: Birkaç stres tarama yöntemi

EK 1:

Çerçeve Direktifi (FWD):

Çalışanların işyerinde güvenliğini ve sağlığını düzeltmeyi teşvik edecek önlemlerin geliştirilmesine ilişkin 89/391/EEC sayılı ve 12 Haziran 1989 tarihli Konsey Direktifi (*OJ L 183, 29.06.1989, sayfa. 1*)

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

FWD'ye bağlı "Bireysel" Direktifler :

İşyerinde bulunması gereken azami güvenlik ve sağlık gereksinimlerine ilişkin 30 Kasım 1989 tarihli ve 89/654/EEC sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **ilk** bireysel direktif) (*OJ L 39,3 30.12.1989, sf. 1*)

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

İşyerinde çalışanların kullandığı iş donanımlarının kullanımı için bulunması gereken azami güvenlik ve sağlık gereksinimlerine ilişkin 30 Kasım 1989 tarihli ve 89/655/EEC sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **ikinci** bireysel direktif) (*OJ L 393, 30.12.1989, sf. 13*) (95/63/EC Sayılı Direktif ile değişik (*OJ L 355, 30.12.1995, sf. 28*) ve 2001/45/EC sayılı Direktif (*OJ L 195, 19.07.2001, sf. 46*))

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

İşyerinde çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanımı için bulunması gereken asgari güvenlik ve sağlık gereksinimlerine ilişkin 30 Kasım 1989 tarihli ve 89/656/EEC sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **üçüncü** bireysel direktif) (*OJ L 393, 30.12.1989, sf. 18*)

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

Çalışanlarda özellikle sırt yaralanmaları riskine neden olacak yüklerin elle taşınmasıyla ilgili asgari sağlık ve güvenlik gereksinimlerine ilişkin 90/269/EEC Sayı ve 29 Mayıs 1990 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi in kapsamındaki **dördüncü** bireysel direktif) (*OJ L 156, 21.06.1990, sf. 9*)

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

Ekranlı araçlarla çalışmada bulunması gereken azami güvenlik ve sağlık gereksinimlerine ilişkin 20 Mayıs 1990 tarihli ve 90/270/EEC sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **beşinci** bireysel direktif) (*OJ L 156, 21.06.1990, sf. 14*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=lex)

İşyerinde kanserojen maddelere maruz kalma riskleri karşısında çalışanları korumaya ilişkin 28 Haziran 1990 tarihli ve 90/270/ECC Sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **altıncı** bireysel direktif) (Daha sonraki değişiklikler, çalışanları işyerinde kanserojen veya mutajen maddelere maruz kalma risklerinden koruma ile ilgili Avrupa Parlamentosunun ve Konseyin 2004/37/EC Sayılı ve 29 Nisan 2004 tarihli Direktifi ile yasalaşmıştır - *OJ L 158, 30.04.2004, sf. 50*) ([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))

İşyerinde biyolojik maddelere maruz kalma riskleri karşısında çalışanları korumaya ilişkin 26 Kasım 1990 tarihli ve 90/679/EEC Sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **yedinci** bireysel direktif) (Daha sonraki değişiklikler, çalışanları işyerinde biyolojik maddelere maruz kalma risklerinden koruma ile ilgili Avrupa Parlamentosunun ve Konseyin 2000/54/EC Sayılı ve 18 Eylül 2000 tarihli Direktifi ile yasalaşmıştır - *OJ L 262, 17.10.2000, sf. 21*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32000L0054&model=lex)

Geçici veya mobil inşaat şantiyelerinde asgari sağlık ve güvenlik gereksinimlerinin uygulanmasına ilişkin 92/57/EEC Sayı ve 24 Haziran 1992 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **sekizinci** bireysel direktif) (*OJ L 245, 26.08.1992, sf. 6*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0057&model=lex)

İşyerinde sağlık ve/veya güvenlik işaretlendirmesinin bulundurulmasıyla ilgili asgari gereksinimlere ilişkin 92/58/EEC Sayı ve 24 Haziran 1992 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **dokuzuncu** bireysel direktif) (*OJ L 245, 26.08.1992, sf. 23*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0058&model=lex)

Hamile, kısa süre önce doğum yapmış olan veya emziren çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenliğinin geliştirilmesini teşvik edecek önlemlerin alınmasına ilişkin 92/85/EEC Sayı ve 19 Ekim 1992 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **onuncu** bireysel direktif) (*OJ L 34, 28.11.1992, sf. 1*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=lex)

Sondajla maden çıkartma sanayilerindeki çalışanların güvenlik ve sağlık korumalarının geliştirilmesi için gerekli asgari gereksinimlere ilişkin 92/91/EEC Sayı ve 3 Kasım 1992 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **onbirinci** bireysel direktif) (*OJ L 348, 28.11.1992, sf. 9*)
(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0091&model=lex)

Yeryüzü ve yer altı maden çıkarma sanayilerindeki çalışanların sağlık ve güvenlik korumalarının geliştirilmesiyle ilgili asgari gereksinimlere ilişkin 92/104/EEC Sayı ve 3 Aralık 1992 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **onikinci** bireysel direktif) (*OJ L 404, 31.12.1992, sf. 10*)
(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0104&model=lex)

Balıkçı teknelerinde çalışma ile ilgili asgari güvenlik ve sağlık gereksinimlerine ilişkin 93/103/EC Sayı ve 23 Kasım 1993 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **onüçüncü** bireysel direktif) (*OJ L 307, 13.12.1993, sf. 1*)
(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0103&model=lex)

Çalışanların sağlık ve güvenliğini işyerindeki kimyasal maddelerle ilgili risklerden korumaya ilişkin 98/24/EC Sayı ve 7 Nisan 1998 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **ondördüncü** bireysel direktif) (*OJ L 131, 05.05.1998, sf. 11*)
(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31998L0024&model=lex)

Patlayıcı ortamlarda potansiyel olarak risk altındaki çalışanların sağlık ve güvenlik korumalarını geliştirmek ile ilgili asgari gereksinimlere ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 1999/92/EC Sayı ve 16 Aralık 1999 tarihli Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **onbeşinci** bireysel direktif) (*OJ L 023, 28.01.2000, sf. 57*)
(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31999L0092&model=lex)

Çalışanların fiziksel maddelere (mekanik titreşime) maruz kalmaları sonucu ortaya çıkabilecek risklerle ilgili asgari sağlık ve güvenlik gereksinimlerine ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 2002/44/EC Sayı ve 25 Haziran 2002 tarihli Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **onaltıncı** bireysel direktif) (*OJ L 17, 06/07/2002, sf. 13*)
(<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0044:EN:HTML>)

Çalışanların fiziksel maddelere (gürültüye) maruz kalmaları sonucu ortaya çıkabilecek risklerle ilgili asgari sağlık ve güvenlik gereksinimlerine ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 2003/10/EC Sayı ve 6 Şubat 2003 tarihli Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **onyedinci** bireysel direktif) (OJ L 042, 15.02.2003, sf. 38)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0010&model=lex)

Çalışanların fiziksel maddelere (elektromanyetik alana) maruz kalmaları sonucu ortaya çıkabilecek risklerle ilgili asgari sağlık ve güvenlik gereksinimlerine ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 2004/40/EC Sayı ve 29 Nisan 2004 tarihli Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki **onsekizinci** bireysel direktif) (OJ L 159, 30.04.2004; düzeltme OJ L 184, 24/05/2004, sf. 1)

([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))

ANNEX 2:

“İş hayatında stres ve AB mevzuatı/içtihadı: dahil olmak veya olmamak?”

2004 Nisan’ındaki müzakerelerin genel toplantılarından birinde, işveren delegasyonu temsilcilerinden biri, Direktif metninde açık olarak belirtilmediği için iş hayatında stres konusunu 89/391/EEC No.lu Çerçeve Direktifinin (FWD) kapsamına karşı çıkıyordu.

Ne var ki, birçok bireysel direktifi (örneğin “VDU Direktifi”² ve “Annelik Direktifi”³ adlandırılanlar) ve Çalışma Süresi Direktifini (93/104/EC)⁴, özellikle de FWD’nin hazırlık belgelerini incelediğimizde, tersini ispat etmek için yeterli bilgiler olduğunu görüyoruz. Avrupa Adalet Divanı’nın (ECJ) içtihatları da bu olguyu teyit etmektedir. Hatta, başlangıç ve/veya düzeltilmiş Komisyon önerileri olsun, Avrupa Parlamentosuna sunulmuş düzeltmeler veya Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi’nin (EESC) görüşleri olsun, hepsinde “stres” ve/veya “fiziksel ve ruhsal sağlık durumu” ile ilgili belirgin referanslar mevcuttur. Dolayısıyla, FWD özel olarak “stres” kelimesini içermese de, AB yasama meclisi üyesinin amacının çalışanların sağlık ve güvenlik konusundaki tüm ayrıntıları, yani fiziksel, ruhsal ve/veya sosyal sağlıklarını, kapsama niyetinde olduğu açıktır.

Gerçekten de, ilk önce FWD hakkındaki bir hükümlerle (Dava C-49/00 – aşağıya bakınız), sağlık ve güvenlik risklerinin bu Direktifte yer alan listesinin tam olmadığını ve dolayısıyla ayrıntılı olarak belirtilenlerin ötesinde birçok risk bulunduğunu ECJ de teyit etmektedir. İkincisi, ECJ Çalışma Süresi Direktifiyle ilgili C-84/94 No.lu dava (aşağıya bakınız) sonucunda verdiği hükümlerle, AK Antlaşmasının 118. Maddesinin bu direktif için yegane uygun yasal dayanak olmadığını da teyit etmektedir. ECJ ayrıca, ister FWD’de olsun, ister bireysel direktiflerde veya FWD’ye bağlı olmayan ama belli bir sağlık ve güvenlik sorununa odaklanan diğer direktifler olsun, FWD’nin çalışanların sağlık ve güvenliğini korumayı amaçlayan tüm direktiflerin doğru yasal dayanağı olduğunu varsaymaktadır. Dolayısıyla ECJ’nin tüm fiziksel ve diğer etkenleri içeren “çalışma ortamı”, “sağlık” ve “güvenlik” kavramları hakkındaki geniş çaplı yorumları daha önce belirtilen tüm direktiflere uygulanabilir.

²² Ekranlı araçlarla çalışmada bulunması gereken azami güvenlik ve sağlık gereksinimlerine ilişkin 20 Mayıs 1990 tarihli ve 90/270/EEC sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki beşinci bireysel direktif) (*OJ L 156, 21.06.1990, sf. 14*)

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

³ Hamile, kısa süre önce doğum yapmış olan veya emziren çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenliğinin geliştirilmesini teşvik edecek önlemlerin alınmasına ilişkin 92/85/EEC Sayı ve 19 Ekim 1992 tarihli Konsey Direktifi (89/391/EEC sayılı Direktifin 16 (1) Maddesi kapsamındaki onuncu bireysel direktif) (*OJ L 34, 28.11.1992, sf. 1*)

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

⁴ Yasalaşmış nüshası: çalışma süresinin örgütlenmesine ilişkin bazı konulara ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 4 Kasım 2003 tarihli ve 2003/88/EC sayılı Direktifi (*OJ L 299, 18/11/2003, sf. 9*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti)

89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktifi (FWD)	
Metnin Türü	İlginç ve bağlantılı metin önerilerinden derleme
Direktif için ilk Komisyon önerisi (COM(88) 7 Mart 1988 tarihli nihai 73, OJ C 141/88, sf. 1)	Madde 2: “mesleki risk” için önerilen tanım “işe gelip giderken geçirilebilecek kazalar hariç, çalışanın <u>fiziksel ve psikolojik güvenliğine ve/veya sağlığına zarar verebilecek çalışmaya ilişkin tüm durumlar</u> ” dır.
	İşverenin belirgin sorumluluklarıyla ilgili Madde 5(3)(f) şunu belirtmektedir: “ <u>Yeni teknolojilerin programlanması ve uygulanması, çalışma ortamına ve bireylerin fiziksel ve psiko-sosyal sağlıklarına ilişkin özellikler de dahil olmak üzere, özellikle ekipman seçimi ve çalışma koşulları konusunda, çalışanlar ve/veya temsilcileriyle yakın işbirliği çerçevesinde öngörülebilecektir. Çalışanlara gerekli eğitim verilecektir</u> ”.
EESC Kanaati (28 Nisan 1988, OJ C 175/88, sf. 22)	EESC 5. Maddeye “çalışanlara yönelik sağlık ve güvenlik risklerinin değerlendirmesi”ne ilişkin bir paragraf eklenmesini önermektedir: “Böylelikle [yani değerlendirme sayesinde], işveren özellikle aşağıdaki riskleri değerlendirecektir: -(...) - Sıcak, soğuk, hava deveranı, rutubet ve ışıktandırmadan kaynaklanan <u>stres</u> ; - Ağır iş, vardiya çalışması, gece çalışması, sabit duruş, tekdüze ve çeşitliliği olmayan çalışma süreçleri, süre tahdidi baskısı, hızlı çalışma, çalışma süresi ve işin örgütlenmesinden kaynaklanabilecek <u>aşırı fiziksel, sinirsel ve zihinsel zorlanma</u> ; - <u>Bu stres etkenlerinin birkaçı veya bileşkesinden kaynaklanan çoklu stres.</u> ”
EP Düzeltmeleri 1. okuma (16 Kasım 1988, OJ C 326/88, sf. 102)	EP, 10 no.lu ifadenin ilk şeklini şöyle değiştirmeyi önermektedir: “ <u>İş yerindeki güvenlik ve sağlık ile birlikte çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığının ekonomik önlemler nedeniyle değiştirilemeyecek haklar olduğu varsayımıyla</u> ”.
	EP 2. Maddeye bir sağlık tanımı eklemeyi önermektedir: “iş kapsamında sağlık, sadece hastalık veya rahatsızlığın mevcut olmaması anlamına gelmez, aynı zamanda sağlığı etkileyen ve doğrudan işyerinde güvenlik ve sağlıkla ilgili tüm <u>fiziksel ve zihinsel etkenleri içerir</u> ”.
	5. Maddeye gelince (yukarıya bakınız), EP şu değişikliği önermiştir: “Böylelikle [yani değerlendirme sayesinde], işveren aşağıdaki tehlikeleri belirler ve değerlendirir, haklarında araştırma hazırlar: • (...) • gürültü, sıcak, soğuk, rutubet, gazlar, buhar, ve ortamı etkileyen diğer etkenlerden kaynaklanan <u>stres</u> ; • ağır fiziksel emek, vardiya çalışması, gece çalışması, belli bir pozisyonda çalışma gereği, tekdüze çalışma, parça başı çalışma, izole vaziyette yapılan bireysel çalışma ve diğer baskılardan kaynaklanan <u>fiziksel, sinirsel ve zihinsel</u> . • <u>fazla mesaiden kaynaklanan belirgin stres</u> ”
Direktif için Düzeltmiş Komisyon önerisi (COM(88) 05.12.198 tarihli nihai 2028, OJ C 30/89, sf. 19)	

EP Düzeltmeleri 2. okuma (24 Mayıs 1989, OJ C 158/89, sf. 131) uyarınca, EP, diğerleriyle birlikte bir “sağlık” tanımı ekleme önerisini yinelemiştir (yukarıya bakınız).

İkinci düzeltilmiş Komisyon önerisi (COM(89) 12.06.1989 tarihli nihai 281, OJ C 172/89, sf. 3)

ECJ İctihadı:

Komisyon İtalya’ya karşı (Case C-49/00; <http://curia.eu.int/> ‘de görülebilir)

Baş Avukatın muhakemesi uyarınca, ECJ 15/11/2002 tarihli hükmünde şunu belirtmektedir: “Komisyon uyarınca, direktifin 6(3)(a) Maddesi işverenlerin işyerindeki çalışanların güvenlik ve sağlığına yönelik tüm riskleri değerlendirmelerini şart koşmaktadır. Bu koşulda belirtilen üç risk türü değerlendirilmesi gereken belirgin risklere sadece örnek teşkil etmektedir. (...) 15. ifade uyarınca tüm riskleri kapsayan direktifin amacına uygun olarak, aynı zamanda 6(3)(a) Maddesinde kullanılan ifadelerden de anlaşılacağı üzere, işverenlerin çalışanlara yönelik tüm sağlık ve güvenlik risklerini değerlendirmek zorunda olduğunu baştan belirtelim. Ayrıca, işverenler tarafından değerlendirilecek mesleki risklerin kati surette sabit olmadığına, buna karşılık çalışma şartlarına ve bu tür risklerle ilgili yapılacak bilimsel araştırmalara bağlı olarak sürekli değişkenlik arz ettiğine de dikkati çekeriz”. (§§ 10-13)

90/270/EEC Sayılı Direktif (“VDU-Directifi”)	
Metnin Türü	İlginç ve bağlantılı metin önerilerinden derleme
Direktif için İlk Komisyon önerisi (COM(88) 7 Mart 1988 tarihli nihai 77, OJ C 113/99, sf. 7)	Madde 7 (2) için yapılan öneri şunu belirtmektedir: “ <u>Çalışanlar, gözleri üzerindeki etkileri ve fiziksel ve zihinsel stres dahil, iş mahallerinin sağlık ve güvenliğini etkileyen tüm konularda bilgilendirilecektir</u> ”.
EESC Kanaati (28 Eylül 1988, OJ C 318/88, sf. 32)	Direktif önerisi ekindeki 9. madde (başka konular da dahil olmak üzere psiko-sosyal etkenleri ele alan) ile ilgili olarak, EESC “yazılım ergonomisi” için Avrupa ve ulusal standartların benimsenmesini önermektedir; buna göre, yazılımların “ <u>kullanıcılar üzerinde özellikle sürekli aynı işlemleri yapmaktan kaynaklanan sürekli stres/zorlanma nedeniyle kullanıcıların özelliklerine</u> ” uygun şekilde tasarlanması önerilmektedir.
EP Düzeltmeleri 1. okuma (14 Aralık 1988, OJ C 318/88, sf. 32)	Ep, önerilen 3. maddeye şu ifadeyi eklemeyi önermektedir: “ <u>Üye Ülkeler, VDU’lar üzerinde çalışmayı da içeren işlevlerin, kısa veya uzun vadede çalışanların güvenliği veya zihinsel ve fiziksel sağlığını tehlikeye atmaması için gerekli tüm önlemleri alacaklardır</u> ”.
	7. Madde ile ilgili olarak (yukarıya bakınız), EP’nin talep ettiği değişiklik uyarınca “ <u>özellikle, ekranla çalışmanın (görme, hamilelik, doğurganlık ve strese ilişkin sorunlar dahil) getirdiği fiziksel ve zihinsel sorunlar ve ergonomik sorunlarla (tekdüzelik ve dengesiz iş yükü dahil) ilgili bilgilerin yapılan işten kaynaklanan sorunları azaltmak için sürekli olarak temin edilmesi</u> ” istenmektedir.
Direktif için Düzeltmiş Komisyon önerisi (COM(89) 28.04.1989 tarihli nihai 195, OJ C 130/89, sf. 5)	Önerilen EP değişikliklerinin hiçbirisi gerçek anlamdan dikkate alınmamıştır.
EP Düzeltmeleri 2. okuma (4 Nisan 1990, OJ C 113/90, sf. 75)	EP, 6. maddeye şu ibarenin eklenmesini önermektedir: “ (...) <u>gösterge ekranı kullanan hamile çalışanların zorlayıcı işlemler yapmaları istenmeyecektir</u> ”.
	Yazılım ve VDU ergonomisiyle ilgili Ek 9’a gelince, EP şu ibarenin eklenmesini önermektedir: “ <u>aşırı zihinsel zorlanma ve yorgunluğa neden olmasını önlemek için sistemlerin açık ve basit şekilde ve kullanıcının temposuna uygun bir hızda geri besleme (feedback) ve bilgi içermesi gerekmektedir</u> ”.
Direktifin nihai metni	Konseyin ince eleyip sık dokumasından çok az şeyin kaçmasına rağmen, “iş mahallerinin incelenmesi”ne ilişkin 3(1) Maddesi şu ifadeyi içermektedir: “ <u>İşverenler, özellikle olası görme, fiziksel sorunlar ve zihinsel stresle ilgili sorunlara ilişkin iş mahallerinin çalışanları etkileyen sağlık ve güvenlik şartlarını değerlendirmek amacıyla, iş mahallerinin incelemesini yapmak zorundadır</u> ”.

92/85/EEC Sayılı Direktif (“Analık Direktifi”)	
Metnin Türü	İlginç ve bağlantılı metin önerilerinden derleme
Direktif için İlk Komisyon önerisi (COM(90) 18 Eylül 1990 tarihli nihai 406, OJ C 281/90, sf. 3)	16. ifadede “ <i>hamile çalışanların buldukları durum nedeniyle işten çıkartılmaları riskinin fiziksel ve zihinsel durumları üzerinde zarar verme olasılığına karşın, kısa süre önce doğuran veya emziren çalışanların</i> ” Önerilen 19. ifadede ise şu ibare bile bulunmaktadır: “ <i>gece çalışması, özel olarak riskli işleri yapan veya ciddi oranda fiziksel veya zihinsel stres altında olan hamile çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarına zarar verebilir, dolayısıyla bu risklerden korunmak için alternatif önlemler alınmalıdır</i> ”.
EP Düzeltmeleri 1. okuma (12 Aralık 1990, OJ C 19/91, sf. 165)	EP, hem kadın hem de erkek çalışanların üreme organ fonksiyonlarına ilişkin 20. ifadeyi şu şekilde değiştirmeyi önermektedir: “ <i>öyle ki, erkek ve kadın çalışanların ayrıca fiziksel, kimyasal veya biyolojik maddelere maruz kalması ve süreçler ve zihinsel stres erkek ve kadınların üreme organ fonksiyonlarına zarar verme olasılığından dolayı (...)</i> ”.
	EP, hamile kadınların maruz kalmaması gereken süreç ve maddelerin listesini içeren eki “fiziksel maddeler” başlığı altına şu ifadeyi ekleyerek değiştirmeyi önermektedir: “ <i>ağır kaldırma, itme, çekme, sürekli ağır ve stresli iş, vs. içeren tüm işler</i> ” ve “ <i>çalışma şartları ve örgütlenmesi</i> ”ne ilişkin olarak, “ <i>çalışma süresi (gece işi dahil); zihinsel strese neden olan şartlar; şiddet riski, (...)</i> ” gibi konulara özel dikkat gösterilmesi gerektiğini önermektedir.
Direktif için Düzeltmiş Komisyon önerisi (COM(90) 08.01.1991 tarihli nihai 692, OJ C 25/91, sf. 9) uyarınca 16. ve 19. ifadeler için yapılan öneriler değişmemiştir.	
EESC Kanaati (20 Kasım 1990, OJ C 41/91, sf. 29)	
EP Düzeltmeleri 2. okuma (13 Mayıs 1992, OJ C 150/92, sf. 99)	
Direktifin nihai metni	15. ifade şunu içermektedir: “ <i>buldukları durum nedeniyle işten çıkartılmaları riskinin hamile çalışanların fiziksel ve zihinsel durumları üzerinde zarar verme olasılığına karşın, kısa süre önce doğuran veya emziren çalışanların</i> ” Ayrıca, 3. madde uyarınca, Komisyon çalışanların güvenliği ve sağlıkları için zararlı sayılan bazı madde ve süreçlerin belirlenmesine ilişkin kılavuzlar tespit etmelidir. Bu kılavuzların ayrıca bu tarz çalışanlar için “ <i>yapılan işe ilişkin hareket ve duruşlar, zihinsel ve fiziksel yorgunluk ve diğer fiziksel ve zihinsel stres türleri de içermesi gerekmektedir</i> ”. (madde 3, § 2)
ECJ İçtihadı	Bu Direktif elbette son yıllarda EJ’nin önemli içtihatlar hazırlamasına neden olmuştur. Konumuzla ilgili olarak, ilgili dava esas olarak hamile veya emziren kadınların işten atılmasına ilişkindir. Bu içtihadta, hem Baş Avukatlar hem de ECJ, ilgili 15. ifadeyi ve Direktifin 10. maddesinde yer alan hükümleri elbette ileri sürmüşlerdir. Dava örnekleri şunlardır: Webb (Dava No. C-32/93), Melgar (Dava No. C-438/99), ve Tele Danmark A/S (Dava No. C-109/00). (Tüm davalar http://curia.eu.int sitesinde mevcuttur)

93/104/EC Sayılı Directive (“Çalışma Süresi Direktifi”)	
“Unutulan Kaynak?”	
Metnin Türü	İlginç ve bağlantılı metin önerilerinden derleme
İlk Komisyon Önerisi (COM(90) 317, 20/09/1990, Brüksel),	Önerinin açıklayıcı bilgilendirme notunda, Komisyon, “sistemik fazla mesai” konusunun sosyal ortaklara ve ulusal hükümlere bırakılması daha uygun olsa da, direktif önerisinin tek nedeninin çalışanların sağlık ve güvenliğine saygı olduğu belirtilmektedir (sf. 3). Dolayısıyla, uzayan çalışma saatlerinin iş kazaları riskini arttırmanın ötesinde, “ <i>sadece fiziksel iş yüküne değil daha fazla psikolojik yüklenmeye</i> ” neden olduğunu belirten araştırmalara dayanmıştır. Fiziksel iş yükü ise “ <i>iş kalitesini ve genel olarak sağlığı açıkça olumsuz etkileyen taciz hissine ve strese neden olmaktadır</i> ”. (sf. 6) Daha sonra, AK Antlaşmasının 118A maddesinin neden temel olarak seçilmesine cevaben, Komisyon şu ifadeyi taşıyan WHO (Uluslararası Sağlık Örgütü) tanımını hatırlatmaktadır: “ <i>sağlık, psikolojik, zihinsel ve sosyal sağlığın tümünü içerir ve sadece hastalık veya sakatlık olmaması durumunu içermez</i> ”. (sf. 17)
EP düzeltmeleri (Belge A3-0378/90/Bölüm A)	Fazla mesai konusunda, EP prensip olarak gündüz “ <i>belirgin risk taşıyan işlerde veya ciddi ölçüde fiziksel ve zihinsel yük içeren</i> ” işlerde çalışan işçiler için fazla mesaiyi yasaklayan hükümler eklenmesini önermektedir. Aynı hükümler gece çalışanlar için de geçerlidir ve Komisyondan Direktifin yayınladığı tarihten itibaren altı ay içinde bu belirgin risklerin ve ciddi fiziksel veya zihinsel yüklerin ayrıntılarını içeren sınırlı bir ek yayınlaması istenmiştir. İlginç bir diğer nokta ise, yeni bir madde ekleyen 29. nolu değişiklikte EP, “ <i>sağlık nedenleriyle bir transfer yapıldığı takdirde [gece çalışanın gündüz servisine geçmesi], işveren gece işiyle ilgili sağlık sorunlarının (“stres” ve “yorgunluk” dahil) nedenlerini araştırmalıdır ve diğer sağlık sorunlarını önlemek için önlem almalıdır, (...)</i> ” hükmünü talep etmiştir.
EESC Kanaati (OJ C 60, 08.03.1991, sf. 26)	
Komisyonun düzeltilmiş Direktif önerisi (COM(91) 23.04.1991 tarihli nihai 130; OJ C 124, 14.05.1991, sf. 8)	
Directif metni	Bu sağlık ve güvenlik Direktifi doğru uygulanmaz veya kullanılmazsa, stresi “körükleyecek” olan çalışma süresinin örgütlenmesine ilişkin birçok konuya değinse de, bu konuya ilişkin ayrıntılı bir referans “gece çalışma süresinin uzunluğu” ile ilgili 8. maddede yer almaktadır. Bu madde şunu içermektedir: “ <i>Üye Ülkeler aşağıdaki konularla ilgili gerekli önlemleri alacaklardır:</i> 1. <i>gece çalışanlar için normal çalışma saatleri herhangi bir 24 saatlik süre içinde ortalama sekiz saati geçmeyecektir;</i> 2. <i>işleri özel tehlike veya ağır fiziksel veya zihinsel zorlanma içeren gece çalışanları gece çalışması yaptıkları herhangi bir 24 saatlik süre içinde sekiz saatten fazla çalışamazlar.</i> <i>Yukarıda belirtilenlerin yerine getirilmesi amacıyla, özel tehlike veya ağır fiziksel veya zihinsel zorlanma içeren işler, gece çalışmasının belirgin sonuçları ve tehlikeleri dikkate alınarak, ulusal mevzuat ve/veya uygulama veya toplu iş sözleşmeleri veya sanayinin iki tarafı arasında yapılmış anlaşmalarla tanımlanacaktır</i> ”.

ECJ İctihadı

Dava C-84/94 – İngiltere vs. Avrupa Birliği Konseyi
(Avrupa Mahkemesi Raporları 1996, sf. I-05755)

İngiliz hükümeti, Direktifin yasal temeline, örn. AK Antlaşmasının 118(a) maddesine, itiraz ederek Direktifin iptalini talep etmiştir.

İngiltere'nin temel argümanı şuydu: “ *bu hüküm sadece çalışanların “sağlık ve güvenliğine” tarafsız ve doğrudan ilişkili direktiflerin kabul edilmesine izin vermektedir*”. Özellikle çalışanların sağlık ve emniyetiyle bağlantısı belirsiz olan haftalık çalışma süresi, ücretli yıllık izin ve dinlenme sürelerine ilişkin önlemleri kapsamamaktadır. *Bu yorum, bu hükme bağlı direktiflerin sadece işyerindeki fiziksel şartlar ve risklerle ilişkili olduğu anlamına gelen 118a Maddesinde kullanılan “çalışma ortamı” ifadesinde yer almaktadır.*” (§ 13)

ECJ'nin görüşü ise farklıdır: “*118a Maddesinin ifadesinde, çalışanın çalışma ortamındaki—özellikle çalışma süresinin örgütlenmesine ilişkin bazı yönlerde—sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek tüm fiziksel veya diğer etkenleri sağlayacak şekilde kapsamına neden olacak şekilde değil de, başka belirtiler olmadığı hallerde, bu hükümde kullanılan “çalışma ortamı, “güvenlik” ve “sağlık” kavramlarının kısıtlayıcı olarak algılanmasına neden olacak hiçbir ifade bulunmamaktadır. Aksine, “özellikle çalışma ortamında” ifadesi, çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruma konularında 118a maddesinin Konseye sağladığı yetkiyi geniş olarak yorumlamaya yardımcı olacak şekilde desteklemektedir. Ayrıca, “güvenlik” ve “sağlık” kelimelerinin bu şekilde yorumlanmasına dayanak, özellikle tüm Üye Ülkelerin bağlı olduğu Dünya Sağlık Örgütü Anayasasının başlangıç temel ilkeleridir. Bu ilkelerde sağlık, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması durumu olarak değil, toplam fiziksel, zihinsel ve soysal sağlık olarak tanımlanmıştır.*” (§15)

Hükmün daha ileriki bölümlerinde ECJ, 118a maddesinin (ve bu hükümde bu maddenin yapılan yorumunda) yalnızca çalışma süresi direktifinin doğru temelini oluşturduğunu değil, ayrıca FWD, bireysel direktifleri ve 89/391 No.lu Direktife bağlı olmasa da, belli bir koşulda belli bir sağlık ve güvenlik sorununa odaklanan direktifler açısından da doğru temeli teşkil ettiğini savunmaktadır. Bununla ilgili olarak ECJ'nin yukarıda sözü edilen 15. paragrafı, işe çağrıldıkça çalışanlarla ilgili SIMAP (Dava No. C-303/98) ve Jaeger (C-151/02) davalarında da referans aldığına dikkati çekeriz.

EK 3

“Stresörlerin” sınıflandırılması

1. Çalışma Kapsamı

- Çalışanın aşağıdaki konular hakkındaki bilgisi
 - Rolü: karmaşık olmayan, açık, net ve anlaşılır
 - Sorumluluklar: karmaşık olmayan, açık, net ve anlaşılır
- İşin çeşitliliği ve ilgi çekiciliği
 - Uygulama
 - Kalite Kontrol
 - Nihai geliştirme
 - Değişiklikler
 - Bakım
- Bilgi, nitelik ve beceri geliştirme
- Aşağıdaki konularda kendisine verilen uygulama fırsatları
 - Çalışma yöntemleri
 - Oran/hız
 - Ürünün geliştirilmesi
- İnisiyatif oranı
- Alışma süresi
- Gerekli teknik ve entelektüel beceriler

2. İş ve çalışanı değerlendirme sistemi:

- İş üzerindeki kontrol düzeyi
- Bilgi (işlem ve faaliyetin sürekli izlenmesinin tersine, örneğin “bilinmez” olan elektronik aygıtlar veya süreçler aracılığıyla)
- Değerlendirildiğini ve nasıl yapıldığını bilen çalışanın katılımı

3. Zihinsel yük:

- Ortalama konsantrasyon düzeyi:
 - Ne sürekli
 - Ne de fazla nadir
- Alınması gereken kararların sayısı:
 - Kararların alındığı zaman aralığı
 - Bu kararları almaktaki güçlük
 - Olası seçeneklerin sayısı
 - Toplanması gereken bilgiler
 - Gerekli işlemi yapmak için gereken süre
- Gerekli dikkat düzeyi, aşağıdakilere bağlı olarak
 - Yapılacak işlemlerin önemi
 - Arıza gibi olayların beklenmedik özelliği
 - Çalışma devresi süresi

4. Sosyal ortam ve ilişkiler

- Kültür ve sosyal ortam
 - Yardımlaşma
 - Anlayış
- Sorun çözmede destek
 - Üstlerden
 - Meslektaşlardan

4. Sosyal ortam ve ilişkiler (devam)

- İletişim
 - Üstlerle
 - Meslektaşlarla
 - Yan departmanlarla (bakım, kalite, muhasebe)
 - İzole çalışma
- İletişimin kalitesi
 - Çalışma sırasında herhangi bir konu hakkında iletişim özgürlüğü
 - Sistemler (telefon, e-mail, vs.)
 - Kullanım politikaları
- Tatmin düzeyi
 - Çatışmalarla kim ilgileniyor ve yönetiyor ve uzlaşma nasıl yapılıyor?
 - Kişisel sorunlar nasıl çözülüyor ve kim çözüyor?
- Sosyal tesisler
 - Tesisler: yemekhane, fotokopi...
 - Kullanım politikaları

5. Zaman yönetimi sistemi ve iş dağılımı sistemi

- Aşırı yük (doruklar) ve kapasite altı faaliyet
- Programlar
 - Fazla mesai
 - Tatiller
 - Dinlenme
- Programların nitelikleri
 - Öngörülebilir programlar
 - Çalışma saatlerinin genişliği (parçalanması) ve kesintiler
- Hastalık, işe gelmeme (yasal ve diğer)
- Gece Çalışması
- Atipik çalışma saatleri

- İş dağılımı
 - Molalar
 - Rotasyonlar
 - Tatiller
 - Gelmeyen işçiler
 - Geçici işçilerle ilgili politikalar

6. Ortam ve Mesleki belirsizlik

- Mesleki gelişim ve gelecek için perspektifler
- Terfiler: fırsatlar
- Sözleşme
- Maaş
- Mesleki belirlilikler

7. Kişisel bütünlüğe saygı

- Taciz
 - Ahlaki
 - Cinsel
- Tehditler
 - Fiziksel
 - Psikolojik
- Tahammülsüzlük
 - Irkçılık
 - Dinsel
- Zorbalık, izolasyon, ayrıcalıklı davranış
- Şiddet

8. Mesleki ve özel yaşam arasındaki ilişkiler

9. Genel çalışma ortamı eklenmelidir, örneğin:

- Araç ve donanım: gelişi güzel, konfor, sorumluluk, kullanım kolaylığı
- Işıklandırma
- Isıtma/Havalandırma/İklimlendirme, kıyafet ve metabolik yük
- Gürültü
- Titreşimler
- Çalışma yüzeyleri
- Çalışma yüzeyleri arasındaki örgütlenme
- Çalışma Mahalleri
- Toplu ve kişisel koruma donanımına ilişkin kaza riskleri
- Kumanda ve sinyaller (kalıpları, ulaşılabilirlik ve kullanılabilirlikleri, konforu vs. dahil olmak üzere)
- Yüklerin elle kaldırılması
- İşlemlerin/eylemlerin tekrarı

EK 4

Birkaç stres tarama yöntemi

Birçok stres tarama yöntemi mevcuttur ancak "sürükle ve bırak" yöntemiyle bir durumdan diğerine veya bir kültürden diğerine veya bir bölgeden diğerine uyarlanamayabilir! Bu nedenle tarama yöntemlerinde herhangi bir tercih sırası önermemekteyiz. Aşağıdaki yöntemler sadece örnek teşkil etmektedir. Hepsisi genel olarak kullanılmakta ve sıkı geçerlilik, hassasiyet ve özellik kriterlerine uymaktadır. Bu yöntemlerle elde edilen bireysel veriler toplanıp, daha da ayrıntılı istatistiksel işlemleri sağlayan dev boyuttaki veri tabanlarıyla karşılaştırılmaktadır.

1. Karasek, İş Kapsamı Anketi (JCQ) - ABD

JCQ geniş çapta kullanılmakta ve akademik araştırmalarda tanımlanmaktadır. 49 soruda Psikolojik talepleri, karar serbestliği, sosyal destek, fiziksel talepler ve iş güvenliği konularını değerlendiren skalaları ölçmektedir.

2. COPSOQ, Kopenhag Psikolojik Anketi

COPSOQ'nun çeşitli sürümleri mevcuttur (uzun, orta ve kısa), Danimarkaca ve İspanyolca'sı da mevcuttur. Kısa sürümünde 44 soru ile anket kantitatif talepleri, işyerinde etkiyi, öngörülebilirliği, rolün netliğini vs. değerlendiren 8 skala ölçmektedir.

3. VT, Vécu au travail (İşte yaşanan) – Hollanda

VT Hollandaca, İngilizce, Fransızca ve Almanca dillerinde mevcuttur; işin, iş örgütlenmesinin, sosyal ilişkilerin ve çalışma şartlarının farklı özelliklerini belirler. Kısa sürümü 93 sorudan oluşmaktadır.

4. QPSNordic – Kuzey Ülkeleri (Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç)

QPSNordic'in iki sürümü mevcuttur, birincisi 123 sorudan, diğeri ise 37 sorudan oluşmaktadır; farklı dillerde mevcuttur. QPSNordic, kantitatif talepler, karar serbestliği, rolün netliği vs. gibi işin, iş örgütlenmesinin, ve çalışma ortamının temel psikolojik ve sosyal etkenlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir.