



SOCIALE DIALOOG

**STRESS OP HET WERK**

**Raamovereenkomst  
over stress op het werk**



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

## **1. Inleiding**

Werkstress wordt op internationaal, Europees en nationaal niveau beschouwd als een bekommernis voor zowel werkgevers als werknemers. De Europese sociale partners hebben de behoefte aan een specifieke gezamenlijke actie onderkend en, anticiperend op een Commissievergadering over stress, hebben ze deze kwestie opgenomen in het werkprogramma van de sociale dialoog 2003-2005.

Stress kan eender welke werkplaats en eender welke werknemer treffen, ongeacht de grootte van het bedrijf, het activiteitendomein, of de vorm van het arbeidscontract of de werkrelatie. In de praktijk worden niet noodzakelijk alle werkplaatsen en alle werknemers getroffen.

Een degelijke aanpak van stress op de werkvloer kan leiden tot een betere efficiëntie en een betere gezondheid en veiligheid tijdens de beroepsbezigheid, met als logisch gevolg een win-win situatie op economisch en sociaal vlak, en dat zowel voor de bedrijven, de werknemers als voor de samenleving in haar geheel. Het diversifiëren van de werkvloer is een belangrijk punt van overweging bij de aanpak van problemen in verband met werkstress.

## **2. Doelstelling**

Deze overeenkomst streeft ernaar om de werkgevers, de arbeiders en hun afgevaardigden beter te laten beseffen en begrijpen wat werkstress betekent, en om hun aandacht te vestigen op signalen die kunnen wijzen op problemen in verband met stress op de werkvloer.

Deze overeenkomst streeft ernaar om aan werkgevers en werknemers een kader te bieden waarin ze problemen in verband met werkstress kunnen herkennen en voorkomen of aanpakken. Het gaat hier zeker niet om het beschuldigen van één persoon als de oorzaak van stress.

We weten dat pesterijen en geweld op de werkvloer potentiële stressoorzaken zijn, maar we weten ook dat de sociale partners van de EU in het werkprogramma van de sociale dialoog 2003-2005 de mogelijkheid zullen onderzoeken om over deze kwesties te onderhandelen en hierover een specifieke overeenkomst te bereiken. Daarom gaat deze overeenkomst niet over geweld, pesterijen en posttraumatische stress.

## **3. Beschrijving van stress en stress op het werk**

Stress is een toestand die gepaard gaat met fysieke, psychologische of sociale klachten of stoornissen. Stress ontstaat bij personen die zich niet in staat voelen om een kloof te overbruggen tussen de vereisten of de verwachtingen die men aan hen oplegt.

Elk individu is zeker in staat om gedurende een korte periode het hoofd te bieden aan een bepaalde druk, die dan zelfs als positief kan worden beschouwd, maar het wordt moeilijker wanneer hij gedurende lange tijd aan zware druk wordt blootgesteld. Meer nog: verschillende mensen kunnen verschillend reageren op gelijkaardige situaties en dezelfde persoon kan verschillend reageren op gelijkaardige situaties op verschillende momenten in zijn/haar leven.

Stress is geen ziekte, maar een langdurige blootstelling eraan kan de efficiëntie op het werk doen dalen en tot een slechte gezondheid leiden.

Stress veroorzaakt door factoren buiten de werkplaats, kan leiden tot gedragswijzigingen en minder efficiënte prestaties op het werk. Niet alle uitingen van stress op het werk kunnen als werkstress worden beschouwd. Werkstress kan worden veroorzaakt door verschillende factoren zoals de werkvorm- en inhoud, de werkorganisatie, de werkomgeving, slechte communicatie, enz.

#### **4. Het identificeren van problemen die te maken hebben met stress op het werk**

Omdat stress een complex verschijnsel is, heeft deze overeenkomst niet de bedoeling een volledige lijst van potentiële stressindicatoren te geven. Toch kunnen zaken zoals veel absentieïsme of het voortdurend komen en gaan van personeel, regelmatige persoonlijke conflicten of klachten tussen werknemers, erop wijzen dat er een werkstress probleem is.

Om na te gaan of er een werkstress probleem is, kan men factoren analyseren zoals de werkorganisatie en de werkprocessen (afspraken m.b.t. de werktijd, de graad van zelfstandigheid, overeenstemming tussen de vaardigheden van de werknemers en de vereisten van hun werk, de werkbelasting, enz.), de werkomstandigheden en –omgeving (blootstelling aan corrupt gedrag, lawaai, hitte, gevaarlijke stoffen, enz.), de communicatie (onzekerheid over wat er op het werk wordt verwacht, professionele vooruitzichten, of veranderingen die er op til zijn, enz.) en subjectieve factoren (emotionele en sociale druk, denken dat men het werk niet aankan, het gevoel dat men niet gesteund wordt, enz.).

Wanneer men een werkstress probleem identificeert, dient men acties te ondernemen om dit te voorkomen, te elimineren of te verminderen. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om de gepaste maatregelen te nemen. Deze maatregelen moeten dan worden toegepast met de medewerking en de samenwerking van de werknemers en/of hun afgevaardigden.

#### **5. De verantwoordelijkheden van de werkgevers en de werknemers**

Volgens raamrichtlijn 89/391 zijn alle werkgevers wettelijk verplicht om de beroepsgezondheid en –veiligheid van hun werknemers te beschermen. Deze verplichting geldt ook voor werkstress problemen, wanneer deze een risico voor de

gezondheid en de veiligheid inhouden. Alle werknemers zijn in het algemeen verplicht om de beschermende maatregelen na te leven die de werkgever heeft ingevoerd.

De aanpak van werkstress problemen kan gebeuren in het kader van een globale risico-evaluatie, aan de hand van een apart stressbeleid en/of specifieke maatregelen gericht op vastgestelde stressfactoren.

## **6. Het voorkomen, elimineren of verminderen van werkstress problemen**

Men kan verschillende maatregelen treffen om werkstress problemen te voorkomen, te elimineren of te verminderen. Dit kunnen collectieve of individuele maatregelen zijn, of beide. Men kan ze invoeren in de vorm van specifieke maatregelen gericht op vastgestelde stressfactoren, of ze toepassen als een onderdeel van een geïntegreerd stressbeleid dat zowel preventieve als responsieve maatregelen omvat.

In overeenstemming met de Europese en de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, kan men waar de vereiste vakkennis op de werkvloer niet voldoet, een beroep doen op externe deskundigen.

Zodra de antistressmaatregelen van kracht zijn, moet men ook regelmatig evalueren of ze nog altijd doeltreffend zijn, of ze optimaal gebruik maken van de hulpbronnen en of ze nog altijd gepast of noodzakelijk zijn.

Dergelijke maatregelen kunnen bijvoorbeeld de volgende zaken omvatten:

- maatregelen betreffende management en communicatie, zoals het verduidelijken van de doelstellingen van het bedrijf en de rol van de individuele werknemers, zorgen voor gepaste management ondersteuning voor individuele werknemers en ploegen, verantwoordelijkheid en controle over het werk laten overeenstemmen, of de werkorganisatie en –processen, de werkvoorwaarden en de werkomgeving verbeteren,
- managers en arbeiders opleiden om hen bewust te maken van en meer inzicht te geven in stress en de mogelijke oorzaken ervan; hen leren hoe ze ermee moeten omgaan, en/of hoe ze zich aan veranderingen kunnen aanpassen,
- het geven van informatie aan en overleg met de werknemers en/of hun afgevaardigden, in overeenstemming met de Europese en de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken.

## **7. Implementatie en opvolging**

In de context van artikel 139 van het Verdrag, verbindt deze vrijwillige Europese raamovereenkomst de leden van UNICE/UEAPME, CEEP en het EVV (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEC) ertoe om dit toe te passen, in overeenstemming met de procedures en de praktijken die specifiek zijn voor management en arbeid in de Lidstaten en in de landen van de Europese Economische Ruimte.

De ondertekenende partijen nodigen tevens hun ledenorganisaties in kandidaat-lidstaten uit om deze overeenkomst toe te passen.

De implementatie van deze overeenkomst zal worden uitgevoerd binnen de drie jaar na de ondertekeningdatum van deze overeenkomst.

Ledenorganisaties zullen over de implementatie van deze overeenkomst verslag uitbrengen bij het Comité voor Sociale Dialoog. Tijdens de eerste drie jaar na de ondertekeningdatum van deze overeenkomst zal het Comité voor Sociale Dialoog een jaarlijkse tabel opstellen waarin de lopende implementatie van de overeenkomst wordt samengevat. In het vierde jaar zal het Comité voor Sociale Dialoog een volledig verslag over de implementatieacties opstellen.

Vanaf vijf jaar na de ondertekeningdatum kunnen de ondertekenende partijen, wanneer één van hen hierom verzoekt, op eender welk moment de overeenkomst evalueren en herzien.

Als er vragen zijn over de inhoud van deze overeenkomst, dan kunnen de betrokken ledenorganisaties zich gezamenlijk of afzonderlijk wenden tot de ondertekenende partijen, die deze vragen dan gezamenlijk of afzonderlijk zullen beantwoorden.

De leden van de ondertekenende partijen zullen bij de implementatie van deze overeenkomst onnodige last voor de KMO's vermijden.

De implementatie van deze overeenkomst geeft geen gegronde redenen om het algemene beschermingsniveau te verminderen dat aan arbeiders werd toegekend in het gebied van deze overeenkomst.

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan het recht van de sociale partners om op het gepaste niveau, het Europese niveau inbegrepen, overeenkomsten te sluiten die deze overeenkomst aanpassen en/of aanvullen op een manier dat er rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van de betrokken sociale partners.

**John Monks**

Secretaris-generaal van het EVV  
(namens de vakbondsdelegatie)

**Dr. Jürgen Strube Paul Reckinger**

Voorzitter van UNICE Voorzitter van UEAPME

**Rainer Plassmann**

Secretaris-generaal van het CEEP  
8 oktober 2004

EUROPEES VAKVERBOND  
(EVV)  
Koning Albert II laan, 5

B-1210 Brussel  
Tel. +32 2 224 04 11  
<http://www.etuc.org>

UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS'  
CONFEDERATIONS OF EUROPE  
Cortenberghlaan, 168  
B-1000 Brussel  
Tel. +32 2 237.65.11  
<http://www.unice.org>

EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT  
SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES  
Jacques Lalaingstraat, 4  
B-1040 Brussel  
Tel. +32 2 230 75 99  
<http://www.ueapme.com>

EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES  
WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF  
ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST  
Liefdadigheidstraat 15  
B-1210 Brussel  
Tel. +32 2 219 27 98  
<http://www.ceep.org>