

**Samkomulag**  
**Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands**  
**um starfstengda streitu**

**1. Inngangur**

Samtök atvinnulífsins (SA) sem aðildarsamtök BUSINESSEUROPE (áður UNICE) og Alþýðusamband Íslands (ASÍ) sem aðildarsamtök ETUC eru aðilar að rammasamningi ETUC og EUROCADRES/CEC annars vegar og BUSINESSEUROPE/UEAPME og CEEP hins vegar um vinnutengda streitu frá 8. október 2004.

Samkvæmt rammasamningnum skulu aðildarsamtökin innleiða hann í samræmi við reglur og venjur sem fylgt er í samskiptum vinnuveitenda og launafólks í viðkomandi aðildarríkjum ESB og EES. SA og ASÍ hafa orðið sammála um að innleiða rammasamninginn með kjarasamningi þessum.

Til grundvallar rammasamningnum liggur að aðilar vinnumarkaðarins líta svo á að með því að takast á við starfstengda streitu sem er viðurkennd um allan heim sem vandamál atvinnurekenda og starfsmanna megi bæta skilvirkni og heilbrigði og öryggi við vinnu sem skili efnahaglegum og félagslegum ávinningi fyrir fyrirtæki, starfsmenn og samfélagið í heild.

**2. Markmið**

Markmið samningsins er að auka vitund og skilning atvinnurekenda og starfsmanna svo og fulltrúa þeirra á starfstengdri streitu og beina athygli þeirra að vísbendingum sem geta gefið til kynna vandamál vegna slíkrar streitu. Einnig að skapa þeim skilyrði til að greina og koma í veg fyrir eða hafa stjórn á starfstengdri streitu.

**3. Streita**

Streita er ekki sjúkdómur heldur ástand sem fylgir líkamlegri, andlegri og/eða félagslegri vanlíðan eða vandamálum og sem er afleiðing þess að einstaklingum finnst þeir ófærir um að uppfylla kröfur eða væntingar sem eru gerðar til þeirra. Langvarandi álag af völdum streitu getur dregið úr árangri í starfi og leitt til vanheilsu. Streita sem á upptök sín utan vinnuumhverfis getur auk þess leitt til breytinga á hegðun.

Birtingarmyndir streitu við vinnu verða ekki allar taldar til starfstengdrar streitu. Orsakir starfstengdrar streitu geta verið mismunandi, s.s. innihald starfa, skipulag vinnunnar, vinnuumhverfi, samskiptavandi, o.s.frv.

**4. Greining á starfstengdum streituvandamálum og ábyrgð**

Mikil forföll frá vinnu eða há starfsmannavelta, tíðir árekstrar milli starfsmanna og kvartanir af hálfu starfsmanna geta verið vísbendingar um vandamál vegna starfstengdrar streitu.

Greining á því hvort til staðar eru vandamál vegna starfstengdrar streitu getur falist í greiningu á þáttum eins og skipulagi vinnunnar og verkferlum (skipulag vinnutímans, sjálfstæði í starfi, fylgni á milli hæfni starfsmanna og krafna í starfi, vinnuálag, o.fl.), vinnuaðstæðum og vinnuumhverfi (verða fyrir ósæmilegri framkomu, hávaði, hiti hættuleg efni, o.fl.), samskiptum (óvissa um það til hvers ætlast er í vinnunni, starfsframi, eða væntanlegar breytingar, o.fl.) og huglægum þáttum (tilfinningalegt og félagslegt álag, tilfinningin um að ráða ekki við verkefnið, tilfinning fyrir að fá ekki nægilegan stuðning, o.fl.).

Ef greind eru vandamál vegna starfstengdrar streitu ber atvinnurekanda að gera ráðstafanir til að fyrirbyggja, koma í veg fyrir eða draga úr henni með þátttöku og í samstarfi við starfsmenn og/eða fulltrúa þeirra.

## **5. Viðbrögð við starfstengdri streitu**

Samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum ber atvinnurekandi ábyrgð á að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Í þessu felst skipuleg greining á vinnustaðnum og mat á hugsanlegri áhættu í starfi með tilliti til heilbrigðis og öryggis starfsmanna.

Skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað skal fela í sér:

1. Sérstakt áhættumat.
2. Áætlun um heilsuvernd og forvarnir sem skal fela í sér að gerðar séu úrbætur í samræmi við niðurstöður áhættumatsins.
3. Eftirfylgni að úrbótum loknum.

Í VIII. kafla reglugerðar um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum nr. 920/2006 er fjallað um og útfært nánar hvernig skuli standa að vinnuverndarstarfi, áhættumati og úrbótum.

Samningsaðilar eru sammála um að framangreindar reglur hafi að geyma mikilvægar leiðbeiningar um það hvernig skuli staðið að verki til að fyrirbyggja og bregðast við vandamálum vegna starfstengdrar streitu enda sé hún áhættuþáttur varðandi öryggi og heilbrigði. Með þeim hætti verður markmiðum þessa samnings best náð.

## **6. Samráðsnefnd**

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum.

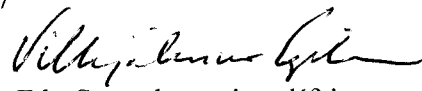
Samning þennan skal eftir því sem við á túlka í samræmi við fyrrgreindan samning BUSINESSEUROPE og ETUC.

## **7. Gildistími o.fl.**

Samningur þessi tekur gildi 1. júlí 2007.

Reykjavík, 7. júní 2007

  
F.h. Alþýðusambands Íslands

  
F.h. Samtaka atvinnulífsins