

Socijalni dijalog

Stres prouzročen na radnom mjestu

## **Okvirni sporazum o stresu prouzročenom na radnom mjestu**



## 1. Uvod

Na međunarodnim, europskim i nacionalnim razinama je potvrđeno kako stres prouzročen na radnom mjestu zabrinjava i poslodavce i radnike. Budući da je uočena potreba za posebnom zajedničkom akcijom u vezi ovoga pitanja, a očekujući konzultacije Komisije o stresu, europski socijalni partneri su uključili ovo pitanje u radni program socijalnog dijaloga za razdoblje 2003.-2005.

Stres može nastati na bilo kojem radnom mjestu i djelovati na bilo kojega radnika, bez obzira na veličinu poduzeća, djelokrug rada, oblik ugovora o radu ili radnom odnosu. U praksi, nisu sva radna mjesta i svi radnici zahvaćeni stresom.

Odgovor na stres na radnom mjestu može dovesti do veće učinkovitosti i bolje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, što će donijeti ekonomske i društvene koristi tvrtkama, radnicima i društvu u cjelini. Raznolikost radne snage je važan čimbenik koji treba uzeti u obzir u rješavanju problema stresa na radnom mjestu.

## 2. Namjena

Namjena sadašnjeg sporazuma je poboljšati svijest i razumijevanje poslodavaca, radnika i njihovih predstavnika o stresu na radnom mjestu te privući njihovu pažnju na znakove koji mogu ukazivati na probleme stresa na radnom mjestu.

Cilj ovog sporazuma je osigurati, kako poslodavcima tako i radnicima, okvir za prepoznavanje i sprječavanje ili upravljanje problemima stresa na radnom mjestu. Ne radi se o prijenosu krivnje za stres na pojedinca.

Uzimajući u obzir da uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu spadaju u moguće uzročnike stresa na radnom mjestu, te da će europski socijalni partneri, u radnom programu socijalnog dijaloga za razdoblje 2003.-2005., istražiti mogućnost pregovora o posebnom sporazumu o slijedećim pitanjima, ovaj sporazum se ne osvrće na nasilje, uznemiravanje i posttraumatski stres.

## 3. Opis stresa i stresa na radnom mjestu

Stres je stanje, koje je popraćeno tjelesnim, psihološkim ili društvenim pritužbama ili disfunkcijama što kod pojedinaca dovodi do osjećaja nemogućnosti premošćivanja razlika zahtjevima ili očekivanjima koja su pred njih postavljena.

Pojedinac je dobro prilagođen za savladavanje kratkoročnih izlaganja pritisku, što se može smatrati pozitivnim, ali ima veće poteškoće u savladavanju dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku. Štoviše, različiti pojedinci mogu na različite načine reagirati u sličnim situacijama, dok isti pojedinac može različito reagirati u sličnim situacijama u različitim trenucima njegovoga/njenog života.

Stres nije bolest, ali dulja izloženost stresu može umanjiti radnu učinkovitost i pogoršati zdravstveno stanje pojedinca.



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION  
(ETUC)  
Boulevard du Roi Albert II, 5  
B-1210 Brussels  
Tel. +32 2 224 04 11  
<http://www.etuc.org>



UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS'  
CONFEDERATIONS OF EUROPE  
Av. de Cortenbergh 168  
B-1000 Brussels  
Tel. +32 2 237.65.11  
<http://www.unice.org>



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



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES  
WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF  
ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST  
Rue de la Charité, 15 B-1210 Brussels  
Tel. +32 2 219 27 98  
<http://www.csepe.org>

Stres kojem uzroci potječu izvan radne okoline može dovesti do promjena ponašanja i smanjenja učinkovitosti na radnom mjestu. Sve manifestacije stresa na radnom mjestu ne mogu se smatrati stresom prouzročenim radnim mjestom. Stres prouzročen na radnom mjestu može biti uzrokovan različitim čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija, itd.

#### 4. Utvrđivanje problema stresa prouzročenog na radnom mjestu

Zbog složenosti fenomena stresa, namjena ovog sporazuma nije osigurati iscrpan popis mogućih pokazatelja stresa. Međutim, visoka stopa odsutnosti s posla ili česte promjene zaposlenika, česti međuljudski sukobi ili pritužbe radnika predstavljaju neke od znakova koji mogu ukazivati na problem stresa prouzročenog na radnom mjestu.

Utvrđivanje postojanja problem stresa prouzročenog na radnom mjestu može uključivati analize čimbenika kao što su organizacija rada i procesa (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje, itd.), radni uvjeti i okolina (izloženost nasilnom ponašanju, buka, vrućina, opasne tvari, itd.), komunikacija (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene, itd.) te subjektivni čimbenici (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške, itd.).

Ako je uočeno da postoji stres prouzročen na radnom mjestu, moraju se poduzeti mjere za njegovo sprječavanje, uklanjanje ili umanjivanje. Odgovornost za utvrđivanje odgovarajućih mjera je na poslodavcu. Ove mjere se trebaju provesti uz sudjelovanje i suradnju s radnicima i/ili njihovim predstavnicima.

#### 5. Odgovornosti poslodavaca i radnika

U skladu s okvirnom direktivom 89/391, svi poslodavci imaju zakonsku obvezu osiguranja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Ova obveza odnosi se i na probleme stresa prouzročenog na radnom mjestu do mjere u kojoj oni predstavljaju opasnost za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu. Svi radnici imaju opću dužnost poštivanja zaštitnih mjera koje je odredio poslodavac.

Probleme stresa prouzročenog na radnom mjestu može se rješavati unutar sveobuhvatnog postupka ocjene rizika, putem odvojenih smjernica za stres i/ili putem posebnih mjera usmjerenih na utvrđivanje čimbenika stresa.

#### 6. Sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje problema stresa prouzročenog na radnom mjestu

Sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje problema stresa prouzročenog na radnom mjestu može uključivati različite mjere. Te mjere mogu biti kolektivne, pojedinačne ili kombinacija istih. Mogu se uvesti u obliku specifičnih mjera s ciljem utvrđivanja čimbenika stresa ili kao dio sveobuhvatne politike rješavanja problema stres koja obuhvaća i mjere sprječavanja i mjere odgovora.

Na radnom mjestu gdje je potrebno znanje nedovoljno, može se tražiti vanjsko stručno mišljenje u skladu s europskim i nacionalnim zakonima, kolektivnim ugovorima i praksom.

Jednom kad su mjere protiv stresa uvedene, treba redovito provjeravati njihovu učinkovitost, optimalnost korištenja resursa te odgovaraju li i dalje svrsi i jesu li potrebne.



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION  
(ETUC)  
Boulevard du Roi Albert II, 5  
B-1210 Brussels  
Tel. +32 2 224 04 11  
<http://www.etuc.org>



UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS'  
CONFEDERATIONS OF EUROPE  
Av. de Cortenbergh 168  
B-1000 Brussels  
Tel. +32 2 237.65.11  
<http://www.unice.org>



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



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES  
WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF  
ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST  
Rue de la Charité, 15 B-1210 Brussels  
Tel. +32 2 219 27 98  
<http://www.csepe.org>

Takve mjere mogu uključivati slijedeće:

- ❖ mjere upravljanja i komunikacijske mjere, kao što su pojašnjavanje ciljeva poduzeća i uloge pojedinačnih radnika, osiguranje odgovarajuće podrške uprave pojedincima i timovima, usklađivanje odgovornosti i nadzora, poboljšanje organizacije rada i procesa, radnih uvjeta i okoline.
- ❖ obuku direktora i radnika kako bi se podigla svijest i razumijevanje stresa, njegovih mogućih uzročnika i kako mu se suprotstaviti i/ili prilagoditi promjeni.
- ❖ pružanje informacija radnicima i savjetovanje s radnicima i/ili njihovim predstavnicima u skladu s europskim i nacionalnim zakonima, kolektivnim ugovorima i praksom.

## 7. Provedba i kontrola

U kontekstu članka 139. Ugovora, ovaj dobrovoljni Europski okvirni sporazum obvezuje članove Udruženja poslodavačkih i industrijskih konfederacija Europe (UNICE)/ Europske udruge obrta i MSP-a- (UEAPME), Europskog centra poduzeća u javnom vlasništvu i od općeg gospodarskog interesa (CEEP) i Europske konfederacije sindikata (ETUC) (te odbor za vezu Vijeće europskih profesionalaca i menagera (EUROCADRES)/ Komisija Europskih zajednica (CEC)) na primjenu istog u skladu s postupcima i praksom koja odgovara upravi i radnicima u državama članicama i državama Europskog gospodarskog prostora.

Stranke potpisnice također pozivaju svoje organizacije članice u državama kandidatkinjama na provedbu ovog sporazuma.

Ovaj sporazum provest će se u roku od 3 godine nakon potpisivanja ovoga sporazuma.

Organizacije članice će o provedbi ovoga sporazuma izvještavati Odbor za socijalni dijalog. Tijekom prve 3 godine nakon potpisivanja ovoga sporazuma, Odbor za socijalni dijalog će pripremiti godišnji pregled sa kratkim izvještajem o tekućoj provedbi sporazuma. Cjelokupni izvještaj o provedbi aktivnosti pripremit će Odbor za socijalni dijalog tijekom četvrte godine.

Stranke potpisnice će ocijeniti i pregledati sporazum u bilo kojem trenutku po isteku 5 godina od datuma potpisivanja, ako to jedna od njih zatraži.

U slučaju pitanja o sadržaju ovoga sporazuma, uključene organizacije članice mogu se zajednički ili odvojeno obratiti strankama potpisnicama koje će zajednički ili odvojeno odgovoriti.

Prilikom provedbe ovoga sporazuma, članovi stranaka potpisnica će izbjegavati nepotrebna opterećenja malih i srednjih poduzeća.

Provedba ovog sporazuma ne može služiti kao temelj za umanjivanje opće razine zaštite radnika u području koje je obuhvaćeno ovim sporazumom.

Sporazum ne dovodi u pitanje pravo socijalnih partnera na zaključivanje, na odgovarajućoj razini, uključujući i europsku razinu, sporazuma kojima se ovaj sporazum izmjenjuje i/ili dopunjuje sukladno posebnim potrebama uključenih socijalnih partnera.



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION  
(ETUC)  
Boulevard du Roi Albert II, 5  
B-1210 Brussels  
Tel. +32 2 224 04 11  
<http://www.etuc.org>



UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS'  
CONFEDERATIONS OF EUROPE  
Av. de Cortenbergh 168  
B-1000 Brussels  
Tel. +32 2 237.65.11  
<http://www.unice.org>



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



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES  
WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF  
ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST  
Rue de la Charité, 15 B-1210 Brussels  
Tel. +32 2 219 27 98  
<http://www.ceep.org>

John Monks  
Glavni tajnik Europske konfederacije sindikata (ETUC)  
(u ime delegacije sindikata)

Dr. Jurgen Strube  
Udruženja poslodavačkih i industrijskih konfederacija Europe  
(UNICE/BUSINESSEUROPE)

Paul Reckinger  
Predsjednik Europske udruge obrta i MSP (UEAPME)

Rainer Plassmann  
Glavni tajnik Europskog centra poduzeća u javnom vlasništvu i od općeg gospodarskog interesa  
(CEEP)

8. listopada 2004.



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION  
(ETUC)  
Boulevard du Roi Albert II, 5  
B-1210 Brussels  
Tel. +32 2 224 04 11  
<http://www.etuc.org>



UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS'  
CONFEDERATIONS OF EUROPE  
Av. de Cortenbergh 168  
B-1000 Brussels  
Tel. +32 2 237.65.11  
<http://www.unice.org>



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



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES  
WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF  
ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST  
Rue de la Charité, 15 B-1210 Brussels  
Tel. +32 2 219 27 98  
<http://www.ceep.org>