

**Okvirni sporazum  
koji se odnosi na  
stres prouzročen na radnom mjestu**

*ETUC tumač sporazuma*



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

## **Predgovor**

Pregovori u svezi stresa na radnom mjestu predstavljaju dio Radnog programa Europskih Socijalnih Partnera 2003-2005. Gradeći na zaključcima zajedničkog pripremnog seminara (25-26. veljače 2003. - Brisel), pregovori su započeli 18. rujna 2003. i završili 27. svibnja 2004. u skladu s periodom od 9 mjeseci koji Ugovor stavlja Europskim socijalnim partnerima na raspolaganje da se dogovore (Čl. 138(4) Ugovora o EZ).

ETUC, UNICE/UEAPME i CEEP su zatim potpisali ovaj nacrt sporazuma 8. listopada 2004. nakon odobrenja odgovarajućih tijela za odlučivanje u tim organizacijama.

Moraju ga primijeniti sve organizacije članice ETUC, UNICE/UEAPME i CEEP u skladu s postupcima i običajima specifičnim za upravu i radnike prema navodima Članka 139 Ugovora i ovoga u roku od 3 godine nakon potpisivanja (tj. prije 8. listopada 2007.).

Ovaj tumač sporazuma pruža pregled sadržaja sporazuma po poglavljima s fokusom na glavna žarišna pitanja i koja su bila predmetom razgovora tijekom pregovora. Uz to, ovaj tumač pruža: 1) pregled Nacrta Direktive 89/391/EEC i pripadajućih "pojedinačnih" Direktiva (Prilog 1), 2) analizu nekih zakona EU i sudske prakse koji potvrđuju da je stres prouzročen na radnom mjestu u njima obuhvaćen (Prilog 2), 3) nepotpun popis mogućih "uzroka stresa" (Prilog 3), i 4) neke primjere načina za pregled postoji li prevladavajući stres prouzročen na radnom mjestu.

Namijenjen je da pomogne organizacijama članicama ETUC-a u ostvarivanju sadržaja ovoga sporazuma i da se dozvoli bolje praćenje i ocjena postignutih rezultata.

## Tekst sporazuma

## Tumačenje/Napomene

### 1. Uvod

Za stres prouzročen na radnom mjestu identificirano je na međunarodnim, Europskim i državnim razinama da zabrinjava i poslodavce i radnike. Budući da je uočena potreba za posebnom zajedničkom akcijom u svezi ovoga pitanja i očekujući savjet Komisije o stresu, Europski socijalni partneri su uključili ovo pitanje radni program socijalnog dijaloga 2003-2005.

Stres može djelovati na bilo koje radno mjesto i bilo kojega radnika, bez obzira na veličinu kompanije, djelokrug rada, oblik ugovora o zaposlenju ili odnosu. U praksi, nisu sva radna mjesta i svi radnici zahvaćeni stresom.

Odgovor na stres na radnom mjestu može dovesti do više učinkovitosti i radnog zdravlja i sigurnosti iz čega slijede ekonomske i društvene dobrobiti za kompanije, radnike i društvo u cjelini. Raznolikost radne snage je važan čimbenik koji treba uzeti u obzir u rješavanju problema stresa na radnom mjestu.

Ovaj uvod ističe zajedničku zabrinutost Europskih socijalnih partnera za zajedničkim djelovanjem protiv ovoga rastuće i zabrinjavajuće pojave stresa na radnome mjestu, kako je predviđeno u njihovom zajedničkom radnom programu 2003-2005.

U stvari, sve kompanije i radnici su zabrinuti zbog ovoga sporazuma.

Odnosi se na sve javne i privatne kompanije/ustanove/usluge, uključujući male tvrtke i tvrtke srednje veličine.

A raznolikost radne snage u svojim višestrukim dimenzijama kao što su spol, starost, rasno i etničko porijeklo, kvalifikacija i hijerarhijska/upravna razina, različiti ugovori/odnosi o radu, trebaju se također uzeti u obzir tijekom primjene ovoga sporazuma.

Europski socijalni partneri priznaju širinu dodane ekonomske i društvene vrijednosti u zajedničkom rješavanju problema stresa prouzročenog na radnom mjestu za radnike, poduzeća i društvo u cjelini.

## Tekst sporazuma

## Tumačenje/Napomene

### 2. Cilj

Cilj sadašnjeg sporazuma je da

- poveća svijest i razumijevanje poslodavaca, radnika i njihovih predstavnika o stresu na radnom mjestu,
- privuče njihovu pažnju na znakove koji može ukazuju na probleme stresa na radnom mjestu.

Svrha ovoga sporazuma je da pruži poslodavcima i radnicima okvir za prepoznavanje i sprječavanje ili upravljanje problemima stresa na radnom mjestu. Ne radi se o prijenosu krivnje za stres na pojedinca.

Priznanjem da uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu spadaju u moguće uzročnike stresa na radnom mjestu ali da će Europski socijalni partneri, u radnom programu socijalnog dijaloga 2003-2005, istražiti mogućnost dogovaranja posebnog sporazuma o ovim pitanjima, ovaj sporazum se ne osvrće na nasilje, uznemiravanje i posttraumatski stres.

ETUC smatra ovaj sporazum instrumentom usmjerenim na akciju. Mora podupirati poslodavce, radnike i predstavnike radnika u prepoznavanju i razumijevanju znakova stresa prouzročnog na radnom mjestu. Da bi se učinkovito spriječilo, upravljalo i uklonilo uzroke stresa na radnom mjestu, mora se poduzeti zajednička akcija!

Prema tome, stres na radnom mjestu se prvenstveno treba shvatiti kao zajednički problem a ne kao nešto unutar domene svakog pojedinačnog radnika.

Nadalje, stres na radnom mjestu se ne treba smatrati kao isključivo zdravstveni i sigurnosni problem, nego ga treba sagledati u cjelokupnom kontekstu radnog sadržaja, radne okoline i radne organizacije.

Ovaj sporazum se ne osvrće na uznemiravanje, nasilje na radnom mjestu i posttraumatski stres budući da će se o ovome pozabaviti kao odvojenom pitanju prema predviđenom radnom programu 2003-2005.

## Tekst sporazuma

### 3. Opis stresa i stresa na radnom mjestu.

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

Pojedinac je dobro prilagođen da savlada kratkoročna izlaganja pritisku, što se može smatrati pozitivnim, ali ima veće poteškoće u savladavanju dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku. Štoviše, različiti pojedinci mogu na različiti način reagirati u sličnim situacijama a isti pojedinac može različito reagirati u sličnim situacijama u različitim trenucima njegovoga/njenog života.

Stres nije bolest ali produžena izloženost stresu može umanjiti radnu učinkovitost i može prouzročiti bolest.

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

## Tumačenje/Napomene

Ovaj dio teksta (zajedno s Odjeljkom 7 koji se odnosi na "Primjenu i kontrolu" je bio najteži za dogovoriti. Predstavnici poslodavaca su inzistirali na subjektivnim i pojedinačnim vidovima stresa, dok je ETUC htio usmjeriti pažnju na njegove kolektivne osobine i osobine koje se odnose na radno mjesto. Oni se tako nisu mogli složiti o njihovoj vlastitoj zajedničkoj definiciji ili barem o upotrebi postojećih međunarodnih ili drugih definicija (Komisija EU, ILO, WHO, itd.).

Jedini način za pomak s mrtve točke bio je da se dogovori zajedničko objašnjenje koje se odnosi na stres općenito i prema tome ne samo na stres na radnom mjestu. Prema tome, ovaj opis može izgledati previše pojedinačno usmjeren, previše subjektivan pa čak može biti znanstveno netočan. Npr., kratkotrajno (ponavljajuće) izlaganje stresu može jednako štetiti nečijem zdravlju i može djelovati na učinkovitost na poslu isto kao i duže izlaganje. Prema tome, čitatelj treba čitati ovaj opis zajedno s drugim dijelovima sporazuma (tj. posljednju rečenicu u ovome poglavlju, drugome odjeljku 4. poglavlja, itd.) koji smješta središte pažnje na kolektivnu prirodu i uzroke stresa na radnom mjestu. Ovo ponovljeno priznanje Europskih socijalnih partnera da su korijeni stresa prouzročeni na radnom mjestu, povezani posebno s radnim sadržajem, radnom okolinom i radnom organizacijom, predstavlja središnju poruku iznesenu u ovome poglavlju i cjelokupnome dokumentu.

Europski socijalni partneri također priznaju da je stres izražen na radnom mjestu ne mora potjecati s radnog mjesta, nego iz privatno života. Oni podrazumijevaju da rješavanje takvih situacija nije izravno "dužnost poslodavca", nego da poslodavac treba pomoći zabrinutom radniku koliko je to moguće u nadilaženju situacije budući da što duže traje to će više i duže negativno djelovati na radno mjesto.

## Tekst sporazuma

## Tumačenje/Napomene

### 4. Identificiranje problema stresa prouzročnog na radnom mjestu

Zbog složenosti fenomena stresa, ovaj sporazum nema namjeru pružanja cjelokupne liste mogućih pokazatelja stresa. Ali, visoka stopa izostajanja s posla ili promjene osoblja, česti međuljudski sukobi ili pritužbe radnika predstavljaju neke od znakova koji mogu ukazivati na problem stresa prouzročnog na radnom mjestu.

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

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

Ovo poglavlje tvori srž sporazuma pošto ne samo da pruža nepotpunu listu primjera znakova i čimbenika stresa prouzročnog na radnom mjestu, nego također obavezuje poslodavce i radnike da zajednički djeluju ako su takvi znakovi i čimbenici otkriveni.

Lista znakova i čimbenika odražava uravnoteženu zabrinutost radnik i poslodavaca. Npr., pozivanje na visoku stopu izostanaka s posla i promjene osoblja u suprotnosti je s mišljenjem poslodavaca za fokusiranje na pojedinačne vidove kao što su pritužbe radnika.

Važno gledište ovoga odjeljka je (ponovno) jasan navod da radna organizacija, radni uvjeti i okolina i komunikacija, koji sigurno nisu subjektivni vidovi, mogu biti potencijalni čimbenici i kao takvi trebaju biti analizirani.

Izraz "izgledi za očuvanje posla" odnosi se među ostalima na upotrebu i odnos između ne standardnog zaposlenja i sigurnosti zaposlenja. Pojam "nadolazeće promjene" pokriva između ostalog, vidove kao što su restrukturiranje, udruživanje, vanjsko ugovaranje usluga i uvođenje nove tehnologije.

Identificiranje, sprječavanje i upravljanje stresom prouzročenim na radnom mjestu treba biti uz sudjelovanje (što naravno uključuje informiranje i savjetovanje) i suradnju radnika i njihovih predstavnika. Težište je stavljeno na aktivnu uključenost radnika i predstavnika radnika u razradi, provedbi i nadzoru mjera protiv stresa. Ali, bez spremnosti od strane poslodavaca da se pozabave stresom u kompaniji, malo se može i malo će se postići!

## Tekst sporazuma

## Tumačenje/Napomene

### 5. Dužnosti poslodavaca i radnika

U skladu s Direktivom 89/391 Nacrta, svi poslodavci imaju zakonsku dužnost osiguranja radne sigurnosti i zdravlja radnika. Ova dužnost odnosi se i na probleme stresa prouzročenog na radnom mjestu do mjere u kojoj oni predstavljaju opasnost za zdravlje i sigurnost. Svi radnici imaju opću dužnost poštivanja zaštitnih mjera koje je odredio poslodavac.

Stvaranje jasne veze između Direktive Nacrta (FWD) i ovoga sporazuma predstavljalo je ključni preduvjet i zahtjev ETUC-a tijekom cjelokupnog trajanja pregovora. Upotrebom Direktive Nacrta kao temelja, ETUC je htio da ovaj sporazum tvori dopunski instrument pravima i dužnostima ugrađenim u Direktivu Nacrta i pripadajućih pojedinačnih Direktiva (pogledaj Prilog 1) koje se posebno posvećuju rješavanju pitanja stresa prouzročenog na radnom mjestu. Na neki način ovaj sporazum bi se mogao smatrati prvim "pojedinačnim sporazumom" koji dopunjava Direktivu Nacrta da se na radnom mjestu osigura zdravlje i sigurnost svih radnika!

Ovo je bilo daleko od očiglednog budući da su neki predstavnici poslodavaca doveli u pitanje činjenicu da Direktiva Nacrta pokriva stres prouzročen na radnom mjestu jednostavno zato jer "stres" nije bio izričito naveden u tekstu Direktive, premda se sa strane ETUC-a smatralo da je ovo samo po sebi očigledno. Pogledajte našu analizu u Prilogu 2.

Prema tome treba se podsjetiti da Članak 6 Direktive Nacrta opisuje model sprječavanja rizika koji se može primijeniti na primarno sprječavanje stresa ili još bolje za borbu protiv "uzročnika stresa" na radnom mjestu. Pošto se izraz "uzročnik stresa" primjenjuje na različite čimbenike rizika, u Prilogu 3 je navedena nepotpuna lista uzročnika stresa.

Pristup problemima stresa prouzročenog na radnom mjestu može biti unutar sveukupnog postupka ocjene rizika, putem odvojenih smjernica za stres i/ili putem posebnih mjera usmjerenih na identificiranje čimbenika stresa.

Primjena ovoga modela radi sprječavanja stresa prouzročenog na radnom mjestu podrazumijeva sljedeće poduzete mjere:

- Izbjegavanje uzročnika stresa što znači njihovu potpunu iskorijenjenost
- Procjenu uzročnika stresa koji nisu bili ili se ne mogu izbjeći
- Borba protiv uzročnika stresa na njegovom izvoru može se voditi samo ako se pronađu i analiziraju stvarni uzročnici. Ako npr. buka predstavlja uzročnika stresa u situacijama gdje je potrebna koncentracija radi izvršenja neke radnje, specifični uzrok ove buke i njegove osobine se moraju analizirati i treba predočiti niz mogućih rješenja. Rješavanje problema stvarnog uzroka je bolje od provedbe sekundarnih rješenja kao što su zvučna izolacija ili izolacija radnih mjesta radnika na koje se ovo odnosi što može zahtijevati još veći poduhvat za rješavanje problema buke.
- Zamjena stresnih radnji manje stresnim radnjama
- Davanje prioriteta kolektivnim preventivnim mjerama protiv stresa u odnosu na pojedinačne mjere

- Prilagođavanje posla pojedincu traži primjenu ergonomskih principa, tj. oblikovanje radnih mjesta, poslova i radnji (izbjegavanje ponavljajućih radnji), osnovnih operacija i odluka koje treba donijeti

Ovaj model sprječavanja stresa je zapravo vrlo jednostavan:

1. Mogući uzročnici stresa trebaju biti eliminirani kako bi se smanjila vjerojatnost da prouzroče stres. Ali, ove uzročnike stresa treba i dalje imati na umu u slučaju bilo kakvih budućih ocjena jer se kasnije mogu ponovno pojaviti. Treba još jednom podvući da uzročnici stresa koji se ne odnose na radno mjesto mogu također izazvati stres na radnom mjestu pa ih također treba uzeti u obzir.
2. Ako se uzročnici stresa ne mogu eliminirati onda ih treba ozbiljno tretirati i ako je potrebno poduzeti specijalne mjere (tj. usluge psihologa rada ili ergonomista, itd.), kako bi se:
  - ocijenili preostali uzročnici stresa i utvrdila razina stresa na radnike,
  - potražila rješenja za eliminaciji tih preostalih uzročnika stresa, ili ako to nije moguće, da ih se pokuša smanjiti,
  - uspostavio niz kontrolnih mjera, kao što su
    - informiranje i obuka radnika i uprave u svezi stresa, njegovih uzročnika, njihovih učinaka, mjera koje treba poduzeti za eliminaciju ili smanjenje učinaka,
    - savjetovanje i sudjelovanje svih u politici smanjenja stresa
    - odredbe za odgovarajuću podršku

Upravljanje rizikom od stresa se prema tome dobro uklapa u model sveukupnog smanjenja rizika. Ali, uzročna veza za stres prouzročen na radnom mjestu je poneka slaba. Može biti potrebno neko vrijeme prije nego stres na radno mjestu postane vidljiv putem “pokazatelja” kako ih mi zovemo u ovom sporazumu. Prema tome politika aktivnog sprječavanja stresa je od presudnog značenja pošto odugovlačenje u identifikaciji ovih pokazatelja može zapravo pogoršati situaciju i učiniti borbu protiv tih dugotrajno pritajenih uzročnika stresa još težom.

Prema već spomenuto, stres prouzročen uzročnicima stresa koji su prisutni na radnom mjestu može biti pogoršani vanjskim uzročnicima stresa koji se ne odnose na radno mjesto. Ovo čini ovaj fenomen i njegovo sprječavanje još složenijim. Zbog toga aktivno istraživanje potencijalnih uzroka stresa na radnom mjestu i istraživanje prevladavanja stresa na radnom mjestu mora biti fino podešeno. Iako postoje mnoge metode procjene stresa, one koje su spomenute u Prilogu 4 su ispravne, što ne znači da se mogu jednostavno primijeniti s jedne situacije na drugu ili iz jedne kulture ili oblasti na drugu!



Zbog toga mi metode probira ne preporučamo niti jednim posebnim redoslijedom.

## Tekst sporazuma

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

Sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje problema stresa prouzročnog na radnom mjestu može uključiti različite mjere. Te mjere mogu biti kolektivne, pojedinačne ili njihova kombinacija. Mogu se uvesti u obliku specifičnih mjera s ciljem identifikacije čimbenika stresa ili kao dio sveobuhvatne politike za 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 državnim zakonima, kolektivnim ugovorima i praksom.

Jednom kad su mjere protiv stresa uvedene, treba im redovito provjeravati njihovu učinkovitost, da li optimalno koriste resurse i jesu li i dalje odgovarajuće ili potrebne.

Takve mjere mogu npr. uključiti:

- mjere za upravljanje i komunikaciju, kao što su pojašnjavanje ciljeva kompanije i uloge pojedinačnih radnika, osiguranje odgovarajuće podrške uprave pojedincima i timovima, usklađivanje odgovornosti i nadzora, poboljšanje radne organizacije i postupaka, radnih uvjeta i okoline.
- obuku upravitelja i radnika kako bi se podigla svijest i razumijevanje stresa, 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 državnim zakonima, kolektivnim ugovorima i praksom.

## Tumačenje/Napomene

Mjere koje se koriste za sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa prouzročnog na radnom mjestu mogu biti raznolike, kolektivne i/ili pojedinačne. Mogu biti usmjerene na specifičnu situaciju ili možda čine dio sveobuhvatne politike o stresu. Ovo osigurava stupanj fleksibilnosti da bi se reagiralo na svaku situaciju stresa prouzročnog na radnom mjestu. Ali svaka politika protiv stresa ne smije biti shvaćena kao statični alat, nego kao dinamični plan aktivnosti čiji moto treba biti "kolektivna akcije u srži, pojedinačne akcije kada je potrebno".

Europski socijalni partneri su također htjeli podsjetiti i poslodavce i radnike (ili njihove predstavnike) da mogu, u skladu s nekoliko europskih (pogledaj Prilog 1) i državnih zakona, kolektivnih ugovora i praksom, potražiti vanjsko stručno mišljenje kada se to smatra potrebnim. Jeste li uočili da ovaj odjeljak govori o "stručnom mišljenju" umjesto "stručnjaka". To je zato da se naglasi da ovisno o identificiranim problemima/rješenjima, može biti potrebno dovesti jednog ili više specijaliziranih stručnjaka.

Zbog svoje dinamičke prirode, jasno je da se sve politike protiv stresa i upotrebene/predviđene mjere moraju redovito provjeravati kako bi bile i ostale učinkovite.

Zbog različitosti raspoloživih mogućih instrumenata, ovaj odjeljak pruža samo neke primjere i nije potpun. Ovaj popis alata ponovo naglašava potvrđenu povezanost između stresa prouzročnog na radnom mjestu i vidova sadržaja rada, radne okoline i radne organizacije. Nadalje, ovaj popis pridaje posebnu pažnju samo određenim instrumentima "protiv stresa", kao što su obuka i postupci informiranja i savjetovanja. Prema tome, ovaj popis treba čitati zajedno sa sličnim ili drugim obvezujućim mjerama naznačenim u Direktivi 89/391/EEC (kao što su procjena rizika, upotreba unutrašnjeg i vanjskog stručnog mišljenja, itd.). Kao i za informacije i savjetovanje, ETUC jasno naglašava tijekom cijelog razgovora/pregovora da će tako i za rješavanje stresa prouzročnog na radnom mjestu, sve uspjeti ili propasti ovisno o kvaliteti i pravodobnoj informaciji i savjetovanju.

## Tekst sporazuma

### 7. Provedba i kontrola

U kontekstu članka 139 Ugovora, ovaj dobrovoljni Europski nacrt sporazuma obavezuje članove UNICE/UEAPME, CEEP i ETUC (i odbor za vezu EUROCADRES/CEC)UNICE) kako bi se proveo u skladu s postupcima i praksom koja odgovara upravi i radnicima u državama članicama i državama s područja Europske Ekonomske Zajednice.

Stranke potpisnice također pozivaju svoje organizacije članice u državama kandidatima da provedu ovaj sporazum.

Provedba ovoga sporazuma izvršit će se u roku od 3 godine nakon potpisivanja ovoga sporazuma.

## Tumačenje/Napomene

Unatoč početnom otporu delegacije poslodavaca, ETUC je uspio pojačati provedbu i postupke kontrole ovoga sporazuma u usporedbi s odredbama sporazuma o daljinskom radu i iskustvima do kojih se do sada došlo u provedbi ovog posljednjeg sporazuma.

Pozivanje na Članak 139 Ugovora i riječi “dobrovoljno” postavlja težište na činjenicu da dobrovoljno angažiranje u EU pregovorima Europski Socijalni partneri prihvaćaju i pokazuju autonomiju socijalnih partnera. Provedba autonomnog sporazuma je obvezujuća za sve organizacije članice potpisnice. Ukratko, za ETUC samo je odluka da se pristupi pregovorima dobrovoljna, bilo koji rezultati postignuti u ovim pregovorima uopće nisu dobrovoljni. Bilo koji rezultat u potpunosti obvezuje, čak i ugovorno obvezuje, sve potpisnike i njihove podružnice da osiguraju učinkovitu primjenu!!!!

Prema tome, sadrži jasnu angažiranost od strane onih članova organizacija da se posvete provedbi sporazuma. Ovaj aspekt za sigurno predstavlja dodanu vrijednost u usporedbi sa sporazumom o daljinskom radu.

Ovime se pozivaju organizacije članice u Bugarskoj, Rumunjskoj, Turskoj i naravno bilo kojoj drugoj državi koja će biti prihvaćena kao država kandidat u Europsku Uniju u budućnosti.

Ovo prema tome znači da je krajnji rok za provedbu 8. listopada 2007.

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

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

U slučaju da postoje 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 tvrtki i tvrtki srednje veličine.

Provedba ovoga sporazuma ne čini važeće temelje za smanjenje opće razine zaštite pružene radnicima u području pokrivenim ovim sporazumom.

Sporazum ne dovodi u pitanje pravo socijalnih partnera da zaključe, na odgovarajućoj razini, uključujući europsku razinu, sporazume koji prihvaćaju i/ili dopunjuju ovaj sporazum na način da uzme u obzir posebne potrebe socijalnih partnera kojih se to tiče.

Konkretno, sustav za izvještavanje povlači za sobom odredbu o godišnjem pregledu postupka provedbe od strane Komisije za socijalni dijalog i konačni izvještaj o provedbi očekuje se u 2008. godini.

Nadalje, ocjena i pregled autonomnog sporazuma može biti nakon 5 godina, ako to traži jedna od stranaka potpisnica.

Kao i u prethodnim sporazumima, Europski socijalni partneri pružaju im mogućnosti da zajednički ili odvojeno odgovore na pitanja o sadržaju i objašnjenja koja su na njih usmjerena.

Iako se prepoznaje potreba izbjegavanja nepotrebnih opterećenja za male tvrtke i tvrtke srednje veličine, sporazum također mora biti proveden u tim kompanijama.

Učenjem na stečenim iskustvima prilikom provedbe postupaka svih prethodnih nacrti sporazuma socijalnog dijaloga, ETUC smatra da od još veće važnosti da ponovi ovu posebnu klauzulu kako bi osigurali punu pažnju svih koji su uključeni u provedbu ovoga sporazuma.

Na kraju, treba primijetiti da je ETUC pokušao naznačiti u ovome odjeljku pozitivnu ulogu postupaka državnog posredovanja, usklađivanja i arbitraže koji mogu imati ulogu u postupku provedbe, ali to na kraju nije bilo prihvatljivo za delegaciju poslodavaca.

## **PRILOZI**

**Prilog 1:** Pregled Nacrta Direktive 89/391/EEC i pripadajućih “pojedinačnih” direktiva

**Prilog 2:** “Stres prouzročen na radnom mjestu i zakonodavstvo i sudska praksa Europske Unije: biti ili ne biti uključen?”

**Prilog 3:** Kategorizacija “uzročnika stresa”

**Prilog 4:** Neke metode probira za stres

## **PRILOG 1:**

### **Nacrt Direktive (FWD):**

Direktiva Vijeća 89/391/EEC od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radnom mjestu (*OJL 183, 29.06.1989, str. 1*)

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

### **“Pojedinačne” Direktive koje se temelje na Nacrtu Direktive (FWD):**

Direktiva Vijeća 89/654/EEC od 30. studenog 1989. u svezi minimalnih uvjeta na sigurnost i zdravlje na radnom mjestu (**Prva** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJL 39,3 30.12.1989, str. 1*)

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

Direktiva Vijeća 89/655/EEC od 30. studenog 1989. u svezi minimalnih uvjeta na sigurnost i zdravlje kada radnici koriste uređaje na radnom mjestu (**Druga** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJL 393, 30.12.1989, str. 13*) (Dopunjeno Direktivom 95/63/EC (*OJL 355, 30.12.1995, str. 28*) i Direktivom 2001/45/EC (*OJL 195, 19.07.2001, str. 46*))

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

Direktiva Vijeća 89/656/EEC od 30. studenog 1989. u svezi minimalnih uvjeta na sigurnost i zdravlje da radnici koriste zaštitnu opremu na radnom mjestu (**Treća** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJL 393 30.12.1989, str. 18*)

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

Direktiva Vijeća 90/269/EEC od 29. svibnja 1990. u svezi minimalnih uvjeta na sigurnost i zdravlje kod ručnog rukovanja teretima gdje postoji opasnost za radnike osobito od ozljeda leđa (**Četvrta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJL 156 21.06.1990, str. 9*)

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

Direktiva Vijeća 90/270/EEC od 29. svibnja 1990. u svezi minimalnih zahtjeva na sigurnost i zdravlje pri radu s opremom koja ima ekrane (**Peta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 156 21.06.1990, str. 14*)  
([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=lex))

Direktiva Vijeća 90/394/EEC od 28. lipnja 1990. o zaštiti radnika od opasnosti koje se odnose na izlaganje karcinogenim tvarima na radnom mjestu (**Šesta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16(1) Direktive 89/391/EEC) (Naknadne dopune su unesene u Direktivu 2004/37/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o zaštiti radnika od opasnosti koje se odnose na izlaganje karcinogenim i mutagenim tvarima na radnom mjestu - *OJ L 158, 30.04.2004, str. 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))

Direktiva Vijeća 90/679/EEC od 26. studenog 1990. o zaštiti radnika od opasnosti koje se odnose na izlaganje biološkim sredstvima na radnom mjestu (**Sedma** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16(1) Direktive 89/391/EEC) (Naknadne dopune su unesene u Direktivu 2000/54/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 18. rujna 2000. o zaštiti radnika od opasnosti koje se odnose na izlaganje biološkim sredstvima na radnom mjestu - *OJ L 262, 17.10.2000, str. 21*)  
([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32000L0054&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32000L0054&model=lex))

Direktiva Vijeća 92/57/EEC od 24. lipnja 1992. o osiguranju minimalnih uvjeta za sigurnost i zdravlje pri radu na privremenim ili mobilnim gradištima (**Osma** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 245 26.08.1992, str. 6*)  
([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0057&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0057&model=lex))

Direktiva Vijeća 92/58/EEC od 24. lipnja 1992. o osiguranju minimalnih uvjeta za postavljanje znakova o sigurnost i/ili zdravlju na radnom mjestu (**Deveta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 245 26.08.1992, str. 23*)  
([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0058&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0058&model=lex))

Direktiva Vijeća 92/85/EEC od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu trudnicama i radnicama koje su nedavno rodile ili doje (**Deseta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 34, 28.11.1992, str. 1*)  
([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0085&model=lex))

Direktiva Vijeća 92/91/EEC od 3. studenog 1992. u svezi minimalnih uvjeta za poboljšanje zaštite sigurnosti i zdravlja radnika koji buše u rudarskoj industriji (**Jedanaesta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 348 28.11.1992, str. 9*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0091&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0091&model=lex))

Direktiva Vijeća 92/104/EEC od 3. prosinca 1992. u svezi minimalnih uvjeta za poboljšanje zaštite sigurnosti i zdravlja radnika koji rade u rudarskoj industriji na površini ili ispod površine zemlje (**Dvanaesta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 404 31.12.1992, str. 10*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0104&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992L0104&model=lex))

Direktiva Vijeća 93/103/EC od 23. studenog 1993. u svezi minimalnih uvjeta za sigurnost i zdravlje za rad na ribarskim brodovima (**Trinaesta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 307 13.12.1993, str. 1*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0103&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0103&model=lex))

Direktiva Vijeća 98/24/EC od 7. travnja 1998. o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika od opasnosti koje se odnose na kemijska sredstva na radnom mjestu (**Četrnaesta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 131 05.05.1998, str. 11*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31998L0024&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31998L0024&model=lex))

Direktiva 1999/92/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1999. u svezi minimalnih uvjeta za poboljšanje zaštite sigurnosti i zdravlja radnika koji su u mogućoj opasnosti zbog rada u eksplozivnoj okolini (**Petnaesta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 023 28.01.2000, str. 57*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31999L0092&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31999L0092&model=lex))

Direktiva 2002/44/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 25. lipnja 2002. u svezi minimalnih uvjeta za zdravlje i sigurnost radnika izloženih opasnostima od fizičkih utjecaja (vibracije) (**Šesnaesta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 17, 06/07/2002, str. 13*) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0044:EN:HTML>)



Direktiva 2003/10/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 6. veljače 2003. u svezi minimalnih uvjeta za zdravlje i sigurnost radnika izloženih opasnostima od fizičkih utjecaja (buka) (**Sedamnaesta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 042, 15.02.2003, str. 38*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0010&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0010&model=lex))

Direktiva 2004/40/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. u svezi minimalnih uvjeta za zdravlje i sigurnost radnika izloženih opasnostima od fizičkih utjecaja (elektromagnetska polja) (**Osamnaesta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 159, 30.04.2004; ispravljeno OJ L 184, , 24/05/2004, str. 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))

## **PRILOG 2:**

### **“Stres na radnom mjestu i zakonodavstvo i sudska praksa Europske Unije: biti ili ne biti uključen?”**

Tijekom plenarne sjednice pregovora u travnju 2004., predstavnici delegacije poslodavaca doveli su u pitanje činjenicu da se Nacrt Direktive 89/391/EEC (FWD) odnosi na stres na radnom mjestu budući da se to izričito ne navodi u tekstu Direktive

Međutim, naročito analiza pripremljenih dokumenata za Nacrt Direktive i analiza različitih pojedinačnih direktiva (kao što je tzv. “VDU Direktiva”<sup>1</sup> i “Direktiva o porodijskom”<sup>2</sup>), i Direktiva o radnom vremenu (93/104/EC)<sup>3</sup>, otkriva dovoljno elemenata za dokazivanje suprotnog. Sudska praksa Europskog Suda Pravde (ECJ) izgleda da to potvrđuje. Zapravo, svi ovi pripremljeni dokumenti, bilo početni i/ili dopunski prijedlozi Vijeća, dopune koje je podnio Europski parlament ili mišljenja Europskog ekonomskog i socijalnog vijeća (EESC), sadrže konkretne reference na “stres” i/ili “tjelesno i umno zdravstveno stanje”. Prema tome, čak i ako FWD izričito ne spominje riječ “stres”, jasno je da europsko zakonodavstvo ima namjeru obuhvaćanja svih vidova zdravlja i sigurnosti radnika, tj. njihove tjelesne, umne i/ili društvene dobrobiti.

I zaista, ECJ također potvrđuje, prvo, u presudi o Nacrtu Direktive (Spis C-49/00 – pogledaj ispod) gdje je spisak zdravstvenih i sigurnosnih opasnosti u ovoj Direktivi nepotpun i prema tome prelazi one koji su izričito spomenuti. Drugo, ECJ potvrđuje svoju presudu u spisu C-84/94 (pogledaj ispod) o Direktivi o radnom vremenu, gdje Članak 118 EC Ugovora nije jedini odgovarajući temelj za ovu direktivu. ECJ također smatra da je ona ispravni zakonski temelj svim direktivama koje razmatraju zdravlje i sigurnost radnika, bilo kao Nacrt Direktive, njene pojedinačne direktive ili bilo koja druga direktiva koja se ne temelji na Nacrtu Direktive ali koja se posvećuje posebnom problemu zdravlja i sigurnosti. Široko tumačenje koje ima ECJ o “radnoj okolini”, “zdravlju” i “sigurnosti”, čime se obuhvaćaju svi fizički i drugi čimbenici, može se prema tome proširiti na sve prethodno spomenute direktive.

---

<sup>1</sup> Direktiva Vijeća 90/270/EEC od 29. svibnja 1990. u svezi minimalnih zahtjeva na sigurnost i zdravlje pri radu s opremom koja ima ekrane (**Peta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 156 21.06.1990, str. 14*)

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

<sup>2</sup> Direktiva Vijeća 92/58/EEC od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu trudnicama i radnicama koje su nedavno rodile ili doje (**Deseta** pojedinačna Direktiva obuhvaćena značenjem Članka 16 (1) Direktive 89/391/EEC) (*OJ L 348, 28.11.1992, str. 1*)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0085&model=guicheti](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0085&model=guicheti))

<sup>3</sup> Usvojena inačica: Direktiva 2003/88/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. u svezi određenih aspekata organizacije radnog vremena (*OJ L 299, 18/11/2003, str. 9*)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti))

<b>Nacrt Direktive 89/391/EEC (FWD)</b>	
<b>Predmet teksta</b>	<b>Odabir zanimljivih i bitnih prijedloga teksta</b>
<b>Početni prijedlog Vijeća za direktivu</b> (COM(88) 73 finalni od 7. ožujka 1988, OJ C 141/88, str.1)	Članak 2: predložena definicija "rizika zanimanja" glasi " <i>bilo koja situacija koja se odnosi na radno mjesto a koja je odgovorna za narušavanje tjelesne i psihološke sigurnosti i/ili zdravlja radnika, isključujući nesreće na put na posao i s posla.</i> "
	Članak 5(3)(f) o posebnim obvezama poslodavca navodi: " <i>Planiranje i uvođenje novih tehnologija treba poduzeti u bliskoj suradnji s radnicima i/ili njihovim predstavnicima, posebno po pitanju izbora opreme i radnih uvjeta, uključujući one aspekte povezane s radnom okolinom i tjelesnim, psihološkim i društvenim blagostanjem pojedinca. Radnici trebaju primiti odgovarajuću obuku.</i> "
<b>Mišljenje EESC-a</b> (28. travnja 1988, OJ C 175/88, str. 22)	EESC predlaže umetanje odjeljka u članak 5 koji se odnosi na "procjenu sigurnosti i opasnosti za zdravlje radnika": " <i>Na taj način [tj. procjenom], poslodavac će ocijeniti posebno sljedeće opasnosti:</i> - (...) <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>stres zbog topline, hladnoće, strujanja vjetra, vlage i rasvjete;</i></li> <li>- <i>pretjerani tjelesni, živčani i umni napor prouzročen teškim radom, rad u smjenama, noćni rad, nepomični položaj tijela, jednolični i nepromjenljivi radni postupci, pritisak zbog dogovorenih rokova, brzi rad, radno vrijeme i radna organizacija;</i></li> <li>- <i>višestruki stres koji proizlazi iz niza kombinaciji ovih čimbenika stresa.</i>"</li> </ul>
<b>EP Amandmani 1. čitanje</b> (16. studeni 1988, OJ C 326/88, str. 102)	EP predlaže dopunu početnog 10-og odlomka prema sljedećem: " <i>S obzirom na spomenuto sigurnost i higijena na radnom mjestu i tjelesno i umno zdravlje radnika su prava koja se ne mogu podčiniti ekonomskim razmatranjima.</i> "
	EP predlaže dodavanje definicije zdravlja u članak 2, tj. " <i>zdravlje u kontekstu rada treba obuhvatiti ne samo odsutnost bolesti ili oboljenja nego i sve tjelesne i umne čimbenike koji utječu na zdravlje i izravno su povezani sa sigurnosti i zdravljem na radnom mjestu.</i> "

	<p>Što se tiče članka 5 (vidi gore), EP predlaže sljedeću dopunu: “ <i>Na taj način [tj. procjenom], poslodavac će identificirati i ocijeniti te navesti opise sljedećih opasnosti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (...) <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>stres prouzročen bukom, toplinom, hladnoćom, vlagom, plinovima, parama i drugim čimbenicima koji utječu na okolinu;</i></li> <li>• <i>tjelesni, živčani i umni napor prouzročen teškim fizičkim radom, rad u smjenama, noćni rad, potrebe rada za određenim tjelesnim položajem, jednolični rad, rad na pojedinačnom predmetu, rad pojedinca u izolaciji i slični pritisci;</i></li> <li>• <i>posebni stres prouzročen prekovremenim radom”</i></li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Dopunjeni prijedlog Vijeća za Direktivu (COM(88) 202 finalni od 05.12.1988l, OJ C 30/89, str. 19)</b></p>	
<p><b>EP Amandmani 2. čitanje (24. svibnja 1989, OJ C 158/89, str. 131)</b> gdje između ostalog, EP ponavlja svoj prijedlog da se doda definicija “zdravlja” (vidi gore).</p>	
<p><b>Druga dopuna prijedloga Vijeća (COM(89) 281 finalna od 12.06.1989, OJ C 172/89, str. 3)</b></p>	
<p><b>Sudska praksa Europskog Suda Pravde (ECJ):</b> Vijeće protiv Italije (Slučaj C-49/00; može se naći na <a href="http://curia.eu.int/">http://curia.eu.int/</a>)</p>	<p>U skladu s objašnjenima suca Advocate General, ECJ navodi u svojoj presudi od 15/11/2001 sljedeće: “<i>Po mišljenju Vijeća, Članak 6(3)(a) direktive traži od poslodavaca da ocijene sve opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika na radnom mjestu. Tri vrste opasnosti koje su spomenute u toj odredbi samo predstavljaju primjere posebnih opasnosti koje se trebaju ocijeniti. (...) Treba primijetiti na početku, da slijedi iz cilja direktive, koja se u skladu s 15-im odlomkom odnosi na sve opasnosti i iz teksta Članka 6(3)(a), da su poslodavci dužni procijeniti sve opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika. Treba također primijetiti da rizici zanimanja koje poslodavci trebaju ocijeniti nisu postojani nego se stalno mijenjaju naročito s razvojem radnih uvjeta i znanstvenih istraživanja koja se bave takvim opasnostima.</i>” (§§ 10-13)</p>

<b>Direktiva 90/270/EEC (“VDU-Direktiva”)</b>	
<b>Predmet teksta</b>	<b>Odabir zanimljivih i bitnih prijedloga teksta</b>
<b>Početni prijedlog Vijeća za direktivu</b> (COM(88) 77 finalni od 7. ožujka 1988, OJ C 113/99, str.7)	Predloženi Članak 7(2) navodi: <i>“Radnici trebaju biti obaviješteni o svim aspektima zdravlja i sigurnosti koji se odnose na njihovo radno mjestu uključujući sve efekte na njihove oči i <u>tjelesni i umni stres</u>”.</i>
<b>Mišljenje EESC-a</b> (28. rujna 1988, OJ C 318/88, str. 32)	U svezi točke 9 dodatka prijedlogu Direktive (koja se odnosi između ostalih na psihološke i društvene čimbenike), EESC se zalaže za prihvaćanje Europskih i državnih standarda za “ergonomiju programske podrške” čime se programska podrška treba dopuniti na sljedeći način <i>“osobine osoba koje ih koriste posebno zbog <u>konstantnog stresa/napora</u> koji im je nametnut zbog izvođenja ponavljajućih operacija”.</i>
<b>EP Amandmani 1. čitanje</b> (14. prosinca 1988, OJ C 318/88, str. 32)	EP predlaže integraciju u predloženi članak 3 da <i>“države članice će osigurati da sve potrebne mjere radi osiguranja funkcija koje uključuju rad na VDU ne mogu kratkotrajno ili dugotrajno dovesti u opasnost sigurnost ili <u>umno i tjelesno zdravlje radnika</u>.”</i>
	U svezi točke 7 (vidi gore), EP dopuna traži da <i>“posebno, informacije o <u>tjelesnim i umnim problemima</u> zbog rada s ekranima (uključujući probleme koji se odnose na vid, trudnoću, plodnost i <u>stres</u>) i ergonomske probleme (uključujući jednoličnosti neuravnotežen količinu rada) treba kontinuirano prikupljati kako bi se smanjili problemi prouzročeni radom.”</i>
<b>Dopunjeni prijedlog Vijeća za direktivu</b> (COM(89) 195 finalni od 28.04.1989, OJ C 130/89, str.5)	Niti jedan od predloženih EP amandmana nisu bili uzeti u obzir.
<b>EP Amandmani 2. čitanje</b> (4. travnja 1990, OJ C 113/90, str. 75)	EP predlaže dodatak članku 6 prema sljedećem: <i>“(…) od trudnica koje koriste ekrane neće se tražiti da obavljaju <u>stresne operacije</u>”.</i>
	U svezi Dodatka 9 u svezi programske podrške i VDU ergonomije EP predlaže umetanje sljedećeg <i>“sistemi moraju osigurati povratnu informaciju na jasan i jednostavan način u ritmu sličnom ritmu korisnika kako ne bi prouzročili <u>pretjerani umni napor i zamor</u>.”</i>
<b>Konačni tekst Direktive</b>	Iako je malo preostalo nakon temeljitog proučavanja Vijeća, Članak 3(1) o “analizi radnog mjesta” navodi da: <i>“Poslodavci trebaju biti obvezani da izvrše analizu radnih mjesta kako bi ocijenili sigurnosne i zdravstvene uvjete prema kojima radnicima daju povišice, osobito u svezi mogućih opasnosti na vid, tjelesne probleme i <u>probleme umnog stresa</u>.”</i>

<b>Direktiva 92/85/EEC (“Direktiva o porodiljskom”)</b>	
<b>Predmet teksta</b>	<b>Odabir zanimljivih i bitnih prijedloga teksta</b>
<b>Početni prijedlog Vijeća za direktivu</b> (COM(90) 406 finalni od 18. rujna 1990, OJ C 281/90, str.3)	16.odlomak izriče “ <i>pošto postoji opasnost od otkaza iz razloga koji se odnose na njihovo stanje što može imati štetne posljedice na tjelesno i umno stanje radnica koje su trudne, radnica koje su nedavno rodile ili koje doje</i> ” Predloženi 19. odlomak podvlači da čak i “ <i>noćni rad može štetiti tjelesnom i umnom zdravlju radnica koje su trudne a koje obavljaju poslove koji imaju određene opasnosti ili značajan tjelesni ili umni stres ona treba osigurati alternativne odredbe radi izbjegavanja ovih opasnosti</i> ”.
<b>EP Amandmani 1. čitanje</b> (12. prosinca 1990, OJ C 19/91, str. 165)	EP predlaže dopunu 20.odlomka u svezi reproduktivnih funkcija i muških i ženskih radnika navodeći “ <i>pošto uz to, izlaganje muških i ženskih radnika određenim fizičkim, kemijskim ili biološkim sredstvima i postupcima te umnom stresu mogu oštetiti reproduktivnu funkciju muškaraca i žena; (...)</i> ”
	EP također predlaže dopunu dodatka s popisom sredstava i postupaka kojima trudnice ne bi trebale biti izložene uključujući tekst ispod naslova “ <i>fizička sredstva</i> ” “ <i> bilo koji rad koji uključuje podizanje teških tereta, guranje, povlačenje, teški ponavljajući rad i rad s opterećenjem, itd.</i> ” i da u odnosu na “ <i>uvjete i organizaciju rada</i> ” posebnu pažnju treba posvetiti “ <i>radnom vremenu (uključujući noćni rad); uvjete koji prouzrokuju umni stres; opasnost od nasilnosti, (...)</i> ”.
<b>Dopunjeni prijedlog Vijeća za Direktivu</b> (COM(90) 692 finalni od 08.01.1991, OJ C 25/91, str. 9) pri čemu prijedlozi za 16. i 19. odlomka ostaju nepromijenjeni.	
<b>Mišljenje EESC-a</b> (20. studeni 1990, OJ C 41/91, str. 29)	
<b>EP Amandmani 2. čitanje</b> (13. svibanj 1992, OJ C 150/92, str. 99)	
<b>Konačni tekst Direktive</b>	15. odlomak izriče “ <i>pošto postoji opasnost od otkaza iz razloga koji se odnose na njihovo stanje što može imati štetne posljedice na tjelesno i umno stanje radnica koje su trudne, radnice koje su nedavno rodile ili koje doje</i> ”  Nadalje, u skladu s 3. člankom, Vijeće treba utvrditi smjernice za ocjene određenih sredstava i postupaka koji se smatraju opasnim za sigurnost ili zdravlje radnika. Ove smjernice trebaju “ <i>također obuhvatiti pokrete i položaje tijela, umni i tjelesni zamor i druge vrste tjelesnog i umnog stresa koji su povezani s radom</i> ” takvih radnika. (članak 3, § 2)
<b>Sudska praksa Europskog Suda Pravde (ECJ)</b>	Ova Direktiva je naravno dovela do važne sudske prakse Europskog suda pravde prošlih godina. U svezi ove teme, bitni slučajevi se uglavnom odnose na problem otkaza trudnica ili žena koje doje. U sudskoj praksi, i Advocate general i Europski sud pravde, navode naravno 15.odlomak koji se na to odnosi i odredbe članka 10 Direktive. Primjeri slučajeva su: Webb (Postupak C-32/93), Melgar (Postupak C-438/99) i Tele Danmark A/S (Postupak C-109/00). (Svi postupci su na raspolaganju na <a href="http://curia.eu.int">http://curia.eu.int</a> )

<b>Direktiva 93/104/EEC (“Direktiva o radnom vremenu”)</b>	
<b>“Zaboravljeni izvor”</b>	
<b>Predmet teksta</b>	<b>Odabir zanimljivih i bitnih prijedloga teksta</b>
<b>Početni prijedlog Vijeća</b> (COM(90) 317, 20/09/1990, Brisel),	U memorandumu s objašnjenjem prijedloga, Vijeće navodi da iako je pitanje “sustavnog prekovremenog rada” najbolje ostaviti socijalnim partnerima i državnim odredbama, jedini razlog za prijedlog direktive je poštovanje radničkog zdravlja i sigurnosti. (str. 3) Prema tome temelji se na istraživanju koje ukazuje da duži radni sati vode ne samo do povećane opasnosti od ozljeda na radnom mjestu, nego vodi i “ <u>povećanom psihološkom opterećenju, a ne samo čistom tjelesnom opterećenju</u> ”. U kasnijem tekstu “ <u>prouzrokuje osjećaj uznemiravanja i stresa što očigledno ima nepoželjan učinak na kvalitetu rada i zdravlje općenito</u> ”. (str. 6) Nadalje, na temelju razloga zbog kojih je članak Ugovora EC izabran kao temelj, Vijeće podvlači definiciju Svjetske zdravstvene organizacije (WHO) prema kojoj “ <u>zdravlje je stanje potpunog tjelesnog, umnog i društvenog blagostanja i ne čini ga jednostavno odsutnost bolesti ili slabosti</u> ”.(str. 17)
<b>EP amandmani</b> (Doc A3-0378/90/Dio A)	U svezi prekovremenog rada, EP predlaže integraciju novih odredbi koje u principu zabranjuju prekovremeni rad radnicima aktivnim tijekom dana u “ <u>zanimanjima koja sadrže određene opasnosti i značajna tjelesna ili umna opterećenja</u> .” Isto je i za noćne radnike i od Vijeća se traži da objavi, u roku od 6 mjeseci nakon objavljivanja Direktive, nepotpuni dodatak koji sadrži one posebne opasnosti ili značajna tjelesna ili umna opterećenja. Također je zanimljivo da se u amandmanu 29 koji se integrira u novi članak EP traži da “ <u>u slučaju premještaja iz zdravstvenih razloga [noćni radnik u dnevnu službu], poslodavac mora provesti ispitivanje o uzrocima zdravstvenih problema povezanih s noćnim radom (uključujući “stres” i “zamor”)</u> i mora provesti mjere za izbjegavanje drugih zdravstvenih problema, (...)”.
<b>Mišljenje EESC-a</b> (OJ C 60, 08.03.1991, str. 26)	
<b>Dopunjeni prijedlog Vijeća za Direktivu</b> (COM(91) 130 finalni od 23.04.1991, OJ C 124, 14.05.1991, str. 8)	
<b>Tekst direktive</b>	Iako ova Direktiva o zdravlju i sigurnosti dodiruje brojne aspekte organizacije radnog vremena koje ako nije propisno uvedeno i primijenjeno može "izazvati" stres, izričita napomena može se naći u članku 8 o "dužini noćnog rada" gdje se navodi: “ <i>Države članice moraju poduzeti potrebne mjere za osiguranje da:</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>normalni radni sati noćnih radnika ne pređu prosjek od 8 sati u bilo kojem periodu od 24 sata;</i></li> <li>2. <i>noćni radnici čiji rad uključuje posebne opasnosti ili teške tjelesne ili umne napore ne rade više od 8 sati u bilo kojem periodu od 24 sata tijekom kojega rade noću.</i></li> </ol> <i>U svrhu prethodno navedenog, rad koji uključuje posebne opasnosti ili teške tjelesne ili umne napore treba biti definiran u državnim zakonima i/ili praksi ili u kolektivnim ugovorima ili sporazumima između dvije stranke u industriji, uzimajući u obzir posebne učinke i opasnosti noćnog rada.”</i>

**Sudska praksa Europskog Suda Pravde  
(ECJ)**

Postupak C-84/94 – UK protiv Vijeća Europske Unije  
(Izvještaji Europskog suda 1996, str. I-05755)

Vlada Velike Britanije zatražila je poništenje Direktive pošto je osporila zakonske temelje Direktive, tj. članka 118(a) Ugovora EC.

Glavno objašnjenje Velike Britanije je *"da odredba dozvoljava prihvaćanje samo direktiva koje imaju izvornu i objektivnu vezu sa "zdravljem i sigurnosti" radnika. Ovo se ne odnosi na mjere u svezi, tjednog radnog vremena, plaćenih godišnjih odmora i perioda odmaranja, čije povezanost sa zdravljem i sigurnosti radnika je preslaba. Do takvog objašnjenja se došlo iz izraza "radna okolina" upotrebljenog u Članku 118a, što podrazumijeva da se direktive koje se temelje na toj odredbi moraju odnositi samo na fizičke uvjete i opasnosti na radnom mjestu."* (§ 13)

Ali ECJ ima drugo gledište: *"Nema ništa u riječima Članka 118a što navodi da pojmovi "radna okolina", "sigurnost" i "zdravlje" na način na koji su upotrebljeni u toj odredbi trebali biti, u odsutnosti drugih pokazatelja, objašnjeni uz ograničenja, a ne kao takvi da obuhvaćaju sve čimbenik, fizičke ili druge, koji mogu utjecati na zdravlje i sigurnost radnika u njegovoj radnoj okolini, uključujući posebno neke vidove organizacije radnog vremena. Baš suprotno, riječi "posebno u radnoj okolini" djeluju u prilog širokog objašnjenja dosega koje Članak 118a daje Vijeću na zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika. Štoviše, takvo objašnjene riječi "sigurnost" i "zdravlje" crpi potporu posebno iz predgovora Ustava Svjetske zdravstvene organizacije kojoj sve države članice pripadaju. Tamo je zdravlje definirano kao stanje potpunog tjelesnog, umnog i društvenog blagostanja koje se ne sastoji samo od odsutnosti bolesti ili slabosti."* (§15)

Kasnije u presudi, ECJ objašnjava ta članak 118a (i o njemu pruženo objašnjenje u ovoj presudi) nije samo odgovarajući temelj za direktivu o radnom vremenu, nego i za Nacrt Direktive, njene pripadajuće pojedinačne direktive kao i direktive koje se, iako ne temeljima Direktive 89/391, jasno fokusiraju na posebni zdravstveni ili sigurnosni problem u posebnoj situaciji. U vezi s tim ECJ se također poziva na gore spomenuti odjeljak 15 u SIMAP (Predmet C-303/98) i Jaeger (C-151/02) radu u pripremi.



## **PRILOG 3**

### **Kategorizacija “uzročnika stresa”**

#### 1. Sadržaj rada

- Znanje radnika o njegovoj
  - Ulozi: nedvosmisleno, jasno, precizno i razumljivo
  - Odgovornosti: nedvosmisleno, jasno, precizno i razumljivo
- Raznolikost i zanimljivost posla
  - Izvršenje
  - Kontrola kvalitete
  - Krajnja poboljšanja
  - Izmjene
  - Održavanje
- Razvoj znanja, vještina i sposobnosti
- Prilike se daju prihvaćanju
  - Radnih metoda
  - Brzina
  - Poboljšanja proizvoda
- Stupanj inicijative
- Vrijeme prilagođavanja
- Potrebne tehničke i umne sposobnosti

#### 2. Procjena sustava rada i radnika:

- Stupanj kontrole na poslu
- Znanje (nasuprot stalnog nadzora nad radnim operacijama, npr. putem elektroničkih uređaja ili “nepoznatih” postupaka)
- Sudjelovanje radnika koji znaju da su ocijenjeni i kako

#### 3. Umno opterećenje:

- Prosječan stupanj koncentracije:
  - nije stalno
  - niti povremeno
- Broj odluka koje treba donijeti:
  - dužina vremena u kojem treba donijeti odluke
  - težina donošenja ovih odluka
  - broj mogućih izbora
  - podaci za prikupljanje
  - vrijeme potrebno za poduzimanje akcije
- Stupanj potrebne pažnje, kao funkcija
  - ozbiljnosti akcije koju treba poduzeti
  - nepredvidljivosti događaja kao što su kvarovi
  - vrijeme radnog ciklusa

#### 4. Društvena okolina i odnosi

- Kultura i društvena klima
  - Suradnja
  - Razumijevanje
- Pomoć u rješavanju problema
  - Hijerarhijska
  - Kolegijalna

#### 4. Društvena okolina i odnosi (nastavak)

- Komunikacija
  - Hijerarhijska
  - Kolegijalna
  - S vanjskim službama (održavanje, kvaliteta, knjigovodstvo)
  - Rad u izoliranosti
- Kvaliteta komunikacije
  - Sloboda da se komunicira o bilo kojoj temi tijekom rada
  - Sistemi (telefon, elektronska pošta, itd.)
  - Pravila o korištenju
- Stupanj zadovoljstva
  - Tko se bavi i rješava sukobe i kako?
  - Kako se osobni problemi rješavaju i tko to radi?
- Društvene prostorije
  - Prostor: restoran, fotokopiraonica,...
  - Pravila o korištenju

#### 5. Sustav upravljanja vremenom i sustav raspodjele posla

- Preopterećenja i aktivnosti bez opterećenja
- Rasporedi
  - Dodatno vrijeme
  - Praznici
  - Odmor
- Kvalitete rasporeda
  - Rasporedi koji se mogu predvidjeti
  - Fragmentacija radnih sati i prekidi
- Bolesti, odsutnosti (zakonske ili druge)
- Noćni rad
- Netipično radno vrijeme

- Raspodjela posla
  - Stanke
  - Rotacije
  - Godišnji odmori
  - Odsutni radnici
  - Pravilnici o privremeno zaposlenim radnicima

#### 6. Ozračje i profesionalna neizvjesnost

- Stručno usavršavanje i izgledi za budućnost
- Promidžbe: prilike
- Ugovor
- Plaća
- Profesionalna izvjesnost

#### 7. Poštovanje osobnog integriteta

- Uznemiravanje
  - Moralno
  - Seksualno
- Prijetnje
  - Fizičke
  - Psihološke
- Netrpeljivost
  - Rasizam
  - Vjerska
- Mobing, izolacija, različiti tretman
- Nasilje

#### 8. Odnos između profesionalnog i privatnog života

#### 9. Opća radna okolina treba biti obuhvaćena, kao što su:

- Alati i oprema: ad hoc, komfor, odgovornost, jednostavnost za korisnika
- Rasvjeta
- visokonaponska oprema, odjeća i metabolički teret
- Buka
- Vibracije
- Radne površine
- Organizacija između radnih površina
- Radne stanice
- Opasnosti od nesreća u vezi s kolektivnom i osobnom zaštitnom opremom
- Upravljanje i signali (uključujući pripadajuće stereotipe, dostupnost i upotrebljivost, komfor, itd.)
- Ručno rukovanje teretima
- Ponavljajuće radnje/aktivnosti

## **PRILOG 4**

### **Neke metode probira uzročnika stresa**

Postoje mnoge metode procjene stresa, ali to ne znači da se mogu jednostavno primijeniti s jedne situacije na drugu ili iz jedne kulture ili oblasti na drugu! Zbog toga mi metode probira ne preporučamo niti jednim posebnim redosljedom. Sljedeće metode služe samo za primjere. One se često koriste i slijede rigorozne kriterije provjere, osjetljivosti i posebnosti. Pojedinačni podaci prikupljeni ovim metodama se grupiraju i uspoređuju s podacima iz ogromne baze podataka čime se omogućava daljnja finija statistička obrada.

#### 1. Karasek, Upitni o sadržaju posla (Job Content Questionnaire - JCQ) - SAD

JCQ se široko primjenjuje i opisuje u akademskoj literaturi. Oblikovan je za mjerenje psiholoških zahtjeva, opsega odlučivanja, društvene podrške, tjelesnih zahtjeva i nesigurnosti zaposlenja putem 49 pitanja.

#### 2. COPSOQ, Kopenhaški psihosocijalni upitnik (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)

Postoje različite inačice COPSOQ (duga, srednja i kratka), a na raspolaganju je i na danskom i španjolskom jeziku. Upitnik ima 8 ljestvica za ocjenu kvantitativnih zahtjeva, utjecaja na posao, predvidljivosti, jasnoće uloge, itd. putem 44 pitanja u kratkoj inačici.

#### 3. VT, Vécu au travail – Nizozemska

VT je na raspolaganju na holandskom, engleskom, francuskom i njemačkom jeziku za ocjenu različitih osobina posla, organizacije posla, društvenih odnosa i radnih uvjeta. Kratka inačica se sastoji od 93 pitanja.

#### 4. QPSNordic – Nordijske države (Danska, Finska, Norveška, Švedska)

Postoje dvije inačice QPSNordic, od kojih se jedna sastoji od 123 pitanja i druga od 37, a postoje na različitim jezicima. QPSNordic je oblikovan za mjerenje bitnih psiholoških i društvenih čimbenika rada, radne organizacije i radne okoline kao što su kvantitativni zahtjevi, opseg odlučivanja, jasnoća uloge, itd.