

Mr.sc. Anton Petričević, asistent, Pravni fakultet Osijek
Davor Medarić, dipl.oec., doktorand, Ekonomski fakultet Osijek

Izlaganje na znanstvenom skupu
UDK: 331.101.37
341.231.14

PRAVO RADNIKA NA DOSTOJANSTVEN RAD I RADNO OKRUŽENJE BEZ STRESA

Sažetak: Izgradnja društva koje počiva na jednakosti u pogledu prava na rad i slobodi rada, socijalnoj zaštiti, jednakosti među spolovima, humanom radu cilj je svake pravno uređene države. Sukladno tome moramo se zalagati za rad bez pritiska, bez ugnjetavanja, diskriminacije, mobbinga. Međunarodna konfederacija sindikata Global Progressive Forum, Social Alert i Solidar, Europska konfederacija sindikata započeli su kampanju pod geslom „Dostojanstven rad za dostojanstven život“. Međutim, svakodnevnica donosi drugo... Radnik na svom radnom mjestu često biva diskriminiran, izložen mobbingu, izložen otvorenom ili/i prikrivenom maltretiranju i ponižavanju, preopterećen i stalno pod stresom. Kako stres utječe na radnika dokazano je istraživanjem provedenim na uzorku od 102 radnika zaposlena u znanosti i obrazovanju, uslužnoj djelatnosti i u zdravstvu. Iako se radi o malom uzorku, ipak rezultati dobiveni istraživanjem dovode nas do poražavajućih podataka o utjecaju stresa na radnika. Stres započinje na način da dovodi do kaskadnog slijeda biokemijskih reakcija koje započinju u dijelovima mozga označenim kao hipotalamus i hipofiza, a čiji je krajnji rezultat lučenje adrenalina. Usporedno s CRF (corticotropin releasing factor)-hormon koji će natjerati hipofizu da stimulira nadbubrežne žlijezde, hipotalamus luči hormon stresa (prolaktin). Stres dovodi do nesagledivih posljedica na zdravlje radnika. U okviru prava EU-a za borbu protiv diskriminacije i drugih oblika zlostavljanja radnika postoje obvezujući pravni izvori (direktive i uredbe), neobvezujući pravni izvori (preporuke i mišljenja), te akcijski programi „mainstreaming“ pristup (načela jednakih mogućnosti u primjeni zabrane diskriminacije za sva područja nadležnosti EU-a).

Ključne riječi: stres, dostojanstven rad, diskriminacija, mobbing

1. UVOD

Iako je došlo do ekonomskog i tehnološkog booma što bi trebalo predstavljati veliki iskorak kako u znanosti tako i u gospodarstvu s ciljem da radniku bude lakše, da bolje živi, svjedoci smo suprotnoga. Društvo se raslojava na bogate i siromašne, nestaje srednjeg sloja, a to je podloga za brzi razvoj siromašta, za život na ivici provalije, za, najkraće rečeno, nedostojan život. Rastu nejednakosti u industrijski do sada stabilnim društvima, te društvima u razvoju. Dostojni rad je mehanizam kojim se bogatstvo može preraspodijeliti, a siromaštvo smanjiti. Ali to samo po sebi nije dovoljno da se iskorijeni siromaštvo. Cilj svakog radnika je da dostojno živi, što podrazumijeva pravo na dostojan rad. Budući da smo suočeni s velikom nezaposlenošću, nemogućnošću pronalazjenja odgovarajućeg posla, danas je većina ljudi, nažalost, sretna da radi pa kakav god taj rad bio, odnosno rade posao za koji nisu adekvatno plaćeni, mnogi rade posao koji ne žele. Stalno u medijima nailazimo na informacije o nehumanim uvjetima u sferi rada. Osim velike nezaposlenosti, polovina svjetske radne snage zarađuje manje od 2 \$ na dan. Zapanjujući podatak kojega svakodnevno iz medija doznajemo je da radnici rade teške poslove, nije im omogućeno školovanje i da zbog bolesti i nesreća na radnom mjestu umire oko 2 milijuna ljudi godišnje. To proizlazi kako zbog teškog i prekomjernog rada, tako i zbog psihičkog maltretiranja na radnom mjestu, što rezultira stresom.

2. DOSTOJAN RAD

Znamo da je dostojan rad podloga za izgradnju pravednih radnih sredina, ravnopravnih i inkluzivnih društava koja počivaju na načelima prava radnika, jednakosti među spolovima u pogledu prava na rad i slobodi rada, socijalnoj zaštiti, na socijalnom dijalogu. Budući da se pojam „dostojan rad“ treba ugraditi u sve pore društva i života, potrebno je stalno isticati i poticati rad bez pritiska, rad bez ugnjetavanja, rad bez diskriminacije, a to je dostojan rad. Znamo da je u psihologiji masa (među građanima, političkim aktivistima kao onima koji donose odluke, zatim bitnim institucijama kada je u pitanju radni odnos i dostojan rad) bitno stalno podizati razinu svijesti o značenju dostojnog rada za opstojnost društva i ljudske vrste. Potrebno je pokazati da je dostojan rad jedini održivi izlaz iz siromaštva i podloga pravednih odnosa u radu i u vezi s radom, te kao takav nezaobilazan u izgradnji demokracije i zbog toga ga treba ugraditi u osnovu razvojne ekonomske i socijalne politike, kako na nacionalnim, tako i na europskim i međunarodnim razinama.

Što znači dostojan rad u okviru radnog odnosa? Prema slobodnoj definiciji dostojan rad značio bi:

- primanja od kojih radnici mogu živjeti da bi omogućili sebi i svojim obiteljima normalan život,
- socijalnu zaštitu u slučaju bolesti i nemoći, pri zaštiti majčinstva i drugim situacijama koje nam donese svakodnevni život,
- zaštitu od eksploatacije,
- mogućnost kolektivnog organiziranja radnika da bi mogli zastupati svoje interese,
- mogućnost dijaloga radnika i poslodavaca,
- mogućnost pristupa zaposlenju bez diskriminacije.

Međunarodna konfederacija sindikata Global Progressive Forum, Social Alert i Solidar, Europska konfederacija sindikata započeli su kampanju pod geslom: “Dostojanstven rad za dostojanstven život“ čiji je cilj podizati razinu svijesti o dostojnom radu.

Novo doba obilježeno je ubrzanim protokom informacija, kapitala, usluga, proizvoda i ljudi što je dovelo do virtualne komunikacije, planetarne komunikacije koja je ubrzala ili olakšala aktivnosti (rad) čovjeka. Dakle, tehnologija je dala svoj obol dostojnom radu. Međutim, bez ljudskog rada i korektno komunikacije između sudionika radnog odnosa nema dostojnog rada. Stoga ne čudi da je moderna civilizacija u svim segmentima stvorena na taj način da funkcionira dobro jedino primjenom dostojnog rada. Znanstvena istraživanja vezana za dostojan rad imaju za cilj humanizaciju radnog odnosa i osnovna su pretpostavka dostojanstvenog života.

Međutim, svakodnevica nam donosi drugo.....

3. STRES NA RADNOM MJESTU

Tamo gdje su radnici izloženi stresu, nema dostojnog rada.

“Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima“¹

Kao prvo, nameće nam se pitanje što je to stres i kako do njega dolazi? Stres vezano za radno mjesto možemo definirati kao odgovor našega tijela na prekomjeren rad, nekorektno ponašanje poslodavca ili radnih kolega, te prijetnju fizičke ili psihičke naravi. Emocionalna osoba neće moći otkloniti pojave koje stres proizvodi, odnosno postići stanje tzv. „nultog stresa“ što neminovno dovodi do raznih vrsta oboljenja (koronarnih, mentalnih, autoimunih oboljenja tipa multipla skleroza, dijabetes, oboljenja štitne žlijezde i drugo). Stres djeluje izravno na snižavanje imuniteta i lista oboljenja koja u takvim situacijama nastaju impresivna je u negativnom smislu. Iako je stres nezaobilazan dio življenja i predstavlja način na koji mentalno, fizički i emocionalno reagiramo, treba težiti, pod svaku cijenu, da stres držimo pod kontrolom da bi nam život bio lakši i jednostavniji i ne dozvoliti da nas stres nadvlada, da on djeluje na planiranje u našem životu. Često puta je to teško postići, jer radnik na svom radnom mjestu biva diskriminiran, izložen mobbingu, izložen otvorenom i/ ili prikrivenom maltretiranju i ponižavanju, preopterećen i stalno pod stresom. Kako stres utječe na radnika dokazano je istraživanjem provedenim na uzorku od 102 radnika zaposlena u znanosti i obrazovanju, uslužnoj djelatnosti i u zdravstvu. Iako se radi o malom uzorku, ipak rezultati dobiveni istraživanjem dovode nas do poražavajućih podataka o utjecaju stresa na radnika. Stres započinje na način da dovodi do kaskadnog slijeda biokemijskih reakcija koje započinju u dijelovima mozga označenim kao hipotalamus i hipofiza, a čiji je krajnji rezultat lučenje adrenalina. Usporedno s CRF (corticotropin realising factor)-hormon koji će natjerati hipofizu da stimulira nadbubrežne žlijezde, hipotalamus luči hormon stresa (prolaktin). Stres dovodi do nesagledivih posljedica na zdravlje radnika.

3.1. KAKO SE NOSITI SA STRESOM NA RADNOM MJESTU

Postoje u svijetu razrađene antistresne teorije kao npr.:

- **Suočavanje i djelovanje**-Ako postoji mogućnost utjecaja na stres treba se suočiti s njim i nastojati situaciju promijeniti i prilagoditi sebi

¹ Zakon o radu (NN 149/09.,61/11.,82/12.,73/13),čl.5.,st.3.

- **Emocionalni pristup**-Ako ne postoji mogućnost utjecaja na situaciju, potrebno je misaono pokušati stres prikazati ne u najgorem svjetlu i ne kao nešto najgore što nam se može dogoditi. Ovaj način nošenja sa stresom je jedino moguć da bi čovjek preživio i ostao koliko toliko zdrav
- **Prihvatanje stresa**-Kada ne postoji nikakva mogućnost utjecaja na stres i ništa ne možemo napraviti niti u fizičkom, niti u emocionalnom smislu, tada situaciju moramo prihvatiti radi preživljavanja.

Stres na radnom mjestu može biti prouzrokovan sljedećim uzrocima:

- radnim uvjetima, organizacijom rada, odnosima s drugim radnicima, nerealnim očekivanjima, pretjeranom upornosti, rigidnosti i tvrdoglavosti u postizanju cilja pod bilo koju cijenu,
- zbog izostanka kontrole (radnik se nalazi pod stresom jer nije siguran radi li dobro svoj posao),
- do stresa dolazi i kada radnik nema jasnu i preciznu sliku o radnim zadacima koje mora obaviti,
- stres na radnom mjestu je rezultat i slabe ili nikakve komunikacije između suradnika,
- stres može biti prouzrokovan i izostankom potpore od strane suradnika, diskriminacijom na poslu, radom u teškim uvjetima, radom u nesigurnim uvjetima,
- radnik je u stresu i kada dobije zadatak za koji nije dovoljno kompetentan,
- nedostatak vremena za izvršavanje određenih zadataka je također podloga za stres.
- lažnim prikazivanjem osobe u negativnom smislu od strane trećih osoba poslodavcu. Ukoliko poslodavac prihvati neosnovane priče, to može biti uzrokom velikog stresa za radnika. U ovoj situaciji radnik nije svojim ponašanjem i radom nanio poslodavcu nikakvu štetu, ali ipak je žrtva neistinitih i neprovjerenih priča. Dakle, ako radnik ne zna što je netko za njega lažno i negativno rekao, tada ne može niti demantirati kazivanja, niti se braniti, a trpi nepopravljive posljedice,
- zbog različitih stavova i neslaganja sudionika u procesu rada, pojedini radnik često bude kolateralna žrtva iako svojim ponašanjem i radom nema utjecaja na tijek događanja u radnoj sredini,

Ukoliko je naš organizam izložen prevelikom ili predugom stresu, centri u mozgu postaju zagušeni neugodnim porukama koje prenose hormoni stresa, te nastaje manjak neurotransmitera serotonina, noradrenalina i dopamina koji su odgovorni za naše dobro opće osjećanje. Serotonin (5-HT) je odgovoran za osjećaj spokoja i zaštićenosti, životnog optimizma. U takvom stanju radnik može dati na radnom mjestu izvanredne rezultate ako nije u stresu, može uredno funkcionirati u privatnom i radnom okruženju i što je jako bitno može uredno spavati. Serotonin zajedno s melatoninom regulira „biološki sat“ koji održava normalan ritam budnosti i sna. Defekt serotoninskog sustava povezan je s nesanicom, umorom u krivo doba dana, uznemirenošću i strahom, tromošću, pasivnošću, nezainteresiranošću što u većim razmjerima uvodi radnika u bolest i slabe radne rezultate. Najznačajnija uloga noradrenalina je davanje energije, volje, elana i motivacije, što njegovim izostankom dovodi do negativnog utjecaja na zdravlje čovjeka. Htjeli mi to ili ne u našem tijelu, ukoliko je u stresu, dolazi do sljedećih negativnih posljedica:

- poteškoće u koncentraciji,
- zabrinutosti zbog budućnosti,
- konfuzije mišljenja,
- gubitka samopouzdanja,
- psihosomatskih bolesti,
- manje otpornosti prema bolestima,
- depresivnosti,

- nesnalaženja u raznovrsnim neuobičajenim i nekorektnim situacijama
- osjećaja odbačenosti, nemoći i potištenosti,
- nedostatka volje i energije
- povlačenja u sebe.

Stres u radniku mobilizira energiju. Kada se ta energija ne iskoristi, ona pogubno djeluje na tijelo. Savjet je da u stresu trošimo negativnu energiju na taj način da činimo jednostavne radnje kao npr. odemo u šetnju, napravimo par čučnjeva, par puta idemo uz stubište gore-dolje, vozimo bicikl, radimo jednostavne tjelesne vježbe ili radimo neki fizički posao. Valja napomenuti da nakon navedenih aktivnosti tijelo ne smije biti potpuno iscrpljeno. Osim toga nije dobro skrivati osobne emocije. Treba priznati sebi i drugima postojanje straha zbog nastalog stresa jer i drugi radnici su se našli u istoj situaciji. Treba obratiti pozornost na čuvstva drugih radnika, naših slušatelja da naš stres drugi iskoriste sebi u korist ukoliko dođu u istovjetnu situaciju. Ukoliko smo u stanju svoju situaciju okrenuti na humor, to je najjače oružje protiv stresa. Opće je poznato da dobro raspoloženje iako je ono isprovocirano u samom početku, u konačnici proizvede ipak dobar učinak. Najgora je situacija samosažaljevanje i bježanje u depresiju, dopuštanje da nam uzrujanost smanji sposobnost logičkog zaključivanja. Teško je zbog kemijskih reakcija koje se događaju u organizmu razviti optimizam i dobro raspoloženje, ali potrebno je prisiliti se da prihvatimo tvrdnju da čovjek ipak sam upravlja događajima u svom životu i da se treba pripremiti za suočavanje sa stresom, te se njemu aktivno suprostaviti pozitivnim djelovanjem.

3.2. SINDROM SAGORIJEVANJA NA RADNOM MJESTU

„Sindrom sagorijevanja na radnom mjestu najnepovoljnija je posljedica dugotrajne izloženosti profesionalnom stresu.“² Najčešći znaci su: osjećaj tjelesne i emocionalne iscrpljenosti, gubitak osjećaja osobne vrijednosti, negativizam, gubitak zanimanja za suradnike, osjećaj bespomoćnosti i beznađa, pesimizam često popraćen rečenicom „i onako se ništa ne može učiniti“, sumnjičavost, rigidnost, neprilagodljivost, povlačenje u socijalnim odnosima, osjećaj opće slabosti, opetovano poboljšavanje, preosjetljivost na podražaje (zvukove, mirise, toplinu), komunikacijske poteškoće, tjelesni simptomi (glavobolje, poteškoće disanja, poteškoće spavanja, gastrointestinalni poremećaji).

Sagorijevanje na poslu odvija se postupno:

- u početku posao vas veseli, ispunjeni ste entuzijazmom, niti jedan zadatak vam nije težak,
- u drugoj fazi suočeni ste s realnošću i vidite da ipak sve nije tako savršeno, pred vas se postavljaju sve teži i teži zadaci, maksimalno se trudite, radite naporno, uočavate ogovaranja i podmetanja,
- treća faza rezultira živčiranjem, nespavanjem, nesporazumima, nemogućnošću uspostavljanja normalne komunikacije, postajete umorni i nervozni, osjećate se bespomoćno. Anksioznost i depresija postaju svakodnevnica i ulazite u bolest, postajete umorni i nervozni, osjećate se bespomoćno,
- u četvrtoj fazi mentalne i fizičke rezerve su potrošene, gubite samopouzdanje i vjeru u sebe, osjećate se nesposobnima da napravite bilo kakve promjene u svom životu i osjećate konstantni očaj. Stres na poslu je pretpostavka za ozbiljnu bolest. Kako se oduprijeti tome?

² Ajduković, M. i Ajduković, D.: Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagačima, Društvo za psihološku pomoć, Zagreb, 1996.

Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) je proglasila stres na radnom mjestu svjetskom epidemijom. Danas se takvo stanje još više manifestira zbog produbljene globalne krize i nezaposlenosti. Sindrom izgaranja na radnom mjestu –burnout- označava progresivni gubitak idealizma i energije. Na nama je da odlučimo hoćemo li živjeti sa stresom i biti njegove žrtve ili se boriti protiv njega svim sredstvima.

3.3. USKLAĐENJE PRAVNIH PRAVILA ZAŠTITE NA RADU RH S PRAVNOM STEČEVINOM EU-A

Postavlja se pitanje koliko je sustav zaštite na radu RH europeiziran, odnosno usklađen s pravnom stečevinom EU-a.

Još 1996. godine izrađen je, u Ministarstvu nadležnom za rad, zakonski prijedlog zaštite na radu čija su zakonska rješenja primjenjivana do današnjih dana i možemo reći da su znatno doprinijela unaprjeđivanju uvjeta rada radnika.

Već tada uvažavala se pravna regulativa Direktive 89/391/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, iako tada RH nije bila članica EU-a. Važnu ulogu u ovom nadasve vrijednom poslu imali su sindikati. Težilo se staviti pod nadzor poslodavce koji u većini slučajeva ignoriraju propise, sveobuhvatno i učinkovito zaštititi prava radnika kako vladavina prava ne bi bila mrtvo slovo na papiru. Ne smijemo zatvarati oči pred činjenicom da se RH nalazila ispod razine efikasnosti i vladavine prava. Direktiva 89/391/EEZ predstavlja sustavno unaprjeđivanje zaštite zdravlja i sigurnosti radnika.

Odredbe zakonskog prijedloga temeljile su se na okvirnim sporazumima koje su sklopili europski socijalni partneri posebice Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu, Međusektorske smjernice za uklanjanje nasilja i zlostavljanja od strane trećih osoba na radu, Okvirni sporazum o stresu prouzročenom na radnom mjestu itd.

Direktiva 90/270/EEZ-a govori o problemima mentalnog stresa, Direktiva 92/85/EEZ-a govori o mentalnom zamoru i ostalim tipovima mentalnog stresa, te Direktive 2000/43/EZ-a, 2002/78/EZ-a, 2006/54/EZ-a imale su također utjecaj na zakonski prijedlog

Stres na radnom mjestu vezan za rad ili u vezi s radom, poslodavac mora rješavati kroz procjenu rizika i primjenu odredaba o zaštiti na radu. Procjena rizika sastoji se od aktivnosti koje utječu na zdravlje radnika i ona se može dopunjavati novim aktivnostima koje propiše Svjetska zdravstvena organizacija, Europska agencija za zaštitu na radu, MOR-Siguran rad, Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu.

„Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima“³

Postoji niz znanstvenih radova kako u EU, tako i u RH koji se odnose na uznemiravanje na radu i tome se danas posvećuje velika pozornost radi što veće zaštite radnika i procesuiranja počinitelja, te integracije pozitivne europske prakse u pravni sustav RH. Rezultate takvih studija možemo naći na stranicama Europskog industrijskog portala i Europske zaklade za životne i radne uvjete. Ipak „nedostaje nam odgovarajuća međunarodna prisutnost, nema nas među potpisnicima deklaracija o

3 Op.cit.bilješka 1,čl.5.st.4.

zaštiti na radu iz Seula i Instanbula, izjave iz Dresdena o potpori Deklaraciji iz Seula te na drugim važnim međunarodnim skupovima te razine. Ostaje dojam da nemamo što reći ili da nam područje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije nacionalni prioritet, što je u međunarodnim razmjerima teško razumjeti. Skupove iza kojih stoje MOR i Svjetska zdravstvena organizacije ne bismo trebali propuštati.

Također, nismo među državama koje su ratificirale Konvenciju broj 187 Međunarodne organizacije rada o promotivnom okviru za Konvenciju o zaštiti zdravlja⁴

Zaštita dostojanstva radnika spominje se u čl.130. Zakona o radu RH koji u st.1. kaže:“Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca i pravilnikom o radu“⁵

Udruga mobbing predlaže „izmjene postojećeg članka 130.ZOR-a kako bi se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uredile kroz taj zakon, a ne kao do sada posebnim zakonom (Zakonom o suzbijanju diskriminacije), kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Stoga predlaže da se u čl.130. ZOR-a uvrsti odredba da radnik ima pravo na poštovanje i zaštitu dostojanstva za vrijeme radnog vremena, odredbu kojom se osobnost i dostojanstvo radnika štiti...“⁶

4. STRES NA RADNOM MJESTU – REZULTATI ISTRAŽIVANJA

„Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima“⁷

Kako stres utječe na radnika dokazano je anketiranjem radnika zaposlenih u znanosti i obrazovanju, uslužnim djelatnostima i zdravstvu i to na uzorku od 102 anketirana radnika. Anketa je bila anonimna, obuhvaćala je 72 ženske osobe i 30 muških osoba. Svi anketirani su u potpunosti popunili anketni upitnik. To se postiglo na način da je pripremljen uvod i upute respondentima tako da je u cjelini upitnik bio pristupačan, jasan, umjeren po obujmu, obavljen na temu koja je interesantna radnicima i time se postigla motivacija radnika za iscrpnim popunjavanjem upitnika. U istraživanju su razvrstani ispitanici po spolu i prema djelatnosti u kojoj rade, ali u ovom radu koristit će se samo globalni podaci bez rasčlanjivanja

4 Šokčević,Svjatlana:Zaštita na radu u Hrvatskoj-europska ili hrvatska?, Sigurnost 55(2),2013, XI-XX

5 Op.cit.bilješka 1,čl.130.st.1.

6 Udruga mobbing: Kroz ZOR riješiti zaštitu radnika od diskriminacije i uznemiravanja,Pravna klinika za mobbing,http://klinika.pravo.unizg.hr/node/8, 30.04.2014.

7 Ibid,str.2.,čl.5.st.5.

4.1. TEMELJNA OBILJEŽJA UZORKA

Anketirano je 72 radnice i 30 radnika. Anketiranje je provedeno na fakultetu, dioničkom društvu i zdravstvenoj ustanovi.

Anketni upitnik se sastojao od sljedećih pitanja:

-Koliko vremena u prosjeku provodite na radnom mjestu?

-Jeste li pod stresom na radnom mjestu?

-Kako se osjećate na kraju radnog dana?

-Smatrate li da stres na radnom mjestu utječe na vaše zdravstveno stanje?

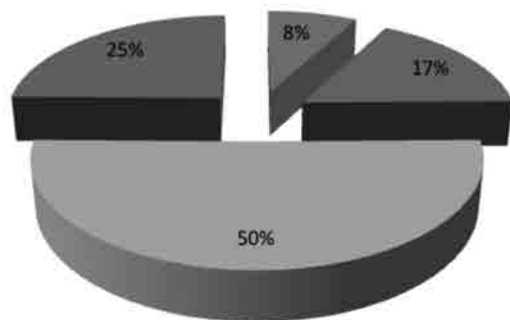
Iako se radi o malom uzorku, ipak, rezultati dobiveni istraživanjem dovode nas do poražavajućih podataka o utjecaju stresa na radnika.

4.2. GRAFIČKI PRIKAZ I OPIS REZULTATA ISTRAŽIVANJA

4.3. SLJEDI PRIKAZ POSTAVLJENIH PITANJA I GRAFIČKI PRIKAZ REZULTATA DOBIVENIH ANKETOM

KOLIKO U PROSJEKU DNEVNO PROVODITE NA RADNOM MJESTU?

■ manje od 4 sata ■ 5 do 7 sati ■ 8-10 sati ■ više od 10h

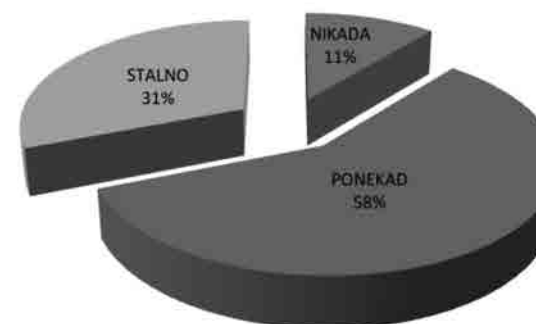


Izvor: autori

Na temelju promatranog uzorka može se zaključiti da danas 50 % radnika radi od 8-10 sati dnevno, a 25 % radnika više od 10 sati (njih 75 % u RH krše odredbe Zakona o radu vezane za 8-satno radno vrijeme.) Postavlja se pitanje što rade inspekcije rada?

Jon C.Messenger, viši istraživač Međunarodnog ureda rada iz Ženeve u predgovoru knjige „Radno vrijeme i preferencije radnika u razvijenim zemljama-pronalaženje ravnoteže“ kaže: „U MOR-a došli smo do zaključka da je potrebno razmotriti što sami radnici govore o svojim željama u odnosu na svoje radno vrijeme...Takav nam pristup omogućuje uočavanje neslaganja između želja i stvarnosti“⁸

JESTE LI POD STRESOM NA RADNOM MJESTU?

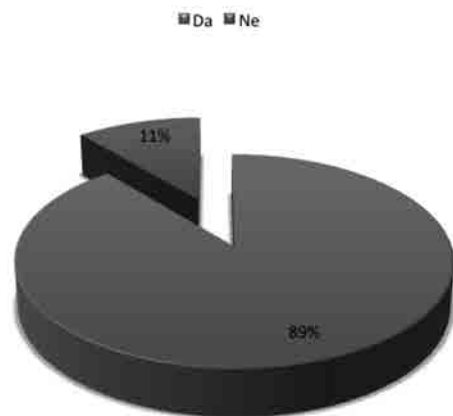


Izvor: autori

Na temelju promatranog uzorka dolazimo do poražavajuće spoznaje da je 31 % radnika stalno pod stresom na radnom mjestu, a 58 % radnika ponekad što govori da je 89 % radnika izloženo stresu na radnom mjestu. Kada smo svjesni kakav učinak stres ostavlja na zdravlje, ovo su zabrinjavajući rezultati. Ovdje je neupitno da pravna država ne djeluje na primjeren način i da ne radi mo sukladno pravnoj stečevini EU-a i da ovdje mora doći do promjene u korist radnika. Potrebno je zahtijevati da se dosljedno primjenjuju odredbe Zakona o radu i da se razvije kultura sigurnosti radnika na radnom mjestu, odnosno rad bez stresa. Postavlja se pitanje tko to ima slobodu ignorirati zakonske propise i je li opravdano očekivati da će Državni inspektorat vršiti svoj posao radi zaštite radnika te da u svom djelovanju bude sveobuhvatan i učinkovit.

⁸ Jon C.Messenger, „Radno vrijeme i preferencije radnika u razvijenim zemljama-pronalaženje ravnoteže“ prijevod s engleskog jezika, Biblioteka Čovjek i globalizacija, Zagreb, 2009., str.6.

SMATRATE LI DA STRES NA RADNOM MJESTU UTJEČE NA VAŠE ZDRAVSTVENO STANJE?



Izvor: autori

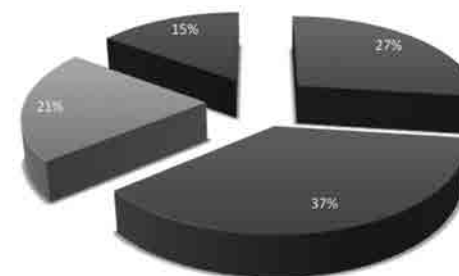
Na temelju promatranog uzorka razvidno je da radnici znaju da stres može prouzročiti nesagledive i nepopravljive štete na zdravlje radnika, ali ipak ništa ili vrlo malo poduzimaju da se nađu dobra rješenja koja bi zaštitila radnika. Uglavnom takvi slučajevi se rješavaju neučinkovito i pojedinačno.

„U pogledu djelovanja inspekcija rada iznimno mi je zanimljiva akcija inspektora rada Francuske u slučaju stresa na radu i povećanog broja samoubojstava France Telecom-Orange kod koje je u razdoblju od godine dana registrirano 35 samoubojstava radnika. Iako sve žrtve nisu ostavile poruke iz kojih bi se mogli razabrati razlozi čina na koji su se odlučili, sindikati su u suradnji s inspekcijom rada dokazali da su radnici bili žrtve stresa i sindroma izgaranja na poslu, a da je menadžment zanemario brojne i učestale znakove upozorenja te pritužbe radnika.“⁹

9 Šokčević, Svjetlana: Zaštita na radu u Hrvatskoj-europska ili hrvatska?, Sigurnost 55(2), 2013, XI-XX

KAKO SE OSJEĆATE NA KRAJU RADNOG DANA?

■ umorni ali zadovoljni obavljenim poslom ■ umorni i isfrustrirani jer niste sve stigli
 ■ očajni i u strahu što će šef sutra očekivati od Vas ■ ne pridajem poslu toliki značaj



Izvor: autori

Na temelju promatranog uzorka može se zaključiti da je 58 % radnika nezadovoljno na kraju radnog dana, dakle, svakodnevno je u stresu što nije dobro prvenstveno kada je u pitanju njihovo zdravlje, drugo, trpe članovi obitelji, a ako stres proizvede bolest tada je oštećena i društvena zajednica. Zbog toga treba evidentirati sve što utječe na stres na radnom mjestu, jer kada je u pitanju zaštita zdravlja radnika nema nevažnih i manje važnih događanja. Dakle, potrebno je suzbiti sve ono što rezultira bolešću radnika u konačnici, jer su štete u suprotnom neprocjenjive i nepopravljive.

„Zaštita temeljnih ljudskih prava i promicanje ravnopravnosti pojedinaca bez obzira na spol, rasu i etničku pripadnost jedna je od temeljnih vrednota ustavnog poretka RH propisana Ustavom“¹⁰

U okviru prava EU-a za borbu protiv diskriminacije i drugih oblika zlostavljanja radnika postoje obvezujući pravni izvori (direktive i uredbe), neobvezujući pravni izvori (preporuke i mišljenja), te akcijski programi „mainstreaming“ pristup (načela jednakih mogućnosti u primjeni zabrane diskriminacije za sva područja nadležnosti EU-a).

„U razvoju antidiskriminacijskog prava EU-a, ključnu ulogu ima Europski sud pravde sa svojom praksom bogatom u području zabrane diskriminacije na temelju spola (vidjeti primjerice: C407/98, C-127/92, C-188/89).

Donošenjem Zakona o suzbijanju diskriminacije u radnom zakonodavstvu RH napravljen je veliki iskorak radi zaštite radnika od stresa koji dolazi po osnovi diskriminacije.

„Osoba koja je bila žrtva diskriminacije i osoba koja kao svjedok sudjeluje u postupku u svezi s diskriminacijom ne smije zbog pokretanja takvog postupka ili sudjelovanja u njemu trpjeti bilo kakve štetne posljedice“¹¹

10 File:///C:/Users/korisnik/AppData/Local/Temp/Low/Z83ZELAH.htm (30.04.2014.)

11 Potočnjak, Željko (ur.), Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007., str.84.

5. ZAKLJUČAK

Vidimo iz rada da je gotovo neizbježno podleći stresu vezanom za radno mjesto. To je stanje s kojim se prije ili kasnije susretne svaki radnik bez obzira na zanimanje, godine starosti, spol.

Stres kao psihičko stanje nastaje kada je radnik suočen s nekim za njega osobno prijetećim događajima i situacijama koje s obzirom na okolnosti nije u stanju sam riješiti. Još prije deset godina Svjetska zdravstvena organizacija je proglasila stres na radnom mjestu svjetskom epidemijom, a nije se po tom pitanju ni danas ništa bitno promijenilo u praksi, nešto zbog globalne krize koja nas je zadesila, a nešto zbog prepoznavanja stresa kao podloge za bolest radnika koja ostavlja nesagledive i nepopravljive posljedice za radnika, obitelj, širu zajednicu. Iako smo još 1996. godine imali u svojem Zakonu o zaštiti na radu najvažnija europska legislativna dostignuća (to prije nas nije učinila niti jedna država članica EU-a), zatim prije toga još krajem 19. st. u Hrvatskoj su se primjenjivali propisi o zaštiti na radu, operativno nismo daleko odmakli. Ipak, danas sve više govorimo u domeni radnog zakonodavstva o poštenim i dostojnim uvjetima rada.

Europska komisija je podržala odluku Vijeća ministara EU-a kojom se države članice ovlašćuju ratificirati Konvenciju 189 Međunarodne organizacije rada koja govori o poštenom i dostojnom radu za domaće radnike i koja se zalaže za sprječavanje nasilja i trgovanja ljudima.

„Poboljšanje uvjeta rada za“ domaće“ radnike je glavni cilj Europske komisije“ rekao je Laszlo Andor, povjerenik za zapošljavanje i socijalna pitanja.¹²

Primjenom Konvencije IP/14/82 domaći radnici će dobiti jednaki tretman s ostalim radnicima, bit će zaštićeni od diskriminacije, imat će pravo na dostojanstven život, imat će istu mogućnost pravne zaštite pred sudovima.

Ukoliko primijenimo pozitivnu europsku legislativu zaštite na radu u praksi, Hrvatska će postati poželjna destinacija na tržištu rada.

LITERATURA

KNJIGE I ČLANCI:

- Ajduković, M. i Ajduković, D.: Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagačima, Društvo za psihološku pomoć, Zagreb, 1996.
- Šokčević, Svjetlana: Zaštita na radu u Hrvatskoj-europska ili hrvatska?, Sigurnost 55(2), 2013.
- Jon C. Messenger, "Radno vrijeme i preferencije radnika u razvijenim zemljama-pronalaženje ravnoteže" prijevod s engleskog jezika, Biblioteka Čovjek i globalizacija, Zagreb, 2009.
- Potočnjak, Željko (ur.), Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007.

ZAKONI:

- Zakon o radu (NN 149/09., 61/11., 82/12., 73/13.),
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08., 112/12.)
- zakon o zaštiti na radu (NN 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08., 75/09., 143/12.)

INTERNETSKE STRANICE:

- [http://www.hup.hr/radni-uvjeti-vrijeme-je-da-drzave-clanice-primjene-konvenciju.....18.3.2014.](http://www.hup.hr/radni-uvjeti-vrijeme-je-da-drzave-clanice-primjene-konvenciju.....18.3.2014)
- File:///C:/Users/korisnik/AppData/Local/Temp/Low/Z83ZELAH.htm (30.04.2014.)
- Udruga mobbing: Kroz ZOR riješiti zaštitu radnika od diskriminacije i uznemiravanja, Pravna klinika za mobbing, <http://klinika.pravo.unizg.hr/node/8>, 30.04.2014.

¹² [http://www.hup.hr/radni-uvjeti-vrijeme-je-da-drzave-clanice-primjene-konvenciju.....18.3.2014.](http://www.hup.hr/radni-uvjeti-vrijeme-je-da-drzave-clanice-primjene-konvenciju.....18.3.2014)

Anton Petričević, M. Sc. teaching and research assistant
Faculty of Law Osijek
Davor Medarić, Ph. D. Candidate
Faculty of Economics in Osijek

RIGHT TO DIGNIFIED WORK AND STRESSFREE WORKING ENVIRONMENT

Abstract:

Building a society based on equality of the right to work and freedom of labor, social protection, gender equality, decent work is the goal of any legally constituted country. Accordingly, we must strive to work without pressure, without oppression, discrimination, mobbing. International Trade Union Confederation, Global Progressive Forum, Social Alert and Solidarity and the European Trade Union Confederation began a campaign under the slogan "Decent work for a dignified life." However, everyday life brings something else. A worker at his/her workplace is often exposed to discrimination, mobbing, open or covert harassment and humiliation, overloaded and constantly under stress. The research conducted on a sample of 102 workers employed in science and education, and health services industry shows the impact of stress on workers. In spite of the small sample, the research resulted in devastating data on the impact of stress on workers. Stress starts in a way that leads to a cascading sequence of biochemical reactions starting in the brain regions called hypothalamus and pituitary, and the ultimate result is the secretion of adrenaline. In parallel with CRF (corticotropin releasing factor) - a hormone that will make the pituitary gland stimulate the adrenal glands, the hypothalamus secretes stress hormone (prolactin). Stress leads to incalculable consequences on the health of workers. In the framework of EU law to combat discrimination and other forms of workers mistreatment there are both binding legal sources (directives and regulations) and non-binding legal sources (recommendations and reviews), and action programs "mainstream" approach (principle of equal opportunities in application of the prohibition of discrimination in all areas of EU competence).

Keywords: stress, dignified work, discrimination, mobbing

M. Sc. Anton Petričević, Assistent, Fakultät für Rechtswissenschaften der Universität in Osijek
Davor Medarić, dipl. Oec., Doktorand, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität in Osijek

DAS RECHT DER ARBEITNEHMER AUF MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND EINE STRESSFREIE ARBEITSUMGEBUNG

Zusammenfassung:

Eine Gesellschaft, die auf der Gleichheit in der Wahrnehmung des Rechts auf Arbeit und Arbeitsfreiheit, dem Sozialschutz, der Gleichberechtigung der Geschlechter und einer menschenwürdigen Arbeit beruht, stellt das Ziel jedes Rechtsstaates dar. In Einklang damit, müssen wir uns für Arbeit ohne Druck, Diskriminierung und Mobbing einsetzen. Internationale Konföderation der Gewerkschaften Global Progressive Forum, Social Alert & Solidar und Europäische Konföderation der Gewerkschaften haben mit einer Kampagne begonnen mit dem Slogan „Menschenwürdige Arbeit für menschenwürdiges Leben“. Das Leben im Alltag sieht aber anders aus. Der Arbeitnehmer wird auf seinem Arbeitsplatz oft diskriminiert, offenen oder verdeckten Misshandlungen und Erniedrigungen ausgesetzt, ist oft mit der Arbeit überlastet und lebt unter ständigem Stress. Wie der Stress auf den Arbeitnehmer wirkt, wurde in einer Forschung bewiesen, die auf einer Gruppe von 192 Arbeitnehmern als Befragten durchgeführt wurde, die in der Wissenschaft und Ausbildung, Dienstleistungen und Gesundheitswesen tätig sind. Obwohl es sich hier um eine kleine Befragtenprobe handelt, weisen die Ergebnisse niederschmetternde Daten über den Einfluss von Stress auf die Arbeitnehmer auf. Der Stress beginnt mit stufenförmigen biochemischen Reaktionen, die im Hypothalamus und Hypophyse entstehen und mit Sekretion von Adrenalin resultieren. Parallel mit CRF (corticotropin releasing factor) – einem Hormon, das die Hypophyse zur Stimulierung der Nebenniere zwingt, scheidet der Hypothalamus das Stresshormon (Prolaktin) aus. Der Stress führt zu unüberschaubaren Folgen für die Gesundheit der Arbeitnehmer. Im Rahmen des EU-Rechts zur Bekämpfung der Diskriminierung und anderer Formen der Misshandlung von Arbeitnehmern bestehen verbindliche Rechtsquellen (Richtlinien und Verordnungen), unverbindliche Rechtsquellen (Empfehlungen und Stellungnahmen) und Aktionsprogramme oder mainstream approach (Grundsatz der Chancengleichheit bei der Anwendung des Diskriminierungsverbots für alle Zuständigkeitsbereiche der EU).

Schlagwörter: der Stress, menschenwürdige Arbeit, Diskriminierung, Mobbing.