

Lj. Đukanović\*

## STRES I ZLOSTAVLJANJE NA RADU U HRVATSKOJ LEGISLATIVI

UDK 159.942:331.45/.48](497.5)(094.5)

PRIMLJENO: 19.12.2008.

PRIHVAĆENO: 20.3.2009.

*SAŽETAK: Ovaj članak obrađuje problematiku stresa i zlostavljanja na radu s podacima istraživanja ovog fenomena koje je provedeno tijekom 2000. godine u članicama Europske unije. Istraživanje je bilo osnova za donošenje Okvirnog sporazuma koji se odnosi na stres prouzročen na radnom mjestu. Stresu i zlostavljanju na radu dana je posebna pozornost koje definiraju osnovna načela Zakona o radu kojima se zabranjuje diskriminacija na području radnih odnosa u Republici Hrvatskoj. Iz iznesenih konstatacija nedvojbeno proizlazi da stres nije bolest, ali izloženost stresu može prouzročiti bolest.*

*Stajalište autorice je da u Hrvatskoj pravog strateškog mobinga ima znatno manje nego u članicama Europske unije, i to prvenstveno iz razloga što je u Hrvatskoj jednostavnije otpustiti radnika nego što je to u zemljama Europske unije, kao i da mobing, odnosno zlostavljanje na radnom mjestu, dovodi do trajnog oštećenja zdravlja.*

**Ključna riječ:** stres, mobing, zlostavljanje na radnom mjestu, hrvatska legislativa

### STRES I ZLOSTAVLJANJE NA RADU

Stres dolazi od engleske riječi «stress», što u doslovnom prijevodu znači udarac. Mnogi će reći da je stres vrlo lako definirati, ali ta tvrdnja samo na prvi pogled izgleda točna. Jer, za pojam stresa može se pronaći velik broj različitih definicija, budući da stres čini skup različitih iskustava, reakcija i ishoda, uzrokovanih stanjem i/ili različitim okolnostima ili događajima. Stres je mentalna, fizička i emocionalna reakcija na različita stanja, promjene i zahtjeve koje doživljava neka osoba izložena različitim zahtjevima kojima nije u mogućnosti udovoljiti.

Zlostavljanje na radu ili mobing dolazi od engleskih riječi «to mob» što u prijevodu znači ološ

i «mobbish», odnosno prostački, grub, vulgaran, a označava represivno proganjanje pojedinca od skupine ili organizacije, odnosno stalni pritisak na neku osobu u obliku psihoterora.

Stres se može definirati u užem i širem smislu kao trenutno stanje u kojem se našao pojedinac koje je uzrokovao točno određen događaj. U užem smislu stres je stanje pojedinca kod koga pojava koja uvjetuje stres nastupa trenutačno, a isto tako taj stres nestaje u trenutku kada nestane pojava koja je to stanje kod pojedinca izazvala ili kad protekne određeno razdoblje od događaja ili pojave koja je prouzročila stanje stresa kod neke osobe. Takvo stanje naziva se akutnim ili trenutnim stresom.

Za razliku od akutnog stresa ili trenutnog stresa, koji nastaje brzo, uvjetovan je određenim događajem, a isto tako i nestaje u trenutku

\*Ljubica Đukanović, dipl. iur., Stomatološka poliklinika, Perkovičeva 3, 10000 Zagreb (ljdukanovic@spz.hr).

kada tog uzročnika više nema, postoji i kronični stres. Kronični stres je stanje u kojem se nalazi pojedinac koji je, pod nizom stresnih događaja ili dugotrajnim utjecajem mnoštva događaja, doveden u stanje stresa. Stanje kroničnog stresa uvjetuje teško radno i poslovno okruženje, kao i dugotrajno stanje koje nema smanjeni negativni utjecaj.

Pojam stresa može se definirati kao svaka promjena koja od pojedinca zahtijeva prilagodbu, promjenu uobičajenog i ustaljenog načina ponašanja ili, jednostavno rečeno, stresom se može smatrati sve ono što zahtijeva promjenu uobičajenog i ustaljenog načina življenja, s tim da ta promjena ne mora biti samo negativnog, već može biti i povoljnog određenja.

Stres kod pojedinca izaziva promjene u zdravstvenom stanju. Stoga se osoba koja je dulje razdoblje izložena stresu nerijetko osjeća iscrpljeno i kronično umorno, često pati od nesаницe, može izgubiti potrebu za hranom, imati veliku potrebu za snom, uz pojavu depresije, anksioznosti, panike, plača i mnogih drugih neugodnih osjećaja.

## MOBING

Pojam mobinga danas se najčešće upotrebljava uz socijalno-medicinsku pojavu koja je vezana uz posao. Stoga je mobing pojam pod kojim se podrazumijeva moralno ili psihološko zlostavljanje osobe, odnosno pojedinca na poslu/radnom mjestu. Da bi se zlostavljanje na poslu, odnosno radnom mjestu, podvelo pod pojam mobinga, ono mora imati za posljedicu smetnje na duševno i tjelesno zdravlje osobe koja je izložena zlostavljanju na radnom mjestu. Prema istraživanju portala MojPosao, čak 55% zaposlenih smatra da njihove nadređene ne zanima njihovo napredovanje na poslu, a prema istraživanju provedenom u Švedskoj, napadi nadređenih, njihovo ignoriranje i kritiziranje imaju 60% veći rizik za zdravlje od srčanog ili moždanog udara.

Iz navedenih istraživanja je vidljivo da zlostavljanje na radnom mjestu zahtijeva poduzimanje mjera zaštite, posebno što će predstojeća

globalizacija i prelasci na nove načine poslovanja dodatno izvršiti pritisak i zahtjeve na zaposlene te dovesti do dodatno poremećenih međuljudskih odnosa s posebnim težištem na odnose između mladih i starih radnika. Zlostavljanje na radnom mjestu počelo se proučavati prije desetak godina, što je uvjetovano mijenjanjem odnosa prema radniku i pravima radnika koja su vezana uz rad i za rad. Ova pojava se počela izučavati prvenstveno zbog spoznaje svih čimbenika koji utječu na zdravlje radnika, a potom poduzimanjem mjera i prevencijom kako bi se očuvalo ne samo fizičko, već i mentalno zdravlje radnika. Danas bi se i u Republici Hrvatskoj kod svakog poslodavca, bilo da se radi o javnom ili privatnom, društvenom ili gospodarskom sektoru, mogli izračunati gubici, odnosno trošak koji ima svaki poslodavac zbog svakodnevne izloženosti pritisku iz različitih razloga, kao što je velika konkurencija, globalizacija, česte organizacijske promjene (privatizacija, brojna i česta spajanja i restrukturiranja), a dobar primjer je sadašnje stanje u brodogradnji. Gubitak ili trošak je uzrokovan i zbog izbjivanja radnika s posla, a podaci o stopi bolovanja to nedvojbeno potvrđuju. Stoga bi poslodavci trebali veću pozornost usmjeriti na utvrđivanje uzroka koji dovode do "izbjegavanja" rada i prevenciji ovoga stanja, pa time i utjecati na povećanje produktivnosti i smanjenje troškova proizvodnje.

Nadolazeća ekonomska kriza dodatno će pojačati stres na radnom mjestu zbog straha radi gubitka radnog mjesta, a time i posla, kao i svih posljedica koje su vezane uz gubitak radnog mjesta.

## SVJETSKA ISTRAŽIVANJA I EUROPSKA LEGISLATIVA

Istraživanjem ovog fenomena koje je provedeno tijekom 2000. godine u članicama Europske unije došlo se do ovih rezultata:

- 2% (3 milijuna) radnika bilo je izloženo fizičkom nasilju od osoba na radnom mjestu
- 4% (6 milijuna) radnika bilo je izloženo fizičkom nasilju od ljudi izvan radnog mjesta

- 2% (3 milijuna) radnika bilo je izloženo seksualnom nasilju
- 9% (13 milijuna) radnika bilo je izloženo mobingu.

Ovo istraživanje pokazuje i velike razlike između država članica u postotku radnika izvrgnutih mobingu, tako da je postotak radnika koji je izložen moralnom maltretiranju sljedeći:

- 15% u Finskoj
- 14% u Velikoj Britaniji i Nizozemskoj
- 12% u Švedskoj
- 11% u Belgiji
- 10% u Francuskoj i Irskoj
- 8% u Danskoj
- 7% u Njemačkoj i Luksemburgu
- 6% u Austriji
- 5% u Španjolskoj i Grčkoj, a svega
- 4% u Italiji i Portugalu.

Provedenim istraživanjem dobiveni su i podaci o zlostavljanju po pojedinim djelatnostima, tako da su najčešća zlostavljanja na radnom mjestu u državnoj upravi i obrani - 14%, slijede ih školstvo i zdravstvo, hotelijerstvo i restorani, te transport i komunikacija s 12%, trgovina sa stopom od 9% te rudarstvo i prerađivačka industrija sa stopom od 6%. Na začelju se nalaze financijsko posredovanje i građevinarstvo s 5%, dok djelatnosti električna energija i vodoopskrba te poljoprivreda i ribarstvo imaju stopu od svega 3%.

Ova istraživanja su pokazala i tko su najčešće žrtve mobinga. To su najčešće osobe koje su uočile i prijavile nepravilnosti u radu, a slijede ih tjelesni invalidi, zatim mladi radnici koji su se tek zaposlili i na koncu radnici pred mirovinom. Potom se na listi mobinga nalaze radnici koji zahtijevaju više samostalnosti u radu ili bolje uvjete rada, iza toga su oni radnici koji nakon proteka godina uspješnog rada traže priznavanje radnog položaja i povećanje plaće, da bi se potom na listi našli oni radnici koji predstavljaju višak radne snage za poslodavca. Mobingu su izloženi i radnici ovisno o spolu, tako da su žene, u pravilu, više izložene stresu.

Razlike u postocima između pojedinih europskih zemalja određuju i kulturne razlike u

toleranciji na sve oblike maltretiranja, ali i informiranost radnika, tako da se poimanje mobinga u skandinavskim zemljama uvelike razlikuje od poimanja mobinga u mediteranskim zemljama u kojima je tolerancija prema određenim oblicima ponašanja daleko veća.

Pojave zlostavljanja na poslu vjerojatno su i šire nego što je utvrđeno provedenim istraživanjem, ali jedno je sigurno: ovi podaci zahtijevaju poduzimanje mjera, prvenstveno normativnu regulativu koja će utvrditi i sankcionirati one pojave koje dovode do zlostavljanja radnika na radnom mjestu.

Zlostavljanje radnika na radnom mjestu već je zakonski kažnjivo u mnogim europskim zemljama, a najbolja legislativa je u Švedskoj, Norveškoj, Francuskoj i Švicarskoj. U tim zemljama "mober", odnosno osoba koja maltretira je krivično odgovorna, a "mobirani", odnosno osoba koja je zlostavljana na poslu ima pravo na odštetu za nanesenu štetu.

Komiteta za zapošljavanje i socijalne poslove europskog parlamenta raspravljao je o mobingu 2001. godine, a rasprava se vodila o učestalosti zlostavljanja na radnom mjestu u zemljama članicama Europske unije. Osnovna rasprava vođena je o legislativi u pojedinim zemljama članicama sa zaključkom o potrebi donošenja zajedničke legislative koja bi trebala imati prvenstveno konkretne mjere koje bi se provodile u prevenciji zlostavljanja na poslu.

Na osnovi ove rasprave vođeni su daljnji pregovori u svezi stresa na radnom mjestu. Ti pregovori predstavljaju dio Radnog programa europskih socijalnih partnera 2003. do 2005. godine. Na osnovama zajedničkog pripremnog seminaara održanog u Bruxellesu pregovori su počeli u rujnu 2003. godine, a završili u svibnju 2004. godine, utvrđivanjem teksta Nacrta Okvirnog sporazuma koji se odnosi na stres prouzročen na radnom mjestu. Nakon odobrenja određenih tijela, Nacrt Okvirnog sporazuma koji se odnosi na stres prouzročen na radnom mjestu potpisan je u listopadu 2004. godine, a moraju ga primijeniti sve organizacije članice prema navodima članka 139. Ugovora o Europskoj zajednici u roku od 3 godine nakon potpisivanja.

Uvodne odredbe Sporazuma, za stres na radnom mjestu, utvrđuju da on zabrinjava i poslodavce i radnike i to na svim razinama, međunarodnoj, europskoj kao i na državnim razinama, što zahtijeva posebnu zajedničku akciju. Na osnovi ove ocjene europski socijalni partneri su pitanje stresa na radnom mjestu, očekujući savjete Komisije o stresu, uključili u svoj program socijalnog dijaloga 2003. do 2005. godine. Temeljna konstatacija Sporazuma je da stres može djelovati na bilo koje radno mjesto, bez obzira na veličinu tvrtke, djelokrug rada, oblik ugovora o zaposlenju ili odnosu. Europski socijalni partneri suglasni su da odgovor na stres na radnom mjestu može dovesti do veće učinkovitosti, zdravlja na radu i sigurnosti, što povećava dodatne ekonomske i društvene vrijednosti za tvrtke, radnike i društvo u cjelini.

Cilj Sporazuma je:

- povećanje svijesti i razumijevanje o stresu na radnom mjestu te podupiranje poslodavca, radnika i predstavnika radnika u prepoznavanju stresa
- sprečavanje i uklanjanje uzroka stresa.

Stres na radnom mjestu ne smatra se samo i isključivo zdravstvenim problemom, već se on sagledava mnogo šire u cjelokupnom kontekstu procesa rada, radne okoline i tvrtke.

Sporazumom je definiran i određen pojam stresa kao stanje koje je popraćeno tjelesnim, psihološkim i duševnim smetnjama ili nemogućnostima, što u pojedinca uzrokuje osjećaj nemogućnosti premoštenja praznine zahtjevima ili očekivanjima koja su postavljena pred njega. Do ove definicije europski socijalni partneri došli su iznimno teško jer je svaka od strana inzistirala na svojem stajalištu, ali se ipak iznašlo zajedničko rješenje.

Osnovna konstatacija je da stres nije bolest, ali izloženost stresu može prouzročiti bolest, a isto tako do smanjenja učinkovitosti radnika može dovesti i stres izazvan izvan radnog mjesta. Zbog složenosti problema uzroci stresa nisu taksativno navedeni, ali jedan od pokazatelja je zasigurno visoka stopa izostanka s posla. Ono što se mora posebno istaknuti je da Sporazum izrijekom propisuje da kada je uočeno da postoji

stres prouzročen na radnom mjestu, moraju se poduzeti mjere za njegovo sprečavanje, uklanjanje i reduciranje, a odgovornost za poduzimanje mjera je na poslodavcu.

U skladu s Direktivom 89/391 i Nacrtom Sporazuma svi poslodavci imaju zakonsku dužnost osiguranja radne sigurnosti i zdravlja radnika, a ta dužnost odnosi se i na stres na radnom mjestu, ali samo do mjere u kojoj oni predstavljaju opasnost za zdravlje i sigurnost. Sporazum propisuje s jedne strane obvezu poslodavca, a s druge strane i obvezu svih radnika koji imaju opću nužnost poštovanja mjera zaštite koje je odredio poslodavac.

Sprečavanje stresa prouzročenog na radnom mjestu podrazumijeva ove mjere:

- izbjegavanje uzročnika stresa
- procjenu uzročnika stresa koji se ne mogu izbjeći
- prevenciju protiv uzročnika stresa
- zamjenu stresnih radnji manje stresnim radnjama
- davanje prioriteta kolektivnim preventivnim mjerama
- prilagođavanje poslova pojedincu.

Prema Sporazumu, model sprečavanja stresa je:

- uzročnike stresa treba ukloniti
- ako je to nemoguće, stres treba ozbiljno tretirati i u slučaju potrebe poduzeti specifične mjere.

Može se zaključiti da upravljanje rizikom stresa najučinkovitije sprečava, uklanja i smanjuje stres.

## HRVATSKA LEGISLATIVA

U Republici Hrvatskoj temeljni zakon koji uređuje radne odnose, a utemeljen je u Ustavu RH, je Zakon o radu. Osnovna načela Zakona o radu iz 1995. godine o promjeni statusnog radnog odnosa su ugovorni, samo djelomično ograničavanje slobode ugovaranja sa svrhom osiguranja prava radnika i posebnih kategorija radnika, uz maksimalnu slobodu udruživanja s posebnim težištem da je radni odnos jedinstveno

uređen bez obzira na vlasničku strukturu poslodavca, putem tri novele umnogome je promijenio oblik u odnosu na prvotni tekst.

Trima novelama Zakona o radu unaprijeđen je prvotni tekst prvenstveno iz razloga što su njegove odredbe usklađene s propisima Europske unije.

Zakon o radu opći je propis kojim su u Republici Hrvatskoj uređeni radni odnosi, što znači da se njegove odredbe primjenjuju na pitanja koja reguliraju radni odnos samo ako drugim zakonima to pitanje nije drugačije utvrđeno. Ti posebni zakoni mogu pojedina pitanja urediti i drugačije nego što propisuje Zakon o radu. Još jedan od nedostataka Zakona o radu je i taj što on nije jedini opći zakon koji propisuje i regulira odnose u području radnog prava, već su to i Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o zdravstvenom osiguranju zaštite zdravlja na radu, Zakon o evidencijama u oblasti rada kao i Zakon o osiguravanju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca. Unatoč navedenim propisima koji se odnose na radne odnose, mora se istaknuti da su opće odredbe Zakona o radu načela na kojima su utemeljena sva prava i obveze koje se odnose na radne odnose.

Kad govorimo o stresu i zlostavljanju na radu u hrvatskoj legislativi, osnovna načela kojima se zabranjuje diskriminacija na području radnih odnosa je novela Zakona o radu iz 2003. godine kojom je posebno mjesto dano zabrani diskriminacije. Zabrana diskriminacije je opće načelo Zakona o radu, a to znači da je to načelo i opće načelo na području radnih odnosa u Republici Hrvatskoj koje ima izvorište u temeljnim ljudskim pravima, a sadržano je i u najznačajnijim međunarodnim propisima i dokumentima o ljudskim pravima.

Osnovni izvor temeljnih ljudskih prava u Republici Hrvatskoj je Ustav Republike Hrvatske koji svojim stavkom 1. članka 14. propisuje svakom pojedincu jednako pravo i slobodu neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom i drugom uvjerenju, nacionalnom i socijalnom porijeklu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Sukladno ovom načelu, stavak 2. članka

14. Ustava nadalje propisuje da su svi ljudi pred zakonom jednaki, a člankom 54. svakom pojedincu u sklopu gospodarskih i socijalnih prava jamči se rad i sloboda rada, sloboda biranja poziva i zaposlenja, a svako radno mjesto i dužnost pod jednakim je uvjetima svakom dostupno. Osnovom navedenih ustavnih načela propisana je zabrana diskriminacije na području rada i zapošljavanja.

Notifikacijom o sukcesiji Republika Hrvatska postala je stranka mnogih konvencija Međunarodne organizacije rada koje također zabranjuju diskriminaciju u području rada i zapošljavanja, a zabranom diskriminacije općom odredbom novele Zakona o radu (članak 2.), radno zakonodavstvo RH usklađeno je sa zakonodavstvom Europske unije. Opće načelo o zabrani diskriminacije iz članka 2. Zakona o radu ugrađeno je u pojedine norme, pa tako kad se govori o zabrani diskriminacije, Zakon o radu ima dvije vrste norme koje reguliraju ovo pitanje:

1. norme koje zabranjuju diskriminaciju:
  - dužnost poštovanja dostojanstva radnika
  - zabrana prikupljanja, obrade i upotrebe podataka o osobnim podacima radnika
  - zabrana uznemiravanja i spolnog uznemiravanja
  - zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama
  - dužnost isplate jednake plaće ženama i muškarcima za jednak rad i rad jednake vrijednosti
  - zabrana nejednakog postupanja zbog sindikalnog članstva ili djelatnosti;
2. norme koje se odnose na pozitivnu diskriminaciju, a kojima se štite pojedine skupine radnika:
  - zabrana noćnog rada ženama u industriji
  - poslovi na kojima ne smije raditi žena
  - zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama
  - zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

- zaštita malodobnika
- zaštita starijih radnika.

Za razliku od navedenih odredaba Zakona o radu koje zabranjuju diskriminaciju ili propisuju pozitivnu diskriminaciju, Zakon o ravnopravnosti spolova je u cijelosti posvećen zabrani diskriminacije koji donosi i jednu novinu koje nema u radnom zakonodavstvu, a to je odredba članka 2. koja propisuje da se prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem radnika u oglasu mora jasno istaknuti da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti oba spola.

Aktima Europske unije kojima se propisuje zabrana diskriminacije u području rada propisana je izravna i neizravna diskriminacija, što je preuzelo i hrvatsko radno zakonodavstvo. Izravna diskriminacija je stavljanje osobe koja traži zaposlenje u nepovoljan položaj od druge osobe u sličnoj situaciji, te se protupravnost ocjenjuje primjenom načela proporcionalnosti, a neizravna ili prikrivena diskriminacija postoji kad neutralna odredba stavlja radnika zbog određenih obilježja u nepovoljniji položaj u odnosu na drugu osobu.

## ZAKLJUČAK

Razmatrajući pitanje mobinga ili zlostavljanja na radnom mjestu možemo zaključiti da u Hrvatskoj pravog strateškog mobinga ima u znatno manjoj mjeri nego u članicama Europske unije, i to prvenstveno iz razloga što je u Hrvatskoj jednostavnije otpustiti radnika. Radno zakonodavstvo Republike Hrvatske još uvijek nije u cijelosti usuglašeno sa svim pravima radnika propisanih propisima u EU. Iz navedenih razloga u Hrvatskoj nisko kvalificirani radnici lako ostaju bez posla posebno nakon udruživanja, provedene privatizacije i mnogih reorganizacija.

Za razliku od nisko kvalificiranih radnika, drugačije se postupa s radnicima na rukovoditeljskim radnim mjestima. Protiv njih se, u pravilu, provodi mobing jednog po jednog dok se ne postigne željeno, odnosno da se kompletna rukovoditeljska struktura zlostavlja kako bi na koncu sami napustili posao i potražili drugo zaposlenje.

Mobing nad rukovoditeljima prisutan je u Hrvatskoj u velikom postotku, jer po provedenoj privatizaciji bilo je vidljivo da postoji višak radne snage te da je potrebno provesti reorganizaciju i modernizaciju procesa rada. Kako novi vlasnici nisu imali sredstava za potrebna ulaganja zbog modernizacije procesa proizvodnje, a cilj im je bio ostvariti što veći profit u što kraćem vremenu, koristili su se svim sredstvima kako bi ostvarili postavljeni cilj. Mobing, odnosno zlostavljanje na radnom mjestu provodio se vrijeđanjem, kritiziranjem, preopterećenošću radnim obvezama, uskraćivanjem prava na godišnji odmor i na mnoge druge načine. Opće je poznato da je Hrvatska kao tranzicijska zemlja imala velikih poteškoća u početnoj organizaciji gospodarstva prema kapitalističkom modelu.

Prema podacima koji se još uvijek u cijelosti ne publiciraju, a s kojima se svakodnevno susreću zdravstveni radnici, sve je veći broj osoba koji se obraćaju za pomoć zbog zlostavljanja na poslu. Često je nepoštovanje radnog vremena od poslodavaca koje oni provode preko rukovoditeljskog osoblja, a od radnika se nerijetko zahtijeva potpuna posvećenost poslu prijeteći im otkazima. Zbog velike nezaposlenosti takve prijetnje nisu bezazlene, tako da radnik prihvaća naređeno, a zaštita za ovakva postupanja u radnom zakonodavstvu u Hrvatskoj nije propisana, kao ni zabrane takvog postupanja. Dok u Europi postoje moćne sindikalne organizacije, u Hrvatskoj je sindikalna scena još uvijek slaba i razjedinjena i nije u stanju izvršiti ozbiljan pritisak kako bi se suprotstavila ovakvim postupanjima poslodavaca. Zbog općeg stanja kod radnika se razvio osjećaj bespomoćnosti, čemu svakodnevno svjedočimo, a osjećaj bespomoćnosti je početak psihičke reakcije pojedinca. Unatoč Zakonu o ravnopravnosti spolova, posebno su ugrožene žene jer produžavanje radnog vremena utječe, među ostalim, na bračne i obiteljske odnose. Stoga žene češće dolaze po psihološku pomoć. Nerijetko šefovi od žena zahtijevaju da ostanu na poslu i nekoliko sati dulje, prijeteći otkazom. Nesigurnošću radnog mjesta žena je često ugrožena i uz propisanu zabranu diskriminacije i zakonske odredbe o ravnopravnosti spolova. Mobing, odnosno zlostavljanje na radnom mjestu

dovodi do trajnog oštećenja zdravlja, jer svako zlostavljanje, pa tako i ono na radnom mjestu, nosi rizik trajnog oštećenja zdravlja, a intenzitet i vrsta posljedica ovisi o intenzitetu zlostavljanja, duljini trajanja i crtama ličnosti zlostavljane osobe.

## LITERATURA

*Istraživanje o mobingu u članicama EU-a*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Bruxelles, 2000.

Istraživanje o mobingu u članicama EU-a, *European parliament report*, 2001/2339INII, Komitet za zapošljavanje i socijalne poslove, Bruxelles, 2001.

*Ustav RH*, N.N. - pročišćeni tekst, broj 41/01., 55/01. – ispravak

*Zakon o radu*, N.N., br. 38/95., 54/95., 65/95., 102/98., 17/01., 82/01., 114/03., 142/03., 137/04.

*Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti*, N.N., br. 32/02.

*Zakon o ravnopravnosti spolova*, N.N., br. 82/08.

*Zakon o zdravstvenom osiguranju zaštite zdravlja na radu*, N.N., br. 85/06., 67/08.

*Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca*, N.N., br. 86/08.

## STRESS AND MOBBING AT WORK IN CROATIAN LEGISLATURE

*SUMMARY: The paper focuses on the problem of stress and mobbing at work and provides data obtained in the study conducted with regard to this issue in the course of 2000 in the countries members of the European Union. The study served as the basis for a Frame Agreement referring to stress caused by work environment. Stress and mobbing were given special attention in the formulation of the basic principles utilised in the drafting of the Labour Act, forbidding any discrimination in labour relations in the Republic of Croatia. Findings show without a doubt that stress is not a disease but exposure to stress may cause disease.*

*The author supports the view that in Croatia the incidence of real mobbing is significantly lower than in the members of the European Union, primarily because in Croatia it is relatively simpler to fire a worker than it is the case in European countries. Another conviction expressed by the author is that stress leads to permanent impairment of health.*

**Key words:** stress, mobbing, mobbing at work, Croatian legislature

*Subject review  
Received: 2008-12-19  
Accepted: 2009-03-20*