

*Marija Molović**
Univerzitet u Beogradu
ORCID: 0009-0006-0670-6612

KLJUČNI RADNOPRAVNI ASPEKTI STRESA NA RADU**

SAŽETAK: Autorka se u radu bavi važnijim radnopravnim aspektima stresa na radu, kao vrste psihosocijalnog rizika, a koji se može definisati kao biopsihološka reakcija zaposlenih na kontinuiranu izloženost pritiscima, nerazumno zahtevnim ili obimnim zadacima ili naporima na radu. Osnovni istraživački problem se sastoji u uočavanju različitih uzroka i posledica stresa na radu, te implikacija koje nepreprepoznavanje ovog psihosocijalnog rizika ima po zdravlje zaposlenih. Iako stres na radu nije neposredno uređen domaćim pravnim propisima, niti tretiran kao bolest, on može višestruko narušiti zdravlje zaposlenog. Kroz rad se analizira pojam stresa na radu, njegovi uzroci, posledice i moguća pravna i druga sredstva za njegovo sprečavanje. U radu su istaknuti pozitivni primeri iz drugih pravnih sistema koji se tiču sprečavanja i zaštite od stresa na radu. Ukazano je i na nedostatke domaćeg sistema, uz predloge učinjene *de lege ferenda* od značaja za buduće izmene postojećih propisa i prakse. Cilj istraživanja je potvrda početne hipoteze da, usled nepostojanja odgovarajuće zakonske regulative, u praksi izostaje prepoznavanje i sprečavanje stresa na radu, kao rizika koji ugrožava zdravlje, bezbednost i ukupnu dobrobit zaposlenih. Primenjen je normativni, aksiološki i uporednopravni metod, sprovedena je anketa i produbljeni su intervjui sa zaposlenima i poslodavcima.

Ključne reči: bezbednost i zdravlje na radu, stres na radu, stresor

* e-mail: molovicmarija@gmail.com, doktorantkinja na Pravnom fakultetu.

** Rad je primljen 4. 12. 2023, a prihvaćen je za objavljivanje 21. 10. 2024. godine.

UVODNA RAZMATRANJA

Istorijski, radnopravna zaštita radnika primarno je bila vezana za zaštitu telesnog zdravlja na radu, te su inicijalni izvori radnog prava imali za predmet regulisanje ograničenja radnog vremena, zabranu dečjeg rada i zaštitu bezbednosti i zdravlja na radu.¹ Međutim, poimanje zdravlja kao odsustva bolesti ili povreda je preusko i ne obuhvata sve aspekte koje pojam zdravlja podrazumeva.² Za razliku od rizika koji predstavljaju opasnost po telesni integritet i zdravlje zaposlenih, a koji su tradicionalno pravno sankcionisani, zakonodavci su dugo zanemarivali rizike koji povređuju psihičko zdravlje i dostojanstvo zaposlenih, pristajući na njih kao na „surovu realnost” i neizbežni deo radnog okruženja,³ iako „tamo gde su radnici izloženi stresu, nema dostojanstvenog rada“.⁴ Stoga, predmet zaštite zdravlja i bezbednosti na radu nužno mora biti usmeren i ka zaštiti i unapređenju mentalnog zdravlja zaposlenih, što se postiže kroz prepoznavanje psihosocijalnih rizika na radu, koji mogu da prouzrokuju dalekosežne negativne posledice po zdravlje zaposlenih.

Rizik po zdravlje zaposlenih predstavlja verovatnoću nastanka povrede, oboljenja ili oštećenja zdravstvenog stanja, a usled nastupanja okolnosti koje su štetne po zdravlje zaposlenih.⁵ S druge strane, psihosocijalni rizici mogu proizilaziti iz radnog okruženja, gde nepovoljni uslovi rada dovode do njihovog nastanka ili mogu imati svoj koren u lošoj organizaciji rada i poremećenim ljudskim odnosima između zaposlenih i/ili zaposlenih i poslodavca. Kao takvi, psihosocijalni rizici mogu prouzrokovati oštećenja kako telesnog tako i mentalnog zdravlja zaposlenih, a stres na radu predstavlja jedan od najčešćih i samim tim, najopasnijih psihosocijalnih rizika.

¹ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 464.

² Petrović, M. (2018). Osobnosti novih rizika po bezbednost i zdravlje na radu – ključni radnopravni aspekti. *Radno i socijalno pravo*, 22 (2), 207–224.

³ Kovačević, Lj. (2013). *Op. cit.*, 465.

⁴ Petričević, A., Medarić, D. (2014). Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa. *Pravni vjesnik*, 30 (2), 405–419.

⁵ Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 392.

ODREĐENJE POJMA STRESA NA RADU

„Razvoj koncepta stresa započeo je zapažanjem da su svi organizmi primorani da svoju složenu i harmoničnu unutrašnju ravnotežu, neophodnu za održavanje života, štite od neprekidnog delovanja brojnih i raznovrsnih činilaca.“⁶

Stres na radu predstavlja psihosocijalni rizik, ali i uzrok ili posledicu nastupanja drugih psihosocijalnih rizika, a usled kog se kod zaposlenog javljaju štetne fiziološke, psihološke i bihevioralne reakcije na situacije u kojima zahtevi posla nisu u skladu sa njegovim sposobnostima.⁷ Posledice koje stres proizvodi na zdravstvenom planu tiču se slabljenja imuniteta koji dovodi do podložnosti prehladama, psiho-somatskim bolestima i nesrećama na radu. Posledice po radni angažman ispoljavaju se u vidu smanjenog radnog učinka, neažurnog izvršavanja radnih zadataka i čestih propusta u radu, dok se uticaj vidi i u reakcijama u ponašanju, te zaposleni ponekad pribegavaju lošim mehanizmima odbrane, poput konzumiranja alkohola ili narkotika.

Pojam i vrste stresora

Stres na radu nastaje kao posledica akumulirajućeg uticaja stresora na radnom mestu tokom dužeg vremenskog perioda.⁸ U tom smislu, stres predstavlja reakciju odnosno unutrašnje stanje koje je rezultat spoljašnjih pritisaka – stresora.⁹ Jedan od glavnih uzroka stresa na radu su kompleksni zahtevi koji se stavljaju pred zaposlene, koje prate snažni pritisci za kvalitetnim obavljanjem radnih zadataka. S druge strane, zaposleni je suočen sa zahtevima koji često prevazilaze njegova postojeća znanja i sposobnosti. Imajući u vidu brojnost stresora, nezahvalno je, a verovatno i nemoguće, sačiniti njihov *numerus clausus* s obzirom na to da je stres povezan za subjektivnim osećajem svake individue. Tako, nesrazmeran obim posla, nehumani uslovi za rad, neadekvatno delegiranje zadataka, poteškoće u komunikaciji sa poslodavcem, kolegama i klijentima, samo su neki od stresora koji se odražavaju na zdravlje

⁶ Dmitrović, I., Grubić-Nešić, L. (2011). Stres i stresori u radnom okruženju. *Zbornik radova Fakulteta tehničkih nauka u Novom Sadu*, 26 (9), 2041–2043.

⁷ Stanojević, D., Milošević, B. (2011). Profesionalni stres. *Zbornik radova Filozofskog fakulteta u Prištini* (41), 601–637.

⁸ Stanojević, D., Milošević, B. (2011). *Op. cit.*, 625.

⁹ Labus, I., Grubić Nešić, L. (2010). Povezanost zadovoljstva radom i intenziteta stresa. *Zbornik radova Fakulteta tehničkih nauka*, 25 (13), 2755–2758.

zaposlenih.¹⁰ Takođe, prekovremeni rad je jedan od najrasprostranjenijih i najozbiljnijih savremenih stresora,¹¹ imajući u vidu da je vreme van rada najčešće predodređeno za odmor, hobije i dokolicu. Shodno tome, nemogućnost organizovanja sopstvenog vremena, usled obimnih radnih zadataka koje zaposleni nije u stanju da dovrši u toku radnog vremena dovodi po povećanja stresa, s obzirom na to da zaposleni svoje slobodno vreme sada usmerava na dodatni, odnosno prekovremeni rad. Nerazumno dugo radno vreme može uzrokovati nesanicu i dovesti do pada koncentracije, koja je neophodna kako bi se sprečile povrede i nesreće na radu, pogotovo kada su u pitanju zaposleni na poslovima sa povećanim rizikom. Iako je koncept prekovremenog rada normativno regulisan, poslodavci i dalje zahtevaju od zaposlenih prekovremeni rad koji nije u skladu sa zakonskim odredbama.¹² Pored toga postoje i situacije u kojima poslodavac ne zahteva prekovremeni rad, ali zaposlenom nalaže izvršavanje radnih zadataka čiji su obim i složenost takvi da je očigledno da ih zaposleni ne može obaviti u toku radnog vremena. Zlostavljanje na radu predstavlja jedan od najtežih oblika produženog stresa na radu, koje ugrožava fizički i moralni integritet zaposlenog i proizvodi teške posledice po njegovu ličnost i zdravlje.¹³ Iako slični, ono po čemu se stres i zlostavljanje na radu razlikuju jeste cilj koji je bitan element za određenje pojma zlostavljanja na radu, a koji ne postoji kod stresa. Naime, stres na radu predstavlja reakciju zaposlenog na neki od oblika zlostavljanja, dok zlostavljanje na radu za cilj ili posledicu ima povredu prava ili pravnih interesa adresata zlostavljanja.¹⁴ Kod fleksibilnih vidova angažovanja, poslodavci ne ulažu u razvoj znanja i sposobnosti radnika, smatrajući da je to neopravdan trošak zbog toga što su najverovatnije privremeno radno angažovani kod njih. Sve to kod njih stvara osećaj manje vrednosti zbog nesigurnosti i nestabilnosti kojoj su izloženi, a što sveukupno dovodi do stresa na radu.¹⁵ Uzroci stresa na radu kod lica koja su na ovaj način angažovana vezani su i za nižu zaradu, budući da se ona ostvaruje srazmerno vremenu provedenom na radu, za manje izglede za napredovanje u karijeri,

¹⁰ Glomazić, H. (2020). Organizacioni pristup prevenciji stresa na radu i očuvanju mentalnog zdravlja zaposlenih. *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja*, 39 (2/3), 45–58.

¹¹ Gligorić, S. (2021). *Zlostavljanje na radu – ključni radnopravni aspekti*, doktorska disertacija (neobjavljena). Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 29.

¹² Kuzminac, M. (2021). Prekovremeni rad kao vid radne eksploatacije. *Sociološki pregled*, 55 (2), 509–537.

¹³ Gligorić, S. (2021). *Op. cit.*, 41.

¹⁴ Kovačević, Lj. (2016). Pojam zlostavljanja na radu u zakonodavstvu i praksi Republike Srbije. *Kaznena reakcija u Srbiji: šesti deo*, 214–242.

¹⁵ Rončević, D., Antić, A. (2016). Ugovor bez određenog radnog vremena (zero hour contract). *Radno i socijalno pravo*, 20 (1), 229–244.

kao i za izostanak obuke i pristupa programima stručnog osposobljavanja što, dalje, smanjuje i izgleda za očuvanje zaposlenja a što najteže pogađa žene koje najčešće i rade s nepunim radnim vremenom, zbog potrebe da usklade profesionalne i porodične dužnosti, ali i spremnosti da rade za nisku zaradu.

Sindrom sagorevanja na radu

„Sindrom sagorevanja na radu predstavlja prolongirani odgovor na hronične emocionalne i interpersonalne stresore koji su povezani sa radnim mestom. Karakteriše se emocionalnom iscrpljenošću, depersonalizacijom i niskom ličnom ostvarenosti. Nastaje kao posledica neusaglašenih odnosa između zaposlenih ljudi s jedne strane i radne sredine, s druge.“¹⁶

Analizirajući ovu pojavu, pokazalo se da su riziku sagorevanja na poslu češće izloženi zaposleni u zdravstvu, novinari, menadžeri, prosvetni radnici kao i policijski službenici.¹⁷ Sektor usluga se posebno izdvaja od ostalih imajući u vidu da ga karakteriše snažna interakcija zaposlenih sa klijentima.¹⁸ Simptomi sindroma sagorevanja mogu se manifestovati kao manjak koncentracije, izolovanje od drugih i povlačenje u sebe kao i nesanica uprkos umoru koji osoba oseća, manjak apetita i osećaj besmislenosti, ali i kao organski simptomi poput srčanih problema, bolova u predelu glave, osećaja malaksalosti ili nemoći u mišićima. Međutim sindrom sagorevanja neretko je začetak drugih zdravstvenih problema. Naime, akumulirajući stres na radu može prouzrokovati mentalne poremećaje, kao što je depresija, a u najtežim slučajevima i samoubistvo zaposlenog, kao i fizičke manifestacije psihosocijalnih rizika na poslu, kao što su mišićno-skeletni poremećaji i/ili srčane patologije.¹⁹

¹⁶ Veljković, D. (2021). Sindrom sagorevanja na radu. *Southeast European Journal of Emergency and Disaster Medicine*, 7 (1), 8–14.

¹⁷ Đuričić, D., Pantić, I., Ristić, C. (2009). Sindrom sagorevanja na poslu. *Zdravstvena zaštita*, 38 (3), 77–81.

¹⁸ Čabarkapa, M., Đurišić-Bojanović, M. (2014). Psihosocijalni izvori stresa u globalno promenjenom radnom okruženju i zahtevi za promenama u sistemu obrazovanja. *Savremene paradigme u nauci i naučnoj fantastici*, tom 3, 48–62.

¹⁹ Lerouge, L. (2017). Health and Safety Law and Psychosocial Risks at Work: A Comparative Overview of France and Other Countries. *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law*, 15–30.

SPREČAVANJE STRESA NA RADU

U cilju sprečavanja stresa na radu ili makar njegovog ublažavanja, stvara se potreba za preduzimanjem odgovarajućih mera koje bi imale za cilj unapređenje zdravlja zaposlenih, dok se kao jedan od najvažnijih izazova i zadataka savremenog radnog prava pojavljuje sprečavanje činilaca koji bi mogli izazvati zdravstvene probleme. Mere sprečavanja i zaštite od stresa na radu ogledaju se u neposrednoj pomoći zaposlenima koji se suočavaju sa stresorima, savetovanju i sprovođenju edukativnih programa u cilju promene neadekvatnih strategija prevazilaženja stresa i formiranja novih navika.²⁰ Borba protiv stresa na radu pokazala se kao imperativ, imajući u vidu da društvo više nije spremno da toleriše visok nivo oboljenja koja nastaju usled nehumanih uslova rada.²¹

Pravilna borba protiv stresa, najpre, podrazumeva pravovremenu identifikaciju zaposlenih koji su pod dejstvom ovog rizika kod poslodavca. U tom pogledu, naročito su značajni podaci o učestalosti odsustva sa rada usled privremene sprečenosti za rad, povredama na radu i profesionalnim bolestima, naravno, uz pažljivo postupanje, imajući u vidu da je reč o naročito osetljivim i poverljivim podacima.²²

Socijalni partneri mogu imati značajnu ulogu u pogledu zaštite od stresa na radu. Ključnu ulogu u obezbeđivanju pravičnih i bezbednih uslova rada zaposlenih, od samog nastanka radnih odnosa do danas, imali su, naime, sindikati.²³ Upravo iz toga razloga, socijalnim partnerima treba omogućiti pristup izboru načina adekvatne borbe protiv stresa na radu (kolektivni ugovori, akcioni planovi, strategije, smernice, obrazovni programi). Pored navedenog, inspektore rada treba obučavati za prepoznavanje stresora i stresa na radu, kao i za organizovanje savetodavnih poseta i primenu preventivnih mera koje mogu biti dragocene za unapređenje zdravlja zaposlenih kod nadziranih subjekata.

Aktivna borba protiv stresa na radu zasigurno može dovesti do poboljšanja zdravlja i bezbednosti na radu, zajedno sa ekonomskim pogodnostima za kompanije, zaposlene i društvo u celini.²⁴

²⁰ Labus, I., Grubić Nešić, L. (2010). Povezanost zadovoljstva radom i intenziteta stresa. *Zbornik radova Fakulteta tehničkih nauka*, 25 (13), 2758.

²¹ Barrett, B. (2004). Employers' liability for stress at the workplace: neither tort nor breach of contract. *Industrial Law Journal*, 33 (4), 343–349.

²² Gligorić, S. (2021). *Zlostavljanje na radu – ključni radnopravni aspekti*, doktorska disertacija (neobjavljena). Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 43.

²³ Jašarević, S. (2014). Uloga sindikata u ostvarivanju zdravih i pravičnih uslova rada. *Radno i socijalno pravo*, 18 (1), 29–45.

²⁴ UNICE, CEEP, UEAPME & ETUC, *Framework Agreement on Work-Related Stress*. Brussels, 2004

PRAVNI REŽIM ZAŠTITE OD STRESA NA RADU U DOMAĆEM I STRANIM PRAVIMA

„Republika Srbija nije još uvek eksplicitno uredila radnopravnu zaštitu od stresa na radu, već je drugim zakonima odnosno fragmentarnim zakonodavstvom postavila okvir za dalje regulisanje ovog značajnog aspekta položaja radnika u Srbiji.“²⁵

Naime, zaposleni u Republici Srbiju imaju pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti ili smrt člana uže porodice, dobrovoljnog davanja krvi kao i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.²⁶ S druge strane, poslodavac može zaposlenom odobriti odsustvo sa rada bez naknade zarade, za vreme kog mu miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, dok razlozi za ovakvo odsustvo nisu eksplicitno zakonom propisani. Ovakav režim odsustva sa rada Republike Srbije drastično se razlikuje od režima drugih država, te još uvek (pre)poznaje samo tradicionalne vidove odsustva sa rada. S druge strane, Zakon o odsustvu sa rada zbog porodičnih i zdravstvenih razloga Sjedinjenih Američkih Država, omogućava zaposlenima neplaćeno odsustvo sa posla do 12 nedelja, ukoliko kod zaposlenog postoje fizičke ili mentalne poteškoće koje ga onemogućavaju da obavlja svoj posao.²⁷ U Kanadi, u provinciji Alberta, zaposlenom se može odobriti odsustvo do tri radna dana u kalendarskoj godini u slučaju da je potrebno da zaposleni odsustvuje sa rada zbog ličnih razloga, što neizbežno može uključiti i odsustvo iz razloga vezanih za stres na radu.²⁸ Pritom, Gallupov izveštaj o stanju globalnog radnog mesta za 2021. godinu pokazuje da 57 %, zaposlenih u SAD i Kanadi prijavljuje najviši nivo svakodnevnog stresa na radu²⁹ dok je Komisija za mentalno zdravlje Kanade u svojoj studiji iznela podatak da jedan od pet zaposlenih u Kanadi ima poteškoća sa mentalnim zdravljem.³⁰ Imajući u vidu rizike koje stres na radu ima po dobrobit zaposlenih, Vlada Ontarija je, usled sve većeg uticaja stresa po zdravlje zaposlenih, uvela i tzv. pravo zaposlenog na isključenje. Isključenje se definiše kao neu-

²⁵ Škaro, M. (2019). *Radnopravna zaštita od stresa na radu*, masterski rad (neobjavljen). Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 36.

²⁶ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje.

²⁷ United States Congress, *Family and Medical Leave Act*, Washington D.C., 1993.

²⁸ The Government of Alberta, *Public Service Employment Regulation*, Edmonton, 2021.

²⁹ ***, State of the Global Workplace 2021 Report, Gallup.

³⁰ Smetanin, P., Stiff, D., Briante, C., Adair, C. E., Ahmad, S., Khan, M. (2011). *The Life and Economic Impact of Major Mental Illnesses in Canada*. Toronto: RiskAnalytica, 6.

ključivanje u poslovnu komunikaciju, uključujući e-poštu, telefonske pozive, video pozive ili poruke, kako bi u vreme odmora zaposleni bili slobodni od obavljanja posla.³¹

Za razliku od domaćeg pravnog sistema, pravni sistemi brojnih evropskih država prepoznaju stres na radu kao rizik po zdravlje zaposlenih. Tako, u Sloveniji je pre više od jedne decenije potpisan tripartitni socijalni sporazum za 2007–2009. godinu o zdravlju i bezbednosti na radu u kom se posebno pominje da će socijalni partneri zaključivati posebne sporazume za sprovođenje Evropskog okvirnog sporazuma.³² U Portugalu su organizovane obuke za poslodavce i predstavnike za zdravlje i bezbednost zaposlenih pri čemu je korišćen sadržaj Evropskog sporazuma.³³ Još jedan primer inovativnih aktivnosti uključuje alat socijalnih partnera u Danskoj pod nazivom „Barometar stresa“, koji se koristi za merenje stepena stresa na radu i koji se koristi u vladinim institucijama.³⁴ Jedan od najefikasnijih načina borbe protiv stresa na radu na Novom Zelandu je tzv. politika upravljanja stresom na radu. Ova politika podrazumeva davanje mogućnosti zaposlenima da o stresu na radu otvoreno razgovaraju sa poslodavcem, da pohađaju kurseve koji se tiču upravljanja stresom na radu ili, ukoliko je to potrebno, mogućnost obraćanja stručnom licu. Ovakve mere su posebno značajne imajući u vidu da je u 2018. godini, Agencija za promociju zdravlja Novog Zelanda izvestila da je 30 % ispitanika imalo mentalni poremećaj, 67 % poznaje nekoga ko je imao psihički poremećaj, a čak 40 % je radilo sa kolegom koji ima neki mentalni poremećaj.³⁵

Pored navedenog, Zakonom o zdravstvenom osiguranju Republike Srbije predviđeno je plaćeno odsustvo (tzv. bolovanje), koje se može koristiti zbog sprečenosti za rad iz zdravstvenih razloga, što neizbežno uključuje i stres na radu, ako to utvrdi nadležni stručno-medicinski organ. Usled profesionalne bolesti ili povrede na radu zaposlenom pripada naknada zarade za vreme privremene sprečenosti za rad, a koja ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.³⁶ S druge strane propisi Velike Britanije predviđaju da, ukoliko je zaposleni odsutan sa rada najviše sedam dana, ima mogućnost da lično opravda svoj nedolazak na posao i nije mu potrebno uverenje lekara

³¹ Legislative Assembly of the Province of Ontario, *Bill 27: Working for Workers Act*, Ontario, 2021.

³² ***, Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress: Report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008, 24–25.

³³ *Ibid.*, 26–27.

³⁴ *Ibid.*, 27.

³⁵ Kvalsvig, A. (2018). *Wellbeing and mental distress in Aotearoa New Zealand: Snapshot 2016*. Wellington: Health Promotion Agency, 11.

³⁶ Zakon o zdravstvenom osiguranju, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2019.

(engl. self-certification). Ukoliko je zaposleni odsutan duže od tog perioda potrebna je tzv. izjava o sposobnosti za rad (engl. statement of fitness for work) koju izdaje lekar, a koja mu daje pravo na zakonsku nadoknadu za bolovanje (engl. statutory sick pay).³⁷ Lekar navodi da zaposleni „nije sposoban za posao“ (engl. not fit for work) ili „može biti sposoban za posao“ (engl. may be fit for work) u kom slučaju bi sa poslodavcem trebalo da razgovara o svim promenama koje bi mu pomogle da se vrati na posao (na primer, drugačije radno vreme ili radni zadaci).³⁸ Ovakvo rešenje posebno je značajno ukoliko se osvrnemo na istraživanje koje je sproveo Perkboks, a koje pokazuje da se čak 75 % zaposlenih u Velikoj Britaniji suočava sa stresom na radu.³⁹

Bitan korak u regulisanju stresa na radu bi bilo revidiranje propisa o bezbednosti i zdravlju na radu gde bi se posebno stavio akcenat na stres na radu kao na vrstu psihosocijalnog rizika. Poslodavac je dužan da obezbedi da radni proces bude prilagođen telesnim i psihičkim mogućnostima zaposlenog, a da radna okolina, sredstva za rad i sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu budu proizvedeni tako da ne ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenog.⁴⁰ Uprkos tome domaći propisi ne predviđaju eksplicitno obaveze poslodavca u vezi sa zaštitom od stresa na radu, što dalje dovodi do toga da poslodavci ne uvažavaju stres na radu kao rizik. Nasuprot domaćem zakonu, norveški Zakon o radnom okruženju, iako ne pominje posebno stres na poslu, sadrži odredbe koje postavljaju zahteve o tome kako treba da budu organizovani radno mesto i radna sredina, pri čemu su predmetne odredbe formulisane na osnovu saznanja o uzrocima stresa na radu. Zanimljivo je takođe primetiti da Zakon zahteva od najvišeg menadžera preduzeća da učestvuje u obuci o zdravlju i bezbednosti koja će dovesti do boljeg razumevanja značaja rada na smanjenju nivoa stresa na radu.⁴¹

³⁷ Jagielski, S. (2020). *How to handle an employee off with work-related stress*. Dostupno na: <https://www.healthassured.org/blog/how-to-handle-employee-off-with-work-related-stress/>

³⁸ ***, *Taking sick leave*. Dostupno na: <https://www.gov.uk/taking-sick-leave>

³⁹ Perkbox. (2020). *The 2020 UK workplace stress survey*. Dostupno na: <https://www.perkbox.com/uk/resources/library/2020-workplace-stress-survey>

⁴⁰ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005, 91/2015. i 113/2017. – dr. zakon.

⁴¹ ***, Report by the European Social Partners, *Op. cit.*, 23.

EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

Predmet, cilj i sredstva istraživanja

U radu su proučavani ključni radnopravni aspekti stresa na radu kao psihosocijalnog rizika koji nije prepoznat u domaćem pravu. Usled nepostojanja adekvatne zakonske regulative, poslodavci neretko zanemaruju svoju obavezu staranja o psihičkom zdravlju i mentalnoj dobrobiti zaposlenih i usmeravaju se samo na zaštitu njihovog telesnog zdravlja, tj. na sprečavanje povreda na radu i profesionalnih bolesti. Vodeći se izgovorom snošenja rizika poslovanja, poslodavci su primarno fokusirani na efikasno obavljanje posla, zanemarujući negativni uticaj stresa na radu, a sve iz neznanja da bez adekvatne zaštite od stresa na radu nema ni uspešnog obavljanja radnih zadataka. Cilj sprovedenog istraživanja jeste pružanje uvida u zapostavljanje ovog psihosocijalnog rizika od strane poslodavaca i povezano sa tim ukazivanje na negativan uticaj stresa na radu po zdravlje zaposlenih, nevezano od njihove profesije, starosne dobi ili nivoa obrazovanja. Prilikom sprovođenja istraživanja poseban značaj dat je anketi kao sredstvu istraživanja. Činjenica da je anketa anonimna dodatno daje podsticaj zaposlenima da izraze svoje mišljenje, bez straha od stigmatizacije koja neretko prati osobe s psihičkim problemima ili poslodavčeve odmazde. Prilikom sprovođenja istraživanja nije bilo podesno primenjivati studiju slučaja, s obzirom na to da stres na radu nije regulisan pozitivnim propisima te da ne postoje sudske odluke koje bi govorile u prilog postavljenoj hipotezi. U skladu sa tim, internet anketa je izabrana kao prva metoda, po principu nasumičnog uzorka. Razlog tome proizilazi iz same karakteristike stresa na radu, a to je da su njemu izloženi svi zaposleni, nezavisno od posla kojim se bave. Stoga nije bilo prikladno usredsrediti se samo na konkretnu grupu ispitanika, već je cilj bio obuhvatiti zaposlene koji obavljaju što raznovrsnije poslove. Kao druga metoda sprovedenog istraživanja poslužio je produbljeni intervju. Kako je anketa sprovedena tako da se na većinu pitanja odgovora sa „da” ili „ne”, a imajući u vidu da je stres na radu kompleksan fenomen, bilo je neophodno obaviti i intervju sa zaposlenima i poslodavcima, kako bi se na najbolji način prikupili svi relevantni podaci koji potvrđuju postavljenu hipotezu. Takođe, kroz rad su (ranije) primenjeni i normativni, uporednopravni, aksiološki i statistički metod.

Istraživanje sprovedeno putem ankete

Anketa je sprovedena po principu „slučajnog uzorka“, među ispitanicima oba pola različite starosne dobi, različitih nivoa obrazovanja kao i

profesije i strukture radnih sati. Sprovedena je dobrovoljno i radi veće slobode izražavanja ispitanika u potpunosti anonimno, te nisu poznati odgovori svakog pojedinačnog ispitanika, već su svi odgovori predstavljeni zbirno. Određena pitanja su koncipirana tako da se na njih odgovara sa da ili ne, na jedno pitanje je postojala mogućnost pružanja više odgovora, dok su dva pitanja imala mogućnost davanja odgovora na skali od jedan do deset.

Rezultati istraživanja

Učešće u internet anketi uzelo je ukupno 120 ispitanika, od koji su 47,5 % muškog pola i 52,5 % ženskog pola, te je rodna struktura uravnotežena. Kada je reč o starosnoj dobi ispitanika, 40 % ispitanika su činili zaposleni do 25 godina, 25,8 % uzrasta do 35 godina, 14,2 % uzrasta do 45 godina, 11,7 % uzrasta 55 godina i 8,3 % uzrasta do 65 godina. Anketa je pokazala da su mlađe kategorije zaposlenih pokazale veću zainteresovanost da govore o stresu na radu. Pretpostavka autorke je da je svest o štetnostima stresa na radu kod mlađe populacije na višem nivou, te da je stoga odziv kod ove grupe bio najveći. Najveći procenat ispitanika, 37,5 % ima završen fakultet. Zatim, 23,3 % obavlja posao iz oblasti prava, 8,3 % u oblasti trgovine i informacionih tehnologija, oblast obrazovanja i ekonomije su zastupljeni sa 7,5 %, zdravstvo sa 6,7 % dok su ostale oblasti manje zastupljene. U proseku, najviše ispitanika obavlja rad osam časova, pet dana u nedelji – 45 % njih, 23,3 % obavlja rad više od osam časova dnevno, pet dana u nedelji, dok 8,3 % ispitanika obavlja rad više od osam časova i više od pet dana nedeljno. Na pitanje da li doživljavaju stres na radu, čak 55,8 % ispitanika se izjasnilo da doživljava stres na radu, 33,3 % se izjasnilo sa „ponekad”, što znači da su nekad i oni bili pod uticajem stresa na radu, bez ikakve zaštite, dok se 13 % ispitanika izjasnilo da ne doživljava stres na radu. Većina ispitanika je kao prosečan nivo stresa na radu, na skali od jedan do deset, dala odgovor sedam, što predstavlja izuzetno visok nivo stresa sa kojim su zaposleni suočeni. Najviše procenata, 16,7 % se izjasnilo da su zadaci na poslu previše zahtevni, te da im to predstavlja izvor stresa. S tim u vezi je i podatak da 38,3 % ispitanika nema dovoljno vremena da završi sve radne zadatke u toku svog redovnog radnog vremena. Na pitanje da li zaposleni smatraju da su pod visokim pritiskom na poslu, 46,7 % ispitanika je potvrdno odgovorilo. Pritisak da se u roku uspešno završe sve obaveze koje zaposleni ima primarno stvaraju poslodavci, ne uvažavajući stres koji takvi zahtevi neminovno nose sa sobom. Kada su u pitanju ključne emocije koje zaposleni ispoljava dok obavlja svoj posao, zabrinjavajući je podatak da je jedan ispitanik dodao kao odgovor odsustvo emocija, dok najveći broj ispitanika oseća umor dok obavlja svoj posao. Upravo sindrom sagorevanja

na radu nastaje kao posledica uticaja radne sredine koje zaposleni doživljava kao stresogene, a koji su, kao intenzivni i hronični, doveli do stanja psihičke i fizičke iscrpljenosti.⁴² Uočava se da su pozitivne emocije kao što je radost, zadovoljstvo i entuzijazam manje zastupljene od negativnih emocija, dok ohrabruje podatak da je 30,8 % ispitanika i dalje motivisano za rad. Od ukupnog broja ispitanika 53,3 % nije u mogućnosti da efikasno obavlja svoj posao usled stresa na radu. Ovaj podatak potvrđuje navode da, iako je poslodavcima interes uspešno obavljanje posla, mnogi nisu u mogućnosti da to čine ukoliko su pod prevelikom dozom stresa. Ovo dovodi zaposlene u začarani krug, poslodavci previše očekuju od njih, primarni interes im je uspešno poslovanje, to postepeno dovodi do stresa na radu, a stres se dalje odražava upravo na poslodavčev primarni cilj. U skladu sa prethodnim podatkom, 63,3 % ispitanika smatra da se stres na radu prenosi i na druge sfere života. Skoro polovina ispitanika, njih 47,5 % oseća da mu stres na radu utiče na zdravlje, što govori u prilog zapostavljanju ovog psihosocijalnog rizika i izostanka adekvatne prevencije. S tim u vezi, 31,7 % ispitanika, usled stresa na radu ima poteškoća sa spavanjem, 30 % kardiovaskularne, digestivne i druge probleme, a posebno je problematičan podatak da 54,2 % ima poteškoća sa postizanjem osećaja sreće i zadovoljstva usled pretrpljenog stresa na radu. S tim u vezi, 42,5 % ispitanika u anketi je samo u poslednjih 12 meseci iskusilo burnout, što dodatno potvrđuje činjenicu da Republika Srbija treba da usagласi svoje propise sa praksom Svetske zdravstvene organizacije koja je stres na radu uvrstila u 11. izdanje priručnika Međunarodne klasifikacije bolesti. Činjenica da se stres na radu u ovolikoj meri odražava na zdravlje zaposlenih ukazuje da poslodavci zanemaruju uticaj stresa na radu, koji kao i drugi rizici od povreda na radu i profesionalnih oboljenja, ugrožava zdravlje i bezbednost zaposlenih. Jedina razlika je što stres na radu nije pozitivnim propisima predviđen kao takav. Rezultati pokazuju da 73,3 % zaposlenih ne uživaju delotvorno slobodu izražavanja kada je u pitanju stres na radu. Takođe, 76,7 % ispitanika nema mogućnost rada od kuće, nepunog ili fleksibilno organizovanog radnog vremena, ili drugih pogodnosti koje bi koristili u svrhu oporavka od stresa na radu. Sigurno je da najviše zabrinjava podatak da čak 77,5 % zaposlenih smatra da se na njihovom radnom mestu ne posvećuje dovoljno pažnje mentalnom zdravlju zaposlenih. Stoga ne čudi podatak da se kod 70 % zaposlenih ne sprovode razgovori, ankete ili druge mere prevencije i kontrole stresa na radu. Konačno, većina zaposlenih je odgovorila da bi napustila posao zbog izloženosti stresu na radu.

⁴² Kostić, M. (2015). Zamor na radu – profesionalna bolest XXI veka: prevencija i posledice. *Zbornik radova Filozofskog fakulteta u Prištini*, 45 (4), 73–90.

Istraživanje sprovedeno putem produbljenog intervjua

Produbljeni intervju je sproveden sa zaposlenima i poslodavcima u jednoj samostalnoj trgovinskoj radnji i u okviru jedne kompanije u oblasti informacionih tehnologija, a koji se u potpunosti razlikuju u pogledu načina rada. Samim tim postoji značajna razlika u pogledu organizacije radnog vremena, zarada, mogućnosti rada od kuće i sl. Kroz intervju je prikazano različito razmišljanje poslodavaca i zaposlenih u delatnosti kao što je trgovina, gde ne postoji mogućnost rada od kuće, a opet, često se od zaposlenih zahteva prekovremeni rad, koji je neretko uzrok stresa. Sa druge strane u oblasti informacionih tehnologija zaposleni imaju mogućnost rada od kuće, preraspodele radnih sati, obično duže godišnje odmori i više dana plaćenog odsustva.

Pitanja u okviru intervjua

Pitanja za zaposlene su se odnosila na to da li na dnevnom nivou osećaju stres na radu, koji je primarni izvor stresa, da li su ikada odsustvovali sa rada zbog stresa na radu, kako stres na radu utiče na obavljanje posla, kakav je uticaj stresa na radu na zdravlje i da li se na njihovom poslu prepoznaju negativni efekti stresa na radu. Pitanja za poslodavce primarno su bila da li znaju šta su psihocijalni rizici na radu, da li smatraju da stres utiče na efikasno obavljanje posla, koje su najbolje mere prevencije, kao i koje mere prevencije oni primenjuju i, na kraju, da li smatraju da zaposleni treba da imaju pravo na odsustvo sa rada u cilju oporavka od stresa na radu.

Rezultati produbljenog intervjua

Prvi intervju rađen je sa zaposlenom i poslodavcem u oblasti trgovine. Svako je zasebno odgovarao na postavljena pitanja, bez uvida u odgovor druge strane. Zaposlena smatra da je svakodnevno pod visokim nivoom stresa na radu, prvenstveno zbog radnog vremena koje, kako ona kaže, počinje u šest časova ujutru, i traje do tri popodne, radi 13 dana u kontinuitetu, te joj je svaka druga subota slobodna. Nikada nije odsustvovala sa rada zbog stresa te dodaje da ne zna da li ima pravo na odsustvo iz tog razloga. Dalje navodi da ponekad oseća kako joj stres utiče na obavljanje posla jer, kako sama kaže, njen posao je primarno prodaja te nije toliko zahtevan. S druge strane navodi da ponekad oseća „glavobolje, umor kao i odsutnost“ što predstavljaju simptome burnouta, s obzirom na to da na nedeljnom nivou obavlja rad čak po 63 časa, iako Zakon o radu propisuje da prekovremeni rad ne može trajati duže od osam časova

nedeljno.⁴³ Naposljetku, smatra da se „uopšte ne vodi računa“ o tome koliko su zaposleni pod stresom i smatra da je situacija ista kod drugih koji obavljaju rad u oblasti trgovine. S druge strane, njen poslodavac je dao odgovor da ne zna „šta je tačno psihosocijalni rizik“. Smatra da stres na radu dovodi do osećaja besa i da se u neku ruku može odraziti na obavljanje posla. Takođe smatra da su „danas svi pod stresom“. Kada su u pitanju mere prevencije, smatra da je najbolja „razgovor sa psihologom“, ali da on lično ne primenjuje nijednu meru prevencije.

S druge strane, situacija u IT sferi je u potpunosti drugačija. Zaposleni stres na radu oseća ponekad, prvenstveno kada mu je zadatak „previše težak“. Uz to navodi da uvek ima na raspolaganju mentora koji mu u tom slučaju pomogne. Smatra da čak i pod stresom uspeva da „završi posao“ i dodaje da je „način na koji se neko nosi sa stresom stvar ličnosti te da neko drugi možda ne bi mogao“. Pored toga, navodi da se često posle posla oseća „premoreno“ i da ponekad posle stresnog radnog dana „teže zaspi“. Ipak smatra da njegov poslodavac vodi računa o tome da su svi zaposleni „u prijatnom okruženju“ što potvrđuje i činjenica da godišnje ima pravo na pet dana plaćenog odsustva iz ličnih razloga, koji nisu podvedeni pod zakonom propisane slućajeve plaćenog odsustva. S druge strane, njegov poslodavac navodi da nije siguran kako bi definisao psihosocijalni rizik. Smatra da stres može da utiće na efikasno obavljanje posla i da zbog toga zaposleni imaju „otvorenu mogućnost rada iz kancelarije ili od kuće“. Smatra da je najbolja mera prevencije „odmor“, i da njegovi zaposleni u okviru kompanije imaju „sobe za relaksaciju sa TV-om i leži begovima“. Smatra da, ukoliko su njegovi zaposleni pod stresom, uvek mogu „taj dan raditi od kuće, raditi kraće od punog radnog vremena ili uzeti slobodan dan“.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Na osnovu sprovedenog empirijskog istraživanja putem ankete i produbljenog intervjua dolazi se do zaključka da je postavljena hipoteza potvrđena. Naime, rezultati su pokazali da zaposleni višestruko osećaju posledice stresa na radu, što govori u prilog postavljenoj hipotezi da usled nepostojanja zakonske regulative poslodavci ne prepoznaju stres na radu kao psihosocijalni rizik. Štaviše, određeni poslodavci nemaju ni saznanja o pojmu psihosocijalnog rizika. Posledice zapostavljanja pitanja stresa na radu u domaćem zakonodavstvu i praksi jasno se vide kako na zdravstvenom planu, tako i u pogledu

⁴³ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumaćenje.

efikasnosti obavljanja posla. Istraživanje je pokazalo da zaposleni nemaju gotovo nikakvu zaštitu od stresa na radu i da poslodavci (i dalje) zatvaraju oči kada je u pitanju obaveza staranja o mentalnom blagostanju zaposlenih. Ne uvažavajući negativne efekte koje stres na radu ima po zaposlene, poslodavci direktno ugrožavaju njihovo zdravlje, a time krše svoje zakonom predviđene obaveze vezane za prilagođavanje radnog procesa telesnim i psihičkim mogućnostima zaposlenog.⁴⁴ Usled navedenog, potrebno je revidirati pozitivnopravne propise, te bi buduća zakonska definicija stresa na radu trebalo da prepozna stres na radu kao psihosocijalni rizik koji može da ugrozi zdravlje i bezbednost zaposlenih. Izmenom pozitivnih propisa Republike Srbije trebalo bi omogućiti zaposlenima plaćeno odsustvo u cilju oporavka od negativnih efekata stresa na radu. Ukoliko je stres na radu prouzrokovao teže posledice po zdravlje zaposlenih, izmenom propisa o zdravstvenom osiguranju bi trebalo omogućiti plaćeno odsustvo za vreme privremene sprečenosti za rad („bolovanje“). U cilju potpunog regulisanja pitanja stresa na radu, potrebno je revidirati i propise u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu čime bi se stavio akcenat na potrebu obuke poslodavaca na temu stresa na radu i njegove uspešne prevencije. Naposljetku, buduća zakonska rešenja bi trebalo da ukažu i na značaj kolektivnog pregovaranja i drugih vidova socijalnog dijaloga, imajući u vidu značajnu ulogu sindikata u pogledu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.

LITERATURA

- Barrett, B. (2004). Employers liability for stress at the workplace: neither tort nor breach of contract. *Industrial Law Journal*, 33 (4), 343–349.
- Čabarkapa, M., Đurišić-Bojanović, M. (2014). Psihosocijalni izvori stresa u globalno promenjenom radnom okruženju i zahtevi za promenama u sistemu obrazovanja. *Savremene paradigme u nauci i naučnoj fantastici*, tom 3, 48–62.
- Dmitrović, I., Grubić-Nešić, L. (2011). Stres i stresori u radnom okruženju. *Zbornik radova Fakulteta tehničkih nauka*, 26 (9), 2041–2043.
- Đuričić, D., Pantić, I., Ristić, C. (2009). Sindrom sagorevanja na poslu. *Zdravstvena zaštita*, 38 (3), 77–81.
- Gligorić, S. (2021). *Zlostavljanje na radu – ključni radnopravni aspekti*, doktorska disertacija (neobjavljena). Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Glomazić, H. (2020). Organizacioni pristup prevenciji stresa na radu i očuvanju mentalnog zdravlja zaposlenih. *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja*, 39 (2/3), 45–58.

⁴⁴ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005, 91/2015. i 113/2017. – dr. zakon.

- Jašarević, S. (2014). Uloga sindikata u ostvarivanju zdravih i pravičnih uslova rada. *Radno i socijalno pravo*, 18 (1), 29–45.
- Kovačević, Lj. (2016). Pojam zlostavljanja na radu u zakonodavstvu i praksi Republike Srbije. *Kaznena reakcija u Srbiji: šesti deo*, 214–242.
- Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Kostić, M. (2015). Zamor na radu – profesionalna bolest XXI veka: prevencija i posledice. *Zbornik radova Filozofskog fakulteta*, 45 (4), 73–90.
- Kuzminac, M. (2021). Prekovremeni rad kao vid radne eksploatacije. *Sociološki pregleđ*, 55 (2), 509–537.
- Kvalsvig, A. (2018). *Wellbeing and mental distress in Aotearoa New Zealand: Snapshot 2016*. Wellington: Health Promotion Agency.
- Labus, I., Grubić Nešić, L. (2010). Povezanost zadovoljstva radom i intenziteta stresa. *Zbornik radova Fakulteta tehničkih nauka*, 25 (13), 2755–2758.
- Lerouge, L. (2017). Health and Safety Law and Psychosocial Risks at Work: A Comparative Overview of France and Other Countries. *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law*, 15–30.
- Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Petričević, A., Medarić, D. (2014). Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa. *Pravni Vjesnik*, 30 (2), 405–419.
- Petrović, M. (2018). Osobnosti novih rizika po bezbednost i zdravlje na radu – ključni radnopravni aspekti. *Radno i socijalno pravo*, 22 (2), 207–224.
- Rončević, D., Antić, A. (2016). Ugovor bez određenog radnog vremena (zero hour contract). *Radno i socijalno pravo*, 20 (1), 229–244.
- Smetanin, P., Stiff, D., Briante, C., Adair, C. E., Ahmad, S., Khan, M. (2011). *The Life and Economic Impact of Major Mental Illnesses in Canada*. Toronto: RiskAnalytica.
- Stanojević, D., Milošević, B. (2011). Profesionalni stres. *Zbornik radova Filozofskog fakulteta*, (41), 601–637.
- Škaro, M. (2019). *Radnopravna zaštita od stresa na radu*, masterski rad (neobjavljen). Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Veljković, D. (2021). Sindrom sagorevanja na radu. *Southeast European Journal of Emergency and Disaster Medicine*, 7 (1), 8–14.

Izvori prava

- Legislative Assembly of the Province of Ontario, Bill 27: Working for Workers Act, Ontario, 2021.
- The Government of Alberta, *Public Service Employment Regulation*, Edmonton, 2021.
- UNICE, CEEP, UEAPME & ETUC, *Framework Agreement on Work-Related Stress*, Brussels, 2004.
- United States Congress, *Family and Medical Leave Act*. Washington D.C., 1993.

Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje.

Zakon o zdravstvenom osiguranju, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2019.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005, 91/2015. i 113/2017. – dr. zakon.

Ostali izvori

***, State of the Global Workplace 2021 Report, Gallup.

***, Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress: Report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008, 24–25.

Jagielski, S. (2020). How to handle an employee off with work-related stress. Dostupno na: <https://www.healthassured.org/blog/how-to-handle-employee-off-with-work-related-stress/>

***, Taking sick leave. Dostupno na: <https://www.gov.uk/taking-sick-leave>

Perkbox. (2020). The 2020 UK workplace stress survey. Dostupno na: <https://www.perkbox.com/uk/resources/library/2020-workplace-stress-survey>