



Financira
Europska unija

Radna mjesta bez stresa diljem EU-a

Izvešće o preporukama politika

2025.

www.stressoutproject.eu



Naš je cilj razviti sveobuhvatnu, ažuriranu bazu podataka koja ističe uzročno-posljedičnu dinamiku stresa i sagorijevanja na radu – odražavajući stvarnost današnje ravnoteže između privatnog i poslovnog života te potičući zamah prema koordiniranom djelovanju na razini cijele EU za bolje upravljanje stresom na radnom mjestu.



Financira
Europska unija

FINANCIRANO OD STRANE EUROPSKE UNIJE. IZNESENI STAVOVI I MIŠLJENJA SU, MEĐUTIM, ISKLJUČIVO STAVOVI AUTORA/AUTORICA I NE ODRAŽAVAJU NUŽNO STAVOVE EUROPSKE UNIJE ILI IZVRŠNE AGENCIJE ZA OBRAZOVANJE I KULTURU (EACEA). NI EUROPSKA UNIJA NI EACEA NE MOGU SE SMATRATI ODGOVORNIMA ZA NJIH.

O ovoj publikaciji

Ovo izvješće je razvijeno kao dio projekta "StressOut: Moderni alati za upravljanje stresom povezanim s poslom", koji financira program Erasmus+ EU.

Broj projekta 2022-1-BG01-KA220-ADU-000089290

Kontaktni podaci

Ime: Velina Dragiyska

Organizacija: E-business Academy, Sofija, Bugarska

E-pošta: velina.dragiyska@gmail.com

Ime: Ayri Memishev

Organizacija: Poslovni inovacijski centar Innobridge, Ruse, Bugarska

E-pošta: amemishev@innobridge.org

Zahvale

Partnerstvo bi željelo zahvaliti svima koji su sudjelovali u istraživačkoj fazi projekta StressOut.

Također bismo se željeli zahvaliti našim povezanim partnerima, posebno ispitanicima u anketi, lokalnim akterima i pojedinačnim dionicima koji su prihvatili inicijativu StressOut kao svoju i pomogli da ideja dalje napreduje.

Tekst dovršen i finaliziran u srpnju 2025.

Reprodukcija je dopuštena u nekomercijalne obrazovne svrhe uz jasno navođenje izvora. Za bilo koju drugu upotrebu potrebno je prethodno pismeno dopuštenje nositelja autorskih prava.

Molimo citirajte ovu publikaciju kao:

Konzorcij projekta StressOut. (2025.). Radna mjesta bez stresa diljem EU: Izvješće o preporukama politika. Sofija, Bugarska: Konzorcij projekta StressOut (Razvijeno od strane E-business Academy; koordinirano i objavljeno od strane Business Innovation Centre Innobridge).

Sadržaj



05

Projekt StressOut



07

Metodologija



08

Problemi koji izazivaju zabrinutost



11

Preporuke za politiku

13

A. Obavezni korporativni plan dobrobiti

16

B. Godišnje izvješće o mentalnom zdravlju zaposlenika

19

C. Promjene u političkim okvirima EU-a i država članica EU-a

22

D. Privatni sektor

24

E. Pouke izvučene iz pandemije COVID-19

Sadržaj



27

Argumentacija

- 27 A. Plan korporativnog blagostanja
- 36 B. Ciklus obuke na radnom mjestu
- 41 C. Određena mjesta za odmor i meditaciju
- 43 D. Ankete o mentalnom zdravlju
- 45 E. Godišnje izvještavanje o mentalnom zdravlju zaposlenika
- 48 F. Nacionalni zdravstveni sustavi i izgaranje. Bolovanje
- 50 G. Nacionalno zdravstveno osiguranje i psihoterapija
- 53 H. Privatni paketi zdravstvenog osiguranja i korporativna odgovornost
- 56 I. Nevladine organizacije i podrška mentalnom zdravlju
- 57 J. Pravni okvir o trajanju radnog tjedna, plaćenom godišnjem dopustu i prekovremenom radu
- 68 K. Fleksibilni uvjeti rada
- 74 L. Utjecaj COVID-19
- 76 M. Ranjive skupine
- 83 N. Nacionalne inicijative i mogućnosti financiranja

Sadržaj



89

Skup podataka

89

A. Podaci ankete

112

B. Metodologija fokusne grupe

115

C. Nacionalni okvir za istraživanje na temelju dokumenata



126

Zaključci



127

Sažetak

O projektu StressOut

Situacije u kojima pritisak zbog radnih zahtjeva poput kratkih rokova, velikog opterećenja, dugog radnog vremena, nesigurnosti posla i drugih čimbenika stresa prelazi određenu granicu i osobna sposobnost suočavanja s tim čimbenicima može dovesti do iskustva onoga što poznajemo kao stres povezan s poslom koji na kraju može oštetiti i zdravlje zaposlenika i tvrtku za koju rade.

Više od 50% svih izgubljenih radnih dana u EU-u je zbog stresa

Gotovo 80% menadžera zabrinuto je zbog stresa povezanog s poslom

Prema nekim studijama, **više od polovice svih izgubljenih radnih dana u EU-u uzrokovano je stresom** u radnom okruženju, a više od polovice svih radnika u EU-u izvještava da je stres povezan s poslom uobičajen na njihovom radnom mjestu. Osim toga, zbog pandemije koronavirusa, gotovo 40% radnika počelo je raditi na daljinu s punim radnim vremenom. To briše tradicionalne granice između poslovnog i privatnog života i zajedno s drugim trendovima rada na daljinu, poput stalne povezanosti, nedostatka društvene interakcije i povećane upotrebe informacijske i komunikacijske tehnologije, dodatno je povećalo psihosocijalne rizike.

Fokusiranje na psihosocijalne rizike i smanjenje stresa na radnom mjestu jedan je od ciljeva unutar „Strateškog okvira EU-a o zdravlju i sigurnosti na radu 2021.-2027. Sigurnost i zdravlje na radu“, prema kojem su problemi mentalnog zdravlja pogodili 84 milijuna ljudi u EU već prije pandemije COVID-19. Okvir navodi da „polovica radnika u EU-u smatra stres uobičajenim na svom radnom mjestu“ i da je „**gotovo 80% menadžera zabrinuto zbog stresa povezanog s poslom**“.

Stoga je projekt StressOut, projekt financiran programom Erasmus+, imao za cilj pružiti alate za prevenciju i upravljanje stresom i izgaranjem na osobnoj i poslovnoj razini. Projekt će olakšati stvaranje inovativnog tečaja obuke s iskustvenim aktivnostima obuke kako bi se poslodavcima i zaposlenicima omogućila borba protiv stresa i izgaranja na poslu, kao i učinkovite tehnike za njihovo sprječavanje putem lako dostupnog i modernog alata - mobilne aplikacije.



Tečaj obuke

Više od 25 tema koje će vas voditi do boljeg mentalnog zdravlja.



Vodič za poslodavce

Naučite kako prepoznati, spriječiti i upravljati stresom u svojoj organizaciji.



Procjena stresa

Alat koji vam pomaže prepoznati i nositi se sa stresom.



Komplet prve pomoći

Trenutne, praktične smjernice za snalaženje u situacijama visokog stresa.



Mobilna aplikacija

Mnoštvo resursa dostupnih besplatno nadohvat ruke.

Posjetite www.stressout-project.eu kako biste saznali više i pristupili još većem broju resursa poput istraživanja, članaka i naše namjenske serije podcasta StressOut te već danas napravite korak prema boljem osobnom mentalnom zdravlju.

Jeste li na društvenim mrežama? Pratite nas na [Facebook](https://www.facebook.com/stressout.project) @stressout.project i [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/stressout-project) @stressout-project.

Metodologija



Ovo izvješće ima za cilj dati poticaj za djelovanje na razini cijele EU-a u vezi s upravljanjem stresom povezanim s poslom i razraditi skup preporuka politika kojima se rješavaju nedostaci u nacionalnim politikama u pogledu uvjeta rada, ravnoteže između poslovnog i privatnog života te prevencije i upravljanja stresom.

Sadržaj ovog izvješća kreiran je na temelju sljedećih ključnih aktivnosti:

- **Istraživanje o prevenciji i upravljanju stresom na radu na razini cijele EU:** Partnerstvo je provelo istraživanje (2023.-2025.) u državama članicama EU, u kojem je sudjelovalo ukupno 516 ispitanika.
- **Fokus grupe krajnjih korisnika:** Partnerstvo je također provelo 14 fokus grupa kojima je prisustvovalo 96 pojedinaca te 5 pojedinačnih intervjua sa zaposlenicima, poslodavcima i upravljačkim osobljem kako bi potvrdilo i razradilo rezultate prikupljene iz preliminarnе ankete (prvih 150 odgovora).
- **Istraživanje nacionalnih zakonodavnih okvira:** Provedeno je nacionalno istraživanje u Bugarskoj, Hrvatskoj, Cipru, Nizozemskoj i Španjolskoj, koje je bacilo više svjetla na trenutna pitanja, prakse i važeće zakonodavstvo u vezi s uvjetima zapošljavanja, mentalnim zdravljem i dobrobiti zaposlenika.

Na temelju podataka prikupljenih iz gore navedenih aktivnosti, došli smo do vrijednih zaključaka koje bismo sada željeli predstaviti nadležnim nacionalnim i EU tijelima i kreatorima politika.

Problemi koji izazivaju zabrinutost

NA TEMELJU REZULTATA ANKETE O STRESU POVEZANOM S POSLOM I FOKUS GRUPA



Na temelju analize samoprocjene ispitanika u Anketi o prevenciji i upravljanju stresom na radu (N=516), ispitanici su u prosjeku procijenili razinu svog trenutnog stresa na poslu sa 6,5 (na ljestvici samoprocjene od 1 do 10, gdje se 1 smatra minimalnom subjektivnom razinom stresa, a 10 maksimalnom subjektivnom razinom stresa) i utjecaj stresa na kvalitetu života sa 7,53 (na ljestvici samoprocjene od 1 do 10, gdje se 1 smatra minimalnom subjektivnom razinom utjecaja, a 10 maksimalnom subjektivnom razinom negativnog utjecaja). Mnogi od njih izjavili su da se nisu uspješno nosili sa stresom ili nisu znali kako.

27%

ispitanika izjavilo je da njihova organizacija vrlo rijetko ili nikada ne pruža obuke vezane uz upravljanje stresom. Samo 9% izvještava da prima takvu obuku više od jednom godišnje.

81%

Analiza rezultata ankete sugerira da 81% organizacija ispitanika nema plan korporativnog blagostanja.

46% ispitanih pojedinaca izjavilo je da je barem jednom doživjelo izgaranje, dok je dodatnih 35% izjavilo da nije sigurno. 77% ispitanika izjavilo je da njihov poslodavac nema poznati postupak za rješavanje izgaranja među svojim zaposlenicima.

Štoviše, 18% ispitanih pojedinaca smatra prekovremeni rad glavnim razlogom stresa na radnom mjestu, a 28% pripisuje stres povezan s poslom negativnoj timskoj dinamici kao vodećem faktoru.

41% onih koji rade prekovremeno izjavilo je da ne primaju nikakvu vrstu naknade. Drugi su izjavili da su primili „priliku za napredovanje“ kao naknadu za prekovremeni rad.

57%

Na temelju analize rezultata ankete, 57% ispitanika izjavilo je da rade više od 8 sati dnevno (ne kao iznimku); 26% izjavilo je da moraju raditi vikendom barem jednom mjesečno.

Dodatnih 16% ispitanika izjavilo je da moraju raditi više od jednom mjesečno vikendom zbog prirode svog posla, a 22% ispitanika izjavilo je da moraju raditi vikendom više od jednom mjesečno, a ne zbog specifičnosti svog posla. To zaokružuje na više od 64% ispitanika koji rade barem jednom mjesečno vikendom.

1%

Samo 1% ispitanika ankete navelo je terapiju kao tehniku suočavanja sa stresom koju poznaju.

61%

Štoviše, 61% ispitanika izjavilo je da ne mogu napustiti dom zbog COVID-19 kao još jedan faktor koji je imao srednji do visok utjecaj na njihovu razinu stresa.

Kao posljedica toga, 27% ispitanika izjavilo je da je ravnoteža između poslovnog i privatnog života loša ili relativno loša te su rekli da često moraju žrtvovati druga područja svog života kako bi ispunili svoje radne obveze.

Prema analizi rezultata ankete, 68% ispitanika izjavilo je da nemogućnost pohađanja grupnih aktivnosti ili bavljenja hobijima zbog COVID-19 ima srednji do visok utjecaj na njihovu razinu stresa.

65%

Štoviše, 65% ispitanika iskusilo je anksioznost kao simptom tijekom razdoblja visokog stresa; 52% prijavilo je poteškoće sa spavanjem, a 10% izjavilo je da doživljavaju napade panike tijekom razdoblja visokog stresa.

34%

Konačno, 34% ispitanika izjavilo je da im je važno da njihov radni raspored uključuje veću fleksibilnost i mogućnosti za hibridno okruženje. 33% izjavilo je da bi željeli imati priliku raditi nepuno radno vrijeme ili sa skraćenim radnim vremenom.

Preporuke za politiku



Na temelju našeg istraživanja, naš je konzorcij zaključio da preporuka nacionalnim i EU donositeljima odluka treba sadržavati sljedeća dva glavna aspekta:

- 1. Provedba dosljednog i učinkovitog pravnog okvira u državama članicama EU-a**, koji osigurava da tvrtke daju prioritet mentalnoj dobrobiti zaposlenika.
- 2. Fokus na prevenciju i upravljanje stresom povezanim s poslom** te pružanje odgovarajuće podrške zaposlenicima koji doživljavaju izgaranje.

Osim toga, utvrdili smo zajedničku potrebu za provedbom određenih mjera unutar nacionalnih zdravstvenih sustava kako bi se bolje pripremili za podršku sve većem broju ljudi koji pate od mentalnih zdravstvenih problema povezanih s kontinuiranom izloženošću stresu na radu, poput anksioznosti i izgaranja. Uvjereni smo da, ako se provedu, gore navedene mjere mogu izravno utjecati na kvalitetu života, količinu sredstava potrošenih na farmakologiju, izgubljenu produktivnost i izostajanje s posla, a neizravno i na sredstva potrošena na naknade i prikupljene poreze, što će općenito stvoriti pozitivan utjecaj na dobrobit odraslih osoba u radnoj dobi.

Na sljedećim stranicama usredotočit ćemo se na specifične mjere u vezi s

identificirali smo glavna područja preporuka politika spomenuta gore, potaknuta rezultatima našeg zajedničkog istraživanja. Potonje uključuje niz fokus grupa provedenih u 5 država članica EU, s ciljem daljnjeg istraživanja što čini zdravije i podržavajuće okruženje za zaposlenike u vezi s izazovima mentalnog zdravlja.

Preporuke za politiku br. 1

A

Obavezni korporativni plan blagostanja

A. Obavezni korporativni plan blagostanja

Naš konzorcij preporučuje da poslodavci srednje veličine i velike veličine provedu plan korporativnog blagostanja, koji odobrava odjel ljudskih resursa ili opći menadžment. Iako se takav strateški okvir može razlikovati po sadržaju i mjerama za različite tvrtke na temelju njihovog sektora, veličine, stvarnosti, procesa i praksi, njegovi krajnji ciljevi bili bi:

- podići svijest zaposlenika i riješiti postojeću stigmatu u vezi s izazovima i stanjima mentalnog zdravlja, koju je većina ljudi na radnom mjestu iskusila posljednjih godina;
- skrenuti pozornost poslodavca i rukovodstva na stanje mentalnog zdravlja zaposlenika i otkriti skrivene veze između određenih radnih praksi i povećane razine stresa i izgaranja među zaposlenicima, što zauzvrat ima neizravan negativan utjecaj na poslovne rezultate tvrtke;
- utvrditi i provesti mjere koje sprječavaju da zaposlenici kontinuirano doživljavaju visoke razine stresa i izgaranja na radu;
- identificirati i implementirati praktična rješenja pružajući podršku zaposlenicima koji se suočavaju sa stresom i/ili doživljavaju izgaranje.

Kao što je gore spomenuto, mjere koje tvrtka može uključiti u plan korporativnog blagostanja mogu varirati, ali neki primjeri mogu biti: uvođenje anketa o mentalnom zdravlju radi prikupljanja informacija o statusu zaposlenika, uvođenje radionica o stresu i izgaranju u interni ciklus obuke tvrtke ili uključivanje vanjskih stručnjaka, sklapanje ugovora s pružateljem usluga mentalnog zdravlja za pristup telefonskoj liniji dostupnoj 24 sata dnevno, 7 dana u tjednu i/ili ograničenom broju psihoterapijskih sesija, određivanje mirnog prostora za prakse opuštanja/meditacije u uredu itd.

Stoga je važna mjera koju poslodavci trebaju osmisliti uvođenje plana obuke o temama stresa povezanog s poslom, u koji će biti uključeni odjel za ljudske resurse i/ili opći menadžment.

Iako bi za optimalni učinak trebalo uvesti niz mjera u kombinaciji, a na temelju analize i specifičnosti tvrtke, sve gore navedeno moglo bi se provesti. To se može primijeniti i pojedinačno, tj. pružiti ograničen, ali stabilan pozitivan utjecaj na široko rasprostranjene izazove mentalnog zdravlja s kojima se suočava radno sposobno stanovništvo EU.

Preporuke za politiku br. 2



B

Godišnje izvješće o mentalnom zdravlju zaposlenika

B. Godišnje izvješće o mentalnom zdravlju zaposlenika

S normativnog gledišta, predlažemo da bi takva mjera mogla biti podržana zakonodavstvom koje potiče poslodavce da **posvete 2 dana godišnje obuci o pitanjima vezanim uz stres na radu, koju plaća poslodavac**, a uz minimalne dane plaćenog godišnjeg dopusta. Na primjer, teme za takve radionice mogle bi uključivati prevenciju i upravljanje stresom, sagorijevanje na poslu, mentalno zdravlje, tehnike opuštanja, ravnotežu između poslovnog i privatnog života itd. Uvođenje takve obuke većini radno sposobnog stanovništva EU ima potencijal za pokretanje brzog i široko rasprostranjenog rasta svijesti o problemu stresa i sagorijevanja na poslu, što je već dovelo do sve negativnijih ekonomskih posljedica.

Pružanje praktičnih rješenja za sprječavanje stresa i tehnike suočavanja zaposlenicima dugoročno osigurava da će europsko stanovništvo biti bolje opremljeno za održavanje zdravijeg načina života, a time i ublažavanje rastućeg tereta na zdravstvene sustave država članica povezanog s mentalnim zdravstvenim stanjima.

Uz gore navedene preporuke, potrebno je da voditelji timova i menadžment srednjih i velikih tvrtki prođu dodatne obuke koje će pokazati njihovu ključnu ulogu u upravljanju ljudima i razvoju ljudskih resursa.

Uvođenje ove mjere omogućilo bi zaposlenicima s menadžerskim odgovornostima da pravovremeno prepoznaju simptome kroničnog stresa i izgaranja, adekvatno se snađu u takvim situacijama i bolje podrže svoje podređene u slučaju izgaranja.

Još jedna preporuka poslodavcima srednje veličine i velike tvrtke jest **da osiguraju određeni mirni prostor za odmor/meditaciju unutar uredskih prostorija**. Nedavna istraživanja utvrdila su da ne samo tehnike i prakse opuštanja smanjuju razinu stresa, već i da ljudi postižu bolje rezultate kada izmjenjuju intervale intenzivnih napora s razdobljima odmora i oporavka (Fritz i sur., 2013.).

Stoga je omogućavanje vremena za odmor, oporavak i rekreaciju unutar radnog vremena nužnost, a ne hir, te bi ga trebalo poticati da postane dio

dnevne i/ili tjedne rutine zaposlenika.

Ključna mjera koju naš konzorcij preporučuje jest da **tvrtke uvedu anonimnu anketu o mentalnom zdravlju**, koja se provodi jednom godišnje ili češće, ovisno o veličini i potrebama tvrtke, a koja poslodavcu i upravljačkom osoblju može pružiti relevantne informacije o prošlom i trenutnom stanju mentalnog zdravlja i srodnim potrebama zaposlenika. Štoviše, takav alat ne samo da će omogućiti upravi procjenu učinkovitosti već provedenih mjera u vezi s prevencijom i upravljanjem stresom, već može biti ključan i u analizama stope zadržavanja zaposlenika te potencijalno poboljšati potonju metriku.

Preporučujemo da se gore navedena mjera **potkrijepi normativnim okvirom** za velike tvrtke kako bi dostavljale godišnje izvješće o mentalnom zdravlju zaposlenika, kao dio postojećeg općenitijeg paketa izvještavanja (npr. ESG, GRI, ESRS) ili zasebno, na temelju anonimnih anketa i važećih organizacijskih politika. Takvo izvješće moglo bi obuhvaćati točke poput:

- Kako tvrtka sprječava stres i izgaranje na poslu?
- Koje/koliko je edukacija provedeno za zaposlenike i menadžment?
- Koje su politike i inicijative usmjerene na prevenciju i upravljanje stresom provedene?
- Koliki je postotak zaposlenika doživio izgaranje?
- Kako zaposlenici ocjenjuju svoju razinu stresa i koje čimbenike smatraju glavnima?
- Cilj uvođenja izvješća o mentalnom zdravlju zaposlenika, koje poslodavci dostavljaju godišnje, nije samo podizanje svijesti o toj temi među zaposlenicima, poslodavcima i kreatorima politika, već, što je još važnije, pružanje pouzdanih podataka za analize trenutnog stanja na većoj razini i time podrška provedbi smislenih budućih lokalnih i nacionalnih politika.

Preporuke za politiku br. 3



Promjene u političkim okvirima EU-a i država članica EU-a

C. Promjene u političkim okvirima EU-a i država članica EU-a

Iako je većina predloženih preporuka do sada usmjerena prema poslodavcima, željeli bismo naglasiti ključnu ulogu europskih i nacionalnih zakonodavnih tijela u širem procesu podizanja svijesti o problemu prevencije i upravljanja stresom i izgaranjem povezanim s poslom. Iako se u europsko zakonodavstvo i zakonodavstvo država članica mogu provesti različite mjere, navest ćemo nekoliko prijedloga koje smo prepoznali kao ključne.

Postoji rastući trend radnika diljem EU koji doživljavaju stres i izgaranje na radu, kao i njegove potencijalne posljedice koje potonje prelaze u kroničnu anksioznost ili depresivne epizode. Stoga popis preporuka u smislu promjena politika počinje potrebom da se liječnici opće prakse upoznaju s problemima stresa povezanim s poslom i počnu ga pratiti kako bi mogli pravovremeno predložiti odgovarajući tretman. Potonje se može postići uključivanjem nacionalnih sustava upravljanja zdravstvom u nacionalne kampanje podizanja svijesti, uključujući namjensku godišnju obuku, koja pokriva teme kao što su simptomi kontinuiranog stresa povezanog s poslom i posljedice na mentalno i fizičko zdravlje, simptomi izgaranja i osnovne tehnike za suočavanje s njima. Smatramo da će uvođenje takve mjere omogućiti liječnicima opće prakse da budu bolje pripremljeni za rad s pacijentima koji prolaze kroz izgaranje te da će im pružiti adekvatnije smjernice o oporavku i savjetovati ih o prevenciji.

Nadalje, preporučujemo da nacionalni zdravstveni sustavi počnu razmatrati uvođenje bolovanja zbog izgaranja uz potpunu povjerljivost prema poslodavcu.

Smatramo da bi se ova mjera trebala primjenjivati u teškim slučajevima stresa i/ili izgaranja, kada zaposlenik privremeno postane nesposoban obavljati svoje profesionalne dužnosti zbog svog trajnog mentalnog ili fizičkog stanja.

Još jedna preporuka u vezi sa zdravstvenim sustavima država članica jest da nacionalna zdravstvena osiguranja uključe psihoterapiju u svoje pokriće pod određenim kriterijima i uvjetima prihvatljivosti, kako za pacijente tako i za terapeute.

Preporučujemo godišnje ograničenje od do 5 sesija ili fiksni iznos za unaprijed definirana blaže privremena stanja mentalnog zdravlja i više ograničenje za psihijatrijske pacijente. Očekuje se da će takva mjera ne samo podržati trenutno liječenje pacijenata za dijagnosticirana stanja, već i djelovati kao prevencija za pacijente koji se suočavaju s blažim i/ili epizodnim problemima mentalnog zdravlja od razvoja težih patologija.

Također treba uzeti u obzir učinkovitost sustava u kojem nacionalna zdravstvena osiguranja uključuju psihoterapiju – stvarnu dostupnost specijalista i prosječno vrijeme čekanja termina.

Preporuke za politiku br. 4



Privatni sektor

D. Privatni sektor

Kad je riječ o privatnom sektoru, preporučujemo da srednji i veliki poslodavci u svoje pakete pogodnosti uključe usluge mentalnog zdravlja - bilo da se radi o telefonskoj liniji dostupnoj 24 sata dnevno, 7 dana u tjednu, ograničenom broju psihoterapijskih sesija godišnje ili dodijeljenoj osobi od ljudskih resursa ili drugoj pouzdanoj osobi svakom zaposleniku kojoj se mogu obratiti srodnim problemima, to može biti od velike podrške radnicima koji doživljavaju ozbiljan stres ili izgaranje na poslu.

Važna normativna mjera koju naš konzorcij preporučuje jest da nacionalno zakonodavstvo od poslodavaca zahtijeva uvođenje izjava koje potpisuju zaposlenici prilikom zapošljavanja i promjene uloge (na papiru ili digitalno), a kojima se potvrđuje da su upoznati s važećim zakonodavstvom o radnom vremenu, prihvatljivim pauzama, prekovremenom radu i s njima povezanim pravima.

Očekuje se da će takva mjera podići svijest zaposlenika o njihovim pravima, ali i izvršiti pritisak na poslodavce da se pridržavaju trenutnih normativnih zahtjeva u vezi s duljinom radnog dana i povezanim naknadama. Kao što je pokazalo naše istraživanje, unatoč činjenici da bi te informacije obično trebale biti uključene u ugovor o radu, mnogi ispitanici dijele mišljenje da nisu svjesni toga.

Osim toga, u slučajevima kada prekovremeni rad nije dio ugovornog sporazuma sa zaposlenikom ili nije uzrokovan višom silom, preporučujemo da se u radno zakonodavstvo uvede pisana izjava o dobrovoljnom pristanku koju potpisuje zaposlenik. Nadalje, savjetujemo da radno zakonodavstvo još više štiti ranjive skupine poput roditelja male djece, njegovatelja, samohranih roditelja, trudnica, starijih osoba, studenata itd. kada je u pitanju korištenje prekovremenog rada. Osim toga, radno zakonodavstvo trebalo bi osigurati pravednu naknadu za prekovremeni rad koji prelazi ugovorenu osnovnu satnicu za redovno radno vrijeme ili naknadu u dodatnom slobodnom vremenu.

Preporuke za politiku br. 5



Pouke iz pandemije COVID-19

E. Pouke iz pandemije COVID-19

Na temelju provedenih anketa i fokus grupa, naš je konzorcij primijetio zabrinjavajuće trendove u vezi s redovitim radom prekovremenog radnog vremena zaposlenika bez naknade u slučajevima kada to nije dogovoreno kao ugovorna obveza i nije dio opisa njihovog posla ili biti zaposlenja. Vjerujemo da je sve veći broj dostupnih digitalnih profesija i digitalnih poslova, popraćen mjerama protiv COVID-19, prirodno omogućio takve prakse, koje se, međutim, ne bi trebale normalizirati i tolerirati.

Uz gore navedeno pitanje, preporučujemo da kreatori politika na razini EU i nacionalnih politika uvedu strože propise o izvješćivanju i inspekcijama u vezi s prekomjernim prekovremenim radom i njegovim naknadama te osiguraju kazne za nepoštivanje radnog zakonodavstva o toj temi.

Kako bi se dodatno ublažile negativne posljedice COVID-19 povezane s otuđenjem ljudi, posebno u pogledu sve većeg broja ljudi koji rade u izolaciji od svojih domova, nacionalno zakonodavstvo trebalo bi usvojiti mjere usmjerene na tvrtke čiji zaposlenici pretežno rade izvan uredskih prostorija ili nemaju takve mogućnosti za organiziranje barem dva fizička radna dana ili dana izgradnje tima godišnje za svoje zaposlenike. Takva mjera nije popustljivost već nužnost za podršku mentalnom zdravlju zaposlenika u desetljeću sve većeg osjećaja usamljenosti i otuđenja u europskim društvima.

Kako bismo dodatno podržali ravnotežu između poslovnog i privatnog života, naš konzorcij preporučuje da radno zakonodavstvo EU-a i država članica postane usklađenije s fleksibilnim uvjetima rada, pa čak i potiče te uvjete, uključujući fleksibilno radno vrijeme, mogućnosti skraćenog radnog vremena, rad od kuće i hibridno okruženje itd. Ovo je bila najraspravljanija i najpoželjnija mjera koju su sudionici naših fokus grupa preporučili kada su u pitanju dodatne politike koje bi mogle smanjiti razinu stresa, spriječiti izgaranje, podržati emocionalnu ravnotežu i općenito poboljšati dobrobit zaposlenika. Neki sudionici istaknuli su fleksibilnost kao poželjnu opciju među mnogim drugim „pogodnostima“ jer omogućuje zaposlenicima da se bolje prilagode svojim osobnim potrebama i zauzvrat smanje razinu stresa.

Osim toga, preporučujemo da se u radno zakonodavstvo uvedu dodatne mjere i poticaji za osobe s posebnim potrebama ili statusom, kao što su roditelji male djece, negovatelji, samohrani roditelji, trudnice, starije osobe, studenti itd., koji prepoznaju potrebe i izazove tih ranjivih skupina te im omogućuju da odaberu ugovor o radu od 4 sata dnevno ili 4 dana u tjednu, ako to žele. Druge mjere mogu uključivati uvođenje skraćenog (do 1 sat dnevno) ili fleksibilnog radnog vremena pod određenim uvjetima, pri čemu zaposlenik može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu kako bi iskoristio takav režim, dok se od potonjeg očekuje da će u slučaju odbijanja dostaviti obrazloženu odluku u unaprijed određenom roku.

Nadalje, naš konzorcij preporučuje da donositelji odluka u državama članicama razmotre mogućnost da zaposlenici koji rade od kuće podnose zahtjeve za neoporezivu naknadu prema svojim poslodavcima do maksimalne dnevne naknade, koja pokriva režije i potrošni materijal, a koji se osiguravaju zaposlenicima koji rade iz uredskih prostorija.

Konačno, ali ne i najmanje važno, želimo naglasiti važnost dostupnih mogućnosti financiranja na razini EU i nacionalne razine za kampanje koje se provode na lokalnoj, nacionalnoj i razini EU-a s ciljem podizanja svijesti o mentalnom zdravlju i prevenciji i upravljanju stresom povezanim s radom, simptomima izgaranja i tehnikama suočavanja s njima. Uz ovo potonje, potrebno je uspostaviti godišnji dan posvećen postizanju trajnog učinka podizanja svijesti u europskim zajednicama i uvesti dostupne učinkovite mjere za upravljanje stresom i izgaranjem.

Nadalje, zemljama EU-a treba savjetovati da osiguraju poticajne mjere kako bi potaknule tvrtke na pružanje opisanih mjera (kao što su smanjenje poreza i drugo).

Argumentacija



U sljedećem poglavlju predstavljamo argumentaciju koja nas je dovela do preporuka navedenih u prethodnom poglavlju. Informacije u nastavku temelje se na aktivnostima provedenim u 5 zemalja EU-a, i to Bugarskoj, Cipru, Španjolskoj, Nizozemskoj i Hrvatskoj. Ukupno je u anketi sudjelovalo 516 građana radne dobi, dok je 96 različitih sudionika izrazilo svoje mišljenje o temi koja se razmatra putem 14 fokus grupa i 5 individualnih intervjua.

Štoviše, naš konzorcij proveo je nacionalno istraživanje u svakoj od pet država članica kako bi prikupio više informacija i potvrdio trenutnu normativnu osnovu i ustaljene prakse.

A. Plan korporativnog blagostanja

Paketi beneficija u posljednje vrijeme postaju sve popularniji u korporativnim okruženjima. Cilj takvih mjera je pomoći zaposlenicima da ostanu zdravi, a time i produktivniji, kao i privući i zadržati najbolje talente na tržištu putem pozitivne slike brenda poslodavca.

Prema rezultatima naše ankete, 27% poslodavaca nudi neku vrstu mogućnosti usavršavanja, 16% - besplatno ili sniženo članstvo u teretani, 16% - ergonomski dizajnirane radne prostore, 14% - zdravu hranu dostupnu na poslu itd.

Istovremeno, oko 81% ispitanika izvještava da njihova organizacija nema plan korporativnog blagostanja.

Informacije koje je naš konzorcij prikupio putem fokus grupa i individualnih intervju podupiru podatke iz ankete.

Većina sudionika jedne od fokus grupa zaposlenika u Bugarskoj izvijestila je da njihova tvrtka trenutno nema Plan korporativnog blagostanja. Među prijedlozima sudionika o tome što bi takav plan trebao uključivati bili su pristup psihologu, koji bi zaposlenicima mogao pružiti resurse i podršku za upravljanje stresom povezanim s poslom, kao i posebna soba za izolaciju unutar uredskog prostora, koja bi se mogla koristiti kao miran prostor za zaposlenike za pauze i punjenje baterija. Većina sudionika navela je da njihova tvrtka trenutno ne potiče zaposlenike na pohađanje terapije, satova joge ili bilo kojeg drugog alternativnog oblika samorazvoja i opuštanja. Neki sudionici spomenuli su da su njihove tvrtke u prošlosti nudile poticaje, ali oni često nisu bili česti ili nisu bili dovoljni.

Ostali prijedlozi uključivali su pristup karticama za sport i masažu, što bi moglo pomoći u ublažavanju fizičkog stresa povezanog s poslom, kao i mogućnost rada od kuće, što bi zaposlenicima moglo pružiti veću fleksibilnost i kontrolu nad radnim okruženjem, a time i smanjiti razinu stresa.

Sudionici fokus grupe drugog zaposlenika u Bugarskoj podijelili su da njihove tvrtke nemaju Plan korporativnog blagostanja te da je njegov nedostatak bio primjetan. Jedan od njih podijelio je da imaju obuke o sigurnosti na radu i kako se zaštititi od izgaranja, kao i dogovor s psihološkim savjetnicima koje možete kontaktirati 24 sata dnevno, 7 dana u tjednu. Drugi sudionik rekao je da zna da su mnoge tvrtke uvele dopunsko zdravstveno osiguranje, ali da su prioriteta njihove tvrtke rješavanje problema vezanih uz prekovremeni rad i ponovni obračun plaća. Jedan od zaposlenika podijelio je da njihova tvrtka ima sportski klub za boks, jogu i slično, te da je za zaposlenike gotovo besplatno vježbanje tamo, te da je sport dobar način opuštanja.

Konačno, sudionici su preporučili da tvrtke ponude mogućnost rada od kuće. To bi zaposlenicima moglo pružiti veću fleksibilnost i kontrolu nad radnim okruženjem, što bi zauzvrat moglo smanjiti razinu stresa.

Neki sudionici treće fokus grupe sa zaposlenicima iz Bugarske podijelili su da njihova organizacija ima implementiran plan korporativnog blagostanja; međutim, nisu ga baš razumjeli jer su se stvari radile samo formalno. Dodali su da su ih druženja s menadžerima stresala. Drugi sudionici podijelili su da su dio vrlo malih tvrtki i da nema smisla formalizirati strukturu i postupke. Međutim, rekli su da su od početka pokušavali sve razjasniti i da su organizirali mini team buildinge s ciljem međusobnog upoznavanja. Pokušali su zadovoljiti njihove potrebe; međutim, i dalje je postojao stres s kojim su pokušavali točno i pravilno se nositi.

Sudionici su se složili da su aktivnosti izgradnje tima, uključujući društvena događanja, povlačenja i sastanke izvan ureda, dio uobičajene strategije koju tvrtke primjenjuju za rješavanje problema povezanih sa stresom. Međutim, sudionici su također izrazili zabrinutost da je učinkovitost takvih inicijativa varirala, a ponekad se čak dogodilo da zaposlenici osjećaju umor i preopterećenost, kao i da im nedostaje autentičnosti, što je općenito rezultiralo minimalnim poboljšanjem dobrobiti ili razine stresa zaposlenika. Neki sudionici primijetili su da su se njihove tvrtke odlučile za dopunske planove zdravstvenog osiguranja koji omogućuju pristup psiholozima - neki su osigurali 24-satnu telefonsku liniju, uključujući mogućnost osobnih konzultacija. Konačno, jedan je zaposlenik spomenuo da njihov poslodavac koristi „ankete zaposlenika“ s ciljem procjene trenutne motivacije i izazova.

Opća preporuka koju su zaposlenici dali bila je da tvrtke uvedu fleksibilno radno vrijeme, osiguraju dodatnu obuku i podršku menadžerima kako bi se učinkovito nosili s opterećenjem i stresom zaposlenika te potiču redovitu komunikaciju između zaposlenika i uprave kako bi se riješili problemi i nedoumice. Osim toga, podijelili su da bi pristup resursima za mentalno zdravlje, poput savjetodavnih i terapijskih usluga, te zagovaranje zdravih praksi ravnoteže između poslovnog i privatnog života bili vrijedni za zaposlenike kako bi se bolje nosili s problemima povezanim sa stresom.

Jedna od sudionica fokus grupe poslodavaca u Bugarskoj potvrdila je da tvrtka u kojoj radi ima Plan korporativnog blagostanja. Ovaj je plan osmišljen za promicanje zdravlja i dobrobiti svih zaposlenika, uključujući i one koji rade od kuće. Objasnila je da plan nudi niz inicijativa, poput pružanja zdrave hrane u kantini i redovitih fitness tečajeva kako bi se zaposlenici potaknuli na zdrav način života. Osim toga

inicijative, plan je također uključivao neobavezni godišnji liječnički pregled za sve zaposlenike.

Druga sudionica savjetovala je da bi na organizacijskoj razini politike usmjerene na podršku mentalnom zdravlju zaposlenika mogle uključivati redovite procjene radnog opterećenja i razine stresa, kao i pristup resursima za mentalno zdravlje i podršku zaposlenicima koji se možda bore sa stresom povezanim s poslom. Bila je uvjerena da bi, kad god je to moguće, rad od kuće (ili rad od kuće) i hibridne opcije trebale biti dostupne u svakom trenutku.

Sudionici fokus grupe zaposlenika u Hrvatskoj podijelili su da njihove tvrtke nemaju plan korporativnog blagostanja, ali smatraju da bi on trebao uključivati politike koje pružaju fleksibilnost u pogledu radnog vremena i mjesta, bolovanja i edukacija i slično, nadzora i terapije. Sudionici fokus grupe poslodavaca u Hrvatskoj također su podijelili da njihove organizacije nemaju implementiran plan korporativnog blagostanja.

Sudionici fokus grupe zaposlenika u Španjolskoj podijelili su da njihove organizacije nemaju specifične planove za korporativno blagostanje. Sudionici koji pripadaju malim organizacijama nisu mogli identificirati nijednu akciju koju njihove tvrtke promiču kako bi se olakšala prevencija ili upravljanje stresom. Samo sudionici iz velikih tvrtki mogli su identificirati izolirane akcije vezane uz dobrobit svojih radnika - npr. neki sudionici prepoznali su da im je tvrtka omogućila pristup online platformi za obuku, koja je uključivala obuke vezane uz upravljanje stresom, ali nisu poznavali nijednog kolegu koji je završio bilo koji od tih tečajeva; drugi sudionici podijelili su da tvrtka ima organizirane prostore gdje se radnici mogu opustiti i gdje imaju, na primjer, kauče za opuštanje, međutim, zbog velikog opterećenja poslom i njegovog intenziteta, s malo zakonskih trenutaka odmora, nisu mogli imati koristi od njih. Jedan je sudionik izvijestio o usluzi fizioterapeuta dostupnoj jednom tjedno, ali uglavnom za administrativne ili uredske zaposlenike, a ne za proizvodne ili operativne zaposlenike.

Osim toga, sudionici fokus grupe zaposlenika i poslodavaca u Španjolskoj izvijestili su da sve španjolske tvrtke, bez obzira na njihovu veličinu, imaju zakonsku obvezu razviti određene planove i obuke za sprječavanje profesionalnih rizika, te iako je jedan od njih povezan s primijenjenom psihosociologijom, svi sudionici složili su se da postoji vrlo malo resursa posvećenih potonjoj temi.

i ne stavlja se naglasak na prevenciju i upravljanje stresom.

Sudionici fokus grupe poslodavaca u Španjolskoj istaknuli su da je vrlo važno raditi na prevenciji, a ne na korekciji kada stres već utječe na zaposlenike. U tom smislu, rekli su da organizacijski modeli mogu imati veliki utjecaj, ali da stručnjaci za ljudske resurse trebaju znanje, resurse i razviti predanost općem smjeru.

Samo dvije velike tvrtke koje su sudjelovale u fokus grupama imale su specifične planove za rješavanje stresa na radu, djelujući na proaktivan način. U njihovom slučaju, zdravlje i dobrobit zaposlenika bili su strateški stupovi njihove HR strategije. Imale su namjenske resurse za razvoj različitih akcija u tom pogledu, s ciljem sprječavanja i djelovanja prema smanjenju stresa jer je to bio rastući problem u njihovim organizacijama.

Akcije su bile usmjerene na:

- (1) razvoj pravog vodstva pružajući alate i znanje vođama kako bi pomogli svojim timovima u suočavanju sa stresom;
- (2) osposobljavanje, davanje alata zaposlenicima za sprječavanje i suočavanje sa stresom i;
- (3) podrška u obliku psihološke pažnje ili sličnih akcija (pažnja, zdravi načini života itd.).

Ostali sudionici prepoznali su važnost stresa na poslu, ali su rekli da su bili reaktivniji u svojim mjerama. Sve organizacije imale su HR politike gdje su zdravlje i dobrobit zaposlenika bili važni, ali nisu imale specifične korporativne planove za dobrobit kako bi se riješio problem. Neki od njih identificirali su akcije, uglavnom vezane uz obuku i upravljanje radnim vremenom.

Svi sudionici složili su se da tvrtke trebaju u svoje planove korporativnog blagostanja uključiti strategije vezane uz prevenciju i upravljanje stresom, kao što su:

- Sudjelovanje radnika u izradi plana i odabiru mjera koje će se razviti.

- Svijest o utjecaju stresa na zdravlje zaposlenika i na rezultate tvrtke.
- Koristi za tvrtku i za zaposlenike od akcija povezanih sa smanjenjem stresa.
- Važnost organizacijskog dizajna i liderstva u stvaranju zdravog radnog okruženja.
- Kultura organizacije kao odskočna daska za razvoj zdravih organizacija.
- Popis radnji od kojih zaposlenici mogu imati koristi kako bi spriječili i upravljali stresom.

Osim toga, podijelili su da su se **sljedeće radnje pokazale korisnima za smanjenje stresa:**

- Otvoreni dijalog.
- Psihološka podrška: dogovor s privatnim psihologom za pružanje usluga zaposlenicima i njihovim obiteljima, uz očuvanje povjerljivosti.
- Obuka zaposlenika u područjima poput „upravljanja vremenom“ i „7 navika visoko učinkovitih ljudi“.
- Mindfulness i satovi joge.
- Promocija sporta i aktivnosti na otvorenom (učinite nešto drugačije).
- Poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života.
- Osposobljavanje voditelja o organizaciji posla, komunikacijskim vještinama i prevenciji stresa.
- Korištene su neke aplikacije (npr. <https://nilohealth.com/>)

Svi sudionici fokus grupe poslodavaca na Cipru spomenuli su da u njihovim tvrtkama ne postoji posebna politika o mentalnom zdravlju ili upravljanju stresom, ali da je uprava poduzela neke mjere i inicijative kako bi osigurala mentalnu dobrobit zaposlenika.

Na primjer, svi sudionici potvrdili su da nude fleksibilno radno vrijeme (neke tvrtke su ga započele nakon COVID-19); neki su podijelili i o drugim pogodnostima, poput mogućnosti za razgovore 1 na 1 i ponude putovanja za zblizavanje tima dva puta godišnje, međutim nisu spomenuli da imaju korporativni plan dobrobiti. Neki sudionici dodali su da se u slučaju da zaposlenik ima dodatne potrebe (npr. briga o rođaku), to raspravlja i rješava individualno, a ne kao dio opće politike.

Jedna od sudionica fokus grupe zaposlenika na Cipru podijelila je da je tvrtka organizirala čuvanje djece i vrtić za zaposlenike te ljetne škole za stariju djecu, što je smatrala vrlo korisnim, jer je čuvanje djece za nju predstavljalo veliki stresor. Drugi sudionici podijelili su da njihova tvrtka nudi aktivnosti povezivanja poput večera i izleta kao ublažavanje stresa za tim.

U sklopu individualnih intervjuja provedenih na Cipru, zaposlenici su podijelili da njihova tvrtka nema posebnu politiku ili plan – ali postoje razne mjere i odredbe, kao što su: fleksibilno radno vrijeme; jedan od zaposlenika podijelio je o pristupu specijaliziranoj pomoći, poput psiholoških usluga; jedna od tri tvrtke nudila je obuke i seminare vezane uz stres, dobrobit itd.; jedna tvrtka nudila je putovanja za povezivanje i pogodnosti u hotelima za poslodavce; sve tvrtke nude veću fleksibilnost za majke, kada je to potrebno; jedna tvrtka nudi bonus programe kada zaposlenik postigne unaprijed definirani cilj.

Sudionici fokus grupe menadžera ljudskih resursa na Cipru također su podijelili da u njihovim tvrtkama nije provedena nikakva specifična politika ili plan, već različite mjere i odredbe, kao što su: fleksibilno radno vrijeme; hibridni radni aranžmani (2 dana od kuće - 3 iz ureda, što može biti drugačije za ljude koji žive u drugim gradovima); pristup specijaliziranoj pomoći, poput psiholoških usluga; mogućnost internog sveučilišta koje pruža obuke i seminare vezane uz stres, dobrobit itd.; organizirani happy hours jednom tjedno; tvrtka pokriva (ekonomski) svaki seminar za koji su njihovi zaposlenici zainteresirani.

slijediti; izleti tvrtke (jednom mjesečno); majkama je dopuštena veća fleksibilnost, kada je potrebno; nude se bonusi kada zaposlenik ostvari SMART cilj.

Sudionici fokus grupe zaposlenika u Nizozemskoj podijelili su da njihova institucija organizira satove joge na tjednoj bazi, kao i godišnje cikluse s radionicama sreće i webinarima i radionicama o tehnikama mindfulnessa, te čak ima klub o jogi i mindfulness-u. Također su podijelili da se unutar okruženja platforme za zaposlenike implementira posebna aplikacija koja se može koristiti individualno i grupno kako bi se prakse meditacije i mindfulnessa uključile u dnevne rutine. Rekli su da je učinak općenito pozitivan; međutim, vremensko ograničenje unutar dnevnog rasporeda predavača ne dopušta im uvijek da budu dio tih prilika ili da pronađu mentalni prostor za traženje takvih opcija.

Izrazili su mišljenje da je ključno da organizacije uključe politike i planove koji se bave temama/problemima kao što su: porast sagorijevanja na poslu i kako se s njim nositi; važnost sreće; važnost sna; savjeti za produktivnost rada na daljinu; upravljanje financijskim stresom; zadržavanje talenata kroz dobrobit; mentalno zdravlje; stres povezan s poslom.

Sudionici fokus grupe poslodavaca u Nizozemskoj podijelili su da još nisu implementirali Plan korporativnog blagostanja, ali da su od 2020. razvili Politiku radnog pritiska. Međutim, izjavili su da postoji potreba i za prvom te da je njihova organizacija do sada imala većinu inicijativa na snazi čak i bez središnjeg strateškog dokumenta o tom pitanju.

Savjetovali su da takav dokument sadrži sljedeće inicijative:

- Dobre prakse;
- Izravne veze s ljudima/funkcijama s kojima bi se trebalo stupiti u kontakt;
- Ponuda alata/treninga;
- Način na koji se politika dobrobiti odnosi na svakodnevne zadatke.

Sudionici su dodali da je institucija već razvila politiku za obuku/rad s temama vezanim uz socio-emocionalnu inteligenciju, kao dio jedinice pod nazivom „Bureau Future“ koja se bavi takvom vrstom obuka/coachinga i

obrađuje teme poput „Utjecaja mentalnog zdravlja“; „Ravnoteža između poslovnog i privatnog života“, „Određivanje prioriteta“ itd.

Spomenuli su da je mnogo učinjeno u smislu prevencije, budući da su proveli obuke i webinare o prevenciji izgaranja, osigurali sate coachinga zaposlenicima kojima su potrebni, uspostavili povjerljive savjetnike itd. Još jedan GCP je takozvani „MTO monitor“, što je bila anketa o radnoj ravnoteži zaposlenika koja se provodila dva puta godišnje i pružala izravne informacije o učinku prevencije, kao i metode izravne intervencije. Međutim, sudionici su pojasnili da se više činilo kao reakcija, a ne kao proakcija, te da menadžeri sada djeluju na temelju potonjeg, te bi željeli vidjeti kako dodatno podržati zaposlenike putem njihovih sati osobnog razvoja.

Štoviše, prisutni su podijelili da institucija podržava svaki oblik samorazvoja, opuštanja itd. kao dio godišnjih radnih planova, a zaposlenici su morali izvijestiti o točnom načinu korištenja tih planova i o učinku na njihovu opću dobrobit, kao i na njihovu radnu učinkovitost i razinu zadovoljstva poslom.

Konačno, ali ne i najmanje važno, podijelili su da je institucija podržala i druge zaposlenike s posebnim potrebama, poput roditelja i osoba koje brinu o rodbini, čak i izvan propisa, uvijek uzimajući u obzir kontekstualnu situaciju dotičnog zaposlenika.

Dobar primjer plana korporativnog blagostanja bio bi onaj koji obuhvaća skup mjera odabranih na temelju specifičnosti tvrtke te potreba i mišljenja zaposlenika, a koje imaju za cilj rješavanje vrlo konkretnih problema utvrđenih pažljivom analizom. Te bi mjere trebale djelovati holistički i kao sustav za rješavanje širokog spektra pitanja vezanih uz ljudsku dobrobit, uključujući fizičko i mentalno zdravlje, kao i za podršku pozitivnom društvenom okruženju.

Među rijetkim primjerima dobre prakse sudionika fokus grupe koji rade u tvrtki s robusnim korporativnim planom dobrobiti, bila je i voditeljica ljudskih resursa u Bugarskoj koja je podijelila da bi sveobuhvatni korporativni plan dobrobiti trebao obuhvaćati i fizičko i mentalno zdravlje, promicati preventivnu skrb, nuditi resurse za ravnotežu između poslovnog i privatnog života, omogućiti pristup savjetodavnim uslugama i poticati angažman zaposlenika u inicijativama za dobrobit. Trebao bi biti prilagođen, rekla je

prema specifičnim potrebama i preferencijama radne snage te se redovito procjenjuje njegova učinkovitost u promicanju dobrobiti zaposlenika.

Plan korporativnog blagostanja može se razlikovati po sadržaju i mjerama za različite tvrtke ovisno o njihovom sektoru, veličini, stvarnosti, procesima i praksama; međutim, kao što je gore spomenuto, njegovi krajnji ciljevi bili bi:

- podizanje svijesti zaposlenika i borba protiv postojeće stigme u vezi s izazovima i stanjima mentalnog zdravlja, s kojima se većina ljudi na radnom mjestu suočava posljednjih godina;
- skrenuti pozornost poslodavca i rukovodstva na stanje mentalnog zdravlja zaposlenika i otkriti skrivene veze između određenih radnih praksi i povećane razine stresa i izgaranja među zaposlenicima, što zauzvrat ima neizravan negativan utjecaj na poslovne rezultate tvrtke;
- utvrditi i provesti mjere koje sprječavaju da zaposlenici kontinuirano doživljavaju visoke razine stresa i izgaranja na radu;
- identificirati i implementirati praktična rješenja pružajući podršku zaposlenicima koji se suočavaju s povećanom razinom stresa na radu i doživljavaju izgaranje.

B. Ciklus obuke na radnom mjestu

Rezultati našeg istraživanja pokazuju da uvođenje ciklusa obuke o temama vezanim uz prevenciju i upravljanje stresom na radu, izgaranje i mentalno zdravlje nije samo poželjno od strane zaposlenika, već ima i vrlo pozitivan utjecaj.

Među mišljenjima ispitanika koji su prošli takve obuke su sljedeća:

„Smatrao sam da su ove obuke vrlo važne jer su mnogi zaposlenici skloni poremećajima povezanim sa stresom ili visokom stresu koji utječe na njihov svakodnevni život. Stoga,

informativna obuka koja im pruža alate, vještine i znanje za prepoznavanje simptoma stresa i upravljanje vlastitim stresom bit će vrlo korisna za bolje (mentalno) zdravlje i produktivnost“ i „Obuka je korisna za podizanje svijesti i učenje o vrstama stresa, učenje tehnika itd. [...] Samosvijest i poznavanje onoga što vas ograničava pri upravljanju njime je ključno.“ Drugi sudionik podijelio je sljedeće: „Trenutno se ne provode takve obuke, ali vjerujem da bi bile vrlo korisne zaposlenicima, barem za rano prepoznavanje izgaranja i drugih stanja koja proizlaze iz stresa“

Nažalost, rezultati naše ankete podupiru takvu tvrdnju - oko 78% ispitanika izjavilo je da njihov poslodavac vrlo rijetko ili nikada ne pruža obuku vezanu uz upravljanje stresom, dok je samo 9% potvrdilo da je izloženo takvim radionicama više od jednom godišnje. Štoviše, oko 70% ispitanika izjavilo je da bi u budućnosti željeli pohađati obuku o upravljanju stresom. Konačno, 35% navodi da nisu sigurni jesu li doživjeli izgaranje zbog nedostatka svijesti o prepoznavanju simptoma.

Informacije i mišljenja prikupljena putem fokus grupa samo su potvrdili podatke iz ankete.

Sudionici fokus grupe poslodavaca u Hrvatskoj podijelili su da ne postoje specifični događaji usmjereni na smanjenje stresa koje nude zaposlenicima. Kao alternative istaknuli su česte sastanke, praćenje radnog opterećenja, strateško planiranje tima u obliku povlačenja te izlazak iz rutine radi radnog ručka ili proslave osobnih postignuća.

Većina sudionika bugarske fokus grupe za zaposlenike također je podijelila da njihove tvrtke nemaju politiku za obuku ili rad s temama vezanim uz socio-emocionalnu inteligenciju te da nisu primili nikakvu posebnu obuku ili smjernice od svog poslodavca o tome kako upravljati ili poboljšati svoju socio-emocionalnu inteligenciju na radnom mjestu, što bi, kako su sugerirali, moglo doprinijeti stresu povezanom s poslom i potencijalno ometati dobrobit i učinak zaposlenika.

Kada su zamoljeni za preporuke o sadržaju programa obuke, polaznici su predložili da bi on trebao uključivati materijale o upravljanju stresom na radnom mjestu, koji pokrivaju teme poput prepoznavanja znakova stresa, razumijevanja uzroka i razvoja učinkovitih tehnika smanjenja stresa.

Svi sudionici složili su se da treba obraditi teme poput upravljanja vremenom, ravnoteže između poslovnog i privatnog života te brige o sebi, jer su prepoznali sve te komponente od velike važnosti za opću dobrobit koje mogu pomoći u smanjenju razine stresa među zaposlenicima.

Što se tiče preferirane metode provođenja edukacija o upravljanju stresom, mnogi sudionici izrazili su preferenciju za osobnu edukaciju, navodeći prednosti osobne interakcije i mogućnost postavljanja pitanja i primanja povratnih informacija u stvarnom vremenu. Smatrali su da bi edukacije licem u lice mogle pružiti zanimljivije i interaktivnije iskustvo učenja, što bi moglo pomoći u jačanju važnosti tehnika upravljanja stresom i motivirati zaposlenike na djelovanje.

Međutim, neki sudionici su također primijetili da bi online ili virtualne obuke mogle biti prikladna i pristupačna opcija, posebno jer su neki od njih rekli da rade na daljinu ili imaju zauzet raspored. Predložili su da bi kombinacija obuka licem u lice i virtualnih obuka mogla biti dobar pristup, jer bi mogla pružiti prednosti interakcije uživo, a istovremeno ponuditi fleksibilnost i praktičnost za zaposlenike. Štoviše, kada su zamoljeni da podijele svoja razmišljanja o dodatnim politikama na organizacijskoj razini koje bi mogle poboljšati dobrobit zaposlenika, sudionici su na drugom mjestu predložili dodatnu obuku i podršku za menadžere kako bi učinkovito upravljali radnim opterećenjem i stresom zaposlenika te redovitu komunikaciju između zaposlenika i uprave kako bi se riješile sve brige ili problemi.

Slična preporuka dana je i u bugarskoj fokusnoj skupini za poslodavce, gdje je prijedlog u vezi s politikama na organizacijskoj razini usmjerenima na smanjenje stresa povezanog s poslom bio uključiti redovitu obuku i edukaciju o upravljanju stresom i mentalnom zdravlju, kao i više resursa za osoblje kako bi potražilo podršku i pomoć kada je to potrebno.

Osim toga, sudionici fokus grupe poslodavaca u Bugarskoj preporučili su sljedeće teme za ciklus obuke: tehnike upravljanja stresom i opuštanja, poput mindfulnessa, meditacije i joge; strategije za upravljanje vremenom i određivanje prioriteta kako bi se zaposlenicima pomoglo da bolje uravnoteže svoje radno opterećenje i osobne odgovornosti; informacije o važnosti prehrane, tjelovježbe i brige o sebi za upravljanje stresom; alati za učinkovitu komunikaciju i rješavanje sukoba kako bi se ljudima pomoglo u upravljanju odnosima na radnom mjestu i smanjenju stresa;

resursi za traženje dodatne podrške i savjetovanja, kao i obuke o strategijama za održavanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su fleksibilno radno vrijeme i politike slobodnog vremena; obuka o učinkovitoj komunikaciji i tehnikama deeskalacije za rješavanje teških interakcija s klijentima; informacije o potencijalnim zdravstvenim rizicima povezanim s dugotrajnom izloženošću stresu te kako prepoznati i upravljati simptomima.

Što se tiče metoda provođenja edukacija o upravljanju stresom, poslodavci su kao najkorisnije naveli sljedeće: radionice ili sesije obuke uživo koje vodi kvalificirani stručnjak ili savjetnik koji zaposlenicima može pružiti personalizirano vodstvo i podršku; online tečajeve ili module za samostalno učenje koje zaposlenici mogu završiti vlastitim tempom i u svoje vrijeme, pružajući fleksibilnost i pristupačnost, kao i tehnike i prakse upravljanja stresom uključene u svakodnevne školske rutine i aktivnosti, poput pauza za mindfulness ili grupnih vježbi.

Uz gore navedene teme za sadržaj ciklusa obuke, voditelj ljudskih resursa iz Bugarske savjetovao je uključivanje radionica o svjesnosti o stresu i otpornosti, emocionalnoj inteligenciji, svjesnosti o mentalnom zdravlju, vodstvu te uključivosti i raznolikosti.

Također su savjetovali da svaki program obuke treba biti prilagođen specifičnim potrebama i kontekstu, a njegova učinkovitost redovito vrednovati putem povratnih informacija i procjena. Zaključili su da je pružanje kontinuirane podrške i resursa zaposlenicima za primjenu onoga što su naučili iz programa obuke također ključno za dugoročni uspjeh u smanjenju stresa i promicanju dobrobiti na radnom mjestu.

Što se tiče programa obuke, metoda izvedbe i korisnosti, voditelj ljudskih resursa također se složio da je važna kombinacija radionica ili seminara uživo te virtualnih ili online sesija obuke, kao i resursa na zahtjev, sesija s kolegama ili koje vode zaposlenici, vanjskih stručnjaka ili gostujućih predavača, internih resursa i alata. Istaknuli su da je ključno razmotriti dostupnost, učinkovitost i razinu angažmana odabrane metode izvedbe te kontinuirano procjenjivati i prilagođavati pristup na temelju povratnih informacija i rezultata kako bi se osiguralo da je obuka za upravljanje stresom učinkovita i dobro prihvaćena od strane zaposlenika.

Slika dobivena fokus grupama na Cipru malo se razlikuje od one u Bugarskoj i Hrvatskoj - četiri od pet sudionika fokus grupe zaposlenika izjavilo je da njihovi poslodavci organiziraju seminare o upravljanju stresom. Međutim, dodali su da bi se takve aktivnosti trebale održavati češće i na većoj dubini. Sudionici fokus grupa poslodavaca i zaposlenika na Cipru istaknuli su da tehnike upravljanja stresom predstavljene na treninzima trebaju obuhvaćati i osobnu i upravljačku razinu te se usredotočiti na praktične savjete i vježbe.

Štoviše, sudionici fokus grupa zaposlenika i HR menadžera na Cipru podijelili su da smatraju da su obuke korisnije kada uključuju interaktivne vježbe (uklj. videozapise) i prilagođene su potrebama polaznika. Sudionici fokus grupe poslodavaca na Cipru složili su se da kada su u pitanju metode i prakse obuke, smatraju da su im praktične vježbe korisnije od teorije, kao i sadržaj koji se može primijeniti i na osobnoj i na profesionalnoj razini.

U Španjolskoj su samo sudionici fokus grupe zaposlenika, koji pripadaju velikim tvrtkama, naveli primjere obuka vezanih uz tehnike smanjenja stresa koje je osigurao njihov poslodavac, no izjavili su da u njima ne sudjeluju jer su takve aktivnosti obično bile na kraju njihovog „popisa obaveza“.

Sudionici fokus grupe poslodavaca podijelili su mišljenje da su se treninzi o prevenciji stresa pokazali korisnima za smanjenje stresa kod zaposlenika. Ipak, sudionici fokus grupa i zaposlenika i poslodavaca u Španjolskoj izvijestili su da je potrebno više akcija podizanja svijesti o pojavi stresa, više obrazovanja i osposobljavanja. Između ostalog, sljedeće teme su identificirali kao važne koje treba uključiti u ciklus osposobljavanja:

- Što je stres i koji su njegovi okidači na poslu?
- Vrste stresa i kako ih prepoznati.
- Kako se nositi s negativnim mislima i njihovim utjecajem na povećanje razine stresa?
- Kakve fizičke učinke stres ima na tijelo?

Uz ono što je već gore opisano, sudionici fokus grupe zaposlenika u Nizozemskoj predložili su da materijali za obuku o upravljanju stresom uključuju dobre prakse iz stvarnog života, dok su sudionici fokus grupe poslodavaca u Nizozemskoj prepoznali da, budući da ljudi imaju različite potrebe, bit će skloni uključivanju u različite metode i načine isporuke sadržaja obuke - bilo offline ili online; bilo sinkrono ili asinkrono; bilo u grupi ili pojedinačno itd.

Sudionici različitih fokus grupa podijelili su da se u slučajevima kada je poslodavac provodio obuke o mentalnom zdravlju, od njih očekivalo da ih završe izvan radnog vremena ili da su to bile dodatne aktivnosti uz njihove redovne dnevne aktivnosti, stoga je pohađanje dodatno povećavalo pritisak i stres za sudionike.

Kroz nacionalno istraživanje koje je naš konzorcij proveo u svih pet država članica, potvrdili smo da ni u jednoj od njih ne postoji specifično zakonodavstvo koje od poslodavaca zahtijeva da svojim zaposlenicima osiguraju obuku o mentalnom zdravlju. Štoviše, potvrdili smo da zakonodavstvo država članica ne specificira treba li se takva obuka, ako se uopće provodi, provoditi unutar ili izvan radnog vremena. Čini se da potonje ostavlja prostor poslodavcima koji svojim zaposlenicima pružaju mogućnosti obuke da je provode izvan radnog vremena. To je potvrđeno kao praksa koja se provodi kroz rezultate ankete. Iz tog razloga preporučujemo da buduće zakonodavstvo osigura da se takve aktivnosti vezane uz posao provode unutar radnog vremena (barem do određenog broja sati godišnje).

C. Određena mjesta za odmor i meditaciju

Kao što je gore spomenuto, velik postotak ispitanika u našoj anketi doživljava anksioznost (65%) i/ili poteškoće sa spavanjem (52%) tijekom razdoblja visoke razine stresa povezanog s poslom (ukupno 83%).

Istovremeno, mindfulness i meditacija bile su među najpopularnijim tehnikama suočavanja sa stresom za koje su ispitanici naše ankete izjavili da ih poznaju - 44% odnosno 52%. Štoviše, 29% je izjavilo da bi ih željelo primati

obuku o mindfulness-u u budućnosti, dok je 32% izjavilo da bi u budućnosti željeli primiti obuku o opuštanju.

Rasprave tijekom fokus grupa samo su potvrdile ono što smo naučili iz rezultata ankete.

Tehnike za upravljanje stresom i opuštanje, poput mindfulnessa, meditacije i joge, bile su prve preporučene među ostalim temama za obuke usmjerene na poboljšanje mentalnog zdravlja zaposlenika, o kojima se raspravljalo na fokus grupi poslodavaca u Bugarskoj.

Slično tome, sudionici fokus grupe zaposlenika i poslodavaca u Španjolskoj te fokus grupe zaposlenika u Nizozemskoj preporučili su da se tehnike za smanjenje stresa, poput tehnika mindfulnessa i fizičkog opuštanja, kao i „Kako se nositi s negativnim mislima i njihovim učincima na povećanje mog stresa?“, uključe u ciklus obuke o stresu povezanom s poslom.

Sudionici fokus grupe poslodavaca u Španjolskoj također su podijelili da se pokazalo da su mindfulness i satovi joge korisni za smanjenje stresa kod zaposlenika.

Zaposlenici iz fokus grupe u Bugarskoj predložili su namjensku sobu za izolaciju unutar uredskog prostora kao jednu od četiri glavne ideje za wellness inicijative jer bi se mogla koristiti kao miran prostor za zaposlenike za pauze i punjenje baterija.

Sudionik fokus grupe poslodavaca u Bugarskoj čak je podijelio da je, među raznim inicijativama i događajima usmjerenima na smanjenje stresa, sprječavanje izgaranja i promicanje emocionalne ravnoteže, tvrtka pruža redovite sesije mindfulnessa i meditacije. Ove sesije vodio je certificirani trener, a nudile su se tjedno zainteresiranim zaposlenicima. Cilj ovih sesija bio je promicanje opuštanja, smanjenje stresa te povećanje fokusa i produktivnosti. Povratne informacije zaposlenika o ovim inicijativama bile su izuzetno pozitivne.

Sveukupno, smatramo da određivanje takvog prostora unutar uredskih prostorija ne samo da je vrlo poželjno od strane zaposlenika koji su već isprobali prakse

kao što su tehnike mindfulnessa, meditacije i fizičkog opuštanja, kako bi im se pružila prilika za opuštanje, smanjenje razine stresa i bolju koncentraciju, ali ima potencijal promovirati te tehnike drugim zaposlenicima koji još nisu imali koristi od njih. Dokazi iz brojnih istraživačkih studija već su podržali razumijevanje da joga, meditacija i tehnike mindfulnessa povećavaju fokus i poboljšavaju performanse, što ga čini win-win scenarijem i za poslodavce i za zaposlenike.

D. Ankete o mentalnom zdravlju

Ključna mjera koju naš konzorcij preporučuje jest uvođenje anonimne ankete o mentalnom zdravlju u tvrtkama, koja se provodi barem jednom godišnje, putem koje upravljačko osoblje može prikupiti relevantne informacije o mentalnom zdravstvenom stanju zaposlenika, glavnim čimbenicima stresa koje identificiraju na poslu, svim potrebama vezanim uz mentalno zdravlje, preporukama i povratnim informacijama o svim provedenim mjerama.

Jedan prijedlog koji se pojavio na fokusnoj skupini poslodavaca na Cipru bio je da bi uvođenje upitnika za samoprocjenu, koji svaki zaposlenik može pokušati ispuniti, bio vrijedan alat za tvrtke, a na temelju danih odgovora korisnik će dobiti povratne informacije i personalizirane tehnike za smanjenje stresa.

Tijekom fokus grupe poslodavaca u Španjolskoj, sudionici su izrazili zabrinutost zbog trenutnog nedostatka prikupljanja podataka za mjerenje stresa unutar organizacija. Istaknuli su da se postojeći pokazatelji obično mjere kada stres već stvara probleme (npr. izostanci s posla), a informacije dostupne za prevenciju obično nisu strukturirane niti vrednovane (npr. radno opterećenje; incidenti s kupcima itd.). Također su dodali da se organizacije suočavaju s izazovima u mjerenju utjecaja resursa na smanjenje stresa i konkurentnosti (npr. povećava li tvrtka produktivnost i/ili zadovoljstvo kupaca i prodaju kada dodijeli dodatno osoblje i smanji opterećenje za određene poslove).

Neke države članice već su usvojile strategije usmjerene na smanjenje

stres povezanog s poslom, a ti se ciljevi mogu podržati provedbom takvih anketa u svim organizacijama. Na primjer, na temelju nacionalnog istraživanja koje je naš konzorcij proveo u Nizozemskoj, poslodavci moraju što je više moguće spriječiti da zaposlenici doživljavaju psihosocijalni pritisak. Nadalje, moraju ispitati koji su uzroci, kako ih spriječiti i kako riješiti sve probleme u „inventaru i evaluaciji rizika“ (RI&E) kako bi spriječili ili smanjili psihosocijalni stres.

Drugi primjer je Cipar, gdje je 2008. godine potpisana Zajednička izjava o politici o stresu povezanom s radom, u skladu s kojom je glavni cilj koji je postavio Odjel za inspekciju rada bio širenje informacija što većem broju poslodavaca, informirajući ih o njihovoj obvezi procjene i psiholoških rizika. Ostali ciljevi bili su podizanje svijesti zaposlenika i osposobljavanje inspektora.

Neke velike tvrtke već su uvele ankete o mentalnom zdravlju, iako često pod nazivima poput anketa o „sreći“ ili „zadovoljstvu“.

Podržavamo provedbu takve ankete kao ključne mjere jer ona može u cjelini podići svijest zaposlenika, boriti se protiv postojeće stigme oko problema mentalnog zdravlja i pružiti važne informacije upravi i odjelu za ljudske resurse o psihološkim rizicima, glavnim čimbenicima stresa u lokalnoj stvarnosti tvrtke, prikupiti povratne informacije o tome što zaposlenici smatraju najboljim načinima za suočavanje s takvim izazovima, pa čak i identificirati teže izazove mentalnog zdravlja. Druga prednost je što njezina provedba ne zahtijeva puno resursa iz perspektive tvrtke.

Ankete o mentalnom zdravlju, ako se široko provedu na organizacijskoj razini, mogu se u kasnijoj fazi koristiti za nacionalnu i europsku statistiku i analizu o stanju i trendovima mentalnog zdravlja radno sposobnog stanovništva, čimbenicima koji doprinose prekomjernom stresu, mjerama koje se provode za sprječavanje i upravljanje izgaranjem itd.

E. Godišnje izvještavanje o mentalnom zdravlju zaposlenika

Na temelju nacionalnog istraživanja, naš je konzorcij potvrdio da ni u jednoj od pet država članica koje sudjeluju u projektu nije uvedeno godišnje izvještavanje o mentalnom zdravlju zaposlenika kao normativna mjera - pojedinačno ili kao dio općeg paketa izvještavanja. Iako neke tvrtke počinju uvoditi takvo izvještavanje kao dio svojih inicijativa za društvenu odgovornost poduzeća ili napora za promicanje dobrobiti zaposlenika, ono još nije široko provedeno niti standardizirano.

Cilj uvođenja izvješća o mentalnom zdravlju zaposlenika, koje poslodavci dostavljaju godišnje, nije samo podizanje svijesti o toj temi među zaposlenicima, poslodavcima i kreatorima politika, već, što je još važnije, pružanje pouzdanih podataka za analize trenutnog stanja na većoj razini i time podrška provedbi smislenih budućih lokalnih, nacionalnih i EU politika.

Kao buduće razmatranje, predlažemo da takvo izvješće obuhvati točke o internim politikama i provedenim inicijativama unutar tvrtke usmjerenima na prevenciju i upravljanje prekomjernim stresom i izgaranjem, teme i trajanje edukacija za zaposlenike i menadžment u vezi s mentalnim zdravljem, subjektivne ocjene o tome koliko zaposlenici smatraju te mjere vrijednima, samoprocjene subjektivnih ocjena o razini stresa povezanog s poslom, statistiku o izgaranju, statistiku o izostancima s posla zbog izgaranja i drugih stanja mentalnog zdravlja, glavne čimbenike koji negativno doprinose razini stresa zaposlenika povezanoj s poslom na temelju njihovog mišljenja itd.

Na temelju nacionalnog istraživanja koje je naš konzorcij proveo u pet država članica, došli smo do sljedećih zaključaka:

1. Nacionalni sustav zdravstvenog osiguranja u svim analiziranim zemljama pokriva barem donekle usluge mentalnog zdravlja.

U Bugarskoj je mentalno zdravlje pokriveno nacionalnim sustavom zdravstvenog osiguranja. Nacionalni sustav zdravstvenog osiguranja uključuje pokrivanje troškova konzultacija s

psihijatri, pokriva troškova psihijatrijske hospitalizacije i psihijatrijski lijekovi. Da bi koristio usluge NHIF-a (Nacionalnog fonda za zdravstveno osiguranje), pacijent treba posjetiti svog liječnika opće prakse, dobiti uputnicu specijalistu, posjetiti specijalista, a zatim ovjeriti primljeni protokol recepta. Ako je recept za skupe lijekove, pacijent također mora proći posebnu komisiju. Nakon toga, treba se vratiti svom liječniku opće prakse kako bi mu se izdao recept, a zatim posjetiti ljekarnu kako bi nabavio lijekove. Lijekovi za shizofreniju i teške mentalne poremećaje u potpunosti se nadoknađuju, ali ne više od tri po pacijentu. Antidepresivi se djelomično nadoknađuju, ali samo u slučajevima depresivnih poremećaja.

U Španjolskoj je mentalno zdravlje pokriveno nacionalnim sustavom zdravstvenog osiguranja, a definirane su tri razine skrbi: primarna zdravstvena zaštita, specijalizirana skrb za mentalno zdravlje odraslih ili djece/adolescenata i specijalizirana bolnička skrb.

Isto tako, skrb za mentalno zdravlje uključuje centre za srednju skrb, među kojima možete pronaći dnevne bolnice sa ili bez prijema, te centre za liječenje ovisnosti.

Pogodnosti Nacionalnog zdravstvenog sustava uključuju zajednički portfelj za cijeli španjolski teritorij. U skladu s odredbama Kraljevske uredbe 1030/2006, kojom se utvrđuje portfelj zajedničkih usluga Nacionalnog zdravstvenog sustava, pogodnosti povezane sa skrbi za mentalno zdravlje uključuju dijagnozu i kliničko praćenje mentalnih poremećaja, psihofarmakoterapiju, individualne, grupne ili obiteljske psihoterapije (uključujući psihologe, psihoterapeute ili psihijatre), elektrokonvulzivnu terapiju i, gdje je to primjereno, hospitalizaciju, kao i jamstvo kontinuiteta skrbi te informiranja, savjetovanja, prevencije i promicanja aktivnosti mentalnog zdravlja.

Pristup pomoći unutar sustava skrbi za mentalno zdravlje ostvaruje se putem primarne zdravstvene zaštite (liječnici opće prakse). Liječnik razmatra upućivanje pacijenta u specijalizirane jedinice za skrb za mentalno zdravlje.

2. Lijekovi povezani s mentalnim zdravljem djelomično se nadoknađuju.

U Hrvatskoj su, kao dio javnog zdravstva, usluge psihološke i psihijatrijske podrške uključene putem zdravstvenih centara i kada ih uputi obiteljski liječnik. Bolničko liječenje mentalnih poremećaja uključeno je u javno zdravstvo (besplatno), također kada ih uputi obiteljski liječnik ili kada je hitno.

Dodatne usluge, poput Centra za zaštitu mentalnog zdravlja + mentalno zdravlje mladih, Centra za prehranu, Odjela za prevenciju ovisnosti, Savjetovališta za teškoće u učenju i prilagodbi itd., pružaju se putem raznih instituta i također besplatno u Hrvatskoj.

Na Cipru, sektor javnog zdravstva kojim upravlja Ministarstvo zdravstva pruža besplatne usluge, uključujući stomatološke, usluge mentalnog zdravlja i farmaceutske usluge, kao i opće resurse javnog zdravstva. Konkretno, klinički psiholozi dio su GESY-a, a korisnici imaju pravo na određeni broj posjeta psihologu godišnje u iznosu od 10 eura nakon uputnice svog liječnika opće prakse ili drugog relevantnog liječnika. Broj posjeta određen je psihološkom ili psihijatrijskom dijagnozom korisnika. Općenito, odrasli imaju pravo na između 6 i 18 posjeta godišnje.

U Nizozemskoj, sve dok pacijent ima uputnicu od svog liječnika opće prakse, psihološki tretman bit će pokriven njihovim zdravstvenim osiguranjem. Nakon što pacijent dobije uputnicu, može posjetiti jednu od mnogih GGZ ustanova u Nizozemskoj. GGZ je „Nizozemsko udruženje za mentalno zdravlje i skrb o ovisnostima“. Prilikom prvog pregleda, pacijent će imati prijemni razgovor sa zdravstvenim djelatnikom, koji će odlučiti o potrebnom liječenju, organizirati ga i isplanirati.

Nizozemska koristi DBC sustav. DBC je kratica za „Diagnose Behandel Combinatie“, što znači „Kombinacija dijagnoze i liječenja“. Koristi se za katalogiziranje pružene skrbi i određivanje koliko bi ona trebala koštati. Za ovaj izračun vodi se zapis o skrbi za pacijenta iz minute u minutu. Nitko ne zna točno koliko će dugo trajati liječenje pacijenta. To znači da se trošak nečije skrbi za mentalno zdravlje može utvrditi tek nakon što je završena. Stoga se ne može platiti po sesiji.

Zdravstveno osiguranje pokriva sve ili dio troškova primarne i sekundarne zdravstvene zaštite mentalnog zdravlja. Točni uvjeti ovise o vašem osiguravatelju i polisi koju imate. Ako ste primljeni u ustanovu za mentalno zdravlje, vaše će osiguranje u svakom slučaju pokriti prve tri godine vaše hospitalizacije. To je utvrđeno Zakonom o kroničnoj skrbi (WLZ).

F. Nacionalni zdravstveni sustavi i izgaranje. Bolovanje

Unatoč činjenici da je Svjetska zdravstvena organizacija od svibnja 2019. uvrstila sindrom izgaranja u 11. reviziju Međunarodne klasifikacije bolesti, ICD-11, kao profesionalni fenomen, definirajući ga kao „sindrom konceptualiziran kao posljedica kroničnog stresa na radnom mjestu koji nije uspješno zbrinut“, naše nacionalno istraživanje sugerira da u mnogim analiziranim državama članicama nacionalni zdravstveni sustav još nije prepoznao sindrom i ne predviđa bolovanje zbog izgaranja.

Uzimajući u obzir činjenicu da većina analiziranih država članica još nije prepoznala sindrom izgaranja kao medicinski ili profesionalni fenomen, ne čini se iznenađujućim da u nekim zemljama liječnici opće prakse još nisu dobro upoznati i obučeni za rješavanje takvog stanja.

Nažalost, na temelju rezultata naše ankete, oko 46% ispitanika iskusilo je izgaranje jednom ili više puta, dok 35% izvještava da nisu sigurni, što znači da im nedostaje edukacije o simptomima te ih stoga ne prepoznaju. Na pitanje kako njihov poslodavac rješava slučajeve izgaranja, većina odgovora odnosi se na „Nisam siguran“ ili „Nimalo“. Vrlo malo odgovora odnosi se na razgovore s ljudskim resursima ili psihoterapeutske usluge koje je tvrtka osigurala.

Doista, zbog nedostatka svijesti među širom javnošću, ključno je da liječnici opće prakse budu barem dobro upoznati sa simptomima izgaranja, obučeni da ih prepoznaju i da pruže osnovne smjernice i tehnike podrške pacijentima koji prolaze kroz ovo stanje.

U Bugarskoj nacionalni zdravstveni sustav ne predviđa bolovanje zbog izgaranja. Neki liječnici opće prakse u Bugarskoj možda su upoznati s izgaranjem i mogu pružiti dijagnoze, liječenje i podršku osobama koje doživljavaju izgaranje ako smatraju da je to potrebno.

U Španjolskoj, unatoč činjenici da mnogi radnici, i oni koji primaju plaću i samozaposleni,

možda trenutno pate od sindroma izgaranja na poslu, posebno zbog posljedica krize COVID-19, španjolski nacionalni zdravstveni sustav još nije priznao sindrom izgaranja kao profesionalnu bolest. Međutim, razni viši sudovi već su se izjasnili u korist priznavanja ove nove profesionalne bolesti.

U Hrvatskoj je moguće dobiti bolovanje i uputnicu za psihologa/psihijatra/bolničko liječenje zbog sindroma izgaranja.

Na Cipru zakon ne pravi razliku za bolovanje zbog iscrpljenosti ili bilo kojih drugih problema s mentalnim zdravljem. Svaki korisnik može imati pristup kliničkom psihologu po svom izboru, pod uvjetom da ga uputi osobni liječnik ili liječnik specijalist koji je dio Općeg zdravstvenog sustava.

U Nizozemskoj, u slučajevima izgaranja na poslu, to je potrebno neovisno potvrditi. Zaposlenik to može dokazati uz pomoć stručnih izjava, kao što je izjava obiteljskog liječnika i/ili psihologa.

Ako će bolovanje zaposlenika trajati dulje od 6 tjedana, menadžer bi to trebao prijaviti liječniku tvrtke ili službi za zaštitu na radu (Arbodienst), koji će izraditi analizu problema. Ova analiza problema uključivat će dijagnozu, mogućnosti oporavka i datum kada se zaposlenik očekuje da će se vratiti na posao. Liječnik tvrtke također će procijeniti korake koje zaposlenik poduzima za oporavak, a zatim će te informacije upotrijebiti za pisanje prognoze.

Na temelju analize liječnika tvrtke, u 8. tjednu bolovanja zaposlenik i poslodavac će zajedno izraditi akcijski plan. Taj plan uključuje dogovore o broju radnih sati i radnim aktivnostima. Svakih 6 tjedana akcijski plan mora se procijeniti i za to se može imenovati trener. Trener može biti vanjski stručnjak, poput konzultanta za zdravlje i sigurnost na radu ili stručnjaka za osiguranje. Trener će periodično procjenjivati zaposlenika, a liječnik tvrtke će procjenjivati zaposlenika najmanje jednom svakih 6 tjedana.

Nažalost, loše mentalno zdravlje dokazano je kao glavni uzrok dugotrajnog izostanka s posla u Nizozemskoj. Prema nizozemskoj organizaciji

za primijenjena znanstvena istraživanja (TNO) problemi mentalnog zdravlja čine oko 43% priljeva invaliditeta u Nizozemskoj. Nizozemsko udruženje za mentalno zdravlje i skrb o ovisnostima (GGZ Nederland) sklopilo je 2012. godine pakt s Institutom za socijalno osiguranje kako bi ojačalo suradnju u podršci osobama s problemima mentalnog zdravlja koje se vraćaju na posao.

G. Nacionalno zdravstveno osiguranje i psihoterapija

Opseg usluga mentalnog zdravlja koje pokrivaju nacionalni sustavi zdravstvenog osiguranja značajno se razlikuje od države članice do države. U nekim zemljama javni sustav financira samo psihijatrijsku skrb i farmakološka rješenja, dok je u drugim državama članicama pokrivena i psihološka skrb, a osigurani građani mogu imati koristi od psihoterapije.

U Bugarskoj nacionalno zdravstveno osiguranje ne pokriva seanse psihoterapije. Štoviše, nije donesena nacionalna strategija ili zakonodavstvo kojim se reguliraju profesije psihologije i psihoterapije, tako da trenutno ne postoji propis o kriterijima prihvatljivosti specijalista i njihovih usluga.

U Španjolskoj, nacionalni zdravstveni sustav pokriva primarnu i specijaliziranu skrb za osobe s problemima mentalnog zdravlja. To uključuje sesije s psiholozima, psihoterapeutima i psihijatrima. Ako trebate pristupiti uslugama mentalne zdravstvene zaštite u Španjolskoj, morate slijediti tri koraka. Prvi korak je posjetiti svog liječnika opće prakse, koji vam po potrebi može propisati lijekove. Drugi korak je traženje uputnice drugim liječnicima ili za specijalističko liječenje, ako je potrebno. Većinu toga pružaju centri za zdravlje u zajednici. Treći korak uključuje liječenje ozbiljnih problema mentalnog zdravlja u psihijatrijskim bolnicama, dnevnim centrima i rehabilitacijskim centrima.

Usluge psihoterapije su besplatne za osigurane građane, ali postoje duge liste čekanja, što znači da pacijent može mjesecima čekati da ga liječi stručnjak za mentalno zdravlje.

U Hrvatskoj je psihoterapija pokrivena nacionalnim zdravstvenim osiguranjem. To je

u skladu s uputama liječnika opće prakse ili nakon bolničkog liječenja u obliku dnevne bolnice. Terapija se odvija individualno ili grupno. Nažalost, zbog velike potrebe, usluga je osnovna i relativno rijetka. Programi su jasnije definirani nakon izlaska iz bolničkog liječenja.

Na Cipru odrasli pacijenti mogu primiti do 18 sesija s psihoterapeutom, dok djeca i adolescenti mogu primiti 24 tretmana godišnje. Ove se brojke odnose na sve dijagnoze koje ove usluge pokrivaju zajedno. U slučajevima pacijenata za koje klinički psiholog i liječnik smatraju da im je potrebno više tretmana, tada bi trebali zajednički podnijeti zahtjev za veći broj tretmana, koji će, ako je adekvatno dokumentiran, Organizacija procijeniti.

U Nizozemskoj pacijenti moraju imati uputnicu liječnika opće prakse kako bi pristupili konzultacijama primarne zdravstvene zaštite sa stručnjakom za mentalno zdravlje. Osnovne police zdravstvenog osiguranja obično pokrivaju ovo u okviru odjeljka „mentalna zdravstvena zaštita“. Međutim, za dubinsko i sekundarno liječenje, pokrivenost može varirati ovisno o vašoj polici zdravstvenog osiguranja.

Blage probleme mentalnog zdravlja može liječiti liječnik opće prakse, često u suradnji s djelatnikom opće prakse za mentalno zdravlje. Oblik koji se gotovo isključivo javlja u Nizozemskoj su psiholozi prve linije. Psiholozi prve linije obučeni su prema državnim smjernicama. Moraju biti certificirani i registrirani. Trebali bi dijagnosticirati i liječiti samo blage slučajeve. Područje skrbi psihologa primarne zdravstvene zaštite sastoji se od liječenja uobičajenih problema poput komplicirane tuge, boli bez fizičkih nalaza, poremećaja spavanja ili anksioznosti.

Ako liječnik opće prakse i djelatnik opće prakse u području mentalnog zdravlja smatraju da su problemi pacijenta previše složeni za samostalno liječenje, mogu ga/ju uputiti liječniku primarne mentalne zdravstvene zaštite ili izravno u sekundarnu zdravstvenu zaštitu. Liječenje može uključivati:

- savjetovanje psihologa, psihoterapeuta ili psihijatra;
- neki oblik online podrške za mentalno zdravlje (e-zdravlje);
- kombinacija savjetovanja i online podrške. Na primjer, osoba može imati nekoliko sesija s psihologom ili psihoterapeutom uz praćenje programa e-zdravstva.

Sekundarna skrb za mentalno zdravlje namijenjena je pacijentima s ozbiljnim i složenim psihijatrijskim poremećajima, poput ADHD-a, anksioznog poremećaja ili posttraumatskog stresnog poremećaja (PTSP-a). Liječenje pruža psihijatar ili klinički psiholog koji radi u ustanovi za mentalno zdravlje, bolnici ili privatnoj praksi.

Osim toga, u Nizozemskoj obučeni stručnjaci pružaju socijalne usluge, koje mogu uključivati pomoć kod psiholoških problema. Dostupne su 24 sata dnevno, 7 dana u tjednu, a pacijentima nije potrebna uputnica liječnika opće prakse da bi im pristupili. Druge organizacije, poput Fioma, također pružaju slične privatne usluge i također im nije potrebna uputnica liječnika opće prakse.

Pod nazivom radnog mjesta 'psihoterapeut' u Nizozemskoj radi oko 5000 terapeuta koji nude širok raspon terapija. Zakon o individualnim zdravstvenim profesijama regulira osposobljavanje i profesionalnu aktivnost zdravstvenih djelatnika u Nizozemskoj. Terapeuti moraju imati BIG (Beroepen in de Gezondheidszorg, Profesije u zdravstvu) registraciju kako bi mogli obavljati svoju profesiju.

Trenutno se skrb za mentalno zdravlje bori s nedostatkom kapaciteta. Liste čekanja u ustanovama za mentalno zdravlje rastu. Nedavno je NOS (nizozemska javna medijska kuća) izvijestio o zastoju pacijenata u skrbi za mentalno zdravlje zbog nedostatka liječnika i predugih lista čekanja (Van den Brink, 2021.). Istraživanje NOS-a iz 2017. o broju slobodnih radnih mjesta za psihijatre u ustanovama za mentalno zdravlje pokazalo je da to nije uzrokovano nedostatkom psihijatara, već neusklađenošću ponude i potražnje. Psihijatri se sve više odlučuju za vlastitu praksu ili se prebacuju u područja poput mindfulnessa ili smanjenja stresa.

Ovisno o problemu, tvrtke mogu koristiti profesionalne trenere kako bi (neizravno) smanjile pritisak na skrb o mentalnom zdravlju. Primjerice, istraživanja pokazuju da korištenje trenera može biti učinkovito u smanjenju osjećaja stresa ili depresivnih simptoma (Theeboom i sur., 2014.). No, trener se može koristiti i preventivno, na primjer za povećanje otpornosti ili opće dobrobiti (Theeboom i sur., 2014.).

H. Privatni paketi zdravstvenog osiguranja i korporativna odgovornost

Na temelju ankete, samo 18% ispitanika izvještava da njihova tvrtka pruža zdravstvene preglede i procjene rizika.

U Bugarskoj je posljednjih godina postalo sve popularnije da tvrtke svojim zaposlenicima nude dodatno privatno zdravstveno osiguranje kod jednog od mnogih fondova koji posluju na tržištu. Takvi dodatni zdravstveni paketi su dobrovoljni i dostupni svim osobama od 0 do 65 godina. Provode se putem police zdravstvenog osiguranja protiv specifičnih medicinskih rizika. Na temelju istraživanja koje je proveo naš konzorcij, nismo pronašli informacije da bilo koji od tih dodatnih zdravstvenih paketa uključuje usluge psihoterapije.

Nacionalno istraživanje u Španjolskoj potvrdilo je da su neke velike tvrtke počele uključivati pristup terapeutima među svoje inicijative društvene odgovornosti kako bi podržale zaposlenike u suočavanju s problemima mentalnog zdravlja. Budući da je psihoterapijska skrb djelomično uključena u nacionalno osiguranje, vrlo malo ljudi je može koristiti zbog nedostatka stručnjaka koji rade u okviru vladinog postupka plaćanja. To dovodi do razdoblja čekanja od nekoliko mjeseci na prvi pregled i značajno utječe na učinkovitost mjere.

U Hrvatskoj psihoterapija također nije uključena u pokrivenost privatnih dopunskih zdravstvenih osiguranja. Međutim, neki veći privatni poduzetnici prepoznali su problem vezan uz nedostatak dostupne podrške za probleme mentalnog zdravlja i omogućili su pristup svojim zaposlenicima.

Na Cipru, uz nacionalno osiguranje, koje omogućuje preglede mentalnog zdravlja s kliničkim psihologom, što se može zatražiti putem liječnika opće prakse, neke su organizacije počele nuditi psihološko savjetovanje svojim zaposlenicima. Unatoč tim naporima, čini se da mnoge tvrtke i dalje nisu dovoljno opremljene za rješavanje problema.

U Nizozemskoj ste obvezni ugovoriti zdravstveno osiguranje ako živite i

raditi tamo. Osim ako niste spremni privatno platiti za svoje liječenje, to morate učiniti prije nego što primite bilo kakav oblik liječenja. Vaš liječnik opće prakse utvrdit će trebate li specijalističku skrb ili ne. Ako smatraju da vam je potrebno liječenje mentalnog zdravlja, uputit će vas odgovarajućem liječniku.

Sve dok imate uputnicu svog liječnika opće prakse, vaše psihološko liječenje bit će pokriveno vašim zdravstvenim osiguranjem. Postoji nacionalno dogovorena minimalna razina naknade godišnje, ali svaki osiguravatelj i paket imaju svoje različite kriterije za naknadu iznad te razine.

U Nizozemskoj je provedena reforma sustava i određeni oblici skrbi ili liječenja nekih problema (više) ne spadaju u područje primjene Zakona o zdravstvenom osiguranju, stoga nisu prihvatljivi za povrat troškova. U starom sustavu, dijagnoza je često određivala troškove liječenja. To više nije slučaj u novom načinu naplate. Pružatelj zdravstvene skrbi bilježi vrstu potrebne skrbi: vrsta skrbi ne određuje cijenu liječenja; umjesto toga, cijene određuju usluge skrbi koje primete, a mogu varirati tijekom godine. Na primjer, liječenje problema u vezama koji nisu povezani s psihološkim i/ili psihijatrijskim problemima ne spada u osiguranu skrb, iako problemi mogu biti ozbiljni i liječenje se smatra poželjnim. Liječenje ozbiljnih problema u kontekstu tuge bez depresije ne nadoknađuje se. Problemi na poslu ili drugi specifični poremećaji prilagodbe koji mogu biti povezani s mnogim pritužbama, poput tuge i smanjene sposobnosti funkcioniranja, također nisu pokriveni zakonom o zdravstvenom osiguranju. Zaposlenici koji ispunjavaju uvjete za ove tretmane moraju sami mjesečno plaćati troškove, osim ako tvrtka nije potpisala dodatni paket usluga mentalnog zdravlja.

Na temelju rezultata našeg istraživanja, oko 22% ispitanika potražilo je stručnu pomoć i/ili vodstvo od psihologa/psihoterapeuta, a dodatnih 12% sudjelovalo je u specijaliziranim coaching i/ili mentorskim sesijama u pokušaju upravljanja stresom ili izgaranjem na poslu. Nažalost, preko 70% ispitanika izjavilo je da nisu primili ili nisu bili svjesni ikakve podrške koju im je poslodavac pružio u slučajevima izgaranja. Ukupno je oko 5% izjavilo da im poslodavac pruža psihološku podršku u smislu pokrivanja sesija s vanjskim psihologom/psihoterapeutom ili angažiranja internog psihologa/psihoterapeuta.

kao dio socijalnog paketa. Ova tema o pristupu psihoterapiji nije zaobidena na fokus grupama gdje su mnogi sudionici vidjeli potrebu za borbom protiv stereotipa o ljudima koji koriste usluge mentalnog zdravlja i pružanjem pristupačne profesionalne psihološke skrbi širokom krugu zaposlenika.

Sudionici fokus grupe poslodavaca na Cipru podijelili su da smatraju potrebnim provesti dodatnu politiku s ciljem rješavanja stereotipa o mentalnom zdravlju i podizanja svijesti kako bi ljudi osjećali da je normalno tražiti stručnu pomoć kada im je potrebna.

Sudionici fokus grupe zaposlenika u Bugarskoj naglasili su potrebu za sveobuhvatnijim politikama upravljanja stresom, uključujući pogodnosti za mentalno zdravlje, poput pristupa savjetodavnim uslugama ili treninga mindfulnessa. Složili su se da je pristup psihologu jedna od četiri glavne ideje za inicijative za dobrobit, jer bi to zaposlenicima moglo pružiti resurse i podršku za upravljanje stresom povezanim s poslom.

Sudionici fokus grupe poslodavaca u Španjolskoj, koji su zaposlenicima i njihovim obiteljima pružili priliku da prisustvuju sesijama s vanjskim psihologom, uz očuvanje povjerljivosti, podijelili su da se to pokazalo korisnim za smanjenje stresa.

Pristupačnija alternativa tvrtkama, koja je šire implementirana u nekim od analiziranih zemalja, jest imenovanje pouzdane osobe svakom zaposleniku kojem je potrebna podrška u vezi sa stresom na poslu. Pouzdana osoba, koja se u nekim tvrtkama naziva i savjetnikom ili mentorom, može pružiti informacije i podršku zaposleniku u vezi s različitim radnim izazovima, uz očuvanje povjerljivosti njihovih razgovora. Međutim, to nisu profesionalno obučene osobe i ne mogu biti jednako učinkovite kao psihoterapeut.

I. Nevladine organizacije i podrška mentalnom zdravlju

Alternativni resurs za pojedince koji se suočavaju s prekomjernim stresom i iscrpljenošću na poslu jest traženje pomoći u organizacijama, najčešće nevladinim organizacijama, koje pružaju besplatnu mentalnu podršku. Na temelju nacionalnog istraživanja koje je naš konzorcij proveo u pet država članica, identificirali smo takve organizacije. U Bugarskoj, UNICEF Bugarska pruža besplatnu online platformu za samoprovjeru i mentalno zdravlje. U Španjolskoj se građani mogu obratiti Konfederaciji za mentalno zdravlje Španjolske. U Hrvatskoj postoji niz organizacija civilnog društva (nevladin sektor) koje pružaju tu vrstu usluge, ali su često ograničene u pogledu vlastitih organizacijskih kapaciteta, financiranja itd. Također su često ograničene na 10 sastanaka po osobi. Na primjer, takve organizacije uključuju Društvo za psihološku pomoć i Modus, Udrugu 'Kako si?', Psihološki centar 'Tesa'. Osim toga, postoji Centar za krizne situacije i prevenciju samoubojstava u kliničko-bolničkom centru 'Rebro', koji pruža podršku svim zdravstveno osiguranim osobama.

Na Cipru se besplatna podrška za mentalno zdravlje može pronaći putem:

- Ciparski Samarijanci – obučeni volonteri za slušanje koji nude emocionalnu podršku;
- UNHCR – besplatan pristup savjetodavnim uslugama za izbjeglice i migrante;
- Ciparske službe socijalne skrbi - pružanje i promicanje usluga socijalne skrbi.

U Nizozemskoj možete kontaktirati telefonsku liniju za pomoć za brzu i besplatnu podršku. Povjerljiva savjetodavna služba dostupna je svima koji imaju poteškoća s mentalnim zdravljem ili su zabrinuti za mentalno zdravlje nekoga koga poznaju. Ponekad su poznate kao krizne linije ili telefonske linije za pomoć i nude podršku putem telefona, tekstualnih poruka ili chata. Neke su dostupne 24 sata dnevno, 7 dana u tjednu. Između ostalog, pokrivaju: ANKSIOZNOST (MIND Korrelatie), DEPRESIJU (MIND Korrelatie), RAD (de Luisterlijn) i STRES (de Luisterlijn).

Kao opći zaključak, čini se da dostupna podrška za mentalno zdravlje, osim farmakoloških rješenja, ima ograničen raspon u nekim državama članicama EU. Nažalost, dok psihoterapijske usluge ne budu pokrivena

nacionalnih fondova osiguranja i/ili ih sve veći broj tvrtki osigurava kao dio svog socijalnog paketa, to ostaje privilegija samo za one koji si to mogu priuštiti.

J. Pravni okvir o trajanju radnog tjedna, plaćenom godišnjem dopustu i prekovremenom radu

Na temelju ankete i fokus grupa koje je proveo naš konzorcij, primijetili smo zabrinjavajuće trendove u vezi sa zaposlenicima koji redovito rade prekovremene sate bez naknade, a često i bez pisanog pristanka ili ugovorne obveze, bez da je to dio opisa njihovog posla ili biti zaposlenja, a ne viša sila.

Prema rezultatima naše ankete, 57% ispitanika izvještava da rade više od 8 sati dnevno, a 56% izvještava da prekovremeni rad nije iznimka. 26% sudionika izvještava da moraju raditi vikendom barem jednom mjesečno, dok dodatnih 22% izvještava više od jednom mjesečno - bez da je to dio opisa njihovog posla ili biti zaposlenja. Dodatnih 16% izvještava da moraju raditi vikendom više od jednom mjesečno zbog prirode svog posla. To zaokružuje na više od 60% ispitanika koji rade barem jednom mjesečno vikendom. 41% onih koji rade prekovremeno izvještavaju da ne primaju nikakvu vrstu naknade. Iznenađujuće, neki sudionici izvještavaju da su primili „priliku za napredovanje“ kao naknadu za prekovremeni rad.

Uočeni trend iz ankete donekle je potvrđen informacijama prikupljenim iz fokus grupa.

Dok su neki sudionici fokus grupe zaposlenika u Bugarskoj spomenuli da njihove tvrtke poštuju standardno radno vrijeme i osiguravaju zaposlenicima određeni broj praznika svake godine, drugi su izrazili zabrinutost da nisu adekvatno plaćeni za rad na praznike, što je povećalo njihovu razinu stresa.

Sudionici fokus grupe zaposlenika i poslodavaca u Španjolskoj izjavili su da je njihovo radno zakonodavstvo visoko razvijeno te da imaju vrlo iscrpan zakonodavni prikaz u skladu s međunarodnim i europskim zakonodavstvom, gdje se rješavaju problemi

kao što su radno vrijeme, prekovremeni rad, godišnji odmori, sprječavanje i upravljanje profesionalnim rizicima itd. Osim toga, spomenuli su i važeće kolektivne ugovore, dogovorene između poslodavaca i radnika, gdje su svi ti aspekti specificirani ovisno o sektoru ili tvrtki. Na taj način zajamčeni su zakonski minimumi kao prava radnika.

Neki sudionici rekli su da su im ta prava vrlo jasno navedena i da im njihove tvrtke pružaju sigurnost njihove prijave - u slučaju da moraju raditi prekovremeno, njihove tvrtke im osiguravaju slobodne dane. No, drugi sudionici dodali su da su u malim tvrtkama te mjere difuznije i da ne postoje kadrovske politike u kojima je izričito utvrđena naknada koju tvrtke daju svojim radnicima.

Dosljedan prekovremeni rad može doprinijeti širokom rasponu negativnih posljedica - kako za poslodavca u smislu smanjene produktivnosti, izostanaka s posla, povećane fluktuacije zaposlenika i lošeg imidža poslodavca, tako i za zaposlenika u smislu pogoršanog fizičkog i mentalnog zdravlja, loših odnosa i nedostatka ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Na temelju rezultata ankete, 27% sudionika izjavilo je da je ravnoteža između poslovnog i privatnog života loša ili relativno loša te su rekli da često moraju žrtvovati druga područja svog života kako bi ispunili svoje radne obveze. Treba uzeti u obzir i ekonomske troškove mjerene opterećenjem nacionalnih zdravstvenih sustava zbog izostanaka s posla zbog bolovanja i liječenja te etičke aspekte.

Zbog toga je naš konzorcij proveo opsežno istraživanje u svih pet država članica sudionica, vezano uz definicije trajanja radnog tjedna, uvjetnih pauza, plaćenog godišnjeg odmora i propisa o prekovremenom radu u odgovarajućim zakonima o radu. Na temelju toga izvukli smo nekoliko zaključaka:

Radno zakonodavstvo i uvjeti rada: standardno trajanje radnog tjedna i pauze.

Standardni radni tjedan ima slično trajanje u svih pet analiziranih država članica, kao i manje-više slične propise o dnevnim i tjednim pauzama.

U Bugarskoj standardni radni tjedan sastoji se od pet dana, sa standardnim trajanjem do 40 sati tjedno ili 8 sati dnevno.

Standardno trajanje radnog vremena ne može se produžiti, osim u slučajevima i prema postupku predviđenom Zakonom o radu. Radno vrijeme zaposlenika ili radnika prekida se jednom ili više pauza. Poslodavac osigurava zaposleniku ili radniku pauzu za obrok, koja ne može biti kraća od 30 minuta. Pauze se ne uračunavaju u radno vrijeme. U proizvodnim procesima s neprekidnim radom i u poduzećima gdje se rad obavlja neprekidno, poslodavac osigurava zaposleniku ili radniku vrijeme za obroke tijekom radnog vremena.

Zaposlenik ili radnik ima pravo na neprekidni dnevni odmor, koji ne može biti kraći od 12 sati. U petodnevnom radnom tjednu, zaposlenik ili radnik ima pravo na tjedni odmor od dva uzastopna dana, s tim da jedan od njih počinje u nedjelju. U tim slučajevima, zaposleniku ili radniku osigurava se najmanje 48 sati neprekidnog tjednog odmora.

U Španjolskoj će trajanje radnog dana biti ono koje je dogovoreno u kolektivnim ugovorima ili ugovorima o radu. Maksimalno trajanje redovnog radnog dana bit će 40 sati tjedno efektivnog rada u godišnjem prosjeku.

Kolektivnim ugovorom ili, ako to nije moguće, sporazumom između tvrtke i predstavnika radnika, može se utvrditi neravnomjerna raspodjela radnog vremena tijekom cijele godine. U nedostatku sporazuma, tvrtka može 10% radnog dana neravnomjerno rasporediti tijekom godine. Navedena raspodjela mora u svim slučajevima poštivati minimalna dnevna i tjedna razdoblja odmora, a radnik mora znati, uz najmanje pet dana prethodne obavijesti, dan i vrijeme radnog vremena koje iz toga proizlazi.

Naknada za razlike, bilo zbog viška ili nedostatka, između radnog dana i maksimalnog trajanja redovnog zakonskog ili dogovorenog radnog dana zahtijeva se kako je dogovoreno u kolektivnom ugovoru ili, u nedostatku odredbe o tome, sporazumom između tvrtke i predstavnika radnika.

U nedostatku sporazuma, razlike koje proizlaze iz neravnomjerne raspodjele radnog vremena moraju se nadoknaditi u roku od dvanaest mjeseci od trenutka kada su nastale.

Broj redovnih sati efektivnog rada ne smije biti veći od devet dnevno, osim ako se kolektivnim ugovorom ili, ako to nije moguće, sporazumom između tvrtke i predstavnika radnika ne utvrdi drugačija raspodjela dnevnog radnog vremena, uz poštivanje odmora između dana.

Radnici mlađi od 18 godina ne smiju obavljati više od osam sati efektivnog rada dnevno, uključujući, gdje je to primjereno, vrijeme posvećeno osposobljavanju i, ako rade za više poslodavaca, vrijeme provedeno kod svakog od njih.

Tvrtka će godišnje, nakon konzultacija i prethodnog izvješća predstavnika radnika, izraditi radni kalendar koji će uključivati raspored rada i godišnju raspodjelu radnih dana, praznika, tjednih pauza ili pauza između dana te drugih neradnih dana, uzimajući u obzir maksimalni zakonski propisani radni dan ili, gdje je primjenjivo, dogovoreni radni dan.

Od 12. svibnja 2019. tvrtka jamči dnevnu evidenciju radnog dana, koja mora uključivati točno vrijeme početka i završetka radnog dana svakog radnika, bez obzira na utvrđenu fleksibilnost vremena. Kolektivnim pregovaranjem ili ugovorom tvrtke ili, ako to nije moguće, odlukom poslodavca nakon konzultacija sa zakonskim predstavnicima radnika u tvrtki, ova evidencija radnih dana bit će organizirana i dokumentirana. Tvrtka će čuvati dnevne evidencije radnih sati četiri godine i one će ostati dostupne radnicima, njihovim zakonskim predstavnicima te Inspekciji rada i socijalnog osiguranja.

Kad je riječ o dnevnom odmoru, dnevnom i tjednom, radno zakonodavstvo navodi da između kraja jednog dana i početka sljedećeg treba biti najmanje dvanaest sati.

Radnici će imati pravo na minimalni tjedni odmor, kumulativno za razdoblja do četrnaest dana, od jednog i pol dana neprekidnog, koji će, u pravilu, uključivati subotu poslijepodne ili, gdje je primjenjivo, ponedjeljak ujutro i cijeli dan nedjelje.

Trajanje tjednog odmora za osobe mlađe od 18 godina bit će najmanje dva neprekidna dana.

Kada trajanje neprekidne dnevne smjene prelazi šest sati, tijekom nje se mora utvrditi odmor od najmanje petnaest minuta. To razdoblje smatrat će se efektivnim radnim vremenom kada je određeno ili utvrđeno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Kada trajanje neprekidnog dnevnog radnog dana prelazi četiri sata i trideset minuta, radnici mlađi od 18 godina imat će odmor u najmanjem trajanju od trideset minuta.

Radno zakonodavstvo u Španjolskoj utvrđuje da radnici imaju pravo na pauzu za obrok ako im radni dan traje dulje od šest sati. Trajanje ove pauze ne može biti kraće od 30 minuta i može se produžiti do dva sata.

Važno je napomenuti da se ova pauza ne uračunava u radni dan, pa se ne smatra odrađenim vremenom. Nadalje, tvrtka nije obvezna platiti ovaj odmor, iako to može učiniti putem kolektivnih ugovora ili individualnih ugovora sa svojim radnicima.

Drugi važan aspekt koji treba imati na umu jest da zakon ne utvrđuje određeno vrijeme za obroke, već je tvrtka ta koja mora osigurati da njezini zaposlenici mogu uživati u ovoj pauzi u odgovarajuće vrijeme i da to ne prekida odvijanje posla.

U slučaju nepoštivanja ovog propisa, radnici mogu ostvariti svoje pravo na korištenje pauze za obrok pred tvrtkom, predstavnicima radnika ili, u konačnici, pred Inspekcijom rada i socijalnog osiguranja.

U Hrvatskoj, Zakon o radu definira da je radno vrijeme razdoblje u kojem je radnik dužan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se obavljaju njegovi poslovi ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac. Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti dulje od 40 sati tjedno.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor (pauzu) od najmanje trideset minuta svakog radnog dana, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. Vrijeme odmora uračunava se u radno vrijeme.

Tijekom svakog dvadesetčetverosatnog razdoblja radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje dvanaest neprekidnih sati. Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri sata neprekidnog trajanja, kojem se dodaje dnevni odmor. Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Na Cipru, Zakon o radu propisuje da ukupan broj radnih sati obuhvaćenih osoba ne smije prelaziti 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad - uobičajeni obrazac radnog vremena na Cipru je 40 sati tjedno. Za određene industrije postoje određene iznimke. Na primjer, zdravstvo i ugostiteljstvo imaju različita ograničenja. Što se tiče pauza za odmor, kada radni dan traje dulje od šest sati, radnik ima pravo na pauzu za odmor u trajanju od 15 minuta neprekidnog rada. Tijekom pauze radnik može napustiti svoje radno mjesto. Odmor se ne može odobriti na početku ili kraju radnog dana.

Svaki radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 11 uzastopnih sati tijekom 24-satnog razdoblja. Svaki radnik ima pravo na minimalni tjedni odmor od 24 sata. Ako poslodavac tako odluči, radnik može, u razdoblju od 14 dana, imati: • Dva odvojena razdoblja odmora od po 24 sata; ili • Jedan odmor od 48 uzastopnih sati.

U Nizozemskoj radni tjedan traje pet dana, s normalnim tjednim radnim vremenom između 36 i 40 sati; 7 do 8 sati dnevno. Broj radnih sati ovisi o industrijskom sektoru i vrsti obavljanog posla. Općenito, zaposlenik smije raditi najviše 12 sati dnevno, a najviše 60 sati tjedno. Tijekom razdoblja od 4 tjedna, maksimalni broj radnih sati je 55 sati tjedno. Tijekom razdoblja od 16 tjedana, maksimalni broj radnih sati je 48 sati tjedno. Dogovori o radnom vremenu uključeni u individualni ugovor o radu, koji nisu u skladu sa Zakonom o radnom vremenu, mogu se proglasiti ništavnima. Uredba o radnom vremenu predviđa iznimke i dodatne mjere za određene industrije (između ostalog, sektor skrbi).

Radno vrijeme zaposlenika ili radnika prekida se jednom ili više pauza. Zaposlenici koji rade 5,5 sati imaju pravo na pauzu od najmanje 30 minuta, koja se može podijeliti na dvije pauze od 15 minuta. Zaposlenici koji rade više od

10 sati mora imati najmanje 45 minuta pauze, koja se može podijeliti u nekoliko intervala od 15 minuta. Kolektivni ugovor (CAO) može uključivati sporazume o manjem broju pauza, ali ako zaposlenik radi dulje od 5 i pol sati, mora imati najmanje 15 minuta pauze.

Zaposlenici također imaju pravo na 11-satnu pauzu između smjena (jednom tjedno, pauza može biti osam sati ako to zahtijeva priroda posla ili poslovne okolnosti) i najmanje 36 uzastopnih sati nerada tjedno. Dulji radni tjedan moguć je samo ako zaposlenik ima najmanje 72 uzastopna sata pauze u 14 dana. Ostatak se može podijeliti u dva razdoblja od po 32 sata.

Radno zakonodavstvo i uvjeti rada: plaćeni godišnji odmor

Godišnji plaćeni dopust ima slično trajanje u svih pet analiziranih država članica.

U Bugarskoj minimalno trajanje osnovnog plaćenog godišnjeg odmora nije kraće od 20 radnih dana. Prilikom prvog zapošljavanja, zaposlenik ili radnik može koristiti plaćeni godišnji odmor nakon što je stekao najmanje 4 mjeseca zaposlenja. U slučaju prestanka radnog odnosa, zaposlenik ili radnik ima pravo na naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor, izračunatu u skladu sa Zakonom o radu.

U Španjolskoj se trajanje osnovnog plaćenog godišnjeg odmora dogovara individualno ili kolektivno, ali nikada nije kraće od 30 kalendarskih dana, što iznosi 22 radna dana godišnje. Plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti financijskom naknadom, osim u slučaju otkaza ugovora o radu koji onemogućuje njegovo korištenje.

U Hrvatskoj radnik ima pravo na plaćeni odmor u trajanju od najmanje 4 radna tjedna za svaku kalendarsku godinu. Maloljetni radnici i radnici koji rade na poslovima gdje, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana za svaku kalendarsku godinu.

Na Cipru svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana za petodnevni radni tjedan i 24 radna dana za

šestodnevni radni tjedan. Plaćanje umjesto dopusta dopušteno je samo u slučaju prestanka radnog odnosa.

U Nizozemskoj zaposlenici imaju pravo na zakonski dopust u najmanjem trajanju od 4 puta više sati koje rade tjedno. Na primjer, ako rade 40 sati tjedno, tada će imati pravo na $4 \times 40 = 160$ sati (20 dana) plaćenog dopusta godišnje. Iznos zakonskog dopusta izračunava se proporcionalno za zaposlenike koji rade nepuno radno vrijeme. Poslodavci mogu ponuditi zaposlenicima dodatni dopust, koji je ponekad propisan kolektivnim ugovorima o radu. Mnoge tvrtke nude više od minimalnog broja dana, a 24, pa čak i 32 dana godišnjeg odmora su prilično česta. Nakon što zaposlenik neprekidno radi za poslodavca godinu dana, ima zakonsko pravo na plaćeni godišnji odmor. Svaki godišnji odmor iz prethodne godine koji zaposlenik nije iskoristio prenosi se u sljedeću godinu (dodaje se njegovom novom pravu na dopust). Ako je osoba zaposlena na određeno vrijeme, a rok je kraći od 12 mjeseci, tada umjesto plaćenog dopusta poslodavac može ponuditi plaćeni godišnji odmor.

Radno zakonodavstvo i uvjeti rada: prekovremeni rad

Kada je riječ o prekovremenom radu, na temelju nacionalnog istraživanja provedenog u analiziranih pet država članica, naš je konzorcij primijetio raznolikost praksi u pogledu maksimalnog broja sati po određenom vremenskom razdoblju, vrste i veličine naknade te regulatornih postupaka. Dok bi se u nekim zemljama prekovremeni sati trebali plaćati po višoj stopi od osnovne, u drugima ne postoji posebno zakonodavstvo o naknadi za prekovremeni rad, a neki građani traže odštetu putem radnih sporova na sudu. U nekim zemljama uveden je postupak prijavljivanja vladinim tijelima u vezi s prekovremenim satima, dok je u drugima usklađenost prepuštena odgovornosti zaposlenika.

U Bugarskoj, za obavljanje prekovremenog rada, pripravnost ili na raspolaganju tvrtki, poslodavac izdaje nalog. O tome se radnicima i zaposlenicima dostavlja najmanje 24 sata unaprijed. U slučajevima kada se prekovremeni rad odvija tijekom vikenda, nalog za prekovremeni rad mora odrediti dan na koji će se tijekom sljedećeg radnog tjedna koristiti neprekidno razdoblje odmora od najmanje 24 sata.

Zakon o radu u Bugarskoj definira da se prekovremeni rad plaća po višoj stopi od osnovne

koji je dogovoren između zaposlenika ili radnika i poslodavca, ali ne manje od: 50% uvećanja za prekovremeni rad tijekom radnih dana; 75% - za prekovremeni rad vikendom; 100% - za prekovremeni rad za vrijeme državnih praznika; 50% - za prekovremeni rad kada se primjenjuje kumulativni radni sati.

Trajanje prekovremenog rada ne može biti dulje od:

- 30 sati dnevnog ili 20 sati noćnog rada unutar kalendarskog mjeseca;
- 6 sati dnevnog ili 4 sata noćnog rada unutar kalendarskog tjedna;
- 3 sata dnevnog ili 2 sata noćnog rada tijekom 2 uzastopna radna dana.

Poslodavac je dužan voditi posebnu knjigu za evidentiranje prekovremenog rada. Akumulirani prekovremeni rad tijekom kalendarske godine mora se evidentirati i prijaviti inspekciji rada do 31. siječnja sljedeće kalendarske godine.

Posebna knjiga za evidentiranje prekovremenog rada sadrži sljedeće podatke: puno ime zaposlenika ili radnika, broj naloga za obavljanje prekovremenog rada, dan i vrijeme početka i završetka rada, iznos naknade isplaćene zaposleniku ili radniku za obavljeni prekovremeni rad te dan određen za odmor prema Nacionalnom pravilniku o radnom vremenu, odmorima i dopustu.

U Španjolskoj se svaki sat rada obavljen preko maksimalnog trajanja redovnog dana smatra prekovremenim radom. Njegovo pružanje je dobrovoljno, osim ako ne postoji individualni ili kolektivni ugovor ili u slučajevima kada je to potrebno za sprječavanje ili sanaciju nesreća ili drugih izvanrednih i hitnih šteta, poput rizika od gubitka sirovina.

Obavljanje dobrovoljnog prekovremenog rada tijekom noćnog razdoblja je zabranjeno (osim u slučajevima posebnih dana produženih propisima ili kada je to potrebno za sprječavanje i sanaciju nesreća ili drugih izvanrednih i hitnih šteta). Također, njegovo obavljanje je zabranjeno maloljetnicima mlađima od 18 godina.

Za potrebe izračuna prekovremenog rada, radni dan svakog radnika bilježit će se dan po dan i zbrajat će se u razdoblju određenom za isplatu

naknada, uz dostavu preslike sažetka radniku u odgovarajućoj potvrdi.

Predstavnici radnika imat će pravo da ih poslodavac mjesečno obavještava o prekovremenim satima koje su radnici odradili, bez obzira na oblik naknade, te da u tu svrhu primaju presliku sažetaka.

Prekovremeni sati mogu se dodati redovnom danu. Maksimalni broj prekovremenih sati je 80 godišnje, iako se prekovremeni rad plaćen za vrijeme odmora (neplaćeno) unutar četiri mjeseca nakon njegovog završetka ne uračunava u ovo ograničenje. Također se neće uzimati u obzir višak sati rada na sprječavanju ili popravku nesreća i drugih izvanrednih i hitnih šteta, u svrhu maksimalnog trajanja redovnog radnog dana, niti za izračun maksimalnog broja odobrenih prekovremenih sati, bez obzira na njihovu naknadu kao prekovremeni rad.

Za potrebe izračuna prekovremenog rada, od 2019. godine, radni dan svakog radnika bilježi se dan po dan i zbraja se u razdoblju određenom za isplatu naknade, pri čemu se radniku dostavlja preslika sažetka u odgovarajućoj potvrdi. Radno vrijeme će se obračunavati tako da se radnik i na početku i na kraju dnevne smjene nalazi na svom radnom mjestu.

Prekovremeni rad se kompenzira financijski ili odmorom individualnim ili kolektivnim ugovorom. Iznos koji se plaća za svaki prekovremeni sat ni u kojem slučaju ne smije biti manji od vrijednosti redovnog sata ili će se kompenzirati za ekvivalentno vrijeme plaćenog odmora. U nedostatku sporazuma u tom smislu, podrazumijeva se da se prekovremeni rad mora kompenzirati odmorom u roku od četiri mjeseca od njegovog završetka.

Maksimalni broj prekovremenih sati koje radnici s godišnjim radnim danom kraćim od općeg radnog dana u tvrtki mogu obaviti smanjit će se u istom omjeru koji postoji između takvih radnih sati.

Ograničenje od 80 prekovremenih sati godišnje ne odnosi se na one koji se obavljaju radi sprječavanja ili sanacije izvanrednih i hitnih šteta, iako će se morati platiti kao prekovremeni rad, a njihov je završetak obavezan za radnika.

U Hrvatskoj, u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik mora raditi dulje od punog ili nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali do osam sati tjedno na zahtjev poslodavca. Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije biti veći od 32 sata mjesečno, odnosno 180 sati godišnje.

Prekovremeni rad maloljetnika je zabranjen. Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine, samohrani roditelj s djetetom do šest godina i radnik s nepunim radnim vremenom mogu raditi prekovremeno samo ako poslodavcu dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučajevima više sile.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danima određenim posebnim zakonom, radnik ima pravo na povećanu plaću, u iznosu i na način utvrđen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ili blagdanom ne može biti manje od 50%.

Na Cipru, osim tamo gdje se za radnike primjenjuju povoljnije odredbe, tjedno radno vrijeme ne može biti dulje od 48 sati u prosjeku, uključujući prekovremeni rad. Ako poslodavac zahtijeva od radnika da radi dulje od 48 sati, to se može učiniti samo uz prethodni međusobni dogovor. Radnik ima pravo odbiti, bez ikakve štete za svoje zaposlenje. Naknada za prekovremeni rad obično je u dogovoru s poslodavcem i može se isplatiti po normalnoj stopi ili većoj ili se koristiti kao dan odmora.

Ako, uz pristanak radnika, rad prelazi maksimalno tjedno radno vrijeme (48 sati), poslodavac mora voditi evidenciju imena svih radnika koji rade dulje od 48 sati i tu evidenciju dostaviti Ministarstvu rada i socijalnog osiguranja, zajedno s podacima o radnicima, uključujući njihov pristanak za obavljanje posla koji prelazi maksimalnih 48 sati. Ministar može ograničiti ili zabraniti mogućnost prekoračenja maksimalnog tjednog radnog vremena iz razloga sigurnosti i zdravlja radnika.

U Nizozemskoj ne postoji poseban zakon o naknadi za prekovremeni rad. Treba li se prekovremeni rad morati nadoknaditi iz onoga što je dogovoreno u ugovoru o radu, dopunjeno priručnikom za zaposlenike ili utvrđeno u Kolektivnom ugovoru o radu (ako je primjenjivo). Čak i ako pretpostavimo da su ovi propisani izvori uopće nijemi u pogledu naknade zaposlenicima za prekovremene usluge, još uvijek je moguće da je poslodavac dužan to učiniti. Posebno uzimajući u obzir veliku vjerojatnost da će u radnom sporu sudovi vjerojatno odlučiti da poslodavac treba nadoknaditi zaposleniku prekovremeni rad, jer se to može očekivati od „dobrog poslodavca“ u istim okolnostima.

Prilikom prekovremenog rada mora se poštivati Zakon o radnom vremenu. Plaća za prekovremeni rad može se isplatiti u obliku novčane naknade ili dodatnog slobodnog vremena. Međutim, stvarna satnica u obračunskom razdoblju nikada ne smije biti niža od zakonske minimalne satnice, osim ako to nije određeno kolektivnim ugovorom.

Nizozemsko zakonodavstvo definiralo je sljedeće propise za dežurstvo u nepredviđenim okolnostima (dežurstvo):

- Ne više od 13 sati u 24 sata, uključujući sate koji proizlaze iz poziva.
- Najviše 14 radnih dana tijekom razdoblja od 4 tjedna.
- Mora imati najmanje 2 uzastopna slobodna dana u svakom 4-tjednom razdoblju
- Ne neposredno prije ili poslije noćne smjene.
- Ne u 11 sati prije noćne smjene niti tijekom 14 sati nakon noćne smjene.

K. Fleksibilni uvjeti rada

Fleksibilni uvjeti rada, poput rada od kuće i fleksibilnog radnog vremena, postali su sve popularniji u posljednjem desetljeću, a posebno tijekom i nakon COVID-19. Ipak, rezultati našeg istraživanja i informacije iz fokus grupa koje je proveo naš konzorcij ostavljaju dojam da takve pogodnosti još nisu toliko raširene ili u svojoj biti nedovoljne da bi podržale stalno promjenjivi način života i potrebe europskih građana.

Na temelju analize rezultata ankete, 34% sudionika izvještava da bi njihov „idealni način rada“ uključivao veću fleksibilnost u rasporedu i mogućnosti za hibridno okruženje. Štoviše, 33% izvještava da bi voljeli imati priliku raditi nepuno radno vrijeme ili sa skraćenim radnim vremenom.

„Fleksibilnost“ je bila najpoželjnija i široko raspravljana mjera koju su sudionici fokus grupa provedenih u svih pet država članica istaknuli kao nužnu za podršku u postizanju bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života te suočavanju sa stresom povezanim sa poslom.

U Bugarskoj je jedan od sudionika fokus grupe poslodavaca podržao ideju da, kad god je to moguće, rad od kuće (ili rad od kuće) i hibridne opcije trebaju biti dostupne u svakom trenutku.

Tijekom fokus grupa zaposlenika u Bugarskoj raspravljalo se o potrebi za sveobuhvatnijim politikama upravljanja stresom, uključujući fleksibilne radne aranžmane. Neki sudionici naglasili su važnost ravnoteže između poslovnog i privatnog života, predlažući da bi njihove tvrtke mogle razmotriti uvođenje fleksibilnih radnih aranžmana, poput rada na daljinu ili fleksibilnog radnog vremena, kako bi se bolje prilagodile osobnim potrebama zaposlenika i smanjila razina stresa.

Kasnije tijekom rasprave, kada su zamoljeni da podijele svoja razmišljanja o dodatnim politikama na organizacijskoj razini koje bi mogle poboljšati dobrobit zaposlenika, sudionici su prvo predložili uvođenje fleksibilnog radnog vremena. Mogućnost kućnog ureda predložena je kao jedna od četiri glavne ideje za inicijative za dobrobit koje tvrtke mogu provesti, jer bi to zaposlenicima moglo pružiti veću fleksibilnost i kontrolu nad njihovim radnim okruženjem, a zauzvrat smanjiti razinu stresa.

Sudionici druge fokus grupe sa zaposlenicima iz Bugarske također su preporučili da tvrtke ponude mogućnost rada od kuće jer bi im to moglo pružiti veću fleksibilnost i kontrolu nad radnim okruženjem, što bi zauzvrat moglo smanjiti razinu stresa. Jedan od sudionika dodao je da su tijekom COVID-19 mnoge tvrtke shvatile da se ne moraju svi sastanci održavati licem u lice te da rad na daljinu može biti učinkovitiji i pogodniji za produktivnost.

Na pitanje da podijeli razmišljanja o politikama koje mogu pomoći u promicanju dobrobiti i produktivnosti zaposlenika, voditeljica ljudskih resursa istaknula je da bi to trebalo uključivati politike fleksibilnog rada koje omogućuju fleksibilne radne aranžmane, kao što su mogućnosti rada na daljinu, fleksibilno radno vrijeme, komprimirani radni tjedni ili aranžmani dijeljenja posla, jer takve politike mogu pomoći zaposlenicima da postignu bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života, smanje stres od putovanja na posao i poboljšaju ukupnu dobrobit. Osim toga, spomenula je politike plaćenog obiteljskog i skrbničkog dopusta, politike radnog opterećenja i radnog vremena itd. Voditeljica ljudskih resursa također je dodala da je važno procijeniti specifične potrebe i kontekst organizacije ili regije te razviti politike koje su prilagođene jedinstvenim okolnostima i zahtjevima zaposlenika i organizacije u cjelini.

I sudionici fokus grupe poslodavaca i zaposlenika na Cipru istaknuli su fleksibilne uvjete rada - u slučajevima koji se mogu primijeniti, a ipak biti produktivni, kao nužnu politiku koju tvrtke trebaju provoditi.

Sudionici fokus grupe zaposlenika u Hrvatskoj izvijestili su da je fleksibilnost za njih najvažnija politika kada je u pitanju smanjenje stresa, sprječavanje izgaranja i podrška emocionalnoj ravnoteži zaposlenika - stoga su svi dali prioritet fleksibilnosti s vremenom i mjestom rada.

Štoviše, kada su zamoljeni da podijele svoja razmišljanja o dodatnim politikama koje bi se trebale provoditi na različitim razinama, zaposlenici su predložili uvođenje četverodnevnog radnog tjedna ili šestosatnog radnog dana kao priliku za zaposlenike da biraju. Skraćeno trajanje radnog tjedna može biti korisno i za poslodavce i za zaposlenike zbog povećane produktivnosti i bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

Slično tome, sudionici fokus grupe menadžera ljudskih resursa na Cipru savjetovali su da bi se mogao uvesti manji broj sati rada i veća učinkovitost, poput politike rada od 4 dana u tjednu.

Zbog velikog interesa za fleksibilne uvjete rada, rasprostranjenosti digitalnih poslova, a posebno brzog porasta broja ljudi koji su počeli raditi od kuće kao rezultat COVID-19, naš je konzorcij istražio trenutno zakonodavstvo provedeno u analiziranim državama članicama u vezi s fleksibilnim uvjetima rada.

U Bugarskoj je fleksibilno radno vrijeme utvrđeno na temelju Zakona o radu, s ciljem pružanja veće slobode i mobilnosti zaposlenicima/radnicima. Definirane su sljedeće karakteristike fleksibilnog radnog vremena:

1. Može se utvrditi za sve zaposlenike ili za posebne slučajeve. Poslodavac određuje obvezno vrijeme prisutnosti u tvrtki, dok početak i kraj radnog dana određuje zaposlenik.

2. Slično komprimiranom radnom vremenu, fleksibilno radno vrijeme s promjenjivim granicama određuje se Nalogom koji donosi poslodavac. Ovaj Nalog je jednokratni i ostaje na snazi dok se ne donese novi Nalog kojim se prethodni poništava.

Bugarsko nacionalno radno zakonodavstvo ne potiče posebno poslodavce da svojim zaposlenicima osiguraju fleksibilne uvjete rada, međutim Direktiva Europske unije 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika mogla je utjecati na poslodavce u Bugarskoj da svojim zaposlenicima osiguraju fleksibilne uvjete rada.

U Španjolskoj je rad na daljinu reguliran od rujna 2020. Prema donesenom zakonodavstvu, rad na daljinu shvaća se kao „oblik organizacije rada ili obavljanja radne aktivnosti u skladu s kojim se ona pruža u domu radnika ili na mjestu koje on odabere, tijekom cijelog njegovog dana ili dijela njegovog rada na redovitoj osnovi“. Podrazumijeva se da je regulirani „rad na daljinu koji se pruža, u referentnom razdoblju od 3 mjeseca, najmanje 30% radnog dana ili ekvivalentni proporcionalni postotak ovisno o trajanju ugovora o radu“.

Obavljanje rada na daljinu mora biti formalizirano u pisanom obliku sporazumom postignutim između tvrtke i radnika, bilo u početnom ugovoru ili kasnije, ali u svakom slučaju prije početka rada na daljinu.

Radnici na daljinu uživaju ista prava kao i radnici koji rade licem u lice, osim onih koja su svojstvena obavljanju rada licem u lice, te stoga ne smiju pretrpjeti nikakvu štetu u svojim radnim uvjetima. Radnik ima pravo zatražiti povratak na prethodni radni dan ili ugovorni modalitet nakon što je dogovoreno razdoblje završeno ili kada promjena okolnosti to opravdava, čak i ako planirano razdoblje nije isteklo.

Od stupanja na snagu Zakona o jednakim mogućnostima žena i muškaraca na radu 2007. godine i njegovih naknadnih poboljšanja i prilagodbi, kojim je određena obveza određenih tvrtki (trenutno, 2023., tvrtke s više od 50 radnika) da razviju planove jednakosti u tvrtki, tvrtke sve više u te planove uključuju mjere za usklađivanje profesionalnog, obiteljskog i osobnog života, među kojima su i mjere vezane uz fleksibilnost radnog vremena.

Neke privatne tvrtke na vlastitu inicijativu i mnogi javni subjekti, kao mjeru za olakšavanje usklađivanja profesionalnog, obiteljskog i osobnog života radnika, uspostavljaju fleksibilne mjere poput fleksibilnog vremena dolaska i odlaska s posla, na primjer, utvrđuju vremenski okvir za dolazak na posao i drugi za odlazak s posla, tako da radnici mogu birati hoće li ranije ući na posao i ranije otići ili obrnuto, kasnije ući na posao i kasnije otići.

U Hrvatskoj, ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije utvrđen pravilnikom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, poslodavac odlučuje o rasporedu radnog vremena pisanom odlukom.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne podatke, kao i mjesto rada, a ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova u domu radnika ili u drugom prostoru koji nije u prostorijama poslodavca, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. Dnevno, tjedno ili mjesečno vrijeme obvezne prisutnosti radnika na radnom mjestu;
2. rokove, vrijeme i način praćenja rada i kvalitete rada radnika;
3. strojevi, alati i oprema za obavljanje poslova koje poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati;

4. Korištenje vlastitih strojeva, alata i ostale opreme radnika te naknada s tim povezanih troškova;
5. Naknada ostalih troškova radniku vezanih uz obavljanje posla;
6. Način osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

Plaća radnika s kojim poslodavac sklapa ugovor o radu ne može biti utvrđena u nižem iznosu od plaće radnika koji radi u prostorijama tog poslodavca na istim ili sličnim poslovima.

Na Cipru do danas ne postoji poseban zakon koji izričito uređuje fleksibilne uvjete rada, kao što su fleksibilno radno vrijeme, rad na daljinu ili hibridni uredski aranžmani. Propisi o radu na Cipru prvenstveno su regulirani Zakonom o zapošljavanju i drugim srodnim zakonodavstvom. Međutim, ti zakoni nisu propisivali detaljne odredbe o fleksibilnim radnim aranžmanima. Fleksibilni uvjeti rada na Cipru obično su stvar pregovora između poslodavaca i zaposlenika, navedeni su u ugovorima o radu i podložni su međusobnom dogovoru. Specifični uvjeti fleksibilnih radnih aranžmana obično se uređuju ugovorima o radu, politikama radnog mjesta ili kolektivnim ugovorima.

Međutim, važno je napomenuti da Zastupnički dom razmatra nacrt zakona u vezi s radom na daljinu i hibridnim radom.

U Nizozemskoj rad od kuće nije zakonsko pravo. Međutim, prema Zakonu o fleksibilnom radu, zaposlenici mogu podnijeti pisani zahtjev za (djelomičan) rad od kuće. Na primjer, zabrinuti su za svoje zdravlje. Mora postojati dobar razlog za odbijanje takvog zahtjeva. Neki primjeri uključuju: rad od kuće uzrokuje probleme s radnim rasporedom; posao se ne može obavljati negdje drugdje; ili radno mjesto od kuće nije sigurno ili prikladno za rad.

Postoje i uvjeti za zaposlenike koji žele raditi od kuće:

- Tvrtka mora imati najmanje 10 zaposlenika.
- Zaposlenik mora biti zaposlen najmanje šest mjeseci.
- Zaposlenik mora podnijeti pisani zahtjev najkasnije 2 mjeseca prije željenog datuma početka rada.

Zaposlenici također moraju moći sigurno i pravilno obavljati svoj posao kod kuće. Kada zaposlenici rade od kuće, imaju dodatne troškove koje nemaju u uredu: veće troškove za grijanje, vodu, struju, ali i čaj, kavu i toaletni papir. Tvrtke mogu nadoknaditi te troškove bez poreza uz naknadu za rad od kuće od 2,15 eura dnevno.

Tijekom pandemije COVID-19, mnogi zaposlenici radili su od kuće. Sada kada većina mjera protiv COVID-19 više nije potrebna, nizozemska vlada potiče hibridni rad, uzimajući u obzir prednosti rada od kuće, poput manje vremena putovanja i troškova. Dana 5. srpnja 2022. Donji dom nizozemskog parlamenta usvojio je prijedlog Zakona o "Radu gdje želite" (kojim se mijenja Zakon o fleksibilnom radu), ali nizozemski senat ga je odbacio u listopadu 2023. Ovaj zakon mogao je značajno ojačati pravo zaposlenika na rad na daljinu, uključujući i u drugim zemljama EU-a. Postojala je zabrinutost zbog potencijalnog regulatornog opterećenja, posebno ako bi zaposlenici željeli raditi u inozemstvu, to bi moglo imati dalekosežne posljedice, uključujući da nizozemski poslodavci moraju razmotriti i primijeniti strano radno zakonodavstvo. Bilo bi i poreznih i implikacija na socijalno osiguranje.

L. Utjecaj COVID-19

Nema sumnje da je COVID-19 imao značajan utjecaj na digitalizaciju i fleksibilnost rada. Posljedice COVID-19 na živote građana EU također su bile predmet rasprave na fokus grupama koje je proveo naš konzorcij.

Dok su neki sudionici fokus grupe zaposlenika u Bugarskoj podijelili da im je COVID-19 pružio priliku da budu fleksibilniji dok su prelazili na rad od kuće, a jedan je to smatrao vrijednim vremenom za samosvijest i određivanje prioriteta, većina sudionika podijelila je da su općenito poremećaji uzrokovani pandemijom značajno povećali njihovu razinu stresa, izazvali

ustaljene obrasce rada i prisilili ih da brzo steknu nove vještine kako bi ostali produktivni. Neki sudionici rekli su da su stvari postale vrlo izazovne i osobno i profesionalno.

Sudionici fokus grupe poslodavca u Nizozemskoj podijelili su da je COVID-19 uvelike utjecao na razinu stresa u ustanovi te da je u posljednjih 20 godina bio najveći poremećaj u području obrazovanja, a posebno u načinu na koji zaposlenici percipiraju stres i dinamiku rada.

Na temelju svojih zapažanja, voditeljica ljudskih resursa iz Bugarske podijelila je da je pandemija COVID-19 značajno utjecala na razinu stresa među zaposlenicima, budući da su nagli prelazak na rad na daljinu, neizvjesnosti oko sigurnosti posla, zabrinutost za zdravlje i sigurnost, povećano opterećenje poslom za neke i zamaglivanje granica između poslovnog i osobnog života doprinijeli povišenoj razini stresa u organizacijama. Dodala je da su potreba za prilagodbom novim načinima rada, brze promjene u poslovnim strategijama i emocionalni utjecaj pandemije na pojedince i njihove obitelji doprinijeli ukupnoj razini stresa u organizacijama.

Sudionici fokus grupa zaposlenika i poslodavaca u Španjolskoj podijelili su da su u prvim mjesecima ograničenja zbog COVID-19 razine stresa bile vrlo visoke iz nekoliko razloga. Prije svega, spomenuli su potrebu prilagodbe novoj situaciji koja je u mnogim slučajevima ljude prisilila na rad online, dugo radno vrijeme i veliki intenzitet, u kombinaciji s emocionalnom patnjom.

Sudionica fokus grupe poslodavaca u Bugarskoj (voditeljica pozivnog centra) podijelila je da je COVID-19 imao značajan utjecaj na razinu stresa unutar njezine organizacije. Pandemija je uzrokovala mnogo neizvjesnosti i straha, što je dovelo do povećane tjeskobe i stresa, te je tako izravno utjecala na mentalno zdravlje zaposlenika.

Osim toga, prijelaz na rad na daljinu bio je izazovan za mnoge njezine zaposlenike, jer su se morali prilagoditi novom radnom okruženju, a istovremeno se nositi s osobnim izazovima poput školovanja kod kuće i brige za članove obitelji. To je dovelo do velikog stresa i iscrpljenosti među njezinim zaposlenicima.

Sudionici fokus grupe zaposlenika u Hrvatskoj potvrdili su da je COVID-19 imao značajan utjecaj na njihov život, što je dovelo do toga da zaposlenici nerado „gube“ vrijeme na putovanje do posla i s posla, provode 8 sati i 5 dana u tjednu na poslu kada vide da mogu obaviti svoj posao u razumnijem vremenskom roku, te stoga trenutno preferiraju fleksibilnost u odnosu na mnoge druge „pogodnosti“. Sudionici fokus grupe poslodavaca također su podijelili da povratak u ured i prilagođavanje starim navikama nakon ograničenja uzrokovanih COVID-om-19 uzrokuje dodatnu tjeskobu kod zaposlenika.

Iako rad od kuće doista može pomoći zaposlenicima da izgrade bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života, uštede vrijeme na putovanjima i smanje emisije stakleničkih plinova, smanje račune tvrtki za najam i objekte te općenito doprinesu nižoj razini stresa povezanog s poslom, želimo podsjetiti da kontinuirani nedostatak kontakta s drugima može biti otuđujući, posebno u digitalnom dobu, te da sve veći broj građana pati od problema s mentalnim zdravljem poput depresije zbog nedovoljnih društvenih interakcija.

Na temelju analize rezultata naše ankete, 68% ispitanika izjavilo je da nemogućnost pohađanja grupnih aktivnosti ili bavljenja hobijima zbog COVID-19 ima srednji do visok utjecaj na njihovu razinu stresa, a 61% ispitanika izjavilo je da nemogućnost napuštanja doma zbog COVID-19 predstavlja još jedan čimbenik koji je imao srednji do visok utjecaj na njihovu razinu stresa. Nije iznenađujuće da su gore navedeni faktori odabrani kao dva čimbenika s najvećim negativnim utjecajem na razinu stresa ispitanika povezanu s COVID-19.

Zbog toga smo preporučili tvrtkama čiji zaposlenici pretežno rade od kuće da organiziraju barem 2 dana godišnje tijekom kojih se zaposlenici fizički sastaju radi rada, obuke ili izgradnje tima.

M. Ranjive skupine

U nekim fokus grupama, tema o fleksibilnosti proširena je na rasprave o ranjivim skupinama poput roditelja male djece, skrbnika, samohranih roditelja, starijih osoba, studenata itd., kojima se takvi uvjeti čine još poželjnijima i potrebnijima.

Tijekom fokus grupe sa zaposlenicima iz Bugarske, većina sudionika navela je da njihova tvrtka nema internu politiku u vezi s dodatnim slobodnim danima ili fleksibilnim radnim vremenom za roditelje ili zaposlenike koji brinu o rodbini. Međutim, neki sudionici predložili su da njihova tvrtka razmotri provedbu takvih politika kako bi podržala zaposlenike koji upravljaju obiteljskim obvezama i smanjila njihovu razinu stresa. Istaknuli su da su mnoge tvrtke u njihovim industrijama počele nuditi ove vrste pogodnosti kao dio svojih programa za dobrobit zaposlenika te da bi to moglo pomoći u privlačenju i zadržavanju vrhunskih talenata i stvaranju pozitivnijeg radnog okruženja općenito.

Među rijetkim primjerima dobre prakse, voditeljica ljudskih resursa iz Bugarske podijelila je da njezina tvrtka nastoji osigurati podržavajuće i uključivo radno okruženje koje prepoznaje potrebe i izazove zaposlenika s odgovornostima skrbi te da su surađivali sa zaposlenicima kako bi pronašli prikladne aranžmane koji im pomažu da učinkovito upravljaju svojim poslom i odgovornostima skrbi, a istovremeno smanjuju stres i promiču dobrobit.

Kako bismo dobili više jasnoće o toj temi, naš je konzorcij dodatno istražio nacionalno zakonodavstvo u pet analiziranih država članica kao dio provedenog nacionalnog istraživanja.

U Bugarskoj, Zakon o radu ne zahtijeva izričito niti potiče tvrtke da osiguraju privilegiranije ili fleksibilnije uvjete rada zaposlenicima s posebnim potrebama, kao što su roditelji male djece, njegovatelji, starije osobe ili studenti.

Kad je riječ o prekovremenom radu, Zakon o radu kaže da se suglasnost za obavljanje prekovremenog rada majki s djecom do 6 godina starosti, majki koje skrbe za djecu s invaliditetom bez obzira na njihovu dob te zaposlenih radnika i zaposlenika daje u pisanom obliku za svaki pojedinačni slučaj.

U Španjolskoj se smanjenje radnog vremena iz obiteljskih razloga može primijeniti pod određenim okolnostima. U slučajevima rođenja, posvojenja, skrbništva u svrhu posvojenja ili udomiteljstva, radnici će imati pravo na jedan sat izostanka s posla (nakon isteka početne naknade za porođiljni dopust od najmanje 16 tjedana), koji mogu podijeliti u dva dijela, radi brige o dojenčetu do njegove ili njezine devete godine života. Kada oba roditelja, posvojitelji, skrbnici ili udomitelji koriste ovo pravo u istom trajanju i režimu, razdoblje korištenja može se produžiti do dojenčeta do dvanaest mjeseci života, uz proporcionalno smanjenje plaća nakon devet mjeseci.

Radnici koji se smatraju žrtvama rodno uvjetovanog nasilja ili žrtvama terorizma imat će pravo na učinkovitu zaštitu ili pravo na sveobuhvatnu socijalnu pomoć, na smanjenje radnog vremena uz proporcionalno smanjenje plaće ili na reorganizaciju radnog vremena prilagodbom rasporeda, primjenom fleksibilnog radnog vremena ili drugih oblika organizacije radnog vremena koji se koriste u tvrtki. Također će imati pravo obavljati svoj posao u potpunosti ili djelomično na daljinu ili prestati s tim ako je to uspostavljeni sustav, pod uvjetom da je u oba slučaja ta vrsta pružanja usluga kompatibilna s položajem i funkcijama koje osoba obavlja.

Radnici imaju pravo zatražiti prilagodbe trajanja i raspodjele radnog dana, u organizaciji radnog vremena i u obliku beneficija, uključujući obavljanje rada na daljinu, kako bi ostvarili svoje pravo na usklađivanje poslovnog i obiteljskog života. Te prilagodbe moraju biti razumne i proporcionalne potrebama radnika i organizacijskim ili proizvodnim potrebama tvrtke. Ako imaju sinove ili kćeri, radnici imaju pravo podnijeti ovaj zahtjev dok sinovi ili kćeri ne navrše dvanaest godina.

U nedostatku kolektivnih ugovora, tvrtka će, na zahtjev za prilagodbu radnog dana, započeti proces pregovora s radnikom u trajanju od najviše trideset dana. Nakon što se to završi, tvrtka će pismeno obavijestiti o prihvaćanju zahtjeva, predložiti alternativni prijedlog koji zadovoljava potrebe radnika za mirenjem ili će izraziti svoje odbijanje njegove primjene. U potonjem slučaju, navest će se objektivni razlozi koji podupiru odluku.

U Hrvatskoj je doneseno opsežno zakonodavstvo posvećeno zaštiti trudnica, roditelja i posvojitelja, obuhvaćeno poglavljem 7. Zakona o radu. Međutim, druge mjere u smislu fleksibilnosti, rada od kuće, skraćenog radnog vremena itd. usmjerene na podršku širem rasponu ranjivih skupina nisu provedene kao dio važećeg zakonodavstva.

Tijekom trudnoće, korištenje porodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s nepunim radnim vremenom, skraćenog radnog vremena zbog povećane brige o djetetu, dopusta trudnice ili dojilje te dopusta ili skraćenog radnog vremena radi brige o djetetu s teškim

razvojnim poteškoćama, tj. u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja koristi jedno od navedenih prava.

Nakon isteka porodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi njege i skrbi za dijete s težim teškoćama u razvoju, te mirovanja radnog odnosa do treće godine djetetova života u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio jedno od ovih prava ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije korištenja tog prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja tog prava.

To je dodatno definirano drugim zakonima, poput zakona o roditeljskim i porodiljnim naknadama. Korisnik određenih naknada ima pravo na:

- porodiljni dopust;
- očinski dopust;
- roditeljski dopust;
- rad s nepunim radnim vremenom;
- rad s nepunim radnim vremenom zbog povećane brige o djeci;
- pauza za dojenje djeteta;
- dopust trudne radnice ili dopust radnice koja je rodila ili dopust radnice koja doji dijete;
- slobodan radni dan za prenatalni pregled;
- dopust ili rad s nepunim radnim vremenom radi brige o djetetu s teškoćama u razvoju;

- prekid radnog odnosa ili djelatnosti na temelju koje je stečen osigurani status do treće godine djetetova života (neplaćeni dopust).

Na Cipru je uveden novi Zakon o fleksibilnim radnim uvjetima za ravnotežu između poslovnog i privatnog života iz 2022. s ciljem usklađivanja nacionalnog zakonodavstva s odredbama Direktive (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika te o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

Svaki zaposleni roditelj s djetetom do 8 (osam) godina, te svaki skrbnik, također ima pravo zatražiti fleksibilne radne aranžmane iz razloga skrbi. Da bi ispunjavao uvjete, zaposlenik mora imati 6 (šest) mjeseci neprekidnog zaposlenja kod istog poslodavca. Trajanje takvih aranžmana može se na razuman način ograničiti. Važno je da zaposleni roditelji imaju pravo vratiti se istom radnom rasporedu na kraju dogovorenog razdoblja.

Sukladno Zakonu, poslodavac je dužan ispitati i obraditi zahtjev za fleksibilne radne aranžmane te pismeno obavijestiti zaposlenika o odluci u roku od 1 (jednog) mjeseca od podnošenja takvog zahtjeva. Zakon daje poslodavcu pravo odobriti, odgoditi ili odbiti takav zahtjev, uzimajući u obzir potrebe poslodavca i zaposlenika. Prije odgode ili odbijanja zahtjeva zaposlenih roditelja, poslodavci moraju uzeti u obzir primjedbe zaposlenih roditelja i pismeno ih obavijestiti o odluci, obrazlažući razloge odgode ili odbijanja takvih zahtjeva.

U Nizozemskoj, prema Zakonu o fleksibilnom radu (Wfw), poslodavci moraju dopustiti zaposlenicima rad s nepunim radnim vremenom ili rad s fleksibilnim radnim vremenom. Poslodavac može odbiti takav zahtjev samo ako postoje jaki i objektivni razlozi da se to ne dopusti. Nakon šest mjeseci zaposlenja, zaposlenici mogu zatražiti prilagodbu radnog vremena i radnog mjesta (tj. rad od kuće). Ako poslodavac odbije ovaj zahtjev, zaposlenik može podnijeti novi nakon godinu dana. Samo poslodavci s deset ili više zaposlenika spadaju pod područje primjene Zakona o fleksibilnom radu. Za ove zaposlenike moguće je pregovarati o fleksibilnom radnom vremenu s poslodavcem. To može uključivati:

- rad od kuće jedan ili više dana u tjednu.

- dulji radni dani u zamjenu za jedan slobodan dan tjedno ili dva tjedna.
- vrijeme umjesto sati odrađenih navečer ili vikendom.

Rad od kuće obično je obrađen u priručniku za zaposlenike, posebnoj politici ili (ovisno o industriji) u kolektivnom ugovoru. Nije uobičajeno dodavati klauzule o radu od kuće u standardni ugovor o radu, osim u slučajevima kada je dogovoreno da će novozaposleni zaposlenik raditi od kuće. Uobičajenije je uključiti referencu na određenu politiku ili općenitiji priručnik za zaposlenike.

Poslodavci moraju obavijestiti nove i trudnice o posebnim pravima u vezi s uvjetima rada (npr. prilagodba uvjeta rada i radnog vremena). Također moraju ograničiti psihički i fizički stres za trudne zaposlenice. Ne postoje zakonski propisi o tome kako smanjiti psihički stres, osim više pauza tijekom radnog vremena. Što se tiče fizičkog stresa na trudnu zaposlenicu, do 6 mjeseci nakon poroda, svaki posao koji uključuje podizanje, nošenje, povlačenje i guranje predmeta treba postupno povećavati.

Radnici s jednim ili više djece imaju pravo na „ouderschapsverlof“ (roditeljski dopust). Ovaj dopust odgovara maksimalno 26 puta većem broju sati rada tjedno. Imaju pravo na ovaj iznos roditeljskog dopusta tijekom razdoblja od rođenja do djetetove 8. godine. Ovaj dopust je neplaćen, osim ako nisu postignuti drugačiji dogovori s poslodavcem ili u kolektivnom ugovoru o radu. Od 2. kolovoza 2022. roditelji mogu koristiti program plaćenog roditeljskog dopusta kao rezultat izmjena Europske direktive 2019/1158. Cilj Direktive je postići ravnotežu između poslovnog i privatnog života te jednak tretman žena i muškaraca promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada i uklanjanjem razlike između žena i muškaraca u prihodima i plaći. Sada primaju naknadu od Agencije za osiguranje zaposlenika (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV). Naknada UWV-a za plaćeni roditeljski dopust iznosi 70% dnevne plaće. Zaposlenici moraju koristiti plaćeni dopust u prvoj godini djeteta.

Zaposlenici koji su posvojili dijete ili su primili dijete na udomiteljsku skrb imaju pravo na 6 tjedana dopusta za posvojitelje ili udomitelje. Dopust se odnosi na oba roditelja. Imaju pravo na naknadu za posvojitelje ili naknadu za udomitelje. Zaposlenik mora zatražiti dopust za posvojitelje ili udomitelje najmanje 3 tjedna unaprijed.

Ovaj dopust mogu koristiti raspoređen na dulje vremensko razdoblje. Poslodavac to ne može odbiti osim ako se tvrtka ne bi suočila s ozbiljnim problemima. Ako su zaposlenici iskoristili cijeli roditeljski dopust i trebaju prilagoditi radno vrijeme nakon roditeljskog dopusta, mogu zatražiti privremenu izmjenu radnog vremena za razdoblje koje slijedi. Zaposlenik mora podnijeti ovaj zahtjev 3 mjeseca prije završetka roditeljskog dopusta, a tvrtka mora odlučiti 4 tjedna prije završetka dopusta.

Zaposlenici mogu podnijeti zahtjev za „zorgverlof“ (dopust za njegu), kratkoročni ili dugoročni, kada trebaju uzeti slobodno s posla kako bi se brinuli za nekoga bliskog, poput bolesnog djeteta, partnera, roditelja, drugog rođaka ili prijatelja. U slučaju kratkoročnog dopusta za njegu, primit će najmanje 70% svoje plaće, ali nikada manje od minimalne plaće. Nemaju pravo na plaću tijekom dugotrajnog dopusta za njegu. Tijekom dopusta za njegu, zakonski dani godišnjeg odmora nastavit će se zbrajati. Poslodavac može odbiti kratkoročni i dugoročni dopust za njegu samo ako bi taj dopust uzrokovao ozbiljne probleme na radu.

Djeca u dobi između 13 i 16 godina smiju raditi izvan nastave i za vrijeme praznika, ali samo pod određenim uvjetima. Od 16. godine mladi mogu slobodno obavljati bilo koju vrstu posla. Mladi od 15 do 20 godina primaju minimalnu plaću za mlade.

Studenti iz EU/EGP-a ili Švicarske mogu slobodno raditi bez ograničenja. Ne trebaju radnu dozvolu i ne postoje ograničenja u pogledu radnog vremena, osim ograničenja i pravila propisanih nizozemskim zakonom u Zakonu o radnom vremenu (ATW). Za studente koji nisu iz EU/EGP-a ili Švicarske postoje određena ograničenja ako žele raditi uz studij. Poslodavac im mora izdati osobnu radnu dozvolu. Mogu raditi samo ako imaju ovu posebnu radnu dozvolu i mogu raditi maksimalno 16 sati tjedno tijekom godine ili puno radno vrijeme tijekom lipnja, srpnja i kolovoza.

Nova pravila tržišta rada su na putu. Na primjer, ugovori s nula sati nestat će, a zaposlenici će brže dobiti stalni ugovor. Nova pravila ne odnose se na studente s dodatnim poslom: oni mogu nastaviti raditi na poziv i tako dopustiti da im se rad podudara s, na primjer, tjednima ispita i praznicima.

„Zakon za veću sigurnost fleksibilnih radnika“ bio je u savjetovanju do 4. rujna 2023., putem internetconsultatie.nl. Ministrica Karien van Gennip (socijalna pitanja i zapošljavanje) izjavila je:

„Mjere koje sam prošlog proljeća dogovorio s poslodavcima i zaposlenicima jesu i ostaju prijeko potrebne. Fleksibilan rad uvijek će biti dostupan kako bi se prilagodio privremenim gužvama i bolestima. Međutim, u Nizozemskoj previše ljudi ne zna mogu li platiti stanarinu sljedeći mjesec. Odgađaju buduće planove. Zaposlenicima s privremenim ugovorom ili dežurstvom, posebno, potrebna je veća sigurnost u pogledu plaća i rasporeda. Zato je važno pooštriti pravila kako biste u načelu dobili stalni ugovor za građevinske radove.“ Zapravo, neizvjesnost privremenih ugovora mogla bi dovesti do stresa i pritužbi.

N. Nacionalne inicijative i mogućnosti financiranja

Na kraju, raspravljamo o trenutnim nacionalnim inicijativama, kao i o dostupnim mogućnostima financiranja usmjerenima na podizanje svijesti o mentalnom zdravlju, smanjenje stresa povezanog s poslom i sprječavanje izgaranja.

Temu smo istražili kroz nacionalna istraživanja u svih pet analiziranih država članica.

U Bugarskoj nedostaju nacionalne inicijative kada je riječ o osvješćivanju mentalnog zdravlja, smanjenju stresa povezanog s poslom ili sprječavanju izgaranja. Međutim, kao država članica EU, Bugarska može biti pod utjecajem i europskih inicijativa i smjernica vezanih uz mentalno zdravlje i dobrobit na radnom mjestu.

Projekt EU-a „Roditelji u zapošljavanju“ provodi se u okviru „Programa razvoja ljudskih resursa 2021.-2027.“, Prioritet 1: „Poticanje zapošljavanja i razvoja vještina“, Specifični cilj 3: „Poticanje uravnoteženog sudjelovanja spolova na tržištu rada, jednakih uvjeta rada i ravnoteže između profesionalnog i osobnog života, uključujući financijski dostupnu skrb za djecu i skrb za uzdržavane osobe“. Proračun projekta: 24.000.000,00 BGN. Trajanje: do 2026.

U Španjolskoj postoji Akcijski plan za mentalno zdravlje 2022.-2024. Akcijski plan za mentalno zdravlje Ministarstva zdravstva ima 100 milijuna eura za razdoblje od 2022. do 2024., ima šest strateških linija i 44 akcije s odgovarajućim pokazateljima za poboljšanje kvalitete mentalnog zdravlja ljudi. Glavne linije djelovanja su:

- Redak 1: Jačanje ljudskih resursa u mentalnom zdravlju.
- Redak 2: Optimizacija sveobuhvatne skrbi za mentalno zdravlje u svim područjima društvene mreže.
- Redak 3. Podizanje svijesti i borba protiv stigmatizacije osoba s problemima mentalnog zdravlja.
- Redak 4. Prevencija, rano otkrivanje i pažnja usmjerena na suicidalno ponašanje.
- Redak 5. Rješavanje problema mentalnog zdravlja u kontekstima veće ranjivosti. Akcija 5.9. Razvoj akcija za mentalno zdravlje i rad u okviru Španjolske strategije za sigurnost i zdravlje na radu 2022.-2027. i zdravlje na radu, s ciljem razumijevanja utjecaja zapošljavanja i uvjeta rada na mentalno zdravlje i sprječavanja psihosocijalnih rizika na radnom mjestu.
- Redak 6. Prevencija ovisničkih ponašanja sa i bez supstanci

Osim toga, u Španjolskoj strategiji za sigurnost i zdravlje na radu 2022.-2027. postoji jedan cilj vezan uz temu, Cilj 2: Upravljanje promjenama koje proizlaze iz novih oblika organizacije rada, demografskih i klimatskih promjena. Unutar ovog cilja možemo pronaći sljedeća područja djelovanja:

- Analizirati propise kako bi se utvrdili mogući nedostaci u pogledu njihove primjenjivosti na nove modele rada.
- Proučiti nove rizike, identificirati najpogođenije aktivnosti i skupine te promovirati akcije za jednaku zaštitu svih radnika.
- Podržite tvrtke u procesu prilagodbe ovim promjenama putem alata

koji olakšavaju upravljanje novim rizicima, s posebnom pažnjom na one koji proizlaze iz digitalizacije.

- Inzistirati na cilju osvještavanja tvrtki o važnosti zdravstvene skrbi, promicanju naprednih modela upravljanja zdravljem, s posebnim naglaskom na mentalno zdravlje.

U ožujku 2023. Ministarstvo rada predstavilo je izvješće o nesigurnosti radnih mjesta i mentalnom zdravlju. Izvješće daje tri opće preporuke: borba protiv nesigurnosti radnih mjesta i njezinih učinaka na mentalno zdravlje, poboljšanje zaštite, zdravlja i uvjeta skrbi za radnike te mjerenje, analiza i procjena nesigurnosti radnih mjesta i problema mentalnog zdravlja. Također predlaže razvoj univerzalnog, pravednog, besplatnog, humanog i kvalitetnog sustava mentalnog zdravlja.

Konačno, Konfederacija za mentalno zdravlje Španjolske pokrenula je različite inicijative za povećanje društvene osjetljivosti i svijesti o mentalnom zdravlju na radu.

U Hrvatskoj, Strateški okvir za razvoj mentalnog zdravlja do 2030. ima poglavlje o očuvanju i unapređenju mentalnog zdravlja na radu. Poglavlje predviđa sljedeće mjere:

1. Razviti programe za poslodavce i radnike za smanjenje psihosocijalnog stresa, stresa povezanog s poslom ili poslom, s naglaskom na izgaranje na radnom mjestu, potičući optimalnu organizaciju rada s ciljem postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života.
2. Prepoznati psihosocijalne stresore na radu i provesti mjere za očuvanje mentalnog zdravlja, uključujući rano prepoznavanje narušenog mentalnog zdravlja uz poticanje i destigmatizaciju mentalnih bolesti i poremećaja.
3. Poboljšati svijest svih socijalnih partnera o važnosti zdravih uvjeta na radnom mjestu i educirati zaposlenike o utjecaju radnog okruženja na mentalno zdravlje.
4. Poticati uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i obiteljskog života u radnom okruženju.

5. Planirati i provoditi programe i intervencije usmjerene na sprječavanje uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, svih oblika nasilnog ponašanja i zlostavljanja na radnom mjestu.
6. Poboljšati rano prepoznavanje problema mentalnog zdravlja, posebno problema povezanih s konzumacijom alkohola i drugih tvari koje izazivaju ovisnost, te poboljšati metode rane intervencije na radnom mjestu.
7. Provesti intervencije za zaposlenike i poslodavce radi poboljšanja mentalnog zdravlja.
8. Poticati sveobuhvatan javni dijalog o važnosti normi koje potiču jednakost u organizaciji rada i vremena za odmor, kao i organizacijske etike i pravde u regulaciji stresa na radu i sprječavanju problema mentalnog zdravlja povezanih s poslom.
9. Ojačati suradnju svih dionika u radnom procesu, uključujući i inspekciju rada.
10. Sustavno educirati javnost i druge dionike o potrebi poboljšanja zdravlja na radnom mjestu.
11. Promicati aktivno sudjelovanje radnika u donošenju odluka i poticati prepoznavanje područja osobne kompetencije kod radnika.
12. U skladu sa smjernicama EU-a i nacionalnim zakonodavstvom, neovisni procjenitelji trebali bi redovito procjenjivati prisutnost psihosocijalnih stresora na radnom mjestu i provoditi intervencije unutar okvira radnog okruženja kako bi ih smanjili.
13. Poticati istraživanja o stresu i sindromu izgaranja povezanom s poslom ili poslom, kao i o mentalnim poremećajima i poremećajima povezanim s rizicima na radnom mjestu povezanim s radnim mjestom.
14. Očuvanje i poboljšanje mentalnog zdravlja, pružanje psihološke podrške i provedba kriznih intervencija u strukama koje prve stižu na mjesto događaja (policija, vatrogasci, hitne službe itd.).

15. Pojačana skrb za mentalno zdravlje radnika u visokorizičnim zanimanjima (policija, vatrogasci, radnici u hitnim službama itd.) provođenjem različitih znanstveno i stručno validiranih psiholoških edukacija i programa od strane stručnjaka za mentalno zdravlje.

16. Pojačana skrb za mentalno zdravlje i dodatna edukacija radnika koji brinu o zaštiti ranjivih skupina (žrtve nasilja, ovisnici o drogama, korisnici usluga socijalne skrbi, zatvorenici) kako bi se pružila adekvatna pomoć osobama koje, osim što pripadaju određenoj ranjivoj skupini, imaju poremećaj mentalnog zdravlja.

Na Cipru, među ključnim naporima i inicijativama za rješavanje problema mentalnog zdravlja na radnom mjestu i smanjenje stresa povezanog s poslom su sljedeći:

1. Svijest o mentalnom zdravlju: Razne organizacije, uključujući vladine i nevladine subjekte, promoviraju kampanje za podizanje svijesti o mentalnom zdravlju na Cipru. Cilj ovih inicijativa je smanjiti stigmatu koja okružuje probleme mentalnog zdravlja i potaknuti pojedince da potraže pomoć kada je to potrebno.

2. Zaštita zdravlja i sigurnost na radu: Ciparski odjel za inspekciju rada (DLI) odgovoran je za provedbu propisa o zdravlju i sigurnosti na radnom mjestu. Rade na tome da se poslodavci pridržavaju standarda zdravlja i sigurnosti, što može neizravno doprinijeti smanjenju stresa povezanog s poslom i sprječavanju izgaranja.

U Nizozemskoj ne postoji opća nacionalna strategija koja se bavi mentalnim zdravljem.

Međutim, 2014. godine ministar Asscher (socijalna pitanja i zapošljavanje) pokrenuo je "Tjedan provjere stresa na poslu" jer je istraživanje pokazalo da 1 od 8 zaposlenika ima problema sa stresom povezanim s poslom, a procjenjuje se da gotovo milijun ljudi svake godine riskira izgaranje i druge bolesti povezane s poslom i stresom. Od tada je jedan tjedan u studenom proglašen "Tjednom stresa na poslu" kako bi se poslodavci i zaposlenici potaknuli da se usredotoče na uvođenje mjera za rješavanje ovog problema. Pokrenuta je web stranica koja nudi niz aktivnosti i činjenica vezanih uz stres na poslu.

Od 13. do 17. studenog 2023. OVAL (Organizacija za vitalnost, aktivaciju i karijeru) organizira Tjedan stresa na radu, a ovogodišnja središnja tema je

„Mentalno i fizički jaki!“ Posljedice pandemije koronavirusa jasno su vidljive. U Nizozemskoj postoji značajan nedostatak osoblja; zaposlenici moraju tražiti novu ravnotežu između poslovnog i privatnog života nakon rada od kuće, a sve više mladih zaposlenika doživljava stres na poslu. S dobrim mentalnim zdravljem, zaposlenici doživljavaju manje stresa. Ali dobro stanje također može osigurati da stres ima manji utjecaj. Zato se tijekom Tjedna stresa na radu 2023. pozornost posvećuje mentalnom zdravlju i fizičkoj strani. To dvoje ne može se promatrati odvojeno.

Skup podataka



A. Podaci ankete

Tijekom faze prikupljanja podataka (putem ankete) ispitanici su sami prijavili različite komponente koje utječu na njihovu dobrobit i razinu stresa na radnom mjestu. Prikupili smo 516 odgovora koji pokrivaju različite demografske i dobne skupine u „radnoj dobi“, uključujući mlade odrasle osobe i starije stručnjake. Istražili smo različite elemente koji mogu doprinijeti individualnom iskustvu stresa i sagorijevanja na radu, uključujući utjecaj promjena u ponašanju na radu povezanih s Covidom-19. Podaci su analizirani u dvije faze:

- Prvo smo koristili podatke prvih 150 ispitanika za izradu upitnika za fokus grupe i nacionalnih istraživačkih okvira.
- Drugo, nakon što smo dosegli prag od 500 odgovora, detaljnije smo analizirali podatke. Međutim, zaključci obje analize ne pokazuju značajne promjene, a postotna zastupljenost različitih kategorija varira u prosjeku za manje od 0,5%.

Anketa ostaje otvorena jer ne služi samo prikupljanju podataka, već i povećanju svijesti o različitim čimbenicima koji utječu na mentalno zdravlje.

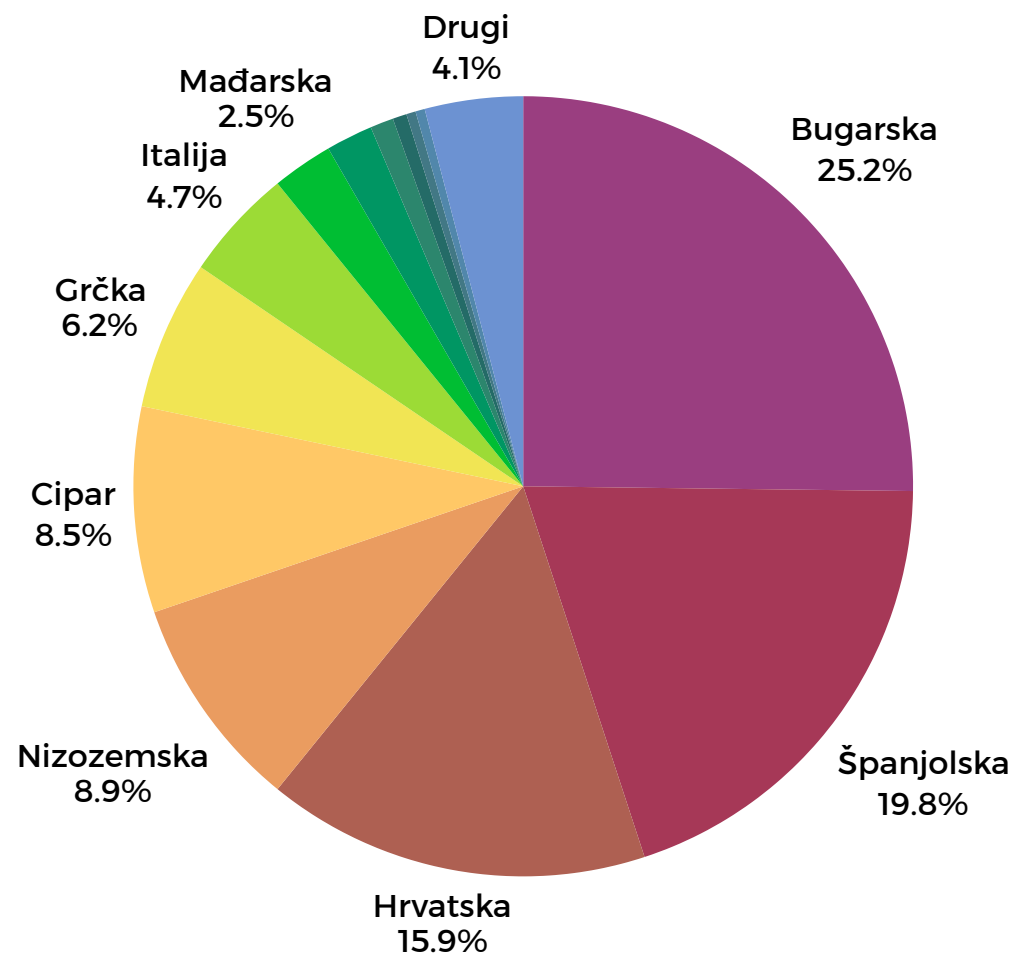
[Ispunite anketu](#)

OPĆE INFORMACIJE



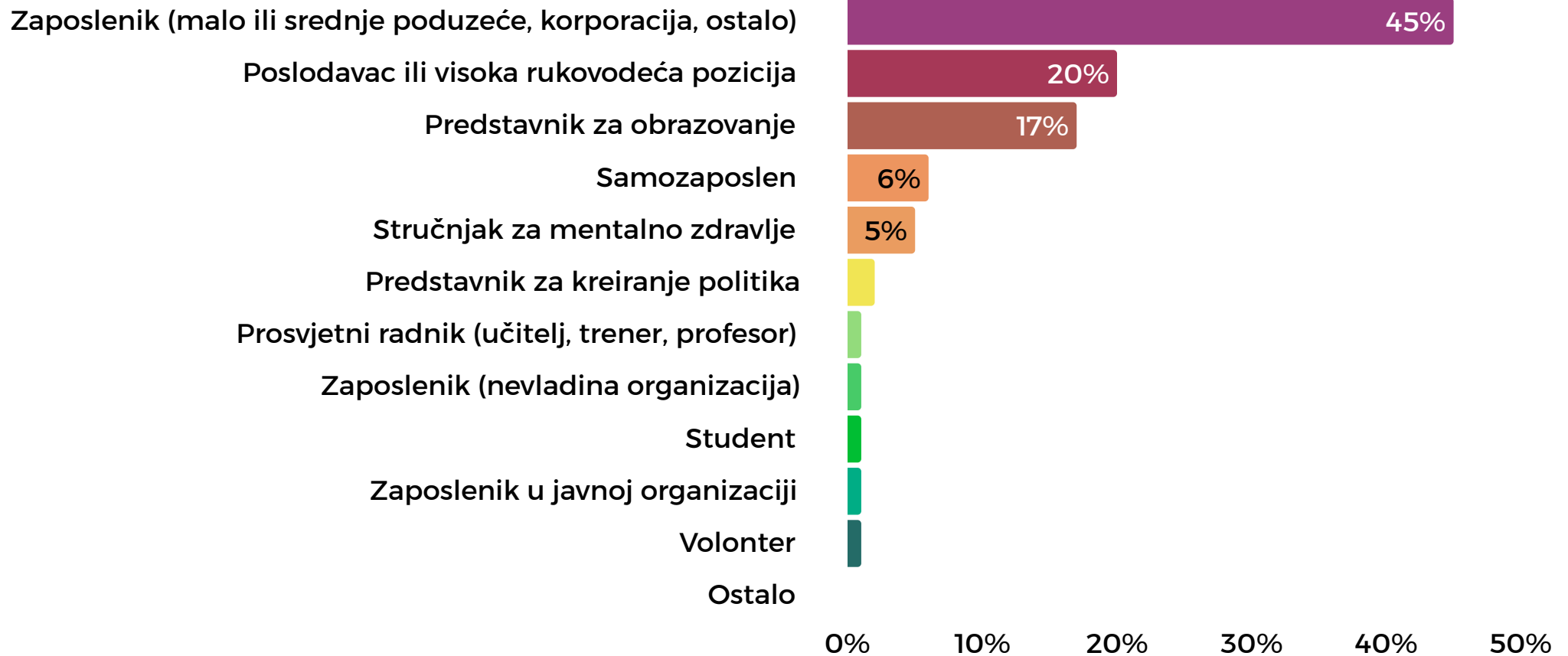
ISPITANICI

Raspodjela ispitanika po zemljama prebivališta



OPĆE INFORMACIJE

Trenutna uloga

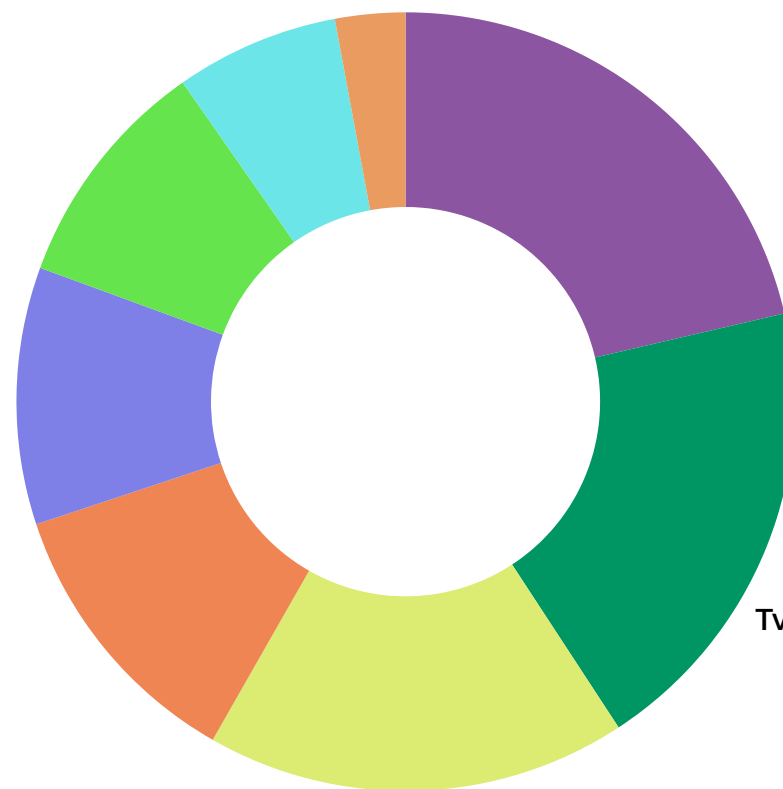


OPĆE INFORMACIJE

Vrsta radnog mjesta

Obrazovna ustanova (uklj. centre za strukovno obrazovanje, škole, sveučilišta itd.)
21.4%

Mikro poduzeće - manje od 10 zaposlenika
10.7%

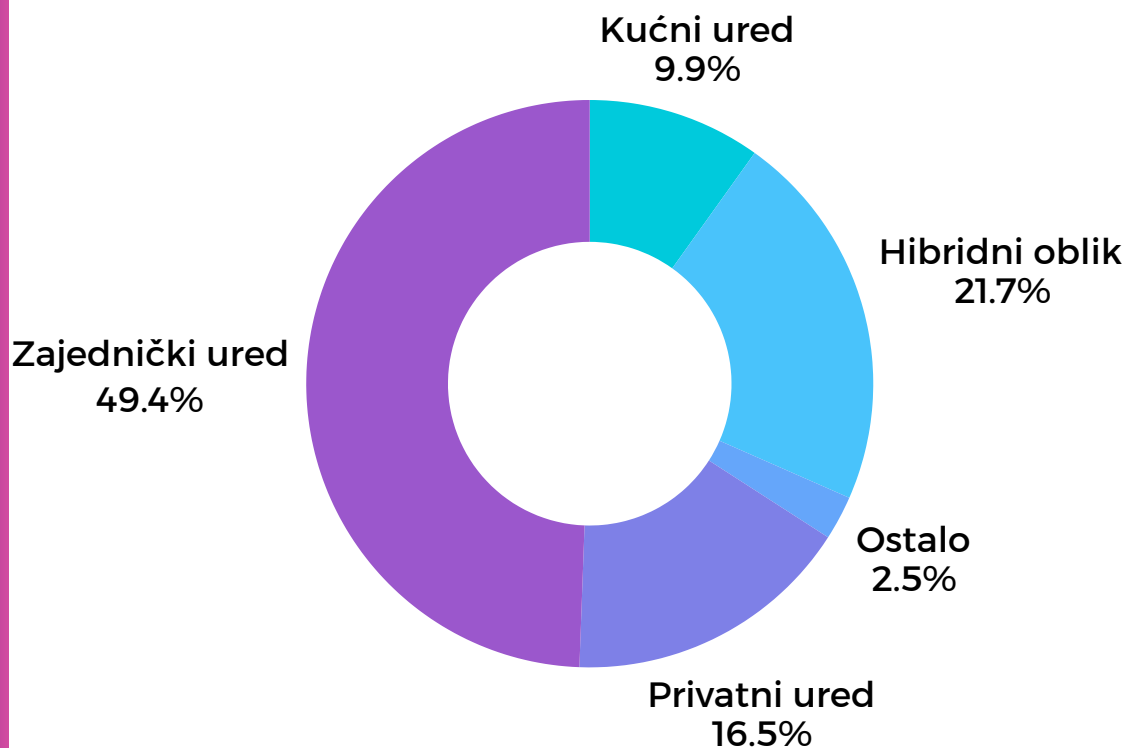


Tvrtka s više od 250 zaposlenika
19.4%

Mali i srednji poduzetnik - između 10 i 50 zaposlenika
17.5%

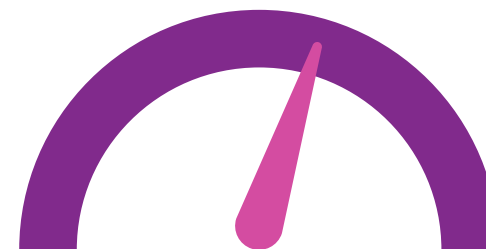
OPĆE INFORMACIJE

Trenutno radno okruženje



STRES I KVALITETA ŽIVOTA

Utjecaj razine stresa (prosječan rezultat na ljestvici od 1 do 10)



PRODUKTIVNOST UKLJUČENO: 5,98/10
(UMJEREN UČINAK – MOŽE OMETATI IZLAZ)

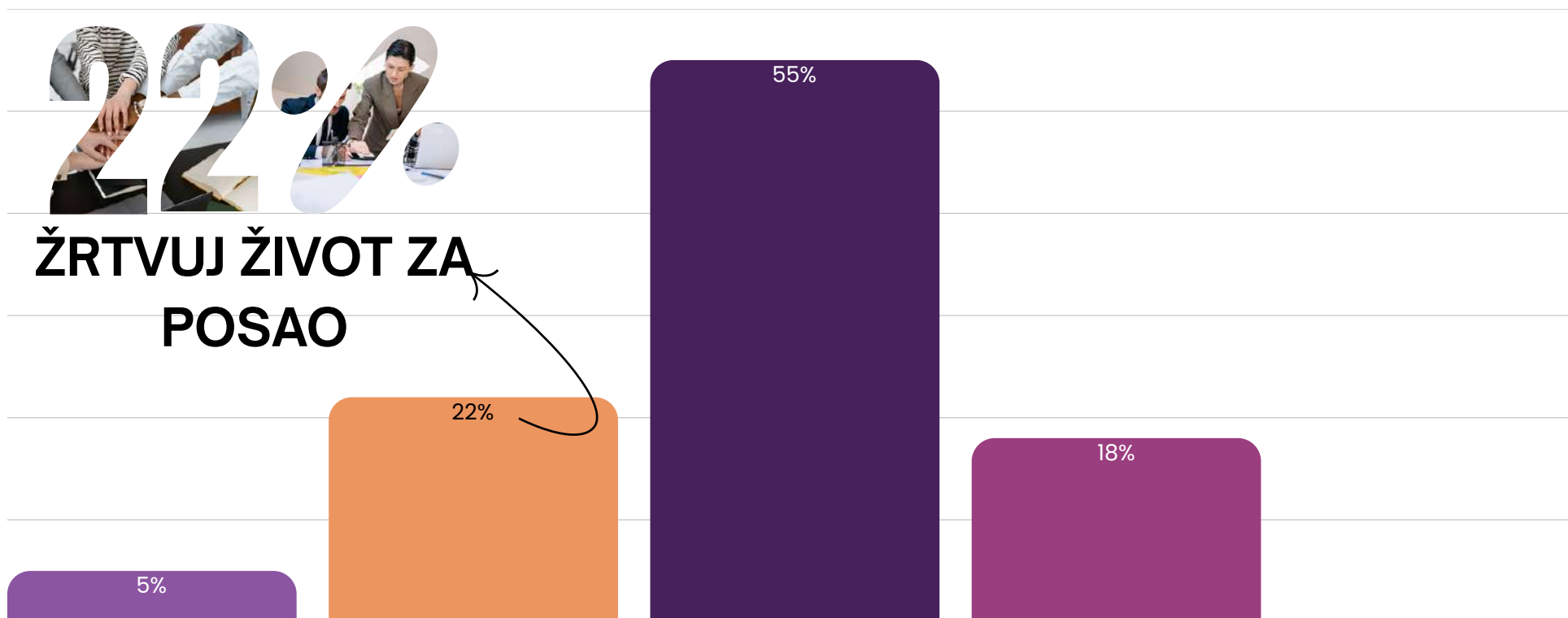


O KVALITETI ŽIVOTA: 7,53/10 (ZNAČAJAN
UČINAK – SNAŽAN UTJECAJ NA
DOBROBIT)

STRES I KVALITETA ŽIVOTA

Kako biste procijenili svoju ravnotežu između poslovnog i privatnog života?

- Loše, svaki dan žrtvujem neke aspekte svog života kako bih mogao ispuniti svoje radne obveze.
- Relativno loše, često moram žrtvovati druga područja svog života kako bih ispunio svoje radne obveze.
- Relativno dobro, ponekad moram žrtvovati aspekte svog privatnog života kako bih ispunio svoje radne obveze
- Dobro, mogu obavljati svoje radne obveze bez žrtvovanja drugih aspekata svog života. ● Ostalo

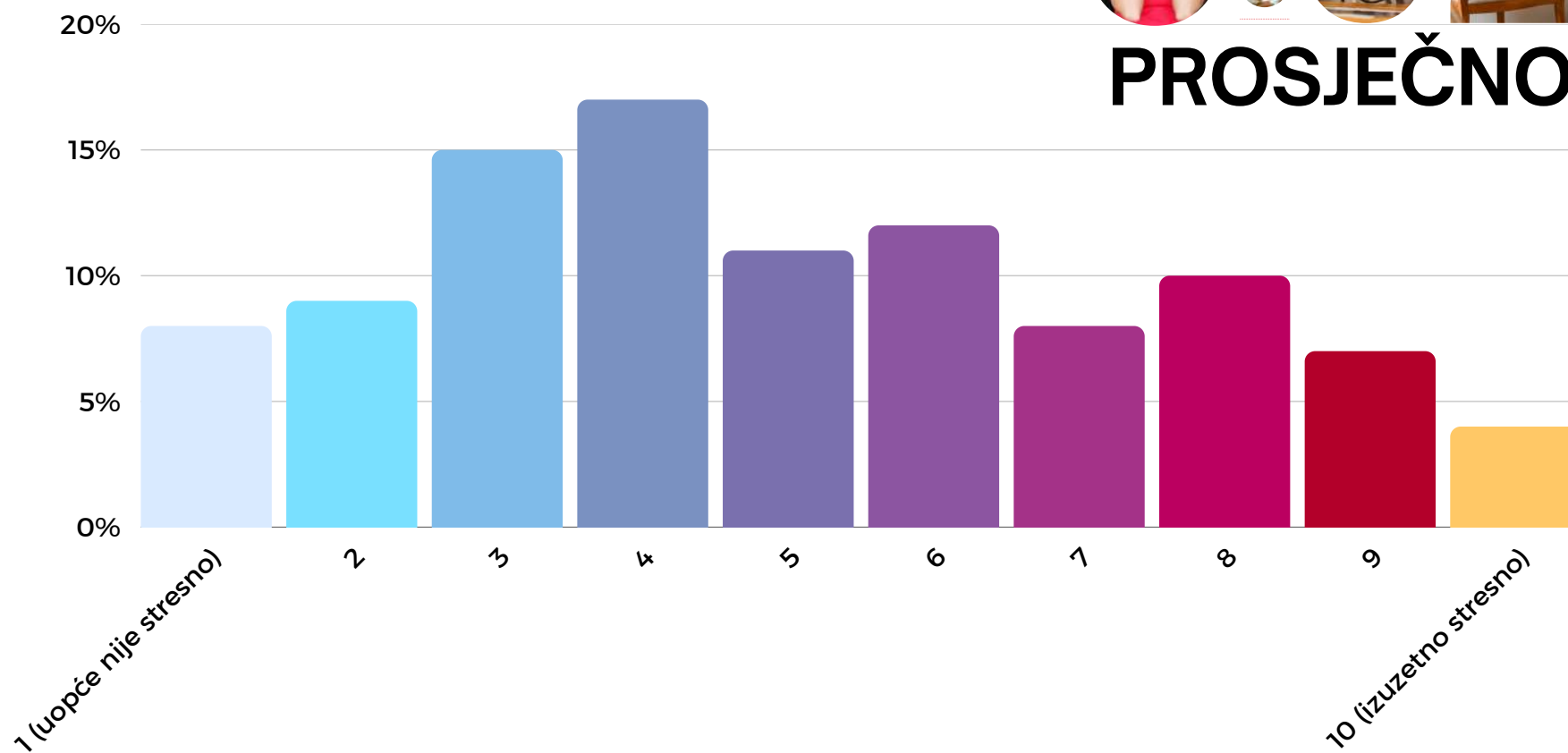


STRES I KVALITETA ŽIVOTA

Koliko je stresno vaše radno mjesto?



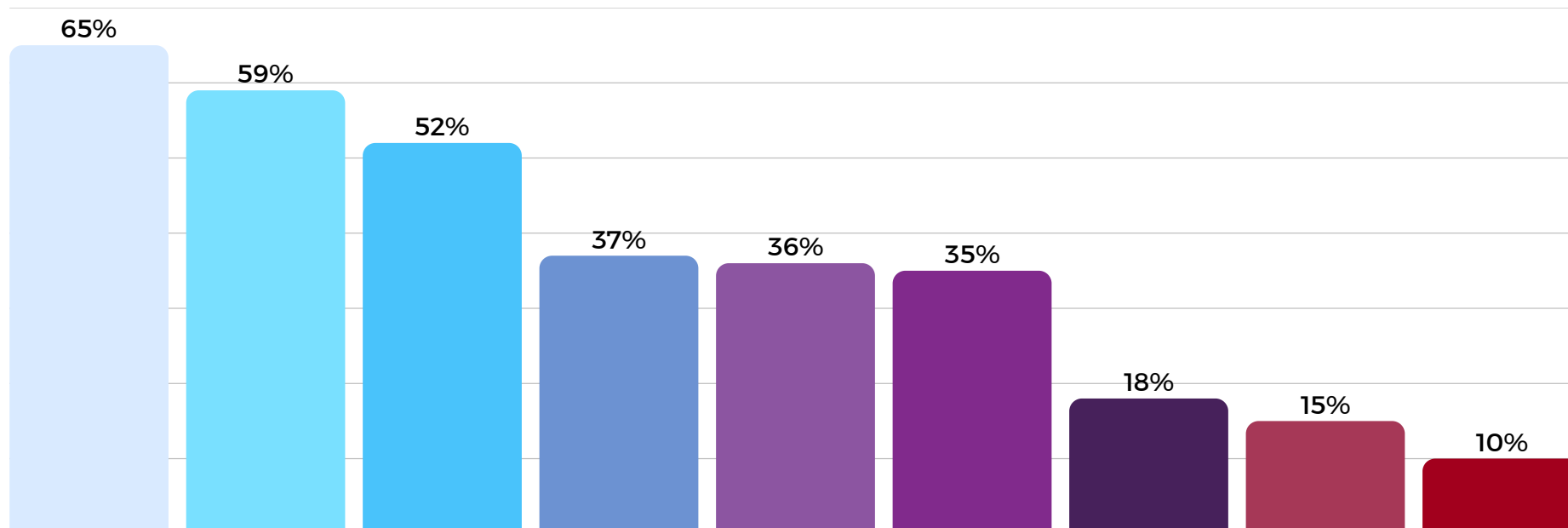
PROSJEČNO



STRES I KVALITETA ŽIVOTA

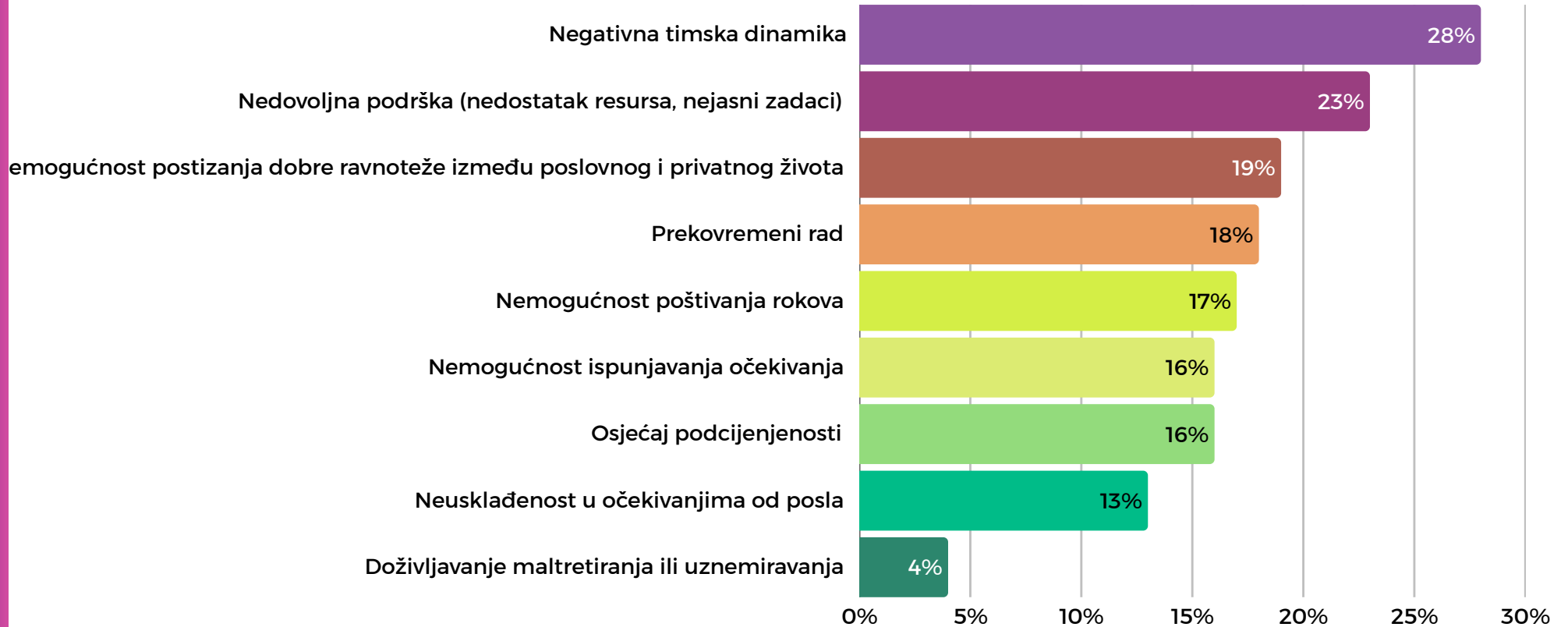
Koje od sljedećih pokazatelja i simptoma osjećate tijekom razdoblja visokog stresa?

- Anksioznost
- Razdražljivost i nestrpljivost
- Teškoće sa spavanjem
- Trkaće misli koje ne možeš kontrolirati
- Bolovi u mišićima i glavobolje
- Nedostatak interesa za svakodnevni život ili uobičajene aktivnosti
- Depresija
- Kratkoća daha
- Napadi panike



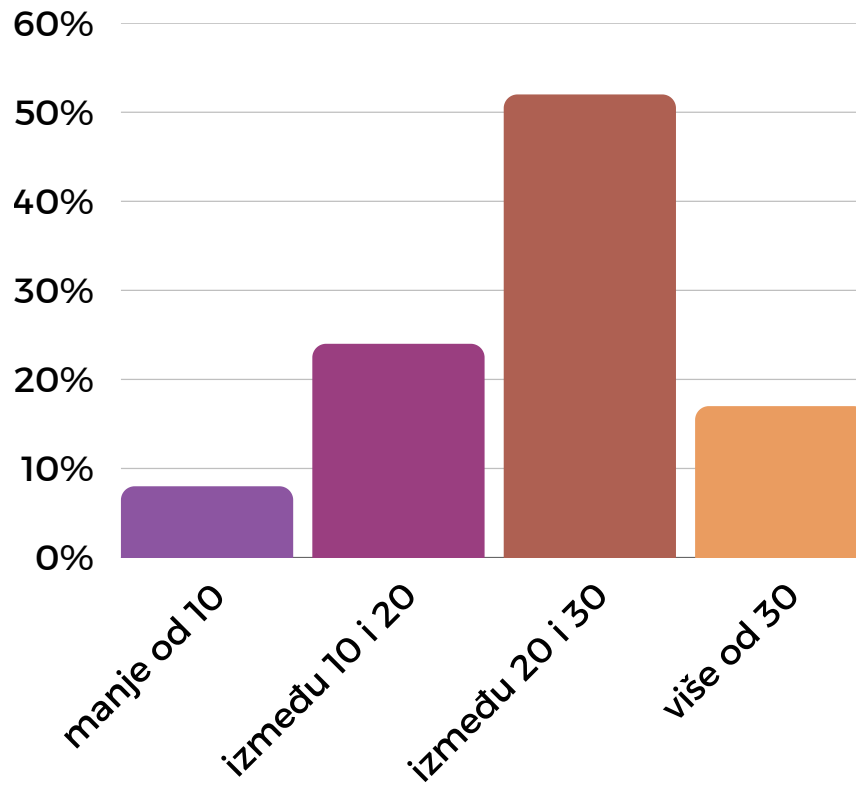
STRESNI FAKTORI

Glavni uzroci stresa na radnom mjestu



STRESNI FAKTORI

Koliko dana godišnjeg odmora koristite?

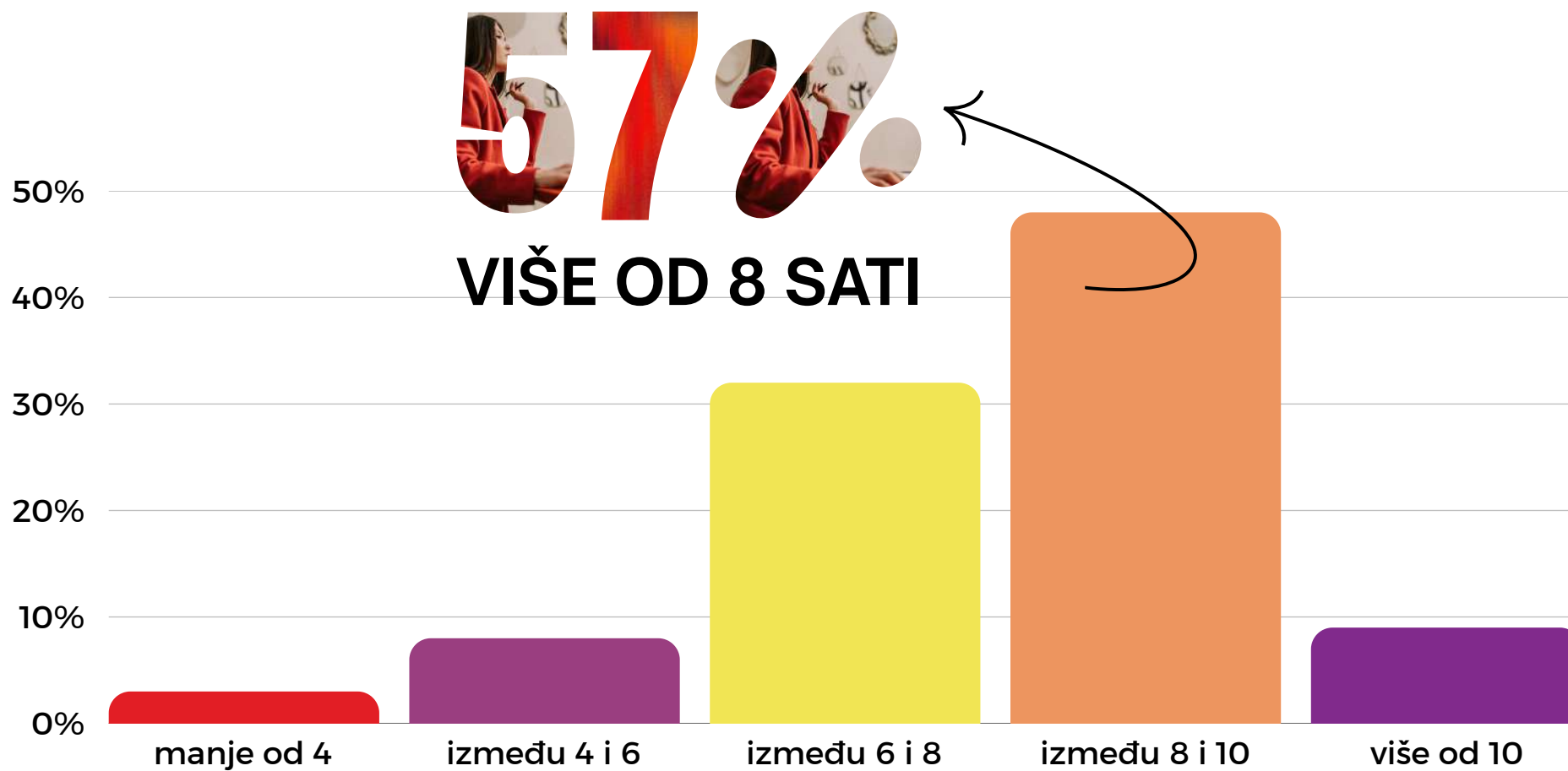


Radite li prekovremeno?



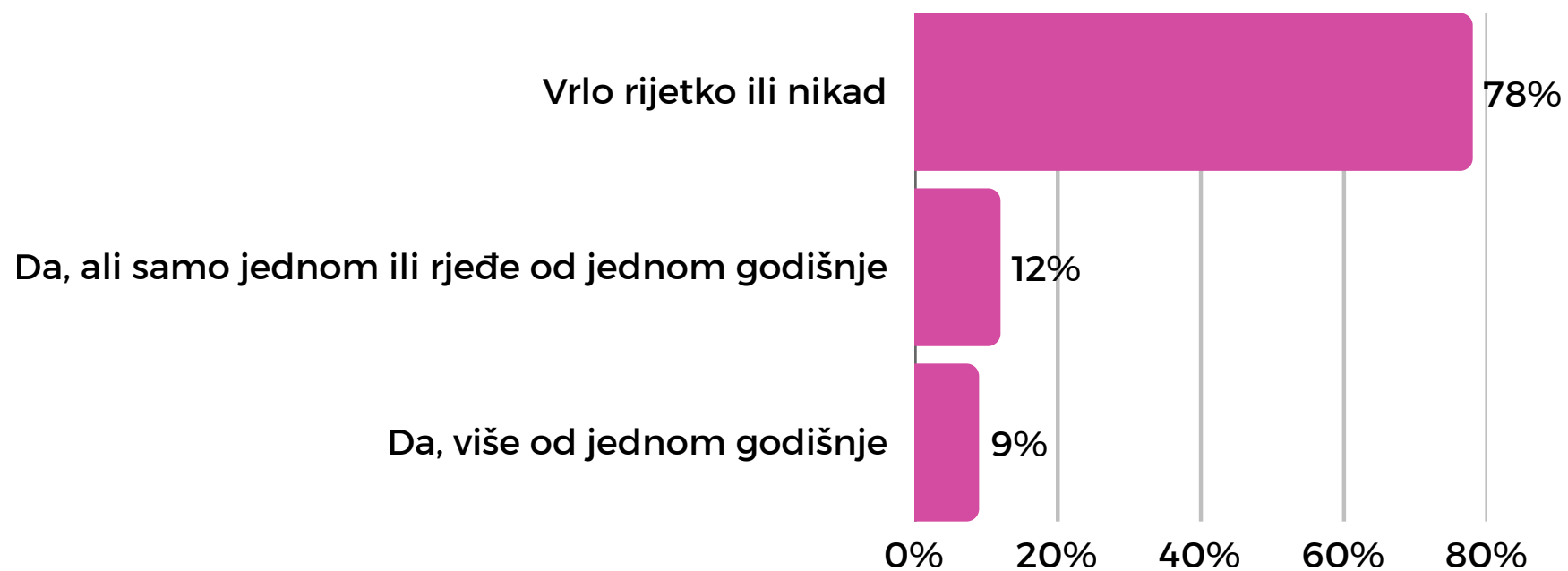
STRESNI FAKTORI

Koliko sati dnevno radite?



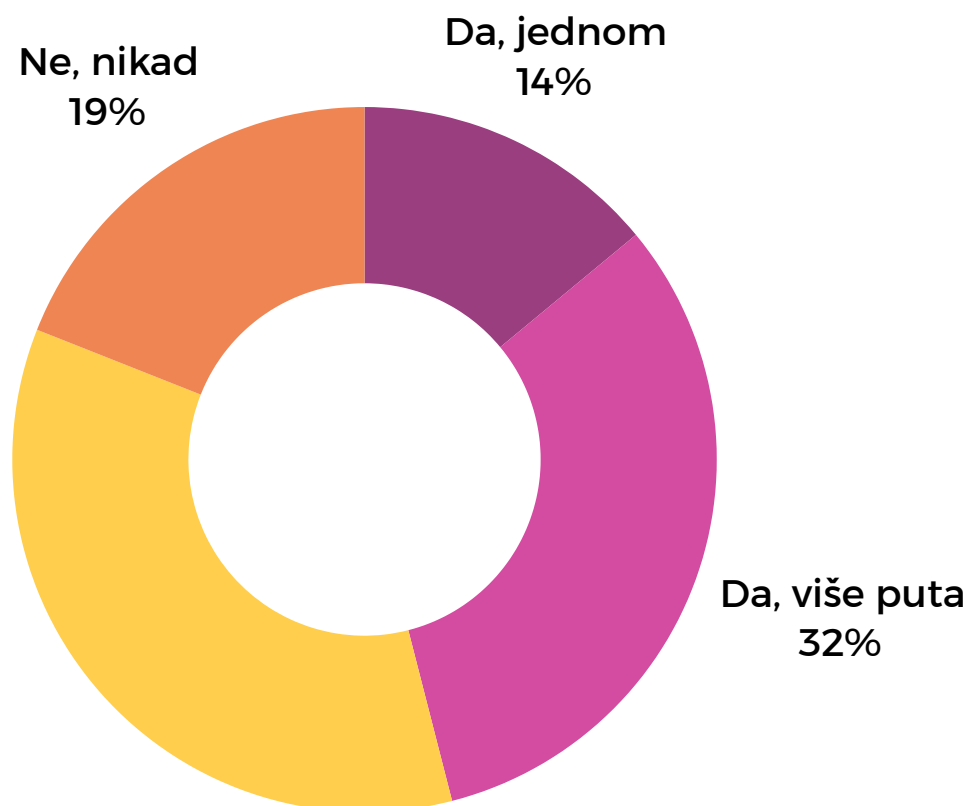
STRESNI FAKTORI

Pružate li vi ili vaša organizacija obuke vezane uz upravljanje stresom?



STRESNI FAKTORI

Jeste li ikada doživjeli izgaranje?

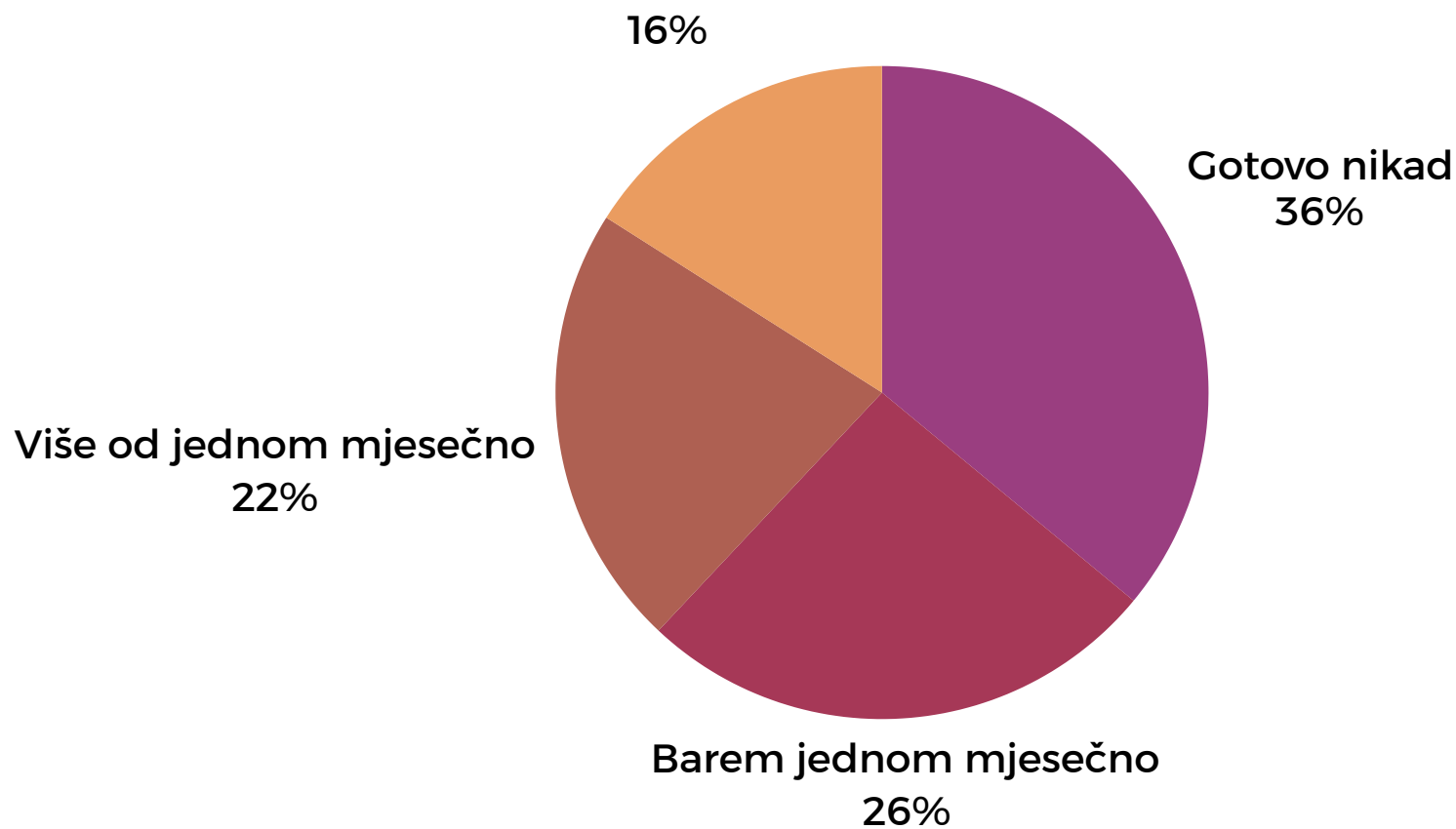


Nisam siguran/sigurna (ne mogu identificirati simptome)
35%

STRESNI FAKTORI

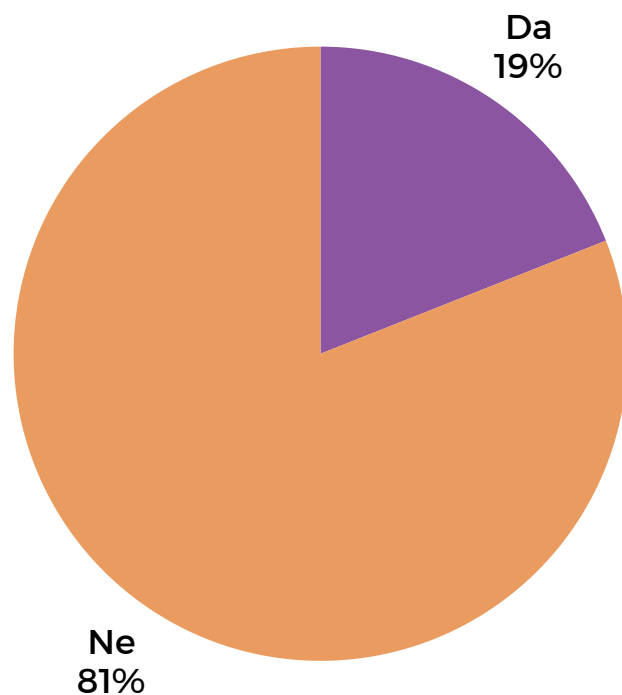
Koliko često morate raditi vikendom?

Više nego jednom mjesečno, ali to je zbog suštine posla.

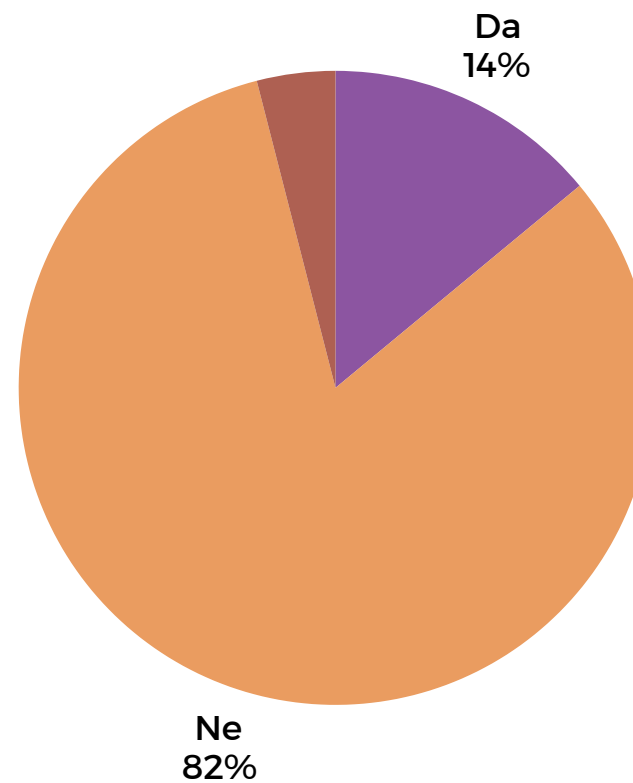


SUSTAV PODRŠKE

**Ima li tvrtka u kojoj radite
Korporativni plan
blagostanja?**

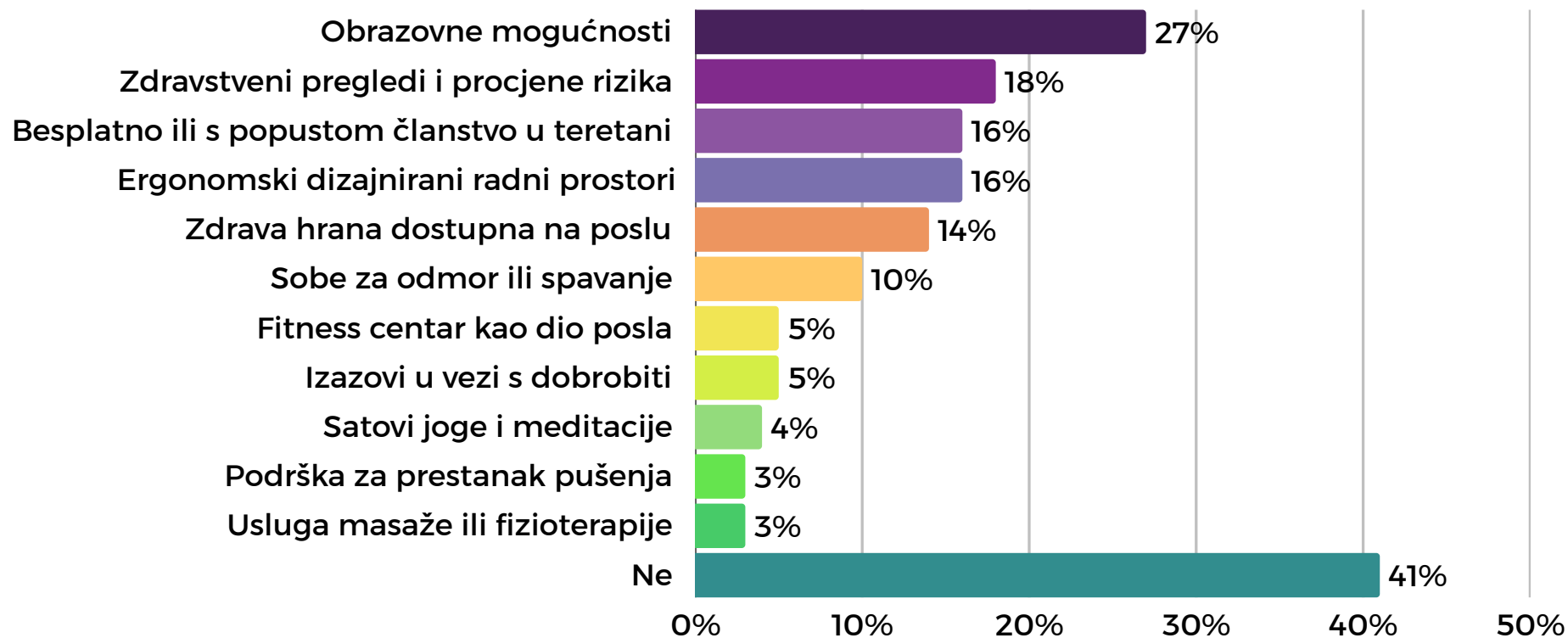


**Pružila li vam vaša organizacija
besplatne terapijske sesije sa
stručnjakom kada je to potrebno?**



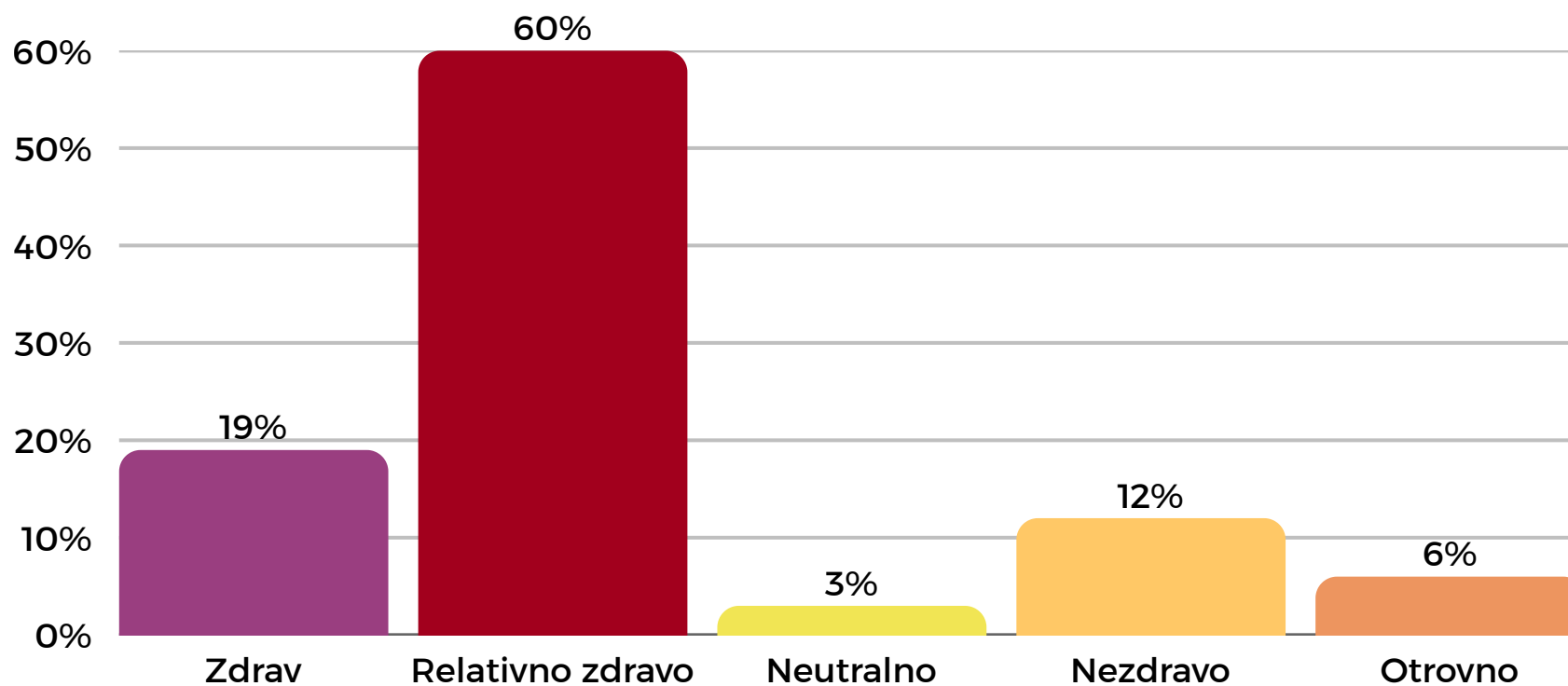
SUSTAV PODRŠKE

Ima li vaša tvrtka neke programe ili inicijative koje pomažu zaposlenicima u suočavanju sa stresom?



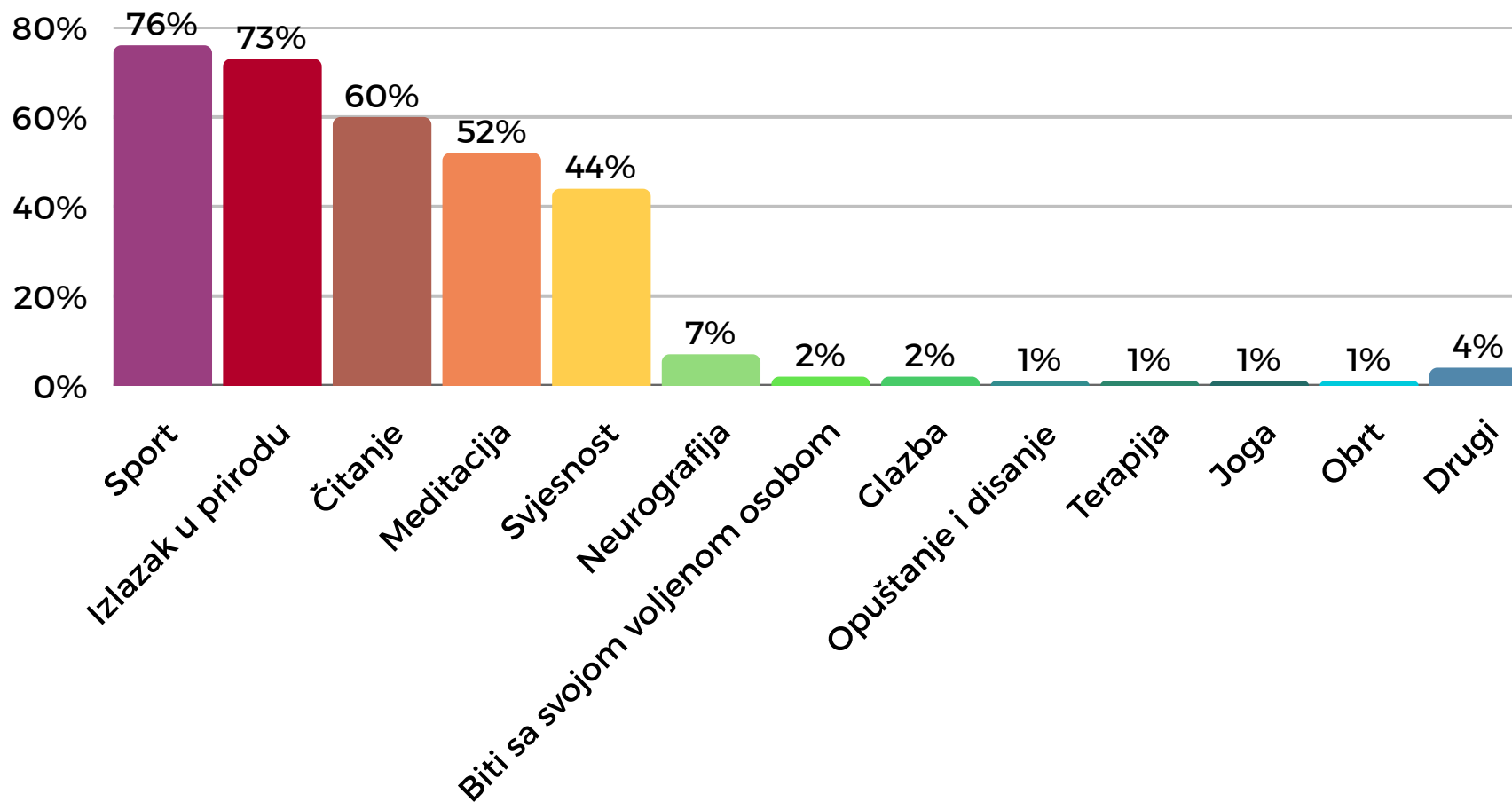
SUSTAV PODRŠKE

Kako biste opisali kulturu unutar vaše organizacije?



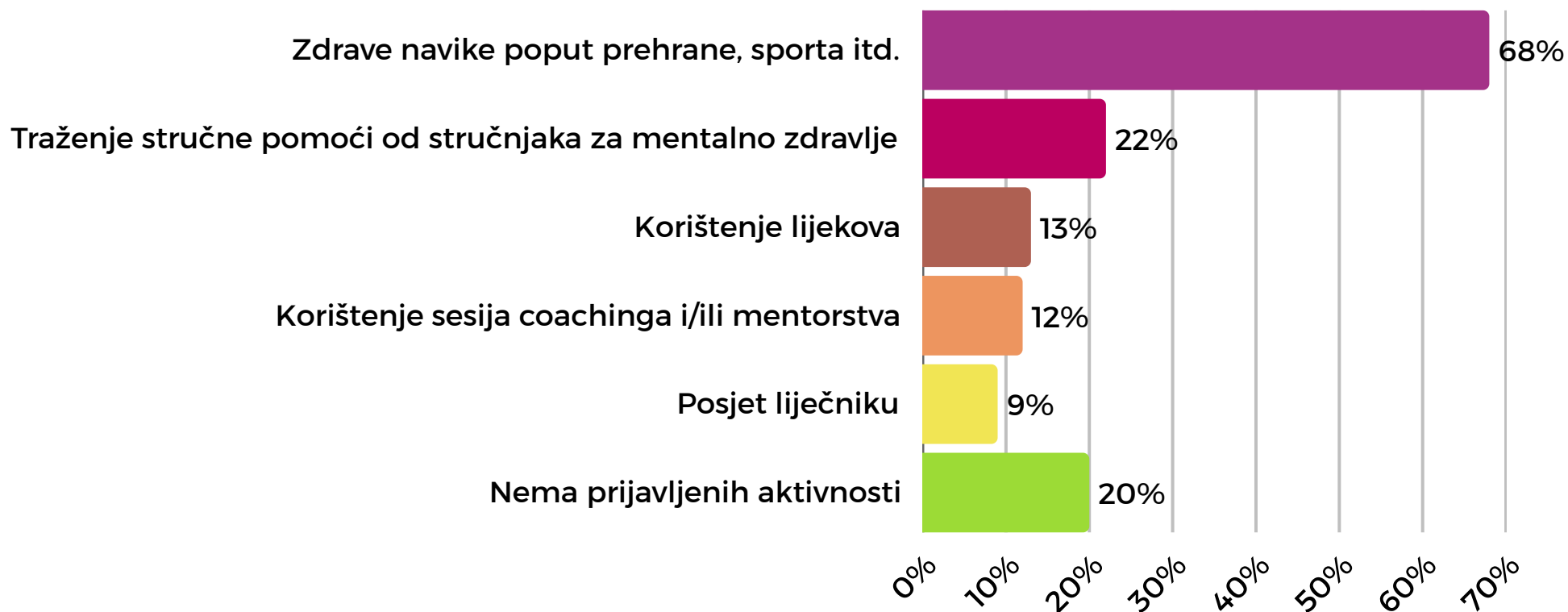
NOŠENJE SA STRESOM

Koje tehnike suočavanja sa stresom poznajete?



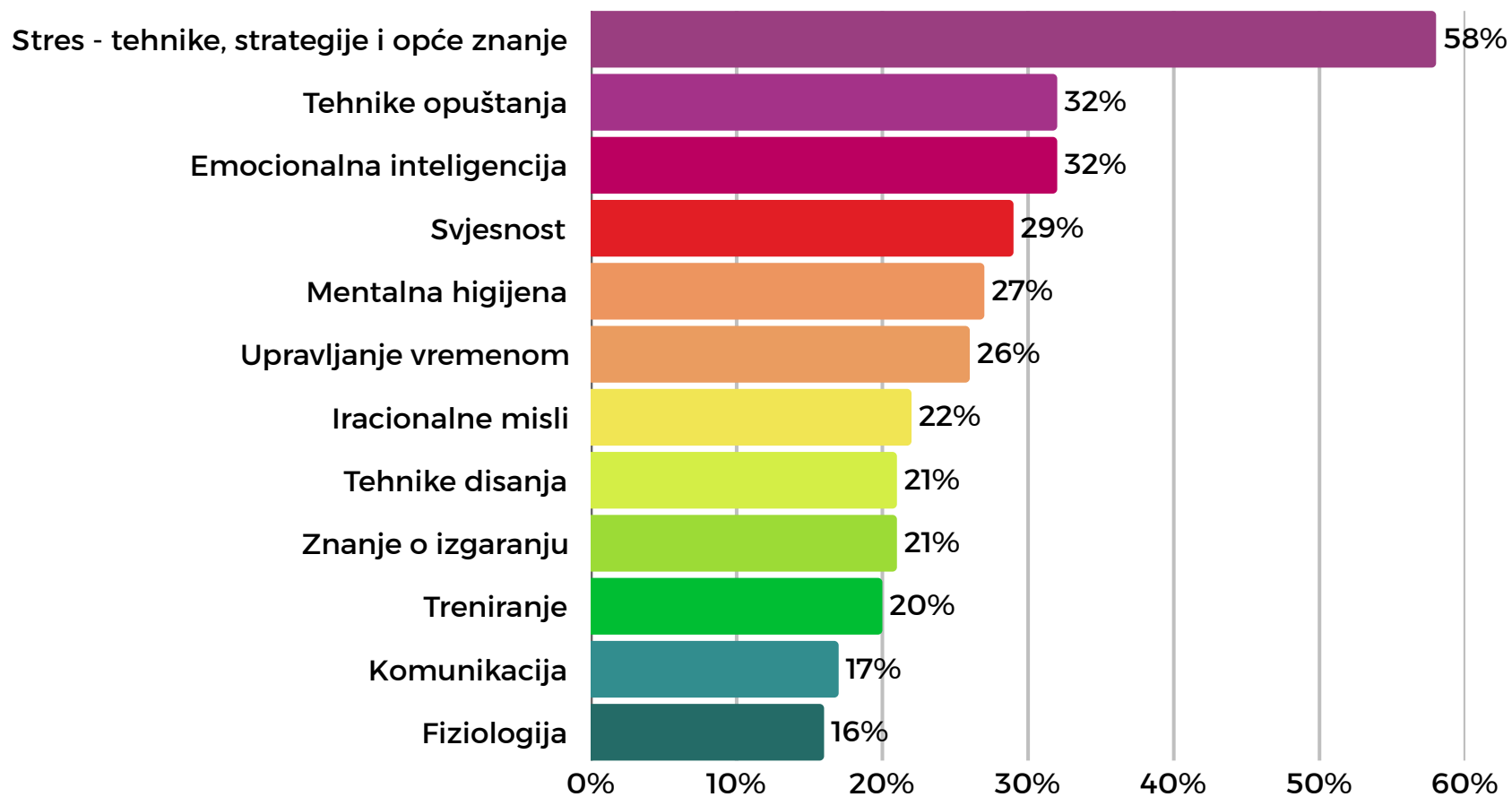
NOŠENJE SA STRESOM

Jeste li ikada pokušali upravljati stresom ili iscrpljenošću povezanim s poslom na sljedeći način:



NOŠENJE SA STRESOM

Najpoželjnije obuke:



UTJECAJ COVIDA-19

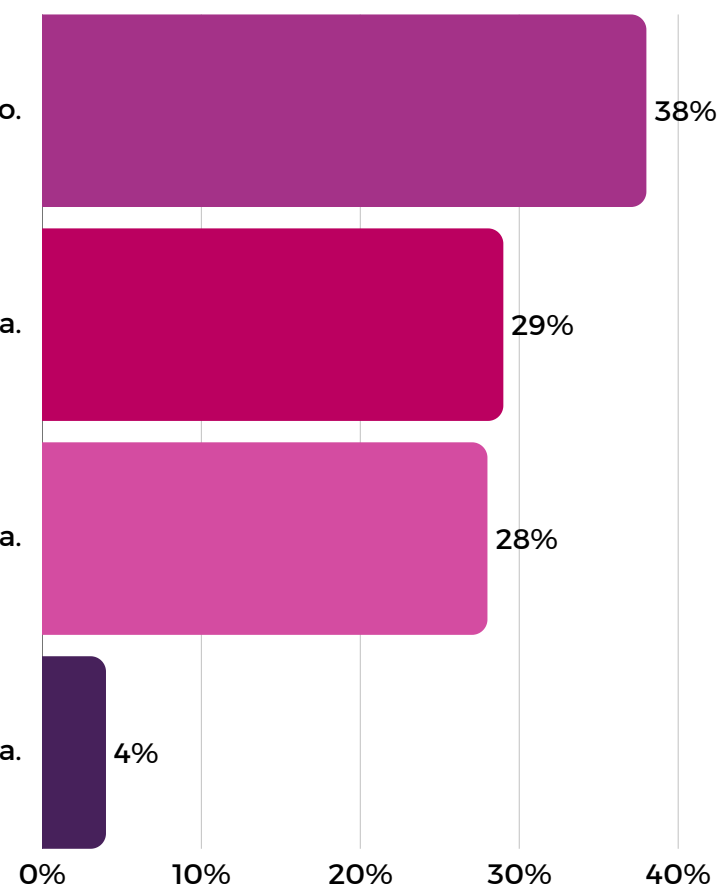
Kako su posljedice COVID-19 utjecale na vašu razinu stresa?

U nekim područjima su pozitivno utjecali na moju razinu stresa, u drugima negativno.

Negativno su utjecali na moju razinu stresa.

Nisu utjecali na moju razinu stresa.

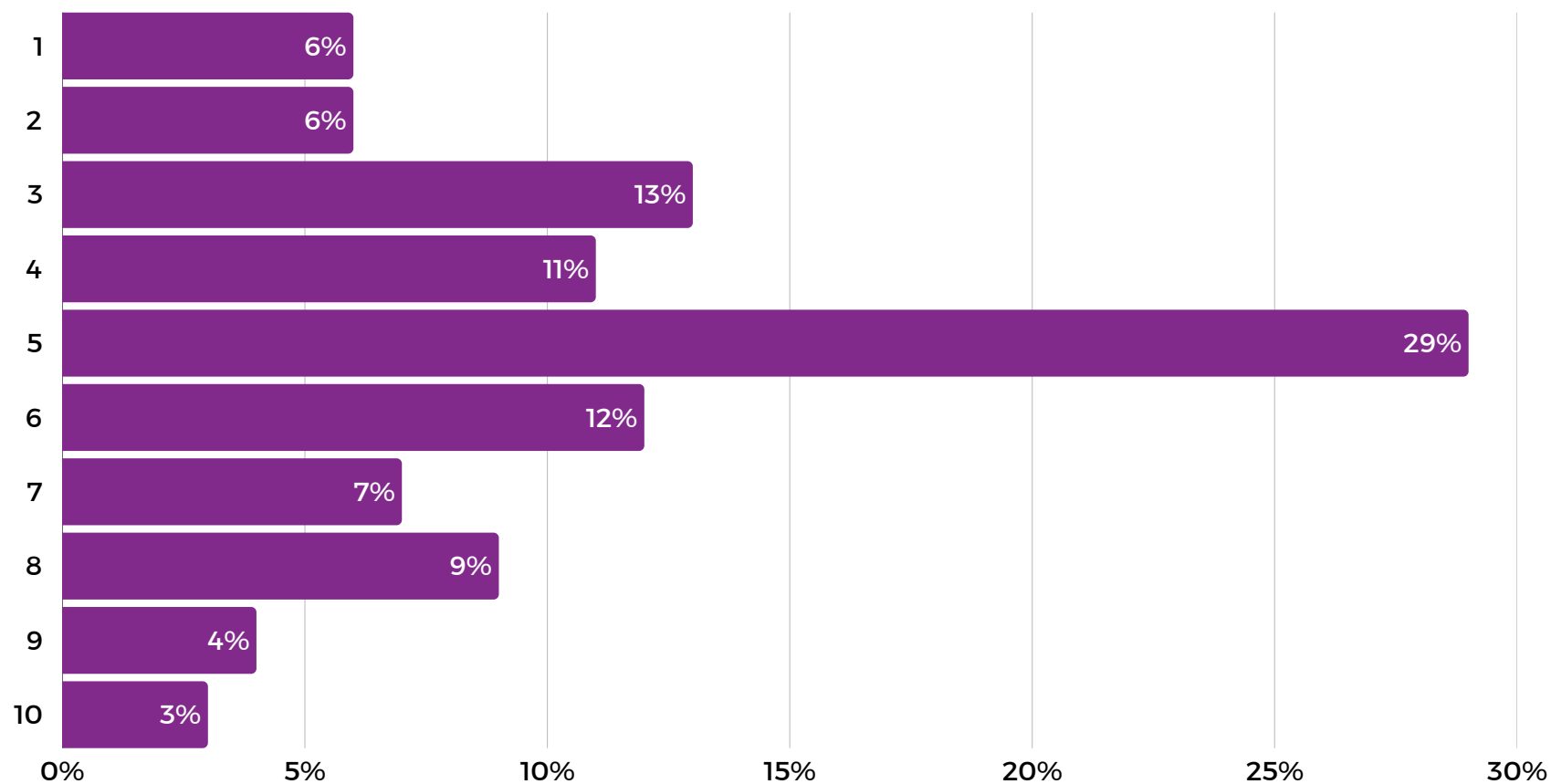
Pozitivno su utjecali na moju razinu stresa.



UTJECAJ COVIDA-19

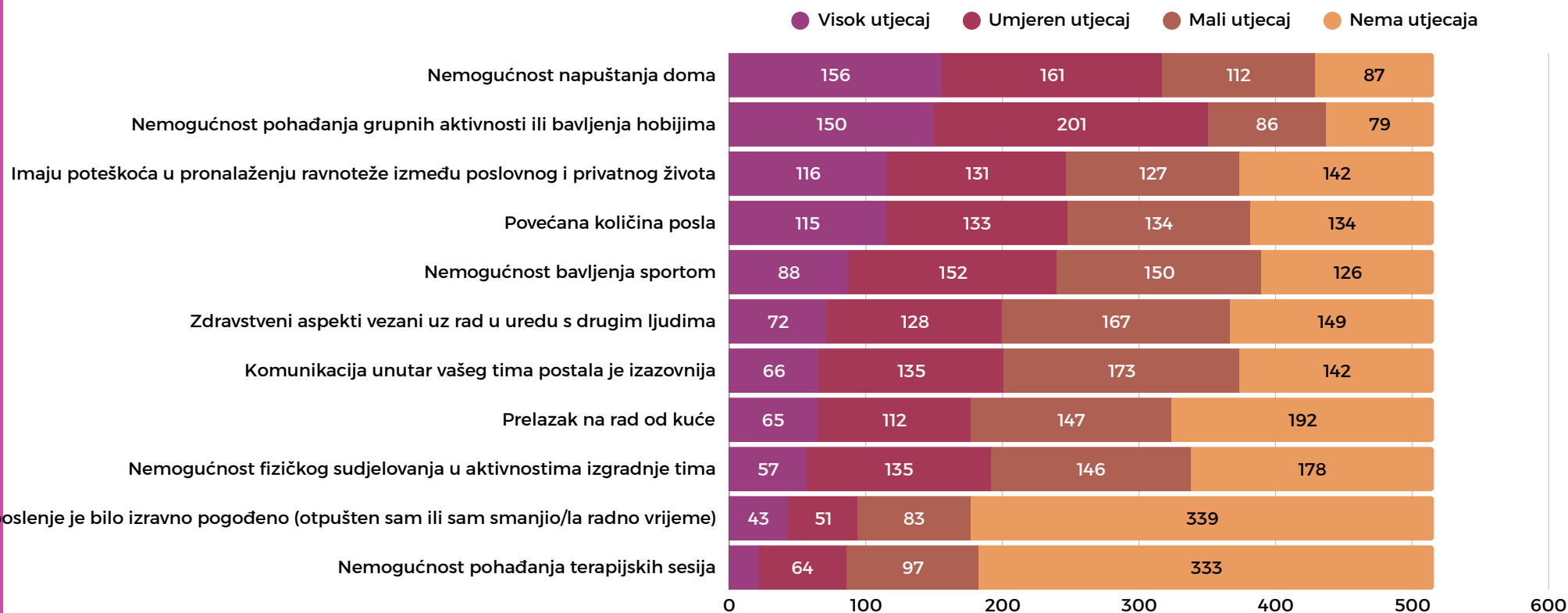
Kako je COVID-19 utjecao na vašu ravnotežu između poslovnog i privatnog života

(1 = affected least | 10 = affected most)



UTJECAJ COVIDA-19

Koji su faktori povezani s COVID-om-19 najviše utjecali na razinu stresa?



B. Metodologija fokusnih grupa

Za potrebe projekta, svaki je partner odabrao hoće li prikupljati odgovore pojedinačno ili putem grupne rasprave. U slučaju kolektivnih odgovora, moderator fokus grupe njegovao je otkrivanje informacija u otvorenom i spontanom formatu. Cilj moderatora bio je generirati maksimalan broj različitih ideja i mišljenja od što više različitih sudionika unutar zadanog vremena.

Idealno vrijeme predviđeno za fokus grupu kretalo se od 45 do 90 minuta kada je organizirana u kolektivnom okruženju. Fokus grupe bile su strukturirane oko skupa pažljivo unaprijed određenih pitanja. Idealno bi bilo da komentari sudionika potiču i utječu na razmišljanje i dijeljenje drugih. Neki sudionici su čak promijenili svoje misli i mišljenja tijekom rasprave.

U fokus grupama korištene su tri vrste pitanja:

1. Pitanja za angažman osmišljena su kako bi sudionike upoznala s temom i pomogla im da se osjećaju ugodno u okruženju rasprave.
2. Istraživačka pitanja korištena su kako bi se udubilo u srž rasprave i prikupilo dubinske uvide.
3. Na kraju su postavljena izlazna pitanja kako bi se osiguralo da se tijekom sesije ne propuste važne točke.

PITANJA ANGAŽIRANIMA (nisu obavezna)

1. Zašto ste se odlučili pridružiti fokus grupi?
2. Što biste željeli zapažati iz fokus grupe?
3. Što znate o projektu StressOUT?
4. Imate li kakvih očekivanja koja biste željeli podijeliti prije nego što počnemo?
5. Molimo opišite svoju organizaciju i svoju ulogu u organizaciji:

PITANJA ZA ISTRAŽIVANJE

1. Ima li tvrtka u kojoj radite Korporativni plan dobrobiti? Molimo opišite ga. Ako ne - što bi po vašem mišljenju takav plan trebao uključivati?
2. Ima li vaša tvrtka politiku za obuku/rad s temama vezanim uz socio-emocionalnu inteligenciju? Koje konkretno?
3. Koje se metode/treningi/događaji provode u vašoj tvrtki za smanjenje stresa, sprječavanje izgaranja i emocionalnu ravnotežu zaposlenika? Kakav je učinak? Kako zaposlenici/menadžeri prihvaćaju ove mjere? Kako one utječu na njih?
4. Potiče li tvrtka svoje zaposlenike na pohađanje terapije, satova joge ili bilo kojeg alternativnog oblika samorazvoja i opuštanja?
5. Kako su implikacije COVID-19 utjecale na razinu stresa u vašoj organizaciji?

6. Koji su najčešći uzroci stresnih situacija povezanih s poslom u vašoj organizaciji?
7. Koje vladine/administrativne politike u vezi s upravljanjem stresom vaša tvrtka slijedi (radno vrijeme, praznici, beneficije itd.)?
8. Pruža li tvrtka dodatne slobodne dane ili fleksibilno radno vrijeme roditeljima i osobama koje se brinu o rođacima?
9. Kako se mjeri produktivnost unutar tvrtke?
10. Koje dodatne politike smatrate potrebnima na organizacijskoj, lokalnoj, nacionalnoj i europskoj razini?
11. Što biste nam preporučili da uključimo u naš program obuke?
12. Koji način provođenja treninga za upravljanje stresom biste smatrali najkorisnijim?

IZLAZNA PITANJA

1. Koje rezultate projekta biste željeli koristiti u svom radu?
2. Kakvo je bilo vaše iskustvo tijekom provođenja fokus grupe?
3. Imate li kakve komentare ili preporuke?

C. Nacionalni okvir za istraživanje na temelju postojećeg stanja

Nakon završetka fokus grupa u zemljama sudionicama i pregleda početnih podataka ankete, koja je uključivala više od 150 odgovora, projektni partneri nastavili su s detaljnijim ispitivanjem pravnih, administrativnih i drugih relevantnih aspekata koji utječu na radno okruženje u svakom nacionalnom kontekstu. Ovaj korak bio je ključan za bolje razumijevanje strukturnih i sistemskih uvjeta koji oblikuju profesionalna iskustva i prilike.

S obzirom na to da zakonodavstvo značajno utječe na profesionalni život svih građana, posebno u vezi s pravima na rad, uvjetima na radnom mjestu i pristupom uslugama, svaki je partner imao zadatak pružiti detaljne informacije iz vlastite zemlje. To je uključivalo ne samo pregled postojećeg pravnog okvira, već i uvid u praktičnu provedbu, nedostatke u politici i administrativne stvarnosti koje mogu utjecati na pojedince u radnoj snazi, posebno na one u ranjivim ili nedovoljno zastupljenim skupinama.

NACIONALNI ISTRAŽIVAČKI UPITNIK

1. Kako radno zakonodavstvo definira standardno trajanje radnog tjedna? Je li vrijeme za ručak definirano zakonom? Postoje li definirane druge pauze?
2. Koji je minimalni broj dana plaćenog godišnjeg dopusta koji poslodavci moraju osigurati prema radnom zakonu?
3. Kakav je nacionalni pravni okvir za prekovremeni rad? Koja je naknada osigurana radnim zakonodavstvom? Koji zahtjevi i propisi osiguravaju da su zaposlenici s njim upoznati i da ga se poslodavci pridržavaju?
4. Kako su fleksibilni uvjeti rada, poput fleksibilnog radnog vremena, rada od kuće i hibridnog ureda itd., uređeni u nacionalnom radnom zakonodavstvu? Potiče li nacionalno radno zakonodavstvo poslodavce da svojim zaposlenicima osiguraju fleksibilne uvjete rada?
5. Zahtijeva li ili potiče li nacionalno radno zakonodavstvo tvrtke da osiguraju privilegiranije ili fleksibilnije uvjete rada zaposlenicima s posebnim potrebama kao što su roditelji male djece, njegovatelji, starije osobe, studenti itd.?
6. Postoje li nacionalne inicijative usmjerene na podizanje svijesti o mentalnom zdravlju, smanjenje stresa povezanog s poslom i sprječavanje izgaranja? Postoje li nacionalna sredstva za financiranje takvih inicijativa?
7. Sadrži li neko od obveznih godišnjih izvješća koja tvrtke moraju zakonski podnijeti dijelove o mentalnom zdravlju (npr. organizacijske politike i statistike o trenutnom stanju, mjere prevencije, akcijski plan za izgaranje, broj dana bolovanja zbog stanja mentalnog zdravlja itd.)?

NACIONALNI ISTRAŽIVAČKI UPITNIK

- Postoji li u vašoj zemlji zakon o ciklusu obuke za mentalno zdravlje koji su
8. poslodavci obvezni osigurati zaposlenicima? Ako da – na kojoj osnovi? Propisuje li zakon plaća li poslodavac takve dane (utrošene na obuku), koriste li se kao dio godišnjeg plaćenog odmora zaposlenika ili nešto drugo?

9. Je li mentalno zdravlje pokriveno nacionalnim sustavom zdravstvenog osiguranja? Koje vrste usluga?

10. Predviđa li nacionalni zdravstveni sustav bolovanje zbog izgaranja? Jesu li liječnici opće prakse upoznati s takvim stanjem?

11. Pokriva li nacionalno zdravstveno osiguranje seanse psihoterapije? Ako da - pod kojim uvjetima, koliko seansi ili je riječ o fiksnom iznosu (npr. do 300 eura godišnje)? Postoje li kriteriji za terapeute čije su usluge pokrivenne sustavom i vrsta terapije?

12. Je li praksa da dodatni zdravstveni paketi uključuju usluge psihoterapije i pod kojim uvjetima, koliko sesija ili do kojeg iznosa godišnje? Je li mentalno zdravlje uključeno u paket godišnjeg pregleda? Koliko je rašireno da tvrtke pružaju dodatne usluge mentalnog zdravlja svojim zaposlenicima?

13. Postoje li udruge/organizacije koje pružaju besplatnu podršku za mentalno zdravlje (terapiju ili druge oblike facilitacije)?

14. bilo koji drugi komentari ili razmatranja

REFERENCE KORIŠTENE ZA NACIONALNE ISTRAŽIVAČKE PODATKE



Bugarska

Vijeće ministara Republike Bugarske. (2025.). Uredba o radnom vremenu, odmorima i dopustima. Državni glasnik.

Izvršna agencija Glavnog inspektorata rada Republike Bugarske. (2025.). Radno vrijeme. Portal objavljenih radnika.

Izvršna agencija Glavnog inspektorata rada Republike Bugarske. (2025.). Razdoblja odmora. Portal za objavljene radnike.

Nacionalna agencija za zapošljavanje Republike Bugarske. (2025.). Roditelji u zaposlenju 2.0. Portal za objavljene radnike.

UNICEF Bugarska. (n.d.). Započnite bez platforme: Za brigu o sebi i mentalno zdravlje tinejdžera.

REFERENCE KORIŠTENE ZA NACIONALNE ISTRAŽIVAČKE PODATKE



Španjolska

Španjolsko ministarstvo rada i socijalnog gospodarstva. (2025). Vodič za rad.

Španjolsko ministarstvo rada i socijalnog gospodarstva. (2020.). Kraljevski dekret-zakon 28/2020 od 22. rujna o radu na daljinu. Službeni glasnik.

Španjolsko ministarstvo zdravstva. (9. lipnja 2023.). Ministarstvo zdravstva promovirat će sveobuhvatan pristup mentalnom zdravlju u Europi tijekom španjolskog predsjedanja Vijećem EU. La Moncloa.

Španjolsko ministarstvo zdravstva. (9. svibnja 2022.). Akcijski plan za mentalno zdravlje 2022. – 2024. Glavna uprava za javno zdravstvo.

Nacionalni institut za sigurnost i zdravlje na radu (INSST). (travanj 2023.). Španjolska strategija sigurnosti i zdravlja na radu 2023. – 2027.: Sažetak.

Opće vijeće službenih farmaceutskih kolegija. (2023.). Mentalno zdravlje u Španjolskoj.

Confederación Salud Mental España. (n.d.). Proyectos i programas za članice.

Španjolsko ministarstvo zdravstva. (2008.). Prednosti nacionalnog zdravstvenog sustava.

Haro, I. (26. veljače 2022.). Sudovi počinju priznavati bolovanje kao 'sindrom izgaranja' koji pogađa mnoge samozaposlene radnike. Autónomos y Emprendedores.

Confederación Salud Mental España. (n.d.). Confederación Salud Mental España.

REFERENCE KORIŠTENE ZA NACIONALNE ISTRAŽIVAČKE PODATKE



Hrvatska

Republika Hrvatska. (2023.). Zakon o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

Republika Hrvatska. (2025). Zakon o roditeljskim i roditeljskim naknadama (Narodne novine br. 34/2025).

Republika Hrvatska. (2013., 12. lipnja). Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (Narodne novine br. 80/13).

REFERENCE KORIŠTENE ZA NACIONALNE ISTRAŽIVAČKE PODATKE



Cipar

Republika Cipar. (n.d.). Ministarstvo rada i socijalnog osiguranja.

Republika Cipar. (2008.). Vodič za zapošljavanje. Ministarstvo rada i socijalnog osiguranja.

Republika Cipar. (n.d.). Opći zdravstveni sustav (GeSY). Organizacija zdravstvenog osiguranja.

REFERENCE KORIŠTENE ZA NACIONALNE ISTRAŽIVAČKE PODATKE



Nizozemska

Nizozemsko Ministarstvo socijalnih poslova i zapošljavanja. (10. svibnja 2010.). Zakon o radnom vremenu (engleska verzija).

Boundless EOR. (n.d.). Radno vrijeme u Nizozemskoj. Boundless EOR.

Nizozemska agencija za poduzetništvo. (n.d.). Pravo na godišnji odmor. Business.gov.nl.

IamExpat. (n.d.). Bolovanje, porodiljni dopust i slobodno vrijeme s posla u Nizozemskoj.

L&E Global. (20. travnja 2025.). Radni uvjeti u Nizozemskoj.

Svjetska federacija za ADHD. (2021). Izjava o međunarodnom konsenzusu Svjetske federacije za ADHD. The Lancet Psychiatry, 8(4), 323–333.

[Nizozemska gospodarska komora \(KVK\). \(n.d.\). Rad od kuće: prava vaših zaposlenika. Business.gov.nl.](#)

[Rijksoverheid. \(n.d.\). Arbeidsomstandigheden: thuiswerken.](#)

[CMS. \(n.d.\). CMS-ov stručni vodič za rad na daljinu: Nizozemska.](#)

[Provjerite je werkstress. \(n.d.\). Voorkom stress – maak je leven makkelijk.](#)

[The Hague Online. \(3. studenog 2014.\). Ministar danas pokreće Tjedan provjere stresa na poslu.](#)

[Europska komisija. \(28. studenog 2023.\). Mentalno zdravlje u Nizozemskoj. Youth Wiki.](#)

[Arboportaal. \(2024., 11. studenog\). Week van de Werkstress.](#)

[Theeboom, T., Beersma, B. i Van Vianen, A. E. M. \(2014\). Djeluje li coaching? Meta-analiza o učincima coachinga na individualne ishode u organizacijskom kontekstu. International Coaching Psychology Review, 9\(1\), 6–18.](#)

[Expatica. \(12. lipnja 2025.\). Pristup uslugama mentalnog zdravlja u Nizozemskoj.](#)

[Nizozemska agencija za poduzetništvo \(RVO\). \(n.d.\). Fizički i psihosocijalni napor. Business.gov.nl.](#)

[Odvjetnici GMW-a. \(n.d.\). Bolest i izgaranje.](#)

[Houtman, I. \(16. srpnja 2015.\). Nizozemska: Pomoć zaposlenicima s problemima mentalnog zdravlja pri povratku na posao. Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta.](#)

[Psihoterapijska i psihološka praksa Well Being B.V. \(n.d.\). Povrat troškova.](#)

[De Nederlandse ggz. \(n.d.\). Informacije na engleskom.](#)

Zaključci



Na temelju rezultata ankete i fokus grupa provedenih u pet država članica, naš konzorcij je zaključio da iako su neke odvojene mjere provedene na organizacijskoj i nacionalnoj razini, u većini zemalja još nije uveden sveobuhvatan pristup rješavanju problema stresa i sagorijevanja na radu. Dok su neke tvrtke već počele provoditi obuke o mentalnom zdravlju i pružati neke pogodnosti poput fleksibilnih uvjeta rada ili besplatnog pristupa psihološkim uslugama, rezultati naše ankete sugeriraju da 81% organizacija nema plan korporativnog wellnessa, samo 9% izvještava da je primilo obuku o upravljanju stresom više od jednom godišnje, dok preko 70% izvještava da bi je željeli primiti u budućnosti, a samo 1% ispitanika ankete prijavilo je terapiju kao tehniku suočavanja sa stresom za koju znaju.

Na fokus grupama mnogi sudionici naglasili su važnost rada na prevenciji, a ne na ispravljanju kada stres već utječe na zaposlenike. Druge opće preporuke fokus grupa bile su da je potrebna veća podrška zaposlenicima koji doživljavaju izgaranje ili stres povezan s poslom na nacionalnoj razini, kao i da je čak i tamo gdje je pravni okvir već uspostavljen, potreban dodatni napor u kontroli kako bi se jamčila usklađenost. Konačno, naš konzorcij preporučuje više akcija podizanja svijesti usmjerenih na širu populaciju u aktivnoj radnoj dobi.

Sažetak



Projekt StressOut ima za cilj pružiti alate za prevenciju i upravljanje stresom na osobnoj i poslovnoj razini.

Između ostalih aktivnosti uključenih u projektni program, konzorcij koji stoji iza njega, a sastoji se od šest organizacija iz pet država članica EU, i to Bugarske, Hrvatske, Španjolske, Cipra i Nizozemske, izradio je dokument s preporukama politika, temeljen na sljedećim aktivnostima:

1. Provedeno je međunarodno istraživanje (2023. – 2025.) u kojem je prikupljeno ukupno 516 odgovora.
2. Ukupno je provedeno 14 fokus grupa i 5 pojedinačnih intervjuja u istim državama članicama, kojima je prisustvovalo 96 sudionika, predstavnika zaposlenika, poslodavaca i rukovodećeg osoblja, kako bi se potvrdili i razradili rezultati prikupljeni anketom.
3. Nacionalna istraživanja u istih pet država članica provedena su kako bi se produbilo znanje i razumijevanje trenutnih praksi i implementiranog pravnog okvira.

Na temelju rezultata ankete i fokus grupa provedenih u pet država članica, naš konzorcij je zaključio da iako su neke odvojene mjere provedene na organizacijskoj i nacionalnoj razini, u većini zemalja još nije uveden sveobuhvatan pristup rješavanju problema stresa i izgaranja na radu.

Iako su neke tvrtke već počele provoditi obuke o mentalnom zdravlju i pružati neke pogodnosti poput fleksibilnih uvjeta rada ili besplatnog pristupa psihološkim uslugama, rezultati našeg istraživanja pokazuju da 81% organizacija nema plan korporativnog blagostanja, samo 9% izvještava da je primilo obuku vezanu uz upravljanje stresom više od jednom godišnje, dok 78% izvještava da njihova organizacija vrlo rijetko ili nikada ne pruža takve obuke, a samo 1% ispitanika ankete navelo je terapiju kao tehniku suočavanja sa stresom za koju znaju.

Na temelju mišljenja sudionika i preporuka fokus grupa, naš konzorcij predlaže da se veći naglasak stavi na rad na prevenciji, a ne na korekciji kada stres već utječe na zaposlenike. Druge opće preporuke proizašle iz fokus grupa su da je potrebna veća podrška zaposlenicima koji doživljavaju izgaranje ili stres povezan s poslom na nacionalnoj razini, kao i da je čak i tamo gdje je pravni okvir već uspostavljen, potreban dodatni napor u kontroli kako bi se jamčila usklađenost. Konačno, naš konzorcij preporučuje više akcija podizanja svijesti usmjerenih na širu populaciju u aktivnoj radnoj dobi.

SAZNAJTE VIŠE



www.stressout-project.eu



@stressout-project



@stressout.project

Partnerstvo iza projekta StressOut

Iza projekta StressOut stoji 6 organizacija iz 5 europskih zemalja – Bugarske, Cipra, Hrvatske, Španjolske i Nizozemske.

