

Bruxelles, 22. rujna 2023.  
(OR. en)

13171/23

SOC 621  
SAN 526

## NAPOMENA

---

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Odbor stalnih predstavnika / Vijeće
Predmet:	Nacrt zaključaka Vijeća o mentalnom zdravlju i nesigurnim radnim mjestima – odobrenje

---

1. Za delegacije se u Prilogu nalazi Nacrt zaključaka Vijeća o mentalnom zdravlju i nesigurnim radnim mjestima koji je pripremila predsjedništvo.
2. O nacrtu zaključaka raspravljalo se tijekom dvaju sastanaka Radne skupine za socijalna pitanja<sup>1</sup> i o njemu je provedeno neformalno pisano savjetovanje s delegacijama.
3. Tekst naveden u Prilogu odražava tekst o kojem su delegacije postigle dogovor u okviru tog neformalnog pisanog savjetovanja (dok. 12750/23 REV 1), pri čemu se razlikuje samo numeriranje točaka, koje je prilagođeno redoslijedu.
4. Odbor se poziva da:
  - potvrdi suglasnost s tekstem Nacrta zaključaka Vijeća kako je naveden u Prilogu i
  - priloženi nacrt zaključaka prosljedi Vijeću (EPSCO) radi odobrenja na sastanku 9. listopada 2023.

---

<sup>1</sup> 3. srpnja 2023. i 8. rujna 2023.

**Mentalno zdravlje i nesigurna radna mjesta**

**Nacrt zaključaka Vijeća**

**UVAŽAVAJUĆI DA:**

1. U Ugovoru o funkcioniranju Europske unije potvrđuje se ključan cilj stalnog poboljšanja životnih i radnih uvjeta.
2. Članci 3. i 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima propisuju pravo na tjelesni i duhovni integritet osobe odnosno pravo na radne uvjete kojima se poštuju zdravlje, sigurnost i dostojanstvo radnika. U petom načelu europskog stupa socijalnih prava navedeno je da treba sprečavati radne odnose koji dovode do nesigurnih radnih uvjeta. U šestom načelu utvrđuje se da radnici imaju pravo na pravedne plaće kojima se osigurava pristojan životni standard, a u desetom načelu potvrđuje se da radnici imaju pravo na visoku razinu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.
3. Europska unija i države članice zalažu se za ciljeve održivog razvoja Programa Ujedinjenih naroda do 2030., uključujući cilj održivog razvoja br. 8 o dostojanstvenom radu i gospodarskom rastu, u kojem se kao jedan od ciljeva navodi zaštita radničkih prava i promicanje sigurnog i zaštićenog radnog okruženja za sve radnike, uključujući radnike migrante, a posebno migrantice, i one na nesigurnim radnim mjestima.
4. Europska unija i njezine države članice dijele vrijednosti, načela i ciljeve Međunarodne organizacije rada (MOR) kako bi oblikovale pravednu, uključivu i sigurnu budućnost rada uz puno, produktivno i slobodno odabrano zaposlenje i dostojanstven rad za sve. EU promiče načela svojih konvencija i deklaracija, poput Konvencije o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu iz 1981. (br. 155) i Konvencije o promicanju okvira za sigurnost i zdravlje na radnome mjestu iz 2006. (br. 187), kojima se utvrđuje temeljno načelo i pravo na sigurno i zdravo radno okruženje, te Deklaracije MOR-a povodom njegove stote obljetnice o budućnosti rada.

5. Direktivom Vijeća 89/391/EEZ, poznatom kao „Okvirna direktiva o sigurnosti i zdravlju na radu”, predviđa se da poslodavac mora osigurati sigurnost i zdravlje radnika u svakom aspektu povezanom s radom, što implicitno uključuje psihosocijalne rizike. Europska unija donijela je i nekoliko pravnih instrumenata čiji je cilj zaštita radnika od posebnih zdravstvenih i sigurnosnih rizika.
6. U strateškom okviru EU-a za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021. – 2027. poziva se na stavljanje naglaska na psihosocijalne rizike na radnome mjestu i mentalno zdravlje.
7. Na sastanku na vrhu o pregledu stanja sigurnosti i zdravlja na radu, održanom u Stockholmu 15. i 16. svibnja 2023., zaključeno je da psihosocijalne rizike i mentalno zdravlje na radu treba intenzivno dodatno razmotriti.
8. Komisija je 7. lipnja 2023. donijela „Komunikaciju o sveobuhvatnom pristupu mentalnom zdravlju”, koju je predsjednica prethodno najavila u govoru o stanju Unije 14. rujna 2022. U Komunikaciji se nalazi poglavlje posvećeno psihosocijalnim rizicima na radnome mjestu u kojem se najavljuje nekoliko važnih inicijativa za otklanjanje psihosocijalnih rizika na radnome mjestu<sup>2</sup>.
9. Europski gospodarski i socijalni odbor donio je 27. travnja 2023. mišljenje naslovljeno „Nesigurnost radnih mjesta i mentalno zdravlje” u kojem predlaže niz mjera za sprečavanje psihosocijalnih rizika na razini EU-a, uključujući donošenje posebnog zakonodavstva.

#### S OBZIROM NA TO DA:

10. Mentalno zdravlje stanje je blagostanja u kojem pojedinac može iskoristiti svoje sposobnosti, u kojem se može nositi s uobičajenim životnim stresom, raditi produktivno i uspješno te doprinosti svojoj zajednici. Kvalitetni radni uvjeti pozitivno utječu na mentalno zdravlje radnika.

---

<sup>2</sup> U tom kontekstu Komisija je najavila vodeću inicijativu koja se sastoji od istorazinske ocjene zakonodavnih i provedbenih pristupa za otklanjanje psihosocijalnih rizika na radnome mjestu u državama članicama kako bi, u skladu s njezinim ishodima i doprinosom socijalnih partnera, predstavila inicijativu na razini EU-a o psihosocijalnim rizicima u srednjoročnom razdoblju.

11. Mentalno zdravlje ključna je sastavnica dobrobiti ljudi, a loše mentalno zdravlje stvara i gospodarske troškove i utječe na tržište rada. U izvješću „Health at a Glance: Europe 2018” (Ukratko o zdravlju: Europa 2018.) istaknuto je da problemi s mentalnim zdravljem pogađaju oko 84 milijuna osoba diljem EU-a, a ukupni troškovi uzrokovani problemima s mentalnim zdravljem u zemljama EU-a procjenjuju se na više od 4 % BDP-a (600 milijardi eura).
12. Mentalno zdravlje na mnogo je načina povezano s različitim varijablama, parametrima, dimenzijama i uvjetima života, uključujući rad. Mentalno zdravlje i rad usko su povezani: psihosocijalni rizici na radnome mjestu koji se očituju primjerice u tjeskobi mogu negativno utjecati na mentalno zdravlje i, obrnuto, mentalno zdravlje važno je za radnu sposobnost, konkurentnost i produktivnost. Nezaposlenost također može biti rizik za mentalno zdravlje. Različiti dionici mogu poduzimati mjere u okviru svojih uloga kako bi se poboljšalo mentalno zdravlje na radnome mjestu.
13. Prema istraživanju *The OSH Pulse: The occupational safety and health in post-pandemic workplaces* (Sigurnost i zdravlje na radnim mjestima nakon pandemije) Flash Eurobarometra pandemija bolesti COVID-19 povećala je izloženost određenim čimbenicima rizika povezanim sa stresom i mentalnim poremećajima<sup>3</sup>.
14. Svijet rada brzo se mijenja. Digitalizacija, robotizacija i upotreba novih tehnologija kao što je umjetna inteligencija mogu se pokazati korisnima u pogledu pristupa tržištu rada, boljih radnih uvjeta i povećane produktivnosti. Međutim, one predstavljaju izazove u smislu preoblikovanja tržišta rada i potražnje za vještinama te nastanka rizika od digitalne isključenosti. Također je važna svijest o njihovom mogućem negativnom učinku na radne uvjete, npr. u pogledu stresa povezanog s novim tehnologijama, te spremnost na rješavanje tog pitanja na odgovarajući način.

---

<sup>3</sup> Prema podacima Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) 27 % radne snage u Europskoj uniji tvrdi da su stres, depresija i tjeskoba problemi uzrokovani ili pogoršani radom, a više od 4 od 10 radnika diljem EU-a navodi da se njihov stres povezan s radom povećao zbog pandemije bolesti COVID-19. U tom je kontekstu 27 % ispitane radne snage u EU-u izjavilo da je u razdoblju od travnja 2021. do travnja 2022. patilo od stresa, depresije i/ili tjeskobe. Izvor: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf)

15. Nesiguran rad jest rad koji je „loše plaćen, nesiguran, nezaštićen i ne može uzdržavati kućanstvo”<sup>4</sup>. Nesigurna radna mjesta odnose se na radnička prava, sadržaj posla, organizaciju rada, radne uvjete, sigurnost i zdravlje na radu (uključujući psihosocijalne čimbenike) i radne odnose.
16. Znanstveni dokazi pokazuju da nesigurni radni uvjeti uzrokuju negativne reakcije na stres koje mogu dovesti do poremećaja kao što su tjeskoba i depresija.
17. Učestalost nesigurnih radnih mjesta razlikuje se i ima različit učinak ovisno o varijablama osobne ili socijalne ranjivosti. Osim toga, odrednice mentalnog zdravlja u interakciji s postojećim nejednakostima u društvu izlažu neke osobe većem riziku od lošeg mentalnog zdravlja u odnosu na druge osobe. Kada su uzroci lošeg mentalnog zdravlja diskriminacija na temelju roda, rasnog ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije, nasilje i mržnja, promicanje jednakosti u našim društvima važno je sredstvo sprečavanja.
18. Prema podacima Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu veći postotak žena nego muškaraca navodi da imaju probleme s mentalnim zdravljem uzrokovane ili pogoršane radom<sup>5</sup>. To se može objasniti čimbenicima kao što su veći udio žena na nesigurnim radnim mjestima, postojanje rizika koji češće pogađaju žene nego muškarce, kao što su uznemiravanje i seksualno nasilje, ili činjenica da su obveze pružanja skrbi češće odgovornost žena ili često više utječu na žene.

---

<sup>4</sup> <https://osha.europa.eu/hr/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

<sup>5</sup> Na primjer, 30 % ispitanih žena tvrdi da su u razdoblju od travnja 2021. do travnja 2022. pretrpjele stres, depresiju ili tjeskobu povezanu s radom, u usporedbi s 25 % muškaraca. Osim toga, pandemija je povećala obveze pružanja skrbi u kombinaciji sa zapošljavanjem, čime se posao udvostručio (izvor: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf)). To je imalo nerazmjerni učinak na žene, što je negativno utjecalo na mentalno zdravlje žena kao osoba s obvezama pružanja skrbi.

19. Postojeće studije i izvori nisu dovoljno usmjereni na praćenje informacija o kvaliteti zapošljavanja i njegovu utjecaju na zdravlje i kvalitetu života. Potrebni su dodatni statistički podaci o raširenosti problema s mentalnim zdravljem na radnome mjestu i redovito praćenje psihosocijalnih radnih uvjeta te studije o organizacijskim čimbenicima i značajkama radnih okruženja u kojima se promiče dobrobit.
20. Učinkovita primjena i provedba postojećeg zakonodavstva EU-a i nacionalnog zakonodavstva ključne su za otklanjanje psihosocijalnih rizika na radnome mjestu. Sustavni pristup poslodavca upravljanju rizicima doprinosi sprečavanju psihosocijalnih rizika na radnome mjestu te bi se mogao posebno usmjeriti i na nesigurna radna mjesta.
21. Trebalo bi uložiti veće napore kako bi se zajamčio pristup cjenovno pristupačnoj skrbi u području mentalnog zdravlja osiguravanjem dovoljnog broja stručnjaka koji rade u sektoru mentalnog zdravlja i upotrebom telemedicine ili drugih alata i resursa.
22. Ovi se zaključci temelje na prethodnom radu i političkoj predanosti Europskog vijeća, Vijeća, Europskog parlamenta i Komisije te na radu drugih relevantnih dionika, kao i na dokumentima navedenima u Prilogu.

**VIJEĆE POZIVA DRŽAVE ČLANICE DA UZIMAJUĆI U OBZIR NACIONALNE OKOLNOSTI TE POŠTUJUĆI ULOGU I AUTONOMIJU SOCIJALNIH PARTNERA:**

23. detaljnije ANALIZIRAJU pravne i praktične posljedice novih oblika rada i organizacije rada, posebno u situacijama u kojima poslodavac i odgovornosti poslodavca mogu biti nejasni, primjerice u slučaju skupina poduzeća i višestranih radnih odnosa kao što su rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, honorarni poslovi ili podugovaranje;

24. PROMIČU politike za kvalitetno zapošljavanje u svrhu borbe protiv nesigurnosti na svim vrstama radnih mjesta i rješavaju pitanja poput nesigurnosti radnog mjesta koja je, među ostalim, povezana s određenim vrstama ugovora o radu (kao što su nedobrovoljni ugovori na određeno vrijeme ili nedobrovoljni ugovori na nepuno radno vrijeme), kao i s neadekvatnim plaćama ili poteškoćama u ostvarivanju radničkih prava i drugim organizacijskim čimbenicima na radnome mjestu koji mogu doprinijeti nesigurnosti;
25. POTIČU politike kojima se radnicima i njihovim predstavnicima na raspolaganje stavljaju alati kao što su kampanje osposobljavanja i obrazovanja, pravna potpora ili platforme za dijalog kako bi se ojačala njihova uloga i podupro socijalni dijalog kao resurs protiv nesigurnosti;
- 25.a u skladu s nacionalnom praksom PROMIČU poticajno okruženje za dvostrani i trostrani socijalni dijalog, uključujući kolektivno pregovaranje, pri rješavanju pitanja mentalnog zdravlja i nesigurnih radnih mjesta, u skladu s Preporukom Vijeća o jačanju socijalnog dijaloga u Europskoj uniji;
26. OSIGURAJU učinkovitu primjenu i provedbu postojećeg zakonodavstva EU-a i nacionalnog zakonodavstva kako bi se zajamčio dostojanstven rad, zaštitili sigurnost i zdravlje na radu te promicali jednako postupanje i nediskriminacija za sve radnike;
27. OJAČAJU javne sustave usmjerene na zaštitu mentalnog zdravlja na radnome mjestu, npr. osiguravanjem dodatnih resursa, uključujući ljudske resurse s višim kvalifikacijama, posebno putem prekvalifikacije i usavršavanja. Potiču, prema potrebi, sinergiju između sigurnosti i zdravlja na radu te javnog zdravlja;
28. PODUPIRU istraživanja o mentalnom zdravlju na radnome mjestu preventivnim pristupom, tj. usmjeravanjem na pozitivan ili negativan učinak radnih uvjeta na mentalno zdravlje i dobrobit radnika;

29. u skladu s nacionalnom praksom OSIGURAJU da su radnici pod zdravstvenim nadzorom, među ostalim u pogledu mentalnog zdravlja, primjereno zdravstvenim i sigurnosnim rizicima kojima su radnici izloženi na radnom mjestu, i promiču koordinaciju s javnozdravstvenim službama, uz posebnu pozornost posvećenu sektorima koji se povezuju s nesigurnim radnim uvjetima i sektorima koji pružaju osnovne usluge, uključujući zdravstvene djelatnike, nastavnike i poljoprivrednike<sup>6</sup>;
30. POJAČAJU NAPORE usmjerene na podupiranje zapošljavanja radnika s mentalnom bolešću ili mentalnim poremećajem i promicanje dobrovoljnih programa za ranu intervenciju, prilagodbu rada i potporu radnicima pri uzimanju dopusta zbog problema s mentalnim zdravljem i pri povratku na posao, čime se omogućuje fleksibilno i postupno ponovno uključivanje tih radnika među radnu snagu, u skladu s njihovom radnom sposobnošću, i doprinosi sprečavanju bolovanja zbog mentalnog zdravlja te skraćivanju trajanja takvih bolovanja. U tom je kontekstu važno riješiti pitanje stigmatizacije problemâ s mentalnim zdravljem;
31. OSIGURAJU da poslodavci pravilno i učinkovito uključe upravljanje psihosocijalnim rizicima u procjene rizika za zdravlje i sigurnost na radu i mjere koje iz njih proizlaze;
32. PODUPIRU, u skladu s nacionalnim praksama, samozaposlene osobe i mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća u otklanjanju izazova povezanih sa sprečavanjem psihosocijalnih rizika na radnome mjestu;

---

<sup>6</sup> Analiza europskog istraživanja o radnim uvjetima (EWCS) koje obuhvaća razdoblje od 1995. do 2015. upućuje na to da je došlo do općeg povećanja broja stresora na radnome mjestu (npr. niska razina kontrole i nagrada na radnome mjestu), uz posebno nagli porast broja stresora u niskokvalificiranim zanimanjima. Radnici u nesigurnim uvjetima zapošljavanja, u koje su uključeni niskokvalitetna radna mjesta, nesigurnost radnih mjesta, neprimjereni prihodi i općenito nedostatak odgovarajuće zaštite u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu, načelno su izloženi nerazmjernom riziku od loših zdravstvenih ishoda. (Izvor: RIGÓ, M. i dr. *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey* (Stres povezan s radom u porastu? Komparativna analiza trendova u vezi sa stresorima na radnome mjestu primjenom europskog istraživanja o radnim uvjetima).



33. PROMIČU inicijative i kampanje za osposobljavanje i podizanje svijesti o mentalnom zdravlju na radnome mjestu i o utjecaju nesigurnih radnih uvjeta na mentalno zdravlje. Promiču uključivanje sadržaja koji se odnosi na mentalno zdravlje i psihosocijalne rizike na radnome mjestu u programe osposobljavanja za stručnjake za ljudske resurse, rukovoditelje i osoblje;
- 33.a PROMIČU politike za potporu mentalnom zdravlju mladih radnika pri njihovoj integraciji na tržište rada;
34. POJAČAJU nadzor nad upravljanjem psihosocijalnim rizicima na radu i usmjeravanje tog upravljanja djelovanjem inspektorata rada ili drugih nadležnih tijela u državama članicama, na temelju svojih nacionalnih praksi. U tom kontekstu promiču odgovarajuće osposobljavanje inspektora rada;
35. PROMIČU učinkovitu provedbu pravâ radnika, posebno nacionalnih propisa koji su na snazi u pogledu radnog vremena, te potiču politike za usklađivanje profesionalnog, osobnog i obiteljskog života kako bi se potaknula bolja zaštita mentalnog zdravlja.

#### **VIJEĆE POZIVA EUROPSKU KOMISIJU DA:**

36. OSIGURA da se vidovi radnog vremena koji mogu utjecati na mentalno zdravlje uzmu u obzir pri praćenju provedbe Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003.;
37. RAZMOTRI odgovarajuću politiku za otklanjanje psihosocijalnih rizika na radnome mjestu na temelju pravnih obveza utvrđenih u Okvirnoj direktivi 89/391/EEZ, koja je prilagođena novim stvarnostima koje utječu na svijet rada i u okviru koje se posebna pozornost posvećuje njihovu utjecaju na mentalno zdravlje radnika i napretku u pogledu mjera iz Komunikacije Komisije o sveobuhvatnom pristupu mentalnom zdravlju;

38. pri osmišljavanju inicijativa politike rada U OBZIR UZIMA raznolikost europskog stanovništva kako bi se promicala odgovarajuća zaštita osoba u ranjivom položaju čije je mentalno zdravlje potencijalno ugroženo;
39. RAZMOTRI pravo na isključivanje kao mjeru kojom se doprinosi sprečavanju psihosocijalnih rizika na radnome mjestu, uzimajući u obzir tekuće pregovore međusektorskih socijalnih partnera EU-a o radu na daljinu i pravu na isključivanje;
40. POTIČE koordinaciju napora država članica u provedbi nacionalnih **inicijativa** za upravljanje psihosocijalnim rizicima na radnome mjestu, kao i razvoj alata i smjernica, te poboljša razmjenu primjera dobre prakse, uz potporu Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu i njezinih mreža stručnjaka;
41. UTVRDI, ANALIZIRA I PROCIJENI najraširenije oblike nesigurnog zapošljavanja putem sustavnog praćenja nesigurnog zapošljavanja te procijeni djelotvornost i pravednost provedenih politika i intervencija na temelju statističkih podataka i podataka Eurostata, agencije EU-OSHA i Eurofounda;
42. POBOLJŠA informacije o raširenosti problema s mentalnim zdravljem na radnome mjestu, i to prikupljanjem ažuriranih informacija o radnim uvjetima koji negativno utječu na mentalno zdravlje i njihovim konkretnim učincima, uz raščlambu prema spolu i drugim relevantnim čimbenicima, kako bi se omogućilo praćenje provedbe politika kojima se poboljšava mentalno zdravlje.

**VIJEĆE POZIVA SOCIJALNE PARTNERE, NA RAZINI EU-a I DRŽAVA ČLANICA, DA U SKLADU S NACIONALNIM PRAKSAMA, POŠTUJUĆI PRITOM U POTPUNOSTI NJIHOVE MANDATE I AUTONOMIJU:**

43. NASTAVE SUDJELOVATI u socijalnom dijalogu na svim razinama kako bi se riješilo pitanje poboljšanja radnih uvjeta koji negativno utječu na mentalno zdravlje, posebno onih koji su karakteristični za nesigurna radna mjesta;

44. NASTAVE PODIZATI SVIJEST poslodavaca o pitanjima kao što su važnost upravljanja psihosocijalnim rizicima na radnome mjestu kako bi se spriječio mogući negativan učinak na mentalno zdravlje, važnost prepoznavanja ranih znakova psihološke patnje kako bi poslodavci u skladu s time mogli poduzeti odgovarajuće preventivne mjere te koristi promicanja mentalnog zdravlja i dobrobiti na radnome mjestu;
45. PODSJEĆAJU poslodavce da učinkovito uključe čimbenike psihosocijalnih rizika na radnome mjestu u svoju procjenu rizika i da mentalno zdravlje uključe u zdravstveni nadzor radnika kako bi se utvrdili i poboljšali radni uvjeti koji su potencijalno štetni za zdravlje;
46. NASTAVE POTICATI intervencije na radnim mjestima koje doprinose psihosocijalnoj dobrobiti i dobrom mentalnom zdravlju na radnome mjestu, posebno organizacijske promjene koje utječu na radne uvjete, dajući prednost intervencijama u pogledu organizacije radnog vremena nad intervencijama usmjerenima na određene pojedince. Te bi intervencije trebale biti usmjerene na stvaranje poticajnih okruženja i praksi kojima se štiti mentalno zdravlje radnika;
47. NASTAVE PROMICATI proaktivne pristupe digitalizaciji i upotrebi IKT-a koji pozitivno utječu na radne uvjete i smanjuju njihov negativan učinak zahvaljujući preventivnom upravljanju psihosocijalnim rizicima na radnome mjestu. To može uključivati provedbu mjera kojima se promiče ravnoteža između poslovnog i privatnog života, smanjuje pritisak radnog opterećenja, društvena izolacija svodi na najmanju moguću mjeru i pruža potrebna potpora radnicima u suočavanju s izazovima koje uzrokuju tehnologija i rad na daljinu;
48. OJAČAJU ulogu socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u poboljšanju utvrđivanja i prevencije psihosocijalnih rizika na radnome mjestu i upravljanja njima te u borbi protiv diskriminacije, psihološkog nasilja, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja;
49. PODUPIRU uključivanje rodne perspektive u pogledu radnih uvjeta u svim sektorima i na svim vrstama radnih mjesta, istražujući nejednake učinke na mentalno zdravlje muškaraca i žena.

**UPUĆIVANJA****Primarno pravo EU-a**

1. EUROPSKA UNIJA. Pročišćena verzija Ugovora o funkcioniranju Europske unije. *Službeni list Europske unije*, 2012. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0011.01/DOC\\_3&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0011.01/DOC_3&format=PDF)
2. EUROPSKA UNIJA. Povelja Europske unije o temeljnim pravima. *Službeni list Europskih zajednica*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

**Direktive Europskog parlamenta i Vijeća**

1. EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE: Direktiva 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena. *Službeni list Europske unije*, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LEX/?uri=celex%3A32003L0088)
2. EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE: Direktiva 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka). *Službeni list Europske unije*, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE: Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi. *Službeni list Europske unije*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE: Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji. *Službeni list Europske unije*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hr/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>

5. EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE: Direktiva 2022/2041 o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji. *Službeni list Europske unije*, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE: Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji. 2022. [eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105)

### **Vijeće Europske unije**

1. VIJEĆE EUROPSKE UNIJE: Zaključci Vijeća o radu na daljinu, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. VIJEĆE EUROPSKE UNIJE: Direktiva 89/391/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu. *Službeni list Europskih zajednica*, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. VIJEĆE EUROPSKE UNIJE: Direktiva 2000/78/EZ o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja. *Službeni list Europskih zajednica*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. VIJEĆE EUROPSKE UNIJE: Direktiva 2000/43/EZ o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo. *Službeni list Europskih zajednica*, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. VIJEĆE EUROPSKE UNIJE: Zaključci Vijeća o budućnosti rada: Europska unija promiče Deklaraciju Međunarodne organizacije rada povodom njezine stote obljetnice, 2019. pdf (europa.eu) [pdf \(europa.eu\)](#)
6. VIJEĆE EUROPSKE UNIJE: Preporuka Vijeća o jačanju socijalnog dijaloga u EU-u, 12. lipnja 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/hr/pdf>

## Komisija

1. EUROPSKA KOMISIJA: Tematska konferencija „Promicanje mentalnog zdravlja i dobrobiti na radnim mjestima”, 2011.
2. EUROPSKA KOMISIJA: Strateški okvir za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021. – 2027. Sigurnost i zdravlje na radu u svijetu rada koji se mijenja. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>
3. EUROPSKA KOMISIJA: Zaključci sa sastanka na vrhu o pregledu stanja sigurnosti i zdravlja na radu. 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. EUROPSKA KOMISIJA: Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o sveobuhvatnom pristupu mentalnom zdravlju. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EU (2018.), *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle* (Ukratko o zdravlju: Europa 2018.: ciklus „Stanje zdravlja u EU-u”), OECD Publishing, Pariz. [https://doi.org/10.1787/health\\_glance\\_eur-2018-en](https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en)

## Europski parlament

1. EUROPSKI PARLAMENT: Uvjeti rada i nesigurnost radnih mjesta. 2017. [Usvojeni tekstovi – Uvjeti rada i nesigurnost radnih mjesta – utorak, 4. srpnja 2017. \(europa.eu\)](#)
2. EUROPSKI PARLAMENT: Mentalno zdravlje u digitalnom svijetu rada. 2022. [Usvojeni tekstovi – Mentalno zdravlje u digitalnom svijetu rada – utorak, 5. srpnja 2022. \(europa.eu\)](#)

## Europski gospodarski i socijalni odbor (EGSO)

1. EUROPSKI GOSPODARSKI I SOCIJALNI ODBOR (EGSO): Nesigurnost radnih mjesta i mentalno zdravlje (razmatračko mišljenje na zahtjev španjolskog predsjedništva). 2023. <https://www.eesc.europa.eu/hr/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EUROPSKI GOSPODARSKI I SOCIJALNI ODBOR (EGSO): Socijalni dijalog kao instrument koji doprinosi zdravlju i sigurnosti na radu (razmatračko mišljenje na zahtjev francuskog predsjedništva). 2021. <https://www.eesc.europa.eu/hr/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

## Ostalo

1. MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (MOR): *From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment* (Od nesigurnih radnih mjesta do dostojanstvenog rada: zaključni dokument Radničkog simpozija o politikama i propisima za borbu protiv nesigurnih radnih mjesta). MOR, 2012.
2. MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (MOR): Konvencija o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, 1981. (C155). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
3. MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (MOR): Konvencija o promicanju okvira za sigurnost i zdravlje na radnom mjestu, 2006. (C 187). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)
4. MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (MOR): Konvencija o radnicima u kućanstvu (C189). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

5. MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (MOR): Konvencija o nasilju i uznemiravanju (C190).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
6. MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (MOR): Deklaracija MOR-a povodom njegove stote obljetnice o budućnosti rada MOR, 2019.
7. SVJETSKA ZDRAVSTVENA ORGANIZACIJA (SZO): *Guidelines on mental health at work: executive summary* (Smjernice o mentalnom zdravlju na radnome mjestu: informativni sažetak). Ženeva: SZO, 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. SVJETSKA ZDRAVSTVENA ORGANIZACIJA (SZO) I MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (MOR): *Mental health at work: Policy brief* (Mentalno zdravlje na radnom mjestu. Sažetak politike). SZO-MOR, 2022.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_856976.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf)
9. UJEDINJENI NARODI: Promijeniti svijet: Program održivog razvoja do 2030. 2015.  
[https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf)
10. SVJETSKA ZDRAVSTVENA ORGANIZACIJA: Ustav Svjetske zdravstvene organizacije. Ženeva. 2006.
11. ORGANIZACIJA ZA GOSPODARSKU SURADNJU I RAZVOJ (OECD) (2021.: *A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health* (Novo mjerilo za sustave mentalnog zdravlja: suočavanje sa socijalnim i ekonomskim troškovima lošeg metalnog zdravlja), *OECD Health Policy Studies* (OECD-ove studije o zdravstvenoj politici), OECD Publishing, Pariz, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. ORGANIZACIJA ZA GOSPODARSKU SURADNJU I RAZVOJ (OECD): *Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy* (Preporuka Vijeća o integriranoj politici u području mentalnog zdravlja, vještina i rada). OECD, 2018. *Flyer\_MHW Council Recommendation.pdf* (oecd.org)  
[https://www.oecd.org/els/emp/Flyer\\_MHW%20Council%20Recommendation.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf)



13. ORGANIZACIJA ZA GOSPODARSKU SURADNJU I RAZVOJ (OECD) (2023.): *Measuring Population Mental Health* (Ocjena mentalnog zdravlja stanovništva), OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (Ur.). PRIMA-EF: *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health* (Smjernice o europskom okviru za upravljanje psihosocijalnim rizicima. Smjernice za poslodavce i predstavnike radnika. Zaštita zdravlja radnika). SZO, 2008. [http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef\\_brochure\\_english.pdf](http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf)
15. EUROPSKA MREŽA ZA PROMICANJE ZDRAVLJA NA RADNOME MJESTU: *The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing* (Deklaracija iz Edinburgha o promicanju mentalnog zdravlja i dobrobiti na radnome mjestu). 2010.
16. SOBOCKI, PATRIK i dr. *Cost of depression in Europe* (Troškovi depresije u Europi). *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006., 9 (2), str. 87–98.
17. JAIN, ADITYA i dr. *The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe* (Utjecaj nacionalnog zakonodavstva na psihosocijalne rizike s obzirom na organizacijske akcijske planove, psihosocijalne uvjete rada i stres zaposlenika povezan s radom u Europi). *Social Science & Medicine*, svezak 302, 2022., 114987.
18. BENACH, JOAN i dr. *Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health*. (Nesigurna radna mjesta: razumijevanje nove društvene odrednice zdravlja). *Annual review of public health*. 2014., 35, str. 229–253.
19. Eurofound: (2023.). *Europsko telefonsko istraživanje o radnim uvjetima, 2021*. [prikupljanje podataka]. 2. izdanje. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. EUROPSKA AGENCIJA ZA SIGURNOST I ZDRAVLJE NA RADU: Istraživanje *The OSH Pulse – Sigurnost i zdravlje na radu nakon pandemije*. Flash Eurobarometer. 2022. <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*. 2023., Španjolska.  
<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. VLADA ŠPANJOLSKE: *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*. 2023.  
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQVIST, SANDRA i dr. *Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population* (Percepcija nesigurnosti rada i rizik od samoubojstva i pokušaja samoubojstva: studija o muškarcima i ženama u radno aktivnom stanovništvu Švedske). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022., 48 (4), str. 293–301.
24. EUROFOUND (2020.): *New forms of employment: 2020 update* (Novi oblici zapošljavanja: ažurirana verzija, 2020.), serija izvješća o novim oblicima zapošljavanja, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg.
25. EUROFOUND (2023.): *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper* (Promjene na tržištima rada – Kako spriječiti neusklađenost između vještina i radnih mjesta za vrijeme tranzicije – pripremni dokument), Eurofound, Dublin.
26. RIGÓ, M. i dr. *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey* (Stres povezan s radom u porastu? Komparativna analiza trendova u vezi sa stresorima na radnome mjestu s pomoću europskog istraživanja o radnim uvjetima). *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021.) 94:459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>