



ZASTITA NA RADU

PRILIKA I IZAZOV

PRIRUČNIK ZA PRAKTIČAN RAD

POVJERENIKA

RADNIKA

ZA ZAŠTITU

NA RADU



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDovi



UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost
Nezavisnog sindikata radnika u proizvodnji hrane i pića.



PRIRUČNIK
ZA PRAKTIČAN RAD
POVJERENIKA
RADNIKA ZA
ZAŠTITU NA RADU

Cvetan Kovač, Ana Šijaković, Ivana Krišto, Hrvoje Kovač

Kutjevo, 2018.

IMPRESUM

PRIRUČNIK ZA PRAKTIČAN RAD POVJERENIKA RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Nakladnik:

Nezavisni sindikat radnika u proizvodnji hrane i pića
(NSRPHP) – Kutjevo
tel: 034 315 025
www: nsrphp.hr

Za nakladnika: Vinko Jušić

Autori: Cvetan Kovač, Ana Šijaković, Ivana Krišto, Hrvoje Kovač

Lektor: Robert Posavec

Oblikovanje i tisak: ACT Printlab d.o.o., Čakovec

Naklada: 400 primjeraka

Priručnik je nastao u okviru projekta „Zaštita na radu – prilika i izazov u socijalnom dijalogu“.

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda. Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost Nezavisnog sindikata radnika u proizvodnji hrane i pića.

Prava korištenja:

Cjelokupan sadržaj dostupan je za uporabu u nekomercijalne svrhe, korisnici smiju kopirati i distribuirati, mijenjati i nadograđivati materijal uz obvezu navođenja izvora.

ISBN 978-953-48221-1-1

CIP zapis dostupan je u računalnom katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Osijeku pod brojem 141012069

Nezavisni sindikat radnika u proizvodnji hrane i pića

Kutjevo, 2018.

SADRŽAJ:

	PREGOVOR (s elementima recenzije)	6
1.	POJAŠNJENJE POJMOVA	16
2.	UVOD	20
3.	SIGURNOSNA KULTURA	22
4.	KOLEKTIVNO PREGOVARANJE ZA BOLJE UVJETE ŽIVOTA I RADA	23
5.	ULOGA I ZNAČAJ POVJERENIKA RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU	25
6.	TIMSKI RAD	28
6.1.	Komuniciranje unutar tima	29
6.2.	Načela jasne komunikacije	29
7.	VRSTE KOMUNIKACIJA	33
7.1.	Verbalna i neverbalna komunikacija	33
8.	ZAKON O ZAŠTITI NA RADU	35
8.1.	Opća načela prevencije	36
8.2.	Osnovna pravila zaštite na radu	37
8.3.	Posebna pravila zaštite na radu	38
8.4.	Priznata pravila zaštite na radu	38
9.	OBVEZE POSLODAVCA U PROVOĐENJU ZAŠTITE NA RADU	39
9.1.	Primjena za radnika najpovoljnijeg prava	40
9.2.	Obveza procjene rizika na radu	40
10.	ODGOVORNOST POSLODAVACA ZA ORGANIZIRANJE I PROVOĐENJE ZAŠTITE NA RADU	41
10.1.	Ovlaštenik	42
10.1.1.	Poslovi ovlaštenika	42
11.	ODGOVORNOST ZA ŠTETU NA RADU I U VEZI S RADOM	43
11.1.	Odgovornost poslodavca	43
12.	OSPOSBLJAVANJE ZA RAD NA SIGURAN NAČIN	44
12.1.	Obveza osposobljavanja radnika za rad na siguran način	44
12.2.	Zabrana rada radnika koji nije osposobljen za rad na siguran način	45
12.3.	Obveza obavješćivanja i savjetovanja	45
12.3.1.	Obavješćivanje	45
12.3.2.	Savjetovanje	47
13.	ODBOR ZA ZAŠTITU NA RADU	49
13.1.	Poslovi odbora	49

14. OBVEZE I PRAVA RADNIKA	50
14.1. Obveza osposobljavanja za rad na siguran način	50
14.2. Obveza rada dužnom pažnjom	50
14.3. Obveza suradnje	51
15. POVJERENIK RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU	53
15.1. Pravo na izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu	53
15.2. Prava i obveze povjerenika radnika za zaštitu na radu	54
15.3. Problematika kojom se bavi povjerenik radnika za zaštitu na radu	57
15.4. Djelovanje povjerenika	58
15.4.1. Odnos povjerenika prema radnicima	59
15.4.2. Odnos povjerenika i poslodavca	59
15.4.3. Odnos povjerenika i stručnjaka za zaštitu na radu	60
15.4.4. Odnos povjerenika i odbora za zaštitu na radu	61
15.4.5. Odnos povjerenika i inspektora rada	62
15.4.6. Odnos povjerenika i sindikata	63
16. POSTUPCI POVJERENIKA U RADU	64
16.1. Postupci kod prikupljanja podataka	64
16.2. Postupci kod dobivanja podataka od drugih osoba	64
16.3. Postupci kod zahtijevanja žurnog postupanja	65
16.4. Postupci pri sudjelovanju u radu odbora za zaštitu na radu	67
16.5. Postupci kad povjerenik sam djeluje kao primjer ili poticaj	68
17. PROCJENA RIZIKA	70
17.1. Klasifikacija opasnosti, štetnosti i napora na radu i u vezi s radom	76
18. PRAKTIČNE SMJERNICE POVJERENICIMA RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU ZA PREPOZNAVANJE OPASNOSTI, ŠTETNOSTI I NAPORA PRILIKOM OBILASKA MJESTA RADA/RADNOG MJESTA	78
19. RAZVOJ PROCJENE RIZIKA U EUROPI I HRVATSKOJ	84
19.1. OIR-a on line alat za procjenu rizika kod mikro i malih poslodavaca	84
19.2. Hrvatski vodiči za izradu procjene rizika	85
20. MEĐUNARODNE NORME ZA PROCJENJIVANJE RIZIKA I UPRAVLJANJE ZDRAVLJEM I SIGURNOŠĆU NA RADU	86
20.1. Norma ISO 31000:2018	86
20.2. Norma ISO 45001:2018	87
21. LITERATURA	89
22. IZVADAK IZ KATALOGA ZAKONA I PROPISA	92
23. BILJEŠKA O AUTORIMA	94

PREDGOVOR (s elementima recenzije) PRIRUČNIKU ZA PRAKTIČAN RAD POVJERENIKA RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Dr. sc. Marinko Đ. Učur, dipl. pravnik

Sveučilišni profesor i znanstveni savjetnik (u trajnom zvanju) iz Rijeke

e-mail: marinko.ucur051@gmail.com

I

UVOD

Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 94/18) pored drugih pitanja i odnosa uređuje prava i obveze povjerenika radnika za zaštitu na radu radi sustavnog unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom.

Zakon o zaštiti na radu usklađen je 2014. godine sa sekundarnim vrelima prava EU, prvenstveno okvirnom Direktivom vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju poticajnih mjera za unaprjeđivanje zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radu. Na temelju te Direktive doneseno je još devetnaest (19) pojedinačnih direktiva o pojedinačnim rizicima i mjerama, subjektima i odnosima.

Potpunije identificiranje i procjenjivanje svih rizika na mjestima rada, ali i preventivno i drugo djelovanje daleko je potpunije, kvalitativnije i realnije ako se čini uz sudjelovanje radnika i njihovih povjerenika za zaštitu na radu.

Ova oblast uređena je univerzalnim vrelima prava zaštite na radu, prvenstveno konvencijama Međunarodne organizacije rada (MOR-a, ILO, ITO)

i rečenim direktivama EU, te na temelju toga, a u skladu s odredbama Ustava Republike Hrvatske, zakonima i drugim heteronomnim i autonomnim propisima brojnih donositelja (adresanata) različitog prostornog i vremenskog važenja.¹

To se odnosi i na mjesto i poslove povjerenika radnika za zaštitu na radu, koji u funkciji „predstavnik radnika“ čini nezamjenjivu ulogu u reguliranju, realiziranju i zaštiti prava zaštite na radu na mjestu i u organizaciji rada.

Konvencija MOR-a 135 (1971), Direktiva EU 2002/14/EC i Zakon o radu naglašavaju, odnosno izričito određuju da se povjerenik bira u skladu s nacionalnim zakonodavstvom.

Time je njegova uloga jača, uvažavanje veće i status sigurniji, što je uostalom osnova za radnopravnu zaštitu povjerenika. Zakon o radu (NN 93/14 i 127/17) i Zakon o zaštiti na radu (ZZR) uređuju radnopravnu zaštitu povjerenika u skladu s univerzalnim i regionalnim (heteronomnim) propisima koji su na snazi u Republici Hrvatskoj.²

Povjerenik je radnički predstavnik. Pored prava i obveza koje ima kao i drugi radnik u radnom odnosu, povjerenik ima i posebna prava i obveze po tom osnovu i svojstvu. „Uživa“ i posebnu zaštitu kao predstavnik radnika. Povjerenik mora uživati djelotvornu zaštitu od svakoga za njega štetnog postupka.³

¹ Ustav Republike Hrvatske (NN 85/10 proč. tekst); UČUR, Marinko, Nomotehnika (u radnom pravu i pravu zaštite na radu), Veleučilište, Rijeka, 2007.

² Ustav Republike Hrvatske (NN 85/10 proč. tekst čl. 141.): „Međunarodni ugovori koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, čine dio unutarnjeg pravnog poretka Republike Hrvatske, a po pravnoj su snazi iznad zakona. Njihove se odredbe mogu mijenjati ili ukidati samo uz uvjete i na način koji su u njima utvrđeni, ili suglasno općim pravilima međunarodnog prava.“

³ „Predstavnici radnika... moraju uživati djelotvornu zaštitu od svakog za njih štetnog postupka, uključujući otkaz koji se temelji na njihovom statusu ili djelovanju u svojstvu predstavnika radnika... ukoliko postupaju u skladu s postojećim zakonima ili kolektivnim ugovorima ili drugim zajednički usuglašanim sporazumima“ (Konvencija MOR-a (ILO) br. 135 (1971) o zaštiti predstavnika radnika... cit. članak 1.).

„Predstavicima radnika moraju se osigurati... takve pogodnosti koje su primjerene sa ciljem da im se omogući obavljanje njihovih dužnosti brzo i učinkovito“ (Konvencija MOR-a (ILO) br. 135 (1971) - cit. članak 2.).

Pravni odnosi u pravu zaštite na radu počivaju na principima suvremene hijerarhije (subordinacije) subjekata koji izravno realiziraju (ostvaruju) odnose uređene pravnim normama toga prava. Ta hijerarhija je objektivna, determinirana sadržajem i naravi odnosa u pravu zaštite na radu u kombinaciji s načelom integracije odnosno približavanja sve do „spajanja“ projekata, radnji i metoda među subjektima u tim odnosima (zajednički poslovi, donošenje općih odluka, izvršavanje zadataka, kontrola izvršenja i drugo). Na taj se način radnici „približavaju“ poslodavcima. To „približavanje“ je više i kvalitetnije od pukog izvršavanja naloga i pokoravanja „goloj“ zadaći koju određuje (daje) poslodavac. To se u suvremenim radnim odnosima i odnosima u sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu postiže suodlučivanjem i pravovremenim uključivanjem radnika i njihovih predstavnika u donošenje odluka kod poslodavca i sudjelovanje u njihovoj realizaciji i kontroli. To je jedno od pitanja industrijske demokracije i europskog socijalnog modela.

Za ostvarivanje toga cilja koristi se savjetovanje i informiranje (pravovremeno obavještanje, ujednačavanje interesa, suodlučivanje i kontrola). Temelj toga nalazi se u Direktivi 89/391/EEC koja utvrđuje, pored drugog, pravo zaposlenih na sudjelovanje u vezi sa zaštitom na radu. Na temelju odredbi te Direktive donesene su pojedinačne direktive i njima utvrđeni minimalni uvjeti sigurnosti i zaštite zdravlja. Pravo EU ima jaču pravnu snagu od pravnih propisa država članica EU.⁴

Profesor Boris Buklijaš kaže da participacija radnika „može imati veoma raznovrsne oblike i sadržaje... suodlučivanje, suodređivanje, suutjecanje, heteroodlučivanje, sudjelovanje, zajedničko konzultiranje, suupravljanje, tripartitno odlučivanje...“ „Svi oblici sudjelovanja i odlučivanja zaposlenih nevlasnika u kojima se oni pojavljuju kao partner jednoj ili više privatnih ili pravnih osoba... koji su vlasnici sredstava za proizvodnju ili ih u tome svojstvu zastupaju... pa i racionalno pridonošenje odlučivanju... informiranje, pravo na iznošenje stava, savjetovanje...“⁵ Europska unija (EU) je 2002. godine donijela Direktivu 2002/14/EC o informiranju

⁴ Zakon o zaštiti na radu NN 71/14, 118/14, 94/18; Europska socijalna povelja NN – MU 15/02, 8/03; Konvencija MOR-a br. 155. o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i u radnom okruženju (1981) NN – MU 2/94, 11/03; Direktiva Vijeća 89/39/EEZ od 12. lipnja 1989 o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu SL. I. 183, 29. 6. 1989. Europska povelja o osnovnim socijalnim pravima radnika NN 37/91.

⁵ BUKLIJAŠ, Boris, Kolektivno radno pravo, Split, 2012. str. 174 i 175.

i konzultiranju radnika u državama EU. Njome se postavljaju minimalni standardi uz poštovanje nacionalnih specifičnosti. Ovdje se podrazumijeva uključivanje radnika u donošenje odluka kod poslodavca.⁶

Povjerenik je predstavnik svih radnika kod poslodavca, usmjeren na zaštitu individualnih, ali i kolektivnih prava radnika u odnosima zaštite na radu. Povjerenik je predstavnik radnika u smislu članka 3. Konvencije MOR-a broj 135 o zaštiti predstavnika radnika (1971), jer je „nacionalnim zakonom tako određen i priznat, a slobodno izabran od radnika... u skladu s nacionalnim zakonom... i čije djelatnosti ne uključuju djelatnosti koje se priznaju kao isključivi prerogativ sindikata u dotičnoj zemlji“. Bez obzira što sindikat može imati „sindikalnog povjerenika za zaštitu na radu“, to nije „isključivi prerogativ“ sindikata.⁷

Zakon o zaštiti na radu i povjerenik radnika za zaštitu na radu

Zakon o zaštiti na radu (dalje: ZZR) u brojnim odredbama govori (uređuje) o pravima i obvezama povjerenika radnika za zaštitu na radu (dalje: povjerenik). Prvo, ZZR „daje“ naziv povjereniku. Drugo, određuje mu mjesto i funkciju u sustavu zaštite na radu kod poslodavca, u postupcima „obavješćivanja i savjetovanja i drugom... s poslodavcima i njihovim ovlaštenicima“.

„Povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik koji je u skladu s ovim Zakonom izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu“ (članak 3. st. 1. t. 16.). Njegovo mjesto određuje „sustav pravila zaštite na radu“ i u „načinu i postupku suradnje“ poslodavca i povjerenika (članak 10. st. 1. t. 5.). „Poslodavac je obavezan“ povjerenika „uključiti u postupak procjene rizika na način prepisan ovim Zakonom“ (članak 18. st. 5. ZZR). Svi subjekti zaštite na radu kod poslodavca „obvezni su surađivati u provođenju zaštite na radu“. To se izričito odnosi i na „povjerenika radnika za zaštitu na radu“ (članak 20. st. 8. ZZR).

⁶ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of Council of 11 March 2002 establishing for informing and consulting employees in the European Community, OJ L 80/29. 23.3.02.

⁷ Konvencija MOR-a 135 o zaštiti predstavnika radnika u poduzeću i pogodnostima koje bi im trebalo osigurati (1971) NN 5/2000; vidi: UČUR, Marinko, LALETA, Sandra, Konvencije MORa s komentarima, Pravni fakultet, Rijeka, TIM press, Zagreb, 2007., str. 311 i dalje.

U poslove zaštite na radu, temeljem odredbi članka 21. ZZR, ubraja se „osobito“ stručna pomoć... „povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unaprjeđivanju zaštite na radu“; „osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju“; „poslodavac je obavezan osposobljavanje... povjerenika radnika za zaštitu na radu provoditi tijekom radnog vremena o svom trošku“ (članak 27. st. 4. ZZR); „poslodavac je obavezan obavješćivati i savjetovati se s radnicima odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite na radu u skladu s ovim Zakonom i općim propisima o radu“ (članak 31. ZZR).

„Poslodavac je obavezan obavijestiti... povjerenika radnika za zaštitu na radu... o svim rizicima i promjenama koje bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika...“ kao i druge subjekte (članak 32. st. 1. ZZR), a zatim ZZR navodi „osobito“ rizike i promjene, uz obvezu da im „učini dostupnom odgovarajuću dokumentaciju“ (članak 32. st. 5.). „Poslodavac... obavezan je najmanje svakih tri mjeseca pisanim putem izvijestiti povjerenike radnika za zaštitu na radu o stanju zaštite na radu i planiranim aktivnostima u sljedećem izvještajnom razdoblju“ (članak 32. st. 6. ZZR), odnosno svakih šest mjeseci ili „odmah... u slučaju svake smrtne ili teške ozljede na radu, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti i nalaza nadležnog inspektora kojim je utvrđen nedostatak u provedbi zaštite na radu...“ (članak 32. st. 8. ZZR), a u „slučaju svake smrtne ili teške ozljede na radu... pozvati ga na očevid na mjestima rada...“ (članak 32. st. 9. ZZR). U odredbama članka 33. ZZR obavezuje poslodavca da se mora „unaprijed i pravodobno savjetovati se s povjerenikom radnika za zaštitu na radu...“ o 12 (dvanaest) činjenica (događaja slučajeva i odnosa).

Član odbora za zaštitu na radu je povjerenik radnika za zaštitu na radu (članak 34. st. 3), a ako poslodavac ne sazove sjednicu odbora u propisanim rokovima, to pravo, pored drugih, ima i povjerenik radnika za zaštitu na radu... (članak 4. st. 10. ZZR). „Radnici i njihovi predstavnici imaju obvezu surađivati s poslodavcem radi sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u vezi s radom“ (članak 52. st. 2. ZZR). „Poslodavac je obavezan... osobito surađivati (i) s povjerenikom radnika za zaštitu na radu, pri provođenju mjera sprječavanja zlouporabe sredstava ovisnosti“ (članak 58. st. 2. t. 2. ZZR). „Specijalisti medicine rada obvezni su surađivati s... povjerenicima radnika za zaštitu na radu...“ (članak 63. st. 9. ZZR), a ovaj je dužan „izvijestiti specijalistu medicine rada o činjenicama vezanima uz rad, aktivnosti, mjesto rada i radni

okoliš, za koje znaju ili pretpostavljaju da mogu nepovoljno utjecati na zdravlje radnika“ (članak 63. st. 8. ZZR).

Posebne odredbe ZZR (članak 67., 68. i 69.) reguliraju „obveze i prava radnika“ pa u članku 68 („obveze rada dužnom pažnjom“) utvrđuje obvezu radniku „odmah obavijestiti... (i) povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, a nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu“ i s njim surađuje (članak 68. St. 2. t. 5. i 8.), kao i s drugim subjektima...“ u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osigura da radni okoliš i uvjeti rada ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnih za nadzor provedbe zaštite na radu...“ (članak 69. st. 1. ZZR), te ga izvijestiti (pored drugih) „o svakoj činjenici za koju smatra da predstavlja neposredni rizik za sigurnost i zdravlje, kao i o svakom drugom nedostatku u sustavu zaštite na radu“ (članak 69. st. 3. ZZR), te o razlozima napuštanja mjesta rada „dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika“, a ovaj je dužan „bez odgađanja izvijestiti nadležnog inspektora...“ (članak 69. st. 5., 6. i 7. ZZR).

Koliku važnost i ulogu povjerenika radnika za zaštitu na radu daje zakonodavstvo Republike Hrvatske o zaštiti na radu, svjedoči posebna glava VI ZZR s nazivom „VI. Povjerenik radnika za zaštitu na radu“ u odredbama članka 70 – 72, koje uređuju: izbor povjerenika; prava i obveze povjerenika i zaštita djelovanja.

Odredbe su precizne (nedvojbene), „prave zakonske“ jer ne ostavljaju dvojbe o mjestu i ulozu povjerenika u zaštiti na radu. To se odnose na: izbor povjerenika, kojega mogu birati radnici između sebe (a to znači ne moraju) na način propisan u članku 70. ZZR, a „ako je prema pisanim kriterijima kod poslodavca izabrano više povjerenika, oni između sebe biraju svoga koordinatora“ (članak 70. st. 4.).

U odredbama članka 71. ZZR utvrđeno je da je povjerenik obvezan „štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu“. U tom smislu prema stavku 2. toga članka „ima pravo“ utvrđeno u 15 (petnaest) točaka, s tim da se taj „popis“ može proširiti kolektivnim ugovorom i sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća.

Da bi povjerenik mogao realizirati određena mu prava i obveze, u odredbama članka 72. ZZR propisana je njegova zaštita djelovanja, koja se sastoji u obvezama poslodavca da povjereniku osigura „uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti“; zaštita od otkaza ugovora o radu i pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata dnevno...“ U drugim odredbama to je još detaljnije uređeno. Poslodavac čini prekršaj ako ne poštuje odredbe o zaštiti povjerenika (članak 95. st. 1. t. 5 u vezi s člankom 72. ZZR).

Ako se ZZR „vidi“ kao „projektni elaborat o građenju“, onda se bez rezerve može reći da je povjerenik nezamjenjivi dio „statičkog proračuna“ u sustavu zaštite na radu od „početka do kraja“ bez obzira na to što ZZR ne propisuje da se on obvezno bira kod poslodavca. Povjerenik djeluje na svakom mjestu rada, samostalno ili u timu, permanentno, kontinuirano i konkretno. Njegova aktivnost je planirana i očekivana ali i u izvanrednim situacijama (događajima) uvijek kada se radi i na radu „nešto“ događa na mjestu rada, u svim prostorima i prostorijama nad kojima poslodavac ima (treba imati) kontrolu i u radnom okolišu, na radilištima, s radnom opremom i u uvjetima rada u kojima rade radnici koji su ga izabrali i čije interese zastupa „na području zaštite na radu“.

Povjerenik je dio mehanizma u kome izravno i/ili neizravno djeluju brojni subjekti: poslodavci, radnici, sindikat(i), radnička vijeća, ovlaštenici poslodavca, stručnjaci za zaštitu na radu, osobe ovlaštene za obavljanje poslova zaštite na radu, službe za zaštitu na radu, odbori za zaštitu na radu, posebno osjetljive skupine radnika, izabrani specijalisti medicine rada, tijela nadzora i drugi.

Njegova prava i obveze su uređene heteronomnim i autonomnim normama u propisima različitog prostornog i vremenskog djelovanja. To zahtijeva od povjerenika da bude dobar i uzoran radnik, da posjeduje stručne i druge radne sposobnosti, vještine i radne navike, poseban odnos prema radnicima, poslodavcu i njegovim sredstvima, radnom okolišu i cjelokupnoj djelatnosti koju poslodavac obavlja.

Da bi to mogao, povjerenik mora stalno obnavljati i proširivati znanja, poznavati postupke rada i proizvodni proces te potencijalne rizike, uvjete rada, biti obaviješten, vršiti uvid u dokumentaciju poslodavca, primati primjedbe radnika, surađivati s nadležnim inspektorima i prisustvovati inspekcijskim pregledima, drugim riječima biti sveprisutan u poslovima zaštite na radu. Zbog toga uživa posebnu zaštitu djelovanja.

Povjerenik ima poseban odnos prema navedenim subjektima zaštite na radu, a očekuje jednako tako odgovoran odnos tih subjekata prema njemu.

U najvećem broju slučajeva povjerenik će u radnom vremenu raditi „dvije vrste“ poslova i zadataka: jedno su oni za koje ima sklopljen ugovor o radu, a drugo su oni po „osnovi dužnosti povjerenika“. Na tome se zasnivaju i prava. Poslodavac ne smije povjereniku, tijekom obnašanja dužnosti, bez pristanka radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji ima prava i obveze radničkog vijeća otkazati ugovor o radu niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike (članak 72. st. 1. ZZR). U slučaju protivljenja odluci poslodavca, poslodavac može od suda tražiti da „nadmjesti“ tu suglasnost (analogna primjena odredbi članka 151. Zakona o radu).

II

U „Priručniku za praktičan rad povjerenika radnika za zaštitu na radu“ koautora Cvetana Kovača, Ane Šijaković, Ivane Krišto i Hrvoja Kovača nalaze se korisni i originalni sadržaji o povjereniku radnika za zaštitu na radu. Nezavisni sindikat radnika u proizvodnji hrane i pića (SRPHP) je podržao publikaciju, Zagreb (studeni 2018.). „Publikacija za radničke predstavnike“ ima sve „zadane“ zahtjeve knjige. Ima 20 dijelova sa „Izvatkom iz kataloga zakona i propisa“.

Svi „dijelovi“ su analitičke „jedinice“ jedne cjeline koja od „Pojašnjenja pojmova“ i „Uvoda“ do „Procjene rizika“ detaljno i potpuno čine sadržaj ovoga Priručnika.

Jezik i stil su prepoznatljivi i standardni. U tako „sažetom“ priručniku obuhvaćeni su ovi dijelovi: sigurnosna kultura; kolektivno pregovaranja za bolje uvjete života i rada; uloga i značaj povjerenika radnika za zaštitu na radu; timski rad; načela jasne komunikacije; Zakon o zaštiti na radu (s četiri točke); obveze poslodavca u provođenju zaštite na radu (s tri točke); odgovornost za štetu na radu i u vezi s radom; osposobljavanje za rad na siguran način (s četiri točke); odbor za zaštitu na radu; obveze

i prava radnika (s dvije točke); povjerenik radnika za zaštitu na radu (s deset točaka i podtočaka); povjerenik u radu odbora za zaštitu na radu (s pet točaka); procjena rizika (s uključenom check listom) i Izvadak iz kataloga zakona i propisa.

Priručnik je stručna knjiga od koristi ne samo povjerenicima radnika za zaštitu na radu već i svim članovima sindikata, svim radnicima i poslodavcima i drugim brojnim subjektima koji su izravno ili neizravno u vezi s djelovanjem povjerenika.

Autori već u Uvodu upućuju na osnovna vrela prava zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Koriste „pojmove“ iz Zakona o zaštiti na radu i pravilno citiraju dijelove navedenih vrela.

Koautori su postavili pitanje „(...) kako u stvarnosti ostvariti učinkovito provođenje tog osnovnog ljudskog prava“ te na ta pitanja daju odgovor s aspekta povjerenika radnika za zaštitu na radu. Isto tako, autori određuju „svrhu ovoga priručnika“ za koju vjeruju da će biti postignuta u redovitom i potpunom korištenju njegovog sadržaja.

To se odnosi na svaki dio Priručnika, a posebno na „Kolektivno pregovaranje za bolje uvjete života i rada“, „Uloga i značaj povjerenika radnika za zaštitu na radu“, naglašavajući „redovitu i dvosmjernu komunikaciju“, informiranje i uvažavanje mišljenja. Tu je i izrazito stručno napisan dio o jasnoj komunikaciji, kao i dijelovi „Zakon o zaštiti na radu“, „Osposobljavanje za rad na siguran način“ te tekst o „Povjereniku radnika za zaštitu na radu“.

Koautori su utemeljili Priručnik na pozitivnim pravnim propisima i relevantnoj praksi. Uložili su veliki trud i pokazali da su vrsni poznavatelji odnosa u zaštiti na radu. Pišu pristupačno, nenametljivo i s mjerom, ističući one značajke o mjestu i funkcijama povjerenika radnika za zaštitu na radu koje nemaju drugi subjekti. „Postavljaju“ ga na pravo mjesto kada radi samostalno, ali i u timu, što je još karakterističnije i zahtjevnije.

Tako složenu i aktualnu „građu“ koautori su rasporedili da se može koristiti i razumjeti od početka do kraja te da bude od praktične koristi onima koji su u prilici da se u odnosima prava sigurnosti i zaštite zdravlja na radu nalaze i „snalaze“.

Izdavač je odabrao temu, autore i „odredio“ kome je Priručnik namijenjen. To je vrijedno hvale, jer bez znanja i permanentnog učenja i informiranja ne može se očekivati uspjeh u socijalnom dijalogu, kolektivnom pregovaranju i različitim oblicima radničke participacije. To se posebno odnosi na zahtjeve u sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i u primjeni brojnih propisa u pravu zaštite na radu.

1. POJAŠNJENJE POJMOVA

Pojmovi koji se koriste u ovom priručniku u skladu su sa Zakonom o zaštiti na radu⁸ i propisima donesenim na temelju Zakona o zaštiti na radu te imaju sljedeće značenje:

1. Biološke štetnosti su biološki agensi, odnosno mikroorganizmi, uključujući i genetski modificirane, stanične kulture i endoparaziti čovječjeg i životinjskog porijekla, koji mogu uzrokovati zarazu, alergiju ili trovanje, a koji se koriste u radu ili su prisutni u radnom okolišu.
2. Druga osoba je osoba koja se po bilo kojoj osnovi rada nalazi na mjestu rada (poslovni suradnik, davatelj usluga i dr.).
3. Eksplozivna atmosfera je smjesa zraka sa zapaljivim plinom ili parom ili maglicom ili prašinom pri atmosferskim uvjetima, u kojoj se nakon početnog paljenja, proces gorenja prenosi na cijelu smjesu, zbog čega predstavlja mogući izvor eksplozije ili požara na mjestu rada te može dovesti do ozljeđivanja radnika i drugih osoba.
4. Izdvojeno mjesto rada je mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca.
5. Mjesto rada je svako mjesto na kojemu radnici i osobe na radu moraju biti ili na koje moraju ići ili kojemu imaju pristup tijekom rada zbog poslova koje obavljaju za poslodavca, kao i svaki prostor, odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom.
6. Napori su statodinamički, psihofiziološki napori, napori vida i napori govora, koji mogu uzrokovati oštećenje zdravlja radnika koji su im izloženi.
7. Nezgoda je neočekivani i neželjeni događaj na radu ili u vezi s radom koji nije uzrokovao ozljeđivanje radnika, ali bi ga pri minimalno izmijenjenim subjektivnim, odnosno objektivnim okolnostima u ponovljenom slučaju mogao uzrokovati.

⁸ Vidi: čl. 3. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

8. Opasne kemikalije su tvari, smjese i pripravci u skladu s posebnim propisom.
9. Opasnosti su svi uvjeti na radu i u vezi s radom koji mogu ugroziti sigurnost i zdravlje radnika.
10. Osoba na radu je fizička osoba koja nije u radnom odnosu kod tog poslodavca, ali za njega obavlja određene aktivnosti, odnosno poslove (osoba na stručnom osposobljavanju za rad; osoba na sezonskom radu za obavljanje privremenih, odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi; osoba koja radi na određenim poslovima u skladu s posebnim propisom; redoviti student i redoviti učenik srednjoškolske ustanove na radu u skladu s posebnim propisom; osoba koja radi kao volonter, naučnik, student i učenik na praksi, osoba koja radi u vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere i slično).
11. Ovlaštenik je radnik kojemu je poslodavac, neovisno o drugim ugovorenim poslovima, dao ovlaštenja za provedbu zaštite na radu.
12. Ovlaštena osoba je pravna ili fizička osoba koju je ministarstvo nadležno za rad ovlastilo za obavljanje poslova zaštite na radu.
13. Ozljeda na radu je ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, ili mu može pristupiti, odnosno u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad.
14. Poslodavac je fizička ili pravna osoba za koju radnik, odnosno osoba na radu obavlja poslove.
15. Poslovi s posebnim uvjetima rada su poslovi pri čijem obavljanju radnik koji radi na tim poslovima mora, osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, ispunjavati propisane posebne uvjete koji se odnose na dob, stručnu osposobljenost, zdravstveno stanje, odnosno psihičku sposobnost.
16. Povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik koji je u skladu s ovim Zakonom izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu.
17. Prevencija je planirana, odnosno poduzeta mjera u svakom radnom postupku kod poslodavca s ciljem sprečavanja ili smanjenja rizika na radu.

18. Radilište je privremeno ili pokretno mjesto rada, kao što je gradilište, šumarsko radilište, mjesto gradnje broda te mjesta na kojima se obavljaju privremeni radovi na održavanju, rušenju i popravcima, poljoprivredni radovi i radovi na istraživanju i iskorištavanju mineralnih sirovina.
19. Radna oprema su strojevi i uređaji, postrojenja, sredstva za prijevoz i prijevoz tereta, alati te skele i druga sredstva za povremeni rad na visini.
20. Radni okoliši čine fizikalni, kemijski i biološki čimbenici na mjestu rada i u njegovom okruženju.
21. Radnica koja doji dijete je radnica majka djeteta u dobi do navršene prve godine života djeteta koje doji, koja je o tome obavijestila poslodavca u pisanom obliku najkasnije 30 dana prije povratka na rad.
22. Radnica koja je nedavno rodila je radnica kojoj od poroda nije prošlo više od šest mjeseci, koja je o tome obavijestila poslodavca u pisanom obliku.
23. Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja poslove za poslodavca.
24. Rizik je umnožak vjerojatnosti nastanka opasnog ili štetnog događaja i štetnosti toga događaja, odnosno njegove posljedice.
25. Specijalist medicine rada je specijalist izabran od strane poslodavca u skladu s propisima o specifičnoj zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.
26. Sredstva rada su građevine namijenjene za rad s pripadajućim instalacijama, uređajima i opremom, prometna sredstva i radna oprema.
27. Stres na radu su zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresora na radu kroz dulje vrijeme, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika.
28. Stručnjak zaštite na radu je radnik kojeg je poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova.

- 29.** Štetnosti su kemijske, biološke i fizikalne štetnosti, koje mogu uzrokovati oštećenje zdravlja radnika i drugih osoba koje su im izložene.
- 30.** Trudna radnica je radnica koja je o trudnoći obavijestila poslodavca u pisanom obliku.
- 31.** Zaštita na radu je sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprječavanja rizika na radu, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih materijalnih i nematerijalnih šteta na radu i u vezi s radom.

Izrazi koji se koriste u ovom priručniku, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

2. UVOD

Zaštita zdravlja i sigurnost na radu su temeljno ljudsko pravo navedeno u Povelji Europske unije o temeljnim ljudskim pravima⁹, u kojoj se između ostalog navodi: „Svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo.“ Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj okolini¹⁰, s kojom su hrvatski propisi usklađeni od njezine ratifikacije, propisuje da radnici imaju pravo bez posljedica odbiti raditi ako im izravno prijete rizik za život i zdravlje jer nisu provedeni svi propisi iz područja zaštite na radu.

Postavlja se pitanje kako u stvarnosti ostvariti učinkovito provođenje tog osnovnog ljudskog prava?

Naime, u Republici Hrvatskoj, kao i u drugim zemljama Europske unije, uvijek ponovno potvrđujemo da su radnici u odnosu na svog poslodavca previše ranjivi da bi se zbog neposredne opasnosti za njihov život i zdravlje usudili pozvati na to pravo i odbili raditi. U svakodnevnoj praksi radnici u pravilu stisnu zube i nastavljaju s radom iako opravdano osjećaju da radni uvjeti neposredno i razmjerno štete njihovom životu i zdravlju. Ne žele se zamjeriti poslodavcu i izložiti se riziku gubitka posla i plaće.

Zaštita zdravlja i sigurnost na radu dio su europskog zakonodavstva praktično od početka povezivanja država u Europsku gospodarsku uniju. Pravna podloga direktive EU o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu je čl. 153. Ugovora o Europskoj uniji¹¹, koja EU daje ovlasti za provođenje direktiva u tom području. Europska Okvirna direktiva o sigurnosti i zdravlju na radu (Direktiva 89/391 EEZ)¹² donesena 1989. bila je važna

⁹ 31. čl. Povelje o temeljnim ljudskim pravima (2010/C 83/02).

¹⁰ Konvenciju Međunarodne organizacije rada br. 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj okolini (Narodne novine, 2/94). Mjesto i datum potpisa: Geneva, 1981-06-22, Republika Hrvatska stranka je Konvencije od 8. listopada 1991. godine temeljem notifikacije o sukcesiji. Tekst Konvencije objavljen u: Službeni list SFRJ - Međunarodni ugovori, broj 7/1987 od 3. srpnja 1987.

¹¹ Ugovor o Europskoj uniji (92/C 191/01).

¹² Direktiva 89/391 – „Okvirna direktiva o sigurnosti i zdravlju na radu“ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu

prekretnica za poboljšanje sigurnosti i zdravlja na radu. Direktivom se jamče minimalni zahtjevi u vezi sa zdravljem i sigurnošću diljem Europe, a istovremeno se državama članicama dopušta da zadrže ili uvedu strože mjere. Okvirna direktiva određuje institut „predstavnik radnika s posebnom odgovornošću za sigurnost i zdravlje radnika: bilo koja osoba izabrana, odabrana ili određena u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom da predstavlja radnike u slučaju problema koji proizlaze iz područja sigurnosti i zdravlja radnika na radu“. Nadalje „predstavnici radnika sa specifičnom odgovornošću u pitanjima sigurnosti i zdravlja radnika imaju pravo zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere i upoznati ga s prijedlozima za ublažavanje opasnosti za radnike i/ili uklanjanje izvora opasnosti.“

Predstavnici radnika ne mogu se dovoditi u nepovoljniji položaj zbog svojih aktivnosti, a poslodavci moraju predstavnicima radnika sa specifičnom odgovornošću u pitanjima sigurnosti i zdravlja radnika omogućiti primjereno odsustvo s posla, bez gubitka plaće, te im pružiti sva potrebna sredstva koja im omogućuju izvršavanje prava i obavljanje funkcija koje proizlaze iz ove Direktive. Budući da je radnički predstavnik zaštićen pred šikaniranjem, lako će kao njihov predstavnik omogućiti drugim radnicima da preko njega anonimno svojem poslodavcu, bez straha, iskažu svoj interes za poboljšanje uvjeta rada. Okvirna direktiva ostavlja mogućnost da svaka država/članica EU samostalno zadrži tradicionalno nacionalno uređenje izbora ili imenovanja radničkih predstavnika u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

– „Okvirna direktiva“.

Neke odredbe Okvirne direktive dovele su 1989. do uvođenja znatnih noviteta uključujući sljedeće:

- Izraz „radno okruženje“ određen je u skladu s Konvencijom br. 155 Međunarodne organizacije rada (ILO) te definira suvremen pristup koji uzima u obzir tehničku sigurnost i opću prevenciju bolesti.
- Cilj je Direktive uspostaviti jednaku razinu sigurnosti i zdravlja na dobrobit svih radnika (jedina su iznimka radnici u kućanstvu te određene javne i vojne službe).
- Direktivom se poslodavce obvezuje na poduzimanje odgovarajućih preventivnih mjera kako bi rad učinili sigurnijim i zdravijim.
- Kao ključni element Direktivom se uvodi načelo procjene rizika te se definiraju njezini glavni dijelovi (npr. utvrđivanje opasnosti, sudjelovanje radnika, uvođenje prikladnih mjera uz prioritet uklanjanja rizika na njegovu izvoru, dokumentiranje i periodična ponovna procjena opasnosti na radnome mjestu).
- Tom novom obvezom uvođenja preventivnih mjera implicitno se naglašava važnost novih oblika upravljanja sigurnošću i zdravljem u sklopu općenitih postupaka upravljanja.

Upravo zato se okvirno usklađeni hrvatski Zakon o zaštiti na radu¹³ (u daljnjem tekstu ZZR) poziva na opći propis o radu (Zakon o radu¹⁴) kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.

Svrha ovog priručnika Nezavisnog sindikata radnika u proizvodnji hrane i pića je prije svega ukazati na značaj i ulogu povjerenika radnika za zaštitu na radu te pružiti im pomoć da svoju osnovnu zadaću, zastupanje interesa radnika u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ostvare na što bolji i učinkovitiji način. Za svoj učinkoviti rad imaju četverogodišnji mandat, a po njegovom isteku sa zadovoljstvom će moći svojim kolegama poručiti da su uspješno ostvarili brojna poboljšanja u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu i na taj način doprinijeli poboljšanju uvjeta rada.

3. SIGURNOSNA KULTURA

Sigurnosna kultura je temelj dobre organizacijske klime, koja utječe na zaposlene pri svakom poslodavcu. Dobra organizacija radnih procesa uz primjerenu sigurnosnu kulturu može pozitivno utjecati i na produktivnost uz istovremeno smanjivanje brojnih posljedica ljudskih pogrešaka. Naime, radi se o načinu promišljanja i djelovanja koje nam omogućava da sustavno smanjimo ili u potpunosti uklonimo opasnosti kojima smo izloženi na svojim mjestima rada. Takav način promišljanja iziskuje vodeću ulogu menadžmenta i želju menadžmenta da svojim djelovanjem poboljša organizaciju rada uz primjenu najsuvremenijih dostignuća u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Visoki bi menadžment trebao svoju želju za uvođenjem sigurnosne kulture i razvojem sigurnosne kulture jasno komunicirati prema svim zaposlenicima. Naime,

¹³ Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

Izbor povjerenika, Članak 70., (1) Kod poslodavca radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu. (2) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava do uključivo 20 radnika provodi se na skupu radnika, kojega saziva poslodavac u skladu s općim propisom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika. (3) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava više od 20 radnika provodi se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća. (4) Ako je prema propisanim kriterijima kod poslodavca izabrano više povjerenika, oni između sebe biraju svoga koordinatora.

¹⁴ Zakon o radu (Narodne novine, br. 93/14).

svaki bi visoki menadžer trebao težiti smanjivanju opasnosti, štetnosti i napora koji na kraju krajeva ugrožavaju postizanje dobrih poslovnih rezultata. Sigurnosna kultura i alati za njezino unapređivanje utječu na poslovnu konkurentnost i pridobivanje novih poslovnih partnera, koje zanima dugoročna poslovna suradnja. Naime, viši stupanj sigurnosne kulture je garancija da poduzeće upravlja rizicima vezanima za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu i da ne treba očekivati nepredviđene prekide i poremećaje proizvodnih procesa nastalih zbog nezgoda ili ozljeda na radu ili štetnih utjecaja na radni okoliš. Takvi poremećaji u radnim procesima vrlo lako mogu ugroziti poslovanje poslovnih partnera ako zbog njih moraju čekati na svoje naručene dijelove ili usluge.

Upravo nacionalnom politikom i provođenjem aktivnosti za unapređivanje sustava zaštite zdravlja i sigurnosti na radu jasno je ukazano da su život, zdravlje i očuvanje radne sposobnosti vrednote od posebnog društvenog interesa u Republici Hrvatskoj,¹⁵ koje se postižu kroz sustavno i organizirano djelovanje svih čimbenika u sustavu sigurnosti i zaštite zdravlja na radu.

4. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE ZA BOLJE UVJETE ŽIVOTA I RADA

Ukoliko se povijesna definicija sindikalizma uopće može definirati, bila bi to borba da se nametne regulacija i kontrola djelovanja tržišta s ciljem postizanja socijalno prihvatljivih rezultata, uz zaštitu prava, interesa i sigurnosti radnika bilo gdje u svijetu.

Desetljećima sindikati koriste dva vrlo moćna sredstva za poboljšanje uvjeta života i rada radnika: socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje kao jednu od sastavnica socijalnog dijaloga. Premda poslodavci sve češće tvrde da bi ugovorni odnosi između radnika i poslodavca trebali biti na razini pojedinca, jedan prema jedan, sindikati su dokazali korist pregovaranja o kolektivnim pravima.

Sindikativima su danas na raspolaganju mnogi napredni putovi, instrumenti i mehanizmi pregovaranja. Uz postojeće oblike, socijalni dijalog

¹⁵ Zakon o zaštiti na radu, čl.5. (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

zahtijeva i aktivnije i složenije strategije. Dnevni red pregovora također se mijenja: posvećuje se neophodna pozornost pitanju ravnoteže između rada i obitelji.

Kako zaštititi radnike na najbolji mogući način? Kako poboljšati uvjete života i rada te uskladiti poslovne i privatne obveze? Na ta vječna pitanja teško je dati jednoznačan odgovor, ali u svakom slučaju dio odgovora leži i u dvije čarobne riječi: kolektivno pregovaranje!

Prvi je korak stvoriti uvjete u kojima svaki radnik dobije potpisani ugovor o radu te je njegov rad prijavljen. Drugi je korak zaključivanje kolektivnog ugovora na razini poduzeća¹⁶.

Da, kolektivno pregovaranje je najvažniji instrument za poboljšanje radnih uvjeta, no sindikalisti bi mogli koristiti i druge načine da bi postigli pozitivne pomake u politici poduzeća prema radnicima i njihovim obiteljima.

Kako to izgleda na razini poduzeća? Uz to što ih je premalo, kolektivni ugovori su previše formalni te presiromašni sadržajem, poglavito u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Kolektivni se ugovori najčešće potpisuju na razdoblje od 1 do 3 godine, ali u međurazdoblju još uvijek postoje mnogi problemi radnika koje treba rješavati. Iako je poželjno obogatiti sadržaje kolektivnih ugovora, ne treba pretjerivati u toj želji jer jednostavno nije moguće sva pitanja od važnosti za radnike ugurati u jedan kolektivni ugovor na razini poduzeća. No, neka se pitanja može dodati na dnevni red nekih drugih pregovora; pokretanjem inicijativa unutar poduzeća za donošenjem kodeksa ponašanja, pravilnika, sporazuma...¹⁷

Također na razini poduzeća postoje i više tijela suodlučivanja (npr. radnička vijeća, odbori za zaštitu na radu) koje treba koristiti za interese radnika.

¹⁶ Vidi: Bohm, L., Zorko, A.: Učinkovito zastopanje interesov delavcev za varno in zdravo delo, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, 2014.

¹⁷ Zakon o zaštiti na radu, čl. 71. st. 3. (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18), Kolektivnim ugovorom mogu se urediti i druga pitanja vezana uz rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, a mogu se urediti i sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća, ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma.

Ne zaboravite, sindikalisti pregovaraju 365 dana godišnje, koristeći kolektivne ugovore i brojne druge načine i instrumente kako bi unaprijedili uvjete života i rada radnika.

Kolektivni interesi, kao i pojedinačni problemi sindikalnog članstva, moraju biti na sindikalnom dnevnom redu 24 sata dnevno, 30 dana mjesečno, 12 mjeseci godišnje!

Pregovarajte svaki dan i posvuda!

5. ULOGA I ZNAČAJ POVJERENIKA RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Svrha ovog priručnika je među ostalim osvještavanje o izuzetnoj važnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu i njegovoj ulozi i ugledu na razini pojedinog poslodavca ili na sektorskoj i nacionalnoj razini. Povjerenici radnika za zaštitu na radu su jedan od dionika sustava sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, definiran u „Okvirnoj direktivi o sigurnosti i zdravlju na radu“¹⁸ i odredbama Zakona o zaštiti na radu¹⁹, koji u čitavoj Europskoj uniji, pa tako i u Republici Hrvatskoj, imaju dokazano značajan utjecaj na poboljšanja u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Naime, u istraživanju (ESENER I)²⁰ koje je 2009. godine provela Europska agencija za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu EU OSHA²¹, vodeći menadžeri i predstavnici radnika iznijeli su svoje stavove o tome kako

¹⁸ Direktiva 89/391 – „Okvirna direktiva o sigurnosti i zdravlju na radu“.

¹⁹ Zakon o zaštiti na radu, (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

čl.1. Predmet i svrha Zakona o zaštiti na radu; Ovim Zakonom uređuje se sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj, a osobito nacionalna politika i aktivnosti, opća načela prevencije i pravila zaštite na radu, obveze poslodavca, prava i obveze radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu, nadzor i prekršajna odgovornost.

²⁰ EU-OSHA-ino Europsko istraživanje poduzeća o novim rizicima i onima u nastajanju (ESENER) opsežno je istraživanje o načinima upravljanja sigurnosnim i zdravstvenim rizicima na radnim mjestima u Europi.

²¹ EU-OSHA je informacijska agencija Europske unije za sigurnost i zdravlje na radu. Svojim radom pridonosimo Strateškom okviru Europske komisije za područje sigurnosti i zdravlja na radu za razdoblje 2014. – 2020. i drugim bitnim strategijama i programima EU-a kao što je Europa 2020. (<https://osha.europa.eu/>)

se zaštita zdravlja i sigurnost na radu provodi u njihovim poduzećima. Istraživanje je s vrlo visokim postotkom utvrdilo da se učinkovite politike zaštite zdravlja i sigurnosti u svim zemljama Europske unije provode u poduzećima u kojima postoji redovito i kontinuirano savjetovanje s radnicima i njihovim predstavnicima. Takva savjetovanja ne smiju biti samo formalna i površinska, već vrlo učinkovita i transparentna. Potrebna je redovita i dvosmjerna komunikacija u kojoj radnici i menadžment aktivno slušaju i uvažavaju međusobne argumente te međusobno surađuju. Takav oblik savjetovanja i suradnje vodi do smanjenja broja ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti vezanih uz rad, što je na dobrobit i radnika i poslodavca.

Na pitanje, što je u zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu u njihovom poduzeću bitno, menadžeri su na drugo mjesto stavili zahtjeve radnika ili njihovih predstavnika – ispred pravnog okvira, ekonomskih utjecaja, zahtjeva nadležnog inspektora ili zahtjeva korisnika i poslovnih partnera.²² Da povjerenici radnika za zaštitu na radu u Republici Hrvatskoj uživaju visoki ugled među radnicima, stručnjacima zaštite na radu i menadžerima razvidno je iz rezultata istraživanja „Odbor za zaštitu na radu – zakonska regulativa i istraživanje prakse“²³ u kojem se između ostalog ocjenjivao doprinos povjerenika radnika za zaštitu na radu ili njihovog koordinatora radu odbora za zaštitu na radu.

²² Na pitanje što ih potiče u postizanju poboljšanja u zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu navode: 84,58% ispunjavanje pravnih pravila, 54,78% zahtjeve radnika i njihovih predstavnika, 45,82% ekonomski razlozi ili uzroci 39,23% zahtjevi inspekcije nadležne za područje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, 40,6%, zahtjevi stranaka i poslovnih partnera.

²³ „Odbor za zaštitu na radu – zakonska regulativa i istraživanje prakse“, grupa autora (Taradi i grupa autora, Europsko društvo inženjera sigurnosti (ESSE), Zagreb, 2014.

Tablica 1: Ocjena doprinosa povjerenika radnika za zaštitu na radu ili njihovog koordinatora radu odbora za zaštitu na radu:

	Ocjena	N	%
1.	Nedovoljan	7	3,33
2.	Dovoljan	18	8,57
3.	Dobar	38	18,10
4.	Vrlo dobar	69	32,86
5.	Izvrstan	78	37,14
	Ukupno	210	100

Najviše ispitanika (37,14%) ocjenjuje doprinos povjerenika radnika za zaštitu na radu ili njihovog koordinatora radu odbora za zaštitu na radu ocjenom izvrstan. Slijede ocjene vrlo dobar s 32,86%, dobar s 18,10%, dovoljan s 8,57% te nedovoljan s 3,33%.

Potencijalno svaki povjerenik radnika za zaštitu na radu ima mogućnost da za vrijeme svojeg mandata učinkovito djeluje i utječe na poboljšanje i unapređenje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu svih radnika na mjestima rada.

Cilj je ovog priručnika, između ostalog, ukazati na značaj i ulogu povjerenika radnika za zaštitu na radu, te pomoć u prezentiranju rada povjerenika radnika za zaštitu na radu.

6. TIMSKI RAD

Pod timom se podrazumijeva poseban oblik formalne organizacije zajedničkog rada manjeg ili većeg broja ljudi koje povezuju postavljeni zadaci i ciljevi, planirani poslovi i isti ili približno isti motivi i interesi.

Iz gore navedenog može se zaključiti da se pod timom podrazumijeva poseban oblik organizacije zajedničkog rada većeg ili manjeg broja kompetentnih osoba različitih sposobnosti i znanja koji imaju različite zadatke, ali isti zadani zajednički cilj i koji se smatraju odgovornim za svoj rad i za rad tima. Upravo zajednički rad i zajednički cilj predstavljaju osnovu tima i timskog rada jer ukoliko bi članovi tima imali različite ili suprotstavljene ciljeve, o uspjehu tima bilo bi suvišno i govoriti.

Članovi tima su čvrsto vezani jedan za drugog i određeni podržati uspjeh svakog člana posebno. Uspjeh svakog pojedinca je uspjeh tima kao cjeline. Pojedina istraživanja pokazuju da ukupan rezultat timskog rada prelazi ukupan rezultat rada istog broja pojedinaca koji nisu timski organizirani i do 30%. Razlog tome može biti i povratna informacija koju tim dobiva zahvaljujući učinkovito uspostavljenoj komunikaciji na temelju koje članovi tima mogu brzo i efikasno reagirati, za razliku od pojedinaca, kao i veća fleksibilnost i hrabrost u procesu organizacijskih i drugih promjena kroz koje organizacija prolazi s vremena na vrijeme.

Koristeći svoje potencijale u najvećoj mogućoj mjeri, članovi tima postižu više zajedničkim radom nego što bi mogli sami postići. Timski rad ne podrazumijeva kruti tradicionalni hijerarhijski odnos između vlasnika i članova tima, već odnos koji se zasniva na povjerenju i suradnji. Članovi tima ne rade zajednički samo na poslovima koji se smatraju poslovima iz njihovog djelokruga već i na poslovima koji spadaju u domenu menadžerskih aktivnosti kao što su planiranje, organiziranje, određivanje radnih zadataka, postavljanje ciljeva i drugo. Svaki član tima je vođen, usmjeravan i potpomognut od strane ostalih članova tima.

Neuspjeh jednog člana tima pogađa sve njegove članove.

6.1. KOMUNICIRANJE UNUTAR TIMA

Uspješno komuniciranje je temelj dobrog i kvalitetnog rada tima. Da bi članovi tima mogli uspješno komunicirati, potrebno je ovladati osnovnim komunikacijskim vještinama. U interesu je svake organizacije da u početku, ali i tijekom rada tima, organizira posebne tečajeve za članove svojih timova kako bi se razina i način komuniciranja poboljšao i unaprijedio. Ovo je bitno iz dva razloga: prije svega da bi članovi tima ovladali neophodnim vještinama te da bi željenu informaciju prenijeli drugom članu ili ostalim članovima tima, a zatim da bi se unaprijedili međuljudski odnosi unutar tima.

6.2. NAČELA JASNE KOMUNIKACIJE

Dobre komunikacijske vještine izuzetno su važne za uspješno poslovno pregovaranje. Međutim, dobra komunikacija nije urođena vještina, nego se, kao i svaka druga vještina, stječe učenjem te svjesnim i učestalim primjenjivanjem naučenog da bi nam to jednog dana postala dobra navika.

Dobra komunikacija podrazumijeva iznošenje onoga što mislite i želite reći te potpuno razumijevanje povratne poruke i onoga što druga strana želi reći.

Međutim, da biste mogli dobro komunicirati, morate znati koja je vaša poruka, kome tu poruku šaljete, koji je najbolji način slanja poruke te kako će poruka biti primljena. Potrebno je razumjeti i okolnosti u kojima se komunikacija odvija, kao što su konkretna situacija i kulturni kontekst, te izabrati pravo vrijeme za komunikaciju.

Zašto trebamo dobre komunikacijske vještine:

- da bismo dobro obavljali svoj posao
- da bismo napredovali u karijeri
- da bismo umanjili stres, razriješili konfliktne situacije, izbjegli pogrešno razumijevanje

- da bismo uvećali produktivnost, prodaju, profit, motivaciju, suradnju
- da bismo poboljšali donošenje odluka, rješavanje problema, poslovne procese, odnose, profesionalni imidž.

DOBAR KOMUNIKATOR = DOBRA KOMUNIKACIJA

Unatoč sve većoj važnosti koja se pridaje komunikacijskim vještinama i njenim očiglednim koristima, mnogi pojedinci i dalje nemaju razvijene adekvatne komunikacijske vještine te stoga nisu u mogućnosti svoje ideje i razmišljanja prenijeti učinkovito – bilo da se radi o verbalnoj bilo o pisanoj komunikaciji. To ih uvelike onemogućava da dođu do izražaja na radnome mjestu, a samim time i da napreduju u karijeri.

Komunikacijske vještine utječu i na radnu okolinu koja će biti znatno bolja i uspješnija ako svi u organizaciji rade na unaprjeđenju komunikacijskih vještina. Kada dođe do komunikacijskih poteškoća između pojedinih članova tima, to će utjecati na cijeli tim. Karika u lancu je prekinuta. Čak i jedan neriješeni konflikt između dvojice kolega u timu može imati značajne posljedice za funkcioniranje cijelog tima i dalekosežne posljedice za poslovanje. Ljudi su senzibilni i cijeli će ured osjetiti napetost. Takve se situacije ne mogu razriješiti nikakvom prisilom, već samo boljim razumijevanjem i primjenom komunikacijskih vještina.

Međutim, čak i ako samo vi aktivno radite na njihovom unaprjeđenju, ustanovit ćete da će se mnogi postojeći odnosi znatno unaprijediti, a one druge koji se neće unaprijediti, moći ćete svjesno preispitati i nešto poduzeti. Vrlo je vjerojatno da ćete svojim primjerom i druge potaknuti na unaprjeđenje njihovih komunikacijskih vještina. Ali prije svega, bit ćete zadovoljni jer ste svoj uspjeh uzeli u svoje ruke.

VJEŠTINA KOMUNICIRANJA - VAŠ KORAK DO USPJEHA

Očigledno je da ljudi koji su dobri komunikatori (ovdje ne mislimo na zabavljače) k sebi privlače druge ljude, da se drugi ljudi vole “motati” oko njih. Jedan od razloga je i taj što se poslovi koje oni vode ili u koje su uključeni većinom završavaju uspješno.

A uspjeti ne možete sami, već uspostavljajući odnose s drugima. Želite li privlačiti određene ljude u svoju blizinu, steći njihovu naklonost i razviti čvrste odnose s njima, trebat ćete kreirati atmosferu povjerenja i otvorenosti. Važna pretpostavka za to svakako je i to što se i kako se komunicira. Nadalje, razmotrimo li moguće koristi/ciljeve interakcije s drugima na poslu, bit će nam još jasnije da njih nije moguće ostvariti bez izvrsnih komunikacijskih vještina.

Lista koristi/ciljeva koje možemo ostvariti dobrim komunikacijskim vještinama, značajnih za pojedinca, ali i za organizacije, podugačka je, a mi navodimo samo neke:

- davanje/izmjena važnih informacija
- izgrađivanje povjerenja
- usmjeravanje aktivnosti
- utjecanje na druge
- uvjeravanje drugih u nešto
- pridobivanje nekoga za nešto
- dobivanje mišljenja/odgovora od druge strane
- izgrađivanje odnosa
- rješavanje konflikata
- postizanje dogovora.

Na osobnoj je razini neophodno osvijestiti činjenicu da je vješto komuniciranje jedna od najvažnijih karika dobrog obavljanja poslova, uspjeha i napredovanja u karijeri.

Dobar komunikator poznaje temu o kojoj govori, svoje snage i slabost, odgovarajuće riječi koje treba koristiti, pitanja koja treba postaviti...

Dobar komunikator ima jasan glas, samopoštovanje, energiju, strast i entuzijazam, dobar govor tijela, dobre vještine slušanja, razvijene vještine empatije i asertivnosti...

Dobar komunikator zna kako koristiti riječi s kojima se slušatelj može poistovjetiti, zadržati otvoren um, prilagoditi svoj pristup kad je to

potrebno, stvoriti atmosferu u kojoj će se slušatelj osjećati ugodno i cijenjeno, dati promišljen odgovor...

Učinkovita komunikacija zasniva se na tome da ljudi razumiju značenje vaše poruke i da odgovore tako da se komunikacija učinkovito nastavi – po mogućnosti u smjeru u kojem vi želite.²⁴

Jasnoća komuniciranja

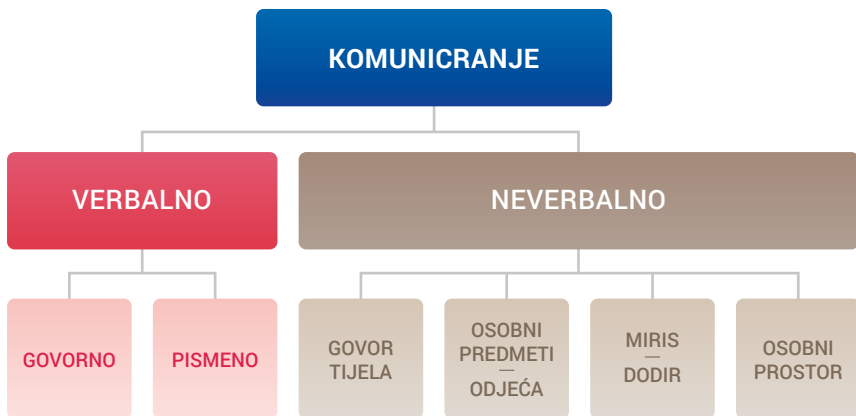
Tri temeljna pravila na kojima se zasniva dobra komunikacija odnose se na jasnoću:

- prije nego što krenete u komunikaciju, razjasnite sami sebi o čemu točno želite komunicirati
- budite jezgroviti u prenošenju poruke
- osigurajte drugoj strani jasnoću i ispravnost razumijevanja vaše poruke.

²⁴ Vidi: Moskaljov, M.: Poruke bez riječi - Umijeće neverbalnog komuniciranja, Tim press, Zagreb, 2014.

7. VRSTE KOMUNIKACIJA

Postoji nekoliko vrsta komunikacije, a za potrebe rada povjerenika radnika za zaštitu na radu ukazat ćemo na značaj jednosmjerne i dvosmjerne komunikacije te verbalne i neverbalne komunikacije.



Iako bi komunikacija po definiciji uvijek trebala biti dvosmjerna, jer dolazi do interakcije između onoga tko pošalje poruku i onoga tko ju prima, ponekad se ovakva neizravna interakcija proglašava jednosmjernom komunikacijom. Pisac napiše knjigu, novinar članak – sa svrhom da utječu na čitatelja i/ili ga zabave, ali obično nemaju i neposrednu povratnu informaciju koliko su u tome uspjeli. Isto tako, u organizacijama često kruže razne upute i naredbe za sadržaj kojih se ne očekuje povratna informacija. Očekuje se samo da oni kojih se tiče postupe prema ideji onoga tko je dopis sročio.

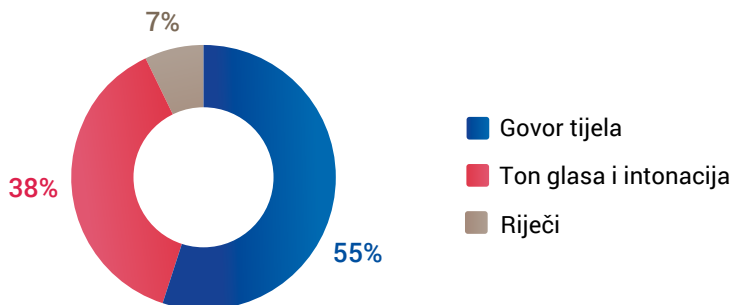
7.1. VERBALNA I NEVERBALNA KOMUNIKACIJA

Ljudi ne komuniciraju samo riječima. Neka istraživanja pokazuju da se tek nekih 7% poruke prenose samim riječima, 38% značenja proizlazi iz različitih kvaliteta glasa, dok ostatak od 55% značenja poruke leži u pratećim pokretima, izrazu lica i očiju, stavu tijela i ostalome. Verbalnim

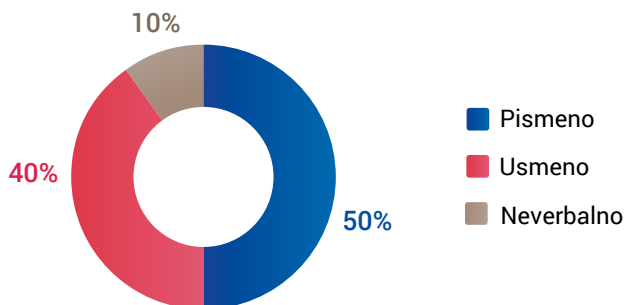
kanalom prenose se uglavnom sirove informacije, dok se neverbalnim prenose stavovi i emocionalni odnos prema tim informacijama.²⁵

Kako komuniciramo i što drugi pamte u komunikaciji s nama?

Što će ljudi zapamtiti iz komunikacije?



Najčešći oblik komunikacije u organizaciji?



Komunikacija po definiciji znači dvosmjernu komunikaciju. Međutim, nesigurne osobe to ne vole. Šefovi to ne vole, ali vođe i inovatori to vole... *Mark Shepherd*

²⁵ Vidi: Moskaljov, M.: Poruke bez riječi - Umijeće neverbalnog komuniciranja, Tim press, Zagreb, 2014.

8. ZAKON O ZAŠTITI NA RADU

Osnovna svrha zaštite na radu je sprečavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u svezi s radom te zaštita radnog okoliša. U sustavu osiguranja i provođenja sigurnih uvjeta rada, osposobljavanja poslodavca, kao i ovlaštenika poslodavca za rad na siguran način ima značajnu ulogu, jer svaki od njih mora steći znanje i vještine za postizanje takvih uvjeta u kojima ne postoji opasnost od ugrožavanja vlastitog života te života i zdravlja ostalih radnika.

Zaštita na radu kao organizirano djelovanje obuhvaća sustav pravnih pravila, a osobito:

- pravila pri projektiranju i izradi sredstava rada
- pravila pri uporabi, održavanju, pregledu i ispitivanju sredstava rada
- pravila koja se odnose na radnike te prilagodbu procesa rada njihovom spolu, dobi, fizičkim, tjelesnim i psihičkim sposobnostima
- načine i postupke osposobljavanja i obavješćivanja radnika i poslodavaca sa svrhom postizanja odgovarajuće razine zaštite na radu
- načine i postupke suradnje poslodavca, radnika i njihovih predstavnika i udruga te državnih ustanova i tijela nadležnih za zaštitu na radu
- zabranu stavljanja radnika u nepovoljniji položaj zbog aktivnosti poduzetih radi zaštite na radu
- ostale mjere za sprečavanje rizika na radu, sa svrhom uklanjanja čimbenika rizika i njihovih štetnih posljedica.

Sustav pravnih pravila zaštite na radu čine pravna pravila o zaštiti na radu i u vezi s radom koja proizlaze iz međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni, u skladu su s Ustavom Republike Hrvatske te su objavljeni. Pravila proizlaze iz Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih propisa donesenih na temelju Zakona o zaštiti na radu, posebnih zakona i podzakonskih propisa donesenih na temelju tih zakona, kolektivnih

ugovora, sporazuma sklopljenog između radničkog vijeća i poslodavca, ugovora o radu te općih akata poslodavaca.

Zaštita na radu kao sustavno organizirano djelovanje sastavni je dio organizacije rada i izvođenja radnog postupka koje poslodavac ostvaruje primjenom osnovnih, posebnih i priznatih pravila zaštite na radu u skladu s općim načelima prevencije.²⁶

8.1. OPĆA NAČELA PREVENCIJE

Poslodavac je obvezan provoditi zaštitu na radu na temelju sljedećih općih načela prevencije:

- izbjegavanja rizika
- procjenjivanja rizika
- sprječavanja rizika na njihovom izvoru
- prilagođavanja rada radnicima u područjima oblikovanja mjesta rada, izbora radne opreme te načina rada i radnih postupaka radi ublažavanja jednoličnog rada, rada nametnutim ritmom, rada po učinku i na vrijeme te ostalih napora s ciljem smanjenja njihovog štetnog učinka na zdravlje
- prilagođavanja tehničkom napretku
- zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim
- razvoja dosljedne sveobuhvatne politike prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša
- davanja prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim
- odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje radnika
- besplatnosti prevencije, odnosno mjera zaštite na radu za radnike.²⁷

²⁶ Vidi: čl. 10. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br.71/2014, 118/2014, 94/18).

²⁷ Vidi: Čl. 11. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

8.2. OSNOVNA PRAVILA ZAŠTITE NA RADU

Osnovna pravila zaštite na radu sadrže zahtjeve kojima mora udovoljavati sredstvo rada kada je u uporabi, a osobito:

- zaštitu od mehaničkih opasnosti
- zaštitu od udara električne struje
- sprečavanje nastanka požara i eksplozije
- osiguranje mehaničke otpornosti i stabilnosti građevine
- osiguranje potrebne radne površine i radnog prostora
- osiguranje potrebnih putova za prolaz, prijevoz i evakuaciju radnika i drugih osoba
- osiguranje čistoće
- osiguranje propisane temperature te vlažnosti zraka i ograničenja brzine strujanja zraka
- osiguranje propisane rasvjete
- zaštitu od buke i vibracija
- zaštitu od štetnih atmosferskih i klimatskih utjecaja
- zaštitu od fizikalnih, kemijskih i bioloških štetnih djelovanja
- zaštitu od prekomjernih napora
- zaštitu od elektromagnetskog i ostalog zračenja
- osiguranje prostorija i uređaja za osobnu higijenu.

Osnovna pravila zaštite na radu imaju prednost u primjeni u odnosu na posebna pravila zaštite na radu.²⁸

²⁸ Vidi: čl. 12. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

8.3. POSEBNA PRAVILA ZAŠTITE NA RADU

Ako se rizici za sigurnost i zdravlje radnika ne mogu ukloniti ili se mogu samo djelomično ukloniti primjenom osnovnih pravila zaštite na radu, dodatno se primjenjuju posebna pravila zaštite na radu koja se odnose na radnike, način obavljanja poslova i radne postupke.

Posebna pravila zaštite na radu sadrže zahtjeve u pogledu dobi, spola, završenog stručnog obrazovanja i drugih oblika osposobljavanja i usavršavanja za rad, zdravstvenog stanja, tjelesnog stanja, psihofizioloških i psihičkih sposobnosti, kojima radnici moraju udovoljavati pri obavljanju poslova s posebnim uvjetima rada.

Posebna pravila zaštite na radu sadrže i prava i obveze u vezi s:

- organizacijom radnog vremena i korištenjem odmora
- načinom korištenja odgovarajuće osobne zaštitne opreme
- posebnim postupcima pri uporabi i/ili izloženosti fizikalnim štetnostima, opasnim kemikalijama, odnosno biološkim štetnostima
- postavljanjem sigurnosnih znakova kojima se daje informacija ili uputa
- uputama o radnim postupcima i načinu obavljanja poslova, posebno u pogledu trajanja posla, obavljanja jednoličnog rada i rada po učinku te izloženosti radnika drugim naporima na radu ili u vezi s radom
- postupcima s ozlijeđenim ili oboljelim radnikom do pružanja hitne medicinske pomoći, odnosno do prijema u zdravstvenu ustanovu.²⁹

8.4. PRIZNATA PRAVILA ZAŠTITE NA RADU

Ako u pravnom poretku Republike Hrvatske nisu na snazi pravna pravila zaštite na radu koja bi poslodavac trebao primijeniti radi sigurnosti i zaštite zdravlja radnika, primjenjivat će priznata pravila zaštite na radu,

²⁹ Vidi: čl. 13. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

koja podrazumijevaju norme, pravila struke ili u praksi provjerene načine pomoću kojih se otklanjaju ili smanjuju rizici na radu i kojima se sprečava nastanak ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih štetnih posljedica za radnike.³⁰

9. OBVEZE POSLODAVCA U PROVOĐENJU ZAŠTITE NA RADU

Prava, obveze i odgovornosti u vezi zaštite na radu uređuju se na izravan i neizravan način propisima radnog zakonodavstva, mirovinskog invalidskog osiguranja, zdravstvenog osiguranja i zdravstvene zaštite, tehničkim i drugim propisima kojima se štite sigurnost i zdravlje osoba na radu i drugih osoba te kolektivnim ugovorima.

Poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavještavanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima.

Poslodavac je obvezan provoditi prevenciju u svim radnim postupcima, u organizaciji rada i upravljanju radnim postupcima, pri čemu radnicima mora osigurati najveću moguću razinu zaštite na radu.

Pri organiziranju i provođenju zaštite na radu, poslodavac je obvezan uvažavati prirodu obavljanih poslova te prilagoditi zaštitu na radu promjenjivim okolnostima radi poboljšanja stanja.

Poslodavac je u organizaciji radnog procesa i povjeravanju poslova radniku obvezan voditi računa o sposobnostima radnika koje mogu utjecati na zaštitu na radu.

U svrhu unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika, poslodavac je obvezan poboljšavati razinu zaštite na radu i usklađivati radne postupke s promjenama i napretkom u području tehnike, zdravstvene zaštite, ergonomije i drugih znanstvenih i stručnih područja. Ta je područja obvezan organizirati tako da smanji izloženost radnika opasnostima, štetnostima i naporima, a osobito izloženost jednoličnom radu, radu nametnutim ritmom, radu po učinku i na vrijeme. To čini radi sprečavanja

³⁰ Vidi: čl. 14. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom.

Troškove provođenja zaštite na radu snosi poslodavac, odnosno njezino provođenje ne smije teretiti radnika.³¹

9.1. PRIMJENA ZA RADNIKA NAJPOVOLJNIJEG PRAVA

Zakon o zaštiti na radu i njegovi provedbeni propisi propisuju minimalne zahtjeve zaštite na radu, ali ne utječu na primjenu povoljnije zaštite na radu ako je ta povoljnija zaštita propisana zakonom, drugim propisom, odnosno kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.³²

9.2. OBVEZA PROCJENE RIZIKA NA RADU

Poslodavac je radi sprječavanja ili smanjenja rizika obavezan, uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu, procjenjivati rizike za život i zdravlje osoba na radu, osobito u odnosu na sredstva rada, radni okoliš, tehnologiju, fizikalne štetnosti, kemikalije odnosno biološke agense koje koristi, uređenje mjesta rada, organizaciju procesa rada, jednoličnost rada, statodinamičke i psihofiziološke napore, rad nametnutim ritmom, rad po učinku i na vrijeme, psihičko radno opterećenje i druge rizike koji su prisutni.

Poslodavac je obavezan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi s radom te koja je dostupna radniku na mjestu rada.

Poslodavac je obavezan na temelju procjene rizika primjenjivati pravila zaštite na radu, preventivne mjere, organizirati i provoditi radne i proizvodne postupke, odnosno metode, te poduzimati druge aktivnosti za sprečavanje i smanjenje izloženosti radnika utvrđenim rizicima kako bi otklonio ili sveo na najmanju moguću mjeru vjerojatnost nastanka

³¹ Vidi: čl. 17. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

³² Vidi: čl. 15. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

ozljede na radu, oboljenja od profesionalne bolesti ili bolesti u vezi s radom, te kako bi na svim stupnjevima organizacije rada i upravljanja osigurao bolju razinu zaštite na radu.

Propusti učinjeni u postupku procjene rizika (primjerice, propust uočavanja vjerojatnosti nastanka opasnog ili štetnog događaja na radu ili u vezi s radom, pogrešna procjena štetnosti događaja, odnosno podcjenjivanje njegove štetne posljedice i drugo), ne oslobađaju poslodavca obveza i odgovornosti u vezi sa zaštitom na radu.³³

Poslodavac je obvezan uključiti radnike i njihove predstavnike u postupak procjene rizika na način propisan Zakonom o zaštiti na radu.

10. ODGOVORNOST POSLODAVACA ZA ORGANIZIRANJE I PROVOĐENJE ZAŠTITE NA RADU

Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima.

Poslodavac u skladu s općim propisom o radu, pravilnikom ili drugim aktom utvrđuje organizaciju provedbe zaštite na radu te prava, obveze i odgovornosti njegovih ovlaštenika i radnika ako ta pitanja nisu uređena Zakonom o zaštiti na radu i propisima donesenima na temelju njega, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu neovisno o tome je li u tu svrhu zaposlio jednog ili više stručnjaka zaštite na radu ili je obavljanje poslova zaštite na radu ugovorio s osobom ovlaštenom za obavljanje tih poslova.

Prenošenje ovlaštenja za provođenje zaštite na radu ne oslobađa poslodavca odgovornosti.

³³ Vidi: čl. 18. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

Na odgovornost poslodavca ne utječu propisane obveze radnika u području zaštite na radu.³⁴

10.1. OVLAŠTENIK

Poslodavac može provođenje zaštite na radu prenijeti na svojeg ovlaštenika u pisanom obliku i o tome ga pisano obavijestiti.

10.1.1. Poslovi ovlaštenika

Poslodavac koji zaštitu na radu provodi djelovanjem ovlaštenika obvezan je ovlastiti ovlaštenika, osobito za to da:

1. radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način ne dopusti rad bez nadzora osposobljenog radnika
2. radniku za kojeg nije na propisani način utvrđeno da ispunjava tražene uvjete ne dopusti obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, odnosno da radniku koji više ne ispunjava tražene uvjete zabrani da nastavi obavljati poslove s posebnim uvjetima rada
3. posebno osjetljivim skupinama radnika ne dozvoli da obavljaju poslove koji bi mogli na njih štetno utjecati
4. isključi iz uporabe radnu opremu koja nije ispravna, odnosno sigurna, kao i osobnu zaštitnu opremu na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika
5. u suradnji sa stručnjakom za zaštitu na radu osigura evidentiranje svake nezgode i ozljede na radu te svakog slučaja postupanja radnika u skladu s odredbom članka 69. stavaka 3. i 4. Zakona o zaštiti na radu.
6. nadzire da radnici rade u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme, opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te da koriste propisanu osobnu zaštitnu opremu
7. radniku zabrani rad ako ga obavlja suprotno podstavku 6. ovoga stavka

³⁴ Vidi: čl. 19. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

8. osigura potreban broj radnika osposobljenih za evakuaciju i spašavanje, za pružanje prve pomoći te da im stavi na raspolaganje svu potrebnu opremu
9. osigura da se u vrijeme rada ne piju alkoholna pića te da se ne uzimaju druga sredstva ovisnosti, odnosno da zabrani rad radnicima koji su na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti te da ih udalji s mjesta rada.

Poslodavac je obavezan ovlašteniku osigurati uvjete za rad te ga ne smije staviti u nepovoljniji položaj zbog poduzimanja aktivnosti u skladu s pravilima zaštite na radu te postupanja po pravilima struke i danim ovlaštenjima poslodavca.

Pod uvjetima za rad iz stavka 2. članka 24. Zakona o zaštiti na radu podrazumijevaju se samostalnost ovlaštenika u donošenju i provođenju odluka te samostalnost u raspolaganju sredstvima koja mu je obavezan osigurati poslodavac.

11. ODGOVORNOST ZA ŠTETU NA RADU I U VEZI S RADOM

11.1. ODGOVORNOST POSLODAVCA

Ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada i da je u vezi s radom te za nju poslodavac odgovara po načelu objektivne odgovornosti.

Poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ili se njegova odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe na što poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći unatoč provedenoj zaštiti na radu.³⁵

³⁵ Vidi: čl. 25. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

12. OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD NA SIGURAN NAČIN

12.1. OBVEZA OSPOSOBLJAVANJA RADNIKA ZA RAD NA SIGURAN NAČIN

Poslodavac je obavezan, temeljem procjene rizika, osposobiti radnika za rad na siguran način, i to:

1. prije početka rada
2. kod promjena u radnom postupku
3. kod uvođenja nove radne opreme ili njezine promjene,
4. kod uvođenja nove tehnologije
5. kod upućivanja radnika na novi posao, odnosno na novo mjesto rada
6. kod utvrđenog oštećenja zdravlja uzrokovanog opasnostima, štetnostima ili naporima na radu.

Poslodavac je dužan osposobljavanje provesti na način da radnika obavijesti o svim činjenicama i okolnostima koje utječu ili bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika (organizacija rada, rizici i način izvođenja radnih postupaka i drugo), da radniku objasni i da radnika osposobi za praktičnu primjenu mjera zaštite na radu koje je dužan primjenjivati tijekom rada u skladu s procjenom rizika kojima je izložen na radu i u vezi s radom.³⁶

³⁶ Odredbom čl. 12. Direktive 89/391/EEZ propisano je da poslodavac mora osigurati da svaki radnik bude primjereno osposobljen iz područja sigurnosti i zdravlja, posebno u smislu podataka i uputa specifičnih za radno mjesto ili posao koji obavlja; i to prilikom zapošljavanja, u slučaju premještanja ili promjene posla, uvođenja nove radne opreme te uvođenja novih tehnologija. Osposobljavanje mora biti prilagođeno novim i promjenjivim rizicima i, ako je potrebno, ponovljeno u određenim vremenskim razmacima.

Neorganiziranim, nenadziranim odnosno spontanom učenjem od drugih radnika uči i usvaja, između ostalog, i njihovo nepravilno ponašanje na radu, tj. ponašanje koje je u suprotnosti s pravilima sigurnosti i zaštite zdravlja na radu. Takva je praksa neprihvatljiva. Zato je propisano da radnik koji nije osposobljen za samostalan rad na

Poslodavac je obvezan provesti osposobljavanje u slučaju promjene, odnosno pojave novih rizika, neovisno o tome je li s tim u vezi već izmijenio ili dopunio procjenu rizika.

Poslodavac je obvezan osposobljavanje radnika, ovlaštenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu provoditi tijekom radnog vremena o svom trošku.³⁷

12.2. ZABRANA RADA RADNIKA KOJI NIJE OSPOSoblJEN ZA RAD NA SIGURAN NAČIN

Poslodavac ne smije dozvoliti samostalno obavljanje poslova radniku koji prethodno nije osposobljen za rad na siguran način. Radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način, poslodavac je obvezan osigurati rad pod neposrednim nadzorom radnika osposobljenog za rad na siguran način, ali ne dulje od 60 dana. Ta odredba Zakona o zaštiti na radu se ne primjenjuje na poslove koji su određeni Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada, jer za takve visokorizične poslove poslodavac mora prije rasporeda radnika unaprijed utvrditi da radnik ispunjava sve uvjete za to radno mjesto.

12.3. OBVEZA OBAVJEŠĆIVANJA I SAVJETOVANJA

Poslodavac je obvezan obavješćivati i savjetovati se s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite na radu u skladu s Zakonom o zaštiti na radu i općim propisima o radu.

12.3.1. Obavješćivanje

Poslodavac je obvezan obavijestiti radnike, povjerenika radnika za zaštitu na radu, stručnjaka zaštite na radu, ovlaštenu osobu ako je s njom ugovorio obavljanje poslova zaštite na radu i druge osobe o svim

siguran način mora raditi pod nadzorom osposobljene osobe, a osposobljavanje radnika mora provesti osoba koja ispunjava posebne uvjete.

³⁷ Vidi: čl. 27. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

rizicima i promjenama koje bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika, a osobito o:

- rizicima vezanim uz mjesto rada i narav ili vrstu poslova, o mogućem oštećenju zdravlja te o zaštitnim i preventivnim mjerama i aktivnostima u svakom radnom postupku
- mjerama pružanja prve pomoći, zaštite od požara, zaštite i spašavanja radnika te o radnicima koji ih provode.

Poslodavac je obavezan pisanim uputama osigurati provedbu radnog postupka u skladu s pravilima zaštite na radu te je obavezan radnicima dati upute za rad. Poslodavac je obavezan istaknuti na mjestima rada pisane upute o radnom okolišu, sredstvima rada, opasnim kemikalijama, biološkim štetnostima, opasnostima na radu, izvorima fizikalnih štetnosti i drugim rizicima na radu i u vezi s radom, a u skladu s procjenom rizika.

Poslodavac je obavezan osigurati da pristup mjestima rada na kojima se obavljaju poslovi s posebnim uvjetima rada imaju samo radnici koji su dobili pisane upute za rad na siguran način i osobnu zaštitnu opremu čija obavezna uporaba proizlazi iz procjene rizika.

Poslodavac je obavezan stručnjaku zaštite na radu, ovlašteniku i povjereniku radnika za zaštitu na radu učiniti dostupnom odgovarajuću dokumentaciju, a osobito:

- procjenu rizika i popis mjera koje se provode u svrhu uklanjanja ili smanjenja procijenjenih rizika
- evidencije i isprave, koje je obavezan voditi i čuvati u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu
- upravne mjere koje je naredio nadležni inspektor.

Poslodavac koji nema obvezu osnivanja odbora za zaštitu na radu obavezan je najmanje svakih šest mjeseci pisanim putem izvijestiti povjerenike radnika za zaštitu na radu o stanju zaštite na radu i planiranim aktivnostima u narednom izvještajnom razdoblju.

U slučaju svake smrtne ili teške ozljede na radu, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti i nalaza nadležnog inspektora kojim je utvrđen nedostatak u provedbi zaštite na radu, poslodavac je obavezan o nastanku

događaja odmah izvijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu.

U slučaju svake smrtne, teške ili skupne ozljede na radu, poslodavac je obvezan pozvati na očevid na mjestima rada povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Poslodavac je obvezan pravovremeno dati radniku upute o postupanju u slučaju nastanka neposrednog rizika po život i zdravlje, kojemu je radnik izložen ili bi mogao biti izložen, kao i o mogućim mjerama koje je u tom slučaju potrebno poduzeti radi sprečavanja ili smanjivanja rizika.³⁸

12.3.2. Savjetovanje

Poslodavac je obvezan unaprijed i pravovremeno savjetovati se s povjerenikom radnika za zaštitu na radu o:

- zapošljavanju stručnjaka zaštite na radu i poslovima koje će obavljati
- povjeravanju provođenja zaštite na radu ovlaštenoj osobi i poslovima koje će obavljati
- izradi procjene rizika te izmjenama, odnosno dopunama procjene rizika
- izboru radnika za pružanje prve pomoći i radnika za provođenje mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja
- zaštiti i prevenciji od rizika na radu te sprečavanju i smanjivanju rizika
- sprečavanju nezgoda, ozljeda na radu i profesionalnih bolesti
- promjenama u procesu rada i tehnologiji
- planiranju i provođenju osposobljavanja iz zaštite na radu
- poboljšanju uvjeta rada te planiranju i uvođenju novih tehnologija
- utjecaju radnih uvjeta i radnog okoliša na sigurnost i zdravlje radnika
- izboru sredstava rada i osobne zaštitne opreme

³⁸ Vidi: čl. 31. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

- izloženosti radnika jednoličnom radu, radu nametnutim ritmom, radu po učinku i na vrijeme te ostalim naporima.

Poslodavac kod kojeg radnici na temelju Zakona o zaštiti na radu nemaju pravo birati povjerenika radnika za zaštitu na radu obvezan je savjetovati se s radnicima.³⁹

³⁹ Vidi: čl. 33. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

13. ODBOR ZA ZAŠTITU NA RADU

Poslodavac koji zapošljava 50 ili više radnika obavezan je osnovati odbor zaštite na radu kao svoje savjetodavno tijelo za unapređivanje zaštite na radu.

Iznimno, odbor je obavezan osnovati i poslodavac koji zapošljava manje od 50 radnika ako je to propisano posebnim zakonom ili drugim propisom.

Odbor čine poslodavac ili njegov ovlaštenik, stručnjak zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu kod poslodavca, specijalist medicine rada izabran u skladu s posebnim propisom te povjerenik radnika za zaštitu na radu ili njihov koordinator. Predsjednik odbora je poslodavac ili njegov ovlaštenik.

O imenovanju članova odbora poslodavac donosi pisanu odluku.

Odbor se sastaje u zakonom propisanim rokovima i o svojem radu vodi zapisnik⁴⁰.

13.1. POSLOVI ODBORA

U svrhu stalnog unapređivanja zaštite na radu, odbor planira i nadzire:

- primjenu pravila zaštite na radu kod poslodavca
- organizaciju obavljanja poslova zaštite na radu
- obavešćivanje i osposobljavanje u vezi sa zaštitom na radu
- prevenciju rizika na radu i u vezi s radom te njezine učinke na zdravlje i sigurnost radnika.

Poslovi odbora mogu se proširiti kolektivnim ugovorom i sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.⁴¹

⁴⁰ Vidi: čl. 34. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

⁴¹ Vidi: čl. 35. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

14. OBVEZE I PRAVA RADNIKA

14.1. OBVEZA OSPOSOBLJAVANJA ZA RAD NA SIGURAN NAČIN

Radnik je obavezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac.

14.2. OBVEZA RADA DUŽNOM PAŽNJOM

Radnik je obavezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pritom voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i o sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.⁴² Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika, tako da:

1. prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili njegovog ovlaštenika
2. pravilno koristi sredstva rada
3. pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto
4. pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada
5. odmah obavijesti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj

⁴² Prema odredbi članka 13. stavak 1. Direktive 89/391/EEZ svaki je radnik odgovoran u okvirima svojih mogućnosti voditi računa o vlastitoj sigurnosti i zdravlju te sigurnosti i zdravlju osoba na koje utječe svojim radom ili propustima na poslu u skladu s osposobljavanjem i uputama koje mu je dao poslodavac. U tu svrhu radnici moraju, sukladno odredbi stavka 2.(a) istog članka, pravilno koristiti strojeve, uređaje, alate, opasne tvari, transportnu opremu i ostala sredstva za proizvodnju. To moraju raditi u skladu s obukom i uputama poslodavca.

situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu

6. posao obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca
7. rije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada
8. surađuje s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.⁴³

14.3. OBVEZA SURADNJE

Radnik je obavezan surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, povjerenikom radnika za zaštitu na radu i specijalistom medicine rada u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osiguraju siguran radni okoliš i uvjeti rada koji ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnih za nadzor provedbe zaštite na radu. Radnik nije obavezan snositi troškove u vezi s primjenom pravila zaštite na radu i zdravstvenih mjera.

Radnik mora odmah izvijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika za zaštitu na radu o svakoj činjenici za koju smatra da predstavlja neposredni rizik za sigurnost i zdravlje, kao i o svakom drugom nedostatku u sustavu zaštite na radu.

Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

⁴³ Vidi: čl. 67. i 68. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

O postupku odbijanja rada (čl. 69. st.4. Zakona o zaštiti na radu) radnik mora obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.

U takvom slučaju odbijanja rada (čl. 69. st.4. Zakona o zaštiti na radu) poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezni su bez odgađanja izvijestiti nadležnog inspektora koji je obvezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika. Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.⁴⁴

⁴⁴ Vidi: čl. 69. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

15. POVJERENIK RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

15.1. PRAVO NA IZBOR POVJERENIKA RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik koji je u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu izabran od radnika da zastupa njihove interese na području zaštite na radu. Osim Zakonom o zaštiti na radu, izbor je temeljito propisan Zakonom o radu te Pravilnikom o postupku izbora radničkog vijeća.

Pravilnik o postupku izbora radničkog vijeća uređuje: utemeljenje prvoga radničkog vijeća, raspisivanje prvih, redovitih i izvanrednih izbora za radničko vijeće, donošenje odluke o provođenju izbora, lista kandidata za članove radničkog vijeća, način imenovanja i dužnosti izbornog odbora i biračkog odbora, obveze poslodavca u postupku izbora radničkog vijeća, utvrđivanje i objava popisa birača, glasački listić, način glasovanja za radničko vijeće, rad izbornog odbora, provođenje izbora, utvrđivanje i objavljivanje rezultata izbora za radničko vijeće, provođenje izbora za radnička vijeća organizacijskih jedinica i utemeljenje glavnog radničkog vijeća.

Prema odredbama Zakona o zaštiti na radu (čl. 70., st. 1.) definirano je da kod poslodavca radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava do uključivo 20 radnika provodi se na skupu radnika koji saziva poslodavac u skladu s općim propisom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika.

Prema čl. 70., st. 3. izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava više od 20 radnika provodi se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem izabrati jednog ili više povjerenika radnika za zaštitu na radu koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto (20 %) radnika zaposlenih kod određenog poslodavca. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca provodi se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća, dakle Zakonom o radu te Pravilnikom o postupku izbora radničkog vijeća.

Poslodavac je dužan osigurati materijalno-tehničke uvjete i omogućiti nesmetano glasanje za izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu u vrijeme i na biračkim mjestima koje je odredio izborni odbor. Poslodavac snosi sve troškove potrebne za provođenje postupka izbora povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Izbori za radnička vijeća, pa tako i za povjerenike radnika za zaštitu na radu, održavaju se prema Zakonu o radu svake četiri godine, odnosno to je najdulje razdoblje na koje se pojedino radničko vijeće ili povjerenik radnika za zaštitu na radu bira. Iako se izbori mogu provesti i u nekom drugom dijelu godine, redoviti se izbori u pravilu održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

15.2. PRAVA I OBVEZE POVJERENIKA RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obvezu obrazovati se za obavljanje svojih poslova na tom području, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje te prikupljati obavijesti od značenja za svoj rad, a sve sukladno odredbama čl. 71. Zakona o zaštiti na radu:

(1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.

(2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:

1. podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu

2. zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika
3. podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu
4. sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
5. biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu
6. izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu
7. primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
8. izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika
9. prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
10. pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu
11. osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu
12. stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad
13. staviti prigovor na inspekcijski nalaz
14. svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu
15. obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

Kolektivnim ugovorom mogu se urediti i druga pitanja vezana za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, a mogu se urediti i sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća, ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma.

Poslodavac je obvezan povjereniku osigurati osposobljavanje za njegovu zadaću, davati obavijesti i omogućiti mu uvid u propise i isprave u vezi sa zaštitom na radu, dok povjerenik uživa i posebnu zaštitu tijekom svog mandata.

Sukladno odredbama čl. 72. Zakona o zaštiti na radu poslodavac je obvezan povjereniku radnika za zaštitu na radu:

1. osigurati potrebno vrijeme za nesmetano obnašanje dužnosti
2. davati sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu
3. osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti u skladu s općim propisima o radu kojima su propisani uvjeti za rad radničkog vijeća.

Poslodavac ne smije povjereniku radnika za zaštitu na radu, tijekom obnašanja dužnosti, bez suglasnosti radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika koji ima prava i obveze radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu, niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Ako radničko vijeće ili sindikalni povjerenik koji ima prava i obveze radničkog vijeća uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave tog očitovanja zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata tjedno, osim ako se kolektivnim ugovorom to pitanje drukčije ne uredi, a bez mogućnosti ustupanja toga prava drugom povjereniku.

Već smo rekli da je temeljni zadatak povjerenika za zaštitu na radu da djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu. To zahtijeva poznavanje propisa o zaštiti na radu kako bi mogao pratiti provedbu propisa i potrebitih zaštitnih mjera te s time u vezi cijeli niz aktivnosti koje su potrebne da bi se moglo usporediti propisano s postojećim.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.

Znači, najvažniji je zadatak povjerenika djelovanje u interesu zaštite radničkih prava, nastojanju da se ta prava provedu ako ih poslodavac nastoji izbjeći, suradnja sa sindikatom, a ako u svojim nastojanju povjerenik to ne uspije – za pomoć se treba obratiti inspekciji rada.

Važno je napomenuti da povjerenik radnika za zaštitu na radu nema izvršnu vlast, već obavlja zastupničku funkciju između svog izbornog tijela i poslodavca.

Njegov je glavni zadatak praćenje zbivanja, upozoravanje i dogovaranje s onima koji na nezadovoljavajuća zbivanja trebaju i moraju djelovati, ali i pozivanje inspekcije rada u onim slučajevima kada ne uspiju postići dovoljnu razinu zaštite radnika na radu unatoč svojim nastojanjima. Budući da je povjerenik radnika za zaštitu na radu član odbora za zaštitu na radu, Zakon o zaštiti na radu daje mu pravo i obvezu da potiče rad tog odbora.⁴⁵

15.3. PROBLEMATIKA KOJOM SE BAVI POVJERENIK RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Povjerenik radnika za zaštitu na radu je osoba koja treba nadzirati je li zaštita na radu provedena sukladno propisima, a kad primijeti da na tom području nešto nije u redu, tada treba nastojati napraviti sve što je u njegovoj moći da se stanje popravi i to u suradnji s radnicima, rukovoditeljima, stručnjakom zaštite na radu, inspekcijom rada, sindikatom, liječnikom medicine rada i svim drugim osobama koje mogu djelovati na tom području.

Da bi svim tim zahtjevima mogao udovoljiti, povjerenik u prvom redu treba znati:

- obveze poslodavca na području zaštite na radu
- obveze radnika na području zaštite na radu
- prava radnika vezana za zaštitu na radu.

⁴⁵ Vidi: čl. 34. i čl. 35. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

Ukratko rečeno, povjerenik radnika za zaštitu na radu prati je li zaštita na radu provedena sukladno propisima, ponašaju li se radnici sukladno dobivenim uputama te ako tomu nije tako poduzimati sve u cilju poboljšanja stanja sigurnosti i zaštite na radu.

15.4. DJELOVANJE POVJERENIKA⁴⁶

U cilju promicanja i zaštite interesa radnika, povjerenici za zaštitu na radu u svojem svakodnevnom radu ostvaruju mnogobrojne kontakte s važnim dionicima u upravljanju sigurnošću. Kad govorimo o kontaktima, prvenstveno se misli na međusobnu dvosmjernu komunikaciju između relevantnih dionika, svejedno radi li se o horizontalnoj ili pak vertikalnoj komunikaciji. Pod horizontalnom komunikacijom prije svega podrazumijevamo svakodnevne dvosmjerne kontakte povjerenika sa svojom bazom, odnosno radnicima, sindikatima te članovima radničkih vijeća i povjereništva radnika za zaštitu na radu.

Načini komunikacije, vrsta komunikacije te učestalost i intenzitet komunikacije prije svega ovise o subjektu, odnosno sigurnosnom dioniku kojemu se povjerenik obraća. Mnogobrojnost osnovnih dionika upravljanja sigurnošću te potreba i želja za međusobnom komunikacijom pred povjerenika radnika za zaštitu na radu postavlja novi izazov u vidu uspostavljanja učinkovitih komunikacijskih kanala.

Uspostavom učinkovitih komunikacijskih kanala započinje operacionalizacija djelovanja povjerenika radnika za zaštitu na radu. Radi ispunjenja svojih osnovnih zadaća, povjereniku stoji na raspolaganju vrlo široka lepeza mjera i radnji koje može poduzimati.

Osnovne mjere i radnje koje povjerenik radnika za zaštitu na radu može ili mora poduzimati jesu: planiranje, nadziranje, savjetovanje, obavješćivanje, obrazovanje, poticanje, razmatranje, izvješćivanje, pravo uvida, prisustvovanje očevidu, zaprimanje primjedbi, očitovanje, pozivanje, praćenje i prikupljanje.

⁴⁶ preuzeto iz Stary, D.: Priručnik za osposobljavanje povjerenika zaposlenika za zaštitu na radu, ZIRS, Zagreb, 2002.

15.4.1. Odnos povjerenika prema radnicima

Povjerenik prvenstveno treba ispunjavati zadaće koje od njega očekuju njihove kolege radnici. Povjerenik će, stoga, primati sve primjedbe i prijedloge radnika vezane uz zaštitu na radu, o tim primjedbama i prijedlozima s radnicima razgovarati te nastojati da se primjedbe i prijedlozi odnose na stvarne probleme na tom području.

S obzirom na dobivene primjedbe i prijedloge, povjerenik će nastojati sam ustanoviti jesu li primjedbe opravdane, jesu li problemi koji su izneseni stvarni, a potom će o tome izvijestiti poslodavca (odnosno njegovog ovlaštenika), stručnjaka zaštite na radu, neposrednog rukovoditelja, predstavnika sindikata, inspektora rada ili nekog drugog tko bi na tom području mogao pomoći.

Budući da povjerenik radnika za zaštitu na radu (ili koordinator povjerenika) sudjeluje u radu odbora za zaštitu na radu, primjedbe će iznijeti i na tom odboru.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu sudjelovat uvijek će i na drugim skupovima unutar tvrtke koji su posvećeni problematici zaštite na radu.

Najznačajniji dio odnosa povjerenika prema radnicima jest da svojim djelovanjem potiče ostale radnike da rade na siguran način, prije svega vlastitim ponašanjem sukladno propisima zaštite na radu. Jednako tako, povjerenik radnika djeluje razgovorom s radnicima, ukazujući im pritom na nužnost primjene ispravnih i sigurnih radnih postupaka i korištenja osobnih zaštitnih sredstava.

15.4.2. Odnos povjerenika i poslodavca

Povjerenik radnika za zaštitu na radu prije svega treba kod poslodavca ili njegovog ovlaštenika osigurati vlastito osposobljavanje za poslove povjerenika radnika za zaštitu na radu. Pritom nije važno tko će to osposobljavanje organizirati ili provoditi (sindikata, ovlaštena osoba, sam poslodavac), već je važno da troškove snosi poslodavac i da poslodavac povjereniku treba za to osigurati vrijeme.⁴⁷

⁴⁷ Vidi: čl. 71. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

Poslodavac je dužan povjereniku za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obavljanje njegove dužnost. To znači da mu treba davati potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave koje se odnose na zaštitu na radu.⁴⁸

Najvažniji dio odnosa povjerenika i poslodavca je povjerenikovo poticanje poslodavca da riješi probleme koji se odnose na zaštitu radnika na radu. Budući da je povjerenik posrednik i prenositelj radničkih primjedbi i pritužbi, on je ovlašten da prenosi radničke zahtjeve, primjedbe i prijedloge poslodavcu te da nastoji odgovorno s poslodavcem razriješiti postojeće ili nastale probleme.

15.4.3. Odnos povjerenika i stručnjaka za zaštitu na radu

Povjerenik radnika će u praktičnom djelovanju vjerojatno najviše surađivati sa stručnjakom zaštite na radu, bez obzira na to prenosi li mu probleme koje uočava ili one koje mu neposredno javljaju radnici.

Zakonska je obveza stručnjaka zaštite na radu da povjereniku radnika za zaštitu na radu pruža stručnu pomoć u provedbi i unapređivanju zaštite na radu.⁴⁹ No, najbolje je kad takva suradnja nije radi zakonske obveze,⁵⁰ već postoji kao rezultat dobro uspostavljenih odnosa, jer i stručnjaku i povjereniku mora biti jasno da djeluju na postizanju zajedničkog cilja – poboljšanju stanje zaštite – i da od toga imaju koristi i poslodavac i radnici. Važno je uspostaviti takve odnose da povjerenik i stručnjak ne vide konkurenciju jedan u drugome, već da zajednički djeluju na jednom području.

⁴⁸ Vidi: čl. 31. i čl. 32. i čl. 33. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

⁴⁹ Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18): čl. 20. st.8., Radnici, stručnjaci zaštite na radu, povjerenici radnika za zaštitu na radu i ovlaštene osobe obvezni su surađivati u provođenju zaštite na radu.

⁵⁰ Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18): čl. 21. st.1. Poslovi zaštite na radu su osobito: 1) stručna pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite na radu, 8) osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu, koji poznaje propise, koji savjesno obavlja posao na tom području, može biti kvalitetan i stalan poticatelj stručnjaku za zaštitu na radu u njegovu poslu. S druge strane, stručnjak zaštite na radu koji svojim radom želi ostvariti dobre rezultate može posredstvom povjerenika postići kod radnika puno više nego bi to postigao samo osobnim nastojanjem. Suradnja, a ne natjecanje – osnovna je značajka tog odnosa.

15.4.4. Odnos povjerenika i odbora za zaštitu na radu

Povjerenik radnika za zaštitu na radu najčešće će biti i član odbora za zaštitu na radu,⁵¹ koji još čine poslodavac, ovlaštenik, stručnjak zaštite na radu i specijalist medicine rada.

Razvidno je da povjerenik s ostalim članovima odbora ne sudjeluje u rješavanju problematike zaštite na radu samo na sjednicama odbora,⁵² već neprestano u svakodnevnom kontaktu s ostalim članovima.

Povjerenik djeluje u radu odbora tako da, prateći propise i stanje zaštite u svojoj radnoj sredini, može članove odbora izvješćivati o problemima, o onome što je potrebno učiti, te o tome na koji se način poduzete mjere odražavaju na promjenu stanja sigurnosti. Povjerenik sudjeluje u planiranju i ostvarivanju promjena u procesu rada, nastojeći pritom u svim promjenama uvijek dovoljno voditi računa o pravilima zaštite na radu. Ako povjerenik nema dovoljno informacija o promjenama, onda ih može zatražiti i uz pomoć intervencije ovlaštenika, sindikata, a ako je potrebno i inspektora rada. Nakon što dobije informacije, povjerenik će sudjelovati u razmatranju nezgoda, profesionalnih bolesti i oboljenja vezanih uz rad do kojih dolazi u njegovoj radnoj sredini te iznositi gledišta radnika povezana s razlozima nastajanja neželjenih događaja.

⁵¹ Vidi: čl. 34. Zakona o zaštiti na radu, Odbor za zaštitu na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

⁵² Vidi: čl. 35. Zakona o zaštiti na radu, Poslovi odbora za zaštitu na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

Kada se dogovaraju promjene koje bi trebale pozitivno djelovati u sprečavanju nezgoda, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti vezanih uz rad, povjerenik će o njima raspraviti s radnicima koji su ga izabrali, nastojati prenijeti značenje i svrhu tih problema te pokušati radnike motivirati za prihvaćanje tih promjena.

Dakako da će povjerenik obavještavati radnike i o ostalim činjenicama o kojima se raspravljalo na odboru, a sve kako bi zajednička aktivnost cijelog odbora bila prikazana svim radnicima.

Budući da je povjerenik obavezan poticati radnike na primjenu pravila zaštite na radu u svakodnevnim aktivnostima radnika, povjerenik će se truditi da radnici provode zaključke odbora za zaštitu na radu.

15.4.5. Odnos povjerenika i inspektora rada

Zakon o inspektoratu rada uređuje ustrojstvo Inspektorata rada, upravljanje Inspektoratom rada, uvjeti za obavljanje poslova inspeksijskog nadzora nad provedbom propisa iz djelokruga Inspektorata rada, dužnosti i ovlasti inspektora rada u svrhu zaštite javnog interesa u provedbi tih propisa te prekršajna odgovornost.⁵³

Inspekcija rada⁵⁴ obavlja nadzor nad primjenom propisa zaštite na radu u razdobljima utvrđenim u svom planu i programu, a obvezno se mora odazvati pozivu povjerenika radnika za zaštitu na radu.

⁵³ Vidi: Zakon o inspektoratu rada (Narodne novine, br. 19/14).

⁵⁴ Zakon o zaštiti na radu, Poslovi odbora za zaštitu na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18) čl. 90.

(1) Inspeksijski nadzor nad provedbom određaba ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, osim određaba koje se odnose na rad zdravstvenih ustanova.

(2) Inspeksijski nadzor nad provedbom posebnih propisa o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu za pojedine djelatnosti, poslove ili rizike obavljaju druga središnja tijela državne uprave, u skladu s posebnim propisima, primjenjujući odredbe ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa na sva pitanja koja nisu uređena posebnim propisima.

(3) Pri obavljanju inspeksijskog nadzora na izdvojenom mjestu rada nadležni inspektor je ovlašten obaviti nadzor o zaštiti života i zdravlja drugih osoba koje borave u neposrednoj blizini tog mjesta rada.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo pozvati inspektora rada⁵⁵ uvijek kada ocijeni da je ugrožen život ili zdravlje radnika, a poslodavac propušta poduzeti odgovarajuće mjere da takvu ugroženost otkloni.

Osim toga, povjerenik u okviru svojih ovlast ima pravo biti nazočan tijekom inspeksijskog nadzora⁵⁶ te se očitovati na činjenično stanje koje inspektor utvrdi. Time je povjerenik, uz poslodavca, zapravo jedna od strana u postupku izvida koji inspektor obavlja, što može biti osobito važno u slučaju uviđaja koji se obavlja nakon ozljede na radu, posebice teže i smrtne ozljede.

15.4.6. Odnos povjerenika i sindikata

Povjerenik radnika za zaštitu na radu uvijek će surađivati sa sindikatom i njegovim predstavnicima na zajedničkom poslu zaštite radničkih interesa. Sindikalno organiziranje i osnivanje sindikalnih udruga predstavlja osnovni oblik nezavisnog, samostalnog, dragovoljnog i interesnog povezivanja radnika. Sindikat djeluje samostalno i nezavisno, a u ostvarivanju svojih dužnosti polazi od nezavisnosti, dragovoljnosti, samostalnog utvrđivanja i donošenja svojeg programa, biranja kadrova i metoda sindikalne borbe, financijske samostalnosti, radničke solidarnosti i javnosti djelovanja u odnosu na članstvo i društvo u cjelini. Cilj i svrha sindikata je ostvarivanje i poboljšanje životnih i radnih uvjeta članova metodama djelovanja sindikata.

Ako u poduzeću djeluje jedan ili više sindikata, povjerenik radnika za zaštitu na radu nužno će surađivati sa svim sindikatima koji djeluju unutar poduzeća.

⁵⁵ Vidi: čl. 71. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

⁵⁶ Vidi: čl. 71. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

16. POSTUPCI POVJERENIKA U RADU ⁵⁷

16.1. POSTUPCI KOD PRIKUPLJANJA PODATAKA

Kada povjerenik treba prikupiti podatke vezane za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu,⁵⁸ najvažnije je da budu prikupljeni od one osobe ili službe koja raspolaže pravim podacima. U pristupu prikupljanju podataka najopasnija je pogreška kada se podaci nekritički preuzmu od osoba koje ih preporučavaju ili koje te podatke s nekim ciljem tendenciozno mijenjaju i krivo prikazuju.

Tako, primjerice, podaci o broju ozljeda, o smanjenju ili povećanju ozljeda u državi ili regiji, podaci o propisima i drugo trebaju se uvijek uzimati iz originalnih izvješća ili službenih glasila koja ih objavljuju.

16.2. POSTUPCI KOD DOBIVANJA PODATAKA OD DRUGIH OSOBA

Povjerenik je često u prigodi da mu se obraćaju pojedini radnici koji pritom iznose svoje probleme vezane uz zaštitu na radu. To čine i rukovoditelji te stručnjak za zaštitu na radu kada žele uz povjerenikovu pomoć provesti nešto kod radnika. Kada je povjerenik u prigodi da sluša što mu drugi priopćuju, jako je važno da im dopusti da mu kažu sve, da ih tijekom izlaganja ne prekida i ne ispravlja, da im ne povlađuje niti protuslovi te da izbjegava donošenje bilo kakvog zaključka ili mišljenja odmah tijekom razgovora.

Tek kada je saslušao onoga što mu nešto kazuje, povjerenik treba postavljati pitanja vezano uz ono što je čuo.

Postavljanjem pitanja postiže se ne samo jasnija slika o tome što netko priopćuje nego se i samu osobu koja nešto priopćuje potiče da svoje

⁵⁷ preuzeto iz Stary, D.: Priručnik za osposobljavanje povjerenika zaposlenika za zaštitu na radu, ZIRS, Zagreb, 2002.

⁵⁸ Vidi: čl. 71. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/2014, 118/2014, 94/18).

izlaganje potpunije uobličiti. Ako povjerenik primijeti da su podaci koje mu osoba iznosi netočni, neprovjereni ili nisu ispravni na neki drugi način, nije dobro odmah izraziti svoje neslaganje na početku razgovora, već treba dodatnim pitanjima nastojati doći do točnih podataka. Ako to nije moguće, dodatnim pitanjima valja pokazati da u izlaganju postoje nelogičnosti ili netočnosti. Svatko tko se povjereniku obraća s nekim podacima treba uočiti da povjerenik neće nekritički prihvatiti sve što mu se kazuje, nego da će podatke primiti s namjerom da ih provjeri. Podaci moraju biti potpuno točni ako se želi temeljem njih nešto poduzimati.

Poslovni položaj ili autoritet osobe koja iznosi podatke nikada ne smije predstavljati razlog da se podatak prihvati onakav kakav je dan. Prema tome, treba postupiti jednako ako podatke iznosi rukovoditelj, stručnjak ili običan radnik niske naobrazbe, a to znači da se treba uvjeriti kako je podatak točan. Uvjerenje da je podatak točan postiže se provjerom svakog primljenog podatka, a to znači nastojanjem da se kod nekog drugog sazna je li točno što je rečeno i ako nije, je li to netočno radi neznanja, vlastitog stava ili je podatak namjerno iskrivljen.

16.3. POSTUPCI KOD ZAHTIJEVANJA ŽURNOG POSTUPANJA

Kada povjerenik temeljem osobnog zapažanja ili temeljem podataka koje je dobio od nekog drugog zahtijeva od rukovoditelja, stručnjaka zaštite ili samih radnika da poduzmu nešto određeno, važno je da pri tome postupa tako da njegovi zahtjevi budu utemeljeni i da naiđu na razumijevanje i postignu svrhu – a to je poduzimanje onoga što povjerenik traži.

Kod postavljanja zahtjeva za žurno postupanje onomu komu se zahtjev postavlja, treba u prvom redu pristupiti iskreno i neposredno, odnosno bez primisli ili želja osim onoga radi čega se postupanje zahtijeva. Sa zahtjevom je potrebno istupiti na vrijeme, odnosno ne čekati previše dugo, do trenutka kada je već djelomice kasno za poduzimanje onoga što se traži.

Kada povjerenik prikupi ili dobije informacije koje zahtijevaju žurno postupanje, odmah treba postaviti zahtjev za akciju, bez odgađanja i razmišljanja je li upravo sada pogodan trenutak za zahtjev.

Svaki zahtjev treba biti jasno i detaljno obrazložen onome komu se postavlja, treba se temeljiti na činjenicama i točnim podacima. Dobro je ukoliko povjerenik prigodom iznošenja zahtjeva može uobličiti prijedlog zahtjeva te jasno predstaviti koristi koje će nastati njegovim ispunjenjem.

Zahtjevi čije ispunjenje predstavlja korist samo za jednu „stranu“ teže će naići na razumijevanje i teže će biti prihvaćene nego zahtjevi čijim prihvaćanjem nastaje zajednička korist. Ne treba odmah prigodom iznošenja zahtjeva očekivati da se on prihvati niti odmah treba tražiti definitivni odgovor o prihvaćanju ili odbijanju zahtjeva. Zahtjev prvo treba iznijeti, potom dati vremena osobi kojoj je zahtjev upućen da o njemu razmisli, prikupi odgovarajuće podatke te da donese zaključak.

Najčešće će i osoba kojoj smo zahtjev postavili imati potrebu za dodatnim pitanjima i dodatnim podacima, a vrlo često će pokušati iznijeti svoj protuprijedlog postavljenom zahtjevu. Sve to nije loše, nego takvo ponašanje pokazuje da je zahtjev ozbiljno shvaćen i da je uzet u razmatranje sa svim svojim dobrim i lošim stranama i posljedicama. Ako se zahtjev ne prihvati u danom obliku, to može značiti nekoliko stvari – ili su činjenice kojima je zahtjev potkrijepljen nedovoljne ili nema mogućnosti prihvaćanja zahtjeva radi materijalnih, kadrovskih ili nekih drugih razloga ili postoje drugi interesi koji onemogućavaju prihvaćanje zahtjeva. U svakom od tih slučajeva povjerenik će postupiti drugačije, ali je važno da prvo nastoji ustanoviti zašto je zahtjev odbijen te imali li smisla dalje ustrajati na prihvaćanju zahtjeva.

Ako zahtjev nije prihvaćen radi nedovoljnih materijalnih mogućnosti, radi nepostojanja kadrovskih kapaciteta i drugo, onda je možda najbolji postupak da ga povjerenik pokuša promijeniti u skladu s postojećim mogućnostima. Ako je nešto veliko ili složeno nemoguće provesti, bolje je provesti nešto manje i jednostavnije ako takva provedba ide u smjeru poboljšanja radi kojih je zahtjev postavljen.

Ako postoje suprotni interesi koji onemogućavaju prihvaćanje zahtjeva, tada ih najprije treba nastojati identificirati i potom nastojati odabrati smjer za ostvarenje zahtjeva. Ukoliko su prema mišljenju povjerenika

suprotni interesi subjektivni ili su izraz borbe pojedinih skupina, pa čak i objektivno štetni, tada treba energično i svim načinima pokušati ostvariti zahtjev. Po potrebi i uz intervenciju inspekcije rada. Ako su suprotni interesi rezultat drukčijeg pristupa rješavanju nekog problema, onda je korisno da i sam povjerenik nastoji razumjeti taj drugačiji pristup jer on može biti i bolji od onog kojim povjerenik želi postići svoj cilj.

Osnovno je pravilo da kod postavljanja zahtjeva ne valja biti agresivan, ne treba tražiti ispunjenje zahtjeva pod svaku cijenu, nego treba pristupiti pregovarački. Neprihvatanje jednog zahtjeva ne smije zatvoriti vrata postavljanju kasnijih zahtjeva, a prihvaćanje samo jednog dijela postavljenog zahtjeva bolje je nego li njegovo potpuno odbijanje.

16.4. POSTUPCI PRI SUDJELOVANJU U RADU ODBORA ZA ZAŠTITU NA RADU

Kada povjerenik sudjeluje u radu nekog tijela, odbora ili skupine koja rješava određenu problematiku vezanu uz zaštitu na rad, u prvom redu treba mu biti jasno da je rad u takvom odboru kolektivan posao i da svi sudionici imaju isti zadatak da zajednički dođu do optimalnog rješenja.

Za rad u odboru povjerenik se treba pripremiti upoznavanjem dnevnog reda te podataka koji se mogu odnositi na pojedinu točku koju treba razmotriti i riješiti. Povjerenik se nikako ne smije dovesti u situaciju sudjelovanja na sjednici odbora, a da se prethodno nije upoznao s podacima do kojih može doći.

Ako povjerenik želi na odboru nešto predstaviti, onda mora raspolagati točnim činjenicama i podacima te isključivo temeljem njih započeti raspravu. Pri iznošenju činjenica treba paziti da se iznosi samo ono što je važno. Potrebno je izbjegavati svaku nepotrebnu opširnost i iznošenje potankosti koje bi predmet rasprave mogle učiniti nejasnim. Kod izlaganja treba paziti na izražavanje, rječnik i logičnost izlaganja podataka. Pritom uvijek treba voditi računa o sastavu skupine ili odbora u kojem se raspravlja. Ono što se govori mora biti dovoljno jasno svakom sudioniku bez obzira na njegovo predznanje, obaviještenost ili druge osobine. Posebno je važno paziti na ton izlaganja i raspravljanja, da on ne djeluje nadmeno, nego uvijek s izraženom spremnošću za razgovor ili dogovor.

U raspravi je važno uzeti u obzir razmišljanja i stavove druge strane ukoliko dođe do neslaganja. Treba nastojati razumjeti zašto se netko protivi prijedlogu, jer za svako protivljenje postoji razlog kod osobe koja se protivi. Razumijemo li razloge protivljenja, lakše ćemo naći proturazloge i lakše ćemo ih usuglasiti. Jednako tako, uoči li povjerenik da se svi ostali članovi skupine protive mišljenju ili stavu, prvo što treba učiniti jest da sam preispita svoje stavove. Dobro je bit svjestan činjenice da nismo uvijek u pravu i da nam često drugi mogu ukazati na vlastite greške.

Nastojimo li u odboru postići dogovor za nešto što mislimo da je opravdano, korisno je zatražiti od drugih sudionika pomoć u rješavanju našeg problema, jer ljudi vole da u rješenju sudjeluju vlastitim stvaralaštvom. Lakše je postići dogovor koji svakog zadovoljava i ne nameće samo naše rješenje.

Primijeti li povjerenik da odbor djeluje suprotno interesima one skupine radnika koju on zastupa, u svojim nastojanjima treba biti uporan te postupati jednako kao i kad naiđe na otpor prilikom postavljanja zahtjeva rukovoditeljima za neko poboljšanje.

Zapamtimo da je rad u odborima timski rad u kojem svi nastoje zajednički doći do rješenja, a da povjerenik ostvaruje bolje rezultate kad ima sve potrebne podatke i surađuje s drugima.

16.5. POSTUPCI KAD POVJERENIK SAMOSTALNO DJELUJE KAO PRIMJER ILI POTICAJ

Već je ranije naglašeno da je povjerenikov zadatak svojim postupcima i primjerom poticati radnike za rad na siguran način, a to će postići uzimajući u obzir nekoliko činjenica:

- Povjerenik nikada neće postupati ni u kakvim radnim okolnostima suprotno pravilima zaštite na radu, a to se odnosi ne samo na postupke nego i na korištenje osobnih zaštitnih sredstava.
- Povjerenik će u svakodnevnom kontaktu s drugim radnicima nastojati postići da se i oni ponašaju prema pravilima zaštite na radu, pri čemu će stalno imati na umu da nije poželjan zapovjedni ton, nego stav u kojem se očituje povjerenikova želja za suradnjom

i težnja da zajedno s njima promijeni ono njihovo ponašanje koje nije u skladu s načelima sigurnosti.

- Kod takvog dogovaranja povjerenik će radniku koji neispravno radi pokušati prikazati što se može dogoditi zbog neispravnog rada te kakve su posljedice za njega osobno, njegovu obitelj i tvrtku u kojoj radi.

Dakle, vlastitim primjerom djelovati na radnike ne znači samo ponašati se u skladu s propisima nego i u razgovoru nastojati svoje ponašanje prikazati drugima kao nužno pravilo koje ima svoju svrhu.

17. PROCJENA RIZIKA

Zakon o zaštiti na radu u članku 18. propisuje da je poslodavac obvezan, uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu, procjenjivati rizike za život i zdravlje radnika i osoba na radu, osobito u odnosu na sredstva rada, radni okoliš, tehnologiju, fizikalne štetnosti, kemikalije, odnosno biološke agense koje koristi, uređenje mjesta rada, organizaciju procesa rada, jednoličnost rada, statodinamičke i psihofiziološke napore, rad nametnutim ritmom, rad po učinku u određenom vremenu (normirani rad), noćni rad, psihičko radno opterećenje i druge rizike koji su prisutni, radi sprječavanja ili smanjenja rizika.

Poslodavac je obvezan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi s radom i koja je dostupna radniku na mjestu rada.

Poslodavac je obvezan na temelju procjene rizika primjenjivati pravila zaštite na radu, preventivne mjere, organizirati i provoditi radne i proizvodne postupke, odnosno metode te poduzimati druge aktivnosti za sprečavanje i smanjenje izloženosti radnika utvrđenim rizicima, a s ciljem otklonjanja ili svođenja na najmanju moguću mjeru vjerojatnost nastanka ozljede na radu, oboljenja od profesionalne bolesti ili bolesti u vezi s radom te osiguranja bolje razine zaštite na radu na svim stupnjevima organizacije rada i upravljanja.

Propusti učinjeni u postupku procjene rizika (primjerice, neuočena vjerojatnost nastanka opasnog ili štetnog događaja na radu ili u vezi s radom, pogrešna procjena štetnosti događaja, odnosno podcjenjivanje njegove štetne posljedice i drugo) ne oslobađaju poslodavca obveza i odgovornosti u vezi sa zaštitom na radu.

Poslodavac je obvezan radnike i njihove predstavnike uključiti u postupak procjene rizika na način propisan Zakonom.

Poslodavac je obvezan, u skladu s odredbama članka 62. stavka 2. Zakona, osigurati radniku dostupnost procjene rizika za mjesto rada i poslove koji se na njemu obavljaju. Pravilnikom o izradi procjene rizika⁵⁹ propisuju se uvjeti, način i metoda izrade procjene rizika, obvezni sadržaji

⁵⁹ Vidi: Pravilnik o izradi procjene rizika (Narodne novine, br. 112/14).

obuhvaćeni procjenom i podaci na kojima se procjena rizika temelji te klasifikaciju opasnosti, štetnosti i napora na radu i u vezi s radom.

Procjena rizika je postupak kojim se utvrđuje razina opasnosti, štetnosti i napora u smislu nastanka ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti u svezi s radom te poremećaja u procesu rada koji bi mogao izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

Poslodavac je obvezan imati izrađenu procjenu rizika za sve poslove koje za njega obavljaju radnici i osobe na radu.

Postupak procjenjivanja rizika sastoji se od:

1. prikupljanja podataka na mjestu rada

Prikupljanje podataka uključuje: poslove koji se obavljaju na mjestu rada, broj radnika koji obavljaju iste poslove, mjesta rada gdje se poslovi obavljaju, uređenje mjesta rada, popis radne opreme, popis izvora fizikalnih, kemijskih i bioloških štetnosti i organizaciju rada i raspored radnog vremena.

2. analize i procjene prikupljenih podataka što uključuje:

- utvrđivanje opasnosti, štetnosti i napora
- procjenjivanje opasnosti, štetnosti i napora
- utvrđivanje mjera za uklanjanje, odnosno smanjivanje opasnosti, štetnosti odnosno napora.

3. plana mjera za uklanjanje, odnosno, smanjivanje razine opasnosti, štetnosti i napora koji mora sadržavati:

- rokove
- ovlaštenike odgovorne za provedbu mjera te
- način kontrole nad provedbom mjera.

4. dokumentiranja procjene rizika:

Procjenjivanje rizika provodi se u skladu s **Matricom procjene rizika** prema općim kriterijima razine rizika (vjerojatnost, posljedica).

Rizik se procjenjuje kao:

1. mali rizik
2. srednji rizik ili
3. veliki rizik.

1. Vjerojatnost:

1.	Malo vjerojatno	Ne bi se trebalo dogoditi tijekom cijele profesionalne karijere radnika.
2.	Vjerojatno	Može se dogoditi samo nekoliko puta tijekom profesionalne karijere radnika.
3.	Vrlo vjerojatno	Može se ponavljati tijekom profesionalne karijere radnika.

2. Posljedice (veličina posljedica – štetnosti):

1.	Malo štetno	Ozljede i bolesti koje ne uzrokuju produženu bol (poput male ogrebotine, iritacije oka, glavobolje i drugo).
2.	Srednje štetno	Ozljede i bolesti koje uzrokuju umjerenu, ali produženu bol ili bol koja se povremeno ponavljaju (poput rana, manjih prijeloma, opekotina drugog stupnja na ograničenom dijelu tijela, dermatološke alergije i drugo).
3.	Izrazito štetno	Ozljede i bolesti koje uzrokuju tešku i stalnu bol i/ili smrt (poput amputacija, kompliciranog prijeloma, raka, opekotina drugog ili trećeg stupnja na velikom dijelu tijela i drugo).

3. Matrica procjene rizika:

Vjerojatnost	Veličina posljedica (štetnosti)		
	Malo štetno	Srednje štetno	Izrazito štetno
Malo vjerojatno	Mali rizik	Mali rizik	Srednji rizik
Vjerojatno	Mali rizik	Srednji rizik	Veliki rizik
Vrlo vjerojatno	Srednji rizik	Veliki rizik	Veliki rizik

Procjenjivanje rizika provodi se uz aktivno sudjelovanje radnika koji obavljaju poslove i uvažavanje njihovih stavova.

Pri procjenjivanju rizika moraju se uvažiti provedbeni propisi iz zaštite na radu (kao što su propisi za osobnu zaštitnu opremu, za ručno prenošenje tereta, za rad sa zaslonima, za radnu opremu, za fizikalna, kemijska i biološka štetna djelovanja) te smjernice iz zaštite na radu (kao što su smjernice o procjeni kemijskih, fizikalnih i bioloških štetnih djelovanja i industrijskih procesa opasnih ili štetnih za sigurnost i zdravlje trudnica, osoba koje su rodile ili doje).

Poslodavac je obvezan na temelju procjene rizika primjenjivati pravila, mjere, postupke i aktivnosti za sprječavanje i smanjivanje rizika te osiguravati višu razinu zaštite na radu.

Poslodavac mora odrediti rokove, ovlaštenike za provedbu te način kontrole nad provedbom mjera.

Poslodavac je obvezan čuvati procjene rizika za poslove koje obavljaju radnici u pisanom ili elektroničkom obliku.

Obvezni prilozi uz procjenu rizika su:

1. sigurnosni podaci izvora fizikalnih štetnosti, kemikalija, odnosno bioloških agensa koji se koriste
2. popis radne opreme koja se koristi pri obavljanju poslova
3. popis osobne zaštitne opreme za poslove kod kojih se mora upotrebljavati
4. popis potrebnih ispitivanja
5. popis poslova s posebnim uvjetima rada.

Pri procjeni rizika obvezno sudjeluju radnici, odnosno njihovi predstavnici, ovlaštenici i stručnjaci zaštite na radu, a poslodavac po potrebi uključuje i stručnjake iz pojedinih područja.

O procjeni, kao i izmjenama i dopunama procjene rizika, na svojim sjednicama raspravlja odbor zaštite na radu koji prihvaća procjenu rizika ili predlaže ispravke te daje primjedbe i prijedloge.

17.1. KLASIFIKACIJA OPASNOSTI, ŠTETNOSTI I NAPORA NA RADU I U VEZI S RADOM

I OPASNOSTI

1. Mehaničke opasnosti	1.1. Alati	1.1.1. Ručni
		1.1.2. Mehanizirani
	1.2. Strojevi i oprema	
	1.3. Sredstva za horizontalni prijenos	1.3.1. Prijevozna vozila: automobili, kamioni i dr.
		1.3.2. Prijenosna sredstva: viličari
		1.3.3. Samohodni strojevi: bageri, buldožeri i dr.
	1.4. Sredstva za vertikalni prijenos	1.4.1. Dizalice
1.4.2. Transporteri		
1.5. Rukovanje predmetima		
1.6. Ostale mehaničke opasnosti		
2. Opasnosti od padova	2.1. Pad radnika i drugih osoba	2.1.1. Na istoj razini
		2.1.2. U dubinu
		2.1.3. S visine
		2.1.4. S visine iznad 3 metra
	2.2. Pad predmeta	
3. Električna struja	3.1. Otvoreni električni krug	
	3.2. Ostale električne opasnosti	
4. Požar i eksplozija	4.1. Eksplozivne tvari	
	4.2. Zapaljive tvari	
5. Termičke opasnosti	5.1. Vruće tvari	
	5.2. Hladne tvari	

II ŠTETNOSTI

1. Kemijske štetnosti	1.1. Otrovi	1.1.1. Metali
		1.1.2. Nemetali
		1.1.3. Organski spojevi
	1.2. Korozivi	1.2.1. Kiseline
		1.2.2. Lužine
		1.2.3. Drugi korozivi
	1.3. Nadražljivci	1.3.1. Lako topivi u vodi
		1.3.2. Slabo topivi u vodi
		1.3.3. Odmašćivači
		1.3.4. Drugi nadražljivci
	1.4. Zagušljivci	1.4.1. Inertni
		1.4.2. Kemijski
	1.5. Senzibilizatori	1.5.1. Organske prašine biljnog porijekla
1.5.2. Organske prašine životinjskog porijekla		
1.5.3. Kemijski spojevi alergnog potencijala		
1.5.4. Termofilne aktinomicete		
1.5.5. Ostali senzibilizatori		
1.6. Fibrogeni	1.6.1. Azbest	
	1.6.2. Silicijev oksid	
	1.6.3. Ostali fibrogeni	
1.7. Mutageni		
1.8. Karcinogeni		
1.9. Teratogeni		
2. Biološke štetnosti	2.1. Zarazni materijali	
	2.2. Zaraženi ljudi	
	2.3. Zaražene životinje	
	2.4. Opasne biljke	
	2.5. Opasne životinje	
3. Fizikalne štetnosti	3.1. Buka	3.1.1. Kontinuirana buka
		3.1.2. Diskontinuirana buka
		3.1.3. Impulsna buka
		3.1.4. Ometajuća
	3.2. Vibracije	3.2.1. Vibracije koje se prenose na ruke
		3.2.2. Vibracije koje se prenose na cijelo tijelo
		3.2.2. Potresanja
	3.3. Promijenjeni tlak	3.3.1. Povišeni tlak
		3.3.2. Sniženi tlak
		3.3.3. Promjene tlaka
	3.4. Nepovoljni klimatski uvjeti	3.4.1. Rad na otvorenom
		3.4.2. Vrući okoliš
		3.4.3. Visoka vlažnost
3.4.4. Pojačano strujanje zraka		
3.4.5. Hladni okoliš		
3.4.6. Česte promjene temperature		
3.4.7. Nepovoljni učinci umjetne ventilacije		
3.5. Ionizirajuće zračenje	3.5.1. Rendgensko zračenje	
	3.5.2. Otvoreni radioaktivni elementi	
	3.5.3. Zatvoreni radioaktivni elementi	
3.6. Neionizirajuće zračenje	3.6.1. UV zračenje (A, B, C)	
	3.6.2. Toplinsko zračenje	
	3.6.3. Mikrovalno zračenje	
	3.6.4. Lasersko zračenje	
3.7. Osvjetljenost	3.7.1. Nedovoljna osvjetljenost	
	3.7.2. Bliještanje	
3.8. Ostale fizičke štetnosti		

III NAPORI

1. Statodinamički napori	1.1. Statički: prisilan položaj tijela pri radu	1.1.1. Stalno sjedenje
		1.1.2. Stalno stajanje
		1.1.3. Pognut položaj
		1.1.4. Čučanje, klečanje
		1.1.5. Rad u skućenom prostoru
		1.1.6. Ruke iznad glave
		1.1.7. Ostali statički napori
	1.2. Dinamički: fizički rad	1.2.1. Ponavljajući pokreti uz primjenu sile i bez primjene sile
		1.2.2. Brzi rad
		1.2.3. Dizanje i nošenje tereta
1.2.4. Guranje i vučenje tereta		
1.2.5. Težak fizički rad		
1.2.6. Ostali dinamički napori		
2. Psihofiziološki napori	2.1. Nepovoljan ritam rada	2.1.1. Rad na normu
		2.1.2. Ritam uvjetovan radnim procesom
		2.1.3. Neujednačen ritam
	2.2. Poremećen bioritam	2.2.2. Noćni rad
		2.2.3. Produljeni rad
		2.3. Remećenje socijalnih potreba
	2.3.2. Rad na daljinu	
	2.4. Odgovornost za živote ljudi i materijalnih dobara	2.4.1. Rukovođenje
		2.4.2. Upravljanje prijevoznim sredstvom
	2.5. Visoka vjerojatnost izvanrednih događaja	
	2.6. Otežani prijem informacija	2.6.1. Zvučni signali i znakovi
		2.6.2. Svjetlosni signali i znakovi
		2.6.3. Buka
		2.6.4. Nedovoljna osvijetljenost
	2.7. Radni zahtjevi	2.7.1. Neodgovarajući kvantitativni zahtjevi (premao ili previše rada)
		2.7.2. Premali utjecaj na rad
2.7.3. Zahtjevi za visokom kvalitetom rada		
2.7.4. Izolirani rad		
2.7.5. Monotoni rad		
2.7.6. Komunikacija s osobama		
2.8. Maltretiranje	2.8.1. Mobing	
	2.8.2. Bullying	
2.9. Burnout		
2.10. Ostali psihofiziološki napori		
3. Napori vida		
4. Napori govora		

Napomena: Klasifikacija opasnosti, štetnosti i napora na radu i u vezi s radom prema pravilniku o izradi procjene rizika (Narodne novine, br. 112/14.)

**18. PRAKTIČNE SMJERNICE
POVJERENICIMA RADNIKA ZA ZAŠTITU
NA RADU ZA PREPOZNAVANJE
OPASNOSTI, ŠTETNOSTI I NAPORA
PRILIKOM OBILASKA MJESTA RADA/
RADNOG MJESTA**

OGLEDNI POPIS I OPIS OPASNOSTI, ŠTETNOSTI I NAPORA

1	Mehaničke opasnosti	1.1	Nezaštićeni pokretni dijelovi strojeva i alata (prignječenje, posmik, udarac, rez, ubod, uvlačenje, zahvaćanje)
		1.2	Nekontrolirano kretanje dijelova i predmeta (pomicanje, padanje, kotrljanje, klizanje, odljetanje dijelova i čestica)
		1.3	Dijelovi s opasnim oštrim, uglatim, šiljatim, izbočenim, hrapavim površinama (rez, ubod, posmik, udar)
		1.4	Pokretna transportna sredstva (sudaranje, udaranje, gaženje, prevrtanje, padanje)
		1.5	Skliske, neravne, neprimjerene i zakrčene površine za kretanje (pad, pokliznuće i spoticanje na ravni)
		1.6	Rad na visini (pad s ljestava, stepenica, skela, s površina na visini do 3 m, s površina na visini većoj od 3 m, u nezaštićene otvore, jame i kanale)
		1.7	Zatrpavanje i utapanje (zemljom, građevnim materijalom, žitaricama, vodom i drugim tekućinama)
		1.8	Skučeni i pretrpani prostor (sudaranje i udaranje u nepokretne dijelove)
2	Opasnost od električne struje	2.1	Dijelovi pod naponom (rad pod naponom, rad u blizini opreme pod naponom, oštećenja izolacija, nepropisno izvedene instalacije, neprikladna oprema)
		2.2	Električni luk (kratki spoj, postupci prespajanja pod naponom, elektrostatičko pražnjenje)
3	Opasnost od požara i eksplozije	3.1	Zapaljive krutine, tekućine, plinovi
		3.2	Eksplzivne tvari (eksplozivi, pirotehnička sredstva)
		3.3	Eksplzivna atmosfera (plinovi, pare, maglice, prašine)
		3.4	Električni luk
4	Termičke opasnosti	4.1	Vrući predmeti, površine, materijali (otvoreni plamen, vruće površine, tekućine i pare, prskanje užarenog materijala)
		4.2	Hladni predmeti, površine, materijali (hladne površine i dijelovi opreme i instalacija, rashladna sredstva)
5	Kemikalije	5.1	Nagrizajuća sredstva
		5.2	Nadražljivci
		5.3	Alergeni
		5.4	Otrovi
		5.5	Karcinogeni
		5.6	Mutageni
		5.7	Reprotoksične i teratogene tvari
6	Prašine	6.1	Fibrogene
		6.2	Ostale
7	Biološke štetnosti	7.1	Štetni mikroorganizmi (bakterije, virusi, paraziti, gljivice)
		7.2	Alergene i toksične tvari koji su produkti mikroorganizama

8	Fizikalne štetnosti	8.1	Ionizirajuća zračenja: X zrake, radioaktivni elementi
		8.2	Neionizirajuća zračenja: ultraljubičasto, toplinsko zračenje, radiovalovi, laser
		8.3	Elektromagnetska polja
		8.4	Buka
		8.5	Vibracije cijelog tijela
		8.6	Vibracije šake i ruke
		8.7	Promijenjen tlak: podtlak, nadtlak
9	Čimbenici radnog okoliša	9.1	Neprijmjerena osvjetljenost
		9.2	Nepovoljni mikroklimatski uvjeti
		9.3	Rad na otvorenom
		9.4	Rad u prostoru s nedovoljno kisika
		9.5	Rad u vlažnom i/ili mokrom okolišu
10	Tjelesni napori	10.1	Težak fizički rad
		10.2	Ponavljajući pokreti
		10.3	Statički položaj tijela pri radu (dugotrajan nepovoljan, prisilan i nepromijenjen položaj tijela)
11	Organizacija rada i stres	11.1	Mentalno opterećenje
		11.2	Smjenski, noćni, prekovremeni, normirani i monoton rad
		11.3	Bez utjecaja na organizaciju rada, bez podrške rukovodstva
		11.4	Opterećenje osjetila
		11.5	Neprihvatljivo ponašanje, nasilje, maltretiranje, uznemiravanje, napastovanje
12	Druge opasnosti	12.1	Životinje: alergija na životinjske proizvode, ugrizi i udari, trovanja
		12.2	Biljke: alergija na biljke
		12.3	Opterećenje uslijed uporabe osobnih zaštitnih sredstava

Važno: Radno mjesto - prema Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja (NN 111/98) posao (radno mjesto) definiran je kao skup radnih zadataka koje izvršava jedna osoba. Podaci o organizacijski i tehnološki srodnim poslovima, odnosno radnim mjestima čine zanimanje. Drugim riječima, zanimanje je definirano kao skup poslova i radnih zadataka (radnih mjesta) koji su svojim sadržajem i vrstom organizacijski i tehnološki toliko srodni i međusobno povezani da ih obavlja jedan izvršitelj koji posjeduje odgovarajuća znanja, sposobnosti i vještine.

Mjesto rada – prema Zakonu o zaštiti na radu mjesto rada je svako mjesto na kojemu radnici i osobe na radu moraju biti, ili na koje moraju ići, ili kojemu imaju pristup tijekom rada zbog poslova koje obavljaju za poslodavca, kao i svaki prostor, odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom.

OBILAZAK RADNOG MJESTA/MJESTA RADA POVJERENIKA RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Prije popunjavanja dokumenta "Obilazak radnog mjesta/mjesta rada povjerenika radnika za zaštitu na radu", koji se sastoji od dva dijela: "Osnovna kontrolna lista povjerenika radnika za zaštitu na radu" i "Prijedlog plan mjera povjerenika radnika za zaštitu na radu", potrebno je proučiti "Praktične smjernice povjerenicima radnika za zaštitu na radu za prepoznavanje opasnosti, štetnosti i napora prilikom obilaska mjesta rada/radnog mjesta - ogledni popis i opis opasnosti, štetnosti i napora".

Povjerenik radnika za zaštitu na radu 	<i>Osnovna kontrolna lista povjerenika radnika za zaštitu na radu</i>	
	Datum obilaska: 	Slijedeći obilazak:

Poduzeće:
Pogon/odjel:
Radno mjesto:

Za kontrolu uvjeta rada, opasnosti, štetnosti i napora na radnom mjestu/ mjestu rada koristite Osnovnu kontrolnu listu:

- *ukoliko procjenjujete da su radni uvjeti zadovoljavajući, a rizik oštećenja zdravlja ne postoji, označite «Z» (zadovoljavajuće)*
- *ukoliko procjenjujete da radni uvjeti nisu zadovoljavajući, a rizik oštećenja zdravlja postoji, označite «N» (nezadovoljavajuće)*
- *kao pomoć pri procjeni uvjeta na radnom mjestu koristite „Smjernice za obilazak radnog mjesta“*
- *u kolumni „Napomene/Primjedbe“ opišite stanje relevantno za radne uvjete i rizik oštećenja zdravlja.*

	Radni uvjeti/opasnost/štetnost/napor/rizik	Z	N	Napomene/ Primjedbe
1.	Općenito			
2.	Mehaničke opasnosti			
3.	Padovi i rušenja			
4.	Opasnost od električne struje			
5.	Požar i eksplozija			
6.	Vruće i hladne površine ili materijali			
7.	Kemijske štetnosti			
8.	Biološke štetnosti			
9.	Buka			
10.	Vibracije ruka-šaka i cijelo tijelo			
11.	Zračenja: ionizirajuća i neionizirajuća			
12.	Rasvjeta			
13.	Mikroklimatski i klimatski uvjeti			
14.	Podizanje i prenošenje tereta			
15.	Ponavljajući pokreti			
16.	Nepovoljan položaj tijela			
17.	Stres, nasilje, omalovažavanje (mobing)			
18.	Postupci u slučaju opasnosti i prva pomoć			
19.	Osobna zaštitna sredstva			
20.	Edukacija i informiranje radnika o ZNR			
21.	Pritužbe radnika			
22.	Ostalo: molim navesti			

PRIJEDLOG PLANA MJERA POVJERENIKA RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Povjerenik radnika za zaštitu na radu 	<i>Prijedlog plana mjera povjerenika radnika za zaštitu na radu</i>	
	Datum obilaska:	Sljedeći obilazak:

Poduzeće/pogon/odjel/radno mjesto/mjesto rada

Svrha ovog obrasca je određivanje odgovarajućih postupaka nakon što su pri obilasku radnog mjesta/mjesta rada upotrebom kontrolne liste utvrđeni propusti ili realni problemi.

Opažanja			
Utvrđeni problem	Stupanj važnosti*	Lokacija	Potrebno učiniti

***Stupanj važnosti:**

0 = Opasna ili potencijalno smrtna opasnost koja zahtijeva trenutno rješavanje bez obzira na to koliko ona utječe na radni proces u poduzeću

Važnosti 1-3 koje treba riješiti prema razini rizika i financijskim mogućnostima:

V3 = odmah potrebno provođenje mjera

V2 = potrebno provođenje mjera u kratkoročnom razdoblju

V1 = potrebno provođenje mjera u dugoročnom razdoblju

LR = Lako rješivi problemi koji ne iziskuju financijska sredstva i koje bi trebalo odmah razriješiti.

Datum obilaska: **Datum izvješća:**

Ime i prezime (čitljivo): **Potpis:**

19. RAZVOJ PROCJENE RIZIKA U EUROPI I HRVATSKOJ

Europska zajednica je još 1989. godine u Direktivi 89/391/EEZ (Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work) odredila svojim članicama obvezu izrade procjene rizika, ali je tek Smjernicama (Guidance on risk assessment at work) 1996. godine dala upute o primjeni te Direktive u nacionalnim uvjetima. Tako su pojedine europske države počele primjenjivati ove preporuke, stvarati zakonske propise te nakon toga izrađivati metode za analizu rizika.

Republika Hrvatska je u svoje zakonodavstvo ugradila preporučene principe Europske zajednice – Zakon o zaštiti na radu iz 1996. godine i Pravilnik o izradi procjene opasnosti iz 1997. godine. Pravilnikom o izradi procjene opasnosti bio je određen način prikupljanja i opseg potrebnih podataka, postupak izrade i tim stručnjaka kompetentnih za procjenu mogućih oštećenja zdravlja.

Godine 2014. donošen je Zakona o zaštiti na radu i Pravilnik o izradi procjene rizika u kojem je promijenjen pristup procjeni rizika, kao i uvjeti za obavljanje tog vrlo značajnog i kompleksnog postupka.

Procjena rizika temeljni je dokument prema kojem poslodavac planira, organizira, provodi i nadzire provođenje svih mjera zaštite na radu.

19.1. OIRA - ON LINE ALAT ZA PROCJENU RIZIKA KOD MIKRO I MALIH POSLODAVACA

Europska agencija za zaštitu na radu (European Occupational Safety and Health Agency – EU OSHA) razvila je na temelju nizozemskog programa RI&E internetski interaktivni alat za procjenu rizika (<https://oiraproject.eu/hr>).

OIRA je besplatan, na internetu dostupan i korisniku pristupačan način procjene rizika, koji omogućuje mikro i malim poslodavcima da na jednostavan način provedu postupak procjene rizika, uključujući

prepoznavanje opasnosti, ocjenjivanje rizika te donošenje i provođenje mjera za zaštitu zdravlja radnika. EU-OSHA je dala alat OiRA na besplatno raspolaganje svim europskim zemljama članicama kako bi se omogućilo stvaranje standardiziranih sektorskih alata za procjenu rizika na bilo kojem jeziku Europske unije.

19.2. HRVATSKI VODIČI ZA IZRADU PROCJENE RIZIKA

Jedan od vodiča za izradu procjene rizika izradio je Zavod za unapređivanje zaštite na radu i od koristi je kao pomoć za izradu temeljnog dokumenta zaštite na radu kod svakog poslodavca – procjenu rizika. Procjena podrazumijeva organiziran i sistematičan rad na prepoznavanju, analiziranju i utvrđivanju mogućih opasnosti, štetnosti i napora na mjestima rada i u procesu rada. Pri procjenjivanju rizika moraju se uvažiti propisi i smjernice iz zaštite na radu.

Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu izradio je i objavio više vodiča i smjernica za pomoć prilikom izrade procjene rizika te su isti dostupni na njihovim mrežnim stranicama

20. MEĐUNARODNE NORME ZA PROCJENJIVANJE RIZIKA I UPRAVLJANJE ZDRAVLJEM I SIGURNOŠĆU NA RADU

20.1. NORMA ISO 31000:2018

Norma ISO 31000:2018 - Upravljanje rizicima daje smjernice o načinu na koji tvrtke mogu integrirati odlučivanje na temelju rizika u upravljanje, planiranje, organiziranje, izvješćivanje, politike, vrijednosti i kulturu organizacije. To je sustav upravljanja zasnovan na načelima, što znači da organizacije mogu primijeniti načela definirana normom u organizacijski kontekst.

ISO 31000 je generička norma, može se primijeniti na sve organizacije bez obzira na vrstu, veličinu, djelatnost, aktivnosti i lokaciju te pokriva sve vrste rizika. Namijenjena je za korištenje na svakoj razini upravljanja i pri obavljanju svih vrsta aktivnosti i poslova u organizaciji.

Norma ISO 31000 pruža okvir za upravljanje rizikom koji podržava sve aktivnosti, uključujući donošenje odluka na svim razinama organizacije. Okvir ISO 31000 i njegovi procesi trebali bi se integrirati s drugim sustavima upravljanja da bi se osigurala konzistentnost i učinkovitost upravljanja nadzora u svim područjima organizacije. To uključuje strategiju i planiranje, organizacijsku otpornost, IT, korporativno upravljanje, HR, sukladnost, kvalitetu, zdravlje i sigurnost na radu, zaštitu okoliša, kontinuitet poslovanja, upravljanje krizama i opću sigurnost.

Norma ISO 31000:2018 pruža više strateških smjernica od prethodne verzije norme ISO 31000:2009 i stavlja veći naglasak na sudjelovanje višeg menadžmenta te integraciju upravljanja rizicima u organizaciju. To uključuje preporuku za izradu izjave ili politike koja potvrđuje predanost upravljanju rizicima, dodjeljuje nadležnosti, odgovornosti i mjerodavnosti na odgovarajućim razinama unutar organizacije te osigurava resurse potrebne za upravljanje rizikom.

Nova verzija norme preporuča da upravljanje rizicima bude dio strukture organizacije, procesa, ciljeva, strategije i aktivnosti.

Norma HRN ISO 31000:2018 u kratkim crtama navodi mogućnosti koje se mogu primijeniti pri svakom koraku procesa upravljanja rizicima. Na temelju tih informacija bilo koja organizacija može kreirati okvir unutar kojeg će držati pod nadzorom svoje rizike i njihov utjecaj na sustave upravljanja. Inače, norma HRN ISO 31000:2018 podrška je sustavima upravljanja organizacija i složena je tako da se vrlo lako može integrirati u bilo koji sustav upravljanja neke organizacije. Podrška normi HRN ISO 31000:2018 je norma HRN EN 31010:2010 (Upravljanje rizikom - Metode procjene rizika), koja daje upute kako odabrati i primijeniti sustavne metode za procjenu rizika, kao i primjere kako se pojedina metoda može primijeniti.

Upravljanje rizicima vrlo je važno za bilo koju organizaciju i postizanje njenih ciljeva. Norme HRN ISO 31000 i HRN ISO 31010 alati su koji uvelike pomažu organizacijama da uspješno i učinkovito upravljaju svojim rizicima.

20.2. NORMA ISO 45001:2018

Međunarodna organizacija za standardizaciju transformirala je BS OHSAS 18001:2007 te razvila i objavila novu normu ISO 45001:2018 (Sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu – zahtjevi).

Svrha norme je pomoći organizacijama da smanje navedeni teret, pružajući okvir za poboljšanje sigurnosti zaposlenih, smanjenje rizika na radnom mjestu i stvaranjem boljih i sigurnijih uvjeta rada po cijelom svijetu.

Sve norme objavljene nakon usvajanja Annex SL prate HLS (High Level Structure). Struktura norme definirana u Annex SL koristi se za sva revidirana izdanja, kao i za nove norme. To znači da norme imaju identičnu strukturu, a ona sadrži 10 poglavlja: područje primjene, upućivanje na druge norme, pojmovi i definicije, kontekst organizacije, vodstvo, planiranje, podrška, radni proces, vrednovanje uspješnosti i poboljšavanje.

Dakle, nova norma ISO 45001:2018 (Sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu) strukturno je identična sa svim normama za upravljanje koje su objavljene ili revidirane od 2012. godina do danas.

Svrha ovog sustava upravljanja je pružanje okvira za upravljanje rizicima i prilikama u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Cilj i očekivani ishodi sustava upravljanja zaštitom zdravlja i sigurnošću na radu su sprečavanje ozljeda na radu i bolesti radnika te pružanje sigurne i zdrave radne okoline, a posljedično je od kritičke važnosti za organizaciju eliminiranje opasnosti i smanjenje rizika poduzimanjem učinkovitih preventivnih i zaštitnih mjera. Kad su te mjere primijenjene od strane organizacije kroz sustav upravljanja, one poboljšavaju svoju uspješnost zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Implementiranje sustava upravljanja zaštitom zdravlja i sigurnošću na radu sukladno ovom dokumentu omogućuje organizaciji da upravlja svojim rizicima i poboljšava svoju uspješnost.

21. LITERATURA

- Bohm, L., Zorko, A.: Učinkovito zastopanje interesov delavcev za varno in zdravo delo, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, 2014.
- Bukljaš, B.: Kolektivno radno pravo, Split, 2012. str 174 i 175
- Fabijanić, K., Kacian, N., Štefan, V.: Priručnik stručnjaka za zaštitu na radu, IPROZ, Zagreb, 2007.
- Jukić, M., Fazlić, D., Moskaljov, M., Sever, K., Bagić, D., Scott, B., Begović, V.: Socijalnim dijalogom do suradnje, Hrvatski sindikat pošte, Zagreb, 2016.
- Kovač, C.: Social partnership in occupational safety and health, Safety Engineering, 7 (2017), 1; 85-91, Niš, Srbija.
- Kovač, C.: Unaprjeđivanje sustava zaštite na radu i radnička participacija, Konferencija Menadžment i sigurnost 2018., Zbornik radova, Neum, Mostar, 2017.
- Krišto, I., Šijaković, A.: Istraživanje nesreća na radu u Hrvatskoj i usporedba sa metodama primijenjenim u svijetu, IX. Znanstveno-stručna konferencija: "Menadžment i sigurnost", ESSE, Zagreb, 2014. str. 41-53.
- Krišto, I., Batak, M., Šijaković, A.: Competencies of Safety Managers and Safety Experts in the field of Human resource management, Safety Engineering, 2 (2012), 1; 19-26, Niš, Srbija.
- Moskaljov, M.: Poruke bez riječi - Umijeće neverbalnog komuniciranja, Tim press, Zagreb, 2014.
- Stary, D.: Priručnik za osposobljavanje povjerenika zaposlenika za zaštitu na radu, ZIRS, Zagreb, 2002.
- Šijaković, A., Krišto, I.: Osposobljavanje za rad na siguran način – dio cjeloživotnog učenja, Zbornik radova, str. 55-69, XII. Znanstveno- stručna konferencija: "Menadžment i sigurnost", ESSE, Neum, BiH, 2017.
- Šijaković, A., Krišto, I.: Društveno odgovorno poslovanje prema HRN ISO 26000:2010 i zaštita zdravlja i sigurnost na radu, Zbornik

radova 5. Međunarodni stručno-znanstveni skup „Zaštita na radu i zaštita zdravlja“, Zadar, Hrvatska: Veleučilište u Karlovcu, 2014. str. 778-781.

- Šijaković, A., Batak, M., Krišto, I., Poplašen, D.: Procjena rizika na radnom mjestu zavarivača, Zbornik radova EUROJOIN 8- znanstveno-stručna konferencija, European Federation for Welding, Joining and Cutting & Croatian Welding Society, Pula, 2012. str. 507-514.
- Šijaković, A., Batak, M., Krišto, I.: Vještačenja u sigurnosti na radu i zaštiti zdravlja, Zbornik radova Hrvatski kongres medicine rada s međunarodnim sudjelovanjem „Zdravlje, rad i zajednica“ Hrvatsko društvo za medicinu rada, Hvar, Hrvatska: Hrvatsko društvo za medicinu rada, 2011.
- Šijaković, A., Batak, M., Krišto, I.: Norme za upravljanje rizicima, Zbornik radova, str. 81-87, 4. Međunarodno stručno-znanstveni skup „Zaštita na radu i zaštita zdravlja“, Zadar, Hrvatska, 19-22.09.2012., Veleučilište u Karlovcu; ISBN 978-953-7343-59-0
- Šokčević, S.: Industrijska demokracija i zaštita na radu, Tim press, Zagreb, 2006.
- Šokčević, S.: Zaštita zdravlja i sigurnost na radu, Tim press, Zagreb, 2006.
- Taradi, J., Grošanić, N., Lalić, Ž., Nikolić, V., Pavlič, M., Petkovski, M., Smajla, N., Šijaković, A.: Odbor za zaštitu na radu, Zakonska regulativa i istraživanje prakse, Zagreb: Europsko društvo inženjera sigurnosti, 2014 (monografija)
- Učur, M.: Osnove prava i zakonodavstvo sigurnosti, Veleučilište u Rijeci, Rijeka, 2005.
- Učur, M.: Nomotehnika u radnom pravu i pravu zaštite na radu, Veleučilište u Rijeci, Rijeka, 2007.

Propisi:

- Zakon o radu (NN, br. 93/14, 127/17)
- Zakon o zaštiti na radu (NN, br. 71/14, 118/14, 94/18)
- Pravilnik o izradi procjene rizika (NN, br.112/14)
- Pravilnik o obavljanju poslova zaštite na radu (NN, br. 112/14, 43/15, 72/15, 140/15)
- Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada (NN, br. 29/13)

Ostali izvori:

- ILO Convention 87, Freedom of association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948.
- ILO Convention 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949.
- ILO Convention 144, Tripartite consultation, 1976.
- ILO Convention 154, Collective Bargaining, 1981.
- ILO Recommendation 152, Tripartite Consultation, 1976.
- Kolektivno pregovaranje za bolje uvjete života i rada, Priručnik 1, ICEFTU – Međunarodna konfederacija slobodnih sindikata, , WCL – Svjetska konfederacija rada, Sindikat PPDIV-a, Zagreb, 2005.
- MOR: Social Dialogue, Finding a common voice, Geneva: International Labour Office, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>
- MOR / Kuruvilla (2003.): Social dialogue for Decent Work, Geneva: ILS Publications, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/discussion/dp14903.pdf>
- Social Dialogue, International Training Centre of the ILO, 2012

22. IZVADAK IZ KATALOGA ZAKONA I PROPISA

Područje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu uređeno je univerzalnim vrelima prava zaštite na radu, prvenstveno konvencijama Međunarodne organizacije rada (MOR-a, ILO, ITO) i rečenim direktivama EU, te na temelju toga, a u skladu s odredbama Ustava Republike Hrvatske, zakonima i drugim heteronomnim i autonomnim propisima brojnih donositelja (adresanata) različitog prostornog i vremenskog važenja.

Obzirom na brojnost propisa u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te vrlo čestim, potpunim ili djelomičnim, izmjenama sadržaja propisa, u nastavku prikazujemo Izvadak iz kataloga zakona i propisa u Republici Hrvatskoj, na dan 3. studenog 2018. godine⁶⁰.

Izvadak iz kataloga zakona i propisa:

1. Zakon o radu (NN, br. 93/14, 127/17)
2. Zakon o zaštiti na radu (NN, br. 71/14, 118/14, 94/18)

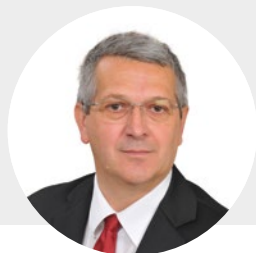
Propisi na snazi temeljem Zakona o zaštiti na radu:

1. Pravilnik o ovlaštenjima za poslove zaštite na radu (NN, br. 112/14, 84/15)
2. Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita (NN, br. 112/14)
3. Pravilnik o izradi procjene rizika (NN, br.112/14)
4. Pravilnik o obavljanju poslova zaštite na radu (NN, br. 112/14, 43/15, 72/15, 140/15)
5. Pravilnik o sigurnosnim znakovima (NN, br. 91/15, 102/15, 61/16)

⁶⁰ Vidi: <http://www.mrms.hr/ministarstvo-rada-i-mirovinskoga-sustava/zastita-na-radu/katalog-zakona-i-propisa/>

6. Pravilnik o zaštiti radnika od rizika zbog izloženosti karcinogenima i/ili mutagenima (NN, br. 91/15)
7. Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu trudne radnice, radnice koja je nedavno rodila i radnice koja doji (NN, br. 91/15)
8. Pravilnik o zaštiti radnika od rizika zbog izloženosti opasnim kemikalijama na radu (NN, br. 91/15)
9. Pravilnik o pregledu i ispitivanju radne opreme (NN, br. 16/16)
10. Pravilnik o ispitivanju radnog okoliša (NN, br. 16/16)
11. Pravilnik o zaštiti na radu pri uporabi radne opreme (NN, br. 18/17)
12. Pravilnik o pružanju prve pomoći radnicima na radu (NN, br. 56/83)
13. Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada (NN, br. 5/84)
14. Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada (NN, br. 29/13)
15. Pravilnik o zaštiti na radu u poljoprivredi (SL, br. 34/68)
16. Pravilnik o utvrđivanju opće i posebne zdravstvene sposobnosti radnika i sposobnosti radnika za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada (NN, br. 3/84, 55/85)
17. Pravilnik o zaštiti na radu pri utovaru i istovaru tereta (NN, br. 49/86)
18. Pravilnik o zaštiti na radu pri ručnom prenošenju tereta (NN, br. 42/05)
19. Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom (NN, br. 69/05)
20. Pravilnik o uporabi osobnih zaštitnih sredstava (NN, br. 39/06)
21. Pravilnik o zaštiti radnika od izloženosti buci na radu (NN, br. 46/08)
22. Pravilnik o zaštiti radnika od rizika zbog izloženosti vibracijama na radu (NN, br. 155/08)

23. BILJEŠKA O AUTORIMA



Cvetan Kovač, bacc. ing. sec., bacc. ing. traff.
Europsko društvo inženjera sigurnosti
Zagreb, Hrvatska
cvetan.kovac@gmail.com

Koordinator Središnjeg povjereništva radnika za zaštitu na radu u HP-Hrvatskoj pošti d.d., koordinator Odbora za zaštitu na radu Nezavisnih hrvatskih sindikata.

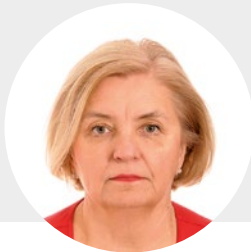
Završio je stručni studij prometa na Tehničkom veleučilištu u Zagrebu te stručni studij sigurnosti na Visokoj školi za sigurnost u Zagrebu, smjer zaštite na radu.

Stručni ispit: stručnjak za zaštitu na radu.

Baveći se zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu promiče značenje i ulogu radničkih predstavnika, povjerenika radnika za zaštitu na radu, radničkih vijeća i sindikata u poslovnim sustavima u Republici Hrvatskoj.

Autor i koautor većeg broja znanstvenih i stručnih radova.

Dobitnik Priznanja za postignuća u zaštiti života i zdravlja radnika na radu te unapređenje sustava zaštite na radu, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Zagreb, 2015.



Ana Šijaković, sveuč. spec. oec., dipl.ing.sig.,
Europsko društvo inženjera sigurnosti
Zagreb, Hrvatska
ana.sijakovic@gmail.com

Magistrirala na Fakultetu organizacije i informatike u Varaždinu, poslijediplomski sveučilišni specijalistički studij Menadžment poslovnih sustava.

Diplomirala na Visokoj školi za sigurnost u Zagrebu, diplomirani inženjer sigurnosti te stručni specijalist inženjer organizacije rada.

Predavač na poslijediplomskom specijalističkom studiju „Medicina rada i sporta“ Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, ŠNZ Andrija Štampar, Zagreb.

Tajnica Europskog društva inženjera sigurnosti.

Stalni sudski vještak za sigurnost i zaštitu na radu, Županijski sud u Zagrebu od 2002.

Stručni ispiti (Hrvatska): stručnjak za zaštitu na radu, odgovorna osoba za zaštitu od požara, Koordinator II, andragogija.

Međunarodni ispiti: IRCA Lead auditor ISO 9001, IRCA Lead auditor OHSAS 18001, interni auditor SA 8000.

Autor i koautor većeg broja znanstvenih i stručnih radova, sudionik nacionalnih i međunarodnih skupova.

Dobitnica Priznanja za postignuća u zaštiti života i zdravlja radnika na radu te unapređenje sustava zaštite na radu, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Zagreb, 2014.



dr.sc. Ivana Krišto, dipl. ing.

Europsko društvo inženjera sigurnosti

Zagreb, Hrvatska

kristo.ivana@yahoo.com

Doktorirala (2017.) na Filozofskom fakultetu u Zagrebu, magistrirala (2011.) na Fakultetu organizacije i informatike u Varaždinu, u području informacijskih znanosti.

Diplomirala je na Visokoj policijskoj školi (2003.) te na Visokoj školi za sigurnost u Zagrebu (2005.).

Stručni ispit: stručnjak za zaštitu na radu.

Aktivni je sudionik znanstvenih i stručnih skupova te autor i koautor niza znanstvenih i stručnih radova.

Dopredsjednica Europskog društva inženjera sigurnosti.

Dobitnica Priznanja za postignuća u zaštiti života i zdravlja radnika na radu te unapređenje sustava zaštite na radu, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Zagreb, 2017.



Hrvoje Kovač, mag. educ. mat. et inf ,
Zagreb, Hrvatska
hrvoje.kovac3@gmail.com

Diplomirao (2018.) na Prirodoslovno-matematičkom fakultetu u Zagrebu diplomski studij matematike i informatike, smjer nastavnički.

Od 2016. godine radi kao kreator matematičkih sadržaja u renomiranoj tehnološkoj tvrtki Photomath u Zagrebu.

Od 2017. u svojstvu asistenta izvodi nastavu na Visokom učilištu Algebra u Zagrebu.

Aktivni je sudionik znanstvenih i stručnih skupova, autor i koautora znanstvenih i stručnih radova te koautor školskih udžbenika iz informatike.



ZAŠTITA NA RADU

PRILIKA I IZAZOV

NOSITELJ PROJEKTA:

Nezavisni sindikat radnika u
proizvodnji hrane i pića

Kralja Tomislava 1, 34340 Kutjevo
tel: 034 315 025, www.nsrphp.hr

PARTNERI NA PROJEKTU:

Nezavisni sindikat "Socijalna Pravda"

Nezavisni hrvatski sindikati

Hrvatska udruga poslodavaca

Brodsko-posavska županija

Požeško-slavonska županija

Ukupan iznos projekta: 962,917,90 HRK

Iznos EU potpore: 100 %

Trajanje projekta: 18 mjeseci (od 29.3.2018. do 28.9.2019.)

Više informacija o strukturnim fondovima možete naći na:

www.strukturnifondovi.hr

www.esf.hr

ISBN 978-953-48211-1-1

Nezavisni sindikat radnika u proizvodnji hrane i pića, Kutjevo, 2018



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Požeško-slavonska
županija



Brodsko-posavska
županija