

UVJETI RADA I SIGURNOSTI ZDRAVLJA RADNIKA

1. Uvod

Svrha zaštite na radu je sprečavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u vezi s radom te zaštite radnog okoliša. Zaštita zdravlja je opće ljudsko pravo. Ovdje se veže uz zaštitu na radu radi potpune fizičke, moralne i socijalne dobrobiti radnika. Područja zaštite na radu, zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja na radu bitne su determinante rada, općenito, a posebno rada u radnom odnosu. Nema sigurne djelatnosti (posla, radnog mjesta), a zaštita na radu i zaštita zdravlja ne mogu biti završen proces i odnos. Budućnost će u tom smislu zahtijevati sve više (bolje uvjete rada i siguran rad).

Okvir sustava zaštite na radu i zdravstvenog osiguranja u Republici Hrvatskoj čine odredbe Ustava Republike Hrvatske, odredbe ratificiranih (notificiranih), objavljenih i važećih konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR / ILO) i drugih univerzalnih izvora radnoga prava, prava zaštite na radu i socijalnog prava, kao i primarnih i sekundarnih izvora prava Europske unije (EU) te nacionalnih (heteronomnih i autonomnih) izvora navedenih prava.

U stvaranju radnog i socijalnog prava te prava zaštite na radu sudjeluju brojni subjekti (državni organi, poslodavci, sindikati, zavodi i drugi). S obzirom na nadležnost tih subjekata i sadržaj propisa različitih klasifikacija (zakona, podzakonskih akata, provedbenih propisa svih »nadležnih« donosioca), još je veći broj onih kojima je obveza provoditi (realizirati) norme tih propisa. Posebnu grupu čine

subjekti nadzora i kontrole propisanoga. Naglašena je multidisciplinarnost i interdisciplinarnost tih odnosa. Ti su odnosi sastavni dio organizacije rada i izvođenja radnog »procesa«, ali i zaštite temeljnih sloboda i prava po Ustavu Republike Hrvatske.

Nema suvremene organizacije rada i izvođenja radnog procesa bez zaštite na radu i zaštite zdravlja radnika. To vrijedi i za budućnost. Zaštita zdravlja propisana je najvišom pravnom normom. Bez obzira na sve, uvjeti rada nisu zadovoljavajući (uvjeti rada fizičke, ekonomske i pravne naravi). Ozljede na radu i profesionalne bolesti se ne smanjuju. Ne smanjuje se broj drugih bolesti u vezi s radom¹. Evidentan je porast broja normi kojima se ti odnosi uređuju. Postupak za stjecanje i ostvarivanje prava sve je složeniji, skuplji, zahtjevniji i dulje traje pred svim organima, koji uvijek sudjeluju kao pasivne odnosno aktivne stranke.

Iako se ne mogu odvojiti ekonomski, politički, psihološki, organizacijski i drugi aspekti rada, ovdje se govori o radnopravnom i socijalnopravnom aspektu položaja rada u Hrvatskoj. To je posljedica promjena i reformi u svim navedenim odnosima, a odnose se na ekonomsku liberalizaciju, privatizaciju, razvoj poduzetništva, političku pluralizaciju, interesno organiziranje i djelovanje, ali i na proces približavanja europskim integracijama i dr.

Niz je spornih pitanja. Mogu li se bolje i cjelovitije urediti (regulirati) navedeni odnosi? Mogu li biti jeftiniji i racionalnije postavljeni? Nema promjena bez promjene gospodarskog stanja (strukture gospodarstva, cijene rada, konkurentnosti i dr.), promjena tržišta rada (stope zaposlenosti i nezaposlenosti, odnosa ponude i potražnje i dr.), ali i promjena u radnopravnim i klasičnim socijalnopravnim odnosima. Promjene su nužne zbog globalizacije, europskih integracija, tehnološkog napretka i dr., ali, ponajprije zbog čovjeka – radnika u procesu rada, boljih radnih uvjeta i veće garancije njegova zdravlja,

U Europskoj uniji, potpisivanjem Ugovora iz Maastrichta (1993), naglasak se stavlja na socijalnu politiku i politiku zapošljavanja. S

¹ O tome svjedoče i redovita godišnja izvješća HZJZ-a (Dečković-Vukres i dr.), Državnog inspektorata RH te HZZO-a.

druge strane zahtijeva se usavršavanje i cjeloživotno učenje (Lisabonska strategija, 2005), te fleksibilnost, kao novi koncept politike zapošljavanja (promicanje jednakih mogućnosti za sve, smanjivanje svih oblika diskriminacije, spolnog i drugog uznemiravanja), uz jačanje prilagodljivosti poslodavaca i radnika tim procesima. Sve to, i u Hrvatskoj, zahtijeva i veća financijska (materijalna) i druga sredstva, radi kvalitete radnog života, radi pristojnog i produktivnog rada u uvjetima slobode, jednakosti, sigurnosti i ljudskog dostojanstva. Važno je da rad bude – sigurniji i zdraviji.

2. Obveze poslodavca u zaštiti na radu (*de lege lata* i *de lege ferenda*) su trajne

Hrvatsko zakonodavstvo propisuje brojne obveze poslodavca na sprečavanju ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u vezi s radom, te zaštiti radnog okoliša². Te su obveze trajne te se odnose na svakog poslodavca (fizičku i pravnu osobu), makar zapošljavao jednog radnika. To se odnosi i na osobe koje obavljaju osobni rad, odnosno osobnu djelatnost, i na sve koji se koriste radom drugih osoba (isključujući pripadnike oružanih snaga i snaga redarstva te kućne pomoćnice). Za organiziranje i provedbu zaštite na radu odgovoran je poslodavac, bez obzira na pravila kojima su oni uređeni: propisana, ugovorena, priznata, naređena ili interno uređena od poslodavca. Poslodavac odgovara za provođenje zaštite na radu bez obzira kako ju je organizirao (povjerenik, stručnjak, služba zaštite na radu) – tako će ostati i ubuduće.

Obveze poslodavca u zaštiti na radu su zahtjevne te će takvima biti i u budućnosti: dok postoji opasnost mora postojati i procjena opasnosti i štetnosti; poslodavac ne smije (prema propisima na snazi) zahtijevati od radnika sudjelovanje u troškovima provođenja zaštite na radu, a promjena toga režima bila bi u suprotnosti s temeljnim slobodama i pravima radnika uređenima najvišom pravnom normom. Posloda-

² Zakon o zaštiti na radu, *Narodne novine* 59/96; 114/03.

vac donosi pisane upute kojima osigurava provedbu procesa rada (u procesu rada je specifičnost realiziranja djelatnosti poslodavca), pa je za očekivati da će ta obveza ostati specifična (posebna u svim dimenzijama). I u budućnosti će biti »malih«, »srednjih« i »velikih« poslodavaca pa će, kao što je to i danas, obavljanje poslova zaštite na radu biti organizirano preko ovlaštenih predstavnika, stručnjaka zaštite na radu ili službe zaštite na radu, uz uvažavanje svih okolnosti.

Dužnost poslodavca da osigura potrebne uvjete za rad stručnjaka za zaštitu na radu je trajna i temelj je stručnog i profesionalnog rada u zaštiti na radu u sigurnim uvjetima »profesionalne neovisnosti u odnosu na poslodavca i njegove ovlaštenike te radnike i njihove povjerenike«, kako propisuje Zakon o zaštiti na radu (čl. 22, st. 2). Svaki poslodavac koji radi »s tehnologijama u kojima postoji opasnost od ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i akcidenata« (Zakon o zaštiti na radu, čl. 26) dužan je osposobiti sebe, ali i svoje ovlaštenike i sve radnike koji rade na takvim poslovima. Ta obveza ostaje jer je izvjesno da će se poslodavci i ubuduće koristiti takvim tehnologijama.

Prethodno osposobljavanje radnika za rad na određenom radnom mjestu je uvjet da ga poslodavac može rasporediti da radi samostalno (bez opasnosti za sebe, za druge osobe i sredstva rada) i sigurno, »a priroda posla je takva da postoje opasnosti i štetnosti po život i zdravlje radnika« (Zakon o zaštiti na radu, čl. 27). To je zahtjev koji se ne može isključiti ni u budućnosti. U pitanju je kaznena, prekršajna, ali i odgovornost za štetu poslodavca. To može i treba biti predmet redovitog obrazovanja, ali i permanentnog osposobljavanja prije početka s radom i cijelo vrijeme dok radnik radi kada su u pitanju opasnosti, štetnosti na radu, promjene u procesu rada i sve promjene radnog mjesta odnosno poslova. Nadzor poslodavca nad (osposobljenim) radnicima pritom ne smije izostati.

O svim opasnostima i štetnostima po sigurnost i zdravlje u vezi s djelatnošću koju obavlja, poslodavac je dužan obavještavati (usmeno i pismenim obavijestima) radnike te postavljati znakove sigurnosti i znakove općih obavijesti, sukladno odgovarajućim propisima. Ta obveza poslodavca odnosi se na sve radnike, povjerenike radnika u zaštiti na radu i radničko vijeće, a posebno u slučaju smrtne, kolek-

tivne i teške ozljede na radu, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti te nalaza nadležnih organa »kojim je utvrđen nedostatak u primjeni pravila zaštite na radu« (Zakon o zaštiti na radu, čl. 26–30). Suvremene organizacije rada nema bez dobrog informiranja svijuu u procesu rada. To će biti sve zahtjevnije u budućim odnosima zaštite na radu.

Uvijek će biti poslodavaca koji registriranu djelatnost realiziraju poslovima »s posebnim uvjetima rada« (Zakon o zaštiti na radu, čl. 34–36), kako je propisano heteronomnom normom. To su svi poslovi »koje mogu obavljati samo zaposlenici koji osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ispunjavaju i posebne uvjete glede dobi, spola, stručne sposobnosti; zdravstvenog, tjelesnog ili društvenog stanja i sposobnosti« (Zakon o zaštiti na radu, čl. 34). Te poslove poslodavac utvrđuje prethodno (kao i uvjete za njihovo obavljanje), a radnikovu sposobnost redovito provjerava, uključujući i zdravstveno stanje putem specijalističkih službi.

Posebne obveze poslodavca odnose se na zaštitu mladeži, žena, radnika s umanjanim radnim sposobnostima i starijih radnika. Poslodavac je dužan posebnim općim aktom utvrditi poslove koje ne mogu raditi radnici navedenih kategorija (bez obzira koliko ih ima). To se odnosi na rad u vodi, vlazi, na visinama, rad noću, u prašini, teške poslove, te na sve poslove kod kojih postoji opasnost smanjenja radne sposobnosti (a posebno preostale). Ta će obveza biti sve zahtjevnija i u budućnosti.

Trajan je također zadatak i obveza poslodavca u vezi s korištenjem sredstava rada i osobnih zaštitnih sredstava te radnih postupaka³. To je zbog toga što su građevni objekti stari, a često se i slabo održavaju; stalno se uvode nove tehnologije i oprema. Poslodavac mora osigurati odgovarajuća zaštitna sredstva i skrbiti da se radnici njima koriste pri obavljanju poslova. Sredstva moraju biti u ispravnom stanju. Posebna obveza odnosi se i na djelotvornu zaštitu okoliša i radne postupke (smanjenje jednoličnosti, jednostranog opterećenja, rada s nametnutim ritmom, rada po učinku i na vrijeme; Šokčević 2007,

³ Zakon o zaštiti na radu – cit. čl. 42–44; Pravilnik o zaštiti na radu za radne i pomoćne prostorije i prostore, Direktiva vijeća EU 89/654/EEZ od 30.11.1989. o minimalnim zahtjevima sigurnosti i zaštite zdravlja za mjesta rada (Šokčević 2007, 100).

100). Poslodavac je dužan (a tu obvezu trebaju odrediti odgovarajući propisi i ubuduće) obavljati ispitivanja radnog okoliša te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima i o tome posjedovati propisane svjedodžbe (ateste).

Poslodavci koji obavljaju (ili budu obavljali) građevinske ili montažerske radove, radove na iskorištavanju šuma ili radove u brodogradilištima, imaju posebne obveze koje se odnose na privremena i zajednička privremena radilišta (izradu projekta, čuvanje dokumentacije i dr.). Ovisno o procesu rada, stvari koje se u radu koriste, načinu rada i drugim elementima poslodavac je dužan provesti zaštitu od požara, evakuaciju i spašavanje.

Poslodavac je dužan organizirati i osigurati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći; dužan je prikladnim mjerama provoditi zaštitu nepušača od djelovanja duhanskog dima; zabranjeno je uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti »prije i tijekom rada i njihovo unošenje u radne prostorije i prostore« (Zakon o zaštiti na radu, čl. 63–65). Poslodavac je uz to dužan radnicima osigurati usluge službe medicine rada kako bi osigurao zdravstveni nadzor primjeren opasnostima i štetnostima za zdravlje i sigurnost rada, osigurati pristup u sve radne prostorije i prostore.

Državnim propisom određuje se osnivanje odbora za zaštitu na radu (uvjeti, način i sadržaj rada), pa bez obzira kako će se birati ili imenovati, poslodavac treba imati savjetodavno tijelo u zaštiti na radu. Na temelju načela participacije u suvremenome radnom pravu, radnici će između sebe birati ili imenovati povjerenika radnika za zaštitu na radu koji ima precizne obveze. Izbor i rad povjerenika radnika za zaštitu na radu treba u propisima i praksi dorađivati u skladu s načelom participacije radnika.

Na kraju, trajne su i specifične obveze poslodavca prema organima nadzora (inspekcija rada i dr.), kao što su trajne i obveze poslodavca u vezi s ispravama i evidencijama.

Organiziranje i provedba zaštite na radu može se postaviti fleksibilnije negoli danas, ali to mora imati mjeru (granicu). Unapređenje sigurnosti i zaštita zdravlja radnika nema maksimalnih granica, a osobito ne na pojedinim rizičnim poslovima. Nadasve treba poticati i

stimulirati prevenciju, jer su i osobni i društveni troškovi zbog ozljeda na radu te bolesti uzrokovanih radom visoki⁴.

3. Obveze i prava radnika brojne su i složene

Radni odnos ostaje temeljni oblik radnog angažiranja radnika. To je osobno pravna veza uređena heteronomnim i autonomnim normama prava. U tom pravnom odnosu posebno mjesto i sadržaj ima zaštita na radu. Radnik ima pravo biti obaviješten o svim promjenama u radnom procesu koje utječu na sigurnost i zdravlje. Radnik ima pravo odbiti rad ako mu prijete neposredna opasnost, a zbog toga ne smije snositi nikakve posljedice. S druge strane, njegove obveze su brojne: da se školuje odnosno obrazuje, da profesionalno radi i odgovorno se ponaša na radnom mjestu.

Ta i druga prava i obveze utemeljeni su na jednom od načela suvremenoga radnog prava: načelu zaštite osobe u radnom odnosu (sigurnost radnika na radu, ekonomsko-socijalna zaštita i mjere posebne zaštite određenih kategorija osoba u radnom odnosu). Zaštita na radu izvire iz znanstvene organizacije rada, ekonomike rada, proizvodnosti, radnog i socijalnog statusa zaposlenih. Predmet i cilj zaštite na radu je osoba, radnikova ličnost u čijoj su službi sve tehničke mjere, svi tehnološki procesi (i tako bi trebalo biti). *Opća* zaštita na radu je minimum fizičke zaštite (zdravstvena, tehnička, higijenska) koja se jamči svim radnicima. *Posebna* zaštita na radu jamči se radnicima koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada. I jedna i druga imaju ponajprije preventivno obilježje.

Zaštita na radu je obveza i pravo radnika, kao sastavni dio organizacije rada i izvođenja radnog procesa. Radnik radi po uputama poslodavca »danim u skladu s naravi i vrstom rada« (Zakon o zaštiti na radu, čl. 7), ali i u skladu s pravilima struke (*lege artis*) i osobno. Zaštita na radu osobno je pravo radnika, ali i osobna obveza. Osobne

⁴ U 2000. zbog ozljeda na radu bilo je izgubljeno 53.519 radnih dana ili više od 280 milijuna kuna (Hrvatski sabor, *Izvjешća*, Zagreb, 25. 07. 2003, br. 371, str. 8).

obveze radnika, kako to nalaže Zakon o zaštiti na radu (NN 59/96, 114/03), u zaštiti na radu su:

- obveza osposobljavanja, jer je radnik dužan osposobiti se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac (u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada dužan je školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad). To se obavlja prije započinjanja rada, pri prelasku na druge poslove ili kod drugog poslodavca te pri svakoj promjeni organizacije i tehnologije rada (obrazovanje kod poslodavca, u ovlaštenoj ustanovi ili za to registriranom trgovačkom društvu);
- obveza podvrgavanja ispitima, pregledima i sl., kada se uvodi novo sredstvo, po programu i dr.;
- obveza osposobljavanja za pružanje prve pomoći;
- obveza obavijestiti poslodavca o bolesti i drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili ometa u izvršenju poslova, ili koja ugrožava život i zdravlje radnika;
- radnik je dužan obavljati liječničke preglede na teret poslodavca radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova;
- radnik je dužan obavljati poslove kod poslodavca dužnom pozornošću, sukladno pravilima zaštite na radu;
- radnik je dužan pri radu koristiti se propisanim osobnim zaštitnim sredstvima;
- radnik je dužan, prije početka rada, pregledati mjesto rada;
- radnik je dužan surađivati s poslodavcem odnosno njegovim ovlaštenikom u rješavanju svih pitanja iz zaštite na radu;
- radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svakoj činjenici koja ugrožava sigurnost i zdravlje;
- radnik je dužan pristupiti provjeri je li pod utjecajem alkohola;
- radnik je dužan suzdržavati se od pušenja za vrijeme rada, osim na za to određenim mjestima.

Navedenim dužnostima (obvezama) radnika odgovaraju i ova njegova *prava*: na uvjete za siguran rad; da ga se upozna s propisima o zaštiti na radu; na zaštitu života, zdravlja i čudoređa; na naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti; prava na nak-

nadu štete, usluge medicine rada; pravo na posebnu zaštitu; pravo na obraćanje za pomoć u pitanjima zaštite na radu, na ispravna sredstva rada i osobna zaštitna sredstva; pravo na pravnu pomoć i pravo na sudjelovanje u odlučivanju o zaštiti na radu (ZZR).

Prava i obveze radnika u zaštiti na radu su, dakle, složena i višeznačna te upućuju na nužnost sveobuhvatnosti, profesionalnosti, konkretnosti i ažurnosti u brojnim odnosima zaštite na radu. Sve je to dio brige za zdravlje i život radnika te njegovu zdravu okolinu.

4. Pravo zaštite na radu u podzakonskim aktima

Brojni znanstveni radovi i istraživanja, ali i univerzalna i nacionalna pravna vrela različito definiraju zaštitu osobe na radu. Kao kriteriji uzimaju se: različite djelatnosti, različite radne operacije, brojnost mjera i sredstava, postupaka i tijela koja se izravno i neizravno javljaju, u manjoj ili većoj mjeri, preventivno ili kurativno da se smanje ozljede na radu, profesionalne i druge bolesti u vezi s radom i osigura zaštita radnog okoliša.

Zaštita na radu pripada svima, a obveze (ponajprije poslodavca) su: materijalne, financijske, organizacijske, stručne i pravne naravi. Cilj je održati mogući stupanj fizičkog, duševnog i socijalnog blagostanja radnika svih profesija i zanimanja. To uređuju brojni partikularni propisi, heteronomnog i autonomnog sadržaja. Rang propisa kojima se uređuju odnosi zaštite na radu i autoritet subjekata koji te propise donose, zahtijevaju poseban odnos prema tim pravilima.

Neizostavna vrela prava zaštite na radu su ona univerzalna (konvencije Međunarodne organizacije rada, ponajprije), pa ona regionalna (direktive EU i drugi propisi), na koja se »naslanjaju« i iz njih izvire nacionalni (državni) propisi svih naziva. Ovdje navodimo najznačajnije provedbene odnosno podzakonske akte kojima se uređuje zaštita na radu prema tehnologijama, djelatnostima, na novim sredstvima rada, u prostorima i prostorijama i dr.

To su pravilnici: o uporabi osobnih zaštitnih sredstava (*NN 33/06*), o poslovima s posebnim uvjetima rada (*NN 5/84*), o izradi procjene

opasnosti (NN 48/97, 114/02 i 126/03), o listi strojeva i uređaja s povećanim opasnostima poslodavca ili njegova ovlaštenika za obavljanje poslova zaštite na radu (NN 114/02 i 29/05), o uvjetima za osposobljavanje radnika za rad na siguran način (NN 114/02 i 126/03), o uvjetima pod kojima pravne osobe mogu obavljati poslove zaštite na radu (NN 114/02 i 126/03), o ispitivanju radnog okoliša te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima (NN 114/02, 131/02 i 126/03), o zaštiti na radu pri ručnom prenošenju tereta (NN 42/05), o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom (NN 69/05), o zaštiti radnika od rizika zbog izlaganja azbestu (NN 40/07), o sigurnosti i zdravlju pri uporabi radne opreme (NN 21/08) te o zaštiti radnika od buke na radu (NN 46/08).

Republika Hrvatska prihvatila je teške i zahtjevne obveze iz Sporazuma o pridruživanju i suradnji (Konvencija o temeljnim slobodama i ljudskim pravima, Europska socijalna povelja, direktive i drugi dokumenti). Ti će zahtjevi biti prisutni i ulaskom Hrvatske u članstvo Europske unije. Međunarodni ugovori, kada su potvrđeni, objavljeni i na snazi, dio su pravnog sustava Republike Hrvatske, a po pravnoj su snazi iznad zakona⁵. Standardi i pravna stečevina EU su visoki. Treba ih dosegnuti. To se odnosi i na pitanja koja uređuju navedeni podzakonski akti. Uz to treba voditi računa i o konvencijama MOR-a, koje čine dio pravnog sustava Republike Hrvatske i treba ih zadržati. Hrvatska je ratificirala konvencije koje se odnose na zaštitu na radu. (Učur i Laleta 2007)

Sve je to u javnom interesu kako bi se »osobama na radu, osobito u slučaju ozljeđivanja ili oboljenja od profesionalnih bolesti... osigurala viša razina prava ili ostvarivanje prava po povoljnijim uvjetima, pri čemu se te situacije ne smiju pripisivati diskriminaciji ili nejednakosti pred zakonom« (uključivanje inspektora rada, specijalista medicine rada u rad odbora za zaštitu na radu, osposobljavanje, odgovornost poslodavca za štetu, strogost sankcija i dr.). (Šokčević 2007, 25–27)

⁵ Ustav RH, *Narodne novine* 41/01, 55/01: čl. 139 i 140: Sporazum o pridruživanju i suradnji, NN – M.U. 14/01. i 1/05.

Naglašena je veza između organizacije rada i kvalitete radnog života. U boljoj organizaciji rada bitna je prevencija ozljeda i bolesti. Procjena rizika je zahtjevna i za svaku djelatnost specifična (opasnosti i štetnosti na radu: mehaničke opasnosti, opasnosti od električne energije, od požara, eksplozije, toplinske opasnosti, mikroklima, buka, vibracije, kemijski i biološki agensi, zračenje, rasvjeta i dr.; ali i svi naponi, tjelesni i psihofizički). Rizici rada su i radno vrijeme, uznemiravanje i dr.⁶

U Zakonu o zaštiti na radu ističe se stručna neovisnost stručnjaka za zaštitu na radu, specijalista medicine rada i dr.⁷

5. Zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu

Pravo zaštite na radu i pravo zdravstvenog osiguranja zaštite zdravlja na radu čine jedinstvo posebnog sustava prava. Pojmovi: ozljeda na radu, profesionalna bolest, bolest u vezi s radom, zdravlje (pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje), a posebno *zdravlje na radu* (istaknuo M. U.)⁸ zajednički su im i istodobno čine pravne kategorije u tim

⁶ Šokčević 2007, 50 i dr.

⁷ Zakon o zaštiti na radu – cit.: čl. 22 i 81, st. 5.

⁸ »Zaštita zdravlja na radu treba težiti i promicanju i očuvanju najvišeg mogućeg stupnja tjelesne, duševne i socijalne dobrobiti radnika u svim zanimanjima, prevenciji među radnicima smanjenja zdravlja koje je uzrokovano radnim uvjetima, zaštiti radnika u radnom odnosu od rizika koji su posljedica čimbenika koji štete zdravlju, zapošljavanju i zadržavanju radnika u radnom okruženju prilagođenom njegovim fiziološkim i psihološkim sposobnostima; te ukratko, prilagodbi rada čovjeku i svakog čovjeka njegovu poslu. Stav je specijaliziranih organizacija (MOR-a i Svjetske zdravstvene organizacije) da se razlozi za uvođenje dobrih standarda zaštite zdravlja i sigurnosti na radu često prepoznaju kao: (a) normalni – radnik ne bi trebao biti izložen riziku ozljeđivanja na radu niti bi tom riziku trebale biti izložene ostale osobe u radnoj okolini; (b) ekonomski – mnoge vlade razumiju da loša provedba zaštite na radu rezultira troškovima za državu (npr.: u polju socijalnog osiguranja zbog gubitka ili smanjenja radne sposobnosti), a troškove zbog ozljede i bolesti na radu trpe i poduzeća (sudski troškovi, kazne, naknade štete, gubici u proizvodnji, gubitak vremena zbog istraga, gubitak reputacije pred kupcima i širom zajednicom, gubitak motivacije kod radnika i sl.); (c) pravni – zahtjevi zaštite na radu mogu biti »pojačani« pravnim pravilima građanskog i/ili kaznenog prava, jer se dijeli mišljenje da bez potpore potencijalne sudske zaštite mnoge organizacije ne bi postupale u skladu sa svojim moralnim obvezama« (Šokčević 2007, 10).

sustavima. Konvencija MOR-a br. 155, o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu i radnoj okolini ističe i sljedeće: »Zdravlje kad se odnosi na rad, ne označava samo izostanak bolesti ili nesposobnosti, ono također uključuje tjelesne i duševne čimbenike koji utječu na zdravlje, a koji su u izravnoj vezi sa sigurnošću i higijenom na radu« – (Konvencija MOR-a br. 155, o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu i radnoj okolini; Učur i Laleta 2007).

Zakon o zdravstvenom osiguranju zaštite zdravlja na radu (*NN* 85/06 i 67/08) obvezao je na donošenje većeg broja podzakonskih propisa (akata), kako bi se nakon odvajanja od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje omogućio samostalan rad Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu, koji je osnovan Uredbom Vlade RH (*NN* 130/06).

Usljedilo je donošenje provedbenih propisa: o osnovama za sklapanje ugovora o provođenju zdravstvene zaštite iz obveznoga zdravstvenog osiguranja zaštite zdravlja na radu (*NN* 56/08), o općim uvjetima ugovora o provođenju zdravstvene zaštite iz obveznoga zdravstvenog osiguranja zaštite zdravlja na radu (*NN* 56/08), o pravima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznoga zdravstvenog osiguranja zaštite zdravlja na radu (*NN* 125/07 i 4/08), o postupku utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu i profesionalne bolesti (*NN* 125/07 i 4/08), o standardima i normativima prava na zdravstvenu zaštitu iz obveznoga zdravstvenog osiguranja zaštite zdravlja na radu (*NN* 56/08), Statut Hrvatskog Zavoda zaštite zdravlja na radu (*NN* 590/07), mreža ugovorenih subjekata medicine rada (*NN* 115/07) i dr.

Navedenim propisima uređuju se prava i obveze iz obveznoga zdravstvenog osiguranja zaštite zdravlja na radu osiguranih osoba te opseg, uvjeti i način njihova ostvarivanja, postupak utvrđivanja i priznavanja ozljeda na radu ili bolesti za ozljedu na radu, odnosno profesionalnu bolest; uvjeti koji moraju biti ispunjeni kako bi se ozljeda ili bolest mogle priznati za ozljedu na radu, odnosno profesionalnu bolest; rokovi u kojima prijava o ozljedi na radu, odnosno profesionalnoj bolesti mora biti podnesena i dr. Postupak je kompliciran, složen, zahtjevan, s brojnim subjektima, radnjama, rokovima i administra-

cijom (utvrđuju se cijene zdravstvene usluge, vrste, opseg, kvalitete i rokovi za ostvarivanje ugovorene zdravstvene zaštite, odnosno planiranja i programiranja mjera specifične zdravstvene zaštite).

Sustav obveznoga zdravstvenog osiguranja zaštite zdravlja na radu provodi Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu. Prava iz ovoga osiguranja su osobna prava. Neprenosiva su. Ne mogu se naslijediti, izuzevši »novčana primanja koja su dospjela za isplatu, a ostala su neisplaćena zbog smrti osiguranika« (Zakon o zdravstvenom osiguranju, čl. 9). Temeljni su dijelovi toga sustava specifična zdravstvena zaštita i pravo za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti. Socijalno-pravni odnos uspostavlja se između osigurane osobe i Zavoda na temelju uredne prijave i iskaznice, prijave odnosno potvrde. Tko je osiguranik, to određuje propis. Postupak se vodi po Zakonu o općem upravnom postupku.

Za slučaj ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti, priznaju se zdravstvena zaštita (primarna zdravstvena zaštita, bolnička zdravstvena zaštita, ortopedska i druga pomagala, stomatološko-protetska pomoć i liječenje i stomatološko-protetski nadomjesci te pravo na lijekove) i novčane naknade. Nema »novih« rješenja u pokretanju postupka utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti. Zdravstvena zaštita obavlja se na primarnoj, sekundarnoj i tercijarnoj razini zdravstvene djelatnosti. Način i uvjeti pod kojima Zavod sklapa ugovore o provođenju te zaštite utvrđuju se zakonom (ali i provedbenim popisima). Zdravstvena zaštita na primarnoj razini ostvaruje se kod ugovornog tima medicine rada, u pravilu prema mjestu rada. Bitna je mreža ugovorenih subjekata. Ugovor se sklapa na godinu dana.

Tvrđi se da je gornjim promjenama i regulacijama usklađeno zakonodavstvo Republike Hrvatske sa zakonodavstvom EU. Nastoje se naći nova organizacijska, financijska, pravna i druga rješenja. Cilj je točnije iskazivanje ozljeda na radu i profesionalnih bolesti te s tim u vezi postizanje namjenskog trošenja sredstava za zdravstveno osiguranje za te vrste osiguranih rizika. Za sve to treba puno posla: organizacija mora biti do detalja objektivno projektirana i izvedena,

sigurno prikupljanje sredstava i priznanja prava korisnicima u skladu s postupkom koji mora biti jednostavniji, jasniji i manje skup.

Za taj projekt potrebni su kadrovi, oprema, organizacija i adekvatan postupak, da bi se usvojili i realizirali standardi zaštite zdravlja i liječenja kao u zemljama Europske unije. Danas to nije tako. I dalje se gube radni sati i dani zbog bolovanja. Troškovi rastu. To treba smanjiti. Nakon ozljede mora se omogućiti radniku da u što kraćem roku obavi složene i skupe liječničke preglede. Brža i kvalitetnija zdravstvena usluga može uvelike smanjiti te troškove. To je jedan od ciljeva odvajanja zdravstvene zaštite na radu od ostalog dijela te zaštite.

Zdravstvena zaštita bit će u budućnosti sve skuplja te se mogu očekivati problemi s financiranjem zdravstvenog osiguranja (skupi su dijagnostički i terapijski postupci). Bitno je, u takvim uvjetima, osigurati pravodobnu, dostupnu i kvalitetnu zdravstvenu zaštitu. Stalne »reorganizacije« i nazovireforme tomu malo pridonose. Zdravstvo je najsenzibilniji dio socijalne politike u državi. Bez zdravih radnika nema poboljšanja poslovanja poslodavca. Ulaganja u poboljšanje uvjeta rada radnika osnova su kvalitetnoga radnog okruženja za buduće generacije. Zaštita na radu objedinjuje, pored drugih, i zdravstvenu zaštitu na radu.

Ako je nezdrav način i sadržaj rada, teško je uspostaviti potpuniju zdravstvenu zaštitu. Zbog toga treba mnogo više sredstava izdvajati za preventivu.

U razdoblju 1998–2002. poslodavci su u Hrvatskoj izgubili 13.427.773 radna sata i za bolovanja platili 85.994.152,00 kune. S HZZO-a taj je iznos bio 163.892.549,00 kuna (Bilten HZZO, 2003). Smanjiti troškove moguće je pružanjem usluge u najbližim zdravstvenim ustanovama, a pritom zdravstvenu uslugu radnicima pružiti bez čekanja ili s minimalnim čekanjem od 2 do 5 dana – što će utjecati na povećanje zadovoljstva radnika. Kada je riječ o medicini rada, važno je naglasiti temeljnu ulogu i važnost preventivnih aktivnosti »na samom radnom mjestu« (Bogadi-Šare i Zavalčić 2007). Gotovo je 50 posto zaposlenih starije od 50 godina, što urgentnost povećanja efikasnosti sustava prevencije i liječenja čini samo još većom.

Posebno pitanje (i problem) je pitanje sustava ubiranja doprinosa za osiguranja (vrste doprinosa i njihova visina, obveze doprinosa i druge obveze, posebno obveze doprinosa prema naknadi plaće, osnovice, godišnji obračun i zastare...). Tu se ubrajaju i obvezno zdravstveno osiguranje, odnosno obvezno zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu (osigurane osobe, obveznika plaćanja doprinosa), koji se plaćaju u korist državnog proračuna. Tu će dolaziti do promjena, ali su danas, a bit će i ubuduće osiguranici – radnici obveznici po osnovi radnog odnosa. Tu su i izaslani radnici, zatim radnici čiji se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i dr. Za plaćene doprinose treba osigurati: zdravstveni standard prema »općim« i posebnim uvjetima i ugovorima, za pojedine djelatnosti i dr.⁹

6. Zaključak

Brojni su zahtjevi i izazovi poboljšavanja uvjeta rada te napose zaštite sigurnosti rada i zdravlja radnika na radu. Zaštita na radu je trajna obveza – otvoren radni nalog. Propisi koji uređuju tu oblast pravnih odnosa samo su određeno vrijeme i projektna dokumentacija koja omogućava legalno i legitimno postupanje brojnih subjekata u svim multidisciplinarnim i interdisciplinarnim odnosima. U te su odnose ušle obveze iz Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između RH i EZ i članica, ali taj proces traje i ostaje ulaskom Republike Hrvatske u punopravno članstvo EU (obveze iz primarnih i sekundarnih izvora prava EU) kao i permanentno usklađivanje (prihvatanje) propisa s tim pravom. To je još naglašenije u oblasti zaštite na radu zbog standarda i postavljenih okvira. Nove propise ne treba donositi, ali postojeće treba mijenjati odnosno dopunjavati u skladu s obvezama prema EU, ali i na temeljima univerzalnog prava, ponajprije konvencije MOR-a, koje, bez obzira kada su donesene i ratificirane, predstavljaju »statistički proračun« prava zaštite na radu.

⁹ Zakon o doprinosima, *NN* 84/08; Učur 2008.

Usavršavat će se i stalno mijenjati organizacija i proizvodnja (u najširem smislu riječi), ali to će zahtijevati sve više mjera i aktivnosti u organizaciji i primjeni sve novijih odnosa u zaštiti na radu. Neće ni u budućnosti nestati opasnosti i štetnosti, niti će se smanjiti broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti. Javljat će se nove i zahtijevati više preventivnih ali i kurativnih mjera da se organizira siguran rad, zaštita života i zdravlja radnika. To su izazovi kako za individualne tako i za kolektivne mjere zaštite; uz obvezno prilagođavanje rada pojedincu i tehničkom napretku i zamjene manje opasnim tvarima i tehnologijama. Za sve će biti potrebno i dalje izračivati (i revidirati) procjenu rizika za sigurnost i zdravlje na radu, osiguravati mjere zaštite i zaštitnu opremu.

Sve zahtjevniji bit će poslovi informiranja radnika, savjetovanja i sudjelovanja radnika u tom složenom i osjetljivom području. To zahtijeva permanentno obrazovanje (cijeloživotno školovanje) i u poslovima zaštite na radu. To će i dalje biti trošak poslodavca i proizvodit će se za vrijeme radnog vremena. Neće se smanjivati ni obveze radnika – pozornost na radnom mjestu, radna disciplina, rad po uputama i »po zanatu«, pravilno korištenje sredstava rada i obavješćavanje poslodavca o svim činjenicama bitnima za siguran rad.

Sve je više mobinga, diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja na radnom mjestu i sve je veći interes radnika i javnosti za ta pitanja. Postojećim mjerama to se neće uspjeti sanirati odnosno smanjiti. Za ljudska prava i slobode nužne su i druge preventivne i kurativne mjere (efikasnija uprava i sudstvo, pored ostaloga). Svi radnici imaju pravo na zdrav i siguran rad i na radnu okolinu koja im omogućava da žive društveno i ekonomski produktivno. Promjene koje se odvijaju na tržištu rada radikalno djeluju na uvjete rada¹⁰. U Hrvatskoj se registrira prosječno 110 profesionalnih bolesti (od očekivanih 600 do 1200) u zadnjih 10 godina. U Hrvatskoj je 78 posto

¹⁰ Stres je prisutan na radnom mjestu kod 285 milijuna radnika u EU, a izgubljeno je zbog toga 600 milijuna radnih dana (ili milijun eura godišnje)... Eurostat, Zdravstveni problemi uzrokovani na radnom mjestu u EU (1998–1999) (2001); Zakon o radu (zabrana diskriminacije, uznemiravanje i spolno uznemiravanje i dr.), čl. 2–6.

radnika izloženo psihofizičkim naporima, 75 posto statodinamičkim naporima, a slijede mehaničke opasnosti (68 posto), padovi i rušenja (53 posto), nepovoljni klimatski i mikroklimatski uvjeti (34 posto), kemijske štetnosti (22 posto), električna struja (20 posto), buka (19 posto) i dr. (Bogadi-Šare i Zavalčić 2007)¹¹. Djelatnosti u kojima ima najviše smrtno stradalih radnika (graditeljstvo, poljoprivreda, lov, šumarstvo, promet, skladištenje, veze te opskrba energijom), odnosno ozlijeđenih (prerađivačka industrija i dr.) neće prestati, pa je potrebno uložiti više sredstava (svih oblika) na preventivu da bi se ti rizici smanjili.

U oblikovanju industrijskih odnosa prioritet bi trebao biti dobrobit sveopćeg zdravlja radnika. Radnik mora biti zdrav i produktivan, siguran na radu za sebe, za sredstva rada, za druge osobe i za radni okoliš. Mora biti cijenjen i uvažavan. Moraju se uvažavati zakonitosti razvoja kako subjekta u procesu rada, tako i suvremene zajednice. U mjerama i sredstvima zaštite na radu ne smije biti improvizacija. Zaštita na radu ne pripada politici, vlasti, strankama, već čovjeku, njegovim radnim uvjetima i uvjetima života u užem i širom okruženju. Zaštitu na radu treba uvažavati, ocjenjivati, analizirati i primjenjivati mjere prevencije, a potom i mjere sanacije, pa i sankcije (Učur 2005). Zaštitu treba proširiti i na nezaposlene osobe (utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i dr.). Prevenciju treba usmjeriti na smanjenje psihofizičkih napora, mehaničkih opasnosti, poslova i rušenja, kemijskih štetnosti, buke i dr. To se odnosi i na bolesti izazvane radom (tzv. bolesti profesije: profesionalne bolesti i ozljede na radu).

Budući da su u središtu zaštite na radu poslodavac i poduzeće, važno je naglasiti organizacijsku kulturu – ona je djelotvorno sredstvo za upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu (»razvijenost okoline pojedinca u kojoj djeluje poslodavac«). To je trajni poticaj i instrument usmjeravanja za ostvarivanje ciljeva organizacije zaštite zdravlja i okoliša. Veza posloprimaca s onima koji vode i rukovode s

¹¹ »U zemljama EU izgubi se godišnje 112.000 radnih dana na 100.000 zaposlenih, još trostruko više dana izgubi se zbog dijagnostike, liječenja, naknada zbog bolesti i ozljede na čiji nastanak utječu štetnosti, opasnosti i napori s radnog mjesta ili iz radnog okoliša« (Bogadi-Šare i Zavalčić 2007).

organizacijom poslodavca neophodna je i nezamjenljiva (Miklavčić Šumanski i dr. 2008). Naglašava se timski rad i permanentno obrazovanje i edukacija poslodavca i radnika.

Približavanjem Republike Hrvatske Europskoj uniji zaštita na radu dobiva na značenju ne samo kao ekonomska već i kao socijalna kategorija, a to ujedno predstavlja i određeni civilizacijski stupanj cjelokupnog društva¹².

Literatura

- Bogadi-Šare, A., Zavalčić, M. (2007), 'Zaštita zdravlja na radu u Republici Hrvatskoj – stanje i perspektive', *Sigurnost*, 49 (2): 83–89.
- Miklavčić Šumanski, M., Kolenc, I. i Markić, M. (2008), 'Organizacijska kultura kao djelotvorno sredstvo za upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu', *Sigurnost*, 50 (4): 365–376.
- Šokčević, S. (2007), *Zakon o zaštiti na radu s komentarskim bilješkama*, Zagreb: TIM press.
- Učur, M. (2005), *Osnove prava i zakonodavstvo sigurnosti*, Rijeka: Veleučilište u Rijeci.
- Učur, M. (2008), 'Provedbeni («novi») propisi uz Zakon o zdravstvenom osiguranju zaštite zdravlja na radu?', *Radno pravo*, br. 11.
- Učur, M. i Laleta, S. (2007), *Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarima*, Zagreb: TIM press.

¹² Hrvatski sabor, PZE 735 / klasa: 115-01/03-01/01, ur. broj: 61-03-02: Zagreb, 2008, str. 365–376.