

Doprinos društveno odgovornog poslovanja sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu

Šijaković, Ana

Professional thesis / Završni specijalistički

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Organization and Informatics Varaždin / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike Varaždin**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:211:164853>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-27**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Organization and Informatics - Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
VARAŽDIN**

ANA ŠIJAKOVIĆ

**DOPRINOS DRUŠTVENO ODGOVORNOG
POSLOVANJA SIGURNOSTI I
ZAŠTITI ZDRAVLJA NA RADU**

Varaždin, 2016.

**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
V A R A Ź D I N**

Ana Šijaković

Matični broj: MPS - 120/2013.

**DOPRINOS DRUŠTVENO ODGOVORNOG
POSLOVANJA SIGURNOSTI I
ZAŠTITI ZDRAVLJA NA RADU**

ZAVRŠNI SPECIJALISTIČKI RAD

Mentor rada:

prof.dr.sc. Želimir Dulčić

Varaždin, studeni 2016.

PODACI O ZAVRŠNOM RADU

I. Autor

Ime i prezime	Ana Šijaković
Datum i mjesto rođenja	11. ožujka 1958., Virovitica
Naziv fakulteta i godina diplomiranja	Visoka škola za sigurnost, Zagreb, 2006. godina
Sadašnje zaposlenje	Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb

II. Završni rad

Naslov	Doprinos društveno odgovornog poslovanja sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu
Broj stranica, slika, tablica	VIII/108 stranica, 24 slike, 9 tablica
Znanstveno područje, smjer i disciplina iz koje je postignut akademski stupanj	Područje društvenih znanosti, polje ekonomskih znanosti
Mentor ili voditelj rada	prof.dr.sc. Želimir Dulčić
Sumentorica	Izv.prof.dr.sc. Marina Klačmer Čalopa
Fakultet na kojem je rad obranjen	Fakultet organizacije i informatike Varaždin
Oznaka i redni broj rada	

III. Ocjena i obrana

Datum prihvaćanja teme od Fakultetskog vijeća	21. listopada 2015. godine
Datum predaje rada	24. kolovoza 2016. godine
Datum sjednice FV – a na kojoj je prihvaćena pozitivna ocjena rada	10. listopada 2016. godine
Sastav povjerenstva koje je rad ocijenilo	Prof.dr.sc. Stjepan Dvorski, predsjednik Prof.dr.sc. Želimir Dulčić, član Izv.prof.dr.sc. Marina Klačmer Čalopa, članica
Datum obrane rada	25. studeni 2016. godine
Sastav povjerenstva pred kojim je rad obranjen	Prof.dr.sc. Stjepan Dvorski, predsjednik Prof.dr.sc. Želimir Dulčić, član Izv.prof.dr.sc. Marina Klačmer Čalopa, članica
Datum promocije	

PREDGOVOR

Sagledavajući moguće utjecaje primjene sofisticiranih tehnologija, svjesni smo da je 21. stoljeće doseglo prijelomnu točku razvitka kada znanstveno-tehnički napredak mora pratiti odgovarajuća društvena svijest za postizanje održivog razvoja u svrhu očuvanja prirodnih i kulturnih bogatstava planete zemlje. Prirodne katastrofe, globalne klimatske promjene, produbljuvanje jaza između bogatih i siromašnih, devijantne promjene društvenog ponašanja, prisiljavaju nas da se kao proizvođači, potrošači i građani (civilno društvo) ponašamo društveno odgovornije kako na lokalnoj sredini tako i globalno.

Poslovne organizacije koje žele stvoriti uspješnu konkurentsku poziciju na globalnom tržištu moraju primjenjivati suvremene metode i tehnike menadžmenta, poput integriranih sustava upravljanja kvalitetom, sigurnošću i zaštitom zdravlja kao dijelom korporativne društvene odgovornosti.

Suvremeno poslovanje podrazumijeva i zadovoljavanje javnog interesa. Javni interes je primarni interes za svako poduzeće. Javni interes se iskazuje kroz politiku poduzeća, a politika poduzeća se mora ostvariti. Ovdje se prvenstveno misli na zahtjeve interesnih grupa ili dionika iz okruženja, koje poduzeće mora prepoznati i u odnosu na njih definirati smjernice u okviru svoje poslovne politike.

Novi uvjeti poslovanja zahtijevaju od poslovnih organizacija prilagodbu svoje strategije i poslovne prakse. Globalna ekonomija stvara pretpostavke za ujednačeno funkcioniranje poslovnih organizacija, ali i rezultira snažnom konkurencijom. Na globalnom tržištu pobjeđuju najbolji, bez obzira odakle dolaze uz nužno i dužno poštivanje prava svakog radnika na siguran i dostojanstveni rad .

Svako društvo koje pokazuje namjere očuvanja cjelokupnosti ljudskog integriteta itekako vodi računa o stvaranju uvjeta za sigurniji život i rad svojih članova. Osiguranjem uvjeta za ispunjenje temeljne potrebe čovjeka za njegovom fizičkom sigurnošću stvaraju se, istovremeno, preduvjeti za povećanje kvalitete ukupnog življenja, cilj je svakog modernog društva na temeljima društveno odgovornog poslovanja.

ZAHVALE

Na početku ovog rada želim zahvaliti svima koji su doprinijeli njegovom stvaranju.

Zahvaljujem svima koji su mi pružali podršku i pomagali mi za vrijeme studija kao i kod izrade ovog rada, naročito zahvaljujem mojoj Idi, prijateljima i prijateljicama na toleranciji, savjetima i praktičnoj pomoći pri izradi rada.

Iskrenu zahvalnost izražavam svojim mentorima, naročito sam zahvalna svom mentoru prof.dr.sc. Želimiru Dulčiću i sumentorici izv.prof.dr.sc. Marini Klačmer Čalopa koji su mi cijelo vrijeme studija i izrade rada pružali stručnu pomoć, davali savjete i sugestije i uvelike mi pomogli da ustrajem i dovršim ovaj rad.

SAŽETAK

Društvena odgovornost predstavlja predanost poslovnog i civilnog društva promoviranju dobre prakse održivog ekonomskog razvoja koji će pridonositi sigurnom i zdravom životu pojedinaca i radnika, njihovih obitelji, lokalnoj zajednici i društvu u cjelini. Strategija društvene odgovornosti je očigledna korist i pozitivan doprinos kvaliteti života i općem zadovoljstvu društva. U suštini društvena odgovornost socijalnom odgovornošću i dobrovoljnošću u opredijeljenosti za sigurnost i zaštitu zdravlja, koja nadilazi propisane zakonske zahtjeve, nastoji povećati standarde društvenog razvoja i poštovanja ljudskih prava. Dobrovoljni angažman i opredijeljenost svakog pojedinca je investicija u našu budućnost i ne dopušta društvenu isključenost. Uvođenje koncepta društvene odgovornosti u svaku organizaciju podrazumijeva prihvaćanje etičkog kodeksa, odgovornosti za ljude i okoliš, te društveno odgovornog ponašanja. Izražavajući socijalnu odgovornost i opredijeljenost prema sigurnosti i zaštiti zdravlja, lokalne zajednice i organizacije trebale bi nastojati puno više poticati društvene standarde, norme odgovornog poslovanja, zaštitu okoliša i poštivanje prava na zdrav život i rad. To podrazumijeva da se u transparentno upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja uključujemo svi, i to promoviranjem interesa svih dionika.

Upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja obuhvaća novu i proširenu suradnju unutar svih dionika sa svrhom socijalnog dijaloga, razvijanja vještina društveno odgovornog ponašanja i kulture prevencije, profesionalnog predviđanja neželjenih situacija, te odgovornog upravljanja promjenama.

Cilj istraživanja i ovog rada je potvrditi i prikazati doprinos modela društveno odgovornog poslovanja, temeljenih na zahtjevima međunarodnih normi i smjernica (SA 8000, ISO 26000 i IQ Net SR 10) unapređenju zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, a posredno i kvalitete i ekonomičnosti poslovanja. Sigurnost na radu ima svoje humane, društvene i ekonomske aspekte, a ključni je čimbenik društvene odgovornosti poslovanja.

Ključne riječi: društveno odgovorno poslovanje, upravljanje, sigurnost, norme.

SUMMARY

Social responsibility is a commitment to the business and civil society, promoting good practices of sustainable economic development that will contribute to a safe and healthy life of individuals and workers, their families, their community and society as a whole. Social responsibility is a strategy benefiting the quality of life and general satisfaction of a society. In essence, social responsibility is willingness to upgrade safety and health to levels that surpass standards laid down in the law and to increase social development standards and the level of human rights. Voluntary engagement and dedication of each individual to this effort is an investment in our future and does not allow for social exclusion.

The introduction of the concept of social responsibility in any organization constitutes acceptance of the code of ethics, responsibility for people and the environment, and socially responsible behavior. In expressing social responsibility and orientation to safety and health, local communities and organisations should strive to develop social standards and norms of responsible behaviour, and promote environment protection and respect for the right to a healthy life and work.

Everyone should participate in positive and transparent management of safety and health and should stand up for the interests of all stakeholders. Safety and health management require new and extended cooperation among all stakeholders in order to upgrade social dialogue, develop skills in socially responsible behaviour, and promote the culture of prevention and professional anticipation of undesirable situations, including responsible change management. Objective of research and work is to confirm and show options models of society responsible business, based on requirement of international norms and guidelines (SA 8000, ISO 26000 and IQ Net SR-10) to improve safety on work and sustainable development but indirectly quality and economy business and with that contributing to overcoming recession. Safety on work has its human, social and economic aspects and it is a key factor of social business responsibility.

Key words: social responsibility in business, management, safety, standards

SADRŽAJ

PODACI O ZAVRŠNOM RADU	I
PREDGOVOR	II
ZAHVALE	III
SAŽETAK.....	IV
SUMMARY	V
SADRŽAJ	VI
1. UVOD	1
1.1. Obrazloženje teme.....	2
1.2. Cilj rada.....	2
1.3. Metodologija istraživanja.....	3
1.4. Doprinos rada	4
2. ODREDNICE ZAŠTITE ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU	5
2.1. Znanstveno i stručno definiranje sigurnosti i zaštite na radu	5
2.2. Upravljanje zaštitom na radu kao poslovni proces	6
2.2.1. Organizacijska kultura	7
2.2.2. Kultura sigurnosti.....	9
2.3. Međunarodne norme za upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu	10
2.3.1. OHSAS 18001:2007 Zahtjevi za sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu.....	11
2.3.2. ILO-OSH:2001 Smjernica za sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu.....	12
2.4. Međunarodne organizacije u zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.....	13
2.4.1. Međunarodna organizacija rada (MOR)	13
2.4.2. Europska agenciju za sigurnost i zdravlje na radu (EU OSHA)	13
3. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU U SUSTAVU DRŽAVNE UPRAVE	15
3.1. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava.....	15
3.1.1. Uprava za rad i zaštitu na radu, Sektor za zaštitu na radu i upravne poslove ..	15
3.1.2. Inspektorat rada, Sektor za nadzor u području zaštite na radu.....	16
3.1.3. Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO).....	17
3.1.4. Zavod za unapređivanje zaštite na radu (ZUZNR)	18

3.1.5. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (ZOSI).....	19
3.2. Ministarstvo zdravlja.....	21
3.2.1. Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (HZZO).....	22
3.2.2. Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu (HZZZSR)	24
3.2.3. Hrvatski zavod za javno zdravstvo (HZJZ)	26
3.3. Nacionalno vijeće za zaštitu na radu	28
3.4. Gospodarsko socijalno vijeće (GSV)	28
3.5. Ostale sudionici u zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.....	29
3.5.1. Ovlaštene osobe- trgovačka društva za zaštitu na radu.....	29
3.5.2. Stručnjaci za zaštitu na radu.....	30
3.5.3. Radnici i njihovi predstavnici	32
3.5.4. Poslodavci	34
3.5.5. Strukovne udruge	36
4. STANJE ZAŠTITE NA RADU U HRVATSKOJ.....	37
4.1. Zakonodavni okvir	37
4.2. Hijerarhija propisa u zaštiti na radu	38
4.3. Ozljeđe na radu kao pokazatelj stanja zaštite na radu	40
4.4. Profesionalne bolesti kao pokazatelj stanja zaštite na radu	42
5. DRUŠTVENO ODGOVORNO POSLOVANJE.....	44
5.1. Definicija društveno odgovornog poslovanja (DOP-a).....	44
5.2. Menadžment i DOP	45
5.3. Razvoj DOP-a u svijetu.....	47
5.4. Razvoj DOP-a u Hrvatskoj.....	48
5.5. Pozicija DOP-a u Hrvatskoj danas	50
5.6. Društveno odgovorno poslovanje i sigurnost i zaštita zdravlja radnika	52
6. NORME DRUŠTVENO ODGOVORNOG POSLOVANJA.....	54
6.1. Norma ISO 26000:2010	54
6.2. Norma SA 8000:2008	55
6.3. Norma IQ Net SR – 10.....	57
7. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE.....	59
7.1. Uvod u empirijsko istraživanje	59
7.1.1. Metodologija istraživanja.....	59
7.1.2. Vremenski i prostorni obuhvat istraživanja	59

7.2. Rezultati empirijskog istraživanja.....	60
7.2.1. Osnovni podaci o poslovnoj organizaciji.....	60
7.2.2. Osnovni podaci o ispitaniku.....	63
7.2.3. Osnovni podaci o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji	67
7.2.4. Osnovni podaci o sustavima upravljanja kvalitetom, društveno odgovornim poslovanjem	71
7.3. Pregled drugih istraživanja.....	79
8. ZAKLJUČAK	81
LITERATURA.....	84
POPIS SLIKA	89
POPIS TABLICA.....	90
ŽIVOTOPIS	91
BIOGRAPHY.....	93
PRILOG 1	94
PRILOG 2	100
PRILOG 3	103
PRILOG 4	106

1. UVOD

Prema poznatome američkom psihologu Maslowu (1987) primarne biološke potrebe ili fiziološke potrebe organizma, najvažnije su, najosnovnije i najjače od svih ljudskih potreba. Nezadovoljavanje tih potreba dovodi do smrti organizma. To su potrebe za hranom, vodom, zrakom, spavanjem, potreba za seksualnošću, potreba za zaštitom od ekstremnih temperatura, te potreba za izlučivanjem metaboličkog otpada. Odmah poslije osnovnih bioloških potreba, slijedi potreba za sigurnošću, kao temeljna psihološka potreba. To je potreba za stalnošću, redom, poretkom, strukturom, potreba za predvidljivošću događaja u bližoj ili daljnjoj budućnosti. Tek kada su zadovoljene ove prve dvije potrebe, moguće je ispuniti i one iduće u hijerarhiji potreba, kao što su potreba za pripadanjem i ljubavlju, potreba za poštovanjem i samopoštovanjem, potreba za samoostvarenjem itd.

Pravo na siguran rad nije i ne smije biti povlastica sretnika već je temeljno ljudsko pravo svakog radnika koje je utemeljeno aktima najveće pravne snage. Samo Vijeće Europske unije u svojoj strategiji često naglašava socijalnu sigurnost kao jedan od glavnih ciljeva. Isto pravo utemeljeno je prije svega u Ustavu Republike Hrvatske a detaljno razrađeno u nižim pravnim aktima. Iz ovih akata proizlazi da je država u obvezi stvaranja okolnosti koje omogućuju ostvarenje prava radnika, obitelji radnika i društva općenito, na rad koji ne predstavlja opasnost po zdravlje i sigurnost radnika.

Zakoni propisuju minimalna pravila i obveze poslodavca kao i radnika a cilj im je spriječiti sve vrste rizika koje postoje. Odgovornost poslodavca za sigurnost svojih radnika znači i pravo radnika na sigurno radno okruženje a produktivnost, kvaliteta i sigurnost na radu neraskidivo su povezani.

Stoga interes Vlade za sigurnost radnika i samim time jačanje konkurentnosti zemlje ima posebnu važnost za zemlje u razvoju kao što je Hrvatska. Ovdje dolazimo do drugog pogleda na pitanje zaštite radnika. Gospodarski gledano govorimo o razvoju gospodarstva, smanjenju troškova državnog proračuna i općenito smanjenju troškova u gospodarstvu. Prema izvoru Međunarodne organizacije rada podaci govore o rasponu troškova BDP-a zbog ozljeda i bolesti na radu od 2,6 – 3,8% u EU pa sve do čak 10% u Latinskoj Americi. Područje zaštite radnika povezuje tehnološke i ljudske čimbenike. Praksa pokazuje da su najčešće glavni uzroci nesreća na radu upravo ljudski čimbenici. Upravo zato je vrlo važno pratiti i uvoditi

nove tehnologije rada koje će na najmanju moguću mjeru svesti utjecaj ljudskog faktora u procesu rada.

Društveno odgovorno poslovanje postaje jedna od ključnih poluga gospodarstva u promicanju održivog razvoja, odnosno ekonomskog rasta na dobrobit cijele zajednice. Jačanje konkurentnosti više se ne postiže samo korištenjem naprednih tehnologija i snižavanjem troškova poslovanja već i prihvaćanjem načela društveno odgovornog poslovanja, koje karakterizira odgovorni odnos prema društvenoj zajednici, okolišu, sigurnosti na radu, zadovoljstvu radnika te kupaca u pogledu kvalitete i sigurnosti proizvoda i usluge.

Društvena odgovornost je odgovor na goruće probleme današnjice, u prvom redu povezane s trendom globalizacije svijeta. Naime, moramo biti svjesni činjenice da su mnoge multinacionalne kompanije danas utjecajnije u političkom i gospodarskom smislu od mnogih država svijeta.

1.1. Obrazloženje teme

Nedostatak relevantnih pokazatelja u području međusobnog djelovanje društveno odgovornog poslovanja i zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, pored međunarodnih normi koje reguliraju područje upravljanja sigurnošću i zaštitom na radu kao i međunarodnih normi koje reguliraju društveno odgovorno poslovanje bio presudan za izbor teme „Doprinos društveno odgovornog poslovanja sigurnosti i zaštiti zdravlja i na radu.”

1.2. Cilj rada

Cilj rada je analizirati i prikazati zakonsko okruženje i međunarodne norme u području sigurnosti i zaštite zdravlja i norme društveno odgovornog poslovanja kao alate upravljanja poslovnim sustavom sigurnosti i zaštite zdravlja, njihovu povezanost i interakciju s društveno odgovornim poslovanjem. U radu će se prikazati glavne odrednice zaštite zdravlja i sigurnosti kroz institucionalno organiziranje i društveno odgovornog poslovanja kroz prikaz zahtjeva međunarodnih normi u tim područjima. Jednako tako važno će biti istražiti koliko u stvarnosti tj. realnom životu stručnjaci zaštite na radu koji vode te sektore djelovanja poznaju i koriste u

svom radu međunarodne norme, obzirom da su svi ispitanici iz firmi koje su aplicirale popunjavanjem „Upitnika o DOP-u“, za prestižnu nagradu Hrvatske gospodarske komore i Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj.

U konačnici se želi istražiti da li društveno odgovorno poslovanje doprinosi zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

1.3. Metodologija istraživanja

Metoda općenito znači planski postupak za postignuće nekog cilja na filozofijskom, znanstvenom ili praktičnom području.

U okviru izrade teorijskog i empirijskog dijela rada koriste se metode znanstveno istraživačkog rada:

- Metoda analize i sinteze koje uključuju raščlanjivanje složenih pojmova, sudova i zaključaka na jednostavnije sastavne dijelove te izučavanje svakog dijela posebno, ali i u odnosu na druge dijelove. Također ova metoda predstavlja postupak znanstvenog istraživanja putem spajanja dijelova ili elemenata u cjelinu, odnosno sastavljanja jednostavnih misaonih elemenata u složene. Metode sinteze služi kao logička dopuna metodama analize prilikom sumiranja određenih rezultata, te oblikovanja istih da bi bili razumljivi i dostupni drugima.
- Induktivna metoda koja uključuje način zaključivanja o općim sudovima temeljem pojedinačnih ili posebnih činjenica.
- Deduktivna metoda uključuje način zaključivanja iz općih postavki do konkretnih pojedinačnih zaključaka.
- Metoda apstrakcije je misaoni postupak kojim se namjerno odvajaju nebitni, a ističu bitni elementi i osobine promatranog entiteta.
- Povijesna metoda predstavlja analizu istovremeno korištenje analize, sinteze i drugih postupaka komparacijom događaja prethodnih godina.
- Metoda deskripcije ili opisa dostupnih podataka i dokumentacije uz isticanje uočenih važnijih obilježja opisivanih činjenica i procesa.
- Metoda komparacije predstavlja postupak kojim se uočava i uspoređuje sličnost i zajednička obilježja dvije pojave, događaja ili objekta.

- Metoda ispitivanja mišljenja i stavova ispitanika pisanim putem anketnog upitnika kojim će se prikupiti podaci od mjerodavnih osoba kao što su stručnjaci zaštite na radu, voditelji službi upravljanja kvalitetom, društveno odgovornim upravljanjem, te druge stručne osobe koje su stekle određena iskustva ili imaju znanja i informacije o navedenoj temi.

Zakonom o zaštiti na radu propisano je da su poslovi zaštite na radu članak 21. Stavak 11) sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i sl. kod poslodavca.

Analiza je provedena uz pomoć ankete kojom su se ispitivali poslovni subjekti koji su aplicirali za nagradu DOP-a na način da su popunili Upitnik o DOP-u koju dodjeljuje Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj (HPSOR) i Hrvatska gospodarska komora, za godine 2014., 2013. i 2012. godinu.

Kod izrade rada i primjene navedenih metoda primjenjuju se alati MS Word i MS Excel, za pregledne tablične, grafičke i druge prikaze.

1.4. Doprinos rada

Rezultati ovog rada mogu se koristiti kao primjeri iz prakse za podizanje svijesti o kompatibilnosti normi društveno odgovornog poslovanja i upravljanja sigurnošću i zaštitom zdravlja svih dionika u društvu.

Zaključci do kojih će se doći ovim radom bit će prezentirani na znanstvenim i stručnim skupovima, konferencijama, studentima koji tek izučavaju ovu materiju tako i udruženjima poslodavaca koji moraju primijeniti zakonske zahtjeve, uvećane za zahtjeve normi društveno odgovornog ponašanja kao i normi za upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja.

Primjena rezultata ovog rada treba predstavljati osnovu za uspješnije poslovanje domaćih poslovnih organizacija, kroz promociju normi društveno odgovornog poslovanja i normi sustava upravljanja sigurnošću i zaštite zdravlja na radu.

Doprinos ovog rada je u osvješćivanju potrebe stvarne implementacije normi upravljanja sigurnošću i zaštitom zdravlja radnika, dviju normi i smjernice društveno odgovornog

poslovanja u sve djelatnosti pa tako i istinsku primjenu zahtjeva koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu hrvatskih radnika.

2. ODREDNICE ZAŠTITE ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU

2.1. Znanstveno i stručno definiranje sigurnosti i zaštite na radu

Zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu radnika moguće je promatrati sa nekoliko aspekata odnosno definicija pojma je moguća sa više stajališta.

Za početak potrebno je definirati pojmove sigurnosti na radu. Sigurnost se može definirati kao stanje i stupanj otpornosti i zaštićenosti od svih rizika odnosno mogućih ugroza. Pri čemu su rizik i sigurnost u obrnuto proporcionalnom odnosu, odnosno stupanj sigurnosti je to veći što je razina rizika manja. U zaštiti na radu postoji veliki broj i mnogo vrsta rizika koji uvjetuju nepostojanje apsolutne sigurnosti. Sigurnost se postiže sa primjenom niza zaštitnih mjera s kojima rizike smanjujemo odnosno dovodimo u stanje „prihvatljivog rizika“. Različiti autori su definirali sigurnost pa tako Javorović (2002) definira sigurnost kao „stanje u kojem je moguće normalno odvijanje svih prirodnih i društvenih i razvijenih (uobičajenih, dostignutih) funkcija te održavanje i razvoj stvorenih, stečenih vrijednosti i kvaliteta“. Javorović (2003) je tako u defendologiji kao znanosti o zaštiti, obrani i sigurnosti utvrdio i „defendološke osnove sigurnosti na radu“ s temeljnim ciljem zaštite: čovjeka (radnika), materijalnih dobara, poduzeća i šire društva, radne okoline odnosno cijelog ekosustava. Kacian (1984) definira sigurnost kao „sigurnost na radu predstavlja interdisciplinarno i multidisciplinarno znanstveno područje. Interdisciplinarno jer proizlazi iz domene postojećeg ustroja temeljnih znanosti i izvedenih znanstvenih disciplina, a multidisciplinarno jer čini novo polje kojem se tu dotiču i ili preklapaju i čine međudisciplinarno ili višedisciplinarno područje zaštite života i zdravlja na radu te zaštite materijalnih dobara.“ To polje omeđuju: organizacija rada, tehnika, tehnologija, medicina rada, ergonomija, antropologija, pravo zaštite na radu, pedagogija i andragologija, psihologija, ekologija, sociologija, ekonomija i druge. Prema Ciguli (2002) „zaštitu na radu čini skup mjera, metoda i postupaka kojih je svrha sprečavanje nezgoda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te očuvanje radne sposobnosti. Uspostaviti i održavati zadovoljavajući nivo zaštite na radu uz istovremeno prilagođavanje rada radnikovim sposobnostima moguće je interdisciplinarnim povezivanjem stručnjaka različitih područja, a posebno tehničkih, medicinskih, prirodnih i društvenih nauka“.

Taboršak (1994) sigurnost na radu promatra kao područje „znanosti o radu“ odnosno ergologije u koju spadaju: organizacija rada, ergonomija, psihofiziologija rada, medicina rada, kultura rada, fiziologija rada, radno pravo, sociologija rada, kibernetika i sigurnost rada“.

Taboršak (2002) sigurnost i zaštitu na radu ponajviše veže uz organizaciju rada i definira je kao " znanstveno područje u kojem se, prilikom racionalnog organiziranja rada, usporedo rješavaju tehnički, gospodarski, psihosociološki i informatički problemi primjenjujući kod toga sve teorije i metode koje omogućavaju optimalno rješenje i koje će osigurati uspješnost i humanizaciju rada." Žugaj i dr. (2002) zaštitu na radu vidi kao "zaštita na radu je skup stručnih i znanstvenih metoda, mjera i postupaka koji imaju za cilj zaštitu radnika od raznih uzročnih faktora koji nastaju u procesu rada, a imaju za posljedicu stvaranje sigurnih uvjeta rada. Zaštita na radu je i primijenjena znanost o međusobnoj prilagođenosti čovjeka i rada kao dio procesa proizvodnje ili drugog oblika djelatnosti, a radi zaštite čovjeka." Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14), definira u pojmovniku da je „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.“

Međunarodna organizacija rada (ILO) i Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) od 1950. godine prošlog stoljeća dijele zajedničku definiciju zaštite na radu prema kojoj zaštita na radu ima tri cilja:

- Održavanje i promoviranje zdravlja i radne sposobnosti radnika,
- Poboljšanje radne okoline i rada da postane pogodan za sigurnost i zdravlje,
- Razvoj radnih organizacija i radnih kultura u smjeru koji podržava zdravlje i sigurnost na radu i na taj način također potiče pozitivnu društvenu klimu i nesmetan rad te može povećati produktivnost poslodavca.

2.2. Upravljanje zaštitom na radu kao poslovni proces

Poslovni procesi opisuju se kao niz logički povezanih aktivnosti koji se koriste resursima poslovne organizacije, a krajnji cilj im je zadovoljstvo kupca proizvoda ili usluge, odgovarajućom kvalitetom, cijenom, u odgovarajućem vremenu, uz istovremeno ostvarivanje neke vrijednosti (Harrington, 1991). Suvremeni pristup projektiranju organizacije teži optimalizaciji poslovne organizacije kao cjeline. Ona se može postići samo na osnovu nove organizacijske paradigme koja polazi od efikasnosti i efektivnosti procesa unutar organizacije, kao i od procesa koji prelaze granice postojeće organizacijske strukture.

U međunarodnim normama iz područja sigurnosti proces se definira kao skup uzajamno povezanih ili međusobno zavisnih aktivnosti, koje ulazne veličine pretvaraju u izlazne. Na ulazu, izlazu i unutar procesa mjere se i obrađuju podaci i na osnovu njih upravlja se procesom. Kvaliteta procesa mjeri se njegovom efikasnošću, tj. odnosom ostvarenih i planiranih aktivnosti i ciljeva te njegovom djelotvornošću, to jest odnosom dobivenog rezultata i upotrijebljenih resursa.

Upravljanje zaštitom na radu ostvaruje se primjenom osnovnih i posebnih mjera zaštite na radu kod svakog poslodavca a sve u svrhu prevencije, smanjenja ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti vezanih uz rad.

Procese je potrebno razlikovati od pojma procedura i funkcija. Procedure opisuju postupke što je potrebno napraviti u određenoj situaciji, a funkcije su dijelovi organizacije kojima su pridružene određene odgovornosti, odnosno poslovi i radni zadaci.

Svaka vrsta upravljanja započinje inicijativom i završava kod onih koji donose poslovne odluke. Tako menadžeri, poslovni lideri, kao upravitelji resursa koji pripadaju društvu i vlasnicima, moraju kontinuirano balansirati između zahtjeva vlasnika koji ih zapošljavaju i zahtjeva društva koje im osigurava kontekst unutar kojeg postoje, odnosno između ciljeva i rezultata.

Rad radnika obavlja se uvijek u određenoj organizaciji rada i pod određenim uvjetima. Uvjeti rada fizičke naravi su, prvenstveno oni koji se odnose na zaštitu i sigurnost zdravlja radnika i zaštitu na radu u najširem smislu. To su mjere, sredstva i brojne aktivnosti koje poduzimaju brojni subjekti, prvenstveno preventivno u procesu rada i radnog odnosa. Teret troškova provođenja mjera zaštite na radu pada isključivo na poslodavca. Radnik ne smije imati nikakve troškove u vezi sa zaštitom na radu.

2.2.1. Organizacijska kultura

Prema Učuru (2009) uvjeti rada organizacijske naravi značajan su dio uvjeta rada, a odnose se na organizaciju radnog mjesta, kao najmanje tehničko-tehnološke, organizacijske jedinice kod poslodavca koju sačinjavaju poslovi i zadaci, a obavljaju ih radnici (jedan ili više) kako nalaže poslodavac i organizacija. U organizacijske uvjete spada i mikro organizacija poslodavca i radni okoliš što opet obuhvaća mikro zaštitu i okruženje u kojem se radni proces realizira i dr.

Prema Robbinsu (1991) na društveno odgovorno, dakle i društveno prihvatljivo, odnosno etično ponašanje menadžmenta osim “individualnih karakteristika i strukturnih varijabli utječe i organizacijska kultura”. Prema Sikavici i Novaku (1999) Organizacijska kultura predstavlja način rada i života u poduzeću, a naziva se još i “korporacijska kultura” ili “kultura poduzeća”. Kulturu organizacije čine njeni članovi, njihovi običaji, oblici ponašanja te odnosi spram rada i same organizacije.

Buble (2000) ističe važnost organizacijske kulture koje se očituje u tome što ona “usmjerava ponašanje zaposlenih u poduzeću, koji, usvajajući određeni sustav vrijednosti, prihvaćajući zadane norme ponašanja i poštujući odgovarajuće običaje i tradiciju, doprinose stvaranju organizacijske klime u poduzeću, kao i ostvarenju vizije, misije i ciljeva poduzeća”. Robbins (1995) ističe da se kultura u poduzeću na zaposlene prenosi na “razne načine od koji su najmoćniji: priče, rituali, materijalni simboli i jezik”.

Žugaj i dr. (2004) ističu da su najvažnije funkcije organizacijske kulture:

- potenciranje kreativnosti i inventivnosti,
- poticanje skladnih međuljudskih odnosa i timskog rada s ciljem identifikacije
- stvaranje pozitivnog imidža poduzeća kako u očima kupaca tako i radnika,
- te omogućavanje da ciljevi organizacije i zaposlenih budu identični.

Slijedom toga, organizacijska kultura i poslovna etika, u cjelokupnosti društvene odgovornosti menadžmenta, osiguravaju pozitivnu poslovnu klimu, a uključujući i zahtjeve sigurnosti na radu na višem stupnju od zakonom propisanih, doprinose i preventivi zaštite na radu. Sigurnost i zdravlje na radu imaju posebnu ulogu u očuvanju ljudskih resursa kao kapitala te izvora uspješnosti i snage svake organizacije.

Prema Nikolić i dr. (2012) menadžment i razvoj ljudskih resursa promatraju se kao ključni čimbenici poboljšanja zaštite na radu kao značajne pretpostavke stvaranja dodatne vrijednosti, povećanja produktivnosti i konkurentnosti organizacije. Efikasnost sustava zaštite na radu u organizaciji očituje se kroz odnos prema zaposlenima, što je važna odrednica interne dimenzije korporativne društvene odgovornosti. Otuda organizacijski ambijent i klima koja pospješuje sigurnost i zdravlje na radu, a podrazumijeva poslovanje suvremenih organizacija u skladu sa suvremenim normama i načelima društveno odgovornog poslovanja. Šire

promatrano, može se govoriti o njihovom sudjelovanju u utemeljenju i razvoju prakse društveno odgovornog poslovanja.

Prema Miklavčič Šumanski i dr. (2008) organizacijska kultura značajno utječe na kakvoću rada u poduzećima i drugim organizacijama, stoga je njeno planiranje i prihvaćanje suvremeno i općenito priznat način osiguranja sigurnosti i zdravlja na radu. Za uvođenje politike i strategije sigurnosti i zdravlja na radu u organizaciji korisno je prepoznati i uvažavati kulturu sigurnosti, kao jedan od ishodišnih čimbenika za uspješno postizanje inih ciljeva.

2.2.2. Kultura sigurnosti

Pojam kulture sigurnosti počeo se koristiti nakon nuklearne nesreće u Černobilu 1986. godine. International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG-1) 1986 uvodi izraz „kultura sigurnosti“ koji je označavao upravljanje i organizaciju čimbenika važnih za sigurnost. INSAG-4 (1991.) je definirao termin kultura sigurnosti kao „skup značajki i stavova u organizaciji i kod pojedinca koji je definirao da u slučaju hitnosti u pitanju nuklearne sigurnosti budu tretirani onako kako zahtjeva njihov značaj. Nadalje „značenje izraza“ ostavljeno je otvorenim za razna tumačenja i nije bilo smjernica kako procijeniti kulturu sigurnosti.“

Prema Konradu (2006) kultura sigurnosti djeluje u interakciji s drugim operacijskim procesima ili organizacijskim sustavima, gdje oni djeluju na nju. Iz tog razloga kulturu sigurnosti možemo promatrati i podrazumijevati kao podsastavnicu organizacijske kulture.

U poremećenim odnosima radnik – stroj - radna okolina, javlja se rizik da radnik postupi neispravno te da svojim postupkom prouzroči nezgodu, koja može, ali ne mora rezultirati ozljedom, štetom ili nekim drugim gubitkom.

Odgovarajuća razina kulture sigurnosti u radnoj okolini je po Molanovi (2003), temelj koji dugoročno osigurava veću učinkovitost rada sustava, zaštitu okoliša i zdravlja radnika.

Uvjeti za siguran rad ostvareni su u slučaju kada sredstva rada, radnik i radna okolina ispunjavaju zahtjeve koji su sukladni s pravilima zaštite na radu te oni kao takvi trajno osiguravaju pravilno funkcioniranje procesa rada.

Svaka ozljeda predstavlja teret za radnika, njegovu obitelj i širu zajednicu. Ključ rješenja u sprečavanju nezgoda leži u odnosu radnik – radna okolina. U neodgovarajućoj okolini nema

sigurnog rada. Najvažnije je da znamo da i na radnika i na radnu okolinu možemo utjecati. Pogreške nastaju najčešće zbog toga što radnik:

- ne zna raditi sigurno,
- ne može raditi sigurno ili
- ne želi raditi sigurno.

Ti problemi mogu se uspješno riješiti prilagodbom radne okoline radniku (uređenjem mjesta rada, izvedbom sigurnih sredstava za rad i sl.) te prilagodbom radnika radnoj okolini (formiranjem pravilnog stajališta, školovanjem i osposobljavanjem, te pravilnim odabirom radnika).

2.3. Međunarodne norme za upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu

U svijetu postoji više normi za upravljanje sigurnosti i zaštitom zdravlja na radu pa tako imamo:

- ANSI/AIHA Z10-2005, American National Standard – Occupational Health and Safety Management Systems (OHSMS). Skraćenica ANSI znači „American National Standards Institut“, a radi se o američkom nacionalnom zavodu za norme. AIHA znači „American Industrial Higiene Association“. Norma ANSI/AIHA Z10-2005 jedan je od sistema za upravljanje zdravljem i sigurnosti na radu i zapravo predstavlja američki ekvivalent poznatijeg sustava upravljanja OHSAS 18001 gdje skraćenica OHSAS znači „Occupational Health and Safety Assesment Series“.
- AS/NZS 4801:2001, Occupational health and safty management systems – Specifications with guidance for use“ je australijsko-novozelandska norma namijenjena za upravljanje zdravljem i sigurnošću na radu.
- SCC certifikat (Safety Checklist Contractors) je međunarodna norma primjenjiva za proizvođače i pružatelje usluga neovisno o tome da li su postali podugovarači najčešće primjenjivana na njemačkom govornom području. SCC sustav upravljanja može se jednostavno integrirati u druge sustave upravljanja, a sama primjena drugih sustava upravljanja poput sustava upravljanja kvalitetom ili zaštitom okoliša nije preduvjet za uvođenje SCC sustava. Primjena SCC sustava je način za unaprjeđenje sigurnosti tvrtke koja obavlja opasne poslove. SCC certifikat znači povjerenje da se opasni posao obavlja od strane

organizacije koja ima obučene radnike, profesionalno upravljanje i da je po pitanju sigurnosti visoko svjesna i odgovorna.

Navedene norme mogu se primijeniti na sve vrste poslovanja, u svim poslovnim organizacijama koje žele upravljati rizikom vezanim uz zaštitu zdravlja i sigurnost na radu. Norme su neobavezne za primjenu, a koriste se kao dodatni alati uz postojeće zakonske obveze i uputstva te predstavljaju vezu između onoga što je propisano i onog što se preporučuje kao dobra praksa. Ove norme daju opće smjernice o tome kako ih implementirati, razvijati, nadzirati i/ili poboljšati sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu.

Slijedeće dvije međunarodne norme za upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja najčešće su primjenjivane u Europi i u Hrvatskoj.

2.3.1. OHSAS 18001:2007 Zahtjevi za sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu

Norma OHSAS 18001:2007 je norma za uvođenje i potvrđivanje sustava za upravljanje sigurnošću i zdravljem osoba u profesionalnim djelatnostima. Nastala je na temelju britanske norme BS 8800 - Upute za upravljanje sustavima zdravlja i sigurnosti osoblja iz 1996. godine, a Međunarodna organizacija za normizaciju (ISO) na tim temeljima priprema međunarodnu normu za sustav upravljanja sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu oznake ISO 45001:2017.

Norma OHSAS 18002:2008 je norma koja daje upute za implementaciju i primjenu OHSAS 18001:2007.

Sadržaj norme OHSAS 18001 čine poglavlja koja uređuju područje primjene, referentnu dokumentaciju, definicije, elemente sustava upravljanja, opće zahtjeve, politiku, planiranje, uvođenje i operacije, provjere i korektivne aktivnosti te izvještaje uprave vezane uz sigurnost na radu.

Politika sigurnosti na radu i zdravstvene zaštite treba biti primjerena prirodi i elementima rizika u organizaciji. Ona treba sadržavati: obvezu stalnog unapređenja sigurnosti na radu i zdravstvene zaštite, uključivanje svih zakonskih i drugih zahtjeva, obvezu upravljanja odgovarajućom dokumentacijom, upoznavanje svih zaposlenih s osobnom odgovornošću i obvezama, proširenje djelovanja na poslovne suradnike organizacije, kao i redovito izvješćivanje o svim važnim pitanjima za sigurnost na radu i zaštitu zdravlja radnika.

Osnovni ciljevi primjene norme OHSAS 18001:2007 jesu:

- povećanje sigurnosti na radu u organizaciji,
- poboljšanje zdravstvene zaštite u organizaciji,
- usklađivanje sa svim zakonskim propisima iz područja sigurnosti na radu i zaštite zdravlja,
- smanjenje postojećih i mogućih rizika pri radu i rizika ugrožavanja zdravlja,
- povećanje povjerenja kod radnika, korisnika proizvoda i usluga, poslovnih suradnika i društva isticanjem želje i volje u primjeni djelotvornih mjera u povećanju sigurnosti na radu i zaštite zdravlja, uz naglašeno preventivno djelovanje,
- smanjenje premija osiguranja,
- povećanje profita kroz smanjenje svih mogućih gubitaka koji nastaju kod nedovoljne brige i nestručnosti u bavljenju problematikom sigurnosti na radu i zaštite zdravlja radnika.

U tijeku je priprema norme ISO 45001:2017 – Occupational Health and Safety Management Standards, norma koja će u potpunosti zamijeniti OHSAS 18001:2007.

2.3.2. ILO-OSH:2001 Smjernica za sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu

Ovu je smjernicu izradila Međunarodna organizacija rada u Ženevi sa svrhom poticanja razvoja kulture sigurnosti na radu, pružanja pomoći zemljama u utvrđivanju nacionalnog okvira za uspostavu sustava upravljanja sigurnošću na radu te kao instrument poslovnim sustavima za menadžment sigurnosti na radu.

Težište je ovih zahtjeva na zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika po načelima međunarodnog tripartitnog dogovaranja države, sindikata i poslodavaca. Tripartitni pristup osigurava snagu, fleksibilnost i prikladnu osnovu za razvoj i postojanost kulture sigurnosti (kulturu rada na siguran način) u svim poslovnim sustavima. Smjernica nije obvezna i poslodavci je mogu primjenjivati dobrovoljno, smjernica ne zamjenjuje nacionalno zakonodavstvo niti prihvaćene standarde struke. Primjena ove Smjernice ne podliježe obvezi certifikacije niti treba potvrdu vanjske ovlaštene ustanove.

ILO-OSH 2001 smjernica za sustav upravljanja zaštitom zdravlja i sigurnošću na radu, može biti primijenjena u svakoj djelatnosti i svakom poslovnom sustavu koji želi upravljati rizicima u području zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Dva osnovna cilja ILO-OSH 2001 su:

- pomoć zemljama u uspostavljanju nacionalnog okvira za upravljanje zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- pružiti smjernicu pojedinačnim poslovnim sustavima u vezi s integracijom elemenata upravljanja zaštitom zdravlja i sigurnošću na radu u njihovu sveukupnu politiku upravljanja.

Zahtjevi ILO-OSH 2001 usmjereni su isključivo na radnike, za razliku od usmjerenja OHSAS 18001:2007 koji je šireg spektra, koji je osim na radnike usmjeren u na druge zainteresirane dionike. Modeli koji oslikavaju glavne zahtjeve sistema upravljanja zaštitom zdravlja i sigurnošću na radu jednaki su u ILO-OSH 2001 i OHSAS 18001.

2.4. Međunarodne organizacije u zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu

2.4.1. Međunarodna organizacija rada (MOR)

Međunarodna organizacija rada (International Labour Organisation – ILO), je specijalizirana agencija Ujedinjenih naroda koja promovira socijalnu pravdu i međunarodno priznata ljudska i radnička prava. Osnovana je 1919. godine. Međunarodna organizacija rada formulira međunarodne standarde rada u obliku konvencija i preporuka koje postavljaju minimalne standarde radnog prava: slobodu udruživanja, pravo na organiziranje, kolektivno pregovaranje, ukidanje prisilnog rada, jednake šanse i jednaki tretman i druga brojna pitanja vezana za rad uključujući i pitanja zaštite na radu. (www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en)

2.4.2. Europska agenciju za sigurnost i zdravlje na radu (EU OSHA)

Europska agenciju za sigurnost i zdravlje na radu ili (European Agency for Safety and Health at Work – EU OSHA) sa sjedištem u Bilbao koja je započela je s radom 1996. Zadaća je Agencije promicanje i razvoj zaštite i sigurnosti na radu. Agencija djeluje na uspostavljanju mreže nacionalnih tijela (Focal point) koje se bave pitanjima zaštite na radu, razmjeni

tehničkih, znanstvenih i ekonomskih informacija u tom području između institucija Unije i država članica koje su uključene u stvaranje i razvoj sustava sigurnosti i zaštite na poslu te njihovoj praktičnoj primjeni. U Hrvatskoj je Focal point za EU-OSHA Ministarstvo rada i mirovinskog sustava.

Općenito suradnja na međunarodnom nivou uvijek je dobra bilo da je riječ o ovako velikim organizacijama ili tek o suradnji između dvije ili više država baziranoj na izmjeni iskustava i dobre prakse, posebno za zemlje, kao što je Hrvatska koja je tek ušla u zajednicu zemalja kao što je Europska unija. (<https://osha.europa.eu/hr>)

3. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU U SUSTAVU DRŽAVNE UPRAVE

3.1. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava izrađuje i predlaže mjere, aktivnosti i strategije u područjima radnih odnosa, tržišta rada i aktivne politike zapošljavanja, zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, obveznog i dobrovoljnog mirovinskog i socijalnog osiguranja, socijalnog dijaloga te pripremi i provedbi programa i projekata iz programa Europske unije. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava je odgovorno za sustavno uređenje radnih odnosa i sustava zaštite na radu u Republici Hrvatskoj.

3.1.1. Uprava za rad i zaštitu na radu, Sektor za zaštitu na radu i upravne poslove

Temeljem Uredbe o unutrašnjem ustrojstvu Ministarstva rada i mirovinskoga sustava (NN. 25/14 i 60/15) ustrojen je Sektor za zaštitu na radu i upravne poslove, koji obavlja sljedeće poslove:

- postupa i rješava u upravnim stvarima u drugostupanjskom postupku u vezi s davanjem ovlaštenja osobama za zaštitu na radu protiv prvostupanjskih rješenja Zavoda za unapređivanje zaštite na radu;
- obavlja normativne, upravne i stručne poslove u vezi sa zaštitom na radu;
- izrađuje mišljenja o propisima zaštite na radu;
- organizira i provodi stručne ispite zaštite na radu;
- surađuje s međunarodnim i nacionalnim ustanovama i organizacijama za zaštitu na radu te surađuje s Europskom agencijom za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu (EU OSHA);
- vodi projekte i provodi kampanje zaštite na radu;
- prezentira europske primjere dobre prakse i organizira sudjelovanja u natječaju za europsku nagradu dobre prakse i izložbu fotografija iz područja zaštite na radu;
- prati strane propise iz područja zaštite na radu;
- vodi i uređuje hrvatsku stranicu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu pri EU OSHA;
- sudjeluje u izradi propisa iz područja zaštite na radu;

- sudjeluje u izradi hrvatskih normi iz zaštite na radu;
- sudjeluje u radu Nacionalnog vijeća za zaštitu na radu te obavlja i druge poslove u okviru svojega djelokruga.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava osigurava rad žarišne točke (Focal Point) Republike Hrvatske za suradnju s Europskom agencijom za sigurnost i zdravlje na radu.

3.1.2. Inspektorat rada, Sektor za nadzor u području zaštite na radu

Inspektorat rada je posebna upravna organizacija u sastavu Ministarstva čije je ustrojstvo (naziv ustrojstvenih jedinica i njihov djelokrug), upravljanje tim jedinicama, način planiranja poslova, uvjeti za obavljanje inspekcijskih poslova i okvirni broj državnih službenika te radno vrijeme i održavanje uredovnih dana uređeno Zakonom o Inspektoratu rada (NN 19/14) i Uredbom o unutarnjem ustrojstvu Ministarstva rada i mirovinskoga sustava. Značajan dio navedenih pitanja uređuju i Konvencije MOR-a br. 81 i 129.

Sukladno navedenim propisima u Inspektoratu rada su, uz Središnji ured u Zagrebu, ustrojeni i područni uredi u Osijeku, Rijeci, Splitu, Varaždinu i Zagrebu, s ispostavama tih područnih ureda u većim gradovima, kojih je sveukupno 15, tako da Inspektorat rada djeluje na ukupno 21 lokaciji.

Temeljem Uredbe o unutrašnjem ustrojstvu Ministarstva rada i mirovinskoga sustava (NN 25/14 i 60/15) u području zaštite na radu ustrojen je Sektor za nadzor u području zaštite na radu.

Zakonom o Inspektoratu rada te Uredbom o unutarnjem ustrojstvu Ministarstva propisano je da Inspektorat rada obavlja inspekcijske i druge stručne poslove u području rada i zaštite na radu, ako posebnim zakonom nije drukčije propisano te ukazuje stručnom nositelju pripreme propisa na nedostatke i probleme u provedbi propisa koje je ovlašten nadzirati; obavlja poslove i inspekcijske nadzore provedbe propisa u području gradnje u skladu s posebnim propisom o gradnji; sudjeluje u radu stručnih tijela Vlade Republike Hrvatske, ministarstava, drugih tijela te međunarodnih organizacija i tijela; sudjeluje u radu Odbora viših inspektora rada Europske komisije te provodi aktivnosti dogovorene na tom Odboru; sudjeluje u izradi nacrtu prijedloga zakona i drugih propisa čiju provedbu nadzire; daje mišljenja, primjedbe i prijedloge na nacrtu prijedloga zakona i drugih propisa iz djelokruga drugih središnjih tijela

državne uprave, a čiju provedbu nadzire; priprema odgovore i očitovanja na zahtjeve državnih odvjetništava u građanskim i kaznenim postupcima koji se vode po prijavama, odnosno prijedlozima inspektora rada; izrađuje izvješća o obavljenim nadzorima i poduzetim mjerama; obavlja poslove zastupanja pred prekršajnim sudovima u prekršajnim postupcima po optužnim prijedlozima za pokretanje prekršajnog postupka i pred upravnim sudovima povodom tužbi u upravnim sporovima protiv rješenja Povjerenstva za žalbe Inspektorata rada; izrađuje prijedloge odgovora na novinarske i druge upite koji se odnose na djelokrug Inspektorata rada, te obavlja i druge poslove u okviru svoga djelokruga.

3.1.3. Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO)

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje javna je ustanova osnovana Zakonom o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15) kojim je uređeno područje mirovinskog osiguranja.

U praćenju stanja i planiranju aktivnosti iz područja zaštite na radu od velike su važnosti podaci u sustavu HZMO o troškovima zbog profesionalnih bolesti i ozljeda na radu - broj umirovljenih radnika, dob, godišnje isplaćeni iznosi, sredstva utrošena za profesionalnu rehabilitaciju, broj radnika kod kojih je zbog profesionalne bolesti i ozljede na radu utvrđena neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, broj radnika kod kojih je utvrđena invalidnost razvrstan po gospodarskim i drugim djelatnostima, a koji ostvaruju prava iz mirovinskog osiguranja.

Sustav mirovinskog osiguranja u Republici Hrvatskoj uređen je kao:

- obvezno mirovinsko osiguranje generacijske solidarnosti (I stup)
- obvezno mirovinsko osiguranje primjenom kapitalizacije (II stup)
- dobrovoljno mirovinsko osiguranje primjenom kapitalizacije (III stup).

Zaštita u slučaju nastanka profesionalnih rizika je za sada uređena u sklopu mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti (I stup), u kojem se ostvaruje naknada zbog tjelesnog oštećenja, invalidska ili obiteljska mirovina zbog ozljeda na radu ili profesionalnih bolesti.

To znači da u postojećem sustavu mirovinskog osiguranja troškove ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, umjesto poslodavaca kod kojih su se radnici ozlijedili, odnosno razboljeli, snose solidarno svi obveznici plaćanja doprinosa za mirovinsko osiguranje.

Prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju na područje zaštite na radu odnose se sljedeći instituti:

- neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, koja nije posebno zakonski razrađena i na temelju koje se ne može ostvariti pravo iz mirovinskog osiguranja. Neposredna opasnost od nastanka invalidnosti nije rizik, već samo stanje koje upozorava na budući rizik nastanka invalidnosti ako osiguranik nastavi raditi pod dotadašnjim uvjetima;
- invalidska mirovina u slučaju nastanka opće ili profesionalne invalidnosti zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti;
- obiteljska mirovina u slučaju smrti nastale zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti;
- naknada zbog tjelesnog oštećenja.

3.1.4. Zavod za unapređivanje zaštite na radu (ZUZNR)

Temeljem Zakona o zaštiti na radu osnovan je Zavod za unapređivanje zaštitu na radu kao središnja javna ustanova nadležna za praćenje i unapređivanje zaštite na radu.

Zadaće Zavoda propisane Zakonom o zaštiti na radu, podzakonskim aktima, i utvrđenim programom rada, Zavod provodi sljedeće aktivnosti:

- sustavno prati stanje zaštite na radu u Republici Hrvatskoj u svrhu prilagođavanja postojećeg sustava tehnološkom napretku i stvaranje sigurne i zdrave radne okoline;
- podiže razinu svijesti o važnosti zaštite na radu radnicima, povjerenicima, stručnjacima zaštite na radu i poslodavcima;
- izrađuje programe, vodiče, metode i modele s ciljem unapređivanja zaštite na radu u pojedinim sektorima i djelatnostima;
- utvrđuje kriterije i postupke za sigurna i zdrava mjesta rada u vezi s organizacijom rada prilagođenom radnicima, te iste promovira primjere dobre prakse;
- ustrojava, razvija i održava informatički sustav zaštite na radu s ciljem prikupljanja, obrade i analize pravovremenih, pouzdanih i usporedivih podataka iz područja zaštite na radu u svrhu predlaganja i poduzimanja mjera za unapređivanje zaštite na radu;
- provodi statistička istraživanja iz područja zaštite na radu;

- uspostavlja i razvija suradnju s međunarodnim i nacionalnim organizacijama te stručnim i znanstvenim ustanovama;
- pruža stručnu pomoć udruženjima poslodavaca, sindikatima, osobama ovlaštenima za poslove zaštite na radu te tijelima uprave na temelju podataka iz svog djelokruga;
- postupuje i rješava u upravnim stvarima u prvostupanjskom postupku u vezi s davanjem ovlaštenja osobama za zaštitu na radu;
- obavlja stručni nadzor i reviziju poslovanja ovlaštenih osoba u odnosu na izdana ovlaštenja prema Zakonu o zaštiti na radu i podzakonskim aktima;
- planira, surađuje s drugim subjektima i organizira tečajevе, seminare, radionice, okrugle stolove i savjetovanja za različite dionike u području zaštite na radu;
- analizira, utvrđuje kriterije i postupke kako bi se organizacija rada prilagodila radnicima te smanjili i otklonili rizici preranog isključenja radnika iz radnog procesa i s tržišta rada;
- provodi istraživanja u suradnji s visokoškolskim ustanovama u području zaštite na radu, te surađuje sa strukovnim udrugama i drugim institucijama;
- određuje istraživačke prioritete s naglaskom na utjecaj starenja, globalizacije, novih tehnologija i profesionalnih bolesti povezanih s radom i invaliditetom;
- pomaže u praktičnoj primjeni propisa, a po potrebi inicira odgovarajuće izmjene i dopune pojedinih propisa;
- promiče uvođenje sustava upravljanja u području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu;
- obavlja stručne, administrativne i financijske poslove za potrebe Nacionalnog vijeća za zaštitu na radu, kao savjetodavnog tijela Vlade RH.

3.1.5. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (ZOSI)

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom osnovan je temeljem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14). ZOSI je ključna institucija u provođenju politike razvitka i unaprjeđivanja profesionalne rehabilitacije, poboljšanja pristupa zapošljavanju, održivog uključivanja u tržište rada osoba s invaliditetom putem kompetencija potrebnih tržištu rada i poticanjem poslodavaca na zapošljavanje osoba s invaliditetom, te postizanje pune zaposlenosti osoba s invaliditetom.

U okviru djelokruga poslova koje ZOSI obavlja, pripada i područje zaštite zdravlja radnika:

- davanje prijedloga i stručnih mišljenja vezanih uz provođenje vještačenja;
- praćenje, organiziranje i unapređivanje poslova vještačenja;
- izobrazba s područja vještačenja;
- provođenje politike razvitka i unapređivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom;
- organiziranje izobrazbe i seminara za poslodavce i stručne osobe za radno osposobljavanje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom;
- kontinuirana suradnja s poslodavcima u svrhu analiziranja i utvrđivanja mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom;
- isplata poticaja pri zapošljavanju osoba s invaliditetom i subvencija plaća;
- financiranje ili sufinanciranje programa i projekata za poticanje zapošljavanja i za održavanje zaposlenosti osoba s invaliditetom;
- stručni nadzor nad radom centara za profesionalnu rehabilitaciju, integrativnih i zaštitnih radionica;
- vještačenje u prvom i drugom stupnju te za potrebe kontrolnih pregleda u postupcima radi ostvarivanja prava iz područja socijalne skrbi, mirovinskog osiguranja, zdravstva, obrazovanja, profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, zaštite ratnih i civilnih žrtava rata, prava po osnovi roditeljskih potpora, kao i ostvarivanja prava u područjima u kojima se prava ostvaruju na temelju nalaza i mišljenja tijela vještačenja kada je to propisano;
- vještačenje u prvom i drugom stupnju te za potrebe kontrolnih pregleda u postupcima radi ostvarivanja prava iz područja mirovinskog osiguranja, obiteljskih davanja te davanja za majčinstvo i istovjetnih davanja za očinstvo u provedbi Uredbe Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti i međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju;
- vođenje evidencije i dokumentacije u vezi s poslovima vještačenja;
- praćenje kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom i vođenje evidencije o poslodavcima koji su obveznici kvotnog sustava zapošljavanja osoba s invaliditetom;
- vještačenje u prvom i drugom stupnju u postupcima radi ostvarivanja prava iz područja socijalne skrbi, mirovinskog osiguranja, zdravstva, obrazovanja, profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, zaštite ratnih i

civilnih žrtava rata, te drugim područjima u kojima se ostvaruju određena prava na temelju vještačenja, odnosno na temelju nalaza i mišljenja tijela vještačenja;

- provođenje politike razvitka i unapređivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom;
- organiziranje izobrazbe i seminara za poslodavce i stručne osobe za radno osposobljavanje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom;
- vođenje evidencije o poslodavcima koji su obveznici kvotnog sustava zapošljavanja osoba s invaliditetom.

3.2. Ministarstvo zdravlja

Ministarstvo zdravlja razvija zdravstveni sustav koji unapređuje kvalitetu života i stvara uvjete za gospodarski rast kroz očuvanje i unapređenje zdravlja svakog pojedinca i cijele populacije. S obzirom da na zdravlje utječe veliki broj čimbenika izvan sustava zdravstva, zdravstveni sustav razvija suradnju s drugim sektorima kako bi se odgovorilo na nove zdravstvene izazove i potrebe stanovništva. Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12, 144/12, 82/13, 159/13, 22/14, 154/14) kao jednu od mjera zdravstvene zaštite posebno navodi „mjere zdravstvene zaštite u vezi s radom i radnim okolišem (takozvana specifična zdravstvena zaštita radnika)“.

Opći cilj Ministarstva zdravlja je zaštita, unapređenje i očuvanje zdravlja kroz zaštitu javnozdravstvenog interesa, rano prepoznavanje rizika bolesti, sprečavanje bolesti, liječenje i rehabilitaciju bolesnih.

Ministarstvo zdravlja (<https://zdravlje.gov.hr/>) radi na poboljšanju, promicanju i zaštiti zdravlja te obavlja poslove koji vezani za zaštitu na radu:

- zaštitu stanovništva od zaraznih i nezaraznih bolesti, ionizirajućih i neionizirajućih zračenja, zdravstvenu ispravnost namirnica i predmeta opće uporabe;
- zdravstveno-inspekcijski nadzor nad radom zdravstvenih ustanova i zdravstvenih djelatnika te privatnom praksom;
- registraciju lijekova, farmaceutsko-inspekcijski nadzor nad proizvodnjom i prometom lijekova i medicinskih proizvoda;
- sanitarni nadzor nad proizvodnjom, prometom, uporabom i zbrinjavanjem otrova,

- proizvodnju, promet i potrošnju opojnih droga;
- sanitarni nadzor nad osobama i djelatnostima, građevinama, prostorijama, prostorima, postrojenjima i uređajima koji mogu na bilo koji način štetno utjecati na zdravlje ljudi te sanitarni nadzor u međunarodnom prometu na državnoj granici itd.

Prema članku 98. Zakona o zdravstvenoj zaštiti državni zdravstveni zavodi su zdravstvene ustanove za obavljanje stručnih i zdravstvenih djelatnosti iz okvira prava i dužnosti RH na području javno zdravstvene djelatnosti, transfuzijske medicine, medicine rada, mentalnog zdravlja, toksikologije i antidopinga, hitne medicine i telemedicine.

Državni zdravstveni zavodi su: Hrvatski zavod za javno zdravstvo, Hrvatski zavod za transfuzijsku medicinu, Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Hrvatski zavod za telemedicinu, Hrvatski zavod za toksikologiju i antidoping i Hrvatski zavod za hitnu medicinu.

3.2.1. Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (HZZO)

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje javna je ustanova, čija su prava, obveze i odgovornost utvrđeni Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13) i Statutom HZZO, a nadzor nad zakonitošću rada ovog Zavoda obavlja Ministarstvo zdravlja. HZZO prati podatke o ozljedama na radu i bolestima u vezi s radom, kao i bolovanjima zbog bolesti u vezi s radom.

Vizija HZZO je zdravstveni sustav u kojem je kvalitetna zdravstvena zaštita dostupna svima, prema načelima sveobuhvatnosti, dostupnosti i solidarnosti.

U provedbi obveznog zdravstvenog osiguranja HZZO obavlja i sljedeće poslove koji se odnose na zaštitu zdravlja radnika:

- obavlja poslove u svezi s ostvarivanjem prava i obveza osiguranih osoba iz obveznog zdravstvenog osiguranja u okviru kojeg i prava i obveze za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti uključujući i specifičnu zdravstvenu zaštitu radnika, pruža im potrebnu stručnu pomoć u ostvarivanju prava i zaštiti njihovih interesa, te se brine o zakonitom ostvarivanju tih prava;

- obavlja poslove ugovaranja zdravstvene zaštite iz obveznog zdravstvenog osiguranja sa zdravstvenim ustanovama i privatnim zdravstvenim radnicima uključenim u mrežu javne zdravstvene službe, a za specifičnu zdravstvenu zaštitu radnika s ugovornim subjektima uključenim u mrežu ugovornih subjekata medicine rada, te s isporučiteljima ortopedskih i drugih pomagala;
- provodi nadzor nad ispunjavanjem ugovornih obveza ugovornih subjekata Zavoda u provođenju zdravstvene zaštite iz obveznog zdravstvenog osiguranja u skladu sa sklopljenim ugovorom.

Pravo na novčane naknade osiguranicima za slučaj priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti obuhvaća:

- naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad uzrokovane priznatom ozljedom na radu, odnosno profesionalnom bolešću;
- naknadu za troškove prijevoza u vezi s korištenjem zdravstvene zaštite iz obveznoga zdravstvenog osiguranja koja je posljedica priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti;
- naknadu za troškove pogreba u slučaju smrti osigurane osobe, ako je smrt neposredna posljedica priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti.

Budući da sadašnji model zdravstvenog osiguranja zaštite zdravlja na radu ne uključuje postojeće stanje kod pojedinog poslodavca, obveznika uplate doprinosa za slučaj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, što znači da nije stimulativan za ulaganje u provedbu osnovnih i dodatnih mjera za zaštitu na radu već se isključivo zasniva na solidarnosti i jedinstvenoj općoj stopi doprinosa neovisno o uplati i troškovima, ukazuje se potrebnim osmisliti novi poticajni sustav.

Doprinosi za zdravstveno osiguranje za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti za pojedinog poslodavca trebali bi ovisiti o broju ozljeda na radu ili profesionalnih bolesti, ulaganjima u radnu opremu, uvođenjem sustava upravljanja u području zaštite na radu, provođenjem mjera i aktivnosti u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog na radu i u vezi s radom. Cilj je u budućnosti poticati poslodavce u preventivnom sprječavanju i smanjenju ozljeda na radu, pri čemu poslodavci kod kojih je smanjen broj ozljeda na radu ili profesionalnih bolesti provedbom propisanih mjera zaštite i dodatnim ulaganjima u zaštitu na radu ostvarili bi smanjenje navedenog doprinosa.

Uspostavom navedenog modela postiglo bi se unapređivanje zaštite na radu i zaštite zdravlja na radu, smanjio bi se broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, a time i izdataka po toj osnovi. Slijedom toga težište bi se moglo usmjeriti na financiranje odgovarajućih edukativnih programa, osposobljavanje poslodavaca, njihovih ovlaštenika, predstavnika radnika, odnosno njihovih povjerenika za zaštitu na radu, stručnjaka zaštite na radu, specijalista medicine rada i sporta, inspektora zaštite na radu kao i niz drugih sadržaja i aktivnosti usmjerenih na osvješćivanje o značaju prevencije od najmlađih do ostalih uzrasta, kao i na znanstveno-istraživački rad, informiranje i razvoj kulture zaštite na radu i zaštite zdravlja na radu.

3.2.2. Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu (HZZZSR)

Pravni je slijednik Hrvatskog zavoda za medicinu rada osnovanog 1996. godine koji je tijekom pred pristupnih pregovora RH i EU 2009. godine objedinio sigurnost i zaštitu zdravlja radnika i prerastao u multidisciplinarnu ustanovu na nacionalnoj razini. Osnivanje i rad ovog Zavoda bio je jedan od preduvjeta za zatvaranje poglavlja 19. Socijalna politika i zapošljavanje, pred pristupnih pregovora za pristupanje Republike Hrvatske Europskoj uniji. Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu je zdravstvena ustanova za obavljanje djelatnosti medicine rada, praćenje stanja i unapređenje sigurnosti na radu.

Hrvatski Zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu (HZZZSR) na osnovu čl.105 Zakona o zdravstvenoj zaštiti osnovan je kao zdravstvena ustanova za obavljanje djelatnosti medicine rada, praćenje stanja i unapređenje sigurnosti na radu.

Jedna od osnovnih djelatnosti je utvrđivanje i provođenje postupaka za prevenciju profesionalnih bolesti i stanja i ozljeda na radu te predlaganje i davanje stručnih mišljenja na propise koji omogućuju učinkovito praćenje i provođenje mjera specifične zdravstvene zaštite radno aktivne i radno sposobne populacije u Republici Hrvatskoj.

Na području specifične zdravstvene zaštite radnika Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu:

- provodi statistička istraživanja iz područja medicine rada,
- planira, predlaže i provodi mjere za očuvanje i unapređenje zdravlja radnika te organizirano provodi specifičnu zdravstvenu zaštitu u cilju preventive,
- oblikuje doktrinu, standarde i metode rada pri ocjenjivanju zdravstvene sposobnosti i praćenju zdravstvenog stanja radnika,

- daje mišljenje na predložene mjere za očuvanje i unapređenje zdravlja sportaša i sportske populacije,
- vodi registar profesionalnih bolesti te prati i proučava uzroke ozljeda na radu,
- sudjeluje u predlaganju mjera zdravstvene zaštite i nomenklature dijagnostičkih i terapijskih postupaka, vezano uz specifičnu zdravstvenu zaštitu radnika,
- sudjeluje u dopunskom stručnom osposobljavanju radnika iz područja medicine rada,
- obavlja vještačenja u slučaju profesionalne bolesti i ocjene radne sposobnosti,
- provodi drugostupanjski postupak po posebnim propisima iz područja zdravstva u okviru svoje nadležnosti,
- obavlja i ostale poslove u djelatnosti medicine rada sukladno posebnim propisima.

Na području praćenja stanja i unapređenja sigurnosti na radu Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu:

- prati stanje sigurnosti na radu, istražuje rizike glede ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i provodi statistička istraživanja,
- utvrđuje mjerila i postupke u vezi organizacije rada prilagođene radnicima,
- vodi registre radnika izloženih pojedinim štetnostima, opasnostima i naporima u slučajevima kada to nalažu propisi iz područja sigurnosti na radu,
- planira, predlaže i provodi mjere za očuvanje i unapređenje sigurnosti radnika,
- oblikuje doktrinu, standarde i metode rada pri ocjenjivanju uvjeta rada,
- izrađuje metode ispitivanja te modele za rješavanje problema u vezi sa zaštitom na radu na temelju podataka dobivenim praćenjem zdravlja i sigurnosti na radu,
- izrađuje stručna mišljenja iz područja sigurnosti na radu,
- pruža stručnu pomoć udruženjima poslodavaca, sindikatima, ustanovama, trgovačkim društvima i fizičkim osobama ovlaštenim za obavljanje poslova zaštite zdravlja i sigurnost na radu kao i tijelima uprave glede podataka iz svog djelokruga te provodi vještačenja iz svog djelokruga,
- provodi preventivne akcije i savjetovanja iz područja sigurnosti na radu,
- sudjeluje u dopunskom osposobljavanju stručnjaka zaštite na radu,
- obavlja i ostale poslove u djelatnosti sigurnosti na radu sukladno posebnim propisima.

U sklopu svojih aktivnosti HZZZSR oblikuje doktrine standarde i metode rada pri ocjenjivanju zdravstvene sposobnosti i praćenju zdravstvenog stanja radnika, te doktrine i standarde pri ocjenjivanju uvjeta rada te:

- prati stanje sigurnosti na radu;
- istražuje rizike glede ozljeda na radu i profesionalnih bolesti;
- provodi statistička istraživanja;
- osmišljava preventivne mjere i njihovo provođenje;
- informira i educira sve dionike o utjecaju štetnosti radnog mjesta na zdravlje radnika putem internetske stranice, e-novina, e-upita, edukativnih tiskanih materijala, provođenjem stručnih tečajeva, seminara, radionica koji potiču primjenu dobre prakse;

Pored ovih poslova Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu koordinira i stručno nadzire sve ordinacije medicine rada koje provode specifičnu zdravstvenu zaštitu radnika na području Republike Hrvatske.

Vlada RH je na 17. Sjednici održanoj 28.04.2016 u sklopu donošenja mjera Nacionalnog programa reformi donijela Odluku o ukidanju Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu na način da se isti pripoji Hrvatskom zavodu za javno zdravlje (HZJZ) do 30.09.2016. godine.

3.2.3. Hrvatski zavod za javno zdravstvo (HZJZ)

Hrvatski zavod za javno zdravstvo osnovan je temeljem Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12, 144/12, 82/13, 159/13, 22/14, 154/14).

HZJZ obavlja djelatnosti epidemiologije karantenskih i drugih zaraznih bolesti te kroničnih masovnih nezaraznih bolesti, javnog zdravstva, zdravstvenog prosvjećivanja s promicanjem zdravlja i prevencije bolesti, zdravstvene ekologije, mikrobiologije, školske medicine, mentalnog zdravlja i prevencije ovisnosti radi ostvarivanja temeljne svrhe javnog zdravstva, a to je očuvanje i unaprjeđenje zdravlja populacije.

Aktivnosti u vezi sa zdravljem radnika:

- planira, predlaže i provodi mjere za očuvanje i unaprjeđenje mentalnog zdravlja stanovništva;

- planira i predlaže strategiju razvitka i programe aktivnosti na unapređivanju zaštite mentalnog zdravlja i psihijatrijske zaštite na primarnoj, sekundarnoj i tercijarnoj razini zdravstvene djelatnosti;
- oblikuje i predlaže programe te provodi istraživanja iz područja mentalnog zdravlja i psihijatrijske zaštite u svrhu praćenja, analize i ocjene mentalnog zdravlja stanovništva;
- zdravstveno-odgojnim, edukativnim, promidžbenim i drugim aktivnostima čuva i unapređuje mentalno zdravlje stanovništva;
- planira i predlaže programe te koordinira i nadzire provođenje specifične zaštite i unapređenja mentalnog zdravlja djece, mladeži, osobito u osnovnim i srednjim školama te na visokim učilištima;
- vodi državni registar oboljelih od mentalnih bolesti i poremećaja;
- predlaže i provodi istraživanja iz područja zdravstva u svrhu praćenja, analize i ocjene zdravstvenog stanja stanovništva te iz područja organizacije i rada zdravstvenih službi;
- planira, predlaže i provodi mjere za očuvanje i unapređivanje zdravlja stanovništva, zdravstveno-odgojnim i drugim aktivnostima te promicanjem zdravlja čuva i unapređuje zdravlje stanovništva;
- planira, predlaže, koordinira i prati specifičnu zdravstvenu zaštitu djece i mladeži, osobito u osnovnim i srednjim školama te na visokim učilištima;
- ispituje, prati, analizira i ocjenjuje utjecaj čimbenika okoliša na zdravlje ljudi te predlaže i sudjeluje u provođenju mjera za sprečavanje njihovih štetnih djelovanja;
- nadzire i evaluira provođenje preventivnih programa te drugih mjera zdravstvene zaštite;
- planira, predlaže i provodi aktivnosti na uspostavi, razvoju i upravljanju zdravstvenim informacijskim sustavom;
- sudjeluje u školovanju zdravstvenih radnika, provodi stručna i znanstvena istraživanja iz područja javnog zdravstva;
- vodi državne javnozdravstvene registre te nadzire prikupljanje podataka i koordinira rad ostalih registara u zdravstvu.

3.3. Nacionalno vijeće za zaštitu na radu

Temeljem Zakona o zaštiti na radu Vlada Republike donijela Odluku o snivanju nacionalnog vijeća za zaštitu na radu. Zadaće Nacionalnog vijeća za zaštitu na radu su preispitivanje sustava i politike zaštite na radu, proučavanje zakona i propisa iz ovog upravnog područja, razmatranje nacрта propisa i davanje svojih mišljenja o istima Vladi Republike Hrvatske, suradnja sa predstavnicima poslodavaca i radnika i drugi poslovi koji potiču razvitak sigurnosti radnika.

Nacionalno vijeće je sastavljeno od 7 članova, čine ga dva predstavnika ministarstva rada i mirovinskog sustava, dva predstavnika udruge poslodavaca, dva predstavnika sindikata i ravnatelj Zavoda za unapređivanje zaštite na radu.

3.4. Gospodarsko socijalno vijeće (GSV)

Na osnovi Zakona o radu (NN 93/14) radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti u cilju zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihovoga usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike, može se osnovati Gospodarsko-socijalno vijeće (dalje u tekstu GSV).

Djelatnost GSV-a temelji se na ideji trostrane suradnje Vlade Republike Hrvatske, sindikata i udruga poslodavaca, na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema. Da bi se moglo pristupiti osnivanju GSV-a potrebno je sklopiti Sporazum između Vlade, te odgovarajućih udruga sindikata i poslodavaca, a tim dokumentom između ostalog se određuje sastav GSV-a i pobliže se određuju njegova ovlaštenja.

GSV-e je na osnovi Zakona o radu, posebnog Sporazuma Vlade i socijalnih partnera, kao i europske dobre prakse, konzultativno i savjetodavno tijelo Vlade RH, koje o određenim pitanjima iz svojeg djelokruga rada „daje mišljenja“, „predlaže“ i „ocjenjuje“.

Interes je Vlade i socijalnih partnera da GSV-e bude uključeno u raspravu i provedbu temeljnih gospodarskih i socijalnih reformi, polazeći od činjenice da je socijalni dijalog i poželjan konsenzus djelotvorniji način od jednostranog donošenja odluka i rješenja. GSV-e je

sastavljeno od predstavnika Vlade, udruga poslodavaca više razine te udruga sindikata više razine, za koje je odgovarajućim zakonom ili drugim aktom utvrđeno da ispunjavaju propisane uvjete o načinu određivanja zastupljenosti za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.

Vlada i socijalni partneri imaju jednak broj predstavnika u Vijeću, a svaki predstavnik u Vijeću ima zamjenika. GSV-e ima predsjednika i dva dopredsjednika Vijeća koje članovi Vijeća imenuju na vrijeme od godinu dana, naizmjenično iz redova predstavnika Vlade RH, sindikata i poslodavaca u Vijeću.

3.5. Ostale sudionici u zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu

3.5.1. Ovlaštene osobe- trgovačka društva za zaštitu na radu

Sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa, trgovačka društva registrirana za obavljanje poslova zaštite na radu mogu, uz ispunjavanje propisanih uvjeta obavljati za fizičke i pravne osobe slijedeće: poslove izrade procjene rizika na mjestima rada, osposobljavanja radnika za rad na siguran način, ispitivati strojeve i uređaje, ispitivati parametre radnog okoliša, provjeravati da li su strojevi, uređaji, oprema i osobna zaštitna sredstva proizvedena sukladno pravilima zaštite na radu, obavljati poslove zaštite na radu za poslodavce. O ispunjavanju propisanih uvjeta za izradu procjena rizika i za osposobljavanje radnika za rad na siguran način, ravnatelj Zavoda za unapređivanje zaštite na radu izdaje trgovačkom društvu rješenje o ispunjavanju propisanih uvjeta za obavljanje poslova ispitivanja strojeva i uređaja s povećanim opasnostima i ispitivanja parametara radnog okoliša. Istim rješenjem ih i ovlašćuje izdavati isprave (uvjerenja), kada utvrde da su rezultati ispitivanja sukladni pravilima zaštite na radu.

Izdavanje ovlaštenja za obavljanje poslova zaštite na radu, pravnim i fizičkim osobama, na osnovu Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o ovlaštenjima za poslove zaštite na radu, kao i nadzor nad radom ovlaštenih osoba provodi Zavod za unapređivanje zaštite na radu.

Poslovi za koje se izdaju ovlaštenja obuhvaćaju obavljanje poslova zaštite na radu kod poslodavca, osposobljavanje za zaštitu na radu pod čime se podrazumijeva osposobljavanje radnika za rad na siguran način te osposobljavanje poslodavca, ovlaštenika i povjerenika

radnika za zaštitu na radu, zatim izrada procjene rizika, ispitivanje radne opreme te ispitivanje fizikalnih, kemijskih i bioloških čimbenika u radnom okolišu.

Ukupno je do sada izdano 128 ovlaštenja, od čega 95 ovlaštenja pravnim osobama te 33 ovlaštenja fizičkim osobama. (izvor: www.zuznr.hr) Pravnim osobama ovlaštenja su izdana za obavljanje poslova zaštite na radu kod poslodavca, osposobljavanje za zaštitu na radu, izradu procjene rizika, ispitivanje radne opreme te ispitivanje fizikalnih i kemijskih čimbenika u radnom okolišu. Opseg posla koji obavljaju fizičke osobe odnosi se na obavljanje poslova zaštite na radu kod poslodavca te osposobljavanje za zaštitu na radu.

3.5.2. Stručnjaci za zaštitu na radu

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. Ovisno o broju radnika, djelatnosti i rizicima, može obavljati poslove zaštite na radu kao stručnjak zaštite na radu I. ili II. stupnja.

Stručnjak zaštite na radu I. stupnja je osoba koja ima najmanje srednju školsku ili srednju stručnu spremu i koja:

- je položila opći dio stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu ili
- ima srednju školsku ili srednju stručnu spremu i priznat joj je status stručnjaka zaštite na radu ili
- posjeduje uvjerenje o položenom specijalističkom usavršavanju iz zaštite na radu po programu odobrenom od tijela nadležnog za obrazovanje.

Stručnjak zaštite na radu II. stupnja je osoba koja ima završen najmanje preddiplomski studij sa stečenim nazivom prvostupnik i koja je položila opći i posebni dio stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu ili ima priznat status stručnjaka zaštite na radu.

Potrebno je uspostaviti registar aktivnih stručnjaka zaštite na radu jer se ne raspolaže točnim brojem već se procjenjuje da u Republici Hrvatskoj ima oko 5000 stručnjaka zaštite na radu koji su status stekli polaganjem stručnog ispita ili im je status priznat temeljem dosadašnjih propisa.

U Republici Hrvatskoj u proteklom razdoblju nije uspostavljen sustav stalnog stručnog usavršavanja stručnjaka zaštite na radu i drugih dionika sustava zaštite na radu kao i načina vrednovanja usavršavanja. Također, ne postoji registar stručnjaka zaštite na radu.

Navedeno upućuje na potrebu sustavnog pristupa cijelo životnom učenju svih dionika zaštite na radu, utvrđivanju i odobrenju kvalitetnih programskih sadržaja, vođenju evidencije o sudjelovanju te reguliranju ovog područja.

Poslovi zaštite na radu koje treba obavljati stručnjak zaštite na radu definirani su člankom 21. Zakona o zaštiti na radu:

(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

2) sudjelovanje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije

3) sudjelovanje u postupku izrade procjene rizika

4) unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu te poticanje i savjetovanje poslodavca i njegovih ovlaštenika da otklanjaju nedostatke u zaštiti na radu utvrđene unutarnjim nadzorom

5) prikupljanje i analiziranje podataka u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom te priprema propisanih prijava ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrada izvješća za potrebe poslodavca

6) suradnja s tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, sa zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zavodom za unapređivanje zaštite na radu, ovlaštenima osobama te sa specijalistom medicine rada

7) osposobljavanje radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način

8) osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju

9) djelovanje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca

10) suradnja s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija

11) sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i sl. kod poslodavca

12) ostali poslovi zaštite na radu u skladu s potrebama poslodavca.

(2) O obavljenom unutarnjem nadzoru sastavljaju se i čuvaju dokumenti, koji mogu biti u pisanom ili elektroničkom obliku.

(3) Poslove iz stavka 1. ovoga članka, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, obavlja poslodavac, stručnjak zaštite na radu, odnosno ovlaštena osoba.

3.5.3. Radnici i njihovi predstavnici

Prema definiciji iz Zakona o zaštiti na radu „radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja poslove za poslodavca“. Jednako tako propisano je Zakonom da je radnik je dužan obavljati poslove s dužnom pozornošću te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih osoba na radu. Smatra se da radnik radi s dužnom pozornošću kada poslove obavlja sukladno znanjima koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te uputama poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika i to na način da:

- prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili njegovog ovlaštenika,
- pravilno upotrebljava strojeve, aparate, alate, opasne tvari, transportnu opremu i druga sredstva rada,
- pravilno upotrebljava propisanu osobnu zaštitnu opremu koju je nakon uporabe dužan vratiti na prikladno mjesto,
- pravilno upotrebljava i svojevoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja sigurnosne naprave na uređaju koje koristi,

- odmah obavijesti poslodavca i stručnjaka zaštite na radu o svakoj situaciji koju smatra ozbiljnom i neposrednom opasnošću za sigurnost i zdravlje radnika, kao i o nepostojanju ili nedostatku uputa koje su dane za takvu situaciju,
- posao obavlja sukladno pravilima struke te propisanim uputama,
- prije napuštanja mjesta rada ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada,
- surađuje s poslodavcem, stručnjakom zaštite na radu i povjerenikom za zaštitu na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik koji je u skladu s Zakonom o zaštiti na radu izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu. Zakon o zaštiti na radu omogućuje radnicima da između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca nije obveza, ali iz svih ostalih odredbi zakona i drugih propisa, kao i međunarodne legislative, poput Direktive 89/391/EEZ, proizlazi potreba zajedničke suradnje poslodavaca s predstavnicima radnika kako bi se što kvalitetnije organizirala zaštita na radu u svakoj radnoj sredini.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu zadužen je da štiti interese radnika na području zaštite na radu te prati primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu. On je važna poveznica u komunikaciji poslodavca i radnika. Nadalje, povjerenik radnika za zaštitu na radu podnosi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu, zahtijeva od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika, podnosi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu, sudjeluje s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenju novih tehnologija, uporabi raznih kemikalija i bioloških štetnosti u radnom i proizvodnom procesu te potiče poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu odgovarajućih mjera zaštite na radu.

Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu od zajedničkog je interesa poslodavaca, sindikata i radnika kao i društva u cjelini da se u području zaštite na radu ostvari dijalog i suradnja poslodavaca i radnika i kroz instituciju povjerenika radnika za zaštitu na radu. Kako nije iskorištena mogućnost izbora povjerenika radnika za zaštitu na radu postavlja se pitanje kvalitete načina suradnje i komunikacije između poslodavaca, radnika i stručnjaka zaštite na radu te ispravnog i pravodobnog poduzimanja mjera i aktivnosti za unapređivanje sustava zaštite na radu unutar poslodavca.

Sindikati, odnosno druga udruženja radnika, radnička vijeća postoje kako bi radnici participirali u odlukama koje se donose u trgovačkim društvima a važna su za položaj radnika. Putem svojih predstavnika, kolektivnim ugovorima, savjetovanjima i obavješćivanjem oni direktno mogu utjecati na provedbu sustava zaštite na radu kod nekog poslodavca. Socijalni dijalog može se očitovati kroz ukazivanje poslodavcu na određene nedostatke, predlaganje promjena ili sustav kontrole. U Hrvatskoj postoji više sindikalnih središnjica. Kolektivni se ugovori sklapaju na razini poduzeća, a registriraju se pri Ministarstvu rada i mirovinskog sustava. Posebno kada je riječ o zaštiti na radu treba istaknuti da imamo sindikate koji surađuju i sa Međunarodnom organizacijom rada te skrbe osposobljavanju svojih povjerenika za poslove zaštite na radu i promicanju problema na ovom području.

Sindikati su jedan od najznačajnijih aktera pri provođenju politike zaštite na radu. Oni mogu najviše pridonijeti svojom organiziranošću na razini pojedinih djelatnosti na poboljšanju uvjeta rada.

3.5.4. Poslodavci

Poslodavac je svaka fizička ili pravna osoba, uključujući i javne službe koji zapošljava jednog ili više radnika. Poslodavcem se također smatra i osoba koja zapošljava samo sebe. Poslodavac je odgovorna osoba za provedbu zaštite radu, odnosno on je prva osoba koja mora osigurati radnikovo pravo na siguran rad. Provedba zaštite na radu još se uvijek svodi na ispunjavanje forme odnosno zadovoljavanje zakonskih uvjeta kako bi se izbjegle propisane kazne. Tek praćenjem troškova koji nastaju kao posljedica ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, zastoja u proizvodnji, popravaka, bolovanja, sudskih troškova, naknada šteta i plaćanja kazni poslodavci uviđaju i ekonomski interes za ulaganje u zaštitu svojih radnika. Poslodavci bi trebali aktivno sudjelovati u tripartitnoj suradnji na području zaštite na radu, no ovakav pomak moguće je očekivati tek kada zaštita na radu njihovim očima napravi pomak sa "nepotrebnih troškova" na korisno dugoročno ulaganje. Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) najveće je udruženje poslodavaca u Republici Hrvatskoj.

Zakonodavac je stavio obvezu poslodavcu da organizira, provodi i nadzire provođenje mjera zaštite na radu, a radniku da radi s dužnom pažnjom.

Zaštita na radu je sastavni dio organizacije rada i izvođenja radnog procesa, a ostvaruje se obavljanjem poslova zaštite na radu i primjenom propisanih, ugovorenih, kao i priznatih pravila zaštite na radu te naređenih mjera i uputa poslodavca. Za organiziranje i provedbu zaštite na radu odgovoran je poslodavac neovisno o tome da li je u tu svrhu zaposlio stručnjaka za zaštitu na radu, odnosno organizirao službu za zaštitu na radu ili je ugovorio suradnju s ovlaštenom fizičkom osobom za zaštitu na radu, ustanovom ili trgovačkim društvom za poslove zaštite na radu.

Poslodavac može obavljanje poslova zaštite na radu prenijeti i na svojeg ovlaštenog predstavnika (u daljnjem tekstu: ovlaštenik).

Ovlaštenik poslodavca u smislu Zakona o zaštiti na radu je svaka osoba koja rukovodi radom jednog ili više radnika na kojeg je prenijeto ovlaštenje u pisanom obliku. Ovlaštenje iz prethodnog članka poslodavac daje ugovorom o radu, odnosno drugim aktom kojim se utvrđuje ovlaštenje vezano za provedbu zaštite na radu. Ukoliko poslodavac sam ne provodi mjere zaštite na radu, dužan je svojim ovlaštenicima dati ovlaštenja za poduzimanje mjera u okviru njihovog djelokruga, kojima se osigurava provedba Zakona i drugih propisa iz zaštite na radu, a naročito za to:

- da se na poslove ne rasporedi radnik koji nije osposobljen za rad na siguran način,
- da se na poslove s posebnim uvjetima rada ne rasporedi radnik za kojeg na propisani način nije utvrđeno da ispunjava tražene uvjete, odnosno da se radnik koji tražene uvjete više ne ispunjava ne zadrži na poslovima s posebnim uvjetima za rad,
- da se malodobnicima, ženama i radnicima sa smanjenom radnom sposobnošću ne dozvoli rad na poslovima koji bi mogli na njih štetno utjecati,
- da isključi iz uporabe strojeve i uređaje te osobna zaštitna sredstva koja nisu ispravna,
- da radnici rade sukladno odredbama ovoga Zakona, propisa donesenih na temelju njega, drugih propisa zaštite na radu, uputa poslodavca, odnosno proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, te da koriste propisana osobna zaštitna sredstva,
- da radniku zabrani rad ako ga obavlja suprotno odredbi iz prethodnog podstavka,

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

3.5.5. Strukovne udruge

Strukovna udruženja ili udruge također su bitan promotor zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Kao Udruge oni okupljaju znanstvenike i stručne osobe te pravne osobe radi promicanja ovog područja. Udruge sudjeluju u izradi i uvođenju novih metoda, pravila i tehnologija i drugih postupaka radi povećanja sigurnosti i zaštite zdravlja ljudi i materijalnih dobara, surađuju s državnim tijelima i ustanovama, stručnim organizacijama zaštite, poslodavcima, zaposlenicima, društvima i udrugama pri planiranju politike zaštite i svih drugih aktivnosti u svrhu promicanja zaštite, izdaju i sudjeluju u izdavanju stručnih i znanstvenih radova, časopisa, knjiga i drugih publikacija te organiziraju predavanja, seminara, simpozija, savjetovanja i kongrese. Osim navedenog, surađuju i sa drugim znanstvenim i stručnim udrugama i pojedincima u zemlji i inozemstvu radi praćenja suvremenih kretanja na polju zaštite.

4. STANJE ZAŠTITE NA RADU U HRVATSKOJ

4.1. Zakonodavni okvir

Pravo na zaštitu na radu utemeljeno je Ustavom Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).

Minimalni zahtjevi za odnose u zaštiti na radu propisani su obvezujućim aktima Europske unije, preuzetim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i podzakonskim propisima, te se mogu povećati kolektivnim ugovorima, sporazumima sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca i dr.

Zakon o zaštiti na radu donesen je u skladu s propisima Europske unije, te u pravni poredak Republike Hrvatske prenosi slijedeće Direktive Europske unije:

- 1) Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, od 29. 6. 1989.),
- 2) Direktiva 2007/30/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2007. kojom se mijenja Direktiva Vijeća 89/391/EEZ, njezine pojedinačne direktive i direktive Vijeća 83/477/EEZ, 91/383/EEZ, 92/29/EEZ i 94/33/EZ u odnosu na pojednostavljenje i racionalizaciju izvješća o praktičnoj provedbi (SL L 165, od 27. 6. 2007.),
- 3) Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme i privremenom radnom odnosu (SL L 206, od 29. 7. 1991.),
- 4) Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, od 28. 11. 1992.),
- 5) Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 29. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, od 20. 8. 1994.).

Zakonom o zaštiti na radu uređen je 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, osnivanje Zavoda za unapređivanje zaštite na radu te njegova djelatnost i upravljanje.

Republika Hrvatska je Zakonom o zaštiti na radu iskazala poseban društveni interes štiti život i zdravlje na radu tako da su „život, zdravlje i očuvanje radne sposobnosti“ vrednote su od posebnog društvenog interesa u Republici Hrvatskoj, te je „zaštita na radu kao djelatnost i organizirano sustavno djelovanje od javnog je interesa“.

Svrha Zakona o zaštiti na radu je sustavno unapređivanje zaštite na radu i zaštite zdravlja radnika te osoba na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom.

S obzirom na to da je zaštita na radu dio svih radnih, proizvodnih i upravnih procesa, područje zaštite na radu uređuju i ostali zakoni: Zakon o radu (NN 93/14), Zakon o zaštiti od buke (NN 30/09, 55/13, 153/13), Zakon o zaštiti od požara (NN 92/10), Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15 i 93/15), Zakon o listi profesionalnih bolesti (NN 162/98 i 107/07), Zakon o obveznom zdravstvenom nadzoru radnika profesionalno izloženih azbestu (NN 79/07 i 139/10), Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12, 144/12, 82/13, 159/13, 22/14 i 154/14 i dalje), Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13 i 152/14) i dr.

4.2. Hijerarhija propisa u zaštiti na radu

Zaštita pri radu uređena je zakonima, pravilnicima, normama i drugim propisima. Već u Ustavu Republike Hrvatske definirane su neke osnovne postavke koje se odnose na zaštitu pri radu. To je u prvom redu definicija Hrvatske kao socijalne države, koja vodi brigu o svojim građanima na raznim područjima, pa tako i na području radnih odnosa.

Zakon o radu slijedeći je bitan zakon koji govori o zaštiti na radu. Zakon obvezuje poslodavca da osigura radnicima uvjete za siguran rad, da ih podučiti o opasnostima i mjerama zaštite na radu, a radnicima daje pravo odbijanja rada, koji im može ugroziti život ili zdravlje i to uz punu nadoknadu plaće.

Zakon o zaštiti na radu je osnovni zakonski propis koji definira zaštitu na radu. U njemu su definirane obveze i prava poslodavca, radnika te pojedinih subjekata kod poslodavca i među radnicima.

Postavke vezane za zaštitu pri radu nalaze se u Zakonu o državnom inspektoratu, Zakonu o zdravstvenom osiguranju, Zakonu o zdravstvenoj zaštiti te Zakonu o mirovinskom osiguranju.

Sustav zaštite sigurnosti i zdravlja radnika na radu reguliran je brojnim pravnim aktima na nacionalnoj i međunarodnoj razini. Europske direktive obvezuju sve države članice EU kao i one zemlje koje su u fazi pristupanja Zajednici i prihvaćanju njezina prava. Direktive su u pravilu baza za stvaranje zakona na nacionalnoj razini a određuju minimum zahtjeva. Temeljni zakon u nacionalnom zakonodavstvu koji uređuje područje zaštite na radu je Zakon o zaštiti na radu. Ovaj Zakon svoj temelj ima u Ustavu Republike Hrvatske, a iz istog proizlaze brojni zakoni i propisi koji detaljno uređuju pitanje sigurnosti i zaštite zdravlja u Republici Hrvatskoj. Za područje zaštite na radu također su vrlo bitni i kolektivni ugovori kojima se štite radnička prava. Osim Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa vezanih za ovo područje vrlo su bitne i konvencije Međunarodne organizacije rada i Direktive Europske unije. Ovi međunarodni propisi, ukoliko su ratificirani, jači su po svojoj pravnoj snazi od nacionalnih propisa. Slijedeća Slika 1: pokazuje pravnu hijerarhiju propisa.



Slika 1: Hijerarhija propisa u zaštiti na radu
Izvor: vlastiti

Unatoč znatnoj količini propisa i njihovoj visokoj usklađenosti sa pravnom stečevinom Europske unije na području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ne može se govoriti o zadovoljavajućem nivou provedbe istih. Zakoni i propisi trebali bi kod svih sudionika u svijetu rada stvarati osjećaj odgovornosti i obveze ali preduvjet je njihova usađenost u svijest zainteresiranih. U ovom slučaju govorimo o državi, poslodavcima i radnicima odnosno tri glavna aktera. Svijest o odgovornosti za ispunjavanje zakonom propisanih obveza nije prirodno urođena već se razvija pod utjecajem raznih okolnosti ovisno o okruženju. Tako na

implementaciju propisa ali i obrnuto utječe gospodarstvo Hrvatske, utječe i tržište rada, zdravstvena zaštita, sudstvo i mnoga tijela državne uprave.

Stanje zaštite na radu u Republici Hrvatskoj procjenjuje se na osnovu dostupnih podataka, dok stvarno stanje nije moguće realno utvrditi zbog nedostataka u prikupljanju i obradi podataka, a time i nemogućnosti raspolaganja jednoznačnim podacima i njihovom analizom.

Jedan od većih problema u analizi stanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti u Republici Hrvatskoj očituje se u nestandardiziranosti i neujednačenosti objavljenih podataka. Dostupne se analize i podaci o broju ozljeda na radu i profesionalnih bolesti uvelike razlikuju i pokazuju drukčije trendove što ukazuje na različite načine prikupljanja podataka za određeno razdoblje po kojima bi analiza bila izrađena istom metodologijom. Kao relevantni podaci za izradu ove analize uzeti su podaci Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu koji sukladno hrvatskim propisima prikuplja i obrađuje podatke Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje po ESAW metodologiji, a koje HZJZ dostavlja Eurostatu.

4.3. Ozljede na radu kao pokazatelj stanja zaštite na radu

Ozljedom na radu prema članku 66. Zakona o zdravstvenom osiguranju (NN 88/13 i 137/13) smatra se svaka:

1. ozljeda izazvana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem te ozljeda prouzročena naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma, ako je uzročno vezana uz obavljanje poslova, odnosno djelatnosti na osnovu koje je ozlijeđena osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju, kao i ozljeda nastala tijekom obveznoga kondicijskog treninga vezanog uz održavanje psihofizičke spremnosti za obavljanje određenih poslova, sukladno posebnim propisima,
2. bolest koja je nastala izravno i isključivo kao posljedica nesretnog slučaja ili više sile za vrijeme rada, odnosno obavljanja djelatnosti ili u vezi s obavljanjem te djelatnosti na osnovi koje je osigurana osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju,
3. ozljeda nastala na način iz točke 1. ovoga članka koju osigurana osoba zadobije na redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno te na putu poduzetom radi stupanja na posao

koji joj je osiguran, odnosno na posao na osnovi kojeg je osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju,

4. ozljeda, odnosno bolest iz točaka 1. i 2. ovoga članka koja nastane kod osigurane osobe u okolnostima iz članka 16. ovoga Zakona.

Prema Zakonu o zaštiti na radu i drugim propisima iz područja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu poslodavac je obvezan provoditi mjere zaštite na radu kako bi rizik od ozljeda na radu doveo na prihvatljivu razinu. Kada se ozljeda na radu ipak dogodi, potrebno je analizom utvrditi propuste koji su do nje doveli te poduzeti mjere da se tako nešto ne ponovi.

Od početka 2013. godine na snazi je novi obrazac prijave ozljede na radu koji sadrži podatke o ozljedi na radu sukladne metodologiji Evropske statistike ozljeda na radu (ESAW metodologija) jer je Republika Hrvatska od početka punopravnog članstva u EU obvezna dostavljati podatke o ozljedama na radu Evropskom uredu za statistiku u obliku koji je sukladan ESAW metodologiji.

Temeljem objavljenih podataka Državnog zavoda za statistiku o broju zaposlenih u RH i podatka o broju ozljeda na radu prijavljenih Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu izračunava i objavljuje stopu ozljeda na radu na 1000 zaposlenih.

Tabela 1: Stopa ozljeda na radu 2012.-2015.

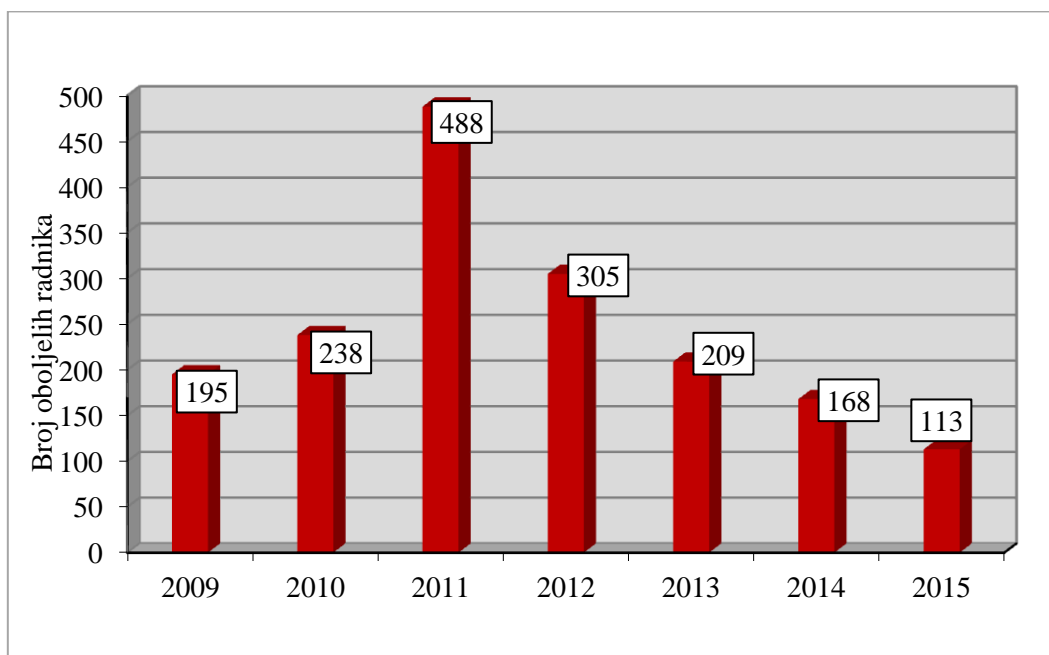
Godina	Broj zaposlenih	Ozljede na radu (ukupno)	Stopa (na 1000 radnika)
2015	1 326 982	16013	12,07
2014	1 328 173	13929	10,49
2013	1 364 298	14294	10,48
2012	1 395 116	15718	11,27

Izvor: Vlastita obrada podataka preuzetih s <http://www.hzzzsr.hr/index.php/ozljede-na-radu/ozljede-na-radu-u-hrvatskoj#stopa-onr-na-1000-radnika>

4.4. Profesionalne bolesti kao pokazatelj stanja zaštite na radu

Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13) definiraju se profesionalne bolesti kao bolesti izazvane dužim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima.

Zakon o Listi profesionalnih bolesti (NN 162/98) i Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o Listi profesionalnih bolesti (NN 107/07) definiraju profesionalnu bolest kao onu bolest za koju se dokaže da je posljedica djelovanja štetnosti u procesu rada i/ili radnom okolišu, odnosno bolest za koju je poznato da može biti posljedica djelovanja štetnosti koje su u svezi s procesom rada i/ili radnim okolišem, a intenzitet štetnosti i duljina trajanja izloženosti toj štetnosti je na razini za koju je poznato da uzrokuje oštećenje zdravlja. Lista profesionalnih bolesti i poslova na kojima se te bolesti javljaju i uvjeti pod kojima se smatraju profesionalnim je obvezujuća i sastavni je dio Zakona (NN 107/07).



Slika 2: Broj profesionalnih bolesti u proteklih 7 godina

Izvor: http://www.hzzsr.hr/images/documents/Godi%20izvje%C5%A1nje%20izvje%C5%A1%C4%87e/1Registar_profesionalnih_bolesti_2015.godinu.pdf

Ozljede na radu i profesionalne bolesti su vrlo značajan a opet često podcijenjen "problem" gospodarstva, zdravstva i zdravstvenog sustava u cijelom svijetu. Svrha je zdravstvenog sustava skrbiti o zdravlju stanovništva što se ostvaruje primjenom određenih mjera i načela i organizacijom te iste zaštite. Pravo na zdravlje jedno je od temeljnih ljudskih prava iz Ustava

ali u praksi ostvarivanje prava na zdravlje putem sustava zdravstva do sada je stvaralo brojne poteškoće jer nije postojala jasna granica kada su u pitanju ostvarivanja prava iz zdravstvenog osiguranja u slučajevima ozljeda na radu ili profesionalnih oboljenja.

Situacija je sada takva da svaki poslodavac neovisno o riziku djelatnosti izdvaja 0,5 % bruto plaće posebnih sredstava upravo za zaštitu na radu kojim raspolaže Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

Međutim do sada nije zaživjela praksa transparentnog prikazivanja prihoda po toj osnovi i njenog trošenja za provođenje liječenja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti.

Bolesti vezane uz rad samo su izrekom spomenute u Zakonu o zaštiti na radu, no zdravstveni sustav nije prepoznao niti uredio potrebu postupanja u smislu identifikacije, liječenja ili praćenja pa podatci o istima ne postoje.

5. DRUŠTVENO ODGOVORNO POSLOVANJE

Svrha postojanja i rada svake poslovne organizacije je uspješno poslovanje. Pored toga što je primaran zadatak svake poslovne organizacije ostvarivanje dobiti za radnike, dioničare, važan je i način kako se ostvaruje taj zadatak. Učinci djelovanja svake poslovne organizacije moraju biti pozitivni kako za kupce, poslovne partnere, radnike i njihove obitelji, tako i za zajednicu u kojoj organizacija djeluje.

5.1. Definicija društveno odgovornog poslovanja (DOP-a)

Društvena odgovornost ima širok spektar značenja, prijevoda i definicija no može je se definirati prema Krkaču (2007) društvena odgovornost je sve ono što radimo svjesno, dobrovoljno i na način kojim pokazujemo da nam je stalo do okoline koja nas okružuje. Prema Kotleru i Lee (2009) društveno odgovorno poslovanje (DOP) predstavlja opredjeljenje tvrtke za unapređenje dobrobiti zajednice kroz diskrecionu – dragovoljnu – poslovnu praksu i doprinose na račun vlastitih resursa jednako tako to je koncept prema kojem poduzeća na dobrovoljnom principu integriraju brigu za društvena pitanja i zaštitu okoliša u svoje aktivnosti i odnose s vlasnicima, dioničarima, zaposlenicima, potrošačima, dobavljačima, vladom, medijima i širom javnošću.

Prema UNDP (2005) pojam i praksa društvene odgovornosti poduzeća odnos se na cjelokupni raspon njegovog djelovanja, i na sve odnose koje pritom uspostavlja. Što neko poduzeće proizvodi, kako kupuje i prodaje, kako utječe na okoliš, kako zapošljava, osposobljava i utječe na razvoj vlastitih ljudi, kako ulaže u društvenu zajednicu i poštuje ljudska i radna prava – sve to zajedno određuje ukupni utjecaj tog poduzeća na društvo. Dionici su (e. stakeholders) pojedinci, zajednice ili organizacije koje utječu na poslovanje tvrtke i/ili na koje poslovanje tvrtke ima utjecaj, npr. radnici, kupci, dobavljači, dioničari, lokalna zajednica, civilno društvo itd.

Osnovni principi društveno odgovornog poslovanja podrazumijevaju odgovornost, transparentnost i etičko ponašanje. Prema Vujiću i dr. (2012) opća etička i gospodarska načela društveno odgovornog poslovanja imaju četiri razine:

- ekonomska odgovornost, nalazi se na prvoj razini društvene odgovornosti gospodarskog poslovnog subjekta jer je to osnovni uvjet za rad i egzistenciju poduzeća. Većina aktivnosti usmjerena je na rast profita.

- zakonska odgovornost, čini drugu razinu društvene odgovornosti. Poduzeća svoje ekonomske ciljeve moraju ispunjavati kroz zakonske okvire nadležnih tijela. Zakonski standardi i okviri određeni su propisima koji se primjenjuju represivno.
- etička odgovornost, je treća razina koja uključuje ponašanja koja nisu nužno propisana u zakonu i n smiju služiti direktnim ekonomskim interesima poduzeća. Donosioci poslovnih odluka moraju se ponašati etično, pošteno i pravedno respektirajući prava pojedinaca. Tu pripadaju opća načela javnog morala.
- diskrecijska odgovornost, četvrta je razina društvene odgovornosti poduzeća koja je usmjerena na međusobne odnose i dobrovoljno profesionalno ponašanje koje se prilagođava okruženju i poslovnom kodeksu.

5.2. Menadžment i DOP

Prema Wehrichu i Koontzu (1998) menadžment je jedna od najvažnijih ljudskih aktivnosti, daju i njegovu osnovnu definiciju prema kojoj je menadžment “proces oblikovanja i održavanja okruženja u kojem pojedinci, radeći zajedno u skupinama, efikasno ostvaruju odabrane ciljeve”. Pri tome menadžeri na svim organizacijskim razinama izvršavaju menadžerske funkcije planiranja, organiziranja, kadrovskog popunjavanja, vođenja i kontroliranja. Menadžment se može primijeniti u bilo kojoj vrsti organizacije s ciljem stvaranja viška vrijednosti, što u biti pretpostavlja učinkovitost i efikasnost. Isti autori naglašavaju da misija poduzeća u suvremenom svijetu ne može biti isključivo ekonomska te među vanjskim okruženjima poduzeća naglašavaju društveno okruženje koje je “sastavljeno od stavova, želja, očekivanja, stupnjeva inteligencije i obrazovanja, vjerovanja i običaja ljudi u određenoj skupini ili društvu”. Sustav određenih društvenih vrijednosti postavlja pred menadžment imperativ “korporativne društvene odgovornosti”, odnosno svjesnosti poduzeća za “posljedice njezina djelovanja na društvo”. Stoga menadžment mora težiti uspostavi okruženja koje će pogodovati poduzeću, pojedincima i društvu.

Drucker (2005) smatra da, “poduzeća su kao i institucije javnih službi, organi društva. Ne postoje zbog sebe samih, već da bi ispunili određenu društvenu svrhu i zadovoljili specifične potrebe društva, zajednice ili pojedinca”. Ona, dakle, nisu ciljevi i svrha sami po sebi, već “sredstva” i moraju dati svoj doprinos “kvaliteti života” suvremenog čovjeka i cjelokupne zajednice.

Prema tome društvena odgovornost spada među najvažnije dimenzije menadžmenta.

Određujući važnost “intelektualnog kapitala” u suvremenoj “ekonomiji znanja”, Edvinsson (2003) zaključuje da “ono što dobre tvrtke razlikuje od ostalih njihova je mogućnost stvaranja održive vrijednosti”. Takva vrijednost ima značaj za poduzeće, ali i društvo u cjelini.

S obzirom na mogućnosti različitih tumačenja doprinosa menadžmenta i poduzeća “društvenoj dobrobiti”, i nepostojanja krutih pravila u to vrijeme, utvrđuje “deset zapovijedi društvene odgovornosti poduzeća”, a to su:

1. Poduzimanje korektivnih akcija prije nego što se to izričito zahtijeva.
2. Rad s građanima i društvenim grupama na rješavanju zajedničkih problema.
3. Rad na uspostavi industrijskih normi i propisa.
4. Javno priznavanje grešaka od strane menadžmenta.
5. Uključivanje u prikladne socijalne programe.
6. Pomaganje u rješavanju problema zaštite okoliša.
7. Praćenje promjena u društvenoj okolini.
8. Uspostava i poštivanje korporacijskih pravila ponašanja.
9. Prihvatanje javnih normi o socijalnim pitanjima.
10. Nastojanje k ostvarivanju profita na stalnoj osnovi.

Buble (2005) ističe „osjećaj za društvenu odgovornost i njezin razvoj postaju važan segment strateškog menadžmenta zbog toga što on mora organizirati poduzeće tako da može adekvatno odgovoriti svim zahtjevima i očekivanjima svoje stalno promjenjive okoline. Upravo “proces strateškog menadžmenta započinje analizom okoline koja obuhvaća monitorin, evaluiranje i diseminaciju informacija iz eksterne i interne okoline ključnim ljudima u poduzeću”. Opću ili socijalnu okolinu poduzeća čine: prirodno-ekološka, znanstvenotehnološka, ekonomska, političko-pravna i socio-kulturna okolina“.

U “hijerarhiji društvene odgovornosti”, ekonomska je odgovornost na prvoj razini, a potom slijede zakonska, etička i diskrecijska odgovornost. U kontekstu društvenih vrijednosti aspekti društvene odgovornosti menadžmenta mogu se proširiti i na problematiku etičnosti u poslovanju. Etičko ponašanje u društvu pa tako i u poslovanju je “ono koje odgovara opće prihvaćenim socijalnim normama”. Osjećaj za etiku razvija se kod svake osobe te ovisi o sljedećim čimbenicima: “obitelj, društvo, iskustvo, vrijednosti i moral te situacijski faktori”. Borna i Kolumbić (2000) ističu poslovna je etika u funkciji “pravednog ili prirodnog poslovanja”, a može se definirati kao “način koncipiranja, sklapanja, komuniciranja i

izvođenja poslova u istovremenom skladu s duhovnim, sociološkim, biološkim i prirodnim zakonitostima čovjeka i okruženja” ili jednostavno kao “poslovanje u skladu s prirodom”.

5.3. Razvoj DOP-a u svijetu

Razvoj DOP-a u svijetu započeo je 80-tih godina 20. stoljeća u slijedećoj tablici je grubo prikaz najvažnijih događaja koji su obilježili početak buđenja svijesti i potrebe za djelovanjem u smislu odgovornog poslovanja i sprječavanja daljnjih devijacija društva.

Tabela 2: Okvirni razvoj DOP-a

Događaji u svijetu	Godina	Evolucija DOP-a
	1983/84	Osnovan Business in the Community (Gospodarstvo u zajednici - BiTC)
Izveštaj Gro Harlem Bruntland	1987	Okrugli stol u Cauxu, osnovan Sustainability
Ujedinjenje Njemačke nakon pada Berlinskog zida	1990	Osnovan je IBLF (The Prince of Wales International Business Leaders Forum – međunarodni forum poslovnih lidera princa od Walesa)
Sastanak na vrhu u Riu	1991	Oformljena grupa za gospodarstvo Amnesty Internationala
ShallBrantSpar	1992	Osnovani su World Business Council for Sustainable Development (Svjetski poslovni savjet za održivi razvoj – WBCSD) i Business for Social Responsibility (Poslovni svijet za društvenu odgovornost – BSR)
Nike / Dječji rad	1995	Osnovan CSR Europe
Trobilanični koncept	1996	ISO 14000; Svjetski gospodarski forum (WEF) Odjel za korporativno građanstvo
	1997	SA 8000, Inicijativa za etično trgovanje Globalna inicijativa za izvještavanje, Svjetska banka – Poslovni partneri za razvoj
	1998	Vlada Ujedinjenog Kraljevstva – postavljen Ministar za DOP Kopenhaški centar (The Copenhagen Centre)
	1999	Globalna Sullivanova načela
	2000	UN-ov Globalni sporazum
Skandali Enron i Worldcom, UNDP-ov sastanak na vrhu o održivom razvoju	2001	Zelena knjiga EU WEF – Inicijativa za globalno korporativno građanstvo: Promocija europskog okvira DOP-a
	2002	EU – Priopćenje o društvenoj odgovornosti poduzeća

		(EU- Communication Concerning Corporate Social Responsibility – Bijela knjiga)
	2003	UNDP-ovi Milenijski razvojni ciljevi Ekvatorska načela

Izvor: Pregled društvene odgovornosti poduzeća u Hrvatskoj AED, IBLF i MAP
Savjetovanja, Zagreb, 2006,

5.4. Razvoj DOP-a u Hrvatskoj

U Hrvatskoj je taj proces obilježen pristupanjem EU, pristupom svjetskom tržištu, povećanjem utjecaja tvrtki na društvene procese, povećanjem veličine tvrtki, kao i promijenjenom ulogom Vlade te jačanjem utjecaja civilnog društva. Kako u svijetu, tako i u Hrvatskoj progresivno raste utjecaj institucija civilnog društva kao mjera protuteže gotovo bezgraničnoj moći korporacija.

Stoga je upravo civilno društvo, odnosno, potrošači taj čimbenik koji zahtijeva da gospodarski subjekti pozitivno utječu na društvo u cjelini.

Hrvatska je stupila u punopravno članstvo u Europskoj uniji i nalazi se na društvenoj i gospodarskoj prekretnici koja donosi nove prilike ali i nove izazove. Ta prekretnica zahtijeva sagledavanje vlastitih društvenih i gospodarskih prednosti ali i utvrđivanje nedostataka i slabosti koje nas sprječavaju u potpunom iskorištavanju prilika koje se otvaraju pred hrvatskim gospodarstvom ali i društvom u cjelini. Hrvatska želi biti konkurentna članica EU, ali i svojim građanima treba osigurati primjeren životni standard i kvalitetu života.

Kako je 2005. godina bila u Europskoj uniji proglašena "godinom društveno odgovornih poduzeća", a Hrvatska Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju između Republike Hrvatske i Europske unije Hrvatska je preuzela okvir za usklađivanje s vrijednostima europske unije i njenim strateškim odrednicama u procesu približavanja kroz godišnje nacionalne programe – od održivog razvoja i zaštite okoliša do elemenata potrebnih za stvaranja društva socijalne kohezije. To je istaknuto u Strateškom okviru za razvoj RH 2006-2013. godine s posebnim naglaskom na podizanju razine društvene odgovornosti korporacija i osiguranju napretka u konkurentnom tržišnom gospodarstvu u okvirima socijalne države prilagođene uvjetima XXI. stoljeća.

Temeljem svjetskih kretanja i Hrvatska gospodarska komora donijela je na sjednici održanoj 23. svibnja 2005. godine "Kodeks etike u poslovanju", koji podržava UNDP-ov Global Compact promovirajući etično poslovanje.

U tom kontekstu je Upravni odbor Hrvatske gospodarske komore (HGK) na istoj sjednici donio odluku o osnivanju Zajednice za društveno odgovorno poslovanje pri Sektoru za industriju.

Prema Bagić i dr. (2006) Zajednica za društveno odgovorno poslovanje ima slijedeće ciljeve:

- podizanje znanja i svijesti o društveno odgovornom poslovanju u svim sektorima društva, promicanje kodeksa poslovne etike unutar poslovnih subjekata
- organiziranje seminara i savjetovanja iz područja DOP-a prema prijedlozima gospodarstva u svrhu unaprjeđenja i razmjene dobre prakse iz Hrvatske, EU i svijeta
- sudjelovanje u radu nacionalnih povjerenstava koje se bave društveno odgovornim poslovanjem
- dizanje razine znanja kod malog i srednjeg poduzetništva o društveno odgovornom poslovanju, te poticanje izvještavanja s obzirom na financijske, okolišne i društvene učinke u svrhu povećanja njihove konkurentnosti
- pokazati važnost društveno odgovornog poslovanja u Hrvatskoj u kontekstu pridruživanja u Europsku uniju i podizanja konkurentnosti gospodarstva
- razvitak metodologije benchmarkinga-a članica HGK s obzirom na društveno odgovorno poslovanje
- praćenje i iniciranje zakonodavnih inicijativa i reformi radi stvaranja poticajnog okružja za konkurentno i društveno odgovorno poslovanje hrvatskih tvrtki.

Nacionalna mreža za društveno odgovorno poslovanje nezavisno je krovno tijelo sastavljeno od organizacija javnog, privatnog i civilnog sektora koje okupljaju razne dionike zainteresirane za razvoj društveno odgovornog poslovanja (DOP). Mreža je osnovana u rujnu 2010. s ciljem intenziviranja dijaloga i partnerstva organizacija koje provode DOP kako bi se kreirala zajednička akcija i postigli sinergijski učinci u razvoju društveno odgovornog poslovanja.

Članstvo u Nacionalnoj mreži za DOP je dobrovoljno. Nacionalna mreža za DOP povezuje udruženja i partnerske organizacije predstavnike javnog, privatnog i civilnog sektora u Hrvatskoj koje promoviraju društveno odgovorno poslovanje dok pojedinačno članstvo

gospodarskih subjekata ili pojedinaca nije moguće. Organizacije mogu pristupiti Mreži uz suglasnost svih članova, te ukoliko zadovoljavaju kriterije Mreže.

Ciljevi Mreže su:

- povećanje broja domaćih poduzeća koja strateški provode DOP
- integracija DOP-a u javne politike
- osvješćivanje građana o vrijednostima i važnosti DOP-a
- stvaranje vlastitih dobrih praksi DOP-a

Društvena odgovornost je odgovor na goruće probleme današnjice, u prvom redu povezane s trendom globalizacije svijeta. Naime, moramo biti svjesni činjenice da su mnoge multinacionalne kompanije danas utjecajnije u političkom i gospodarskom smislu od mnogih država svijeta.

Hrvatska je postala punopravna članica EU, pristupila je svjetskom tržištu, samim tim povećan je utjecaj tvrtki na društvene procese, povećanjem veličine tvrtki, kao i promijenjena uloga Vlade na jačanje utjecaja civilnog društva.

Kako u svijetu, tako i u Hrvatskoj progresivno raste utjecaj institucija civilnog društva kao mjera protuteže gotovo bezgraničnoj moći korporacija.

Stoga je upravo civilno društvo, odnosno, potrošači taj čimbenik koji zahtijeva da gospodarski subjekti pozitivno utječu na društvo u cjelini.

5.5. Pozicija DOP-a u Hrvatskoj danas

Tri su temelja društvene odgovornosti gospodarstva: zaštita okoliša (štednja energije, resursa i odgovorni odnos prema otpadu, otpadnim vodama i emisiji štetnih plinova), održivi gospodarski razvoj i gospodarski napredak te skrb za socijalna prava radnika, njihovih obitelji te šire društvene zajednice.

Za društvenu odgovornost je ključno dosljedno poštivanje ljudskih prava kako onih osobnih, političkih ili civilnih, tako i onih socijalnih ili ekonomskih prava, to jest ljudskih prava četvrte generacije u koja se ubrajaju prava vezana uz pitanja zaštite okoliša.

Jačanje utjecaja društvene odgovornosti gospodarstva u Hrvatskoj moguće je kroz povećanje uloge privatnog sektora, smanjenje državnog utjecaja na poduzetništvo, reguliranje biznisa s trendovima globalnog tržišta te jačanje uloge potrošača i civilnog sektora.

Velike tvrtke u Hrvatskoj, mahom one u stranom vlasništvu, već iskazuju svoju društvenu odgovornost, ali prepreka široj implementaciji jest nepostojanje jasnog okvira. Stoga se često društveno odgovorna politika u poslovanju velikih korporacija u Hrvatskoj prikazuje kao marketing ili filantropija. To je najvećim dijelom rezultat procjene da potrošači, globalno gledajući, zahtijevaju da gospodarski subjekti pozitivno utječu na društvo u cjelini.

Škrabalo (2006) ističe što se tiče implementacije smjernica društvene odgovornosti u Hrvatskoj treba imati na umu da Hrvatska ima dobrih preduvjeta za to. Veliki nedostatak je slabost države i javnih institucija i tu treba učiniti veliki zaokret. Ekonomski pokazatelji govore o uskoj međusobnoj povezanosti konkurentnosti i odgovornosti. Uloga Vladinih institucija jest stvaranje minimalnih uvjeta (kroz legislativu) za društveno odgovorno ponašanje, uvođenje poticajnih mjera za projekte, javno podržavanje svih inicijativa usmjerenih prema društvenoj odgovornosti te stvaranje partnerskog odnosa s tvrtkama koje provode smjernice društvene odgovornosti poslovanja.

Dvorski i Kovšca (2011) ističu da „među ključne čimbenike prakse razvoja društveno odgovornog poslovanja moguće je ubrojiti slijedeće značajne promjene: globalizacija, razvoj informacijske tehnologije i razvoj organizacija civilnog društva.“

Društvena odgovornost je odgovor na goruće probleme današnjice, u prvom redu povezane s trendom globalizacije svijeta. Naime, moramo biti svjesni činjenice da su mnoge multinacionalne kompanije danas utjecajnije u političkom i gospodarskom smislu od mnogih država svijeta.

Prema javno dostupnim podacima u Republici Hrvatskoj posluje ukupno aktivnih poslovnih organizacija 312 354, od toga je aktivnih poslovnih organizacija 185 297 ili 59,3% s 1 ili više zaposlenih (izvor: www.dzs.hr/podaci za 2015), na dan 31.12.2015. Promatra li se struktura aktivnih pravnih osoba prema broju zaposlenih, uočljivo je da najveći udio (62,5%) imaju subjekti bez zaposlenih, 29,7% je udio subjekata s 1 – 9 zaposlenih, 5,8% je udio subjekata s 10 – 49 zaposlenih, 1,6% je udio srednje velikih subjekata s 50 – 249 zaposlenih, a samo 0,3% udjela imaju veliki subjekti s više od 250 zaposlenih. http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2015/11-01-01_04_2015.htm

Etički kodeks poslovanja HGK kojim potpisnik kodeksa prihvaća obvezu djelovanja u skladu s načelima odgovornosti, istinitosti, učinkovitosti, transparentnosti, kvalitete, postupanja u dobroj vjeri i poštovanja dobrih poslovnih običaja prema poslovnim partnerima, poslovnom i društvenom okruženju te vlastitim zaposlenicima potpisalo je 1009 poslovnih subjekata potpisalo (izvor:<http://www2.hgk.hr/komora/potpisnice/index.asp> na dan 07.07.2016.)

Prema dostupnim podacima 144 pravna subjekta ima certifikat 18001 OHSAS; dok 770 pravnih subjekta ima ISO 14000, 10 firmi je certificirano prema SA 8000, nepoznat je broj firmi koje su DOP uredile prema ISO 26000, dok je jedna certificirana firma prema IQ Net SR 10. (izvor: <http://www.kvaliteta.net>. na dan 10.11.2015.)

5.6. Društveno odgovorno poslovanje i sigurnost i zaštita zdravlja radnika

Društvena odgovornost je koncept u kojem društvo (država, vlada, organizacija, ustanove, udruge i pojedinci) na dobrovoljnom principu integriraju brigu o društvenim pitanjima, sigurnosti i zaštiti zdravlja, zaštiti okoliša u svoje poslovne i društvene aktivnosti i odnose s dionicima. Vrlo često se prema konceptu društvene odgovornosti odnosi kao prema "široj društvenoj ulozi" i pritom zaboravlja kako i koliko svaki pojedinac može pridonijeti svekolikom napretku društva.

Uvođenje u svaku organizaciju koncepta društvene odgovornosti podrazumijeva prihvaćanje etičkog kodeksa, odgovornosti za ljude i okoliš, te društveno odgovornog ponašanja.

Izražavajući socijalnu odgovornost i opredijeljenost prema sigurnosti i zaštiti zdravlja, lokalne zajednice i organizacije trebale bi nastojati puno više razvijati i primjenjivati društvene standarde, norme odgovornog ponašanja, zaštitu okoliša i poštivanje prava na zdrav život i rad. To podrazumijeva da se u dobro i transparentno upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja uključujemo svi, kroz promoviranje interesa svih dionika, a posebice dionika u civilnom društvu (djeca, roditelji, pojedinci, zajednice).

Upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja obuhvaća novu i proširenu suradnju unutar dionika sa svrhom socijalnog dijaloga, razvijanja vještina društveno odgovornog ponašanja, kulture prevencije, kulture sigurnosti kao i profesionalno predviđanje i procjenjivanje neželjenih situacija, te odgovornog upravljanja promjenama. Promjene bi trebalo poticati i primjenjivati

kako na lokalnoj ali i na nacionalnoj razini sa svrhom zaštite okoliša i sigurnosti i zaštite zdravlja i zaštite osnovnih ljudskih prava.

Nikolić i dr. (2012) ističu da menadžment i razvoj ljudskih resursa promatraju se kao ključni čimbenici poboljšanja zaštite na radu kao značajne pretpostavke stvaranja dodatne vrijednosti, povećanja produktivnosti i konkurentnosti organizacije. Efikasnost sustava zaštite na radu u organizaciji očituje se kroz odnos prema zaposlenima, što je važna odrednica interne dimenzije korporativne društvene odgovornosti. Otuda organizacijski ambijent i klima koja pospješuje sigurnost i zdravlje na radu, a podrazumijeva poslovanje suvremenih organizacija u skladu sa suvremenim normama i načelima društveno odgovornog poslovanja. Šire promatrano, može se govoriti o njihovom sudjelovanju u utemeljenju i razvoju prakse društveno odgovornog poslovanja.

6. NORME DRUŠTVENO ODGOVORNOG POSLOVANJA

6.1. Norma ISO 26000:2010

Norma ISO 26000 oznaka je međunarodne Smjernice koja daje upute o društvenoj odgovornosti. Namijenjena je svim vrstama organizacija u javnom i privatnom sektoru, u razvijenim zemljama i u zemljama u razvoju. Norma predstavlja pomoć u nastojanjima organizacija da posluju na društveno odgovoran način, što društvo u sve većoj mjeri zahtjeva.

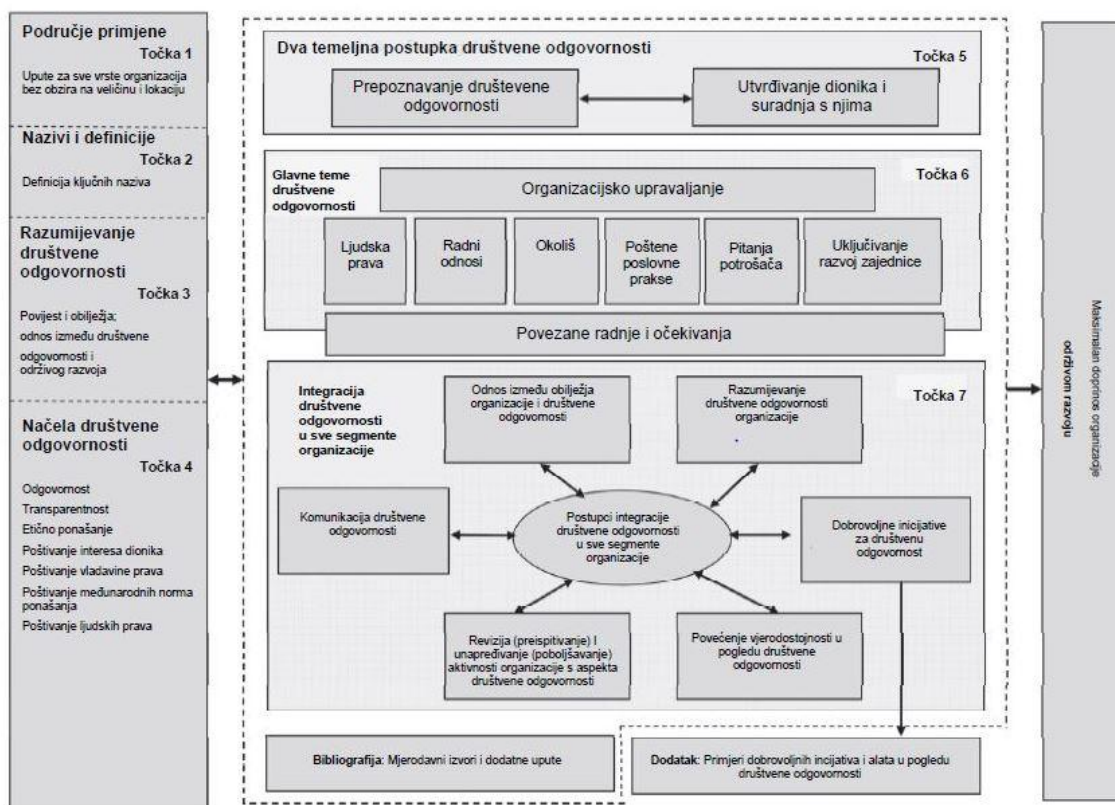
Norma ISO 26000 ne sadržava zahtjeve nego smjernice, pa se stoga niti neće primjenjivati kao norma za certifikaciju. Norma ISO 26000 predstavlja srž međunarodnog stručnog znanja o društvenoj odgovornosti što ona znači, kojim se pitanjima organizacije trebaju baviti kako bi poslovale na društveno odgovoran način i koja je najbolja praksa u uvođenju društvene odgovornosti. Norma će biti alat koji će pomoći organizacijama da prijeđu s dobrih namjera na dobre postupke.

Ovu normu izradila je radna skupina WG SR pod zajedničkim vodstvom članica ISO-a iz Brazila (ABNT) i Švedske (SIS) a sudjelovale su 54 države i 33 organizacije sa statusom suradničkog članstva. Zastupljene su sve glavne interesne skupine: industrija, vlada, radnici, potrošači, nevladine organizacije, usluge, logistika, istraživanje i druge, a među sudionicima osigurana je i geografska ravnoteža kao i ravnoteža spolova.

Hrvatski zavod za norme kao krovna organizacija svjesna značenja društvene odgovornosti za sve vrste organizacija u javnom i privatnom sektoru te značenja normiranja društvene odgovornosti na međunarodnoj razini.

Šijaković i dr. (2014) ističe da Smjernica ISO 26000 ima jasno definirane zahtjeve za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu u slijedećoj točki 6.4. Radna praksa:

- 6.4.1. Pregled radnih praksi
- 6.4.2. Principi i razlozi
- 6.4.3. Zaposlenje i radni odnosi
- 6.4.4. Uvjeti rada i socijalna zaštita
- 6.4.5. Socijalni dijalog
- 6.4.6. Zdravlje i sigurnost na radu
- 6.4.7. Razvoj ljudskih resursa i edukacija na radnom mjestu.



Slika 3: Shematski prikaz norme ISO 26000:2010
(izvor: HRN ISO 26000:2010 hr)

6.2. Norma SA 8000:2008

Pojava i razvoj norme SA 8000 (e. Social Accountability) društvena odgovornost predstavlja univerzalno poznatu početnu referentnu točku i jedan je od glavnih elemenata "Corporate Social Responsibility" (CSR).

Normu SA 8000 razvio je u New Yorku 1997 godine, SAI (e. Social Accountability International) bivši CEPAA (e. Council on Economic Priorities Accreditation Agency) u suradnji s velikim brojem tvrtki, nevladinih organizacija (npr: Amnesty International) i sindikata.

Norma SA 8000 stvorena je na načelima 12 konvencija Međunarodne organizacije rada (ILO), Svjetske deklaracije o pravima čovjeka, konvencije UN o pravima djeteta, konvencije UN o suzbijanju svih oblika diskriminacije žena te na konsolidiranim normama ISO 9001 i ISO 14001.

Šijaković i dr. (2011) ističe da norma SA 8000 donosi transparentne, mjerljive i provjerljive zahtjeve za certifikaciju tvrtki na područjima:

- prisilni rad
- zdravlje i sigurnost svih dionika
- sloboda udruživanja i kolektivno pregovaranje
- diskriminacija
- disciplinske mjere
- radno vrijeme
- naknada za rad
- upravljanje društveno odgovornim poslovanjem.

Norma SA 8000 je objavljena 1997. godine i doživjela je nekoliko dopuna imajući za cilj borbu protiv iskorištavanja djece i neljudskih radnih uvjeta u organizacijama kao i kod dobavljača. Godine 2008. izdana je zadnja verzija norme SA 8000, u kojoj je zaštita proširena i za radnike koji svoj rad obavljaju kod kuće.

Ova dobrovoljna norma stvorena je radi osiguranja poštivanja prava i morala u proizvodnji dobara i usluga, može se primijeniti na sve vrste organizacija bez obzira na veličinu i djelatnost i u bilo kojem dijelu svijeta.

Osnovni postulat norme je da bi svako radno mjesto trebalo biti vođeno na način koji podržava osnovna ljudska prava i da je uprava na sebe spremna preuzeti odgovornost za to. Područja koja pokriva SA8000 su prisilni i dječji rad, zaštita zdravlja i sigurnosti, sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja, diskriminacija, disciplinski postupci, radno vrijeme, naknade i sustavi upravljanja.

Sustavom društvene odgovornosti svojim kupcima dokazujete da štitite prava zaposlenika i osiguravate proizvodnju dobara i pružanja usluga na etičkim principima.

SA8000 je sve obuhvatna, globalno prihvaćena norma za provjeru i potvrđivanje usklađenosti s korporativnom odgovornosti. Primjenjuje se kod tvrtke bilo koje veličine koja svojim partnerima i drugim osobama želi pokazati svoju brigu i odgovornost.

Dobrobit od uvođenja i certificiranja SA 8000:

- usklađujete se s globalnim standardima i smanjujete opasnost od pojave nemara, neželjenog pojavljivanja u javnosti ili pravne ugroženosti,
- dokazujete predanost prema društvenoj odgovornosti i konstruktivan odnos prema radnicima s naglaskom na etičko ponašanje i poštivanje međunarodnih praksi,
- dokazujete svoje društveno odgovorno ponašanje prilikom natjecanja na međunarodnim natjecanjima i lokalnim natjecanjima,
- gradite imidž Vaše organizacije koji pojačava lojalnost Vaših suradnika, kupaca i partnera.

6.3. Norma IQ Net SR – 10

Norma SR-10 je najmlađa u nizu normi društvene odgovornosti i kreirana od stručnjaka i auditora cijele IQ Net mreže koji su sudjelovali i u izradi ISO 26000:2010 (Guidance on social responsibility – Smjernice za društvenu odgovornost), ali je namjera ove norme certifikacija sustava upravljanja društvenom odgovornošću, što ISO 26000:2010 ne omogućuje.

Norma IQ Net SR-10 propisuje zahtjeve koje organizacija treba ispuniti da bi uspješno implementirala sustav upravljanja društvenom odgovornošću, a koji za cilj ima zadovoljenje interesa zainteresiranih strana i ispunjenje postavljene politike i ciljeva društvene odgovornosti.

Šijaković i dr. (2013) ističe da su u točki 7.3. definirani zahtjevi koje mora ispuniti organizacija u pogledu radnika:

- 7.3.1. Nediskriminacija
- 7.3.2. Pravo na privatnost
- 7.3.3. Prisilan rad
- 7.3.4. Rad djece
- 7.3.5. Zdravlje i sigurnost
- 7.3.6. Pristupačno okruženje
- 7.3.7. Udruženje i pogađanje cijene
- 7.3.8. Radni uvjeti i plaće
- 7.3.9. Ugovor o zaposlenju
- 7.3.10. Edukacija, zapošljavanje i razvoj karijere
- 7.3.11. Ravnoteža između rada i života
- 7.3.12. Poštivanje dostojanstva.

Dobrobit od uvođenja i certificiranja IQ Net SR-10:

- SR-10 je alat za upravljanje kojem je cilj stalno poboljšanje prema PDCA krugu,
- Norma SR-10 primjenjiva je u svim organizacijama, neovisno o njihovoj veličini ili djelatnosti, obilježjima ili lokaciji,
- Razmatra i daje odgovore svim zainteresiranim stranama,
- Jednostavno se integrira i kompatibilna je a ostalim sustavima upravljanja baziranim na normama ISO i ostalim sustavima (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, ISO 9004, EFQM itd.),

- Stavljaju u primjenjivu praksu principe, smjernice i preporuke norme ISO 26000:2010;
- Društvena odgovornost poslovanja je povećanje profita,
- Povećanje profita trebaju pratiti principi i vrijednosti koji prate nove društvene, ekonomske i okolišne izazove.

Norme u području DOP-a omogućavaju organizacijama upravljanje rizicima koji se javljaju u dnevnom poslovanju i poboljšanje učinkovitosti. Smjernice za primjenu i procjenu DOP-a u području sigurnosti i zaštite zdravlja daju mogućnost za učinkovitije upravljanje aspektima zdravlja i zaštite na radu istovremeno vodeći računa o pomnoj brizi za sprječavanje nezgoda, smanjenje rizika i dobrobit radnika i drugih članova društva.

Certifikatima se dokazuje da sustav upravljanja unutar tvrtke osigurava proaktivnu zaštitu okoliša, zdravlja i sigurnost radnika, ekonomsku i svekoliku zaštitu ostalih dionika te pokazuje usklađenost vašeg sustava sa standardima najbolje prakse u svijetu.

7. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

7.1. Uvod u empirijsko istraživanje

Nedostatak empirijskih istraživanja na temu normi društveno odgovornog poslovanja i njihovog utjecaja na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu bio je poticaj za odabir teme i ovog istraživanja.

Kao instrument istraživanja korišten je anketni upitnik s 30 pitanja, strukturiran na način da ima 4 poglavlja s ukupno 30 pitanja, poglavlja sadrže pitanja o:

- a) Osnovni podaci o poslovnoj organizaciji (4 pitanja)
- b) Osnovni podaci o ispitaniku (7 pitanja)
- c) Osnovni podaci o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji (5 pitanja)
- d) Podaci o sustavima upravljanja kvalitetom, društveno odgovornim poslovanjem (14 pitanja)

Za izradu ovog rada provedeno je istraživanje u kojem su ispitanici bili radnici-predstavnici tvrtki koji rade na poslovima sigurnosti, kvalitete i DOP-a.

7.1.1. Metodologija istraživanja

Upitnik je u pisanoj formi s uputama za ispunjavanje poslan poštom na 200 adresa firmi koje su popunile Upitnik DOP-a za 2012., 2013. i 2014. godinu u dvostrukoj koverti s markom i odštampanom adresom za povrat odgovora. Popis firmi prema godinama, koje su popunjavanjem Upitnika DOP-a aplicirale za nagradu DOP-a nalazi se u Prilogu ovog rada.

U tom periodu vraćena su 53 anketna upitnika od kojih 3 nisu bila ispravna.

Analiza je izrađena na 50 ispravno popunjenih anketnih upitnika.

7.1.2. Vremenski i prostorni obuhvat istraživanja

Istraživanjem su obuhvaćene sve poslovne organizacije koje su ispunile Upitnik DOP-a za 2012., 2013. i 2014. godinu i na taj način aplicirale za nagradu DOP-a u organizaciji Hrvatske gospodarske komore (HGK) i Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj (HPSOR).

Vremenski raspon istraživanja bio je od 23.05.2016. godine do zaključno s 11.06.2016. godine.

Anketni upitnici upućeni su poštom svim poslovnim organizacijama koje su aplicirale za nagradu DOP-a neovisno iz kojeg su dijela Hrvatske.

Podatci prikupljeni anketnim upitnikom su obrađeni upotrebom Microsoft Office Excel programa.

7.2. Rezultati empirijskog istraživanja

7.2.1. Osnovni podaci o poslovnoj organizaciji

Tabela 3: Vrsta poslovne organizacije prema pravnom statusu

Vrsta poslovne organizacije prema pravnom statusu	Broj ispitanika	% ispitanika
Dioničko društvo (d.d.)	12	24,00%
Društvo s ograničenom odgovornošću (d.o.o.)	35	70,00%
Holding društvo (društvo za upravljanje)	1	2,00%
Javno trgovačko društvo (j.t.d.)	1	2,00%
Ustanova	1	2,00%
Ukupno	50	100,00%

Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Iz tabele 3. vidimo da je najveći broj poslovnih organizacija prema pravnom statusu su društva s ograničenom odgovornošću (d.o.o.) njih 35 ili 70%, zatim slijede dionička društva (d.d.) s 12 ispitanika ili 24%, te s po jednom poslovnom organizacijom ili 2% zastupljeni su holding društva, javna trgovačka i ustanove.

Tabela 4. Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu

Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu	Broj ispitanika	% ispitanika
----------------------------------------------	-----------------	--------------

Državno vlasništvo, javno vlasništvo	6	12,00%
Mješovito, javno i privatno vlasništvo	2	4,00%
Privatno domaće i strano vlasništvo	6	12,00%
Privatno, domaće vlasništvo	26	52,00%
Privatno, strano vlasništvo	10	20,00%
Ukupno	50	100,00%

Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Najveći broj anketiranih poslovnih organizacija je prema vlasničkoj strukturi iz privatnog sektora u domaćem vlasništvu 26 ili 52%, slijedeći po broju učesnika u istraživanju je iz privatnog sektora u stranom vlasništvu 10 ili 20%.

Tabela 5: Sjedište poslovne organizacije prema županiji

Sjedište poslovne organizacije prema županiji	Broj ispitanika	% ispitanika
1. Bjelovarsko-bilogorska županija	0	0,00%
2. Brodsko-posavska županija	3	6,00%
3. Dubrovačko-neretvanska županija	0	0,00%
4. Istarska županija	2	4,00%
5. Karlovačka županija	2	4,00%
6. Koprivničko-križevačka županija	0	0,00%
7. Krapinsko-zagorska županija	3	6,00%
8. Ličko-senjska županija	0	0,00%
9. Međimurska županija	2	4,00%
10. Osječko-baranjska županija	0	0,00%
11. Požeško-slavonska županija	0	0,00%
12. Primorsko-goranska županija	5	10,00%

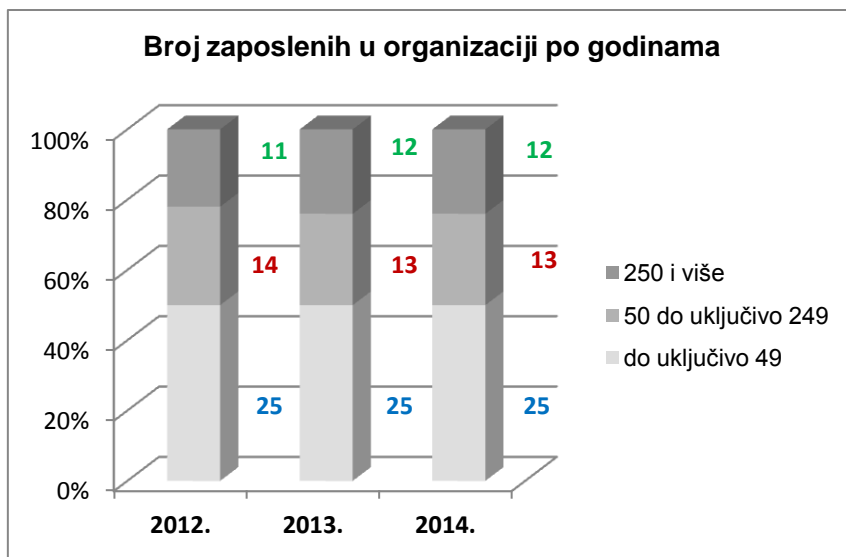
13. Sisačko-moslavačka županija	0	0,00%
14. Splitsko-dalmatinska županija	2	4,00%
15. Šibensko-kninska županija	1	2,00%
16. Varaždinska županija	6	12,00%
17. Virovitičko-podravska županija	0	0,00%
18. Vukovarsko-srijemska županija	0	0,00%
19. Zadarska županija	1	2,00%
20. Zagrebačka županija	3	6,00%
21. Grad Zagreb	20	40,00%
Ukupno	50	100,00%

Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Najveći broj anketiranih poslovnih organizacija dolazi i Grada Zagreba njih 20 ili 40% što je bilo i za očekivati obzirom na centralizaciju privrede, slijedi s 6 anketiranih ili 12% varaždinska županija, slijede primorsko-goranska županija s 5 anketiranih ili 10%.

Interesantnim može biti podatak da među ispitanicima nema predstavnika iz čak 9 županija.

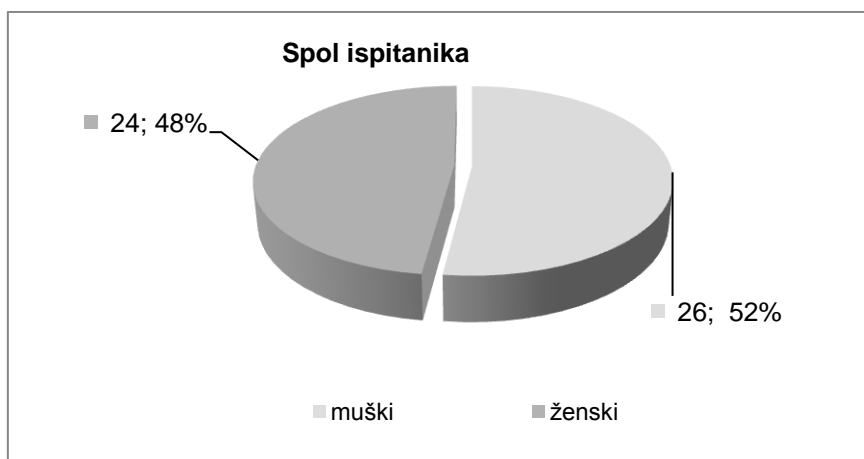
Iz podataka o broju zaposlenih radnika u poslovnim organizacijama vidimo da je učešće u anketi gotovo jednako u svim promatranim godinama to jest da je 25 organizacija ili 50% s brojem zaposlenih od 1-49 radnika i od 50-249 i od 249 i više radnika podjednako sa po 25%.



Slika 4: Broj zaposlenih radnika u organizaciji po godinama
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

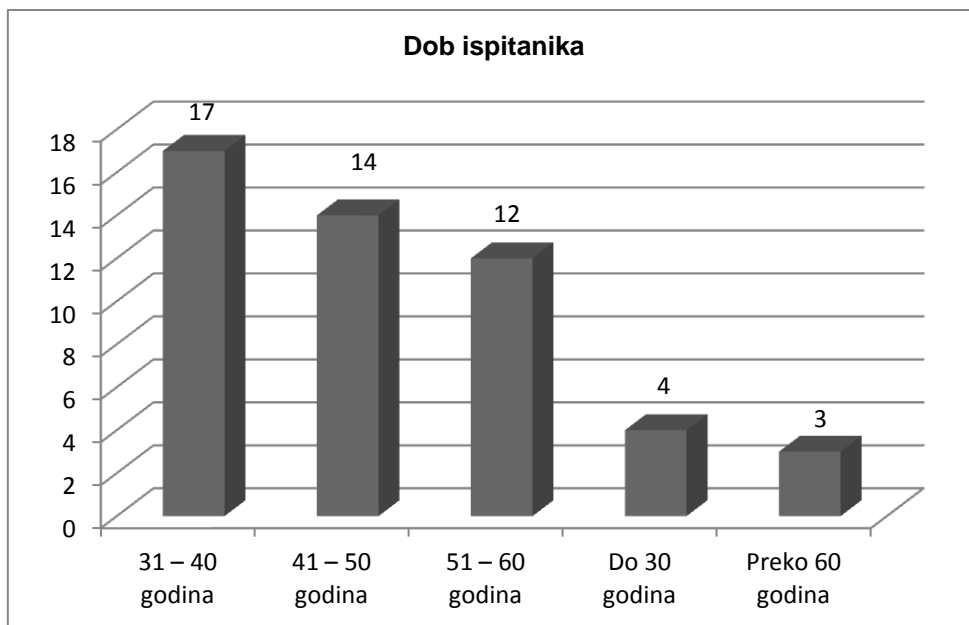
7.2.2. Osnovni podaci o ispitaniku

Kada analiziramo spol ispitanika onda su muškarci u neznatno većem broju njih 26 ili 52% u odnosu na žene koje su zastupljene s 24 ispitanice ili 48%.



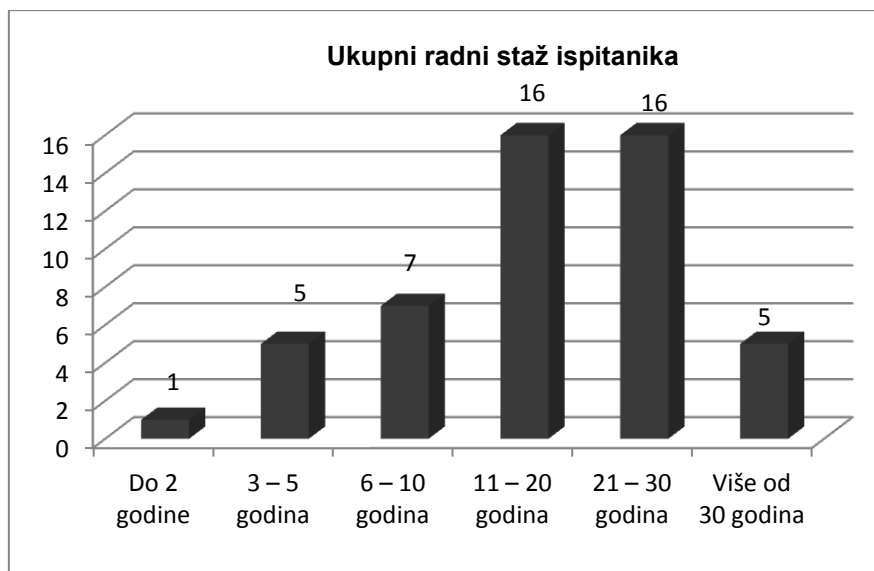
Slika 5: Spol ispitanika
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Kada promatramo dob ispitanika onda vidimo da su u najvećoj mjeri zastupljeni ispitanici u dobi od 31-40 godina starosti ili 34%, slijede dobna skupina 41-50 godina starosti s 14 ispitanika ili 28%, i ispitanici u dobi od 51-60 godina starosti zastupljeni su sa 12 ispitanika ili 24%.



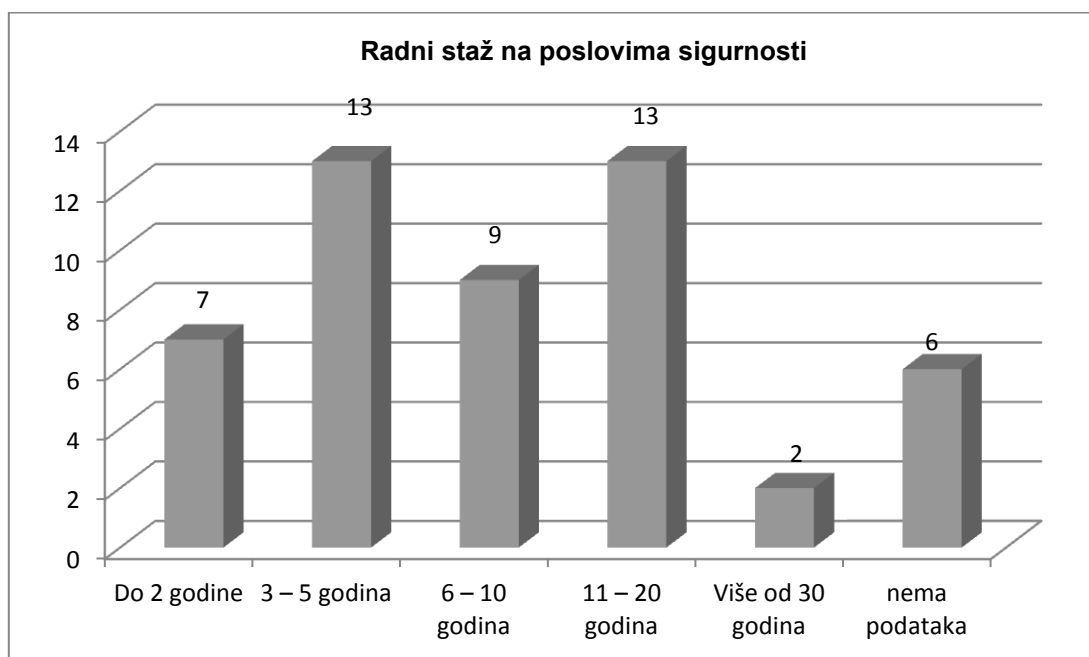
Slika 6: Dob ispitanika
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Kada se analizira ukupni radni staž ispitanika imamo 16 ispitanika u skupini 11-20 godina radnog staža, jednako kao i u skupini 21-30 godina staža što predstavlja da nam je u te dvije skupine 64% svih ispitanika.



Slika 7: Ukupni radni staž ispitanika
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Kada promatramo radni staž na poslovima sigurnosti onda vidimo da imamo 13 ispitanika u grupi od 3-5 godina i 11-20 godina radnog staža na poslovima sigurnosti. Devet ispitanika je u kategoriji 6-10 godina radnog staža na poslovima sigurnosti što nam daje da zaključimo da u ispitnoj skupini poslove sigurnosti obavljaju radnici s primjerenim radnim stažem.



Slika 8: Radni staž ispitanika na poslovima sigurnosti
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Tabela 6: Radni staž na poslovima kvalitete i DOP-a

Radni staž na poslovima kvalitete i DOP-a	Broj ispitanika	% ispitanika
Do 2 godine	12	24,00%
3 – 5 godina	15	30,00%
6 – 10 godina	6	12,00%
11 – 20 godina	4	8,00%
Više od 30 godina	0	0,00%
Nema podataka	13	26,00%
Ukupno	50	100,00%

Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

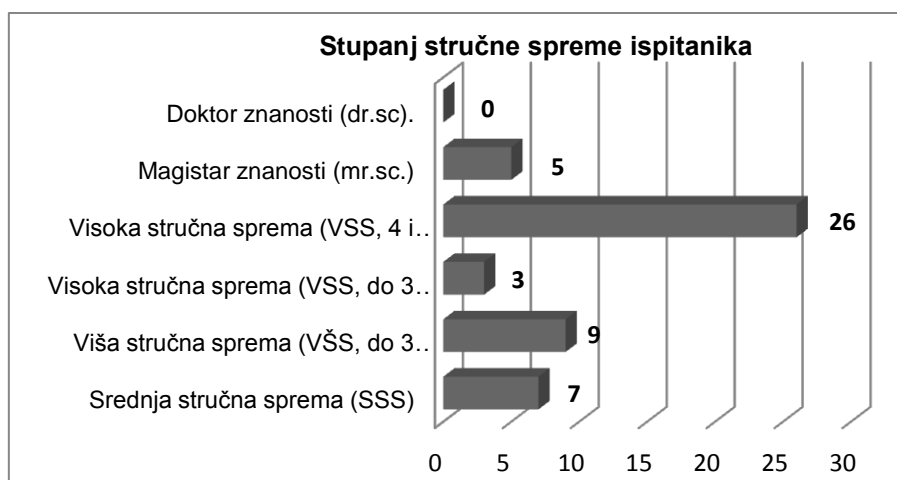
Kad analiziramo radni staž na poslovima kvalitete i DOP-a imamo u rasponu od 0-10 godina radnog staža 33 ispitanika ili 66%, četiri ispitanika su u grupi staža od 11-20 godina staža ili 8%, dok za 13 ispitanika nema podataka jer nisu ispunili odgovor na ovaj upit.

Tabela 7: Stupanj stručne spreme ispitanika

Stupanj stručne spreme ispitanika	Broj ispitanika	% ispitanika
Srednja stručna sprema (SSS)	7	14,00%
Viša stručna sprema (VŠS, do 3 god visokoškolskog obrazovanja po starom sustavu)	9	18,00%
Visoka stručna sprema (VSS, do 3 god visokoškolskog obrazovanja, 180 ETCS po novom sustavu)	3	6,00%
Visoka stručna sprema (VSS, 4 i više godina visokoškolskog obrazovanja, po starom ili novom sustavu)	26	52,00%
Magistar znanosti (mr. sc.)	5	10,00%
Doktor znanosti (dr. sc.).	0	0,00%
Ukupno	50	100,00%

Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Većina ispitanika 52% ima visoku stručnu spremu sa završenim stručnim ili sveučilišnim studijem, slijedi viša stručna sprema s 18%, zatim slijedi srednja stručna sprema s 14% udjela ispitanika, u ispitivanju je sudjelovalo i 5 magistara znanosti s udjelom od 10%.

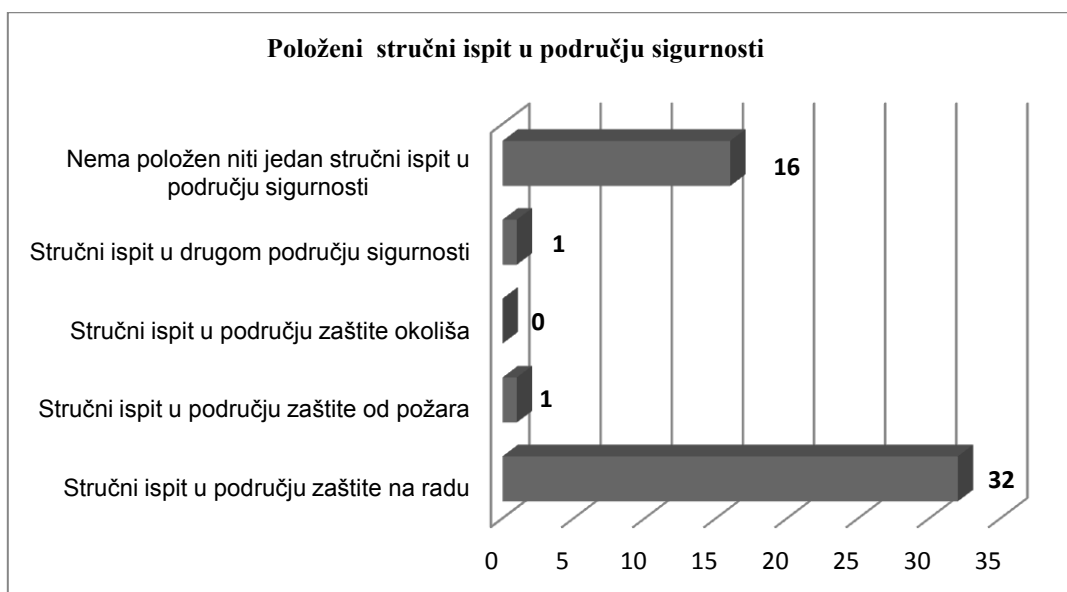


Slika 9: Stupanj stručne spreme ispitanika

Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Položeni stručni ispit iz područja sigurnosti je jedan od preduvjeta za obavljanje poslova zaštite na radu. Iz rezultata istraživanja vidimo da 16 ispitanika ili 32% nema položen niti jedan stručni ispit u području sigurnosti što je zabrinjavajući pokazatelj nepoštivanja zakonskih odredbi. Položeni ispit iz zaštite na radu ima 32 ispitanika ili 64%. Slijedi po jedan

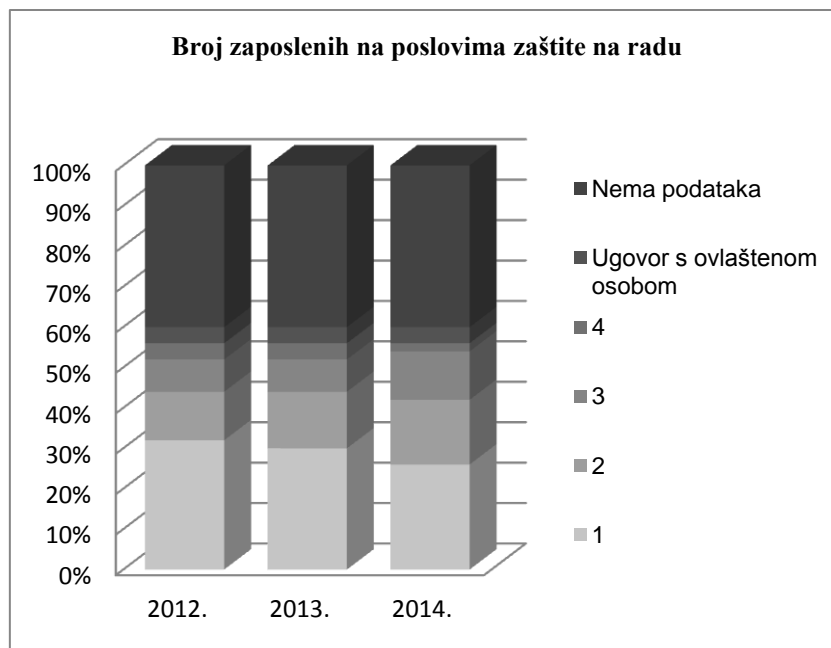
ispitanik ili 2% koji imaju položen stručni ispit iz zaštite od požara ili u drugom području sigurnosti.



Slika 10: Položeni stručni ispit u području sigurnosti
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

7.2.3. Osnovni podaci o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji

Podaci o broju zaposlenih radnika na poslovima zaštite na radu su zavisni o broju zaposlenih radnika i visini rizika procijenjenog u dokumentu pod nazivom procjena rizika. Dvadeset poslovnih organizacija ili 40% nema podataka o broju zaposlenih na poslovima zaštite na radu, dvoje ispitanika ili 4% ima ugovor s ovlaštenom osobom koja za njih obavlja poslove zaštite na radu. Petnaest poslovnih organizacija ili 30% ima jednog zaposlenog na poslovima zaštite, sedam poslovnih organizacija ili 14% organizacija ima zaposlena 2 radnika, pet poslovnih organizacija ili 10% ima zaposlenih 3 radnika na poslovima zaštite na radu.



Slika 11: Broj zaposlenih na poslovima zaštite na radu
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

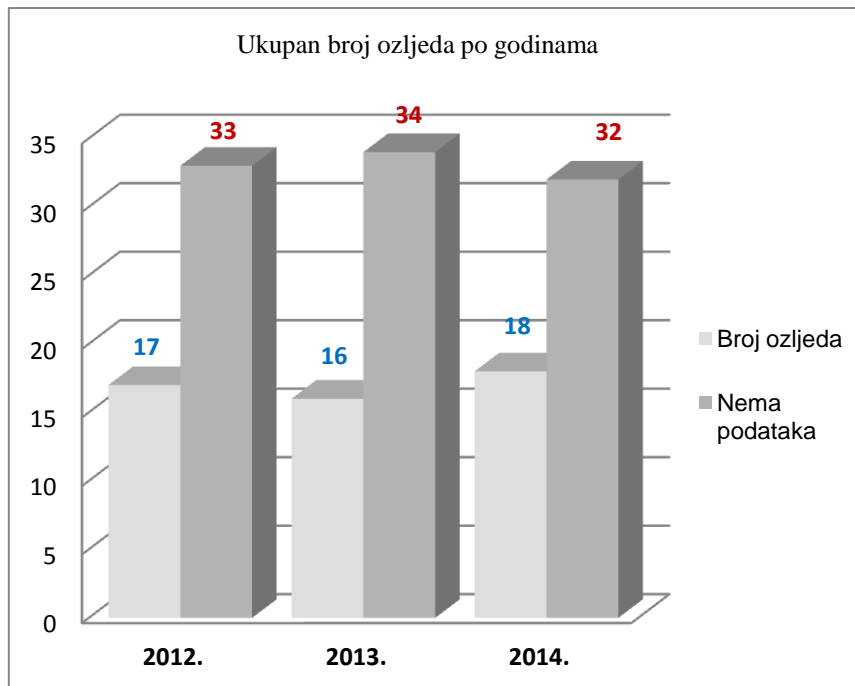
Podaci o broju ozljeda na radu

Prema definiciji Zakona o zaštiti na radu „nezgoda na radu“ 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. Nitko od ispitanika ne vodi evidenciju o nezgodama koje nisu imale za posljedicu ozljeđivanje radnika ili materijalnu štetu.

Prema definiciji Zakona o zaštiti na radu „ozljeda na radu“ je ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, ili mu može pristupiti, odnosno drugi prostor koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad.

Nitko od ispitanika nije imao ozljedu na radu sa smrtnim ishodom.

Trideset tri poslovne organizacije ili 66% nije imalo niti jednu ozljedu kroz analizirane tri godine. Pet organizacija ili 10% imalo je po jednu ozljedu kroz tri godine, četiri organizacije ili 8% imalo je dvije ozljede kroz tri godine dok je 8 organizacija ili 16% imalo pet ozljeda kroz tri godine.



Slika 12: Ukupan broj ozljeda na radu po godinama
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

U analiziranom razdoblju od tri godine niti jedna poslovna organizacija nije imala priznatih profesionalnih bolesti.

Podaci o materijalnoj šteti zbog ozljeda na radu govore da četrdeset poslovnih organizacija ili 80% nema podataka o izgubljenim danima zbog ozljede na radu. Preostalih deset organizacija ili 20% ima raspon izgubljenih dana zbog ozljede na radu od 10 radnih dana do 320 radnih dana.

Ispitanici u poslovnim organizacijama nisu imali ili nisu raspolagali s podacima o financijskim troškovima ozljeda na radu.

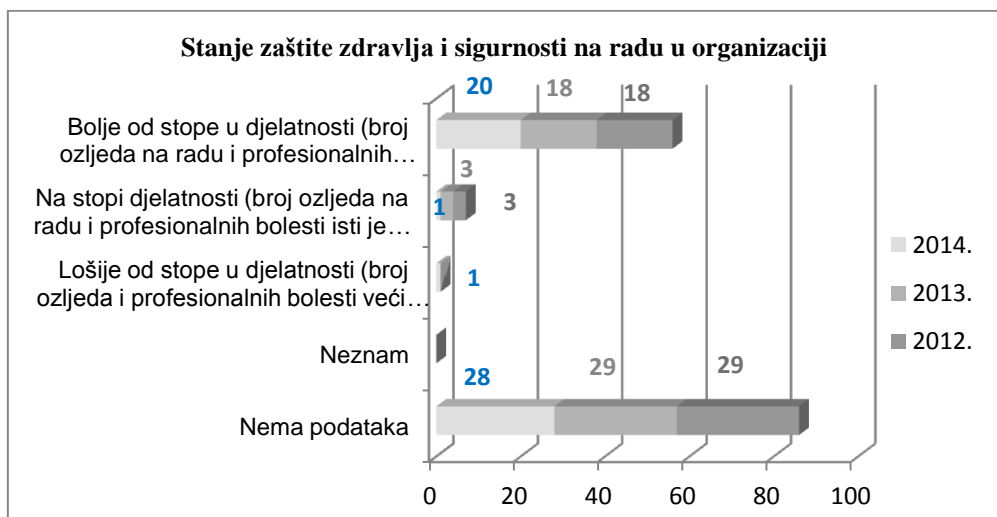
Tabela 8: Stanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u organizaciji po godinama

Ocjena stanja	2012.	2013.	2014.
Bolje od stope u djelatnosti (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti manji je od stope u djelatnosti)	18	18	20
Na stopi djelatnosti (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti isti je kao stopa djelatnosti)	3	3	1
Lošije od stope u djelatnosti (broj ozljeda i profesionalnih bolesti veći je od stope u djelatnosti)	0	0	1

Ne znam	0	0	0
Nema podataka	29	29	28
Ukupno	50	50	50

Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Dvadeset devet ispitanika ili 59% nema podataka odnosno ne može ocijeniti stanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u odnosu na stopu ozljeda i broj profesionalnih bolesti što je zabrinjavajuće obzirom na opredijeljenost društveno odgovornom poslovanju. Devetnaest ispitanika ili 38% ocijenilo je stanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u odnosu na stopu ozljeda boljim od stope njihov djelatnosti što zvuči ohrabrujuće. Tri ispitanika ili 6% ima broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti jednak stopi ozljeda u djelatnosti.



Slika 13: Stanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u organizaciji po godinama
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

7.2.4. Osnovni podaci o sustavima upravljanja kvalitetom, društveno odgovornim poslovanjem

ISO 9001: 2008, certifikat najrasprostranjenijeg sustava upravljanja kvalitetom ima 24 ili 48% ispitanika, njegova prva godina certifikacije raste od 1996 -2015. godine. Dvadeset šest ispitanika ili 52% nema certifikat ISO 9001.

OHSAS 18001:2007, certifikat ima 15 ili 30% ispitanika raspon prve certifikacije proteže se od 2001. godine do 2015. Trideset pet ispitanika ili 70% nema certifikat OHSAS-a.

Društveno odgovorno poslovanje prema smjernici ISO 26000:2010 ima uvedeno 2 ispitanika ili 4%. Četrdeset osam ispitanika ili 96% nema podataka o uvođenju smjernice ISO 26000.

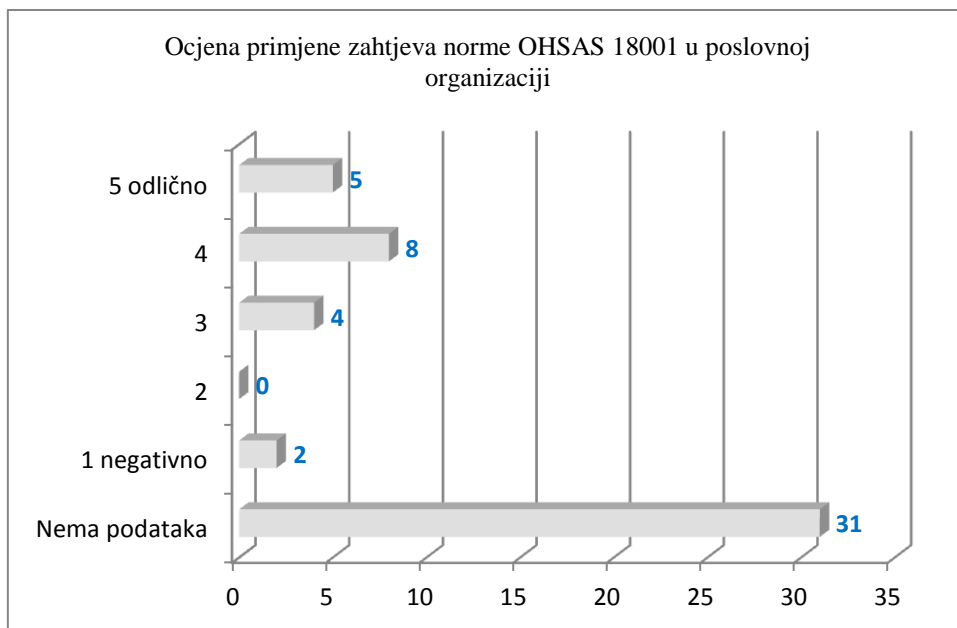
Društveno odgovorno poslovanje certificirano prema normi SA 8000: 2008 ima 1 ispitanik ili 2% anketiranih poslovnih organizacija. Taj usamljeni pojedinac certificirao je sustav upravljanja društveno odgovornim poslovanjem 2009. godine.

Jednako takva je situacija i sa certifikatom IQ Net SR 10 koji ima 1 ispitanik ili 2% anketiranih poslovnih organizacija. Taj usamljeni pojedinac certificirao je sustav upravljanja društveno odgovornim poslovanjem 2010. godine.

Najrasprostranjeniji certifikat upravljanja zaštitom okoliša ISO 14001 ima 18 ispitanika ili 36%. Tih 18 certifikata prvi puta je certificirano u razdoblju od 2000.-2015. godine.

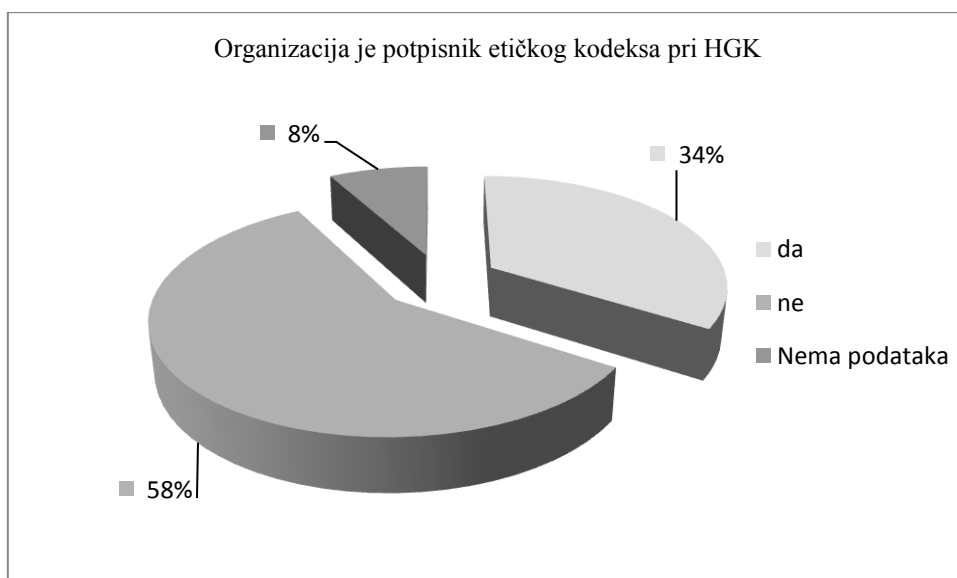
Na upit o drugim certificiranim sustavima upravljanja u poslovnoj organizaciji 43 ispitanika ili 86% izjavilo je da nema podataka o drugim sustavima, tek 7 njih ili 14% navelo je sustave ISO 22000, ISO 50001, ISO 17025.

Na upit da ocjene primjenu zahtjeva norme OHSAS 18001 u poslovnoj organizaciji 31 ispitanik ili 62% nema podataka. Pet ispitanika ili 10% ocijenilo je odličnim primjenu zahtjeva norme, 8 ispitanika ili 16% ocijenilo je vrlo dobrim primjenu zahtjeva norme, 4 ispitanika ili 8% ocijenilo je dobrim primjenu zahtjeva norme, Dva ispitanika ili 4% negativno je ocijenilo zahtjeva norme OHSAS.



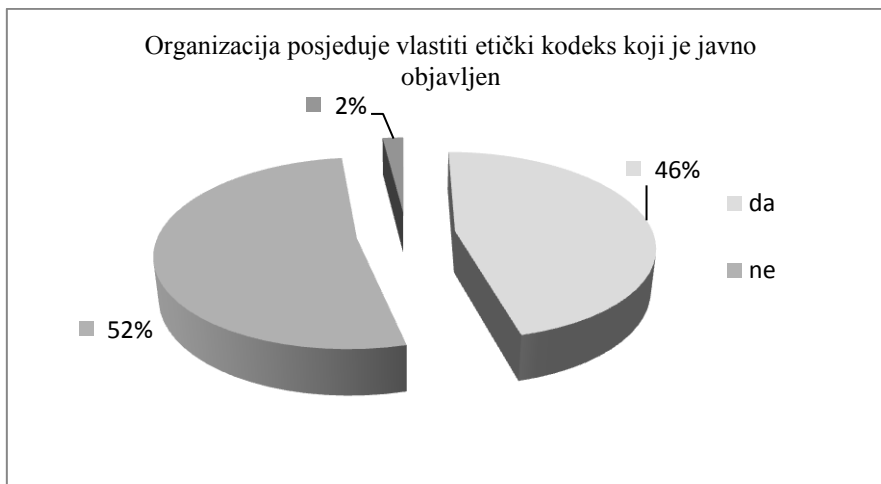
Slika 14: Ocjena primjene zahtjeva norme OHSAS 18001 u poslovnoj organizaciji
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Etički kodeks pri Hrvatskoj gospodarskoj komori potpisalo je 17 ispitanika ili 34%, što predstavlja veliko učešće obzirom na ukupno 1009 potpisnika, četiri ispitanika nema podataka i 29 ispitanika ili 68% nije potpisnik Etičkog kodeksa pri HGK.



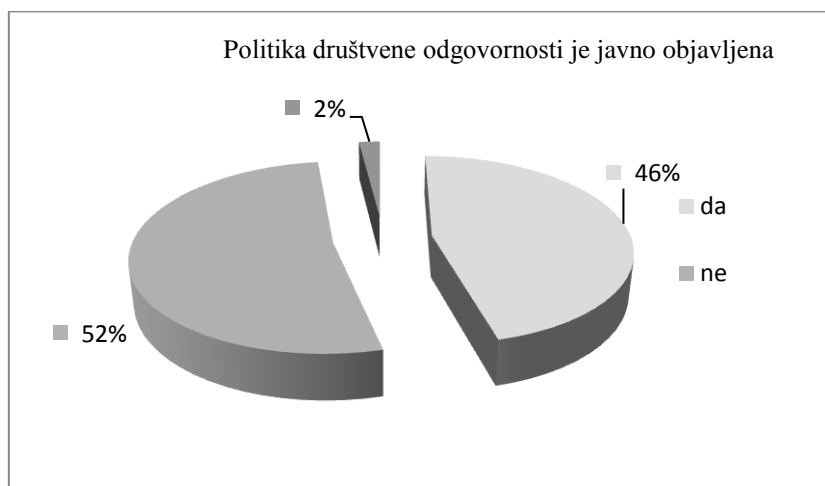
Slika 15: Organizacija je potpisnik etičkog kodeksa pri HGK
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Kada analiziramo broj organizacija koje posjeduju vlastiti etički kodeks koji je javno objavljen stanje je povoljnije jer 23 organizacije ili 46% ispitanika odnosno 54% ih nema vlastiti etički kodeks javno objavljen.



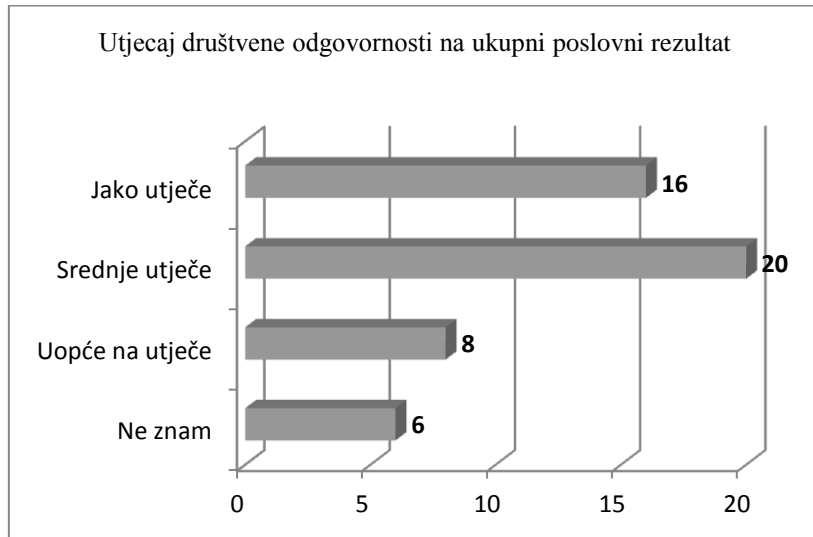
Slika 16: Organizacija posjeduje vlastiti etički kodeks
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Na pitanje da li je politika društvene odgovornosti javno objavljena pozitivno je odgovorilo 23 ispitanika ili 46%, dok 27 ispitanika ili 54% nema politiku društvene odgovornosti.



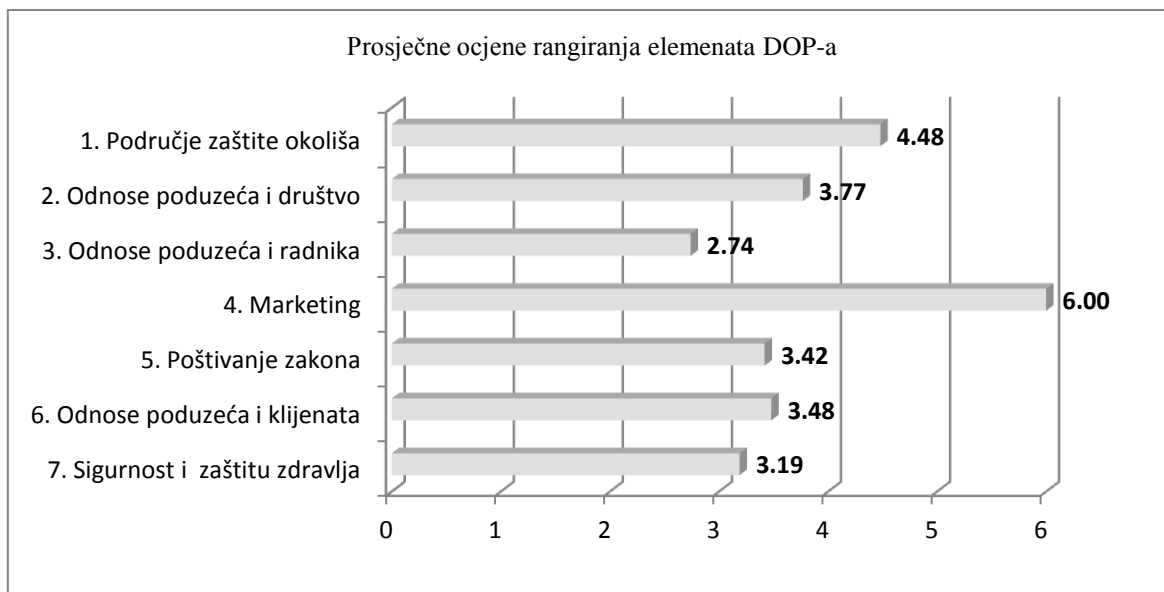
Slika 17: Politika DOP-a je javno objavljena
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Da društvena odgovornost poslovne organizacije jako utječe na ukupni poslovni rezultat poduzeća potvrdilo je 16 ispitanika ili 32%, da srednje utječe izjavilo je 20 ispitanika ili 40%, dok je 8 ispitanika izjavilo da uopće ne utječe i 4 ispitanika ne zna da li i kako utječe DOP na poslovanje poslovne organizacije.



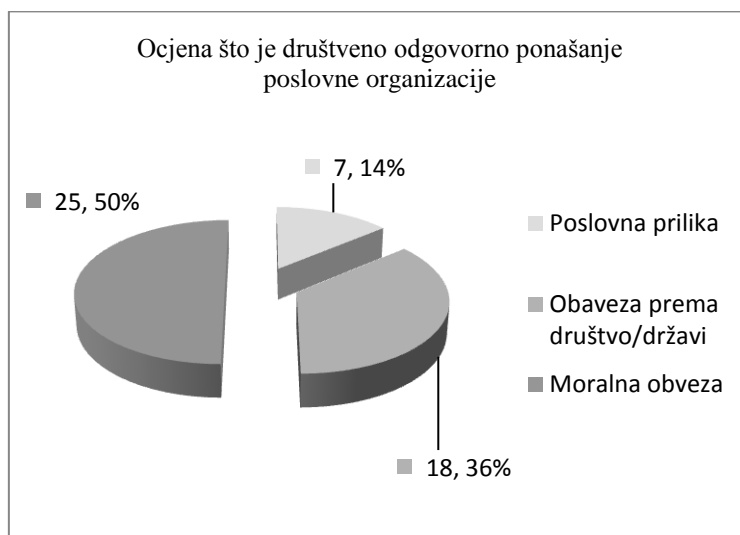
Slika 18: DOP utjecaj na ukupni poslovni rezultat
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Na upit da rangiraju elemente DOP-a ispitanici su ih na slijedeći način rangirali: najvišom prosječnom ocjenom ocijenili su marketing, zatim područje zaštite okoliša, slijede odnosi poduzeća i društva, odnosi poduzeća i klijenata na pretposljednem mjestu je sigurnost i zaštita zdravlja i odnos poduzeća i radnika su na zadnjem mjestu.



Slika 19: Prosječna ocjena ranga elemenata DOP-a
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

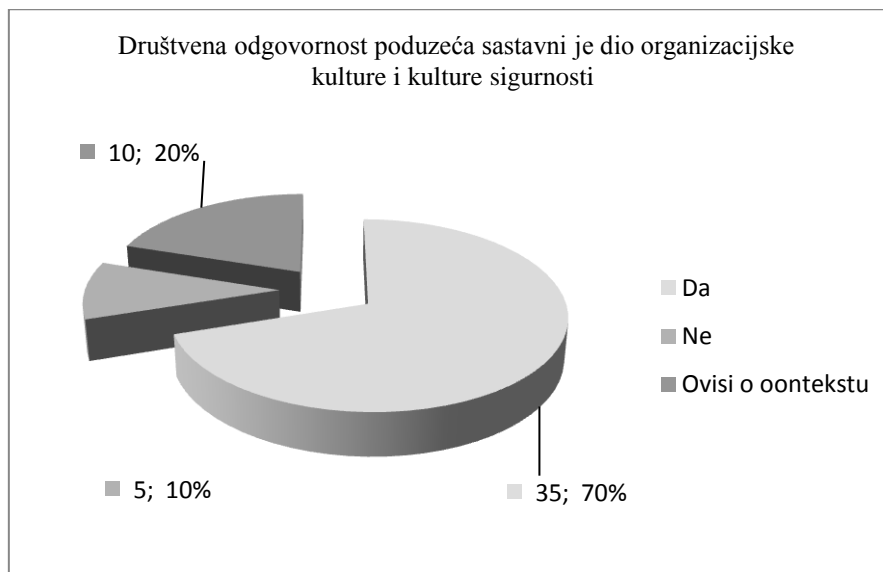
Na predložene tvrdnje da je društveno odgovorno ponašanje poduzeća moralna obveza potvrdno je odgovorilo 25 ispitanika ili 50%. Da je društveno odgovorno ponašanje poduzeća obveza prema društvu/državi potvrdilo je 18 ispitanika ili 36%, dok je 7 ispitanika ili 14 % potvrdilo da je DOP poslovna prilika.



Slika 20: Što je DOP za poslovnu organizaciju
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

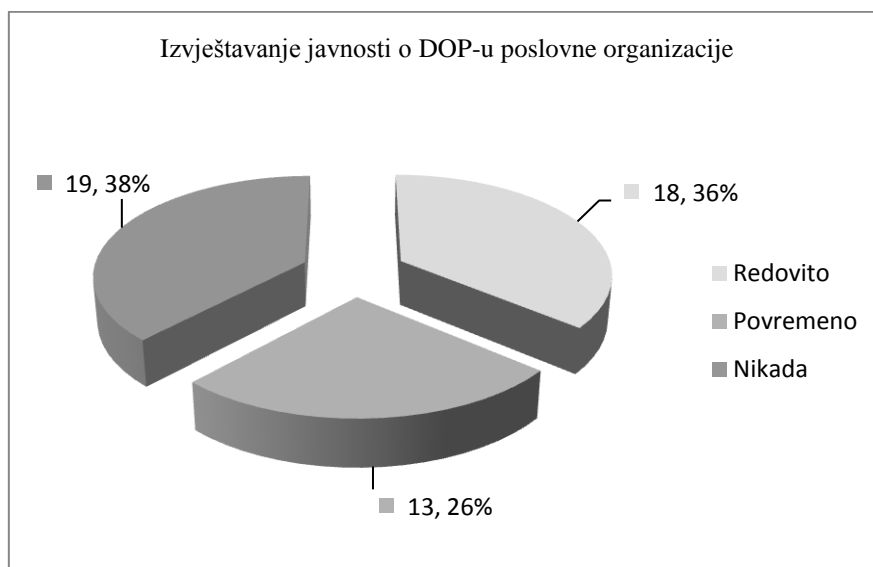
Na upit da li je društvena odgovornost poduzeća sastavni je dio organizacijske i sigurnosne kulture pozitivno je odgovorilo 35 ispitanika ili 70%, 5 ispitanika ili 10% tvrdi da DOP nije

sastavni dio organizacijske i sigurnosne kulture dok 10 ispitanika ili 20% tvrdi da to ovisi o kontekstu.



Slika 21: DOP je sastavni dio organizacijske i sigurnosne kulture
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Na upit o izvještavanju javnosti o društveno odgovornom ponašanju poslovne organizacije 18 ispitanika ili 36% redovito izvještava javnost o DOP-u, povremeno izvještava javnost 13 ispitanika ili 26% dok 19 ispitanika ili 38% nikada ne izvještava javnost o DOP-u.



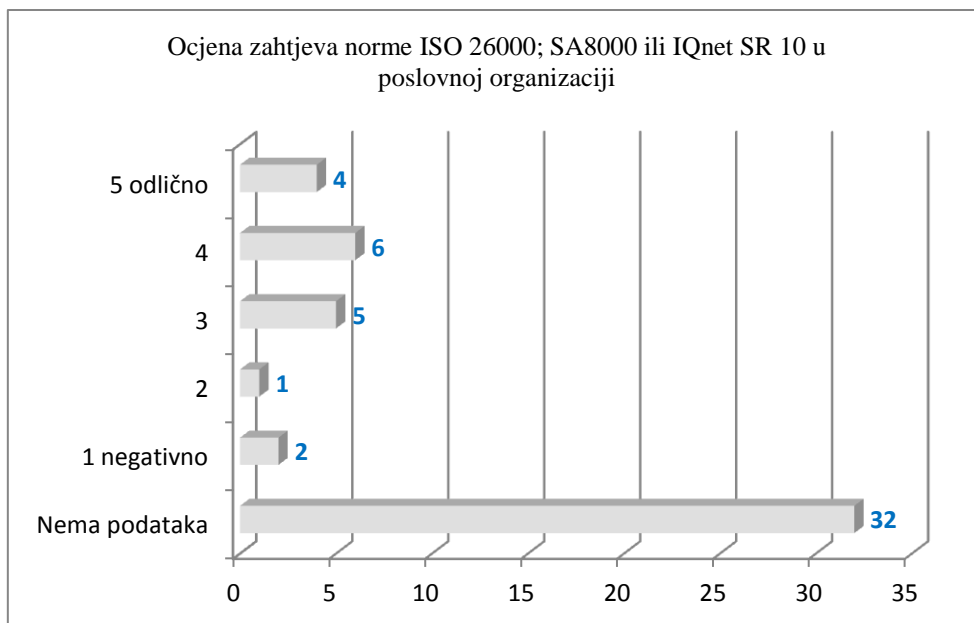
Slika 22: Izveštavanje javnosti o DOP-u
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Na upit da li je sigurnost i zaštita zdravlja zastupljena je u strateškim dokumentima (viziji i misiji) pozitivno je odgovorilo 41 ispitanik ili 82%, dok 9 ispitanika ili 18% nema zastupljenu sigurnost i zaštitu zdravlja u strateškim dokumentima poslovnih organizacija.



Slika 23: Zastupljenost zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u strateškim dokumentima
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Na upit da ocjene zahtjeve normi ISO 26000; SA8000 ili IQnet SR 10 u poslovnoj organizaciji 32 ispitanika ili 64% nema podataka, 4 ispitanika ili 8% odličnim su ocijenili zahtjeve normi, 6 ispitanika ili 12% ocijenilo je zahtjeve normi s vrlo dobrim dok zahtjeve normi ocijenilo s dobrim 5 ispitanika ili 10%, dva ispitanika ili 4% negativnim je ocijenilo zahtjeve normi.



Slika 24: Ocjene zahtjeva normi DOP-a
Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

Na zamolbu da ispitanici napišu svoje primjedbe ili preporuke po pitanjima ovog upitnika dobili smo sljedeće komentare:

Tabela 9: Primjedbe i preporuke

Primjedbe, preporuke...
Mi smo IT tvrtka pa je sve traženo slabo primjenjivo.
Informacije o ozljedama i poginulima mogu se dobiti u inspekciji zaštite na radu.
Ipak sve ovisi o gospodarskoj situaciji u zemlji
Čestitam na odabiru teme

Izvor: vlastiti (rezultat istraživanja)

7.3. Pregled drugih istraživanja

Pregledom naučne i stručne literature nisu pronađena istraživanja čije je rezultate moguće uspoređivati sa rezultatima ovog istraživanja. Ostala istraživanja koja su analizirana ne bave se utvrđivanjem doprinosa društveno odgovornog poslovanja sigurnosti i zaštiti zdravlja već se bave utvrđivanjem pojedinih specifičnih zahtjeva normi za upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja.

Vinodkumar i Bhasi (2011) bave istraživanjem utjecaja certificiranih sustava upravljanja na odnos upravljanja sigurnošću i pokazateljima sigurnosti u velikim nesrećama u kemijskoj industriji. Istraživanje je pokazalo da radnici poduzeća koja su certificirana prema OHSAS 18001 značajno bolje prihvaćaju sigurnosne zahtjeve od radnika u poduzećima koja nisu certificirana. Ovo istraživanje pokazalo je da primjena norme OHSAS 18001 dovodi do smanjenja nesreća, točno definiranim ovlastima i odgovornostima ali i do poboljšanja produktivnosti i sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika.

Desa i suradnici (2013) razvili su model za proučavanje odnosa između OHSAS 18001 i provedbe mjera zaštite na radu u automobilskoj industriji Malezije radi poboljšanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika. Autori su zaključili da rezultati ovog istraživanja mogu se koristiti u izradi modela i alata koji će u praksi automobilske industrije „emociju“ koristiti kao vodič i referentno sredstvo za provođenje mjera zaštite na radu. Na temelju tog razvijenog strukturnog modela autori u budućnosti planiraju provesti istraživanje odnosa zahtjeva OHSAS 18001 i primijenjenih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti u automobilskoj industriji.

Robson i suradnici (2007) proveli su istraživanje o utjecaju sustava upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu i ekonomskim rezultatima poslovnih organizacija uz sistemski pregled i izučavanje tada dostupne literature. Rezultati te studije bili su uglavnom pozitivni, ali je zaključeno da količina dokaza nije bila dovoljna za preporuku u korist ili protiv sustava upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu.

Omazić i sur. (2012) u prikazu i analizi Zbirke studija slučaja društveno odgovornog poslovanja u Hrvatskoj analizirao je dvadeset društveno odgovornih poduzeća i prikazao 20 najzanimljivijih praksi koje predstavljaju različite aspekte društveno odgovornog poslovanja. U Zbirku su prvenstveno uključena poduzeća koja su sudjelovala u „Indeksu DOP-a”, a onda i

ona za koja je Mreža za društveno odgovorno poslovanje procijenila da imaju dovoljno važne društveno odgovorne aktivnosti te zaslužuju svoje mjesto u Zbirci.

Njihovo djelovanje je vrlo široko pa tako imamo: humanitarni rad na projektima poput borbe protiv raka dojke i sprečavanje nasilja nad ženama, ili poticanje strateškog partnerstva sa Savezom za energetiku Zagreba te plasiranje „zelenih” kredita namijenjenih malim i srednjim poduzetnicima i građanima s ciljem poticanja energetske poboljšanja i korištenja obnovljivih izvora energije, ili rad na smanjenju emisije stakleničkih plinova prilikom proizvodnje cementa, ili korištenjem komine masline kao alternativnog goriva. Posebno s ističe senzibiliziranje hrvatske javnosti za probleme zaštite okoliša i poticanje na ekološki osviješteno djelovanje u sustavu gospodarenja otpadom, osim pružanja različitih vidova pomoći onima kojima je najpotrebnija, podržavaju projekte koji promiču druženje, sport, zdravlje i obrazovanje. Tek je jedna firma pokazala primjerom kako vodi brigu za zaposlenike i njihovu sigurnost na radnom mjestu provodi po svjetskim standardima te potiče edukaciju kroz ciljane programe.

Prema rezultatima istraživanja objavljenog u Nacionalnoj studiji Republike Hrvatske pod nazivom „CSR for ALL“ ili „Društveno odgovorno poslovanje za sve“ (dostupno na www.hup.hr) koju je provela Hrvatska udruga poslodavaca tijekom 2013. godine u okviru projekta „Corporate Social Responsibility for All“ a koji je financirala Europska unija pokazalo se da u Hrvatskoj ne postoje nikakve Vladine aktivnosti u smislu poticanja DOP-a. Također ne postoje ni dodatni zahtjevi prema poduzećima u državnom vlasništvu za primjenu DOP-a osim uvjeta „antikorupcijske politike“. Jedina nada u razvoj DOP-a je deklarirani interes Ministarstva gospodarstva za izradu Strategije DOP-a koja po saznanjima autorice do danas nije izrađena i usvojena. Po pitanju nadležnosti za DOP osim formalne odgovornosti Ministarstva gospodarstva nema drugih vladinih institucija (organizacije ili agencije) koja bi se sustavno bavila razvojem, primjenom ili poticanjem DOP-a. U regulatornom smislu utvrđeno je da nema utvrđene politike ili zakona koji bi eksplicitno poticali DOP, no utvrđeno je da postoje različiti standardi (norme) u području zaštite okoliša, i zaštite ljudskih i radnih prava koji postavljaju zahtjeve koji su iznad zakonom propisanih no ne postoje mehanizmi koji bi poticali takvu dobrovoljnu praksu.

Kao što je vidljivo iz ovih pregleda istraživanja zaključuje se da nije moguće uspoređivati te rezultate s rezultatima i zaključcima ovog istraživanja.

8. ZAKLJUČAK

Čovjeka i ljudsko društvo pitanje sigurnosti i zaštite zdravlja zaokuplja od samog postanka svijeta. Svaka zajednica po prirodi teži vlastitoj sigurnosti, kao izraz prirodne težnje za očuvanje vlastitog integriteta i omogućavanja održanja vrste.

Život, zdravlje i očuvanje radne sposobnosti vrednote su od posebnog društvenog interesa u Republici Hrvatskoj. Pravo na rad, pravo na zaštitu na radu je osnovno ljudsko pravo, stoga je potrebno pozitivno i svakodnevno, planski i organizirano djelovati na stvaranje stimulativne, sigurne i zdrave radne okoline u kojoj će radnici bit sigurni, zadovoljni i produktivni, a poslodavci uspješni, konkurentni i odgovorni, u kojem ozračju će se ostvarivati gospodarski rast i razvoj naše zemlje na dobrobit svih njenih građana. Pravo na siguran rad nije i ne smije biti povlastica sretnika već temeljno ljudsko pravo svakog radnika, koje je utemeljeno u aktima najveće pravne snage. Vijeće Europske unije u svojoj Strategiji naglašava socijalnu sigurnost kao jedan od glavnih ciljeva. Isto pravo utemeljeno je prije svega u Ustavu Republike Hrvatske, a detaljno razrađeno u nižim pravnim aktima.

Zaštita zdravlja i sigurnost na radu mora postati sastavni dio svakog poslovnog procesa, poslovne politike i društveno odgovornog poslovanja pri čemu se posebno vrednuje odnos prema sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, zaštiti okoliša, društvenoj zajednici, poslodavcima i radnicima.

O društveno odgovornom poslovanju puno se govori i piše u Hrvatskoj. Broj od 200 organizacija koje su aplicirale za nagradu DOP-a kroz promatrano razdoblje od tri godine djeluje istovremeno ohrabrujuće i zabrinjavajuće obzirom na broj aktivnih poslovnih organizacija i 1009 onih koje su potpisale Etički kodeks pri Hrvatskoj gospodarskoj komori.

Osnovni rezultati istraživanja prikazani su u prethodnom poglavlju rada gdje je detaljno obrazložen postupak statističke analize a ovdje ćemo ponoviti glavne rezultate:

Iz rezultata istraživanja o poslovnoj organizaciji zaključujemo da su u uzorku istraživanja bile zastupljene sve vrste i veličine poslovnih organizacija. Istraživanju su se odazvale poslovne organizacije iz 12 županija.

Iz rezultata istraživanja o ispitanicima koji su odgovarali na pitanja postavljena u anketnom upitniku (uzorak su sačinjavali voditelji službi zaštite na radu, stručnjaci zaštite na radu,

voditelji službi za kvalitetu i/ili predstavnici uprave za DOP), možemo zaključiti da su podjednako zastupljeni muškarci i žene, najbrojniji su u starosnoj dobi od 31-40 godina starosti sa ukupnim radnim stažem od 11-30 godina. Ispitanika s visokom stručnom spremom bilo je 52%. Iz rezultata istraživanja vidimo da 32% ispitanika ne ispunjava zakonske preduvjete za obavljanje poslova zaštite na radu jer nema položen stručni ispit.

Iz rezultata istraživanja o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji o broju stručnjaka zaštite na radu zabrinjavajućim se smatra da čak 40% poslovnih organizacija nema podatke o broju osoba koje su zaposlene na poslovima zaštite na radu, što govori da ne poštuju temeljne zakonske zahtjeve Zakona o zaštiti na radu. Ozljede na radu su jedan od pokazatelja stanja zaštite na radu i ohrabruje podatak da 66% ispitanih poslovnih organizacija nije imalo ozljeda na radu u promatranom periodu od tri godine. Jednako tako ohrabrujući je podatak da niti jedna poslovna organizacija nije imala priznatih profesionalnih bolesti kao ni smrtnih ozljeda na radu. Ono što je zabrinjavajuće u ovom segmentu istraživanja da čak 80% poslovnih organizacija nema ili nisu raspolagali s podacima o materijalnim troškovima. Ono što je zadovoljavajuće je podatak da 38% ispitanika ocijenilo stanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu boljim od stope ozljeda u njihovoj djelatnosti.

Kada promatramo rezultate istraživanja o sustavima upravljanja kvalitetom potrebno je istaći da 48% ispitanika ima certificiran sustav upravljanja kvalitetom prema ISO 9001:2008. Certifikat OHSAS 18001:2007, sustava upravljanja sigurnošću i zaštitom zdravlja ima 30% ispitanika. Kod normi društveno odgovornog poslovanja podaci su slijedeći 2 ispitanika imaju društveno odgovorno poslovanje uređeno prema zahtjevima smjernice ISO 26000 te po jedan certifikat SA 8000 i jedan certifikat IQ Net SR 10. Najčešći certifikat je onaj sustava upravljanja okolišem ISO 14001:2004 s 36% ispitanika.

Etički kodeks pri HGK ima potpisano 34% ispitanika od ukupno 1009 potpisnika istog što je odličan pokazatelj. Pored toga 46% ispitanika ima vlastiti etički kodeks.

Javno objavljenu politiku društvene odgovornosti ima 46% ispitanika. Na upit da ocijene utjecaj DOP na poslovni rezultat poduzeća 72% ispitanika je pozitivno ocijenilo utjecaj DOP na ukupni poslovni rezultat. Na upit da rangiraju elemente DOP ispitanici su ocijenili najnižim ocjenama sigurnost i zaštitu zdravlja i odnose poduzeća i radnika što je zabrinjavajuće.

Da je društveno odgovorno poslovanje moralna obveza poduzeća potvrdilo je 50% ispitanika.

Da je društveno odgovorno poslovanje sastavni dio organizacijske i kulture sigurnosti odgovorilo je 70% ispitanika.

Da redovito izvještava javnosti o društveno odgovornom ponašanju poslovne organizacije odgovorilo je 36% ispitanika.

Da je sigurnost i zaštita zdravlja radnika zastupljena u strateškim dokumentima (viziji i misiji) odgovorilo je 82% ispitanika.

Na upit da ocjene zahtjeve normi DOP-a (ISO 26000, SA 8000, IQ Net SR 10) 33 ispitanika ili 66% nema podataka ili je negativno ocijenilo zahtjeve normi.

Na osnovu analize rezultata empirijskog istraživanja vidljivo je da 32% ispitanika ne ispunjava zakonske preduvjete za obavljanje poslova zaštite na radu jer nema položen stručni ispit, te da čak 40% poslovnih organizacija nema podatke o broju osoba koje su zaposlene na poslovima zaštite na radu, što govori da ne poštuju temeljne zakonske zahtjeve Zakona o zaštiti na radu, što je osnovni preduvjet društveno odgovornog poslovanja.

Kako se odgovorno ponašati prema radniku još davnih 50-tih godina prošlog stoljeća rekao je prof. dr. sc. Andrije Štampara jedan od osnivača Svjetske zdravstvene organizacije: „Čovjek, kao najvažniji i najdragocjeniji čimbenik proizvodnje, zaslužuje svestranu pažnju. Zato mu treba stvoriti takve uvjete za rad da u toku radnog staža očuva svoje zdravlje i radnu sposobnost, postigne maksimalan efekt rada u odnosu na utrošeno radno vrijeme i uloženu energiju, razvije svoje fizičke i mentalne sposobnosti i stalno se zanima za prosperitet poduzeća u kojem radi, bude zadovoljan u toku rada i izvan radnog vremena.”

Pred nama je dug put da društveno odgovorno poslovanje definirano međunarodnim normama i zahtjeve normi za upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja radnika dovedemo na nivo dostojan rada i radnika.

Ovo istraživanje pokazalo je da su daljnja istraživanja u ovom području neophodna i da postoji silna potreba edukacije, promocije zahtjeva i temeljnih odredbi normi u ovom području.

LITERATURA

- [1] Bagić A., Škrabalo M., Narančić L.: *Pregled društvene odgovornosti poduzeća u Hrvatskoj*, AED, Zagreb, 2006.
- [2] Bennet, R.: *Management*, Informator, Protecon, Zagreb, 1994.
- [3] Borna, B., Kolumbić, A.: *Poslovna etika*, Sinergija, Zagreb, 2000.
- [4] Buble, M. (ured.) i dr.: *Strateški menadžment*, Sinergija, Zagreb, 2005.
- [5] Buble, M.: *Management*, Ekonomski fakultet, Split, 2000.
- [6] Cigula, M.: *Opasnosti na radu i zaštita*, U: Mulc, A. (ured.) i dr.: Inženjerski priručnik, Proizvodno strojarstvo, Treći svezak: Organizacija proizvodnje, Školska knjiga, Zagreb, 2002.
- [7] Desa, A.F.N.C., Habidin, N.F., Hidadullah, S.N., Fuzi. N.M., Zamri, F.I.M.: *OHSAS 18001 Performances Efforts and OSHA Performance in Malaysian Automotive Industry*, Juornal of Enviromental Science, Computer Science and Engineering & Tehnology, 2 (2). 2013.
- [8] Drucker, P.: *Najvažnije o menadžmentu*, M.E.P. Consult i dr. Zagreb, 2005.
- [9] Dvorski, S., Kovšca, V.: *Ekonomija za poduzetnike*, TIVA, FOI, Varaždin, 2011.
- [10] Edvinsson, L.: *Korporacijska longituda, Navigacija ekonomijom znanja*, Difero, Zagreb, 2003.
- [11] Harrington, H.J.: *Bussiness Process Improvement*, McGrow-Hill, New York, 1991.
- [12] Javorović, B.: *Defendologija*, IPROZ, Zagreb, 2002.
- [13] Javorović, B.: *Defendološke osnove sigurnosti na radu*, Rad i sigurnost, IV, 3, Zagreb, 2000.
- [14] Kacian, N.: *Fenomenologija zaštite na radu u sustavu znanosti*, Sigurnost, XXVI, 2, Zagreb, 1984.
- [16] Kotler, P, Lee, N.: *DOP - Društveno odgovorno poslovanje*, M.E.P. CONSULT d.o.o., Zagreb, 2009.
- [17] Konrad, E.: *Kultura sigurnosti i sigurna okolina*, Sigurnost 48/2006, ZIRS, Zagreb, 2006.

- [18] Krkač, K.: *Uvod u poslovnu etiku i korporacijsku društvenu odgovornost*, Mate, Zagreb, 2007.
- [19] Maslow, A. A.: *Motivation and personality*, Addison Wesley Longman, New York, 1987.
- [20] Miklavčić Šumanski, M., Kolenc, I., Markič, M.: *Organizacijska kultura kao djelotvorno sredstvo za upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu*, Sigurnost 50/2008, ZIRS, Zagreb, 2008.
- [21] Molan, M.: *Varnostna kultura*, Zbornik referatov 7. Simpozij Varnost in zdravlje pri delu, Zveza društev varnosnih inženirjev Slovenije, Ljubljana, 2003.
- [22] Nikolić, V., Savić, S., Taradi J.: *Zaštita na radu kao aspekt društveno odgovornog poslovanja*, Zbornik radova, 13. Međunarodni simpozij o kvaliteti “Kvaliteta i društvena odgovornost”, Solin, Hrvatska, Hrvatsko društvo menadžera kvalitete, 2012.
- [23] Omazić, M.A., i sur.: *Zbirka studija slučaja društveno odgovornog poslovanja*, HPSOP, Printera grupa, Zagreb, 2012.
- [24] Robbins, P. S.: *Management*, Prentice Hall, New Jersey, 1991.
- [25] Robbins, S. P.: *Bitni elementi organizacijskog ponašanja*, Mate. Zagreb, 1995.
- [26] Robson, L.S., Clarke, J.A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P., Irvin, E., Culyer, A., Mahood, Q.: *The effectiveness of occupational health and safety management systems interventions*, A systematic review, Safety Science, 45, 2007
- [27] Sikavica, P., Novak, M.: *Poslovna organizacija*, Informator, Zagreb, 1999.
- [28] Škrabalo, M.: *GRI smjernice za izvještavanje*, Artresor naklada, Zagreb, 2006.
- [28] Šokčević, S.: *Industrijska demokracija i zaštita na radu*, TIM press, Zagreb, 2006.
- [29] Šijaković. A., Nikolić. V., Krišto, I., Taradi, J.; **Sigurnost i zaštita zdravlja radnika preduvjet društveno odgovornom poslovanju**, Zbornik radova str. 203-212, 6. Nacionalna konferencija o DOP-u, HPSOR, Zagreb, 2014.
- [30] 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.,

- [31] Šijaković, A.; Krišto, I.; Batak, M.: *Društveno odgovorno poslovanje i zaštita zdravlja i sigurnost na radu*, Sigurnost, 4/2013, ZIRS, Zagreb, 2013.
- [32]. Šijaković, A., Savić, S., Nikolić, V., Taradi, J.: *Modeli društveno odgovornog poslovanja u funkciji unapređenja sigurnosti na radu i održivog razvoja*, Zbornik radova 14. Međunarodnog simpozija o kvaliteti "Kvalitetom protiv recesije", Rovinj, HDMK, 2013.
- [33] Šijaković, A., Batak, M., Krišto, I.: **Sigurnost i zaštita zdravlja prema normi SA 8000:2008**, Zbornik radova, str. 101, 5. Hrvatski kongres medicine rada s međunarodnim sudjelovanjem „Zdravlje, rad i zajednica“ Hvar, Hrvatsko društvo za medicinu rada, 2011.
- [34] Šijaković, A. (2014a): *Sustav sigurnosti i zaštite zdravlja radnika u Republici Hrvatskoj*. Neobjavljeni seminarski rad, Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike Varaždin.
- [35] Šijaković, A. (2014b): *Društveno odgovorno poslovanje i sigurnost i zaštita na radu*. Neobjavljeni seminarski rad, Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike Varaždin.
- [36] Taboršak, D.: *Studij rada*, Orgdata, Zagreb, 1994.
- [37] Taboršak, D.: *Znanost o radu, organizacija rada, organizacija proizvodnje*, u: Mulc, A. (ured.) i dr. Inženjerski priručnik, Proizvodno strojarstvo, Treći svezak: Organizacija proizvodnje, Školska knjiga, Zagreb, 2002.ž
- [38] Učur Đ. M.: *Uvjeti rada i sigurnosti zdravlja radnika*, dostupno na <http://tripalo.hr/knjige/rad/10%20Ucur.indd.pdf> datum 18.07.2016.
- [39] UNDP: *Časno do pobjede*, Denona, Zagreb, 2005.
- [40] Vinodkumar, M.N., Bhasi, M. (2011): *A study on th impact of management system certification on safety management*, Safety Science, 49 (1) ,
- [41] Weihrich, H, Koontz, H.: *Menedžment*, Mate, Zagreb, 1998.
- [42] Vujić, V. i dr.: *Poslovna etika i multikultura*, Sveučilište u Rijeci, Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija, Rijeka, 2012.
- [43] Žugaj, M., Bojanić-Glavica, B., Brčić, R., Šehanović, J.: *Organizacijska kultura*, TIVA, FOI, Varaždin, 2004.

[44] Žugaj, M., Dumičić, K., Dušak, V. *Temelji znanstveno istraživačkog rada, Metodologija i metodika*, TIVA, FOI, Varaždin, 2006.

Internet:

- Državni zavod za statistiku <http://www.dzs.hr/> pristupila 05.09.2014.
- European Agency for Safety and Health at Work, <https://osha.europa.eu/en/topics/management-leadership> (23.08.2014.)
- Hrvatska gospodarska komora: <http://www2.hgk.hr/komora/potpisnice/index>
- Hrvatska udruga poslodavaca: Društveno odgovorno poslovanje za sve, Zagreb, 2013. <http://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/Petra%20Senti%C4%87/Prirucnik%20DOP%20HR.pdf>
- Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu <http://www.hzzzsr.hr/index.php/ozljede-na-radu/ozljede-na-radu-u-hrvatskoj> pristupila 30.05.2015.
- International Labour Organization (ILO), http://www.ilo.org/safework/industries-sectors/WCMS_219016/lang--en/index.htm (06.09.2014)
- Ministarstvo rada i mirovinskog sustava <http://www.mrms.hr/ministarstvo-rada-i-mirovinskoga-sustava/inspektorat-rada/> pristupila 13.09.2014.
- World Health Organization (WHO), <http://who.org> (Datum)
- Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje <http://www.hzzo.hr/o-zavodu/o-hrvatskom-zavodu-za-zdravstveno-osiguranje> pristupila 20.09.2014.
- Zavod za unapređivanje zaštite na radu, <http://www.zuznr.hr>

Norme:

- ILO OSH 2001, Occupational health and safety management systems guidance; dostupno na http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf
- ISO 26000:2010, Guidance on Social Responsibility – Smjernica za društvenu odgovornost
- IQNet SR 10, Social responsibility management systems – Requirements - dostupno na <http://www.iqnet-certification.com>

- OHSAS 18001:2007, Occupational Health and Safety Assessments Series Specifications dostupno na <http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>
- SA 8000:2008, Social Accountability - Requirements dostupno na www.sa-intl.org

POPIS SLIKA

Slika 1: Hijerarhija propisa u zaštiti na radu	40
Slika 2: Broj profesionalnih bolesti u proteklih 7 godina	43
Slika 3: Shematski prikaz norme ISO 26000:2010	56
Slika 4: Broj zaposlenih radnika u organizaciji po godinama	64
Slika 5: Spol ispitanika	64
Slika 6: Dob ispitanika	65
Slika 7: Ukupni radni staž ispitanika	65
Slika 8: Radni staž ispitanika na poslovima sigurnosti	66
Slika 9: Stupanj stručne spreme ispitanika	67
Slika 10: Položeni stručni ispit u području sigurnosti	68
Slika 11: Broj zaposlenih na poslovima zaštite na radu	69
Slika 12: Ukupan broj ozljeda na radu po godinama	70
Slika 13: Stanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u organizaciji po godinama	71
Slika 14: Ocjena primjene zahtjeva norme OHSAS 18001 u poslovnoj organizaciji	73
Slika 15: Organizacija je potpisnik etičkog kodeksa pri HGK	73
Slika 16: Organizacija posjeduje vlastiti etički kodeks	74
Slika 17: Politika DOP-a je javno objavljena	74
Slika 18: DOP utjecaj na ukupni poslovni rezultat	75
Slika 19: Prosječna ocjena ranga elemenata DOP-a	76
Slika 20: Što je DOP za poslovnu organizaciju	76
Slika 21: DOP je sastavni dio organizacijske i sigurnosne kulture	77
Slika 22: Izvještavanje javnosti o DOP-u	77
Slika 23: Zastupljenost zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u strateškim dokumentima	78
Slika 24: Ocjene zahtjeva normi DOP-a	79

POPIS TABLICA

Tabela 1: Stopa ozljeda na radu 2012.-2015.	42
Tabela 2: Okvirni razvoj DOP-a	48
Tabela 3: Vrsta poslovne organizacije prema pravnom statusu	61
Tabela 4: Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu	61
Tabela 5: Sjedište poslovne organizacije prema županiji	62
Tabela 6: Radni staž na poslovima kvalitete i DOP-a	66
Tabela 7: Stupanj stručne spreme ispitanika	67
Tabela 8: Stanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u organizaciji po godinama	70
Tabela 9: Primjedbe i preporuke	79

ŽIVOTOPIS

OSOBNI PODACI Ime i prezime Datum i mjesto rođenja Adresa	Ana Šijaković 11. ožujka 1958. godine, Virovitica Sesvete, Selčinska 14
RADNO ISKUSTVO Ime tvrtke; godina (radno mjesto)	2009 - Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, Voditeljica odjela za stručna pitanja, nadzor, mjerenja i vještačenja, 2006 – 2009 Ergonomika d.o.o., Zagreb, Viši stručni suradnik - predstavnik uprave za kvalitetu 1999 – 2006 Hrvatske željeznice d.o.o., Zagreb, Voditeljica Službe zaštite na radu, 1995 – 1999 Tiskara ŠiM d.o.o. Dugo Selo, Voditelj Sektora sigurnosti i kvalitete, 1990 – 1995 Gorica – Emajl d.o.o., Dugo Selo, Voditelj službe za zaštitu na radu i zaštitu od požara 1978 – 1990 Gorica tvornica posuđa, Dugo Selo, Referent zaštite na radu,
RADNI STAŽ	38 godina
OBRAZOVANJE	2013 – 2016 FOI Varaždin, poslijediplomski specijalistički sveučilišni studij – menadžment poslovnih sustava, 2008 – Visoka škola za sigurnost, Zagreb, stručna specijalistica inženjerka organizacije rada, 2004 - Visoka škola za sigurnost, Zagreb, diplomirani inženjer sigurnosti smjer zaštita na radu, 1980 – Viša tehnička škola za sigurnost pri radu i zaštitu od požara, Zagreb, inženjer sigurnosti smjer zaštita na radu, 1977 – Strojarska tehnička škola, ŠC za strojarstvo i elektrotehniku, Klaićeva 7, Zagreb
STRUČNO USAVRŠAVANJE	- završena Pedagoško psihološka naobrazba na Učiteljskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu - završene Osnove andragogije na Visokoj školi za sigurnost na radu, s pravom javnosti u Zagrebu - 2010.g. završen seminar Upravljanje projektima I. i II., Središnji državni ured za razvojnu strategiju i koordinaciju fondova Europske Unije, Zagreb - Menadžer društvene odgovornosti prema međunarodnoj smjernici SA 8000, DNV, HDIS - Lead Auditor of Quality Management Systems (ISO 9001:2008), Nigel Bauer&Associates – TUV Nord, IRCA 1879/2010 - Lead Auditor of Safety Management Systems (OHSAS 18001:2007), Excel Partners, IRCA 0971/2009
ZNANSTVENO- ISTRAŽIVAČKI RAD	Sudjelovala u radu na više znanstveno- istraživačkih projekata: - Taradi, J., i dr: Odbor za zaštitu na radu - zakonska regulativa i istraživanje prakse , Europsko društvo

	inženjera sigurnosti, Zagreb, 2014.
OBJAVLJENI RADOVI	Cca 60 radova
STRANI JEZICI	Engleski – aktivno Njemački - pasivno

BIOGRAPHY

Ana Šijaković is Safety engineer (HTS Zagreb), graduate safety engineer, graduate specialist in safety organization (College of Safety, Zagreb, Croatia).

Employment: Croatian Institute for Health protection and Safety at work, Head of Division for Specialist Consultancy, Supervision, Measurement and Expertise.

Teaching position: lecturer in PHD master study “Occupational medicine and sport”, Medical Faculty, University of Zagreb, Institute for Public Health "Dr. Andrija Štampar".

Court expert for occupational safety and health, County Court of Zagreb since 2002.

Secretary of the European Society of Safety Engineers, Zagreb, 2013.

National professional exams Croatia: occupational safety expert, fire protection responsible person.

International exams: IRCA Lead auditor ISO 9001, IRCA Lead auditor OHSAS 18001, internal auditor SA 8000.

Author of scientific and technical papers, participant of national and international conferences

Professional interests: Safety, Quality and Management.

PRILOG 1

ANKETNI UPITNIK:

Poštovani,

Molimo Vas da odgovorite na postavljena pitanja i/ili tvrdnje, zaokruživanjem broja ispred željenog odgovora ili upisivanjem određenog podatka. Ako za neki odgovor niste sigurni, ili ne želite odgovoriti iz bilo kojeg razloga, nemojte odgovoriti na postavljeno pitanje. Anketa je anonimna za ispitanike i poslovne organizacije.

Zahvaljujem Vam se na doprinosu ovom istraživanju.

I. OSNOVNI PODACI O POSLOVNOJ ORGANIZACIJI

1. Vrsta poslovne organizacije prema pravnom statusu: (zaokružite samo jedan odgovor)	
Društvo s ograničenom odgovornošću (d.o.o)	5. javno trgovačko društvo (j.t.d)
Dioničko društvo (d.d.)	6. komanditno društvo (k.d)
Holding društvo (društvo za upravljanje)	7. ustanova
Podružnica, pogon (bez statusa pravne osobe)	8. ostalo (upišite)

2. Vrsta poslovne organizacije prema vlasništvu: (zaokružite samo jedan odgovor)	
1. Privatno, domaće vlasništvo	5. Državno vlasništvo, javno vlasništvo
2. Privatno, strano vlasništvo	3. Mješovito, javno i privatno vlasništvo
4. Privatno domaće i strano vlasništvo	5. Ostalo (upišite)

3. Sjedište poslovne organizacije prema županiji: (zaokružite samo jedan odgovor)	
1. Bjelovarsko-bilogorska županija	12. Primorsko-goranska županija
2. Bradsko-posavska županija	13. Sisačko-moslavačka županija
3. Dubrovačko-neretvanska županija	14. Splitsko-dalmatinska županija
4. Istarska županija	15. Šibensko-kninska županija
5. Karlovačka županija	16. Varaždinska županija
6. Koprivničko-križevačka županija	17. Virovitičko-podravska županija
7. Krapinsko-zagorska županija	18. Vukovarsko-srijemska županija
8. Ličko-senjska županija	19. Zadarska županija
9. Međimurska županija	20. Zagrebačka županija
10. Osječko-baranjska županija	21. grad Zagreb
11. Požeško-slavonska županija	

4. Prosječan broj zaposlenih:	2012	2013	2014
(upišite za svaku godinu)			

II. OSNOVNI PODACI O ISPITANIKU:

5. Spol (zaokružite samo jedan odgovor)	
1. muški	2. ženski

6. Dobna skupina: (zaokružite samo jedan odgovor)	
1.	Do 30 godina
2.	31 – 40 godina
3.	41 – 50 godina
4.	51 – 60 godina
5.	Preko 60 godina

7. Ukupni radni staž: (zaokružite samo jedan odgovor)			
1.	Do 2 godine	4.	11 – 20 godina
2.	3 – 5 godina	5.	21 – 30 godina
3.	6 – 10 godina	6.	Više od 30 godina

8. Radni staž na poslovima sigurnosti : (zaokružite samo jedan odgovor)			
1.	Do 2 godine	4.	11 – 20 godina
2.	3 – 5 godina	5.	21 – 30 godina
3.	6 – 10 godina	6.	Više od 30 godina

9. Radni staž na poslovima kvalitete i DOP-a : (zaokružite samo jedan odgovor)			
1.	Do 2 godine	4.	11 – 20 godina
2.	3 – 5 godina	5.	21 – 30 godina
3.	6 – 10 godina	6.	Više od 30 godina

10. Nivo stručne spreme ispitanika: (zaokružite samo jedan odgovor)	
1.	Srednja stručna sprema (SSS)
2.	Viša stručna sprema (VŠS, do 3 god visokoškolskog obrazovanja po starom sustavu)
3.	Visoka stručna sprema (VSS, do 3 god visokoškolskog obrazovanja, 180 ETCS po novom sustavu)
4.	Visoka stručna sprema (VSS, 4 i više godina visokoškolskog obrazovanja, po starom ili novom sustavu)
Znanstveni stupanj:	
5.	Magistar znanosti (mr.sc.)
6.	Doktor znanosti (dr.sc.)

11. Položeni stručni ispit u području sigurnosti: (zaokružite samo jedan odgovor)	
1.	Ne, nemam položen niti jedan stručni ispit u području sigurnosti
2.	Da, imam položen jedan ili više stručnih ispita u području sigurnosti
	Ako da, u kojem području sigurnosti: (možete zaokružiti više odgovora)
	2.1. Stručni ispit u području zaštite na radu
	2.2. Stručni ispit u području zaštite od požara
	2.3. Stručni ispit u području zaštite okoliša
	2.4. Stručni ispit u drugom području sigurnosti (upisati)

III. OSNOVNI PODACI O ZAŠTITI ZDRAVLJA I SIGURNOSTI U POSLOVNOJ ORGANIZACIJI

12. Ukupan broj zaposlenih u službi zaštite na radu	Upišite za svaku godinu kad su uvedeni sustavi OHSAS i DOP		
	2012	2013	2014

13. Broj nezgoda, ozljeda na radu i profesionalnih bolesti (upišite podatak za svaku godinu)				
godina		2012	2013	2014
1.	Broj nezgoda na radu (nije došlo do ozljede ali je moglo)			
2.	Broj ozljeda na radu			
3.	Broj poginulih na radu			
4.	Broj profesionalnih bolesti			
5.	neznam			

14. Broj izgubljenih radnih dana zbog nezgoda, ozljeda na radu i profesionalnih bolesti (upišite podatak za svaku godinu)				
godina		2012	2013	2014
1.	Broj nezgoda na radu (nije došlo do ozljede ali je moglo)			
2.	Broj ozljeda na radu			
3.	Broj poginulih na radu			
4.	Broj profesionalnih bolesti			
5.	neznam			

15. Troškovi nezgoda, ozljeda na radu i profesionalnih bolesti (upišite podatak za svaku godinu)				
godina		2012	2013	2014
1.	Ukupni troškovi nezgoda na radu (nije došlo do ozljede ali je moglo) (izraženo u kn/Eurima)			
2.	Ukupni troškovi ozljeda na radu (izraženo u kn/Eurima)			
3.	Ukupni troškovi poginulih na radu (izraženo u kn/Eurima)			
4.	Ukupni troškovi profesionalnih bolesti (izraženo u kn/Eurima)			
5.	neznam			

16. Stanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u poslovnoj organizaciji (upišite podatak za svaku godinu)					
		godina	2012	2013	2014
1.	Bolje od stope u djelatnosti (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti manji je od stope u djelatnosti)				
2.	Na stopi djelatnosti (broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti isti je kao stopa djelatnosti)				
3.	Lošije od stope u djelatnosti (broj ozljeda i profesionalnih bolesti veći je od stope u djelatnosti)				
4.	neznam				

IV. PODACI O SUSTAVIMA UPRAVLJANJA KVALITETOM, DRUŠTVENO ODGOVORNIM POSLOVANJEM

17. Vrste certifikata koje posjeduje Vaša poslovna organizacija		
(Godina prve certifikacije – upiši)		
1.	ISO 9001	
2.	OHSAS 18001	
3.	ISO 26000	
4.	SA 8000	
5.	IQnet SR 10	
6.	ISO 14001	
7.	Neki drugi (upiši)	
8.	neznam	

18. Ocjena primjene zahtjeva norme OHSAS 18001 u poslovnoj organizaciji (upišite ocjenu)					
Zaokružite jedan broj u rasponu 1-5 kojim dajete svoju stručnu ocjenu primjene zahtjeva norme	1.	2.	3.	4.	5.
	negativan				odličan

19. Da li je Vaša poslovna organizacija potpisnik etičkog kodeksa pri HGK (zaokružite odgovor)
- DA
- NE

20. Da li Vaša poslovna organizacija posjeduje vlastiti etički kodeks javno objavljen (zaokružite odgovor)
- da
- ne

21. Da li imate javno objavljenu Vašu “politiku društvene odgovornosti” (zaokružite odgovor)
- da
- ne

22. Koliko društvena odgovornost utječe na ukupni poslovni rezultat Vašeg poduzeća?

1. Jako utječe
2. Srednje utječe
3. Uopće na utječe
4. Ne znam

23. Prema Vašem mišljenju društvena odgovornost poduzeća prvenstveno se odnosi na (poredajte po važnosti):

1. Područje zaštite okoliša
2. Odnose poduzeća i društvo
3. Odnose poduzeća i radnika
4. Marketing
5. Poštivanje zakona
6. Odnose poduzeća i klijenata
7. Sigurnost i zaštitu zdravlja

24. Mislite li da je društveno odgovorno ponašanje poduzeća više:

1. Poslovna prilika
2. Obaveza prema društvo/državi
3. Moralna obveza
4. Ne znam

25. Da li je društvena odgovornost Vašeg poduzeća sastavni dio organizacijske i sigurnosne kulture Vašeg poduzeća?

1. Da
2. Ne
3. Ovisi o kontekstu

26. U smislu izvještavanja javnosti o društveno odgovornom ponašanju našeg poduzeća to radite:

1. Redovito
2. Povremeno
3. Nikada

27. Da li je sigurnosti i zaštita zdravlja zastupljena u Vašim strateškim dokumentima (Viziji i misiji):

1. Da
2. Ne

28. Da li je društveno odgovorno poslovanje zastupljeno u Vašim strateškim dokumentima (Viziji i misiji):

1. Da
2. Ne

29. Ocjena primjene zahtjeva norme ISO 26000; SA8000 ili IQnet SR 10 u poslovnoj organizaciji (upišite ocjenu)

Zaokružite jedan broj u rasponu 1-5 kojim dajete svoju stručnu ocjenu primjene zahtjeva norme	1.	2.	3.	4.	5.
	negativan				odličan

30. Ukoliko imate primjedbi, preporuka ili drugo mišljenje molim Vas da upišete:

PRILOG 2



Poduzeća koja su popunila upitnik Indeksa DOP-a 2012.*

1. Adeo d.o.o.
2. Arkada d.o.o.
3. Auto Hrvatska d.d.
4. Banco Popolare Croatia d.d.
5. BNP Paribas Cardif osiguranje d.d.
6. Bomark Pak d.o.o.
7. Bulgari Filati d.o.o.
8. Calucem d.o.o.
9. CB Richard Ellis d.o.o.
10. Centar za razvoj unutarnje plovidbe d.o.o.
11. Ciklopea d.o.o.
12. Coca-Cola HBC Hrvatska d.o.o.
13. Combis d.o.o.
14. Croatia osiguranje d.d.
15. Direct media komunikacije d.o.o.
16. dm-drogerie markt d.o.o.
17. Dukat d.d.
18. Dvokut ECRO d.o.o.
19. Đuro Đaković, specijalna vozila d.d.
20. Ericsson Nikola Tesla d.d.
21. Eurocom d.o.o.
22. Flora VTC d.o.o.
23. Futura Dent Estetica d.o.o.

24. Gemicro d.o.o.
25. Genera d.d.
26. GRAWE Hrvatska d.d.
27. Hartmann d.o.o.
28. Hidroelektra niskogradnja d.d.
29. Holcim mineralni agregati d.o.o.
30. Hrvatska Lutrija d.o.o.
31. Hrvatski Telekom d.d.
32. Ilirija d.d.
33. IN2 d.o.o.
34. INA - Industrija nafte, d.d.
35. Jamnica d.d.
36. JGL d.d.
37. Jurcon projekt d.o.o.
38. Kaplast d.d.
39. Komunalije d.o.o.
40. KONČAR - Institut za elektrotehniku d.d.
41. Končar Energetski Transformatori d.o.o.
42. Kontal d.o.o.
43. Konto d.o.o.
44. Konzum d.d.
45. Kuehne&Nagel d.o.o.
46. LEDO d.d.
47. LogIN d.o.o.
48. Mapei Croatia d.o.o.
49. Media Val d.o.o.
50. Medical intertrade d.o.o.
51. Metroalfa d.o.o.
52. Nautika d.o.o.

53. OBI trgovina d.o.o.
54. Odašiljači i veze d.o.o.
55. OTP banka Hrvatska d.d.
56. P.P.C. buzet d.o.o.
57. PA-VIN d.o.o.
58. PBZ Leasing d.o.o.
59. Petrokemija d.d.
60. PIS d.o.o.
61. Podzemno skladište plina d.o.o.
62. Ponikve d.o.o.
63. Privredna Banka Zagreb d.d.
64. Pro Integris d.o.o.
65. RAO d.o.o.
66. Riviera Adria d.d.
67. Trilix d.o.o.
68. Vetropack Straža d.d.
69. Vindija d.d.
70. VIPnet d.o.o.
71. VIPnet usluge d.o.o.
72. Visočica d.o.o.
73. Vivera d.o.o.
74. Vrutak d.o.o.
75. Wellmax d.o.o.
76. Zagrebačka banka d.d.
77. Zelenilo d.o.o.
78. Zračna luka Split d.o.o.

*poduzeća su navedena abecednim redom

PRILOG 3



Poduzeća koja su popunila upitnik Indeks DOP-a 2013*

1. Adris grupa d.d.
2. Agencija za komercijalnu djelatnost d.o.o.
3. AquafilCRO d.o.o.
4. ASES USLUGE d.o.o. za građenje
5. BELUPO d.d.
6. Cadcom d.o.o.
7. CIKLOPEA d.o.o.
8. Coca-Cola HBC Hrvatska d.o.o.
9. COFACE HRVATSKA d.o.o.
10. Combis usluge integracija i informatičkih tehnologija d.o.o.
11. Croatia osiguranje d.d.
12. Čistoća d.o.o.
13. Decospan Mato Furnir d.o.o.
14. dm-drogerie markt d.o.o.
15. Dukat mliječna industrija d.d.
16. Dvokut Ecro d.o.o.
17. DVORAC d.o.o. za komunalne djelatnosti Valpovo
18. Đuro Đaković SPECIJALNA VOZILA d.d.
19. ELEKTA-C d.o.o.
20. Energy pellets d.o.o.
21. Erste&Steiermarkische Bank d.d.
22. Eurocom d.o.o.
23. EURO-UNIT d.o.o.
24. Flame Spray Croatia d.o.o.
25. FLORA VTC d.o.o.
26. Gastro-Tim d.o.o.
27. Gemicro d.o.o.
28. Genera d.d.
29. Geotehnički studio d.o.o.
30. Globaldizajn d.o.o.
31. Globtour Event d.o.o.

32. Gorica Staklo d.o.o.
33. Hartmann d.o.o.
34. HAUSKA i PARTNER d.o.o.
35. HEMCO d.o.o.
36. HEP- Operator distribucijskog sustava d.o.o.
37. Hrvatska banka za obnovu i razvitak (HBOR)
38. Ilirija d.d.
39. IN2
40. INA - Industrija nafte d.d.
41. Interaktivni studio d.o.o.
42. J.T.D. ZA POREZNO SAVJETNIŠTVO ANTIČIĆ-JAKOVLJEVIĆ-KUŠETA
43. JADRAN GALENSKI LABORATORIJ d.d.
44. Jamnica d.d.
45. Jan-Spider d.o.o.
46. KAESER KOMPRESSOREN d.o.o.
47. KALI TUNA d.o.o.
48. KING ICT d.o.o.
49. Komunalno gospodarstvo Park d.o.o. Donji Miholjac
50. KONČAR - Institut za elektrotehniku d.d.
51. KONTAL d.o.o.
52. Ledo d.d.
53. MARDESIGN d.o.o.
54. Marikomerc d.o.o.
55. MEC d.o.o.
56. Media Val d.o.o.
57. METROALFA d.o.o.
58. MODING JUNIOR d.o.o.
59. MURAPLAST d.o.o.
60. Nasadi d.o.o.
61. Net media SISTEMI d.o.o.
62. N-LAB d.o.o.
63. Odašiljači i veze d.o.o.
64. Oprema Uređaji d.d.
65. OTP banka Hrvatska d.d.
66. PANDA d.o.o.
67. PIK VINKOVCI d.d.

68. PIS d.o.o.
69. POSLOVNI PARK VIROVITICA d.o.o.
70. PRIVREDNA BANKA ZAGREB d.d.
71. Pro Integris d.o.o.
72. RIVIERA ADRIA d.d.
73. S&T Hrvatska d.o.o.
74. Saint Jean Industries d.o.o.
75. SENKO d.o.o.
76. Sense savjetovanje d.o.o.
77. SLAVONIJA DI d.o.o.
78. STATOPLAST d.o.o.
79. Stella Mediterranea d.o.o.
80. SV Group d.o.o.
81. SWING Informatika d.o.o.
82. Trilix d.o.o.
83. Valoviti papir Dunapack d.o.o.
84. VETROPACK STRAŽA TVORNICA STAKLA d.d.
85. VIPnet d.o.o.
86. Vivera d.o.o.
87. ZAGORSKI VODOVOD d.o.o.
88. Zagrebačka pivovara d.o.o.
89. ZELENILO d.o.o.

*poduzeća su navedena abecednim redom

PRILOG 4



Poduzeća koja su popunila upitnik Indeksa DOP-a 2014.*

1. ADELLA d.o.o.
2. AITAC d.o.o.
3. ANCORA COMMERCE d.o.o.
4. AquafilCRO d.o.o.
5. Aranka d.o.o.
6. BATIS d.o.o.
7. Benko Kotruljić d.o.o.
8. BERNARDA d.o.o.
9. CALUCEM d.o.o.
10. CAPAX (ex. Yacht konzalting)
11. Catering tim Lisak d.o.o.
12. CEMEX HRVATSKA d.d.
13. Ciklopea d.o.o.
14. Coca-Cola HBC Hrvatska d.o.o.
15. COFACE HRVATSKA d.o.o.
16. COPY ELECTRONIC d.o.o.
17. Čistoća d.o.o.
18. dm-drogerie markt d.o.o.
19. Dukat mliječna industrija d.d.
20. ELKAKON d.o.o.
21. Energy pellets d.o.o.
22. ERICSSON NIKOLA TESLA d.d.
23. FLAME SPRAY CROATIA d.o.o.
24. Fokus d.o.o.
25. GIT d.o.o.
26. Globaldizajn d.o.o.
27. Globtour Event d.o.o.

28. Hartmann d.o.o.
29. HAUSKA I PARTNER d.o.o.
30. HAVI Logistics d.o.o.
31. Hental d.o.o.
32. Herbarium d.o.o.
33. Hrvatska banka za obnovu i razvitak (HBOR)
34. Hrvatska Lutrija d.o.o.
35. Ilirija d.d.
36. INA, Industrija nafte d.d.
37. IN-CON d.o.o.
38. INKASATOR d.o.o.
39. Istraturist Umag d.d.
40. Ivančica d.d.
41. JADRAN GALENSKI LABORATORIJ d.d.
42. Jamnica d.d.
43. Jan-spider d.o.o.
44. KING ICT d.o.o.
45. Kompas Zagreb d.d.
46. KOMUNALNO-ZABOK d.o.o.
47. KONČAR - Institut za elektrotehniku d.d.
48. Končar Energetski transformatori d.o.o.
49. Konto d.o.o.
50. Ledo d.d.
51. LUMA-PROM d.o.o.
52. MDM d.o.o.
53. Media Val d.o.o.
54. MESSER CROATIA PLIN d.o.o.
55. Metaloprerađiva d.o.o.
56. MOTO-TEKS d.o.o.
57. MULTINORM d.o.o.
58. Odašiljači i veze d.o.o.
59. ODVODNJA d.d.
60. OTP banka Hrvatska d.d.
61. Phoenix capitis d.o.o.

62. PLAMEN d.o.o.
63. PricewaterhouseCoopers d.o.o.
64. PRIVREDNA BANKA ZAGREB d.d.
65. Pro Integris d.o.o.
66. Robert Bosch d.o.o.
67. S&T Hrvatska d.o.o.
68. S.D.-PLAST d.o.o.
69. SAMOBORKA d.d.
70. Sense savjetovanje d.o.o.
71. Senso IS d.o.o.
72. Siemens d.d.
73. SLAVONIJA DI d.o.o.
74. SOCIETE GENERALE - SPLITSKA BANKA d.d.
75. SV Group d.o.o.
76. ŠKARDA-SANITARNA ZAŠTITA d.o.o.
77. TIVA TISKARA d.o.o.
78. TOKIĆ d.o.o.
79. TUŠAK d.o.o.
80. Veterinarska stanica d.o.o.
81. VIPnet d.o.o.
82. VIVERA d.o.o.
83. Vodoprivreda Karlovac d.d.
84. VODOVOD I ČISTOĆA CRES MALI LOŠINJ d.o.o.
85. Zelenilo d.o.o.

*poduzeća su navedena abecednim redom

Izvor: <https://dop.hgk.hr/poduzeca/> (30.03.2015.)

**Doprinos društveno odgovornog poslovanja
sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu**

A. Šijaković
Fakultet organizacije i informatike
Varaždin, Hrvatska

U radu je prikazan zakonodavni okvir sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, prezentirane su norme sustava upravljanja sigurnošću (OHSAS 18001:2007 i ILO–OSH 2001), razvoj društveno odgovornog poslovanja u svijetu i Hrvatskoj kao i zahtjevi normi i smjernica društveno odgovornog poslovanja (SA 8000:2008, ISO 26000:2010 te IQ Net SR 10). Istraživanjem su bila obuhvaćena poduzeća koja su popunila Upitnik DOP-a i time aplicirali za Nagradu DOP-a u organizaciji Hrvatske gospodarske komore i Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj za 2012., 2013., i 2014. godinu.

Istraživanjem su dobiveni podaci o doprinosu DOP-a sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, koji su pokazali da poduzeća nisu prepoznala zahtjeve normi i/ili smjernice u odnosu na sigurnost i zaštitu zdravlja radnika na radu.

Voditelj rada: prof.dr.sc. Želimir Dulčić

Povjerenstvo za ocjenu i obranu: prof.dr.sc. S. Dvorski
Izv.prof. dr.sc. M. Klačmer Čalopa
prof.dr.sc. Želimir Dulčić

Obrana: 25. studeni, 2016. godine

Promocija:

Rad je pohranjen u Biblioteci Fakulteta organizacije i informatike u Varaždinu
(108 stranica, 24 slike, 9 tabela, 75 bibliografskih podataka, original na hrvatskom jeziku)

Ana Šijaković

**The contribution of corporate social responsibility
Safety and Health at Work**

**A. Sijakovic
Faculty of organization and informatics
Varaždin, Croatia**

The paper describes the safety and health at work legal framework, presents the norms of safety management systems (OHSAS 18001: 2007 and ILO-OSH 2001), the development of corporate social responsibility in the world and in Croatia as well as the requirements of standards and guidelines of corporate social responsibility (SA 8000: 2008, ISO 26000: 2010 and IQ Net SR 10). Research included companies that filled out the social responsibility questionnaire and therefore applied for the social responsibility award organized by the Croatian Chamber of Economy and the Croatian Business Council for Sustainable Development in 2012, 2013, and 2014.

The survey obtained data on the social responsibility contribution to safety and health at work. Results indicate that companies do not recognize the norm requirements and / or guidelines related to the safety and health of workers at work.

Mentor: prof.dr.sc. Želimir Dulčić

Commission for evaluation and defense: prof.dr.sc. S. Dvorski
Izv.prof. dr.sc. M. Klačmer Čalopa
prof.dr.sc. Želimir Dulčić

Defense work: November 25, 2016

Promotion:

The work is stored in the Library of the Faculty of Organization and Informatics in Varaždin (108 pages, 24 pictures, 9 tables, 75 bibliographical data, the original in the Croatian language)

Ana Sijakovic

