

U Zagrebu je 28. svibnja 2024. godine u organizaciji Matice hrvatskih sindikata i uz potporu Agencije EU OSHA, u okviru programa konferencije „Siguran i zdrav rad u digitalno doba“, održana panel rasprava na temu „Utjecaj novih oblika rada na radnike, sigurnost i zdravlje na radu“.

Nakon uvodnog izlaganja i rasprave u kojoj su sudjelovali predstavnici Nezavisnog sindikata zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, Sindikata hrvatskih učitelja i Sindikata zaposlenika u zdravstvu Hrvatske, daju se slijedeći

Zaključci i preporuke

1. Svijet rada doživio je veliku transformaciju posljednjih godina, s porastom digitalnih tehnologija, algoritamskog upravljanja i rada na daljinu. Neophodno je pronaći pravu ravnotežu: dok ubiremo prednosti digitalnog doba, moramo se također pobrinuti da ne radimo kompromise s pristupom usmjerenim na čovjeka i osigurati dostojne radne uvjete i kvalitetna radna mjesta. Tehnološki napredak koji se promiče treba doprinijeti poboljšanju uvjeta rada te sigurnosti i zdravlju radnika.

2. Digitalizacija je omogućila puno veću dostupnost radnika poslodavcu, i drugim osobama izvan redovitog radnog vremena. Naime digitalne tehnologije stvaraju tzv. sivu zonu, u kojoj se često implicitno očekuje da bi radnik trebao biti dostupan u bilo koje vrijeme.

Potrebno je zaštititi temeljno pravo zaposlenika da se isključe s posla i ne budu dostupni izvan radnog vremena, i u tom smislu potrebna je cjelovita i jasna zakonodavna regulativa. Prekidi slobodnog vremena i produljenje radnog vremena mogu povećati rizik od neplaćenog prekovremenog rada, imati negativne posljedice na zdravlje, ravnotežu poslovnog i privatnog života te je pozvao na donošenje mjera.

Poslodavci ne smiju zahtijevati od radnika dostupnost izvan radnog vremena, a suradnici se trebaju suzdržati od kontaktiranja kolega vezano za posao. U međuvremenu Kolektivnim ugovorima moguće je regulirati ono što je zakonodavac propustio učiniti prilikom donošenja izmjena i dopuna Zakona o radu, a potrebno je u narednom razdoblju i odgovarajućom zakonskom normom ovo pitanje precizno i jasno regulirati.

Nadležna tijela trebaju osigurati da su radnici koji koriste svoje pravo na isključivanje zaštićeni od negativnih posljedica te da postoje mehanizmi za rješavanje pritužbi ili kršenja prava na isključivanje.

Prilikom pripreme zakona i podzakonskih akata iz područja rada, potrebno je sudjelovanje u tom procesu zdravstvene struke (medicina rada, psiholozi,...) te preventivno djelovanje na zakonskoj radnoj regulativi koja treba biti usklađena s ciljevima očuvanja i unapređivanja sigurnosti i zdravlja.

3. Preventivno djelovanje s ciljem sprječavanja propusta, nesreća, ozljeda i bolesti povezanih s radom očekuje se prije svega od poslodavaca i njihovih zaduženih osoba, ali isto tako i od učinkovitog djelovanja i nadzora poštivanja propisa i mjera, iz

djelokruga inspekcije zaštite na radu, i djelovanja timova medicine rada. Nedovoljna ekipiranost, odnosno podkapacitiranost tih subjekata nije u funkciji poboljšanja i unapređenja sigurnosti i zdravlja radnika.

3.1. Organizacijskim promjenama, otklanjanjem nepotrebnog preklapanja u djelokrugu državnih tijela (Ministarstvo rada i Državni inspektorat), moguće je poboljšati kadrovsku strukturu i omogućiti učinkovitiji rad na preventivnom djelovanju inspekcije u području zaštite na radu.

3.2. Polazeći od promjena u svijetu rada, postojećih i novih rizika, neprijeporan je značaj očuvanja zdravlja radne populacije. U situaciji kada prema standardima HZZO u ovom trenutku nedostaje gotovo 45 timova medicine rada u Hrvatskoj, postaje upitna preventiva, redoviti obilazak mjesta rada, savjetovanje poslodavaca i radnika, sudjelovanje u izradi procjene rizika i na sjednicama Odbora zaštite na radu specijalista medicine rada i sporta. Svi navedeni negativni kadrovski pokazatelji ukazuju na alarmantno stanje i potrebu poduzimanja konkretnih i žurnih aktivnosti. Nedopustivo je da već 10 godina ministar(i) zdravstva uz suglasnost ministra nadležnog za rad, nije/nisu donijeli Pravilnik kojim je potrebno propisati najmanji broj sati koje je poslodavac obavezan ugovoriti sa specijalistom medicine rada, a koje specijalist medicine rada mora provesti na mjestu rada. Navedeni propust i nakon posljednjeg upozorenja Ustavnog suda potrebno je žurno otkloniti.

4. Zdravstvene probleme do kojih dolazi zbog rada trebalo bi prepoznati kao usporene nesreće koje često imaju jednako teške, a ponekad čak i teže posljedice od mnogih uobičajenih nesreća. Problemi sa zdravljem obično se: razvijaju postupno, teško ih je uočiti, dugotrajni su, teško je utvrditi njihov uzrok, često nisu službeno dijagnosticirani. Posebnu pozornost valja pridati temama kao što su psihosocijalni rizici, mišićno-koštani poremećaji, bolesti krvožilnog sustava i rak.

Budući da specifična zdravstvena zaštita radnika predstavlja mjere zdravstvene zaštite u vezi s radom i radnim okolišem koje se ostvaruju u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o zaštiti na radu i Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju te propisima donesenim na temelju tih zakona, potrebno je osigurati i provoditi uz ostale mjere redovite edukativne programe putem medicine rada u vezi sa zaštitom zdravlja na radu, uključivo i mentalnim zdravljem.

4.1. Psihosocijalni rizici i stres na radnom mjestu spadaju među najveće i najvažnije izazove u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu, a stres pridonosi otprilike polovici svih izgubljenih radnih dana. Stres na radu ili u vezi s radom snažna je determinanta mentalnog zdravlja. Mnogo je stresora povezanih s mjestom rada, a među najčešće pripadaju: prekomjerno radno opterećenje, prekovremeni rad, manjak kontrole nad radom (nedostatno sudjelovanje u odlučivanju, nedostatak utjecaja na radno opterećenje i organizaciju rada); nedostatna društvena potpora na radnom mjestu, loši međuljudski odnosi, neusklađenost između obiteljskih i radnih obveza, nesigurnost u vezi sa zaposlenjem te antisocijalna ponašanja na radnom mjestu (uznemiravanje, agresija, zlostavljanje i dr.).

Stoga je važno osigurati zdravu radnu sredinu koja psihološki i socijalno potiče radnike i promovira mentalno zdravlje te prevenira negativne učinke stresa na mjestu rada. U

svim djelatnostima i radnim sredinama potrebno je osigurati provedbu Nacionalnog strateškog okvira razvoja mentalnog zdravlja 2022.-2030. kojeg su posebni i sastavni dio i mjere unapređenja mentalnog zdravlja na radu.

4.2. Mišićno-koštani poremećaji jedna su od vodećih bolesti i glavni uzrok izostajanja s posla u zemljama EU, a takvi trendovi bilježe se i u Hrvatskoj.

Mišićno-koštani poremećaji povezani s radom zahvaćaju leđa, vrat, ramena, gornje i donje udove. Obuhvaćaju sva oštećenja ili poremećaje u vezi sa zglobovima ili drugim tkivima. Zdravstveni problemi uključuju sve od blagih bolova i smetnji do ozbiljnih medicinskih stanja koja zahtijevaju bolovanje ili liječenje. U kroničnim slučajevima mogu dovesti do invalidnosti i potpunog prestanka rada.

Većina se mišićno-koštanih poremećaja razvije tijekom vremena. Obično ne postoji jedan uzrok mišićno-koštanih poremećaja. Mnogi čimbenici rizika djeluju zajedno, uključujući fizičke i biomehaničke čimbenike, organizacijske i psihosocijalne te individualne čimbenike.

Organizacijski i psihosocijalni čimbenici rizika mogu uključivati: visoke zahtjeve posla i niske razine samostalnosti; nedostatak stanki ili mogućnosti promjene položaja tijela tijekom rada; brz tempo rada, uključujući i onaj koji je posljedica uvođenja novih tehnologija; dugo radno vrijeme ili rad u smjenama; maltretiranje, uznemiravanje ili diskriminaciju na radnom mjestu; nezadovoljstvo poslom.

U načelu svi psihosocijalni i organizacijski čimbenici (osobito u kombinaciji s fizičkim rizicima) mogu uzrokovati stres, umor, anksioznost ili druge reakcije, koji pak mogu povećati rizik od mišićno-koštanih poremećaja.

Ukoliko se preventivne mjere provedu na vrijeme, ovaj tip poremećaja može se spriječiti. Znanstvena disciplina koja istražuje ljudski organizam i ponašanje te pruža podatke o prilagođenosti predmeta s kojima čovjek dolazi u kontakt naziva se ergonomija. Upravo je ta disciplina ključna u smanjenju umora mišića, povećava produktivnost i smanjuje broj i težinu mišićno-koštanih poremećaja povezanih s radom. Program ergonomije radnog mjesta može imati za cilj sprječavanje ili kontroliranje ozljeda i bolesti uklanjanjem ili smanjenjem izloženosti radnika rizičnim čimbenicima mišićno-koštanih poremećaja korištenjem inženjerskih i administrativnih kontrola.

Mjerama prevencije trebale bi se uzeti u obzir tehnološke promjene u pogledu opreme i digitalizacija radnih postupaka i s tim povezane promjene u načinima organizacije posla. Pristup rješavanju problema mišićno-koštanih poremećaja treba obuhvaćati i zdravstveni nadzor, promicanje zdravlja te rehabilitaciju i reintegraciju radnika već oboljelih od mišićno-koštanih poremećaja.

4.3. Određene obveze poslodavaca u odnosu na zaštitu dostojanstva radnika proizlaze iz Zakona o radu te antidiskriminacijskih zakona, ali su ograničenog doseg, budući da se odnose isključivo na neželjena ponašanja koja predstavljaju diskriminaciju.

Istovremeno iz Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o izradi procjene rizika i Pravilnika o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima

na radu, proizlaze nedvosmislene obveze poslodavca da štiti radnike od svih oblika nasilja na radnom mjestu.

Na nacionalnoj razini potrebno je: dopuniti Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje za razdoblje 2021. do 2027. godine s pripadajućim Akcijskim planom, i uvrstiti aktivnosti na prevenciji nasilja i uznemiravanja u svijetu rada; ratificirati Konvenciju MOR-a br. 190 o zabrani nasilja i uznemiravanja; uskladiti postojeće zakone i podzakonske propise iz područja rada i zaštite na radu, donijeti novi zakon i osigurati nultu toleranciju na nasilje i uznemiravanje na radu; inspekcijskim nadzorima kontrolirati postupanje u radnim sredinama; organizirati Nacionalnu kampanju osvješćivanja, informiranja i učenja o sprječavanju i prevenciji nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

Na sektorskoj i razini poslodavaca preporučljivo je donijeti Strategije prevencije nasilja na radnom mjestu; u Kolektivne ugovore u okviru posebnog poglavlja implementirati odgovarajuće odredbe posebno u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja na radu; analizirati dokument Procjene rizika za svako mjesto rada, utvrditi da li je u isti uključen i rizik od nasilja i uznemiravanja, kao i mjere prevencije, te prema tome izvršiti reviziju i dopunu; organizirati osposobljavanje svih radnika o prepoznavanju, prevenciji i postupanju u slučaju nasilja i uznemiravanja (uključiti kao redovan sastavni dio osposobljavanja za rad na siguran način); organizirati radionice za rukovoditelje na svim razinama i radničke predstavnike o načinu proaktivnog djelovanja na sprječavanju nasilja i uznemiravanja i razvoju kulture sigurnosti na radu.

5. Suradnja poslodavaca i radnika na području sigurnosti zdravlja na radu nije samo zakonska obveza, već i obostrani interes i međuovisnost. Uspješni sigurnosni i zdravstveni sustavi imaju sljedeća pozitivna obilježja: rukovoditelji su predani provedbi mjera za sigurno i zdravo radno okruženje; radnici su aktivno uključeni u program preventivnih mjera; uspostavljen je sustav za prepoznavanje i kontrolu opasnosti; ostvarena je usklađenost s propisima; redovito se provodi osposobljavanje o sigurnim radnim praksama; unutar radne sredine primjenjuje se međusobno poštovanje, briga i otvorena komunikacija u atmosferi koja pogoduje sigurnosti; teži se stalnom poboljšanju i unapređivanju sigurnosti i zdravlja radnika. Potrebno je jačati suradnju svih uključenih predstavnika kroz djelovanje Odbora za zaštitu na radu, kao savjetodavnih tijela poslodavaca za unapređivanje zaštite na radu.

5.1. Promicanje zdravlja na radnom mjestu sustavne su ciljne aktivnosti i mjere koje poslodavac provodi na temelju zakona s ciljem održavanja i jačanja tjelesnog i mentalnog zdravlja radnika. Potreban je zajednički napor poslodavaca, radnika i društva na poboljšanju zdravlja i dobrobiti ljudi na radnom mjestu. To se postiže poboljšanjem organizacije rada i radnog okruženja, poticanjem zaposlenika na aktivno sudjelovanje u aktivnostima zaštite i promocije zdravlja, izborom zdravog načina života i promicanjem osobnog razvoja. Promicanje zdravlja na radnom mjestu može biti uspješno samo ako je uključeno u sve organizacijske procese kao trajan element sigurnog i zdravog radnog okruženja.

5.2. Zaštita od fizičkih rizika i intenziteta rada i dalje je važna: fizički rizici i intenzitet rada i dalje su relevantni za zdravlje radnika i ne pokazuju nikakve znakove smanjenja. Mnogo je stresora povezanih s mjestom rada, a među najčešće pripadaju: prekomjerno radno opterećenje, prekovremeni rad, manjak kontrole nad radom

(nedostatno sudjelovanje u odlučivanju, nedostatak utjecaja na radno opterećenje i organizaciju rada); nedostatna društvena potpora na radnom mjestu, loši međuljudski odnosi, neusklađenost između obiteljskih i radnih obveza, nesigurnost u vezi sa zaposlenjem te antisocijalna ponašanja na radnom mjestu (uznemiravanje, agresija, zlostavljanje i dr.).

6. Obveza je interes i odgovornost poslodavaca podizanje svijesti radnika koji rade u novim oblicima rada i zapošljavanja o osnovama zaštite na radu, osiguranju odgovarajućih ergonomske i sigurnosne uvjeta, i načinu samoprocjene rizika trebali bi biti sastavni dio svakog posla, ukoliko želimo očuvati radnu sposobnost i zdravlje svakog čovjeka. To svakako nije nikakva administrativna obveza ili namet. Danas se više nego ikad prije nameće imperativ ulaganja u ljudske resurse, a dio tog ulaganja je zaštita na radu i zaštita zdravlja radnika. Poboljšanje sigurnosti i zdravlja na radu pozitivno utječe na motivaciju zaposlenih, učinkovitost u radu, te ekonomski i socijalni razvoj društva.

7. Potrebno je uvesti mehanizme financijskog nagrađivanja organizacija koje pružaju sigurna i zdrava radna mjesta, što može uključivati porezne olakšice ili državne subvencije.

HZZO kao institucija socijalne sigurnosti ključna je za uspjeh u promicanju prevencije, sprječavanju nesreća, profesionalnih i drugih bolesti povezanih s radom budući da može motivirati i podržati poslodavce u izgradnji snažne kulture prevencije, uvođenjem sustava osiguranja zdravlja na radu „bonus-malus“.

8. Sindikati aktivnosti vezane uz promjene u svijetu rada nastale pod utjecajem digitalizacije mogu usmjeriti na način da u svoje djelovanje uključe pitanja poput: (i) novih vrsta osposobljavanja i kontinuiranog profesionalnog razvoja radnika sukladno zahtjevima novih poslova na tržištu rada; (ii) specifičnosti organizacije rada u digitalnom okruženju; (iii) zaštite osobnih podataka radnika; (iv) zaštite zdravlja i sigurnosti radnika u novim uvjetima rada itd.

9. Digitalizacija ekonomije mijenja strukturu ljudskog kapitala jer stvara potražnju za radnom snagom s drugačijim i/ili dodatnim znanjima i vještinama u odnosu na one koje je zahtijevalo tzv. tradicionalno tržište rada. Stoga se upravo reforme na području obrazovanja i novih vrsta osposobljavanja radnika nameću kao jedan od ključnih odgovora na zahtjeve digitalne transformacije za one države koje žele imati na raspolaganju radnike sutrašnjice ;osposobljene za rad s novim tehnologijama. Hrvatski obrazovni sustav mora pratiti navedene trendove i i biti ispred budućeg vremena a poslodavci i sindikati trebaju biti u suradnji s nadležnim institucijama aktivni dionici tih promjena.

9.1. Polazeći od koristi i prednosti učenja na radnom mjestu te potrebi unapređivanja kompetencija radnika za sadašnje ali i buduće poslove budućnosti, u svakoj radnoj sredini potrebno je povećati svijest o značaju neformalnih i informalnih oblika učenja, priznavanju i vrednovanju tako stečenih znanja i vještina, težiti poticanju razmjene internog znanja, jačati svijest o prednostima primjene informacijske i komunikacijske tehnologije odnosno e-učenja prilikom usavršavanja zaposlenika (npr. šira dostupnost, mogućnost relativno brzog prijenosa znanja većem broju zaposlenika, smanjenje

troškova u odnosu na klasičan način (u učionici) provođenja edukacije zaposlenika itd.).

10. Prijeko je potrebno uspostaviti i razviti sinergije između zdravlja na radu, javnog zdravstva i područja zaštite na radu, a to je moguće učiniti odgovarajućim institucionalnim okvirom, čime bi Hrvatska slijedila dobru praksu drugih razvijenih zemalja. Sve države članice EU-a, pa tako i Hrvatska pozvane su da izrade mehanizme koordinacije između tijela javnog zdravstva i zaštite na radu te da jačaju suradnju i razmjenu informacija između inspekcija rada i drugih relevantnih nacionalnih tijela radi poboljšanja zdravstvenih i sigurnosnih standarda u svim sektorima. Države članice trebale bi se usredotočiti na uporabu digitalnih alata kako bi inspekcija rada bila učinkovitija sprečavanjem i otkrivanjem kršenja zakona, pa se ukazuje na potrebu praćenja i prikupljanja podataka o stanju mentalnih i psihosocijalnih rizika po sektorima, kao i drugih podataka ključnih za analize, istraživanja i poduzimanje ciljanih i usmjerenih aktivnosti.

11. U zauzimanju za sigurna i zdrava radna mjesta, Vlada RH ima posebnu odgovornost budući da prema članku 6. Zakona o zaštiti na radu „ima obvezu sustavno pratiti stanje u području zaštite na radu u Republici Hrvatskoj te uz savjetovanje s predstavnicima poslodavaca i radnika utvrđivati, predlagati, provoditi i sustavno preispitivati politiku zaštite na radu te predlagati izmjene zakonodavstva radi unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika“.

Sukladno tome, između ostalog Vlada treba uputiti prijedlog Hrvatskom saboru za ratifikaciju Konvencije ILO br. 190 o sprječavanju nasilja na radu.

12. Nacionalno vijeće za zaštitu na radu (sigurnost i zdravlje na radu), uz nužnu stručnu ekipiranost i reprezentativnost sastava, kao savjetodavno tijelo Vlade, treba izvršavati svoju temeljnu zadaću: kritički vrednovati sustav i politiku zaštite na radu te o svojim nalazima i zaključcima izvješćivati Vladu Republike Hrvatske; pomno pratiti sve zakone i propise zaštite na radu i predlagati Vladi RH i nadležnim ministrima donošenje istih, odnosno otklanjanje nedorečenosti ili manjkavosti u propisima, uz potrebne izmjene i međusobno usklađivanje propisa. Važno je i prezentirati inicijative i prijedloge relevantne za politiku zaštite na radu, pokretati nacionalne kampanje i mjere koje treba provesti, u suradnji s poslodavcima, radnicima i drugim dionicima.

13. Poslodavci moraju uspostaviti politiku rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu koja uključuje odredbe o tome kako procjenjivati rizik na radnom mjestu, ergonomsku opremu, radne sate i očekivane rezultate te kako njima upravljati. Rad na izdvojenom mjestu rada kao i rad na daljinu često je povezan s neodgovarajućim ergonomskim uređenjem radnog mjesta u kućnom okruženju, a time i većim rizikom od razvoja mišićno-koštanih poremećaja povezanih s radom.

Rad s računalom, u usporedbi s nekim drugim poslovima, možda se čini sigurnim, s obzirom da je mala vjerojatnost izravnog ozljeđivanja, no pokazalo se da može izazvati različite probleme i zdravstvene poteškoće. Poslodavci i radnici zajedno moraju provesti procjenu rizika radnog mjesta od kuće kako bi ublažili čimbenike koji pogoršavaju mišićno-koštane poremećaje i optimizirali ergonomske značajke radnog mjesta.

Ergonomija kućnog ureda jednako je važna kao i ergonomija u prostorijama poslodavca. Dugotrajno sjedenje, nepravilno držanje, rad u istom položaju povećavaju rizik od zdravstvenih problema , npr. bolesti mišićno-koštanog sustava, naprezanja očiju, pretilosti, kardiovaskularnih bolesti.

Poslodavci moraju osigurati odgovarajuće uvjete za takav rad, kako bi se upravljalo aktivnostima radnika koji rade od kuće, osigurala njihova sigurnost i zaštita zdravlja, kao što je to praksa u drugim zemljama.

**Sigurnost i zdravlje na radu ,kao i skrb o općem zdravlju ne trpi kompromise,
već dosljednu provedbu 24 sata ,7 dana u tjednu.**

Samo sigurni i zdravi radnici čine uspješne organizacije i društva !