

SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU



Uređuje: Indira Aurer Jezerčić

U travnju ove godine Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava Republike Hrvatske zajedno s austrijskim partnerima: Općom ustanovom za osiguranje od nesreća (AUVA), Ministarstvom rada, socijale i zaštite potrošača te Inspekcijom rada Republike Austrije, organizirali su tradicionalno VIII. savjetovanje "Zaštita na radu u regiji Alpe-Jadran" s ciljem da ugledni stručnjaci iz Austrije, Hrvatske i Slovenije razmijene i podijele nove spoznaje i aktualna iskustva iz područja zaštite na radu i medicine rada.

Nove spoznaje i aktualna iskustva u ZNR-u i medicini rada

|| I. Aurer Jezerčić*

ZIRS d.o.o.
Ulica grada Vukovara 68
10 000 Zagreb

Zašto je bilo korisno čuti izlaganja sa savjetovanja?

Već prilikom pozdravne riječi jedan izlagač, nositelj dužnosti i političar zanimljivo je komentirao naše prilike; "Kako to da se hrvatski poslodavci žale na preopterećenost obvezama iz ZNR-a, a strane tvrtke koje dođu u Hrvatsku bez problema ih provode, čak i više od propisanog minimuma?" Mnogo puta sam svjedočila istinitosti te izjave, a odgovor zašto je to tako mogao se naslutiti iz sadržaja i diskusija na savjetovanju.

Riječ je o svjesnosti. U Austriji profesionalno i razumno pristupaju temama i problemima vezanim za zaštitu radnika. Prepoznaju nove pojave koje nadolaze i hrabro rješavaju stvarne probleme. U nastavku su prikazane zanimljive i nadolazeće informacije vezane za zaštitu na radu koje su u fokusu u EU-u.

Još jedna goruća hrvatska tema bila je kvalitetno prikazana kroz niz konkretnih primjera, a odnosi se na procedure HZZO-a** vezane za ozljede na radu.

Stariji radnici

- Nisu smetnja, već postojeći (strateški) resurs poslodavcima koji postaje sve vrijedniji!
- Podjela je bitna zbog prilagodbe radu:
 - ▶ mladi radnici: 15 – 24 godine
 - ▶ radnici srednje dobi: 25 – 50 godina
 - ▶ stariji radnici: > 50 godina, nagli pad funkcija iznad 60 godina (uz znatne individualne razlike)
- Stariji radnici imaju smanjenu koncentraciju kod rada u smjenama, težu prilagodljivost novim tehnologijama, težu adaptaciju na nepovoljne klimatske uvjete, obolijevanje od kroničnih bolesti te slabljenje vida i sluha. Stoga se radi na upravljanju starenjem kao mjerom prevencije radi očuvanja radne sposobnosti.
- Upravljanje starenjem kao mjera prevencije:

- ▶ Fizičku sposobnost (kondiciju) moguće je podići 20 do 40 % u svakoj životnoj dobi vježbanjem 1 do 4 sati tjedno.
- ▶ Spoznaja da mogućnost učenja i prihvaćanje novoga ne ovise o dobi. Mlađi su u tome brži, ali stariji nisu bez tih sposobnosti!
- ▶ Staračka dalekovidnost tj. smanjena sposobnost prilagodbe, smanjena oštrina vida, smanjenje prilagodbe na svjetlo – tamu, povećanje osjetljivosti blende, smanjenja vidnog polja. Poboljšanje oštrine vida kod starijih osoba moguće je samo uz bolje osvjetljenje. Šezdesetogodišnjak treba 5 puta bolju rasvjetu od četrdesetogodišnjaka!
- ▶ Tijekom radnog vijeka postoji tendencija porasta kompetencije, svijesti o odgovornosti, sposobnost empatije, mudrost i životno iskustvo, lojalnost, iskustvo, sposobnost donošenja procjena kod kompleksnih sadržaja.
- Stariji radnici također se susreću s nadolazećim trendovima kao što su:
 - ▶ Sve više je radnih mjesta s uslugama koje podrazumijevaju rad s ljudima.
 - ▶ Osoba radi više različitih poslova.
 - ▶ Unutar jednog posla radi za više poslodavaca.
 - ▶ Radi se više od do sad uobičajenih osam sati.

U Hrvatskoj

- Prosječna dob invalida rada u Hrvatskoj je 52. godina uz radni staž od 23 godine.
- Stariji radnici u Hrvatskoj imaju nižu stopu ozljeda, ali su one u znatnoj mjeri teške (prijelomi, iščašenja, kontuzije glave).

Upravljanje apsentizmom***

- Apsentizam je planirana i neplanirana odsutnost s posla neovisno o njezinom trajanju. Može se podijeliti na niz grupa.
- Mikroapsentizam je kašnjenje na posao, produljenje pauza, učestale pauze (kava, cigareta), napuštanje tvrtke zbog obavljanja privatnih stvari (nabava potrepština, ishođenje dokumenata, pregledi).
- Kratkotrajni apsentizam je ponekad povezan s nezadovoljstvom na poslu i "bijegom" od problema na poslu kao i izbjegavanje sudjelovanja u poslovnom procesu.
- "Crni" apsentizam je izostanak zbog osobnih potreba (turiistička sezona, poljski radovi).

* Mr. sc. Indira Aurer Jezerčić, dipl. ing. kem. teh., e-pošta: indira@zirs.hr
** Hrvatski zavoda za zdravstveno osiguranje

*** Predavač, Damir Kovačević, MBA, "Absence Insight team", Mediserv d. o. o.

- Suprotno apsentizmu – “prividna prisutnost” kada je radnik prisutan na radnom mjestu, ali ne sudjeluje u radnom procesu (nije produktivan).
- “Voljni” apsentizam dolazi kao rezultat nezadovoljstva radnika organizacijom, uvjetima rada ili kvalitetom međuljudskih odnosa. On često prethodi jednoj drugoj pojavi tj. fluktuaciji radnika.
- Jedan od glavnih generatora nepotrebnih troškova i trajanja bolovanja su sporost procedura u javno zdravstvenom sustavu (čekanje na listi za medicinsku uslugu i dobivanje dijagnoze).
- Apseitizam negativno korelira s visinom plaće, a pozitivno sa sigurnošću radnog mjesta.
- Mlađa generacija radnika “mileniasi” imaju drugačije interese, skloni su promjeni tvrtke i radnog mjesta. Rijetko su vezani za jednog poslodavca i koriste svaku priliku za promjenu postojećeg radnog mjesta neovisno o lokaciji poslodavca ili vrsti posla. Razlog je izazov ili bolji balans poslovnog i privatnog života.
- U 95 % poduzeća ne postoji ni elementarna procedura prikupljanja podataka o izostancima radnika.
- Upravljanje apsentizmom je menadžment disciplina u ljudskim resursima, pa se traže menadžeri koji im omogućavaju smanjenje troškova izostanaka radnika.
- Poslodavci smatraju da problem apsentizma, a posebno bolovanja treba rješavati netko drugi, npr. država i da je za neučinkovitost kriv netko drugi (doktori i zakoni) a da nisu kod sebe poduzeli ikakve mjere za prevenciju ili smanjenje takvih pojava.
- Najmanje su tri sudionika u procesu upravljanja apsentizmom: poslodavac, radnik i država (zdravstveni i socijalni sustav).

2019. godina je godina opasnih tvari na poslu

- Osjetan pad nezgoda na radu postignut uslijed sigurnosti strojeva prilikom upravljanja te kretanja.
- Izazov su bolesti na radnom mjestu.
- 1800 ljudi/god. u Austriji umire od raka, a vezano za posao.
- 740 ljudi/god. u Hrvatskoj umire od raka, a vezano za posao.
- Od 2015. godine u Austriji su razvili i proveli kampanju prevencije i rehabilitacije kožnih bolesti prouzročenih radom. Iz rezultata detaljnih alergoloških testova, radnik iz sastava kemikalije zna s čime ne smije raditi.
- Od 2011. do 2016. godine u Austriji je provedena kampanja vezana za uvjete rada u stolarskim radionama, gdje su radnici izloženi prašini drveta i parama lakova.
- Prva kontrola u stolarskim radionama bila je namijenjena prikupljanju podataka o nedostacima koji su bili osnova za edukaciju i organizirano savjetovanje od strane AUV-e-a, proizvođača ventilacijskih sustava, gospodarske komore i komore radnika kako ukloniti nedostatke (ugradnja ventilacijskih sustava). Zadnja faza je bila ponovljeni pregled, koji je pokazao poboljšanja u svim tematskim područjima.
- Primjeri savjeta koje su austrijski stručnjaci podijelili s poslodavcima:
 - ▶ Radnu odjeću i OZO treba uvijek držati odvojeno od civilne odjeće kako se ona ne bi kontaminirala.
 - ▶ Označiti prepoznatljivo strojeve na kojima naučnik (praktikant) ne smije raditi.
 - ▶ U slučaju premale dobave svježeg zraka može se kod radnika pojaviti glavobolja.

- ▶ Metenje nataložene i skupljene prašine nije ispravno jer se sitna prašina baš tada širi. Potrebno je koristiti industrijske usisivače.

U Hrvatskoj

- Istina je da su profesionalne bolesti kod nas zanemarene.
- Kod nas radnik ne ide samoinicijativno kod liječnika medicine rada, a pogotovo kada se radi o poslovima koji nisu s posebnim uvjetima rada.
- Radnik treba zatražiti od poslodavca da njegovo mjesto proglasi poslom s posebnim uvjetima rada i tek tada može započeti postupak utvrđivanja profesionalne bolesti.
- Ukoliko radnik privatno ode kod obiteljskog liječnika, on ga šalje dermatologu. Dermatolozi nisu educirani u području profesionalnih oboljenja, što je jedan od razloga slabijeg prepoznavanja i sprječavanja problema (posljedica) povezanih s radom.

HZZO i ozljede na radu

Više mogućih prijavitelja ozljede:

- HZZO-u je ozljedu na radu dužan prijaviti poslodavac samostalno ili na traženje ozlijeđenog.
- Katkada poslodavac smatra da se ne radi o ozljedi na radu, a ozlijeđeni smatra suprotno. Unatoč tome poslodavac je dužan prijaviti ozljedu na radu uz očitovanje u kojem izlaže svoje stajalište. Tada HZZO upravnim postupkom odlučuje o priznavanju ozljede na radu u predmetnom slučaju.
- Kada poslodavac ne prijavi ozljedu na radu, mora je na zahtjev radnika prijaviti liječnik opće/obiteljske medicine.
- HZZO pokreće postupak i na osobni pisani zahtjev ozlijeđenog / njegovog člana obitelji.
- Rok za prijavu je 8 dana. Postoji i rok od 3 godine unutar kojeg postoji pravo na pokretanje postupka utvrđivanja i priznavanja prava za slučaj ozljede na radu.

Primjeri kada se ozljeda ne priznaje kao ozljeda na radu:

- tučnjava na radnom mjestu ili za vrijeme pauze,
- namjerno nanošenje ozljede,
- obavljanje poslova ili vožnje pod utjecajem alkohola, ili droga,
- ozljeda koja je nastala zbog predispozicije ili kronične bolesti (infarkt, moždani udar, gubitak svijesti uslijed postojeće bolesti),
- kada radnik skrivi prometnu nesreću na putu za posao ili s posla (dokaz policijski zapisnik),
- skretanje s redovite rute na posao ili s posla iz osobnih razloga kao što je odlazak liječniku ili na terapiju, obavljanje kupovine i sl.,
- raniji odlazak s posla zbog osobnih razloga mada postoji interno dopuštenje poslodavca, odlazak npr. u banku za vrijeme radnog vremena za osobne potrebe,
- ozljede nastale za vrijeme “team buildinga” organiziranog od poslodavca u svrhu druženja i rekreacije.

Ukoliko poslodavac radnika nije osposobio za rad na siguran način, isključena je mogućnost utvrđivanja nesavjesnog i neodgovornog ponašanja ozlijeđenog radnika.

U vremenu od 2011. do 2015. godine za 11 % prijavljenih ozljeda nisu priznata prava za slučaj ozljede na radu. U 2016. godini prethodno navedeni podatak iznosi 16 %.

Regresiranje troškova ozljede na radu od poslodavca

- Iznimno je važno da poslodavci budu upoznati s tim pravnim postupkom.
- Propust poslodavca u izvršavanju obveza iz ZNR-a nije razlog da HZZO ne prizna radniku prava vezana uz ozljedu na radu. HZZO će u takvom slučaju zahtijevati od poslodavca naknadu svih troškova nastalih liječenjem, naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, troškove prijevoza, i sve drugo, zajedno s kamatama – REGRESIRANJE.

- Prvi korak je “mirni postupak” kojim HZZO poziva poslodavca da u navedenom roku nadoknadi štetu. Ukoliko se to ne dogodi, pokreće tužbu kod nadležnog suda.
- HZZO dokazuje pravo na regresiranje temeljem prijave ozljede na radu/prijave o profesionalnoj bolesti, medicinskoj dokumentaciji iz koje je vidljiv tijek liječenja, zapisnika o inspekcijskom nadzoru, izjava svjedoka i drugim javnim činjenicama kojima HZZO raspolaže.
- Plaćanjem posebnog doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti od 4 % poslodavac se ne oslobađa obveze regresa troškova uslijed kršenja odredbi ZNR-a.
- U sudskoj praksi ima primjera gdje su te svote dosegle milijunske iznose za poslodavca.



EKAI is a leading provider of quality training for the life sciences industry. We are dedicated to helping researchers to improve their knowledge and skills in pharmaceutical industry.

Two days workshop

High Performance Liquid Chromatography – Basic Principles HPLC Method development and troubleshooting problems

August 30–31, 2017, Zagreb, Croatia

SPEAKER:

**Klara Valko, PhD, DSc,
FRSC; Stevenage, United Kingdom**



Experienced and enthusiastic principal scientist and consultant supporting early drug discovery and lead optimization.

Leaving GSK after 22 years of service, now director of BioMimetic

Chromatography – Consultancy for Successful Drug Discovery providing data analysis, biomimetic HPLC method set up, *in vivo* drug distribution modelling and various courses.

She is a Honorary Professor at UCL School of Pharmacy and leading the Physchem/ADME module (London, UK) for Drug Discovery MSc for more than 10 years. She teaches 25 years the HPLC Fundamental course at UCL School of Pharmacy.

Date

Wednesday, August 30th, 9.30 – 16.30
(Registration and coffee 8.30 – 9.30)
Thursday, August 31st, 9.30 – 16.30

Venue

BICRO BIOCentar d. o. o.
Inkubacijski centar za bioznanosti
Borongajska cesta 83h
10 000 Zagreb

Participation fee

2450 kn + PDV (VAT)

The workshop fee is payable in advance after receipt of invoice and includes workshop documentation, lunch on both days and all refreshments.

Contact regarding content and registration

By e-mail: vesna.gabelica@gmail.com
+098 389 447

Conference language

The official workshop language will be English.

Organization

EKAI is organizer of this event.