

OBRAZAC ISKAZA O PROCJENI UČINAKA PROPISA

MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

ISKAZ O PROCJENI UČINAKA PROPISA ZA

PRIJEDLOG ZAKONA O ZAŠTITI NA RADU

Zagreb, 4. veljače 2013.

1. PROBLEM

Činjenice o ozljedama na radu, oboljenjima od profesionalnih bolesti te o štetama koje su uzrokovane oštećenicima (osobito radnicima, te fondovima zdravstvenog i mirovinskog osiguranja), ukazuju na visok stupanj neefikasnosti (primarne i sekundarne, i to kako institucionalne, tako i pravne) važećeg sustava za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu i u vezi s radom.

Primjena važećeg Zakona o zaštiti na radu počela je 1. siječnja 1997.

U razdoblju od 1997. do 2011. evidentirane su 317.774 ozljede na radu, od 1997. do 2010. dijagnosticirana su 2112 oboljenja od profesionalnih bolesti, a 734 radnika poginuli su na radu i u vezi s radom. Prema metodologiji MOR-a ostvarenu, odnosno evidentiranu štetu u slučaju smrtnog stradanja na radu treba dodatno opteretiti sa 7500 radnih dana po smrtnom slučaju, kako bi se približno dobili realni pokazatelji ukupne štete koju uzrokuje gubitak ljudskog života na radu. U slučaju iskazanih ozljeda na radu, koje su uzrokovale smrt 734 radnika, to bi bio dodatni gubitak od oko 40.406.700 radnih dana, koji bi prema prosječnoj bruto cijeni rada ostvarenoj u tom razdoblju u RH prelazio 12 milijardi kuna.

Također, od 1997. do 2011. izgubljena su 13.130.933 radna dana zbog bolovanja. Njihova novčana protuvrijednost, utvrđena na osnovi prosječne bruto cijene rada ostvarene u tom razdoblju u RH, prelazi četiri milijarde kuna, a prosječni godišnji troškovi bolovanja prelaze 110 milijuna kuna u dijelu u kojem ih snosi obvezno zdravstveno osiguranje (ukupno u promatranom razdoblju prelaze milijardu kuna).

MOR i EU drže da su gubitci zbog ozljeda na radu i profesionalnih bolesti rasipanje resursa, ako/kada godišnje prelaze dva posto BDP-a države članice, te da ukazuju da je sustav prevencije neefikasan i da treba neodložno pristupiti njegovom unapređivanju. Procjenjuje se da ukupni bruto gubitci u RH prelaze dva posto prosječno godišnje ostvarenog BDP-a u promatranom razdoblju, ako se iskazanim podacima dodaju troškovi mirovinskog osiguranja uzrokovani ozljedama na radu i profesionalnim bolestima te troškovi socijalnog zbrinjavanja osoba koje su stradale na radu a da ti slučajevi nisu bili prijavljeni i evidentirani u službenoj statistici kao ozljede ili oboljenja na radu, pa se o iznosu može tek spekulirati.

Dok za razdoblje 2002. – 2007. iz podataka obveznog zdravstvenog osiguranja proizlazi da je u RH-u bilo 144.509 ozljeda na radu, prema objavama Državnog zavoda za statistiku u istom razdoblju dogodile su se 402.614 ozljeda na radu, što ukazuje na visok stupanj neusklađenosti izvješćivanja o temeljnim činjenicama. U ovom drugom slučaju podatke Državnom zavodu za statistiku dale su ordinacije obiteljske medicine i/ili medicine rada.

Provedba zaštite na radu oslanja se na definiciju „ozljede na radu“ propisanu Zakonom o mirovinskom osiguranju, koja ne odgovara ESAW metodologiji izvješćivanja, koju će RH kao država članica EU-a morati primjenjivati. Ta neodgovarajuća definicija analogno se primjenjuje do 2012. u sustavu obveznog zdravstvenog osiguranja, dok Zakonom o zaštiti na radu uopće nije definiran taj važan pojam, kao oblik štete na radu, a niti pojmovi „profesionalna bolest“ te „bolest u vezi s radom“, pa se ukupno izvješćivanje o štetnim događajima na radu uglavnom svodi tek na one koje je osiguratelj priznao kao ozljede, odnosno profesionalne bolesti.

Statistički prikrivena neučinkovitost sustava zaštite na radu je najteža posljedica nepostojanja središnje institucije odgovorne i nadležne za prikupljanje, obradu, interpretaciju i izvješćivanje o svim činjenicama u vezi sa štetnim događajima na radu i u vezi s radom (protivno inozemnoj praksi, u RH-u ne postoji središnje upravno tijelo i Data Collector). Istovremeno, uočavaju se i nedovoljni administrativni kapaciteti, neučinkovita koordinacija, nekooperativnost, različiti pristup rješavanju problema i ostale administrativne prepreke efikasnom ostvarivanju obveza utvrđenih pravnom stečevinom EU-a iz područja zaštite na radu.

Primarna pravna neefikasnost očituje se u činjenici da su inspektori rada u razdoblju od 1997. do 2011. utvrdili 24.794 nezakonitosti na mjestima rada (osobito obavljanje radnih postupaka na način suprotan propisanim pravilima zaštite na radu, obavljanje poslova s neispravnih radnih površina, obavljanje poslova bez razrađenih mjera sigurnosti, uporaba neispravnih sredstava rada, nerazrađena organizacija rada, rad bez primjene zaštitnih sredstava i opreme za rad na visini, smrtno stradanje na radu osoba koje su radile „na crno“, ozljeđivanje naučnika i učenika na praktičnom radu i sl.).

U cilju ostvarivanja sekundarne pravne efikasnosti inspektori rada donijeli su 14.504 rješenja (zabrana korištenja sredstava rada, zabrana opasnih postupaka, naređenja o udaljavanju radnika s poslova za koje ne ispunjavaju propisane posebne uvjete za rad, pečaćenje sredstava rada i dr.) te su podnijeli 14.236 optužnih prijedloga zbog osnovane sumnje u počinjenje 21.636 prekršaja. Međutim, obaviješteni su od nadležnih prekršajnih sudova da je zastara nastupila u čak 2262 predmeta (15,88 posto), što upućuje na značajnu institucionalnu sekundarnu neefikasnost.

Suprotno presudama Europskog suda pravde, Zakonom o zaštiti na radu propisana je mogućnost (dopuštenje) angažiranja vanjske ovlaštene organizacije za stručne poslove zaštite na radu, kada poslodavac ne može zaposliti stručnjaka za zaštitu na radu. Pravna stečevina EU-a propisuje obvezu s tim u vezi i nalaže državama članicama da je prenesu u nacionalni pravni poredak (usp. članak 7. stavak 3. Direktive 89/391/EEZ te presude u predmetima C-49/00, C-441/01 i C-428/04).

Zakonom o zaštiti na radu područje primjene **ratione personae** propisano je suprotno odredbi članka 2. stavka 2. Direktive 89/391/EEZ te suprotno praksi Europskog suda pravde koja se odnosi na tumačenje te odredbe (usp. presude C-241/99, spojeni predmeti C-397/01 do C-403/01, C-52/04, C-132/04 i C-428/04).

U važećem Zakonu o zaštiti na radu nedostaju odredbe o mjerama zaštite radnika od psihosocijalnih rizika i psihofizioloških napora na radu (stres, uznemiravanje, verbalni i drugi napadi na radnike, monotoni poslovi, normirani rad i sl.), što je suprotno pravnoj stečevini EU-a iz područja zaštite na radu, prema kojoj poslodavac mora procijeniti sve rizike na radu i zaštititi radnika od izloženosti svim utvrđenim rizicima.

2. CILJEVI

Propisivanjem u Zakonu o zaštiti na radu i njegovom efikasnom primjenom potrebno je ostvariti sljedeće ciljeve:

- pojačati suradnju djelatnosti medicine rada sa poslodavcima, radnicima i njihovim predstavnicima – radi realiziranja prava i obveza iz zdravstvene zaštite i usklađivanja s pravima i obvezama iz zaštite na radu.
- smanjiti broj ozljeda na radu za 5 posto godišnje do kraja 2016.
- smanjiti broj profesionalnih bolesti za 10 posto godišnje do kraja 2016.
- analizirati učestalost bolesti vezanih uz rad kod svakog poslodavca i predložiti mjere za smanjenje pobola među onima koji nisu oboljeli, i to za 10 posto u petogodišnjem razdoblju (primarna prevencija)
- kod oboljelih predložiti mjere za održavanje radne sposobnosti, i to za 10 posto smanjiti broj radnika koji se zbog tih bolesti upućuju u invalidsku mirovinu, čime se smanjuju štete koje uzrokuju radnicima kao žrtvama rada te sredstvima obveznog socijalnog osiguranja, djelovanjem na uzroke primarne i sekundarne pravne i provedbene neefikasnosti, kao i:
- staviti u funkciju Data Collector u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava do kraja 2014., te osigurati da prijave slučajeva ozljeda na radu i drugih nezakonitih postupanja iz područja zaštite na radu obvezno dostavljaju u sustav sve inspekcije i druga tijela koja nadziru radne uvjete u pojedinim djelatnostima, kao i djelatnici MUP-a kada obave uviđaje štetnih događaja na radu ili u vezi s radom, koji su se dogodili u prometu te na drugim javnim prostorima/površinama, odnosno koji se nisu dogodili u prostorijama ili prostorima poslodavca
- propisati ovlasti inspektora rada sukladno konvencijama MOR-a broj 81 i 129 (povećati obim savjetodavnog djelovanja inspektora rada te redefinirati inspekcijske mjere, kako se ne bi o istoj stvari vodilo više različitih postupaka – upravni, prekršajni i kazneni, osim gdje je to nužno, kao i povećati nadzor nad stručnošću i zakonitošću rada pravnih i fizičkih osoba ovlaštenih za poslove zaštite na radu)
- propisati obveze suradnje izabраниh specijalista medicine rada i poslodavaca sukladno Konvenciji MOR-a br. 161 (djelotvornije povezivanje poslova zaštite na radu s poslovima specifične zdravstvene zaštite u skladno timsko djelovanje), radi unapređivanja primarne i sekundarne prevencije rizika na radu i njihovih štetnih posljedica
- utvrditi ovlasti Vlade RH na nacionalnoj razini sukladno Konvenciji MOR-a broj 155 (utemeljenje središnjeg upravnog tijela za zaštitu na radu, utvrđivanje obveze resora Vlade da dostavljaju podatke u Data Collector, e-savjetovanje adresata Zakona o zaštiti na radu, utvrđivanje i javna dostupnost podataka relevantnih za oblikovanje nacionalne strategije, politika i operativnih programa prevencije štetnih događaja na radu i u vezi s radom i dr.) te za donošenje razvojne strategije iz područja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu
- uskladiti Zakon o zaštiti na radu s Direktivom 89/391/EEZ u pogledu primjene **ratione personae** (članak 2. stavak 2. Direktive), kao i u pogledu obveze iz članka 7. stavka 3. Direktive, sukladno pravnim shvaćanjima Europskog suda pravde
- osigurati ovlasti ministra nadležnog za rad za donošenje podzakonskih akata (pravilnika) za provedbu Zakona o zaštiti na radu, tako da njihov broj bude značajno smanjen u odnosu na broj pravilnika koji su na snazi, da budu tematski grupirani i objedinjeni prema područjima reguliranja, pri tome u potpunosti usklađeni s pravnom stečevinom EU-a, te ih učiniti sadržajno preglednijima, a njihove odredbe jasnijima svim adresatima, osobito radnicima i njihovim predstavnicima, pri čemu bi većina pravilnika trebali stupiti na snagu istoga dana kada i Zakon o zaštiti na radu, a preostali najkasnije šest mjeseci nakon toga

3. MOGUĆE OPCIJE

3.1. OPCIJA 1 – ne poduzimati ništa (nenormativno rješenje)

Zadržavanje na snazi neizmijenjenog Zakona o zaštiti na radu i 56 pravilnika koji osiguravaju njegovu primjenu može dovesti do:

- utvrđenja od strane Europske komisije i/ili Europskog suda pravde da pojedine odredbe nisu u skladu s pravnom stečevinom EU-a, osobito u situacijama kada se nacionalni sudovi moraju obratiti Europskom sudu pravde radi tumačenja pravnih pravila EU-a o zaštiti na radu
- dovođenja radnika u RH-u, kao adresata tih pravnih pravila, u situaciju da im u nacionalnom pravnom poretku nisu osigurana sva prava koja za njih proizlaze iz prava EU-a
- daljnjeg neefikasnog trošenja sredstava za obvezno zdravstveno i mirovinsko osiguranje, koje će u najvećem dijelu ostati usmjereno na popravljivanje šteta, umjesto da se sredstva preusmjere ponajviše u ulaganja u provedbu primarne i sekundarne prevencije, odnosno u sprječavanje nastupa štetnih posljedica ili njihovog uvećanja
- novih slučajeva zastara prekršajnih i/ili kaznenih postupaka u vezi sa nezakonitim postupanjima iz područja zaštite na radu, umjesto da se upravnim postupcima koje provodi nadležno inspeksijsko tijelo efikasno postižu primjereni radni uvjeti
- propuštanja da se u RH-u saznaju i evidentiraju sve činjenice o ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i drugim bolestima u vezi s radom, već će se spoznaja ograničiti uglavnom na činjenice koje prikupe DIRH i HZZO, na koji način se propušta sagledati cjelinu (ne)kvalitete radnih uvjeta u RH-u.

3.2. OPCIJA 2: - (nenormativno rješenje)

Nenormativno rješenje nije moguća opcija, jer Zakon o zaštiti na radu mora biti usklađen s međunarodnim ugovorima (konvencije MOR-a) te pravnom stečevinom EU-a iz navedenog područja. Pravna stečevina sadržana je u direktivama, koje sadrže kogentne/kategoričke zahtjeve i koje su adresirane državama članicama. Zato zaštitu na radu, kao objekt normiranja, nije moguće prepustiti ishodu pregovora socijalnih partnera niti isključivom autonomnom normiranju od strane poslodavaca.

3.3. OPCIJA 3: - (normativno rješenje)

Zakon o zaštiti na radu propisuje prava, obveze i odgovornosti u vezi s primjenom pravila zaštite na radu (osnovna, posebna i priznata pravila) te općih načela prevencije i mjera zaštite na radu, s ciljem sustavnog unapređivanja zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba na radu i u vezi s radom.

I. Opće odredbe – utvrđeni su predmet i svrha Zakona, područje primjene *ratione personae*, poseban društveni interes štiti život i zdravlje na radu, definirani su 30-tak najvažnijih pojmova koji se moraju primjenjivati i u podzakonskim propisima.

II. Nacionalna politika i aktivnosti – utvrđene su nadležnosti Vlade RH, ovlasti Nacionalnog vijeća za zaštitu na radu, uređeno je obilježavanje Dana zaštite na radu te mogućnost dodjele nagrade i priznanja pravnim i fizičkim osobama koje unaprjeđuju zaštitu na radu,

III. Opća načela prevencije i pravila zaštite na radu – definirane su sastavnice sustava pravnih pravila zaštite na radu i općih načela prevencije, osnovna, posebna i priznata pravila zaštite na radu, obveza objave normi čija je primjena obvezna, utvrđena je obveza primjene načela *in favorem laboratorum*, propisan je način suradnje ministara ovlaštenih za donošenje odnosno davanje suglasnosti u postupku donošenja podzakonskih propisa.

IV. Obveze poslodavca u provođenju zaštite na radu – reguliranjem su obuhvaćene obveze u vezi s organiziranjem obavljanja poslova zaštite na radu pri individualnom radu poslodavaca, kao i radu na zajedničkom radilištu, obveze u vezi s procjenom rizika na radu i u vezi s radom te s ugovaranjem

obavljanja poslova zaštite na radu s pravnom osobom ili fizičkom osobom ovlaštenom za obavljanje tih poslova, definirani su poslovi zaštite na radu koje obavljaju stručnjak za zaštitu na radu odnosno ovlaštena pravna ili fizička osoba, propisani su uvjeti za rad stručnjaka za zaštitu na radu te zaštita njegove stručne neovisnosti, utvrđena su prava i obveze ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu, propisano je utvrđivanje odgovornosti u vezi sa štetom na radu koja je uzrokovana ozljedom, oboljenjem od profesionalne bolesti ili drugim uzrokom na radu ili u vezi s radom, definirani su pojmovi „ozljeda na radu“, „profesionalna bolest“ i „bolest u vezi s radom“ kao oblici štete na radu, utvrđene su obveze u vezi s obavješćivanjem i savjetovanjem, propisana je obveza osposobljavanja za rad na siguran način, uređeno je obvezno utemeljenje i djelovanje odbora za zaštitu na radu, propisani su postupci u praćenju zdravstvenog nadzora radnika, propisana su prava i obveze u vezi s poslovima za koje je potreban poseban zdravstveni nadzor u smislu zaštite radne sposobnosti.

- zaštita posebno osjetljivih skupina radnika, pravila i mjere zaštite u vezi sa sredstvima rada, osobnom zaštitnom opremom, mjestima rada, tehnologijom, radnim postupcima i radnim okolišem, propisana je zaštita radnika od izloženosti psihosocijalnim rizicima na radu i u vezi s radom (stres, uznemiravanje, nasilje), uređene su obveze u vezi sa sigurnosnim znakovima, pisanim obavijestima i uputama, zaštitom od požara i eksplozije, evakuacijom i spašavanjem, pružanjem prve pomoći, zaštitom nepušača, zabranom pijenja alkoholnih pića te uzimanja drugih sredstava ovisnosti, utvrđene su obveze vođenja evidencija, čuvanja obavijesti te isticanja na mjestu rada dokumenata iz kojih proizlaze sigurnosne upute za radnike i druge osobe, uređena je provedba zdravstvene zaštite na radu propisivanjem obvezne suradnje poslodavca i djelatnosti medicine rada (primarna i sekundarna prevencija), te obveze poslodavca prema državnim tijelima.

V. Obveze i prava radnika – utvrđena je obveza radnika da pristupi osposobljavanju za rad na siguran način i zdravstvenom pregledu na koji ga uputi poslodavac, propisana je obveza radnika da radi dužnom pozornošću kao i predmnijeva rada dužnom pozornošću te je utvrđena obveza suradnje radnika s ostalim osobama na radu (poslodavac, ovlaštenik, povjerenik radnika za zaštitu na radu i dr.).

VI. Povjerenik radnika za zaštitu na radu – uređen je postupak izbora ili imenovanja povjerenika radnika za zaštitu na radu, njegova prava i obveze te zaštita djelovanja.

VII. Djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu – propisana su prava i obveze u vezi s projektiranjem sredstava rada i izvođenjem radova, obrazovanjem i osposobljavanjem iz zaštite na radu, obveze korištenja usluga medicine rada, uvjeti za djelovanje i davanje ovlasti pravnim i fizičkim osobama za zaštitu na radu te nadležnosti središnjeg tijela za zaštitu na radu i obveza suradnje s tim tijelom.

VIII. Nadzor – utvrđena je obveza i pravo provedbe upravnog nadzora, inspeksijski nadzor, ovlasti inspektora rada te obveze poslodavca prema inspektoru rada, pri čemu su redefinirane inspeksijske mjere kako se ne bi o istoj stvari vodilo više različitih postupaka (upravni, prekršajni i kazneni), osim gdje je to nužno.

IX. Prekršajne odredbe – utvrđeni su delikti i sankcije kojima se osigurava efikasna provedba Zakona, sukladno normativnim rješenjima iz dijela VIII., koja se odnose na prekršajnu odgovornost.

X. Prijelazne i završne odredbe – osiguravaju dostatan *vacatio legis* za pripremu adresata za primjenu Zakona i donošenje podzakonskih propisa koji moraju stupiti na snagu istovremeno sa Zakonom.

Prilog – Zakonu je priložena Klasifikacija opasnosti, štetnosti, napora i ostalih opasnosti na radu i u vezi s radom, utemeljena na multidisciplinarnim doprinosima doktrina iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Provedbu Zakona o zaštiti na radu trebali bi pratiti pravilnici o:

1. procjeni rizika
2. statodinamičkim i psihofiziološkim naporima
3. zapošljavanju i stručnom ispitu stručnjaka za zaštitu na radu te oblicima stručnog usavršavanja
4. osposobljavanju za rad na siguran način poslodavca, ovlaštenika, radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu te o usavršavanju poslodavca i ovlaštenika
5. pravilnik o poslovima kod kojih je obavezan zdravstveni nadzor radnika,
6. sredstvima rada, osobnoj zaštitnoj opremi, mjestima rada, sigurnosnim znakovima te listi strojeva i uređaja s povećanim opasnostima
7. fizikalnim, kemijskim i biološkim štetnostima, ispitivanju radnog okoliša te graničnim vrijednostima i biološkim graničnim vrijednostima
8. eksplozivnim atmosferama
9. prvoj pomoći na radnom mjestu
10. gradilištima, zajedničkim radilištima i ovlaštenim koordinatorima
11. pružanju usluga medicine rada koje poslodavac mora ugovoriti i koristiti sukladno procjeni rizika
12. davanju ovlaštenja pravnim i fizičkim osobama za obavljanje stručnih poslova zaštite na radu

3.4. OPCIJA 4: - (normativno rješenje)

Alternativno normativno rješenje, koje bi se svelo na donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu, nije izgledno, jer je važeći Zakon o zaštiti na radu već mijenjan 2003., 2004., 2008. (dva puta), 2009. i 2012.

4. USPOREDBA OPCIJA

Opcije	Koristi	Troškovi
Opcija 1: ne poduzimati ništa	Nisu identificirane izravne koristi.	Mogući su značajni troškovi uslijed presuda Europskog suda pravde. Propušteni su i prihodi uslijed zastara kaznenih i prekršajnih postupaka.
Opcija 2: (nenormativno rješenje)	Nije moguće.	Isto kao u opciji 1.
Opcija 3: (normativno rješenje)	Jasniji zakonski okvir osigurat će pravnu sigurnost radnika u RH. Osnivanje centralnog administrativnog tijela za zaštitu na radu olakšat će i ubrzati administrativne postupke, omogućiti izdavanje dopusnica za rad stručnjacima zaštite na radu, olakšati provedbu usavršavanja i obnove dopusnica za rad. Očekuje se efikasnije korištenje sredstava doprinosa za zaštitu na radu te	Očekuje se umanjene troškova koji proizlaze iz zastara kaznenih i prekršajnih postupaka. Troškovi osnivanja i rada centralnog tijela procjenjuju se na cca. 3,5 milijuna kuna u prvoj godini, dok će godišnji troškovi u narednim godinama iznositi cca 2,5 milijuna kuna. Povećanjem sredstava za primarnu prevenciju očekuje se smanjenje troškova za liječenje, bolovanja i preranog umirovljenja te smanjenje broja izgubljenih radnih dana zbog ozljeda na radu i profesionalnih bolesti vezanih uz rad te smanjenje troškova

	preusmjerenje najmanje četvrtine ukupnog prihoda (koji iznosi 150 milijuna kuna) u prevenciju.	liječenja i preranog umirovljenja zbog posljedica stresa na radu.
Opcija 4: (normativno rješenje)	Nisu identificirane izravne koristi.	Nije moguće procijeniti.

UPUTA: Ovaj dio Iskaza popunjava se pri ažuriranju Nacrta prijedloga Iskaza, a nakon provedenog savjetovanja i ponovno se ažurira nakon javne rasprave kod izrade Prijedloga Iskaza

5. SAVJETOVANJE

Sukladno članku 19. Zakona o procjeni učinka propisa, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava je provelo savjetovanje o Nacrtu prijedloga iskaza o procjeni učinaka prijedloga Zakona o zaštiti na radu. Savjetovanje se provelo od 11. veljače do 15. ožujka 2013. godine na web stranici MRMS. U tom razdoblju je zaprimljeno 5 komentara/mišljenja (u 8. PRILOZI).

Usporedo s raspravom na web stranici, provedene su javne rasprave o procjeni učinaka Zakona o zaštiti na radu, u Splitu (11.03.), Rijeci (15.03.) i Osijeku (25.03.) i s odmakom vremena sve se više osoba uključivalo i aktivno sudjelovalo u raspravi.

Na temelju zabilježenog na javnim raspravama, bitne odrednice rasprave se po brojnosti komentara mogu svrstati redom:

1. Najviše komentiralo loše postupanje inspektora za zaštitu na radu
2. Veliki broj komentara se odnosio na kompliciranost i neusuglašenost prijave ozljede i njezinog priznanja od strane osiguravatelja
3. Velike zamjerke su upućene na djelovanje specijalista medicine rada (da su premalo prisutni na neposrednom mjestu rada)
4. Veći dio sudionika u raspravi podržava prijedlog o izradi novoga Zakona o zaštiti na radu, s tim da je naglašena potreba kratkog i jasnog Zakona
5. Veći dio sudionika podržava reduciranje velikog broja provedbenih propisa koji su na snazi
6. Dosta se diskutiralo oko ispitivanja strojeva i uređaja s povećanim opasnostima kao i o upitnosti Pravilnika o listi strojeva i uređaja s povećanim opasnostima
7. Raspravljalo se i o poslovima s posebnim uvjetima rada
8. U raspravi se podržao prijedlog o davanju veće važnosti unutarnjem nadzoru od strane stručnjaka zaštite na radu
9. Također je ukazano na potrebu horizontalnog usklađivanja propisa zaštite na radu s ostalim propisima
10. Raspravljalo se o osjetljivosti donošenja propisa o psihosocijalnim rizicima
11. Bilo je primjedbi na veliki broj kaznenih odredbi uz prijedlog da ih se grupira/sistematizira

6. PREPORUČENA OPCIJA

[Kratko i sažeto prezentirajte ukupne rezultate provedenog postupka procjene učinaka propisa. Ukratko zaokružite analizu koristi i troškova za sve opcije, imajući u vidu rezultate analize i provedeno savjetovanja. Na temelju svega izloženog u postupku procjene učinaka propisa sažeto preporučite opciju koja dovodi do rješenja za utvrđeni problem tako što donosi najviše ukupnih koristi u odnosu na ukupne troškove opcija.]

PREPORUČENA OPCIJA:

Temeljni kriterij za odabir opcije je da ukupne neto koristi premašuju ukupne neto troškove. Preporučena opcija mora se objektivno temeljiti na prethodnoj izvršenoj analizi i prikupljenim podacima.]

7. PRAĆENJE PROVEDBE I EVALUACIJA

[Za preporučenu opciju potrebno je sažeto navesti kratki pregled postupka provedbe, utvrditi osnovne indikatore za praćenje provedbe (osnovne pokazatelje uspješnosti), utvrditi osnovne indikatore za evaluaciju provedbe. Ukoliko do sada nije bilo dostupnih podataka, odnosno podaci nisu bili cjeloviti ili se nisu prikupljali na dobar način, kroz praćenje provedbe preporučene opcije moguće je utvrditi osnovne indikatore na temelju kojih će se podaci početi prikupljati. Za preporučenu opciju potrebno je sažeto opisati način provedbe opcije, navesti tijela odnosno institucije koje bi provodile opciju. Ključno je predvidjeti tko, na koji način i u kojem vremenskom okviru provodi preporučenu opciju. Sažeto i jasno navedite vremenske rokove provedbe i glavne rezultate provedbe kako bi se omogućilo kontinuirano praćenje provedbe, kao i naknadna evaluacija provedbe opcija.]

8. PRILOZI

Zaprimiti komentari na Nacrt prijedloga iskaza o procjeni učinaka prijedloga Zakona o zaštiti na radu u raspravi na web stranici MRMS od 11. veljače – 15. ožujka

Cjelina I – PROBLEM

Komentar 1.

Podaci Državnog zavoda za statistiku o ozljedama na radu za godine koje ste naveli temelje se na mjesečnim izvješćima HZZO-a odnosno ordinacija koje su prijavile ozljedu na radu (pogledati metodološke napomene). To znači ako je netko bio na bolovanju 3 mjeseca ta ozljeda je evidentirana 3 puta. Prema tome podaci DZS-a i osiguranja se uopće ne mogu uspoređivati radi različite metodologije izrade podataka. S druge strane Hrvatski zavod za javno zdravstvo je dugi niz godina dostavljao podatke o ozljedama na radu i Ministarstvu i ILO, a ti podaci se nigdje ne spominju iako su javno objavljeni.

Cjelina II – CILJEVI

Komentar 2.

Poštovani, uvidom u obrazloženja i ciljeve čini mi se da uopće niste svjesni problema zaštite na radu vezanih uz ozljede na radu i profesionalne bolesti. Dakle hrvatski problem nije veliki broj ozljeda na radu već veliki broj neprijavljenih ozljeda na radu. Kao netko tko ima uvid u ovu problematiku od 1984. godine, mogu slobodno reći da broj ozljeda na radu u Hrvatskoj nije realan. Prema procjenama Eurostat-a na svaku smrtnu ozljedu na radu dolazi oko 1000 tzv. nesmrtnih. Ako pogledate broj smrtnih ozljeda na radu u Hrvatskoj i pomnožite s 1000 vidjet ćete stvarni broj ozljeda odnosno broj koji je u tzv. sivoj zoni. Inače Hrvatska spada u zemlje s niskom stopom ozljeda na radu i profesionalnih bolesti. Pogledajte podatke zemalja s istom zaposlenošću kao i u HR u bazama WHO i ILO pa ćete vidjeti gdje je glavni problem. O cilju "...smanjiti broj ozljeda na radu za 5 posto godišnje do kraja 2016. – smanjiti broj profesionalnih bolesti za 10 posto godišnje do kraja 2016. " treba govoriti nakon što se uspije

postići da se prijave sve ozljede na radu i profesionalne bolesti. Lp

Komentar 3.

Poštovani, nastavno na prethodni komentar dr. Vukres složio bih se s mišljenjem kolegice da je sadašnja statistika iz poručja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti lažna i da ne odražava realno stanje. To je, između ostalog, posljedica sadašnjeg sustava prijave ozljeda na radu i profesionalnih bolesti iz kojeg su, dobrim dijelom, isključeni specijalisti medicine rada. Naprimjer, specijalist medicine rada da bi uopće pokrenuo prijavu profesionalne bolesti mora za to zamoliti liječnika obiteljske medicine, pa tek naknadno dati svoje mišljenje. Koliko je sadašnji sustav loš pokazuje i način tzv elektronske prijave ozljede na radu (elektronski se ispunjava obrazac, koji se i dalje šalje poštom u 6 primjeraka) gdje se od poslodavaca traži da kvalificira težinu ozljede na radu sukladno uputama http://www.hzzo-net.hr/dload/zastita_.... Pod poljem 27 data je tzv. kvalifikacija težine ozljede na radu koja je potpuno nestručna i van pameti ! To je posledica činjenice da se strukom bave i donasaju odluke osobe koje o istoj nemaju pojma te suštinskog ignoriranja struke u provedbi i donasanju propisa iz zaštite zdravlja na radu. Da je zaista tako svjedoči i činjenica da na održani stručni skup 15.3.2013. u organizaciji HGK ŽK Rijeka i Ministarstva rada "Konzultacije o procjeni učinka zakona o zaštiti na radu" nije bio pozvan nitko od specijalista medicine rada o čijoj svakodnevnoj domeni rada se je naširoko raspravljalo, ali bez njih. Bez kvalitetne komunikacije, uvažavanja mišljenja onih koji se neposredno bave zaštitom zdravlja radnika opet će se izraditi loša zakonska rješenja koja će imati dalekosežne i dugoročne posljedice po zaštitu na radu i zaštitu zdravlja na radu. Srdačan pozdrav.

Tomislav Furlan dr.med. specijalist medicine rada i sporta

Cjelina III - MOGUĆE OPCIJE

Opcija 3 (normativno rješenje)

Komentar 4.

Ova (3) opcija je svakako najkvalitetnija. Poznato je da naši poslodavci mahom ZNR smatraju nepotrebnom gnjavažom i troškom. U prethodnom prijedlogu zakona koji je maknut s javne rasprave bilo je dobro predloženo da se za veća poduzeća poveća broj stručnjaka, a za manje olakša, najjednostavnije rečeno. To je dobar put, ali bi htio upozoriti na lošu praksu koja bi iz komocije ili lijenosti mogla nastati. Naime, Direktiva 89/391 u članku 7, stavak 5 alineja 3 govori o tome da je bitan i raspored stručnjaka u društvu. Radim u poduzeću koje ima 2200 djelatnika smještenih na 5 lokacija (broj djelatnika na lokacijama od 250-700). Po trenutnom zakonu zadovoljavamo formalne okvire službe s 3 djelatnika. Po prijedlogu zakona i provedbenih akata koji je stajao na ovim stranicama ovakva poduzeća trebala bi imati 6 stručnjaka što je idealno. Problem nastaje kad ove stručnjake treba rasporediti po terenu. Bojim se da jedan dobar dio poslodavaca neće biti sklon stručnjake raspodijeliti po lokacijama pa i samo praćenje stanja zaštite na radu na tim lokacijama neće biti u skladu s vašim prijedlogom. Nagomilat će ih na jednom mjestu, gdje će njihov učinak biti jednak nuli. Trebalo bi vidjeti ima li mogućnosti da se raspored stručnjaka, pa možda i njihov broj, određuje po određenim parametrima u sklopu procjene rizika, kako bi se poslodavce prisililo da rasporede stručnjake po pravilima struke. Ovi parametri i eventualni algoritmi za izračun broja stručnjaka na svakoj lokaciji društva tada bi se uklopili u pravilnik o izradi procjene rizika. Lijep pozdrav.

Komentar 5.

Pod IV je naznačena obaveza poslodavca u vezi s procjenom rizika na radu i u vezi s radom i definiraju se pojmovi „ozljeda na radu“, „profesionalna bolest“ i „bolest u vezi s radom“ kao 3 oblika štete na radu. Stoga slijedi da procjena rizika (opasnosti) treba sadržavati i analizu statodinamičkih i psihofizičkih napora, te nema potrebe za posebnim pravilnikom kako je navedeno pod b. u listi pravilnika koji bi trebali pratiti Zakon. Donošenje odvojenog pravilnika samo o naporima na radu ruši osnovnu intenciju smanjivanja popratnih pravilnika kako je navedeno i vjerojatno povlači dodatne troškove poslodavcima za procjene radnih mjesta za napore (kao što je bilo s Pravilnikom o sigurnosti i zaštiti pri radu s računalom)