

# POLOŽAJ ZAŠTITE NA RADU U KONCEPTU DRUŠTVENO ODGOVORNOG POSLOVANJA

---

**Perović, Loris**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2019**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:219445>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-01-12**



**VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**  
Karlovac University of Applied Sciences

*Repository / Repozitorij:*

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJ

# POLOŽAJ ZAŠTITE NA RADU U KONCEPTU DRUŠTVENO ODGOVORNOG POSLOVANJA

---

**Perović, Loris**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2019**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:219445>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2023-02-15**



**VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**  
Karlovac University of Applied Sciences

*Repository / Repozitorij:*

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

**VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**

**Odjel sigurnosti i zaštite**

**Stručni studij sigurnosti i zaštite**

Loris Perović

**POLOŽAJ ZAŠTITE NA RADU U  
KONCEPTU DRUŠTVENO ODGOVORNOG  
POSLOVANJA**

Završni rad

Karlovac, 2019.

**KARLOVAC UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

**Safety and Protection Department**

**Professional undergraduate study of Safety and Protection**

Loris Perović

**ROLE OF THE HEALTH AND SAFETY ACT  
IN A SOCIALLY RESPONSIBLE BUSINESS**

Final paper

Karlovac, 2019.

**VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**

**Odjel sigurnosti i zaštite**

**Stručni studij sigurnosti i zaštite**

Loris Perović

**POLOŽAJ ZAŠTITE NA RADU U  
KONCEPTU DRUŠTVENO ODGOVORNOG  
POSLOVANJA**

Završni rad

Mentor:

doc. dr. sc. Mihalić Tihomir

Karlovac, 2019.

# **IZJAVA**

Izjavljujem da sam završni rad pod naslovom "Položaj zaštite na radu u konceptu društveno odgovornog poslovanja izradio samostalno pod nadzorom i uz stručnu pomoć mentora profesora doc. dr. sc. Tihomira Mihalića.

Loris Perović

## **Sažetak**

Suvremeno globalizacijsko okruženje pred nacionalne politike stavlja nove izazove po pitanju rasta i razvoja gospodarstva što rezultira stalnim radom na unaprjeđenju gospodarskih djelatnosti. Detektirani utjecaj proizvodnih djelatnosti na okoliš i okruženje nužno za život doveo je do stvaranja teorije održivog razvoja koja kao temeljni cilj ima očuvanje resursa kojima će se i budućim generacijama omogućiti kvalitetni životni uvjeti. Ljudski su resursi također jedan od prioriteta održivog razvoja jer čovjek - radnik predstavlja glavnog nositelja gospodarskih djelatnosti pa je, s ciljem organiziranja gospodarskoga razvoja prema načelima održivog razvoja, nastao i koncept društveno odgovornog poslovanja.

Jedno od područja poslovanja u skladu s društvenom odgovornošću je i briga o ljudskim pravima, a osnovno pravo svakog čovjeka je pravo na rad i sigurne radne uvjete. Sustav kojim se štiti zdravlje i sigurnost radnika je zaštita na radu koja zbog svoje važnosti zauzima značajan položaj u konceptu društveno odgovornog poslovanja.

**Ključne riječi:** društveno odgovorno poslovanje, održivi razvoj, zaštita na radu

## Summary

The contemporary globalization environment puts new challenges in front of national policy about the field of growth and development of the economy, resulting in constant improvement in the economic activities. Detected impact of production activities on the environment and the ambience necessarily for life has led to the creation of theory of sustainable development, which as a fundamental goal has the preservation of resources that will enable quality living conditions for future generations. Human resources are also one of the priorities of sustainable development because the human - worker is presented as the main carrier of economic activity, so the concept of socially responsible business has also been created with the aim of organizing economic development according to the principles of sustainable development.

One of the areas of business in accordance with social responsibility is also human rights concerns, and the basic right of every man is the right to work, and safe working conditions. System to protect the health and protection of workers is safety at work which, because of its importance, occupies a significant position in the concept of socially responsible business.

**Key words:** socially responsible business, sustainable development, safety at work



# SADRŽAJ

Zadatak .....	I
Sažetak.....	II
Summary.....	III
SADRŽAJ.....	IV
1. Uvod.....	1
2. Teorijske osnove zaštite na radu .....	2
2. 1. Zadovoljan radnik – zadovoljan poslodavac .....	2
2. 2. Područje zaštite na radu .....	4
2. 3. Smjernice i pravna regulativa zaštite na radu .....	6
2. 3. 1. Zaštita na radu iz Zakona o zaštiti na radu .....	8
2. 4. Temeljna svrha zaštite na radu.....	10
3. Društveno odgovorno poslovanje .....	13
3. 1. Kratka povijest DOP-a.....	14
3. 2. Područja i aktivnosti društveno odgovornog poslovanja.....	16
4. Položaj zaštite na radu u konceptu društveno odgovornog poslovanja .....	18
5. Implementacija koncepta društveno odgovornog poslovanja te zaštita na radu unutar istog na primjeru INA Grupe.....	21
6. Zaključak .....	30
7. Popis literature .....	31
8. Popis kratica.....	33
9. Popis grafikona, tablica i slika.....	34

# 1. Uvod

Cilj svake države u razvoju je gospodarski rast. Održavanje stupnja gospodarskog razvoja nemoguće je ostvariti bez brige o radu kao osnovnoj ljudskoj djelatnosti. Upravo je pravo na rad i osiguravanje odgovarajućih radnih uvjeta jedno od temeljnih ljudskih prava, ali i jedna od komponenti sve aktualnije teorije društveno odgovornog poslovanja koje postaje svjesno sve više organizacija i poduzeća.

Kod teorije održivog razvoja središnje mjesto zauzima upravljanje ljudskim resursima i omogućavanje većeg broja radnih mjesta uz sigurno i kvalitetno radno okruženje. Provođenje sigurnosti na radu podrazumijeva planiranje, organiziranje i funkcionalno provođenje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu tj. zaštite na radu o kojoj postoje brojna teoretska razmatranja, kao i zakonski i pravni akti. Poštovanje temeljnih ljudskih prava, briga o kvaliteti radnih mjesta te zaštita na radu pokrivaju i socijalne dimenzije društveno odgovornog poslovanja koje u konačnici dovode do povećanja zadovoljstva radnika, njihove motiviranosti i efikasnosti što izravno utječe na kvalitetu rada i produktivnosti poduzeća.

U ovom radu razmotrit će se zaštita na radu u sklopu koncepta društveno odgovornog poslovanja s ciljem njezina ostvarivanja. U teorijskom dijelu rada biti će izneseni osnovni koncepti zaštite na radu koji uključuju polazišne definicije, područje, svrhu i njena djelovanja. Uz to biti će razrađene smjernice i strategije Europske unije te aktualni zakoni u Republici Hrvatskoj iz kojih su vidljivi osnovni elementi i područja zaštite na radu koji naglašavaju nužnost njena postojanja. Isto tako, pojasnit će se principi organizirane zaštite na radu u poslovanju poduzeća, kao i povezanost zaštite na radu sa zadovoljstvom i motivacijom zaposlenika, a samim time i povećanjem kvalitete rada pojedinog poduzeća. Također, objasnit će se pojmovi profesionalne bolesti te ozljeda povezanih uz rad uz određene statističke pokazatelje za Republiku Hrvatsku.

U praktičnom dijelu rada bit će objašnjena implementacija koncepta društveno odgovornog poslovanja te provedba zaštite na primjeru INA Grupe.

## **2. Teorijske osnove zaštite na radu**

U suvremenom globalizacijskom okruženju sa sve izraženijim konkurentskim odnosima među poduzećima i profitom kao temeljnim ciljem poslovanja, primarno postaje pitanje kvalitetnih uvjeta rada i sigurnosti zaposlenika. Iz tog je razloga zaštita na radu, u smislu brige o zdravlju i sigurnosti radnika kroz omogućavanje sigurnih radnih uvjeta te odgovarajućih metoda skrbi o zdravstvenoj zaštiti u okvirima organizacije pojedinog poduzeća, postala predmet brojnih teorijskih razmatranja. U osnovi produktivnog poslovanja leži zadovoljan i motiviran radnik.

### **2. 1. Zadovoljan radnik – zadovoljan poslodavac**

Osiguravanje sigurnog i poticajnog radnog okruženja uvjet je za pravovremeno i učinkovito obavljanje poslova pojedine gospodarske djelatnosti jer samo zadovoljan i motiviran radnik može savjesno i odgovorno obavljati svoj posao.

Efikasnost i produktivnost rada poduzeća ključni su čimbenici za uspjeh poslovanja, a temelji takvog poslovanja leže na motiviranom i zadovoljnom radniku. Na produktivnost utječu ekonomska situacija, organizacijska tehnologija, društvena sredina, pravedan sustav raspodjele osobnih primanja te brojni drugi faktori. [1]

Svako odstupanje od ravnoteže koja se očituje u idealnim uvjetima rada ili dohotka na koji svaki radnik polaže pravo, rezultira smanjenjem funkcionalnosti poslovanja poduzeća, te nižeg stupnja produktivnosti i efikasnosti, što dovodi do nižeg profita, tj. smanjenja ukupne dobiti od proizvodnih usluga.

Pitanje ljudskih interesa i motivacije za rad u današnje vrijeme dobiva sve više na važnosti. Pa tako, u prvi plan ne dolaze ljudske mogućnosti i znanja, nego motiviranje i poticanje konstruktivne primjene tih mogućnosti u funkciji ostvarenja organizacijskih ciljeva i razvoja. Pojačani interes za problem motivacije vidimo u tri razloga koja su slikovito prikazana na slici (Slika 2.1):



Slika 2.1. Razlozi pojačanog interesa za pitanje motivacije radnika [3]

Sa slike je vidljiva međuovisnost poboljšanja kvalitete radnog života u organizaciji gdje temeljnu komponentu, osim utjecaja kvalitetnog rukovodstva ljudskih resursa, u smislu organizacije interne komunikacije unutar poduzeća, imaju kvalitetni sigurni radni uvjeti te jačanje konkurentske sposobnosti i produktivnosti poduzeća, što u konačnici rezultira poboljšanjem poslovne produktivnosti i efikasnosti. Efikasnije će poduzeće, s ciljem održavanja postojećeg stanja, ali i novog napretka i razvoja, i dalje ustrajati u radu na kvaliteti radnog života u organizaciji čime se nastavlja kružna povezanost ključnih razloga brige o motivaciji i zadovoljstvu zaposlenika.

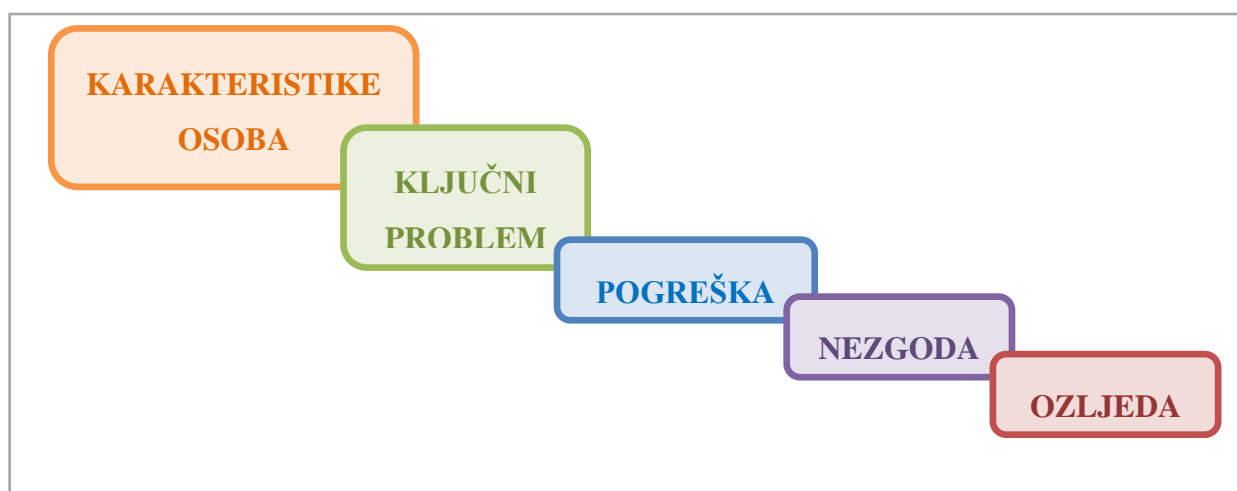
Motivacija se definira kao ponašanje ovisno o želji zadovoljavanja osnovnih ljudskih fizioloških, sigurnosnih i socijalnih potreba, te potrebom za poštivanjem sebe samog te realizacije svojih sposobnosti. Stoga, može se uočiti da samo motiviran radnik može odgovorno, učinkovito i sa predanošću obavljati svoj posao, a na motivaciju se može djelovati sigurnom radnom okolinom te povoljnom radnom klimom. [3] Iz navedenog, moguće je doći do zaključka da briga o radnim uvjetima te radnom okruženju izravno utječu na zadovoljstvo i motivaciju radnika i u tom smislu, do izražaja dolazi sistem pravila i provođenja osnovnih načela zaštite zdravlja te sigurnost na radu, tj. područje zaštite na radu.

## 2. 2. Područje zaštite na radu

Općom deklaracijom o ljudskim pravima iz 1948. godine navodi se da: „Svatko ima pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravedne i primjerene uvjete za rad i zaštitu od nezaposlenosti“. A osim prava na rad i primjerene radne uvjete, u Deklaraciji se navodi i da :“ Svatko kao pripadnik društva ima, putem državnih programa i međunarodne suradnje, a u skladu s organizacijom i mogućnostima svake pojedine države, pravo na socijalnu sigurnost i ostvarenje gospodarskih, socijalnih i kulturnih prava koja su uvjet njegova dostojanstva i neometanog razvoja njegove osobnosti“. [4]

Iz navedenih je prava vidljivo isticanje pojma sigurnosti i sigurnoga rada koji su jedan od uvjeta za razvoj čovjekove osobnosti i kvalitetnog svakodnevnog funkcioniranja. Isto tako, sigurnost je faktor koji u značajnoj mjeri utječe na efikasnost kako pojedinaca, tako i cjelokupne radne organizacije, a sve posljedice rada u nesigurnim uvjetima imaju negativne posljedice na organizaciju. I tih razloga, apliciranje sigurnog načina rada sukladno normama i mjerama kojima se siguran rad ostvaruje, ne smije biti ovisno o dobroj volji pojedinaca ili cjelokupne radne organizacije, nego treba biti svačija dužnost i obveza. S nesigurnim radom i radom u nekontroliranim uvjetima, izravno su povezane nezgode nastale na radu.

Nezgodu na radu može se definirati kao nepredviđeni, neželjeni događaj nastao radi interakcije čovjeka i radne okoline. Kreira li se lanac uzroka čiji je ishod ozljeda kojoj prethodi nezgoda, nezgodi pogreška, a pogrešci primarni problem, na početka lanca je karakter osobe. Shema lanca prikazana je na slici (Slika 2.2).



Slika 2.2. Lanac uzroka ozljeda [6]

Pod nesigurnim uvjetima za rad podrazumijevamo opasan postupak, opasnu okolinu i opasno stanje. Opasan postupak je nepridržavanje ili devijacija od sigurnog, ispravnog i uobičajenog sigurnog postupka ili sigurne prakse, a uzrokuje neki oblik materijalne štete ili nezgode. Opasno stanje je nepredviđeni slučaj koji se može ustvrditi, a može za posljedicu imati značajnu materijalnu štetu, a također i ozljedu ili oboljenje djelatnika na radu ili drugih osoba. Opasna okolina je nepravilno stanje nekog materijalnog izvora ili procesa poslovanja (organizacije rada) koje se mora zaštititi ili ispraviti. Uzrok nezgode na radu predstavljaju situacije usred kojih je nezgoda nastala (djelatnik koji je razlog nastanka nezgode) što je zapravo ljudska pogreška kada djelatnik sam pogriješi i nastrada (direktna) ili kada pogriješi drugi radnik, a radnik nastrada (indirektna). Kako je preko 90% ozljeda na radu posljedica ljudske pogreške, djelovanje se treba usmjeriti na smanjivanje količine nesigurnih uvjeta rada te postupaka, čime bi se smanjio "vidljivi dio ledenog brijega" koji čine požari, incidenti, ozljede i potencijalno opasne situacije – posljedice [5].

Glavni razlog uvođenja ZNR je prevencija negativnih učinka na zdravlje djelatnika koji nastaju tijekom rada u radnoj okolini poduzeća. Znanstvena dostignuća u medicini i tehnici omogućavaju veći nivo zdravlja i sigurnosti čovjeka, stanovništva općenito, a s time i osoba na radu. [6]

Pojam sigurnost na radu je nadređen zaštiti na radu. To je određeno promjenjivo stanje koje ovisi o ispunjavanju mjera zaštite na radu. Sigurnost na radu je definirana kao interdisciplinarno znanstveno područje koje je određeno organizacijom rada, tehnikom, tehnologijom, medicinom rada, ergonomijom i dr. [7]

Za uspješno provođenje sigurnosti na radu potrebno je pridržavanje njenih pravila od najnižih do najviših pozicija u poduzeću, uz suradnju stručnjaka i djelatnika.

Ona je jedna od najvažnijih obveza kako poslodavca, tako i ovlaštenih radnika. Bez brige za zdravlje i sigurnost radnika poduzeće ne može biti uspješno. Iz tog razloga je potrebno da svakom poduzeću bude prioritet sprječavanje ozljeda na radu, ne samo zbog sankcija, nego i da bi radnici bili više motivirani za rad i osjećali se sigurnije.

Zaštita na radu je definirana kao skup mjera i aktivnosti čija je svrha stvaranje sigurnih uvjeta rada. Te mjere i aktivnosti su tehničke, pravne, organizacijske, ekonomske, zdravstvene itd. i njima se osiguravaju sigurni uvjeti za rada bez opasnosti za zdravlje radnika

i njegov život. Prioritet zaštite na radu je sprječavanje profesionalnih bolesti, ozljeda na radu i ostalih smetnja u procesu rada koji mogu imati štetne efekte na zdravlje i sigurnost radnika.

Uvjeti za sigurno mjesto rada su ispunjeni kada su radnik, radna okolina i sredstva rada u skladu s pravilima zaštite na radu, a samim time i proces rada funkcionira ispravno.

Kao cilj zaštite na radu iskazuje se kako prevencija i održavanje sigurnih mjesta rada, tako i načini reagiranja u slučaju neželjenih događaja koji bi mogli biti štetni po radnika.

### **2. 3. Smjernice i pravna regulativa zaštite na radu**

Rad koji čovjek obavlja kao svjesnu i organiziranu djelatnost temeljni je uvjet društvenog napretka. Radom se podmiruju kulturne, materijalne i druge potrebe čovjeka, kao i društva u cjelini. Razvoj društva označava prijelaz sa zanatske i ručne na industrijsku proizvodnju proizvoda potrebnih društvu. Taj razvoj se vidi u tome što se ljudski rad zamijenio mehanizacijom. Time se povećala ekonomičnost i proizvodnja, a smanjio i olakšao rad. No uvodom mehanizacije, tehničkih i znanstvenih dostignuća u proizvodnji, pojavili su se i negativni efekti u smislu ugrožavanja zdravlja i života radnika koji rade i vode proces rada. [5]

Prvi zakon o zaštiti rada je bio Zakon o zaštiti dječjeg rada (*The Nord and Health Act*) čime su utvrđeni radni uvjeti vježbenika i zabrana rada noću, donesen je u Engleskoj 1802. godine. Tako je također 1833. godine donesen i prvi zakon kojim je donešena inspekcija rada (*Lord Altrops Acts*). Industrijska revolucija je bila prijelomni trenutak u proizvodnoj tehnici, ali je korištenje nezaštićenih dijelova uređaja i nezaštićenih područja proizvodnog postupka uzrokovala česte i teške ozljede. Te su nezgode na poslu zbog teških posljedica prozване rakom industrije.

Područje zaštite na radu jedno je od glavnih kako u EU, tako i u politikama zemalja članica. Sigurnost na radu je toliko značajna da se na međunarodnoj razini neprestano unaprjeđuje i uređuje, a temeljni nositelj te aktivnosti je Međunarodna organizacija rada. Najbitniji razlozi njezina osnivanja bile su težnje i zahtjevi radnika za osiguravanjem njihove bolje zaštite i boljih uvjeta života i rada [7]. EU promiče sigurnost i zdravlje na radu kao dio socijalne sigurnosti za koju je vrlo važna suradnja djelatnika, poslodavaca i same države kao partnera. Socijalno partnerstvo se temelji na realnim interesima poslodavaca, djelatnika i

države te se koristi na svim razinama, od poslodavca, gospodarske djelatnosti i regije pa do državnih i međunarodnih institucija [6]. EU je donijela nekoliko strategija povećanja koje za cilj imaju povećanje stupnja socijalne sigurnosti uz naglasak na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu.

Prva, možda i najvažnija EU direktiva na temu novog pristupa zaštiti i zdravlju na radu donešena je 12. lipnja 1989. godine. Ona navodi minimalne uvjete za zdravlje i zaštitu na radu te utvrđuje dužnosti radnika i dužnosti poslodavca. Kako joj je primarni cilj bio prevencija, ona predstavlja temelj sadašnje politike Europske komisije o zaštiti i zdravlju na radu [9]

U Strategiji Europske unije u području zdravlja i sigurnosti na radu za period od 2007. do 2012. godine, usvojenoj 21. veljače 2007. godine, Europska je komisija postavila sveobuhvatni cilj u zaštiti zdravlja i zaštiti na radu – smanjenje stope ozljeda na radu za 25 % u EU od 2007. do 2012. godine radi čega su predloženi i ovi instrumenti:

- jamčiti točnu primjenu zakonodavstva EU;
- podržati mala i srednja poduzeća u primjeni važećeg zakonodavstva;
- prilagoditi pravni okvir promjenama na radnom mjestu i pojednostaviti ga, osobito u smislu malih i srednjih poduzeća;
- promicati razvijanje i primjenu nacionalnih strategija;
- poticati promjene u ponašanju radnika i poticanje njihovih poslodavaca da prihvate pristup orijentiran zdravlju;
- usuglasiti metode za ustanovljivanje i procjenjivanje novih mogućih rizika/opasnosti
- poboljšati odvijanje napretka;
- promicati zdravlje i sigurnost na međunarodnoj razini [10].

Uz ovu strategiju, EU je donijela i Globalnu strategiju "Zdravlje za sve" Svjetske zdravstvene organizacije za period od 2008. do 2017. godine, gdje je zdravlje radnika osnovni preduvjet efikasnosti i ekonomskog razvitka.

Isto tako, s ciljem bolje zaštite od nesreća na radu i profesionalnih bolesti više od 217 milijuna radnika na području EU, Europska komisija je izradila novi strateški okvir o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu za period od 2014. do 2020. godine u kojem je ukazano na najveće izazove i strateške ciljeve u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te su predstavljene glavne mjere i instrumenti za ostvarenje tih mjera. Tim se strateškim okvirom želi osigurati zadržavanje vodeće uloge EU u promicanju visokih



standarda radnih uvjeta na području Europe i svijeta u skladu sa strategijom Europa 2020 (European Commission). Sigurnost na radu i zaštita zdravlja je u RH regulirana Zakonom o zaštiti na radu, ali nije potpuno usklađena s pravnom regulativom EU. Neki poslodavci zbog što većeg profita zaobilaze zakonske odredbe, a isto tako neki predstavnici radnika i ovlaštenici zaštite na radu sigurnost i zaštitu zdravlja ne shvaćaju kao prioritet [11]. To je u potpunoj suprotnosti s prije navedenim mišljenjima o važnosti sigurnih radnih uvjeta za motiviranog i zadovoljnog djelatnika. Uzroci za to mogu se tražiti i promatrati u širem kontekstu sadašnjeg ekonomskog stanja Republike Hrvatske. Relevantni izvori potvrđuju sigurno radno okruženje kao neophodno za motiviranost i zadovoljstvo radnika, što za posljedicu ima bolju produktivnost i efikasnost poslovanja organizacija. U sažetom prikazu Zakona o zaštiti na radu u Republici Hrvatskoj su vidljive glavne odrednice sigurnost i zaštite na radu.

### **2. 3. 1. Zaštita na radu iz Zakona o zaštiti na radu**

Sigurnost i zaštita na radu u RH je utemeljena na Ustavu Republike Hrvatske (NN 41/2001, 55/2001), a organizira se zakonima i propisima donesenim prema tim zakonima. Zakon koji je najbitniji je Zakon o zaštiti na radu.

Zaštita na radu kao sustavno uređeno djelovanje je temeljni dio organizacije rada i vršenja radnog procesa, koje poslodavac ostvaruje tako da primjenjuje osnovna, posebna i priznata pravila zaštite na radu u sklopu sa općim načelima prevencije.

U Zakonu se navode osnovna pravila zaštite na radu (NN 71/14):

- 1) zaštita od mehaničkih opasnosti,
- 2) zaštita od udara električne struje,
- 3) sprječavanje nastanka požara i eksplozije,
- 4) osiguranje mehaničke otpornosti i stabilnosti građevine,
- 5) osiguranje potrebne radne površine i radnog prostora,
- 6) osiguranje potrebnih putova za prolaz, prijevoz i evakuaciju radnika i drugih osoba,
- 7) osiguranje čistoće,

- 8) osiguranje propisane temperature i vlažnosti zraka i ograničenja brzine strujanja zraka,
- 9) osiguranje propisane rasvjete,
- 10) zaštita od buke i vibracija,
- 11) zaštita od štetnih atmosferskih i klimatskih utjecaja,
- 12) zaštita od fizikalnih, kemijskih i bioloških štetnih djelovanja,
- 13) zaštita od prekomjernih napora,
- 14) zaštita od elektromagnetskog i ostalog zračenja,
- 15) osiguranje prostorija i uređaja za osobnu higijenu.

Tim su pravilima uključeni svi posebni uvjeti koji mogu imati štetno djelovanje na sigurnost i zdravlje radnika. Osim navedenih, kao otežani uvjeti rada smatraju se i:

- predugo radno vrijeme
- nefiziološki položaj tijela pri radu
- preopterećenje organa
- neodgovarajuća temperatura
- prekomjerna buka, vibracije i štetna zračenja

U Zakonu o zaštiti na radu su nabrojane i obveze poslodavca kao glavne osobe u upravljanju sistema zaštite na radu. Poslodavac ima obvezu organiziranja i provođenja zaštite na radu radnika u svim radnim procesima i u svim dijelovima organizacije rada. Radnicima mora osigurati najveću moguću zaštitu na radu, te se ona mora konstantno unaprijeđivati, posebno zbog prevencije ozljeda na radu i profesionalnih bolesti.

Poslodavac također ima obveze imenovanja odbora za zaštitu na radu i osposobljavanja radnika za poslove zaštite na radu. Posebne skupine na koje se odnosi posebna zaštita na radu su trudnice, maloljetnici, radnici koji imaju profesionalnu bolest te radnici kod kojih je utvrđena smanjena radna sposobnost ili imaju direktni rizik od smanjenja radne sposobnosti.

Dio zakona čine i obveze poslodavca kako u vezi sredstva rada, osobne zaštitne opreme i mjestima rada, tako i u vezi sa sigurnosnim znakovima i uputama. Poslodavac je dužan ispuniti i obveze vezane za zaštitu od požara i eksplozije, evakuaciju i spašavanja, pružanje prve pomoći i ostalog.

U Zakonu su određena i pravila kojih se radnici trebaju pridržavati radi uspješne primjene zaštite na radu, a to su:

- osposobljavanje za rad na siguran način;
- raditi s pažnjom i brinuti o sigurnosti i zaštiti zdravlja kako sebe, tako i ostalih radnika
- surađivanje s poslodavcem i ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja zaštite na radu

U Zakonu postoje i prekršajne odredbe iz kojih proizlazi da je nepridržavanje Zakona kažnjivo.

U RH osim Zakona o zaštiti na radu kao temeljnog dokumenta ovog područja postoje i pravilnici kojima se pokušava što detaljnije obuhvatiti ovaj problem.

## **2. 4. Temeljna svrha zaštite na radu**

Iz navedenog vidimo da je temeljna svrha zaštite na radu stvaranje sigurnih uvjeta za rad uz prevenciju ozljeda, nezgoda na radu i profesionalnih bolesti.

Nezgodu na radu je svaki neplanirani i neželjeni događaj koji kao posljedicu može imati ozljedu (ubod, prijelom, porezotina) ili materijalnu štetu.

Postoje 4 osnovna načina sprječavanja nezgode na radu koja se koriste ovim redoslijedom:

1. Eliminacija opasnosti izbjegavanjem opasnih postupaka ili uvjeta rada
2. Uklanjanje radnika iz opasnog prostora mehanizacijom
3. Izolacija opasnosti upotrebom zaštite koja ne dozvoljava ulazak radnika u opasan prostor
4. Primjena posebnih pravila zaštite na radu, najčešće korištenjem osobne zaštitne opreme

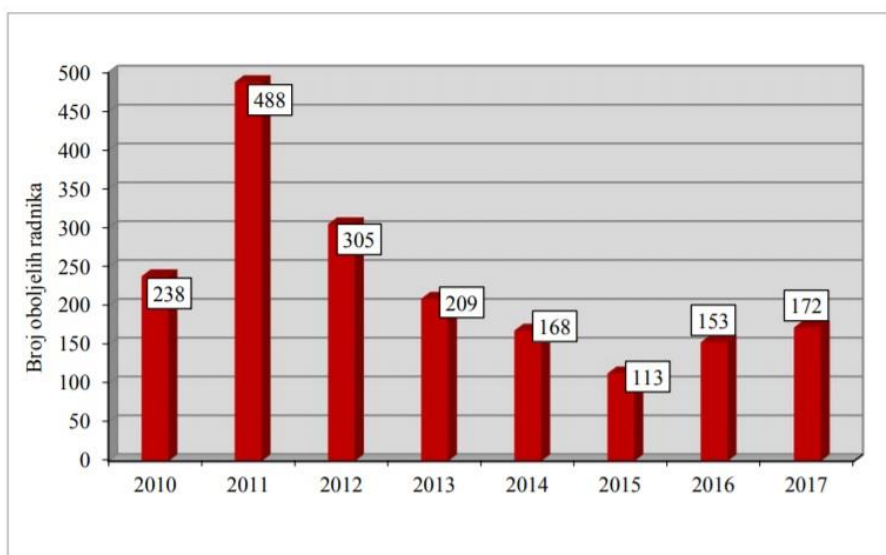
Ozljeda na radu je ozljeda izazvana direktnim i kratkotrajnim kemijskim, mehaničkim ili fizikalnim djelovanjem, te ozljeda koja nastane naglim promjenama položaja tijela.

Do profesionalnih bolesti dolazi oštećenjem zdravlja radnika, što je posljedica dugotrajnog izlaganja štetnim efektima radnog okoliša, kao i nefizioloških uvjeta rada. Te bolesti i mjesta gdje nastaju su opisane Listom profesionalnih bolesti.

Prema Zakonu o listi profesionalnih bolesti u RH (NN 162/98) profesionalna bolest je definirana kao bolest za koju se dokaže da je nastala djelovanjem štetnih utjecaja u procesu

rada ili u radnom okolišu ili da je za tu bolest poznato da može tako nastati. Tim su zakonom opisani i poslovi gdje se te bolesti javljaju i uvjeti pod kojima se prihvaćaju kao profesionalne bolesti.

Prema Registru profesionalnih bolesti za 2017.godinu vidi se da je u RH prisutan blagi porast u odnosu na 2016.godinu, dok je od 2011. do 2015. bio u padu. Razlog za te promjene je pronađen u bolestima koje su izazvane azbestom, ali se one prate i analiziraju i u Registru. [13] (Slika 2.3)



Slika 2.3. Broj profesionalnih bolesti od 2010. do 2017.godine [13]

Ako se izuzumu bolesti uzrokovane azbestom, najviše prijavljenih bolesti ima Grad Zagreb sa 22, dok ga slijede Brodsko-Posavska županija sa 10 te Sisačko-Moslavačka sa 7 profesionalnih bolesti.

Prema analizi u 2017.godini su najviše oboljevale ove skupine:

- žene (51%)
- radnici srednje stručne spreme (49%)
- radnici od 51-60 godina života (41%)
- radnici s proječnim radnim stažom od 18.96 godina na tom radnom mjestu
- radnici u šumarstvu, poljoprivredi, ribarstvu

Osim registra profesionalnih bolesti, Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu svake godine izdaje i izvješće o ozljedama na radu.

Podaci dolaze iz prijava ozljeda na radu koje su ispunili poslodavci i poslali Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje radi utvrđivanja prava prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju.

Za 2017. godinu prijavljeno je 17768 ozljeda na radu.

Najviše ih se dogodilo u Gradu Zagrebu (4329) te u Primorsko-goranskoj županiji (1593).

Veći postotak ozljeđenih je bio kod muškaraca (60%), a po zanimanju najviše je bilo ozljeda u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji (3131) . [14]

Vrlo važno je da je čak 94,28% radnika koji su doživjeli ozljedu bilo osposobljeno za rad na siguran način, a 79,62% je koristilo zaštitnu opremu.

Koliko je bitna pravilno organizirana zaštita na radu vidi se u podacima koji pokazuju gubitke za poduzeća. Ti gubici su direktni i iskazuju se u danima ili satima odsutnosti s posla, i indirektni koji se iskazuju u obliku novčanih šteta.

### **3. Društveno odgovorno poslovanje**

Prije analize društveno odgovornog poslovanja potrebno je spomenuti teoriju održivog razvoja koja je zastupljena u politikama svjetskih zemalja jer bi gospodarstvo trebalo biti povod socijalnim partnerima da se problemom sigurnosti i zaštite na radu vode kao jednim od prioriteta.

U skladu s teorijom održivog razvoja je neophodno brinuti o umjerenom korištenju ograničenih resursa u količinama koje su obnovljive jer inače nije moguće ostvarenje dugoročnih ciljeva. Tu se vidi da je održivi razvoj onaj koji zadovoljava potrebe sadašnjih generacija bez ugrožavanja budućih.

Održivi razvoj se sastoji od koncepta potreba i koncepta ograničenja. Dok se koncept potreba odnosi na očuvanje prihvatljivog životnog standarda, koncept ograničenja se odnosi na korištenje kapaciteta u skladu sa mogućnostima društvene organizacije.

Racionalno trošenje resursa se odnosi i na ljudske resurse prema kojima se treba odnositi organizirano i socijalno odgovorno, a to uključuje poštovanje ljudskih prava omogućavanjem sigurnih i kvalitetnih uvjeta za rad.

Iz održivog razvoja i pritiska koji je na gospodarski i poslovni sektor nastao nakon Summita o Zemlji u Rio de Janeiru 1992.godine dolazi do razvoja koncepata pomoću kojih poduzeća djelomično prihvaćaju odgovornost za štetne učinke svojih aktivnosti. Jedan od bolje prihvaćenih oblika odnosa poslovnih organizacija prema održivom razvoju je društveno odgovorno poslovanje.

Pojam društveno odgovorno poslovanje (CSR - Corporate Social Responsibility) je stvorio Bowen 1953. koji je dao definiciju koncepta: „Društveno odgovorno poslovanje je obveza poslovnih ljudi da slijede takve politike poslovanja, da donose odluke ili slijede smjernice koje su poželjne u smislu ostvarivanja ciljeva i vrijednosti našeg društva“

Sve više organizacija usklađuje vlastito poslovanje sa strategijama održivog razvoja. U zadnje vrijeme je sve aktualnija svijest o učincima globalizacije i gospodarstva, te njihova uloga u svjetskom ekološkom i društvenom razvoju. Time se tvrtkama koje se drže koncepta društveno odgovornog poslovanja povećava ugled i konkurentnost.

Društveno odgovorno poslovanje je vrsta politike poduzeća gdje je poduzeće svjesno društvenih pitanja i potreba zaštite okoliša. Takva politika poduzeća nije potpuno određena zakonima, nego je vezana sa konceptom održivog razvoja. Upravljanje poduzećem na taj način dovodi do kvalitetnog ulaganja i iskorištavanja resursa što je cilj održivog razvoja.

### **3. 1. Kratka povijest DOP-a**

Dugo vremena je jedini cilj organizacija bilo uspješno poslovanje koje nosi dobit, ali ekonomska kriza, veća organiziranost društva i razvoj informacijske tehnologije doveli su do drukčijih zahtjeva koja su na poduzećima da ispune i poštuju. Društvo je od poduzeća zatražilo veću implementaciju u pitanja društva i okoliša. Odgovor na te zahtjeve društva, uz donošenje koristi kako i društvu, tako i poduzećima, donio je koncept društveno odgovornog poslovanja.

On je počeo dobivati na važnosti sredinom 20.stoljeća kada poduzeća počinju implementirati društveno odgovornu poslovnu praksu u svoje aktivnosti.

Razvijanjem korporacija i međunarodne trgovine kroz povijest došlo je do velikih promjena u poslovnom sektoru. Moć korporacija je prerasla moć kontrole koja je bila na raspolaganju državnim vladama. Zbog nedostatka kontrole su nastale negativne posljedice poslovanja, kao što su okolišni incidenti, iscrpljivanje neobnovljivih resursa te ugrožavanje ljudska prava i prava radnika. Tada su se pojavili zahtjevi za većom kontrolom poslovanja korporacija, te se počela širiti svijest društveno odgovornog poslovanja koja postaje temelj funkcioniranja modernog poslovanja. Tu potrebu je vidjela i EU pa je Europsko vijeće 2000.godine u Lisabonu poslalo poziv kompanijama u vidu socijalne odgovornosti i promoviranja organizacije rada, jednakih mogućnosti, društvenog uključivanja i politike održivog razvoja.

I prije tog apela u svijetu su postojali događaji koji su imali utjecaj na pojavu i razvoj društveno odgovornog poslovanja.

Njihov sažeti prikaz vidimo na slici u istraživanju prakse društveno odgovornog poslovanja u Republici Hrvatskoj (Slika 3.1):

Događaji u svijetu	Godina	Evolucija DOP-a
	1983/4	Osnovan Business in the Community (Gospodarstvo u zajednici - BiTC)
Izveštaj Gro Harlem Brundtland	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
Shell Brent Spar	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 je CSR Europe
Trobranični 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

Slika 3.1. Evolucija DOP-a uzrokovana događajima u svijetu[16]

Na slici vidimo da ne postoji točan trenutak koji bi označavao početak nastanka društveno odgovornog poslovanja, nego se taj koncept razvijao postepeno tijekom 20.stoljeća. Jedan od prvih oblika DOP-a je "Korporacijska filantropija", a taj se naziv u Sjevernoj Americi i dalje koristi.



### 3. 2. Područja i aktivnosti društveno odgovornog poslovanja

Društveno odgovorno poslovanje je koncept koji se sastoji od niza područja i aktivnosti koje za cilj imaju održavanje njegove svrhe, a to je navođenje rada organizacije prema smjernicama strategije održivog razvoja.

Područja DOP-a poduzeća i njegov ekonomski utjecaj na lokalnu zajednicu možemo podijeliti na:

- a) opredijeljenost poduzeća za stratešku primjenu održivog razvoja i DOP-a;
- b) radnu okolinu – politika zapošljavanja, vrednovanje rada, ulaganje u obrazovanje zapošljivost, kvaliteta i sigurnost radnih uvjeta, organizacijska klima, ljudska prava;
- c) zaštitu okoliša
- d) odnose na tržištu i
- e) ulaganje u zajednicu.

Razlikujemo internu i eksternu dimenziju društveno odgovornog poslovanja (Tablica 1):

<b>Interna dimenzija DOP-a</b>	<b>Eksterna dimenzija DOP-a</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>a) društveno odgovorna praksa<ul style="list-style-type: none"><li>– investiranje u ljudski kapital</li><li>– upravljanje promjenama</li><li>– sigurnost i zdravlje</li></ul></li><li>b) odgovorna praksa u sferi zaštite životne sredine<ul style="list-style-type: none"><li>– upravljanje prirodnim resursima koji se upotrebljavaju u proizvodnji</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) lokalna zajednica i razni akteri:<ul style="list-style-type: none"><li>– poslovni partneri i dobavljači</li><li>– potrošači</li><li>– javna uprava</li></ul></li></ul>

Tablica 1: Interna i eksterna dimenzija društveno odgovornog poslovanja [17]

Osim prije navedenih područja DOP-a, glavna područja kroz prizmu gospodarstva, a samim time i održivog razvoja vidimo u tablici 2 (Tablica 2):

<b>OSNOVNA PODRUČJA DOP-a</b>	<b>OSNOVNE TEME DOP-a</b>
<p>a) investiranje u društvo i filantropija;</p> <p>b) dijalog o politikama, zagovaranje i jačanje institucija;</p> <p>c) osnovne poslovne aktivnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stvaranje radnih mjesta</li> <li>- minimiziranje socijalnih troškova smanjivanja broja radnih mjesta i restrukturiranja</li> <li>- razvoj ljudskih resursa: edukacija, razvoj vještina, zdravlje i sigurnost na radu i u lancu opskrbe, jednake mogućnosti i raznovrsnost</li> <li>- osiguranje kvalitetnih proizvoda i usluga</li> <li>- marketing, reklamiranje, distribucija</li> <li>- izgradnja lokalnih poslovnih sustava i vrijednosnih lanaca</li> </ul>	<p>a) okoliš</p> <p>b) norme poslovanja i upravljanje</p> <p>c) ljudska prava</p>

Tablica 2: Osnovna područja i teme društveno odgovornog poslovanja [16]

Iz tablice vidimo da su ključni elementi provođenja DOP-a u nekom poduzeću društvena odgovornost u vidu poštovanja ljudskih prava i prava radnika. Time se ostvaruju kvalitetni uvjeti za rad i racionalno korištenje resursa, što je jedan od elemenata strategije održivog razvoja. Tu se pokazuje važnost dobro organiziranog sustava zaštite na radu, gdje je briga za sigurnost i zdravlje djelatnika jedna od ključnih aktivnosti DOP-a.

## **4. Položaj zaštite na radu u konceptu društveno odgovornog poslovanja**

Prema Maslowljevoj hijerarhiji potreba, potreba za sigurnosti je jedna od osnovnih ljudskih potreba. Čovjek se osjeća sigurno ako su ispunjeni svi uvjeti u kojima osjeća da mu psihička, psihička, ekonomska i sociološka egzistencija nije u opasnosti. Ispunjavanjem uvjeta za ostvarenje čovjekove potrebe za sigurnost se posljedično stvaraju uvjeti za povećanje kvalitete življenja cjelokupnog društva.

Sve se češće ljudska prava dovode u vezu s napretkom gospodarstva. Zbog toga su ljudska prava uključena u politiku poslovanja sve većeg broja organizacija putem kodeksa ponašanja.

Ta prava se iskazuju u vidu uvjeta rada koji omogućavaju pravednu plaću, jednaka prava muškaraca i žena na radu, sigurne i zdrave radne uvjete radnika, naknade za praznike te jednaku mogućnost napredovanja.[17]

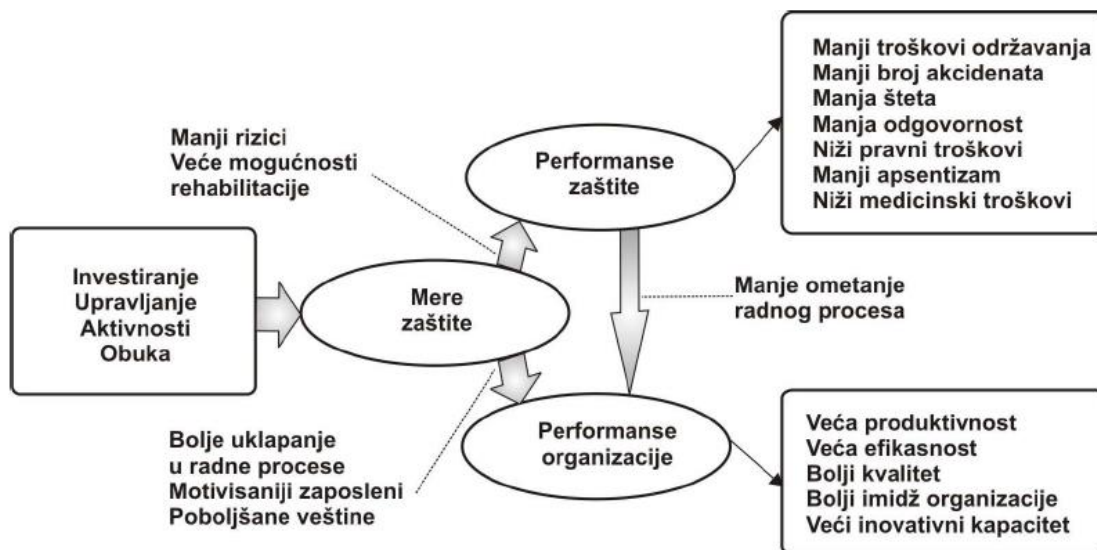
Sigurnost i zaštita zdravlja radnika zauzima vrlo važno mjesto u organizaciji poduzeća jer su radnici najbitniji čimbenik u djelovanju poduzeća. Pod društveno odgovornim poslovanjem se smatra odgovornost poduzeća prema drugima, ali i prema svojim radnicima kojima se treba osigurati pozitivna radna atmosfera, dobri međuljudski odnosi i nesmetana komunikacija. Uz te uvjete, radnici se trebaju i unaprijeđivati na način da ih se educira o novim tehnologijama i načinu rada, da steknu nove vještine i znanja i razviju se. [8]

Sustav zaštite na radu u nekom poduzeću osim što smanjuje troškove, također djeluje pozitivno na radnike. Što je manji broj ozljeda i nezgoda na radu, to se radnici osjećaju sigurnije obavljati svoj posao pa su i zadovoljniji.

Kako je sustav zaštite na radu odgovoran za smanjivanje broja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti čime se smanjuju troškovi, tako je i vrlo važan za primarni cilj svakog poduzeća, a to je profit. Tako se povezuju ekonomski cilj poduzeća i važnost društveno

odgovornog poslovanja jer su vidljivi rezultati u financijskom smislu, ali i ispunjena su pitanja ljudskih prava.

Na slici možemo vidjeti pozitivne učinke na poduzeće (Slika 4.1):



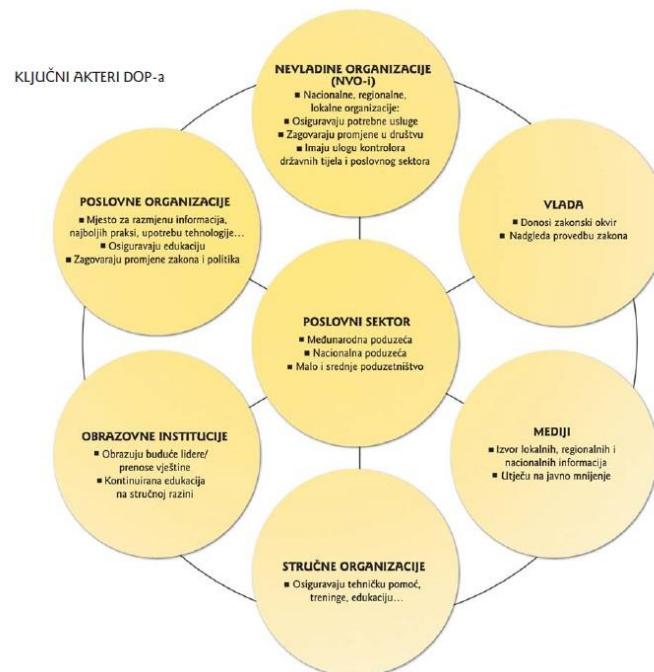
Slika 4.1 Efekti zaštite na radu na razini organizacije [15]

Ulaganje i ispravno upravljanje zaštitom na radu poboljšava učinke sustava zaštite na radu čime se stvara manje rizika, i u slučaju nezgoda, veće mogućnosti rehabilitacije.

Što je broj nezgoda manji time su manji i pravni te medicinski troškovi.

Smanjivanje faktora ometanja poslovnog procesa vodi do neprekidnog proizvodnog sustava, a time su radnici više motivirani i efikasniji, te to za posljedicu ima povećanje kvalitete i ugleda.

Složenost koncepta društveno odgovornog poslovanja se očituje u potrebi da osim poslodavca sudjeluju i drugi akteri. (Slika 4.2)



Slika 4.2 Ključni akteri DOP-a [15]

Nevladine, poslovne i stručne organizacije djeluju u smislu razmjena podataka, predlaganja promjena i osiguravanja tehničke podrške, dok obrazovne institucije osmišljavaju i provode edukacijske programe društveno odgovornog poslovanja. Vlada donosi zakone i prati njihovo provođenje. Mediji prenose informacije na svim razinama, pa tako i ljudima koji nisu direktno uključeni u navedene procese. Poduzeća su glavni faktor, kako državna, tako i međunarodna, a njihov prioritet su zadovoljni radnici, sigurno radno okruženje i pozitivna atmosfera.

Društveno odgovorno poslovanje u području ljudskih resursa uzima za prioritet sustav zaštite na radu čime se neposredno ispunjavaju uvjeti društvene odgovornosti i ljudskih prava. Ispunjavanje tih uvjeta dovodi do zadovoljnih i motiviranih radnika, čime se ostvaruje uspješan proizvodni sustav. To za posljedicu ima rast gospodarstva koje provodi teoriju održivog razvoja koja je neophodna u modernom svijetu.

## **5. Implementacija koncepta društveno odgovornog poslovanja te zaštita na radu unutar istog na primjeru INA Grupe**

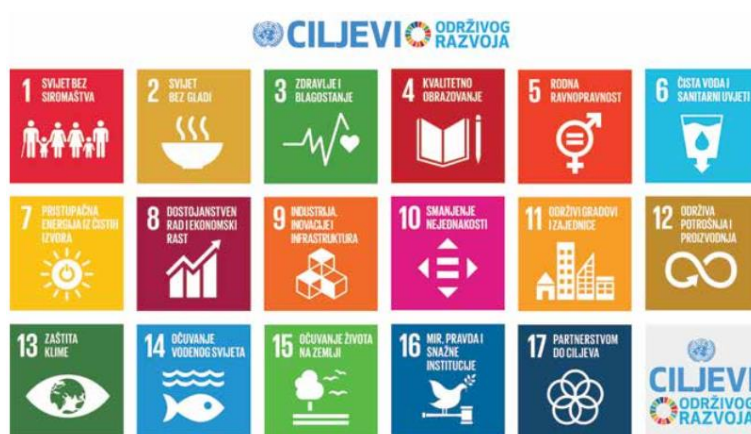
INA-Industrija nafte, d.d. (INA, d.d.) je europska naftna kompanija srednje veličine. U Hrvatskoj INA Grupa ima vodeću ulogu u poslovanju naftom, a značajnu ulogu ima i u regiji u istraživanju, proizvodnji i distribuciji nafte i plina te preradi nafte i naftnih derivata. Osnovana je 1. siječnja 1964. spajanjem Naftaplina (tvrtke za istraživanje i proizvodnju nafte i plina) s rafinerijama u Rijeci i Sisku.

U području istraživanja i proizvodnje nafte i plina, osim u Hrvatskoj, INA Grupa posluje u Angoli i Egiptu. U Hrvatskoj ima dvije rafinerije nafte: RN Sisak i RN Rijeka. Također upravlja regionalnom mrežom od 495 benzinskih postaja u Hrvatskoj i u susjednim zemljama. Krajem 2010. godine započela je modernizacija i revitalizacija maloprodajne mreže.

INA Grupa u svom svakodnevnom poslovanju teži ka integraciji okolišnih, društvenih i gospodarskih faktora, tj. može se reći da se Grupa opredijelila za poslovanje koje je usklađeno sa održivim razvojem. INA Grupa nastoji energente učiniti dostupnima tj. želi biti jedan od pokretača društvenog i gospodarskog razvoja, pridajući pri tome pažnju zaštiti ljudi i okoliša, uz lokalno partnerstvo i odgovorno poslovanje. Pa, tako su zdravlje, sigurnost i zaštita djelatnika te zaštita okoliša od primarne važnosti kod planiranju aktivnosti pri istraživanjima i proizvodnji.

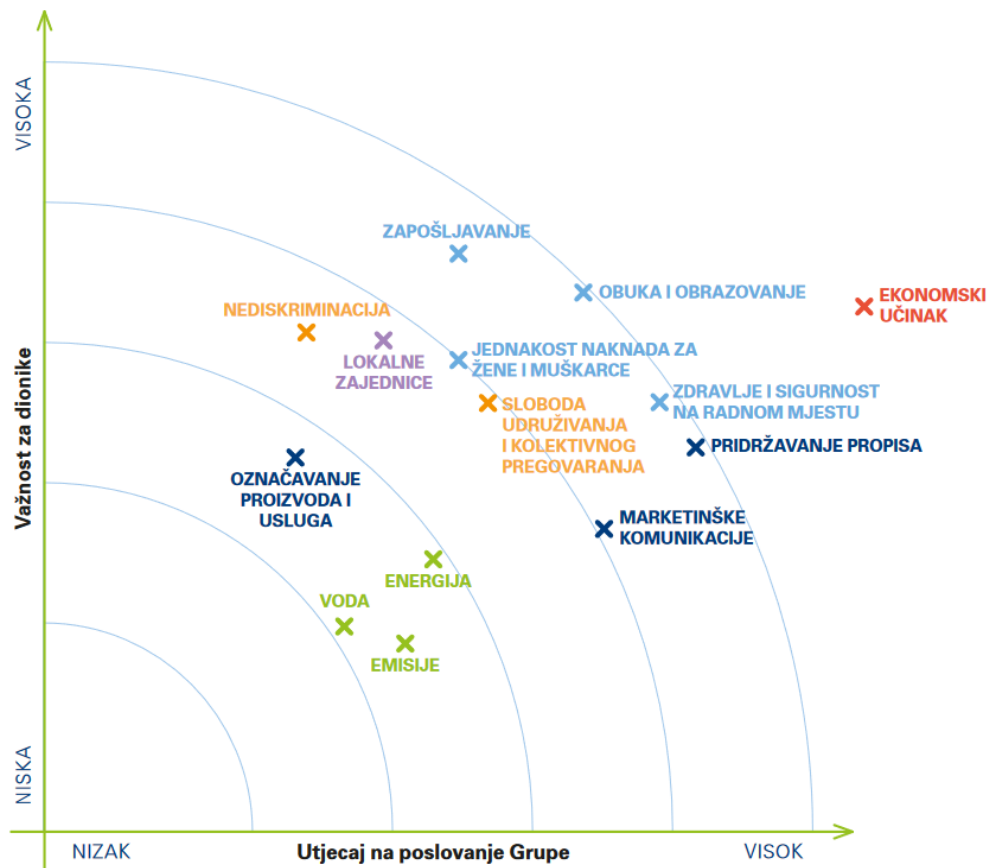
INA Grupa je od 2008. godine uključena u mrežu UN-ovog sporazuma Global Compact, najveće svjetske inicijative na području društveno odgovornog poslovanja. Grupa pristupu društveno odgovornog poslovanja poseban naglasak stavlja na brigu o čovjeku, okolišu i svim segmentima vezanim uz zaštitu i očuvanje prirodnih resursa, kao i na suradnju sa zajednicom.

Na slici 5.1 dati su temeljni ciljevi pri poslovanju s ciljem održivog razvoja. (Slika 5.1)



Slika 5.1. Temeljni ciljevi pri poslovanju [18]

Na slici 5.2. prikazani su faktori koji utječu na donošenje odluka vezanih uz poslovanje Grupe. Vidljivo je da je ekonomski učinak, tj. prihod pri poslovanju Grupe temeljan faktor u poslovanju grupe, može se uočiti da i faktori koji uključuju zaštitu okoliša, štednju energije, brigu o radnicima, njihovim pravima i sigurnosti na radu također imaju značajan utjecaj. (Slika 5.2)



Slika 5.2 Faktori donošenja odluka [18]

INA Grupa 2005. godine potpisuje Izjavu o prihvaćanju Kodeksa etike u poslovanju, koju je iste godine potvrdila Skupština Hrvatske gospodarske komore. Odredbe Kodeksa etike u poslovanju redovno se prenose djelatnicima Grupe te poslovnim partnerima. Prikaz potvrde Kodeksa: (Slika 5.3)





Slika 5.3 Kodeks etike o poslovanju [18]

Uključivanjem u inicijative, rasprave i projekte na razini Hrvatske, INA Grupa se opredijelio za proaktivan pristup u svim aspektima društveno odgovornog poslovanja. Time je Grupa obavezana da:

- odgovorno razvija svoje ciljeve i djelatnosti pri kojima su zdravlje i zaštita djelatnika, sigurnost okoliša i društvena odgovornost (ZZSO) dio svakodnevnog poslovanja
- sprječava incidente bilo kojeg tipa te da osigurava integritet imovine i trenutni odziv u izvanrednim ili kriznim situacijama.
- smanjuje svoj utjecaj na okoliš i podržava globalne napore za smanjenje klimatskih promjena
- potiče djelatnike na usvajanje kulture zaštite zdravlja, sigurnosti te društvene odgovornosti, koja je prepoznatljiva svim radnicima i poslovnim partnerima.

Nadalje, u Grupi postoje unutarnji mehanizmi za traženje savjeta o etičkom i zakonitom ponašanju i pitanjima vezanima uz organizacijski integritet. Opća odgovornost dodijeljena je članu Uprave zaduženom za Pravne, opće i kadrovske poslove, a za to su zadužena radnička vijeća, sindikalni povjerenici i/ili osobe nadležne za kadrove.

Zahtjev za davanjem savjeta omogućen je svim dionicima, te se sa zahtjevima postupa na povjerljiv način, tj. ukoliko podnositelj zahtijeva to želi, omogućena u je potpuna anonimnost. Također, postoje i mehanizmi traženja zahtjeva nezavisni od same organizacije, a to su sindikalni regionalni povjerenici inspekcija rada i Državni inspektorat.

Što se tiče konkretne zaštite na radu, INA ima širok spektar djelovanja te će u ovom radu biti navedeni samo neki od primjera.

Proces zaštite na radu započinje već pri zapošljavanju svakog djelatnika. Svaki djelatnik prije početka rada u INA Grupa educira se o djelovanju grupe, načinu poslovanja, o samom postrojenju, uvjetima rada i konkretnoj zaštiti na radu na svom radnom mjestu s ciljem prevencije od mogućih ozljeda. Naime, kako bi se upoznali s organizacijom, proizvodnim programom, područjima djelovanja, ali i kolegama iz drugih dijelova grupe, svake se godine organizira seminar za pripravnike i novozaposlene u INA grupi. Tijekom programa svi sudionici imaju priliku upoznati se s društveno odgovornim poslovanjem, upravljanjem kvalitetom, zaštitom okoliša, radnim pravima, mjerama zaštite na radu itd.

Neovisno o vrsti ugovora, rasi, spolu i dobi svim zaposlenicima INA Grupe, osim zakonom propisanim i utvrđenim pravima, omogućene su jednake povlastice poput godišnjeg sistematskog pregleda te police osiguranja radnika od nezgode.

U skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i obvezama poslodavca INA Grupa ima Odbor zaštite na radu. Odbor zaštite na radu je savjetodavno tijelo, koje ima zadaću analizirati stanja zaštite na radu, njenu provedbu iste na radnim mjestima i analizu predloženih mjera za poboljšanje zaštite na radu. Odbor čine imenovani predstavnik poslodavca, stručnjak zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu kod poslodavca, izabrani specijalist medicine rada, stručnjak zaštite na radu te povjerenik za zaštitu na radu

Kroz predstavnička tijela zaposlenika procjenjuju se svi rizici kod zaštite na radu koji se odnose na same zaposlenike unutar Grupe. Već dulji niz godina nastoji se uključiti i vodstvo u program Zaštite zdravlja i sigurnosti u svrhu napretka rasta važnosti sigurnosti u svakodnevnom radu i poslovanju i sveukupne kulture sigurnosti.

U INA Grupi nema zanimanja kod kojih postoji visoka učestalost ili veliki rizik od specifičnih bolesti. Prilikom rasporeda radnika na poslove s posebnim uvjetima rada (npr. prekomjerna buka, vibracije i prašnjave prostorije) postupa se u skladu s tim uvjetima te im je pružena sva adekvatna zaštitna oprema (npr. čepići za uši i zaštitne naočale). Pri organizaciji rada teži se poslovi odvijaju u uobičajenom radnom bez prekovremenog rada, kako bi se izbjegao umor i onemogućile greške i ozlijede usred istog.

Na slici je prikazano obavljanje poslova u radionici Grupe, pri čemu su radnici adekvatno zaštićeni radnim odijelima i kacigama, a konstrukcija je postavljena tako da se rad odvija u fiziološkom položaju tijela kako bi se spriječila opterećenja kičme radnika uslijed sagibanja ili klečanja ukoliko bi konstrukcija bila postavljena u neki drugi položaj, npr. oslonjena na pod. (Slika 5.4)



Slika 5.4 Obavljanje poslova u radionici [18]

Prevenzijskim programom „Pokliznuća, spoticanja i padovi“ (poznatim i pod imenom „Nesvjesno ponašanje“) predstavljen je nastavak uspješnog programa „Uključenost vodstva“ kojemu je cilj podizanje svijesti rukovodstva kao glavni pokretač u oblikovanju i jačanju ORiZZSO kulture. Preventivnim radionicama „Pokliznuća, spoticanja i padovi“ primarni je cilj smanjenje broja ozljeda nastalih s pokliznućem, spoticanjem i padom u Grupi te povećanje sigurnosti uz naglašavanje važnosti sigurnog ponašanja.

Nadalje, ukupno je 24 interna trenera sudjelovalo aktivno i uspješno na „*Train the Trainer*“ (Trening trenera) radionicama prilikom koji su certificirani za pružanje jednodnevnih radionica zaposlenicima („Plavi ovratnici“) unutar Grupe. Nova generacija internih trenera biti će certificirana početkom 2020., nakon čega započinju edukacijske radionice za zaposlenike. Cilj Grupe je uključivanje više od 3000 zaposlenika u razdoblju od dvije godine te uspostavljanje temelja za jačanje svijesti o sigurnosti zaposlenik unutar Grupe. U programu Treninga trenera sudjelovalo je 12 internih trenera koji su dobili certifikate za pružanje jednodnevnih radionica najnižim razinama rukovodstva. Zajedno s prethodno treniranim internim trenerima za prošireni program dvodnevnih radionica u 2016. godini, koji su prisustvovali i treninzima obnavljanja vještina u 2017. godini, stvoren je respektabilan

resurs od 18 internih trenera koji osiguravaju održivost programa. Održavanje nove serije jednodnevnih radionica predviđeno je u posljednjem tromjesečju 2019. godine s predviđenim nastavkom tijekom 2020. godine s ukupnim obuhvatom od približno 600 polaznika, od kojih je 30 % trenirano u 2016. godini (121 polaznik na 12 održanih radionica), a ostatak je planiran tijekom 2020. godine.

Uključivanjem zaposlenika i rukovodstva u projekt „*Behaviour Safety*“ Grupa već dulji niz godina nastoji ojačati „kulturu sigurnosti“ (u smislu prihvaćanja prikladnog ponašanja po pitanju zaštite i sigurnosti) te međusobni dijalog usmjerene ka provedbi.

Putem programa ZZSO (Program integriranja rukovodstva u zaštitu zdravlja, sigurnosti i okoliša) preko anketa prikupljena su mišljenja djelatnika o uključenosti rukovoditelja u Program, i izazovima na radnom mjestu. Nakon toga su pokrenute radionice gdje je 250 rukovoditelja svih razina pobliže upoznato s važnosti koju ima njihova uloga u osiguravanju uvjeta za siguran rad, te potrebom za uspostavom neprestane komunikacije s djelatnicima o tome. ZZSO je prihvaćen te su 94 % pozvanih menadžera bili sudionici u treninzima u 2016. Godini.

Prevenција incidenata samo je jedan od primjera uspješnosti navedenih programa zaštite te uključuje temeljna pravila sigurnosti, zaštitu od pada s visina, izoliranja energije, programa sigurne vožnje i programa osnovne sigurnosti vozača kamiona. Provedbom programa sigurne vožnje za zaposlenike smanjen je broj prometnih nesreća, koji je u 2016. godini iznosio svega 0,9 na 1.000 zaposlenih, dok su u 2011. registrirane 3,4 prometne nesreće na 1.000 zaposlenika. Posebna je pažnja pridana implementaciju sustava upravljanja procesnom sigurnošću, što uključuje identifikaciju, razumijevanje i kontrolu procesnih rizika kod prevencije incidenata, neovisno o stupnju njihove ozbiljnosti.

Sustav upravljanja sigurnošću (PSM) integriran je u sveukupni sustav upravljanja tvrtke i uspješno se koristi pri praćenju i daljnjem razvoj svih područja sigurnosti. PSM aktivnosti ispunjavaju se sukladno planovima, a nekoliko nadzora provedenih od strane vanjskih institucija pokazuju značajno i kontinuirano poboljšanje sustava

Potvrda kvalitetnoj provedbi politike zaštite i sigurnosti sudionika te okoliša pri proizvodnji i istraživanjima potvrđuje podatak da su 2016 i 2017. godina uzastopno završene bez smrtnih slučajeva te značajnih procesnih incidenata u radnom procesu. Isto tako, stopa zabilježenih ozljeda progresivno se smanjuje tijekom godina te su tokom 2017. godine zabilježene tek tri lakše ozlijede. Kontinuirani napredak na području sigurnosti potvrđuju i

podatci poput toga da su 2011. registrirane 2,5 ozljede na 1.000 radnika (uključujući i radnike podizvođača radova), dok je u 2016. broj ozljeda iznosio 1,6 na 1.000 zaposlenih.

U područjima klimatskih promjena te sigurnosti i zaštite okoliša posebna se pažnja pridaje projektima energetske učinkovitosti, koji čine financijsku uštedu, a usto i osiguravaju smanjenje štetnog utjecaja na okolinu.

Pridržavanje pravila temelj je obavljanja poslova u INA Grupi.(Slika 5.5)



Slika 5.5 Temeljna pravila sigurnosti [18]

## 6. Zaključak

Zaštita na radu je skup tehničkih, organizacijskih i upravljačkih djelatnosti, medicine i društvenih znanosti kojemu je glavni cilj briga o sigurnosti i zdravlju radnika tako da omogući sigurno radno okruženje i uvjete za rad.

Uspješan sustav zaštite na radu se temelji na metodama sprječavanja i izbjegavanja incidenata na radu. Te metode su detekcija, analiza i smanjenje čimbenika koji utječu na mogućnost pojave opasnosti za radnika.

Što je radnik zadovoljniji, to je i motiviraniji, a samim time je i poduzeće uspješnije. Što radnik ima sigurnije uvjete za rad, to će biti zadovoljniji, jer su ispunjena i njegova prava kako radnika, tako i ljudska prava.

Briga za ljudske resurse i njihovo odgovorno korištenje je važan faktor društveno odgovornog poslovanja. Ta briga je u skladu sa teorijom održivog razvoja kojoj je glavna ideja brige o okolišu i resursima kako bi i iduće generacije imale kvalitetne uvjete za život.

Iako podaci o ozljedama i profesionalnim bolestima u RH nisu skroz potpuni, jer se još uvijek događa da poslodavci ne prijavljuju sve nezgode na radu, vidljiv je veliki napredak zaštite na radu u zadnjih nekoliko godina, pa se može zaključiti da sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj ipak funkcionira što se može uočiti iz primjera uspješno implementiranog koncepta društveno odgovornog poslovanja INA grupe. Pravilnom i sustavnom provedbom procesa zaštite na radu kod INA grupe koji započinje već pri zapošljavanju svakog djelatnika i koji se kontinuirano nastavlja pri njegovom daljnjem radu kroz edukacije, način poslovanja, poboljšanje uvjeta rada i druge preventivne mjere, uočen je trend pada godišnjeg broja ozljeda na radu.

Iz navedenog možemo zaključiti da je zaštita na radu jedna od osnovnih komponenti društveno odgovornog poslovanja koje je temelj svakog modernog i uspješnog poduzeća.



## 7. Popis literature

- [1] Marušić, S., Motivacija za rad i profesionalni razvoj, Ekonomski institut, Zagreb, 1988.
- [2] Produktivnost i efikasnost, Hrvatski jezični portal, <http://hjp.znanje.hr> (12.6.2019.)
- [3] Bahtijarević-Šiber, F. Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 1999.
- [4] Opća deklaracija o ljudskim pravima, <http://www.ffzg.unizg.hr/hre-edc/Deklaracijaljip.pdf> (19. 6. 2019.)
- [5] Krajačić, Ž. Sigurnost i zaštita na radu, Zagrebinspekt obrazovanje – srednjoškolska ustanova za obrazovanje odraslih, Zagreb, 2003.
- [6] Puljić, N. Zaštita na radu: vodič za poslodavce, Poslovni zbornik, Zagreb, 2006.
- [7] Kacian, N. Osnove sigurnosti, Iproz, Zagreb, 2000.
- [8] Nikolić, V., Savić, S., Taradi, J., Zaštita na radu kao aspekt društveno odgovornog poslovanja, 13. međunarodni simpozij o kvaliteti „Kvaliteta i društvena odgovornost“, 2012., [https://bib.irb.hr/datoteka/574443.Nikolic\\_Savic\\_Taradi\\_HDMK-13.pdf](https://bib.irb.hr/datoteka/574443.Nikolic_Savic_Taradi_HDMK-13.pdf) (7.9.2019.)
- [9] Europska agencija za zaštitu na radu  
<https://osha.europa.eu/hr/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (3.6.2019.)
- [10] Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Nacionalni program zaštite zdravlja i sigurnosti na radu za razdoblje od 2009. do 2013., Zagreb, 2008. [http://socijalno-partnerstvo.hr/wp-content/uploads/2013/04/NACIONALNI\\_PROGRAM\\_171.pdf](http://socijalno-partnerstvo.hr/wp-content/uploads/2013/04/NACIONALNI_PROGRAM_171.pdf) (13.6.2019.)
- [11] Šokčević, S. Zaštita zdravlja i sigurnost na radu: zbirka propisa s komentarskim bilješkama, TIM press, Zagreb, 2006.
- [12] Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14)
- [13] Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja na radu, Godišnje izvješće za 2017. godinu, [http://hzzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/11/reg\\_prof\\_2017\\_1.pdf](http://hzzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/11/reg_prof_2017_1.pdf) (5.6.2019.)



- [14] Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja na radu, analiza ozljeda na radu 2017. Godine  
[http://hzzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/11/1UKUPNA\\_ANALIZA\\_ONR\\_2017WEB.pdf](http://hzzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/11/1UKUPNA_ANALIZA_ONR_2017WEB.pdf) (5.6.2019.)
- [15] Matešić, M., Pavlović, D., Bartoluci, D., Društveno odgovorno poslovanje, VPŠ, Zagreb, 2015.
- [16] Bagić, A., Škrabalo, M., Narančić, L. Pregled društvene odgovornosti poduzeća u Hrvatskoj, AED, Zagreb, 2006.  
[http://www.uzuvrh.hr/userfiles/file/CSR\\_Report\\_2006\\_HR.pdf](http://www.uzuvrh.hr/userfiles/file/CSR_Report_2006_HR.pdf) (11.6.2019.)
- [17] Atanacković, U. Društveno odgovorno poslovanje kao savremeni koncept biznisa, Škola biznisa, br. 1, 2011.,
- [18] <https://www.ina.hr/odrzivi-razvoj/ina-i-odrzivost/izvjescivanje/9799> (20.6.2019)

## **8. Popis kratica**

CSR – *Corporate Social Responsibility*

DOP – Društveno odgovorno poslovanje

EU – Europska unija

HZZO – Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje

HZZZSR – Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu

NN – Narodne novine

ZZSO – Zaštita zdravlja, sigurnosti i okoliša

## 9. Popis grafikona, tablica i slika

Slika 2.1. Razlozi pojačanog interesa za pitanje motivacije radnika [3].....	3
Slika 2.2. Lanac uzroka ozljeda [6] .....	4
Slika 2.3 Broj profesionalnih bolesti od 2010. do 2017.godine [13].....	11
Slika 3.1. Evolucija DOP-a uzrokovana događajima u svijetu[16].....	15
Slika 4.1 Efekti zaštite na radu na razini organizacije [15].....	19
Slika 4.2 Ključni akteri DOP-a [15] .....	20
Slika 5.1. Temeljni ciljevi pri poslovanju [18].....	22
Slika 5.2 Faktori donošenja odluka [18].....	23
Slika 5.3 Kodeks etike o poslovanju [18].....	24
Slika 5.4 Obavljanje poslova u radionici [18] .....	27
Slika 5.5 Temeljna pravila sigurnosti [18] .....	29
Tablica 1: Interna i eksterna dimenzija društveno odgovornog poslovanja [17] .....	16
Tablica 2: Osnovna područja i teme društveno odgovornog poslovanja [16].....	17