

VJESNIK SOCIJALNOG DIJALOGA

Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH, veljača 2026.

SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU - POSTUPCI KOJI SPAŠAVAJU ŽIVOTE I ZDRAVLJE Sustav, nove pojave, izazovi i prostori za napredak

Zaštita na radu danas – kako je određujemo?

Zaštita na radu (ZNR) je **organizirani sustav kojim se sprječavaju ozljede, profesionalne bolesti i bolesti u vezi s radom te se u širem smislu štiti sigurnost, zdravlje i radna sposobnost radnika**. Uključuje procjenu rizika, tehničke i organizacijske mjere, osposobljavanje i informiranje, zdravstveni nadzor te sudjelovanje radnika - ponajprije putem instituta *povjerenika zaštite na radu*. ZNR je **zakonska obveza poslodavca te pravo i obveza radnika** i nije samo tehnička sigurnost, već uključuje i psihosocijalne rizike, ergonomiju, organizaciju rada i sprječavanje stresa. Pri tome se u središte pozornosti, **osim fizičke sigurnosti i zdravlja, sve češće stavlja mentalno zdravlje pa su sprječavanje sagorijevanja na poslu (eng. burnout), zlostavljanja (mobinga) i uznemiravanja** sastavni dio kvalitetnog sustava ZNR-a. **Nadalje, kao pitanje ZNR-a postavlja se i pitanje utjecaja organizacijske kulture na stres koji opet uzrokuje niz bolesti, kao i utjecaj automatizacije, digitalizacije, umjetne inteligencije i robotizacije, odnosno uređenja suživota između robota i radnika, umjetne inteligencije i radnika, što će, uz utjecaj klimatskih promjena, predstavljati jedan od izazova budućnosti**. U ovom je području ključni nacionalni propis **Zakon o zaštiti na radu**¹ iz kojeg proizlazi niz **važnih podzakonskih akata**², usko je vezan za još niz zakona te usklađen s Okvirnom Direktivom 89/391/EEZ³.

Kako danas izgleda hrvatski sustav zaštite na radu?

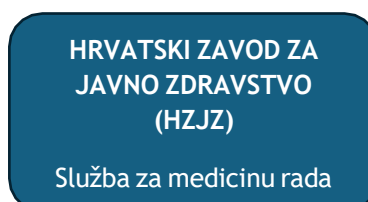
Razvoj politika:



Nadzor:



Stručna i javnozdravstvena potpora:



Financiranje:



¹ Narodne novine, br. [71/14](#), [118/14](#), [154/14](#), [94/18](#), [96/18](#)

² Pravilnik o izradi procjene rizika (NN 112/14, 129/19); Pravilnik o osposobljavanju i usavršavanju (NN 142/21); Pravilnik o ovlaštenjima (NN 58/22, 9/24); Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada (NN 105/20); Pravilnik o uporabi osobne zaštitne opreme (NN 5/21); Pravilnik o zaštiti radnika od rizika zbog izlaganja azbestu (NN 15/25); Pravilnik o zaštiti radnika od izloženosti buci na radu (NN 148/23) itd.

³ Direktiva od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, SL L 183, od 29.6.1989.

Gdje je Hrvatska po pitanju prihvaćanja međunarodnih okvira zaštite na radu?

Dva su međunarodna dokumenta u ovom području koja RH još nije usvojila. Radi se o **Konvenciji br. 187 Međunarodne organizacije rada (MOR-a) o promotivnom okviru za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu iz 2006. godine**, te **Konvenciji br. 190 MOR-a o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada**. Usvajanje preporučuje i Pučka pravobraniteljica u posljednjem **Godišnjem Izvješću⁴**, ali i ranije.

Kad bi **Konvencija br. 187. MOR-a** postala pravno obvezujuća, to bi značilo prijelaz **s razine poštovanja propisa na razinu usklađenog i proaktivnog upravljanja sustavom ZNR-a**:

- osim procjene rizika zahtijeva se aktivna i sveobuhvatna obuka građana o ZNR-u
- od nacionalnih strateških akata očekuju se mjerljivi ciljevi, jasni indikatori, kao i vremenski okviri, a provedbu nadzire MOR
- zahtijeva se analiza rada institucija sustava i obveza podnošenja redovitih izvješća MOR-u,
- uključuje i objedinjavanje statistika o ZNR-u koje trenutno u nas istovremeno vodi niz tijela
- najveća je promjena priznavanje novih rizika - **snažnije naglašeni psihosocijalni rizici** poput stresa i sagorijevanja na poslu, koji su u praksi u drugom planu u odnosu na fizičke ozljede.

Konvencija br. 190 važna je zbog toga što je ona prvi **međunarodni standard koji prepoznaje pravo svake osobe na svijet rada slobodan od nasilja i uznemiravanja te obuhvaća ne samo fizičko nasilje, već i psihičko, spolno i rodno utemeljeno uznemiravanje, pritom štiteći sve radnike (stalne, honorarne, volontere, tražitelje zaposlenja)**, uključuje i zaštitu u području digitalne komunikacije te po njoj poslodavci moraju uključiti nasilje i uznemiravanje u svoje procjene rizika i osigurati mehanizme prijave.

Važnost za socijalni dijalog:

Usvajanje zahtijeva ponajprije **inicijativu o potrebi pristupanja RH s razine GSV-a te nadalje detaljno usuglašavanje Vlade, sindikata i poslodavaca oko tehničkih odredbi kojima se sadržaj prenosi.**



Kakvo je stanje ZNR-a u Hrvatskoj – izbor iz službenih statistika⁵?

Što kažu podaci HZZO-a⁶?

Tip prijave	Broj zaprimljenih prijava u 2024.	Broj priznatih prijava u 2024.
Prijava o ozljedi na radu	17.886	13.554
Prijava o profesionalnoj bolesti	187	116

Što kažu izvješća DIRH-a (inspekcije rada)?

Tijekom 2024. inspektori rada DIRH-a obavili su **5.356 inspeksijskih nadzora primjene propisa u području ZNR-a**. Od obavljenih nadzora **731** bio je povodom ozljeda na prostorima i u prostorijama poslodavaca. **DIRH je obavio 60 nadzora⁷ povodom prijavljenih smrtnih događaja**, **560** nadzora povodom ozljeda zbog kojih je radniku pružena hitna medicinska pomoć i zbog kojih je zadržan na liječenju i **111** inspeksijskih nadzora povodom ostalih ozljeda.

Što kažu analize i izvješća HZJZ-a?

⁴ Izvješće Pučke pravobraniteljice za 2024. godinu / Pravo na rad: https://www.ombudsman.hr/hr/pravo-na-rad-2024/?utm_source=chatgpt.com

⁵ Posljednja su službena izvješća dostupna za 2024. godinu

⁶ <https://hzzo.hr/ozljede-na-rad-u-i-profesionalne-bolesti-specificna-zdravstvena-zastita>

⁷ Dio je smrti izravna posljedica uvjeta rada, dok dio ne. Ako se utvrdi da smrt nije posljedica uvjeta rada već bolesti, ona nije dio statistike ozljeda na radu, ali ostaje u statistici „nadzora povodom smrti“.

Do 31. ožujka 2025. godine HZZO je HZJZ-u dostavio podatke za 17 740 ozljeda, a **Državni inspektorat za 25 smrtnih ozljeda**, što čini broj od ukupno **17 765 ozljeda na radu u Republici Hrvatskoj** u 2024. godini. Od ukupnog broja prijavljenih ozljeda na radu, na mjestu rada dogodilo se 85,29% ozljeda, a na putu do mjesta rada 14,71%, pri čemu se najviše potonjih dogodilo u Gradu Zagrebu. **Sindikati⁸** su svojim osvrtima komunicirali broj od **30 poginulih radnika u 2024.**, pri tom ističući kako je od 30 poginulih na radnome mjestu njih 17 iz sektora građevinarstva.

Važno je naglasiti kako **izvješće HZJZ-a ukazuje na trend porasta stope ozljeda na radu na 1000 zaposlenih u usporedbi s istim razdobljem prošle godine. Naime, 2023. najviše su zabilježene stope od 11,14 u odnosu na 15,85 u 2024.⁹**

I. Regionalni pregled: Stopa ozljeda na radu na 1000 zaposlenih po županijama, 2024.

Županija	Ukupno		Stopa ukupnih ONR na 1000 zaposlenih, %
	N	%	
Primorsko-goranska županija	1 399	7,88	11,99
Ličko-senjska županija	141	0,79	9,13
Zadarska županija	534	3,01	9,09
Šibensko-kninska županija	329	1,85	10,14
Splitsko-dalmatinska županija	1 407	7,92	8,95
HR036 Istarska županija	891	5,02	9,72
Dubrovačko-neretvanska županija	236	1,33	5,26
Grad Zagreb	4 011	22,58	8,49
Zagrebačka županija	1 178	6,63	10,72
Krapinsko-zagorska županija	381	2,14	10,00
Varaždinska županija	806	4,54	12,24
Koprivničko-križevačka županija	422	2,38	12,88
Međimurska županija	578	3,25	14,10
Bjelovarsko-bilogorska županija	270	1,52	8,56
Virovitičko-podravska županija	268	1,51	12,61
Požeško-slavonska županija	260	1,46	13,62
Brodsko-posavska županija	414	2,33	10,43
Osječko-baranjska županija	1 411	7,94	15,85
Vukovarsko-srijemska županija	553	3,11	12,22
Karlovačka županija	322	1,81	8,52
Sisačko-moslavačka županija	569	3,20	14,14

Najveća stopa ozljeda na radu je u **Osječko-baranjskoj županiji i iznosi 15,85 na 1000 zaposlenih, a po broju ozljeda slijede Sisačko-moslavačka županija (14.14) i Međimurska županija (14,10). Visoke stope imaju i Požeško-slavonska, Koprivničko-križevačka, Virovitičko-podravska, Varaždinska i Vukovarsko-srijemska županija.** Ovi rezultati mogu se pripisati gustoći i tipu „opasnijih“ industrijskih djelatnosti koje postoje u navedenim županijama: prerađivačka industrija, poljoprivreda te građevinarstvo, koje uključuju rad sa strojevima, ali i rizične djelatnosti vezane uz trgovinu, logistiku, prijevoz i skladištenje. Na području Sisačko-moslavačke županije stopa ozljeda visoka je i zbog velikog broja graditeljskih radova u poslijepotresnoj obnovi. Usporede li se podatci o ozljedama na radu s brojem

⁸ <https://www.sssh.hr/novost/rad-ne-smije-ubijati>

⁹ Ukupni broj prijavljenih ozljeda u 2024. bio je veći, budući da je u 2023. bilo 17.240 prijave ozljeda na radu od kojih je priznato 13.419

stanovnika u pojedinoj županiji, dolazi se do podatka kako je primjerice u Zagrebačkoj županiji u 2024. godini gotovo **1% stanovništva županije bilo ozlijeđeno na radu**¹⁰, a slijede Osječko-baranjska i Međimurska županija (više od 0,5% stanovnika ozlijeđeno na radu).

Navedeni nam podatci ponajprije pokazuju kako više pozornosti treba posvetiti ovoj temi, na razini rasprava i prijedloga **lokalnih – županijskih GSV-ova i u socijalnom dijalogu na razini djelatnosti te poduzeća.**

II. Sektorski pregled: Ozljede i smrtnost na radu prema gospodarskoj djelatnosti, 2024.¹¹

Gospodarska djelatnost ¹²	Težina ozljede				Ukupno
	1 - laka	2 - teška	4 - smrtna	nema podataka	
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	426	24	0	3	453
Rudarstvo i vađenje	8	0	0	0	8
Prerađivačka industrija	2013	127	3	5	2148
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	82	4	0	0	86
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	394	27	1	0	422
Građevinarstvo	629	101	4	4	738
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	1180	88	0	3	1271
Prijevoz i skladištenje	546	58	0	2	606
Djelatnosti pružanja smještaja te priprema hrane	591	23	0	2	616
Informacije i komunikacije	64	4	1	0	69
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	142	6	0	1	149
Poslovanje nekretninama	24	4	0	0	28
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	259	15	0	0	274
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	205	20	2	3	230
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	535	49	0	5	589
Obrazovanje	352	43	0	1	396
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	723	62	0	2	787
Umjetnost, zabava i rekreacija	107	10	0	0	117
Ostale uslužne djelatnosti	41	11	0	1	53
Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca; kućanstava koja proizvode robu i obavljaju usluge za vl. potrebe	2	3	0	0	5
Djelatnosti izvanteritorijalnih organizacija i tijela	3	0	0	0	3
Nema podataka	13	5	0	0	18
UKUPNO	8339	684	11	32	9066

Statistike potvrđuju kako je **građevinarstvo i dalje po radnike „najopasnija“ grana gospodarstva (ozljede sa smrtnim ishodom)**, a slijede **prerađivačka industrija i trgovina/popravak vozila, koje ukupno imaju najveći broj ozljeda**. Rizične su i **zdravstvena zaštita/socijalna skrb**,

¹⁰ Zagrebačka županija ima u promatranoj godini 119 204 stanovnika, od čega je na radu ozlijeđeno 1 17, što čini 0,988% stanovništva, dok je iste godine u Osječko-baranjskoj ozlijeđeno 0.563%, a u Međimurskoj 0.551% stanovništva.

¹¹ prema: HZJZ-u u suradnji s HZOO-om: Analiza ozljeda na radu - medicinski pokazatelji, 2024.

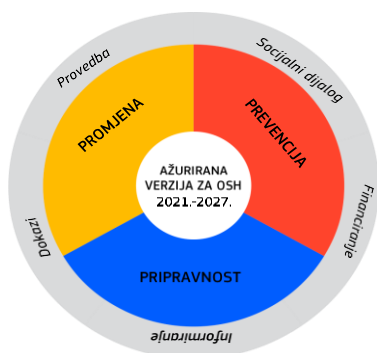
¹² NKD, 2007.

prijevoz/skladištenje, kao i smještaj te priprema i posluživanje hrane, gdje broj ozljeda raste. Podatci koji to potvrđuju rezultat su kombinacije rada na visini, uporabe teške mehanizacije, rada na strojevima, povećanog broja novih, neiskusnih radnika, preopterećenosti radnika (uzrokovane opet djelomično nedostatkom kadra u pojedinim djelatnostima) te nedostatne provedbe mjera zaštite na radu.

Sektorski socijalni dijalog idealan je za adresiranje i rješavanje problema sprječavanja profesionalnih bolesti i ozljeda na radu, na razini i prema posebnostima svake od djelatnosti, budući da ove trendove u navedenim djelatnostima valja posebno istražiti i donijeti odgovarajuće preventivne mjere.

Što čini Europska unija?

Na EU razini ključni okvir za aktivnosti predstavlja **Strateški okvir EU-a za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021.–2027.** – Sigurnost i zdravlje na radu u svijetu rada koji se mijenja¹³



Ciljevi na razini EU su:

- Predviđanje promjena u novom svijetu rada prouzročenih zelenom, digitalnom i demografskom tranzicijom i upravljanje tim promjenama,
- Pобољшanje sprječavanja nesreća i bolesti na radnom mjestu,
- Povećanje pripravnosti za sve moguće zdravstvene krize.

Provedba triju ciljeva temelji se na: **i. socijalnom dijalogu; ii. jačoj bazi dokaza; iii. jačanju provedbe; iv. informiranju; i v. financiranju;** Pritom strategija ističe **sektorski socijalni dijalog** kao ključ učinkovite provedbe EU zakonodavstva.



Nova inicijativa Europskog parlamenta

Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja Europskog parlamenta razmotrit će nacrt prijedloga **rezolucije Europskog parlamenta o hitnoj potrebi smanjenja broja smrtnih slučajeva na radu 2025/3046 (RSP)**. Prijedlog poziva na uspostavu Europskog dana sjećanja na žrtve nesreća na radu i priznavanja dostojanstva radnika, koji bi se obilježavao 8. kolovoza u spomen na tragediju u rudniku Bois du Cazier¹⁴. Hitno zahtijeva brzu provedbu strategije „**Vizija nula**“ za smrtonosne nesreće, s konkretnim, obvezujućim ciljevima za drastično smanjenje broja smrtnih slučajeva povezanih s radom do 2030., pozivajući Europsku komisiju na preispitivanje Okvirne direktive 89/391/EEZ kako bi se ojačala **prevencija, dopunile zaštitne granice za azbest i olovo te uključile posebne mjere za mentalno zdravlje na radu.**

Kao poseban problem **ističu se i uvjeti rada platformskih radnika i migranata**, koji često rade izvan uobičajenih sigurnosnih mreža. Poziva se **na donošenje sveobuhvatne direktive o podugovaranju** kako bi se osigurala lančana odgovornost u složenim strukturama zapošljavanja, kao i hitno prepoznavanje **psihosocijalnih i ergonomske rizika**, posebno zbog rada na daljinu. Podsjeća se kako središte aktivnosti mora biti usmjereno **ne samo na fizičke nesreće, već i na "nevidljive ubojice" poput raka i kardiovaskularnih bolesti uzrokovanih stresom, zlostavljanjem na radu, kao i na sprječavanje sagorijevanja na poslu.**

¹³ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija: COM/2021/323

¹⁴ U rudniku ugljena Bois du Cazier u Marcinelleu (Belgija) 8. kolovoza 1956. dogodila se jedna od najtežih rudarskih katastrofa u povijesti. U požaru izazvanom sudarom poginula su 262 rudara od 272 u oknu, a većina su bili talijanski radnici - imigranti.



UTJECAJ SUVREMENIH TENOLOGIJA I STRESA: Podatci na razini EU¹⁵?

Digitalne tehnologije i zdravlje: Gotovo polovica radnika 2025. u EU (48%) svjedoči kako korištenje digitalnih tehnologija na njihovom radnom mjestu određuje brzinu ili tempo njihovog rada. 30% radnika navodi kako te tehnologije rezultiraju time da rade u izolaciji, a nešto manji udio (28%) spominje povećanje svog radnog opterećenja. Zabrinjava što 19% radnika kaže kako digitalne tehnologije na radnom mjestu umanjuju mogućnosti korištenja njihovog znanja i vještina.

Radnici u mikro-poduzećima (<10 zaposlenika, što predstavlja više od 90% tvrtki u Hrvatskoj i oko 25% hrvatskih radnika) češće od radnika u većim tvrtkama izvještavaju kako korištenje digitalnih tehnologija na njihovom radnom mjestu rezultira radom u izolaciji. Promatrano po djelatnostima radnici zaposleni u poljoprivredi, zdravstvu i socijalnoj skrbi češće drže kako korištenje digitalnih tehnologija povećava njihovo radno opterećenje.

Stres i zdravlje: Ukupno 44% radnika u EU svjedoči kao su izloženi ozbiljnom vremenskom pritisku ili preopterećenju poslom. Otprilike svaki treći izvještava o izostanku nagrada za trud koji ulažu u svoj posao, a slijedi ih 29% koji su izloženi lošoj komunikaciji ili suradnji unutar svoje organizacije. Manji udio (17%) izvještava da su izloženi nedostatku autonomije ili nedostatku utjecaja na radne postupke te nasilju ili verbalnom zlostavljanju od strane kupaca, pacijenata, učenika itd. (16%), dok svaki deseti radnik osjeća kako je izložen uznemiravanju ili maltretiranju. Tanka većina radnika u EU (53%) kaže kako su im na radnom mjestu dostupne informacije ili osposobljavanje o dobrobiti i suočavanju sa stresom.

U Hrvatskoj podatci neovisnih institucija, sindikata i udruga¹⁶ pokazuju kako i dalje nije riješen problem nepovjerenja u osobe ovlaštene zaprimati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika jer ih i dalje imenuje poslodavac pa ih radnici doživljavaju pristranima, zbog čega im se nedovoljno obraćaju. Prilika je (?) da se u izmjene i dopune ZOR-a, planirane za lipanj 2026., a vezane uz transparentnost plaća, uključe i odredbe čiji je cilj bolja zaštita dostojanstva radnika od zlostavljanja i uznemiravanja.



ŽENE /MUŠKARCI I UVJETI RADA: Znete li...

Istraživanje Eurofounda o uvjetima rada u Europi (EWCS) iz 2024.¹⁷ potvrđuje kako su zdravstveni rizici na radnom mjestu rodno uvjetovani. I muškarci i žene imaju koristi od poboljšanja uvjeta rada, ali muškarci osjećaju brži napredak u fizičkim uvjetima rada, dok se žene i dalje suočavaju s većim emocionalnim naporom i više mišićno-koštanih problema. Intenzitet rada u posljednjem je desetljeću općenito je porastao i to snažnije utječe na žene, posebice u javnim poslovima s velikim emocionalnim zahtjevima.

¹⁵ OSH pulse 2025: Occupational safety and health in the era of climate and digital change:

https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/OSH-pulse-2025-climate-digital-change_summary_EN.pdf

¹⁶ Izvješće Pučke pravobraniteljice za 2024. godinu / Pravo na rad: https://www.ombudsman.hr/hr/pravo-na-rad-2024/?utm_source=chatgpt.com; Udruga mobing



¹⁷ European working conditions survey, 2024. Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys-and-data/surveys/european-working-conditions-survey/ewcs-2024>; Why we must put a gender lens on OSH (and fast), ETUI, 2025: <https://www.etui.org/publications/why-we-must-put-gender-lens-osh-and-fast>



RAD NA EKSTREMNIM TEMPERATURAMA: Znete li ...

- 1 od 5 radnika u EU izložen je ekstremnim temperaturama na poslu.
- u južnim je članicama EU-a izloženost veća pa je tako u Hrvatskoj izloženost 28% , odnosno svaki treći radnik u nas izložen je ekstremnim temperaturama (uz Grčku i Cipar najveći broj)
- posebno pogođeni sektori su poljoprivreda, građevinarstvo, industrija te logistika i transport
- ekstremna toplina povezana je s ozljedama, psihosocijalnim stresom i kroničnim bolestima, te mnoge zemlje donose propise u tom smislu¹⁸

U tom je kontekstu **Europska konfederacija sindikata (EKS/ETUC) iznijela prijedlog donošenja direktive EU o sprječavanju rizika od vrućine na radu**. Direktiva poziva na okvir utemeljen na uključenosti, a cilj je osigurati da preventivne mjere nisu samo sveobuhvatne i znanstveno utemeljene, već i prilagođene raznolikim stvarnostima europske radne snage te time pravedne.

Više u istraživanju  *Učinci ekstremnih vremenskih uvjeta na zdravlje i sigurnost radnika*
te priručniku  *Vrućina na radu – smjernice za mjesta rada (kliknite na sličice!)*

U lipnju 2025. na 275. sjednici GSV-a raspravljalo se na temu „Stanje zaštite na radu s posebnim osvrtom na rad na vrućini i na kineziologiju rada“ te su socijalni partneri istaknuli kako je važno kineziologiji rada pristupiti sveobuhvatno. GSV je zaključkom utvrdio potrebu učinkovitijeg reguliranja rada na visokim temperaturama, izmjene zakonskih i podzakonskih akata s tim u vezi, pojačane kontrole i učinkovitijih sankcija te podržao razvoj kineziologije rada kao ključnog nositelja temeljnog sprječavanja opisanih poremećaja. Također, podržao je razvoj kineziologije rada u praksi donošenjem propisa koji predviđaju procjenu rizika s aspekta kineziologije rada te sudjelovanje kineziologa u osposobljavanju radnika za rad na siguran način. Potrebno je potaknuti provedu Zaključka GSV-a kroz dogovor socijalnih partnera i Vlade o izmjenama podzakonskih akata i praćenju primjene.



KARDIOVASKULARNE BOLESTI (KVB) – TIHI UBOJICA NA POSLU: Znete li...

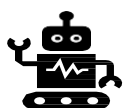
KVB su i dalje prvi uzrok smrti u Hrvatskoj (oko 45%), i zbog visokih stopa pretilosti, hipertenzije i pušenja, ali i zbog toga što se nedovoljno radi na sprječavanju kroničnih bolesti vezanih za rad, od kojih su KVB značajne. Zanimljivo je kako niz svjetskih istraživanja¹⁹ dosljedno ukazuje na nekoliko ključnih stresora na poslu vezano za pojačano obolijevanje od KVB-a. Prva skupina stresora je poznatija – dugotrajni rad uz sjedenje na poslu, noćni rad i strah od gubitka radnoga mjesta, no druga dva su manje poznata. Radi se o fenomenu tzv. **pritiska, naprežanja i napetosti na poslu** (eng. *job strain*) kojeg obilježavaju visoka očekivanja i opterećenost radnika, a istovremeno mala moć utjecaja na odluke (23% više obolijevanje od KVB-a), te o pojavi tzv. **neravnoteže truda i nagrade** (eng. *effort-reward imbalance*) - visokog osobnog truda i doprinosa, uz malu ili nikakvu nagradu, pohvalu, plaću, poboljšane uvjete ili sl. Kod te je pojave zabilježeno povećanje rizika KVB od čak 50%.

¹⁸ Ećimović Nemarnik, R. (2025.) : Globalno zatopljenje - preventivne mjere pri radu na visokim temperaturama. SIGURNOST 67 (1) 93 - 95 (2025): <https://hrcak.srce.hr/file/476918>

¹⁹ Kivimäki, M., et al. (2012): Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet*, 380(9852), 1491-1497.; Kivimäki, M., Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current Cardiology Reports*, 17(9), 74.; Dragano, N., et al. (2017). Effort-reward imbalance at work and incident coronary heart disease: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Cardiology.*; Miletović, I. (2016) : Psihološki stres kao čimbenik rizika kroničnih nezaraznih bolesti, 2016.

☞ Kardiovaskularne bolesti postaju ključna tema ZNR-a, ali ponajprije kroz prizmu mentalnoga zdravlja, radnoga stresa, te potrebe propitivanja organizacije rada. Hrvatska i dalje znatno zaostaje u priznavanju KVB-a kao radno povezanih bolesti, kao i u statistici za taj tip oboljenja vezanih uz rad²⁰.

☞ Prostor za djelovanje je rad GSV-a na ovu temu, uključivanje teme u kolektivne ugovore na razini sektora i u „kućne“ kolektivne ugovore, izrada „strategija dobrobiti“ te besplatni preventivni pregledi na razini poduzeća.



POGLED U SADAŠNJOST I NADOLAZEĆU BUDUĆNOST

Poznato je kako **uvođenje robota, kao i sveprisutnost umjetne inteligencije (UI)** može u mnogome olakšati i ubrzati posao te ih zbog umanjivanja mogućnosti pogreške učiniti sigurnijima. No, postoje i ozbiljni rizici ovih dviju novina u svijetu rada²¹, koje EU nastoji regulirati²²:

- **Mehanički rizici:** sudar radnika s robotom, posebno kod kolaborativnih robota – “cobota”, prignječenja, ispadanja tereta iz robotskih ruku/hvataljki, rizici kod servisiranja, sudari s dronovima, samohodnim i radnim vozilima i sl.
- **Kibernetički rizici:** hakiranje industrijskih robota, manipulacija algoritima i sl.
- **Etički rizici:** problem odgovornosti (je li za nesreću odgovoran programer, proizvođač i/ili poslodavac?), problemi nereguliranog UI nadzora zaposlenika i sl.
- **Psihosocijalni rizici:** pojačani stres zbog intenzivnijeg posla, strah od gubitka posla i sl.
- **Ostali rizici:** nepredvidivost UI sustava, oslanjanje na automatizirane odluke (i kada griješe)

☞ Nekoliko je osnovnih načela koja moraju biti **sastavni dio kvalitetnih propisa, ali i kolektivnih ugovora u ovome području:** Načelo INFORMIRANOSTI o tome koje su sve tehnologije uvedene i u koju svrhu, načelo UKLJUČENOSTI sindikata i radnika u postupke uvođenja i nadzora tehnologija, načelo OBVEZNE BESPLATNE IZOBRAZBE o korištenju tehnologija i opasnostima, NAČELO JASNE PODJELE ODGOVORNOSTI za nesreće (poslodavac, programer, radnik itd.), načelo ZAŠTITE RADNIKA OD ODLUKA koje donosi ili sugerira UI/algoritmi, kao i načelo uvođenja ZAJEDNIČKIH TIJELA KOJA ODLUČUJU I POSTUPAJU PO PRITUŽBAMA RADNIKA.



BOLOVANJA: Znete li ...

²⁰ U strukturi priznatih profesionalnih i radno povezanih bolesti u Hrvatskoj prevladavaju bolesti mišićno-koštanog sustava, one uzrokovane azbestom, bolesti zdravstvenih radnika te infekcije. U razdoblju 2022.- 2024. provodio se i [projekt](#) kojemu je cilj unaprjeđenje prikupljanja podataka sukladno metodologiji EUROSTAT-a. Naime, dio podataka koji je predložen EUROSTAT-ovom metodologijom se dosad nije mogao prikupiti zbog slabije međuinstitucionalne povezanosti

²¹ [Smart digital monitoring systems for occupational safety and health: uses and challenges, EU-OSHA, 2022.](#); [Walters, Keith: The impact of Artificial Intelligence on health and safety, 2024](#); [Cox - Oosterwijk: Algorithmic management in the workplace, FEPS, 2024](#); [Peruffo, Eleonora et al: Game-changing technologies: Transforming production and employment in Europe, Eurofound, 2020](#); [Aloisi, Antonio: Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-discrimination and Collective Rights, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations Volume 40, Issue 1 \(2024\) pp. 37 - 70](#); [Pince de Castillo - Naranjo: Regulating algorithmic management An assessment of the EC's draft Directive on improving working conditions in platform work, 2022](#); [De Stefano, Valerio: Algorithmic management and collective bargaining, 2022](#)

²² [Uredba \(EU\) 2024/1c85 \(Artificial Intelligence Act /Akt o umjetnoj inteligenciji\)](#), koju je Vijeće EU-a usvojilo 21. svibnja 2024., stupila na snagu 1. kolovoza 2024., 2. veljače 2025. počela primjena zabrane za sustave UI s neprihvatljivim rizikom, a 2. kolovoza 2026. postaje obvezna većina ostalih odredbi

- kako je 274 najveći prosječni broj dana bolovanja zbog privremene radne nesposobnosti vezane za profesionalnu bolest zabilježen u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, a slijedi djelatnost građevinarstva gdje je zabilježeno prosječno 257 dana
- kako je najlakše „izmjeriti“ učinak radnih uvjeta u vidu profesionalnih bolesti jer je taj sustav utvrđivanja u Hrvatskoj precizan, lista profesionalnih bolesti je zatvorenog tipa „no bolesti u svezi s radom“ teško su mjerljive i nažalost nema čvrste osnove za njihovo praćenje
- kako radni uvjeti redovito stvaraju mentalne i fizičke poremećaje zdravlja koji bitno narušavaju ne samo radnu sposobnost već i kvalitetu života radnika i time utječu na kvalitetu života čitave obitelji pa tako i cijeloga društva
- kako profesionalne bolesti stvaraju trošak u vidu liječenja i bolovanja čak i dugo godina nakon priznavanja za pojedinca, obitelji i cijelo društvo

Što podatci govore donositeljima odluka i stručnjacima?

PROBLEM	MOGUĆA RJEŠENJA
Relativno dobro razvijen sustav prevencije i zaštite od ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, no slabija zaštita i prevencija zlostavljanja i sagorijevanja na poslu te općenito pitanja mentalnoga zdravlja.	<p>a. Usvajati važne konvencije čiji mehanizmi poboljšavaju sustav i priznaju nove rizike</p> <p>b. Staviti naglasak na rizike mentalnog zdravlja u zakonodavstvu, podzakonskim aktima i KU</p> <p>c. Staviti naglasak na rizike vezane za moderne tehnologije – digitalizaciju, UI i robotizaciju</p>
Trend povišenja stopa ozljeda na radu , posebice u ranije navedenim djelatnostima i županijama	Ciljanim sektorskim socijalnim dijalogom te dijalogom lokalnih GSV-ova riziku izloženih županija predlagati preventivne mjere i mehanizme
Nedovoljni kapaciteti DIRH-a za kurativni i preventivni nadzor	Pojačati nadzor u sektorima s najvišom stopom ozljeda, poput građevinarstva i prerađivačke industrije, ali i drugih rastućih sektora, što treba pratiti jačanje kapaciteta inspekcije rada DIRH-a
Usitnjenost sustava; slabija statistika vezana za mentalno zdravlje i neke novije rizike (npr. klimatske promjene, stres)	Objediniti podatke, ali i analize trendova vezanih za ZNR na jednome mjestu
Formaliziran pristup procjeni rizika	<p>a. Pojačati uključenost stručnjaka ZNR-a u stvarne radne postupke te ojačati ulogu povjerenika ZNR-a kod osvježavanja procjena rizika</p> <p>b. Kroz propise, a posebice socijalni dijalog na lokalnoj i sektorskoj razini, predlagati promjene propisa i praksi, prilagođeno posebnostima sektora i regija</p>

Kakva je situacija u kolektivnim ugovorima (KU) i kako bolje?

U hrvatskoj praksi KU danas ZNR je dio standardne strukture kolektivnoga ugovora koja najčešće uključuje odredbe o: ✓ pravu na zaštitu života i zdravlja te mjere zaštite na radu, ✓ zaštitu dostojanstva i privatnosti radnika, ✓ posebnoj zaštiti za trudnice, roditelje, osobe s invaliditetom, ✓ ulozi povjerenika za zaštitu na radu i dostojanstva te ✓ uređenim postupcima pritužbi i zaštitu prava radnika

Nedostatci i prostor za napredak u KU:

1. Zaštita na radu u KU trebala bi ići više ka operativnosti i prevenciji

- KU često ponavljaju zakon (Zakon o ZNR-u, ZOR), a naglasak treba staviti na preciziranje i uvođenje standarda iznad zakonskog minimuma
- Treba uvesti ugovorne kazne u slučaju da se mjere ne provode
- U usporedbi s plaćama, dodatcima, radnim vremenom, ZNR je u većini hrvatskih KU sekundarna tema, valja joj dati važnije mjesto u KU.

2. Trenutna zaštita od zlostavljanja i mobinga slabo potiče radnike na prijave te treba naglasak staviti na mehanizme koji štite radnike od osвете

- Povjereniku treba dati jasne ovlasti kao i pojasniti postupke i rokove (po koracima)
- Posebno je važno uvesti učinkovitu zaštitu od osвете prijavitelju
- Odrediti neovisnu i/ili vanjsku nadležnost koja odlučuje

2. Mentalno zdravlje općenito je slabo zastupljeno, dok bi upravo KU ovu temu mogli adresirati kroz odredbe, posebice odredbe o sprječavanju sagorijevanja na poslu

- U procjene rizika uključiti psihosocijalne faktore – stres i sindrom sagorijevanja, kao i pravo na psihološku podršku, prevenciju sagorijevanja i, sukladno tomu, prilagodbu radnog opterećenja

4. Reguliranje utjecaja novih tehnologija - UI, robotizacije i digitalizacije treba biti dio suvremenog KU, uz sljedeće moguće sastavnice:

- **Obvezna procjena rizika pri uvođenju robota/UI alata i obvezne periodične revizije** - sigurnosne zone, fizičke prepreke i hitni stop-mehanizmi za robote/cobote, standardizirani postupci za servisiranje i rad u blizini robotskih sustava, zaštita radnika od odgovornosti za vanjske kibernetičke napade i sl.
- **Sudjelovanje i suglasnost radnika** - obvezni zajednički odbori/komisije u sastavu radnici/sindikati/poslodavac prije uvođenja tehnologije i pri njezinom nadzoru; pravo na informaciju te mogućnost kolektivnog odbijanja neprihvatljivih promjena
- **Odgovornost i transparentnost** - definiranje odgovornosti poslodavac/proizvođač/programer za nesreće; obveza dokumentiranja odluka koje donosi UI dostupna sindikatu/inspekciji i sl.).
- **Zaštita privatnosti i nadzor** - ograničenja i pravila za korištenje UI za nadzor zaposlenika; osiguranja da se nadzor ne koristi za kažnjavanje; pravo uvida i pravo žalbe i sl.
- **Obrazovanje i trening** - obvezni i za radnike besplatni programi osposobljavanja za rad s UI-jem, robotima samohodnim radnim strojevima i dronovima (digitalne vještine, sigurnost, etika itd.) uz minimalni broj sati obuke godišnje
- **Mehanizmi očuvanja radnih mjesta uz preraspodjelu rada i stručno usavršavanje** - obveza procjene utjecaja na zapošljavanje prije uvođenja tehnologije, prekvalifikacija i preraspodjela pogođenih radnika prije otpuštanja; unaprijed predviđene kompenzacijske mjere za radnike čija će se radna mjesta ukinuti
- **Radno vrijeme i intenzitet rada; naknade** - zaštita protiv nerazmjernog povećanja radnog tempa zbog automatizacije ili digitalizacije u vidu uvođenja maksimalnog intenziteta, pauza i sl.; podešavanje normi; dodatci za rad u rizičnim okruženjima s robotima i sl.

Priručnici za socijalne partnere. [Kliknite na sliku!](#)



Zaštita na radu nije trošak već ulaganje u život i zdravlje radnika!

Od reaktivnog pristupa hrvatski sustav ZNR-a treba ići ka sustavu prevencije - pristupanjima međunarodnim mehanizmima, naglasku na mentalnome zdravlju, učinkovitim nadzorom te posebice sektorskim i lokalnim socijalnim dijalogom na ciljane teme iz područja ZNR-a.