

RJEŠENJA NEKIH NEDOUMICA U PRAKSI OSPOSOBLJAVANJA ZA RAD NA SIGURAN NAČIN

Prilikom provedbe procesa osposobljavanja zaposlenih za rad na siguran način u tvrtkama se u praksi pojavljuje niz problema koji se rješavaju na različite načine, od kojih poneki nisu u skladu sa zakonskim i podzakonskim propisima vezanim za osposobljavanje, a poneki su i u potpunom raskoraku s intencijama propisa. Pokušat ćemo iznijeti neke situacije iz prakse koje se događaju na tom području, te sugerirati rješenja takvih situacija.

Temeljne odrednice procesa osposobljavanja za rad na siguran način nalaze se u Zakonu o zaštiti na radu (N.N., br. 59/96., 94/96., 114/03.) te Pravilniku o uvjetima osposobljavanja radnika za rad na siguran način (N.N., br. 114/02., 126/03.). Suština tih odrednica je u tome da svi zaposleni moraju biti upoznati s opasnostima i mjerama zaštite na onim poslovima na kojima rade (izuzev poslova na kojima nema opasnosti!!!), da se osposobljavanje treba obavljati na osnovi izrađenih programa osposobljavanja, da zaposleni moraju dobiti pisane upute s podacima o opasnostima i mjerama zaštite, da treba dati ocjenu praktičnog ponašanja na mjestima gdje se posao obavlja i da o svemu tome mora postojati dokumentacija (pisani trag) da je sve obavljeno u skladu s propisima. U provedbi tih odrednica često se međutim javljaju praktični problemi čije rješavanje ponekad nije najsigurnije, ili ide čak i u sasvim krivom smjeru.

Nabrojat ćemo redom neke od situacija kada se javljaju dileme.

1. Da li u svakoj tvrtki treba zaposlene osposobljavati za rad na siguran način?

U praksi se često nailazi na stajalište da takvo osposobljavanje nije potrebno tamo gdje tvrtka ima samo nekoliko zaposlenih, posebno ako se radi o ljudima s duljim radnim iskustvom. Naravno, niti logika niti propisi ne prave razliku o potrebi osposobljavanja vezano za broj zaposlenih. Svatko na poslu može imati neke opasnosti, i to je prisutno i tamo gdje je možda samo dvoje zaposlenih i tamo gdje ih je mnogo više. Veličina tvrtke, dakle, ne može igrati ulogu u potrebi provedbe osposobljavanja. Isto je tako i sa činjenicom da je netko dulje vrijeme na poslu koji obavlja, jer iskustvo svakako da je korisno, ali ne znači da se u praksi javila svaka potencijalno opasna situacija, te da iskusni radnici znadu i ispravan postupak za svaku od njih.

2. Da li treba osposobljavati za rad na siguran način zaposlene koji na svojem poslu nemaju nikakvih opasnosti?

Zakon o zaštiti na radu u članku 27. kaže da se od obveze osposobljavanja izuzimaju radnici na poslovima gdje je procjena opasnosti pokazala da nema opasnosti. No, što bi to bio «bezopasan» posao za koji radnik ne bi trebao dobiti nikakve informacije i što treba učiniti ako dođe do bilo čega nepredviđenog. Smatramo da takvih poslova ne može biti. Svaki radnik kreće se u radnom prostoru gdje može doći do pokliznuća, pada, udara u bilo koji predmet, ili gdje može biti neki nezaštićeni otvor, uređaj, oštećeni električni vod ili utičnica, ili pak mogućnost da se bilo što zapali

(papir u košu, npr.). Osim toga, u svakoj se radnoj okolini netko može ozlijediti, raskrvariti, pasti u nesvijest ili opeći, te mu može biti potreban neki oblik prve pomoći. Postoje i neki propisi kojih se treba držati svatko tko radi i koje dakle svatko treba poznavati (obveza poštovanja pravila zaštite na radu i zaštite od požara, prijavljivanja uočenih nedostataka, prijave eventualne ozljede – koja može biti i na putu itd.). Dakle, postoje neki sadržaji koje bi trebali poznavati svi zaposleni bez obzira jesu li na njihovim poslovima prisutne neke ozbiljnije opasnosti, a to su podaci o propisima zaštite na radu, kretanju, električnoj struji, najosnovnije o zaštiti od požara, te pružanju elementarne prve pomoći u slučaju potrebe. I na «bezopasnom poslu» potrebna su navedena znanja, te u smislu osposobljavanja nema posla na kojem neko osposobljavanje ne bi bilo korisno i potrebno.

3. Kako se treba provoditi osposobljavanje za rad na siguran način?

Postupak osposobljavanja u tvrtki treba biti definiran i opisan. U praksi se susrećemo sa situacijama da se radnicima daju pisane upute za osposobljavanje na njihovim poslovima, ali i da cijeli postupak osposobljavanja u tvrtki nije u potpunosti definiran. To znači da nije dovoljno radnicima dati samo obrazovni materijal koji se prema programu odnosi na njihove poslove, nego da cijeli obrazovni postupak unutar tvrtke treba biti jasan u svakom detalju: tko određuje po kojem se programu pojedinac osposobljava, tko je zadužen za davanje obrazovnog materijala, tko obavlja provjeru teoretskog znanja, tko daje ocjenu ponašanja (i na osnovi koje metodologije), tko konstatira da li je netko zadovoljio na osposobljavanju, itd. Postupak osposobljavanja treba, dakle, biti definiran ne samo *programima* osposobljavanja, nego i *metodologijom* osposobljavanja, te se to sve zajedno treba nazvati **sustav i programi** osposobljavanja za rad na siguran način gdje će osim metodološkog prikaza biti prikazano i tko sve u tom poslu i s kojom dionicom sudjeluje. Iako Pravilnik o uvjetima osposobljavanja radnika za rad na siguran način propisuje da trebaju postojati obrazovni programi (izrađeni na osnovi procjene opasnosti), ispravno je reći da trebaju postojati i **sustav i programi**

osposobljavanja, jer se osposobljavanje može u svim detaljima definirati samo pomoću njih.

4. Što treba obuhvatiti program osposobljavanja za rad na siguran način za pojedinog radnika?

Program osposobljavanja za rad na siguran način treba obuhvaćati opasnosti i postupke za zaštitu od tih opasnosti. No, u praksi se često susrećemo s dilemom **koje su to opasnosti** koje za pojedinca trebaju biti programom obuhvaćene. To se odnosi uglavnom na dilemu da li je posao definiran sistematizacijom (ili na neki sličan način) onaj za koji radnika treba osposobljavati, ili ga treba osposobljavati za **sve** postojeće opasnosti s kojima se on **bilo kada** može u svojem djelovanju susresti. Ovaj je problem veoma često prisutan, jer se mnogi programi osposobljavanja usklađuju s nazivima poslova, a zanemaruje se podatak da pojedini radnik povremeno, po potrebi, radi i na drugim poslovima koji s temeljnim nazivom nisu povezani. Radnici koji su preuzeti za poslove strojne obrade mogu npr. povremeno biti prebačeni na poslove sređivanja skladišta (ako taj trenutak nema posla u strojnoj obradi) pri kojima postoje specifične opasnosti koje nisu obuhvaćene programom za rad u strojnoj obradi. Jasno je da radnik treba poznavati i te opasnosti, kao i one «temeljne» na svojem uobičajenom poslu. Program osposobljavanja za rad na siguran način, dakle, za svakog pojedinca treba biti tako koncipiran da odgovara stvarnosti, tj. organizacijskim uvjetima u tvrtki, pri čemu se program ne poklapa s nazivom posla pojedinca (proisteklog iz sistematizacije) nego s ukupnim obujmom svih opasnosti na svim poslovima na kojima se radnik može nalaziti po potrebi radnih okolnosti. Izrada programa osposobljavanja, dakle, se sastoji od sažimanja programa većeg broja opasnosti (i mjera zaštite) u manji broj programa prema **skupinama** svih poslova na kojima se pojedini radnik može naći.

5. Što treba obuhvaćati program osposobljavanja rukovodilaca za rad na siguran način?

Svi rukovodioci moraju biti osposobljeni za rad na siguran način, jer Zakon o zaštiti na radu ne pravi razliku u obvezi osposobljavanja vezano za posao koji se obavlja. Međutim, budući da su

zadaci rukovodilaca različiti od zadataka izvršilaca, i program osposobljavanja rukovodilaca za rad na siguran način treba biti tome prilagođen. U prvom redu program za svakog rukovodioca treba obuhvaćati opasnosti i mjere zaštite vezane za poslove koje on sam obavlja. No, budući da su neposredni rukovodioci osobe koje nadziru posao radnika svoje radne okoline, oni moraju poznavati i sve opasnosti i mjere zaštite svih «svojih» radnika (što u pojedinim slučajevima može biti veoma šaroliko po obujmu). Neposredni rukovodioci moraju u svojem programu imati i metodološki dio vezan za postupke nadzora i ocjenjivanja ponašanja radnika kojima neposredno rukovode. I na kraju, svi rukovodioci moraju imati u svojem programu i segment vezan za propise koji se odnosi na odgovornosti i dužnosti rukovodilaca vezano za zaštitu na radu. Viši rukovodioci u svojem programu neće trebati segment vezan za procjenjivanje zaposlenih, ali im je potreban dio vezan za propise.

6. Kako treba izabrati pisani obrazovni materijal za osposobljavanje za rad na siguran način?

Jasno je da pisani obrazovni materijal treba biti takav da obuhvaća sadržaj programa osposobljavanja za rad na siguran način. Tu se najčešće upotrebljavaju obrazovni materijali (ili njihovi dijelovi) izrađeni od specijaliziranih organizacija koje se izdavanjem takvih materijala bave. No, pri izboru takvih obrazovnih materijala treba biti oprezan da se radnicima ne daje samo «približno odgovarajući» obrazovni materijal, nego upravo materijal sa sadržajima koji se odnose na njihov program osposobljavanja, a ujedno treba voditi računa i da takav obrazovni materijal pokriva sve što je programom obuhvaćeno, a ne samo jedan (manji) segment. Često se, naime, pri osposobljavanju za rad na siguran način događa da se izostavi pisani materijal koji se odnosi na zajedničke, svima potrebne sadržaje (tzv. opći program), ili se pak samo takvi sadržaji daju za učenje, bez pisanih materijala koje treba na njih nadovezati – a koji se odnose na specijalističke teme programa. Pod specijalističkim temama podrazumijevamo sadržaje osposobljavanja koji se odnose na pojedina područja opasnosti (elektrika, kiseline, ljestve, i slično). Međutim, na to se često

nadovezuju i sadržaji *posebnih programa* osposobljavanja (samo za neki specifičan stroj, ili uređaj, i sl.) koji nikako ne mogu biti dovoljni za osposobljavanje bez specijalističkih segmenata programa. I tu u praksi nastaju problemi – u nekim se tvrtkama radnicima daje za učenje materijal općeg osposobljavanja i materijal posebnog osposobljavanja, a preskače (odnosno izostavlja) materijal za specijalističko osposobljavanje. To je svakako veoma ozbiljan propust, jer se na opći dio nadovezuje samo «završnica», a nedostaje suštinski «srednji» dio vezan za područja opasnosti koja postoje.

Naravno, tvrtka može samostalno izraditi potreban obrazovni materijal za osposobljavanje za rad na siguran način, ali budući da to zahtijeva dosta vremena i povećane napore nužno stručnih osoba, takva je praksa rjeđa – iako je najbolja.

7. Kako radnicima treba podijeliti obrazovni materijal i osigurati pomoć u njegovom razumijevanju?

Najpovoljnije je da obrazovni (pisani) materijal radnicima daje njihov neposredni rukovodilac. On im tom prilikom treba jasno dati na znanje da je osposobljavanje za rad na siguran način obveza svakog radnika, ali i da ono predstavlja i korist za svakog zaposlenog zbog dobivanja znanja kako će se osobno zaštititi. Taj element motivacije najbolje može obaviti neposredni rukovodilac. Naravno, svakom radniku treba objasniti da se za sve eventualne nejasnoće treba obratiti neposrednom rukovodiocu koji će mu razjasniti ono što je nejasno. U praksi se, međutim, događa da tek prilikom provjere teoretskih znanja (dakle najčešće na testiranju) dođe do traženja nekih razjašnjenja podataka iz pisanih obrazovnih materijala (što je očito prekasno), a što pokazuje da nije bilo dovoljno objašnjeno kako se nejasnoće trebaju otkloniti prije provjere znanja.

8. Kako treba prilikom osposobljavanja za rad na siguran način obavljati teoretsku provjeru znanja?

Provjera teoretskih znanja najčešće se obavlja putem «testova» (zapravo standardiziranih zadataka na koje treba odgovarati pismeno). U

praksi se zna pojaviti i niz propusta koji sam postupak testiranja čine sasvim neodgovarajući.

Prvi je problem osiguravanje odgovarajuće prostorije za testiranje u kojoj se može obaviti provjera znanja onako kako to provjera zahtijeva. To znači u prvom redu da radnici prilikom provjere moraju biti dovoljno udaljeni jedan od drugoga da se ne mogu uzajamno dogovarati, gledati u tuđe testove, ili prepisivati. Svrha testiranja nije da se «na testu prođe» nego da se pokaže vlastito znanje u dovoljnom stupnju. Dakle, svaki formalizam u tom postupku sasvim je besmislen i kontraproduktivan. Ako testiranje ne obavljamo onako kako treba, bolje je da ga ne obavljamo uopće. Prema tome, testiranje treba obavljati samo sa onoliko osoba koliko ih stane u raspoloživi prostor, a da između njih bude dovoljan razmak. Ako je više radnika koje treba testirati nego što imamo prostora, provjere znanja obavljat ćemo sukcesivno u više skupina, ali uvijek na ispravan način. Ispravan način znači da ako je npr. prostorija sa 20 sjedaćih mjesta, da to nije ujedno i prostorija za 20 osoba za provjeru znanja, nego da će zbog potrebnog razmaka u jednoj skupini za provjeru biti moguće obuhvatiti samo 10 osoba. Naravno da će ispitivač koji testiranje obavlja sam donijeti testove, po završetku testiranja testove sakupiti, a za vrijeme testiranja paziti da bude tišina, da nema dogovaranja među osobama čije se znanje provjerava i da se radi samostalno. Pomaganje tijekom testiranja uopće nije poželjno, a može se odnositi samo na metodologiju provjere (kako treba nešto učiniti), a nikako na davanje podataka koji je odgovor točan. Naravno, to je jasno svakome tko ovaj posao obavlja ozbiljno, a ako provjeru znanja obavljamo samo da udovoljimo formi, onda je ona bacanje novca.

9. Kada i kako ispravno obaviti ocjenu praktičnog ponašanja radnika?

Ocjena se praktičnog ponašanja obavlja na mjestu rada (Zakon o zaštiti na radu, čl. 28., toč. 2). To znači da se ona treba obavljati u uvjetima koji su normalni radni uvjeti i od osobe koja je u stanju dati realan sud o radnikovu ponašanju. Očito je najpovoljnije i metodološki najispravnije da ocjenu praktičnog ponašanja za svakog radnika daje njegov neposredni rukovodilac. Međutim, ocjena može biti objektivna jedino ako taj

rukovodilac prati ponašanje zaposlenog u svakodnevnoj operativi, i to kroz relativno dulje vrijeme. Takvo bi praćenje trebalo biti u trajanju od oko mjesec dana, ali se u praksi tolerira i razdoblje od svega dva tjedna – svakako tek iza teoretske provjere znanja. Ocjenjivač – neposredni rukovodilac – mora u prvom redu biti podučan o metodologiji davanja ocjene (to smo već napomenuli kada je bilo riječi o programu osposobljavanja rukovodilaca za rad na siguran način). Međutim, rukovodioca treba i motivirati da taj posao savjesno obavi, jer formalno davanje ocjene nema smisla. Ocjena ponašanja treba biti odraz koliko je radnik prihvatio spoznaje o ispravnom i sigurnom načinu rada – budući da definicija učenja glasi da je to «promjena ponašanja». Motiviranje ocjenjivača treba naravno obaviti osoba koja provodi i organizira cjelokupan proces osposobljavanja za rad na siguran način – bilo da je to stručnjak za zaštitu na radu iz same tvrtke, ili organizator procesa osposobljavanja ako se ono provodi u suradnji sa stručnom ustanovom izvan tvrtke.

Varijanta da se organizira posebna ispitna situacija za provjeru praktične osposobljenosti nije dobra, jer u ispitnoj situaciji provjere radnik može sve raditi sasvim ispravno, a da u svakodnevnoj operativi postupa sasvim drugačije.

10. Što treba učiniti ako dođe do promjena u tehnologiji ili se radnik premješta na drugo radno mjesto?

Zakon o zaštiti na radu u članku 28., st. 1. je u tome jasan. Tada treba ponovno osposobiti radnika za rad na siguran način. No, to «ponovno» može imati različito značenje. Ako je promjena posla ili tehnologije potpuna (tj. cjelovita), osposobljavanje treba ponoviti po novom programu koji odgovara tom novom poslu. Ali, ako su promjene samo parcijalne, tj. pojavljuje se samo jedno (ili svega manji broj) područje opasnosti, potrebno je obaviti samo *dopunsko* osposobljavanje iz segmenata koji su novi. Program osposobljavanja za rad na siguran način treba dakle prilagoditi, da se uz postojeće sadržaje dopuni i s novim sadržajima, te raditi ubuduće po tom modificiranom programu.

Naravno, ne treba posebno isticati da se za nove radnike koji dolaze iz neke druge tvrtke

osposobljavanje treba obaviti ispočetka u skladu s programom tvrtke u koju radnik dolazi, jer program osposobljavanja za rad na siguran način mora biti izrađen u skladu s procjenom opasnosti svake konkretne tvrtke (procjena u nekoj drugoj tvrtki ne mora biti sukladna procjeni tvrtke u koju radnik dolazi) – prema članku 5. i 6. Pravilnika o uvjetima za osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

11. Što ako nema odgovarajuće dokumentacije za osposobljavanje za rad na siguran način?

Ponekad u tvrtki postoje uvjerenja o osposobljenosti za rad na siguran način za pojedine (ili sve) zaposlene, ali nema Sustava i programa osposobljavanja, ili su uvjerenja izdana datumski prije nego li su Sustav i programi izrađeni. Očito je da takva uvjerenja ne mogu biti važeća, jer to nije u skladu s Pravilnikom o uvjetima za osposobljavanje radnika za rad na siguran način koji izričito zahtijeva da se osposobljavanje obavlja prema programima izrađenim na osnovi procjene opasnosti. Dakle, ako su uvjerenja izdana prije nego li su izrađeni programi (a oni na temelju procjene opasnosti), ona ne mogu biti važeća. Isto tako ne mogu biti važeća uvjerenja iz drugih tvrtki (jer su očito rađena na osnovi tuđih programa).

No, ako u nekoj tvrtki postoje uvjerenja o osposobljenosti radnika za rad na siguran način koje je završilo samo provjerom teoretskih znanja (bez ocjene praktičnog ponašanja), onda ta uvjerenja mogu važiti jedino ako su izdana do kraja listopada 2002. godine (od kako je stupio na snagu Pravilnik o uvjetima za osposobljavanje radnika za rad na siguran način). Iza tog datuma uvjerenje o osposobljenosti za rad na siguran način mora citirati da je izdano i na osnovi *teoretske* i *praktične* provjere znanja.

12. Što je sa čuvanjem dokumentacije o osposobljavanju radnika za rad na siguran način?

Temeljni dokaz o osposobljenosti zaposlenih za rad na siguran način obično je uvjerenje o osposobljenosti, iako niti Zakon o zaštiti na radu niti Pravilnik o uvjetima za osposobljavanje radnika za rad na siguran način izričito ne zahtijevaju da se takav dokument izda. Međutim, Zakon i Pravilnik zahtijevaju da postoji dokaz da je obavljena provjera teoretskog znanja i da je dana ocjena praktične osposobljenosti. U praksi se stoga često čuvaju *testovi* koji su korišteni za provjeru teoretskog znanja radnika, ali je to nepotrebno ako postoji dokument kojim je konstatirano da je rezultat u testu zadovoljavajući. To može biti *zapisnik* u kojem je ispitivač teoretskog znanja unio podatak da je provjera teoretskog znanja bila zadovoljavajuća (što on potvrđuje svojim potpisom), a što je prikladno i stoga što se takva provjera može obavljati i putem usmenog ispita – ako to tvrtki odgovara. Dakle, test je samo metoda za provjeru znanja, ali ne jedino moguća metoda, a ispitivač treba samo potvrditi da je neka metoda primijenjena i da rezultat zadovoljava. Međutim, lista s ocjenom praktičnog ponašanja (u obliku kako je tvrtka ustvrdila da treba izgledati) treba se obvezno čuvati, i to stoga što ona sadrži potpisanu ocjenu ocjenjivača. Praktički je najpogodnije da zapisnik sa oba podatka (ocjenom teoretskog znanja i ocjenom praktičnog ponašanja) bude ista tiskanica koja se onda treba čuvati za svakog osposobljenog radnika.

Vjerojatno će u procesu osposobljavanja radnika za rad na siguran način biti i još nekih nedoumica. No, ove koje su ovdje navedene u praksi se najčešće javljaju i stoga smo smatrali da je korisno o njima napisati nekoliko riječi.

mr. sc. Dinko Stary, dipl. psih.
Zagreb