

OSPOSOBLJAVANJE OVLAŠTENIKA POSLODAVCA

UVOD

Ovlaštenik poslodavca je možda i najvažniji sudionik u procesu rada kada govorimo o zaštiti na radu i svemu onome što zaštita na radu podrazumijeva. Ovisno o organizaciji rada kod poslodavca taj isti ovlaštenik je često ključna osoba i za provođenje radnih procesa iz djelatnosti poslodavca. Navedeno se, naravno, odnosi na one poslovne organizacije koje su dovoljno velike da postoji potreba za imenovanjem ovlaštenika. Veličina poslovnog subjekta, broj zaposlenika, broj lokacija na kojima poslodavac obavlja djelatnost, raznovrsnost poslovnih operacija i sl. samo su neki od kriterija na temelju kojih se javlja potreba za imenovanjem određenog broja ovlaštenika.

U smislu Zakona o zaštiti na radu (N.N., br. 71/14., 118/14., 154/14., 94/18. i 96/18.); (u nastavku: Zakon), ovlaštenik je onaj radnik kojemu je poslodavac dao ovlaštenja za provedbu zaštite na radu i to neovisno o drugim ugovorenim poslovima. Kako Zakon i predviđa, ovlaštenje bi trebalo biti preneseno u pismenom obliku, i to unutar ovlaštenikovog djelokruga rada. Autor se u svojem dosadašnjem radu često susretao s ovlaštenicima i samim postupkom njihovog imenovanja odnosno osposobljavanja i s mnogim pitanjima i nedoumicama koje je bilo potrebno razjasniti kako poslodavcima tako i ovlaštenicima, a da bi ih se usmjerilo pa čak i ohrabrilo u njihovom budućem djelovanju. Jedno od pitanja ili pretpostavki, a koji se učestalo ponavljaju, je i pitanje odgovornosti. Nije rijedak slučaj da poslodavci

rado posežu za instrumentom prenošenja ovlasti jer pogrešno shvaćaju svoju ulogu, prava i obveze te su uvjereni kako prenošenjem ovlasti na ovlaštenike prestaje njihova odgovornost. Isto tako, ovlaštenici se nerado prihvaćaju izazova iz straha da je prenošenjem ovlasti u potpunosti prenesena i odgovornost. To je pogrešno mišljenje i često ga je potrebno korigirati. U članku 19., stavku 4. Zakona jasno stoji da prenošenje ovlaštenja iz zaštite na radu ne oslobađa poslodavca odgovornosti.

POSLOVI OVLAŠTENIKA

Poslovi ovlaštenika također su definirani Zakonom, i to člankom 24. Predmetni članak je prilično opsežan i nije primjereno da ga se u potpunosti citira u ovom tekstu nego samo ukratko treba napomenuti da se poslovi ovlaštenika odnose uglavnom na operativno provođenje odnosno organiziranje rada u skladu s pravilima zaštite na radu te na kontrolu primjene pravila sigurnog rada od strane radnika kao i osiguranje ispravnih sredstava i uvjeta rada.

Podje li se od pretpostavke da su svi drugi uvjeti za rad ovlaštenika zadovoljeni odnosno da je poslodavac osigurao ovlašteniku uvjete za rad, da ovlaštenik želi i pridaje pozornost pravilima zaštite na radu prilikom planiranja i provođenja radnih procesa ostaje pitanje njegovih kompetencija. Kada se govori o kompetencijama, onda se to prvenstveno odnosi na to raspolaže li ovlaštenik s dovoljno znanja iz područja zaštite na radu,

pravila sigurnog rada, a u konačnici i pravila struke da bi kvalitetno mogao obavljati svoje poslove. Ako je ovlašten isključiti iz upotrebe neko sredstvo rada ili radnu opremu te se to od njega i očekuje, postavlja se pitanje kako on to može kvalitetno odraditi ako ne može prepoznati kada su to isto sredstvo ili oprema neispravni?

OSPOSOBLJAVANJE OVLAŠTENIKA

U svrhu stjecanja kompetencija za obavljanje poslova ovlaštenika, zakonodavac je predvidio osposobljavanje te je donesen i Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita (N.N., br. 112/14.); (u nastavku: Pravilnik). Navedenim aktom, među ostalim, uređen je način provođenja osposobljavanja ovlaštenika te program osposobljavanja, trajanje osposobljavanja kao i obveza ponovnog osposobljavanja, i to svakih pet godina.

Pravilnikom je predviđeno da osposobljavanje provode stručnjaci zaštite na radu I. i II. stupnja ili sam poslodavac odnosno stručnjaci II. stupnja ako se osposobljavanje provodi putem osoba ovlaštenih za poslove zaštite na radu.

Program osposobljavanja je sastavni dio Pravilnika i sastoji se od sedam točaka (tema) koje bi tijekom osposobljavanja svaki ovlaštenik trebao svladati. Navedene teme su: 1. Osnovni pojmovi iz zaštite na radu, 2. Procjena rizika, 3. Osposobljavanje iz zaštite na radu, 4. Obveze i prava poslodavca, radnika i ovlaštenika radnika za zaštitu na radu, 5. Poslovi zaštite na radu, 6. Posebni propisi ovisno o djelatnosti poslodavca, 7. Posljedice neprovođenja zaštite na radu za poslodavca. Na prvi pogled, osposobljavanje prema navedenom programu nije teško niti zahtjevno, te bi se autor usudio reći niti izazovno, a činjenica je da nije niti isto za sve djelatnosti. Izazovno podjednako za onoga koji provodi osposobljavanje kao i za onoga koji mora svladati predviđene teme. No, ako se pomnjivo pogleda popis tema i zadrži se malo dulje na temi broj 6 (Posebni propisi ovisno o djelatnosti poslodavca), onda se može zaključiti da se popis tema i sadržaja može i višestruko povećati, naravno opet ovisno o djelatnosti poslodavca.

Odabir tema koje nisu specificirane u Pravilniku, odabir ili izrada edukacijskih materijala kao

i samo provođenje osposobljavanja, najčešće je zadatak stručnjaka zaštite na radu, a samo ponekad i samog poslodavca. Autor mora priznati da u svojem dosadašnjem radu nikad nije naišao na primjer da je poslodavac sam provodio osposobljavanje, ali s obzirom da je zakonodavac predvidio tu mogućnost, vjerojatno postoje i takvi slučajevi.

Odabir pravih tema i priprema adekvatnih materijala

Prije nego iznese prijedlog, autor će kratko opisati djelatnost svojeg poslodavca. Radi se o tvrtki E.G.O. Elektro-komponente d.o.o iz Zagreba koja se bavi proizvodnjom uređaja za distribuciju i kontrolu električne energije. Proizvodni procesi unutar djelatnosti odnose se na izradu metalnih dijelova odsijecanjem i tokarenjem, izradu plastičnih dijelova metodom ubrizgavanja, automatiziranim ili ručnim sastavljanjem proizvoda uz primjenu tehnologija pneumatskog ili hidrauličkog raskivanja, zavarivanje laserom ili elektrootporno, termička obrada materijala, galvanizacija, održavanje, logistika i dr.

U skladu s navedenim, teme za edukaciju ovlaštenika poslodavca u našoj tvrtki trebaju obuhvaćati propise iz područja rukovanja kemikalijama, rad i zaštita od buke, rukovanje transportnim sredstvima, sigurnost strojeva i sl.

Sada je već jasnije što bi to osposobljavanje ovlaštenika trebalo obuhvaćati, a da usvojena znanja i njihova primjena stvarno utječu na smanjenje rizika i osiguranje ispravnog i sigurnog provođenja radnih procesa. Međutim, to nije sve. Zasigurno postoje procesi i radne operacije koje nisu posebno i detaljno definirane odnosno zastupljene u primjenjivim i važećim propisima, a opet njihovo ispravno i sigurno provođenje uvelike utječe na razinu rizika. Jedna od takvih aktivnosti je i upotreba ljestvi. Upotreba ljestvi je djelomično obuhvaćena postojećim propisima, ali ne tako detaljno da isto može poslužiti kao jedina smjernica za rad.

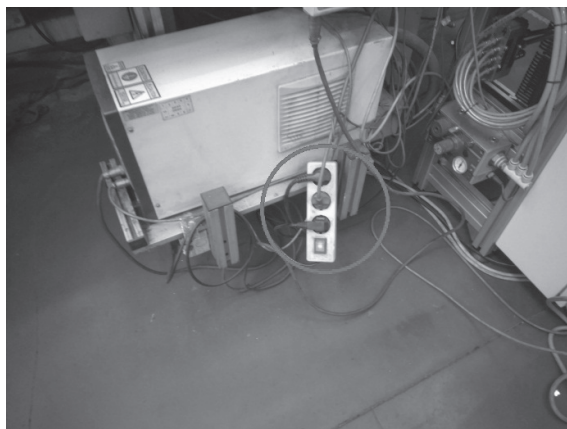
Stručnjaci za zaštitu na radu, kao najčešći nosioci procesa osposobljavanja ovlaštenika, ali i svih drugih sudionika u procesu rada imaju još jedan alat koji mogu upotrijebiti za odabir tema i provođenje osposobljavanja. Ako savjesno i

ispravno rade svoj posao te provode aktivnosti predviđene Zakonom, vrlo lako mogu shvatiti koje su to teme koje bi trebalo obraditi prilikom osposobljavanja ovlaštenika. Alat na koji se misli je *nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu*. Upravo manjkavosti i nepravilnosti uočene tijekom internih nadzora ili koje su rezultat primjene nekih drugih metoda ili alata, kao što je Hazard Hunt o kojem je autor već ranije pisao, predstavljaju pokazatelj kojim postaje vidljiv manjak u aktivnosti ovlaštenika na nekom određenom području. Ako se držimo početne pretpostavke da je htijenje ovlaštenika neupitno te da mu je poslodavac osigurao uvjete za rad, onda jedini uzrok lošijeg provođenja mjera zaštite na radu u nekom području može biti manjak kompetencija.

Ako stručnjak zaštite na radu tijekom unutarnjeg nadzora primijeti više puta nepravilnost istog ili sličnog karaktera, tada je jedini zaključak koji se nameće da ovlaštenici uključeni u obavljanje radnih procesa ne raspolažu dovoljnim znanjima da bi preventivno ili korektivno djelovali.



Slika 1.



Slika 2.

Slike 1 i 2 prikazuju električne instalacije koje su izvedene tako da su elementi instalacija ovješeni i stvaraju napetost na samim vodičima. Zbog te napetosti može doći do oštećenja izolacije ili izvlačenja vodiča i slabljenja kontaktnog spoja, a što može dovesti do povećanja otpora na zaštitnom vodiču ili zagrijavanja aktivnih vodiča te u konačnici do požara ili manjkavosti sustava zaštite u slučaju strujnog udara.

Posljedica opisanog pristupa procesu odabira tema za osposobljavanje ovlaštenika je znatno povećanje sadržaja i potrebnog vremena za osposobljavanje, a što definitivno nije saveznik onome tko provodi osposobljavanje. Jedan od problema kod osposobljavanja ovlaštenika i kasnije njihova rada je i predviđeni razmak između osposobljavanja te ponavljanja osposobljavanja. Razmak od pet godina je prilično dugačak. Opsežno osposobljavanje svakih pet godina nije potpuno praktično za provedbu. Naravno, nije isti slučaj za one koji prvi puta polaze osposobljavanje i za one koji ponavljaju.

Novi ciklus osposobljavanja ovlaštenika u našoj tvrtki počeli smo provoditi na nešto drugačiji način, a to je da će proces osposobljavanja ovlaštenika biti kontinuiran. To znači da će se obraditi sve teme koje smatramo potrebnima, ali ne odjednom nego mjesečno ili kvartalno, i to cirkularno odnosno kada završimo sa zadnjom ponovno ćemo krenuti s prvom temom. Na taj način u razmacima koji su znatno kraći

od pet godina, svaki ovlaštenik će pohađati ponovno osposobljavanje po svim potrebnim temama uz manji pojedinačni utrošak vremena, a opet s više prostora za svladavanje gradiva.

I jedna opaska za kraj, ovakav način osposobljavanja je puno učinkovitiji i jednostavniji uz upotrebu informatičkih alata odnosno ako se provodi nekim od načina e-učenja.

*Marko Pandža, dipl. ing. sig.
E.G.O. Elektro-komponente d.o.o., Zagreb*