ZAŠTITA I UNAPREĐENJE UVJETA RADA I ŽIVOTA ZAPOSLENIH U PODUZEĆU MESNA INDUSTRIJA BRAĆA PIVAC

Radić, Snježana

Master's thesis / Diplomski rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:298080

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET SPLIT

DIPLOMSKI RAD

ZAŠTITA I UNAPREĐENJE UVJETA RADA I ŽIVOTA ZAPOSLENIH U PODUZEĆU MESNA INDUSTRIJA BRAĆA PIVAC

Mentor: **Studentica:**

Prof. dr. sc. Srećko Goić Snježana Radić

Split, srpanj 2016.

SADRŽAJ

UVOD 1

1. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA 3
   1.1. Pojam ljudskih resursa 4
   1.2. Korištenje motivacijskih tehnika u upravljanju ljudskim resursima 5

2. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA NA RADU 8
   2.1. Pojam zaštite na radu 8
   2.2. Pravila zaštite na radu 9
   2.3. Uzroci nesreća na radu 13
   2.4. Sprječavanje nesreća 15

3. MESNA INDUSTRIJA BRAĆA PIVAC D.O.O. 22
   3.1. Povijesni razvoj poduzeća 22
   3.2. Vlasnička struktura poduzeća 26
   3.3. Organizacijska struktura 26
   3.4. Poslovanje MI Braća Pivac 27
   3.5. Struktura zaposlenih 28
   3.6. Upravljanje ljudskim resursima 30
   3.7. Zaštita zaposlenih na radu 32

4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA 36
   4.1. Opis upitnika 36
   4.2. Prostorni i vremenski obuhvat 36
   4.3. Rezultati istraživanja 36

ZAKLJUČAK 47

POPIS LITERATURE 49

PRILOG 51

UVOD

Niti jedno poduzeće ne može opstati bez ljudi odnosno zaposlenika. Zbog toga su zaposlenici jedan od vrlo bitnih elemenata kojima se treba pridavati posebna pažnja.

Kako danas poduzeća posluju u vrlo dinamičnom okruženju, gdje se promjene događaju gotovo svake sekunde, poduzeće treba nalaziti različite načine kako bi opstalo na tržištu. U tome posebno treba voditi računa o svojim ljudskim resursima, njihovom zadovoljstvu, motiviranosti i produktivnosti. Jedino na taj način poduzeće može ostvariti svoje definirane poslovne ciljeve i oduprijeti se svim problemima ciljnog tržišta.

Menadžment poduzeća treba ljudske resurse shvatiti kao vrlo važan proces čije aktivnosti i funkcije utječu na gradnju uspješnog poduzeća. Temelj takvog poduzeća je svakako zadovoljan i produktivan zaposlenik. Osnovne funkcije upravljanja ljudskim resursima čine selekciju potencijalnih zaposlenika, zapošljavanje, obuku i razvoj, procjenu performansi, ne poznavati sve navedene funkcije upravljanja ljudskim resursima kako bi se povećala kvaliteta poslovanja, te produktivnost zaposlenih (samo zadovoljni i motivirani zaposlenici mogu biti adekvatno produktivni).

Odabirom zaposlenika odgovarajućih znanja i vještina, praćenjem njihovih performansi, željom za usavršavanjem i sl., nije dovoljno za ostvarivanje pozitivnih rezultata upravljanja ljudskim resursima. Ono prije svega ovisi o motiviranosti zaposlenika, njihovoj želji za dodatnim usavršavanjem i kako vlastitim unaprjeđenjem, tako i unaprjeđenjem poslovanja samog poduzeća u kojemu su zaposleni.

U posljednje vrijeme se mnogo govori o zaštiti na radu. Zaposlenici očekuju da na svom radnom mjestu budu zaštićeni i osigurani. S druge strane, i poslodavcu treba biti u interesu da su njihovi zaposlenici zaštićeni jer ukoliko se dogodi neka nezgoda, doći će do plaćanja raznih kazni i odšteta koje mogu biti veliki uteg poslovanja poduzeća.

Poduzećima nije važno uvoditi i provoditi zaštitu na radu samo zbog zaposlenika. Takva praksa se pozitivno odražava na sam imidž poduzeća prema javnosti, kako prema kupcima/potrošačima, tako i prema raznim investitorima i sl. Na taj način poduzeće prikazuje kako vode računa o svojim zaposlenicima. Ujedno, takva poduzeća su i poželjan poslodavac, jer štite svoje zaposlenike od mogućih opasnosti i nesreća.

Zbog važnosti ljudskih resursa, te posebno zaštite na radu, predmet ovog rada je zaštita i unaprjeđenje uvjeta rada i života zaposlenika. Cilj je ovoga rada prikazati koji je značaj zaštite na radu i to prikazati na primjeru poduzeća Mesna industrija Braće Pivac d.o.o.. Kako bi se što bolje prikazalo na koji način u poduzeću MI Braća Pivac d.o.o. provode zaštitu svojih zaposlenika, provedena je anketa među zaposlenicima.

Rad je podijeljen na četiri poglavlja. U prvom poglavlju se ukratko obrađuje upravljanje ljudskim resursima u kojem je objašnjen pojam ljudskih resursa i upotreba motivacijskih tehnika. Drugo poglavlje čini teorijska obrada zaštite zaposlenika na radu. U tom su poglavlju objašnjeni pojam i pravila zaštite na radu, uzroci nesreća i njihovo sprječavanje, te Zakon zaštite na radu koji je temeljni dokument Zaštite na radu u Hrvatskoj. Treće poglavlje čini poslovni slučaj MI Braća Pivac d.o.o. u kojem su prikazani povijesni podaci poduzeća, vlasnička i organizacijska struktura, poslovanje, struktura zaposlenih i upravljanje ljudskim resursima, te zaštita zaposlenih na radu. Na taj način se prikazuje kako se poduzeće odnosi prema svojim zaposlenicima, te posebno na koji način se odnose prema zaštiti na radu. Četvrto poglavlje čini metodologiju istraživanja gdje je prikazan opis anketnog upitnika, prostorni i vremenski obuhvat, te rezultat provedenog istraživanja. Na kraju rada dana su zaključna razmatranja, popis korištene literature, te prilog – anketni upitnik.

1. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Upravljanje ljudskim resursima se bavi širokom analizom problema vezanih uz ljudske resurse u poduzećima. Ono obuhvaća elemente od planiranja potreba za ljudskim resursima, selekcije i adekvatnog upoznavanja s poslovnim procesima, obukom i obrazovanjem, vođenje i motiviranje, praćenje i unapređivanje performansi, plaćanja, održavanja i razvoja zaposlenih, pa do njihove zaštite i unapređenja kvalitete života. Današnje poduzeće treba zbog svega navedenoga svoj opstanak i razvoj temeljiti na uspješnosti angažiranja i upotrebljavanja svih resursa kojima raspolaže. Buble i ostali navode četiri temeljna oblika resursa koje poduzeće u svom poslovanju koristiti:[1]

- materijalni,
- financijski,
- ljudski i
- upravljački kapacitet menadžmenta.

Upravljački resurs menadžmenta čini sposobnost da se različiti raspoloživi resursi pribave, usklade i efikasno u poslovanju koriste. Složene aktivnosti i zadaci menadžmenta Buble i ostali definiraju kao optimizaciju korištenja materijalnih, financijskih i ljudskih resursa kako bi se povećali proizvodni i ekonomski rezultati poslovanja poduzeća. Prema tome nameće se činjenica kako ljudski resursi danas čine iznimno važan element poslovanja koja čini poduzeće jer su upravo zaposlenici onaj element koji pokreće materijalne resurse i raspolaže financijskim sredstvima. Temeljni cilj upravljanja ljudskim resursima u smislu stvaranja i brige o međuljudskim odnosima i za zaposlenike, prema Bubli i ostalima, motiviran je činjenicom kako takva strategija u prvom redu donosi koristi poduzeću.[2] Prema tome na današnjem turbulentnom tržištu i u modernom poduzeću ne postoji učinkoviti način osiguranja potpunog učinka upotrebe svih resursa i uspješnog poslovanja poduzeća, od brige za zaposlene i upravljanja njima.

[1] Buble, M.; Tipurić, F.; Ljubić, L.; Galetić, M.; Cingula, M.; Božac, G.; Pfeifer, S.; Dulčić, Ž: Strateški menadžment, Sinergija Zagreb, 2005., str.261.
[2] Buble, M.; Tipurić, F.; Ljubić, L.; Galetić, M.; Cingula, M.; Božac, G.; Pfeifer, S.; Dulčić, Ž: Strateški menadžment, Sinergija Zagreb, 2005., str.262.

1.1. Pojam ljudskih resursa

Danas svako poduzeće posluje na neizvjesnom, dinamičnom i složenom tržištu. Vjerojatno nikad do danas tržišta nisu bila podložna raznim promjenama, kako od promjena vezana uz ponašanje potrošača, kao i inovacijama u poslovanju poduzeća. Kako su resursi ograničeni, poduzeća moraju na što učinkovitiji način upotrebljavati resurse koje posjeduju.

Osim materijalnih i financijskih resursa, poduzeća raspolažu ljudskim resursima i njihovim znanjima, sposobnostima, vještinama i kreativnošću. Sve resurse koji su potrebni treba pribaviti, uskladiti, učinkovito povezati i u poslovanju koristiti. To se može postići samo kvalitetnim upravljanjem ljudskim resursima. Zbog toga menadžment poduzeća ima poseban zadatak upravljanja ljudskim resursima kako bi se ostvarili optimalni proizvodni i ekonomski rezultati.

Ljudski resursi se značajno razlikuju od ostalih resursa. Oni se ne mogu se kopirati, i kao takvi zahtijevaju posebnu pažnju. Osim toga, ljudski resursi pokreću materijalne resurse i raspolažu financijskim sredstvima. Menadžment upravlja ljudskim resursima, ali i ljudski resursi na određeni način upravlja poslovanjem poduzeća sa svojim radom zbog čega su važan resurs poduzeća.

Vođenje poduzeća danas nije niti malo lako jer je pod utjecajem mnogih tržišnih promjena, te se menadžment poduzeća usmjerava na analizu potrošača, svojih zaposlenika i neprestanih inovacija. Upravo ljudski resursi čine temelj u tom usmjerenju jer određuju snagu koju poduzeće tržištu može ponuditi. Ljudski resursi su oni koji će stvoriti zadovoljne i odane potrošače, te uvoditi i implementirati inovacije. Marušić smatra kako menadžment postaje vještina rada s ljudskim resursima, razumijevanja njihova ponašanja i djelovanja.[3]

Značaj ljudi i ljudskih resursa koje poduzeće pribavlja sve više raste zbog utjecaja mnogih promjena na tržištu. Današnje je tržište na kojem posluju poduzeća vrlo turbulentno, te su neki od tih utjecaja, prema Marušiću:[4]

- promjene u *tehnologiji i sadržaju rada* koje čine: nove tehnologije, proizvodi i proizvodnje, informatizacija, automatizacija i robotizacija, sve veća potražnja za kreativnim i inventivnim radom,

[3] Marušić, S.: Upravljanje ljudskim potencijalima, Adeco, Zagreb, 2001., str.52.
[4] Marušić, S.: Upravljanje ljudskim potencijalima, Adeco, Zagreb, 2001., str.53.

- promjene u *ekonomiji/tržištu* među koje spadaju: globalizacija tržišta, dinamičnost i neizvjesnost tržišnog okruženja, konkurencija i orijentiranost na potrošača, naglasak se stavlja na kvalitetu proizvoda/usluga,
- *demografske* promjene gdje spadaju: promjene u starosnoj strukturi, pad nataliteta, oskudnost radne snage, sve veće uključivanje žena, podizanje razine obrazovanosti, kasnije uključivanje u rad,
- *društvene i kulturne* promjene od kojih se ističu: demokratizacija, naglašavanje ljudskih prava, promjene u sistemu vrijednosti, motivaciji i ponašanju na radu, individualizam.

Danas poduzeća koja posjeduju inteligentne i inovativne ljude ostvaruju značajnu konkurentsku prednost. To se može objasniti nogometnim rječnikom, ukoliko u ekipi postoji jedan fantazist, kao što Barcelona ima Messija, a Real Madrid Ronalda, poduzeće ostvaruje značajan uspjeh i postaje lider u svoj području poslovanja. Zbog toga sve više poduzeća uvidi značaj ulaganja u ljudske resurse, njihovu motivaciju i zadovoljstvo. Uspješna poduzeća ulažu u dodatno obrazovanje svojih zaposlenika, te ih potiču na dodatni razvoj kako bi zadovoljili svoje osobne interese, ali i interese poduzeća u kojem su zaposleni.

1.2. Korištenje motivacijskih tehnika u upravljanju ljudskim resursima

Ljudskim resursima nije jednostavno upravljati, te je potrebno koristiti različite motivacijske tehnike. Gutić i Rudelj navode kako odnosi motivacijskih čimbenika uključuje: [5]

- osobne karakteristike zaposlenih (percepcije, očekivanja, vrijednosti, stavovi, potrebe, aspiracije, preferencije, demografske i socijalne osobine),
- karakteristike zaposlenih potrebne za obavljanje posla (vještine i znanja, raznolikost vještina, zanimljivost posla, autonomija u poslu, povratna veza s rezultatima rada),
- organizacijske karakteristike koje utječu na zaposlenike u određenoj radnoj sredini - radnom mjestu (suradnici - kolege u poslu, menadžeri i nadređeni, radni uvjeti, sustav nagrada i kompenzacija, organizacijska kultura, radna klima - atmosfera).

Navedene odnose menadžment treba pomno analizirati pri oblikovanju učinkovitog motivacijskog sustava u poduzeću.

[5] Gutić, D.; Rudelj, S.: Menadžment ljudskih resursa, Grafika d.o.o., Osijek, 2012., str.51.

Motivatori koje menadžment upotrebljava u poslovanju kako bi poticala svoje zaposlenike na učinkovitiji i produktivniji rad, trebaju odgovarati prethodno navedenim odnosnima. Gutić i Rudelj kao navode sintagmu "mrkva i štap", "toplo i hladno" što se poistovjećuje s dvije krajnje točke koje pokreću - motiviraju zaposlenika, ali kad dosegne određenu krajnost, pokreće se druga krajnost, kako bi se zaposlenika neprekidno pokretalo - motiviralo.[6] One se najčešće svode na nagrade i kazne, kako bi se ostvarila određena motivacija zaposlenika.

Sustav motivacije ima za cilj povećavanje individualne radne uspješnosti pri kojoj stvara i nagrađujući poželjne oblike ponašanja zaposlenika. Marušić navodi kako menadžeri koriste razne motivacijske strategije koje se dijele na dvije temeljne skupine:[7]

1. materijalne (financijske), te
2. nematerijalne (nefinancijske) strategije.

Materijalne strategije motiviranja se sastoje od kombinacije oblika motiviranja usmjerenih na osiguranje i poboljšanje materijalnog položaja zaposlenih i financijskih kompenzacija za rad.

Posebno je važan novac kao motivator. Novac je važan bilo u obliku nadnica, rada po broju proizvedenih jedinica određene razine kvalitete ili kojeg drugog oblika poticajnog plaćanja, premija, dionica, osiguranja koje plaća poduzeće odnosno bilo koje druge stvari koja se zaposlenicima može dati za njihov obavljeni posao.

Nematerijalne oblike motiviranja zaposlenih, prema Gutiću i Rudelju, treba kombinirati sa materijalnim oblicima motiviranja.[8] Takvi oblici motivacije se mogu promatrati kao kompenzacije koje se odnose na posao i radnu okolinu.

Kompenzacije se vezuju uz rezultate rada, uz pripadnost poduzeću te uz udjel u dobiti poduzeća. Naknade vezane uz rezultate rada se odnose na rezultate rada pojedinca, njegove grupe i konačno poduzeća u cjelini, a imaju karakter plaća i isplaćuju se u novcu.

[6] Gutić, D.; Rudelj, S.: Menadžment ljudskih resursa, Grafika d.o.o., Osijek, 2012., str.53.
[7] Marušić, S.: Upravljanje ljudskim potencijalima, Adeco, Zagreb, 2001., str.258.
[8] Gutić, D.; Rudelj, S.: Menadžment ljudskih resursa, Grafika d.o.o., Osijek, 2012., str.383.

Osim plaće zaposlenici mogu ostvarivati i kompenzacije iz udjela u dobiti, ili po osnovi pripadnosti poduzeću. Česti je oblik kompenzacija prema Marušiću, na temelju udjela u dobiti su sustavi dioničarstva zaposlenih ili njihove štednje (npr. u obliku jednog stupa mirovinske reforme).[9] Kompenzacije na temelju pripadnosti poduzeću obuhvaćaju naknade za bolovanja, godišnji, plaćeno odsustvo, suspenziju, zatim razne oblike novčane pomoći u obliku naknade za prijevoz ishranu, i sl., te razne beneficije (jubilarne nagrade, kreditni programi, povoljnije kupnje i sl.).

[9] Marušić, S.: Upravljanje ljudskim potencijalima, Adeco, Zagreb, 2001., str.275.

2. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA NA RADU

Zaštita na radu danas je jedno od važnih područja u poslovanju poduzeća. Zaposlenici se nastoje izboriti na što bolja prava kako bi bili zaštićeni i mogli nesmetano raditi. Naravno, u mnogim zemljama se krše, ili nisu doneseni kvalitetni zakoni koji uređuju ovo područje. Zbog toga je potrebno definirati pojam zaštite na radu, te prikazati na koja se pravila ono odnosi.

2.1. Pojam zaštite na radu

Zaštita na radu je vrlo važan dio u poslovanju poduzeća i upravljanju ljudskim resursima. Adekvatnim korištenjem štiti se zdravlje i život zaposlenika, čime raste zadovoljstvo radnika, te na takav način dolazi do njihove veće produktivnosti.[10]

Na području zaštite na radu je više razina aktivnosti, kao i više područja djelovanja. Razina neposredne organizacije, provođenje i kontrola provođenja mjera zaštite na radu trebaju biti vezane uz samo mjesto rada i zaposlenike koji u tom poduzeću rade. Neposredna organizacija i kontrola u području su zadataka rukovoditelja, a za provođenje je izravno zadužen prema Pavloviću i Učuru svaki zaposlenik.[11] Ipak zaštita na radu zahtijeva i značajniji dio specijalističkih i stručnih znanja, posebno u području analize, planiranja i organiziranja svih potrebnih mjera zaštite na radu. Osim toga postoje razne evidencije, administrativno-tehnički poslovi, kontakti s vanjskim institucijama (npr. inspekcije), te različite grupe stručnih i administrativnih poslova koji su usmjereni uz zaštitu radnika na radu. Uz važnost da se sustav zaštite na radu definira na razini cijelog poduzeća, poduzeće treba organizirati posebnu stručnu službu zaštite na radu. Djelatnost poduzeća, kao i tehnologija koju poduzeće koristi može se prema Pavloviću i Učuru koristiti u određenim slučajevima utjecati na obujam i sadržaj poslova zaštite na radu.[12]

Obaveza zaštite na radu definirana je u velikoj mjeri zakonskim propisima. Odgovornost za ozljede i oboljenja vezana uz rad snosi poduzeće kao i rukovoditelj koji je dužan urediti i kontrolirati pridržavanje mjera zaštite na svakom radnom mjestu u poduzeću.

---

[10] Zakon o zaštiti na radu, NN br.71./14, 118/14, 154/14

[11] Pavlović, M.; Učur, M.Đ.: Zaštita na radu: provedbeni propisi: s komentarima i tumačenjima, TIM press, Zagreb, 2009., str.11.

[12] Pavlović, M.; Učur, M.Đ.: Zaštita na radu: provedbeni propisi: s komentarima i tumačenjima, TIM press, Zagreb, 2009., str.13.

Puljić definira zaštitu na radu kao skup tehničkih, zdravstvenih, organizacijskih, pravnih, psiholoških, pedagoških i ostalih djelatnosti pomoću kojih se otkrivaju i minimaliziraju opasnosti koji ugrožavaju život i zdravlje radnika na radu, te definiraju mjere, postupci i pravila kako bi se otklonile ili smanjile moguće opasnosti koje se tijekom određenog radnog procesa pojaviti.[13]

Pravilima sigurnosti i zaštite zdravlja na radu poslodavac treba osigurati pravo svojih zaposlenika na rad, dostojanstvo, te zaštitu života i zdravlja. Također, kao takvi su vrlo važan dio gospodarstva zemalja koja su se usmjerila za održivi razvoj pri čemu unaprjeđuju svoju gospodarsku situaciju zaštitom svojih zaposlenika.

2.2. Pravila zaštite na radu

Kako bi se uspješno provela zaštita na radu treba se pridržavati točno definiranih pravila. Puljić navodi kako za korištenje sustava zaštite na radu su vrlo važna pravila zaštite na radu, tj. pravila pomoću kojih se smanjuje ili u potpunosti uklanjaju potencijalne opasnosti kako na sredstvima rada tako i svim radnim procesima.[14]

Poslodavac treba omogućiti zaposleniku upoznavanje sa propisima o radnim odnosima. Osim toga treba ga upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu koja je definirana u poduzeću.

Prema Zakonu o zaštiti na radu sredstvima rada su objekti koji su namijenjeni za rad s pripadajućim prostorijama, instalacijama i uređajima, prostorijama i površinama za kretanje zaposlenika kao i pomoćnim prostorijama i pripadajućim instalacijama; prijevozna sredstva željezničkog, cestovnog, riječnog, morskog, jezerskog i zračnog prometa; strojevi i uređaji te sredstva za prijenos i prijevoz tereta; alati i postrojenja; skele i površine na kojima se obavlja rad izvan objekata namijenjenih za rad te ostala sredstva koja služe za rad.[15]

[13] Puljić, N.: Zaštita na radu-vodič za poslodavce, Poslovni zbornik, Zagreb, 2006., str.93.
[14] Puljić, N.: Zaštita na radu-vodič za poslodavce, Poslovni zbornik, Zagreb, 2006., str.94.
[15] Zakon o zaštiti na radu, NN br.71./14, 118/14, 154/14

Temeljna pravila zaštite na radu definirana su Zakonom o zaštiti na radu u kojem su definirani zahtjevi koje treba zadovoljavati sredstvo rada kada se upotrebljava u svakodnevnom radi. Zahtjevi su slijedeći:[16]

- opskrbljenost sredstava rada zaštitnim napravama (sva sredstva rada trebaju biti opskrbljena potrebnim zaštitnim napravama koja su definirana propisanim ispitivanjima, o kojima se radi i vodi propisana dokumentacija i evidencija),
- osiguranje od udara električne struje,
- sprječavanje nastanka požara i eksplozije,
- osiguranje stabilnosti građevine u odnosu na statička i dinamička opterećenja,
- osiguranje radne površine i radnog prostora te potrebnih putova za prolaz, prijevoz i evakuaciju zaposlenika,
- osiguranje čistoće,
- osiguranje potrebne temperature, vlažnosti i brzine kretanja zraka, osvijetljenosti mjesta rada i radnog okoliša,
- ograničenje buke i vibracije u radnom okolišu,
- osiguranje od štetnih atmosferskih i klimatskih uvjeta,
- osiguranje od djelovanja tvari i zračenja štetnih za zdravlje.

Prema tome, ovakva pravila su usmjerena na korištenje svih tehničkih mjera na sredstvima rada kako bi se spriječile mogući problemi sigurnosti i zdravlja zaposlenika. Zato takva pravila imaju prednost u uvođenju sustava zaštite na radu.

Propisi o zaštiti na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu, trebaju na adekvatan način biti dostupnim zaposlenicima poduzeća. Temeljne dužnosti poslodavca su:[17]

- izrada procjene opasnosti na temelju koje se primjenjuju pravila kojima se otklanjaju ili smanjuju opasnosti i štetnosti na radu,

[16] Zakon o zaštiti na radu, NN br.71./14, 118/14, 154/14
[17] Zakon o zaštiti na radu, NN br.71./14, 118/14, 154/14

- organizaciju provedbe zaštite na radu, pravila zaštite na radu te prava, obveze i odgovornosti njegovih ovlaštenika i zaposlenika, u dijelu u kojem ta pitanja nisu uređena Zakonom i propisima donesenim na temelju njega te kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Obveze poslodavca kako bi se provodile mjere zaštite na radu su:[18]

- da se na poslove ne rasporedi zaposlenik koji nije osposobljen za rad na siguran način,
- da se na poslove s posebnim uvjetima rada ne rasporedi zaposlenik za kojeg na propisani način nije utvrđeno da ispunjava tražene uvjete, tj. da se zaposlenik koji tražene uvjete više ne ispunjava ne zadrži na poslovima s posebnim uvjetima rada,
- da se malodobnicima, ženama i zaposlenima sa smanjenom radnom sposobnošću ne dozvoli rad na poslovima koji bi mogli na njih štetno utjecati,
- da isključi iz korištenja strojeve i uređaje te osobna zaštitna sredstva koja nisu ispravna,
- da zaposlenici rade prema odredbama Zakona o zaštiti na radu, propisa donesenih na temelju njega, drugih propisa zaštite na radu, uputama poslodavca, tj. proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari te da upotrebljavaju propisana osobna zaštitna sredstva,
- da zaposleniku zabrani rad ukoliko ga obavlja suprotno prethodno navedenom,
- da osigura potreban broj zaposlenika osposobljenih za evakuaciju i spašavanje kao i za pružanje prve pomoći, te da im stavi na raspolaganje svu potrebnu opremu,
- da osigura da se za vrijeme rada ne piju alkoholna pića, te uzimaju druga sredstva ovisnosti, tj. da zabrani rad zaposlenima koji su na radu pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti kao i da ih udalji s rada.

Obavljanje poslova zaštite na radu koje obavlja stručnjak zaštite na radu ne smanjuje odgovornost poslodavca niti ga oslobađa odgovornosti za provođenje zaštite na radu, (čl. 13. i 24. Zakona o zaštiti na radu).

[18] Zakon o zaštiti na radu, NN br.71./14, 118/14, 154/14

Cilj i svrha zaštite na radu, kao i propisa kojima se utvrđuju pravila ponašanja u tom području je poduzimanje mjera i radnji za sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u svezi s radom te zaštita radnog okoliša.

Posebna pravila zaštita na radu koriste se kada se ne mogu smanjiti opasnosti za sigurnost i zdravlje zaposlenika temeljnim pravilima zaštite na radu. Puljić smatra kako su posebna pravila usmjerena na zaposlenike i definiraju kako oni moraju izvršavati svoje radne zadatke u poduzeću. U njima su, prema istom autoru, definirani uvjeti u području dobi života, spola, stručne spreme i osposobljenosti, zdravstvenog stanja, duševnih i tjelesnih sposobnosti koje trebaju imati zaposlenici kod obavljanja poslova s posebnim uvjetima rada.[19] Osim toga u njima, prema Puljiću su definirane i:[20]

- obveze i načine upotrebe određenih osobnih zaštitnih sredstava i zaštitnih naprava,
- posebne postupke kod korištenja opasnih radnih tvari,
- obveze postavljanja znakova upozorenja od određenih opasnosti i štetnosti,
- obveze osiguranja napitaka kod obavljanja određenih poslova,
- načine na koji se trebaju raditi određeni poslovi ili radni postupci, posebno zbog trajanja posla, jednoličnog rada i rada po učinku postupak s unesrećenim ili oboljelim zaposlenikom do upućivanja na liječenje nadležnoj zdravstvenoj ustanovi.

Priznata pravila zaštite na radu prema Puljiću su pravila iz stranih propisa koja se upotrebljavaju ukoliko ne postoje propisana pravila zaštite na radu. Njima se otklanjaju ili smanjuju opasnosti na radu u poduzećima, te sprečavaju ozljede na radu, profesionalne ili druge bolesti. Kod usvajanja priznatih pravila, prema istom autoru, primjenjuje se načelo radnog prava *in favorem laboratores,* tj. ukoliko je neko pravo na različit način utvrđeno u dva ili više stranih propisa, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo tj. ono pravo gdje je sigurnost i zaštita zdravlja radnika i drugih osoba najviša.[21]

[19] Puljić, N.: Zaštita na radu-vodič za poslodavce, Poslovni zbornik, Zagreb, 2006., str.96.
[20] Puljić, N.: Zaštita na radu-vodič za poslodavce, Poslovni zbornik, Zagreb, 2006., str.96.
[21] Puljić, N.: Zaštita na radu-vodič za poslodavce, Poslovni zbornik, Zagreb, 2006., str.97.

Otkrivanje i otklanjanje opasnosti ostvaruje se poštivanjem pravila i mjera zaštite na radu. Takva pravila i mjere zaštite na radu trebaju su provoditi, tj. koristiti ih poslodavci, zaposlenici i država. Za sve one koji sudjeluju u provođenju zaštite na radu propisima su definirana pravila ponašanja, odnosno obveze, prava i odgovornosti koje iz takvog oblika zaštite proizlaze.

Kod organizacije, definiranja i provedbi propisa iz zaštite na radu najvažniji zadatak ima sam poslodavac. Upravo je poslodavac odgovoran za organizaciju, definiranje i provedbu zaštite na radu u poduzeću. Kako bi se sama zaštita na radu učinkovito provodila, koriste se usluge stručnjaka s ovog područja kako bi poduzeće moglo kvalitetno upravljati zaštitom na radu.

2.3. Uzroci nesreća na radu

Postoje tri glavna uzroka nesreća na radu. To su: slučajni događaji, opasni radni uvjeti, te opasni postupci zaposlenika. Slučajni događaji (npr. ukoliko netko baci kamen kroz prozor baš kada netko prolazi ispod prozora) mogu izazvati nesreće, ali su manje-više izvan kontrole menadžmenta, zbog čega će se pobliže promatrati opasni uvjeti rada i opasni postupci.

Opasni uvjeti rada su jedan od glavnih uzroka nesreća na radu. U opasne uvjete rada Bahtharević-Šiber navodi:[22]

- neadekvatno zaštićena oprema,
- neispravna oprema,
- neosigurano skladištenje, npr. preopterećenost ili prenatrpanost,
- loše osvjetljenje, npr. blještavo ili slabo svijetlo u radnim prostorijama,
- loša ventilacija, neprovjetrene prostorije ili zagađen zrak, i sl.

Iako se nesreće mogu dogoditi svugdje, postoje određene visokorizične zone. Otprilike trećina industrijskih nesreća vezana je za korištenje viljuškara i kolica, kao i za druge poslove koji podrazumijevaju dizanje i prenošenje predmeta.

[22] Bahtijarević-Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 1999., str.238.

Đukanović navodi kako se najozbiljnije nesreće obično vezuju za strojeve ili pile za obradu metala i drveta ili za dijelove strojeva koji služe za prijenos sile, kao što su zupčanici, diskovi i zamašnjaci.[23]

Drugi uzroci nesreća vezani za radne uvjete. Pojedini uzroci nesreća koji su vezani za radne uvjete nisu tako očigledni jer su psihološke prirode. Na primjer, Šokčević navodi kako je jedan istraživač promatrao službena saslušanja u vezi sa nesrećama koje su pretrpjeli zaposleni u naftnim postrojenjima u britanskom djelu Sjevernog mora. Temeljem tog istraživanja došlo se do zaključka kako nekoliko psiholoških aspekata radnog okruženja može prouzročiti opasne postupke.[24] Veliki pritisak da se posao obavi što prije, zaposleni koji su pod stresom i olako shvaćanje sigurnosnih pitanja, npr. supervizori koji nikad ne pričaju o sigurnosti, neki su od manje očiglednih radnih uvjeta koji mogu izazvati nesretne slučajeve, kako za zaposlenike, tako i za poduzeće.

Plan rada i umor također utječu na povećanje broja nesretnih slučajeva. Stopa učestalosti nesretnih slučajeva obično se ne povećava u prvih pet ili šest sati tijekom radnog dana, ali nakon šest sati ona se znatno povećava. To se djelomično može objasniti umorom, a djelomično činjenicom kako se nesreće češće događaju tijekom noćne smjene.

Nesreće se češće događaju u tvornicama u kojima se sezonski otpušta veći broj zaposlenih, u kojima postoji netrpeljivost među zaposlenima, u kojima se ne isplaćuju plaće zaposlenicima koji imaju dugove i gdje su uvjeti rada posebno loši. Faktori koji uzrokuju stres, kao što su visoka temperatura, loše osvjetljenje i gužva u radnim prostorijama, također izazivaju nesretne posljedice.

U praksi, se nesreće ne mogu spriječiti tako što bi jednostavno otklonili opasnosti na radnom mjestu. Ljudi izazivaju nesreće i nitko nije pronašao sigurno rješenje za sprječavanje opasnih postupaka kao što su:[25]

- bacanje materijala,
- opasna brzina rada ili upravljanja strojevima, prebrzo ili presporo,

[23] Đukanović, Lj.: Zaštita zdravlja radnika na radu, TEB - Poslovno savjetovanje, Zagreb, 2008., str.22.
[24] Šokčević, S.: Zaštita zdravlja i sigurnost na radu: zbirka propisa s komentarskim bilješkama, TIM press, Zagreb, 2006., str.31.
[25] Bahtijarević-Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 1999., str.239.

- uklanjanje, podešavanje ili isključivanje sigurnosnih uređaja čime oni postaju nekorisni,
- podizanje tereta na pogrešan način.

Ne postoji jedno jedino objašnjenje zašto se zaposleni ponekad ponašaju na način koji ugrožava sigurnost na radu. Ponekad (kao što je prethodno spomenuto) radni uvjeti mogu izazvati opasne postupke. Na primjer, Šokčević navodi kako zaposleni koji su pod stresom mogu se odlučiti na neke opasne postupke iako znaju kako to ne trebaju raditi. Oni ponekad nisu obučeni kako koristiti sigurnosne metode rada. Pojedina poduzeća ne objašnjavaju svojim zaposlenima ispravne i sigurnosne procedure kojih se treba pridržavati u radu, pa oni razvijaju svoje (često loše) radne navike. Međutim, nepravilno ponašanje zaposlenog često proističe iz njegovih stavova, osobnosti ili vještina.[26]

Sve je više dokaza o tome kako su ljudi sa određenim osobinama zaista skloni nesrećama. Na primjer, Šokčević smatra za ljude koji su impulzivni, izuzetno radoznali ili ekstrovertni i nesavjesni (nisu previše marljivi i pouzdani) postoji veća vjerojatnosti kako će izazvati nesreću.[27] Drugo istraživanje je pokazalo kako dva skupa osobina, ekstremna ekstrovertnost (pretjerano samopouzdanje, netolerancija i agresivnost) i neurotičnost (uznemirenost, nervoza, neodlučnost i depresija) čine pouzdan pokazatelj nesreće na poslovima različitih vrsta.[28]

2.4. Sprječavanje nesreća

Važna stvar koju treba imati na umu kad je riječ o sprečavanju nesreća je kako ne uzrokuju nesreće uvijek zaposleni. Iako je jasno kako ponašanje pojedinaca može prouzročiti nesreće, istragu ne treba provoditi samo na toj razini jer bi tako bili zanemareni širi faktori koji utječu na ponašanje ljudi u okvirima poduzeća. Odbijanje impulzivnih kandidata tijekom selekcije, kao i otpuštanje takvih osoba mogu smanjiti učestalost nesretnih slučajeva. Međutim, isto se može reći i za čišćenje naftnih mrlja i postavljanje zaštitnih ograda oko strojeva zbog čega su psihološki faktori, kao što je smanjenje stresa i pritiska također vrlo važni.

---

[26] Šokčević, S.: Zaštita zdravlja i sigurnost na radu: zbirka propisa s komentarskim bilješkama, TIM press, Zagreb, 2006., str.31.
[27] Šokčević, S.: Zaštita zdravlja i sigurnost na radu: zbirka propisa s komentarskim bilješkama, TIM press, Zagreb, 2006., str.32.
[28] Šokčević, S.: Zaštita zdravlja i sigurnost na radu: zbirka propisa s komentarskim bilješkama, TIM press, Zagreb, 2006., str.32.

Prvo što poslodavac treba uraditi kako bi se nesreća spriječila je da otkloni opasnosti na radnom mjestu. Ponekad je očigledno kako treba otkloniti određenu opasnost na radu. Na primjer, otpaci i klizav pod često su uzrok padova zaposlenika na radom mjestu.

Poslodavci surađuju sa inženjerima za zaštitu na radu kako bi otklonili potencijalne opasnosti na radnom mjestu, na primjer, postavljaju zaštitne ograde oko pokretnih strojeva. Nakon toga, menadžment može nabaviti zaštitnu opremu za zaposlene. Na primjer, poduzeće može zaposlenicima kupiti zaštitne naočale za zaštitu pri obavljanju određenih poslova.

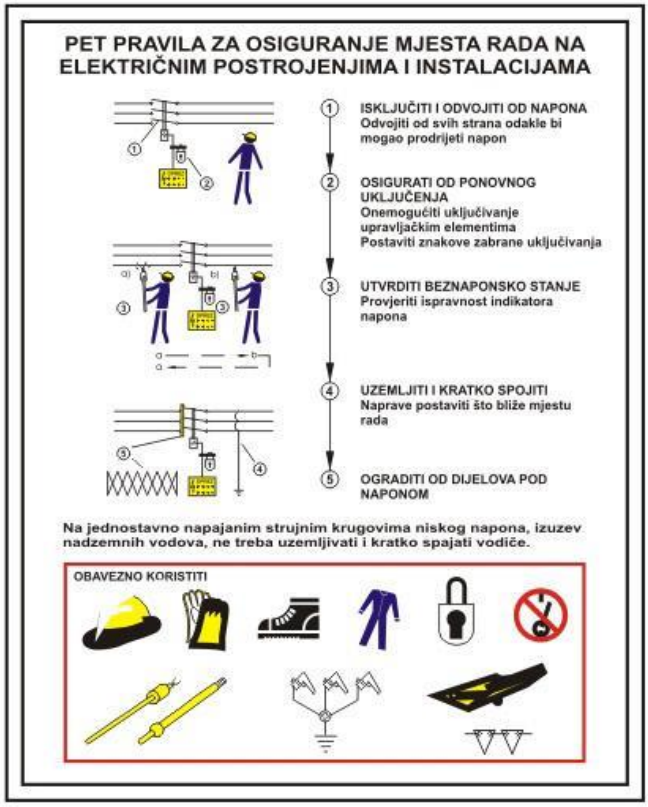
Nesreće na radu imaju dosta zajedničkog sa ostalim oblicima slabog učinka i psiholozi dosta uspješno mogu odrediti pojedince koji bi mogli biti skloni nesrećama na određenom radnom mjestu. Oni utvrđuju koja bi osobina (kao što je sposobnost vida) mogla dovesti u vezu s nesrećama na određenom radnom mjestu. Nakon toga određuju je li ta osobina, čije se prisustvo utvrđuje testiranjem, u vezi s nesrećama na određenom radnom mjestu.

Menadžer treba znati kako nije dovoljno se usmjeriti na sprečavanje opasnih postupaka. Osim programa te vrste, menadžeri trebaju raditi i na otklanjanju mogućih opasnosti i osigurati zaštitnu opremu za svoje zaposlenike.

Propaganda (npr. posteri/panoi koji podsjećaju na pravila sigurnosti) također mogu pomoći u smanjenju broja opasnih postupaka. Jedno istraživanje je pokazalo kako se korištenjem takvih postera za više od 20% može popraviti ponašanje zaposlenih.[29] Ipak, postere treba upotrebljavati s drugim tehnikama, kao što su testiranje i obuka kako bi se otklonile opasnosti na radu i spriječili opasni postupci.

[29] Đukanović, Lj.: Zaštita zdravlja radnika na radu, TEB - Poslovno savjetovanje, Zagreb, 2008., str.22.

Slika 1. Poster pravila sigurnosti na radu



Izvor: http://zastitanaradu.com.hr/images/upload/images/pet-pravila-sigurnosti-rad-s-elektricnom-strujom.jpg, 21.05.2016.

Obuka o sigurnosti Prema Bahtjarević-Šiber može smanjiti broj nesreća na radu, te je trebaju proći novozaposleni.[30] Važno je da se oni upoznaju sa sigurnosnim praksama i procedurama, da budu upozoreni na moguće opasnosti i razvijaju pozitivan stav prema standardima sigurnosti.

Pojedina poduzeća potiču zaposlene na brigu o sigurnosti (tako što im daju novčane nagrade ukoliko su ispunili određene sigurnosne ciljeve). Ipak, ponekad to nije dobro. Na taj se način zapravo ne smanjuje broj povreda ili bolesti, nego samo broj podnesenih izvještaja o povredama i bolestima. Jedna od mogućnosti je da se zaposlenima dodjeljuju priznanja za to što su sudjelovali sastancima o sigurnosti, što su utvrdili moguće opasnosti ili što su stekli znanja iz područja zdravlja i sigurnosti.[31]

[30] Bahtijarević-Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 1999., str.242.
[31] Bahtijarević-Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 1999., str.243.

Takvi poticaji mogu biti vrlo jednostavni. Tako na primjer poduzeće može imati kutiju za prijedloge. Zaposleni predlažu različita poboljšanja u vezi sa opasnim uvjetima ili postupcima. Poslodavac razmatra sve prijedloge, a zaposleni koji su dali najbolje prijedloge dobivaju kupone za besplatnu kupnju.

Dvije stvari treba imati na umu kada su u pitanju inicijative na planu sigurnosti. Prvo, takvi programi nisu zamjena za sveobuhvatne sigurnosne programe. Kako bi poticajni program bio uspješan, svi drugi aspekti sigurnosnog programa trebaju biti ispunjeni. Drugo, menadžeri trebaju biti sigurni kako njihov poticajni program ne sputava zaposlene da podnesu izvještaj o svojim povredama kako bi zaradili određene nagrade.

Organizacijska kultura poduzeća treba biti temeljena na sigurnosti na radu i to na osnovu stavki kao što su "moj supervizor pohvali zaposlene kada primijeti kako je posao obavljen prema pravilima sigurnosti" i "moj supervizor prilazi zaposlenima tijekom rada kako bi im skrenuo pažnju na sigurnosna pitanja. Đukanović navodi pet karakteristika kulture temeljene na sigurnosti na radnom mjestu:[32]

1. timski rad, u smislu posvećenosti menadžmenta i sudjelovanja zaposlenih na očuvanju sigurnosti,
2. komunikacija i suradnja su vrlo uočljive,
3. zajednička predstava o značaju sigurnosti (postoji opće uvjerenje kako se sve nesreće i povrede mogu spriječiti),
4. ključne funkcije u očuvanju sigurnosti dodijeljene su pojedincima ili timovima,
5. neprekidno se provode mjere za poboljšanje kvaliteta. To se odnosi na konzistentno utvrđivanje i otklanjanje problema i opasnosti u radnom okruženju.

Treba istaknuti kako će poduzeće učiniti sve što je u njenoj moći da spriječi nesreće i povrede ili smanji njihov broj. Osim toga, treba naglasiti kako prevencija nesreća i povreda ne samo da je važna nego je suštinski važna u poslovanju poduzeća.

[32] Đukanović, Lj.: Zaštita zdravlja radnika na radu, TEB - Poslovno savjetovanje, Zagreb, 2008., str.41.

Prilikom stvaranja sigurnog i zdravog radnog okruženja, poslodavci trebaju obratiti posebnu pažnju na "ranjive" zaposlenike. To su oni zaposlenici koji su "nepripremljeni da se suoče sa opasnostima u radnom okruženju", zato što nemaju odgovarajuće obrazovanje, zato što zaštitna oprema nije izrađena po njihovoj mjeri, zato što su hendikepirani ili zato što potiču iz drugačijih kultura. Između ostalih, tu spadaju mladi zaposleni, imigranti, stariji zaposleni i žene.

Na primjer, iako žene danas čine oko 50% radne snage, najveći dio strojeva i zaštitne opreme (poput rukavica) izrađen je za muškarce. Žene zato trebaju upotrebljavati improvizirane platforme ili postolja kako bi mogle dohvatiti kontrolnu ploču na stroju ili nositi zaštitnu opremu koja im nije po mjeri. Kako bi se taj problem riješio, potrebno je ženama prilagoditi opremu i strojeve koje one upotrebljavaju.

Osim toga, kako zaposleni sve više odgađaju odlazak u mirovinu (ne samo zbog zakona, nego i zbog niskih mirovina), sve je veći postotak poslova u proizvodnim djelatnostima koje obavljaju stariji zaposleni.[33] Oni mogu obavljati poslove na odgovarajući način. Ipak, postoje mnoge fizičke promjene koje su vezane za starenje, kao što su gubitak snage i vida, gubitak pokretljivosti, slabiji stisak ruke i smanjen protok krvi. To znači da poslodavci trebaju osigurati posebne uvjete za starije osobe, tako što će im, na primjer, osigurati mehanička pomagala ili dodatnu zaštitu ukoliko duže vrijeme rade u hladnom mjestu.

2.5. Zakon zaštite na radu

U Hrvatskoj je zaštita na radu je definirana Zakonom zaštite na radu, te brojnim pravilnicima. Njima se nastoji što kvalitetnije regulirati područje zaštite na radu, kako zaposlenika, tako i poslodavaca.

Zakon o zaštiti na radu definira subjekte, njihova prava, obveze i odgovornosti kako bi se što učinkovitije provodila zaštita na radu, kao i sustav pravila zaštite na radu čijim se korištenjem u najvećoj mogućoj mjeri postižu navedeni ciljevi.[34] Poziva se i na propise kojima se definiraju prava, obveze i odgovornosti u drugim područjima, posebno kod područja radnog zakonodavstva, mirovinskog, invalidskog i zdravstvenog osiguranja kao i zdravstvene zašite.

---

[33] Đukanović, Lj.: Zaštita zdravlja radnika na radu, TEB - Poslovno savjetovanje, Zagreb, 2008., str.42.
[34] Zakon o zaštiti na radu, NN br.71./14, 118/14, 154/14

Također se njime definiraju tehnički i drugi propisi kojima se štite sigurnost i zdravlje radnika na radu i drugih radnika kao i kolektivni ugovori, u području gdje imaju izravan i neizravan učinak na provođenje mjera zaštite na radu.

Temeljni Zakon o zaštiti na radu donio je Hrvatski Sabor 1996. godine, te se koristi od 1. siječnja 1997. godine. Posljednji Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu donesen je 2014. godine.

Zakon o zaštiti na radu određen je putem osam stavki:[35]

I. Opće odredbe

II. Obveze poslodavaca i njegovih ovlaštenika u provedbi mjera zaštite na radu

1. Opća načela zaštite na radu kod poslodavca
2. Uređivanje i provedba zaštite na radu
3. Osposobljavanje za rad na siguran način
4. Obavještavanje iz zaštite na radu
5. Poslovi s posebnim uvjetima rada
6. Zaštita mladeži, žena i radnika umanjenih radnih sposobnosti
7. Korištenje sredstava rada i osobnih zaštitnih sredstava te radni postupci
8. Opasne radne tvari
9. Ispitivanje radnog okoliša te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima
10. Privremena i zajednička privremena radilišta
11. Zaštita od požara, evakuacija i spašavanje
12. Pružanje prve pomoći i medicinska pomoć
13. Zaštita nepušača, zabrana uzimanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti
14. Odbor za zaštitu na radu
15. Povjerenik radnika za zaštitu na radu
16. Dužnosti prema tijelima nadzora

[35] Zakon o zaštiti na radu, NN br.71./14, 118/14, 154/14

17. Obveze poslodavca i njegovih ovlaštenika u provedbi mjera zaštite na radu
18. Isprave i evidencije

III. Obveze i prava radnika

IV. Djelatnost u svezi sa zaštitom na radu

1. Obrazovanje i osposobljavanje iz zaštite na radu
2. Služba medicine rada
3. Ustanove i trgovačka društva za zaštitu na radu

V. Izgradnja objekata namijenjenih za rad, proizvodnja strojeva i uređaja i osobnih zaštitnih sredstava

1. Projektiranje i izgradnja objekata namijenjenih za rad
2. Projektiranje, proizvodnja i uvoz strojeva, uređaja te osobnih zaštitnih sredstava i opreme

VI. Nadzor

VII. Kaznene odredbe

VIII. Prijelazne i završne odredbe

Važnost ovog Zakona je sprečavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u svezi s radom te zaštita radnog okoliša. Vlada Republike Hrvatske sustavno prati stanje u zaštiti na radu te uz savjetovanje sa predstavnicima poslodavaca i radnika utvrđuje, predlaže, provodi i povremeno preispituje politiku i potiče rad na usklađivanju zakonodavstva, a u svrhu unapređivanja mjera zaštite na radu.

3. POSLOVNI SLUČAJ: MI BRAĆA PIVAC D.O.O.

3.1. Povijesni razvoj poduzeća

U gradu Vrgorcu 1952. godine otvoren je prvi mesarski obrt koji se bazirao na tradiciji obrade i sušenja mesa po recepturi koja se prenosila sa generacije na generaciju obitelji Pivac. Od malog obrta do danas izrasli su u jednu od vodećih mesnih industrija u Hrvatskoj. Brend Pivac je danas pojam za kvalitetne suhomesnate proizvode koje čine: pršut, panceta i kraški vrat. Osim suhomesnatog programa MI Braća Pivac proizvodi polutrajne i trajne proizvode, te svježe meso, koji putem vlastite distribucijske mreže plasira u trgovine diljem Hrvatske. Grupaciju Pivac čine PPK-Karlovačka mesna industrija d.d. i Dalmesso d.o.o. Klis.

Slika 2. Logo poduzeća MI Braće Pivac

Izvor: www.pivac.hr, 25.05.2016.

Prema poziciji vodeće mesne industrije u ovom dijelu Europe MI Braća Pivac razvija vlastitu distributivnu mrežu proizvoda, prilagođava se zahtjevima poslovnih partnera, zadovoljava sve higijenske, veterinarske i ekološke zahtjeve u skladu s europskim normama, sve s ciljem zadovoljavanja trenutnih, tako i budućih kupaca.

MI Braća Pivac skoro ima 800 zaposlenih, te oko 1200 zaposlenih u samoj Grupi Pivac te su jedna od najrespektabilnijih, te najvećih obiteljskih mesnih industrija jugoistočnoj Europi, a rast i razvoj temelje kvalitetom i tradicijom proizvoda.

Iskustva predaka i najsuvremenije tehnološke predispozicije utjelovljene su danas u jedinstvenu proizvodnu paletu MI Braća Pivac d.o.o. Povijest poduzeća tj. njeni korijeni mogu se pronaći prije više od 50 godina.

Godine 1952. Miljenko Pivac sa suprugom Milom otvara svoj prvi službeni mesni obrt u gradu Vrgorcu. Na taj način nastavlja se tradicija koja se do tada prenosila s generacije na generaciju u seoskoj sredini rodnih Zavojana udaljenim od Vrgorca 10-tak kilometara. Prva mesnica je bila u iznajmljenom prostoru dok je na mjestu današnjih modernih pogona mesne industrije bila prva klaonica stoke.

Slika 3. Miljenko Pivac sa suprugom Milom u mesnici 1963. godine



Izvor: www.pivac.hr, 25.05.2016.

Unatoč ekonomskim i političkim uvjetima koji nisu poticali privatno poduzetništvo mesarski obrt se pomalo razvija te se mesnica seli u svoj prostor, kupuju se prvi kamioni za prijevoz stoke, hladnjaci za meso i sl. Stoka se kupuje na stočnim sajmovima u Dalmaciji, Hercegovini i Bosni. Mesarskom obrtu se pridružuju i djeca Tonći, Ivica i Neven, budući osnivači MI Braća Pivac.

Krajem 80-tih godina oslobađanjem tržišta ukazuje se mogućnost širenja obrta tako da obitelj Pivac otvara nekoliko mesnica u susjednim gradovima (Ploče, Ljubuški, Međugorje, Makarska). Isto tako razvija se i niži oblik prerade proizvodnjom kobasica, ćevapa i sl. Ovo početno širenje mesnica dalo je impuls cijeloj obitelji oko daljnjeg zajedničkog djelovanja. Na taj način i nastaje vizija današnjeg poduzeća o vodećoj mesnoj industriji.

U Vrgorcu se 16.04.1990. godine registrirala tvrtka Mesna Industrija Braća Pivac d.o.o. čime su počeli prvi koraci ove obiteljske tvrtke u obliku kojeg danas poznajemo. Prvi zaposlenici su cijela obitelj Pivac, rodbina i prijatelji. Poduzeće ima samostalno računovodstvo, vlastitu proizvodnju stoke, klaonicu te vlastiti prijevoz. Tih godina se proširuje asortiman proizvoda proizvodnjom prve salame te nekih suhomesnatih proizvoda. Tvrtka započinje distribuciju svojih proizvoda te se odlučuje na proširenje broja maloprodaja i veleprodaja širom Hrvatske.

MI Braća Pivac d.o.o. 1994. godine započinje gradnju sušare u Zavojanima, te proširuje kapacitete proizvodnje suhomesnatih proizvoda.

Poduzeće 1997. godine postaje većinski vlasnik farme Interprodukt d.d., Pitomača, u kojoj ima vlastitu proizvodnju junadi, koja zadovoljava potrebe MI Braća Pivac za tom vrstom sirovine, što je izuzetno važno zbog pojave kravljeg ludila, te zabrane uvoza junetine i govedine. Iste godine obnavlja klaonicu i stočni fond. Ostvaruje se prva značajnija investicija u turizmu kupnjom Hotela Miramare koji je zatvoren tijekom osamdesetih godina, te se započinje pripremom dokumentacije i gradnjom novog hotela.

Poduzeće 2002. godine postaje djelomični vlasnik mesne industrije Bermes» d.o.o., Donja Pušća. Iste godine postaje jedan od važnijih dioničara tvrtke PPK Karlovačka mesna industrija d.d., Karlovac, te su investiraju u turizam kupovinom hotela Biokovo d.o.o. koji se nalazi u Makarska.

MI Braća Pivac d.o.o. 2003. godine postaje najveći pojedinačni dioničar tvrtke PPK Karlovačka mesna industrija d.d., Karlovac, te postavlja svoju upravu. Usuglašavanjem asortimana proizvodnje i distribucije smanjuju se troškovi što pridonosi daljnjem razvoju. U lipnju 2003. poduzeće otvara nove, modernizirane proizvodne pogone u Vrgorcu, te predstavlja nove proizvodne linije.

Poduzeće u 2004. godini nadograđuje sušaru u Zavojanima, te se proširuju proizvodni kapaciteti i usavršava tradicionalna proizvodnja dalmatinskih suhomesnatih proizvoda. Ulažu se prva značajnija sredstva za promociju tvrtke i nekih njenih proizvoda. Nastavlja se proširenje distributivne mreže otvaranjem maloprodajnih i veleprodajnih poslovnih jedinica širom Hrvatske.

Ovakav povijesni razvoj rezultirao je nastajanjem Pivac Grupe. To je niz samostalnih poduzeća u potpunom ili djelomičnom vlasništvu obitelji Pivac.

MI Braća Pivac u 2005. godini ulazi u fazi restrukturiranja, te je od 01. siječnja 2006. distribucija i prodaja svježega mesa prebacila na PPK-Karlovačku mesnu industriju d.d., dok ostale proizvodne linije raspoređuju u ostale tvrtke unutar grupe Pivac. Restrukturirane su i konsolidirane tvrtke unutar grupacije "Pivac" te tvrtka ostvaruje najbolji prihod. Kolajni svoje snažne grupacije MI Braća Pivac pridodala je i solinsku tvrtku Dalmesso. Daljnje proširenje distributivne mreže otvaranjem maloprodajnih i veleprodajnih poslovnih jedinica širom Hrvatske.

Tijekom 2006. godine, osposobljavaju tim za prodaju ribe i smrznutog povrća te ulažu u nove programe KOGO (riba) i FIGO (voće i povrće). U suradnji s još dvije respektabilne mesne industrije u Hrvatskoj osnivaju mesnu industriju Jastrebarsko te započinju pripremu dokumentacije za gradnju nove klaonice u Jastrebarskom po svim europskim standardima. Godine 2006. obavljena je konsolidacija i restrukturiranje PPK Karlovačke mesne industrije d.d., kao i izgradnja rasjekaonice i duboko smrznute komore za meso. Također je slijedila daljnja konsolidacija i restrukturiranje Dalmessa. U travnju 2006. godine po prvi se put u carinskoj zoni Ploče otvara hladnjača (oko 2000 t mesa) i distributivni centar, te kupuju opremu za pružanje usluga kontejnerskog utovara, pretovara i transporta.

Daljnjim ulaganjem u proizvodne kapacitete pršutana Pivac 2007. godine dostiže proizvodnju od 100.000 komada dalmatinskog pršuta. U Vrgorcu su investirali u novu rasjekaonicu koja u punom kapacitetu počela je radom tijekom ljetnih mjeseci. Se u potpunosti pripaja MI Braća Pivac koja postaje njen 100%-tni vlasnik. Svi radnici postaju zaposlenici grupacije Pivac.

Nastavlja se tehnološko opremanje pogona tijekom 2008. godine. Širi se vozni park, hladni lanac distribucije se širi u ozbiljniji smrznuti program meso, riba i povrće.

Intenzivno u 2009. godini šire vlastitu maloprodajnu mrežu, koja dostiže oko 80 maloprodajnih mjesta u Hrvatskoj. Nastavlja se i opremanje farme junadi i rekonstrukcija klaonice.

U 2010. godini donosi se strategija razvoja o raspodjeli u proizvodnji proizvoda unutar grupacije *Pivac.* Nastavlja se širenje vlastite maloprodajne mreže i dostiže se 120 maloprodajnih mjesta diljem Hrvatske.

Grupacija ima implementiran HACCP sustav sigurnosti hrane u paraleli sa ISO sustavom hrane, što je samo dodatni dokaz stalnog napredovanja poduzeća MI Braća Pivac u poslovanju sa hranom.

Godišnji kapacitet proizvodnje svježeg mesa iznosi 24.435 tona svježeg mesa i oko 13.000 tona prerađevina. Kapaciteti skladištenja ovisno o vrsti roba i tehnološkom režimu iznose oko 11.500 tona.

Grupacija posjeduje na lokaciji Pitomača, Farma Stari Gradac, farmu tovne junadi sa prosječnim kapacitetom od 1000 grla junadi i vlastitu krmnu bazu na 113 ha zemlje, što vlastite, što u koncesiji. Također u Karlovcu ima farmu tovne junadi s prosječnim kapacitetom od 1100 grla junadi i vlastitu krmnu bazu na cca 300 ha zemlje u koncesiji.

3.2. Vlasnička struktura poduzeća

Društvo je upisano u sudski registar s matičnim brojem subjekta upisa (MBS) 060027655 pod nazivom MI Braća Pivac d.o.o. proizvodnja i prerada mesa, trgovina, usluge, turizam i ugostiteljstvo d.o.o. sa sjedištem u Vrgorcu, Težačka 13, s visinom temeljnog kapitala od 81.002 kuna.

Član uprave je Ivica Pivac (direktor) koji Društvo zastupa pojedinačno i samostalno. Prokurist poduzeća je Andrija Radić

Odlukom članova (skupštine) Društva od 15.06. 2013. godine temeljni kapital je povećan sa iznosa od 49.398 tisuća kuna za iznos od 31.604 tisuće kuna (dobiti prethodne godine u iznosu od 31.600 tisuća kuna i uplatom članova društva u iznosu od 4 tisuće kuna) na 81.002 tisuća kuna.

Nakon povećanja temeljni kapital je podijeljen na osam udjela koje su preuzeli:

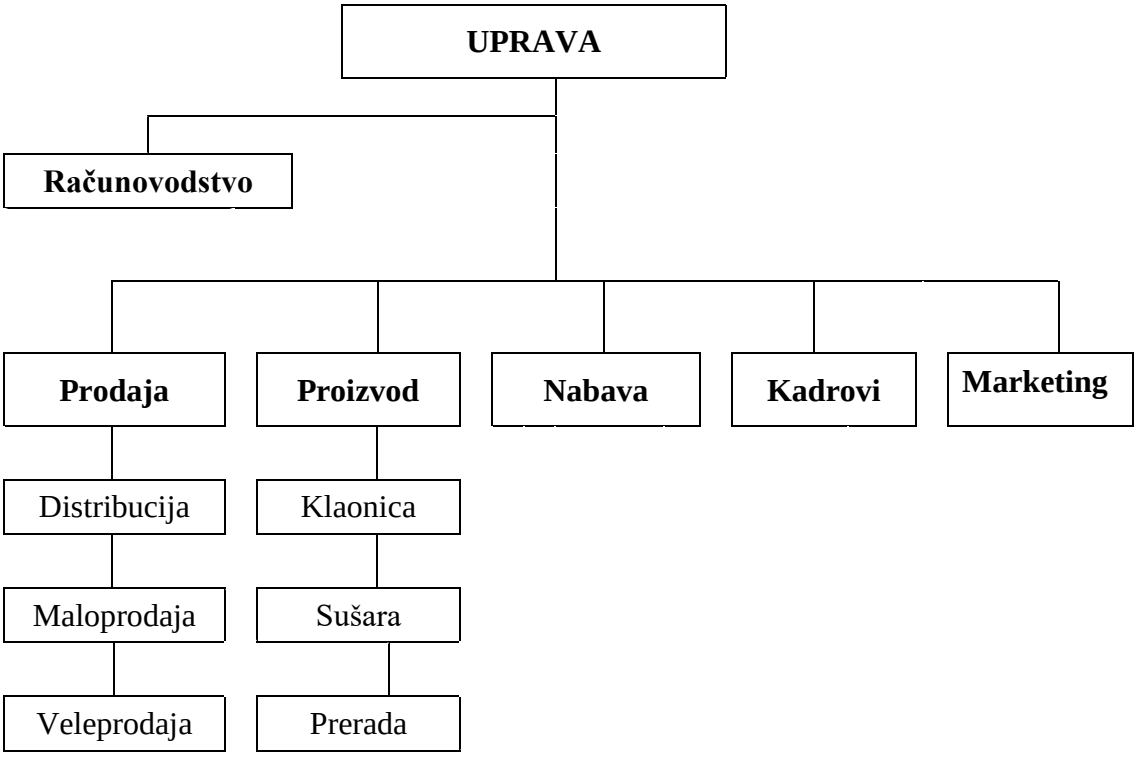
Član društva	**Broj udjela**	**Nomin. vrijednost (000 kn)**
Ivica Pivac	3	27.001
Neven Pivac	3	27.001
Tonči Pivac	2	27.000
UKUPNO	**8**	**81.002**

Povećanje temeljnog kapitala upisano je u sudski registar Trgovačkog suda u Splitu rješenjem Tt- 13/4427-4 od 20. 09.2013. godine.

3.3. Organizacijska struktura

Organizacijska struktura Mesne Industrije Braća Pivac je čistog funkcijskog tipa, tj. svi se istovrsni i slični poslovi grupiraju zajedno određene organizacijske jedinice. Poduzeće se vrlo naglo razvilo po ostvarenom prometu i broju zaposlenih, međutim još se nisu u potpunosti razvili i svi funkcijski odjeli organizacijske strukture. Ukratko organizacijska struktura poduzeća MI Braća Pivac je prikazana slikom 4.

Slika 4. Organizacijska struktura MI Braća Pivac d.o.o.



Izvor: Podaci dobiveni u poduzeću MI Braća Pivac d.o.o.

Kako se poduzeće stalno razvija tako se razvija i njegova organizacijska struktura, tako da prethodna slika nije toliko vjeran prikaz. U početku je više organizacijskih funkcija bilo u jednoj organizacijskoj jedinici, dok se s vremenom one razdvajaju. Akvizicijom nekih poduzeća došlo je do outsourcinga nekih funkcijskih odjela, npr. sjedište odjela za marketing je u Zagrebu, promociju vodi agencija iz Splita dok se poduzeće nalazi u Vrgorcu. Isto tako još su objedinjeni kadrovski i opći pravni poslovi.

3.4. Poslovanje MI Braća Pivac

U 2014. godini, prema godišnjem fijnancijskom izvješću za 2014. godinu, ostvareni su ukupni prihodi od 1.256.725 tisuće kuna. Rashodi su iznosili 1.159.238 tisuće kuna, bruto dobit 97.487 tisuća kuna i neto dobit 96.884 tisuća kuna.[36]

[36] Godišnje financijsko izvješće 2014., MI Braća Pivac, preuzeto sa: http://rgfi.fina.hr, 26.05.2016.

U odnosu na 2013. godinu indeks prihoda je iznosio 105,14; rashoda 102,44; bruto dobiti 152,93 i neto dobiti 152,71. Navedeno nam govori kako su prihodi u 2014. u odnosu na 2013. godinu narasli za 5,14%, rashodi za 2,44%, bruto dobiti za 52,93%, te neto dobiti ta 52,71%. To nam je dokaz kako se radi o profitabilnom poduzeću i vrlo važnom u ovom području.

Potrebno je naglasiti kako nakon financijske krize koja je gotovo uništila domaće stočarstvo, ipak se kreće uzlaznom putanjom. MI Braća Pivac je povezana i s mnogim obiteljskim gospodarstvima koja uzgajaju stoku. Padom broja stočara i MI Braća Pivac je trebala pronaći nove izvore za sirovinama. Naravno, pojedina obiteljska gospodarstva su uvidjela prednosti suradnje sa MI Braća Pivac pa sve više ulažu u razvoj svog poslovanja i stočarstva.

3.5. Struktura zaposlenih

Nastavljajući dugogodišnju tradiciju uzgoja stoke, te proizvodnju svježih i suhomesnatih proizvoda Mesna Industrija Braća Pivac d.o.o. postalo je jedno od najmodernijih obiteljskih poduzeća u Hrvatskoj. Na farmi i klaonici u Pitomači, preradi u Vrgorcu i sušari u Zavojanima Mesna Industrija Braća Pivac d.o.o. zapošljava ukupno 1.505 radnika, veći broj zaposlenika poduzeća angažiran je na poslovima distribucije proizvodnje i prerade mesa, dok su ostali angažirani u drugim djelatnostima kao što su administracija, održavanje prostora itd.

Shvaćajući važnost edukacije MI Braća Pivac d.o.o. ulaže raspoložive resurse u prilagođavanje ciljeva poduzeća sa profesionalnim potencijalima svojih zaposlenika. Motivacija zaposlenika, kao i otvorenost prema novim idejama, te suradnja sa ambicioznim i sposobnim mladim ljudima omogućava im nesmetan razvoj. Ljudski resursi kao važan čimbenik razvoja mesne industrije na odupiranje sve većoj konkurenciji i ubrzanog razvoja jedini su put ostvarenja ciljeva poduzeća MI Braća Pivac. Menadžment MI Braća Pivac zbog toga nastoji u što većoj mjeri voditi računa o svojim zaposlenicima, njihovom zadovoljstvu i motivaciji.

Na dan 31.12.2014. godine bilo je 1.505 zaposlenih, slijedeće kvalifikacijske strukture prema tablici 1.

Tablica 1. Struktura zaposlenih na dan 31.12.2014.

OPIS	BROJ
MR	1
VSS	66
VŠS	53
SSS	1.044
DR INSS	0
VKV	5
KV	186
PKV	12
NSS	24
NKV	114
UKUPNO	1.505

Izvor: Godišnje financijsko izvješće 2014., MI Braća Pivac, preuzeto sa: http://rgfi.fina.hr, 26.05.2016.

Od ukupno 1.505 zaposlenih na kraju 2014. godine, 579 ili 38,47% čine žene, dok 926 ili 61,53% čine muškarci. Prema kvalifikacijskoj strukturi i životnoj dobi zaposlenika Grupacija Pivac se može kadrovski nositi sa tržišnim zahtjevima.

U 2014. godini prosječna mjesečna neto plaća iznosila je 4.663,72 kuna što je na razini industrijske djelatnosti. Plaće su uredno i na vrijeme isplaćivane, a prema zaposlenicima su izvršene i sve druge financijske obveze (prijevoz na posao i s posla, otpremnine, božićnica, primanja u naravi i dr.).

Slika 5. Zaposlenici u MI Braća Pivac



Izvor: http://www.slobodnadalmacija.hr/Archive/images//2010/11/20/Zupanija/PIVAC01.jpg, 26.05.2016.

Zaposlenici u proizvodnom i distributivnom centru u Vrgorcu žive većinom u općini Vrgorac uz nekoliko zaposlenika iz susjednih općina, dok su zaposlenici po veleprodajama i maloprodajama širom Hrvatske iz lokalnih sredina u kojoj se pojedina poslovnica nalazi. Ovo je važno napomenuti jer važan faktor utjecaja na kulturu poduzeća je upravo sredina iz koje dolaze zaposlenici.

3.6. Upravljanje ljudskim resursima

U MI Braća Pivac, odjel kadrovskih poslova ne obavlja u pravilu funkcije upravljanja ljudskih resursa. Odjel kadrovskih poslova upravlja evidencijama o zaposlenicima, njihovim osobnim podacima, ugovorima o radu, i sl. Stvarne poslove upravljanja ljudskim resursima kao što pribavljanje, selekcija, motivacija i ostalo, obavljaju većinom vlasnici odnosno menadžeri poduzeća.

Opravdanje vlasnika za takvu organizaciju ljudskih resursa je kako ljudskim resursima upravljaju samo velika poduzeća, te kako se njima to ne isplati. Ipak, MI Braća Pivac ima prema posljednjim dostupnim podacima za 2014. godinu ukupno 1.505 zaposlenika što nije mala brojka. Tolikim brojem zaposlenika se treba kvalitetno upravljati kako bi poslovni procesi u proizvodnji i prodaji nastavili sa razvojem i odupiranju sve jačoj konkurenciji. To je posebno vezano uz tržište koje je od sredine 2013. godine prošireno na područje EU. Ovakvo razmišljanje vlasnika nije dobro ukoliko se poduzeće želi dalje razvijati. Može se dogoditi da poduzeće vrlo brzo postane marginalizirano jer upravo bez posebnog odjela koji će isključivo voditi računa o ljudskim resursima, ne samo plaćama, godišnjim odmorima i sl. ne može se očekivati njen opstanak na tržištu. Dijelom je ovakvo razmišljanje razumljivo jer se radi o obiteljskom poduzeću koje se i dalje razvija, te se zbog stupnja razvoja potrebno promijeniti odnos prema upravljanju zaposlenicima.

Planiranju ljudskih resursa se ne poklanja velika pažnja, jer poduzeće kapacitete zaposlenika koriste do maksimuma. Čitav proces se odvija dosta stihijski. Jedino se planiranje odvija u maloprodaji gdje se otvaranjem novih maloprodajnih dućana predviđa i potreba za novim ljudima.

Većina zaposlenih je zaposlena na neodređeno i puno radno vrijeme. Svi zaposlenici se primaju na određeno vrijeme na tri mjeseca, a zatim na neodređeno. Zbog specifičnih poslova odjela klaonice, postoji određen broj tzv. radnika na poziv (on-call workers). Isto tako zbog fleksibilnosti poslovanja, veliki broj radnika u preradi je obučen za različite poslove prema trenutnim potrebama poslovanja.

MI Braća Pivac treba više upotrebljavati materijalne strategije motivacije. Pravi motivatori su nematerijalni, a to su: usavršavanje i razvoj karijere, izazovnost i odgovornost posla, participacija zaposlenih, priznanja i nagrade, fleksibilno radno vrijeme, upravljanje pomoću ciljeva i sl.

Neizravne materijalne kompenzacije tj. beneficije su zastupljene u poduzeću. Među njima su: mirovinsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, životno osiguranje, bolovanja, otpremnine, plaćeni odmori, praznici i vrijeme provedeno na stručnom usavršavanju, stipendije za školovanje, krediti zaposlenima (u novije vrijeme sve manje), usluge prehrane, automobil poduzeća (samo voditelji nekih odjela), profesionalna odjeća (u preradi i mesnicama), prijevoz i parkiranje, programi rekreacije (mali nogomet i boćanje), diskontna kupovina proizvoda poduzeća, novčani prilozi za razne prigode u životu zaposlenih (vjenčanje, smrt člana obitelji, teške bolesti, rođenje djece i sl.), božićnica, poklon paket za Uskrs.

Iako MI Braća Pivac nema organiziran klasičan odjel upravljanja ljudskim resursima, obitelj Pivac vodi računa o zaposlenicima. Na taj način poduzeće stvara dobar imidž u okolini, te nastoji privlačiti i zadržati kvalitetne i sposobne radnike. Naravno, to su sve dužnosti koje poduzeće treba zakonski ispunjavati, ali ovo poduzeće bi trebalo ponuditi nešto više u skladu sa svojom pozicijom na tržištu i razvojem.

U poduzeću ne postoji izražena stresnost kod zaposlenih. Najvažniji stresor je opterećenost s poslom, dok je najmanje izražen stresor nesigurnost posla. MI Braća Pivac često prima nove zaposlenike dok ih vrlo malo otpušta, iako je dodatno zapošljavanje posljednjih godina sve manje. Fluktuacija zaposlenih je također mala, po podacima iz kadrovskog odjela. Postoji također nekoliko otkaza od strane zaposlenih koji se nisu mogli uklopiti u radnu sredinu.

3.7. Zaštita zaposlenih na radu

Služba zaštite na radu u MI Braća Pivac ima jednog djelatnika, koji je ujedno i voditelj takve službe i ima položen stručni ispit stručnjaka zaštite na radu. Obavlja samo poslove zaštite na radu za koje nisu potrebne posebne ovlasti, a to znači da procjene opasnosti, osposobljavanja, ispitivanje strojeva, fizikalnih i kemijskih čimbenika rade poduzeća s kojima MI Braća Pivac ima ugovor i koje imaju posebne dozvole za obavljanje tih djelatnosti.

U ovoj industriji se dio poslova osposobljavanja obavlja u poduzeću kao i razne edukacije za koje nisu potrebne posebne ovlasti. Služba zaštite na radu osim poslova zaštite na radu obavlja i poslove iz područja zaštite od požara i ostale sigurnosne poslove kao što su osiguranje prostora od neautoriziranog ulaska u radni prostor, evidencija ulaska i izlaska posjetitelja, dozvole za izvođenje određenih poslova, gospodarenje otpadom i mnogi drugi poslovi.

Obveza svakog poslodavca je cjelovito korištenje mjera zaštite na radu. Štednja i smanjivanje troškova često utječu na procese zaštite na radu. Ipak se u praksi često pokaže kako takvo zanemarivanje zaštite na radu postaje najskuplja opcija, te je jeftinije ulagati u zaštitu na radu nego li je ignorirati i zanemarivati.

MI Braća Pivac je obvezan informirati zaposlenike o svim rizicima koji se pojavljuju na mjestu rada kao što je korištenje raznih alata, kao i problema korištenja hladnjače. Ipak, u poduzeću striktno ne informiraju svoje zaposlenike, nego je to vezano prilikom zapošljavanja ili promjene strojeva i alata. Trebao bi postojati određeni dokument kojim bi se definirali određeni rizici koji nastaju korištenjem određenih proizvodnih sredstava (u poduzeću su češće mogućnosti nezgoda u proizvodnji nego u prodaji).

Prema Zakonu o zaštiti na radu MI Braća Pivac treba provoditi sve potrebne mjere za zaštitu zdravlja i sigurnost zaposlenika koristeći njihovu najvišu moguću razinu zaštite. Ipak, taj Zakon, kao ni podzakonski akti ne propisuju koliko zaposlenik može dnevno raditi u hladnjačama, koliki period treba biti između dva ulaska u hladnjaču, kolika temperatura treba biti u predprostoru i koliko dugo se zaposlenik treba zadržati u predprostoru prije ulaska u hladnjaču tj. izlaska iz nje u okolni prostor.

Hladnjače su vrlo važne za poslovanje MI Braća Pivac jer se u njima čuvaju sirovine za rad.

Rad u hladnjačama podrazumijeva rad od nekoliko sati na dan u uvjetima niskih temperatura što može dovesti do mnogih neželjenih posljedica na zdravlje zaposlenika. Velika promjena temperature uzrokovana čestim ulascima/izlascima u/iz područja hladnjače u područje sobne ili više temperature utječe na zdravlje zaposlenih jer od organizma zahtjeva iznimne prilagodbe u prvom redu srčano-žilnog sustava. Osim toga hladnoća uzrokuje smanjenje fizičkih (npr. smanjenje spretnosti prstiju) i mentalnih sposobnosti, te uzrokuje pogoršanje simptoma nekih već postojećih kroničnih bolesti.

Zaposlenici MI Braća Pivac koji u svom radu ulaze u hladnjače koriste slijedeću zaštitnu opremu:

- Obuća ima izolaciju od hladnoće i odgovara normi *HRN EN ISO 20344:2007/A1:2008 – Osobna zaštitna oprema – Sigurnosna obuća*. Uz takvu obuću zaposlenici trebaju nositi dva para čarapa (kako bi se bolje zaštitili), ali ne pamučnih zbog loših izolacijskih svojstava.
- Odjeća treba pokrivati cijelo tijelo te biti u skladu s normom *HRN EN 342:2004 – Zaštitna odjeća: kompleti i odjevni predmeti za zaštitu od hladnoće* kojom su definirani zahtjevi i metode ispitivanja odjevnih predmeta za zaštitu tijela u hladnim okruženjima. Kod rada na niskim temperaturama u hladnjačama zaposlenicima menadžment i služba zaštite na radu MI Braća Pivac preporučuju nošenje više slojeva odjeće kako bi se bolje zaštitili.
- Od pokrivala za glavu u radu u hladnjači, koriste se kape ili potkape koje je poduzeće osiguralo. Potkape su važni dodaci koji se nose ispod kacige (kada se treba nositi kaciga). Potkape su dobre i radi zaštite sinusa, ušiju, vrata te upijanja znoja.
- Za zaštitu ruku nose se zaštitne rukavice za zaštitu od hladnoće prema normi *HRN EN 511:2007 – Rukavice za zaštitu od hladnoće* koja određuje zahtjeve i metode ispitivanja rukavica za zaštitu od hladnoće do - 50˚C.

Navedenu zaštitnu opremu poduzeće MI Braća Pivac osigurava svojim zaposlenicima kako bi zaštitila zaposlenike, ali i sebe. Ipak, treba navesti kako zaposlenici nisu upoznati sa vremenom boravka u hladnjači. To je najčešće samo ulazak i izlazak iz hladnjače, ali i tako velike razlike u temperaturama mogu dovesti do različitih problema i bolesti.

Prema preporukama FAO (*Food and Agriculture Organisation*) UN najčešći raspored za zaposlene u hladnjačama (temperature - 20˚C i niže) je da se nakon svakih 50 minuta rada, 10 minuta zagrijava u prostoriji temperature od 20˚C - 27˚C.[37] Proizvodna praksa u MI Braća Pivac čiji zaposlenici rade u hladnjačama je da se prije ulaska u hladnjaču zadržavaju najmanje 5-10 minuta u predprostoru temperature između 0˚C i 10˚C, a potom ulaze u prostor hladnjače s temperaturama - 20˚C i nižim. Ukoliko je temperatura okolnog prostora 20˚C i veća tada se trebaju radnici i nakon izlaska iz hladnjače zadržati u predprostoru prije izlaska u okolni prostor.

Sve radne prostorije zadovoljavaju uvjetima pogodnim za rad. Prostorije su adekvatni klimatizirane i dostatnog su prostora kako bi se neometano mogli obavljati poslovni procesi. U tome se nije vodilo isključivo računa zbog zaštite zaposlenika i njihovog zdravlja nego kako bi se proizvodni i radni procesi što uspješnije i produktivnije mogli obavljati.

Proizvodne i poslovne prostorije MI Braća Pivac su prošle sva tehnička ispitivanja. Pri tome su detaljno provjerene veličine i visine svih prostorija (kako bi odgovarali prostori potrebiti za rad), ulazni i izlazni putovi, ograde i rukohvati i sl.. Bez takvih tehničkih ispitivanja ne bi se uopće mogla pokrenuti proizvodnja, a time se i poštuju obveze vezane uz zaštitu na radu.

Kako je riječ o prehrambenoj industriji, u MI Braća Pivac posebnu pažnju pridaju čistoći svih proizvodnih prostorija. Voditelj službe zaštite na radu vodi računa o tome da zaposlenici imaju odgovarajuću zaštitnu odjeću sa logom poduzeća, te da se sve obavlja u potpunoj čistoći. Tako na primjer sve osobe koje su zaposlene u spremanju mesa imaju osim zaštitne odjeće i zaštitne kape, kako ne bi vlasi kose slučajno završile na mesu. Na taj se način utječe na zaštiti proizvodnje, ali i zaposlenika.

Osim čistoće, vodi se računa i o temperaturi prostorija u kojima se obavljaju proizvodni procesi. Nastoji se da je u proizvodnim prostorijama optimalna temperatura kako bi zaposlenicima bilo ugodno raditi, a da na taj način ne utječu na procese proizvodnje. Kod zaposlenika koji su vezani uz poslove hladnjače je situacija malo drugačija, kako je prethodno navedeno, zbog čega oni koriste posebnu zaštitnu odjeću i obuću.

[37] Freezing and refrigerated storage in fisheries, preuzeto sa: http://www.fao.org/docrep/003/v3630e/v3630e12.htm, 27.05.2016.

Kod klanja i obrade mesa zaposlenici koriste sterilizirane noževe, sterilizirane pneumatske škare (za skidanje prednjih i stražnjih nogu i rezanje rogova), sterilizirane pile (za otvaranje grudne šupljine i pilanje trupa), te sterilizirane sjekire. Noževe se sterilizira poslije svake obrađene životinje u vodi čija je temperatura oko 82°C. Zaposlenici stalno peru ruke i pregače.

Pranje i dezinfekcija opreme i radnih površina su zbog visokih higijenskih zahtjeva zbog važnosti česti što donosi MI Braća Pivac znatne troškove u opremi, sredstvima za čišćenje, vodi i ostalim energentima. Detaljno čišćenje/pranje provodi se nakon svakog radnog dana.

Promatrajući sveukupno proces zaštite zaposlenika u MI Braća Pivac, može se zaključiti da je ona na relativno dobroj razini. Vodi se računa o zaštiti na radu, ali je to ponajprije vezano uz zakonske odredbe koje definiraju ovo područje u mesnoj industriji. Poduzeće se tijekom vremena razvilo iz male obiteljske mesnice u jedno od važnih poduzeća mesne industrije u Hrvatskoj, a da je pro time u organizacijskim procesima ostalo na razini obiteljskog poduzeća. Kada se zna da je samo jedna osoba zaposlena u službi zaštite na radu, koja bi trebala voditi računa o više od 1.500 zaposlenih, zaštita na radu u MI Braća Pivac nije na razini poduzeća na kojoj se nalazi. Potrebno je učinkovitije informirati zaposlenike o mogućim rizicima i opasnostima u poslovanju kako bi se izbjegle moguće ozlijede i nesreće. Nezgode su se tijekom godina u poduzeću događale ponajviše zbog tehničkih problema (požar u pogonu gdje se nalazi linija za rasijecanje mesa 2012. godine), te ozljeda glave radnika zbog nepažnje (2007. godine), i sl. nego li je to slučaj zbog nepoštovanja zaštite na radu. Iako su ozljede zaposlenika rijetkost, potrebno je poboljšati zaštitu zaposlenika kako jedna značajna nesreća ne bi dovela čak i do smrtnog slučaja koji bi mogao skupo koštati MI Braća Pivac.

4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Provedeno je empirijsko istraživanje zaštite na radu u poduzeću MI Braća Pivac d.o.o. kako bi na osnovu dobivenih rezultata mogli dati objektivna ocjena stanja zaštite u promatranom poduzeću. Ciljevi istraživanja su utvrđivanje rada službe zaštite na radu tj. voditelja navedene službe, kao i utvrđivanje pridržavaju li se zaposlenici svih propisa zaštite na radu. Metoda koja je upotrebljavana kako bi se dobili podaci potrebni za ciljeve istraživanja je podjela upitnika MI Braća Pivac d.o.o.

4.1. Opis upitnika

Kako bi se što bolje analizirao proces zaštite na radu u poduzeću MI Braća Pivac, provedeno je istraživanje putem anketnog upitnika. Anketni upitnik je napravljen na način da su anketirani odabirali stupanj zadovoljstva prema postavljenim tvrdnjama. Na taj način se nastoji pobliže saznati mišljenje zaposlenika poduzeća o ovoj tematici, ali i imati na umu kako bi na određena pitanja mogli "lažno" odgovoriti. Zbog toga će se ocjenjivanjem zadovoljstva doći do realnijih rezultata. Anketno istraživanje je provedeno isključivo za potrebe ovoga rada

4.2. Prostorni i vremenski obuhvat

Anketno istraživanje je provedeno u poduzeću MI Braća Pivac na uzorku od 20 zaposlenika. Anketirani zaposlenici su rado prihvatili sudjelovanje u ovom istraživanju na čemu sam im zahvalna. Proces anketiranja je obavljeno tijekom mjeseca lipnja 2016. godine.

4.3. Rezultati istraživanja

Od 20 ispitanika u ovom istraživanju je sudjelovala jedna osoba koja je u poduzeću zaposlena do 1 godine, 3 koje su zaposlene od 1 do 5 godina 8 zaposlene od 5 do 10 godina i 8 ispitanika koji u poduzeću rade duže od 10 godina. Vidljivo je prema strukturi zaposlenika kako se radi o ispitanicima koji su duže zaposleni u poduzeću, te kao takvi su upoznati sa radnim obvezama i samom praksom koja se obavlja na području zaštite i unapređenja uvjeta rada u poduzeću.

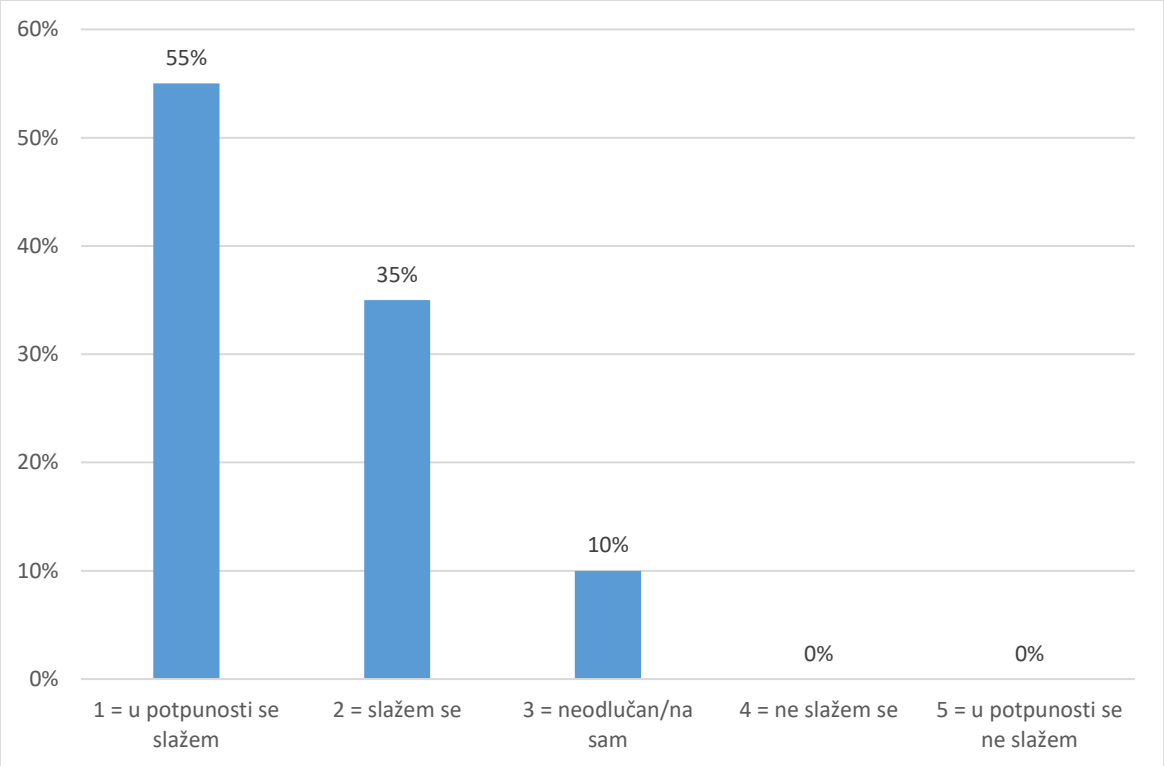
Prema stručnoj spremi u istraživanju je sudjelovalo: 2 osobe NKV i KV, 15 osoba SSS, te 3 osobe sa VSS. Ovakva obrazovna struktura je i razumljiva jer u poduzeću dominiraju zaposlenici sa SSS.

Od 20 ispitanika, prema spolu je u anketi sudjelovalo 10 žena i 10 muškaraca. Na taj se način nastojala postići ravnopravnost među spolovima.

Nakon uvodnih pitanja o ispitanicima, postavljene su odgovarajuće tvrdnje koje su ispitanici trebali ocijeniti. Ocjenjivanje se kretalo u rasponu od 1 do 5, odnosno od "u potpunosti se slažem" do "u potpunosti se ne slažem".

Prva tvrdnja koju smo postavili na ocjenjivanje ispitanicima je "Poslodavac me je upoznao sa propisima i zadatcima vezanim uz zaštitu na radu". Tom smo tvrdnjom željeli dobiti istražiti u kojoj se mjeri s navedenom tvrdnjom slažu ispitanici tj. je li ih poslodavac upoznao sa propisima i zadatcima koji su vezani uz zaštitu na radu (graf 1.).

Graf 1. Ocjenjivanje tvrdnje "Poslodavac me je upoznao sa propisima i zadatcima vezanim uz zaštitu na radu"

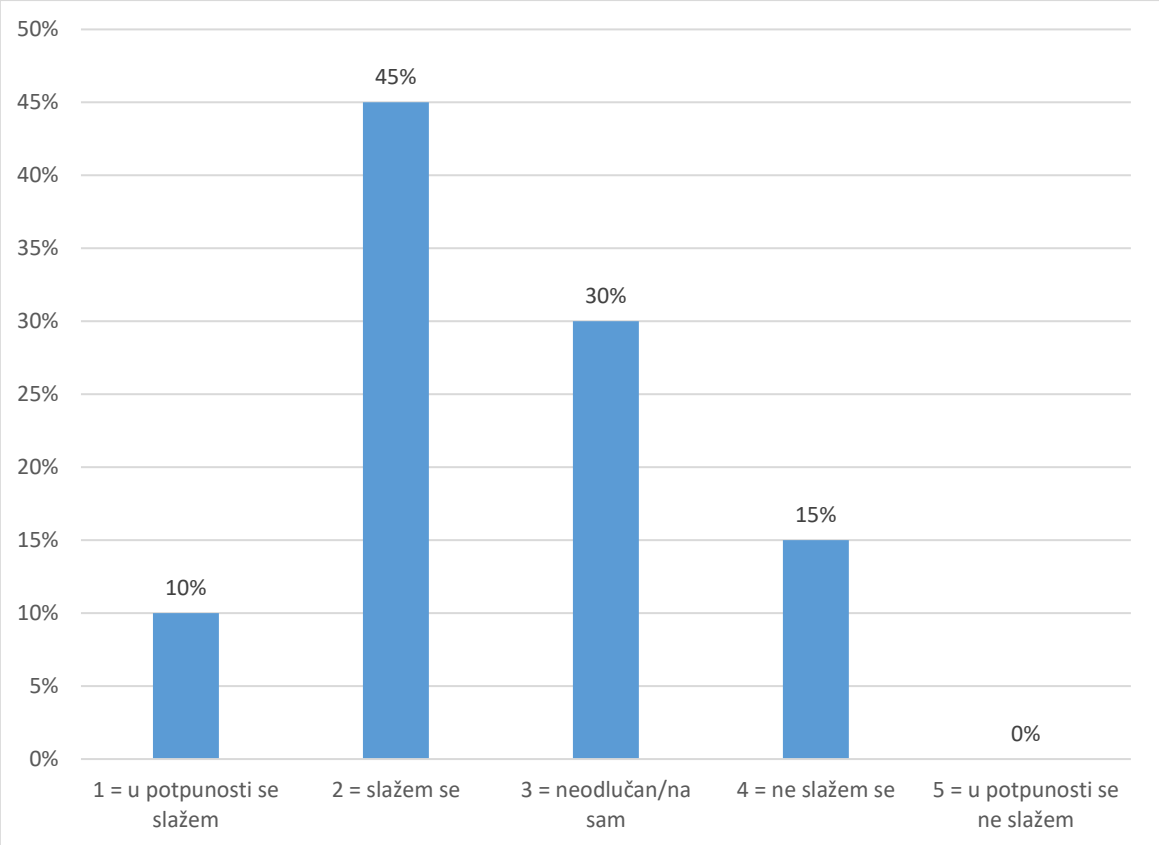


Izvor: autorica na temelju istraživanja

Prema prikazanim rezultatima, vidljivo je kako se 55% ispitanika tj. njih 11 u potpunosti slažu sa postavljenom tvrdnjom dok se njih 35%, odnosno 7 ispitanika sa tom tvrdnjom slažu. Samo 10% odnosno 2 ispitanika je prema toj tvrdnji ravnodušno dok se nitko sa navedenom tvrdnjom ne slaže odnosno u potpunosti ne slaže. Navedeno nam govori kako menadžment poduzeća MI Braća Pivac upoznaje svoje zaposlenike sa propisima koji su vezani uz zaštitu na radu. Naravno, tome u prilog ide i dugogodišnja zaposlenost ispitanika, te njihovo iskustvo sa zaštitom na radu. U poduzeću su svjesni kako u ovom području trebaju voditi računa jer je riječ o mesnoj industriji u kojoj se posebno trebaju poštovati zakoni i propisi u zaštiti na radu.

Dio zakona i propisa su definirani, ali postoje određena pravila na koja utječu prijedlozi samih zaposlenika. Zbog toga se slijedećom tvrdnjom nastojalo saznati sudjeluju li ispitanici u stvaranju takvih pravila u MI Braća Pivac (graf 2.).

Graf 2. Ocjenjivanje tvrdnje "Zaposlenici sudjeluju u određivanju pravila i propisa zaštite na radu unutar poduzeća"

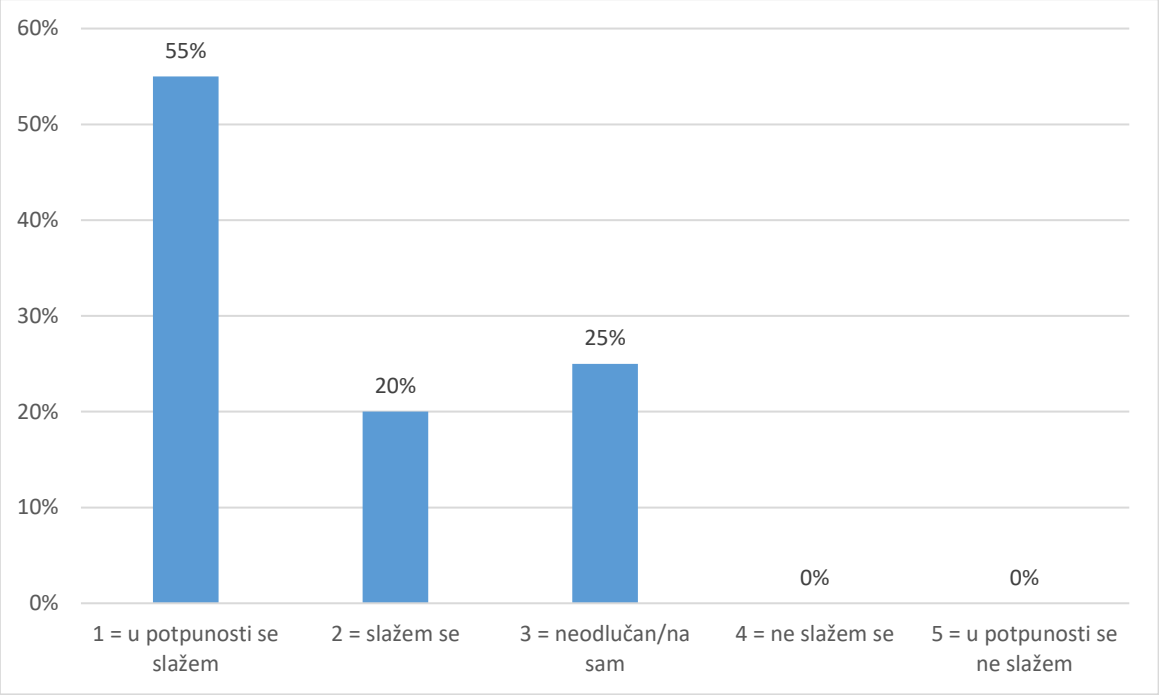


Izvor: autorica na temelju istraživanja

Ispitani zaposlenici poduzeća MI Braća Pivac dijelom sudjeluju u stvaranju pravila i propisa zaštite na radu unutar poduzeća. sa navedenom se tvrdnjom njih 10% odnosno 2 ispitanika se u potpunosti slažu, dok se 45% odnosno njih 9 sa navedenom tvrdnjom slažu. Takvih 55% ispitanika koji na određeni način sudjeluju u stvaranju odgovarajućih pravila na području zaštite na radu je vrlo pozitivno jer upravo su zaposlenici praktično upoznati sa problemima na ovom području. Potrebno je napomenuti kako je 30% ispitanika tj. njih 6 neodlučno prema navedenoj tvrdnji, dok njih 15% tj. 3 ispitanika se sa navedenom tvrdnjom ne slaže.

Kako bi se što bolje unaprjeđivala zaštita na radu i pratile mnoge promjene, potrebno je izrađivati godišnje planove. Zbog toga je slijedeća tvrdnja postavljena u tom smjeru (graf 3.)

Graf 3. Ocjenjivanje tvrdnje "Rade se godišnji planovi zaštite na radu"

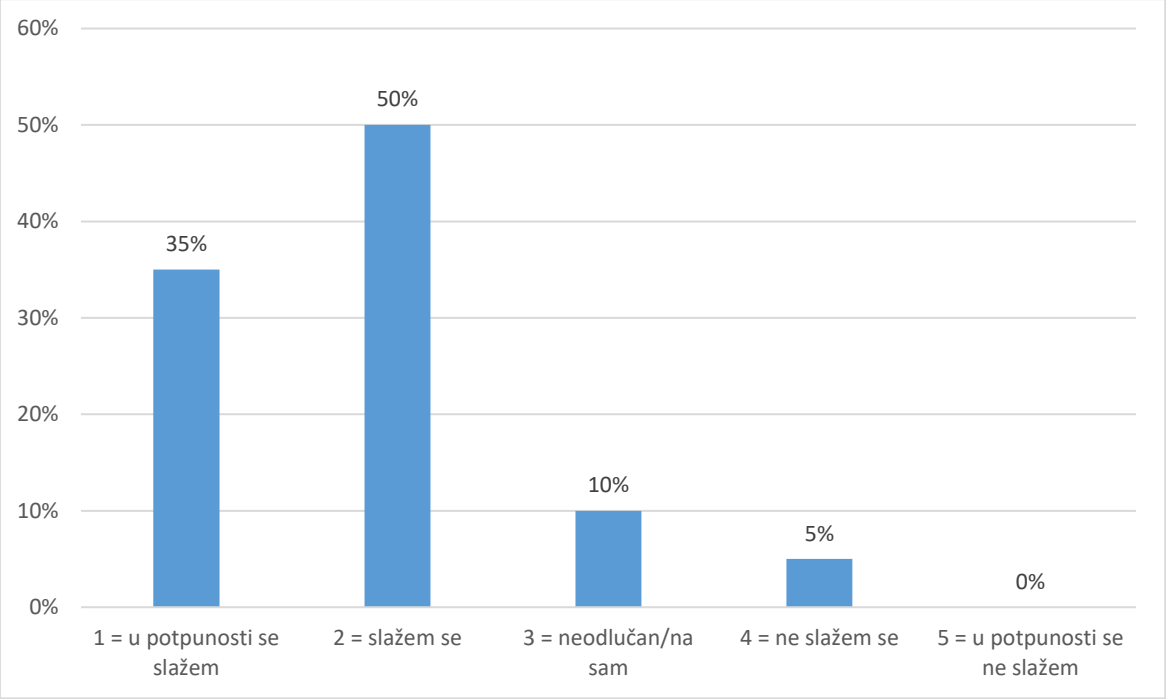


Izvor: autorica na temelju istraživanja

Prema ocjenjivanju ispitanika tvrdnje o radu godišnjih planova zaštite na radu, njih 55% odnosno 11 se u potpunosti slaže, dok se njih 20% odnosno njih 4 slažu sa navedenom tvrdnjom. Može se zaključiti kako se u poduzeću, prema 75% ispitanika, rade godišnji planovi zaštite na radu što znači da se tom području u poduzeću pridaje poseban značaj. Treba napomenuti kako je ostatak ispitanika od 25% tj. njih 5 ravnodušno prema ovoj tvrdnji, dok se nitko sa navedenom tvrdnjom ne slaže niti u potpunosti ne slaže.

U poslovanju poduzeća nije dovoljno samo "papirnato" putem zakona i propisa upravljati zaštitom na radu. Potrebno je u praktičnom smislu navedeno provoditi, posebno u području zaštitne opreme (graf 4.).

Graf 4. Ocjenjivanje tvrdnje "Poduzeće opskrbljuje zaposlenike dostatnom količinom zaštitne opreme (odjeća, obuća, rukavice, i sl.)"

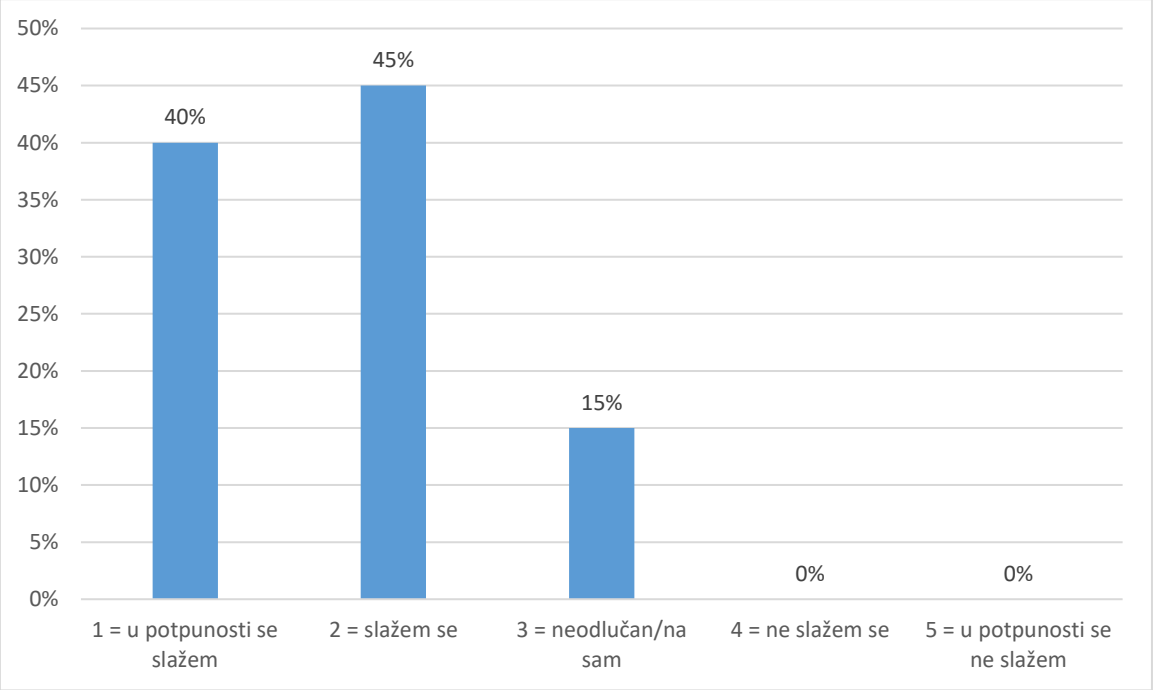


Izvor: autorica na temelju istraživanja

Prema rezultatima tvrdnje "Poduzeće opskrbljuje zaposlenike dostatnom količinom zaštitne opreme (odjeća, obuća, rukavice, i sl.)", vidljivo je kako se 35% ispitanika u potpunosti slaže, dok se 50% ispitanika slaže sa navedenom tvrdnjom. To nam govori kako 85% ispitanika smatra kako MI Braća Pivac svoje zaposlene opskrbljuje sa dostatnom količinom zaštitne opreme. Navedeno je i razumljivo jer je u mesnoj industriji potrebno voditi računa o zaštinoj opremi kao što su odgovarajuća odjeća, obuća, rukavice i sl.. Treba se napomenuti kako je 10% prema ovoj tvrdnji ravnodušno, dok se 5% ne slaže.

Voditelj službe zaštite na radu treba kvalitetno upravljati procesima zaštite na radu u poduzeću. Pri tome treba surađivati sa svim odjelima koji sudjeluju u poslovnom procesu (graf 5.).

Graf 5. Ocjenjivanje tvrdnje "Voditelj službe zaštite na radu surađuje sa ostalim odjelima u poduzeću kako bi se podigla visina zaštite na radu"

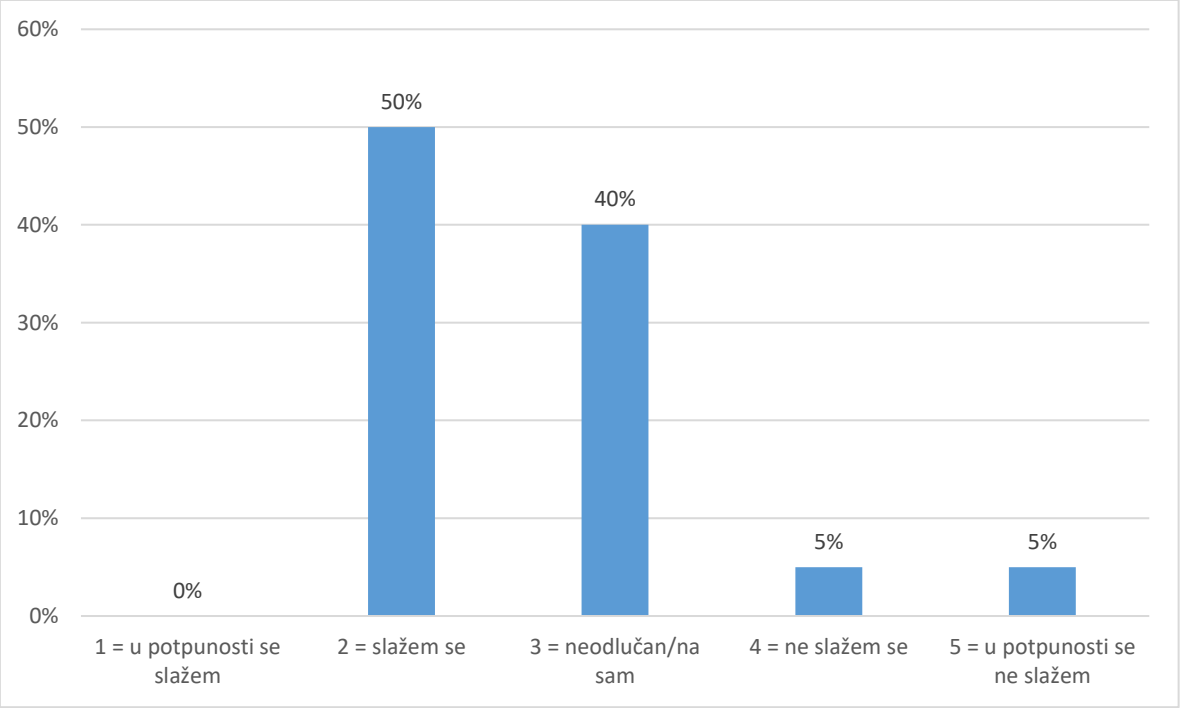


Izvor: autorica na temelju istraživanja

Iako je samo jedna osoba zadužena na mjestu voditelja zaštite na radu, 85% ispitanika smatra kako taj voditelj surađuje sa ostalim odjelima u poduzeću kako bi se podigla visina zaštite na radu. Od tih 85% ispitanika (17 ispitanika), njih 45% (9 ispitanika) se sa tom tvrdnjom slaže, dok se 40% (8 ispitanika) u potpunosti slaže sa navedenom tvrdnjom. Samo 15% (3 ispitanika) je prema navedenoj tvrdnji ravnodušno. Prema rezultatima ocjenjivanja promatrane tvrdnje može se zaključiti kako voditelj službe zaštite na radu prema mišljenju ispitanika kvalitetno upravlja sa službom zaštite na radu surađujući sa ostalim službama u poduzeću.

U MI Braća Pivac je u službi zaštite na radu zaposlen samo voditelj. Takva struktura zaposlenih u toj službi može utjecati na stupanj kvalitete zaštite na radu (graf 6.).

Graf 6. Ocjenjivanje tvrdnje "Mali broj zaposlenih u službi zaštite na radu utječe na stupanj kvalitete zaštite"

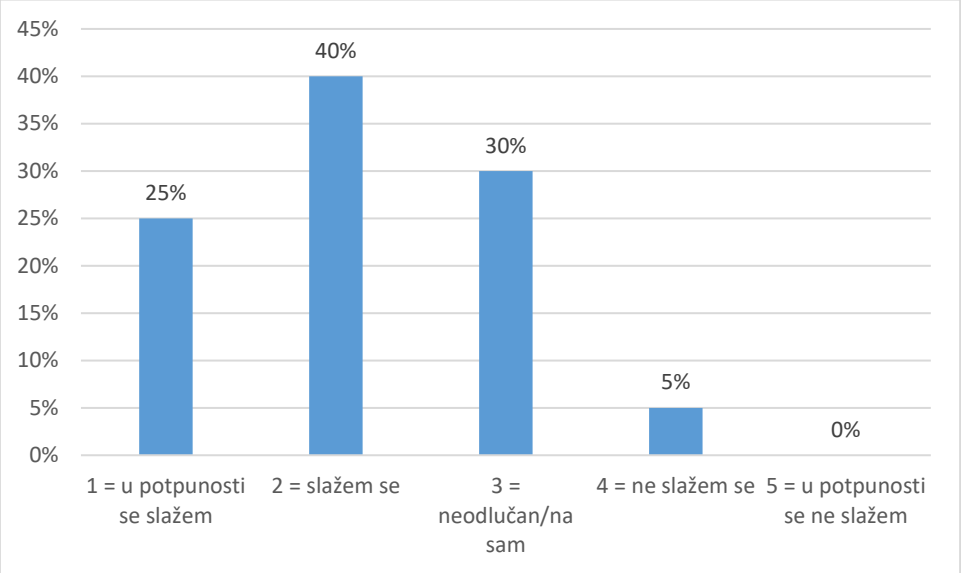


Izvor: autorica na temelju istraživanja

Rad samo jedne osobe, odnosno voditelja službe zaštite na radu, ne treba značiti i loš stupanj zaštite na tom području, ali je ovisna o veličini poduzeća, te broju zaposlenika o kojemu ta osoba treba voditi računa. Ipak, 50% (10 ispitanika) se smatra kako takav mali broj utječe na stupanj kvalitete zaštite na radu, dok je njih 40% neodlučno. Naravno, sve ovisi i o stupnju znanja i obučenosti samog voditelja ove službe, koji može ili kvalitetno odrađivati ili ne. Promatrajući i ocjenjivanje ispitanika prethodnih tvrdnji, vidljivo je kako su ispitanici zadovoljni sa radom voditelja službe na radu u MI Braća Pivac.

Kako bi se proizvodni i ostali poslovni procesi mogli kvalitetno obavljati, potrebno je imati odgovarajuće prostorije. Takve prostorije trebaju biti sigurne i dovoljno velike kako bi se nesmetano obavljali proizvodni i poslovni procesi. Oni trebaju biti i izgrađeni te opremljeni prema zaštiti na radu kako bi samim zaposlenicima osigurali odgovarajuću sigurnost na radu (graf 7.).

Graf 7. Ocjenjivanje tvrdnje "Proizvodne i ostale prostorije poduzeća odgovaraju poslovnim procesima"

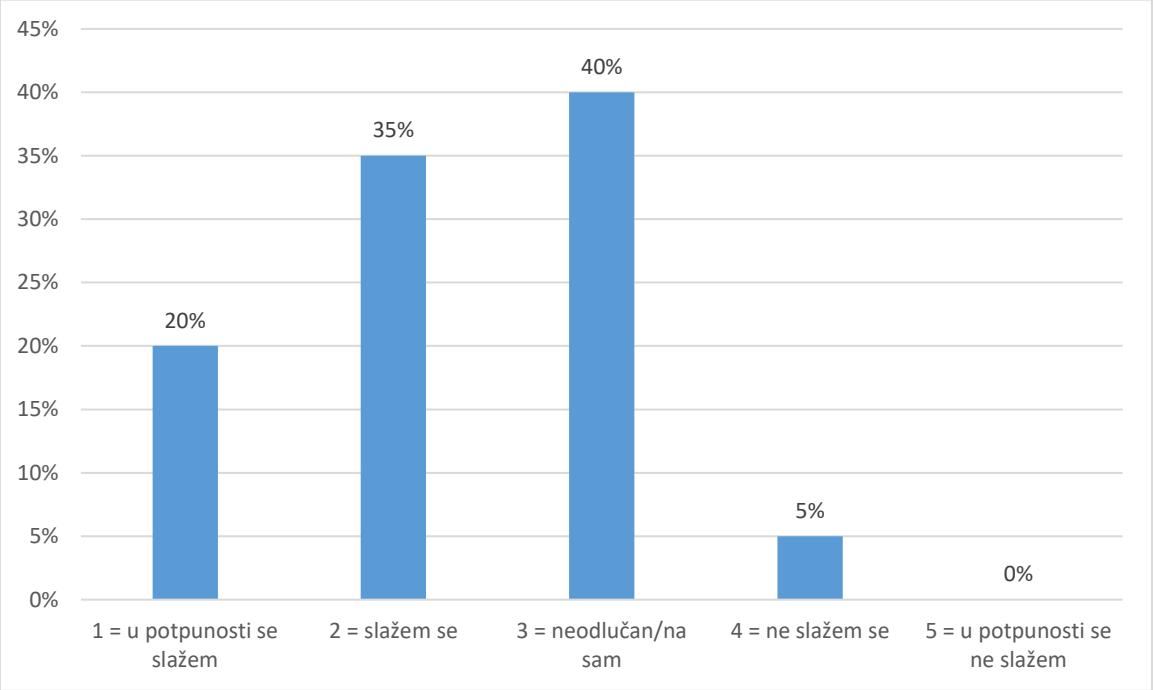


Izvor: autorica na temelju istraživanja

Čak 65% ispitanika smatra kako proizvodne i ostale prostorije MI Braće Pivac odgovaraju poslovnim procesima poduzeća. treba napomenuti kako je prema ovoj tvrdnji 30% ispitanika ravnodušno dok se 5% sa navedenom tvrdnjom ne slaže. Navedeno nam dokazuje kako u poduzeću vode računa o prostorijama u kojima se obavlja proizvodnja i ostali poslovni procesi. U MI Braća Pivac znaju kako nedovoljan proizvodni prostor može ne samo ograničiti proizvodne kapacitete, nego i dovesti u opasnost zaposlenike, ne nudeći povoljne uvjete za rad, zbog čega prilikom gradnje i uređivanja prostorija posebno tome području pridaju značaj.

U proizvodnim i ostalim poslovnim procesima poduzeća MI Braća Pivac postoji mogućnosti ozljeđivanja. Tijekom poslovanja bilo je nekoliko nesreća na poslu, ali koje su vezane isključivo za ljudsku nepažnju. Ipak, ispitanicima smo na ocjenjivanje postavili tvrdnju "Mogućnost ozljeđivanja i nezgoda na poslu svedena je na najmanju moguću mjeru" (graf 8.).

Graf 8. Ocjenjivanje tvrdnje "Mogućnost ozljeđivanja i nezgoda na poslu svedena je na najmanju moguću mjeru"

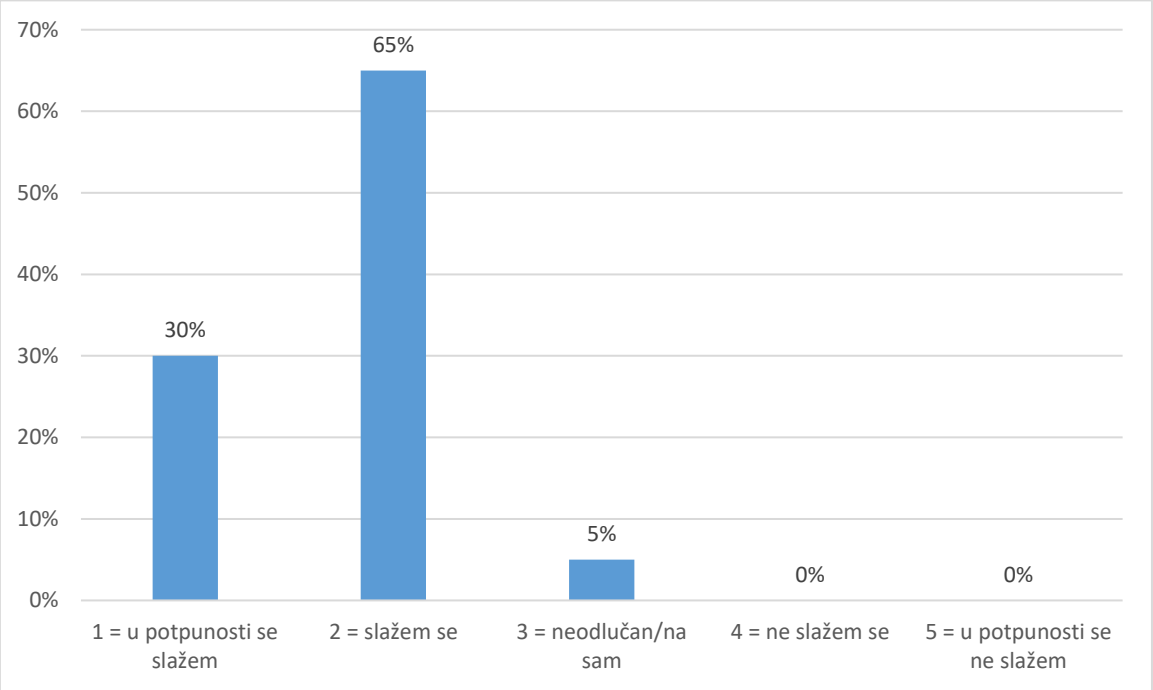


Izvor: autorica na temelju istraživanja

Najviše ispitanika, njih 55% se slaže sa tvrdnjom kako je mogućnost ozljeđivanja i nezgoda na poslu svedena na najmanju moguću mjeru. Od toga se 20% ispitanika u potpunosti slaže, te 35% slaže sa navedenom tvrdnjom. Svakako treba napomenuti i vrlo visok postotak ravnodušnih ispitanika (40%). Navedeno nam govori kako ipak zaposlenici nisu u potpunosti zaštičeni na radnom mjestu, te kako postoji mogućnost ozljeđivanja. To bi voditelj službe zaštite na radu posebno trebao analizirati i poboljšati sustav zaštite.

Oprema i strojevi koji se služe u poslovnim procesima MI Braća Pivac također mogu dovesti do određenih stupnjeva ozljede i nezgoda na poslu. Zbog toga u MI Braća Pivac za svaku opremu i strojeve imaju napisane pravila njihove upotrebe kako se zaposlenici ne bi ozljedili prilikom rukovanja s njima (graf 9.).

Graf 9. Ocjenjivanje tvrdnje "S opremom i strojevima se rukuje prema pravilima zaštite na radu"

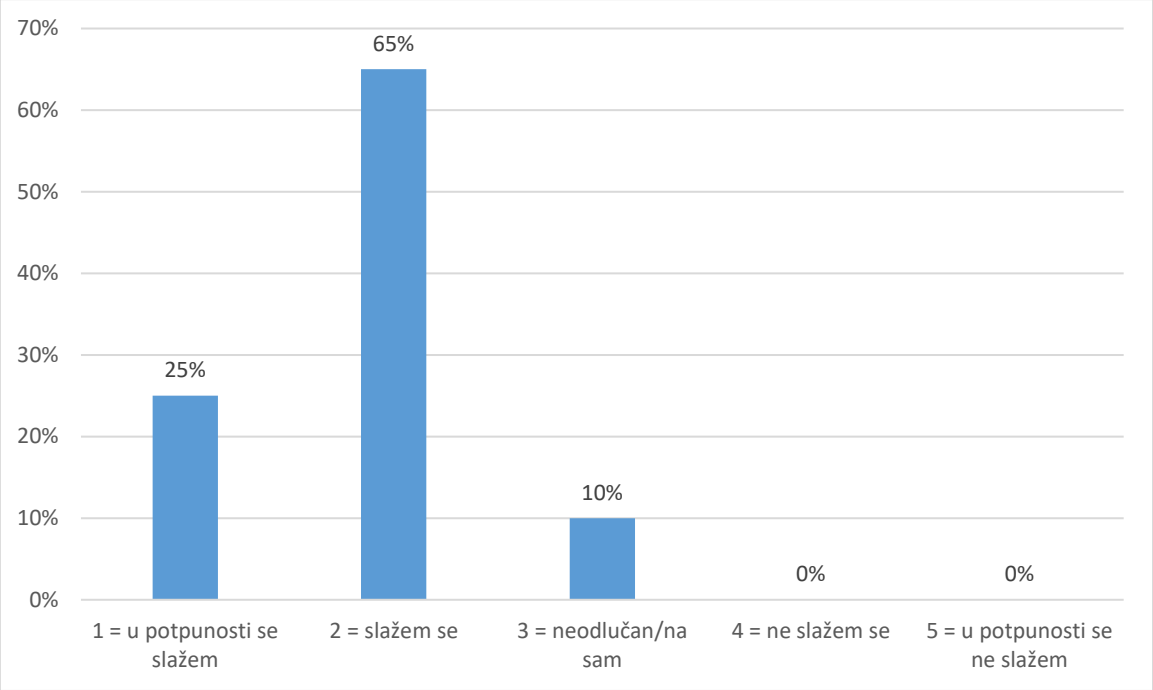


Izvor: autorica na temelju istraživanja

Gotovo svi ispitanici, njih 95%, smatra kako se sa opremom i strojevima u MI Braća Pivac rukuje prema pravilima zaštite na radu. To je i razumljivo jer u mesnoj industriji postoje određena zakonska pravila koja treba poštovat, te i unutar poduzeća trebaju postojati određena pravila koja dodatno štite zaposlenike, ali i podižu kvalitetu poslovanja. Služeći se svakodnevno sa strojevima i opemom u poslovanju, zaposlenici su već stekli određenu rutinu i upoznati su sa mogućim problemima koji se mogu pri njihovoj upotrebi pojaviti. Potrebno je napomenuti kako MI Braća Pivac u svom poslovanju često ne mijenja takve strojeve i opremu zbog čega je razumljivo zbog čega su zaposlenici s njima dosta dobro upoznati, te problemima koje mogu izazvati.

Propisi zašite na radu se donose ne zato što je to zakonska obveza svakog poduzeća, nego zato kako bi se zaštitili radnici na radnom mjestu. Zbog toga se na kraju istraživanja ispitanicima postavila tvrdnja "Svi zaposlenici postupaju prema propisima zaštite na radu" na ocjenjivanje (graf 10.).

Graf 10. Ocjenjivanje tvrdnje "Svi zaposlenici postupaju prema propisima zaštite na radu"



Izvor: autorica na temelju istraživanja

U poduzeću MI Braća Pivac, prema 85% ispitanika, zaposlenici se ponašaju prema propisima zaštite na radu. To nam ukazuje na to kako razumije zbog čega postoje takvi propisi, kao i samu kvalitetu takvih propisa. Navedeno nam govori i kako u poduzeću MI Braća Pivac nastoje sve zaposlenike upoznati sa propisima i odredbama zaštite na radu, kako bi se što bolje unaprjedili uvjeti rada.

ZAKLJUČAK

U poslovanju svakog poduzeća potrebno je poštovati odgovarajuće zakone, propise i uredbe sa područja zaštite na radu. To je vrlo važno jer se time sprječavaju moguće ozlijede na radu, profesionalne bolesti, kao i ostale bolesti koje mogu u radnom procesu nastati. Navedena zaštita ne štiti samo zaposlenika, nego i poslodavca.

Svaki zaposlenik želi na svom radnom mjestu biti siguran i da u dostatnoj mjeri ne postoji mogućnost ozljeđivanja. Rad u nepovoljnim uvjetima, posebno onim u kojima su izloženi mogućnosti rizicima ozljeđivanja i sl. proizvodi stres, te nedovoljno učinkoviti rad. Poslodavac s druge strane treba poštovati zakonske odredbe zaštite na radu kako ne bi dolazio u situaciju plaćanja kazne nepoštivanja zakona, isplate štete ozlijeđenim zaposlenicima, stvaranju imidža poslodavca koji ne vodi računa o zašiti rada svojih zaposlenika i sl. Navedeno nam ukazuje na važnost poštovanja zakona i propisa sa područja zaštite na radu kako od strane poslodavca, tako i od strane samih zaposlenika. Iako pojedina poduzeća često ne vode računa o zaštiti na radu kako bi smanjili troškove poslovanja, kada se dogode nesreće na poslu, šteta nastala takvim nesrećama znatno premašuje troškove zaštite na radu.

Kod zaštite na radu potrebno je poštovati određena pravila korištenja opreme i strojeva, osiguravanja radnih uvjeta i sl. kako bi se minimalizirale nesreće na poslu. Pri tome se trebaju svi zaposlenici upoznati sa opasnostima koje se na radu mogu dogoditi. U praksi se pokazalo kako se često nesreće događaju većinom zbog nepažnje zaposlenika, ali i izmorenosti od rada. Poslodavac treba stvoriti uvjete kako bi zaposlenici mogli kvalitetno i sigurno obavljati svoje radne zadatke.

U ovom se radu analizirala zaštita i unaprjeđenje uvjeta rada i života zaposlenih u MI Braća Pivac. MI Braća Pivac je veliko poduzeće sa oko 1.505 zaposlenih, smješteno u Dalmatinskoj zagori. Ono je u vlasništvu obitelji Pivac. Poduzeće se u zadnjih 15-tak godina naglo razvilo iz male obiteljske mesnice u veliku i za Hrvatsku značajnu mesnu industriju. Nagli razvoj izazvao je niz promjena u poduzeću. Te promjene su vezane kako u proizvodnim i prodajnim procesima, širenju tržišta, tako i podizanju zaštite na radu.

Rezultati istraživanja među zaposlenicima MI Braće Pivac pokazala su kako poduzeće aktivno provodi zaštitu svojih zaposlenika na radu. Iako je samo u službi zaštite na radu zaposlena jedna osoba, tj. voditelj službe, postoji uključenost zaposlenika u sustav zaštite na radu. Osim toga, svi su zaposlenici upoznati sa mogućim opasnostima koje se mogu dogoditi korištenjem opreme i strojeva u proizvodnim i ostalim poslovnim procesima poduzeća. Također, MI Braća Pivac vodi računa i o dostatnim zaštitnim sredstvima kako bi dodatno utjecala na povećanje zaštite svojih zaposlenika.

Može se zaključiti kako u poduzeću MI Braća Pivac, bez obzira na mali broj zaposlenih (samo voditelj službe) u ovom području s obzirom na ukupan broj zaposlenih (1.505) dosta dobro vodi računa o zaštiti na radu svojih zaposlenika. Svakako treba napomenuti kako je riječ o poduzeću sa dugogodišnjim iskustvom, ali i industriji koja je podložna stalnim inspekcijama koje provjeravaju proizvodne procese, ali time i zaštitu na radu.

Iako poduzeće dosta kvalitetno upravlja zaštitom na radu, potrebno je tu zaštitu povisiti na veću razinu. Povećanjem broja zaposlenika, te širenjem proizvodnje povećavaju se mogućnosti rizika ozljeđivanja na radu. Zbog toga bi bilo potrebno zaposliti još nekoliko osoba u službi zaštite na radu kako bi se kvalitetnije upravljalo među raznim odjelima poduzeća i na vrijeme uočili mogući problemi u radu koji utječu na zaštitu zaposlenika.

POPIS LITERATURE

Knjige i članci:

1. Bahtijarević-Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 1999.
2. Buble, M.; Tipurić, F.; Ljubić, L.; Galetić, M.; Cingula, M.; Božac, G.; Pfeifer, S.; Dulčić, Ž: Strateški menadžment, Sinergija Zagreb, 2005.
3. Đukanović, Lj.: Zaštita zdravlja radnika na radu, TEB - Poslovno savjetovanje, Zagreb, 2008.
4. Goić, S.: Suvremeni trendovi u organizaciji upravljanja ljudskim resursima, Ekonomski fakultet, Split, 1998.
5. Gutić, D.; Rudelj, S.: Menadžment ljudskih resursa, Grafika d.o.o., Osijek, 2012.
6. Marušić, S.: Upravljanje ljudskim potencijalima, Adeco, Zagreb, 2001.
7. Pavlović, M.; Učur, M.Đ.: Zaštita na radu: provedbeni propisi: s komentarima i tumačenjima, TIM press, Zagreb, 2009.
8. Puljić, N.: Zaštita na radu-vodič za poslodavce, Poslovni zbornik, Zagreb, 2006.
9. Šokčević, S.: Zaštita zdravlja i sigurnost na radu: zbirka propisa s komentarskim bilješkama, TIM press, Zagreb, 2006.

Ostali izvori:

1. Zakon o zaštiti na radu, NN br.71./14, 118/14, 154/14
2. http://zastitanaradu.com.hr/images/upload/images/pet-pravila-sigurnosti-rad-s-elektricnom-strujom.jpg, 21.05.2016.
3. www.pivac.hr, 25.05.2016.
4. Godišnje financijsko izvješće 2014., MI Braća Pivac, preuzeto sa: http://rgfi.fina.hr, 26.05.2016.

5. http://www.slobodnadalmacija.hr/Archive/images//2010/11/20/Zupanija/PIVAC01.jpg, 26.05.2016.
6. Freezing and refrigerated storage in fisheries, preuzeto sa: http://www.fao.org/docrep/003/v3630e/v3630e12.htm, 27.05.2016.

PRILOG

ANKETNI UPITNIK

Zahvaljujemo Vam se na sudjelovanju u ovom istraživanju. Anketa je u potpunosti anonimna i provodi se isključivo u svrhu izrade diplomskog rada na Ekonomskom fakultetu u Splitu.

1. U MI Braća Pivac d.o.o. ste zaposleni:

   a) do godine dana
   b) od 1 godine do 5 godine
   c) od 5 do 10 godina
   d) preko 10 godina

2. Vaša stručna sprema:

   a) NKV, KV
   b) SSS
   c) VŠS
   d) VSS
   e) Mr.sc., Dr.sc

3. Spol:

   a) ženski
   b) muški

UPUTA: Ocijenite navedene tvrdnje tako da stavite križić uz odgovarajući broj koji podrazumijeva:

1 = u potpunosti se slažem,

2 = slažem se

3 = neodlučan/na sam

4 = ne slažem se

5 = u potpunosti se ne slažem

Red. br.	**TVRDNJA**	**Stupanj zadovoljstva**				
		1	2	3	4	5
4.	Poslodavac me je upoznao sa propisima i zadatcima vezanim uz zaštitu na radu					
5.	Zaposlenici sudjeluju u određivanju pravila i propisa zaštite na radu unutar poduzeća					
6.	Rade se godišnji planovi zaštite na radu					
7.	Poduzeće opskrbljuje zaposlenike dostatnom količinom zaštitne opreme (odjeća, obuća, rukavice, i sl.)					
8.	Voditelj službe zaštite na radu surađuje sa ostalim odjelima u poduzeću kako bi se podigla visina zaštite na radu					
9.	Mali broj zaposlenih u službi zaštite na radu utječe na stupanj kvalitete zaštite					
10.	Proizvodne i ostale prostorije poduzeća odgovaraju poslovnim procesima					
11.	Mogućnost ozljeđivanja i nezgoda na poslu svedena je na najmanju moguću mjeru					
12.	S opremom i strojevima se rukuje prema pravilima zaštite na radu					
13.	Svi zaposlenici postupaju prema propisima zaštite na radu					

Hvala Vam na suradnji!