

Ana Rački Marinković*

Darko Palačić**

Izvorni znanstveni rad

UDK 331.45:658.5(4-67EU)

DOI: <https://doi.org/10.25234/pv/35713>

Rad primljen: 24. ožujka 2025.

Rad prihvaćen: 25. lipnja 2025.

ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU U KONTEKSTU DIREKTIVE (EU) 2024/1760 O DUŽNOJ PAŽNJI ZA ODRŽIVO POSLOVANJE

Sažetak:

U radu se prikazuje kako je velika katastrofa u tekstilnoj tvornici u Rana Plazi u Bangladešu utjecala da neadekvatne mjere zaštite na radu u globalnim lancima dođu u fokus javnosti, te se uslijed pritiska javnosti razvije svijest o nužnosti održivog poslovanja poduzeća i u kontekstu osiguravanja sigurnosti i zdravlja na radu. Pojašnjava se kako se dobrovoljno usklađenje nije pokazalo dovoljnim te se odgovarajuće djeluje na uspostavi održivog poslovanja propisivanjem određenih obveza poduzećima. Nakon što je uvedena obveza nefinancijskog izvještavanja slijedom koje izvješća o poslovanju poduzeća trebaju obuhvatiti i informacije o određenim socijalnim čimbenicima i čimbenicima u području ljudskih prava, pa tako i radnim uvjetima, uključujući zdravlje i sigurnost, nedavno je usvojena i Direktiva (EU) 2024/1760 o dužnoj pažnji za održivo poslovanje. U radu se pojašnjava na koji se način slijedom odredbi ove Direktive poduzeća obvezuju na odgovorno poslovno ponašanje i u kontekstu zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, što bi trebalo pridonijeti globalnom osiguravanju zdravlja i povećanju sigurnosti na radu zbog ekstrateritorijalnih mjera dužne pažnje u lancima aktivnosti koje su poduzeća obvezna poduzimati. Analiziraju se obveze nametnute poduzećima na koje se ova Direktiva primjenjuje i načini na koji će nakon početka primjene moći zadovoljiti te obveze u području zaštite na radu te se promišlja o učinku koji će ona imati u Republici Hrvatskoj i na koji bi se način moglo pristupiti njezinoj implementaciji u Republici Hrvatskoj u kontekstu podizanja standarda zaštite na radu.

Ključne riječi:

zaštita na radu, sigurnost i zdravlje na radu, održivi razvoj, odgovorno poslovanje, dužna pažnja

* Dr. sc. Ana Rački Marinković, izvanredna profesorica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (naslovno zvanje), Trg Republike Hrvatske 14, 10000 Zagreb; predavačica na Veleučilištu studija sigurnosti (VSS) u Zagrebu, Veslačka 2a, 10000 Zagreb. E-adresa: aracki@pravo.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5137-7527>.

** Dr. sc. Darko Palačić, docent Veleučilišta studija sigurnosti (VSS) u Zagrebu, Veslačka 2a, 10000 Zagreb. E-adresa: darko@vss.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0531-9072>.

1. UVOD

Mjere zaštite na radu obuhvaćaju mjere, aktivnosti i postupke kojima se osigurava zdravlje i sigurnosti radnika na radnome mjestu te se sprečavaju ozljede i bolesti uzrokovane radom ili uvjetima na radnom mjestu. Mjere zaštite na radu implementiraju poslodavci te u manjoj mjeri sami radnici, a njihove su obveze, kad je riječ o minimalnim standardima, zakonski regulirane. Tradicionalno poimanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu stoga je ograničeno na one mjere koje poslodavac primjenjuje na radnike u svojoj organizaciji, odnosno mjestima rada u prostorima poduzeća i/ili pogona poslodavaca, odnosno drugim prostorima u kojima se obavlja rad. Doseg zakonom propisanih minimalnih standarda u području zaštite na radu u pravilu je, sukladno načelu teritorijalne primjene, ograničen na područje na kojem se mjesto rada nalazi. Usprkos donekle usklađenim standardima zaštite na radu na razini Europske unije, odnosno na međunarodnom planu u okrilju Međunarodne organizacije rada, mjere zaštite na radu, a posebno nadzor nad provedbom propisanih mjera zaštite na radu provode se na nacionalnim razinama prilično raznoliko. Neusklađenost s međunarodnim standardima zaštite na radu ili pak nedovoljni kapaciteti, odnosno spremnost država da provode inspekcijski nadzor njihove pravilne primjene, razlog je velikim razlikama u vezi sa sigurnosti na radu među državama. Podaci pokazuju da „tvornički radnik u Pakistanu ima osam puta veću vjerojatnost da će smrtno stradati na poslu nego tvornički radnik u Francuskoj; smrtni slučajevi među radnicima u prometu u Keniji deseterostruko su veći nego u Danskoj; a građevinski radnici u Gvatemali imaju šest puta veću vjerojatnost da će umrijeti na poslu nego njihovi kolege u Švicarskoj“.¹

Globalizacija svjetske ekonomije utječe i na svijet rada. Poduzeća otvaraju svoje pogone u različitim dijelovima svijeta te surađuju s cijelim nizom poslovnih subjekata. Riječ je o poslovnim partnerima koji su povezani s njihovim poslovanjem bilo na početku lanca (npr. proizvodnja sirovina ili dijelova proizvoda) ili na njegovu kraju (distribucija, prijevoz ili skladištenje). Dosad je, zbog teritorijalne primjene propisa o zaštiti na radu, bilo moguće da poslodavac u svojem pogonu u jednoj državi primjenjuje niže standarde zaštite na radu nego u pogonu smještenom u drugoj državi. Poduzeća nisu bila obvezna nadzirati ili utjecati na primjenu viših standardi zaštite na radu u pogonima svojih društva kćeri osnovanih u državama s niskim standardima zaštite na radu ili kod partnera od kojih nabavljaju sirovine proizvedene u takvim uvjetima.

U radu se prikazuje kako je velika katastrofa u tekstilnoj tvornici u Rana Plazi u Bangladešu utjecala da ovakva licemjerna ponašanja velikih poduzeća dođu u središte interesa javnosti te se zbog pritiska javnosti razvije svijest o nužnosti održivog poslovanja poduzeća i u kontekstu zaštite na radu. Pojašnjava se kako se dobrovoljno usklađenje nije pokazalo dovoljnim te stoga države diljem svijeta, a osobito u Europi, djeluju na uspostavi održivog poslovanja propisivanjem određenih obveza poduzećima. Prije svega, poduzeća su obvezna podnositi nefinancijske izvještaje o poslovanju koji trebaju obuhvatiti i informacije o određenim socijalnim čimbenicima i čimbenicima u području ljudskih prava, pa tako i o radnim uvjetima, uključujući zdravlje i sigurnost na radu. Uz to, nedavno je usvojena i Direktiva o dužnoj pažnji za održivo poslovanje² (dalje u tekstu: Direktiva o održivom poslovanju ili Direktiva 2024/1760). U radu

¹ Benjamin O Alli, *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* (International Labour Office –Geneva 2008) 5.

² Direktiva (EU) 2024/1760 Europskog parlamenta i Vijeća od 13. lipnja 2024. o dužnoj pažnji za održivo poslovanje i izmjeni Direktive (EU) 2019/1937 te Uredbe EU 2023/2859 (Tekst značajan za EGP) [2024] SL L 2024/1760.

se pojašnjava na koji se način slijedom odredbi ove Direktive poduzeća obvezuju odgovorno poslovno ponašati i u kontekstu zaštite sigurnosti i zdravlja radnika. Među ostalim, poduzeća trebaju primjenjivati mjere ekstrateritorijalne dužne pažnje u lancima aktivnosti što bi trebalo pridonijeti globalnom osiguravanju zdravlja i povećanju sigurnosti na radu. Na iscrpan se način analiziraju obveze nametnute poduzećima na koje se ova Direktiva primjenjuje i kako će nakon početka primjene moći zadovoljiti te obveze u domeni mjera zaštite na radu te se s tim u vezi promišlja o načinima implementacije ove Direktive u Republici Hrvatskoj u kontekstu zaštite na radu.

2. ZAŠTITA NA RADU U KONTEKSTU ODRŽIVOG POSLOVANJA

Otkada se 1987. godine prvi put pojavljuje u Izvješću Svjetske komisije za okoliš i razvoj³ (Brundtland komisija), pojam održivog razvoja uglavnom se poistovjećuje sa zaštitom okoliša.⁴ Definicija održivog razvoja kao „razvoja koji zadovoljava potrebe današnjice, a pritom ne ugrožava potrebe budućih generacija“ iz spomenutog izvješća ne opravdava takvo usko shvaćanje održivog razvoja, a Program Ujedinjenih naroda za održivi razvoj do 2030. godine, usvojen 25. rujna 2015. godine,⁵ te 17 specifičnih ciljeva održivog razvoja koji su njime obuhvaćeni dodatno ga pobijaju. Održivi razvoj stoga valja promatrati kroz njegove tri jednakovrijedne dimenzije – gospodarsku, socijalnu i okolišnu. U okviru cilja 8. Programa Ujedinjenih naroda za održivi razvoj osigurava se promicanje „uključivog i održivog gospodarskog rasta, punog i produktivnog zapošljavanja i dostojanstvenog rada za sve“, pri čemu se podcilj 8.8 konkretno odnosi na „zaštitu prava iz radnog odnosa i promicanje sigurne radne okoline za sve radnike, uključujući i radnike migrante, a posebno žene migrante, kao i one nesigurnog zapošljavanja (sezonski rad, rad na određeno vrijeme, rad na ugovor)“. Sigurnost i zdravlje radnike stoga neupitno jesu jedan od ciljeva održivog razvoja.

Održivo poslovanje najjednostavnije bi se moglo definirati kao odgovor poslovnog svijeta na zahtjeve održivog razvoja.⁶ Uz pojam „održivo poslovanje“ često se govori i o „društveno odgovornom poslovanju“, pa se opravdano nameće pitanje je li riječ o sinonimima ili se ovi pojmovi razlikuju. Unatoč velikom broju istraživanja te teme, ne postoji jednoznačan odgovor. Autori koji se zalažu za razlikovanje ovih pojmova, održivo poslovanje kao koncept vežu uz sve tri sastavnice održivog razvoja, dok društveno odgovornim poslovanjem smatraju način na koji poduzeća odgovaraju na njegovu socijalnu sastavnicu⁷ ili pak smatraju da je društveno

3 Svjetska komisija za okoliš i razvoj Ujedinjenih naroda, *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future* (1987) <<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024. Izvješće pod nazivom Naša zajednička budućnost, poznato je i kao Brundtlandovo izvješće, prema norveškoj ministrici Gro Harlem Brundtland koja je tada predsjedavala Komisijom i potpisala izvješće.

4 Lidija Pavić-Rogošić, *Novi izazovi: Globalni ciljevi održivog razvoja do 2030.*, (ODRAZ – Održivi razvoj zajednice, 2015) 5.

5 Ujedinjeni narodi, *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1 (2015) <<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n15/291/89/pdf/n1529189.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

6 Mirha Bičo Čar, 'Održivi razvoj i promjene u vođenju savremenog poslovanja' (2013, 2014) 6–7 Godišnjak Titus 157.

7 Daniela Ebner i Ruper J Baumgartner, 'The relationship between Sustainable Development and Corporate Social Responsibility' (2006) Corporate Responsibility Research Conference Dublin 13 <https://www.researchgate.net/publication/228615047_The_relationship_between_sustainable_development_and_corporate_social_responsibility> pristupljeno 18. prosinca 2024.

odgovorno poslovanje koja se razvilo iz društveno/filantropske perspektive⁸ koju poduzeća preuzimaju zbog osjećaja odgovornosti tek prijelazna faza prema krajnjem cilju, u kojem se teži održivosti poslovanja u sve tri dimenzije: gospodarskoj, socijalnoj i okolišnoj.⁹ Neki autori sugeriraju da iako je socijalna dimenzija konceptualno bliža društveno odgovornom poslovanju, a zaštita okoliša pojmu održivog poslovanja, u današnje vrijeme okolišne teme postaju dio društveno odgovornog poslovanja, dok održivo poslovanje uz današnji koncept održivog razvoja nužno obuhvaća i socijalne teme pa pojmovi danas sve više konvergiraju.¹⁰ Istraživanja neosporno pokazuju da se u velikom broju slučajeva pojmovi koriste kao sinonimi, a tako se koriste i u praksi, gdje ih većina poduzeća rabi kao međusobno zamjenjive pojmove. Iako se stariji dokumenti Europske komisije iz 2002.¹¹ i 2011. godine¹² referiraju na društveno odgovorno poslovanje, novije zakonodavstvo Europske unije u ovom području, pa tako i Direktiva koja je predmet ovog rada, upotrebljavaju pojam „održivog poslovanja“. U nastavku ovog rada stoga ćemo u pravilu rabiti pojam održivo poslovanje, a svakako u razmatranju novijih pravnih izvora, dok ćemo se pojmom društveno odgovorno poslovanje koristiti kad je isti vezan uz pravne izvore ili navode u radovima koji se tim pojmom koriste. Tome valja nadodati da se na službenim stranicama Europske komisije¹³ koristi i pojam društveno odgovorno poslovanje, ali i pojam održivo poslovanje i odgovornost, koristeći identičan akronim CSR (engl. *Corporate Social responsibility* i *Corporate Sustainability and Responsibility*) čime pojmovi postaju još i dodatno međusobno zamjenjivi.

Razvoj uključenosti poslovnog svijeta u ostvarivanje ciljeva održivog razvoja dugo se godina temeljio na dobrovoljnoj osnovi. Tako Europska komisija u dokumentu iz 2002. godine definira društveno odgovorno poslovanje kao „koncept u kojem poduzeća integriraju društvene i ekološke teme i pitanja u svoje poslovne operacije i u njihovu interakciju s interesnim skupinama na dobrovoljnoj osnovi“. Sagledavajući društveno odgovorno poslovanje kao dobrovoljnu aktivnost, neki autori ističu da ono i ne može biti propisano.¹⁴ U kontekstu zaštite na radu kao jednog od područja koja je vrlo visoko regulirano te su propisane obvezne mjere zaštite na radu koje su poslodavci dužni primjenjivati, društveno odgovorno poslovanje obuhvaćalo bi stoga primjenu dobrovoljnih standarda koji nadilaze ono što je propisano zakonom.¹⁵ Takve više standarde, ne samo u području zaštite na radu već i u domeni osjetljivosti prema okolišu,

8 Vrdoljak Raguž, Ivona i Hazdovac Kate, 'Društveno odgovorno poslovanje i hrvatska gospodarska praksa' (2014), 4(1) *Oeconomica Jadertina* 43.

9 Mehrnaz Ashrafi, Michelle Adams, Tony Robert Walker i Gregory M Magnan, 'How corporatesocial responsibility can be integrated into corporate sustainability: a theoretical review oftheir relationships' (2018): *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 8 <<https://doi.org/10.1080/13504509.2018.1471628>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

10 Ivan Montiel, 'Corporate Social Responsibility and Corporate Sustainability: Separate Pasts, Common Futures' (2008) 21 *Organization Environment* 245, 260 <<http://oae.sagepub.com/cgi/content/abstract/21/3/245>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

11 Priopćenje Komisije o društvenoj odgovornosti poduzeća: poslovni doprinos održivom razvoju COM/2002/0347 final <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52002DC0347>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

12 Priopćenje Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija Obnovljena strategija EU-a 2011.-14. za društveno odgovorno poslovanje COM/2011/0681 final <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52011DC0681>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

13 Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs (Europska komisija 2024) <https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility_en> pristupljeno 18. prosinca 2024.

14 Mirjana Matešić, Damir Pavlović i Dino Bartoluci, Društveno odgovorno poslovanje (VPŠ Libertas, 2015) 62.

15 *Ibidem* 45 i 58. Tako i Ana Šijaković, Ivana Krišto i Marija Batak, 'Društveno odgovorno poslovanje i zaštita zdravlja i sigurnost na radu' (2013) 4 *Sigurnost* 359.

prvo su započela prihvaćati velika multinacionalna poduzeća kao odgovor na napade i pritiske javnosti, ponajprije udruga civilnog društva, ali i kao odgovor na sve strože zahtjeve potrošača u razvijenim zemljama.¹⁶

Unatoč dobrovoljno preuzetim visokim standardima i proklamiranoj brizi za zdravlje i sigurnost svojih radnika, s ciljem ostvarivanja profita, ta ista poduzeća često su se okretala nabavi sirovina ili osnivanju podružnica u državama s niskim standardima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika. Događaji poput velike katastrofe u tvornici tekstila Rana Plaza u Bangladešu osvijestili su globalnu dimenziju problema zaštite na radu i doprinijeli su, ponovno pod pritiskom javnog mijenja užasnuto ovim događajem, osudi takvih licemjernih praksi poduzeća te poduzimanjem različitih mjera a ciljem globalnog podizanja standarda zaštite sigurnosti i zdravlja na radu. U tom je događaju, pri urušavanju zgrade u kojoj se nalazilo pet tvornica odjeće ujutro 24. travnja 2013. poginulo 1138 ljudi, dok ih je velik broj bio ozbiljno ozlijeđen. Pritom je dokazano da je najmanje 29 međunarodnih poduzeća među kojima i Primark, Walmart, JCPenney, Mango i Benetton poslovalo s tvornicama iz kompleksa Rana Plaza, odnosno od njih nabavljalo sirovinu za svoje proizvode.¹⁷ Reakcija međunarodne zajednice uključivala je osnivanje fonda za naknadu štete preživjelim i obiteljima žrtava te sklapanje pravno obvezujućeg Sporazuma o održivosti za Bangladeš ne bili se poboljšala radnička prava i sigurnost tvornica u industriji konfekcijske odjeće na inicijativu i pod okriljem Međunarodne organizacije rada, između međunarodnih i bangladeških sindikata s jedne i međunarodnih poduzeća i trgovaca s druge strane (dalje u tekst: Sporazum).¹⁸ Iako je Sporazum 2021. godine postao međunarodni te više ne obuhvaća samo Bangladeš,¹⁹ doseg i stvarni utjecaj ovakvog oblika samoregulacije na poboljšanje sigurnosti radnika u Bangladešu i drugdje – ostaje vrlo upitan.

Prije svega riječ je o Sporazumu kojemu poslodavci pristupaju na dobrovoljnoj osnovi, pa iako je pod lupom javnosti Sporazumu pristupilo više od 170 poduzeća, neka od utjecajnih i velikih multinacionalnih poduzeća kao što su IKEA, Decathlon, Tom Tailor i Amazon koja sirovinu i gotove tekstilne proizvode nabavljaju iz Bangladeša i drugih država na koje se Sporazum odnosi, njime nisu obvezana.²⁰ Osim toga, Sporazum se odnosi samo na tekstilnu industriju pa ne utječe na poboljšanje standarda zaštite na radu općenito. Uz navedeno, istraživanja su pokazala da iako vanjski pritisci na poduzeća da provedu mjere predviđene Sporazumom postižu namjeravanu svrhu, odnosno stvaranje sigurnijeg radnog okruženja u tekstilnoj industriji, došlo je do niza neželjenih posljedica zbog visokih troškova usklađivanja, zbog čega se sigurnost radnika u konačnici nije stvarno ili se tek minimalno poboljšala.²¹ Unatoč tome, većina

16 Što je to društveno odgovorno poslovanje (*Odgovorno.hr*, 27. ožujka 2015), <<https://odgovorno.hr/sto-je-to-drustveno-odgovorno-poslovanje/>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

17 Jemima Elliott '10 Years Have Passed Since the Rana Plaza Collapse, Here's Where We Are' (*Remake*, 20. travnja 2023.) <<https://remake.world/stories/10-year-rana-plaza/>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

18 *Bangladesh agreement on health and safety in the textile and garment industry* od 13. svibnja 2013., <<https://cbsd.ilo.org/sites/default/files/2023-08/2013-Accord-1.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

19 *International accord for health and safety in the textile and garment industry* od 1. rujna 2021., <<https://cbsd.ilo.org/sites/default/files/2023-08/1-September-International-Accord-on-Health-and-Safety-in-the-Textile-and-Garment-Industry-public-version.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

20 Na mrežnoj stranici Međunarodnog sporazuma mogu se pretraživati poduzeća koja su se obvezala Sporazumom. Signatories (*International Accord*), <<https://internationalaccord.org/signatories/#signatories-search>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

21 Noemi Sinkovics, Samia Ferdous Hoque i Rudolf R Sinkovics, 'Rana Plaza collapse aftermath: are CSR compliance and auditing pressures effective?' (2020) 51(5) *Development and Change* 1301; Soma Dey i Palash Basak, 'Rana Plaza Disaster and Thereafter:

je autora suglasna da uz sve nedostatke Sporazum predstavlja pozitivan pomak i moguć način rješavanja problema nejednakih standarda zaštite na radu²² na globalnom tržištu, a svakako napredak u odnosu na koncept društveno odgovornog poslovanja²³ kao potpuno dobrovoljan i nestrukturiran način pristupa problemu.

Slijedom kritika koncepta društveno odgovornog poslovanja,²⁴ kao i sektorskih samoregulacijskih dogovora o osiguravanju standarda zaštite na radu poput onih u Sporazumu, neki autori zagovaraju sveobuhvatniji i učinkovitiji multilateralni pristup kad je riječ o uspostavi minimalnih radnih uvjeta i sigurnosti na radu na globalnom tržištu, primjerice u okrilju Svjetske trgovinske organizacije (WTO).²⁵ Ipak, politike zaštite okoliša i rada, uključujući zaštitu na radu, i dalje nisu dio svjetske trgovinske politike, s obzirom na to da se njihov utjecaj smatra neizravnim.²⁶

Koncept dužne pažnje u novije se vrijeme prepoznaje kao standard odgovornog poslovnog ponašanja. Nalazimo ga u Vodećim načelima UN-a o poslovanju i ljudskim pravima²⁷ iz 2011. godine te u Smjernicama Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD) za multinacionalna poduzeća o odgovornom poslovnom ponašanju.²⁸ No, nije riječ o pravno obvezujućim aktima (tzv. *soft-law*) pa puna primjena koncepta dužne pažnje u odnosu na poslovne subjekte kako bi se anulirali nejednaki uvjeti poslovanja, među ostalim i različiti standardi zaštite na radu, ovisi o tome hoće li država isto propisati kao obvezu poslovnim subjektima.

Osim pritiska javnosti dodatni pokretač za uspostavu mjera kojima se osiguravaju standardi zaštite na radu na globalnom tržištu u novije vrijeme čine zahtjevi najrazvijenijih država s visokim standardima zaštite na radu ne bili se uspostavili jednaki uvjeti na tržištu. Time svoja domaća poduzeća žele zaštititi od nepoštene prednosti koju na tržištu u pogledu cijene i drugih parametara ostvaruju akteri koji djeluju prema nižim standardima i nekonzistentnim pravilima zaštite na radu. Visokorazvijene države stoga sve češće poduzimaju posebne jednostrane mjere, među kojima je najzastupljenija mjera izvanteritorijalne dužne pažnje.²⁹ Tom se mjerom od velikih poduzeća traži da svoje dobavljače obvezuju na primjenu istih načela i poslovanje u skladu s istim standardima zaštite na radu koje sami primjenjuju.

Evaluating Efforts to Manage Safety and Social security in the RMG Sector, Bangladesh' (2016) 12(8) *Perspective in Social Sciences*, 20.

22 Sarah Ashwin, Naila Kabeer i Elke Schüßler, 'Rana Plaza and its Aftermath Contested Understandings in the Global Garment Industry after Rana Plaza' (2016) 29(4) *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 619.

23 Henrik Maihack, 'After Rana Plaza: Bottom Up Not Top Down to Ensure Workers Safety', u *Social Europe After Rana Plaza Report* (2015) 1.

24 Matešić (n 14) 23.–24.

25 Maarten Keune, 'Lessons from Rana Plaza: The Need for Global Regulation', u *Social Europe After Rana Plaza Report* (n 23) 12.

26 Marios Tokas, 'The concept of the level playing field in International Economic Law' (2024) 27 *Journal of International Economic Law*, 560.

27 Ujedinjeni narodi, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework A/HRC/17/31 (2011) <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf> pristupljeno 18. prosinca 2024. Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima Vijeće za ljudska prava UN-a odobrilo je u svojoj rezoluciji 17/4 od 16. lipnja 2011. godine.

28 OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (2023 OECD Publishing) <<https://doi.org/10.1787/81f92357-en>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

29 *Ibidem* 562. i 563.

3. PRIMJENA DIREKTIVE O DUŽNOJ PAŽNJI ZA ODRŽIVO POSLOVANJE NA SIGURNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Diljem svijeta,³⁰ a osobito na području Europe posljednjih desetak godina, zamjećuje se tendencija država da pravno reguliraju koncept dužne pažnje te se zakonima poduzećima nameće obveza za poduzimanjem dužne pažnje u svojim opskrbnim lancima. Prvi je takav zakon donesen u Francuskoj 2017. godine (*Loi de Vigilance*),³¹ međutim njegov je doseg ograničen jer obvezuje poslodavce samo na izradu i objavu plana dužne pažnje u kojem definiraju svoj utjecaj na okoliš i ljudska prava, uključujući sigurnost i zdravlje na radu. Nisu predviđene sankcije za povredu ove obveze, niti postoji nadležno tijelo koje nadzire provedbu te obveze, ali osoba koja može dokazati da joj je nastala šteta jer poduzeće nije izradilo takav plan, ima pravo na naknadu štete.³² Slično kao u Francuskoj, praćenje i upravljanje rizicima u domeni zdravlja i sigurnosti na radu duž opskrbnog lanca propisano je i norveškim zakonom³³ iz 2022. godine.³⁴ Pojedine države kao što su Nizozemska i Ujedinjena Kraljevina takvu obvezu predviđaju samo kad je posrijedi određeni aspekt zaštite ljudskih prava te se ne odnose na područje sigurnosti i zdravlja na radu.³⁵

Kao sveobuhvatni i dosad najrazrađeniji zakon u ovom području ističe se njemački Zakon o dužnoj pažnji u opskrbnim lancima iz 2021. godine³⁶ kojim se predviđa obveza poslodavaca određenog broja zaposlenika da implementiraju adekvatno upravljanje rizicima i poduzimanje preventivnih i sanacijskih mjera ovisno o ishodu analize rizika u svojim opskrbnim lancima kad je riječ o poštovanju ljudskih prava i zaštite okoliša. Jedna od kategorija tih rizika sukladno odredbi 2.2.5 jest i zanemarivanje sigurnosti i zdravlja na radu. Međutim, poduzeća su obvezna provoditi sustavne i stalne dubinske analize (*due dilligence*) samo u odnosu na izravne dobavljače. U slučaju neizravnih dobavljača (kod kojih se najčešće javljaju kršenja ljudskih prava) poduzeće mora samo provesti analizu rizika povezanih s incidentom ako ima „potkrijepljeno znanje“ o potencijalnim povredama ljudskih prava.³⁷ Poduzećima je nametnuta obveza napora (obveza sredstava), a ne obveza rezultata te poduzeća nemaju odgovornost prema osobama čija bi prava time bila povrijeđena. Pritom je njemačko nadzorno tijelo dužno obavljati

30 Takvi se propisi donose u nekim od saveznih država Sjedinjenih Američkih Država iako i dalje nema federalnog zakona takvog područja primjene, vidi u Kellie R Tomin, 'Germany Takes Action on Corporate Due Diligence', (2022) 18 (2) Loyola University Chicago International Law Review 193–196.

31 Loi n° 2017–399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Journal officiel de la République française, br. 0074, 28. ožujka 2017.

32 *Ibidem*, str. 196. i 197., Koos Stefan, 'The German Supply Chain Due Diligence Act 2021 and Its Impact on Globally Operating German Companies' (2021) Proceedings of the 2nd Riau Annual Meeting on Law and Social Sciences (RAMLAS 2021) 659 Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 111.

33 Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven), Lovdata, br. LOV-2021-06-18-99, 18. lipnja 2021.

34 EU-OSHA Discussion paper, 'Monitoring and enhancing OSH in supply chains through sustainability assessment frameworks' (European Agency for Safety and Health at Work 15. travanj 2023) 3 <<https://osha.europa.eu/en/publications/monitoring-and-enhancing-occupational-safety-and-health-supply-chains-through-sustainability-assessment-frameworks>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

35 Tomin (n 30) 197.; Koos (n 32) 111.

36 Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG), Bundesgesetzblatt I 2021, br. 46, str. 2959., 16. srpnja 2021.

37 *Ibidem* 112.

nadzor nad primjenom zakona i može izreći sankcije poduzećima koja ne ispunjavanju ove obveze. Upravo je u području zaštite na radu zabilježena prva predstavka njemačkom nadzornom tijelu u primjeni ovog Zakona. Sindikat bangladeških radnika podnio je predstavku protiv poduzeća IKEA, Tom Tailor i Amazon zbog neadekvatnog praćenja uvjeta u tvornicama svojih izravnih partnera i zbog ugrožavanja sigurnosti na radnom mjestu za zaposlenike.³⁸

Na razini Europske unije, obveze poslodavcima u vezi s održivim poslovanjem kronološki gledano prvo se donose kad su posrijedi obveze izvještavanja o održivosti, da bi se u konačnici dužna pažnja za održivo poslovanje nametnula kao obveza kroz Direktivu o dužnoj pažnji. Obveza nefinancijskog izvještavanja sukladno Direktivi o korporativnom izvješćivanju o održivosti (u daljnjem tekstu: CSRD)³⁹ propisuje da poduzeća trebaju pružati opsežna i detaljna izvješća o održivosti te povezanim strateškim implikacijama koja su propisana Europskim standardima izvještavanja o održivosti (tzv. ESRS). Izvješćem se trebaju obuhvatiti i informacije o određenim socijalnim čimbenicima i čimbenicima u području ljudskih prava, pa tako i o radnim uvjetima, uključujući zdravlje i sigurnost na radu. Iako CSRD ne postavlja standarde zaštite na radu koje poduzeća pritom trebaju osigurati, obveza izvještavanja o njima te objavu tih izvješća kojima se investitori, analitičari i druge zainteresirane strane koriste za procjenu učinka poduzeća, svakako indirektno potiču poduzeća na višu razinu zaštite i provođenje korporativnih aktivnosti u području zaštite na radu.

Korak dalje predstavlja Direktiva 2024/1760⁴⁰ koja je predmet ovoga rada. Njome se nameće odgovorno poslovno ponašanje kao obveza poduzećima (određenog neto prihoda i broja zaposlenika) koja posluju na unutarnjem tržištu Europske unije. Obveza obuhvaća utvrđivanje, rangiranje prema prioritetu, sprečavanje i ublažavanje, okončanje odnosno svođenje na najmanju moguću mjeru i otklanjanje štete stvarnih ili potencijalnih negativnih učinaka na ljudska prava⁴¹ (što sukladno Direktivi 2024/1760 izričito uključuje i sigurne i zdrave radne uvjete⁴²) i okoliš povezanih s njihovim poslovanjem (uključujući društva kćeri) te poslovnih partnera u svim lancima aktivnosti poduzeća.⁴³

Direktiva 2024/1760 stupila je na snagu 25. srpnja 2024. godine, rok za implementaciju u nacionalna zakonodavstva država članica bio je 26. srpnja 2026. godine te je predviđena postupna primjena u odnosu na poduzeća kao obveznike ovisno o njihovom netu prihodu i broju

38 Robert Handfield, 'First Case of Human Rights Violations is Filed under the German Due Diligence Act' (Supply Chain Resource Cooperative, 4. svibnja 2023) <<https://scm.ncsu.edu/scm-articles/article/first-case-of-human-rights-violations-is-filed-under-the-german-due-diligence-act>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

39 Direktiva (EU) 2022/2464 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. prosinca 2022. o izmjeni Uredbe (EU) 537/2014, Direktive 2004/109/EZ, Direktive 2006/43/EZ 1937 i Direktive 2013/34/EU u vezi s korporativnim izvještavanjem o održivosti (Tekst značajan za EGP) [2022] SL L 2022/322. Ova Direktiva implementirana je u Republici Hrvatskoj kroz Zakon o računovodstvu i Zakon o reviziji.

40 Dina Tomšić, Maja Janković i Sanja Tišma, 'The evolution of sustainable development as a moderator of corporate governance practices – the case of Croatia' (2024) 11 (2) InterEULaweast, 57.

41 Direktiva o dužnoj pažnji, čl. 5.

42 Direktiva o dužnoj pažnji, čl. 3. st. 1. (c) definira „negativan učinak na ljudska prava“ kao onaj koji proizlazi iz zlouporabe nekog od ljudskih prava navedenih u dijelu 1. odjeljka 1. Priloga Direktive o dužnoj pažnji, a ondje se pod t. 6. izrijeком navodi pravo na uživanje pravednih i povoljnih radnih uvjeta, uključujući, među ostalim, pravo na sigurne i zdrave radne uvjete. Stoga se zlouporaba prava na uživanje pravednih i povoljnih radnih uvjeta, uključujući, među ostalim, pravo na sigurne i zdrave radne uvjete smatra negativnim učinkom na ljudska prava sukladno odredbama te Direktive.

43 Direktiva o dužnoj pažnji, čl. 3. st. 1. (c).

zaposlenika. Međutim Direktiva 2024/1760 ubrzo po donošenju izmijenjena je⁴⁴ kad je riječ o inicijalno predviđenim rokovima primjene (prema kojima su nametnute obveze poduzeća većeg broja zaposlenika i neto prihoda trebala početi primjenjivati već u 2027. godini) i roka za prenošenje u nacionalna zakonodavstva. Spomenutim „stop- the- clock“⁴⁵ odredbama, rok za implementaciju produljen je za godinu dana (do 26. srpnja 2027. godine), a Direktiva će se od 26. srpnja 2028. godine primjenjivati na sva poduzeća koja su u prosjeku imala više od 3000 zaposlenika i ostvarila neto promet na svjetskoj razini veći od 900,000.000,00 EUR u posljednjoj financijskoj godini koja prethodi 26. srpnja 2028. godini, te na sva ostala poduzeća osnovana u skladu sa zakonodavstvom neke od država članica koja su obveznici Direktive, uz određene iznimke, od 26. srpnja 2029. godine. Za razliku od njemačkog Zakona koji je često bio metom kritika jer nije obuhvaćao poslovne partnere u svim lancima aktivnosti poduzeća, već samo one izravne poslovne partnere,⁴⁶ Direktiva 2024/1760 jednako se odnosi na direktne i indirektne poslovne partnere u lancima aktivnost poduzeća. Za proizvođača automobila izravni poslovni partner je naprimjer proizvođač automobilskih guma, dok je neizravni poslovni partner proizvođač gume koja se koristi u proizvodnji tih automobilskih guma.⁴⁷ Takva široka primjena očekivano će imati znatniji utjecaj na globalno poboljšanje sigurnosti i zdravlja na radu jer upravo su kod neizravnih poslovnih partnera, odnosno proizvođača prirodnih sirovina (primjerice uzgajivači kakaovca,⁴⁸ kaučuka i dr.) u zemljama u razvoju češće zabilježeni nezadovoljavajući standardi zaštite na radu. Osim toga, njemački je Zakon obuhvaćao samo poslovne partnere u opskrbnim lancima dok Direktiva 2024/1760 uz poslovne partnere na početku lanca povezane s proizvodnjom robe ili pružanjem usluga, obuhvaća i poslovne partnere na kraju lanca, povezane s distribucijom, prijevozom i skladištenjem gotovih proizvoda. Time su obuhvaćeni i distribucijski centri i različite platforme za dostavu proizvoda na adresu kupaca koji su vezani uz razvoj *online* trgovine, a s aspekta problematike zaštite na radu nose niz izazova za radnike koji ih obavljaju, a osobito za radnike koji obavljaju povremene i sezonske poslove, poslove dostave koji se obavljaju „po pozivu“ i slične netradicionalne oblike rada.⁴⁹

Direktiva 2024/1760 predviđa sankcije za poduzeća koja se ne budu pridržavala obveze da provode dužnu pažnju, među ostalim i u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u svojem poslovanju (uključujući društva kćeri) te kod spomenutih poslovnih partnera u svim lancima

44 Direktiva EU 2025/794 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. travnja 2025. o izmjeni direktiva (EU) 2022/2464 i (EU) 2024/1760 u vezi s datumima od kojih države članice trebaju primjenjivati određene zahtjeve za korporativno izvješćivanje i dubinsku analizu za održivo poslovanje (tekst važan za EGP) [2025] SL L 2025/794.

45 Ferdy van Beesti i René Orij, 'The Omnibus Directive – pros and cons from multiple perspectives' (2025) Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie 99 (2), 57.

46 Tomin (n 30) 201; Koos (n 32) 112; Sarah Katharina Kraft, Matthew Quayson i Florian Kellner, 'Assessing the German Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains: a perspective from the smallholder cocoa farmer' (2024) 5 *Frontiers in Sustainability*, 4.

47 Primjer preuzet iz: Directive on Corporate Sustainability Due Diligence Frequently asked questions (European Commission, 2024) <https://commission.europa.eu/document/download/7a3e9980-5fda-4760-8f25-bc5571806033_en?filename=240719_CSDD_FAQ_final.pdf> pristupljeno 18. prosinca 2024.

48 Kraft (n 40) 10 navodi da kod berača kakaovca u Gani i Obali Bjelokosti postoji velik rizik od ozljeda na radu uzrokovanih uporabom oštih sredstava rada, bolova u leđima i struku zbog nošenja teškog tereta, glavobolja uzrokovanih uporabom agrokemikalija kao i drugih ozljeda do kojih dolazi zbog rada u ekstremnim vremenskim uvjetima te zbog ugriza otrovnih životinja. Pri tom su im osnovna zaštitna sredstva često preskupa i nedostupna, zbog čega autori zaključuju da osnovne mjere zaštite na radu u tim državama za radnike berače kakaovca trenutačno nedostaju.

49 ILO brief, 'Occupational safety and health and the future of work in retail in the post-COVID-19 context', (ILO International Labour Organization, 2024) 6, 8. <<https://www.ilo.org/resource/brief/occupational-safety-and-health-and-future-work-retail-post-covid-19-context>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

aktivnosti. Iako je na državama članicama da pri implementaciji Direktive 2024/1760 utvrde pravila o sankcijama, uključujući novčane kazne, one se temelje na neto prometu poduzeća na svjetskoj razini,⁵⁰ što osigurava da će izrečene sankcije biti odvraćajuće, razmjerne i djelotvorne. Osim toga poduzeća moraju omogućiti mehanizam za podnošenje pritužbi fizičkim i pravnim osobama koje su potencijalno pogođene negativnim učinkom poslovanja tog poduzeća, sindikatima i drugim predstavnicima radnika te organizacijama civilnog društva.⁵¹

Uz navedeno, poduzeće je prema Direktivi 2024/1760 odgovorno za štetu nanесenu fizičkoj ili pravnoj osobi, ako namjerno ili nepažnjom nije spriječilo ili ublažilo potencijalne negativne učinke, osim ako su štetu uzrokovali samo njegovi poslovni partneri u lancima aktivnosti poduzeća. Poduzeća će biti sankcionirana ako nisu provodila dužnu pažnju prema svojim dobavljačima kako bi utvrdila primjenjuju li se odgovarajući sigurnosni standardi. Međutim, neće odgovarati za štetu radnicima ako do ozljede na radu dođe, pod uvjetom da su tu štetu uzrokovali isključivo poslovni partneri s kojima su izravno povezani, kao što su primjerice oni od kojih nabavljaju sirovine. Primjenjivo na uvjete zaštite na radu u tvornicama tekstila u Bangladešu, radnici ili udruge radnika iz Bangladeša od multinacionalnih poduzeća na koje se primjenjuje Direktiva 2024/1760 moći će zahtijevati primjenu dužne pažnje, podnositi pritužbe pa i tražiti njihovo sankcioniranje ako tvornice u Bangladešu od kojih nabavljaju tekstil ne primjenjuju standarde zaštite na radu. No, u slučaju ozljeda na radu kao onih nastalih u tragediji Rana Plaza, poduzeće neće biti odgovorno radnicima za naknadu štete ako su štetu uzrokovali samostalno njegovi poslovni partneri u lancima aktivnosti poduzeća, već jedino ako se može utvrditi da je poduzeće za nastalu štetu odgovorno solidarno s tim poslovnim partnerom. S tim u vezi, relevantno je pitanje može li propuštanje dužne pažnje biti dovoljno da se poduzeće smatra solidarno odgovornim s poslovnim partnerom. U tom bi slučaju odgovornost poduzeća proizlazila iz obveze poduzimanja „mjera dužne pažnje među ostalim u pogledu zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, a ne same obveze postizanja rezultata“.⁵² Odgovor na to pitanje ovisit će o svakoj pojedinoj državi članici i njezinu pristupu doktrini prekida uzročnog lanca (*novus actus interveniens*), prema kojoj različite jurisdikcije imaju različite pristupe.⁵³ U Republici Hrvatskoj uzročna veza koja treba postojati između štetne radnje i štete mora biti neprekinuta. Ona se prekida bilo slučajem, radnjom treće osobe ili samog oštećenika, pa stoga u Republici Hrvatskoj poduzeća ne bi odgovarala za štetne posljedice radnicima solidarno s poslovnim partnerima zbog svoga propuštanja provođenja dužne pažnje.⁵⁴

Što se tiče dosega Direktive 2024/1760, osim kad je riječ o navedenim ograničenjima u kontekstu odgovornosti za štetu, treba istaknuti da se Direktiva 2024/1760, slično kao što je uređeno i njemačkim Zakonom, odnosi samo na poduzeća koja zadovoljavaju propisane uvjete u vezi s prometom i brojem zaposlenika čime je određeno personalno polje primjene ove

50 Direktiva o dužnoj pažnji, čl. 27.

51 Direktiva o dužnoj pažnji, čl. 14.

52 Maria Giovannone, 'The EU proposal for a Due Diligence Directive: the link between civil liability and workers' representation' (Global Workplace Law & Policy, 24. travnja 2024.) <<https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/04/24/the-eu-proposal-for-a-due-diligence-directive-the-link-between-civil-liability-and-workers-representation/>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

53 Alessio Maria Paccès, 'Civil Liability in the EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive Proposal: A Law & Economics Analysis' (2023) 5 Ondernemingsrecht 276.

54 Petar Klarić i Mladen Vedriš, Građansko pravo (deveto izdanje, Narodne novine 2006.) 596.

Direktive.⁵⁵ Dvije su grupe poduzeća obuhvaćena poljem primjene Direktive 2024/1760. Prva grupa obveznika određena je pragom od u prosjeku više od 1000 zaposlenika i neto prometom na svjetskoj razini većim od 450,000.000,00 EUR u posljednjoj financijskoj godini za koju su godišnji financijski izvještaji doneseni ili su trebali biti doneseni. Direktiva 2024/1760 primjenjuje se i na drugu grupu poduzeća, koja nisu dosegla pragove predviđene za prvu grupu, ali je krajnje matično društvo grupe koja je dosegla te pragove u posljednjoj financijskoj godini za koju su konsolidirani godišnji financijski izvještaji doneseni ili su trebali biti doneseni. Personalno polje primjene relevantno je i za određivanje roka od kojega se Direktiva 2024/1760 primjenjuje jer za određena poduzeća primjena obveza iz Direktive započinje kasnije nego za druge.⁵⁶ Na dužnu su pažnju stoga prema Direktivi 2024/1760 obvezana samo velika poduzeća. No, valja istaknuti da su Direktivom 2024/1760 obuhvaćena ne samo poduzeća čiji je poslovni nastan u Europskoj uniji već i ona iz *trećih zemalja* koja u većoj mjeri posluju u Europskoj uniji.⁵⁷ Na taj se način očekuje da će doseg Direktive 2024/1760 slično kao što je zamijećeno i kod drugih regulatornih mjera Europske unije, steći globalnu primjenu šireći se izvan granica Europske unije preko tržišnih mehanizama (fenomen poznat pod nazivom *Brussels efekt*⁵⁸). Ekstrateritorijalnost ovih mjera također se očekuje i kad je posrijedi efekt na poslovne partnere, pa i one u *trećim zemljama*, u odnosu na koje će poduzeća na koje se Direktiva primjenjuje uspostavljati i provoditi mjere dužne pažnje.

Pritom treba naglasiti da Direktiva 2024/1760 ničim ne zahtijeva od poduzeća na koje se primjenjuje da jamče da do negativnih učinaka neće doći ili da će se zaustaviti.⁵⁹ No, obvezne su na dinamičan način i u redovitim vremenskim razmacima procjenjivati mjere zaštite na radu kod svojih društava kćeri i kod svojih poslovnih partnera⁶⁰ te ako utvrde potencijalne negativne učinke na zdravlje i sigurnost na radu, poduzeti odgovarajuće mjere kako bi to spriječile ili ublažile, odnosno iskoristiti svoj utjecaj da ih njihovi poslovni partneri spriječe ili ublaže. To obuhvaća i ugovorna jamstva koja poduzeća trebaju tražiti od svojih poslovnih partnera da će se uskladiti sa standardima zaštite na radu. Ispunjavanje tih jamstava poduzeća trebaju nadzirati i surađivati s partnerima, uključujući provođenje financijskih i nefinancijskih ulaganja koja će negativne učinke spriječiti, a kod ozbiljnih negativnih učinaka trebala bi moći suspendirati ili čak i raskinuti ugovorne odnose s partnerima ako se takve mjere ne mogu provesti.⁶¹ Pritom obveza provođenja dužne pažnje ne može biti zadovoljena samo ugovaranjem jamstava partnera i raskidima ugovora u slučaju kršenja tih jamstava, čime bi zapravo obveze iz Direktive 2024/1760 poduzeća samo prebacila na svoje poslovne partnere.⁶² Stoga zbog globalizacije i usložnjavanja opskrbenih i distribucijskih lanaca bez obzira na to što Direktiva

55 Direktiva o dužnoj pažnji, čl. 2.

56 Dionis Jurić, Antonija Zubović i Edita Čulinović-Herc, 'Large companies saving people and the planet – reflections on the personal scope of the application of the Corporate sustainability due diligence directive' (2022) 9 (2) *InterEULaweast*, 9–10. Autori navode da je određivanje praga personalnog polja primjene bilo iznimno sporno i u postupku pregovaranja i donošenja Direktive te su u konačnici prag, kao i rokovi početka primjene bitno podignuti u odnosu na inicijalni tekst prijedloga Direktive.

57 Direktiva o dužnoj pažnji, čl. 2. st 2.

58 Anu Bradford, 'Exporting standards: The externalization of the EU's regulatory power via markets' (2015) 42 *International Review of Law & Economics* 158.

59 Direktiva o dužnoj pažnji, preambula 19.

60 Direktiva o dužnoj pažnji, preambula 41.

61 Direktiva o dužnoj pažnji, čl. 10.

62 Direktiva o dužnoj pažnji, preambula 66.

2024/1760 obvezuje samo velika poduzeća, očekivano može unaprijediti zdravlje i sigurnost na radu i u malim i srednjim poduzećima diljem Europske unije te izvan nje i stoga pozitivno utjecati na globalno poboljšavanja mjera zaštite na radu. Na kraju, iako Direktiva 2024/1760 zahtijeva od države članice da obveže na ulaganje dužne pažnje poduzeća koja zadovoljavaju propisane uvjete kad je posrijedi promet i broj zaposlenika, pri implementaciji države članice slobodne su uvoditi strože odredbe u nacionalna prava,⁶³ pa je tako moguće obvezati i širi krug poduzeća na primjenu obveza iz Direktive 2024/1760 i time dodatno proširiti očekivani pozitivan učinak u vezi sa zdravljem i sigurnosti na radu.

4. ISPUNJAVANJE OBVEZA PREMA DIREKTIVI 2024/1760 U PODRUČJU ZAŠTITE NA RADU

Kako je već navedeno, globalizacija svjetske ekonomije utječe na svijet rada posvuda, pa tako i u Republici Hrvatskoj. Svjetska poduzeća otvaraju svoje pogone u u Republici Hrvatskoj, a pri tome surađuju s nizom različitih poslovnih subjekata. U pravilu su to poslovne organizacije koje su povezane s njihovim lancem vrijednosti, točnije sa svim fazama lanca vrijednosti od proizvodnje sirovina ili dijelova proizvoda, do skladištenja, distribucije, prijevoza i radnji nakon isporuke (održavanje, servisiranje i sl.). Ekonomski, moralno i pravno, sigurnost i zdravlje na radu postalo je važno pitanje. Poduzeća pokušavaju ostati profitabilna u sve konkurentnijem globalnom gospodarstvu. Za ta poduzeća rješavanje pitanja sigurnosti, zdravlja i okoliša može značiti više od dobre poslovne prakse. Za mnoga poduzeća, jaki sigurnosni, zdravstveni i ekološki programi mogu zapravo značiti opstanak, ali i proširenje poslovanja.⁶⁴

Zaštita zdravlja i sigurnost na radu općenito se definira kao znanost o predviđanju, prepoznavanju, procjeni i kontroli opasnosti koje nastaju na radnom mjestu ili s radnog mjesta, a koje bi mogle narušiti zdravlje i dobrobit radnika, uzimajući u obzir mogući učinak na okolne zajednice i opće okruženje.⁶⁵ Područje zaštite na radu vrlo je opsežno, obuhvaća velik broj disciplina i brojne opasnosti na radnom mjestu i u radnom okolišu. Stoga je potreban širok raspon struktura, vještina, znanja i analitičkih kapaciteta za koordinaciju i provedbu svih elemenata koji čine nacionalne sustave zaštite zdravlja i sigurnosti na radu kako bi se zaštita proširila i na radnike i na radni okoliš.⁶⁶

Zaštita na radu dio je organizacije rada i izvođenja radnog procesa, a ostvaruje se obavljanjem poslova zaštite na radu i primjenom propisanih, ugovorenih, kao i priznatih pravila zaštite na radu te naređenih mjera i uputa poslodavca. Za organiziranje i provedbu zaštite na radu odgovoran je poslodavac na temelju objektivne odgovornosti, neovisno o tome je li za tu svrhu zaposlio stručnjaka za zaštitu na radu, odnosno organizirao službu za zaštitu na radu ili je ugovorio suradnju s ovlaštenom fizičkom osobom za zaštitu na radu, ustanovom ili trgovač-

63 Direktiva o dužnoj pažnji, čl. 4. st. 2.

64 Mark A Friend i James P Kohn, *Fundamentals of Occupational Safety and Health* (Government Institutes, 2007) 35.

65 Jonathan Wolff, 'Introduction: What is the value of preventing a fatality?' In: Lewens, Tim (eds) *Risk: Philosophical Perspectives* (Routledge, 2007) 73.

66 Alli (n 1) vii.

kim društvom za poslove zaštite na radu. Upravljanje zaštitom zdravlja i sigurnošću na radu nadilazi minimalne zahtjeve koje definiraju propisi iz ovog područja.⁶⁷

Procesi zaštite na radu definirani su nacionalnim propisima i međunarodnim normama iz ovog područja. Proces zaštite na radu dio je organizacije rada i izvođenja radnog procesa, a ostvaruje se obavljanjem poslova zaštite na radu i primjenom propisanih, ugovorenih, kao i priznatih pravila zaštite na radu te naređenih mjera i uputa poslodavca. U tom smislu, ovisno o broju zaposlenih, moguće je na nekoliko načina organizirati obavljanje poslova zaštite na radu.⁶⁸

Iako se koncept dužne pažnje u novije vrijeme prepoznaje kao standard odgovornog poslovnog ponašanja, u Zakonu o zaštiti na radu⁶⁹ taj se koncept ne povezuje s poslodavcem, već isključivo s radnikom. Poslodavac je obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavješćavanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima. Također, poslodavac je obavezan provoditi prevenciju u svim radnim postupcima, u organizaciji rada i upravljanju radnim postupcima, pri čemu mora osigurati radnicima najveću moguću razinu zaštite na radu.⁷⁰ Zakon o zaštiti na radu navodi da je radnik obavezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu. Pri tome članak 68. Zakona o zaštiti na radu propisuje da se smatra kako radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi prema uputama poslodavca, odnosno njegova ovlaštenika, na načine kako je to navedeno u točkama od 1. do 8., a koje primjerice uključuju obvezu da prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili njegova ovlaštenika, da se pravilno koristi sredstvima rada odnosno da se pravilno koristi propisanom osobnom zaštitnom opremom i drugim.⁷¹

Kako je u radu već navedeno, s obzirom na teritorijalnu primjenu propisa o zaštiti na radu, dosad su poslodavci u svojim pogonima u različitim državama mogli primjenjivati različite razine standarda zaštite na radu i nisu bile obvezni nadzirati ili utjecati na primjenu viših standarda zaštite na radu u pogonima svojih društva kćeri ili kod svojih poslovnih partnera koji djeluju u državama s niskim standardima zaštite na radu. Potrebno je napomenuti da se u praksi provedbe zaštite na radu u Republici Hrvatskoj vrlo rijetko mogu pronaći slučajevi razvoja zaštite na radu u poduzećima koji su takve razine da ona podrazumijeva pozitivan utjecaj tog poduzeća na njegove poslovne partnere ili društva kćeri. U tim rijetkim slučajevima, gotovo u pravilu riječ je o poduzećima u stranom vlasništvu, koja nastoje podignuti razinu standarda provedbe zaštite na radu sukladno standardima u svojim matičnim lokacijama, npr. u Nizozemskoj, Njemačkoj, Norveškoj itd. No, iz prakse je također evidentno da kada hrvatska poduzeća djeluju u drugim državama članicama Europske unije ili u SAD-u, na tim lokacijama rada moraju ispuniti više standarde zaštite na radu u odnosu na ono kako su naučena u Repu-

67 Darko Palačić, *Sustavi upravljanja sigurnošću*, (IPROZ, 2011) 17.

68 Darko Palačić, Željka Lalić, Ljubomir Pintarić i Danijel Kurbanjev, 'Analiza modela procesa upravljanja zaštitom na radu u Republici Hrvatskoj' (2020), 62 (2) *Sigurnost* 140, 141.

69 Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine, broj 71/2014, 118/2014, 154/2014, 94/2018, 96/2018).

70 Zakon o zaštiti na radu, čl. 17.

71 Zakon o zaštiti na radu, čl. 68.

blici Hrvatskoj. Iz navedenog može se izvući paušalni zaključak da je razina provedbe zaštite na radu niža u odnosu na druge države Europske unije ili SAD-a.

Učinkovito upravljanje zaštitom na radu cilj je svakog poslodavca, pa i države. Stoga se može očekivati da će svi dionici nacionalnog sustava zaštite na radu u Republici Hrvatskoj prepoznati važnost ispunjavanja obveza koje proizlaze iz Direktive 2024/1760. Sustav upravljanja zaštitom zdravlja i sigurnošću na radu na nacionalnoj razini dio je nacionalnog sustava rada i zdravstvene zaštite. Na razini poslovnih organizacija zaštita na radu dio je sveukupnog nastojanja upravljanja svim poslovnim rizicima.⁷² Drugim riječima, rizici zaštite na radu poslovni su rizici koji svojom realizacijom kroz incidente, ozljede i bolesti mogu stvoriti štetne posljedice ne samo za radnike, već i za cijelo poduzeće. Sukladno člancima 17., 18. i 19. Zakona o zaštiti na radu, ali i Direktive 2024/1760, poslodavac je odgovoran za upravljanje i provedbu zaštite na radu radnika i drugih osoba koji mogu biti pod utjecajem radnih aktivnosti organizacije.⁷³

Prevenција nesreća, nezgoda i profesionalnih bolesti povezanih s radom važan je segment održivog razvoja, ali i konkurentnosti gospodarstva Europske unije. Statistika na razini Europske unije pokazuje da se broj nesreća na radu sa smrtnim ishodom u razdoblju od 1994. do 2018. godine smanjio za otprilike 70 %.⁷⁴ Prema prikazanim podacima od 2018. godine do danas dogodilo se više od 3.300 nesreća sa smrtnim ishodom i 3,1 milijun nesreća bez smrtnog ishoda. Svake godine više od 200.000 radnika umre od bolesti povezanih s radom. Iz ovih se podataka može zaključiti da, iako postoji znatan napredak u smanjenju broja ozljeda na radu, i dalje postoje ozbiljni izazovi u osiguravanju sigurnosti i zaštite radnika na radnom mjestu te je potrebno nastaviti ulagati u mjere prevencije i zaštite. Prema podacima iz 2019. godine troškovi gospodarstva u Europskoj uniji zbog nesreća i bolesti na radu iznosili su oko 460 milijardi eura (više od 3,3 % godišnjeg BDP-a). Posljedice koje proizlaze iz navedenih brojki pokazuju da dobra praksa u području zaštite na radu doprinosi tome da poduzeća postanu produktivnija, održivija, a time i konkurentnija. Povrat ulaganja u zaštitu na radu može biti dvostruk jer ulaganje u prevenciju smanjuje troškove povezane s nesrećama na radu, bolovanjima, medicinskim troškovima i gubitkom produktivnosti.

U proteklom desetljeću politika Europske unije i provedba pravila i smjernica za zdravlje i sigurnost na radu doveli su do znatnog poboljšanja uvjeta rada, pa je broj smrtnih slučajeva na radnom mjestu smanjen je za oko 30 %. Radni uvjeti u Europskoj uniji smatraju se među najboljima na svijetu. Za daljnju provedbu Europskog stupa socijalnih prava, uključujući zdravo i sigurno radno mjesto, Akcijskim planom za provedbu Europskog stupa socijalnih prava iz 2021. godine utvrđuju se mjere koje je potrebno poduzeti. Očekuje se da će Europska komisija revidirati ovaj Akcijski plan 2025. godine, što bi trebalo stvoriti temelje za poduzimanje daljnjih mjera na razini Europske unije.⁷⁵

72 Darko Palačić, 'Occupational health and safety risk management model', u: *16th International Conference Management and Safety 2021*, Europsko društvo inženjera sigurnosti, Online Conference, 2021., 59.

73 Peter J Blokland i Genserik L Reniers, 'The Concepts of Risk, Safety, and Security: A Fundamental Exploration and Understanding of Similarities and Differences' in Corinne Bieder, Kenneth A Pettersen Gould (eds), *The Coupling of Safety and Security* (Springer Briefs in Applied Sciences and Technology 2020) 10.

74 Eurostat: Database, data for common economic sectors in the EU-15 (1994–2009) and for all economic sectors in the EU-27 (2010–2018), <<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>> pristupljeno 25. veljače 2025.

75 European Commission: *EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021–2027*. Occupational safety and health in a changing world of work, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021 DC0323>> pristupljeno 25. veljače 2025.

Koliko će zapravo poduzeća biti zahvaćeno u Republici Hrvatskoj, pokazat će vrijeme. Sukladno definiranim uvjetima⁷⁶ obvezom primjene Direktive 2024/1760 u Republici Hrvatskoj vjerojatno će biti obuhvaćen relativno mali broj poduzeća. No, postoji generalna obveza prema kojoj su sva poduzeća, bez obzira na veličinu, dužna poštovati ljudska prava, koja su univerzalna, nedjeljiva, međuovisna i međusobno povezana, što je istaknuto i u preambuli ove Direktive.⁷⁷ Zaštita zdravlja i sigurnost na radu temeljno je ljudsko pravo definirano kao takvo i poveljom Europske unije o temeljnim pravima (2016/C 202/2).⁷⁸ Također, Međunarodna organizacija rada 2022. godine uvrstila je zdravlje i sigurnost na radu među temeljna načela i prava na rad,⁷⁹ čime je izmijenjena Deklaracija o temeljnim načelima i pravima na rad.⁸⁰

Osnovni je cilj Direktive 2024/1760 osigurati da poduzeća koja posluju na unutarnjem tržištu doprinose održivom razvoju, među ostalim i u području zaštite na radu. To čine, u kontekstu zaštite na radu, utvrđivanjem, i prema potrebi, rangiranjem prema prioritetu, sprečavanjem i ublažavanjem, okončanjem, svođenjem na najmanju moguću razinu i otklanjanjem štete stvarnih ili potencijalnih negativnih učinaka na zdravlje i sigurnosti na radu povezanih s njihovim poslovanjem, poslovanjem njihovih društava kćeri i njihovih poslovnih partnera u lancima aktivnosti poduzeća te osiguravanjem da oni kojima je nanesena šteta zbog nepoštovanja te dužnosti imaju pristup pravosuđu i pravnim lijekovima.⁸¹

Dakle, ovdje nije, kako je i navođeno, riječ samo o poduzećima koje su obvezna primijeniti odredbe ove Direktive, već i o njihovim poslovnim partnerima u lancima aktivnosti poduzeća.⁸² Može se pretpostaviti da će zapravo u praksi u Republici Hrvatskoj biti više takvih poduzeća koja su uključena u lanac aktivnosti.

Nastavno na sve navedeno, u skladu s obvezama dužne pažnje predviđenima u ovoj Direktivi, poduzeća u kontekstu ovog istraživanja trebaju utvrditi i procijeniti stvarne i potencijalne negativne učinke na zdravlje i sigurnost radnika te drugih osoba na radu. To svakako ne podrazumijeva klasičnu procjenu rizika iz zaštite na radu, već mnogo šire razmatranje negativnih učinaka na zdravlje i sigurnost na radu, povezano i s aktivnostima lanca vrijednosti. Kako bi se omogućilo sveobuhvatno utvrđivanje i procjena negativnih učinaka, takvo utvrđivanje i procjena trebaju se temeljiti na kvantitativnim i kvalitativnim informacijama, među ostalim, na relevantnim raščlanjenim podacima koje poduzeće može dobiti uz razumne napore. Takvi

76 Direktiva o dužnoj pažnji, čl. 2.

77 Direktiva o dužnoj pažnji, preambula 7.

78 Povelja Europske unije o temeljnim pravima (2016) SL C 202/2, čl. 31.

79 Međunarodna organizacija rada, Record of Proceedings International Labour Conference 110th Session (2022) <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_847510.pdf> pristupljeno 16. ožujka 2025.

80 Međunarodna organizacija rada, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998, 2022) <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=1000:62::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO> pristupljeno 16. ožujka 2025.

81 Direktiva o dužnoj pažnji, preambula 16.

82 Pri tome, sukladno Direktivi o dužnoj pažnji, preambula 25, lanac aktivnosti obuhvaća aktivnosti poslovnih partnera poduzeća na početku lanca povezane s proizvodnjom robe ili pružanjem usluga poduzeća, uključujući projektiranje, vadenje, nabavu, proizvodnju, prijevoz, skladištenje i isporuku sirovina, proizvoda ili dijelova proizvoda te razvoj proizvoda ili usluge, kao i aktivnosti poslovnih partnera poduzeća na kraju lanca povezane s distribucijom, prijevozom i skladištenjem proizvoda, ako poslovni partneri obavljaju te aktivnosti za poduzeće ili u ime poduzeća.

„planovi opreza“ (engl. *vigilance plan*) moraju biti transparentni ne samo u vezi s rizikom koji će poduzeća identificirati, već još važnije kako poduzeća tim rizicima planiraju upravljati.⁸³

U poduzećima koja su obveznici primjene CSRD-a može se očekivati da će nakon detaljne analize njezinih zahtjeva, u praktičnom smislu, doći do integracije svih aktivnosti s aktivnostima koje zahtijeva CSRD. Poduzeća koja su poslovnom partneru u lancima aktivnosti mogu očekivati jači i učestaliji nadzor od strane svojih naručitelja, što se u praksi naziva audit dobavljača. Iako praksa audita dobavljača u Republici Hrvatskoj već postoji, ona se gotovo u pravilu pojavljuje u poduzećima koja su u stranom vlasništvu. Riječ je o prenesenim najboljim praksama iz središnjice, odnosno „majke“ tih poduzeća. Ovakvi auditi dobavljača u praksi su jedan od najstrožih alata kontrole sukladnosti dobavljača u vezi s provedbom svih zakonskih ali i ugovornih zahtjeva u području zaštite na radu, koji predviđaju više standarde zaštite od onih propisanih. Negativni rezultati ovakvih audita u praksi mogu rezultirati raskidom ugovora s dobavljačem, plaćanje ugovornih naknada (penala) te privremenim prekidom poslovne suradnje do usklađivanja sa zahtjevima. Dakle, riječ je o mnogo većim financijskim i reputacijskim posljedicama od kazni koje mogu nastati kao posljedica negativnog nalaza inspektora zaštite na radu. Poduzeća koja dosad nisu imala iskustva s ovakvim kontrolama provedbe zaštite na radu, slijedom primjene Direktive 2024/1760 s njima će se učestalo susretati, a da bi na njima mogle postići pozitivan rezultat, nerijetko će trebati podignuti razinu standarda primjene zaštite na radu u svojoj organizaciji. Tim više što se ovakvi auditi sukladno Direktivi 2024/1760 ne bi trebali moći svesti na puku provjeru formalne sukladnosti, odnosno provoditi prema tzv. *tick-box* pristupu, već će s ciljem primjene dužne pažnje morati obuhvaćati stvarnu procjenu i kontrolu provedbe zaštite na radu kod dobavljača. Provođenje takvih audita od strane nezavisnih stručnjaka također može biti primjer dobre prakse kod ispunjenja obveze ulaganja dužne pažnje.⁸⁴

U konačnici, primjena Direktive 2024/1760 u Republici Hrvatskoj za sve koji prema bilo kojoj osnovi mogu biti u situaciji potrebe usklađivanja s njezinim zahtjevima, podrazumijeva provedbu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu više razine, prema višim standardima od onih koji su propisani Zakonom o zaštiti na radu, i na koje su naučeni. To će svakako zahtijevati dodatne napore samih poduzeća, investiranje i edukaciju. No, neovisno o tome je li poduzeće direktno obveznik ili je riječ o poslovnom partneru u lancima aktivnosti, želi li ono ravnopravno sudjelovati na određenom tržištu, trebat će svoj način provedbe zaštite na radu uskladiti i s predmetnom Direktivom.

Pitanje ispunjavanja obveza bilo koje direktive uvijek privlači posebnu pozornost. Kod direktiva kao što je Direktiva 2024/1760, moguća je implementacija kroz horizontalni nacionalni propis propisom koji bi posebnim zakonom preslikao obveze iz Direktive i odnosio bi se istovremeno na sva područja za koja se traži dužna pažnja poduzeća, jednako onih u području zaštite okoliša kao i onih u području zaštite ljudskih prava, uključujući područje zaštite sigurnosti i zdravlja na radu. Moguć je i drugačiji pristup u kojem bi se obveze poduzeća uvrstile u svaki od sektorskih propisa, pa bi tako obveze poduzeća u području zaštite na radu sukladno ovoj Direktivi bile implementirane u Zakon o zaštiti na radu. Za učinkovitu implementaciju

83 Methven O'Brien i Giulia Botta, "The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Updated Status Review" in Almeida Da Silva, Luiz João (eds), *Corporate Social Responsibility and Social and Environmental Governance: Greenwashing and Human Rights* (Lumen Iuris 2022) 16 <<https://ssrn.com/abstract=4179257>> pristupljeno 19. ožujka 2025.

84 *Ibidem* 15.

Direktive 2024/1760, trebalo bi provesti harmonizaciju nacionalnih propisa iz područja zaštite na radu sa zahtjevima Direktive 2024/1760. Dosadašnja praksa provedbe zaštite na radu u Republici Hrvatskoj pokazuje da poslodavci u pravilu ne provode dobrovoljne mjere, već isključivo udovoljavaju zakonskim zahtjevima. Pritom treba izbjeći nametanje bilo kakvih generičkih obveza dužne pažnje poduzećima koje će promašiti svrhu i cilj koncepta održivog poslovanja i uistinu pokrenuti izvana strukturiranu, ali samostalno provedenu i kontekstualno osjetljivu transformaciju korporativnih praksi, usmjerenih na postizanje sigurnosti i zdravlja na radu. Svakako je potrebno podignuti i razinu svijesti poslodavaca o njihovim obvezama u području zaštite na radu, ali i mogućim posljedicama nepridržavanja odredaba Direktive 2024/1760. U proces podizanja svijesti potrebno je uključiti i sve druge dionike zaštite na radu, kao što su radnici, povjerenici radnika za zaštitu na radu, sindikalni predstavnici, inspekcija zaštite na radu te samo ministarstvo nadležno za rad i zaštitu na radu. Sinergijski učinak provedbe svih aktivnosti različitih dionika zaštite na radu mogao bi ostvariti pozitivne rezultate podizanja svijesti i učinkovitu implementaciju Direktive 2024/1760 kod poslodavaca te postizanje ciljeva te Direktive.

5. ZAKLJUČAK

Teritorijalna primjena propisa o zaštiti na radu omogućava primjenu različitih standarda zaštite na radu i ne obvezuje poduzeća na nadziranje ili utjecaj na primjenu viših standarda zaštite na radu u dislociranim pogonima društava kćeri ili kod partnera u državama s niskim standardima zaštite na radu. Razvoj uključenosti poslovnog svijeta u ostvarivanje ciljeva održivog razvoja od kojih je jedan i sigurnost i zdravlje radnika, dugo se godina temeljio na dobrovoljnoj osnovi što nedostatnim potvrđuju i događaji poput velike katastrofe u tvornici tekstila Rana Plaza u Bangladešu. Pod pritiskom javnog mijenja, koncept dužne pažnje za održivo poslovanje postaje standard odgovornog poslovnog ponašanja, a posljednjih desetak godina zamjećuje se i tendencija država da nameću određene obveze poslodavcima kad je riječ o odgovornom poslovnom ponašanju. Na razini Europske unije takve se obveze prvo donose kad su posrijedi obveze izvještavanja o održivosti, da bi se kroz Direktivu 2024/1760 dužna pažnja za održivo poslovanje nametnula kao obveza poduzećima (određenog neto prihoda i broja zaposlenika) koja posluju na unutarnjem tržištu Europske unije. Obveza obuhvaća utvrđivanje, rangiranje prema prioritetu, sprečavanje i ublažavanje, okončanje odnosno svođenje na najmanju moguću mjeru i otklanjanje štete stvarnih ili potencijalnih negativnih učinaka na ljudska prava (što sukladno Direktivi 2024/1760 izričito uključuje i sigurne i zdrave radne uvjete) povezanih s njihovim poslovanjem (uključujući društva kćeri) te poslovnih partnera kako onih direktnih tako i indirektnih u svim lancima aktivnosti poduzeća.

Trenutačno se u Zakonu o zaštiti na radu koncept dužne pažnje ne povezuje s poslodavcem, već isključivo s radnikom. No, učinkovito upravljanje zaštitom na radu cilj je svakog poslodavca, pa i države. Stoga se može očekivati da će svi dionici nacionalnog sustava zaštite na radu u Republici Hrvatskoj prepoznati važnost ispunjavanja obveza koje proizlaze iz Direktive 2024/1760. Sukladno definiranim uvjetima, obvezom primjene Direktive 2024/1760 u Republici Hrvatskoj vjerojatno će biti obuhvaćen relativno mali broj poduzeća, što ovisi i o pristupu implementaciji Direktive 2024/1760 u Republici Hrvatskoj. Pri implementaciji države

članice slobodne su uvoditi strože odredbe u nacionalnu pravnu regulativu, pa je tako moguće obvezati i širi krug poduzeća na primjenu obveza iz Direktive 2024/1760 i time dodatno proširiti očekivani pozitivan učinak u vezi sa zdravljem i sigurnosti na radu. No, uz poduzeća koje su obvezna primijeniti odredbe ove Direktive, pozitivan efekt možemo očekivati i u odnosu na njihove poslovne partnere u lancima aktivnosti poduzeća, a može se pretpostaviti da će zapravo u praksi u Republici Hrvatskoj najviše biti takvih poduzeća. Oni slijedom primjene obveza iz Direktive mogu očekivati jači i učestaliji nadzor od strane svojih naručitelja (audit) u vezi s provedbom viših standarda u području zaštite na radu. Za učinkovitu implementaciju Direktive 2024/1760, trebalo bi provesti harmonizaciju nacionalnih propisa iz područja zaštite na radu sa zahtjevima Direktive 2024/1760. Propisivanje zakonske obveze dužne pažnje u području zaštite na radu slijedom implementacije Direktive 2024/1760 može potaknuti pozitivne promjene u poslovnoj praksi te povećati sigurnost i zdravlje na radu samo ako je potpomognuta odgovarajućom podrškom, što pretpostavlja sinergijski učinak provedbe svih aktivnosti različitih dionika zaštite na radu. To uključuje proces podizanja svijesti svih dionika, kako poslodavaca tako i radnika, povjerenika radnika za zaštitu na radu, sindikalnih predstavnika, inspekcija zaštite na radu te samog ministarstva nadležnog za rad i zaštitu na radu.

BIBLIOGRAFIJA

1. Alli BO, *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* (International Labour Office – Geneva 2008)
2. Blokland PJ i Reniers GL, 'The Concepts of Risk, Safety, and Security: A Fundamental Exploration and Understanding of Similarities and Differences' In: Bieder C, Pettersen Gould K (eds) *The Coupling of Safety and Security* (Springer Briefs in Applied Sciences and Technology 2020)
3. Bradford A, 'Exporting standards: The externalization of the EU's regulatory power via markets' (2015) 42 *International Review of Law & Economics* 158
4. Bičo Ćar M, 'Održivi razvoj i promjene u vođenju savremenog poslovanja' (2013, 2014) 6–7 *Godišnjak Titius* 155
5. Friend MA i Kohn JP, *Fundamentals of occupational safety and health* (Government Institutes 2007)
6. Jurić D, Zubović A i Čulinović-Herc E, 'Large companies saving people and the planet – reflections on the personal scope of the application of the Corporate sustainability due diligence directive' (2022) 9 (2) *InterEULaweast*, 1
7. Klarić P i Vedriš M, *Građansko pravo* (deveto izdanje, Narodne novine, 2006)
8. Matešić M, Pavlović D i Bartoluci D, *Društveno odgovorno poslovanje* (VPŠ Libertas, 2015)
9. Palačić D, 'Occupational health and safety risk management model', In: 16th International Conference Management and Safety 2021 (ESSE Online Conference, 2021) 52
10. Palačić D, *Sustavi upravljanja sigurnošću*, (IPROZ, 2011)
11. Palačić D, Lalić Ž, Pintarić Lj. i Kurbanjev D, 'Analiza modela procesa upravljanja zaštitom na radu u Republici Hrvatskoj' (2020) 62 (2) *Sigurnost*, 139
12. Pavić-Rogošić L, *Novi izazovi: Globalni ciljevi održivog razvoja do 2030.* (ODRAZ – Održivi razvoj zajednice, 2015)
13. Šijaković A, Krišto I i Batak M, 'Društveno odgovorno poslovanje i zaštita zdravlja i sigurnost na radu' (2013) 55 (4) *Sigurnost*, 359

14. Tokas M, 'The concept of the level playing field in International Economic Law' (2024) 27 Journal of International Economic Law, 558
15. Tomin K R, 'Germany Takes Action on Corporate Due Diligence', (2022) 18 (2) Loyola University Chicago International Law Review, 193
16. Tomšić D, Janković M i Tišma S, 'The evolution of sustainable development as a moderator of corporate governance practices – the case of Croatia' (2024) 11 (2) InterEULaweast, 49
17. van Beesti F i Orijs R, 'The Omnibus Directive – pros and cons from multiple perspectives' (2025) Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie 99 (2), 57
18. Vrdoljak Raguz I i Hazdovac K, 'Društveno odgovorno poslovanje i hrvatska gospodarska praksa' (2014), 4(1) Oeconomica Jadertina, 40
19. Wolff J 'Introduction: What is the value of preventing a fatality?' In: Lewens T (eds) *Risk: Philosophical Perspectives* (Routledge, 2007)

PROPISI I DOKUMENTI

1. Direktiva EU 2025/794 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. travnja 2025. o izmjeni direktiva (EU) 2022/2464 i (EU) 2024/1760 u pogledu datuma od kojih države članice trebaju primjenjivati određene zahtjeve za korporativno izvješćivanje i dubinsku analizu za održivo poslovanje (Tekst značajan za EGP) [2025] SL L 2025/794
2. Direktiva (EU) 2024/1760 Europskog parlamenta i Vijeća od 13. lipnja 2024. o dužnoj pažnji za održivo poslovanje i izmjeni Direktive (EU) 2019/1937 te Uredbe EU 2023/2859 (tekst važan za EGP) (2024) SL L 2024/1760
3. Direktiva (EU) 2022/2464 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. prosinca 2022. o izmjeni Uredbe (EU) 537/2014, Direktive 2004/109/EZ, Direktive 2006/43/EZ 1937 i Direktive 2013/34/EU u pogledu korporativnog izvješćivanja o održivosti (tekst važan za EGP) (2022) SL L 2022/322
4. *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG)*, Bundesgesetzblatt I 2021, br. 46, str. 2959., 16. srpnja 2021.
5. *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, Journal officiel de la République française, br. 0074, 28. ožujka 2017.
6. *Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)*, Lovdata, br. LOV-2021-06-18-99, 18. lipnja 2021.
7. Povelja Europske unije o temeljnim pravima (2016) SL C 202/2
8. Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine, broj 71/2014, 118/2014, 154/2014, 94/2018, 96/2018)

MREŽNI IZVORI

1. Ashrafi M, Adams M, Walker TR i Magnan G, 'How corporate social responsibility can be integrated into corporate sustainability: a theoretical review of their relationships' (2018) International Journal of Sustainable Development & World Ecology, <<https://doi.org/10.1080/13504509.2018.1471628>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
2. Ashwin S, Kabeer N i Schüssler E, 'Rana Plaza and its Aftermath Contested Understandings in the Global Garment Industry after Rana Plaza' (2016) 29(4) Accounting, Auditing & Accountability

- Journal 617 <https://www.researchgate.net/publication/337008420_The_Global_Garment_Industry_after_Rana_Plaza_Contested_Understandings> pristupljeno 18. prosinca 2024.
3. *Bangladesh agreement on health and safety in the textile and garment industry* (2013) <<https://cbsd.ilo.org/sites/default/files/2023-08/2013-Accord-1.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
 4. Dey S i Basak P, 'Rana Plaza Disaster and Thereafter: Evaluating Efforts to Manage Safety and Social security in the RMG Sector, Bangladesh' (2016) 12(8) *Perspective in Social Sciences* 67 <<https://www.researchgate.net/publication/316433020>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
 5. Directive on Corporate Sustainability Due Diligence Frequently asked questions (European Commission, 2024) <https://commission.europa.eu/document/download/7a3e9980-5fda-4760-8f25-bc5571806033_en?filename=240719_CSDD_FAQ_final.pdf> pristupljeno 18. prosinca 2024.
 6. Ebner D i Baumgartner R J, 'The relationship between Sustainable Development and Corporate Social Responsibility' (2006) Corporate Responsibility Research Conference Dublin, <https://www.researchgate.net/publication/228615047_The_relationship_between_sustainable_development_and_corporate_social_responsibility> pristupljeno 18. prosinca 2024.
 7. Elliott J, '10 Years Have Passed Since the Rana Plaza Collapse, Here's Where We Are' (*Remake*, 20 travanj 2023) <<https://remake.world/stories/10-year-rana-plaza/>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
 8. EU-OSHA Discussion Paper, 'Monitoring and enhancing OSH in supply chains through sustainability assessment frameworks' (*European Agency for Safety and Health at Work*, 15. travanj 2023) <<https://osha.europa.eu/en/publications/monitoring-and-enhancing-occupational-safety-and-health-supply-chains-through-sustainability-assessment-frameworks>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
 9. European Commission, EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>> pristupljeno 25. veljače 2025.
 10. Eurostat, Database, data for common economic sectors in the EU-15 (1994-2009) and for all economic sectors in the EU-27 (2010-2018), <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> pristupljeno 25. veljače 2025.
 11. Giovannone M, 'The EU proposal for a Due Diligence Directive: the link between civil liability and workers' representation' (*Global Workplace Law & Policy*, 24. travanj 2024) <<https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/04/24/the-eu-proposal-for-a-due-diligence-directive-the-link-between-civil-liability-and-workers-representation/>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
 12. Handfield Robert, 'First Case of Human Rights Violations is Filed under the German Due Diligence Act' (Supply Chain Resource Cooperative, 4. svibnja 2023) <<https://scm.ncsu.edu/scm-articles/article/first-case-of-human-rights-violations-is-filed-under-the-german-due-diligence-act>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
 13. *Health-and-Safety-in-the-Textile-and-Garment-Industry-public-version.pdf* pristupljeno 18. prosinca 2024.
 14. ILO brief, 'Occupational safety and health and the future of work in retail in the post-COVID-19 context' (*International Labour Organization*, 2024) <<https://www.ilo.org/resource/brief/occupational-safety-and-health-and-future-work-retail-post-covid-19-context>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
 15. Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs (Europska komisija 2024) <https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility_en> pristupljeno 18. prosinca 2024.
 16. *International accord for health and safety in the textile and garment industry* od 1. rujna 2021, <<https://cbsd.ilo.org/sites/default/files/2023-08/1-September-International-Accord-on-Health-and-Safety-in-the-Textile-and-Garment-Industry-public-version.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024.

17. Keune M, 'Lessons from Rana Plaza: The Need for Global Regulation', In: Social Europe After Rana Plaza Report (2015) 10 <<https://www.socialeurope.eu/wp-content/uploads/2015/01/SER-Rana-Plaza.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
18. Koos S, 'The German Supply Chain Due Diligence Act 2021 and Its Impact on Globally Operating German Companies' (2021) Proceedings of the 2nd Riau Annual Meeting on Law and Social Sciences (RAMLAS 2021) 659 Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 111 <<https://www.atlantispress.com/proceedings/ramlas-21/125973359>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
19. Kraft SK, Quayson M i Kellner F, 'Assessing the German Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains: a perspective from the smallholder cocoa farmer' (2024) 5 Frontiers in Sustainability, 1 <<https://www.frontiersin.org/journals/sustainability/articles/10.3389/frsus.2024.1376619/full>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
20. Maihack H, 'After Rana Plaza: Bottom Up Not Top Down to Ensure Workers Safety', u Social Europe After Rana Plaza Report (2015) 1 <<https://www.socialeurope.eu/wp-content/uploads/2015/01/SER-RanaPlaza.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
21. Međunarodna organizacija rada, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998, 2022) <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:62::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO> pristupljeno 16. ožujka 2025.
22. Međunarodna organizacija rada, Record of Proceedings International Labour Conference 110th Session (2022) <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@_ed_norm/@rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_847510.pdf> pristupljeno 16. ožujka 2025.
23. Montiel I, 'Corporate Social Responsibility and Corporate Sustainability: Separate Pasts, Common Futures' (2008) 21 Organization Environment 245 <<http://oae.sagepub.com/cgi/content/abstract/21/3/245>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
24. O'Brien M, Botta G, 'The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Updated Status Review' in Da Silva Almeida, J L (ed), *Corporate Social Responsibility and Social and Environmental Governance: Greenwashing and Human Rights* (Lumen Iuris 2022) <<https://ssrn.com/abstract=4179257>> pristupljeno 19. ožujka 2025.
25. OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (OECD Publishing 2023) <<https://doi.org/10.1787/81f92357-en>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
26. Paces A M, 'Civil Liability in the EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive Proposal: A Law & Economics Analysis' (2023) 5 Ondernemingsrecht 268 <<https://www.stibbe.com/sites/default/files/2023-03/Tijdschrift%20Ondernemingsrecht%20%E2%80%9320the%20leading%20Dutch%20company%20law%20Journal.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
27. Priopćenje Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija Obnovljena strategija EU-a 2011.–14. za društveno odgovorno poslovanje COM/2011/0681 final <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52011DC0681>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
28. Priopćenje Komisije o društvenoj odgovornosti poduzeća: poslovni doprinosi održivom razvoju COM/2002/0347 final <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52002DC0347>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
29. Signatories (*International Accord*, 18. prosinca 2024) <<https://internationalaccord.org/signatories/#signatories-search>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
30. Sinkovics N, Hoque S F i Sinkovics R R, 'Rana Plaza collapse aftermath: are CSR compliance and auditing pressures effective?' (2020) 51(5) Development and Change 1296 <https://www.researchgate.net/publication/302979974_Rana_Plaza_collapse_aftermath_are_CSR_compliance_and_auditing_pressures_effective> pristupljeno 18. prosinca 2024.

31. Svjetska komisija za okoliš i razvoj Ujedinjenih naroda, Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future (1987) <<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
32. Što je to društveno odgovorno poslovanje (*Odgovorno.hr*, 27. ožujka 2015.), <<https://odgovorno.hr/sto-je-to-drustveno-odgovorno-poslovanje/>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
33. Ujedinjeni narodi, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework A/HRC/17/31 (2011) <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf> pristupljeno 18. prosinca 2024.
34. Ujedinjeni narodi, Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development, A/RES/70/1 (2015) <<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n15/291/89/pdf/n1529189.pdf>> pristupljeno 18. prosinca 2024.
35. United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework A/HRC/17/31 (2011) <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf> pristupljeno 18. prosinca 2024.

Ana Rački Marinković*

Darko Palačić**

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROTECTION IN THE CONTEXT OF DIRECTIVE (EU) 2024/1760 ON CORPORATE SUSTAINABILITY DUE DILIGENCE

Summary

This paper examines how the major disaster at the Rana Plaza textile factory in Bangladesh brought inadequate occupational safety and health measures in global supply chains into the public spotlight. As a result of public pressure, awareness has grown regarding the necessity of sustainable business practices for companies, particularly in the context of ensuring occupational safety and health. It explains how voluntary compliance proved insufficient, leading to appropriate actions to establish sustainable business practices by mandating certain obligations for companies. Following the introduction of non-financial reporting requirements, which require company business reports to include information on specific social and human rights factors, including working conditions, health, and safety, Directive (EU) 2024/1760 on corporate sustainability due diligence was recently adopted. The paper examines how, according to the provisions of this Directive, companies are obliged to engage in responsible business conduct, especially in the context of protecting workers' safety and health. This should contribute to globally ensuring health and enhancing occupational safety through extraterritorial due diligence measures in the activity chains that companies are required to undertake. The obligations imposed on companies to which this Directive applies are analysed, as well as the ways in which they will be able to fulfill these obligations in the field of occupational safety after its implementation. Additionally, the paper reflects on the implications for the Republic of Croatia and how its implementation in the Republic of Croatia could be approached in the context of improving occupational safety standards.

Keywords: *work safety, occupational health and safety, sustainable development, corporate responsibility, due diligence*



This work is licensed under a Creative Commons

Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

* Ana Rački Marinković, PhD, Associate Professor, Faculty of Law, University of Zagreb, Trg Republike Hrvatske 14, 10000 Zagreb; Lecturer, University of Applied Sciences in Security and Safety (VSS) in Zagreb, Veslačka 2a, 10000 Zagreb. E-mail address: aracki@pravo.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5137-7527>.

** Darko Palačić, PhD, Assistant Professor, University of Applied Sciences in Security and Safety (VSS) in Zagreb, Veslačka 2a, 10000 Zagreb. E-mail address: darko@vss.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0531-9072>.